



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN İŞ STRESİ VE KURUMSAL
SERBEST ZAMAN DESTEĞİ ALGILARI ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MURAT ÇALIŞ
22811101017

DANIŞMAN
Doç. Dr. Ümran Münire KAHRAMAN

KONYA-2025



BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Öğrencinin	Adı Soyadı	Murat ÇALIŞ		
	Numarası	22811101017		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İŞLETME		
	Ana Bilim /BilimDalı			
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	X	
		Doktora		
	Tez Danışmanı			
Tezin Adı	Güvenlik Görevlilerinin İş Stresi ve Kurumsal Serbest Zaman Desteği Algıları Üzerine Bir Araştırma			

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Murat ÇALIŞ



YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

Öğrencinin	Adı Soyadı	Murat ÇALIŞ
	Numarası	22811101017
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İŞLETME
	Programı	Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Doç. Dr. Ümran Münire KAHRAMAN
	Tezin Adı	GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN İŞ STRESİ VE KURUMSAL SERBEST ZAMAN DESTEĞİ ALGILARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan "Güvenlik Görevlilerinin İş Stresi Ve Kurumsal Serbest Zaman Desteği Algıları Üzerine Bir Araştırma" başlıklı bu çalışma 18/06/2025 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Sıra No	Danışman ve Üyeler		
	Unvanı	Adı ve Soyadı	İmza
1	Prof. Dr.	Ahmet DİKEN	
2	Doç. Dr.	Ümran Münire KAHRAMAN	
3	Dr. Öğr. Üyesi	Ayşe Karaca AYBAR	

ÖNSÖZ

Günümüz çalışma hayatında iş stresi ve iş-yaşam dengesi, üzerinde önemle durulan konular arasında yer almaktadır. Özellikle güvenlik görevlileri gibi kesintisiz dikkat ve yüksek sorumluluk gerektiren mesleklerde, işin doğası gereği stres düzeyleri yüksek olabilmektedir. Bu noktada, kurumların çalışanlarına sunduğu serbest zaman destekleri, çalışanların stresle başa çıkma ve tükenmişliği önleme konusunda kritik bir rol oynayabilir.

Bu yüksek lisans tezinin temel amacı, Konya ilinde kamu ve özel sektörlerde görev yapan güvenlik görevlilerinin iş stresi düzeyleri ile algıladıkları kurumsal serbest zaman desteği arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma kapsamında ilgili literatür taraması yapılarak kuramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Bu çerçeve doğrultusunda, ilişkisel tarama modeline dayalı nicel bir araştırma yürütülmüştür.

Çalışmanın saha uygulaması kapsamında, kamu ve özel sektörde görev yapan toplam 306 güvenlik görevlisinden anket yöntemiyle veri toplanmış ve elde edilen veriler SPSS 22 programında istatistiksel tekniklerle analiz edilmiştir. Araştırma sürecinin her aşamasında bilimsel etik ilkelere bağlı kalınmış, çalışma titizlikle yürütülmüştür. Elde edilen bulgular, iş stresi ile kurumsal serbest zaman desteği arasındaki ilişki konusunda literatürdeki bulguları destekler niteliktedir. Bu tez çalışmasının, güvenlik sektöründe çalışanların iş stresiyle başa çıkmalarında kurumsal serbest zaman desteklerinin önemini vurgulayarak alan yazına ve uygulamaya katkı sağlaması hedeflenmektedir.

Bu tez çalışmasının gerçekleştirilmesi sürecinde, değerli bilgi ve deneyimleriyle bana yol gösteren danışman hocam **Doç. Dr. Ümran Münire Kahraman**'a en içten teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca, araştırmanın gelişimi sırasında öneri ve katkılarıyla destek olan **Doç. Dr. Yalçın Tükel**'e teşekkür ederim. Tez süresince gösterdikleri anlayış ve sabır için sevgili eşim **Hanife**'ye, çocuklarım **Hasan Akif**'e ve **Yusuf Agah**'a gönülden teşekkür ederim.



ÖZET

Öğrencinin	Adı Soyadı	MURAT ÇALIŞ		
	Numarası	22811101017		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İŞLETME ANA BİLİM DALI / İŞLETME BİLİM DALI		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	√	
		Doktora		
	Tez Danışmanı	Doç. Dr. Ümran Münire KAHRAMAN		
Tezin Adı	Güvenlik Görevlilerinin İş Stresi ve Kurumsal Serbest Zaman Desteği Algıları Üzerine Bir Araştırma			

Bu tezin amacı, Konya ilinde görev yapan güvenlik görevlilerinin algıladıkları kurumsal serbest zaman desteği ile iş stresi düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Ayrıca, algılanan kurumsal serbest zaman desteği ile iş stresi düzeyi değişkenlerinin cinsiyet, yaş, gelir durumu, mesleki tecrübe, vardiya türü, haftalık çalışma süresi, kurumsal etkinliklere katılım durumu ve günlük iş stresi süresi gibi demografik faktörlere göre farklılaşp farklılaşmadığı araştırılmıştır.

Nicel desene dayalı ilişkisel tarama modeli kullanılan çalışmada, 306 güvenlik görevlisinden kolayda örnekleme yöntemiyle veri toplanmıştır. Veriler, “Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği” ve “Genel İş Stresi Ölçeği”nden elde edilmiş; SPSS 22.0 paket programında bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü ANOVA, Tukey HSD ve Pearson korelasyon analizleri uygulanmıştır.

Analizler, kurumsal serbest zaman desteği ile iş stresi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermiştir (r değerleri -0.20 ile -0.34 aralığında, $p < .001$). Gelir düzeyi arttıkça serbest zaman desteği algısı yükselmekte, iş stresi düşmektedir. Haftalık çalışma süresinin 150 saatin altında olduğu, kurum etkinliklerine katılan veya iş stresi süresi kısa olan personelde destek algısının daha yüksek; stres düzeyinin ise daha düşük olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet ve vardiya türü grupları arasında anlamlı bir fark saptanmamış; mesleki tecrübe faktörü için yalnızca “Zorunlu Destekleyici Destek Algısı” alt boyutunda farklılık tespit edilmiştir. Yaş değişkeni, “Toplam Destek Algısı” ile bazı alt boyutlarda zayıf fakat anlamlı negatif ilişki sergilerken iş stresiyle anlamlı bir ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, güvenlik görevlilerinin iş stresini azaltmada kurumların sunduğu serbest zaman destekleri önemli yere sahiptir. Bulgular, özellikle düşük gelirli, uzun süre çalışan ve kurumsal etkinliklere katılımı sınırlı personelin risk grubunda olduğunu ortaya koymaktadır. Kurumların esnek çalışma düzenleri, planlı serbest zaman programları ve etkinlik katılımını teşvik eden uygulamalar geliştirmesi; çalışan refahını artırarak hizmet kalitesine olumlu katkı sağlayacaktır.



ABSTRACT

Author's	Name and Surname	MURAT ÇALIŞ		
	Student Number	22811101017		
	Department	BUSINESS ADMINISTRATION		
	Study Programme	Tezli Yüksek Lisans	√	
		Doktora		
	Supervisor	Doç. Dr. Ümran Münire KAHRAMAN		
Title of the Thesis/Dissertation	A Study on the Job Stress and Perceptions of Organizational Leisure Support of Security Personnel			

The aim of this thesis is to examine the relationship between Perceptions of Organizational Leisure Support and job stress levels among security personnel working in Konya, Türkiye. In addition, it investigates whether the variables of perceived organizational leisure support and job stress levels differ according to demographic factors such as gender, age, income level, professional experience, type of shift, weekly working hours, participation in organizational activities, and daily job stress duration. The study is based on a quantitative correlational survey model, and data were collected from 306 security officers using the convenience sampling method. The data were obtained through the Perceived Organizational Leisure Support Scale and the General Job Stress Scale. Analyses were conducted using the SPSS 22.0 statistical software package, applying independent samples t-test, one-way ANOVA, Tukey HSD, and Pearson correlation analysis.

The results revealed a significant negative relationship between Perceptions of Organizational Leisure Support and job stress (r values ranged between $-.20$ and $-.34$, $p < .001$). As income levels increased, perceptions of leisure support rose, while job stress decreased. Personnel working less than 150 hours per week, those who participated in organizational activities, or those with shorter daily stress durations exhibited higher levels of perceived support and lower stress levels. No significant differences were found between gender and type of shift groups. A difference was observed only in the “Mandatory Supportive Support Perception” sub-dimension concerning the professional experience factor. While the age variable showed a weak yet significant negative relationship with the “Total Support Perception” and some of its sub-dimensions, no significant relationship was found with job stress.

In conclusion, organizational leisure supports provided by institutions play a significant role in reducing job stress among security personnel. The findings indicate that individuals with low income, long working hours, and limited participation in organizational activities constitute a high-risk group. Institutions are recommended to develop flexible work arrangements, structured leisure time programs, and practices that encourage participation in recreational activities to enhance employee well-being and positively contribute to service quality.

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK SAYFASI	i
YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU	ii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TABLolar	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	2
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	2
1.1. Stres Kavramı.....	2
1.1.1. İş Stresinin Tanımı ve Önemi	3
1.1.2. İş Stresinin Kaynakları.....	5
1.1.3. İş Stresinin Etkileri.....	7
1.2. Zaman Kavramı ve Önemi	8
1.2.1. Serbest Zaman.....	10
1.2.2. Kurumsal Serbest Zaman Desteği.....	12
1.3. Serbest Zaman Desteği ile Stres İlişkisi.....	14
1.4. Güvenlik Görevlileri	15
1.4.1. Güvenlik Görevlilerinin Stres ve Serbest Zaman Algıları	17
1.4.2. Güvenlik Görevlilerinde Stres Faktörleri.....	19
1.4.3. Güvenlik Görevlilerinin Kurumsal Destek Algıları.....	21
İKİNCİ BÖLÜM	23
YÖNTEM	23
2.1. Araştırma Deseni.....	23
2.2. Evren ve Örneklem	24
2.3. Veri Toplama Araçları ve Süreci	25
2.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	26
2.3.2. Genel iş stresi ölçeği	26
2.3.3. Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği	27
2.4. Veri Analizi.....	27
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	29
BULGULAR	29
3.1. Bulgular.....	29
3.2. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi	30
3.3. Fark Testleri ve Korelasyon Analizi	36
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	53
TARTIŞMA VE SONUÇ	53
4.1. Tartışma	63
4.2. Sonuç.....	70
4.4. Öneriler	73
KAYNAKÇA	77
EKLER	85

TABLolar

Tablo 2.1. Katılımcıların Demografik Dağılımları	25
Tablo 2.2. AKSZ Ölçeği Toplam ve alt boyutlara ait güvenilirlik sonuçları ..	27
Tablo 2.3. Ölçek ve Alt Boyutlara İlişkin Çarpıklık (Skewness) Katsayıları	28
Tablo 3.1. Betimsel İstatistikler	29
Tablo 3.2. AKSZ Ölçeğinde Yapılan Değişiklikler	31
Tablo 3.3. AKSZ Ölçeği Uyum Değerleri	31
Tablo 3.4. AKSZ Ölçeği Maddelere Ait Faktör Yükleri.....	32
Tablo 3.5. AKSZ Ölçeği Alt Boyutlara Ait Güvenirlik Sonuçları.....	32
Tablo 3.6. GİS Ölçeğinde Yapılan Değişiklikler	33
Tablo 3.7. GİS Ölçeği Uyum Değerleri	34
Tablo 3.8 GİS Ölçeği Maddelere Ait Faktör Yükleri.....	34
Tablo 3.9. Ölçek ve Alt Boyutlarına İlişkin Çarpıklık Katsayıları	35
Tablo 3.10. Cinsiyete göre ölçek ve alt boyut puanlarının karşılaştırılması (Bağımsız örneklem t-testi sonuçları).....	36
Tablo 3.11. Gelir durumu değişkeni için AKSZ alt boyutları ve GİS toplam puanlarında analiz sonuçları	38
Tablo 3.12. Mesleki Tecrübe değişkeni için AKSZ alt boyutları ve GİS toplam puanlarında analiz sonuçları	40
Tablo 3.13. Vardiya türüne göre AKSZ alt boyutları ve GİS toplam puanlarına ilişkin ANOVA ve Tukey HSD testi sonuçları.....	42
Tablo 3.14. Çalışma saatine göre AKSZ alt boyutları ve GİS toplam puanlarına ilişkin ANOVA ve Tukey HSD sonuçları	44
Tablo 3.15. Etkinlik katılımına göre AKSZ alt boyutları ve GİS toplam puanlarına ilişkin ANOVA ve Tukey HSD sonuçları	46
Tablo 3.16. İş stresi süresine göre AKSZ alt boyutları ve GİS toplam puanlarına ilişkin ANOVA ve Tukey HSD sonuçları	48
Tablo 3.17. GİS ile AKSZ Alt Boyutları Arasındaki Pearson Korelasyon Sonuçları	50
Tablo 3.18. Yaş Değişkeni ile AKSZ Alt Boyutları ve GİS Arasındaki Pearson Korelasyon Sonuçları.....	51
Tablo 4.1. Tez Kapsamında Yapılan İlgili Çalışmalar.....	53

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. AKSZ Ölçeği Ölçüm Modeli.....	30
Şekil 2. GİS Ölçeği Ölçüm Modeli.....	33

GİRİŞ

Günümüz çalışma yaşamı, birçok meslek grubunda yoğun iş yükü, düzensiz çalışma saatleri ve yüksek sorumluluk düzeyi gibi nedenlerle çalışanlarda önemli düzeyde stres yaratmaktadır. Bu stresin, bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığı üzerinde olumsuz etkiler doğurması, özellikle kritik görevler üstlenen meslek gruplarında daha belirgin bir sorun hâline gelmiştir. Güvenlik görevlileri, görevlerinin doğası gereği sürekli dikkat gerektiren, risk içeren ve çoğunlukla vardiyalı şekilde yürütülen bir çalışma ortamında faaliyet göstermektedir. Bu koşullar, iş stresinin süreklilik kazanmasına ve yaşam kalitesinde düşüğe neden olabilmektedir.

Öte yandan, iş yaşamının yoğun temposu karşısında çalışanların serbest zamanlarını nasıl değerlendirdikleri, bu zaman dilimlerinde kurumlarından gördükleri destek ve bu desteği nasıl algıladıkları, son yıllarda daha fazla önem kazanmaktadır. Kurumlar tarafından sağlanan serbest zaman destekleri; çalışanların iş dışındaki zamanlarda dinlenmeleri, sosyalleşmeleri ve zihinsel olarak yenilenmeleri için önemli bir kaynak oluşturmaktadır. Özellikle güvenlik görevlileri gibi stres düzeyi yüksek bireyler açısından, bu tür desteklerin algılanma düzeyinin iş stresi üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir.

Bu tezin temel amacı olan, güvenlik görevlilerinin algıladıkları kurumsal serbest zaman desteği düzeyleri ile iş stresi düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleme kapsamında birinci bölümde ilgili kavramlar için tanımlamalar yapılarak bir çerçeve çizilmiştir. İkinci bölümde araştırma yöntemi hakkında bilgi verilmiş ve üçüncü bölümde elde edilen bulgular sunulmuştur. Dördüncü ve son bölümde ise tartışma ve sonuç başlıklarına yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Stres Kavramı

Stres, modern yaşamın vazgeçilmez bir parçası haline gelmiş ve bireylerin hem fiziksel hem de psikolojik durumlarını etkileyen bir olgudur. İnsanların günlük yaşamda karşılaştıkları sorunlarla başa çıkma yeteneklerini sınanan stres, sağlık üzerinde olumsuz etkiler doğurabilmektedir. Stres, bireyin sınırlarını zorlayan çevresel faktörler sonucunda ortaya çıkan bir gerilim durumu olarak tanımlanmaktadır. (Köse, 2013). Bu çerçevede stresin, bireylerin yaşamının her aşamasında karşılarına çıkan ve uyum sağlamalarını zorlaştıran bir durum olduğu söylenebilir.

Stres türleri, stresin etkilerini ve bireylerin stresle başa çıkma yöntemlerini anlamak açısından büyük önem taşır. Akut stres, ani bir tehdit veya zorluk karşısında kısa süreli olarak meydana gelir (Özel ve Karabulut, 2018). Buna karşın, kronik stres uzun süreli faktörlerden kaynaklanır ve bireylerin sağlığını uzun vadede olumsuz etkileyebilir. Yapılan araştırmalar, öğretmenler gibi sürekli stres altında çalışan meslek gruplarında kronik stresin daha yaygın olduğunu ortaya koymaktadır (Abacı, 2014). Kronik stresin etkisi altındaki bireylerin, fiziksel ve psikolojik belirtiler gösterme olasılığı daha yüksektir.

Stresin bireyler üzerindeki etkileri farklı şekillerde gözlemlenebilir. Fiziksel belirtiler arasında baş ağrısı, mide problemleri ve kas gerilmeleri bulunurken; psikolojik belirtiler olarak kaygı, depresyon ve sinirlilik sayılabilir (Pfitzer, 2022). Bu etkiler, bireylerin iş performansını düşürmekte ve yaşam kalitelerini olumsuz yönde etkilemektedir. Özellikle muhasebeci ve mali müşavir gibi yoğun stres altında çalışan meslek gruplarında, iş ve aile yaşamı arasında dengesizlikler yaşandığı gözlemlenmektedir (Yumuk ve Demiralay, 2016).

Stresle başa çıkma yöntemleri iki ana başlık altında incelenebilir: sorun odaklı ve duygu odaklı yaklaşımlar. Sorun odaklı yaklaşım, stresin kaynağını tespit ederek bu sorunu çözmeye odaklanırken; duygu odaklı yaklaşım, stresin yarattığı olumsuz duygularla başa çıkmaya yönelir (Özel ve Karabulut, 2018). Bireysel düzeyde,

egzersiz, meditasyon ve sosyal destek gibi yöntemler stresle başa çıkmada etkili araçlardır. Özellikle sosyal destek kaynaklarının, stresin olumsuz etkilerini azaltmada güçlü bir rol oynadığı görülmüştür (Pfitzer, 2022).

Örgütsel stres yönetimi, çalışanların iş yerindeki stres faktörleriyle başa çıkmalarını kolaylaştırmayı amaçlayan çeşitli stratejileri içerir. Örneğin, açık iletişim ve iş yükü dengesi gibi uygulamalar, çalışanların stres seviyelerini düşürmede etkili olmaktadır (Köse, 2013). Ayrıca, yönetimin çalışanlara destek sağlaması ve onların ihtiyaçlarını göz önünde bulundurması, stresin azaltılmasına katkı sağlar. Eğitim sektöründe yapılan araştırmalar, öğretmenlerin iş yerinde stresle başa çıkmalarını kolaylaştırmak için sınıf içi ilişkilerde değişiklikler yapmanın faydalı olabileceğini göstermektedir (Abacı, 2014).

Stresin beyin üzerindeki etkileri de dikkate değerdir. Stres, beynin karar alma ve duygusal düzenleme süreçlerini etkileyebilir. Özellikle kronik stresin amigdala ve hipokampus gibi beyin bölgelerinde yapısal değişikliklere yol açtığı bilinmektedir (Schmidt ve Robinson, 2022). Erken dönemde yaşanan stresin, bireylerin yetişkinlik dönemlerinde zihinsel ve duygusal sorunlara daha yatkın hale gelmelerine neden olduğu görülmektedir. Bu durum, stresin biyolojik etkilerinin uzun vadeli sonuçlara yol açabileceğini göstermektedir.

Stres, bireylerin fiziksel, zihinsel ve sosyal sağlığını etkileyen karmaşık bir durumdur. Stresin etkilerinin azaltılması, bireylerin yaşam kalitelerini artırmak için önemlidir. Stres yönetiminde bireysel ve örgütsel stratejilerin bir arada kullanılması, etkili bir başa çıkma sürecini mümkün kılar. Bu süreç, bireylerin daha sağlıklı ve dengeli bir yaşam sürmelerine yardımcı olabilir (Aydın vd., 2020).

1.1.1. İş Stresinin Tanımı ve Önemi

İş stresi, çalışanların iş yerinde karşılaştıkları çeşitli zorluklar nedeniyle yaşadıkları psikolojik gerilim durumu olarak tanımlanabilir. Bu stres, yoğun iş yükü, iş güvencesizliği, kontrol eksikliği ve kişilerarası çatışmalar gibi faktörlerle doğrudan ilişkilidir. Örneğin, çalışanların görevler üzerinde yeterli kontrol sahibi olmamaları veya karar alma süreçlerine dahil edilmemeleri, iş stresini artıran unsurlar arasında yer

alır (Siti ve Muhadi, 2023). Çalışma ortamında iş yükünün artması ve görevlerin yönetiminde bireysellik eksikliği, iş stresinin daha belirgin hale gelmesine yol açar.

İş yükü, iş stresinin temel nedenlerinden biridir. Çalışanların aşırı taleplerle karşılaşmaları, yetersiz personel desteği, gerçekçi olmayan teslim tarihleri ve görevlerde kontrol eksikliği, iş yükünü yönetmeyi zorlaştırarak stres seviyelerini yükseltir (Grafenauer ve Ekart, 2023). İş yükünden kaynaklanan stres, özellikle yoğun çalışma temposu gerektiren mesleklerde yaygın olarak görülür ve çalışanların hem fiziksel hem de ruhsal sağlıklarını olumsuz yönde etkiler.

İş güvencesizliği de iş stresine katkıda bulunan önemli bir faktördür. Ekonomik belirsizlikler, örgütsel değişiklikler veya iş yerinde istikrarın sağlanamaması, çalışanlarda işlerini kaybetme korkusu yaratır (Hasan, Saleh, ve Nur, 2023). İş güvencesizliğinin neden olduğu bu korku, iş tatminini ve bağlılığı azaltarak stres seviyelerini yükseltir ve çalışanların uzun vadeli performansını olumsuz etkiler.

Kişilerarası çatışmalar da iş yerinde strese yol açan bir diğer önemli faktördür. Çalışanlar arasındaki anlaşmazlıklar, iletişim eksiklikleri veya kişilik farklılıkları, gergin bir çalışma ortamı oluşturarak stres seviyesini artırır (Miebaka, Tamunomiebi, ve Mezeh, 2021). İş arkadaşlarıyla yaşanan sorunlar, iş tatminini düşürürken işten ayrılma oranlarını da artırabilir. Bu tür kişilerarası çatışmaların çözümü kavuşturulması, çalışan refahını ve iş yerindeki uyumu artırmak açısından önemlidir.

Zaman baskısı da iş stresini tetikleyen önemli bir etkidir. Gerçekçi olmayan teslim tarihleri ve yoğun iş temposu, çalışanların işlerini zamanında tamamlayamama kaygısı yaşamalarına neden olur (Umairah ve Muhadi, 2023). Zaman baskısı yalnızca stresi artırmakla kalmaz, aynı zamanda iş kalitesini de düşürür. Zaman baskısını yönetmek için etkili zaman yönetimi stratejilerinin benimsenmesi, çalışanların verimliliğini artırmak açısından faydalı olabilir.

İş stresinin çalışanlar üzerindeki etkileri hem fiziksel hem de ruhsal sağlık sorunlarına yol açabilir. Yüksek stres seviyeleri, hipertansiyon, kalp hastalığı ve bağışıklık sistemi zayıflığı gibi sağlık sorunlarıyla ilişkilidir (Hasan vd., 2023). Ruh sağlığı açısından ise iş stresi, çalışanlarda kaygı, depresyon ve tükenmişlik gibi

psikolojik sorunlara neden olabilir. Bu etkiler, iş yerindeki üretkenliği azaltarak çalışanların genel refahını olumsuz yönde etkiler.

1.1.2. İş Stresinin Kaynakları

Stres, modern iş ortamlarında sıkça karşılaşılan bir durum olup, bireylerin hem psikolojik hem de fizyolojik sağlığını olumsuz etkileyen birçok faktörden kaynaklanmaktadır. İş stresi, özellikle ofis çalışanları, hizmet sektörü çalışanları, sosyal hizmet uzmanları ve sağlık profesyonelleri gibi çeşitli meslek gruplarında farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır (Julia vd., 2021). Bu bölümde, stresin farklı kaynakları ele alınarak bireylerin stres düzeylerini düşürmelerine katkı sağlayabilecek stratejiler üzerine odaklanılacaktır.

Kişisel özellikler, iş yerindeki stres seviyesini belirleyen önemli bir etmendir. Mükemmeliyetçilik eğilimleri ve yüksek kişisel standartlar, bireylerin kendi üzerlerinde yüksek beklentiler oluşturmalarına yol açarak stres düzeyini artırabilmektedir (Julia vd., 2021). Bu tür bireyler, yaptıkları işteki en küçük hatayı bile kabul edilemez görmekte ve sürekli olarak kendilerini eleştirmektedir. Bu durum, çalışanların hem iş performansını hem de psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkileyebilir.

Çalışma ortamındaki sosyal çevre, iş stresini doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Çalışma ortamında zorbalık, sosyal izolasyon veya çatışan roller gibi unsurlar, çalışanların iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyebilmektedir (Nathan ve Pederson, 2022). Özellikle ofis çalışanları arasında iş yükünün ve zaman baskısının yoğun olduğu ortamlarda bu tür stres faktörleri yaygın olarak gözlemlenmektedir. Sosyal desteğin yetersiz olduğu durumlarda ise stresin daha da artabileceği belirtilmektedir.

Fiziksel çalışma ortamı da iş yerinde stresin ortaya çıkmasında etkili bir rol oynar. Gürültülü ve kalabalık çalışma ortamları, çalışanların odaklanmasını zorlaştırarak stres seviyelerini artırabilmektedir. Özellikle sağlık sektöründe çalışan hemşireler gibi meslek gruplarında, fiziksel çevreden kaynaklanan stres faktörlerinin oldukça yüksek olduğu görülmektedir (Nadiah vd., 2023). Bu gibi durumlarda, sağlık

çalışanlarının çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, iş stresini azaltmada etkili bir adım olabilir.

İş görevleri, stresin kaynağı olan temel unsurlardan biridir. İş yükünün sürekli artması ya da yetersiz kalması, çalışanların stres seviyesini doğrudan etkileyebilmektedir. Özellikle hizmet sektörü çalışanları üzerinde yapılan araştırmalar, iş görevlerinin yetersizliği ya da aşırılığının, çalışanların stres altında hissetmelerine neden olduğunu göstermektedir (Lukić ve Lazarević, 2018). Görevlerin aşırı derecede karmaşık ya da monoton olması ise çalışanların motivasyonunu düşürmekte ve stres düzeylerini artırmaktadır.

Kuruluşların yapısı ve kültürü, çalışanların stres seviyesinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Özellikle değişim süreçleri, organizasyon içerisindeki belirsizlikleri artırarak çalışanların stres düzeylerini yükseltebilir. Sosyal hizmet uzmanları üzerinde yapılan bir çalışmada, iş yerindeki netlik ve istikrar eksikliğinin sosyal hizmet uzmanlarının stres düzeylerini artırdığı belirtilmiştir (Raudeliunaite ve Volff, 2020). Bu bağlamda, organizasyonel destek ve düzenli iletişim, iş stresinin azaltılmasında önemli bir rol oynayabilir.

Günümüzün dijitalleşen dünyasında, iş yerindeki kültürel ve dijital faktörler de stresin kaynakları arasında yer almaktadır. Özellikle küreselleşmeyle birlikte memleket özlemi gibi kültürel faktörler ve dijitalleşmenin getirdiği yeni iş yapma biçimleri çalışanlarda ek stres kaynakları yaratabilmektedir (Julia vd., 2021). Dijital cihazlara sürekli bağlı kalma zorunluluğu ise çalışanların iş ve özel yaşam dengesini olumsuz etkileyebilmektedir.

Stresin kaynakları, bireyin kişisel özelliklerinden çalışma ortamına, sosyal çevresinden organizasyonel yapılara kadar geniş bir yelpazede etkisini göstermektedir. İş yerinde sağlıklı bir ortam yaratılması hem bireysel hem de organizasyonel müdahaleler ile iş stresinin yönetilmesi mümkündür. Stresin azaltılması, çalışanların iş tatmini ve verimliliğini artırarak bireysel ve kurumsal düzeyde olumlu sonuçlar doğurabilir (Kırpık ve Doğan, 2020).

1.1.3.İş Stresinin Etkileri

Stresin fizyolojik sağlığa olan etkisi oldukça geniş kapsamlıdır. Özellikle kronik stres, bağışıklık sistemini zayıflatarak bireylerin enfeksiyonlara karşı direncini düşürebilir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO), bilinen hastalıkların yaklaşık %60'ının stresle ilişkili olduğunu belirtmektedir (Cvjetkovic vd., 2019). Bu durum, stresin sadece zihinsel sağlığı değil, aynı zamanda fiziksel sağlığı da etkileyen bir faktör olduğunu göstermektedir. Bağışıklık sistemi üzerindeki bu olumsuz etkiler, uzun süreli stresin hastalık riskini artırabileceğine işaret eder.

Stres, psikosomatik hastalıkların gelişiminde de kritik bir rol oynamaktadır. Psikosomatik hastalıklar, organik bir neden olmaksızın stres kaynaklı olarak ortaya çıkabilir ve bu hastalıklar genellikle kronik stresin bir sonucudur (Cvjetkovic vd., 2019). Kalp-damar hastalıkları, cilt hastalıkları ve gastrointestinal rahatsızlıklar gibi durumlar psikosomatik hastalıklar arasında yer alır. Bu tür hastalıkların önlenmesi ve yönetimi için stresle başa çıkma stratejilerinin öğrenilmesi büyük önem taşır.

Stresin ruh sağlığı üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Özellikle uzun süreli stres, depresyon ve anksiyete gibi ruhsal bozuklukların gelişmesine yol açabilir. Stresle ilişkili ruhsal bozukluklar arasında akut stres reaksiyonları, travma sonrası stres bozukluğu ve uyum bozuklukları öne çıkmaktadır (Weller vd., 2015). Bu bozukluklar, bireylerin günlük işlevselliklerini olumsuz yönde etkileyebilir ve yaşam kalitesini düşürebilir.

Stresin bilişsel işlevler üzerinde de olumsuz etkileri olduğu bilinmektedir. Stres altındaki bireylerin dikkat, hafıza ve karar verme gibi bilişsel yeteneklerinde azalma gözlemlenmiştir (Cibrian-Llanderal vd., 2018). Kortizol seviyesindeki artış, beynin özellikle yönetici işlevleri etkileyen prefrontal korteks bölgesinde olumsuz değişimlere neden olabilir. Bu durum, bireylerin karmaşık sorunları çözme yeteneklerini kısıtlayarak akademik ve iş performanslarını olumsuz etkiler.

Stres, karar alma süreçlerini doğrudan etkileyen bir faktördür. Özellikle yoğun stres altında, bireylerin rasyonel düşünme yeteneklerinde azalma gözlemlenir ve bu da karar verme süreçlerinde hatalara yol açabilir (Atsan, 2016). Karar verme sürecinin her aşamasında stresin etkisi belirgin olup, bireyler stres altında daha hızlı ancak daha

az etkili kararlar alma eğilimindedir. Bu durum, özellikle yöneticiler gibi kritik kararlar almak zorunda olan bireyler için büyük bir risk oluşturmaktadır.

Stresin duygusal durum üzerinde de büyük etkisi vardır. Stres altındaki bireylerde sinirlilik, öfke, umutsuzluk ve depresyon gibi duygusal belirtiler sıklıkla görülmektedir (Tsamakis vd., 2020). Özellikle COVID-19 pandemisi gibi global olaylar, toplumsal düzeyde yoğun bir stres kaynağı olarak bireylerin duygusal durumlarını derinden etkilemiştir. Bu gibi durumlarda stres yönetimi ve destek sistemlerinin sağlanması önemlidir.

Stresin iş performansı ve verimlilik üzerinde de belirgin etkileri bulunmaktadır. Çalışanlar, yoğun stres altında çalışma motivasyonlarını kaybedebilir ve bu da verimliliklerinde azalmaya yol açabilir (Solorzano, 2015). İş yerinde stresi yönetmek, bireysel kurumsal başarı açısından önemlidir. Organizasyonların çalışanlarına stres yönetimi konusunda destek sağlamaları, iş performansını artırabilir ve iş tatminini yükseltebilir.

Stres, bireylerin sosyal ilişkileri üzerinde de olumsuz etkiler yaratır. Stres altındaki bireyler, daha içine kapanık olabilir ve yakın ilişkilerinde çatışmalar yaşayabilir (Friedel vd., 2017). Bu durum, bireylerin sosyal çevreleri ile olan etkileşimlerini zayıflatır ve duygusal destekten yoksun kalmalarına yol açabilir. Sosyal destek mekanizmalarının güçlendirilmesi, stresle başa çıkmada önemli bir rol oynayabilir.

1.2.Zaman Kavramı ve Önemi

Zaman kavramı, insanlığın varoluşundan bu yana en çok merak edilen konulardan biri olarak ele alınmıştır. İnsan deneyimleri ve algılarıyla şekillenen bu olgu, fiziksel dünyada olayların sıralanması ve değişimiyle somutlaştırılmış; ancak felsefi açıdan ne olduğu sorusu tartışılmaya devam edilmektedir (Simchi ve Westmoreland, 2021). Zamanın bu karmaşık yapısının, yalnızca bir ölçü birimi olarak değil, aynı zamanda felsefi bir soru olarak değerlendirilmesi zorunlu görülmüştür.

Kültürler ve düşünce sistemleri arasında zamanın algılanış biçimlerinin büyük farklılıklar gösterdiği ortaya konmuştur. Batı ve Türk-İslam kültürlerinde zaman

kavramına yönelik yaklaşımların birbirinden ayrıldığı vurgulanmıştır. Batı'daki modern zaman anlayışının İslam kültürünü etkilediği; buna karşın İslam toplumlarının, Hicri takvimle desteklenen döngüsel bir zaman anlayışını sürdürdükleri ifade edilmiştir (Yılmaz, 2022). Bu karşıt yaklaşımlar ile zamanın hem evrensel hem de kültürel bir fenomen olduğu gösterilmiştir.

Filozoflar tarafından zaman kavramı ele alınırken nedensellik ilkesine sıklıkla vurgu yapılmıştır. Newton ve Leibniz gibi düşünürler arasında, zamanın mutlak mı yoksa ilişkisel mi olduğu konusunda tartışmalar yürütülmüştür. Bu tartışmada, Newton'un zamanın mutlak bir boyut olduğu yönünde görüş bildirdiği, Leibniz'in ise zamanı sadece olaylar arasındaki ilişkilerle açıklanabilecek bir kavram olarak ele aldığı belirtilmiştir (Melamed, 2014). Zamanın bu ikili yapısının, onun hem fiziksel hem de metafizik bir mesele olarak değerlendirilmesine yol açtığı ifade edilmiştir.

Zamanın doğası ve algılanışı konusundaki tartışmaların modern fizik teorilerinde de karşılık bulduğu öne sürülmüştür. Kuantum mekaniği ve görelilik teorisinin, zamanın sabit bir yapı olmadığını; olaylar arasındaki ilişkilerin değişkenliğine göre yeniden tanımlanabileceğini savunduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda, evrendeki olayların birbirleriyle olan etkileşimlerinin zaman algısını oluşturduğu ve dolayısıyla evrenin dinamik yapısının zamanla doğrudan ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Simchi, 2019). Bu teoriye göre, zaman kavramının olayların bir düzen içinde birbirlerini etkilemesi ile oluştuğu savunulmaktadır.

Zamanın aynı zamanda sosyal bir inşa olarak kabul edilebileceği ortaya konulmuştur. Toplumların kültürel yapılarına göre zaman algılarının şekillendiği ve bu algının, atasözleri gibi kültürel öğelerde kendini gösterdiği saptanmıştır. Türk ve Alman atasözlerinde zaman kavramının farklı kültürel yansımalarının bulunduğu, her iki toplumun zaman algısının farklı özellikler taşıdığı belirtilmiştir (Aydemir, 2022). Bu farklılıkların, zamanın toplumsal bir yapı olduğunu ve kültürel unsurlarla biçimlendiğini gösterdiği ifade edilmiştir.

Zamanın fiziksel, felsefi ve kültürel bir fenomen olarak çok boyutlu bir yapıya sahip olduğu vurgulanmıştır. Zamanın yalnızca bir ölçü birimi değil, aynı zamanda olaylar arasındaki ilişkilerden doğan bir kavram olduğu yönünde görüşler savunulmuş;

böylelikle zamanın çok yönlü doğası açıklanmıştır. Zamanın doğası ve işlevinin evrensel görünmesine rağmen kültürler ve disiplinler arasında farklı yorumlanabileceği ortaya konulmuştur. Bu nedenle, zaman kavramı üzerine yapılan çalışmaların, bireylerin gündelik yaşamlarında karşılaştıkları bir diğer önemli kavram olan "serbest zaman" ile ilişkilendirilebileceği ifade edilmiştir. Serbest zamanın, bireylerin zamanlarını nasıl değerlendirdikleri ve kişisel gelişim, sosyalleşme gibi amaçlarla nasıl yapılandırdıkları konusunda önemli bir rol oynadığı öne sürülmüştür. (Başgöl ve ark., 2021)

1.2.1.Serbest Zaman

Serbest zaman, insanların zorunlu iş ve kişisel bakım aktivitelerinin dışında kalan, keyif aldıkları ve dinlendikleri bir zamanı ifade eder. Bu kavram, modern toplumlarda giderek daha fazla önem kazanmış ve bireylerin yaşam kalitesini doğrudan etkileyen bir unsur olarak görülmüştür. Özellikle sanayi devriminden sonra serbest zamanın etkin şekilde değerlendirilmesi, bireylerin fiziksel ve ruhsal iyilik hallerine katkı sağlamak amacıyla önemli bir konu haline gelmiştir (Arslan, 2011). Bu doğrultuda, serbest zamanın yapısı, iş dışı aktivitelerle bireyin kendini ifade etmesi ve dinlenme fırsatı bulması açısından oldukça değerlidir.

Serbest zaman kavramının anlaşılması ve bireyler üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi, sosyolojik ve kültürel boyutlarıyla önem arz etmektedir. Farklı topluluklarda serbest zamanın değerlendirilmesi konusunda belirgin farklılıklar gözlemlenmiştir. Örneğin, Safranbolu'da yaşayan bireylerin serbest zaman aktivitelerinin büyük ölçüde evde dinlenme, aileyle vakit geçirme ve televizyon izleme gibi pasif faaliyetlerden oluştuğu bulunmuştur (Türker vd., 2016). Bu durum, kültürel yapı ve sosyal ortamın serbest zaman faaliyetleri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Geleneksel olarak serbest zaman, bireylerin iş veya diğer zorunlu yükümlülüklerden arta kalan zaman diliminde kendilerine ayırabildikleri bir alan olarak tanımlanmaktadır. Ancak, çağdaş toplumlarda serbest zamanın iş ile iç içe geçmeye başlaması, bu kavramın sınırlarını bulanıklaştırmıştır (Mari, 2024). İş ve serbest zaman arasındaki bu iç içe geçişlik, bireylerin boş zamanlarında bile üretken

olma gerekliliği hissetmelerine ve dolayısıyla gerçek anlamda bir dinlenme sağlayamamalarına yol açabilmektedir.

Serbest zaman, yalnızca bireysel bir deneyim değil, aynı zamanda sosyal bir olgu olarak da değerlendirilmektedir. Sosyal sınıf, cinsiyet ve kültürel farklılıklar, serbest zaman aktivitelerinin tercih edilmesinde etkili olabilmektedir (Żbikowska, 2020). Özellikle gençler için serbest zaman, kimlik gelişimi ve sosyal aidiyetin önemli bir bileşeni olarak grlmektedir. Gençlerin boř zamanlarını nasıl geçirdikleri, büyük lde sosyal pozisyonları ve kültürel sermayeleri ile şekillenmektedir. Bu bağlamda, serbest zamanın sosyal determinantları, bireylerin yaşam tarzlarını ve tercihlerini doğrudan etkilemektedir.

Sanayi sonrası toplumlarda serbest zamanın doğası ve kullanımı, yeni bir anlam kazanmıştır. Özellikle yaratıcı faaliyetlerin serbest zaman içerisinde yer bulması, bireylerin kendilerini gerçekleştirmeleri açısından önemli bir fırsat sunmaktadır (Tretyak ve Lyakina, 2021). Post-endüstriyel dönemde, serbest zamanın yaratıcı faaliyetlerle doldurulması, bireylerin iş dışında kendilerine ayırdıkları vakitte bile üretken olabilecekleri bir alan yaratmaktadır. Bu durum, serbest zamanın bireyler için bir özgürleşme aracı olarak görülmesine katkıda bulunmuştur.

Serbest zaman aktivitelerinin bireysel tatmin üzerindeki etkisi de dikkate alınması gereken önemli bir boyuttur. Bireylerin fizyolojik, ekonomik ve ruhsal faktörler doğrultusunda serbest zaman aktivitelerinden tatmin düzeyleri değişiklik gösterebilmektedir (Yayla ve etiner, 2019). Özellikle fiziksel aktivite veya yaratıcı etkinliklere katılım, bireylerin ruhsal ve fiziksel iyilik hallerini artırmaktadır. Bu doğrultuda, serbest zaman aktivitelerinin bireylerin yaşam kalitesi üzerinde doğrudan bir etkisi olduğu söylenebilir.

Serbest zaman kullanımında bireylerin toplumsal ve kültürel yapılarına göre değişen tercihlerde bulunduğu grlmektedir. Boş zaman faaliyetleri, bireylerin sosyal çevreleri ve kültürel kodları doğrultusunda şekillenirken, bu faaliyetlerin bireyler üzerinde olumlu veya olumsuz etkileri olabilmektedir (Lo Verde, 2024). Bu bağlamda, serbest zamanın bireylerin sosyal ve kültürel kimliklerini yansıtan bir alan olduğu söylenebilir. Örneğin, bazı toplumlarda bireylerin serbest zamanlarını sosyal ilişkiler

geliştirmek için değerlendirdikleri, diğer toplumlarda ise daha bireysel aktivitelerle geçirdikleri görülmektedir.

Serbest zaman, bireylerin fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik hallerine katkıda bulunan çok yönlü bir kavramdır. Bireylerin iş dışında kendilerine ayırdıkları bu zaman dilimi, toplumların kültürel ve sosyal yapısına göre farklı şekillerde değerlendirilmektedir. Serbest zamanın etkin bir şekilde değerlendirilmesi, bireylerin yaşam kalitelerini artırmakta ve toplumsal yapıyı doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda, serbest zamanın bireyler için sağladığı faydaların daha da artması amacıyla kurumsal desteklerin önemi öne çıkmaktadır. Kurumların bireylerin serbest zaman aktivitelerini destekleyici ve teşvik edici rol üstlenmesi hem çalışanların hem de genel toplumun iyilik halini artırabilir. Bu nedenle, bir sonraki bölümde ele alınacak olan "Kurumsal Destek ve Serbest Zaman Kavramı" başlığı altında, kurumların bu alandaki rolü ve serbest zamanın bireysel gelişimle nasıl ilişkilendirildiği ayrıntılı olarak incelenecektir. (Baştuğ ve ark., 2017)

1.2.2.Kurumsal Serbest Zaman Desteği

Serbest zaman desteği, çalışanların iş dışında geçirdikleri zamanı nitelikli ve verimli bir şekilde değerlendirebilmeleri için işverenler tarafından sağlanan olanakları ifade eder. Bu destek, çalışanların hem fiziksel hem de ruhsal olarak yenilenmelerine katkıda bulunarak, iş yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı olur (Yuile ve ark., 2012). Kurumların, çalışanlarının serbest zamanlarını destekleyici politikalar geliştirmesi, iş memnuniyetini ve çalışan bağlılığını artırabilir. İşverenlerin sunduğu esnek çalışma saatleri, tatil olanakları ve sağlık programları gibi imkanlar, çalışanların yaşam kalitesini doğrudan etkileyen unsurlar arasında yer alır.

Kurumsal serbest zaman desteğinin çalışanlar üzerindeki etkileri birçok araştırmada ele alınmıştır. Çalışanların iş yerinde ve iş dışında daha verimli ve üretken olabilmeleri için işveren desteğinin gerekliliği vurgulanmıştır (Lipton ve Tuman, 2018). Çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarının korunması, iş performansını ve işyerine olan bağlılıklarını artırır. Dolayısıyla, sağlanan bu destekler, kurumların uzun vadede daha başarılı olmalarına olanak tanır.

Serbest zaman desteği, yalnızca bireysel faydalarla sınırlı değildir; aynı zamanda kurumun genel iş performansını olumlu etkileyen bir faktördür. Örneğin, iş yerinde sağlanan rekreasyon ve eğlence aktivitelerinin, çalışanların iş stresini azaltmada etkili olduğu bulunmuştur (Gungaphul ve ark., 2012). Fiziksel ve sosyal etkinlikler, çalışanların motivasyonunu artırarak iş tatmini sağlamakta ve iş yerinde verimliliği yükseltmektedir. Böylece, çalışanlar kendilerini iş yerinde daha değerli ve tatmin olmuş hissederekler.

Birçok şirket, kurumsal sosyal sorumluluk projeleri kapsamında gönüllülük ve çevre etkinlikleri gibi faaliyetlerle çalışanlarına serbest zaman desteği sağlamaktadır. Bu tür etkinliklere katılım, çalışanların iş yerindeki ilişkilerini güçlendirmekte ve kariyer gelişimlerine katkıda bulunmaktadır (Mazanec, 2022). Çalışanların gönüllülük faaliyetlerine katılımı, kendilerine duydukları güveni artırırken, kurumun sosyal sorumluluk imajını da pekiştirir.

Kurumsal serbest zaman desteği kapsamında, özellikle evden çalışma ve esnek çalışma saatleri gibi uygulamalar, iş-yaşam dengesinin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır (Ismawati vd., 2023). Pandemi dönemiyle birlikte yaygınlaşan evden çalışma modeli, çalışanların duygusal refahını artırarak iş-yaşam dengesini desteklemiştir. Bu uygulamaların verimli bir şekilde yönetilmesi, çalışanların mutluluğunu artırmakta ve kurumların iş gücü verimliliğini sağlamaktadır.

Çalışanların serbest zaman aktivitelerini desteklemek, kurumların sağlıklı bir iş gücü oluşturma hedefini de destekler. Özellikle çalışan sağlığına yönelik yapılan yatırımlar, işyerinde düşük devamsızlık oranları ve yüksek verimlilik gibi olumlu sonuçlar doğurur (Mitrofanova vd., 2020). Sağlık programları, fiziksel aktiviteler ve boş zamanları değerlendirme olanakları sunan kurumlar, çalışanlarının iş tatminini ve performansını artırmakta başarılı olmaktadır.

Çalışanlara sağlanan serbest zaman desteklerinin en önemli faydalarından biri, iş-yaşam dengesini güçlendirmesidir. Çalışanların serbest zamanlarını verimli bir şekilde değerlendirebilmeleri, iş stresini azaltarak onların ruhsal iyilik hallerini destekler (Kinder vd., 2008). İşyerinde geçirilen yoğun saatlerin ardından, çalışanların

kendilerini yenileyebilmeleri için sunulan serbest zaman imkanları, onların motivasyonunu artırır ve işe karşı bağlılıklarını güçlendirir.

Kurumsal serbest zaman desteği, çalışanların iş ve özel hayatları arasındaki dengeyi sağlamalarına yardımcı olan önemli bir unsurdur. Çalışanların yaşam kalitelerini yükselten bu destekler, kurumlara da uzun vadede avantajlar sağlar. Kurumlar, çalışanlarına sağladıkları bu tür desteklerle hem iş gücünün verimliliğini artırabilir hem de kurumsal bağlılığı pekiştirebilir. Bu bağlamda, kurumsal serbest zaman desteği, iş yerinde sürdürülebilir bir performansın sağlanması için kritik bir rol oynamaktadır. (Kılıçlar ve Şahin, 2020)

1.3.Serbest Zaman Desteği ile Stres İlişkisi

Serbest zaman desteği, bireylerin stresle başa çıkmalarında önemli bir kaynak olarak kabul edilmektedir. Stresli iş koşulları ve günlük yaşamın zorlukları, bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal iyilik hallerini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu bağlamda, serbest zaman etkinlikleri, bireylerin stres seviyelerini düşürmede ve zihinsel yenilenmeyi sağlamada etkili bir araç sunar (Montgomery, 2016). Serbest zamanın bu işlevi hem bireysel hem de örgütsel bağlamda ele alınmalıdır.

Stresle başa çıkmada serbest zaman etkinliklerinin rolü çeşitli araştırmalarla desteklenmiştir. Bamberg (1992) tarafından yapılan bir çalışmada, iş yerindeki stresin bireylerin boş zaman stresine doğrudan etki ettiği bulunmuştur. Araştırmada, iş yerindeki stres düzeyi arttıkça, bireylerin boş zaman etkinliklerine yönelik algılarının da daha stresli hale geldiği saptanmıştır. Bu sonuçlar, iş ve boş zaman arasındaki etkileşimin stres yönetiminde göz önünde bulundurulması gerektiğini göstermektedir.

Boş zaman etkinlikleri, bireylerin ruhsal denge sağlamalarında ve stresle başa çıkmalarında etkili bir başa çıkma stratejisi sunmaktadır. Joudrey ve Wallace (2009) tarafından yapılan bir araştırma, aktif ve sosyal boş zaman etkinliklerine katılımın depresyon düzeylerini azalttığını ortaya koymuştur. Buna karşın, pasif boş zaman etkinliklerinin bu anlamda etkili olmadığı saptanmıştır. Bu bulgular, serbest zaman etkinliklerinin türünün stres yönetimindeki önemini vurgulamaktadır.

Teknolojinin hızla ilerlemesiyle birlikte, bireylerin dijital bağımlılıklarından uzaklaşarak serbest zamanlarını değerlendirebilmeleri daha önemli hale gelmiştir. Duman (2023), dijital detoks sürecinde bireylerin stres seviyelerini azaltma ve zihinsel olarak yenilenme süreçlerinde serbest zaman etkinliklerinin önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Özellikle doğa yürüyüşleri, yoga uygulamaları ve sanat atölyelerine katılım gibi etkinlikler sayesinde bireylerin teknolojik cihazlardan uzaklaşarak daha anlamlı ve kaliteli bir serbest zaman deneyimi yaşadıkları belirtilmiştir.

Serbest zaman etkinliklerinin stres üzerindeki etkisi, sadece bireysel faydalarla sınırlı değildir. Lachance ve arkadaşları (2020), boş zamanlarda gerçekleştirilen fiziksel aktivitelerin iş kaynaklı stresi azaltmada önemli bir tamponlama etkisi yarattığını ortaya koymuştur. Araştırmada, boş zaman fiziksel aktivitelerinin optimal dozlarının, bireylerin stres seviyelerini düşürmede etkili olduğu belirtilmiştir. Bu durum, serbest zamanın hem fiziksel hem de psikolojik iyilik hali üzerindeki olumlu etkilerini açıkça göstermektedir.

Boş zaman etkinliklerinin stres yönetimindeki etkileri, sosyal destek mekanizmalarıyla da güçlendirilebilir. Shih-Cheng (2015), bireylerin sosyal destek sağlayan serbest zaman etkinliklerine katılımının, stresle başa çıkmada ve refah seviyesini artırmada önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Bu tür etkinlikler, bireylerin yalnızlık hissini azaltarak, sosyal bağlarını güçlendirmelerine olanak tanır

Serbest zaman desteği, bireylerin stresle başa çıkmalarında etkili bir araç olarak değerlendirilmektedir. Serbest zaman etkinliklerinin türü ve yoğunluğu, bireylerin stres seviyelerini etkileyebilir. Ayrıca, bu etkinliklerin sosyal destek mekanizmalarıyla birleşmesi, stres yönetimi üzerindeki olumlu etkilerini artırmaktadır. Bu bağlamda, serbest zaman desteği, bireylerin iş ve özel yaşam dengelerini sağlamalarına ve daha kaliteli bir yaşam sürmelerine yardımcı olan önemli bir faktördür. (Yıldız ve Dirik, 2019)

1.4.Güvenlik Görevlileri

Türkiye’de özel güvenlik görevlileri, 5188 sayılı "Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun" kapsamında tanımlanmış olup kamu düzenini sağlama görevinde yardımcı bir unsur olarak görev yapmaktadır. Ancak, bu görev tanımına rağmen, özel

güvenlik görevlilerinin genel kolluk kuvvetlerine kıyasla statülerinin düşük olduğu belirtilmektedir. Çeşitli çalışmalar, bu statü farkının, özel güvenlik görevlilerinin eğitim seviyeleri, donanım eksiklikleri ve yetki kısıtlamalarından kaynaklandığını göstermektedir (Numan ve Akkaş, 2022).

Eğitim, özel güvenlik sektörünün en önemli konularından biridir. Türkiye’de ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde yapılan bir karşılaştırmalı çalışma, modüler tabanlı eğitim programlarının sektörün profesyonellik seviyesini artırma potansiyeline sahip olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmada, üniversitelerin özel güvenlik programlarının müfredatlarının yeniden düzenlenmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Ali ve Güney, 2022). Eğitim programlarının yetersizliği, özel güvenlik görevlilerinin işlevselliğini ve hizmet kalitesini doğrudan etkilemektedir (Mortaş, 2019).

Özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşme seviyeleri, kamu ve özel sektör istihdamına göre farklılık göstermektedir. Araştırmalar, özel sektörde çalışan güvenlik görevlilerinin, kamu sektöründe çalışanlara göre daha yüksek bir profesyonellik algısına sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, özel sektördeki rekabetin profesyonel tutum ve davranışların gelişimini teşvik etmesiyle ilişkilendirilmektedir (Demirci, 2021).

Güvenlik görevlilerinin, toplum içinde suç önleme politikalarının bir parçası olarak oynadığı rol büyüktür. Türkiye’de KAAN Projesi gibi girişimler, özel güvenlik görevlilerinin polis ile iş birliğini artırmayı hedeflemektedir. Bu tür projelerin, güvenlik görevlilerinin iş tutumları üzerinde olumlu etkiler yarattığı ve genel güvenlik iş birliğine katkı sağladığı belirtilmiştir (Demirci, 2022).

Mesleğin zorlukları, güvenlik görevlilerinin psikolojik durumlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Yapılan çalışmalar, bu meslek grubunun yüksek düzeyde stres yaşadığını ve bu durumun tükenmişlik sendromu ile sonuçlanabileceğini göstermektedir. Ayrıca, stres seviyelerinin, eğitim düzeyleri ve iş yükleriyle doğrudan ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Demirci, 2022).

Küresel düzeyde, özel güvenlik görevlileri kritik altyapıların korunmasında kilit bir rol oynamaktadır. Örneğin, ABD’de özel güvenlik görevlilerinin, ülkenin kritik altyapısının %85’ini koruma sorumluluğunu üstlendiği belirtilmiştir. Bu durum,

güvenlik görevlilerinin terörle mücadelede birincil önleyiciler olarak görülmesine neden olmuştur (Hetherington, 2004).

Türkiye’de özel güvenlik sektörü, 2004 yılındaki yasal düzenlemelerin ardından hızlı bir büyüme göstermiştir. 2019 itibarıyla, 1,1 milyon kişi özel güvenlik lisansı almış ve yaklaşık 320.000 kişi sektörde aktif olarak istihdam edilmiştir. Bu veriler, Türkiye’de özel güvenlik sektörünün ekonomik ve sosyal anlamda önemli bir büyüklüğe ulaştığını göstermektedir (Mülayim, 2024).

Özel güvenlik görevlilerinin genel kolluk kuvvetleri ile iş birliği, sektördeki temel sorunlardan biridir. İletişim eksiklikleri, eğitim yetersizlikleri ve yetki sınırlamaları, bu iki grup arasında çatışmalara yol açmaktadır. Bu sorunların çözümü için eğitim programlarının iş birliğini artıracak şekilde yeniden yapılandırılması gerektiği ifade edilmektedir (Orhan, 2016).

Özel güvenlik görevlileri modern toplumlarda güvenlik ihtiyacını karşılamak için vazgeçilmez bir konumda bulunmaktadır. Ancak, bu meslek grubunun daha etkili olabilmesi için eğitim standartlarının yükseltilmesi, profesyonelleşmenin teşvik edilmesi ve kamu-özel sektör iş birliğinin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu tür düzenlemeler, hem güvenlik görevlilerinin işlevselliğini artıracak hem de toplumun genel güvenlik algısını güçlendirecektir (Ali ve Güney, 2022; Demirci, 2021).

1.4.1. Güvenlik Görevlilerinin Stres ve Serbest Zaman Algıları

Güvenlik görevlileri, işlerinin doğası gereği çeşitli stres faktörlerine maruz kalmaktadır. Özellikle görev saatlerinin düzensizliği, düşük gelir ve fiziksel tehditler gibi mesleki stresörler, çalışanların yaşam kalitelerini önemli ölçüde düşürmektedir (Abeer, Saleem, ve Ruhi, 2017). Bu tür stresörlerin uzun süreli etkileri, çalışanların hem psikolojik hem de fiziksel sağlıklarını olumsuz yönde etkileyerek, iş performanslarında düşüşe neden olabilir. Dolayısıyla, güvenlik görevlilerinin stres yönetimi ve serbest zaman algıları üzerine yapılan araştırmalar hem bireysel hem de kurumsal önlemler geliştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Mesleki stresörlerin tanımlanması, güvenlik görevlilerinin karşılaştığı temel sorunların anlaşılmasında önemli bir adımdır. Örneğin, Suginraj (2016), görev

karakteristiği ve düşük ücret gibi faktörlerin, çalışanlar arasında en yaygın stres kaynakları olduğunu ortaya koymuştur.

Boş zaman, güvenlik görevlilerinin stresle başa çıkmasında önemli bir rol oynamaktadır. Lee ve arkadaşlarının çalışması, güvenlik görevlilerinin boş zamanlarını genellikle "dinlenme" ve "stres atma" olarak değerlendirdiğini göstermektedir (Kyong-Sik, Kim vd., 2009). Ancak, bu aktiviteler genellikle kısa süreli ve yapılandırılmamış olduğundan, uzun vadeli bir rahatlama sağlamada yetersiz kalabilmektedir. Çalışanların, boş zamanlarını daha verimli değerlendirebilmeleri için yapılandırılmış programlar sunulması önem taşımaktadır.

Serbest zamanın etkin kullanımı, bireysel, çevresel ve yapısal kısıtlamalar nedeniyle sınırlanabilmektedir. Gun-Chun ve Song'un (2010) araştırması, çevresel ve bireysel kısıtlamaların görev stresini artırdığını ortaya koymaktadır. Özellikle yoğun iş yükü, çalışanların sosyal ve kültürel aktivitelere katılımını sınırlandırarak, stres yönetimi için gerekli olan boş zamanın etkin kullanımını zorlaştırmaktadır. Bu durum, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıklarına olumsuz etkilerde bulunabilir.

Stresin güvenlik görevlilerinin sağlıkları üzerindeki etkileri dikkat çekici düzeydedir. Jovanović ve arkadaşlarının yaptığı çalışma, yüksek iş talepleri ve belirsizlik gibi faktörlerin metabolik sendrom ve kardiyovasküler hastalıklarla doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Jovanović vd., 2020). Bu bulgular, mesleki stresin önlenmesine yönelik stratejik müdahalelerin gerekliliğini vurgulamaktadır. Ayrıca, bu tür önlemlerin, çalışanların uzun vadeli sağlıklarını koruma açısından kritik olduğu belirtilmelidir.

Mesleki stresin yönetimi, çalışanların iş tatminini ve üretkenliğini artırmanın yanı sıra, ruhsal sağlıklarını korumalarına da katkı sağlar. Suginraj (2016), finansal motivasyonun stres yönetiminde etkili bir araç olduğunu ifade etmektedir. Bunun yanında, çalışanların aileleriyle daha fazla zaman geçirmeleri ve sosyal etkinliklere katılmaları, stresin etkilerini azaltmada önemli bir rol oynayabilir. Bu tür desteklerin, bireysel düzeyde çalışanların yaşam tatminlerini artırdığı gözlemlenmiştir.

Kurumsal destek, güvenlik görevlilerinin stresle başa çıkma kapasitelerini artırmada kritik bir faktördür. Örneğin, Lee ve arkadaşlarının (2009) çalışması, hobi

ve kültürel aktivitelerin çalışanların motivasyonlarını artırdığını ve iş-yaşam dengesi sağladığını göstermektedir. Bu tür uygulamalar, çalışanların stres seviyelerini düşürmenin yanı sıra, işyerindeki genel atmosferi de olumlu yönde etkileyebilir. Kurumlar, bu tür etkinlikleri destekleyerek çalışanların iş ve özel yaşam dengelerini korumalarına katkıda bulunabilir.

Güvenlik görevlilerinin stres ve serbest zaman algıları, bireysel ve kurumsal düzeyde ele alınması gereken önemli bir konudur. Stresin fiziksel ve psikolojik etkilerini azaltmaya yönelik kurumsal politikalar geliştirilmelidir. Özellikle, çalışanların serbest zaman aktivitelerini desteklemek, onların yaşam kalitesini artırmak için etkili bir araç olabilir. Bu bağlamda, mesleki stresin etkilerini azaltmaya yönelik hem bireysel hem de örgütsel çözümler geliştirilmesi gerektiği vurgulanmalıdır (Kyong-Sik, Kim vd., 2009; Jovanović vd., 2020).

1.4.2. Güvenlik Görevlilerinde Stres Faktörleri

Güvenlik görevlileri, iş ortamlarının doğası gereği çeşitli stres faktörlerine maruz kalmaktadır. İş yükü, çalışma koşulları ve rol çatışması gibi mesleki stresörler, çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarını önemli ölçüde etkileyebilir. Malezya Kraliyet Polisi üzerinde yapılan bir araştırma, iş yükü ve çalışma koşullarının iş stresiyle anlamlı bir pozitif ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir (Md. Lazim vd., 2019). Bu bulgular, güvenlik görevlilerinin iş stresi yönetimi için kurumsal destek ve politika değişikliklerinin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Stresin sağlık üzerindeki etkileri, güvenlik görevlileri arasında daha ciddi sonuçlara yol açabilmektedir. Jovanović ve arkadaşlarının çalışması, yüksek iş talepleri, rol çatışmaları ve tehditlerden kaçınma gibi faktörlerin metabolik sendrom, diyabet ve kardiyovasküler hastalıklarla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Jovanović vd., 2020). Bu bulgular, mesleki stresin sadece iş performansını değil, aynı zamanda uzun vadeli sağlık sonuçlarını da etkilediğini göstermektedir.

Mesleki stres, çalışanın yetenekleri ile işin gereklilikleri arasında bir uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkmaktadır. Yadav ve Kiran'ın (2015) çalışması, bu tür stresin güvenlik görevlilerinin yaşam kalitesini düşürdüğünü ve tükenmişlik riskini

artırdığını ortaya koymuştur. Çalışma, stres yönetimi stratejilerinin uygulanmasının çalışan refahını artırmada kritik bir rol oynadığını vurgulamaktadır.

Örgütsel stres faktörleri, güvenlik görevlilerinin iş yaşamındaki diğer önemli bir boyuttur. Türk Polis Teşkilatı üzerinde yapılan bir çalışmada, örgütsel ve operasyonel stresin çalışanların tükenmişlik seviyelerini artırdığı bulunmuştur (Kula ve Şahin, 2015). Örgütsel yapı ve politikaların iyileştirilmesi, stresin etkilerini azaltmak için gerekli bir adım olarak görülmektedir.

İş kaynaklı stresin yönetimi hem bireysel hem de kurumsal seviyede ele alınması gereken bir konudur. Al-Mulla (2018), lider-memur iletişiminin açık olduğu ve sağlık koruma politikalarının uygulandığı durumlarda stresin önemli ölçüde azaldığını belirtmiştir. Bu yaklaşım, çalışanların yalnızca iş performanslarını değil, aynı zamanda sosyal yaşamlarını da olumlu yönde etkilemektedir.

Stresli çalışma ortamlarının doğası gereği, güvenlik görevlileri arasında intihar ve tükenmişlik riskleri daha yüksektir. Doğan ve arkadaşlarının çalışması, özel güvenlik görevlilerinin düzenli psikolojik taramalara ihtiyaç duyduğunu ve intihar risklerinin farkında olmalarının önemini vurgulamaktadır (Doğan vd., 2016). Bu bulgular, güvenlik görevlilerinin psikolojik destek hizmetlerine erişimini artırmanın önemini göstermektedir.

Kapsamlı stres yönetimi stratejileri geliştirilmeden, güvenlik görevlilerinin iş yaşamlarındaki stres faktörleri ile başa çıkmaları mümkün değildir. Gregory ve Carleton (2022), Kanada'da kamu güvenliği personeli üzerinde yapılan bir çalışmada, dayanıklılık geliştirici uygulamaların stresle başa çıkmada etkili olduğunu belirtmiştir. Bu tür uygulamalar, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıklarını desteklemenin yanı sıra, işyerinde daha sürdürülebilir bir performans sağlar.

Güvenlik görevlilerinin karşılaştığı stres faktörleri, mesleki, örgütsel ve bireysel düzeylerde ele alınmalıdır. Hem sağlık hem de iş performansı üzerindeki olumsuz etkileri azaltmak için kurumlar, çalışanlarının stresle başa çıkmalarına yardımcı olacak politikalar geliştirmelidir. Bu, iş yükü düzenlemeleri, stres yönetimi eğitimi ve psikolojik destek hizmetlerini içermelidir (Md. Lazim vd., 2019; Jovanović

vd., 2020). Uzun vadede, bu tür girişimler yalnızca bireysel düzeyde değil, kurumsal başarı ve sürdürülebilirlik açısından da önemli faydalar sağlayacaktır.

1.4.3. Güvenlik Görevlilerinin Kurumsal Destek Algıları

Güvenlik görevlilerinin algılanan örgütsel destek (POS) düzeyleri, iş tatmini, performans ve iş stresi gibi pek çok faktörü etkileyen kritik bir unsurdur. Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütlerinin onların refahını önemseydiğine ve katkılarına değer verdiğine inanma derecesini ifade eder (Edel ve Conway, 2015). Çalışanlar, destek algılarının yüksek olduğu durumlarda örgütlerine daha bağlı olmakta ve iş tatminlerini artırmaktadır (Iqbal vd., 2016).

Araştırmalar, örgütsel desteğin yalnızca çalışanların bireysel performansını artırmakla kalmayıp, aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışını teşvik ettiğini göstermektedir. Örneğin, Yogyakarta Şehri Pamong Praja Polis Birimi'nde yapılan bir çalışmada, örgütsel destek algısının iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki olumlu etkileri vurgulanmıştır (Marwah vd., 2021). Bu bulgular, örgütlerin çalışanlarının bağlılığını artırmak için destekleyici bir ortam yaratmasının önemini ortaya koymaktadır.

Türkiye'deki havalimanı güvenlik görevlileri üzerinde yapılan bir çalışmada, örgütsel desteğin iş şekillendirme davranışlarını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca, iş etkileşiminin bu ilişkide aracı bir rol oynadığı ve sosyal cesaretin süreci güçlendirdiği belirtilmiştir (Tufan vd., 2024). Bu durum, güvenlik görevlilerinin zorlu iş koşullarında örgütsel destek aracılığıyla daha etkin bir performans sergileyebileceğini göstermektedir.

Polis memurları üzerinde yapılan bir başka çalışmada, örgütsel desteğin iş performansını artırdığı ve örgütsel bağlılığın bu ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir (Wang vd., 2012). Benzer şekilde, iş tatmini, algılanan örgütsel destek ile iş tükenmişliği arasındaki ilişkiye kısmi bir aracılık etkisi sağlamaktadır. Bu sonuç, çalışanların iş yerinde desteklenme düzeylerinin stres ve tükenmişlik gibi olumsuz sonuçları önleyebileceğini göstermektedir (Zeng vd., 2020).

Algılanan örgütsel destek, aynı zamanda liderlik tarzları ve insan kaynakları uygulamaları gibi faktörlerden etkilenmektedir. Örneğin, destekleyici liderlik ve adil

insan kaynakları politikalarının örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde pozitif etkileri olduğu bilinmektedir (Li ve Sun, 2019). Özellikle güvenlik sektöründe bu tür uygulamalar, çalışanların performanslarını ve memnuniyetlerini artırmak için kritik bir rol oynamaktadır.

Kurumsal destek algısı ile iş tatmini arasındaki ilişki, çalışanların psikolojik iyi oluşlarına da katkı sağlamaktadır. Filipin Ulusal Polisi üzerinde yapılan bir araştırma, örgütsel desteğin iş tatminini artırdığı ve düşük ciro oranları ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Ade vd., 2023). Bu bulgular, güvenlik görevlilerinin motivasyon ve performanslarını desteklemek için kurumsal politikalarda reform ihtiyacını vurgulamaktadır.

Kurumsal destek, yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda örgütsel düzeyde de performans üzerinde etkili olmaktadır. Örneğin, bir çalışmada algılanan örgütsel desteğin çalışanların inovasyon yeteneklerini ve sorumluluk duygularını artırdığı belirtilmiştir (Sönmez, 2020). Bu tür destek mekanizmaları, güvenlik görevlilerinin daha yenilikçi ve verimli bir şekilde çalışmasını sağlamaktadır.

Örgütsel desteğin psikolojik etkileri göz önüne alındığında, bu desteğin çalışanların duygusal zekâları ile de ilişkili olduğu görülmektedir. Yapılan bir çalışmada, duygusal zekânın iş tatmini ve performans üzerindeki olumlu etkileri vurgulanmış ve örgütsel desteğin bu ilişkiyi güçlendirdiği belirtilmiştir (Ade vd., 2023). Bu bulgular, güvenlik sektöründe hem duygusal hem de profesyonel gelişimin önemini ortaya koymaktadır.

Genel olarak, güvenlik görevlilerinin algıladıkları örgütsel destek düzeyi, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önemli sonuçlar doğurmaktadır. Bu bağlamda, örgütlerin çalışanlarına yönelik destekleyici politikalar geliştirmesi, iş tatmini, bağlılık ve performansı artırma potansiyeline sahiptir (Edel ve Conway, 2015; Zeng vd., 2020).

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1.Araştırma Deseni

Bu tezde, Konya ilinde güvenlik görevlisi olarak görev yapan bireylerden veri toplayarak hissedilen iş stresi ve bireylerin çalıştığı kurumun sağladığı kurumsal serbest zaman desteği algısı arasındaki ilişkiyi incelemek ve bazı demografik özelliklerine göre farklılaşma durumları ortaya konmak istendiğinden tez, nicel araştırma desenlerinden betimsel ve ilişkisel tarama desenine göre yürütülmüştür.

Çalışmada, araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu, kurumsal serbest zaman desteği ölçeği ve iş stresi düzeyleri ile ilgili ölçekler kullanılarak nicel veri toplanmıştır. Tarama modelleri, “geçmişte ya da günümüzde var olan bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlamaktadır” (Karasar, 2012).

Çalışmada “Kurumsal serbest zaman desteği algısı ile iş stresi ilişkisinin varlığı” ana hipotez olarak ele alınmış ve bu değişkenlerin bazı demografik faktörlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği de analiz edilmiştir.

Araştırmanın genel amacı doğrultusunda aşağıdaki alt hipotezler belirlenmiştir:

H1: Güvenlik görevlilerinin algıladıkları kurumsal serbest zaman desteği ve iş stresi düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H2: Güvenlik görevlilerinin algıladıkları kurumsal serbest zaman desteği ve iş stresi düzeylerinin mesleki tecrübe süresi değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H3: Güvenlik görevlilerinin algıladıkları kurumsal serbest zaman desteği ve iş stresi düzeylerinin çalışma saatleri değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H4: Güvenlik görevlilerinin algıladıkları kurumsal serbest zaman desteği ve iş stresi düzeylerinin vardiya türü değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H5: Güvenlik görevlilerinin algıladıkları kurumsal serbest zaman desteği ve iş stresi düzeylerinin gelir düzeyi değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H6: Güvenlik görevlilerinin algıladıkları kurumsal serbest zaman desteği ve iş stresi düzeylerinin etkinlik katılım durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H7: Güvenlik görevlilerinin algıladıkları kurumsal serbest zaman desteği ve iş stresi düzeylerinin günlük iş stresi süresi değişkenine göre farklılık göstermektedir.

2.2.Evren ve Örneklem

Bu tezin evrenini, Konya genelinde görev yapan güvenlik görevlileri oluşturmaktadır. Ancak tüm evrene ulaşmak pratik açıdan mümkün olmadığından, araştırmanın örnekleme, çeşitli kurum ve kuruluşlarda görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 306 güvenlik görevlisinden oluşmaktadır.

Veriler kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Bu yöntem, araştırmacının erişebildiği ve veri toplamanın pratik olduğu bireylerden oluşan bir örneklem grubunu içermektedir. Pratik ve hızlı erişim sağlaması, veri toplama sürecinde zaman ve kaynak kullanımını kolaylaştırması nedeniyle bu yöntem tercih edilmiştir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2017). Ayrıca, katılımcıların benzer görev tanımlarına, çalışma koşullarına ve mesleki profillere sahip olmaları nedeniyle homojen bir örneklem yapısı göz önünde bulundurulmuştur.

Araştırmaya katılan güvenlik görevlilerinin %87,6'sı erkek, %12,4'ü kadındır. Katılımcıların %55,9'u yedi yıl ve üzeri meslek tecrübesine sahiptir, bunu %19,6 ile 1-2 yıl, %12,7 ile bir yıldan az tecrübe grupları izlemektedir. Çalışma saatleri açısından katılımcıların büyük bir kısmı haftalık 151-200 saat (%38,6) ve 201 saat üzeri (%42,5) çalışmaktadır. Döner vardiya sisteminde çalışanların oranı %79,1 ile dikkat çekmektedir. Katılımcıların %63,1'i orta gelir düzeyine, %34,3'ü düşük, %2,6'sı ise yüksek gelir grubuna dahildir.

Serbest zaman etkinliklerine katılım düzeylerine bakıldığında, %52'si katılmadığını, %38,6'sı kısmen katıldığını ve sadece %9,5'i etkinliklere düzenli olarak katıldığını ifade etmiştir. İş stresi düzeyinde ise %34,3'ü haftalık yedi saat ve üzeri stres yaşadığını, %21,9'u 1-2 saat, %19,9'u 3-4 saat, %12,4'ü 5-6 saat, ve %11,4'ü ise stres yaşamadığını belirtmiştir (Tablo 2.1).

Tablo 2.1. Katılımcıların Demografik Dağılımları

Değişken	Alt Kategoriler	n	%
Cinsiyet	Kadın	38	12,4
	Erkek	268	87,6
Meslek Tecrübesi (Yıl)	Bir yıldan az	39	12,7
	1–2	60	19,6
	3–4	23	7,5
	5–6	13	4,2
	7 ve üzeri	171	55,9
Çalışma Vardiyası	Sabah	45	14,7
	Öğle	3	1,0
	Akşam	16	5,2
	Döner vardiya	242	79,1
Aylık Gelir Düzeyi	Düşük	105	34,3
	Orta	193	63,1
	Yüksek	8	2,6
Aylık Çalışma Saati	100 saatten az	17	5,6
	101–150 saat	41	13,4
	151–200 saat	118	38,6
	201 saat üzeri	130	42,5
Serbest Zaman Etkinliklerine Katılım	Evet	29	9,5
	Hayır	159	52,0
	Kısmen	118	38,6
Haftalık İş Stresi Süresi	Hiç	35	11,4
	1–2 saat	67	21,9
	3–4 saat	61	19,9
	5–6 saat	38	12,4
	7 saat ve üzeri	105	34,3

2.3. Veri Toplama Araçları ve Süreci

Bu tezde araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Çalışmada, güvenlik görevlilerinde iş stresini ölçmek için De Bruin (2006) tarafından geliştirilmiş ve Teleş (2021) tarafından Türkçeye uyarlanmış "Genel İş Stresi Ölçeği" kullanılacaktır. Algılanan kurumsal serbest zaman desteğini ölçmek için ise Lien ve

Cheng (2022) tarafından geliştirilmiş ve Koç ve Pekel (2023) tarafından Türkçeye uyarlanmış "Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği" kullanılmıştır.

Çalışmada içeriğinin ve kullanılacak ölçme araçlarının uygunluğu için öncelikli olarak Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığından 26/07/2024 tarih ve 2024/651 karar nolu etik kurul onayı alınmıştır. Çalışma kapsamında veriler, 2024-2025 yılı içerisinde gönüllülük esasına dayalı olarak katılımcılardan temin edilmiştir. Anket uygulamaları, güvenlik görevlileriyle yüz yüze görüşmeler yoluyla gerçekleştirilmiştir. Veri toplama sürecinden önce katılımcılara araştırmanın amacı, gizlilik ilkeleri ve kişisel verilerin korunmasına yönelik etik kurallar hakkında ayrıntılı bilgi verilmiştir. Katılımcılara, araştırmaya katılımın tamamen gönüllülük esasına dayandığı açıkça ifade edilmiştir.

Anketi doldurmaya başlamadan önce her katılımcıdan aydınlatılmış onamları alınmış, ardından Kişisel Bilgi Formu, İş Stresi Ölçeği ve Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği katılımcılar tarafından doldurulmuştur.

2.3.1.Kişisel Bilgi Formu

Araştırma kapsamında toplanacak demografik ve mesleki bilgiler şunlardır:

- Cinsiyet
- Yaş
- Algılanan gelir durumu
- Mesleki tecrübe süresi
- Çalışılan vardiya türü
- Aylık ortalama çalışma saatleri
- Serbest zaman etkinliklerine katılım fırsatları
- Günlük ortalama iş stresi süresi

2.3.2.Genel iş stresi ölçeği

Tek boyutlu bir iş stresi göstergesi olarak işlev görmeyi amaçlayan ölçek De Bruin (2006) tarafından geliştirilmiş olup, Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Teleş (2021) tarafından yapılmıştır. Toplam 9 maddeden oluşan ölçek, 5'li Likert tipinde (1-Hiçbir zaman, 5-Her zaman) derecelendirmeye sahiptir. Ölçekten minimum 5 maksimum 45 puan alınabilmektedir. Ölçekten alınan puanın yükselmesi iş stresinin yükseldiğinin göstergesidir. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,91'dir

(Teleş, 2021). Bu çalışmada ise ölçeğin geneline ilişkin Cronbach Alpha katsayısı 0,942 olarak hesaplanmıştır.

2.3.3. Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği

Algılanan kurumsal serbest zaman desteğini ölçmek için ise Lien ve Cheng (2022) tarafından geliştirilmiş ve Koç ve Pekel (2023) tarafından Türkçeye uyarlanmış "Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği" 14 maddeden oluşmakta olup, 7'li Likert tipi derecelendirme ile puanlanmaktadır (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 7 = Kesinlikle Katılıyorum). Tüm maddeler olumlu ifadeler içerdiğinden tersten puanlanan herhangi bir madde bulunmamaktadır. Ölçeğin Alt Boyutları: Araçsal Serbest Zaman Desteği (ASZD), Teşvik Edici Boş Zaman Desteği (TESZ), Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği (TTSZ), Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği (ZDSZ) olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Alt Boyutlarına ait güvenirlik çalışmasında Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı sırasıyla Araçsal Serbest Zaman Desteği (,775), Teşvik Edici Boş Zaman Desteği (,757), Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği (,767), Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği (,740) olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada ise ölçeğin geneline ilişkin Cronbach Alpha katsayısı 0,954 olarak hesaplanmıştır (Tablo 2.2).

Tablo 2.2. AKSZ Ölçeği Toplam ve alt boyutlara ait güvenirlik sonuçları

Değişken	Alt boyut	Cronbach's Alpha Katsayısı
AKSZ Ölçeği	ASZD	0,902
	ZDSZ	0,766
	TESZ	0,875
	TTSZ	0,895
	Toplam	0,954

2.4. Veri Analizi

Bu tezde toplanan veriler üzerinde analiz öncesi gerekli ön işlemler gerçekleştirilmiş, güvenirlik analizi yapılmıştır. Veri toplama sürecinde toplam 316 güvenlik görevlisine anket uygulanmış, ancak eksik, hatalı ya da anlamsız yanıtlar içerdiği tespit edilen 10 anket çalışma dışı bırakılmıştır. Bu doğrultuda, analizler 306 geçerli anket üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Veri girişleri tamamlandıktan sonra frekans analizi ile verilerde olası kodlama hataları, uç değerler ve eksik veriler kontrol edilmiştir. Her iki ölçeğin güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanmıştır ve ölçeklerin güvenilir düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Betimsel analizlerde, demografik değişkenlere ilişkin frekans ve yüzde dağılımları, sürekli değişkenler için ise ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca, ölçeklere ait toplam puanlar hesaplanarak analizlere dahil edilmiştir.

Verilerin analizinde hangi istatistiksel testlerin kullanılacağına karar vermek için normallik dağılımı ve varyans homojenliği kontrol edilmiştir. Normallik testi için Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmış, ek olarak çarpıklık (skewness) katsayıları incelenmiştir. Ölçek ve alt boyutlara ilişkin çarpıklık değerlerinin -2 ile +2 aralığında yer aldığı görülmüştür. Bu durum, örneklem büyüklüğü ile değerlendirildiğinde verilerin normal dağılıma uygun olduğunu göstermektedir (Özdamar, 2002). Bu nedenle analizlerde parametrik testler tercih edilmiştir.

İstatistiksel analizlerde; İki grup karşılaştırmaları için Bağımsız Örneklem t-Testi, İki'den fazla grup için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Değişkenler arası ilişkileri incelemek için Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Tüm istatistiksel işlemler SPSS 22 programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2.3. Ölçek ve Alt Boyutlara İlişkin Çarpıklık (Skewness) Katsayıları

Ölçek / Alt Boyut	Çarpıklık (Skewness)	Standart Hata
Aktif Kurumsal Zaman Desteği (AKSZ)	0,701	0,114
Zorunlu Destek Zaman Desteği (ZDZD)	0,452	0,148
Teşvik Edici Zaman Desteği (TEZD)	0,757	0,132
Tanıttıcı-Tanımlayıcı Zaman Desteği (TTZD)	0,631	0,125
Algılanan Kurumsal Zaman Desteği (AKSZ Genel)	0,801	0,139
Güvenlik Görevlisi İş Stresi Ölçeği (GİS)	0,457	0,113

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1.Bulgular

Kullanılan ölçeklerin geçerliliğini incelemeye daha önce uygulanan iki hazır ölçek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Anketlerden elde edilen verileri analiz etmek için veri kontrolü yapılmıştır. Veri kontrolü sırasında frekans analizi kullanılarak yanlış girilmiş yada hatalı kodlanmış veriler kontrol edilmiş ve analizler yapılmıştır. Yine ölçeğin güvenirlik analizi için Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Devamında demografik veriler için frekans analizi, sürekli veriler için tanımlayıcı istatistikler hesaplanır. Gerekli ve doğrulamayan soruların çıkarılmasından sonra ölçek geçerliliği ve güvenirliliği elde edilen ölçeğin genel toplam puanları hesaplanır. Elde edilen verilerin analiz etmek için değerlerin normal dağılıma uygunluğu ve varyans eşitliğine bakılarak parametrik veya parametrik olmayan testlerin uygulanabilirliğine karar verilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğu çarpıklık katsayısı değerlendirmesi ile ortaya koyulmuştur.

Verilerin analizi için Parametrik testlerden bağımsız ikiden fazla grup için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) Testi, bağımsız iki grup için Bağımsız iki grup T testi kullanılmıştır. Ayrıca İlişki analizi için Pearson Korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Çalışmanın istatistiksel testlerinde AMOS 22 ve SPSS 22 paket programları kullanılmıştır. Verilere ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.1'de yer almaktadır.

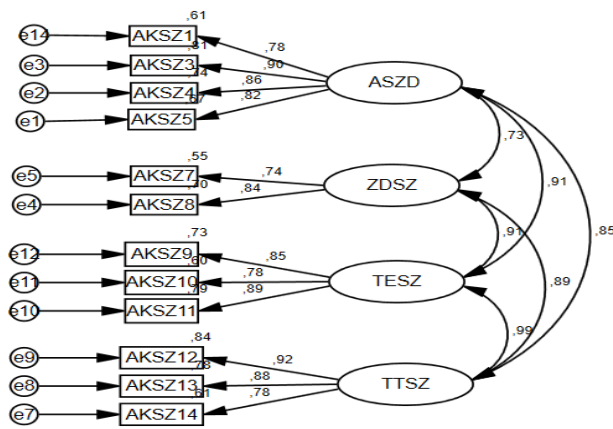
Tablo 3.1. Betimsel İstatistikler

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	38	12,4
	Erkek	268	87,6
Mesleki Tecrübe	1 yıldan az	39	12,7
	1-2 yıl	60	19,6
	3-4 yıl	23	7,5
	5-6 yıl	13	4,2
	7 yıl ve üzeri	171	55,9
Vardiya Türü	Sabah	45	14,7
	Öğle	3	1,0

Değişken	Kategori	n	%
Gelir Düzeyi	Akşam	16	5,2
	Döner Vardiya	242	79,1
	Düşük	105	34,3
	Orta	193	63,1
Çalışma Saati	Yüksek	8	2,6
	100 saatten az	17	5,6
	101–150 saat	41	13,4
	151–200 saat	118	38,6
Etkinlik Katılımı	201 saat ve üzeri	130	42,5
	Evet	29	9,5
	Hayır	159	52,0
	Kısmen	118	38,6
İş Stresi (Haftalık)	Hiç	35	11,4
	1–2 saat	67	21,9
	3–4 saat	61	19,9
	5–6 saat	38	12,4
	7 saat ve üzeri	105	34,3

3.2. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi

Daha önceden kullanılan ölçekleri uygulanan örnekleme doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Algılanan Kurumsal Serbest Zaman (AKSZ) ölçeğinin DFA için ölçüm modeli aşağıdaki gibi verilmiştir.



Şekil 1. AKSZ Ölçeği Ölçüm Modeli

Ölçeklerin geçerliliklerinin testi için oluşturulan ölçüm modellerinin ürettikleri uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde olmadığında modifikasyonlar sonucunda ölçekte yapılan değişiklikler Tablo 3.2’de, ölçüm modellerinin ürettiği uyum değerleri ise Tablo 3.3’te gösterilmiştir (Akyüz, 2018).

Tablo 3.2. AKSZ Ölçeğinde Yapılan Değişiklikler

Değişkenin Alt Boyutları	Kısaltma	İfade Sayısı	Çıkarılan İfade Sayısı
Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği	ASZD	5	1
Zorunlu Destekleyici Serbest Zaman	ZDSZ	3	1
Teşvik Edici Serbest Zaman	TESZ	3	-
Takdir Temelli Serbest Zaman	TTSZ	3	-

Kullanılan AKSZ ölçeğinin geçerliliğini test etmek amacıyla SPSS AMOS 22 programıyla çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeklerin geçerliliğini test etmek için oluşturulan ölçüm modellerinin ürettikleri uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içinde olmadığından gerekli modifikasyonlar yapılmıştır. Modifikasyonlar sonrasında ASZD alt boyutundan 2. soru, yine ZDSZ alt boyutundan 6. soru çıkarılmıştır.

Tablo 3.3. AKSZ Ölçeği Uyum Değerleri

Değişken	X ²	df	X ² /df	GFI	IFI	CFI	RMSEA
AKSZ Ölçeği	171,379	48	3,570	0,912	0,962	0,963	0,079
İyi Uyum Değerleri			≤3	≥0,90	≥0,97	≥0,97	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤4-5	0,89-0,85	≥0,95	≥0,95	0,06-0,08

Tablo 3.3.’te verilen ölçüm modellerinin ürettikleri uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içinde olduğundan modifikasyonlara son verilir ve analize bu maddeler hesaba katılmadan devam edilir (Ağbuğa, 2013). AKSZ ölçeğine ait faktör yükleri ve güvenirlik sonuçları Tablo 3.4’te verilmiştir. Örneklemin büyüklüğünü belirleyebilmek amacıyla Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) değeri hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar 1’e yaklaştıkça mükemmel, 0.50’nin altında ise kabul edilemez olarak kabul edilir (Kahn ve Best, 2017). Maddeler arasında ilişkinin varlığı Barlett testi ile

analiz edilmiştir. Ölçeğin KMO katsayısı (KMO=0,960) 0.50'nin üzerinde ve Barlett testi anlamlılık değeri de 0.00 olarak belirlenmiştir. Bu durum bize bireylerden elde edilen verilerin faktör analizine uygun olduğunu gösterir. Yine faktör yüklerinin 0.50'in üstünde olması beklenir.

Tablo 3.4. AKSZ Ölçeği Maddelere Ait Faktör Yükleri

Değişken	Alt Boyut	Madde Kodu	Faktör Yüğü	
AKSZ Ölçeği	ASZD	AKSZ1	0,778	
		AKSZ3	0,900	
		AKSZ4	0,862	
		AKSZ5	0,817	
		AKSZ7	0,744	
	ZDSZ	AKSZ8	0,835	
		AKSZ9	0,854	
		AKSZ10	0,775	
	TESZ	AKSZ11	0,891	
		AKSZ12	0,916	
		AKSZ13	0,881	
		AKSZ14	0,783	
	TTSZ			

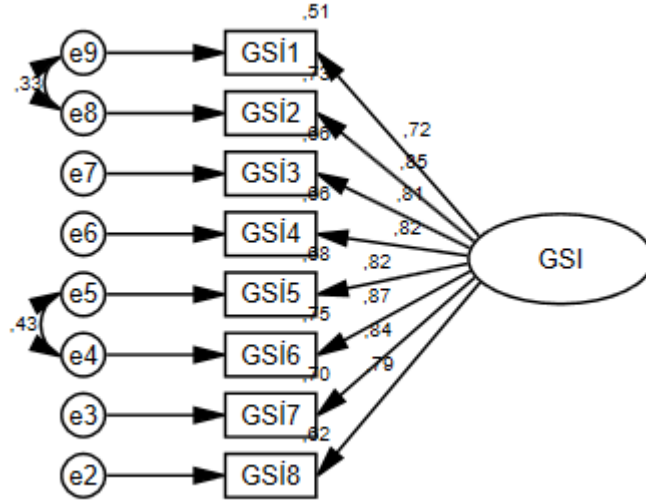
KMO = 0,905; Bartlett testi Ki-Kare = 3608,904; sd = 120; p < .001. Ölçeğin genel güvenirliliği Cronbach's Alpha = 0,954 olarak bulunmuştur.

Tabloya 3.5'e bakıldığında AKSZ Ölçeğinin uygulanabilirliğini ispatlamak amacıyla ölçeğin iç tutarlılık katsayısına yani Cronbach Alfa değerine bakılmıştır. Analiz sonucunda ölçeğin bütününe ait güvenirlilik katsayı 0,954 olarak bulunmuştur. Ölçme aracının güvenirliliğinin yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Yapılan tüm bu analizler sonucunda ölçeğin dört boyutlu, geçerlik ve güvenirliliğin yüksek olduğunu görölmektedir.

Tablo 3.5. AKSZ Ölçeği Alt Boyutlara Ait Güvenirlilik Sonuçları

Değişken	Alt boyut	Cronbach's Alpha Katsayısı
AKSZ Ölçeği	ASZD	0,902
	ZDSZ	0,766
	TESZ	0,875
	TTSZ	0,895

Çalışmada kullanılan ikinci ölçek Genel İş Stresi (GİS) ölçeğinin DFA için ölçüm modeli aşağıdaki gibi verilmiştir.



Şekil 2. GİS Ölçeği Ölçüm Modeli

Ölçeklerin geçerliliklerinin testi için oluşturulan ölçüm modellerinin ürettikleri uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde olmadığına modifikasyonlar sonucunda ölçekte yapılan değişiklikler aşağıdaki Tablo 3.6'da, ölçüm modellerinin ürettiği uyum değerleri Tablo 3.7'de gösterilmiştir (Akyüz, 2018).

Tablo 3.6. GİS Ölçeğinde Yapılan Değişiklikler

Değişken	Alt Boyut	İfade Sayısı	Çıkarılan İfade Sayısı
GİS Ölçeği	-	9	1

Kullanılan GİS ölçeğinin geçerliliğini test etmek amacıyla SPSS AMOS 22 programıyla tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeklerin geçerliliğini test etmek için oluşturulan ölçüm modellerinin ürettikleri uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içinde olmadığından gerekli modifikasyonlar yapılmıştır. Modifikasyonlar sonrasında GİS ölçeğinden 9. soru çıkarılmıştır.

Tablo 3.7. GİS Ölçeği Uyum Değerleri

Değişken	X ²	df	X ² /df	GFI	IFI	CFI	RMSEA
GİS Ölçeği	40,592	18	2,255	0,970	0,989	0,982	0,064
İyi Uyum Değerleri			≤3	≥0,90	≥0,97	≥0,97	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			≤4-5	0,89-0,85	≥0,95	≥0,95	0,06-0,08

Tablo 3.7.’den ölçüm modellerinin ürettikleri uyum değerleri kabul edilebilir sınırlar içinde olduğundan modifikasyonlara son verilir ve analize bu maddeler hesaba katılmadan devam edilir (Ağbuğa, 2013). GİS ölçeğine ait faktör yükleri ve güvenilirlik sonuçları aşağıdaki Tablo 3.8.’de verilmiştir. Örneklemin büyüklüğünü belirleyebilmek amacıyla Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) değeri hesaplanmıştır. Maddeler arasında ilişkinin varlığı Barlett testi ile analiz edilmiştir. Ölçeğin KMO katsayısı (KMO=0,960) 0.50’nin üzerinde ve Barlett testi anlamlılık değeri de 0.00 olarak belirlenmiştir. Bu durum bize bireylerden elde edilen verilerin faktör analizine uygun olduğunu gösterir.

Tablo 3.8 GİS Ölçeği Maddelere Ait Faktör Yükleri

Değişken	Maddeler	Faktör Yükleri
GİS Ölçeği	GİS1	0,716
	GİS2	0,854
	GİS3	0,815
	GİS4	0,815
	GİS5	0,823
	GİS6	0,868
	GİS7	0,836
	GİS8	0,790

Tabloya 3.8 incelendiğinde GİS Ölçeği’ne ait maddelerin faktör yükleri 0,716 ile 0,868 arasında değiştiği görülebilir. GİS Ölçeğinden elde edilen değerler, maddelerin ölçek altındaki yapıyı yeterli düzeyde temsil ettiğini göstermektedir. Faktör yüklerinin tamamı 0,70’in üzerinde olduğundan, yapısal geçerlilik açısından güçlü bir yapı elde edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2019).

Ölçeğin KMO değeri 0,929 olarak bulunmuş ve bu da örneklem yeterliliğinin “mükemmel” düzeyde olduğunu göstermektedir (Kaiser, 1974). Bartlett’s Test of

Sphericity sonucu anlamlıdır (Ki-kare = 1997,463; sd = 28; $p < .001$), bu da verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca ölçeğin iç tutarlılığını gösteren Cronbach's Alpha katsayısı 0,942 olarak hesaplanmış ve bu değer oldukça yüksek bir güvenilirlik düzeyine işaret etmektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994).

İstatistiksel analizlerde veri dağılımının normal dağılım şartlarını sağlıyor olması da önemli bir kriter olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle bu çalışmaya dâhil olan katılımcılardan elde edilen veri dağılımının normal dağılım şartlarını sağlayıp sağlamadığı hususunda normallik testleri yapılmıştır. Normallik için en çok kullanılan betimleyici istatistik ise çarpıklık katsayısıdır. Tablo 3.9'da puanlara ilişkin çarpıklık katsayıları sunulmaktadır.

Tablo 3.9. Ölçek ve Alt Boyutlarına İlişkin Çarpıklık Katsayıları

Değişkenler	Çarpıklık	St Hata
ASZD	0,801	0,139
ZDZD	0,452	0,148
TEZD	0,757	0,132
TTZD	0,631	0,125
AKSZ	0,701	0,114
GİS	0,457	0,113

Tablo 3.9.'a bakıldığında AKSZ ölçeği ve alt boyutları ve yine GİS Ölçeği için çarpıklık (skewness) katsayıları, ölçek ve alt boyutların dağılımlarının simetrikliğini değerlendirmek için kullanılmıştır. Elde edilen çarpıklık değerleri 0,452 ile 0,801 arasında değişmektedir. Bu değerler, tüm değişkenlerin pozitif yönde hafif çarpık olduğunu göstermektedir.

Genel kabul gören kurallara göre çarpıklık değeri $|1|$ 'in altında ise dağılım yaklaşık olarak normal kabul edilir (George & Mallery, 2010). Bu bağlamda; ASZD (0,801), TEZD (0,757), TTZD (0,631), AKSZ (0,701) gibi değişkenlerde küçük düzeyde pozitif çarpıklık gözlemlenmiştir. GİS (0,457) ve ZDZD (0,452) alt boyutlarında ise çarpıklık daha düşük olup, dağılımlar normal eğriye daha yakındır.

Bu sonuçlara göre tüm alt boyutlar normal dağılıma yeterince yakın olup parametrik testlerin uygulanabilirliğini desteklemektedir.

3.3. Fark Testleri ve Korelasyon Analizi

Araştırma alt hipotezlerini test etmek amacıyla gerçekleştirilen parametrik fark testleri için sonuçlar Tablo 3.10 - 3.16'da yer almaktadır. Gruplar arasında fark olup olmadığını ortaya koymak için; parametrik hipotez testlerinden iki bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Tablo 3.10'daki sonuçlar incelendiğinde;

Araçsal Serbest Zaman Desteği (ASZD) puanlarında cinsiyet gruplarının farklılığı için yapılan bağımsız iki grup T testi sonucunda P-değeri=0,571>0,050 olduğundan gruplar arasında fark yoktur. Buna göre bireyin cinsiyeti ne olursa olsun Araçsal Serbest Zaman Desteği (ASZD) puanları benzerdir.

Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği (ZDZD) puanlarında cinsiyet gruplarının farklılığı için yapılan bağımsız iki grup t testi sonucunda P-değeri=0,071>0,050 olduğundan gruplar arasında fark yoktur. Buna göre bireyin cinsiyeti ne olursa olsun Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği (ZDZD) puanları benzerdir.

Tablo 3.10. Cinsiyete göre ölçek ve alt boyut puanlarının karşılaştırılması (Bağımsız örneklem t-testi sonuçları)

Ölçek / Alt Boyut	Cinsiyet	n	Ortalama	Standart Hata	t	p
ASZD	Erkek	268	10,977	0,433	-0,570	0,571
	Kadın	38	11,631	1,061		
ZDZD	Erkek	268	9,130	0,325	-1,848	0,071
	Kadın	38	10,789	0,836		
TEZD	Erkek	268	5,514	0,219	-0,255	0,800
	Kadın	38	5,684	0,625		
TTZD	Erkek	268	8,332	0,337	-1,506	0,139
	Kadın	38	9,789	0,906		
AKSZ	Erkek	268	33,955	1,188	-1,188	0,241
	Kadın	38	37,894	3,095		
GİS	Erkek	268	20,268	0,584	-0,004	0,997
	Kadın	38	20,263	1,250		

Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği (TEZD) puanlarında cinsiyet gruplarının farklılığı için yapılan bağımsız iki grup t testi sonucunda P-değeri=0,800>0,050 olduğundan gruplar arasında fark yoktur. Buna göre bireyin cinsiyeti ne olursa olsun Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği (TEZD) puanları benzerdir.

Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği (TTZD) puanlarında cinsiyet gruplarının farklılığı için yapılan bağımsız iki grup t testi sonucunda P-değeri=0,139>0,050 olduğundan gruplar arasında fark yoktur. Buna göre bireyin cinsiyeti ne olursa olsun Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği (TTZD) puanları benzerdir.

Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği (AKSZ) puanlarında cinsiyet gruplarının farklılığı için yapılan bağımsız iki grup t testi sonucunda P-değeri=0,241>0,050 olduğundan gruplar arasında fark yoktur. Buna göre bireyin cinsiyeti ne olursa olsun Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği (AKSZ) puanları benzerdir.

Genel İş Stresi Ölçeği (GİS) puanlarında cinsiyet gruplarının farklılığı için yapılan bağımsız iki grup t testi sonucunda P-değeri=0,997>0,050 olduğundan gruplar arasında fark yoktur. Buna göre bireyin cinsiyeti ne olursa olsun Genel İş Stresi Ölçeği (GİS) puanları benzerdir.

Tablo 3.11 ile gelir durumu değişkeni için ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 3.11. Gelir durumu değişkeni için AKSZ alt boyutları ve GİS toplam puanlarında analiz sonuçları

Ölçek / Alt Boyut	Gelir Düzeyi	n	Ortalama ± SH	F	P	Anlamlı Fark
ASZD	Düşük ^a	105	8,69 ± 0,62	11,429	0,000	c > b,a
	Orta ^b	193	12,12 ± 0,51			
	Yüksek ^c	8	16,63 ± 2,23			
ZDZD	Düşük ^a	105	7,97 ± 0,48	6,152	0,002	c > b, a
	Orta ^b	193	9,96 ± 0,39			
	Yüksek ^c	8	12,25 ± 1,49			
TEZD	Düşük ^a	105	4,50 ± 0,32	8,018	0,000	c > b, a
	Orta ^b	193	5,99 ± 0,27			
	Yüksek ^c	8	8,00 ± 1,12			
TTZD	Düşük ^a	105	6,75 ± 0,44	11,160	0,000	c > b, a
	Orta ^b	193	9,26 ± 0,42			
	Yüksek ^c	8	13,63 ± 1,71			
AKSZ	Düşük ^a	105	27,91 ± 1,58	11,553	0,000	c > b, a
	Orta ^b	193	37,33 ± 1,45			
	Yüksek ^c	8	50,50 ± 4,81			
GİS	Düşük ^a	105	22,96 ± 0,88	7,118	0,001	a > b, c
	Orta ^b	193	18,95 ± 0,66			
	Yüksek ^c	8	16,75 ± 3,90			

a = Düşük gelir, b = Orta gelir, c = Yüksek gelir düzeyini temsil eder.

Tablo 3.11 sonuçları incelendiğinde;

Araçsal Serbest Zaman Desteği (ASZD) puanlarında gelir durumu farklılık yaratıp yaratmadığının testi için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,000<0,050 olduğundan gruplar arasında fark bulunmuştur. Farkın hangi gelir düzeyinden kaynaklandığını elde etmek için yapılan Tukey ikili kıyaslama göre düşük ve orta gelirli bireylerin Araçsal Serbest Zaman Desteği (ASZD) puanı benzerdir. Fakat yüksek gelirli bireylerin Araçsal Serbest Zaman Desteği (ASZD) puanı en yüksek bulunmuştur.

ZDZD puanlarında gelir durumu farklılık yaratıp yaratmadığının testi için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,002<0,050 olduğundan gruplar arasında fark bulunmuştur. Farkın hangi gelir düzeyinden kaynaklandığını elde etmek için yapılan Tukey ikili kıyaslama göre düşük ve orta

gelirli bireylerin ZDZD puanı benzerdir. Fakat yüksek gelirli bireylerin ZDZD puanı en yüksek bulunmuştur.

TEZD puanlarında gelir durumu farklılık yaratıp yaratmadığının testi için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,000<0,050 olduğundan gruplar arasında fark bulunmuştur. Farkın hangi gelir düzeyinden kaynaklandığını elde etmek için yapılan Tukey ikili kıyaslama göre düşük ve orta gelirli bireylerin TEZD puanı benzerdir. Fakat yüksek gelirli bireylerin TEZD puanı en yüksek bulunmuştur.

TTZD puanlarında gelir durumu farklılık yaratıp yaratmadığının testi için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,000<0,050 olduğundan gruplar arasında fark bulunmuştur. Farkın hangi gelir düzeyinden kaynaklandığını elde etmek için yapılan Tukey ikili kıyaslama göre düşük ve orta gelirli bireylerin TTZD puanı benzerdir. Fakat yüksek gelirli bireylerin TTZD puanı en yüksek bulunmuştur.

AKSZ puanlarında gelir durumu farklılık yaratıp yaratmadığının testi için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,000<0,050 olduğundan gruplar arasında fark bulunmuştur. Farkın hangi gelir düzeyinden kaynaklandığını elde etmek için yapılan Tukey ikili kıyaslama göre düşük ve orta gelirli bireylerin AKSZ puanı benzerdir. Fakat yüksek gelirli bireylerin AKSZ puanı en yüksek bulunmuştur. GİS puanlarında gelir durumu farklılık yaratıp yaratmadığının testi için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,000<0,050 olduğundan gruplar arasında fark bulunmuştur. Farkın hangi gelir düzeyinden kaynaklandığını elde etmek için yapılan Tukey ikili kıyaslama göre düşük gelirli bireylerin GİS puanı yüksek bulunmuşken, yüksek ve orta gelirli bireylerin GİS puanı benzer ve en düşük bulunmuştur.

Tablo 3.12 ile mesleki tecrübe süresi değişkeni için ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 3.12. Mesleki Tecrübe değişkeni için AKSZ alt boyutları ve GİS toplam puanlarında analiz sonuçları

Ölçek / Alt Boyut	Tecrübe Düzeyi	n	Ortalama \pm SH	F	p	Anlamlı Fark
ASZD	Bir yıldan az ^a	39	12,26 \pm 1,26	0,853	0,493	-
	1-2 yıl ^b	60	12,03 \pm 0,89			
	3-4 yıl ^c	23	10,48 \pm 1,66			
	5-6 yıl ^d	13	10,15 \pm 1,94			
	7 yıl ve üzeri ^e	171	10,59 \pm 0,52			
ZDZD	Bir yıldan az ^a	39	11,46 \pm 0,82	4,613	0,001	a > b,c,d,e
	1-2 yıl ^b	60	10,97 \pm 0,75			
	3-4 yıl ^c	23	9,00 \pm 1,13			
	5-6 yıl ^d	13	8,38 \pm 1,49			
	7 yıl ve üzeri ^e	171	8,40 \pm 0,38			
TEZD	Bir yıldan az ^a	39	5,87 \pm 0,67	1,267	0,283	-
	1-2 yıl ^b	60	6,37 \pm 0,49			
	3-4 yıl ^c	23	5,43 \pm 0,84			
	5-6 yıl ^d	13	5,31 \pm 1,01			
	7 yıl ve üzeri ^e	171	5,20 \pm 0,26			
TTZD	Bir yıldan az ^a	39	9,77 \pm 0,94	2,169	0,072	-
	1-2 yıl ^b	60	9,78 \pm 0,71			
	3-4 yıl ^c	23	8,83 \pm 1,42			
	5-6 yıl ^d	13	8,46 \pm 1,65			
	7 yıl ve üzeri ^e	171	7,74 \pm 0,40			
AKSZ	Bir yıldan az ^a	39	39,36 \pm 3,27	2,308	0,058	-
	1-2 yıl ^b	60	39,15 \pm 2,56			
	3-4 yıl ^c	23	33,74 \pm 4,80			
	5-6 yıl ^d	13	32,31 \pm 5,74			
	7 yıl ve üzeri ^e	171	31,93 \pm 1,38			
GİS	Bir yıldan az ^a	39	21,36 \pm 1,57	1,904	0,110	-
	1-2 yıl ^b	60	17,47 \pm 1,04			
	3-4 yıl ^c	23	19,39 \pm 2,05			
	5-6 yıl ^d	13	20,31 \pm 3,06			
	7 yıl ve üzeri ^e	171	21,12 \pm 0,72			

a = Bir yıldan az, b = 1-2 yıl, c = 3-4 yıl, d = 5-6 yıl, e = 7 yıl ve üzeri olduğunu temsil eder.

Tablo 3.12 sonuçları incelendiğinde;

Araçsal Serbest Zaman Desteği (ASZD) puanlarında mesleki tecrübe gruplarının farklılığı için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda

P-Değeri=0,493>0,050 olduğundan gruplar arasında fark yoktur. Buna göre bireyin kaç yıllık meslek tecrübesi olursa olsun Araçsal Serbest Zaman Desteği (ASZD) puanları benzerdir.

Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği (ZDZD) puanlarında mesleki tecrübe farklılığı için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,001<0,050 olduğundan gruplar arasında fark bulunmuştur. Farkın hangi mesleki tecrübe grubundan kaynaklandığını elde etmek için yapılan Tukey ikili kıyaslama göre 2 yıla kadar tecrübesi olan bireylerin ZDZD puanları diğer bireylerden yüksek bulunmuştur.

Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği (TEZD) puanlarında mesleki tecrübe gruplarının farklılığı için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,283>0,050 olduğundan gruplar arasında fark yoktur. Buna göre bireyin kaç yıllık meslek tecrübesi olursa olsun Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği (TEZD) puanları benzerdir.

Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği (TTZD) puanlarında mesleki tecrübe gruplarının farklılığı için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,072>0,050 olduğundan gruplar arasında fark yoktur. Buna göre bireyin kaç yıllık meslek tecrübesi olursa olsun Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği (TTZD) puanları benzerdir.

Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği (AKSZ) puanlarında mesleki tecrübe gruplarının farklılığı için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,058>0,050 olduğundan gruplar arasında fark yoktur. Buna göre bireyin kaç yıllık meslek tecrübesi olursa olsun Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği (AKSZ) puanları benzerdir.

Genel İş Stresi Ölçeği (GİS) puanlarında mesleki tecrübe gruplarının farklılığı için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-değeri=0,110>0,050 olduğundan gruplar arasında fark yoktur. Buna göre bireyin kaç yıllık meslek tecrübesi olursa olsun Genel İş Stresi Ölçeği (GİS) puanları benzerdir.

Tablo 3.13 ile vardiya türü değişkeni için ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 3.13. Vardiya türüne göre AKSZ alt boyutları ve GİS toplam puanlarına ilişkin ANOVA ve Tukey HSD testi sonuçları

Ölçek / Alt Boyut	Vardiya Türü	n	Ortalama ± SH	F	p
ASZD	Sabah	45	11,20 ± 6,02	0,658	0,579
	Öğle	3	16,67 ± 2,89		
	Akşam	16	10,81 ± 6,61		
	Döner vardiya	242	10,98 ± 7,26		
ZDZD	Sabah	45	10,20 ± 5,15	1,076	0,359
	Öğle	3	13,33 ± 2,52		
	Akşam	16	9,25 ± 5,70		
	Döner vardiya	242	9,13 ± 5,36		
TEZD	Sabah	45	5,60 ± 3,69	1,391	0,246
	Öğle	3	9,00 ± 2,00		
	Akşam	16	6,50 ± 3,46		
	Döner vardiya	242	5,42 ± 3,62		
TTZD	Sabah	45	9,47 ± 5,54	1,599	0,190
	Öğle	3	14,00 ± 2,65		
	Akşam	16	8,00 ± 4,73		
	Döner vardiya	242	8,30 ± 5,58		
AKSZ	Sabah	45	36,47 ± 18,49	1,158	0,326
	Öğle	3	53,00 ± 9,54		
	Akşam	16	34,57 ± 18,17		
	Döner vardiya	242	33,84 ± 19,69		
GİS	Sabah	45	19,91 ± 9,02	0,550	0,649
	Öğle	3	16,00 ± 1,00		
	Akşam	16	22,57 ± 11,12		
	Döner vardiya	242	20,24 ± 9,36		

Tablo 3.13 sonuçları incelendiğinde;

Araçsal Serbest Zaman Desteği (ASZD) puanlarında vardiya gruplarının farklılığı için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,579>0,050 olduğundan gruplar arasında fark yoktur. Buna göre vardiya durumu ne olursa olsun Araçsal Serbest Zaman Desteği (ASZD) puanları benzerdir.

Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği (ZDZD) puanlarında vardiya gruplarının farklılığı için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,359>0,050 olduğundan gruplar arasında fark yoktur. Buna göre vardiya

durumu ne olursa olsun Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği (ZDZD) puanları benzerdir.

Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği (TEZD) puanlarında mesleki tecrübe gruplarının farklılığı için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,246>0,050 olduğundan gruplar arasında fark yoktur. Buna göre bireyin kaç yıllık meslek tecrübesi olursa olsun Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği (TEZD) puanları benzerdir.

Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği (TTZD) puanlarında mesleki tecrübe gruplarının farklılığı için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,190>0,050 olduğundan gruplar arasında fark yoktur. Buna göre bireyin kaç yıllık meslek tecrübesi olursa olsun Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği (TTZD) puanları benzerdir.

Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği (AKSZ) puanlarında mesleki tecrübe gruplarının farklılığı için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,326>0,050 olduğundan gruplar arasında fark yoktur. Buna göre bireyin kaç yıllık meslek tecrübesi olursa olsun Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği (AKSZ) puanları benzerdir.

Genel İş Stresi Ölçeği (GİS) puanlarında mesleki tecrübe gruplarının farklılığı için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-değeri=0,649>0,050 olduğundan gruplar arasında fark yoktur. Buna göre bireyin kaç yıllık meslek tecrübesi olursa olsun Genel İş Stresi Ölçeği (GİS) puanları benzerdir.

Tablo 3.14'te çalışma saati süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 3.14. Çalışma saatine göre AKSZ alt boyutları ve GİS toplam puanlarına ilişkin ANOVA ve Tukey HSD sonuçları

Ölçek / Alt Boyut	Çalışma Saati	n	Ortalama ± SH	F	p	Anlamlı Fark
ASZD	< 100 s ^a	17	12,47 ± 1,61			
	101–150 s ^b	41	14,95 ± 1,06	5,915	.001	a,b > c,d
	151–200 s ^c	118	9,87 ± 0,59			
	≥ 201 s ^d	130	10,72 ± 0,64			
ZDZD	< 100 s ^a	17	11,12 ± 1,33			
	101–150 s ^b	41	12,73 ± 0,76	8,240	<.001	a,b > c,d
	151–200 s ^c	118	8,90 ± 0,47			
	≥ 201 s ^d	130	8,43 ± 0,46			
TEZD	< 100 s ^a	17	6,65 ± 0,94			
	101–150 s ^b	41	7,44 ± 0,58	5,869	<.001	a,b > c,d
	151–200 s ^c	118	4,91 ± 0,31			
	≥ 201 s ^d	130	5,36 ± 0,32			
TTZD	< 100 s ^a	17	10,47 ± 1,34			
	101–150 s ^b	41	12,29 ± 0,83	9,441	<.001	a,b > c,d
	151–200 s ^c	118	7,56 ± 0,48			
	≥ 201 s ^d	130	7,93 ± 0,48			
AKSZ	< 100 s ^a	17	40,71 ± 4,52			
	101–150 s ^b	41	47,41 ± 2,89	8,853	<.001	a,b > c,d
	151–200 s ^c	118	31,24 ± 1,64			
	≥ 201 s ^d	130	32,45 ± 1,71			
GİS	< 100 s ^a	17	20,06 ± 2,81			
	101–150 s ^b	41	18,66 ± 1,41	5,167	.002	d > a,b,c
	151–200 s ^c	118	18,26 ± 0,77			
	≥ 201 s ^d	130	22,62 ± 0,84			

^a < 100 saat, ^b = 101–150 saat, ^c = 151–200 saat, ^d ≥ 201 saat.

Tablo 3.14 sonuçları incelendiğinde;

Araçsal Serbest Zaman Desteği (ASZD) puanlarında Çalışma saatinin farklılık yaratıp yaratmadığının testi için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-değeri=0,001<0,050 olduğundan gruplar arasında fark bulunmuştur. Farkın hangi Çalışma Saati düzeyinden kaynaklandığını elde etmek için yapılan Tukey ikili kıyaslama göre çalışma saati 150 saate olan bireylerin Araçsal Serbest Zaman Desteği (ASZD) diğer 150 ve üstü çalışma saatine sahip bireylerin ASZD puanından yüksek bulunmuştur.

ZDZD puanlarında gelir durumu farklılık yaratıp yaratmadığının testi için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-değeri=0,002<0,050 olduğundan gruplar arasında fark bulunmuştur. Farkın hangi Çalışma Saati düzeyinden kaynaklandığını elde etmek için yapılan Tukey ikili kıyaslama göre çalışma saati 150 saate olan bireylerin ZDZD diğer 150 ve üstü çalışma saatine sahip bireylerin ZDZD puanından yüksek bulunmuştur.

TEZD puanlarında gelir durumu farklılık yaratıp yaratmadığının testi için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-değeri=0,000<0,050 olduğundan gruplar arasında fark bulunmuştur. Farkın hangi Çalışma Saati düzeyinden kaynaklandığını elde etmek için yapılan Tukey ikili kıyaslama göre çalışma saati 150 saate olan bireylerin TEZD diğer 150 ve üstü çalışma saatine sahip bireylerin TEZD puanından yüksek bulunmuştur.

TTZD puanlarında gelir durumu farklılık yaratıp yaratmadığının testi için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,000<0,050 olduğundan gruplar arasında fark bulunmuştur. Farkın hangi Çalışma Saati düzeyinden kaynaklandığını elde etmek için yapılan Tukey ikili kıyaslama göre çalışma saati 150 saate olan bireylerin TTZD diğer 150 ve üstü çalışma saatine sahip bireylerin TTZD puanından yüksek bulunmuştur.

AKSZ puanlarında gelir durumu farklılık yaratıp yaratmadığının testi için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,000<0,050 olduğundan gruplar arasında fark bulunmuştur. Farkın hangi Çalışma Saati düzeyinden kaynaklandığını elde etmek için yapılan Tukey ikili kıyaslama göre çalışma saati 150 saate olan bireylerin AKSZ diğer 150 ve üstü çalışma saatine sahip bireylerin AKSZ puanından yüksek bulunmuştur.

GİS puanlarında gelir durumu farklılık yaratıp yaratmadığının testi için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,000<0,050 olduğundan gruplar arasında fark bulunmuştur. Farkın hangi Çalışma Saati düzeyinden kaynaklandığını elde etmek için yapılan Tukey ikili kıyaslama göre çalışma saati 200 saate olan bireylerin GİS puanları, diğer 201 ve üstü çalışma saatine

sahip bireylerin GİS puanından düşük bulunmuştur. Tablo 3.15 ile etkinlik katılım durumu değişkenine göre ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 3.15. Etkinlik katılımına göre AKSZ alt boyutları ve GİS toplam puanlarına ilişkin ANOVA ve Tukey HSD sonuçları

Ölçek / Alt Boyut	Katılım Durumu	n	Ortalama ± SH	F	p	Anlamlı Fark
ASZD	Evet ^a	29	15,76 ± 1,13	20,271	<.001	a > c > b
	Hayır ^b	159	8,87 ± 0,50			
	Kısmen ^c	118	12,85 ± 0,65			
ZDZD	Evet ^a	29	14,65 ± 0,81	34,498	<.001	a > c > b
	Hayır ^b	159	7,41 ± 0,37			
	Kısmen ^c	118	10,62 ± 0,47			
TEZD	Evet ^a	29	7,55 ± 0,63	18,704	<.001	a > c > b
	Hayır ^b	159	4,42 ± 0,25			
	Kısmen ^c	118	6,55 ± 0,34			
TTZD	Evet ^a	29	12,31 ± 0,98	29,876	<.001	a > c > b
	Hayır ^b	159	6,41 ± 0,37			
	Kısmen ^c	118	10,41 ± 0,51			
AKSZ	Evet ^a	29	50,28 ± 2,87	31,981	<.001	a > c > b
	Hayır ^b	159	27,11 ± 1,30			
	Kısmen ^c	118	40,43 ± 1,82			
GİS	Evet ^a	29	16,76 ± 2,05	12,422	<.001	b > c = a
	Hayır ^b	159	22,72 ± 0,74			
	Kısmen ^c	118	17,82 ± 0,74			

a = Evet; b = Hayır; c = Kısmen

Tablo 3.15 sonuçları incelendiğinde;

ASZD puanlarında etkinlik katılımın farklılık yaratıp yaratmadığının testi için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,000<0,050 olduğundan gruplar arasında fark bulunmuştur. Farkın hangi etkinlik katılım düzeyinden kaynaklandığını elde etmek için yapılan Tukey ikili kıyaslama göre etkinlik katılımı evet olan bireylerin ASZD puanı en yüksek iken, etkinlik katılımı kısmen olan bireylerin ASZD puanı orta ve son olarak etkinlik katılımı hayır olan bireylerin ASZD puanı en düşük bulunmuştur.

ZDZD puanlarında etkinlik katılımın farklılık yaratıp yaratmadığının testi için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,000<0,050

olduğundan gruplar arasında fark bulunmuştur. Farkın hangi etkinlik katılım düzeyinden kaynaklandığını elde etmek için yapılan Tukey ikili kıyaslama göre etkinlik katılımı evet olan bireylerin ZDZD puanı en yüksek iken, etkinlik katılımı kısman olan bireylerin ZDZD puanı orta ve son olarak etkinlik katılımı hayır olan bireylerin ZDZD puanı en düşük bulunmuştur.

TEZD puanlarında etkinlik katılımının farklılık yaratıp yaratmadığının testi için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,000<0,050 olduğundan gruplar arasında fark bulunmuştur. Farkın hangi etkinlik katılım düzeyinden kaynaklandığını elde etmek için yapılan Tukey ikili kıyaslama göre etkinlik katılımı evet olan bireylerin TEZD puanı en yüksek iken, etkinlik katılımı kısman olan bireylerin TEZD puanı orta ve son olarak etkinlik katılımı hayır olan bireylerin TEZD puanı en düşük bulunmuştur.

TTZD puanlarında etkinlik katılımının farklılık yaratıp yaratmadığının testi için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,000<0,050 olduğundan gruplar arasında fark bulunmuştur. Farkın hangi etkinlik katılım düzeyinden kaynaklandığını elde etmek için yapılan Tukey ikili kıyaslama göre etkinlik katılımı evet olan bireylerin TTZD puanı en yüksek iken, etkinlik katılımı kısman olan bireylerin TTZD puanı orta ve son olarak etkinlik katılımı hayır olan bireylerin TTZD puanı en düşük bulunmuştur.

AKSZ puanlarında etkinlik katılımının farklılık yaratıp yaratmadığının testi için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,000<0,050 olduğundan gruplar arasında fark bulunmuştur. Farkın hangi etkinlik katılım düzeyinden kaynaklandığını elde etmek için yapılan Tukey ikili kıyaslama göre etkinlik katılımı evet olan bireylerin AKSZ puanı en yüksek iken, etkinlik katılımı kısman olan bireylerin AKSZ puanı orta ve son olarak etkinlik katılımı hayır olan bireylerin AKSZ puanı en düşük bulunmuştur. GİS puanlarında etkinlik katılımının farklılık yaratıp yaratmadığının testi için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,000<0,050 olduğundan gruplar arasında fark bulunmuştur. Farkın hangi etkinlik katılım düzeyinden kaynaklandığını elde etmek için yapılan Tukey ikili kıyaslama göre etkinlik katılımı hayır olan bireylerin GİS

puanı en yüksek iken, etkinlik katılımı kısmen ve evet olan bireylerin GİS puanı benzer ve etkinlik katılımı hayır olan bireylerden düşük bulunmuştur.

Tablo 3.16 ile iş stresi süresi değişkenine göre ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 3.16. İş stresi süresine göre AKSZ alt boyutları ve GİS toplam puanlarına ilişkin ANOVA ve Tukey HSD sonuçları

Ölçek / Alt Boyut	Stres Süresi	n	Ortalama \pm SH	F	p	Anlamlı Fark
ASZD	Hiç ^a	35	14,34 \pm 1,34			
	1-2 saat ^b	67	13,51 \pm 0,84	7,329	< .001	a = b > c > d = e
	3-4 saat ^c	61	10,74 \pm 0,87			
	5-6 saat ^d	38	8,00 \pm 0,79			
	\geq 7 saat ^e	105	9,70 \pm 0,66			
ZDZD	Hiç ^a	35	12,37 \pm 0,87			
	1-2 saat ^b	67	12,00 \pm 0,60	13,924	< .001	a = b > c > d = e
	3-4 saat ^c	61	9,28 \pm 0,66			
	5-6 saat ^d	38	7,13 \pm 0,72			
	\geq 7 saat ^e	105	7,46 \pm 0,48			
TEZD	Hiç ^a	35	7,43 \pm 0,64			
	1-2 saat ^b	67	6,66 \pm 0,44	7,431	< .001	a = b > c > d = e
	3-4 saat ^c	61	5,49 \pm 0,43			
	5-6 saat ^d	38	4,03 \pm 0,49			
	\geq 7 saat ^e	105	4,76 \pm 0,34			
TTZD	Hiç ^a	35	11,23 \pm 1,01			
	1-2 saat ^b	67	11,00 \pm 0,73	10,750	< .001	a = b > c > d = e
	3-4 saat ^c	61	8,49 \pm 0,59			
	5-6 saat ^d	38	6,03 \pm 0,69			
	\geq 7 saat ^e	105	6,93 \pm 0,50			
AKSZ	Hiç ^a	35	45,37 \pm 3,64			
	1-2 saat ^b	67	43,16 \pm 2,25	12,014	< .001	a = b > c > d = e
	3-4 saat ^c	61	34,00 \pm 2,29			
	5-6 saat ^d	38	25,18 \pm 2,15			
	\geq 7 saat ^e	105	28,85 \pm 1,80			
GİS	Hiç ^a	35	11,11 \pm 0,73			
	1-2 saat ^b	67	16,06 \pm 0,98	24,192	< .001	e = d > c > b > a
	3-4 saat ^c	61	20,90 \pm 1,06			
	5-6 saat ^d	38	22,66 \pm 1,16			
	\geq 7 saat ^e	105	24,77 \pm 0,92			

^a = Hiç; ^b = 1-2 saat; ^c = 3-4 saat; ^d = 5-6 saat; ^e = 7 saat ve üzeri

Tablo 3.16 'daki sonuçlar incelendiğinde;

ASZD puanlarında iş stresi süresinin farklılık yaratıp yaratmadığının testi için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,000<0,050 olduğundan gruplar arasında fark bulunmuştur. Farkın hangi iş stresi süresi düzeyinden kaynaklandığını elde etmek için yapılan Tukey ikili kıyaslama göre iş stresi süresi 2 saate kadar olan bireylerin ASZD puanı en yüksek iken, iş stresi süresi 3-4 saat olan bireylerin ASZD puanı orta ve son olarak iş stresi süresi 5 saatten fazla olan bireylerin ASZD puanı en düşük bulunmuştur.

ZDZD puanlarında iş stresi süresinin farklılık yaratıp yaratmadığının testi için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,000<0,050 olduğundan gruplar arasında fark bulunmuştur. Farkın hangi iş stresi süresi düzeyinden kaynaklandığını elde etmek için yapılan Tukey ikili kıyaslama göre iş stresi süresi 2 saate kadar olan bireylerin ZDZD puanı en yüksek iken, iş stresi süresi 3-4 saat olan bireylerin ZDZD puanı orta ve son olarak iş stresi süresi 5 saatten fazla olan bireylerin ZDZD puanı en düşük bulunmuştur.

TEZD puanlarında iş stresi süresinin farklılık yaratıp yaratmadığının testi için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,000<0,050 olduğundan gruplar arasında fark bulunmuştur. Farkın hangi iş stresi süresi düzeyinden kaynaklandığını elde etmek için yapılan Tukey ikili kıyaslama göre iş stresi süresi 2 saate kadar olan bireylerin TEZD puanı en yüksek iken, iş stresi süresi 3-4 saat olan bireylerin TEZD puanı orta ve son olarak iş stresi süresi 5 saatten fazla olan bireylerin TEZD puanı en düşük bulunmuştur.

TTZD puanlarında iş stresi süresinin farklılık yaratıp yaratmadığının testi için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,000<0,050 olduğundan gruplar arasında fark bulunmuştur. Farkın hangi iş stresi süresi düzeyinden kaynaklandığını elde etmek için yapılan Tukey ikili kıyaslama göre iş stresi süresi 2 saate kadar olan bireylerin TTZD puanı en yüksek iken, iş stresi süresi 3-4 saat olan bireylerin TTZD puanı orta ve son olarak iş stresi süresi 5 saatten fazla olan bireylerin TTZD puanı en düşük bulunmuştur.

AKSZ puanlarında iş stresi süresinin farklılık yaratıp yaratmadığının testi için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,000<0,050 olduğundan gruplar arasında fark bulunmuştur. Farkın hangi iş stresi süresi düzeyinden kaynaklandığını elde etmek için yapılan Tukey ikili kıyaslama göre iş stresi süresi 2 saate kadar olan bireylerin AKSZ puanı en yüksek iken, iş stresi süresi 3-4 saat olan bireylerin AKSZ puanı orta ve son olarak iş stresi süresi 5 saatten fazla olan bireylerin AKSZ puanı en düşük bulunmuştur.

GİS puanlarında iş stresi süresinin farklılık yaratıp yaratmadığının testi için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucunda P-Değeri=0,000<0,050 olduğundan gruplar arasında fark bulunmuştur. Farkın hangi iş stresi süresi düzeyinden kaynaklandığını elde etmek için yapılan Tukey ikili kıyaslama göre iş stresi süresi 5 saatin üzerinde olan bireylerin GİS puanı en yüksek iken, iş stresi süresi 3-4 saat olan bireylerin GİS puanı ikinci en yüksek, iş stresi süresi 1-2 saat olan bireylerin GİS puanı üçüncü en yüksek ve son olarak iş stresi süresi olmayan bireylerin GİS puanı en düşük bulunmuştur.

Genel iş stresi (GİS) ile Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği (AKSZ) alt boyutları değişkenleri arasındaki ilişkiyi ifade eden genel hipotezin testi için hesaplanan Pearson korelasyon katsayıları ve p-değerleri Tablo 3.17 ile verilmiştir.

Tablo 3.17. GİS ile AKSZ Alt Boyutları Arasındaki Pearson Korelasyon Sonuçları

Değişkenler	ASZD	ZDZD	TEZD	TTZD	AKSZ
GİS	r = - 0,203** p < .001	r = - 0,342** p < .001	r = - 0,186** p = .001	r = - 0,246** p < .001	r = - 0,272** p < .001

r: Pearson korelasyon katsayısı; p: Anlamlılık düzeyi; * p < .05; ** p < .01 anlamlılık düzeyini ifade eder.

Tablo 3.17 incelendiğinde; Genel Stres İndeksi (GİS) ile Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği (AKSZ) ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir.

GİS ile ASZD arasında negatif yönlü, zayıf düzeyde ancak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -.203, p < .001$).

GİS ile ZDZD arasında orta düzeyde negatif ve anlamlı ilişki gözlenmiştir ($r = -0.342, p < .001$). Bu durum, GİS puanı arttıkça ZDZD algısının azaldığını göstermektedir.

GİS ile TEZD arasında zayıf düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = -0.186, p = .001$).

GİS ile TTZD arasında da zayıf düzeyde negatif bir korelasyon bulunmuştur ($r = -0.246, p < .001$).

Genel AKSZ puanı ile GİS arasında negatif ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ($r = -0.272, p < .001$).

Bu sonuçlar, çalışanların kurumsal serbest zaman desteği algısı arttıkça genel stres düzeylerinin azaldığını göstermektedir. Özellikle zorunlu destekleyici destek (ZDZD) alt boyutunda gözlenen korelasyon düzeyi, bu değişkenin stres düzeylerini açıklamada diğer alt boyutlara göre daha etkili olduğunu işaret etmektedir.

Demografik değişkenlerden yaş değişkeni için de Genel İş Stresi (GİS) ve Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği (AKSZ) alt boyutları değişkenleri arasındaki Pearson korelasyon katsayıları ve p-değerleri Tablo 3.18 ile verilmiştir.

Tablo 3.18. Yaş Değişkeni ile AKSZ Alt Boyutları ve GİS Arasındaki Pearson Korelasyon Sonuçları

Değişkenler	ASZD	ZDZD	TEZD	TTZD	AKSZ	GİS
Yaş	$r = -0,107$ $p = .062$	$r = -0,227^{**}$ $p < .001$	$r = -0,106$ $p = .064$	$r = -0,169^{**}$ $p = .003$	$r = -0,169^{**}$ $p = .003$	$r = 0,032$ $p = .578$

r: Pearson korelasyon katsayısı; p: Anlamlılık düzeyi; * $p < .05$; ** $p < .01$ anlamlılık düzeyini ifade eder.

Tablo 3.18’de yer alan Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre;

Analiz sonuçlarına göre, yaş ile Zorunlu Destekleyici Serbest Zaman Desteği (ZDZD) arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -0.227, p < .001$). Bu bulgu, bireylerin yaşı arttıkça kurumdan algıladıkları destekleyici serbest zaman desteği düzeyinin azaldığını göstermektedir.

Benzer şekilde, yaş ile Takdir Temelli Serbest Zaman Desteği (TTZD) ($r = -.169$, $p = .003$) ve Toplam Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği (AKSZ) ($r = -.169$, $p = .003$) arasında da zayıf düzeyde, negatif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, yaş ilerledikçe çalışanların genel olarak kurumsal serbest zaman desteği algılarının düştüğüne işaret etmektedir.

Buna karşın, yaş ile Zorunlu Destek (ASZD) ($r = -.107$, $p = .062$) ve Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği (TEZD) ($r = -.106$, $p = .064$) alt boyutları arasındaki ilişkiler negatif yönde olsa da, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Ayrıca, yaş ile Genel Stres İndeksi (GİS) arasındaki ilişki de anlamlı değildir ($r = .032$, $p = .578$). Bu durum, bireylerin yaşlarının stres düzeyleri üzerinde belirleyici bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Özet olarak; yaş değişkeni ile AKSZ toplamı ve AKSZ alt boyutu TTZD ve ZDZD arasında ilişki anlamlı bulunmuştur. (P değeri = $0,000 < 0,050$). Bu ilişki negatif yönlü ve zayıf olarak görülmektedir. Ancak ASZD, TEZD ve GİS arasında yaş ile bir ilişki bulunamamıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA VE SONUÇ

Tezin bu bölümünde konuyla ilgili ulusal ve uluslararası çalışmalara yer verilmiştir. Ayrıca tezin bulguları ilgili literatür bulguları ile tartışılarak benzerlikler ve farklılıklar ortaya konulmuştur.

Tablo 4.1. Tez Kapsamında Yapılan İlgili Çalışmalar

Araştırmacı	Araştırma Başlığı	Yıl	Araştırma Yöntemi	Araştırma Amacı	Araştırma Sonuçları
Bilben, R., ve Demirelli, A. E.	“Sağlık Çalışanlarında İş Stresi ve Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İncelenmesi”	2025	Nicel Araştırma (Anket ve Yapısal Eşitlik Modellemesi)	Sağlık çalışanlarının iş stresi ve tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyetine etkisini belirlemek	İş stresi ve tükenmişliğin, işten ayrılma niyetini istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilediği bulunmuştur.
Erentürk, M. K.	“Çalışma Yaşamında İş Stresi ve İş Stresinin Yönetilmesi”	2020	Literatür Taraması	İş stresinin tanımı, nedenleri ve yönetim stratejilerini incelemek	İş stresinin uzun süreli devam etmesinin bedensel ve psikolojik rahatsızlıklara yol açabileceği, bu nedenle etkili stres yönetimi stratejilerinin uygulanmasının önemi vurgulanmıştır.
Özcan, Ç., ve Kızıl, M.	“İş Stres Düzeyinin Çalışanlarda Beslenme Durumu, Diyet Kalitesi ve Antropometrik Ölçümlere Etkisinin Değerlendirilmesi”	2020	Kesitsel Araştırma	İş stresi ve geriliminin beslenme durumu ve antropometrik ölçümler üzerine etkisini değerlendirmek	İş stresi ve geriliminin, çalışanların beslenme alışkanlıkları ve antropometrik ölçümleri üzerinde olumsuz etkileri olduğu belirlenmiştir.
Aydın, G. Ç., Aytaç, S., ve Şanlı, Y.	“İşe İlişkin Duygular, İş Stresi ve Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Hemşireler	2021	Nicel Araştırma (Anket)	Hemşirelerin iş stresi ve tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyetine etkisini incelemek	İş stresi ve tükenmişliğin, hemşirelerin işten ayrılma niyetini artırdığı tespit edilmiştir.

	Üzerinde Bir Araştırma”				
M. Siddesh, H. Ravindra	“Assess the Level of Occupational Stress and to Evaluate the Effectiveness of Planned Teaching Programme on Knowledge Regarding Occupational Stress and Its Management among Security Guards of a Selected Organization, Shimoga, Karnataka”	2020	Tanımlayıcı Çalışma ve Eğitim Müdahalesi	Güvenlik görevlilerinin iş stresi düzeylerini değerlendirmek ve iş stresi yönetimi konusunda planlı bir eğitim programının bilgi üzerindeki etkisini incelemek	Çalışmada, güvenlik görevlilerinin %74'ünün orta düzeyde, %26'sının ise yüksek düzeyde iş stresi yaşadığı tespit edilmiştir. Planlı eğitim programı sonrasında, katılımcıların iş stresi ve yönetimi konusundaki bilgi düzeylerinde anlamlı bir artış gözlenmiştir. □cite□turn0search3□
Hasin, H., Johari, Y. C., Jamil, A., Nordin, E., ve Hussein, W. S.	“The Harmful Impact of Job Stress on Mental and Physical Health”	2023	Sistemantik Literatür İncelemesi	İş stresinin zihinsel ve fiziksel sağlık üzerindeki etkilerini incelemek	İş stresinin depresyon, anksiyete ve tükenmişlik gibi zihinsel sağlık sorunlarına ve kardiyovasküler, kas-iskelet ve gastrointestinal bozukluklar gibi fiziksel sağlık sorunlarına yol açtığı bulunmuştur.
Araştırmacı	Araştırma Başlığı	Yıl	Araştırma Yöntemi	Araştırma Amacı	Araştırma Sonuçları
Zhou, Y., ve Li, Y.	“Work stress, mental health, and employee performance”	2022	Nicel Araştırma	İş stresi, zihinsel sağlık ve çalışan performansı arasındaki ilişkileri incelemek	İş stresinin çalışanların zihinsel sağlıklarını olumsuz etkilediği ve bu durumun performans düşüşüne neden olduğu tespit edilmiştir.

Hosseini, S., Katragadda, S., Bhupatiraju, R. T., Ashkar, Z., Borst, C. W., Cochran, K., ve Gottumukkala, R.	“A multimodal sensor dataset for continuous stress detection of nurses in a hospital”	2021	Veri Seti Oluşturma ve Analiz	Hemşirelerin stres seviyelerini sürekli izlemek için çok modlu sensör verileri toplamak ve analiz etmek	Hemşirelerin stres seviyelerinin izlenmesinde çok modlu sensör verilerinin etkili olduğu ve bu verilerin stres tespiti için kullanılabileceği gösterilmiştir.
Szczepańska, A., ve Pietrzyka, K.	“Work ve life stress experienced by professional workers during the COVID-19 pandemic”	2024	Anket Çalışması	COVID-19 pandemisi sırasında profesyonel çalışanların iş ve yaşam stresörlerini incelemek	Pandemi sürecinde profesyonel çalışanların iş ve ev hayatıyla ilgili çeşitli stresörler yaşadığı ve bunların zihinsel sağlık üzerinde olumsuz etkileri olduğu bulunmuştur.
Kurt Dünder, A., ve Gülcan, B.	“Turizm ve Rekreasyonda Stebbins'in Ciddi Boş Zaman Teorisinin Bibliyometrik Analizi”	2022	Bibliyometrik Analiz	Stebbins'in ciddi boş zaman teorisini kullanan çalışmaların turizm ve rekreasyon alanındaki dağılımını incelemek	1996-2022 yılları arasında "rekreasyon" ve "ciddi boş zaman" anahtar kelimeleriyle 51, "turizm" ve "ciddi boş zaman" anahtar kelimeleriyle 54 çalışma yayımlandığı tespit edilmiştir.
Aydoğan, F.	“Dijital Çağın Çocuklarının Serbest Zamanı”	2017	Literatür Taraması	Dijital çağda çocukların serbest zaman kullanımını incelemek	Çocukların serbest zamanlarını dijital medya ve teknolojik cihazlarla geçirme eğiliminde oldukları belirlenmiştir.
Aydoğan, İ., ve Gündoğdu, F. B. (2006).	“Kadın Öğretim Elemanlarının Boş Zamanlarını Değerlendirme Etkinlikleri”	2006	Anket Çalışması	Kadın akademisyenlerin boş zaman değerlendirme etkinliklerini belirlemek	Kadın öğretim elemanlarının boş zamanlarını genellikle ev işleri, dinlenme ve sosyal aktivitelerle değerlendirdikleri bulunmuştur.
Zarotis, G. F., ve Tokarski, W.	“Leisure Time: Behavioural Factors, Course of Life and Lifestyle”	2020	Literatür Taraması	Boş zamanın davranışsal faktörler, yaşam seyri ve yaşam tarzı açısından analizini yapmak	Boş zaman davranışlarının yaş, cinsiyet, eğitim ve gelir gibi demografik ve sosyal faktörlere bağlı olarak değiştiği bulunmuştur.
Araştırmacı	Araştırma Başlığı	Yıl	Araştırma Yöntemi	Araştırma Amacı	Araştırma Sonuçları

Karaderi, B.	“Leisure Time Spending Tendencies of University Students: The Case of TRNC”	2021	Anket Çalışması	Üniversite öğrencilerinin boş zaman değerlendirme eğilimlerini belirlemek	Öğrencilerin çoğunlukla pasif aktiviteleri tercih ettikleri ve KKTC'deki boş zaman olanaklarının yetersiz olduğu tespit edilmiştir.
Chen, B., Wang, L., Li, B., ve Liu, W. (2022).	“Work Stress, Mental Health, and Employee Performance”	2022	Nicel Araştırma	İş stresi, zihinsel sağlık ve çalışan performansı arasındaki ilişkileri incelemek	İş stresinin çalışanların zihinsel sağlıklarını olumsuz etkilediği ve bu durumun performans düşüşüne neden olduğu tespit edilmiştir.
Corrente, M., Park, J., Akuamoah-Boateng, H., Atanackovic, J., ve Bourgeault, I. L. (2024).	“Work ve Life Stress Experienced by Professional Workers During the COVID-19 Pandemic”	2024	Anket Çalışması	COVID-19 pandemisi sırasında profesyonel çalışanların iş ve yaşam stresörlerini incelemek	Pandemi sürecinde profesyonel çalışanların iş ve ev hayatıyla ilgili çeşitli stresörler yaşadığı ve bunların zihinsel sağlık üzerinde olumsuz etkileri olduğu bulunmuştur.
Koç, M. C., ve Pekel, A.	“Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği (AKSZDÖ) Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”	2023	Ölçek Geliştirme ve Psikometrik Değerlendirme	Kurum çalışanlarının serbest zaman etkinliklerine yönelik algıladıkları desteği ölçmek için geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmek	Geliştirilen ölçeğin dört alt boyuttan oluştuğu ve kurumların çalışanlarına sağladığı serbest zaman desteğini ölçmede geçerli ve güvenilir bir araç olduğu belirlenmiştir.
Deveci Şirin, H., ve Şirin, E. F.	“Serbest Zaman Doyumunun Belirlenmesinde Egzersiz Ortamında Algılanan Özerklik Desteği ve Egzersizde Temel Psikolojik İhtiyaçların Rolü: Fitness Merkezleri Üzerine Bir Çalışma”	2023	Anket Çalışması	Fitness merkezi üyelerinin egzersiz ortamında algıladıkları özerklik desteği ve temel psikolojik ihtiyaçlarının serbest zaman doyumunu nasıl etkilediğini incelemek	Egzersiz ortamında algılanan özerklik desteği ve temel psikolojik ihtiyaçların karşılanmasının, bireylerin serbest zaman doyumunu olumlu yönde etkilediği bulunmuştur.
Strassburger, C., Wachholz,	“Organizational leisure benefits – a			İş talepleri ve algılanan iş-yaşam dengesi arasındaki	Kurumsal boş zaman faydalarının, çalışanların boş zaman katılımını

F., Peters, M., Schnitzer, M., ve Blank, C.	resource to facilitate employees' work-life balance?"	2022	Nitel Araştırma (Yarı Yapılandırılmış Mülakatlar)	etkileşimde kurumsal boş zaman fayda programlarının potansiyelini araştırmak	kolaylaştırma, iyileşmelerini artırma ve işyerinde eğlence ihtiyaçlarını karşılama gibi çok yönlü bir organizasyonel kaynak olarak hizmet edebileceği bulunmuştur.
Araştırmacı	Araştırma Başlığı	Yıl	Araştırma Yöntemi	Araştırma Amacı	Araştırma Sonuçları
Wang, P., Wei, X., Hu, D., ve Meng, F.	"Does Leisure Contribute to the Improvement of Individual Job Performance? A Field Tracking Study Based on the Chinese Manufacturing Industry"	2022	Alan Araştırması (Saha Takip Çalışması)	Boş zamanın bireysel iş performansını iyileştirmeye katkıda bulunup bulunmadığını incelemek	Boş zaman katılımı ile bireysel iş performansı arasında ters U şeklinde bir ilişki olduğu ve günlük ortalama 4,7 saatlik boş zamanın en iyi bireysel iş performansını teşvik ettiği bulunmuştur.
Bae, M.-H. (2022).	"Happiness Levels and Leisure Life Satisfaction for Sports Leisure Activity Participants"	2023	Anket Çalışması	Spor boş zaman aktivitelerine katılımın mutluluk düzeyleri ve boş zaman yaşam memnuniyeti üzerindeki etkilerini analiz etmek	Spor boş zaman aktivitelerine katılanların, katılmayanlara göre daha yüksek mutluluk ve boş zaman yaşam memnuniyeti seviyelerine sahip olduğu bulunmuştur.
Demirci, U.	"Polis Özel Güvenlik İşbirliğinin Özel Güvenlik Görevlilerinin İş Stresleri Üzerine Etkisi"	2021	Anket Çalışması	Özel güvenlik görevlilerinin polisle işbirliği algılarının iş stresleri üzerindeki etkisini belirlemek	Polisle işbirliği algısının, özel güvenlik görevlilerinin iş stresini azaltmada etkili olduğu tespit edilmiştir.
Sönmez, G., ve Erkmen, T.	"Güvenlik Kültürünün İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Eğitim Sektörü Örneği"	2022	Anket Çalışması	Güvenlik kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş stresinin düzenleyici rolünü incelemek	Güvenlik kültürünün örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkisi olduğu ve bu etkinin iş stresi tarafından kısmen düzenlendiği bulunmuştur.

Demirci, U.	“Türkiye’de Gerçekleştirilen Güvenlik İşbirliğinin Özel Güvenlik Görevlilerinin Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi”	2022	Anket Çalışması	Polis ve özel güvenlik işbirliği projelerinin, özel güvenlik görevlilerinin tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini incelemek	İşbirliği projelerine katılan özel güvenlik görevlilerinin kişisel başarı algılarında artış olduğu, ancak işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmadığı belirlenmiştir.
Araştırmacı	Araştırma Başlığı	Yıl	Araştırma Yöntemi	Araştırma Amacı	Araştırma Sonuçları
Sandiso Bazana, Kerry Campbell, Trust Kabungaidze	“The Impact of Shift Work on the Health and Wellbeing of Campus Security Guards”	2017	Yarı Yapılandırılmış Görüşmeler ve Tematik Analiz	Vardiyalı çalışmanın kampüs güvenlik görevlilerinin sağlık ve refahı üzerindeki etkilerini daha iyi anlamak	Çalışma, vardiyalı çalışmanın aile hayatında ve dini etkinliklerde aksamalara, sınırlı kontrol nedeniyle strese, çalışma koşullarının sağlık üzerindeki olumsuz etkilerine ve uyku düzeninde bozulmalara yol açtığını ortaya koymuştur. Bu faktörler, çalışanların iş performansını azaltmakta ve örgütün etkinliğini olumsuz etkilemektedir.
Jovanović, J., Šarac, I., Debeljak-Martacic, J., ve Cupi, B.	“The Influence of Specific Aspects of Occupational Stress on Security Guards' Health and Work Ability”	2020	Kesitsel Çalışma	Belirli mesleki stresörlerin güvenlik görevlilerinin sağlık ve iş yeteneği üzerindeki etkilerini incelemek	Yüksek talepler, belirsizlik ve tehditten kaçınma gibi stresörlerin, güvenlik görevlilerinde sağlık bozuklukları ve iş yeteneği kaybıyla ilişkili olduğu bulunmuştur.
Siddesh, M., ve Ravindra, H.	“Assess the Level of Occupational Stress and to Evaluate the Effectiveness of Planned Teaching Programme on	2020		Güvenlik görevlilerinin mesleki stres düzeylerini değerlendirmek ve	Güvenlik görevlilerinin çoğunluğunun orta düzeyde mesleki strese sahip olduğu ve eğitim programının bilgi

	Knowledge Regarding Occupational Stress and Its Management among Security Guards”		Anket ve Eğitim Müdahalesi	planlı eğitim programının etkinliğini ölçmek	düzeylerini artırmada etkili olduğu tespit edilmiştir.
Erçetin, Ş. Ş., Açıkalın, Ş. N., Potas, N., ve Çevik, M. S.	“Estimating Training Effects for Private Security Guards Using Trait Anger, Anger Expression and Stress Coping Levels”	2021	Anket ve Eğitim Müdahalesi	Özel güvenlik görevlilerinin öfke ve stresle başa çıkma düzeylerini değerlendirmek ve eğitim programının etkilerini ölçmek	Eğitim programının, güvenlik görevlilerinin öfke yönetimi ve stresle başa çıkma becerilerini geliştirmede etkili olduğu bulunmuştur.
Jovanović, J., ve Sarac, I.	“Night-Time Shift Work and Related Stress Responses”	2020	Gözlemsel Çalışma	Gece vardiyası çalışmasının güvenlik görevlilerinin stres tepkileri üzerindeki etkilerini değerlendirmek	Gece vardiyasında çalışan güvenlik görevlilerinin, artan stres belirtileri ve sağlık riskleri yaşadığı belirlenmiştir.
Wang, P., Wei, X., Hu, D., ve Meng, F.	“Does Leisure Contribute to the Improvement of Individual Job Performance? A Field Tracking Study Based on the Chinese Manufacturing Industry”	2022	Alan Araştırması	Boş zamanın bireysel iş performansını iyileştirmeye katkıda bulunup bulunmadığını incelemek	Boş zaman katılımı ile bireysel iş performansı arasında ters U şeklinde bir ilişki olduğu ve günlük ortalama 4,7 saatlik boş zamanın en iyi şekilde bireysel iş performansını teşvik ettiği bulunmuştur.
Jovanović, J., Šarac, I., Debeljak-Martacić, J., ve Čupić, B.	“The Influence of Specific Aspects of Occupational Stress on Security Guards' Health and Work Ability”	2020	Kesitsel Çalışma	Belirli mesleki stresörlerin güvenlik görevlilerinin sağlık ve iş yeteneği üzerindeki etkilerini incelemek	Yüksek talepler, belirsizlik ve tehditten kaçınma gibi stresörlerin, güvenlik görevlilerinde sağlık bozuklukları ve iş yeteneği kaybıyla ilişkili olduğu bulunmuştur.
Cannizzaro, E., Cirrincione, L., Mazzucco, W., Scorciapino, A.,	“Night-Time Shift Work and Related Stress Responses:	2020	Gözlemsel Çalışma	Gece vardiyası çalışmasının güvenlik görevlilerinin stres	Gece vardiyasında çalışan güvenlik görevlilerinin kortizol seviyelerinde ve kan basıncında önemli

Catalano, C., Ramaci, T., Ledda, C., ve Plescia, F.	A Study on Security Guards”			tepkileri üzerindeki etkilerini değerlendirmek	değişiklikler gözlemlenmiş, bu da artan stres belirtilerine işaret etmektedir.
Saleem, A., Jamil, F., ve Khalid, R.	“Workplace Stress and Coping Strategies of Security Guards Working in Universities”	2017	Nitel Araştırma (Yarı Yapılandırılmış Görüşmeler)	Üniversitelerde çalışan güvenlik görevlilerinin iş yeri stresörlerini ve başa çıkma stratejilerini araştırmak	Uzun çalışma saatleri ve düşük gelir gibi iş rolüyle ilgili stresörlerin en yaygın olduğu; dini başa çıkma ve kabullenmenin en sık kullanılan başa çıkma mekanizmaları olduğu bulunmuştur.
Yadav, N., ve Kiran, U. V.	“Occupational Stress among Security Guards	2015	Kesitsel Çalışma	Güvenlik görevlileri arasındaki mesleki stresi değerlendirmek	Güvenlik görevlilerinin uzun çalışma saatleri nedeniyle yüksek stres yaşadıkları ve işlerinden ve maaşlarından memnun olmadıkları tespit edilmiştir.
Suginraj, M.	A Study on Stress Management of Security Guards with Special Reference to Trivandrum District”	2016	Tanımlayıcı Araştırma	Trivandrum bölgesindeki güvenlik görevlilerinin stres düzeylerini ve yönetim stratejilerini analiz etmek	Güvenlik görevlilerinin %80'inin iş yerinde depresyon yaşadığı, %55'inin kişisel hayatlarını yaşamaya zaman bulamadığı ve finansal motivasyonun stresi kontrol etmede en etkili yöntem olduğu belirlenmiştir.
Araştırmacı	Araştırma Başlığı	Yıl	Araştırma Yöntemi	Araştırma Amacı	Araştırma Sonuçları
Kivimäki, M., ve arkadaşları	"Job Strain as a Risk Factor for Leisure-Time Physical Inactivity: An	2012	Meta-analiz	İş yükü ve serbest zaman fiziksel inaktivitesi	Yüksek iş stresi yaşayan bireylerin serbest zamanlarında fiziksel

	Individual-Participant Meta-Analysis of Up to 170,000 Men and Women"			arasındaki ilişkiyi incelemek	olarak daha az aktif oldukları bulunmuştur.
Jeong, J.-G., Kang, S.-W., ve Choi, S. B.	"Employees' Weekend Activities and Psychological Well-Being via Job Stress: A Moderated Mediation Role of Recovery Experience"	2020	Anket Çalışması	Çalışanların hafta sonu aktivitelerinin psikolojik iyi oluş ve iş stresi üzerindeki etkilerini araştırmak	Hafta sonu aktivitelerinin, iş stresini azaltarak çalışanların psikolojik iyi oluşlarını artırdığı ve bu etkinin iyileşme deneyimleriyle güçlendiği tespit edilmiştir.
Wolff, M. B., O'Connor, P. J., Wilson, M. G., ve Gay, J. L.	"Associations Between Occupational and Leisure-Time Physical Activity With Employee Stress, Burnout, and Well-Being Among Healthcare Industry Workers"	2021	Kesitsel Çalışma	Mesleki ve serbest zaman fiziksel aktivitelerinin stres, tükenmişlik ve çalışanların iyi oluşu üzerindeki etkilerini incelemek	Serbest zaman fiziksel aktivitelerinin, çalışanların tükenmişlik düzeylerini azaltmada ve genel iyi oluşlarını artırmada olumlu etkileri olduğu bulunmuştur.
Sonnentag, S., ve Fritz, C.	"Recovery from Job Stress: The Stressor-Detachment Model as an Integrative Framework"	2015	Teorik Makale	İş stresinden iyileşme süreçlerini ve serbest zaman aktivitelerinin rolünü incelemek	İş stresinden iyileşmenin, işten zihinsel olarak uzaklaşma ve serbest zaman aktivitelerine katılım yoluyla gerçekleştiği ve bunun çalışanların refahını artırdığı belirtilmiştir.
Taylor, W. C., ve arkadaşları	"The Booster Break Program: Description and Feasibility Test of a Worksite	2010	Müdahale Çalışması	İş yerinde düzenli fiziksel aktivite molalarının uygulanabilirliğini	Düzenli kısa fiziksel aktivite molalarının, çalışanların stres düzeylerini azaltmada ve genel sağlıklarını

	Physical Activity Daily Practice"			ve etkilerini değerlendirmek	iyileştirmede etkili olduğu gösterilmiştir.
Taylor, WC, Shegog, R., Chen, V., ve diğerleri.	"Booster Break Programme: Description and Feasibility Testing of a Workplace Physical Activity Daily Practice"	2010	Müdahale Çalışması	İş sürekli düzenli fiziksel aktivite molalarının uygulanabilirliği ve devam etmektedir	Düzenli kısa fiziksel aktivite molalarının, çalışanların stres seviyelerinin azaltılmasında ve genel sağlıklarının uygulanmasında etkili olduğu görülmektedir.
Araştırmacı	Araştırma Başlığı	Yıl	Araştırma Yöntemi	Araştırma Amacı	Araştırma Sonuçları
Largo-Wight, E., Wlyudka, PS, Merten, J. ve Cuvelier, EA	"Effectiveness and Feasibility of a 10 Minute Employee Stress Intervention: An Outdoor Booster Break"	2017	Pilot Çalışma	Günlük açık hava molalarının (Outdoor Booster Break) uygulanabilirliğini ve stres üzerinde mevcut olduğunu görmek	Açık havada kalma kısa molaların, çalışanların stres düzeylerini azaltmada etkili olduğu tespit edilmiştir.
Taylor, WC, Paxton, RJ, Shegog, R., ve diğerleri.	"The Effect of Reinforcing Breaks and Computer Alerts on Physical Activity and Sedentary Behaviour Among Desk-Based Workers: A Clustered Randomised Controlled Trial"	2016	Küme-Rastgele Kontrollü Çalışma	Booster Break programı ve bilgisayar başında çalışanların fiziksel aktivite ve hareketsiz kalmalarının mevcut durumlarının değerlendirilmesi	Düzenli Booster Break molalarının, fiziksel aktivite seviyelerinde artış ve hareketsiz davranışlarda yaşadıkları azalmalar tespit edilmiştir.
Kivimäki, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D.,	"Job Strain as a Risk Factor for Coronary Heart	2012	Meta-Analiz	İş stresi ve koroner kalp hastalığı riski	Yüksek iş stresi, koroner kalp hastalığı riskinde %23 artışla ilişkilendirilmiştir.

Fransson, E. I., Heikkilä, K., Alfredsson, L., ... ve Theorell, T.	Disease: A Collaborative Meta-Analysis of Individual Participant Data"			arasındaki ilişkiyi incelemek	
Huang, Y., Xu, S., Hua, J., Zhu, D., Liu, C., Hu, Y., ve Xu, D.	"Association Between Job Strain and Risk of Incident Stroke: A Meta-Analysis"	2015	Meta-Analiz	İş stresi ve inme riski arasındaki ilişkiyi değerlendirmek	Yüksek iş stresi, inme riskinde %22 artışla ilişkilendirilmiştir.
Taylor, WC, Paxton, RJ, Shegog, R., ve diğerleri.	"The Effect of Reinforcing Breaks and Computer Alerts on Physical Activity and Sedentary Behaviour Among Desk-Based Workers: A Clustered Randomised Controlled Trial"	2016	Küme-Rastgele Kontrollü Çalışma	Booster Break programı ve bilgisayar başında çalışanların fiziksel aktivite ve hareketsiz kalmalarının mevcut durumlarının değerlendirilmesi	Düzenli Booster Break molalarının, fiziksel aktivite seviyelerinde artış ve hareketsiz davranışlarda yaşadıkları azalmalar tespit edilmiştir.

4.1.Tartışma

Bu araştırmada, güvenlik görevlilerinin algıladıkları kurumsal serbest zaman desteği ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Başka bir deyişle, kurum tarafından çalışanların boş zaman faaliyetlerine verilen desteğin artması, çalışanların iş yerindeki stres düzeylerini bir miktar azaltmaktadır. Literatürde de örgütsel desteğin çalışanların stresini azaltıcı etkisine dair bulgular bulunmaktadır. Genel olarak algılanan örgütsel desteğin iş stresini azaltıp tükenmişliği hafiflettiği ve iş tatminini artırdığı vurgulanmaktadır (Bazana, Campbell ve Kabungaidze, 2017; Jovanović vd., 2020). Nitekim Demirci (2021) de özel güvenlik görevlilerinin, polis teşkilatıyla iş birliği algısı yükseldikçe iş stresi düzeylerinin

anlamalı biçimde azaldığını bulgulamıştır. Bu çalışmalar, çalışanların kurumlarından gördükleri desteğin, stres faktörlerine karşı bir tampon görevi görebileceğini ortaya koymaktadır. Mevcut araştırmada elde edilen negatif korelasyon bulgusu da bu çerçevede değerlendirilebilir.

Araştırma bulgularına göre cinsiyet, ne güvenlik personelinin iş stresi düzeylerinde ne de algıladıkları serbest zaman desteğinde anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Hem kadın hem erkek güvenlik görevlilerinin stres ve algılanan boş zaman desteği puanları benzer bulunmuştur. Bu sonuç, bazı literatür bulgularıyla örtüşmektedir. Örneğin, yüksek stresli meslek gruplarından biri olan infaz koruma memurları üzerinde yapılan bir araştırmada kadın ve erkek görevlilerin benzer düzeyde iş stresi yaşadığı bildirilmiştir (Gross vd., 1994). Özellikle erkek egemen iş ortamlarında kadın çalışanların stres düzeylerinin erkeklere yakın olabileceği, stres kaynaklarının cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm çalışanları etkileyebileceği belirtilmektedir. Nitekim Erentürk (2020), iş stresinin temel nedenlerinin çalışma koşulları ve taleplerle ilgili olduğunu, uzun süre devam eden stresin herkes için benzer bedensel ve psikolojik sorunlara yol açabildiğini vurgulamıştır. Bu araştırmadaki cinsiyet bulgusuna benzer şekilde, Aydın vd. (2021) hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada kadın ve erkek sağlık çalışanlarının iş stresi ve tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir fark gözlemediklerini rapor etmişlerdir. Dolayısıyla mevcut bulgu, iş stresinin bu sektörde cinsiyetten çok işin yapısına ve çalışma koşullarına bağlı olabileceğini düşündürmektedir.

Öte yandan, literatürde kadın çalışanların daha yüksek iş stresi yaşayabildiğine dair bulgular da vardır. Özellikle güvenlik görevlileri gibi zorlu çalışma koşullarında, kadınların aile ve iş rollerini dengeleme yükümlülüğü nedeniyle daha fazla stres altında kalabildiği bildirilmiştir. Yadav ve Kiran (2016) Hindistan'da yaptıkları araştırmada kadın güvenlik görevlilerinin erkeklere kıyasla daha yüksek düzeyde iş stresi yaşadığını, bunun nedenleri arasında uzun çalışma saatleri, gece vardiyalarında karşılaşılan güçlükler ve aile sorumluluklarını saymışlardır. Bu açıdan bakıldığında, bizim çalışmamızda cinsiyet farkı çıkmaması, örnekteki kadın sayısının görece az (yaklaşık %12) olmasından veya kurumun kadın çalışanlara yönelik özel düzenlemelerinden kaynaklanmış olabilir. Kadın güvenlik görevlilerinin dağılımı

dengelessiz olduğu için istatistiksel olarak fark tespit edilememiştir. Ayrıca araştırmanın yapıldığı kurumda kadın çalışanlar daha az riskli veya daha rahat pozisyonlarda istihdam ediliyor olabilir; bu da kadın ve erkek stres düzeylerini yakınlaştırmış olabilir. Sonuç olarak, cinsiyet değişkeninin etkisi literatürde bağlama göre farklılık gösterebildiği için, bu konuda genelleme yaparken temkinli olunmalıdır.

Araştırmada gelir düzeyi önemli bir farklılık yaratan demografik değişkenlerden biri olmuştur. Düşük gelirli güvenlik personelinin iş stresi puanları yüksek gelir grubuna göre anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. Buna karşın, algılanan serbest zaman desteği düzeyi düşük ve orta gelir gruplarında daha düşük, yüksek gelir grubunda belirgin biçimde daha yüksek saptanmıştır. Literatürde gelir düzeyinin çalışanların stres ve memnuniyet düzeyleriyle ilişkili olduğu iyi bilinmektedir. Düşük gelir, genellikle finansal sıkıntıları beraberinde getirerek çalışanların üzerinde ek bir stres kaynağı yaratır (Özcan ve Kızıl, 2020). Mali olarak geçim sıkıntısı yaşayan çalışanların işle ilgili stresörlere karşı dayanıklılığı azalabilmekte, bu kişiler işyerinin sunduğu boş zaman imkanlarını değerlendirmekte de zorlanabilmektedir. Nitekim Bilben ve Demirelli (2025), sağlık sektörü çalışanları arasında yaptıkları çalışmada iş stresi ve tükenmişlik düzeylerinin özellikle daha düşük gelirli gruplarda yüksek olduğunu ve bunun işten ayrılma niyetini artırdığını belirlemiştir. Yüksek gelir düzeyine sahip çalışanlar ise genellikle daha iyi yaşam koşullarına, işe daha fazla hakimiyete veya kurumsal imkanlara erişim açısından avantaja sahip olabilmektedir. Bu durum, onların iş dışı etkinliklere katılımını ve kurumsal boş zaman desteklerinden yararlanmasını kolaylaştırarak stresten korunmalarını sağlayabilir. Ayrıca yüksek gelirli çalışanlar, işyerinin sunduğu sosyal ve sportif etkinliklere katılım konusunda daha istekli olup kendilerini desteklenmiş hissetmektedirler. Bu araştırmada yüksek gelir grubunun tüm serbest zaman desteği alt boyutlarında en yüksek puanları alması, gelir düzeyinin kurumsal boş zaman olanaklarını algılama biçimini etkilediğine işaret etmektedir. Düşük gelirli çalışanların ise hem finansal baskılar hem de uzun çalışma saatleri nedeniyle boş zaman faaliyetlerine yeterince katılamayıp kurumdan yeterli destek görmediklerini düşünmeleri mümkündür. Sonuç olarak, gelir düzeyi ile iş stresi arasında ters orantılı bir ilişki bulunması literatürdeki beklentileri doğerulamaktadır; daha iyi maddi

koşullara sahip çalışanların iş stresi daha düşük ve boş zaman algıları daha olumlu olmaktadır (Aydın vd., 2021; Erentürk, 2020).

Mesleki tecrübe (iş deneyimi) değişkeni incelendiğinde, bu çalışmada güvenlik görevlilerinin hizmet süresi arttıkça algılanan toplam serbest zaman desteğinde veya iş stresi düzeylerinde anlamlı bir değişim olmadığı görülmüştür. Deneyim grupları (örneğin 1 yıldan az, 1-2 yıl, ... 7 yıl ve üstü) arasında genel iş stresi puanları istatistiksel olarak farklılık göstermemiştir. Bu sonuç, deneyimli çalışanların strese karşı daha dayanıklı hale gelmesi veya deneyimsiz çalışanların başlangıçtaki öğrenme zorluklarını zamanla atlatmasıyla ilişkili olabilir. Literatürde, iş deneyiminin stres üzerindeki etkisi konusunda tutarsız bulgular mevcuttur. Bazı çalışmalar, işe yeni başlayanların uyum sürecinde daha fazla stres yaşayabildiğini belirtirken, bazıları uzun yıllar aynı işte çalışmanın monotonluk ve tükenmişlik getirebileceğini öne sürmektedir (Siddesh ve Ravindra, 2020). Bizim bulgularımız, güvenlik görevlilerinde bu iki etkinin dengelenmiş olabileceğini düşündürmektedir. Özellikle güvenlik hizmetinde belirli bir süre çalışıp mesleğe uyum sağlayanlar, işin gereklerini öğrendikçe stresle başa çıkma becerilerini geliştirmiş olabilirler. Nitekim mevcut çalışmada 7 yıl ve üzeri tecrübeye sahip grubun stres puanı ile yeni başlayanların puanı arasında fark görülmemesi, tecrübenin stres seviyesini tek başına düşürmediğini göstermektedir. Bununla birlikte, serbest zaman desteğinin alt boyutlarından zamana dayalı destek konusunda 1-2 yıl tecrübeye sahip görevlilerin puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu alt boyutta, çok deneyimli personelin destek algısı biraz daha düşük kalmıştır. Bunun olası nedeni, kuruma yeni giren veya birkaç yıllık çalışanlara iş-özel yaşam dengesi kurmaları için başlangıçta daha esnek zaman imkânları sunulması ya da onların bu tür desteklere daha fazla dikkat etmeleri olabilir. Kıdem arttıkça çalışanlar, kurumun sağladığı boş zaman esnekliklerini kanıksayıp artık bir destek olarak görmeyebilir veya kurumsal desteğin yetersiz yönlerine daha eleştirel yaklaşabilir. Sonuç olarak, mesleki tecrübe açısından genel bir farklılık saptanmamış olması, iş stresinin bu meslekte deneyimden ziyade anlık çalışma koşulları ve bireysel farklılıklardan etkilendiğini düşündürmektedir.

Çalışmada çalışma şekli/vardiya değişkeni de incelenmiş; sabit gündüz, gece veya dönerli vardiya gibi farklı çalışma saatlerinin, çalışanların stres ve algılanan

destek düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmadığı gözlenmiştir. Özellikle örneklemin büyük çoğunluğunun (%79 civarında) dönerli vardiya sisteminde çalıştığı, az sayıda personelin sabit sabah ya da gece vardiyasında olduğu hatırlanırsa, gruplar arasındaki dengesiz dağılım fark tespitini zorlaştırmış olabilir. Buna karşın, literatürde vardiyalı çalışmanın çalışan refahı üzerindeki olumsuz etkileri sıkça vurgulanmaktadır. Bazana, Campbell ve Kabungaidze (2017), Güney Afrika'da kampüs güvenlik görevlileriyle yaptıkları nitel çalışmada vardiyalı çalışmanın çalışanların aile hayatında aksamalara yol açtığını, dini ve sosyal etkinliklere katılımı zorlaştırdığını, kontrol duygusunun azalmasına bağlı olarak strese neden olduğunu ve uyku düzenini bozduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgular, vardiyalı çalışma sisteminin psikososyal bir risk etmeni olduğunu göstermektedir. Mevcut araştırmada vardiya türüne göre belirgin bir stres farkı bulunmaması, tüm güvenlik personelinin benzer zorluklarla karşı karşıya olmasıyla açıklanabilir. Güvenlik hizmeti, hangi vardiyada olursa olsun dikkat ve sorumluluk gerektiren, kesintisiz bir hizmettir ve her vardiyanın kendine özgü stres kaynakları olabilir. Örneğin, gece vardiyasındakiler güvenlik riskleri ve biyolojik ritim bozulması yaşarken, gündüz vardiyasındakiler yoğun insan trafiği ve yönetsel baskılarla karşılaşabilir. Dönerli vardiyada ise sürekli değişen saatlere uyum sağlama güçlüğü vardır. Bu farklı stresörler neticede toplam stres düzeyini benzer seviyelere çıkarmış olabilir. Ayrıca, dönerli vardiya çalışanlarının sayısal olarak baskın olması, grup içi varyasyonu artırarak gruplar arası farkın istatistiksel anlamlılığa ulaşmasını engellemiş de olabilir. Dolayısıyla, her ne kadar literatürde vardiyalı çalışmanın zararlı etkileri belirtilse de, bu çalışmada vardiya kategorileri arasında keskin bir fark görülmemiştir. İleride daha dengeli ve geniş örneklemle yapılacak araştırmalar, spesifik olarak gece ve gündüz çalışan güvenlik görevlilerinin stres düzeylerini karşılaştırarak daha net sonuçlar ortaya koyabilir.

Bu araştırmanın çarpıcı bulgularından biri, çalışma süresi (aylık çalışma saati) ile ilgili olarak ortaya çıkmıştır. Aylık çalışma saati arttıkça (özellikle 200 saatin üzerinde çalışıldığında) güvenlik görevlilerinin iş stresi anlamlı biçimde yükselmekte, buna karşın algıladıkları kurumsal serbest zaman desteği belirgin biçimde azalmaktadır. En uzun saatler çalışan grup (ayda ≈201 saat ve üzeri, yani haftada ~50-55 saatten fazla) en yüksek stres puanlarına sahipken, bu grubun algıladığı boş zaman

desteđi en dūřuk dūzeydedir. Buna karřılık daha makul sūrelerde (orneđin ayda 150 saat ve altında, haftada \approx 35-40 saat civarı) alıřan gōrevliler daha dūřuk stres ve daha yūksek destek algısı bildirmişlerdir. Bu sonuçlar iř-yařam dengesi literatūriyle tutarlıdır. Ařırı uzun çalıřma saatlerinin çalıřan sađlıđı ve psikolojisi üzerinde olumsuz etkileri olduđu pek çok arařtırmada ortaya konmuřtur. Dūnya Sađlık Őrgūti (WHO) ve Uluslararası alıřma Őrgūti (ILO) tarafından yapılan bir kūresel analiz, haftada 55 saatten fazla çalıřmanın inme riskini %35, kalp hastalıđından Őlme riskini %17 artırdıđını gōstermiřtir (WHO ve ILO, 2021). Uzun alıřma sūreleri, çalıřanların dinlenme ve yenilenme fırsatlarını kısıtlayarak kronik yorgunluk, stres birikimi ve tūkenmiřliđe yol açmaktadır. Őzellikle gūvenlik gōrevlileri gibi mesailerinin būyuk kısmını ayakta, devriye gezerek veya dikkatli bir řekilde çevreyi gōzleyerek geçirmek zorunda olan mesleklerde, fazla mesai yapmak hem fiziksel hem zihinsel olarak yıpratıcı olmaktadır. Jovanović vd. (2020) tarafından yapılan bir çalıřmada yūksek iř talepleri ve uzun çalıřma saatlerinin, gūvenlik alıřanlarında sađlık bozuklukları ve iř yeteneđi kaybıyla iliřkili bulunduđu rapor edilmiřtir. Mevcut arařtırmada da benzer řekilde, ařırı çalıřan personelin kurumun boř zamana iliřkin sunduđu desteklerden yararlanamadıđı ya da bunları yetersiz bulduđu anlařılmaktadır. Sūrekli mesai halinde olan bir çalıřan, ne ailevi ne de kiřisel boř zaman aktivitelerine zaman ayırabildiđi için “serbest zaman desteđi” kavramı onun için anlamını yitirebilir. Nitekim 200 saat ũzeri çalıřanların serbest zaman desteđi puanlarının bariz řekilde dūřuk olması, muhtemelen bu kiřilerin kurumun sunduđu etkinliklere katılmaya vakit bulamadıđını veya izin kullanmakta zorlandıđını gōstermektedir. Aynı grubun stres puanlarının yūksek oluřu da ařırı iř yūkūnūn bir sonucudur. Bu bulgu, Őzcan ve Kızıl (2020)’ın stresin çalıřanların yařam alıřkanlıklarını ve sađlık gōstergelerini olumsuz etkilediđi yōnűndeki bulgularıyla da Őrtūřmektedir. Dolayısıyla, kurumsal anlamda çalıřanların makul sūrelerle çalıřmasını sađlamak, hem onların stresini azaltacak hem de boř zaman desteđine eriřimlerini kolaylařtıracaktır. İř yasaları ve kurum politikaları, haftalık çalıřma saatlerinin sınırlandırılması ve fazla mesainin kontrol altında tutulması yōnűnde uygulanırsa, çalıřanların iř dıřı yařamlarına zaman ayırabilmeleri mūmkūn olacak, bu da iře daha dinlenmiř ve motive dōnmelerine katkı sađlayacaktır.

Araştırmada boş zaman etkinliklerine katılım değişkeni, beklenen biçimde güçlü farklılıklar ortaya koymuştur. Kurumun düzenlediği sosyal, sportif veya kültürel etkinliklere düzenli katılan güvenlik görevlilerinin, algılanan serbest zaman desteği puanları en yüksek bulunmuştur. Etkinliklere ara sıra katılan grubun puanları orta düzeyde kalırken, hiç katılmayan grubun algıladığı destek belirgin biçimde düşüktür. Bu durum son derece anlaşılabilir; zira boş zaman etkinliklerine fiilen katılım gösteren kişiler, kurumlarının onlara sunduğu imkanları doğrudan deneyimlemekte ve destek hissetmektedirler. Kurum içi etkinliklere katılan çalışanlar da bu etkinliklerden keyif almakta, sosyalleşmekte ve dolayısıyla iş dışında desteklendiklerini düşünmektedirler. Bu araştırmanın bulguları, boş zaman katılımının sadece algılanan desteği değil, iş stresi düzeyini de etkilediğini göstermiştir. Etkinliklere hiç katılmayan çalışanlar, katılanlara göre anlamlı derecede daha yüksek iş stresi puanları bildirmişlerdir. Özellikle “katılmayan” grubun stres ortalaması en yüksek iken, kısmen katılan ve düzenli katılan grupların stres düzeyleri benzer ve daha düşüktür. Bu da etkinliklere en azından arada sırada dahi olsa katılım göstermenin bile stres üzerinde olumlu bir etkisi olabileceğine işaret etmektedir. Literatürde boş zaman faaliyetlerine katılımın bir tür stres giderme ve psikolojik yenilenme işlevi gördüğü geniş biçimde kabul görmektedir. Bireylerin iş dışındaki hobileriyle uğraşması, sportif veya sosyal etkinliklerde yer alması, “psikolojik gevşeme” ve işten zihinsel ayrılma (detachment) sağlayarak işe bağlı stresi azalttığı ortaya konmuştur (Bazana vd., 2017). Özellikle ağır iş koşullarına sahip çalışanların serbest zamanlarında yaptıkları aktiviteler, bir tür başa çıkma mekanizması gibi etki göstermekte, bu sayede çalışanlar tükenmişlikten korunabilmektedir. Bu çalışmada güvenlik görevlilerinin verileri de bu durumu desteklemektedir: Kurumun sunduğu etkinliklerden uzak duran, belki kişisel nedenlerle katılım göstermeyen bireyler daha yüksek stres bildirmiştir. Bu kişiler muhtemelen işten arta kalan zamanlarında yeterince dinlenememekte veya sosyal destek alamamaktadır. Buna karşın etkinliklere katılanlar, iş arkadaşlarıyla iletişim kurma, eğlenme ve fiziksel aktivite gibi olanaklar bularak streslerini hafifletmektedir. Literatürde, çalışanların boş zaman aktivitelerinin işe yönelik duygularını ve bağlılıklarını da etkilediği belirtilmiştir. Örneğin Sönmez ve Erkmen (2022), güvenlik sektöründe örgütsel kültür ve bağlılık ilişkisini incelerken, çalışanların stres düzeylerinin düşürülmesinin örgütsel bağlılığı güçlendirdiğini rapor etmişlerdir.

Kurum içinde sağlanan sosyal destek ve boş zaman imkanları da bu bağlamda örgütsel bağlılığı dolaylı olarak artırabilir, çünkü çalışan kendisine değer verildiğini hisseder. Ayrıca Siddesh ve Ravindra (2020) çalışmasında güvenlik görevlilerinin çoğunluğunun orta düzeyde mesleki strese sahip olduğunu belirtmekle birlikte, strese karşı eğitim ve farkındalık programlarının önemine değinmiştir. Bu, kurumların sadece etkinlikler değil, aynı zamanda stres yönetimi eğitimleriyle de çalışanlarına destek olması gerektiğini göstermektedir. Mevcut araştırmanın sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, çalışanlara sunulan serbest zaman destekleri ile onların iş stresleri arasında anlamlı ilişkiler ve farklılıklar mevcuttur. Bulgular, kurumsal boş zaman desteğinin çalışanların iş doyumunu ve psikolojik sağlığı açısından önemli bir unsur olabileceğini düşündürmektedir.

4.2.Sonuç

Bu araştırmada güvenlik görevlilerinin iş stresi düzeyleri ile algıladıkları kurumsal serbest zaman desteği kapsamlı biçimde incelenmiştir. Genel olarak bulgular, güvenlik personelinin iş stresinin orta düzeyde olduğunu ve algıladıkları kurumsal serbest zaman desteğinin de orta düzeyde gerçekleştiğini göstermektedir. İki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir negatif ilişki saptanmış; kurum tarafından sunulan serbest zaman olanaklarını ve desteğini daha yüksek algılayan çalışanlar, iş ortamındaki stresi biraz daha düşük hissetme eğiliminde olmuşlardır. Bu durum, kurumsal desteğin çalışanların stresini hafifletici bir kaynak olabileceğine işaret etmektedir.

Demografik değişkenler açısından sonuçlar özetlenecek olursa:

Cinsiyet bakımından kadın ve erkek güvenlik görevlilerinin ne iş stresi ne de serbest zaman desteği algıları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Kadın çalışan sayısının az olmasına rağmen, eldeki veriler bu meslekte stresin cinsiyete göre değişmediğini düşündürmektedir.

Gelir düzeyi, hem iş stresi hem de boş zaman desteği algısında belirleyici bir faktör olarak ortaya çıkmıştır. Düşük gelirli çalışanlar, yüksek gelir grubuna kıyasla daha yüksek iş stresi bildirirken; kurumsal serbest zaman desteğini en yüksek algılayan

grup yüksek gelirli çalışanlar olmuştur. Bu bulgu, maddi koşulların çalışan memnuniyeti ve stresi üzerindeki etkisini doğrulamaktadır.

Mesleki tecrübe (çalışma yılı) bakımından gruplar arasında genel bir farklılık bulunmamıştır. Uzun yıllar deneyime sahip olmak, bu araştırmada ne stresi azaltıcı ne de serbest zaman desteği algısını artırıcı bir etki göstermemiştir. Sadece zamana dayalı destek boyutunda, 1-2 yıl tecrübeli görevlilerin biraz daha yüksek puan aldığı görülmüştür.

Vardiya türü (sabah, akşam, gece, döner) açısından anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Farklı vardiyalarda çalışan güvenlik görevlilerinin ortalama stres ve destek algıları benzer düzeylerde seyretmiştir. Bu, vardiyaya bağlı stres faktörlerinin dengelenmiş olabileceğini düşündürmektedir.

Aylık çalışma süresi değişkeni, kritik bir bulgu olarak, fazla mesai yapan çalışanların (ayda 200 saatin üzerinde) daha yüksek strese ve daha düşük destek algısına sahip olduğunu göstermektedir. Makul saatlerde (örneğin ayda 150 saat ve altında) çalışanların ise stres düzeyleri düşük, algıladıkları kurumsal serbest zaman desteği yüksek bulunmuştur. Bu sonuç, aşırı çalışma yükünün çalışan refahını olumsuz etkilediğini açıkça ortaya koymaktadır.

Kurumsal etkinliklere katılım düzeyi, algılanan serbest zaman desteği ve stres üzerinde önemli farklar yaratmıştır. Kurumun sağladığı sosyal ve sportif etkinliklere düzenli katılan güvenlik görevlileri, kurumdan algıladıkları boş zaman desteğini en yüksek düzeyde hissetmişler ve iş stresi puanları en düşük grup olmuştur. Hiç etkinliklere katılmayanlar ise en düşük destek algısına ve en yüksek stres düzeyine sahiptir. Bu bulgu, boş zaman etkinliklerine katılımın çalışanların stresini azaltıcı etkisine ve destek algısını pekiştirici yönüne dikkat çekmektedir.

Genel olarak araştırmamız göstermektedir ki, güvenlik görevlilerinin iş stresi, bireysel ve kurumsal çeşitli etkenlerden etkilenmektedir. Kurumların çalışanlara sunduğu serbest zaman imkanları ve destek uygulamaları, çalışanların stresinin yönetilmesinde önemli bir araç olabilir. Özellikle yoğun ve riskli görev yapan güvenlik personeli için boş zaman faaliyetleri, psikolojik bir nefes alanı işlevi görerek tükenmişlik düzeylerini aşağı çekebilir. Bu araştırmanın bulguları literatürdeki benzer

çalışmalarla büyük ölçüde uyum göstermektedir. Boş zaman desteğinin yüksek olması, çalışan bağlılığını ve mutluluğunu artırırken iş stresi gibi olumsuzlukları azaltabilmektedir (Demirci, 2021). Bununla birlikte, çalışma süresi gibi faktörlerin yol açtığı yüksek stres, hem çalışan sağlığına zararlı hem de kurumsal verimlilik açısından riskli bir durumdur. Dolayısıyla, kurum yöneticilerinin bu bulguları dikkate alarak çalışanların iş-özel yaşam dengesini destekleyecek önlemler alması yerinde olacaktır.

4.3.Sınırlılıklar

Bu araştırmanın bulguları dikkat çekici olmakla birlikte, birkaç önemli sınırlılık barındırmaktadır. İlk olarak, araştırmanın örnekleme belirli bir coğrafi bölgedeki (Konya) ve belirli kurumlara bağlı güvenlik görevlileriyle sınırlıdır. Sonuçlar, sadece bu katılımcı grubunun özelliklerini yansıtmakta olup tüm güvenlik sektörü geneline doğrudan genellenemeyebilir. Farklı şehirler veya sektörlerde (örneğin özel şirket vs. kamu kurumu güvenlik birimleri) çalışan güvenlik görevlileri ile yapılacak araştırmalar farklı sonuçlar verebilir.

İkinci olarak, örneklemedeki kadın güvenlik görevlisi sayısının düşük olması (n=38, %12 civarı), cinsiyet karşılaştırmalarında istatistiksel güç sınırlaması yaratmıştır. Kadın ve erkek çalışanların stres ve boş zaman desteği algılarında gerçekten fark olmaması da mümkündür; ancak kadın grubunun azlığı, varsa küçük farkların ortaya çıkmasını engellemiş olabilir. Bu durum, cinsiyet bulgusunun temkinli yorumlanmasını gerektirir.

Üçüncü olarak, araştırma verileri anket yöntemiyle öz bildirim (self-report) yoluyla toplanmıştır. İş stresi ve algılanan serbest zaman desteği gibi değişkenlerin çalışanlar tarafından subjektif olarak beyan edilmesi, ortak yöntem yanlılığı (common method bias) riskini taşımaktadır. Katılımcılar, anket sorularına kendi algı ve duygularına dayanarak yanıt verdiği için, sosyal istenirlik etkisiyle gerçek duygularını tam yansıtmayabilir veya anlık ruh hallerinden etkilenebilirler. Bu da sonuçlarda yanlılıklara yol açmış olabilir. Gelecekte çok yönlü veri toplama (örneğin yöneticilerin değerlendirmeleri veya fizyolojik stres ölçümleri gibi) bu sınırlamayı aşmaya yardımcı olacaktır.

Dördüncü olarak, araştırma kesitsel bir tasarıma sahiptir; veriler tek bir zaman diliminde toplanmıştır. Bu nedenle, neden-sonuç ilişkileri net olarak kurulamaz. Örneğin, algılanan serbest zaman desteğinin düşük olması mı stresi artırmaktadır yoksa stresten bunalmış çalışanlar mı kurumsal destekleri göz ardı etmektedir, bu doğrultuda kesin bir çıkarım yapmak mümkün değildir. Uzunlamasına veya deneysel desenli çalışmalar, desteğin strese etkisini daha kesin belirleyebilecektir.

Beşinci olarak, ölçme araçlarına ilişkin sınırlılıklar söz konusudur. Araştırmada kullanılan “Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği” ölçeği, literatürde yeni geliştirilmiş bir ölçektir ve sadece bu örnekteki güvenilirlik ve geçerliği incelenmiştir. Farklı sektörlerde ve kültürlerde de geçerli olup olmadığının test edilmesi gerekmektedir. Ayrıca ölçeğin alt boyutlarının (ör. araçsal, zamana dayalı, teşvik edici, toplum temelli destek) her biri için ayrı ayrı sonuçlar sunulmuşsa da tartışmada daha çok toplam desteğe odaklanılmıştır. Alt boyutlar bazında farklı dinamikler olabileceği ve her birinin farklı şekilde yorumlanması gerekebileceği not edilmelidir.

Altıncı ve son olarak, vardiya değişkenine ilişkin bulguların yorumunda, bazı grupların çok küçük örneklem büyüklüğüne sahip olması (örneğin sadece 3 kişi ögle vardiyasında) dikkate alınmalıdır. Bu dengesizlik, istatistiksel analizlerde güç kaybına neden olarak olası gerçek farkların istatistiksel olarak anlamlı bulunamamasına yol açmış olabilir. Ayrıca araştırma sadece vardiya türünü incelemiş, ancak gece vardiyası yapanların spesifik uyku kalitesi, sağlık sorunları gibi boyutlarını değerlendirmemiştir. Bu konular kapsam dışında kalmıştır ve bulguların bu açılardan sınırı bulunmaktadır.

Bu sınırlılıkların farkında olunması, araştırma bulgularının doğru yorumlanması ve genellenmesi açısından önemlidir. Söz konusu kısıtlar, ileride yapılacak çalışmalarda giderilmeye çalışılırsa, güvenlik görevlilerinin iş stresi ve boş zaman destekleri konusunda daha derinlemesine ve genellenebilir sonuçlar elde etmek mümkün olacaktır.

4.4.Öneriler

Bu araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda hem uygulamaya yönelik hem de gelecek araştırmalara yönelik çeşitli öneriler geliştirmek mümkündür:

Güvenlik görevlilerinin iş stresi düzeylerini azaltabilmek için kurumların iş-yaşam dengesini destekleyen politikalar oluşturması önerilir. Özellikle çalışma saatleri bulgusu dikkate alındığında, yöneticiler makul mesai süreleri planlamalı, fazla mesaiyi mümkün olduğunca kısıtlamalıdır. Haftalık çalışma süresinin aşırı yükselmesi hem çalışan sağlığına hem de görev verimliliğine zarar verdiğinden, vardiya planları yeniden düzenlenerek personelin yeterli dinlenme ve boş zamana sahip olması sağlanmalıdır.

Düşük gelirli güvenlik personelinin yüksek stres yaşadığı görülmüştür. Kurumlar, bu gruptaki çalışanlar için maddi iyileştirmeler veya ek sosyal yardımlar planlamayı düşünebilir. Örneğin, performansa dayalı primler, aile ve çocuk yardımları ya da ulaşım ve gıda desteği gibi uygulamalar, düşük gelirli çalışanların ekonomik kaygılarını azaltarak işle ilgili streslerini hafifletebilir. Maddi doyumun artması, çalışanların kuruma bağlılığını ve motivasyonunu da yükseltecektir.

Araştırma, boş zaman etkinliklerine katılımın olumlu etkilerini net biçimde göstermiştir. Bu nedenle, kurumlar çalışanlarına yönelik düzenli boş zaman programları geliştirmelidir. Örneğin, haftalık/aylık spor turnuvaları, piknik, gezi, kültürel etkinlikler, hobi kulüpleri gibi faaliyetler organize edilerek personelin katılımı teşvik edilmelidir. Etkinliklerin zamanlamasında vardiya durumları gözetilerek her çalışanın katılabileceği seçenekler sunulmalıdır. Özellikle gece vardiyasında çalışanların da katılabileceği şekilde esnek planlama yapmak önemlidir. Bu tür programlar, çalışanlar arası sosyal bağı güçlendirecek ve kuruma aidiyet duygusunu artıracaktır.

Boş zaman etkinliklerine katılımı artırmak için teşvik mekanizmaları kullanılabilir. Örneğin, etkinliklere düzenli katılan çalışanlara küçük ödüller verilmesi, katılımın performans değerlendirmesine olumlu bir unsur olarak eklenmesi veya yöneticilerin bizzat etkinliklere katılarak örnek olması gibi yöntemler benimsenebilir. Kurum içi iletişim kanallarında (bülten, e-posta, panolar) etkinliklerin duyurusu yapılarak ve önceki etkinliklerden fotoğraflar paylaşarak çalışanların ilgisi çekilmelidir. Katılım arttıkça, çalışanların algıladığı serbest zaman desteği ve buna bağlı olarak işe yönelik motivasyonları da artacaktır.

Güvenlik görevlilerine yönelik stres yönetimi eğitimleri ve psikolojik danışmanlık hizmetleri sağlanması önerilmektedir. Siddesh ve Ravindra (2020)'nin çalışmasında planlı bir eğitim programının güvenlik görevlilerinin stres yönetimi bilgi düzeyini anlamlı biçimde yükselttiği gösterilmiştir. Benzer şekilde, kurum içi seminerler, atölyeler veya uzman desteği ile çalışanlara stresle baş etme, gevşeme teknikleri, zaman yönetimi, duygu düzenleme gibi konularda eğitim verilmelidir. Bu sayede çalışanlar, yüksek riskli durumlarla veya yoğun iş temposuyla karşılaştıklarında daha etkili başa çıkma stratejilerine sahip olacaklardır. Ayrıca, ihtiyaç duyan personelin erişebileceği gizli ve profesyonel psikolojik destek hizmetleri (örneğin bir psikologla görüşme imkânı) sunmak da çalışan iyi oluşunu destekleyecektir.

Vardiyalı çalışma kaçınılmaz olsa da, döner vardiya sisteminin olumsuz etkilerini azaltmak adına iyileştirmeler yapılabilir. Örneğin, sürekli gece vardiyasında kalan personelin periyodik olarak gündüz vardiyasına geçmesine izin veren rotasyonlar düşünülebilir; böylece çalışanlar uzun süre kesintisiz gece çalışmasının sağlık etkilerinden korunabilir. Vardiya geçişlerinde yeterli dinlenme süresi (off-günler) tanınması, çalışanların biyolojik ritimlerini toparlamaları için önemlidir. Ayrıca vardiya kaynaklı aile ve sosyal yaşam sorunlarını azaltmak için çalışanlara esnek taleplerde bulunma (örneğin önemli bir aile etkinliği için vardiya değişimi talebi) imkânı sunulmalıdır. Kurum kültürü, vardiyadan bağımsız olarak her çalışanın eşit derecede değer gördüğü ve ihtiyaçlarının gözetildiği bir yapıda olmalıdır.

Akademik açıdan, bu çalışma sadece kesitsel veri sunduğu için nedensel ilişkilere dair temkinli olunmalıdır. Gelecekte, boş zaman desteği artırmaya yönelik müdahalelerin (örneğin yeni etkinlikler başlatmak, çalışma saatlerini azaltmak gibi) çalışan stresine etkisini ölçen deneysel çalışmalar yapılması önerilir. Ayrıca niteliksel araştırmalarla (derinlemesine mülakatlar, odak grup görüşmeleri) güvenlik görevlilerinin boş zaman ihtiyaçları, karşılaştıkları engeller ve önerileri derlenebilir. Farklı sektörlerdeki güvenlik personeli (havaalanı güvenliği, banka güvenliği, fabrika güvenliği vb.) arasında karşılaştırmalı çalışmalar yapılarak sektörün doğasının stres ve boş zaman desteği ilişkisini nasıl etkilediği incelenmelidir. Son olarak, kültürel

farklılıklar da göz önünde bulundurularak, farklı ülkelerde benzer çalışmalar yapıp sonuçların tutarlılığı sınanabilir.

Bu önerilerin hayata geçirilmesi, güvenlik görevlilerinin iş tatmini ve psikolojik sağlığı açısından önemli kazanımlar sağlayacaktır. Kurumlar için ise daha düşük stresli ve daha motive çalışanlar demek, iş performansında ve hizmet kalitesinde artış anlamına gelecektir. Güvenlik personelinin zor koşullarda çalıştığı unutulmadan, onlara sunulan sosyal desteklerin ve boş zaman imkanlarının sürekli iyileştirilmesi insani bir yaklaşım ve verimlilik açısından stratejik bir gerekliliktir. Böylelikle, güvenlik görevlilerinin tükenmişlik yaşamadan, kuruma bağlı ve etkin bir şekilde görev yapmaları mümkün olacaktır.

KAYNAKÇA

- Abacı, R. (2014). Okulda stres ve başa çıkma teknikleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 7–22.
- Ade, L., Samdin, E., Sukotjo, N., ve Rommy, N. (2023). Organizational support and emotional intelligence on the performance of police members: Job satisfaction mediated and emotional personnel. *International Journal of Membrane Science and Technology*.
- Ağbuğa, B. (2013). "İlköğretim Beden Eğitimi Yapılandırıcı Öğretim Yaklaşımını Ölçeğinin Türkçe Versiyonu: Bir Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması", *Pamukkale Journal of Sport Science*, 4 (1): 118-126.
- Akyüz, Hayriye Esra . "Yapı Geçerliliği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi: Uygulamalı Bir Çalışma". *Bitlis Eren Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi 7 / 2 (Aralık 2018): 186-198.*
- Ali, L., ve Güney, E. (2022). Özel güvenlik eğitimi (Türkiye-Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti karşılaştırması). *Türkiye Mesleki ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 92–107.
- Al-Mulla, K. I. (2018). Stress reduction strategies for improving private security officer performance [Unpublished master's thesis]. Walden University.
- Arslan, S. (2011). Serbest zaman kullanımı: Sıradan serbest zaman etkinlikleri ve sistemli serbest zaman etkinlikleri. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(2), 1–10.
- Atsan, N. (2016). Decision-making under stress and its implications for managerial decision-making: A review of literature. *International Journal of Business and Social Research*, 6(3), 38–47.
- Aydemir, E. (2022). Time perception in Turkish and German proverbs. *Alman Dili ve Kültürü Araştırmaları Dergisi*, 4(8), 9–20.
- Aydın, G. Ç., Aytaç, S., ve Şanlı, Y. (2020). Hemşirelerde algılanan stres ve stres belirtilerinin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi (Özel Sayı)*, 526.
- Aydın, G. Ç., Aytaç, S., ve Şanlı, Y. (2021). İşe ilişkin duygular, iş stresi ve tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (80), 1–35.
- Aydoğan, F. (2017). Dijital çağın çocuklarının serbest zamanı. *TRT Akademi Dergisi*, 2(4), 604-607.
- Aydoğan, İ., ve Gündoğdu, F. B. (2006). Kadın öğretim elemanlarının boş zamanlarını değerlendirme etkinlikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2), 217-232.
- Bae, M.-H. (2022). Happiness levels and leisure life satisfaction for sports leisure activities participation: Implication for physical education in Korea. *Iranian Journal of Public Health*, 51(9), 2007-2016. <https://doi.org/10.18502/ijph.v51i9.10555>
- Bamberg, E. (1992). Stressoren in der Erwerbsarbeit und in der Freizeit: Zusammenhänge mit psychischen Befindensbeeinträchtigungen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 36(2), 84–91.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical

- Considerations”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6): 1173-1182.
- Başgöl, H., Ayhan, İ., ve Uğur, E. (2021). Zaman algısı: Psikolojik, hesaplamalı ve robotik modeller üzerine bir inceleme [Time perception: An examination of psychological, computational, and robotic models]. *IEEE Transactions on Cognitive and Developmental Systems*, 14(2), 301.
- Baştuğ, G., Zorba, E., Duyan, M., ve Çakır, Ö. (2017). Farklı kültürlerde rekreasyon: Boş zaman etkinliklerinin analizi [Recreation in different cultures: Analysis of leisure time activities]. *Journal of Human Sciences*, 14(4), 3895–3904.
- Bazana, S., Campbell, K., ve Kabungaidze, T. (2016). The impact of shift work on the health and wellbeing of campus security guards. *New Voices in Psychology*, 12, 70-93. <https://doi.org/10.25159/1812-6371/2783>
- Bazana, S., Campbell, K., ve Kabungaidze, T. (2017). The impact of shift work on the health and wellbeing of campus security guards. *New Voices in Psychology*, 12(2), 70–93.
- Best, John W. ve Kahn, James V. (2017). *Eğitimde araştırma yöntemleri*, 10. baskı. (O. Köksal Çev. Ed.). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Bilben, R., ve İkinci Demirelli, A. (2025). Sağlık çalışanlarında iş stresi ve tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 23(55), 143-174. <https://doi.org/10.35408/comuybd.1479435>
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Şener (2006). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı- İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları Ve Yorum*, Pegem Akademi Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara
- Cannizzaro, E., Cirrincione, L., Mazzucco, W., Scorciapino, A., Catalano, C., Ramaci, T., Ledda, C., ve Plescia, F. (2020). Night-time shift work and related stress responses: A study on security guards. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 562. <https://doi.org/10.3390/ijerph17020562>
- Chen, B., Wang, L., Li, B., ve Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 1006580. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
- Cibrian-Llenderal, T., Melgarejo-Gutierrez, M., ve Hernandez-Baltazar, D. (2018). Stress and cognition: Psychological basis and support resources. In B. Bernal-Morales (Ed.), *Health and Academic Achievement*. IntechOpen.
- Corrente, M., Park, J., Akuamoah-Boateng, H., Atanackovic, J., ve Bourgeault, I. L. (2024). Work ve life stress experienced by professional workers during the pandemic: a gender-based analysis. *BMC Public Health*, 24(1), 1441. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18677-6>
- Cvjetković, M., Bošnjak, M., Dobovšek-Poslon, M., Bibić, Z., ve Bošnjak, K. (2019). The influence of chronic stress on health and coping mechanisms. *Sanamed*, 14(1), 97–101.
- Dawson, J. F. (2014). Moderation in management research: What, why, when and how. *Journal of Business and Psychology*, 29, 1-19.
- De Bruin, G. P. (2006). *The development of a generic job stress questionnaire*.

- Demirci, U. (2021). Özel güvenlik görevlilerinin profesyonelleşmeye yönelik tutumları: Türkiye’de ampirik bir çalışma. *Verimlilik Dergisi*, 2021, 157–176.
- Demirci, U. (2021). Polis özel güvenlik işbirliğinin özel güvenlik görevlilerinin iş stresleri üzerine etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(3), 877-894. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.880896>
- Demirci, U. (2022). Türkiye’de gerçekleştirilen güvenlik işbirliğinin özel güvenlik görevlilerinin tükenmişlik ve işten ayrılma niyetlerine etkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2), 387-404. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.1045117>
- Deveci Şirin, H., ve Şirin, E. F. (2023). Serbest zaman doyumunun belirlenmesinde egzersiz ortamında algılanan özerklik desteği ve egzersizde temel psikolojik ihtiyaçların rolü: Fitness merkezleri üzerine bir çalışma. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 18(2), 362-385.
- Doğan, B., Cantürk, G., Cantürk, N., Güney, S., ve Özcan, E. (2016). Assessment of private security guards by suicide probability scale and brief symptom inventory. *Rivista di Psichiatria*, 51(2), 72–78.
- Duman, S. (2023). *Dijital detoks ve serbest zaman etkinlikleri*. Özgür Yayınları. <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub174.c81094>
- Edel, F., ve Conway, L. (2015). Perceived organizational support. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), 1–2.
- Erentürk, M. K. (2020). Çalışma yaşamında iş stresi ve iş stresinin yönetilmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 7(56), 2062-2067. <https://doi.org/10.26450/jshsr.1963>
- Friedel, E., Sebold, M., Kuitunen-Paul, S., Nebe, S., Veer, I. M., Zimmermann, U. S., ... ve Heinz, A. (2017). How accumulated real life stress experience and cognitive speed interact on decision-making processes. *Frontiers in Human Neuroscience*, 11, 302.
- Grafenauer, Ž., ve Ekart, G. (2023). *Stres v šoli in na delovnem mestu* [Stress at school and in the workplace]. University of Maribor Press.
- Gregory, S. A., ve Carleton, N. R. (2022). Building resilience in public safety personnel. *Scientia*.
- Gross, G. R., Larson, S. J., Urban, G. D., ve Zupan, L. L. (1994). Gender differences in occupational stress among correctional officers. *American Journal of Criminal Justice*, 18(2), 219–234.
- Gun-Chun, L., ve Song, K.-Y. (2010). Influence of the leisure constraint of a private security guard on his/her task stress and life satisfaction. *Journal of the Korea Contents Association*, 10(4), 359–366.
- Gungaphul, M., Kassean, H., ve Ramnarain, T. (2012). Promoting recreation and leisure in the workplace. *African Journal for Physical, Health Education, Recreation and Dance*, 18, 86–94.
- Haji Mohamad, N., Rehman, N. S., ve Gull, M. (2023). Determinants of work-related stress among nursing professionals. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 11(2).
- Hasan, S., Saleh, M., ve Nur, S. (2023). Work stress and its impact on employee performance, turnover, and absenteeism: A comprehensive study at E ve E Manufacturing. *International Journal of Magistravitae Management*, 1(2).

- Hetherington, C. J. (2004). Private security as an essential component of homeland security (Master's thesis). Naval Postgraduate School, Monterey, CA.
- Hosseini, S., Gottumukkala, R., Katragadda, S., Bhupatiraju, R. T., Ashkar, Z., Borst, C. W., ve Cochran, K. (2022). A multimodal sensor dataset for continuous stress detection of nurses in a hospital. *Scientific Data*, 9, Article 255. <https://doi.org/10.1038/s41597-022-01361-y>
- Iqbal, A., Hakeem, N., ve Nisa, U. (2016). Perceived organizational support: A review on its antecedents and outcomes. *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management ve Technology*, 5(6), 30–38.
- Ismawati, I., Soetjipto, B. E., ve Sopiah, S. (2023). The influence of work-life balance and work from home on work productivity: A systematic literature review (SLR). *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 587–599.
- Jeong, J.-G., Kang, S.-W., ve Choi, S. B. (2020). Employees' weekend activities and psychological well-being via job stress: A moderated mediation role of recovery experience. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1642. <https://doi.org/10.3390/ijerph17051642>
- Joudrey, A. D., ve Wallace, J. E. (2009). Leisure as a coping resource: A test of the job demand-control-support model. *Human Relations*, 62(2), 195–217.
- Jovanović, J., Šarac, I., Debeljak, J. M., Petrović, G. O., Despotović, M., Pokimica, B., ve Čupić, B. (2020). The influence of specific aspects of occupational stress on security guards' health and work ability: Detailed extension of a previous study. *Arhiv za Higijenu Rada i Toksikologiju*, 71(4), 359–374.
- Jovanović, J., Šarac, I., Debeljak-Martacić, J., Petrović Oggiano, G., Despotović, M., Pokimica, B., ve Čupi, B. (2020). The influence of specific aspects of occupational stress on security guards' health and work ability: Detailed extension of a previous study. *Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 71(4), 359–374. <https://doi.org/10.2478/aiht-2020-71-3379>
- Julia, A. M., Reif, E., Spieß, K. F., ve Pfaffinger, K. F. (2021). Sources of stressors. In *Dealing with stress in a modern work environment: Resources matter* (pp. 19–47). Springer.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31–36. <https://doi.org/10.1007/BF02291575>
- Kalaycı, Şeref (2008). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım, 3. Baskı, Ankara
- Karaderi, B. (2021). Leisure time spending tendencies of university students: The case of TRNC. *Asian Journal of University Education*, 17(3), 41-50. <https://doi.org/10.24191/ajue.v17i3.13986>
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler* (24. baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kılıçlar, A., ve Şahin, A. (2020). Zaman kavramına bir bakış: Boş olan zaman mıdır yoksa insan mı? [A perspective on the concept of time: Is time empty or is it the person?]. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(3), 2263–2276.
- Kim, K.-S., Kim, C.-S., ve Lee, K.-L. (2009). Analysis of the views on leisure of security agents. *Journal of the Korea Contents Association*, 9(1), 388–399.
- Kinder, A., Hughes, R., ve Cooper, C. L. (2008). *Employee well-being support: A workplace resource*. Chichester, UK: John Wiley ve Sons.

- Kırpık, G., ve Doğan, M. A. (2020). Çalışanın stres düzeyi ile iş performansı arasında bir ilişki var mı? Eczacılık mesleğine yönelik bir literatür taraması. *OPUS – Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(27), 720–743.
- Kivimäki, M., Fransson, E. I., Heikkilä, K., Nyberg, S. T., Zins, M., Westerlund, H., ... ve Batty, G. D. (2012). Job strain as a risk factor for leisure-time physical inactivity: An individual-participant meta-analysis of up to 170,000 men and women. *American Journal of Epidemiology*, 176(12), 1078-1089. <https://doi.org/10.1093/aje/kws336>
- Koç, A., ve Pekel, S. (2023). Algılanan kurumsal serbest zaman desteği ölçeği Türkçe uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması
- Koç, M. C., ve Pekel, A. (2023). The perceived organizational leisure support scale (POLSS): A Turkish validity and reliability study. *Journal of Physical Education and Sport*, 23(4), 944–949. <https://doi.org/10.7752/jpes.2023.04118>
- Köse, H. (2013). Örgütlerde stres kaynakları ve stres yönetimi. *Anadolu BİL Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 8(29), 37–44.
- Kula, S., ve Şahin, İ. (2015). The impacts of occupational stress on the work-related burnout levels of Turkish National Police members. *International Journal of Public Policy*, 11(4–6), 169–185.
- Kurt Dündar, A., ve Gülcan, B. (2022). Turizm ve rekreasyonda Stebbins’in ciddi boş zaman teorisinin bibliyometrik analizi. *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(9), 1235-1250.
- Lachance, J.-P., Corbière, M., Hains-Monfette, G., ve Bernard, P. (2020). Clearing your mind of work-related stress through moderate-to-vigorous leisure-time physical activity: What ‘dose’ it takes? medRxiv.
- Li, S. (2019). Perceived organizational support: A literature review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155–175.
- Lien, C., ve Cheng, Y. (2022). Development of the perceived organizational leisure support scale.
- Lipton, H., ve Tuman, S. (2018). A cross-cultural examination of the effect of employer support on employee productivity. [Unpublished honors thesis]. James Madison University.
- Lo Verde, F. M. (2024). Libero, liberato, liberatorio, liberticida. I mutamenti del leisure time tra modernità e postmodernità. *Studi e Saggi*, 1135–1146.
- Lukić, J. M., ve Lazarević, S. Lj. (2018). Sources of workplace stress in service sector organisations. *Facta Universitatis, Series: Economics and Organization*, 15(3), 217–229.
- Mari, G. (2024). La trasformazione del ‘tempo libero’ in ozio. *Studi e Saggi*, 1691–1702.
- Marwah, A., Hasanah, N., ve Subiyanto, D. (2021). Organizational support perception and organizational citizenship behavior in Yogyakarta City Police Unit. *Southeast Journal of Management and Business*, 17(2).
- Mazanec, J. (2022). Corporate volunteering as a current phenomenon in corporate social responsibility to support the career development and professional skills of employees during the COVID-19 pandemic: A case study of the Slovak Republic. *Sustainability*, 14(7), 4319.

- McManus, E., Haroon, H. A., Duncan, W. N., Elliott, R., ve Muhlert, N. (2021). The effects of stress across the lifespan on the brain, cognition and mental health: A UK Biobank study. medRxiv.
- Md Lazim, M. Z., Ibrahim, H., Mohd Noor, M. H., ve Ahmad, U. (2019). Unveiling the determinants of work-related stress in the policing occupation. *Journal of Business Management*, 9(2), 23–39.
- Melamed, Y. Y. (2014). What is time? In *Philosophy of time: Critical concepts in philosophy* (Vol. 4, pp. 193–209). Routledge.
- Miebaka, D., Tamunomiebi, A., ve Mezeh, A. (2021). Workplace stressors and employee performance: A conceptual review. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 21(4), 1–11.
- Mitrofanova, E. A., Konovalova, V. G., ve Mitrofanova, A. E. (2020). Analysis of perspectives and risks of corporate well-being programs. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*.
- Montgomery, A. (2016). Recreational participation and perceived stress levels of college students and if leisure satisfaction mediates their relationship. [Manuscript in preparation].
- Mortaş, H. (2019). Türkiye’de özel güvenlik eğitimi: Üniversiteler üzerine nicel bir inceleme. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(4), 384–403.
- Mülayim, G. (2024). Navigating the dynamics of private security in Turkey: Reflections from a field in flux. *International Journal of Middle East Studies*. Advance online publication.
- Nathan, D., ve Pederson, A. (2022). Sources of occupational stress among office workers: A focus group study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1075.
- Numan, D., ve Akkaş, A. H. (2022). Özel güvenlik görevlisi olabilmenin şartları ve bu kişilerin ceza muhakemesi bakımından yetki ve sorumlulukları. *Adalet Dergisi*, 2022, 63–98.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Orhan, F. (2016). The place of private security services in Turkey and their implications for the near future. *European Scientific Journal*, 12(10).
- Özcan, Ç., ve Kızıl, M. (2020). İş stres düzeyinin çalışanlarda beslenme durumu, diyet kalitesi ve antropometrik ölçümlere etkisinin değerlendirilmesi. *Beslenme ve Diyet Dergisi*, 48(3), 56–64.
- Özdamar, K. (2002). Paket programlar ile istatistiksel veri analizi: SPSS-MINITAB (Çok değişkenli analizler). Ankara: Kaan Kitabevi.
- Özel, Y., ve Karabulut, A. B. (2018). Günlük yaşam ve stres yönetimi.
- Pfitzer, R. (2022). İş stresini azaltmada kadınların ve erkeklerin sosyal destek kaynakları değişir mi? Araştırma görevlileri üzerine bir inceleme. *Journal of Economy, Culture and Society*. Advance online publication.
- Raudeliūnaitė, R., ve Volff, G. (2020). The causes of stress at work amongst social workers. *SHS Web of Conferences*, 85, 03004.
- Saleem, A., Jamil, F., ve Khalid, R. (2017). Workplace stress and coping strategies of security guards working in universities. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 15(2), 29–36.
- Schmidt, M. V., ve Robinson, O. C. (2022). EJM stress, brain and behaviour special issue. *European Journal of Neuroscience*, 56(12).

- Shih-Cheng, Y. (2015). The impact of stress coping and OMAK on well-being. *American Journal of Economics*, 5(5), 484–487.
- Siddesh, M., ve Ravindra, H. N. (2020). Assess the level of occupational stress and to evaluate the effectiveness of a planned teaching programme on knowledge regarding occupational stress and its management among security guards. *Open Journal of Nursing*, 10(2), 153–161.
- Simchi, H. (2019). The concept of time: A grand unified reaction platform. arXiv: General Physics.
- Simchi, H., ve Westmoreland, P. (2021). The concept of time: Causality, precedence, and spacetime. arXiv: Quantum Physics.
- Siti, U., ve Muhadi, U. (2023). Underlying factors that contributed to job stress in an organisation. *International Journal of Academic Research in Business ve Social Sciences*, 13(5).
- Solorzano, K. (2015). Effects of stress on humans (Senior capstone project). Nebraska College Preparatory Academy.
- Sönmez, G., ve Erkmen, T. (2022). Güvenlik kültürünün iş stresi ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Bir eğitim sektörü örneği. *Ulakbilge Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(78), 1129-1147.
- Sönmez, R. (2020). Algılanan örgütsel destek, motivasyon ve hizmet performansı arasındaki ilişkiler. *Journal of Business Research-Turk*, 12(2), 1540–1553.
- Sonnentag, S., ve Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72-S103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>
- Strassburger, C., Wachholz, F., Peters, M., Schnitzer, M., ve Blank, C. (2022). Organizational leisure benefits – a resource to facilitate employees’ work-life balance? *Employee Relations*, 45(3), 585-602. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2021-0428>
- Suginraj, M. (2016). A study on stress management of security guards with special reference to Trivandrum district. *International Journal of Research - Granthaalayah*, 4(5 SE), 12-17.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7th ed.). Pearson.
- Tavşancıl, Ezel. 2002. Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi, Nobel, Ankara.
- Taylor, W. C., Shegog, R., Chen, V., Rempel, D. M., Baun, M. P., Bush, C. L., Green, T., ve Hare-Everline, N. (2010). The Booster Break program: Description and feasibility test of a worksite physical activity daily practice. *Work*, 37(4), 433-443. <https://doi.org/10.3233/WOR-2010-1097>
- Teleş, M. (2021). Genel iş stresi ölçeği Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması
- Tretyak, V. P., ve Lyakina, M. A. (2021). Zarozhdenie revolyutsionnogo momenta v kategorii “svobodnoe vremya” [Emergence of the revolutionary moment in the category “free time”]. *Социально-экономические явления и процессы*, 23(3), 34–49.
- Tsamakis, K., Triantafyllis, A. S., Tsiptsios, D., Spartalis, E., Mueller, C., Tsamakis, C., ... ve Rizos, E. (2020). COVID-19 related stress exacerbates common physical and mental pathologies and affects treatment: A review. *Experimental and Therapeutic Medicine*, 20(1), 159–162.

- Tufan, C., Uğurlu, Ö., Mert, İ., ve Kızıldağ, D. (2024). Job crafting among airport security: The role of organizational support, work engagement and social courage. *Economics*, 10(3).
- Türker, N., Ölçer, H., ve Aydın, A. (2016). Yerel halkın serbest zaman değerlendirme alışkanlıkları: Safranbolu örneği. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 49–62.
- Wang, P., Wei, X., Hu, D., ve Meng, F. (2022). Does leisure contribute to the improvement of individual job performance? A field tracking study based on the Chinese manufacturing industry. *Sustainability*, 14(11), 6594. <https://doi.org/10.3390/su14116594>
- Wang, Y., Ma, L., Meng, L., ve Wang, L. (2012). Perceived organizational support and job performance among police officers in prison: The mediating role of organizational commitment. *Journal of China Medical University*, 172–174.
- Weller, N. F., Kelder, S. H., ve Cooper, S. P. (2003). High school students and school-year employment: Effects on academic, social, and physical functioning. *Adolescence*, 38(151), 441–458.
- Wolff, M. B., O'Connor, P. J., Wilson, M. G., ve Gay, J. L. (2021). Associations between occupational and leisure-time physical activity with employee stress, burnout, and well-being among healthcare industry workers. *American Journal of Health Promotion*, 35(7), 957-965. <https://doi.org/10.1177/08901171211011372>
- World Health Organization (WHO), ve International Labour Organization (ILO). (2021). Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke [Joint News Release, 17 May 2021].
- Yadav, N., ve Kiran, U. V. (2015). Occupational stress among security guards. *Journal for Studies in Management and Planning*, 1(5), 21–31. (Erişim: ResearchGate)
- Yayla, Ö., ve Çetiner, H. (2019). Boş zamanların değerlendirilmesinde etkili olan faktörlerin boş zaman tatminine etkisi. *Turizm Akademik Dergisi*, 6(1), 219–228.
- Yıldız, K., ve Dirik, D. (2019). Algılanan sosyal destek ve stresle başa çıkma tarzları arasındaki ilişkide algılanan öz yeterliliğin rolü. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(2), 132–144.
- Yılmaz, R. (2022). Batıda ve Türk İslam kültüründe tarihsel zaman algısı. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 899–912.
- Yuile, C., Chang, A., Gudmundsson, A., ve Sawang, S. (2012). The role of life-friendly policies on employees' work-life balance. *Journal of Management ve Organization*, 18(1), 53–63.
- Yumuk, G., ve Demiralay, T. (2016). Serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin iş stresi, tükenmişlik sendromu ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(58).
- Żbikowska, A. (2020). Czas wolny nastolatków w perspektywie teorii socjologicznej [Free time of teenagers from the perspective of sociological theory]. *Kultura i Społeczeństwo*, 64(3), 27–50.
- Zeng, X., Zhang, X., Chen, M., Liu, J., ve Wu, C. (2020). The influence of perceived organizational support on police job burnout: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 11, 948.

EKLER**Ekler 1. Etik Kurul Kararı**

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
ETİK KURUL KARARI

Etik Kurul Toplantı Tarihi/Sayısı ve Karar No	Tarih :26/07/2024 Toplantı Sayısı:15 Karar No :2024/651
Araştırmanın Başlığı	Güvenlik Görevlilerinin İş Stresi ve Kurumsal Serbest Zaman Desteği Algıları Üzerine Bir Araştırma.
Sorumlu Araştırmacı	Dr. Öğr. Üyesi Ümran Münire KAHRAMAN
Yardımcı Araştırmacı	Öğr. Gör. Murat ÇALIŞ Lisansüstü Öğrenci
Etik Kurul Kararı	20428 sayılı başvuru Etik Kurul tarafından değerlendirilmiş olup, başvurunun bilimsel araştırma etiği açısından “ Uygun ” olduğuna karar verilmiştir.

ASLI GİBİDİR
26/07/2024

Ekler 2. Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu

1. Cinsiyetiniz: Erkek Kadın
2. Yaşınız:
3. Algıladığınız Gelir Durumunuz: Düşük Orta Yüksek
4. Mesleğinizde kaç yıllık tecrübeniz var?
 1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16 yıl ve üzeri
5. Çalıştığınız kurumda hangi vardiyada görev yapıyorsunuz?
 Sabah Öğle Akşam Döner vardiya
6. Aylık ortalama çalışma saatleriniz ne kadar?
 100 saatten az 101-150 saat 151-200 saat 201 saat ve üzeri
7. Kurumunuzda serbest zaman etkinliklerine katılım fırsatınız var mı?
 Evet Hayır Kısmen
8. Günlük ortalama ne kadar süreyle iş stresi yaşadığınızı düşünüyorsunuz?
 Hiç 1-2 saat 3-4 saat 5-6 saat 7 saat ve üzeri

İŞ STRESİ İLE İLGİLİ İFADELER					
	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğunlukla	Her zaman
1. İşiniz, farklı bir iş sahibi olmayı dileyen kadar sizi stresli kılıyor mu?	1	2	3	4	5
2. İstifa etmeyi isteyecek kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?	1	2	3	4	5
3. Sabahları kalkıp işe gitme konusunda kaygı duyuyor musunuz?	1	2	3	4	5
4. İşinizle ilgili kaygı duyduğunuz için geceleri uyumakta zorluk yaşıyor musunuz?	1	2	3	4	5
5. Önemli görevleri yapmayı unutacak kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?	1	2	3	4	5
6. Görevlerinize odaklanmayı zorlaştıracak kadar iş sırasında stres yaşıyor musunuz?	1	2	3	4	5
7. İşiniz için kaygılanarak çok zaman harcıyor musunuz?	1	2	3	4	5
8. Artık işinizle baş edemeyeceğinizi düşünüyor musunuz?	1	2	3	4	5
9. İşiniz öfkelenen kadar sizi strese sokuyor mu?	1	2	3	4	5

ALGILANAN KURUMSAL SERBEST ZAMAN DESTEĞİ İLE İLGİLİ İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Genellikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Genellikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Kurumum (İşletmem), serbest zaman etkinlikleri için ödenek sağlanılmasına değer verir.	1	2	3	4	5	6	7
2. Kurumum (İşletmem), performans ve serbest zaman olanağı arasındaki bağlantıya bir ödül olarak değer verir.	1	2	3	4	5	6	7
3. Kurumum (İşletmem), çalışma ortamında serbest zaman aktivite mekânları ve ekipmanlarının (Örn: basketbol sahaları, yüzme havuzları ve kuvvet antrenmanı ekipmanları) sağlanmasına değer verir.	1	2	3	4	5	6	7
4. Kurumum (İşletmem), çalışma ortamında serbest zaman aktivite kurslarının (Örn: yoga dersleri) sağlanmasına değer verir.	1	2	3	4	5	6	7
5. Kurumum (İşletmem), çalışma ortamında masaj hizmetleri (Örn: masaj koltukları ve ofis masajı) sağlar.	1	2	3	4	5	6	7
6. Çalışma programımı serbest zaman ihtiyaçlarıma göre ayarlayabilirim.	1	2	3	4	5	6	7
7. İş yerinde serbest zaman aktiviteleri için zamanımı planlamakta özgürüm.	1	2	3	4	5	6	7
8. Kurumumun (İşletmemin), kapsamlı bir serbest zaman tatil politikası var.	1	2	3	4	5	6	7
9. Kurumum (İşletmem), performansımıza göre serbest zaman ödüllendirme sistemleri sağlar.	1	2	3	4	5	6	7
10. Kurumum (İşletmem), çalışanların serbest zaman etkinliklerine katılımını teşvik etmek için rekabete dayalı serbest zaman spor müsabakaları düzenler.	1	2	3	4	5	6	7
11. Kurumum (İşletmem), çalışanları için seyahat ödülleri verir.	1	2	3	4	5	6	7
12. Kurumum (İşletmem), serbest zaman (eğlence) kulüplerinin kurulmasına destek verir.	1	2	3	4	5	6	7
13. Kurumum (İşletmem), toplum temelli serbest zaman etkinliklerinin planlanmasına değer verir (Örn: aile günleri ve spor günleri).	1	2	3	4	5	6	7
14. Kurumum (İşletmem), bağış/hayır/yardım amaçlı serbest zaman etkinliklerine değer verir.	1	2	3	4	5	6	7