




İŞ VE YAŞAM ARASINA KURULAN BLEISURE KÖPRÜLER: BLEISURE TURİZMİNE MOTİVASYONEL BAKIŞ

BLEISURE BRIDGES BUILT BETWEEN WORK AND LIFE: A MOTIVATIONAL PERSPECTIVE ON BLEISURE TOURISM

İrem KAPTANGİL ÇALIŞIR*

Bitlis Eren Üniversitesi

iremm_kaptangil@hotmail.com

0000-0002-2058-0159 

Araştırma Makalesi

Gönderme Tarihi/
Received Date:

29.05.2024

Kabul Tarihi/
Accepted Date:

05.10.2024

*Sorumlu Yazar/
Corresponding Author

Özet

Bu araştırma, iş gücü motivasyonunun ve iş-yaşam dengesinin sağlayıcılarından biri olarak değerlendirilen bleisure seyahatlerin hem örgütsel hem de iş hayatının büyük bir bölümünü oluşturan Y kuşağı çalışanlar açısından karşılıklı olarak değerlendirilmesini amaçlamaktadır. Çalışan bireylerin taleplerini yerine getirebilecek ve beklentilerini karşılayabilecek turizm hizmeti sağlayıcıları ile örgütsel stratejileri hayata geçirme çabasında olan örgütler arasında görünmez bir köprü oluşabilmektedir. Bu köprü üzerinde bulunan bleisure gezgini çalışanların da, bleisure seyahatlerin sağladığı avantajlar ve dezavantajlar noktasından değerlendirildiği bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olarak derleme yöntemi uygulanmış olup, bu yöntemin bir alt türü olarak geleneksel derleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma kapsamında bleisure seyahatlerin iş gücü üzerindeki motivasyonel etkilerinin yanı sıra, gerçekleşmesi olası psiko-sosyal dezavantajlardan da bahsedilmiştir.

Anahtar kelimeler: İş yaşam dengesi, motivasyon, bleisure turizmi

Abstract

This research aims to evaluate bleisure travels, which are considered as one of the providers of workforce motivation and work-life balance, both organizationally and in terms of Y generation employees who constitute a large part of business life. An invisible bridge can be formed between tourism service providers who can fulfill the demands and expectations of working individuals and organizations that strive to implement organizational strategies. In this study, where bleisure traveler employees on this bridge are evaluated in terms of the advantages and disadvantages of bleisure travels, the compilation method was applied as one of the qualitative research methods, and the traditional compilation method was preferred as a subtype of this method. In addition to the motivational effects of bleisure travel on the workforce, the possible psycho-social disadvantages were also mentioned within the scope of the research.

Keywords: Work life balance, motivation, bleisure tourism

Önerilen atıf

Kaptangil Çalışır, İ. (2024). İş ve yaşam arasına kurulan bleisure köprüler: Bleisure turizmüne motivasyonel bakış. *Journal of Management, Tourism and Foresight*, 1(1), 45-62.

GİRİŞ

Ortak yaşanmışlıkların meydana getirdiği benzer davranış kalıpları ve değer yargıları ile oluştuğu iddia edilen jenerasyonlar ve farklı jenerasyon kümelerini aynı çatı altında birleştiren iş dünyası, mevcut heterojen yapısı ile homojen bir uyum oluşturma eğilimindedir. Bu noktada örgütsel uyum için gerekli şartların farklı bireysel beklentiler ile kesiştiği noktada, daha esnek politika ve stratejilere ihtiyaç doğabilecektir. Örgütsel beklentileri karşılayabilecek ve bu beklentilere cevap verebilecek bir iş ortamının oluşturulabilmesi adına çalışanların isteklendirilmesi süreci olarak tanımlanan motivasyon (Berkman vd., 2007:293) kavramı da bu süreçte tartışılan konular arasındadır. Yoğun çalışma hayatı içerisinde kurulmaya çalışılan iş ve yaşam dengesi, buna dair değişen ya da değişime uğramak zorunda kalan kariyer planları ve hedefler, bireylerin sosyal yaşamlarını da etkileyebilmektedir. Bu noktada hem işverenin hem de iş görenin beklentilerini karşılayabilecek sonuçlara ulaşmanın yolları, işverenin stratejileri doğrultusunda iş görene oluşturulabilecek motive çalışma alanlarının oluşturulması üzerinden değerlendirilebilecektir. İş ve yaşam arasındaki denge sağlayıcılarından biri olarak da görülebilecek motivasyonel faktörlerin, bireyin yaşayabileceği içsel çatışmalar üzerindeki etkileri de düşünüldüğünde, farklı kuşakları bir arada tutan çalışma hayatı üzerinden yeniden inşası da kaçınılmaz olacaktır.

Çevresel olaylar, oluşumlar, değişimler ve örgütleri stratejik olarak daha esnek düşünmeye iten gelişmeler, iş gücündeki beklentileri karşılayabilecek yeni uygulamaları hayata geçirebildiği gibi, bu uygulamaların sağlayıcısı olacak sektörlerle de hareket kazandırabilecektir. İş gücü üzerinde motivasyon oluşturabilecek ya da mevcut motivasyona ivme kazandırabilecek örgütsel uygulamalar, arka planda sektörler arası bir entegrasyon meydana getirerek, sürdürülebilirliğine destek de bulabilecektir. İş gücünde yaşanan bu ve benzeri değişimler, rekabet avantajı sağlamaya çalışan örgütlerin iç müşteri ihtiyaçlarına olan yönelimini tetikleyebildiği gibi, değişimlerin ortaya çıkardığı yeni beklentileri karşılayabilecek stratejik girişimlerini de hızlandırabilecektir. Bu noktadan hareketle iş gücü motivasyonunun ve iş yaşam dengesinin sağlayıcılarından biri olarak değerlendirilebilecek olan bleisure turizminin de bir ihtiyaç mı, gereklilik mi yoksa gereksinimin kendiliğinden doğurduğu sektörel bir fırsat mı olduğu da tartışmaya değerdir.

Bu bağlamda çalışmada, nitel araştırma yöntemlerinden biri olarak derleme yöntemi uygulanmış olup, bu yöntemin bir alt türü olarak geleneksel derleme yöntemi tercih edilmiştir. Geleneksel derleme, belirli bir konu kapsamında mevcut bilimsel literatürün (bilimsel makale, kitaplar ve

bildiriler) incelenerek değerlendirilmesini içeren bir yöntemdir (Karaçam, 2013; Snyder, 2019; Yılmaz, 2021). Bu bağlamda, literatürde konu ile ilgili gerçekleştirilen ulusal ve uluslararası araştırmaların taraması için herhangi bir yayımlanma yılı sınırlaması olmaksızın “Pubmed”, “Scholar Google”, “Scopus”, “Sciencedirect”, “Wiley Interscience”, “Web of Science”, “Yök Tez” ve “DergiPark” veri tabanları kullanılmış, deneysel araştırmalar, derlemeler ve olgu sunumu araştırmaları değerlendirilmiştir. Bununla birlikte, araştırma, sistematik derleme türünde yazılmadığı için tüm literatür makaleleri incelenmemiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş Yaşam Dengesi ve Motivasyon İlişkisi

Çalışma hayatının ortaya çıkardığı rol çeşitliliği ve bu çeşitliliğin arasında yaşanan rol çatışmaları, çalışan bireyi fiziksel ve ruhsal olarak etkileyebilmektedir. Bu noktada denge sorunu yaşayan bireyler, iş yükümlülükleri ile aile sorumlulukları arasında ikileme düşen bireyler olarak tanımlanabilir. Her birey için değişen ihtiyaç ve beklentilerin yanı sıra, benimsenen yaşam felsefelerinin de farklılığı, iş yaşam dengesinin öznel olarak değerlendirilmesi sonucunu oluşturabilmektedir. Denge öznel olarak değerlendirilebilir ancak bu dengenin tek öznesi yalnızca çalışan bireyler de değildir. İş yaşam dengesini kurmaya çalışan bireylerin yanı sıra, çalışanı işine odaklayabilecek stratejileri hayata geçiren örgütler de bu dengenin bir parçasıdır. Nitekim örgütsel stratejiler ile şekillenen uygulamalardan kaynaklanan rol belirsizliği ve aşırı iş yükünün yanı sıra çalışana sağlanan fiziki mekân ve çevresel koşullar da bu dengenin sağlayıcıları arasında değerlendirilebilir.

Bilgi teknolojilerine olan bağlılığın artması ile çalışanlar üzerindeki bilgi yükünün de artışı, çalışma saatlerinin uzamasına ve hafta sonlarının da çalışma saatlerine katılmasına neden olmaktadır. Çalışanların bu uygulamaları kabul etmeleri noktasında isteklendirilmesi için gösterilen çabalar da ayrı bir baskı kaynağı oluşturabilmektedir (Sen ve Hooja, 2018). Bu noktada örgütsel beklentiler ile mesai dışı zamanı kendine ayırmak isteyen çalışanın istekleri, iş yaşam dengesini etkileyebilmektedir. İş hayatının beklentileri ile kişisel yaşamın talepleri arasındaki dengenin yokluğu, duygusal ve davranışsal sorunlara yol açabildiği gibi çalışan bireyi çalışma hayatı dışındaki kaliteli zamandan alıkonduğu düşüncesiyle endişeye de itebilmektedir. Bu nedenle iş yaşam dengesi, iş sınırlarının ötesinde bir yaşamın öneminin farkına varılabilmesi, aynı zamanda örgütsel büyüme ve başarıya katkı sunabilmesi için de hem bireysel hem de örgütsel çabaların bir birleşimi olarak görülmelidir (Naithani, 2010; Sen ve Hooja, 2018).

İş yaşam dengesindeki bu karşılıklı çaba, çalışanın sosyal faaliyetlerine, hobilerine ve ailesine daha fazla zaman ayırmak istemesi (Jyothi ve Jyothi, 2012) ile işverenlerin kendisini işine adayabilecek ve örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara ihtiyaç duyması arasındaki mücadele olarak tanımlanabilir. Çalışma hayatındaki değişimler, gelişmeler, beklentileri farklılaşan yeni jenerasyonların iş hayatına girmesi, gelişen teknoloji, değişen davranış kalıpları, stratejik hareket planlarındaki esneklik ve tüm bunlara bağlı olarak ortaya çıkan yeni ihtiyaçlar, iş ve yaşam arasındaki dengeyi hem bireysel hem de örgütsel boyutta etkileyebilmektedir. Küresel sınırların ortadan kalkması ile zaman ve mekân fark etmeksizin gösterilen yoğun çalışma temposu, iş yapış şekilleri üzerinde de etkisini gösterebilmektedir. Konuya değişen şartların ortaya çıkardığı yeni jenerasyonların beklentileri açısından bakıldığında, iş yaşam dengesi dinamiklerinin farklılaştığı da görülebilmektedir. Temel kaynağı yaş olarak görülen jenerasyon sınıflandırmalarının aslında içinde yaşanan toplumda meydana gelen değişimlerle şekillendiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bu nedenle çalışma hayatı içerisinde var olan farklı jenerasyonların hedef, beklenti, tercih ve ihtiyaçlarını belirlemek örgütsel performans açısından önem arz etmektedir. Türkiye nüfusunun %30'unu, çalışma hayatının da %65'ini oluşturan Y kuşağı (Türkiye İstatistik Kurumu, 2022) da bu noktada en dikkat çeken ve çalışma hayatı içerisinde oransal olarak en fazla görülen gruptur. Y kuşağını takip eden, çalışma hayatında oransal olarak az yeri olan fakat ilerleyen yıllarda etkin rol üstlenmesi muhtemel Z kuşağı da bu aşamada işverenlerin hareket planlarını şekillendirecek olan nesillerdendir. Zaman içerisinde çalışma hayatında sayıca artacak olan Z kuşağı bireyler, Y kuşağının yönetim pozisyonunda olduğu bir iş zemininde çalışabilecekleri gibi, sürekli gelişen teknoloji içerisine doğan Z kuşağı bireyler, belirli sektörlerde Y kuşağı bireylerin yöneticisi olarak da iş hayatına başlayabileceklerdir. Bu sebeple yöneticiler, jenerasyonların iş karakteristikleri ve beklentileri noktasında daha fazla bilgi sahibi olmalıdır.

Fortune Global 500 şirketlerine hizmet veren Deloitte Şirketi'nin 2023 yılında 44 ülkede 22.000'den fazla Y ve Z kuşağı çalışanın iş yaşam dengesine dair gerçekleştirdikleri araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların %62'lik kısmının çalışma hayatlarının, kendi kimliklerinin merkezinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun yanı sıra çalışanların iş yeri seçimindeki en önemli kriterin de iş yaşam dengesi olduğu görülmüştür. Aynı zamanda yapılan bu araştırmada Y ve Z kuşağı çalışanların iş yaşam dengesi memnuniyetlerinin, Covid-19 salgını sonrasında arttığı, iş yapış şekillerinin de daha fazla esneklik kazandığı sonuçlarına ulaşılmıştır. En yüksek oranla çalışma hayatında bulunan bu iki kuşağın kariyer ilerleme fırsatlarının iyileştirilmesindeki en önemli çözümlerden birinin esnek çalışma saatleri ile sağlanabilecek olan

iş yaşam dengesi olduğu görüşü ile de karşılaşmıştır. Y ve Z kuşağı çalışanların diğer kuşaklara nazaran iş yaşam dengesine ulaşmada daha büyük isteklilik duydukları ve iş yaşam dengesinin bozulduğu durumlarda stres düzeylerinin arttığı bulgusu da bu araştırma sonuçları ile ortaya çıkarılmıştır. Araştırma sonuçları aynı zamanda stres ve tükenmişliğe ilişkin bilgiler de sunmaktadır. Bu noktada ruh sağlığını destekleyecek empatik liderlerin ve bu liderlerle yargılanma korkusu olmadan ihtiyaçları hakkında konuşabilecekleri sağlıklı bir ortamın varlığının, araştırmaya dâhil edilen katılımcılar için ciddi bir öneme sahip olduğu bulgusu ile de karşılaşmıştır. Nitekim şirketin yapmış olduğu araştırmada katılımcıların %80'inden fazlasının bir işi kabul etmeden önce işverenin ruh sağlığı desteğini ve politikalarını dikkate aldığı görülmüştür (Deloitte Global, 2023). Bu araştırma sonuçları jenerasyonlar arasındaki farklılıkları ortaya çıkarabildiği gibi, çalışma hayatındaki beklentilerin ne yöne evrildiğine de ışık tutabilmektedir. Bu noktadan hareketle, çalışanı iyi hissettiren, psikolojik tatmin sağlayan ve onları sosyal bir varlık olarak gören sosyo-psikolojik motivasyon araçlarının önemi de ön plana çıkmaktadır. Takdir, terfi, sosyo-kültürel etkinlikler, iş yeri tarafından sağlanan danışmanlık hizmetleri, kişi-iş uyumu, psikolojik güvence sağlanması ve çalışma alanında bağımsızlık gibi faktörleri içeren bu sosyo-psikolojik motivasyon araçları (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003; Gümüş ve Sezgin, 2012), çalışma hayatında değişen beklentileri karşılayabilecek uygulamalara zemin hazırlayabilecektir.

Bu noktalardan hareketle profesyonel açıdan bleisure kavramının incelenmesi, motivasyonel araçlar arasında bahsi geçen çalışma ortamlarının mekândan bağımsız hâle getirilmesi ve iş yaşam dengesi açısından da ofis işlerinin eğlendirici ve dinlendirici aktivitelere dönüştürülebilmesi noktasında önemle değerlendirilebilir. Motivasyonel faktörler arasında değerlendirilebilecek olan bleisure kavramı, mekândan bağımsız çalışma ortamı sağlayabilecek iş seyahatlerinin kişisel seyahatlerle birleşmesi neticesinde oluşan zaman ve mekân özgürlüğü olarak tanımlanabilmektedir (Lichy ve Mc Leay, 2018). Bireysel açıdan tercih edilebilirliği çekici gelen bu kavram, örgütsel uygulamalar açısından sosyo-psikolojik motivasyon aracı olarak da değerlendirilebilir. Bu noktada, iş seyahatleri ve boş zaman aktivitelerinin entegrasyonu olarak da görülebilecek bleisure kavramının (Bridge Street Global Hospitality, 2014), turizm sektörü açısından aralanan bir fırsat kapısı olarak değerlendirilmesi de muhtemeldir. Bu nedenle çalışma hayatı içerisinde bireysel, örgütsel ve sektörel bir kazan-kazan durumunun ortaya çıkarılabilmesine zemin hazırlayan bleisure kavramının çok yönlü tarafları ve farklı bakış açıları üzerinden incelenmesi önemlidir.

Bleisure ve Bleisure Seyahatler Denge Unsuru mu?

Bleisure kavramı, iş seyahatlerinin geleneksel duvarlarını boş zaman aktiviteleri ile birleştirerek kıran iş insanların aktiviteleri üzerinden açıklanmaktadır (Walia vd., 2023; World Economic Forum, 2015). Aynı zamanda bleisure; tanıtım, genişleme, iş anlaşmaları ve satış artırma stratejileri amacıyla başka bir karaya ya da sınıra taşınan iş gezginleri olarak da tanımlanmaktadır (Wang ve Beise-Zee, 2013; Westman vd., 2008). “Business (iş)” ve “Leisure (serbest zaman)” kelimelerinin birleşimi ile oluşan bleisure kavramı, “business (iş)” ve “vacation (tatil)” kelimelerinin birleşimi olan “bizcations”, “work (iş)” ve “vacation (tatil)” kelimelerinden oluşan “workation” terimleri ile de benzer anlamlar taşımaktadır (Lichy ve Mc Leay, 2018). Kavramsal olarak birbirine oldukça benzeyen bu terimler, beklenti ve motivasyon açısından birbirlerinden farklılaşabilmektedir. Bu noktada workation ile bleisure terimini ayıran ince noktanın, seyahat süreleri ve çalışma esnekliği olduğunu söylemek mümkündür ve bu açıdan yaklaşıldığında workation için seyahat edenlerin daha esnek çalışma imkânına sahip olmaları nedeniyle daha uzun süre konaklama yapabilecekleri alternatiflere yöneldikleri söylenebilir (Kutlu, 2022). Temelinde iş seyahatleri ile dinlenme zamanlarını birleştiren bir kavram olarak ortaya çıkan bleisure, iş seyahatlerinin psikolojik rahatlama ya da heyecan oluşturan parçası olarak da görülebilir. Kavramsal olarak iş temposunun yoğunluğu içerisinde dinlenmek gibi kişisel nedenlerle uzatılan iş gezileri olarak anılan bleisure, aile ile vakit geçirebilme imkânı da sunabilmesi nedeniyle psikolojik ihtiyaçları giderebilen ve çalışmaya iten güç olarak görülen motivasyon kavramını da içerisinde barındırabilmektedir (Pearce ve Lee, 2005). Bu noktadan hareketle bleisure kavramı, örgütsel motivasyon araçları arasında yer alabildiği gibi, bu motivasyonda olan çalışanları da birer bleisure gezgin hâline getirebilmektedir.

İş odaklı bakış açısı çevresel uyaranlardan etkilenmeyen ve uyaranların sebep olduğu motivasyonel düşüşe kapılmayan çalışanlar, yaratıcılığın desteklendiği çalışma hayatında önemli bir yere sahip görülmektedir. Ancak bu motivasyonla çalışmanın sürdürülebilirliği konusundaki endişeler de örgütleri yeni stratejiler oluşturmaya ya da istek ve ihtiyaçları değişen yeni iş gücü grubuna uyumlanmış revizyonlarla hareket etmeye zorlayabilmektedir. Bleisure kavramı, bu uyumlaşma sürecinin bir parçası olarak değerlendirilebilir. Nitekim kadınların iş gücü piyasasındaki oransal artışı ve Y kuşağı temsilcilerinin çalışma hayatındaki ezici çoğunluğu, iş yapış şekillerinde farklılaşmaya gidilmesi yönündeki en önemli kriterler arasında sayılabilir. Bleisure, çalışma hayatındaki sorumluluklardan ödün vermeden ancak daha yüksek motivasyonla çalışmaya olanak sağlayabilen bir kavram olarak da değerlendirilebilir. Dahası,

çalışan bireylerin yaş grupları, deneyim ve tecrübeleri, istek ve ihtiyaçları, medeni durumları, yaşam biçimleri ve hatta sosyal medya kullanım oranları bile önem kazanabilir.

Bu noktadan hareketle Y kuşağı ve bleisure seyahatler arasındaki ilişkiye bakıldığında, bu jenerasyonun bleisure seyahatlere en fazla katkı sağlayan jenerasyon olduğu, yüksek seviyede katılım gösterdikleri ve bleisure seyahatleri diğer seyahatlerden çok daha farklı bir konuma koydukları sonucu ile karşılaşılmıştır. Aynı zamanda bu jenerasyon çalışanlarının iş seyahatlerini uzatarak tatil fırsatı oluşturup, iş ve eğlence arasındaki ince çizgiyi bulanıklaştırdıkları da düşünülmektedir (Miranda, 2018). Amerika'nın çevrimiçi seyahat alışveriş şirketlerinden biri olan Expedia (2017) verilerine bakıldığında, Y kuşağı çalışanların bleisure seyahatlerine katılım oranlarının diğer kuşaklar ve yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu, özellikle 20 - 35 yaş grubunda katılımın en yüksek seviyede olduğu ve bayanların bleisure seyahatlere katılım oranlarının erkeklerden fazla olduğu sonucu ile karşılaşılmıştır. Yanı sıra bleisure seyahatler de, 2016'dan 2018'e %40 artarak 2,2 milyon seyahate ulaşmış ve 2017'deki tüm iş seyahatlerinin de %10'unu oluşturmuştur (Forbes, 2018). Amerika Birleşik Devletleri'ndeki tüm iş gezilerinin yaklaşık %60'ının da bleisure gezilerine dönüştüğü yönünde iddialar da bulunmaktadır (Batala ve Slevitch, 2024). Görevleri gereği seyahat ederken kendileri için de yeni koşullar talep eden Y Kuşağı bireyler, girişimci bir kuşak olmaları ve dışarıda bir şeyler içmek için geçirdiği zamanı bile ağ kurma fırsatına dönüştüren bleisure kuşağı olarak da anılmaktadır (Murchie, 2014). Y kuşağı çalışanlar neredeyse her yerde internet erişiminin olduğu bir dönemde büyümüş, hayata bakış açıları ve turizme olan isteklerini etkileyen bir mali krizin de ortasında profesyonel kariyerlerine başlamışlardır. Diğer kuşaklara göre daha fazla seyahat edip turizme daha fazla para harcamaları nedeniyle de bleisure kuşağı olarak anılan bu bireylerin, turizm endüstrisinde muazzam bir değişime öncülük ettiği de düşünülmektedir (Pinho ve Marques, 2021). Otel lobilerinin yeni insanlarla tanışmak, sosyalleşmek ve iş bağlantılarını genişletmek için önemli ve keyifli noktalar olduğunu düşünen bu jenerasyon için deneyim, iş yaşamının önemli bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle bleisure seyahatler, Y kuşağı çalışanlar için en popüler seyahat profili listesinin başlarında yer almaktadır ve deneyimin en keyifli taraflarından biri olan yemek seyahatlerinden hemen sonraki sırada bulunmaktadır (Sofronov, 2018). Expedia (2017) ve Türkiye Otelciler Federasyonu (2024) verileri incelendiğinde, Y kuşağının iş seyahatlerinin %60'ından fazlasını eğlence amacıyla uzattığı, "Bleisure seyahatini en çekici kılan nedir?" sorusuna da bu seyahatlere katılanların %56'sının harika yemek ve restoranların bulunduğu destinasyonlar olarak cevap verdikleri görülmektedir. Y ve Z kuşağı ile yapılan bu

araştırmalarda, katılımcıların %86'sının bleisure seyahatlerde küçük işletmeleri ve yerel toplulukları desteklemek adına küçük ve yerel işletmelerden hizmet almayı seçmenin daha özgün bir deneyim yaşattığı düşüncesinde oldukları da görülmektedir. Bu noktadan hareketle teknolojik hizmetlerden maksimum seviyede yararlanan Y kuşağı bireyler, keyif aldıkları hareket hâlindeki yaşamlarına sıklıkla kullandıkları sosyal medya iletişim araçlarını da ekleyerek bleisure turizm tercih opsiyonlarını genişletebilmektedir.

Çalışma hayatında bu özellikleri taşıyan bireylerin taleplerini yerine getirebilecek ve beklentilerini karşılayabilecek turizm hizmeti sağlayıcıları ile örgütsel stratejileri hayata geçirme çabasında olan örgütler arasında görünmez bir köprü oluşabilmektedir. Birbirlerinin tamamlayıcısı ve destekleyicisi olarak görülebilecek bu uygulamalar içerisinde değerlendirilebilecek olacak bleisure kavramının da çalışma hayatında nereye ve nasıl konumlandırılacağı önem taşımaktadır. Bu nedenle çalışanlar için motivasyonel uygulamalar olarak değerlendirilebilen unsurların bir gereklilik mi yoksa ihtiyaç mı olduğu konusu da avantajları ve dezavantajları noktasında dikkatlice değerlendirilmelidir. Bleisure seyahatler de ihtiyaçları ve beklentileri değişen nesillerin ortaya çıkardığı yeni bir turizm trendi mi, yoğun iş temposundan ayrılan bir kaçış rampası mı yoksa çalışanı motive edebileceği düşünülen örgüt destekli bir çalışma biçimi midir sorularına yanıt beklemektedir.

Dengeyi Sarsabilecek Halatlar

Örgütsel hayatın dinamikleri çalışan profilindeki değişimden bağımsız düşünülmemektedir. Yalnızca çalışan profili değil, değişen yaşam şartları, iş yapış şekilleri ve değişen çevresel şartlar da bu dinamikler üzerinde etkili olabilmektedir. Tüm bu şartlar dâhilinde şekillenen iş yaşam dengesinin de sağlanamadığı bir ortamda, verimliliğe ivme kazandırabilecek çalışandan beklenen performans eğrisi de istenen yönde ilerleyemeyebilecektir. Ancak çalışan motivasyonunun yanı sıra süreç içerisinde ortaya çıkabilecek handikaplardan da bahsetmek önem taşımaktadır. Bleisure seyahatler çalışanı rahatlatıcı ve çalışma sürecindeki stresi azaltıcı bir faktör olarak görülse de teknoloji tabanlı iş süreçlerinde ortaya çıkan teknostresi tetikleyebileceği de düşünülmelidir. Çalışana istenilen anda ulaşabilme imkânının sağlandığı uzaktan çalışma sistemi (Kalia, 2020), bilişim teknolojilerinin meydana getirdiği kolay ulaşılabilirlik ve sürekli bağlılık sorunları ile birlikte iş yaşam sınırlarını da belirsizleştirebilmektedir (Mann ve Holdsworth, 2003). Bu dengeyi sağlamanın bir unsuru olarak gösterilebilen bleisure seyahatler çalışan için ufak bir mola, kısa bir kaçamak gibi görünse de çalışanı Ragu-Nathan vd. (2008)'nin de bahsettiği teknostres etkenlerine maruz

bırakabilmektedir. Bu noktada, iş artış oranları nedeniyle çalışanların daha uzun saatler ve daha hızlı çalışmak durumunda kalması, çalışanlara herhangi bir yerde ve herhangi bir zaman diliminde kolayca ulaşılabilir olunması ve iş yapış şekillerinin teknolojinin karmaşıklığı nedeniyle çalışmada oluşturduğu güvensizlik, belirsizlik ve başa çıkamama korkusu ile ortaya çıkan endişe durumu (Taraftar vd., 2007; Ragu-Nathan vd., 2008) bleisure seyahatler ile hafifletilebilir mi sorusuna da cevap aranmalıdır. Tam da bu noktada bleisure seyahatlerin motivasyon üzerindeki aracı etkisi, bunun bir gereklilik mi, bir ihtiyaç mı yoksa olması gereken bir uygulama mı olduğu üzerinden tartışılabilir.

Maye (2019)'nin çalışan iş gücünün ücretli izin ve ücretli tatiller konusundaki uluslararası gerekliliklere ilişkin değerlendirmesinde Amerika Birleşik Devletleri ile dünyanın geri kalan zengin ülkeleri arasında önemli bir eşitsizliğin olduğu raporlanmıştır. Bu raporda, ücretli izin ve ücretli tatiller için yasal bir gerekliliğin bulunmadığı ABD'de iş gücünün yaklaşık dörtte birinin çalışma yılı boyunca ücretli izin ve ücretli tatilinin bulunmadığı sonucu ile karşılaşmıştır. Aynı zamanda özel sektör çalışanlarına sağlanan ücretli izin ve tatillerin toplamının da tüm Avrupa Birliği ülkelerinde sağlanan asgari yıllık izin ortalamasının bile gerisinde kalması (Maye, 2019), bleisure seyahatleri daha da anlamlı hâle getirebilmektedir. Stratos Jet Chartes'ın 2022 yılı raporuna göre, ABD'deki tüm iş seyahatlerinin yaklaşık %60'ının bleisure seyahatlere dönüşmesi (Deane, 2022) ve bu trendin Almanya, İngiltere, Çin ve Hindistan gibi diğer ülkelerde de yaygın olarak görülmesi (Expedia, 2018) bu durumun bir sonucu olarak da değerlendirilebilir. Yalnızca kamu kurumları ya da özel sektörün ücretli izin ve ücretli tatil politikalarındaki düzenlemeler değil, mevcut küresel problemler ve değişimler de çalışma hayatını ve dolayısı ile çalışanların tercihlerini belirli başlıklar altında değişime uğratabilmektedir. Covid-19 salgını, küresel bir kapanma sürecinde bleisure seyahatleri de etkilemiştir. Tüm dünyanın hareketsiz kaldığı bu süreçte seyahat kısıtlamaları nedeniyle etkilenmesi kaçınılmaz olan bleisure seyahatler, sürecin normale dönmesi ile birlikte amaç ve beklenti değişikliklerine de sebep olmuştur. Walia vd., (2023)'nin Covid-19 süreci ve sürecin bleisure gezginleri üzerindeki etkilerini inceledikleri araştırmalarında, bleisure gezginlerinin tercihlerinin şehir merkezlerindeki popüler otellerden tatil köylerine kaydığı sonucu ile de karşılaşmaktadır. Covid-19 sürecinin sonrasında doğayla daha iç içe, sağlık odaklı ve rahatlatıcı turizm aktivitelerini tercih ederek zihinlerini ve bedenlerini yenilemek isteyen bleisure gezginlerin bu yönelimleri, bleisure seyahatlerde tercih edilen hizmet sağlayıcılarının da bu gezginlere beklentilerini karşılayabilecek yenilikte fikirler üzerine düşünmeleri için yeni bir alan açmaktadır. Bu noktada düşünülmesi gereken bir konu da

Covid-19 sonrasında yükselişe geçen esnek çalışma uygulamalarının iş ve boş zaman çatışmalarını tetikleme ihtimali olmalıdır. Çalışma hayatının dönüşüme uğradığı ve esnek çalışma uygulamalarının daha stratejik olarak yaygınlaştığı Covid-19 sonrasındaki süreçte iş ve boş zaman arasındaki dengeyi kurmakta zorlanan çalışanların iş yaşam dengeleri tartışılırken, iş boş zaman çatışmaları da göz önüne alınmalıdır. İş, kişinin boş zaman kalitesini kesintiye uğratabildiği gibi, boş zaman da kişinin çalışma kalitesini kesintiye uğratabilir. Ancak “Daha fazla boş zaman, daha fazla tatmin getirir” savı genel olarak geçerli görünse de öncelikli motivasyonunun iş olduğunu düşünen bireyler açısından seyahat nedeniyle iş hedeflerini yerine getirememesi ya da getiremediğini düşünmesi de bireysel bir çatışma nedeni olabilmektedir (Lichy ve Mc Leay, 2018; Tsaur ve Yen, 2018). Bu noktada bleisure seyahatlerin çatışmayı tetiklemesi de mümkün olabilir. Bleisure seyahatlerin bireysel çatışmaları tetikleyebileceği bir nokta da bleisure seyahatindeki bireylerin yaşadıkları fiziksel veya psikolojik zorluklar gibi sağlık engellerinin iş veya boş zaman etkinliklerine katılmada oluşturduğu sınırlılıklar olabilmektedir (Rundle, 2018). Ancak kimi zaman kişiler arası etkileşimlerin beklenen yönde gerçekleşmemesi de çatışma sebepleri arasında sayılabilir. Bleisure seyahatlere yalnız gidilmesi nedeniyle hissedilen partner eksikliği ya da bu seyahatin birlikte geçirildiği kişilerin istenen aktivitelere katılma konusundaki motivasyon eksikliği de kişilerin bleisure seyahatten keyif almasını engelleyebilmektedir. Bleisure seyahat sırasında kişiyi çalışmaya teşvik edebilecek ya da onu motive edebilecek boş zaman aktivitelerinin tek başına gerçekleşmemesi, ya da o aktiviteden keyif alınmasını engelleyecek kişilerle olan birliktelikler, bleisure gezginlerin boş zaman etkinliklerine olan ilgisizlerini şiddetlendirebileceği gibi çalışmak durumunda olduğu zaman diliminde dikkat dağınıklığı yaşamasına neden de olabilir (Bonn vd., 2016; Park, Lehto ve Kang, 2024). Bleisure seyahatlerin amaç ve kapsamı göz önüne alındığında, bu seyahat türünün roller arası çatışmaya çanak tutabilecek özellikler sergileyebileceğinden de bahsedilebilir. Tsaur ve Yen (2018)’in de üzerinde durduğu bu roller arası çatışma, iş ve eğlencenin birbiri ile uyumlu olmadığı görüşü üzerinden iş-eğlence ve eğlence-iş çatışmalarını ortaya çıkarabilmektedir. Yoğun iş temposundan uzaklaşmanın kişinin refahına ve iş performansına katkıda bulunduğunu iddia eden Sonnentag (2012)’in görüşlerinin yanı sıra, sıkça iş seyahatine çıkanların odaklarını işten eğlenceye ya da eğlenceden işe çevirmede zorluklar yaşadığı sonuçları ile karşılaşılan çalışmalara rastlamak da mümkündür (Cohen vd., 2018). Dolayısıyla kişilerin fiziksel ve psikolojik enerjilerinin yanı sıra zaman açısından da sınırlı kaynaklara sahip olduğu

düşünüldüğünde işin eğlenceye, eğlenenin de işe olan etkileri ve farklı yaşam alanları arasındaki rollerin çatışması da kaçınılmaz olarak görülebilir (Cho, 2023).

Bleisure seyahatlere ilişkin bir konu da zaman ve maliyet üzerinden değerlendirilebilir. Nitekim Swarbrooke ve Horner (2012), bleisure seyahat edenlerin tamamlaması gereken işlere duydukları sorumluluk nedeniyle zaman açısından daha az esnekliğe, iş seyahati masraflarının bir kısmının işveren tarafından karşılanıyor olması nedeniyle de fiyatlar konusunda daha az hassasiyete sahip olduklarını ileri sürmektedir. Bu noktada bleisure gezginlerin fiyat hassasiyeti duymadan harcama yapabiliyor olmaları, bleisure seyahatteki hizmet sağlayıcılar açısından bir fırsat ya da avantaj olarak değerlendirilebilir ancak bu durum faydacı bir kötüye kullanıma dönüşür mü ihtimali üzerinde durmayı da gerektirebilir. Çalışana motivasyonel bir katkı sağlayabileceği düşünülen bleisure seyahatlerin ve işveren tarafından bir kısmı karşılanan seyahat masraflarının istismara dönüşme olasılığı da iş-performans dengesi üzerinden yeni bir değerlendirmeye tabi de tutulabilir. Sonuç olarak çalışan performansına bağlı olarak iş gerekliliklerinin istenen sonuçlara ulaşım ulaşılmadığının kontrolü sağlandığında, işveren açısından yeni bir maliyet hesabı gündeme gelebilecektir. Bu noktada seçim, bleisure seyahatlere ayrılan bütçe ile çalışanın yıllık ücretli izin kullanımının işverene maliyeti arasında gerçekleşebilecektir.

Bleisure gibi ortaya çıkan her kavram ya da uygulama elbette öncelikle “her şey insan için” mottosunu desteklese de çalışma hayatının doğasında var olan “kadife eldiven içinde demir yumruk” tanımlamasını da zihinlerden silmemektedir. Bu çerçevede, çalışan bireylerin zihinlerindeki bu tanımlamayı yumuşatmak ve çalışma hayatını çalışan gözünde yeni kelimelerle daha cazibeli hâle getirmek ya da iş gücünün beklentilerini karşılayabilecek çekici fırsatlar oluşturmak adına hayata geçirilen uygulamalar önem arz etmektedir. Bu noktada ortaya çıkan ihtiyaçları karşılamaya yönelik uygulamaların örgütsel stratejiler içerisinde yer alması da çalışan motivasyonunu destekleyici bir unsur olarak değerlendirilebilir. Fakat değişen iş ve yaşam şartları çerçevesinde hayata geçirilen her uygulamanın çalışan bireyin iş koşullarını daha konforlu hâle getirmesi, verimliliğindeki artışa da yansıtacaktır beklentisi oluşturabilecektir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bleisure kavramını ve iş hayatının motivasyonel beklentileri ile ortaya çıkan ve şekillenen bleisure turizmini, yalnızca iş gücü motivasyonu üzerinden değerlendirmek doğru olmayacaktır. Özellikle Y kuşağı temsilcilerinin seçim ve tercihleri, beklenti ve ihtiyaçları göz önüne alındığında; yasal prosedürler, gider yönetimi, iş yükü yönetimi, risk yönetimi, örgütsel fırsatlar

ve uyumluluk stratejileri gibi örgütsel politikalara ilişkin konularda sürekli bir revizyon ihtiyacı da doğabilecektir. Bu uygulamaların meydana getireceği çalışanlar arası adalet ve eşitlikle ilgili endişelerin giderilmesine yönelik fırsat eşitliğinin yaratılabilmesi de örgütsel yönetimin bir problemi hâline gelebilecektir.

Stres düzeyini azaltarak çalışan bireyin genel refah düzeyini arttıran iş yaşam dengesinin sağlanabilmesine olanak tanıyan örgütsel uygulamalardan biri olarak değerlendirilebilecek uzaktan çalışma modelleri, çalışan motivasyonu üzerinden değerlendirilebildiği gibi bleisure seyahatlere fırsat tanıyan bir kapı olarak da görülebilir. Ancak uzaktan çalışma uygulamalarının yaygınlaştırılması her sektör ya da aynı sektörde fakat farklı iş biriminde görev alan her çalışan için aynı avantajı oluşturamayabilecektir. Bu noktada fırsat eşitliği problemleri ile karşı karşıya gelmek oldukça olasıdır. Kimi çalışanlar, iş rollerinin gerekliliklerine bağlı olarak bleisure seyahatlere katılma noktasında daha fazla fırsata sahip olabilmektedir. Bu fırsatların herkes için eşit düzeyde erişilebilir olması ne kadar zor ise, örgütler için çalışanların adalet ve eşitsizliğe ilişkin kaygılarını giderebilmek de o derece zorlaşabilecektir.

Yalnızca çalışanlar arasındaki fırsat eşitsizliği problemi değil, bleisure seyahatlere çıkan bireylerin varış noktalarında yaşayabilecekleri olası güvenlik problemlerine ilişkin değerlendirmeler de risk yönetimi açısından örgütsel zorluklara sebebiyet verebilecektir. Bu noktada örgütlerin değerlendirmesi gereken farklı noktalar da oluşabilecektir. Nitekim iş seyahatlerinin boş zaman aktiviteleri ile değerlendirilerek uzatılması, örgütlerin kabul edilebilir bleisure faaliyetlerinin neleri kapsadığına ilişkin oluşturulan gider politikalarını, iş ve kişisel harcamalar arasındaki ödeme kriterlerini ve yasal zorunlulukların yanı sıra sigorta poliçelerinin kapsamını da etkileyebilmektedir.

Bleisure seyahatlere, örgüte getirdiği yükümlülükler noktasından değil de bleisure gezginler noktasından yaklaşıldığında ise daha farklı olasılıklarla karşılaşmak mümkün olabilecektir. Her ne kadar bleisure seyahatler bir motivasyon kaynağı gibi görülse de, çalışan bireyi akılcı ya da duygusal yeni kararlar alma doğrultusunda tetikleyebilecektir. Covid-19 süreci dünyadaki iş yapış şekillerini küresel çapta etkilemiş, kalıcı uygulamaları da beraberinde getirmiştir. Bu süreç esnek çalışma modellerinin yaygınlaşmasına neden olduğu gibi bu çalışma modeline ilişkin değerlendirmeler de çalışan bireyler gözünde değişime uğramıştır. Bayazıt vd. (2020)'nin pandemi sırasında Türkiye'de ailesi ile yaşayan ve kısmen de olsa evden çalışan beyaz yakalıların bu durumdan nasıl etkilendiklerini ve nasıl başa çıktıklarını araştırdıkları çalışma sonuçlarına göre, katılımcıların %53,5'i haftanın birkaç günü, %22,6'sının da olabildiğince sık evden çalışmayı

tercih ettiği sonucu ile karşılaşılmıştır. Bu noktadan hareketle çalışma hayatının ofis dışında yürütülmesine ilişkin bir tercihin olduğunu söylemek mümkündür. Elbette bu sonuç Covid-19 gibi küresel bir salgının varlığı nedeniyle oluşmuştur ancak örgütlerin uzaktan çalışma uygulamalarını salgın sonrası da devam ettiriyor olmaları, çalışanların bu tercihlerini destekler nitelikte görülebilir. Bu nedenle uzaktan çalışma modeli yalnızca salgından etkilenmemek için evden çalışma zorunluluğu olarak değil, örgüt ortamı dışından da çalışabilmenin örgütsel bir uygulama olabileceğinin göstergesi olarak da değerlendirilebilir. Nitekim pandemi sürecinde uygulanan kısıtlamalar ve evde kalma talimatları ile Avrupa'da neredeyse her 10 çalışandan 4' uzaktan çalışmaya geçmiştir (International Labour Organization, 2020). Pandemiden nce, Amerikalı alışanların %5,2'si tam zamanlı olarak evden çalışırken, pandemiden sonra bu oranın %56'ya çıkmış olması da (Wigert ve Agrawal, 2023), bu savı destekler nitelikte görülebilir. Deloitte Global'in 2020 yılında Türkiye genelinde yapmış olduğu araştırmaya bakıldığında ise, salgın öncesi uzaktan çalışmanın iş yerlerinde yaygın olmadığı ancak dijitalleşme sürecinin de hızlanmasıyla örgütlerin uzaktan çalışma modeline adapte olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Sezgin, 2020).

Bu noktada tartışmaya açık olan konu bu istatistiksel verilerin ve sonuçların bleisure seyahatlerle olan ilişkisi ve iş gücünün bu noktadaki duruşu olmalıdır. Dijitalleşme süreci uzaktan çalışma uygulamalarının yaygınlaşmasına neden oluyorsa, bleisure seyahatlerin tercih edilme isteğini de arttırabilecektir. Mekn ve zaman kısıtlaması olmaksızın dijital altyapının sağlanabildiği her yerde ve her zamanda çalışabilen kişiler olarak tanımlanan dijital göçebeler de (Hermann ve Paris, 2020) bu noktada daha tartışılır hâle gelebilecektir. Nitekim dijital göçebeleri diğer serbest, esnek ya da uzaktan çalışanlardan ayıran en belirgin farkın, işlerini dijital olarak sürdürmelerinin yanı sıra daha iyi bir yaşam arayışı ve daha zgr hissetmek adına daha sık seyahat etmek istemeleri (Schlagwein, 2018) olduğu düşünüldüğünde, bleisure gezginlerinin dijital göçebelere dönüşebileceği ihtimali de oluşabilecektir. Doğru zamanda, doğru yerde, yeterli iş çevresine ulaşılabildiği noktada ve aranan eleman niteliklerine sahip bilgi ve iş yapma becerisi kazanıldığında, çalışan bireylerin bleisure gezginler olarak bir örgüte bağlı kalmamayı seçme özgürlükleri de oluşabilecektir. Bu yöneliş, tek bir işverenle kurulan istikrarlı bir çalışma ilişkisinden ziyade serbest çalışanların ihtiyaç hâlinde talep edildiği kısa vadeli işleri kapsayan sürekliliği olmayan iş piyasası anlamına da gelen GIG ekonomisini de destekleyebilecektir. Esnek ya da uzaktan çalışma fırsatı tanınan ve bu fırsatı bleisure seyahatlerle de destekleyebilen aynı zamanda yasalarla garantili asgari ücrete, fazla mesai demelerine, işsizlik tazminatı ve sosyal

güvenlik haklarına sahip olan çalışanlar, GIG ekonomisi içerisinde yer alan serbest çalışanlardan daha risksiz bir pozisyonda gibi görünse de (Donovan vd., 2016) iş yaşamının büyük bir parçası olarak kabul edilen, farklı bakış açısı ve yeteneklere sahip, önceki jenerasyonlardan oldukça farklı oldukları düşünülen bu yeni nesil çalışanlar için oldukça ilgi çekici olabilecektir. İş hayatı ile boş zaman aktivitelerinin birleştirilmesi olarak tanımlanan bleisure seyahatler, ne kadar motive edici görünse ya da örgüt tarafından bu seyahatler finanse edilip desteklense de değişen dünya düzeni içerisinde yeterli olamayabilecektir. Covid-19 sonrası kalıcı işlerin bile güvence altına alınmadığı bir süreçte, çalışanlar bleisure seyahatler kadar keyifli, ancak kendilerini iş yaparken bireysel anlamda daha güçlü, daha özgür ve zaman mekân ikileminde daha bağımsız hissedebilecekleri, daha uzun seyahat fırsatlarına sahip alternatifleri değerlendirme düşüncesi içerisinde bulabileceklerdir.

Bleisure seyahatlere, hizmet veren örgütler noktasından yaklaşıldığında ise bu pazarın dijitalleşme sürecindeki uzaktan çalışma modelleri ile genişlemiş olmasının turizm işletmeleri için bir avantaj olarak görülebileceği söylenebilir. Nitekim bleisure seyahat pazarının 2030 yılına kadar 1,8 trilyon dolara ulaşması da beklenmektedir (Linkedin, 2023). Seyahat arzusu ve deneyimleme isteğinin yanı sıra iş yaşam dengesine yönelik taleplerdeki artış ve uzaktan çalışma uygulamalarının yaygınlaşması ile birlikte, yeni bir turist profili de oluşmuştur. Ancak Covid-19 sürecinin bu seyahatlere bakış açısını değiştirdiği de söylenebilir. Pandemi sürecinin, boş zaman aktivitelerinin kapalı mekânlardan açık alanlara yönelişini hızlandıran bir süreç olduğu düşünüldüğünde, doğayla iç içe ve daha izole konaklama yerlerinin tercih edilmesi de oldukça olasıdır. Y kuşağının dijital hayatı ve konfor beklentileri izole ve doğal bir yaşam arayışları ile birleşince, son yıllarda yükselişe geçen glamping işletmeler (doğa içerisinde yüksek konfora sahip kamp tatili) de birer bleisure seyahat rotası hâline gelebilmektedir. Bu noktada insanların kimi zaman dijital detoksa uygun gördüğü konaklama yerlerinin kusursuz dijital altyapılar sağlanarak bleisure gezginlerinin de tercihleri arasına girmesi, dijital detoks turizminin önüne kurulan bir engel olarak görülebilir. Turizm işletmelerinin her beklentiyi karşılayabilecek hizmet altyapısını oluşturma çabaları sürerken, bleisure gezginlerinin boş zaman aktivitelerini teknostresten arınabilecekleri izole bir ortamda geçirmek istemeleri hâlinde yaşayabilecekleri bireysel çatışmalar da bu noktada önem kazanabilecektir. Nitekim hem dijital altyapılarla uzaktan çalışma avantajına sahip olan, hem de boş zamanını teknostresin etkilerinden arınma çabasıyla geçirmek isteyen çalışanlarda ambivalans (zıt duyguların bir arada yaşanması) duygular oluşabilecektir.

Sonuç olarak yaşamak için çalışan kuşaklar olarak da nitelendirilen X kuşağı ve hayatın tadını çıkarmak için yaşadıkları iddia edilen Y kuşağı (Acılioğlu, 2015) çalışanlar, iş hayatı içerisinde farklı motivasyonlarla bulunmaktadır. İleride çalışma hayatının temsilcileri olacak olan, internet aracılığıyla sosyalleşen, duygu ve düşüncelerini ifade etmeyi ve onları dünya ile paylaşmayı seven, yaratıcılık ve yenilikten zevk alıp verilen işi daha hızlı ve daha eğlenceli yollarla yapmanın yollarını arayan Z kuşağının (Tandoğan, 2013) beklentileri, çalışma hayatının dinamiklerini değiştirebilecektir. Bu bağlamda şu anda bir motivasyon aracı olarak görülen bleisure (business-leisure) kavramı, ilerleyen dönemde bambaşka iki kelimenin çok farklı birleşimleriyle oluşturulan yeni bir tanımlamayla da karşımıza çıkabilecektir.

KAYNAKÇA

- Acılioğlu, İ. (2015). *İşte Y kuşağı*. Ankara: Elma Yayınevi.
- Batala, B. ve Slevitch, L. (2024). Keeping two balls in the air: The bleisure travel experience. *Annals of Tourism Research Empirical Insights*, 5(1), 100115. <https://doi.org/10.1016/j.annale.2023.100115>
- Bayazıt, M., Özalp Türetgen, İ., Ayyıldız, F. ve Kosova, J. E. (2020). *COVID-19 gölgesinde evden çalışma ve iş-yaşam dengesi araştırması* (Rapor 1). Erişim adresi: <https://sites.google.com/view/covid-19arastirmasi>
- Berkman, Ü., Can, H., Yüksel, Ö., (2007). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bonn, M. A., Cho, M., Lee, J. J. ve Kim, J. H. (2016). A multilevel analysis of the effects of wine destination attributes on travel constraints and revisit intention. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(11), 2399-2421. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2015-0010>.
- Bridge Street Global Hospitality (2014). *The bleisure report 2014*. Erişim adresi: <http://skift.com/wp-content/uploads/2014/10/BGH-Bleisure-Report-2014.pdf>.
- Cho, H. (2023). Work-leisure conflict and well-being: The role of leisure nostalgia. *Leisure Sciences*, 45(4), 309-330. <https://doi.org/10.1080/01490400.2020.1829519>
- Cohen, S. A., Hanna, P. ve Gössling, S. (2018). The dark side of business travel: A media comments analysis. *Transportation Research Part D: Transport & Environment*, 61, 406-419. <https://doi.org/10.1016/j.trd.2017.01.004>
- Deloitte Global. (2023). 2023 Gen Z and Millennial Survey. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/presse/at-deloitte-gen-z-millennial-survey-2023.pdf> Erişim tarihi: 09.04.2024.
- Donovan, S. A., Bradley, D. H. ve Shimabukuru, J. O. (2016). What does the gig economy mean for workers?, *Congressional Research Service*, 1-20.
- Expedia (2018, Mayıs). Unpacking bleisure traveler trends. Erişim adresi: <https://bit.ly/bleisure-trends>. Erişim tarihi: 24.08.2024.
- Expedia Group (2017, Mayıs). Bleisure traveler. Erişim adresi: https://info.advertising.expedia.com/hubfs/Content_Docs/Rebrand2018/Profile_American_Bleisure_Traveler.pdf?hsCtaTracking=de4e45ca-94e2-4966-be94-5c08c49b804f%7C0ce4103e-e7a0-47a4-be15-cbeda29509a1

- Forbes. (2018, Ekim). Are bleisure trips becoming more common? Erişim adresi: <https://www.forbes.com/sites/johnnyjet/2018/10/25/are-bleisure-trips-becoming-more-common-this-study-says-yes/>
- Gümüş, S. ve Sezgin, B. (2012). *Motivasyonun örgütsel bağlılığa ve performans etkisi*. İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Hermann, I. ve Paris, C. M. (2020). Digital nomadism: The nexus of remote working and travel mobility. *Information Technology and Tourism*, 22(3), 329-334. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00188-w>
- International Labour Organization (ILO), (2020, Nisan). COVID-19: Guidance for labour statistics data collection. ILO Technical Note. Erişim adresi: <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/COVID-19-guidance-for-labour-statistics-data/995218900702676>.
- Jyothi, S. V. ve Jyothi, P. (2012). Assessing work-life balance: From emotional intelligence and role efficacy of career women. *Advances in Management*, 5(6), 35-43.
- Kalia, A. (2020). The zoom boom: How video-calling became a blessing - and a curse, The Guardian. Erişim adresi: <https://www.theguardian.com/technology/2020/may/21/the-zoom-boom-how-video-calling-became-a-blessing-and-a-curse>
- Karaçam, Z. (2013). Sistemantik derleme metodolojisi: Sistemantik derleme hazırlamak için bir rehber. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 6(1), 26-33.
- Kutlu, D. (2022). Bleisure turizmi. Sevcan, Y. ve Kutlu, D. (Ed.), *Turizmde değişen tüketici eğilimleri içinde* (ss.115-138). Ankara: İKSAD Publishing House.
- Lichy, J. ve Mc Leay, F. (2018) Bleisure: Motivations and typologies. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 35(4), 517-530. <https://doi.org/10.1080/10548408.2017.1364206>
- LinkedIn. (2023). The future of bleisure travel: A detailed analysis of the growing trend. <https://www.linkedin.com/pulse/future-bleisure-travel-detailed-analysis-growing-trend-lespurque-dtggc> Erişim tarihi: 09.04.2024.
- Mann, S. ve Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: Stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196-211.
- Maye, A. (2019). No- vacation nation, revised. Center for Economic Policy and Research. Erişim adresi: <https://cepr.net/report/no-vacation-nation-revised/>
- Miranda, T. (2018). *Being a millennial: Age-based or mindset-based?* (Degree Master of Science), Faculty of California State Polytechnic University, Pomona, CA.
- Murchie, F. (2014). Bleisure-mixing business with leisure. Erişim adresi: <https://www.relocatemagazine.com/articles/4344bleisure-mixing-business-with-leisure>.
- Naithani, P. (2010). Overview of work-life balance discourse and its relevance in current economic scenario. *Asian Social Science*, 6(6), 148-155.
- Park, S., Lehto, X. ve Kang, J. (2024). Balancing work and leisure: Unraveling constraints on work-leisure integration in bleisure travel. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 1-27. <https://doi.org/10.1080/15256480.2024.2344226>
- Pearce, P. L. ve Lee, U. I. (2005). Developing the travel career approach to tourist motivation. *Journal of Travel Research*, 43(3), 226-237. <https://doi.org/10.1177/0047287504272020>
- Pinho, M. ve Marques, J. (2021). The bleisure tourism trend and the potential for this business-leisure symbiosis in Porto. *Journal of Convention and Event Tourism*, 22(4), 346-362. <https://doi.org/10.1080/15470148.2021.1905575>

- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S. ve Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual Development and empirical validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417-433. <https://doi.org/10.1287/isre.1070.0165>
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003). *Örgütsel psikoloji* (4. Baskı). Bursa: Furkan Ofset.
- Schlagwein, D. (2018). "Escaping the Rat Race": Justifications in Digital Nomadism. In 26th European Conference on Information Systems: Beyond Digitization- Facets of SocioTechnical Change, ECIS 2018.
- Sen, C. ve Hooja, H. (2018). Work-life balance: an overview. *International Journal of Management and Social Sciences Research*, 7(1), 1-6.
- Sezgin, C. (2020, Nisan). İşin geleceği: Uzaktan çalışma sisteminde organizasyonel dayanıklılığı korumak. *Deloitte Türkiye*. Erişim adresi: https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/human-capital/articles/_in-gelece-i-uzaktancalma-sisteminde-organizasyonel-dayanıklil-k.html#
- Snyder, H. (2019), Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Sofronov, B. (2018). Millennials: A new trend for the tourism industry. *Annals of Spiru Haret University, Economic Series*, 18(3), 109-122. <https://doi.org/10.26458/1838>
- Sonntag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114-118. <https://doi.org/10.1177/096372141143497>
- Swarbrooke, J. ve Horner, S. (2012). *Business travel and tourism*. Routledge.
- Tandoğan, A. (2013). 2000 yılı sonrası doğmuş internet çağı çocukları z kuşağı çocukları. *Genç Haber Dergisi*, 1(1), 26-34.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S. ve Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301-328. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109>
- Thomas J. (2022, Ocak). 77+ Bleisure travel statistics. Erişim adresi: <https://www.stratosjets.com/blog/bleisure-travel-statistics/>
- Tsaur, S. H. ve Yen, C. H. (2018). Work-leisure conflict and its consequences: Do generational differences matter? *Tourism Management*, 69, 121-131. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.05.011>
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2022). <https://www.tuik.gov.tr> Erişim tarihi: 10.05.2024.
- Türkiye Otelciler Federasyonu. (2024). 2023 yılı turizm verileri. https://www.turofed.org.tr/panel/upload_system/pages_file/86de6b7faaf393debd50ea1c7685a0fd.pdf Erişim tarihi: 02.06.2024.
- Walia, S., Kour, P., Choudhary, P. ve Jasrotia, A. (2023). COVID-19 and the bleisure travellers: an investigation on the aftermaths and future implications. *Tourism Recreation Research*, 48(5), 657-667. <https://doi.org/10.1080/02508281.2021.1946653>
- Wang, Y. ve Beise-Zee, R. (2013). Preencounter affective states of business travelers and service responses. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 22(6), 634-655. <https://doi.org/10.1080/19368623.2012.680243>
- Westman, M., Etzion, D. ve Gattenio, E. (2008). International business travels and the work-family interface: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 459-480.
- Wigert, A. ve Agrawal, S. (2023). Returning to the office: The current, preferred and future state of remote work. Erişim adresi: <https://www.gallup.com/workplace/397751/returning-office-current-preferred-futurestate-remote-work.aspx>.

- World Economic Forum. (2015). The travel & tourism competitiveness Report 2015. Geneva: WEF.http://www3.weforum.org/docs/TT15/WEF_Global_Travel&Tourism_Report_2015.pdf.
- Yılmaz, K. (2021). Sosyal bilimlerde ve eğitim bilimlerinde sistematik derleme, meta değerlendirme ve bibliyometrik analizler. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(2), 1457-1490.