



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Selin KURT

İŞYERİ REKREASYON AKTİVİTELERİNİN İŞGÖREN VERİMLİLİĞİNE ETKİSİ:
TURİZM SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

Turizm Yönetimi Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2023



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Selin KURT

İŞYERİ REKREASYON AKTİVİTELERİNİN İŞGÖREN VERİMLİLİĞİNE ETKİSİ:
TURİZM SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Ebru GÖZEN

Turizm Yönetimi Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2023

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Selin KURT'un bu çalışması, jürimiz tarafından Turizm Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç.Dr. Engin DERMAN (İmza)

Üye (Danışmanı) : Dr. Öğr. Üyesi Ebru GÖZEN (İmza)

Üye : Doç.Dr. Ayşe ÇELİK YETİM (İmza)

Tez Başlığı: İşyeri Rekreasyon Aktivitelerinin İşgören Verimliliğine Etkisi: Turizm
Sektörü Örneği

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 10/02/2023

Mezuniyet Tarihi : 23/02/2023

(İmza)
Prof. Dr. Engin KARADAĞ
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İşyeri Rekreasyon Aktivitelerinin İşgören Verimliliğine Etkisi: Turizm Sektörü Örneği” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

İmza

Selin KURT



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



.... / / 2022

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU BEYAN BELGESİ

Öğrenci Bilgileri	
Adı-Soyadı	Selin KURT
Öğrenci Numarası	202052078921
Anabilim Dalı	Turizm Yönetimi
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Danışman Öğretim Üyesi Bilgileri	
Unvanı, Adı-Soyadı	Dr. Öğr. Üyesi Ebru GÖZEN
Yüksek Lisans Tez Başlığı	İşyeri Rekreasyon Aktivitelerinin İşgören Verimliliğine Etkisi: Turizm Sektörü Örneği
Turnitin Bilgileri	
Ödev Numarası	1988622908
Rapor Tarihi	20.02.2023
Benzerlik Oranı	Alıntılar hariç: % 8 Alıntılar dahil: % 9
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,	
Yukarıda bilgileri bulunan öğrenciye ait tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 57 sayfalık kısmına ilişkin olarak Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarında belirlenen filtrelemeler uygulanarak yukarıdaki detayları verilen ve ekte sunulan rapor alınmıştır. Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir: (X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylarım. () Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esaslarında öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.	
Gerekçe:	
Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlere uygun olarak tarafımca yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim. Danışman Öğretim Üyesi Unvanı, Adı-Soyadı Dr. Öğr. Üyesi Ebru GÖZEN İmza	

İÇİNDEKİLER

ŞEKİL LİSTESİ	iii
TABLOLAR LİSTESİ	iv
RESİMLER LİSTESİ	v
ÖZET	vi
SUMMARY	vii
ÖNSÖZ	viii

BİRİNCİ BÖLÜM

ZAMAN KAVRAMI VE REKREASYON

1.1. Zaman Kavramı ve Zamanın Sınıflandırılması.....	3
1.1.1. Boş Zaman.....	4
1.1.2. Serbest Zaman	5
1.1.3. İş ve Boş Zamanın İlişkili Olduğu Teoriler.....	6
1.2. Rekreasyon Kavramı.....	7
1.2.1. Rekreasyonun Özellikleri	8
1.2.2. Rekreasyona Duyulan İhtiyacın Nedenleri ve Rekreasyonun Yararları.....	9
1.2.2.1. Fiziksel Yararlar	10
1.2.2.2. Psikolojik Yararlar	10
1.2.2.3. Ekonomik ve Toplumsal Yararlar	11
1.2.3. Rekreasyonun Sınıflandırılması	11
1.2.3.1. Kamu Rekreasyonu	12
1.2.3.2. Yerleşke /Okul, Kampüs Rekreasyonu	13
1.2.3.3. Ticari Rekreasyon	13
1.2.3.4. Sağlık Rekreasyonu.....	14
1.2.3.5. Sivil Toplum Kuruluşlarında Rekreasyon.....	14
1.2.3.6. Silahlı Kuvvetler (Askeriye-Polis) Rekreasyonu	15
1.2.3.7. Turizm Rekreasyonu	15
1.2.3.8. İşyeri Rekreasyonu	16
1.3. İş yeri Rekreasyonunun Tarihçesi.....	17
1.4. İşyeri Rekreasyonunun Amacı Önemi ve Rekreasyon Hizmet Programları	18
1.5. İşyeri Rekreasyon Aktivitelerinin Sınıflandırılması ve Programların Planlanması...	19
1.6. İşyeri Rekreasyonu Konusunda Sorumlu Kesimler ve Başarısı İçin Gerekenler	20
1.7. İşyeri Rekreasyonunun Türkiye’de Gelişimi	20
1.8. Türkiye’den ve Dünyadan İşyeri Rekreasyon Örnekleri	21
1.8.1. Türkiye’den İşyeri Rekreasyon Örnekleri	21

1.8.2.	Dünyadan İşyeri Rekreasyonu Örnekleri	24
--------	---	----

İKİNCİ BÖLÜM

İŞGÖREN VERİMLİLİĞİ

2.1.	Verimlilik Kavramı ve İşgören Verimliliğinin Önemi	27
2.2.	Rekreasyonun, İşgören Verimliliğine ve Performansına Etkisi.....	27
2.3.	İşgören Verimliliğini Etkileyen Boyutlar	28
2.3.1.	Örgütsel Bağlılık	28
2.3.2.	Motivasyon	29
2.3.3.	İletişim	30
2.3.4.	Grup Dinamiği.....	30
2.3.5.	Esenlik	31
2.3.6.	Ödül	32
2.3.7.	Stres Atma	33
2.3.8.	İş Tatmini.....	34
2.3.9.	Duygu	35
2.3.10.	Dinlenme ve Yenilenme	36

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞYERİ REKREASYON AKTİVİTELERİNİN İŞGÖREN VERİMLİLİĞİNE ETKİSİ: TURİZM SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

3.1.	Çalışmanın Amacı ve Önemi	38
3.2.	Çalışmanın Sınırlılıkları.....	38
3.3.	Çalışmanın Evren ve Örneklemi	39
3.4.	Veri Toplama Süreci	39
3.5.	Veri Toplama Aracı	39
3.6.	Araştırma Hipotezleri.....	40
3.7.	Verilerin Analizi	43
3.8.	Bulgular.....	45

SONUÇ VE ÖNERİLER	55
KAYNAKÇA.....	58
ÖZGEÇMİŞ	72

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 2.1 Örgütlerde Stres Yönetimi	34
---	----



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1 Rekreasyona İhtiyaç Duyma Nedenleri.....	9
Tablo 2.1 Duygu Yönetiminin Boyutları.....	35
Tablo 3.1 Güvenirlilik Tablosu.....	44
Tablo 3.2 Demografik Değişkenlere Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı	45
Tablo 3.3 Ölçek Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistik Analiz Sonuçları	46
Tablo 3.4 Bağımsız Gruplar T Testi Sonuçları	47
Tablo 3.5 Yaşa Göre Katılımcıların Rekreasyon Odaklı İşgören Verimliliği Ölçeği ve Alt Boyut Puanları Arasında ANOVA Analizi Sonuçları	48
Tablo 3.6 Eğitim Düzeyine Göre Katılımcılarının Rekreasyon Odaklı İşgören Verimliliği Ölçeği ve Alt Boyut Puanları Arasında ANOVA Analizi Sonuçları.....	49
Tablo 3.7 Çalışılan Pozisyon Türüne Göre Katılımcıların Rekreasyon Odaklı İşgören Verimliliği Ölçeği ve Alt Boyut Puanları Arasında ANOVA Analizi Sonuçları.....	50
Tablo 3.8 İş Hayatı Fiziksel Yük Taşıma Durumuna Göre Katılımcıların Rekreasyon Odaklı İşgören Verimliliği Ölçeği ve Alt Boyut Puanları Arasında ANOVA Analizi Sonuçları.....	52
Tablo 3.9 Çalışılan Süreye Göre Katılımcıların Rekreasyon Odaklı İşgören Verimliliği Ölçeği ve Alt Boyut Puanları Arasında ANOVA Analizi Sonuçları	53
Tablo 3.10 Çoklu Karşılaştırma Analizi Sonuçları	54

RESİMLER LİSTESİ

Resim 1.1 Rusya’da Açık Alan Spor Salonu.....	8
Resim 1.2 Koç Şirketi Masa Tenisi Turnuvası.....	22
Resim 1.3 Sahibinden.com’un İşgörenleri için Koşu Parkuru	23
Resim 1.4 Borusan’ın Düzenlediği Sanat Etkinliği.....	23
Resim 1.5 Anadolu Sigorta Sanat Kariyeri Fuarı	24
Resim 1.6 International Larning Glass Şirketi Bowling Alanı.....	25
Resim 1.7 Mercedes-Benz Etkinlikleri	25
Resim 1.8 IBM Şirketi.....	26
Resim 1.9 Huawei Eğitim Süreci	26

ÖZET

Rekreasyon, sanayileşme ve teknolojinin ilerlemesi ile birlikte, bireylerin boş zamanlarında katıldıkları veya gerçekleştirdiği yararlı aktivitelerin yanı sıra işyeri bağlılığı, verimliliği ve motivasyonu özellikleriyle de ön plana çıkmaktadır. Bu yüzden bireylerin işlerinden aldıkları haz ve tatmin düzeyi önem arz etmektedir. Bu nedenle bu araştırmanın amacı, işyeri rekreasyon aktivitelerine dayalı işgörenlerin verimliliğinde rekreasyon odaklı işgören boyutlarına yönelik, değişkenler açısından farklılık olup olmadığını incelemektir.

Çalışmada nicel araştırma araçlarından anket kullanılmıştır. Ölçme aracı olarak Mercanoğlu (2021) tarafından geliştirilen “Rekreasyon Odaklı Çalışan Verimliliği” ölçeği kullanılarak, rekreasyon odaklı işgören verimliliği ölçülmüştür. İşgören verimliliğini etkileyen örgütsel bağlılık, grup dinamiği, iletişim, motivasyon, esenlik, stres atma, duygu, ödül, iş tatmini ve dinlenme ve yenilenme alt boyutları 6 demografik değişkene göre incelenmiştir. Bu 6 değişkenin rekreasyon odaklı işgören verimliliğini nasıl etkilediği incelenmiştir. Araştırmaya Antalya/Belek bölgesinde yer alan turizm işletmelerinden 312 işgören katılmıştır. İki gruba göre karşılaştırma için bağımsız gruplar t testi, ikiden fazla gruba sahip değişkenler için tek yönlü varyans analiz yöntemi(ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA sonucunda farkın hangi gruplar arasında olduğu ise LSD çoklu karşılaştırma yöntemi ile karşılaştırılmıştır.

Analizler sonucunda rekreasyon odaklı işgören boyutlarından ortalama çalışma süresine göre az çalışma yılına sahip katılımcıların örgütsel bağlılıklarının fazla olduğu görülmüştür. Demografik faktörlerden yaş incelendiğinde yaş ilerledikçe bireylerin rekreasyon odaklı işgören verimliliği puanlarında artış görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: boş zaman, rekreasyon, işyeri rekreasyonu, işgören verimliliği.

SUMMARY
THE EFFECT OF WORKPLACE RECREATION ACTIVITIES ON EMPLOYEE
PRODUCTIVITY: THE CASE OF TOURISM SECTOR

With the advancement of industrialization and technology, recreation has come to the forefront with the characteristics of workplace engagement, productivity and motivation as well as useful activities that individuals participate in or perform in their free time. Therefore, the level of pleasure and satisfaction that individuals get from their jobs is important. Therefore, the purpose of this study is to examine whether there is a difference in the productivity of employees based on workplace recreation activities in terms of variables for recreation-oriented employee dimensions. In the study, a questionnaire was used among quantitative research tools. Recreation-oriented employee productivity was measured by using the "Recreation-Oriented Employee Productivity" scale developed by Mercanoğlu (2021) as a measurement tool. Organizational commitment, group dynamics, communication, motivation, well-being, stress relief, emotion, reward, job satisfaction and rest and renewal sub-dimensions that affect employee productivity were examined according to 6 demographic variables. How these 6 variables affect recreation-oriented employee productivity is examined. 312 employees from tourism enterprises in Antalya/Belek region participated in the study. Independent groups t test was used for comparison according to two groups and one-way analysis of variance (ANOVA) was used for variables with more than two groups. As a result of ANOVA, LSD multiple comparison method was used to compare between which groups the difference was between.

As a result of the analyses, it was seen that the organizational commitment of the participants with less working years was higher according to the average working time among the recreation-oriented employee dimensions. When age was examined from demographic factors, it was seen that the scores of individuals' recreation-oriented employee productivity increased as age increased.

Keywords: leisure, recreation, workplace recreation, worker productivity.

ÖNSÖZ

Tezimi hazırlama sürecinde, benden bilgi, deneyim ve desteğini hiç esirgemeyen, 7/24 ulaşabildiğim ve beni sabırla dinleyerek sorularıma cevap veren, beni sürekli motive eden ve her daim yanımda olan danışmanım, Sayın Dr.Öğr.Üyesi Ebru GÖZEN’e, her daim yanımda olarak tezimi yazabilmem için beni teşvik eden, geceleri benimle uyumayıp bekleyen, ne olursa olsun arkamda duran, değerli anneme ve kız kardeşim Helin’e , ne zaman destek istesem hep yanımda olan ve beni cesaretlendirip, destekleyen değerli arkadaşım Ruveyda’ya sonsuz teşekkürler...



GİRİŞ

Boş zaman insanların bir şeyleri yapıp yapmamak konusunda özgürce seçim yapabileceği, seçimlerini uygulayıp uygulamamaya özgürce karar verebileceği ve seçimlerinin sorumluluğunu alabileceği zamandır (Karaküçük, 2014: 35). Zaman kavramı kullanımı açısından bölümlere ayrılmaktadır. Bireylerin işte geçirdikleri ve iş için yapılan fiilleri kapsayan zaman, iş zamanını oluştururken, bireylerin zorunlu eylemlerini ve işten sonra kalan zamanlarını oluşturan zaman dilimi ise iş dışı zamanı kapsamaktadır. Boş zaman, çalışma (iş) dışı bir zaman olması, zorunluluklara bağlı olmaması, etkinliklerin özgürce seçilmesi, içsel olarak mutluluk ve tatmin sağlama özellikleriyle ön plana çıkmaktadır (Aykan ve Özçelik, 2020: 592) ve rekreasyon kavramını da içinde barındırmaktadır (Altunay ve Balcı (2016: 51). Rekreasyon, bireylerin günlük, rutin ve monoton hayatlarının dışına çıkması anlamına gelmektedir. Kelimenin Türkçesi boş zaman değerlendirme faaliyeti olarak kullanılmaktadır (İpek, 2019: 5-6). Bir faaliyetin rekreasyon olabilmesi için boş zamanda yapılması gerekmektedir. Boş zaman ile rekreasyon ilişkisi buradan gelmektedir. Rekreasyona duyulan ihtiyaç, masa başı işlerin artmasıyla birlikte bireylerin hareketsiz kalmasından dolayı enerjilerini atamamalarından ve sağlıklı bireyler olmak, yeteneklerini geliştirmek, ruh sağlığını güçlendirmek ve sosyalleşmek için katılabilecekleri aktiviteler aramalarından kaynaklı ortaya çıkmıştır (Önal, 2007: 29). Bunun yanında rekreasyonun fiziksel, psikolojik, ekonomik ve toplumsal olarak birçok faydası bulunmaktadır. Özellikle sanayileşme ve çalışma hayatının düzenlenmesi ile birlikte rekreasyona duyulan ihtiyaç önemli derecede artmıştır (Başoğlu, 2011: 37).

Çalışmanın konusu olan ve rekreasyon sektörlerinden biri olan işyeri rekreasyonu, iş yerindeki personelin katılabileceği, bireylerin, toplumun ve işverenlerin istediği yönde sonuçlar veren ilgili işyeri kapsamında işletmenin kendi personeli veya başka bir işyerinden hizmet alması sonucunda düzenlenen ve katılım için teşvik edilen rekreasyon aktiviteleri olarak ifade edilmektedir (Çevik vd., (2020: 61). İşyeri rekreasyonu ilk kez 1970'li yıllarda

Amerika Birleşik Devletlerinde bazı işverenlerin üst yönetim kadrosunu zinde ve formda tutmak adına, stratejik öneme sahip işgörenlerin hem istihdamını sağlayabilmek hem de hali hazırda görevde tutmak için fitness programları geliştirmeye başlamasıyla görülmüştür. 1980’li yılların ortasına doğru ise fitness programları ‘iyilik hali’ne doğru bir kayma göstermiştir (Fertman ve Allensworth, 2012: 369). İşyeri rekreasyonu aktivitelerindeki asıl amaç, sağlık harcamalarını azaltmak olsa da sanayileşme ve teknolojinin ilerlemesi ile birlikte işyeri bağlılığı, verimliliği ve motivasyonu üzerinde de etkili olmuştur (Ayar, 2021: 171). İşletmeler işgörenler için işyeri rekreasyonu aktiviteleri olarak sanat, müzik, drama, eğitim, edebiyat, spor, eğlence ve sağlık temelli aktiviteler gerçekleştirerek verimliliği arttırmaya çalışmıştır. Verimlilik ve işyeri rekreasyon aktivitesinin ilişkisi burada kesişmektedir. Bu çalışmanın amacı da rekreasyon odaklı işgören verimliliğini etkileyen boyutları (örgütsel bağlılık, iletişim, motivasyon, grup dinamiği, esenlik, ödül, duygu, dinlenme ve yenilenme, iş tatmini ve stres atma) analiz etmektir. Araştırmanın kavramsal boyutunda ilk kısımda, zaman kavramı ve rekreasyona daha sonra ilişkili alt başlıklara; zaman kavramı ve zamanın bölünmesi boş zaman, serbest zaman, boş zamanın ilişkide olduğu teoriler, rekreasyonun özellikleri, rekreasyona duyulan ihtiyaç, rekreasyonun faydaları, rekreasyonun sınıflandırılması, işyeri rekreasyonu, işyeri rekreasyonunun tarihçesi, işyeri rekreasyonunun amacı ve hizmet programları, işyeri rekreasyon aktivitelerinin sınıflandırılması, başarısı için gerekenler ve işyeri rekreasyonundan sorumlu kesimler, işyeri rekreasyonunun Türkiye’deki gelişimi ve son olarak dünyadan ve Türkiye’den işyeri rekreasyonu örneklerine yer verilmiştir. İkinci kısımda ise verimlilik kavramı ve önemi, verimliliğin işgörenin mutluluğuna etkisi ve işgören verimliliğini etkileyen boyutlara yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise araştırma bulgularına yer verilmiştir. Araştırmanın örneklem açısından kapsamını, Antalya/Belek bölgesinde yer alan turizm işletmelerinde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Araştırmada birtakım sınırlılıklar bulunmaktadır. Çalışma, zaman ve maliyet açısından değerlendirilerek sadece Belek bölgesinde yer alan 5 Yıldızlı Otel işletmeleri ve seyahat acentalarından toplanan 312 veriyi kapsamaktadır. Bu noktada sınırlı bir örneklemle çalışıldığı belirtilebilir. Aynı zamanda işyeri rekreasyon uygulamaları ve işgören verimliliği ilişkisi konusunun oldukça yeni ve özgün bir konu sayılabileceği düşünülmektedir. Araştırmanın, bilimsel yönden rekreasyon odaklı işgören verimliliği boyutlarını incelemesi açısından ileride yapılacak olan çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ZAMAN KAVRAMI VE REKREASYON

2.1. Zaman Kavramı ve Zamanın Bölümlenmesi

Zamanın genel olarak bilinen net bir tanımı bulunmamaktadır. Zaman, bireylerin eşit şekilde sahip oldukları önüne geçilemeyen ve sabit şekilde ilerleyen bir değerdir (Gülbüz ve Aydın, 2012: 3). Aynı zamanda başı ve sonu belli olan, tekrarlanması mümkün olmayan, ölçülebilen bir kavramdır (Güçlü, 2001: 88). Öztürk (2018: 34)'e göre ise zaman, en basit şekli ile günler, haftalar ve saatler olarak tanımlanabilmektedir. Zaman, olayların ve durumların ardı ardına algılanması ve olayları çözebildiğimiz bir süreçtir (Vatan ve Özsoy, 2002: 90). Zaman algısı kişiden kişiye, kültürden kültüre ve ortamlara göre değişmektedir. Zaman gelişmiş toplumlarda ay, yıl, hafta, gün olarak belirtilirken, gelişmekte olan toplumlarda ise kuşluk vakti, öğleden sonra kışa doğru gibi zamanın tam da belli olmadığı geniş aralıklar şeklinde belirtilmektedir (Vatan ve Özsoy, 2002: 91).

Kişiler zamanı kullanarak, uyku saati, yemek saati, çalışma saati, tatil zamanı gibi zaman dilimleri belirleyerek hayatlarını belli bir düzen ve planlamayla yürütmektedirler. Bireylerin gelişiminin ve mesleki başarısının üzerinde de zaman kavramının rolü büyüktür. İş hayatı, dinlenme ve eğlence gibi alışkanlıkları bu anlayışla ilerleten toplumlar diğer toplumlara nazaran daha çok gelişmektedirler (Meraki, 2019: 9).

Zaman kavramı kullanımı açısından bölümlere de ayrılmaktadır. Bireylerin işte geçirdikleri ve iş için yapılan fiilleri kapsayan zaman iş zamanını oluştururken, bireylerin zorunlu eylemleri dışında kalan ve işten sonra kalan zamanlarını oluşturan zaman dilimi ise iş dışı zamanı kapsamaktadır (Kurar ve Baltacı, 2014: 42). Aydın (2020)'a göre zamanın bölümlenmesi şu şekildedir;

- Çalışma dışı zaman: İş ile bağlantısı olmayan yemek, vücut bakımı, dinlenme gibi faaliyetlerin gerçekleştirildiği zaman dilimi ve
- Çalışma (iş) zamanı: İş ile bağlantılı hazırlıkları ve iş saatini kapsayan zaman dilimidir.

Çalışma ve boş zamanın ayrımı Yunan medeniyetinde ortaya çıkmıştır ve bunun en önemli nedeni Antik dönem boyunca Yunanlıların hayatlarını kolaylaştıran kölelik sistemi olmuştur (Bahadır, 2016: 105). Ancak boş zaman ve iş zamanı birbiriyle ilişkili zaman dilimleridir. Günümüzde boş zaman işin üretimi için gerekli sınırlı zaman ve eğlenme,

dinlenme, ruhsal yenilenme gibi bireysel yaşantıları etkileyen bir zaman dilimi olarak da kullanılmaktadır (Aytaç, 2005: 3).

2.1.1. Boş Zaman

Boş zaman, kişilerin kendileri ve boş zamanı için karşılaştıkları tüm zorluklardan kurtuldukları ve etkileşim içinde bulundukları tüm alanlardan arınarak kendi istedikleri ve seçtikleri aktivitelerle ilgilenmesi olarak tanımlanmıştır, kişilerin serbestliği ve istekleri üzerine vurgu yapılmıştır (Yayla ve Çetiner, 2019: 220). James Murphy ise boş zamanın 6 boyutta incelemesi gerektiğini tavsiye etmiştir (Metin, 2013: 15);

1. İsteğe göre kullanılan boş zaman,
2. Sosyalleşmek için kullanılan boş zaman,
3. Toplumsal farklılıklara göre kullanılan boş zaman,
4. Normal zamanın dışında tanımlanan boş zaman,
5. Fayda beklenmeden kullanılan boş zaman,
6. Bütün olarak boş zaman.

Diğer yandan Watkins (2010:374) boş zaman eğitime dikkat çekmiş ve kişilerin boş zaman eğitimi konusundaki davranışlarının üzerinde çalışmıştır. Kişilerin eğitim aldıktan sonraki ve önceki davranışlarında büyük farklar tespit ederek eğitimin üzerinde durmuştur.

Boş zaman aktiviteleri, bireyin kendi isteğine bağlı olarak yapılan, zindeliği ve sağlığı geliştiren veya koruyan aktivitelerdir (Moore vd., 2016:187). Boş zaman şu özellikleriyle; çalışma (iş) dışı bir zaman olması, zorunluluklara bağlı olmaması, etkinliklerin özgürce seçilmesi, içsel olarak mutluluk ve tatmin sağlaması özellikleriyle ön plana çıkmaktadır (Aykan ve Özçelik, 2020: 592). Bunun yanında boş zamanı değerlendirmenin doğurduğu bazı özellikler ise şunlardır; (Güçlü,2013: 163);

- Boş zaman etkinliklerinde gönüllülük esastır,
- Bireylere hızlı bir şekilde doyum ve tatmin sağlar,
- Esnektir,
- Evrensel olarak uygulanır,
- Kişi için bir amaçtır,
- Seçilen boş zaman etkinlikleri dürtülere bağlıdır,
- Kişilere iyi bir vatandaş ve sağlıklı bireyler olma gibi özellikler kazandırır,
- Tamamen özgür bir zaman diliminde gerçekleşmektedir.

Altunay ve Balcı (2016: 51)'ya göre sosyal faktörler, meslek, aile yapısı, yaş gibi demografik faktörlere bağlı olarak değişen boş zamanın üç temel fonksiyonu vardır. Bunlar; dinlenme, eğlenme ve gelişim fonksiyonlarıdır. Ayrıca, rekreasyon kavramını da içinde barındırmaktadır. Bunun nedeni rekreasyonun, boş zamana sahip bireylerin, boş zamanda gerçekleştirdikleri faaliyetler olmasıdır. Sıradan, normal bir aktivitenin rekreasyon olabilmesi için boş zamanın içinde gerçekleştirilmesi gibi birtakım koşulların sağlanması gerekmektedir. Örneğin bir aktiviteden rekreasyon olarak bahsedilecekse, boş zamanın içinde gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Sevil, 2012: 5-6).

2.1.2. Serbest Zaman

Serbest zaman insan hayatının her döneminde yer alan gelişmişlik ve yaşam kalitesi ile bağlantılı bir kavramdır ve günümüzde de teknolojik gelişmelerle birlikte bireylerin sahip olduğu serbest zaman dilimi artmıştır. Hatta bazen çalışma zamanından daha büyük bir zaman dilimini kapsamaktadır (Arslan,2011: 2).

Serbest zaman dıştan gelen zorunlulukların olmadığı, bireyin kendi kontrolünde gerçekleşen eğlence, mutluluk deneyimlerini herhangi bir ücret ödemediği zaman aralığı olarak tanımlanmıştır (Ardahan ve Lapa, 2010: 130). Bir diğer tanıma göre; kişinin zamanının işten veya görev taleplerinden geçici olarak muaf olduğu, kendi emrinde olan, meşguliyet ve sorumluluklardan arındırılmış, dinlenme, eğlence ve rekreasyon için kullanılan zaman dilimidir (Veal, 1992: 2). Serbest zamanın tanımı etkinliklere katılan kişilerin özelliklerine bağlı olarak da değişmektedir. Bireylerin bu zamanı değerlendirmek için katıldıkları rekreatif faaliyetler toplum dünyasının vazgeçilmezi durumuna gelmiştir. Kişilerin rekreatif faaliyetlere katılmadaki amaçları farklı olsa da tek bir ortak nokta vardır o da faaliyetlerden haz alıp tatmin olmalarıdır (Çakır, 2017: 18).

Bireylerin gerçekleştirmiş olduğu her davranışta bu davranışın bir amacı ve bu amacın bir sonucu bulunmaktadır. Bu sonuç iyi veya kötü serbest zaman doyumu olarak kabul edilmektedir. İş yaşamının beraberinde getirdiği serbest zaman ihtiyacı, kişilerin belirli etkinliklere katılıp mutlu veya mutsuz şekilde bu etkinlikleri deneyimlemesine yol açmaktadır bu da serbest zaman doyumu kavramını ortaya çıkarmaktadır. Serbest zaman doyumu belirli unsurlardan etkilenmektedir. Bunlar sosyo-ekonomik özellikler, sosyo-kültürel özellikler ve demografik faktörler olarak sıralanabilmektedir (Demir ve Demir, 2014: 76-77).

2.1.3. İş ve Boş Zamanın İlişkili Olduğu Teoriler

İş ve boş zamanın ilişki içinde olduğu yaklaşımlardan ilki telafi teorisidir. Bu teoride kişi yaptığı boş zaman aktivitesinden o kadar çok keyif alır ki bu aktivite onun için ödüllendirici olmaktadır. (Çetin vd., 2021:3).İkinci teori ise yayılma teorisidir ve kişilerin yaşam alanlarında (kişisel-sosyal yaşam alanları) edindiği deneyimin diğer alanlara yansımaları olarak tanımlanmaktadır (Keklik vd, 2020: 23). Üçüncüsü ise ciddi boş zaman teorisidir ve boş zamanda yapılan aktivitelerin hobi olmaktan çıkıp kariyere dönüşmesini ifade etmektedir (Durhan vd., 2020: 955). Bu teoriler daha yakından incelendiğinde;

- **Telafi Teorisi ve Ciddi Boş Zaman Teorisi**

Aykan ve Özçelik (2020: 596)'e göre telafi teorisi, bireylerin kendi işlerinde tatmin olmadığı, eksik kaldığı alanlarla alakalıdır. Bireylerin eksik ve problemli hissettiği alanlarda ödüllendirici olmayan davranışlarını, başka bir alanda ödüllendirici şekilde telafi ederek gidermeye çalışması olarak tanımlanabilmektedir. Telafi teorisi, bireylerin yaptıkları işte kendilerini yeterli görmediği alanları, başka alanlarda yeterlilik seviyesine çıkarmaya çalışmalarıdır.

Ciddi boş zaman teorisi, amatör olarak yapılan gönüllü faaliyetlerin sistematik olarak sürdürülmesini ifade etmektedir. Bireyin boş zamanında kendini geliştirerek, özel becerilerini ortaya çıkararak, yaptığı faaliyetten haz ve keyif alarak bu faaliyeti kariyeri olacak kadar benimsemesi, bireyin ciddi boş zaman faaliyetini hobi olmaktan çıkarıp bir iş olarak kabul etmesi olarak ifade edilebilmektedir (Stebbins, 2016: 152).Ciddi boş zaman aktiviteleri kişilerin bilgi ve becerilerini geliştirerek, kendilerini ifade etme, diğer insanlarla iletişim kurabilme, gruba katkı sağlama, grubun sürekliliğini arttırmak gibi konularda sosyal ve kişisel anlamda gelişimlerine katkı sağlamaktadır (Denktaş ve Hadi, 2020: 66).

- **Yayılma Teorisi**

Lee vd. (2015: 445-446-447)'e göre; bireylerin katıldıkları boş zaman aktiviteleri iş-aile-sağlık yaşantılarını olumlu yönde etkilemektedir. Aynı zamanda iş ve aile yaşantısı üzerinde de etkisi bulunmaktadır. Olumlu aile yaşantısına sahip bireyler iş hayatlarında daha mutlu olurken aile yaşantıları kötü olan bireylerin ise işte daha mutsuz olduğu söylenmektedir. Aynı zamanda iş ve aile yaşantısı iyi düzeyde olan, uyku kalitesi daha yüksek olan bireyler daha sağlıklı olmaktadır. Psikolojik refah düzeyinin yüksekliği, iş-aile-sağlık yayılımını olumlu derecede etkilemektedir. Boş zaman aktivitelerinin sağladığı rahatlama, ferahlık, insanların kendi kendilerine geçirdiği süre bireylerin sosyal ve iş hayatlarına etki etmekte ve olumsuz etkileri ortadan kaldırarak daha mutlu aile ve iş yaşamına ve daha sağlıklı

bireyler olmaya olanak sağlamaktadır. Bir doktorun mesaisi bittiği halde başka bir kurumda gönüllü olarak çalışması, yayılma teorisine örnek olarak verilebilmektedir (Aykan ve Özçelik, 2020: 596).

2.2. Rekreasyon Kavramı

Latince ‘recreatio’ olarak kullanılan rekreasyon kavramının İngilizce karşılığı ise ‘recreation’ dur (Akseken, 1984: 131). Rekreasyonun sözlük anlamı yeniden doğma, yenilenmedir. Bireylerin günlük, rutin ve monoton hayatlarının dışına çıkması anlamına gelmektedir. Kelimenin Türkçesi boş zaman değerlendirme faaliyeti olarak kullanılmaktadır ve boş zaman kavramı ile sıkı sıkıya ilişkili bir kavramdır (İpek, 2019: 5-6). Bireylerin hayat kalitesini yükseltmek için serbest ve boş zamanlarda doğaya saygılı, kimsenin baskısı altında kalmadan, gönüllü şekilde yaptığı faaliyetleri kapsayan multidisipliner bir alandır (Tütüncü, 2012: 249). Ayrıca bireylerin bulundukları ortamdan uzaklaşarak eğlenmek ve dinlenmek gibi çeşitli nedenlerle boş zamanlarını değerlendirmek için katıldıkları farklı aktivitelerdir (Albayrak, 2012: 44). Tribe (2020: 3)’a göre ise rekreasyon boş zamanlarda yapılan uğraşlardır. Evde ve ev dışında yapılan aktiviteler olarak da ayrılabilir. Evde; kitap okuma hobi edinme vb. ev temelli faaliyetler içerirken ev dışında; spor, tiyatro, sinema ve turizm gibi evin dışında gerçekleştirilen faaliyetleri içermektedir. Bunların yanında rekreasyon farklı ülkelerde şöyle uygulanmaktadır; Tezcan (2007; 33)’e göre;

Rusya, toplum yönetiminde ve ekonomik planlarında geçmişten bugüne rekreasyona sürekli yer vermiştir. 1930’lu yıllardan günümüze kadar şehir planlamalarında spor alanları, oyun parkları, kamp merkezleri ve devlet denetimindeki kültürel faaliyetlere tiyatro, müzik, opera ve bale gibi etkinliklere yer vermiştir. 1854 yılında Peacedale imalat şirketi Peacedale Rhode Island’da bir halk kütüphanesi kurmuştur ve bu endüstriyel rekreasyon hareketliliğinin bir başlangıcı olarak kabul edilmiştir. İskandinav ülkelerinde yüzme, jimnastik ve açık hava faaliyetleri çok fazla görülmektedir. Finlilerde ‘sauna’ yaygındır. El sanatları, folklor, sanat ve edebiyat İskandinav ülkelerinde çokça ilgi görmektedir.



Resim 2.1 Rusya’da Açık Alan Spor Salonu

Kaynak: <https://www.aa.com.tr/tr/yasam/moskovada-el-yapimi-acik-hava-spor-salonu/863357> (erişim tarihi: 10.01.2023).

Rekreasyon, boş zamanın deneyimleneceği bir faaliyet olarak kabul edilmektedir ve aynı zamanda sosyal amaçlar için sosyal olarak örgütlenen bir kurum olarak görülmektedir. Rekreasyon aynı zamanda bir amaca yönelik bir araçtır ve rekreasyon aktivitelerinin çoğu gayri resmidir fakat birçok aktivitenin uygulanması resmi bir organizasyon gerektirmektedir (Grant ve Allan, 1990:2). Rekreasyon ve boş zaman bireysel ve toplumsal düzeylerde insan varoluşunu tatmin etmenin önemli unsurlarıdır. Tatmin edici boş zaman ve rekreasyon deneyiminin ön koşulları ise; bireyin algıladıkları, özgürlük duygusu ve bu deneyimlerin gerçekleşeceği koşulları seçme konusundaki iç motivasyonlarıdır (Moore ve Graefe, 1994: 1)

2.2.1. Rekreasyonun Özellikleri

Bireyler; çalışma, yemek yeme gibi temel ihtiyaçlarının dışında kalan zamanlarda kültürel faaliyetlere katılarak yaratıcılıklarının gelişmesini sağlamak, sağlıklı bireyler olmak, yeteneklerini geliştirmek, ruh sağlığını güçlendirmek ve sosyalleşmek için rekreasyon faaliyetlerine katılmaktadırlar (Önal, 2007: 29). Koçyiğit ve Yıldız (2014: 214-215)’a göre bu bağlamda rekreasyon, kapsam ve anlam açısından farklı özelliklere sahiptir. Bunlar;

- Rekreasyon faaliyetleri, boş zamanlarda yapılmaktadır,
- Birçok faaliyet içermektedir,
- Faaliyetler kişilerin, yaratıcılıklarını ve iletişim yeteneklerini geliştirmektedir,
- Aktivitelerin bireyleri sosyalleştirmesi beklenmektedir,
- Faaliyetler, her yaş ve cinsiyet grubuna hitap etmektedir,
- Faaliyetlerde gönüllülük esastır,
- Devamlılık zorunluluğu bulunmamaktadır,

- Planlı veya plansız şekilde, beceriye sahip olma zorunluluğu olmadan organize edilmiş veya edilmemiş mekanlarda uygulanabilmektedir,
- Katılım sonucu ortaya çıkabilecek bir deneyimdir,
- Haz ile neşe sağlamaktadır,
- Mevsimsel iklim şartlarına bağlı kalmadan uygulanabilmektedir.

2.2.2. Rekreasyona Duyulan İhtiyacın Nedenleri ve Rekreasyonun Yararları

Masa başı işlerin artmasıyla birlikte bireyler hareketsiz kalmakta, enerjilerini atamamaktadırlar. İnsanların vücudunun belli oranda enerji tüketimi gerçekleştirmesi gerektiğinden bilim insanlarının çoğunluğu masa başı işlerinin rekreasyonu zorunluğu hale getirdiğini düşünmektedir (Pınaroğlu, 2020: 44). Özellikle sanayileşme ve çalışma hayatının düzenlenmesi ile birlikte rekreasyona duyulan ihtiyaç önemli derecede artmıştır. Bireylerin ruhen, fiziksel ve toplumsal olarak gelişmesini amaçlayan rekreasyon faaliyetleri önceleri kullanılacak bir imkan iken günümüzde bir hak ve çalışanlar için zorunluluk haline gelmiştir. (Başoğlu, 2011: 37). Tablo1.1’de rekreasyona duyulan kişisel ve toplumsal ihtiyaçlara yer verilmiştir.

Tablo 2.1 Rekreasyona İhtiyaç Duyma Nedenleri

Kişisel Yönden	Toplumsal Yönden
Fiziksel sağlık gelişiminin artmasına katkı sağlamaya yardımcı olur.	Sosyal dayanışma ve birlikteliği sağlar.
Ruhen sağlıklı olmaya yardımcı olur.	Demokratik bir toplum imkanı sunar.
Sosyalleşme imkanı sağlar.	
Ekonomik hareketliliği geliştirir.	
Çalışmadaki başarıyı, verimi arttırır.	
Yaratıcılığı güçlendirir.	
Mutluluk duyma isteğini arttırır.	

Kaynak: Gediz. S. (2012). Kamu Hizmeti Olarak Rekreasyon Hizmetleri Kapsamında Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri Batı Akdeniz Bölgesi Gençlik Merkezleri Analizi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.

Tablo 1.1’de de görüldüğü gibi rekreasyonun fiziksel, toplumsal, psikolojik ve ekonomik olarak birçok yararı bulunmaktadır. Aktif rekreasyon faaliyetleri içerisinde yer alan faaliyetler fiziksel aktiviteyi arttırarak insan sağlığını olumlu yönde etkilerken insanların sosyalleşmesi açısından da etkili olmaktadır. Rekreasyon faaliyetleri yüksek haz, doyum ve motivasyon sağlayarak psikolojik açıdan da insan sağlığını etkilemektedir (Kurar ve Baltacı, 2014: 43).

Rekreasyon, kişisel yönden daha sağlıklı ve mutlu hissetmek ve aynı zamanda toplumda işbirliği ve dayanışma içinde yaşamak açısından da önem taşımaktadır. Rekreasyonun demokratik bir toplum sunması daha iyi bir toplum yapısına da zemin hazırlamaktadır. (Gediz, 2012). Bu faydalar daha ayrıntılı olarak aşağıda belirtilmektedir;

2.2.2.1. Fiziksel Yararlar

İnsanlar ilk çağlarda her işi yapmak için kas gücünü kullanırken 21 yüzyıldan itibaren teknolojinin gelişmesiyle birlikte, kas gücüne duyulan ihtiyaç azalmış ve her alanda mekanikleşme başlamıştır. İlk çağlarda ihtiyaç duyulan enerji miktarının %90’ını insanlar sağlarken günümüzde %1’ini karşılamaktadır. Bu da hareketsizliğe yol açmaktadır bu noktada spor, sağlığı geliştirici olarak görülmüştür (Ertüzün ve Karaküçük, 2014: 4). Bielinis vd. (2019;2)’e göre rekreasyonun fiziksel yararları aşağıdaki gibi sıralanmıştır;

- Nabız hızında azalma,
- Kardiyovasküler rahatlama,
- Kan basıncının düşmesi,
- Anti kanser ekspresyonunda artış ve
- Bağışıklık sisteminin güçlenmesi

2.2.2.2. Psikolojik Yararlar

Caldwell (2005: 9), Gürsoy ve Sevin (2021: 5448)’e göre literatürde çoğunlukla rekreasyonun fiziksel yararları üzerinde durulsa da rekreasyon ruh sağlığını da önemli ölçüde etkilemektedir. Bireyler günlük yaşantılarının baskısı altında kalmaları sebebiyle boş zamanlarını ruhsal yenilenme amacıyla kullanmaktadır. Rekreasyon, ruh sağlığını iyileştirme ve güçlendirme, aynı zamanda olumsuz ruh hallerinden arınmaya da yardımcı olmaktadır.

Lackey vd. (2021; 388)’ göre rekreasyonun psikolojik yararları;

- Anksiyetenin azalması,
- Depresyonun azalması,
- Stresin azalması,

- Esenlik
- Ruhsal dayanıklılığın artması şeklindedir.

2.2.2.3. Ekonomik ve Toplumsal Yararlar

Rekreasyonun ekonomiye etkisi genel olarak olumludur. Dolaylı veya doğrudan yollarla istihdama olanak sağlamakta geliri arttırmakta ve çarpan etkisiyle birlikte çeşitli sektörlere de ekonomik katkıda bulunmaktadır (Aylan ve Şalvarcı, 2018: 54).

Rekreasyonun, tüketici toplum yapısını koruyucu toplum yapısına dönüştürmede bir araç olduğu söylenebilmektedir. Böylelikle toplum yapısını daha olumlu hale getirirken doğaya saygılı kaynakları daha etkin ve verimli kullanabilen bir toplum yapısı oluşumuna da katkı sağlamaktadır (Kılıç ve Şener, 2012: 221). Öztürk (2021; 8)'e göre rekreasyonun toplumsal ve ekonomik Faydaları ise;

- a) Ekonomik faydalar;
 - İşgörenlerin devamsızlığının azalması,
 - İşgören devir hızının azalması ve
 - İşgören verimliliğinin artması.
- b) Toplumsal faydalar;
 - Bireylerin dayanışma ve işbirliği içinde yaşaması,
 - Demokratik toplum yapısının gelişmesi şeklindedir.

2.2.3. Rekreasyonun Sınıflandırılması

Bireyler kendi istek ve amaçlarına yönelik bir rekreasyon aktivitesine katıldıkları ve kişilerin her birinin değişik amaç ve istekleri olabileceği için net ve kesin olarak çeşitlendirme yapmak zor olmaktadır (Yağcı, 2015: 30). Rekreasyonun sınıflandırılmasında, aktivitenin yapılacağı mekan, aktivitenin amacı ve katılımcı sayısı gibi faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler göz önüne alındığında dikkat edilecek nokta, bir rekreasyon aktivitesinin birden çok sınıflandırmanın içine girebileceğidir. Buna örnek olarak golf ve futbol gibi etkinliklerin hem açık alan rekreasyon faaliyetleri hem de sportif rekreasyon faaliyeti olması verilebilmektedir (Öztürk, 2018: 37). Bunların yanında Dalkılıç ve Mil (2017: 31)'e göre sınıflandırma şöyledir;

- Açık alan rekreasyon faaliyetleri
- Kapalı alan rekreasyon faaliyetleri
- Ulusal rekreasyon faaliyetleri
- Uluslararası rekreasyon faaliyetleri

- Aktif rekreasyon
- Pasif rekreasyon
- Çocuk rekreasyonu
- Genç rekreasyonu
- Yetişkin rekreasyonu
- Üçüncü yaş rekreasyonu
- Kitlesele rekreasyon
- Bireysel rekreasyon
- Grup rekreasyonu
- Kentsel rekreasyon
- Kırsal rekreasyon
- Günlük rekreasyon
- Haftalık rekreasyon
- Yıllık rekreasyon

Rekreasyon çeşitli kaynaklarda (Koç, 2020; Çelebi, 2016; Şimşek, 2013; Er, 2020; Birol ve Aydın, 2020; Alparslan vd., 2003; Pahlı ve Pahlı, 2019; Çevik vd, 2020) kamu rekreasyonu, yerleşke/okul rekreasyonu, ticari rekreasyon, sağık rekreasyonu, sivil toplum kuruluşlarında rekreasyon, silahlı kuvvetler rekreasyonu, turizm rekreasyonu ve işyeri rekreasyonu şeklinde de sınıflandırılmıştır;

2.2.3.1. Kamu Rekreasyonu

Koç (2020: 70-71), Ağaoğlu (2013: 21) ve Şimşek (2013) ve Yüksel (2015: 103)'e göre kamu rekreasyonu, devletin kurum ve kuruluşları tarafından yapılan ve sağlanan rekreasyon faaliyetleri olarak ifade edilmektedir. Devletin özellikle genç vatandaşların yasaklı madde kullanımını azaltmak, sigara, alkol kumar gibi kötü alışkanlıklardan, suç işlemekten ve cehaletten uzak durması için önlem alması gerekmektedir. Alınan önlemlerle bireylerin boş zamanlarında pozitif davranış ve kişilik gelişimi iyi yönde geliştirilmelidir. En küçük yönetim birimi olan belediyelerin (yerel yönetimler) en temel görevlerinden bir tanesi vatandaşların sosyalleşmelerini, yaratıcılıklarını ve vücut gelişimlerini destekleyen programlar sunarak yaşam kalitesini arttırmak ve vatandaş memnuniyetini sağlamaktır. Kamu rekreasyonu aktiviteleri kamuya ait açık alanlarda veya kapalı tesislerde yapılabilmektedir. Kamu rekreasyonu:

- Bireylerin kişisel veya grup halinde geçirdikleri zamanı verimli kılmaktadır,

- Kişisel olarak fiziksel, sosyal, eğitsel gelişimlerine katkı sağlamaktadır Türkiye’de kamu rekreasyonunun gerçekleştirildiği alanlar; tabiat parkları, milli parklar, müzeler ve ören yerleri olarak sıralanabilmektedir.

2.2.3.2. Yerleşke /Okul, Kampüs Rekreasyonu

Çelebi (2016: 37) ve Kaba (2009: 33-34)’ya göre kampüs rekreasyonu akademik personel, öğrenci ve idari personelin rekreatif faaliyet ihtiyaçlarını karşılamak için idare tarafından düzenlenen aktivitelerdir. Kampüs aktiviteleri; açık alan aktiviteleri, spor, kültür, eğlence etkinlikleri, topluma hizmet programları, spor beceri kursları, aile kampları, turnuvalar, mini spor ligleri, festivaller, konserler, dans gösterileri, gönüllü öğrenci etkinlikleri (yaşlılara yardım uygulamaları) gibi aktiviteleri kapsamaktadır. Ayrıca;

- İdari personelin ve öğrencilerin fiziksel, zihinsel, sosyal ihtiyaçlarını gidermektedir.
- Katılımcıların sosyal ilişkilerini güçlendirerek, olumlu bireysel imaj geliştirebilmelerini sağlamaktadır.

Rekreasyon aktiviteleri, üniversite öğrencilerinin memnuniyet ve başarı ortalamalarını da yükseltmektedir. Barakazi (2022: 125)’na göre faydaları ise;

- Liderlik yeteneklerinin gelişmesini sağlamak,
- Boş zamanları aktif ve verimli şekilde geçirmeyi sağlamak,
- Ahlaki ve etik değerleri önemsemeyi sağlamak
- Kriz durumlarında hızlı ve etkili karar alma becerisini geliştirmeyi sağlamak şeklinde belirtilmektedir.

Bu faydalar ışığında üniversitelerin açık-kapalı rekreasyon merkezleri kullanıma hazır olmalı, üniversitede yapılacak olan rekreasyon aktiviteleri duyuruları her kesime yapılmalı ve ulaşım yolları kolaylaştırılmalıdır. Üniversite öğrencilerine akademik olarak rekreasyon bilinci aşılanmalı ve bu alanda farkındalık yaratılmalıdır (Toprak vd., 2014: 603-604).

2.2.3.3. Ticari Rekreasyon

Şimşek (2013: 54), Demir ve Demir (2015: 36) ve Gündoğdu ve Devicioğlu, (2008: 117-118)’na göre özel bir kurum tarafından eğlence hizmetleri ve faaliyetlerinin bir ücret karşılığında yapılması ticari rekreasyon olarak ifade edilebilmektedir. Ticari rekreasyon faaliyetleri, faaliyetin yapıldığı rekreasyon alanlarını yöneten ülkelerin ekonomilerine büyük katkı sağlamaktadır. Ticari rekreasyon örneklerinden biri olan her şey dahil oteller içerisinde yer alan animasyon programları ürün kalitelerini arttırarak bireylerin farklı insanlarla vakit

geçirerek kaynaşmasını sağlamaktadır. Aynı zamanda yerel kültür hakkında bilgi edinilmesini kolaylaştırmaktadır ve iyi bir tatil deneyimi sunmaktadır. Bir diğer örnek ise spordur. Spor hizmetleri bireysel ve toplumsal sağlığın gelişmesi için önemli sektörlerden biridir. Gelişen teknoloji sayesinde spor, yoğun ilgi çeken eğlence ve gösteri faaliyeti olarak bir tüketim sektörüne dönüşmüştür. Bu sayede yeni spor kulüpleri, ve spor malzemeleri üreten ve sunan işletmeler açılmıştır

2.2.3.4. Sağlık Rekreasyonu

Bireylerin hastalık ve yetersizlik durumlarında, boş ve serbest zamanlarını hem içerisinde bulundukları tedaviye katkı sağlayarak hem de ihtiyaç duydukları tedavi uygulamasında rehabilitasyon amaçlı rahatlamaya yönelik rekreasyon uygulamaları olarak ifade edilmektedir (Er, 2020: 145). Sağlık rekreasyonunda ki asıl amaç, ilaç kullanmadan rekreasyon aktiviteleriyle sağlığına yeniden ulaştırmak, özgürlüğünü sağlamak, bir rehabilitasyon uygulayarak olumsuz durumları ortadan kaldırmaktır. Başarangil ve Öztürk, (2017: 55) Er (2020)' e göre rekreasyon terapisinin özellikleri;

- Kişisel beceri ve yetenekleri geliştirir,
- Kişisel başarı ve verimliliği artırır,
- Ailenin moral ve motivasyonuna dolaylı olarak olumlu katkı sağlar,
- Rehabilitasyon tedavisini hızlandırır,
- Bireylerin hayat kalitesini artırır.

Bireylere tedavi yöntemleriyle birlikte uygulanan rekreatif uygulamalar beceri ve yetenekleri geliştirirken moral düzeyini de arttırmakta aynı zamanda tedavi sürecini hızlandırarak kişisel verimliliği de yükseltmektedir (Er, 2020). Sağlık rekreasyonu aynı zamanda, ceza evlerindeki tutukluların tahliyesinden sonra topluma yeniden kazandırılabilmesi için yasaklı madde kullanımı ve suç işleme olasılığındaki yüksekliği azaltmak için önleyici programlar şeklinde de uygulanmaktadır (Yozcu vd., 2019: 163)

2.2.3.5. Sivil Toplum Kuruluşlarında Rekreasyon

Sivil toplum kuruluşları, farklı özelliklere sahip ancak benzer ilgilere sahip olan bireylerin bir araya gelmesini ve sosyal ilişki kurmalarını sağlamaktadır. Kar amacı gütmeyen bu kuruluşlar toplum katılımını artırarak eğitimden, sanata ve sağlık alanlarına kadar bir çok alanda toplumun istek ve beklentilerinin gerçekleştirilmesinde rekreasyon tesisleri ve hizmetlerinin devlet desteği ile birlikte, devletin üzerindeki yükü hafifleterek halka sunulmasını sağlamaktadır (Birol ve Aydın, 2020: 138-139). Sivil toplum kuruluşları hangi

alandaki hizmet verdikleri fark etmeksizin toplumun yaşam kalitesini arttırmayı amaçlamaktadır. Bir sivil toplum kuruluşu olan Çevre ve Kültür Değerlerini Koruma ve Tanıtma Vakfı (ÇEKÜL) ve Türkiye Çevre Eğitim Vakfı (TURÇEV) kültür varlıklarını, doğal alanları koruyarak turizm ürünlerini tanıtmaya yardımcı olmaktadır ve bu sayede turizm hareketliliği artmakta turizm destinasyonlarına hem toplumsal hem de ekonomik anlamda katkı sağlamaktadır. Doğrusal olarak yerel halkın refah seviyesinde artış da yaratmaktadır (Küçük ve Güneş, 2013: 25).

2.2.3.6. Silahlı Kuvvetler (Askeriye-Polis) Rekreasyonu

Alpaslan vd., (2003: 101) ve Sayant (2019: 23-24)'a göre askeri kurumlarda disiplin ön planda yer aldığı için burada çalışan bireyler ciddi bir iş ortamına sahip olduğundan bazı zamanlar katıldıkları faaliyetler zorunlu olabilmektedir. Burada rekreasyondan bahsetmek mümkün olamamaktadır. Çünkü rekreasyonda zorunluluktan söz edilememektedir. Askeri işgörenlerin fazla mesai yapmaları, kendilerine, ailelerine ve arkadaşlarına vakit ayıramamaları onları strese sokmakta ve ilişkilerini olumsuz etkilemektedir. Bu da iş hayatlarına olumsuz yansımaktadır. Silahlı kuvvetlerde yer alan işgörenlerin iş ortamındaki yoğunluğu, yorgunluğu ve stresi düzenli olarak uygulanabilecek spor egzersizleri ile atmaya ihtiyaçları vardır. Bu sebeple, stratejik stresle başa çıkma teknikleri, esenlik ve pozitif başa çıkma teknikleri ile askeri işgörenin yaşam doyumu arttırılmaya özen gösterilmelidir. Modern toplumlarda silahlı kuvvetler belirli programlar ile spor ve güç çalışmaları yaparak yeteneklerini, atikliklerini, güçlülüklerini koruyabilmekte ve böylelikle daha sağlıklı bir yaşam ile daha sağlıklı bir zihin ve morale sahip olmaktadırlar

2.2.3.7. Turizm Rekreasyonu

Turizm, en büyük ve en hızlı büyüyen küresel endüstrilerden biridir ve büyük bir öneme sahiptir. Dünya çapında ulusal ve yerel ekonomilere katkıda bulunmaktadır. Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi'nin (2006) tahminlerine göre 2005 yılında küresel seyahat ve turizm ulaştırma, konaklama, yiyecek içecek ve rekreasyon hizmetlerini kapsayan endüstri, küresel anlamda büyük katkılar sağlamıştır (Scott vd., 2009: 171).

Rekreatif faaliyetlerin pazarlanması, planlanması, uygulanması turizm ürününün içerisinde yer alan ve turizm ürününe değer katan faaliyetlerdir. Turizm rekreasyonu bireylerin dinlenmek, boş zamanlarını verimli geçirmek ve mutlu olmak için katıldıkları turizm ürününün içerisindeki rekreatif faaliyetleri içermektedir. Örneğin; Muğla'ya gitmek için giden bir bireyin Fethiye'de yamaç paraşütü aktivitesine katılması turizm faaliyetine

değer katan bir rekreatif aktivitedir (Paslı ve Paslı, 2019: 12). Bunların yanında rekreasyonel tesislerin turistik kaynaklar olarak değerlendirilebileceği ve turistlerden elde edilen gelirlerin, sağlanan tesislere yönelik kalite düzeyini korumak için kullanılabilmesi turizm sektöründe rekreasyon aktivitelerini destekleyen noktalardan biri haline getirilmelidir (Jansen ve Dietvorst, 1987: 367). Turizm aynı zamanda yapıldığı destinasyonlarda rekreasyon aktivitelerini içinde barındırarak yerel halka ekonomik anlamda destek olarak hem istihdamı hem de yerel kalkınmayı desteklemektedir (Meeras, 2010: 11).

2.2.3.8. İşyeri Rekreasyonu

Masa başı işler, hareketsizliği doğurmaktadır ve bununla birlikte kardiyovasküler hastalıklar gibi olumsuz sağlık durumları, kanser, aşırı kilo alımı ve tip 2 diyabet hastalıkları baş göstermektedir (Chau vd., 2010: 353). İşyerlerinde, sağlıklı yaşam konusunda eğitim verilmesi sonucunda oluşan önemli bir sağlıklı yaşam farkındalığından söz etmek mümkün olmaktadır. Fiziksel aktivitelerin sağlık üzerindeki bilinen faydalarını anlamak bu farkındalığa ışık olmaktadır. Bu sayede işyerlerindeki fiziksel aktivitelerin, işyeri sağlığını geliştirme programlarına konu olması ve işgörenlerin fiziksel aktivite düzeyleri üzerinde ne gibi etkileri olduğunun anlaşılması için bir fırsat yaratmıştır (Malik vd., 2014: 151).

Çevik vd., (2020: 61)'e göre işyeri rekreasyonu, iş yerindeki personelin katılabileceği, bireylerin, toplumun ve işverenlerin istediği yönde sonuçlar veren ilgili işyeri kapsamında işletmenin kendi personeli veya başka bir işyerinden hizmet alması sonucunda düzenlenen ve katılım için teşvik edilen rekreasyon aktiviteleri olarak ifade edilmektedir. İşyeri rekreasyonu; spor, egzersiz, dans, sanat, rahatlatıcı aktiviteler, doğa aktiviteleri, yenilenme/arınma aktiviteleri, zihinsel aktiviteler, yaratıcılığı geliştiren aktiviteler, gezi ve turizm aktiviteleri gibi çeşitli alanlardaki faaliyetleri içermektedir.

İşgörenlerin, kendilerini işyeri rekreasyon aktiviteleri sayesinde daha güçlü ve sağlıklı hissetmesi, işgörenlerin çalıştıkları örgütlere aidiyet duygularının gelişmesi, kişisel verimlerinin artması dolayısıyla da örgütsel verimliliğin artmasına sağlamaktadır. Moral seviyesinin yüksek olduğu işletmelerde işgörenin iş tatmin seviyesi de doğrusal olarak artacaktır. Bu sayede işletmeler hem örgütsel çıkarları kollarken hem de işgörenlerin bireysel çıkarlarını gözetmiş olacaktır (Bloom, 2008: 41-42).

İşgörenlerin bireysel çıktılarını gözeterek işgören ihtiyacına yönelik moral, motivasyon, eğitim, seminer, kurs vb. işyeri rekreasyon programları geliştiren işletmeler, işgörenler tarafından çalışmak için daha çok tercih edilmektedir. İhtiyacı karşılanan işgören daha mutlu ve motivasyonu yüksek çalışmakta ve çalıştığı örgüte daha çok bağlanarak

örgütsel hedef ve amaçlarına yönelerek daha verimli çalışmaya başlamaktadır (Berry ve Baun, 2010: 3).

2.3. İş yeri Rekreasyonunun Tarihçesi

İşyeri rekreasyonu ilk kez 1970'li yıllarda Amerika Birleşik Devletlerinde bazı işverenlerin üst yönetim kadrosunu zinde ve formda tutmak adına, stratejik öneme sahip işgörenlerin hem istihdamını sağlayabilmek hem de hali hazırda görevde tutmak için fitness programları geliştirmeye başlamasıyla görülmüştür. 1980'li yılların ortasına doğru ise fitness programları 'iyilik hali'ne doğru bir kayma göstermiştir. Programların içeriği sağlık problemlerini önlemek adına düzenlenmeye başlanmıştır (Fertman ve Allensworth, 2012: 369).

1990'lı yılların ortalarından yirminci yüzyılın sonlarına kadarki sürede boş zamanda yapılan etkinlikler artmaya başlamıştır. İşletmeler de stratejilerini değiştirerek iş iklimine biraz eğlence katmak için çaba sarf etmeye başlamışlardır. İşletme içerisinde ve dışında özel gün kutlamaları, farklı türdeki kutlamalar, partiler vb etkinlikler yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu faaliyetler işgörenlerin işletme içindeki ilişkilerinin gelişmesinde de önemli rol oynamakta ve stres seviyelerini azaltmaktadır (Aurengzeb vd., 2018: 5).

Mercanoğlu ve Şimşek (2021) ile Solmaz ve Kutlu (2020: 176)'a göre işyeri rekreasyonu programlarındaki öncelikli amaç hem çalışanların hem de işverenin sağlık hizmetleri kapsamındaki harcamalarında düşüş meydana getirmektir. Zihinsel ve fiziksel aktiviteler ile fonksiyonel fitness olanakları sağlayarak bireylerin daha sağlıklı bir yaşam benimsemesini sağlamaktır. Rekreasyonun içeriğinde bulunan fiziksel aktivite ve egzersizlerin fitness ve wellness aktivite düzeylerini iyileştirmede önemi büyüktür. İşyeri rekreasyonunda da verimliliğin fitness ve wellness ile ölçülmesi ağırlıklı olarak üzerinde durulan bir konudur. Bireylerin işlerinden aldıkları haz ve tatmin düzeyi önemlidir. Dolayısıyla işyerinde uygulanan rekreasyon aktivite programları işgörenlerin tatmin olarak yaptıkları iş süresini uzatacak, verimliliği ve performansı da yükseltecek aynı zamanda örgüte bağlılığı arttırarak devamsızlık durumlarını ve ayrılımları azaltacaktır.

İşletmelerin başarısı işgörenlerin elde etmiş oldukları bilgi, beceri, tecrübe ve kaygılarını rahatça ifade edebilecekleri bir çalışma iklimine bağlıdır. Bu yüzden yöneticilerin ve işgörenlerin verimli şekilde çalışabilmeleri için onların ruhsal, toplumsal ve maddi ihtiyaçlarını karşılamaları gerekmektedir. Ne yazık ki işletmeler bu yükümlülüklerini yerine getirmemekteydiler ancak günümüzde gelişen teknoloji ile birlikte çalışma yaşamında insan

faktörü önem kazanmış ve bu konuda farkındalığın da artması ile birlikte işverenlerin işgörenlerine yönelmesi zorunlu olmuştur (Canpolat ve Yavuz, 2019: 1263).

Sanayileşme ve teknolojinin ilerlemesi ile birlikte rekreasyon, bireylerin boş zamanlarında katıldıkları veya gerçekleştirdiği yararlı aktivitelerin yanı sıra işyeri bağlılığı, verimliliği ve motivasyonu özellikleriyle de ön plana çıkmaktadır (Ayar, 2021: 171).

2.4. İşyeri Rekreasyonunun Amacı Önemi ve Rekreasyon Hizmet Programları

Eren (2009: 40-41)'e göre işyeri rekreasyonu uygulamaları sadece işgörelere yönelik görünse de aslında hem işgörelere hem de işletmeye katkıda bulunmaktadır. İşyeri rekreasyonun amaçları aşağıdaki gibidir;

- İşe devamsızlığın azaltılması,
- Takım çalışmasını arttırmak,
- İletişimi güçlendirmek,
- İş verimini arttırmak,
- İşveren, yönetici ve işgören arasındaki iletişimi güçlendirmek,
- Sosyal sorumluluk olgusunu güçlendirmek,
- Stres ile başa çıkmak,
- İşgörenin sağlığını korumak,
- İşgörene ücret dışı hak sağlamak,
- Sağlıklı yaşam farkındalığına teşvik etmek,
- İşgörenin işletmeye bağlılığını arttırmak ve
- İş ve yaşam tatminine destek olmak.

Bu amaçların yanında işyeri rekreasyon aktivitelerinin önemine de vurgu yapılmaktadır. Tezcan (2007: 38)'a göre işyeri rekreasyonunun önemi, kişilerin eğitim düzeyindeki artış, sağlıklı yaşam farkındalığının artışı ve yaşam standartlarının artması ile birlikte gün geçtikte artmaktadır. İşletmelerin bu önem dahilinde uyguladığı rekreasyon uygulamaları incelendiğinde şu programlar ön plana çıkmaktadır;

- Doğum günü organizasyonları,
- Özel hizmet rekreasyon uygulamaları,
- Sağlık testleri, tıbbi kontrol uygulamaları,
- Eğitim semineri ve bilgilendirmeleri,
- Çalışanların yazılı materyal aracılığı ile bilgilendirilmesi ve

- Rekreasyon uygulamalarına katılan çalışanların ödüllendirilmesi gibi hizmet programlarını içermektedir.

2.5. İşyeri Rekreasyon Aktivitelerinin Sınıflandırılması ve Programların Planlanması

İşyeri rekreasyon aktivitelerini, rekreasyon aktivitelerinden ayırmak güç olmaktadır. Torkildsen (2012: 5) ve Tama (2019: 25) işyeri rekreasyon aktivitelerini şu şekilde sınıflandırmışlardır;

- Sanat, müzik, drama, edebiyat etkinlikleri
- Spor aktiviteleri (turnuvalar, açık alan rekreasyon faaliyetleri, beceri kursları, doğa sporları, işgörenlerin çocukları için spor okulları vb.),
- Sağlık ve esenlik temelli aktiviteler (periyodik sağlık kontrolleri, önleyici sağlık hizmetleri, sağlıklı beslenme, kilo verme, bağımlılıklar için eğitim ve seminerler, stresle başa çıkmaya yönelik seminerler vb.),
- Eğitim etkinlikleri (kütüphane, ve elektronik cihaz kullanımına teşvik seminerleri, bilgisayar kursları, yabancı dil kursları, el sanatları aktiviteleri) ve
- Eğlence (piknik gezileri, doğum günü kutlamaları, serbest kıyafet günü uygulamaları, elektronik oyun grupları, kır gezileri) aktiviteleri.

Bunun yanında işyeri rekreasyon programları planlanırken göz önünde bulundurulması gereken unsurlar bulunmaktadır. Mercanoğlu (2021)'na göre işyeri rekreasyonu faaliyetlerini uygulayan uygulayıcının, programları planlarken şunlara dikkat etmesi gerekmektedir;

- Zaman: Rekreatif faaliyetler yıllık, aylık ve haftalık planlanabilir,
- Aktivite Çeşitleri: Bireylerin ihtiyaçlarına yönelik programlar hazırlanmalı, faaliyet çeşitleri sınıflandırılmalıdır (sanat ve eğlence),
- Bütçe: Faaliyetlerin yapılabilmesi için önceden bütçeler belirlenmelidir,
- Uyumluluk: Faaliyetler demografik faktörlere ve çevresel koşullara uyumlu olmalıdır,
- Güvenlik: Faaliyetlerde kullanılacak ekipman kontrolü sağlanmalıdır,
- Eğitim: Programı yapacak kişilere önceden belirli eğitimlerin verilmesi gerekmektedir,
- Teşvik: Sosyal medya uygulanan rekreatif faaliyetler için reklam aracı olarak kullanılmalıdır, bireylerin teşviki sağlanmalıdır. Bu sayede işyeri rekreasyon aktiviteleri başarı oranında artış, işgören algılarında ise memnuniyet artacaktır.

2.6. İşyeri Rekreasyonu Konusunda Sorumlu Kesimler Başarısı İçin Gerekenler

İşyeri rekreasyonunu uygulayabilmek için gerekli kesimlerin zaman, alan ve bütçe sağlaması gerekmektedir. Tavazar ve Güzel (2018), Mumcu vd. (2021: 2843) , Özkan (2018: 22)’ a göre

- İşgörenler, işyeri rekreasyon aktivitelerinin ana temelini oluşturmaktadır ve katılımlar ne kadar fazla olursa aktivitenin, bireyin ve işletmelerin başarısı için doğrudan katkı yaratmaktadır,
- Örgütler (işverenler) işyeri rekreasyon programlarının planlanması, geliştirilmesi için aktivite ve etkinliklerin devamlılığını sağlamaktadırlar. Alt, orta ve üst yöneticilerin bu aktivitelere katılması işgören gözünde oldukça değerlidir ve katılımı etkilemektedir. Aynı zamanda alt ve orta yöneticilerin, aktivitelere katılımı aktivitelerin işgören istek ve ihtiyaçlarına yönelik veya işgörenlerin aktiviteden zevk alıp almaması yönündeki tespitler için önem taşımaktadır,
- Belediyelerin (yerel yönetim), işverenler için gerekli rekreasyon alanlarını geliştirmek ve planlamak açısından işverenlere rekreasyon aktiviteleri için katkı sağlamaları gerekmektedir,
- İşyeri rekreasyon aktiviteleri için kaynak sağlayan sponsorlar, eğitimci desteği sağlayan kurum ve şahıslar, işyeri rekreasyon faaliyetlerine katkı sağlamaktadır.

İşyeri rekreasyon faaliyetlerinin başarılı olabilmesi için birtakım unsurların yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu unsurlar Uygur ve Özkan (2022: 75) ‘e göre şu şekilde sıralanmaktadır;

- Doğru mekan seçiminin yapılması (iç mekan, dış mekan, ulaşım olanakları vb. ayarlanması),
- Gerekli güvenlik önlemlerinin alınması,
- Etkinlik türünün seçilmesi,
- Faaliyetlerin uzman kişiler tarafından planlanması ve
- Faaliyetler planlanırken bireysel farklılıkların göz önünde bulundurulması.

Bu bağlamda işyeri rekreasyon aktivitelerinin düzenleyicilerinin belirtilen bu hususları dikkate alarak işyeri rekreasyon programlarını hazırlamaları önem arz etmektedir.

2.7. İşyeri Rekreasyonunun Türkiye’de Gelişimi

İşyeri rekreasyonu uygulamaları Türk toplumlarında ilk defa Selçuklu döneminde lonca zanaat örgütleri ve Osmanlı’da ahilik geleneği ile görülmüştür. Lonca zanaat üyeleri olan erkeklerin işlerinin bitiminde hep beraber yemek yemeye gitmelerinin işyeri rekreasyon

aktivitelerinin temelini oluşturduğu görülmektedir. Ahilik geleneğinde bireylerin köylere, göç ettikleri bölgelere rekreasyon aktivitelerini (spor, şenlik) götördükleri ve orada rekreasyon aktivitelerinde bulundukları belirtilmiştir. On dokuzuncu yüzyıldan sonra tüm dünyada fiziksel hareket, egzersiz ve rekreasyon çeşitlenmeleri görülmüştür (Özkan, 2018: 20). İşyeri rekreasyonu kapsamında işgörenlerin boş zaman hizmetlerine yönelik olarak 1938 yılında kabul edilen Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki kanunda işletmeler, memur ve işçi sayısının 500'den fazla olduğu kurum ve fabrikalarda kendi personeline egzersiz ve spor yaptırmak amaçlı spor tesisi inşa etmek ve antrenör tutmak durumundaydı (Koç, 2016: 46-47).

1985 yılından 2000 yılına kadar geçen sürede Türkiye'de geçerlilik kazanan Beşinci, Altıncı ve Yedinci Kalkınma Planlarında belediye, semt ve köylerde, spor alanlarının yaygınlaştırılması ve medya programlarında spor ve rekreasyon alanlarının gelişmesine teşvik edilmesinden, üniversitelerde beden eğitimi ve spor üzerine bölümlerin açılmasına kadar ve herkesin erişebileceği topluma açık spor ve rekreasyon merkezlerinin açılmasından söz edilmektedir (Kesim, 2003: 13).

Günümüzde fabrikalarda işçi olarak çalışan ve masa başında çalışanlar için çalışma şartları ve hakları konusunda yeni gelişmeler yaşanmıştır. İş kanunu ve yapılan sözleşmeler ile işgörenlerin hakları güvence altına alınmıştır. Büyük kentlerde yaşayan çalışanların kent yaşamının getirdiği büyük problemlerle beraber çalışma yaşamlarında da stresleri artmaktadır. Bunun yanında meslek hastalıkları, aşırı kilo alımı, duruş bozuklukları gibi fiziksel sağlık problemleri ön plana çıkmaktadır. İşyeri rekreasyon uygulamaları bu faktörler göz önünde bulundurularak işgörenler için hazırlanmalıdır (Eren, 2009: 36-37).

2.8. Türkiye'den ve Dünyadan İşyeri Rekreasyon Örnekleri

İşgörenlerin streslerini azaltmak, motivasyonlarını yükseltmek, daha sağlıklı bireyler olmalarını sağlamak ve grup çalışmalarındaki verimi arttırmak adına iletişimlerini güçlendirmek için dünyada ve Türkiye'de çeşitli kuruluşlar farklı aktiviteler gerçekleştirmektedir.

2.8.1. Türkiye'den İşyeri Rekreasyon Örnekleri

Geçmişten günümüze Türkiye'de bazı kurumların uyguladığı işyeri rekreasyon örnekleri şu şekildedir;

- Kayseri Sümerbank, Kızılay Gaz Maskesi Fabrikası, Tekel İşletmeleri, Ereğli Kömür Madenleri spor tesisleri kurmuş, bunun yanında çeşitli spor dallarına hizmet

eden kulüpler, işgörenler için eğiticiler, spor ekipmanı imkanı sağlamışlardır. İşgörenlerin işletmeye aidiyeti için üyelik kartları gibi çalışmalara önem vermiş diğer işletmelerle turnuvalar düzenlemişlerdir (Eren,2009: 36)

Başarangil (2017: 277)'in çalışmasında ise Türkiye'deki işyeri rekreasyon uygulama örnekleri şu şekildedir;

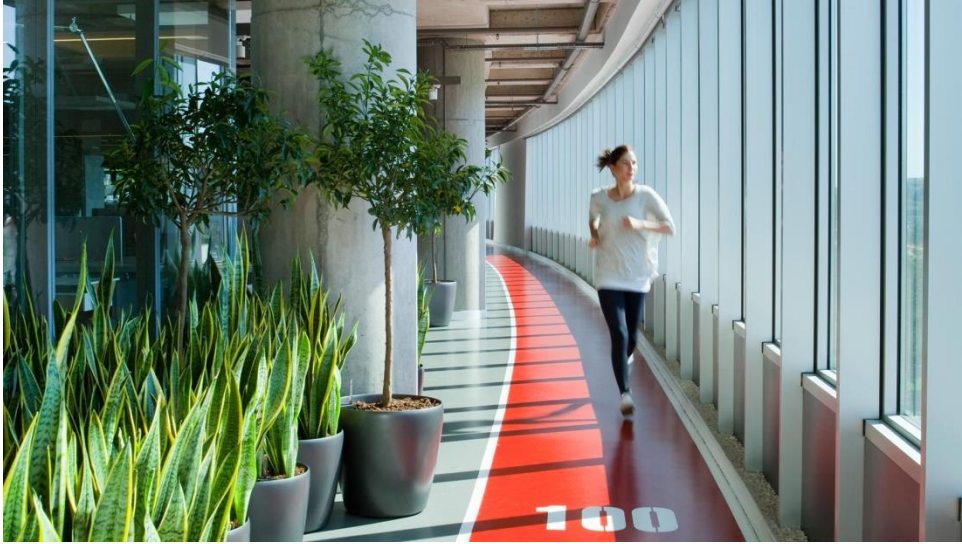
- 19. yüzyıl sonlarında başlayan ve 1976'da ülkemizde gerçekleştirilen İş Bankası'nın futbol, tenis, masa tenisi, voleybol, satranç turnuvaları bugün de kurumsal işletmelerin (Koç, Sabancı, Migros, Eczacıbaşı) işgörenleri için programladığı işyeri rekreasyon uygulamaları ile devam etmektedir.



Resim 2.2 Koç Şirketi Masa Tenisi Turnuvası

Kaynak: https://www.ktsk.com.tr/duyurular/ masa_tenisi_ligi (erişim tarihi: 10.01.2023).

- Sahibinden.com Türkiye'de işyeri rekreasyon uygulamaları için en elverişli ofislerinden birine sahiptir. Ofiste basketbol ve masa tenisi sahası bunun yanında play station odası, kafeterya, tv odası, koşu parkuru bulunmaktadır. Şirket beden sağlığı için dünyanın en rahat sandalyelerini kullanarak çalışanların bedensel sağlığına da özen göstermektedir. <https://ecarch.com/works/sahibinden-com-gm/> (erişim tarihi: 06.01.2023).



Resim 2.3 Sahibinden.com'un İşgörenleri için Koşu Parkuru

Kaynak: <https://ecarch.com/works/sahibinden-com-gm/> (erişim tarihi: 10.01.2023).

- Borusan, işgörenlerin birbirlerini daha iyi tanıyabilmeleri için 2010 yılında Okay Yelken Kulübünü kurmuştur. Yelkenden artakalan zamanlarda ise işgörenler için kültür sanat aktiviteleri düzenlemektedir. <https://www.ideakurumsal.com/ornek-sirket-motivasyon-etkinlikleri> erişim tarihi: 06.01.2023).



Resim 2.4 Borusan'ın Düzenlediği Sanat Etkinliği

Kaynak: <https://www.anadolugezirehberi.com/borusan-sanatta-haftanin-online-uccretsiz-etkinlikleri-4/> (erişim tarihi: 10.01.2023).

- Anadolu Sigorta, Şile'de son birkaç yıldır işgörenleri için motivasyon etkinlikleri gerçekleştirmektedir. Anadolu Sigorta'nın Türkiye'deki tüm işgörenlerin katıldığı

etkinliklerde sportif faaliyetlere yer vermişlerdir. <https://etkintanitim.com/pamuk-gibi-bir-mola-subat-2010/> (erişim tarihi: 06.01.2023).



Resim 2.5 Anadolu Sigorta Sanat Kariyeri Fuarı

Kaynak: <https://www.sigortamedya.com.tr/ogrencilerin-en-begendigi-sirket-anadolu-sigorta/> (erişim tarihi: 10.01.2023).

2.8.2. Dünyadan İşyeri Rekreasyonu Örnekleri

Mengütay (1998: 36)'ın çalışmasında dünyadaki işyeri rekreasyon uygulama örnekleri şu şekildedir;

- Ford Motor Company 'nin bir fabrikasında, atış alanı, tenis kortu ve baseball sahası bulunmaktadır.
- International Learning Glass Şirketi'nde otomatik bowling alanları, dans platform alanları bulunmaktadır,



Resim 2.6 International Larning Glass Şirketi Bowling Alanı

Kaynak: https://www.sirketlerligi.com/pic_lib/bigSize/icerikler/4223/1_4223_5553298.jpg (erişim tarihi: 10.01.2023).

- Mercedes Benz, işgörenlerin birbirleriyle ilişkilerini güçlendirmek için işten artakalan zamanlarda dans, tiyatro, fotoğraf, motosiklet, kış sporları gibi faaliyetler gerçekleştirmektedir. Bu sayede takım çalışmalarında verimi arttırmaktadırlar. <https://www.ideakurumsal.com/ornek-sirket-motivasyon-etkinlikleri> (erişim tarihi: 06.01.2023).



Resim 2.7 Mercedes-Benz Etkinlikleri

Kaynak: <https://www.mercedes-benz-north-cyprus.com/passengercars/the-brand/history.pi.html/the-brand/history/events/details> (erişim tarihi: 10.01.2023)

- IBM şirketi en büyük müzik gecelerinden olan Kayıt Akademisi'ne ve bu alandaki profesyonellere danışmanlık etmektedir. <https://newsroom.ibm.com> (erişim tarihi: 10.01.2023).



Resim 2.8 IBM Şirketi

Kaynak: <https://www.ibm.com/careers/us-en/> (erişim tarihi: 10.01.2023).

- Huawei şirketi işgörenleri için süreklilik arz eden kurum kültürüne uygun olarak eğitimler düzenlemektedir. <https://e.huawei.com/tr/case-studies/leading-new-ict/2020/k-labs-ict-technical-training-halp> (erişim tarihi: 14.01.2023).



Resim 2.9 Huawei Eğitim Süreci

Kaynak: <https://e.huawei.com/tr/case-studies/leading-new-ict/2020/k-labs-ict-technical-training-halp> (erişim tarihi: 14.01.2023).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞGÖREN VERİMLİLİĞİ

3.1. Verimlilik Kavramı ve İşgören Verimliliğinin Önemi

Verimliliğin farklı sektörler için anlamları değişmektedir (Dikmentaş,2008: 1). Toprak (2005: 76)'a göre verimlilik, üretkenlik ve ölçülebilirliktir, bireyin yararı için elindeki kaynakları kullanarak en iyi çıktıyı elde etmesidir. İşletme verimliliğine bakıldığında işletme için en vazgeçilmez kaynak insan kaynağıdır ve insan kaynağının işletmenin ortak amaç ve hedeflerine ulaşabilmek için çalışması gerekmektedir. Verimliliğin sağlanabilmesi için işletmenin insan kaynağına yatırım yaparak bireysel amaçları işletme amaçları ile birleştirmesi gerekmektedir (Yılmaz ve Ünsar, 2008: 2). Burada işgören verimliliği devreye girmektedir. İşgören verimliliği, ekonomik birim girdi başına çıktının ölçüsü olarak tanımlanmıştır. İşgücünün verimli olabilmesi için uygun eğitim ve gelişimin sağlanması gerekmektedir. Eğitim verimlilik için en önemli unsurdur ve eğitim sadece çalışanı geliştirmekle kalmaz aynı zamanda onlara işlerini daha iyi performansta sergileyebilmeleri için fırsat sunmaktadır. (Nda ve Fard, 2013: 91-92). İyi bir eğitimle yetiştirilmiş olan işgörenlerin bilgi, beceri ve verimlilikleri, düşük eğitilmiş işgörelere oranla çok daha fazladır (Chang vd. 2019: 159). Bu nedenle verimliliğin yüksek olması için işletmenin tüm kaynaklarının kullanılması gerekmektedir. Bilgi (eğitim), işgören sayısı, tam zamanlı ve eşdeğer işgören sayıları, sermaye, teknoloji ve bu kaynakların kullanılabilmesi için ayrılan tesis ve hizmetlerin planlanması gerekmektedir (Van Der Voordt, 2003: 136). İşletmeler verimliliği, işgöreleri zorla ve çok çalıştırarak monotonlaştırıp, birer makineye dönüştürmek için kullanmamalıdır. (Özdemir ve Muradova, 2005: 149).

3.2. Rekreasyonun, İşgören Verimliliğine ve Performansına Etkisi

Performans, önceden belirlenmiş olan hedeflere ne ölçüde ulaşıldığının incelendiği bir ölçüttür (Kasım, 2011: 20). İşgörel, bulundukları iş ikliminden memnun oldukları süre zarfında verimli çalışmaktadırlar. Bu yüzden yöneticiler işgöreleri sadece ekonomik olarak mutlu etmek değil sosyal ve psikolojik olarak da mutlu etmek ve ihtiyaçlarını karşılamak durumundadırlar (Yumuşak,2008: 246).

İşletmeler tarafından, işgörelerin rekreasyon kavramı farkındalığının geliştirilmesi, çalışma saatlerinin 8 saatten fazla olmaması ve standartlaştırılması, işgörel için daha fazla boş zamanın yaratılması, hizmet içi işgörelerin bilgi ve becerilerinin geliştirilmesine ve

motivasyonlarını yükseltmeye yönelik eğitimlerin verilmesi verimlilik için önemlidir. İşgörenlerin ailelerinin de katılabileceği etkinliklerin gerçekleştirilmesi gibi etkenler göz önüne alınarak gerçekleştirilen faaliyetler, işgörenin zihinsel ve fiziksel olarak daha az yorulması ve daha motivasyonlu işgörenler olarak daha etkili, verimli ve performansı yüksek işgörenler olmasını sağlamaktadır (Sevin ve Küçük, 2016: 29).

Rekreasyon aktivitelerinin işgören memnuniyetine ve mutluluğuna da etkisi vardır. Rekreasyon aktivitelerinin işgören memnuniyeti üzerindeki etkileri Ayar (2021: 172)'a göre; şu şekilde sıralanabilmektedir;

- Ruhsal ve bedensel yenilenme ve arınmayı sağlayarak sağlıklı kişiler olmak,
- Kültürel ve sosyal hayatta değişim yaratmak,
- Monoton hayattan ve stresten uzak durmak,
- Çalışma koşullarında iyileşme (bu sayede iş tatmin düzeyinin artması buna bağlı olarak örgütsel bağlılığın artması),
- İşbirliği ve takım çalışmasına eğilimin artması,
- Liderlik özelliğinin ve problem çözme becerisinin gelişmesi.

3.3. İşgören Verimliliğini Etkileyen Boyutlar

Literatürde işgören verimliliğini etkileyen boyutlar çeşitlilik göstermektedir. Bu çalışmada rekreasyon odaklı işgören verimliliğini etkileyen boyutlar sunulmaktadır. Mercanoğlu (2021) çalışmasında rekreasyon odaklı işgören verimliliğini etkileyen boyutlar; örgütsel bağlılık, motivasyon, iletişim, grup dinamiği, ödül, esenlik, stres atma, iş tatmini, duygu, dinlenme ve yenilenme olarak sıralamaktadır. Bu çalışmada da Mercanoğlu (2021)'n boyutlandırılması baz alınmıştır.

3.3.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, günümüzde en çok üzerinde durulan konulardan biridir. Dünyadaki hızlı rekabet gelişmeleriyle birlikte örgütler insan kaynağının üzerinde daha fazla durmaya itilirken aynı zamanda ellerindeki işgücünden de iyi şekilde faydalanmaya yönelmişlerdir. Böylelikle örgütlerin işgörenler için örgütsel bağlılık algılarının önemi artmıştır (Çavuş ve Gürdoğan, 2008: 19). Bireylerin birçok açıdan işletmeler tarafından ihtiyaçlarının giderilmesi işgörenlerin çalıştıkları örgütlere daha çok bağlanmalarını sağlamaktadır. Birçok başarılı kuruluş işgören ihtiyaçlarını karşılamaya özen göstermektedir. İşgören memnuniyetine bağlı programlar düzenleyen örgütler daha fazla işgören bağlılığı sağlamaktadır. İşverenlerin sağladığı ücret, iş güvenliği, kariyer gelişimi gibi olanaklar işgörenin örgüte bağlılığının

artmasına yol açmaktadır. İşgörenlerin örgütlere bağlılığının iş performansı üzerinde de olumlu etkisi vardır. İşgörelere yönelik bağıllık politikaları daha fazla verimliliğe ve bireysel performansa yol açmaktadır (Osa ve Amos, 2014: 107-108).

İşgörelerin ruh hallerinin de örgütsel bağıllığa etkisi olduğu söylenebilmektedir. İşgörelerin sevgisinin kazanılması ve ardından işletmeye gösterecekleri bağıllığın güvence altına alınması örgütler için endişe yaratmaktadır ve bu konuda örgütlerin insan kaynakları uygulamalarını geliştirmeleri gereklidir. Kötü ruh hallerinin örgüte bağıllığı kötü etkilediğı açıktır ve işgörelerin daha moralli şekilde çalışmasını sağlayarak iş konusunda da verimi arttırmaya yönelik insan kaynakları uygulamalarını geliştirmeye ihtiyaç duyulmaktadır. Örgütün mutlu ettiğı işgören örgüte bağlanarak örgüt için çalışacaktır (Mercurio, 2015: 390).

3.3.2. Motivasyon

Motivasyon, kişinin belirli hedefe ulaşma isteğı ve bu isteğı sürdürebilmesidir (Yurcu vd., 2018: 519). Yüksek verimliliğe ulaşılmasını sağlayan unsurlardan biri de motivasyondur. Motivasyon işgörelerin hedeflerine ve güdülerine ulaşabilmesi için harekete geçiren bir durumdur. İşgörelerin motivasyonu ilgi, maaş ve diğler faktörlerden etkilenebilmektedir. İşgören iyi bir bilgi ve beceriye sahip olsa da çalışma motivasyonuna sahip değilse o zaman verimlilik tatmin edici olmayacaktır (Sutrisno ve Sunarsi, 2019: 188).

Son zamanlarda işletmelerde nitelikli insan kaynağı eksikliği artmaktadır ve işletmeler, mevcut insan kaynağını motive ederek işletmenin hedeflerine yönelik olarak organize etmek durumundadır. Bu durum işgörelerin performanslarını da etkilemektedir. Bir işgörenin verilen görevi yerine getirmesi için parçası olduğu örgütün kurumsal değeri ve çalıştığı ekip motivasyonunu doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda motivasyon ölçeğı içsel ve dışsal olarak ayrılmaktadır. İçsel motivasyon; kişinin işine duyduğu sorumluluk duygusu içindeki sınırlılıklar ve işle alakalı bilgi ve becerileridir. Dışsal motivasyon ise kişiyi motive etmek için verilen destek, yönetimin sağladığı ödüller, ücret dışı haklar, övgü ve terfilerdir (Mahmood Aziz vd., 2021: 22-23).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine bakıldığında, yöneticiler işgörelerin tam potansiyellerini geliştirmek için uygun bir iş iklimi yaratma sorumluluğuna sahiptir. Böyle bir iklimin sağlanmaması durumunda teorik olarak işgörelerin hayal kırıklığı artacaktır. Bu bağlamda işgörelerin motivasyonu için işverenlerin çaba sarf etmesi çok önemlidir (Ramlall, 2004: 54).

3.3.3. İletişim

Günümüzde hızla gelişen dünya, örgütleri ve kişileri etkilemektedir. Örgütleri oluşturan kişiler de sürekli olarak bir gelişim süreci içindedirler. Örgütler ve kişiler arasındaki bu gelişimin uyumunu sağlayan unsur ise iletişimidir (Tanrıverdi vd., 2010: 102).

Kökeni Latince ‘comunicare’ fiilinden gelen iletişim sözcüğünün Türkçedeki anlamı ‘ortak kılma’dır. İletişim, iki veya daha fazla kişinin arasında gerçekleşen fikir, anlam ve davranışın bir sonuca ulaşabilmesi için sembollere dönüştürülerek bir araç vasıtasıyla aktarılması sürecidir (Karcıoğlu vd., 2009: 64). Aziz ve Dicle (2017)’ ye göre iletişimin beş ögesi şu şekilde sıralanmaktadır;

- Kaynak (iletişimi başlatan kişi),
- Alıcı (mesajın ulaşılması istenen kişi),
- Mesaj (tutum, bilgi, fikir..),
- Kanal (mesajın iletildiği yol) ve
- Geribildirim (alıcının verdiği cevap)

Eroğlu ve Özkan (2009: 50-52)’a göre iletişim türlerinden örgütsel iletişim; örgütte olan ve örgütü ilgilendiren ve örgüt içinde gerçekleşen iletişimidir Örgütsel iletişimin en iyi şekilde gerçekleştirilmesi için örgüt kültürünün çok iyi benimsenmiş olması gerekmektedir. Örgüt kültürü tam anlamıyla benimsendiğinde ortak hedeflere yoğunlaşmış ve yüksek motivasyonlu işgörenler örgüte büyük yararlar sağlamaktadır. Bununla beraber örgütsel iletişim doğru kullanıldığında işgören performansı ve verimliliği de artmaktadır. Örgüt içi iletişim, örgütün içindeki işgörenlerin istekleri, örgütte uyum, örgüt içi ayrımların giderilmesi, karar verme, motivasyon, performansların değerlendirilmesi, liderlik gibi örgütü etkileyen faktörlerle ilişkilidir (Mamatoğlu, 2006: 178-179). Örgütler önceden belirledikleri hedeflere en etkin ve verimli şekilde ulaşmak istiyorlarsa duygu, düşünce ve bilgi paylaşımının açık ve anlaşılır olduğu bir iletişim sistemi kurmalıdırlar. Bireylerin ihtiyaçlarının giderildiği, bilgiye kolayca ulaşılabilirdiği örgütlere dahil olması daha istekli ve verimli şekilde çalışmasını sağlayacaktır (Aydın, 2012: 10). İşgörenlerin becerilerinin geliştirilmesi, üretime dahil edilebilmesi için de örgütte işleyen etkin bir iletişim sistemi oldukça önemlidir (Kavak ve Vatansever, 2007: 121).

3.3.4. Grup Dinamiği

Grup, iki veya daha fazla kişiden oluşan belirli amaçlara ulaşmak adına bir araya gelen ve aralarında etkileşim, bağlılık bulunan topluluklardır. Grubun özelliklerine bakıldığında grup üyelerinin kendisini gruba ait hissetmesi gerekmektedir, ortak çıkar ve amaçlara sahip

olmalıdırlar ve son olarak grubun dengeli bir yapıya sahip olması gerekmektedir (Özalp,1998: 3-4). İnsan kaynakları uygulamaları ile birlikte bireylerin önem kazanmasının yanında örgüt içerisindeki gruplar da önem kazanmaya başlamıştır. Bir kişinin bir işi yapma potansiyelinin iki kişi ile yapılan işin performansından daha az etkili olabileceği düşüncesi, örgütleri grup çalışmasına itmiştir. Her örgütte bulunan şekilsel ve şekilsel olmayan gruplar, kuralları aracılığı ile grup üyelerinin davranışlarını etkilemektedir. Grup içerisindeki bu etkiler ise grup dinamiğini oluşturmaktadır (Dereli ve Cengiz, 2011: 35). Çalışma gruplarının etkinliği ve üretkenliği örgütsel başarı için kritik öneme sahiptir (Wheelan vd., 1998: 372).

Grupların yüksek performans sağlayabilmeleri için grup temelli öğrenmeye ihtiyaçları vardır. Öğrenme yeni beceriler ve yeterlilikler kazanılmasını ve buna bağlı olarak da kişisel gelişimi sağlamaktadır. Kişisel gelişim ise öğrenme kapasitesini geliştirmektedir. Bireysel öğrenme olmadan örgüt öğrenmesinden söz etmek mümkün değildir. Bu anlamda oluşturulan gruplarda kişiler; çalışma ortamının farkında olmalı, sorunları bulup, çözümler üretmeli ve işbirliği içinde çalışmalıdır. (Töremen ve Pekince, 2011: 390). Grup performansını ve verimliliğini etkileyen içsel ve dışsal faktörler bulunmaktadır. İçsel faktörler; bireyin grup için harcadığı zaman, grubun içerisinde yer alan bireylerin demografik özellikleri ve çalışma deneyimlerini kapsamaktadır. Dışsal faktörler ise diğer grupların üyeleriyle iletişimlerini kapsamaktadır. Ayrıca grupların başarısı ve verimi için bilgi paylaşımı, iletişim kalitesi ve iletişimden duyulan doyum oldukça önemlidir (Nasim ve Iqbal, 2018: 627).

3.3.5. Esenlik

İngilizcede ‘wellness’ olarak kullanılan kavram, dilimize ‘esenlik’ olarak geçmiştir. Esenlik, sağlık olgusunun hemen her yönünü içinde bulunduran fiziksel ve zihinsel iyi oluş halini kapsamaktadır. Esenlik çok boyutlu bir kavramdır ve pozitif olarak kendini, bireylerin mutlu hissetmesi, yaşamdan aldıkları zevk ve hayat memnuniyetleri olarak göstermektedir. Esenliğin olmaması halinde negatif boyutu ortaya çıkmakta ve bireylerde depresyona, mutsuzluğa ve kızgınlığa yol açmaktadır (Erkmen, 2013: 26).

Örgütler de işgörenlerin sağlık harcamalarını azaltmak adına wellness programları geliştirmeye başlamışlardır. Buradaki asıl amaç işgörenleri olumsuz, kötü alışkanlıklardan kurtararak (sigara vb) daha sağlıklı bir yaşam şekline doğru yönlendirmektir. Programların içeriği, sağlıklı yaşam konusunda eğitim verilerek, hastalıkların önlenmesi ve daha aza indirgenmesi yönünde hazırlanmaktadır (Soldano, 2016: 282). Uygulanan sağlık programları sayesinde işgörenlerin aldıkları hastalık izinlerinde azalma, örgüte bağlılıkta artma, iş tatmininde yükselme ve verimliliğin artması gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Jones vd.,

2019: 1761). İşyerinde potansiyelleri arttırarak yüksek verimi elde etmek için işyeri rekreasyon uygulamaları ile işgörenlerin fiziksel ve zihinsel sağlıklarını korumak önemlidir. Bu şekilde işgören devir hızında azalma yaşanmakta, işe bağlılık, performans ve verimde yükseklik ve işgören memnuniyetinde doğrusal olarak artış olmaktadır. Bunların yanında stres, örgütlerde giderek artan bir endişeye sebep olmaktadır. Stresin tetiklediği kalp ve mide hastalıkları insanları kötü etkilemektedir ve hastalık izinlerine yol açmaktadır. Bu da örgütü olumsuz etkilemekte ve işgörenden aldığı verimi düşürmektedir (Ngeno ve Muathe, 2014: 32, 33).

Sağlıklı bir bireyin, kötü bir iş ikliminde çalışması hasta, depresif ve stresli hissetmesine yol açmaktayken aynı şekilde hasta bir bireyin sağlıklı bir iş ortamında bulunması ise genel sağlık düzeyinde, memnuniyetinde artış meydana getirerek üretken ve mutlu hissetmesine yol açabilmektedir (Vickers, 2006: 268).

3.3.6. Ödül

Ödül, bir işgörene yaptığı iş karşılığında sağlanan maddi olan veya olmayan karşılıktır (Yılmaz ve Sözcan, 2019: 272). Ödül, aynı zamanda yöneticilerin işgörenleri örgütün amaç ve hedeflerine yönlendirme konusunda kontrol etmeleri için uyguladıkları bir araçtır. Bireylerin hedeflerine ulaşmasını, örgütün belirlediği amaç ve hedefler doğrultusunda sorumluluklarını yerine getirmesini ve işlerini daha istekli şekilde yapmasını sağlamaktadır. Ödüllendirme sisteminin işgörenlerin üzerinde etkisi bulunmaktadır (Altındağ ve Akgün, 2015: 282-283).

Örgüt içerisindeki ödüllendirme sisteminin uygulanması ve planlanması üst yönetimin işgören performansları hakkındaki görüşlerini göstererek iş iklimini kritik düzeyde etkilemektedir. Ayrıca işgörenin elde ettiği ödülün iç ve dış faktörleri bulunmaktadır. İç faktörler, kişinin kendisi ile ilgiliyken (bir görevi yerine getirmekten dolayı oluşan başarı hissi ve motivasyon) dış faktörler ise örgütün kontrol edebildiği, örgütü ilgilendiren faktörlerdir (Öğüt ve Demirsel 2004: 287). İşgörelere, işverenler tarafından sağlanan desteklerden biri olan ödül, işe bağlılık, performans, motivasyon ve iş tatminini de yükseltmektedir (Candan ve Kaya, 2016: 313). Ödül sistemleri genellikle yapılan iyi davranışın sürdürülmesi ve şekillenmesi için kullanılmaktadır (Hunt vd., 1989; 82). Budak vd., (2017: 18)'e göre; iyi bir ödül yönetim sisteminin doğru şekilde uygulanabilmesi için göz önüne alınması gereken unsurlar şunlardır;

- Ödül sisteminin işgören davranışına yönelik olarak uygun planlanması gerekmektedir,
- Ödülün işgören davranışları üzerinde olumlu-olumsuz etkileri bulunmaktadır,

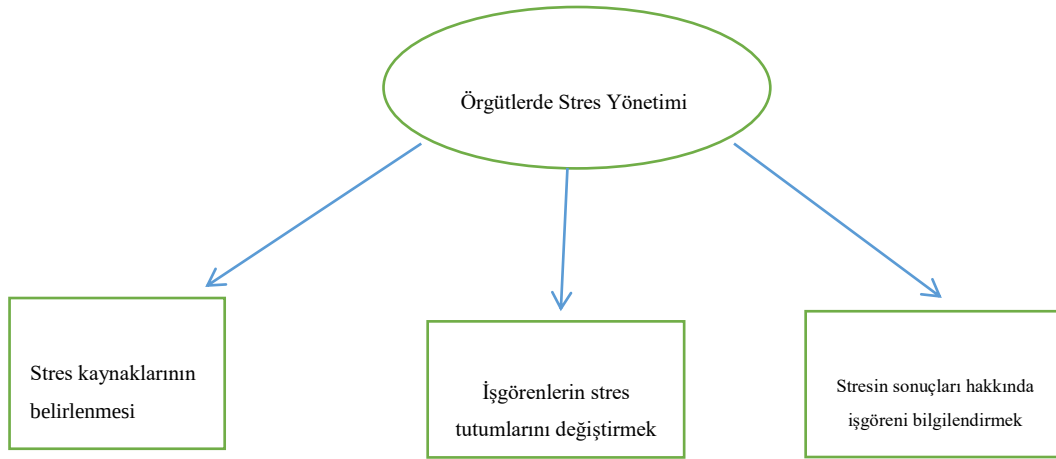
- Ödül sistemi, işgörenlerin örgütsel amaçlar doğrultusunda çalışmasını sağlamaktadır,
- Ödül sisteminin, adaletli bir sistem olduğu işgörelere aktarılmalıdır. Bu sayede iş tatmini ve verimlilik artmaktadır,
- Adaletli bir ödül sistemi ‘kazan-kazan’ mantığına dayandığı için hem örgüt hem de işgören hedefleri ile uyum sağlamalıdır.

3.3.7. Stres Atma

Stres, kişilerin uyumsuz çevre koşulları nedeniyle fiziksel ve mental olarak sınırlarının ötesinde harcadığı çabadır (Köse, 2013: 38). Her işin kendine göre bir stres kaynağı bulunmaktadır. Çünkü her işte yerine getirilmesi gereken sorumluluklar ve bazı istekler bulunmaktadır. Stresin örgütlerde, işgörenlerin iş memnuniyeti ve performansını kötü etkilediği, hastalıklara, kazalara yol açtığı görülmektedir. Bu sebepten örgütlerin işleyişi de kötü etkilenmektedir (Köse, 2013: 40). Stresli bir iş iklimi çalışan bireylerin, verimliliğinde düşme meydana getirirken bunun yanında sigara ve alkol gibi madde kullanımlarına başvurmalarını, işten ayrılmalarını tetiklemektedir. Stres aynı zamanda kritik kararların verilmesini de olumsuz yönde etkilemektedir (Aslan, 2007: 68).

Örgütsel iklimde birçok işgören stres altında kalmaktadır. İş ortamlarındaki fazla ya da yetersiz aydınlatmalar, iş yükünün fazlalığı, çalışma arkadaşlarının tutumu, işe uyum sağlayamamak, iş ortamına alışamamak stresin sebeplerinden sayılabilmektedir. İş ortamının dışında kalan evlenme, boşanma, taşınma, hamilelik gibi sebeplerden kaynaklı da stres ortaya çıkabilmektedir. Stres doğru yönetilmesi gereken bir süreçtir ve iyi yönetilemediği takdirde olumsuz bireysel çıktıların yanında örgütsel olarak yüksek maliyetlere sebep olabilmektedir (Günday ve Keleş, 2017: 682).

Stres yönetimi ile stresin iyi yöndeki sonuçları desteklenirken olumsuz yöndeki sonuçları azaltılmaya çalışılmaktadır. (Akova ve Işık, 2008: 19). Örgütler stresle başa çıkmak için stres yönetimi uygulamaları geliştirmişlerdir. Şekil 2.1’de stresi azaltma yolları gösterilmiştir.



Şekil 3.1 Örgütlerde Stres Yönetimi

Kaynak: Gümüştekin ve Öztemiz, 2004

Şekil 2.1’de görüldüğü gibi örgütlerde stresi azaltma yöntemleri üç şekilde belirtilmiştir. İlki stres kaynaklarının belirlenmesi (işte çatışmalar, kariyer geliştirme programları, iş yükü), ikincisi işgörenlerin iş tutumlarını değiştirmek (stresi uygulamalı olarak işgörenlerin deneyimlemesini sağlamak), son olarak işgörenleri stres hakkında bilgilendirmek (psikolojik sonuçlar, davranışsal sonuçlar ve duygusal sonuçlar) şeklindedir. Bu üç unsura dikkat edildiği takdirde örgütlerde stres yönetimine katkı sağlanmış olacaktır.

3.3.8. İş Tatmini

Bireylerin içinde bulundukları iş rollerine yönelik, duygusal yönelimleri olarak tanımlanmaktadır (Aziri, 2011: 77). İyi motive edilmiş işgörenlerin iş tatmin düzeyleri daha yüksek olmaktadır. İşgörenlerin işlerini benimseyerek yapabilmeleri için bazı koşulların tamamlanması gerekmektedir. İşgörenler işlerinden ekonomik, sosyal ve ruhsal olarak istediklerini almalıdır. İşverenler, işgörelere bu faktörleri sağlamalıdır. Bu faktörlerin sağlanmasıyla işgören kendini örgüte ait hissederek, örgüt amaç ve hedeflerine yönelik çalışmaya yönelecektir. Bu da örgütsel performans ve verimliliği arttıracaktır (Sevimli ve İşcan, 2005: 59).

İşcan ve Timuroğlu (2007: 125)’a göre iş tatminini etkileyen beş boyut bulunmaktadır. Bunlar; işin niteliği; örgüt tarafından işgörelere sunulan tatmin düzeyi örgütteki işin niteliği ve işgörenin işi nasıl algılayıp benimsediğine bağlıdır. İşgörenin tatminini etkileyen unsurlar arasında ücret, çalışma koşulları, terfi fırsatları ve iş arkadaşlarına yönelik tutum da yer almaktadır. İşgörenin yaptığı işle aldığı ücret arasında tutarlılık olması gerekir. İşgören, aynı işin farklı işletmelerde daha fazla ücret karşılığı yapıldığını öğrenmesi durumunda

motivasyon ve verimliliğini yitirmekte ve tatminsizlik yaşamaktadır. İşverenlerin bu durumu dikkate alıp ücretleri buna göre belirlemeleri gerekmektedir (Eroğlu, 2011: 124). Aynı şekilde işverenlerin sağlık ve güvenlik konusunda dikkatli davranarak çalışma koşullarını iyileştirmeleri gerekmektedir. Isı ve ışık düzeyleri ayarlanmış, temiz ve konforlu alanlar oluşturmak işverenin sorumluluğundadır (Hoş ve Oksay, 2015: 10-12). İşverenin, işgören verimliliğini arttırması için bunlara dikkat etmesi gerekmektedir. İşgörenin mevcut pozisyonundan daha yüksek, sorumluluğu daha ağır olan ve ücreti daha fazla olan bir pozisyona geçtiğinde işinde aldığı tatmin düzeyi de artmaktadır. İş arkadaşlarına yönelik tatmin; iş arkadaşlarının verdiği destek ve algılanan işbirliği iş tatminini ciddi oranda etkilemektedir (Mert, 2011: 123).

3.3.9. Duygu

1990'lı yıllarda örgütlerde rasyonelliğin dışında duyguların da üzerinde durulmaya başlanmıştır. İşletmeler de, rasyonelliğin dışında asıl zor olanın işgörenlerin kalplerini, duygularını, bilgi ve becerilerini kazanmak olduğunu anlamıştır. Yöneticilerin ve işgörenlerin değişen şartlarda bulundukları iş ikliminde duygularının farkında olmaları, onları rahat şekilde ifade edebiliyor olmaları işe aidiyetlerini arttırırken ortamdaki memnuniyet duymalarını sağlamaktadır. Bu süreçte duygu yönetiminin önemi artarken bu sayede verimlilik de artmaktadır (Ay ve Çelik, 2017: 629).

Duygu yönetimini doğru uygulamak oldukça önemlidir. Örgüt değerlerini duygu yönetiminin boyutlarıyla birleştiremeyen işgörenlerin verimlilik düzeyleri, birleştirenlere nazaran düşüktür (Polat ve Yavaş, 2012: 221). Duygu yönetiminin boyutlarına Tablo 2.2' de yer verilmiştir.

Tablo 3.1 Duygu Yönetiminin Boyutları

Empati	Uyumlu olmak, güven vermek, duygu ve beklentileri önemsemek.
İletişim	Liderlik, açıklık, motivasyon
Sosyal Beceriler	İşbirliğine açık olmak, ortak amaçlar oluşturmak, takım oluşturmak
Öz Farkındalık	Olumlu yaklaşım, duygusal farkındalık, kendini değerlendirme
Otokontrol	Özgüven, yenilikçi düşünceye sahip olmak, özdenetim

Kaynak: Töremen ve Çankaya, 2008

Tablo 2.2’de duygusal yönetim sistemine sahip kişilerde olması gereken özellikler verilmiştir. Bu tabloya göre işgörenler bu boyutlara sahipse örgüt içi verimlilikleri de yüksek olmaktadır.

3.3.10. Dinlenme ve Yenilenme

Uzun saatler çalışma sonrası yorgunluk, işgörenlerin performansında ve verimliliklerinde düşüşe aynı zamanda iş kazalarına ve yorgunluktan oluşan rahatsızlıklara sebep olmaktadır (Galansky vd., 2000: 624).

Yüksel (2016; 125)’e göre iş ve yaşam arasında olumlu bir denge kurmak önem arz etmektedir. Bireylerin dinlenme ve arınma aktivitelerine ayırdıkları zaman dilimi iş yaşamlarına verimlilik olarak yansımaktadır. Bireyleri dinlenme amaçlı yaptıkları faaliyetlerden biri olan tatil, bireylere istediğini yapma özgürlüğü, dinlenme, işten zihinsel ve fiziksel olarak uzaklaşma gibi avantajlar sunmaktadır. Bireylerin bu süre zarfında yaptıkları faaliyetler yaratıcılıklarına da fayda sağlamaktadır. Kaya ve Atçı (2015: 28)’ya göre fazla dinlenemeyen, uzun saatler çalışan işgörenlerin işlerinde hata yapma olasılıkları artmakta, verimlilikleri düşmektedir, kas ve iskelet sistemleri bozuklukları ile karşı karşıya kalmaktadırlar, iş tatminsizliği yaşamaktadırlar, uykusuzluk, iş yaşam dengesinin bozulması gibi olumsuz durumlarla karşılaşmaktadırlar. Bu durum uzun çalışma saatleri anlamında da sıkıntılar yaratmaktadır; işgören devir hızında artış, işgören bulamama, işgöreni elde tutamama gibi problemlere yol açmaktadır. Bundan dolayı işgörenlerin hem örgütsel hem de bireysel verimliliğe ulaşabilmesi için yeterince dinlenmeleri gerekmektedir.

Demirbilek (2010: 77)’e göre verimliliğin işletme ve işgören için sonuçları incelendiğinde, verimlilik işletme için dikkat edilmesi gereken en önemli unsurlardan biridir. Eldeki kaynakların en doğru şekilde kullanılması da verimliliğin artmasında büyük rol oynamaktadır. Üretim aşamalarındaki girdilerin kalitesizliği ve bu girdiler içinden en önemlisi olan işgücünün kalitesizliği de bu verimliliği doğrudan etkilemektedir. Buradan anlaşılabileceği gibi işletmeler kaliteli mal ürettiyorsa rekabet ortamında avantaj kazanıp öne geçebilmektedirler. Bunun nedeni verimliliğin işletmelere doğrudan, işgörelere ise dolaylı yoldan yarar sağlamasıdır. Usta (2012)’ya göre işverenler, işgörenlerin işlerini daha iyi yapmaları için yatırımlarda bulunduklarında ve işgörenler de sürekli kendilerini geliştirip eğitim aldıklarında verimlilik artacaktır. Fakat iş görenler de yaptıkları işlerin ve gösterdikleri performansın karşılığında somut ödüller görmek istemektedirler. Buradan hareketle verimliliğin en önemli konusunun işgörenlerin verimlilikle ilgili anlayışları ve davranışları

olduğu gör÷lmektedir. Sonuç olarak en az kaynakla en fazla çıktı elde etmenin davranışlara yansıtılması gerekmektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞYERİ REKREASYON AKTİVİTELERİNİN İŞGÖREN VERİMLİLİĞİNE ETKİSİ: TURİZM SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

Bu bölümde çalışmanın amacı, önemi, çalışmanın evren ve örnekleme, veri toplama aracı, verilerin analizi ve bulgular yer almaktadır.

4.1. Çalışmanın Yöntemi

Sanayileşme ve teknolojinin ilerlemesi ile birlikte rekreasyon, bireylerin boş zamanlarında katıldıkları veya gerçekleştirdikleri yararlı aktivitelerin yanı sıra işyeri bağlılığı, verimliliği ve motivasyonu özellikleriyle de ön plana çıkmaktadır. İnsanların yaşamının büyük çoğunluğu işte geçmektedir. Bu yüzden bireylerin işlerinden aldıkları haz ve tatmin düzeyi önemlidir. İnsanların işlerinden aldıkları haz kademeli olarak ruhsal ve fiziksel sağlıklarına etki etmekte aile yaşantısında ve bulundukları örgüte bağlılıklarında da etkili olmaktadır. Dolayısıyla Başoğlu (2011) çalışmasında da belirttiği gibi işyerinde uygulanan rekreasyon aktivite programları işgörenlerin tatmin olarak yaptıkları iş süresini uzatacak, verimliliği ve performansı da yükseltecektir. Bu nedenle bu araştırmanın amacı işyeri rekreasyon aktivitelerine dayalı işgörenlerin verimliliğini incelemektir. Literatür incelendiğinde bu konunun turizm sektörü dışındaki sektörler üzerinde çalışıldığı görülmüştür. Turizm, emek yoğun ve müşteriyle birebir ilişkide olunan bir sektör olduğundan işgörenlerin moral ve motivasyonları doğrudan müşteriye de etkilemektedir. Bu sebeple işgörenlerin moral ve motivasyonlarını arttıracak boş zaman aktivitelerine katılımı önemlidir (Sevin ve Küçük, 2016). Bu sebeple işyeri rekreasyon aktivitelerinin turizm işgörenlerinin verimliliğine etkisinin araştırılması gerektiğine karar verilmiştir.

4.2. Çalışmanın Sınırlılıkları

Her çalışmanın olduğu gibi bu çalışmanın da sınırlılıkları bulunmaktadır. Çalışma zaman ve maliyet açısından değerlendirilerek sadece Belek bölgesinde yer alan 5 Yıldızlı Otel işletmeleri ve seyahat acentalarından toplanan verileri kapsamaktadır. Bu noktada sınırlı bir örnekleme çalışıldığı belirtilebilir. Araştırma sonuçları bu sınırlılık dikkate alınarak yorumlanmalı ve kullanılmalıdır. Aynı zamanda işyeri rekreasyon uygulamaları ile işgören verimliliğinin ilişkisi konusunun oldukça yeni ve özgün sayılabilecek bir özelliğe sahip olduğu düşünülmektedir. Bu, mevcut çalışmanın literatüre katkısı bakımından bir zemin

oluştururken diğer taraftan Türkiye genelinde yapılabilecek akademik karşılaştırmalar bakımından sınırlılık teşkil etmektedir.

4.3. Çalışmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Antalya’da faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel işletmeleri ve seyahat acentaları oluşturmaktadır. Evrenin Antalya seçilmesinin nedeni Antalya’nın turizm hareketlerinin yoğun olarak yaşandığı önemli bir bölge olmasından kaynaklanmaktadır. Çalışma örnekleminin Belek olarak seçilmesinin sebebi, Türkiye turizminin en gözde merkezlerinden biri olmasından kaynaklıdır.

4.4. Veri Toplama Süreci

Etik kurul onay izinleri alındıktan sonra online anket formatında hazırlanan veri toplama aracı, Antalya-Belek’te yer alan 5 Yıldızlı Otellerin ve Seyahat Acentelerinin whatsapp gruplarından paylaşılarak 07.12.2022 tarihinde veri toplama süreci başlatılmıştır. 15 gün içerisinde 312 veri toplanarak 22.12.2022 tarihinde süreç tamamlanmıştır.

4.5. Veri Toplama Aracı

Veriler nicel veri toplama araçlarından anket kullanılarak toplanmıştır. Mercanoğlu (2021) tarafından geliştirilen ‘Rekreasyon Odaklı Çalışan Verimliliği’ ölçeği gerekli izin alınarak örneklem üzerinde kullanılmıştır. Anket toplam 39 ifadeden oluşmaktadır. İfadelerden 6 tanesi demografik verilerden (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalışma yılı, işletmedeki pozisyon ve iş hayatının fiziksel yükü), geriye kalan 33 ifade ise rekreasyon odaklı işgören verimliliğini etkileyen 10 boyut (örgütsel bağlılık boyutunu ölçmek için 4 ifade, iletişim boyutunu ölçmek için 3 ifade, stres atma boyutunu ölçmek için 3 ifade, dinlenme ve yenilenme boyutunu ölçmek için 3 ifade, motivasyon boyutunu ölçmek için 3 ifade, iş tatmini boyutunu ölçmek için 4 ifade, esenlik boyutunu ölçmek için 3 ifade, grup dinamiği boyutunu ölçmek için 3 ifade, ödül boyutunu ölçmek için 4 ifade, duygu boyutunu ölçmek için 3 ifade bulunmaktadır.) ile ilgili ifadelerden oluşmaktadır. Ankette 5’li likert kullanılmıştır (1-Katılıyorum 2-Kesinlikle Katılıyorum 3-Biraz Katılıyorum 4- Katılmıyorum 5-Kesinlikle Katılmıyorum).

4.6. Araştırma Hipotezleri

Bu araştırmada aşağıdaki hipotezler test edilmektedir.

H₁) Kadın ve erkek işgörenler ile rekreasyon odaklı işgören verimliliği puanları arasında bir fark vardır.

H_{1a}) Kadın ve erkek işgörenler ile rekreasyon odaklı örgütsel bağlılık puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{1b}) Kadın ve erkek işgörenler ile rekreasyon odaklı grup dinamiği puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{1c}) Kadın ve erkek işgörenler ile rekreasyon odaklı motivasyon puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{1d}) Kadın ve erkek işgörenler ile rekreasyon odaklı esenlik puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{1e}) Kadın ve erkek işgörenler ile rekreasyon odaklı stres atma puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{1f}) Kadın ve erkek işgörenler ile rekreasyon odaklı ödül puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{1g}) Kadın ve erkek işgörenler ile rekreasyon odaklı iletişim puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{1h}) Kadın ve erkek işgörenler ile rekreasyon odaklı iş tatmini puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{1i}) Kadın ve erkek işgörenler ile rekreasyon odaklı dinlenme ve yenilenme puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{1j}) Kadın ve erkek işgörenler ile rekreasyon odaklı duygu puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₂) Katılımcıların yaşları ile rekreasyon odaklı işgören verimliliği puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2a}) Yaş ile rekreasyon odaklı örgütsel bağlılık puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2b}) Yaş ile rekreasyon odaklı grup dinamiği puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2c}) Yaş ile rekreasyon odaklı motivasyon puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2d}) Yaş ile rekreasyon odaklı esenlik puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2e}) Yaş ile rekreasyon odaklı stres atma puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2f}) Yaş ile rekreasyon odaklı ödül puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2g}) Yaş ile rekreasyon odaklı iletişim puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2h}) Yaş ile rekreasyon odaklı iş tatmini puanları arasında fark vardır.

H_{2i}) Yaş ile rekreasyon odaklı dinlenme ve yenilenme puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2j}) Yaş ile rekreasyon odaklı duygu puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₃) Eğitim durumu ile rekreasyon odaklı işgören verimliliği puanları arasında bir fark vardır.

H_{3a}) Eğitim durumu ile rekreasyon odaklı örgütsel bağlılık puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3b}) Eğitim durumu ile rekreasyon odaklı iletişim puanları arasında fark vardır.

H_{3c}) Eğitim durumu ile grup dinamiği puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3d}) Eğitim durumu ile rekreasyon odaklı motivasyon puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3e}) Eğitim durumu ile rekreasyon odaklı esenlik puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3f}) Eğitim durumu ile rekreasyon odaklı stres atma puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3g}) Eğitim durumu ile rekreasyon odaklı ödül puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3h}) Eğitim durumu ile rekreasyon odaklı iş tatmini arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3i}) Eğitim durumu ile rekreasyon odaklı dinlenme ve yenilenme puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{3j}) Eğitim durumu ile rekreasyon odaklı duygu puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₄) İşletmedeki pozisyonu ile rekreasyon odaklı işgören verimliliği puanları arasında bir fark vardır.

H_{4a}) İşletmedeki pozisyonu ile rekreasyon odaklı örgütsel bağlılık puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4b}) İşletmedeki pozisyon ile rekreasyon odaklı grup dinamiği puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4c}) İşletmedeki pozisyon ile rekreasyon odaklı motivasyon puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4d}) İşletmedeki pozisyon ile rekreasyon odaklı esenlik puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4e}) İşletmedeki pozisyon ile rekreasyon odaklı stres atma puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4f}) İşletmedeki pozisyon ile rekreasyon odaklı ödül puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4g}) İşletmedeki pozisyon ile rekreasyon odaklı iletişim puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4h}) İşletmedeki pozisyon ile rekreasyon odaklı iş tatmini puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4ı}) İşletmedeki pozisyon ile rekreasyon odaklı dinlenme ve yenilenme puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{4i}) İşletmedeki pozisyon ile rekreasyon odaklı duygu puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₅) İş hayatının fiziksel yükü ile rekreasyon odaklı işgören verimliliği puanları arasında bir fark vardır.

H_{5a}) İş hayatının fiziksel yükü ile rekreasyon odaklı örgütsel bağlılık puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{5b}) İş hayatının fiziksel yükü ile rekreasyon odaklı grup dinamiği puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{5c}) İş hayatının fiziksel yükü ile rekreasyon odaklı motivasyon puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{5d}) İş hayatının fiziksel yükü ile rekreasyon odaklı esenlik puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{5e}) İş hayatının fiziksel yükü ile rekreasyon odaklı stres atma puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{5f}) İş hayatının fiziksel yükü ile rekreasyon odaklı ödül puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{5g}) İş hayatının fiziksel yükü ile rekreasyon odaklı iletişim puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{5h}) İş hayatının fiziksel yükü ile rekreasyon odaklı iş tatmini puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{5ı}) İş hayatının fiziksel yükü ile rekreasyon odaklı dinlenme ve yenilenme puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{5i}) İş hayatının fiziksel yükü ile rekreasyon odaklı duygu puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₆) Ortalama çalışma yılı ile rekreasyon odaklı işgören verimliliği puanları arasında bir fark vardır.

H_{6a}) Ortalama çalışma yılı ile rekreasyon odaklı örgütsel bağlılık puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{6b}) Ortalama çalışma yılı ile rekreasyon odaklı grup dinamiği puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{6c}) Ortalama çalışma yılı ile rekreasyon odaklı motivasyon puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{6d}) Ortalama çalışma yılı ile rekreasyon odaklı esenlik puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{6e}) Ortalama çalışma yılı ile rekreasyon odaklı stres atma puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{6f}) Ortalama çalışma yılının rekreasyon odaklı ödül puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{6g}) Ortalama çalışma yılı ile rekreasyon odaklı iletişim puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{6h}) Ortalama çalışma yılı ile rekreasyon odaklı iş tatmini puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{6i}) Ortalama çalışma yılı ile rekreasyon odaklı dinlenme ve yenilenme puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{6j}) Ortalama çalışma yılı ile rekreasyon odaklı duygu puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

4.7. Verilerin Analizi

Bu bölümde rekreasyon odaklı işgören verimliliğini etkileyen örgütsel bağlılık, iletişim, stres atma, motivasyon, esenlik, grup dinamiği, ödül, duygu, dinlenme ve yenilenme, iş tatmini boyutlarının güvenilirlik analizine yer verilmiştir.

Tablo 4.1 Güvenirlik Tablosu

Ölçek Boyutlar	Cronbach Alfa	Madde Sayısı
Örgütsel Bağlılık	0,904	4
İletişim	0,918	3
Stres Atma	0,915	3
Motivasyon	0,906	3
Esenlik	0,921	3
Grup Dinamiği	0,896	4
Ödül	0,915	3
Duygu	0,858	3
Dinlenme & Yenilenme	0,855	4
İş Tatmini	0,868	3
Tüm Ölçek	0,977	33

Tablo3.1’de tüm ölçek için güvenirlik katsayısı 0.977 olarak elde edilmiştir. Alt boyutlarına ilişkin güvenirlik katsayıları 0.80 üzerinde elde edilmiş olup 0.855-0.921 arasındadır. Dolayısıyla hem ölçek hem de alt boyutlarına ilişkin güvenirlik katsayıları yüksek olarak elde edilmiştir.

Veri analizinde SPSS 26 programı kullanılmıştır. Öncelikle demografik değişkenlere göre frekans dağılımı verilmiştir. Uç değer olup olmadığı kontrol edilmiştir. Bu bağlamda ölçek alt boyut puanlarının z standart değerleri dönüşümü yapılmış olup bu değerler ± 3.30 aralığı dışında olanlar uç değer olarak ele alınmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013). İletişim alt boyutu için 4 katılımcının uç değeri -3.30’dan düşük olduğu için çıkarılmıştır. Puanların normalliği için ise basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmış olup bu değerler ± 1 arasında olduğunda puan dağılımı normaldir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Gruplara göre karşılaştırmada parametrik yöntem kullanılmıştır. Hem veri sayısı gruplarda yeterli sayıda ($N \geq 25$) hem de puanlar normal dağılmaktadır (Pallant, 2007). İki gruba göre karşılaştırma için bağımsız gruplar t testi, ikiden fazla gruba sahip değişkenler için tek yönlü varyans analiz yöntemi(ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA sonucunda farkın hangi gruplar arasında olduğu ise LSD çoklu karşılaştırma yöntemi ile karşılaştırılmıştır.

4.8. Bulgular

Bu bölümde araştırma problemlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4.2 Demografik Değişkenlere Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı

Değişkenler	Grup	Frekans	Yüzde
Yaş	22 yaş ve altı	96	31,2
	23-41	168	54,5
	42 yaş ve üzeri	44	14,3
Cinsiyet	Erkek	126	40,9
	Kadın	182	59,1
Eğitim Durumu	Ortaöğretim	63	20,5
	Lisans	213	69,2
	Lisansüstü	32	10,4
Ortalama Çalışma Yılı	1 yıldan az	64	20,8
	1-5 yıl	119	38,6
	6-10 yıl	55	17,9
	11 yıl ve üzeri	70	22,7
Pozisyon	Eleman	196	63,6
	Ara Yönetici	86	27,9
	Yönetici	26	8,4
İş Hayatının Fiziksel Yüğü	Fiziksel Yük Az	50	16,2
	2	51	16,6
	3	95	30,8
	4	57	18,5
	Fiziksel Yük Ağır	55	17,9
Toplam		308	100

Katılımcıların %59.1'i kadın, %40.9'u erkektir. Yaşa göre katılımcıların %54.5'i 23-41 yaş, %31.2'si 22 yaş altı ve %14.3'ü ise 42 yaş ve üzeridir. Katılımcıların %69.2'si lisans, %20.5'i ortaöğretim ve %10.4'ü lisansüstü eğitim düzeyindedir. Katılımcıların ortalama çalışma süresine göre dağılımlar ise 1-5 yıl (%38.6), 11 yıl ve üzeri (%22.7), 1 yıldan az (%20.8) ve 6-10 yıl (%17.9) olarak elde edilmiştir. Katılımcıların %63.6'sı eleman, %27.9'u ara yönetici ve %8.4'ü ise yönetici pozisyonunda çalışmaktadır. İş hayatı fiziksel yükü değişkenine göre katılımcıların %16.2'si fiziksel yükünün az olduğunu, %17.9'u ise fiziksel yükünün çok ağır olduğunu belirtmiştir.

Tablo 4.3 Ölçek Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel İstatistik Analiz Sonuçları

Puan	En Küçük	En Büyük	Ort	ss	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Bağlılık	2	5	4,18	0,71	-0,752	0,466
İletişim	2	5	4,27	0,69	-0,744	0,292
Stres Atma	1,33	5	4,14	0,77	-0,699	0,168
Motivasyon	1	5	4,02	0,84	-0,823	0,675
Esenlik	1	5	3,78	0,95	-0,735	0,251
Grup Dinamizi	1	5	4,18	0,69	-0,864	1,677
Ödül	1	5	3,94	0,81	-0,768	0,59
Duygu	1	5	4,16	0,73	-0,845	1,164
Yenilenme ve Dinlenme	1	5	3,97	0,86	-0,767	0,487
İş Tatmini	1	5	4,03	0,78	-0,702	0,538

Rekreasyon Odaklı İşgören Verimliliği Ölçeği alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistikler tablo 3.3’de gösterilmiştir. Ölçek alt boyutlarına ilişkin puanlar maddelerin ortalaması alınarak elde edilmiştir. Dolayısıyla tüm alt boyutlar 1 ile 5 arasında puan almıştır. Alt boyutlar içinde ortalaması en düşük olan esenlik ($X=3.78$, $ss=0.95$) ve en yüksek olan iletişim ($X=4.27$, $ss=0.69$) olarak elde edilmiştir. Çarpıklık ile basıklık değerleri tüm alt boyutlar için ± 1 arasında olduğundan puan dağılımı normaldir.

Cinsiyete göre katılımcıların Rekreasyon Odaklı İşgören Verimliliği Ölçeği genel puanları ve alt boyutlarına ilişkin puanlar arasında fark var mıdır?

Cinsiyete göre katılımcıların Rekreasyon Odaklı İşgören Verimliliği Ölçeği genel puanları ve alt boyutlarına ilişkin puanlar arasında fark olup olmadığı bağımsız gruplar t testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 3.3.’de Cinsiyete Göre Katılımcıların Rekreasyon Odaklı İşgören Verimliliği Ölçeği ve Alt Boyut Puanları Arasında Bağımsız Grup T Testi analizlerine yer verilmiştir.

Tablo 4.4 Bağımsız Gruplar T Testi Sonuçları

Ölçek Puanları	Cinsiyet	N	Ortalama	ss	t ₍₃₀₆₎	p
Örgütsel Bağlılık	Erkek	126	4,14	0,75	-0,839	0,402
	Kadın	182	4,21	0,69		
İletişim	Erkek	126	4,22	0,76	-1,143	0,254
	Kadın	182	4,31	0,63		
Stres Atma	Erkek	126	4,07	0,87	-1,178	0,24
	Kadın	182	4,18	0,70		
Motivasyon	Erkek	126	4,01	0,91	-0,304	0,761
	Kadın	182	4,03	0,78		
Esenlik	Erkek	126	3,88	0,96	1,533	0,126
	Kadın	182	3,71	0,94		
Grup Dinamiği	Erkek	126	4,18	0,76	0,005	0,996
	Kadın	182	4,18	0,64		
Ödül	Erkek	126	3,99	0,84	0,812	0,417
	Kadın	182	3,91	0,80		
Duygu	Erkek	126	4,13	0,77	-0,549	0,583
	Kadın	182	4,18	0,70		
Dinlenme ve Yenilenme	Erkek	126	3,95	0,92	-0,329	0,743
	Kadın	182	3,99	0,82		
İş Tatmini	Erkek	126	4,06	0,83	0,46	0,646
	Kadın	182	4,01	0,75		
Tüm Ölçek	Erkek	126	4,06	0,71	-0,083	0,934
	Kadın	182	4,07	0,63		

*p<.05

Cinsiyete göre katılımcıların genel ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur ($t_{(306)}=-0.083$, $p>.05$). Bu sonuca göre, erkek ve kadın katılımcıların Rekreatyon Odaklı İşgören Verimliliği ölçeği puan ortalamaları benzerdir. Aynı şekilde cinsiyete göre örgütsel bağlılık ($t_{(306)}=-0.839$, $p>.05$), iletişim ($t_{(306)}=-1.143$, $p>.05$), stres atma ($t_{(306)}=-1.178$, $p>.05$), motivasyon ($t_{(306)}=-0.304$, $p>.05$), esenlik ($t_{(306)}=1.553$, $p>.05$), grup dinamiği ($t_{(306)}=0.005$, $p>.05$), ödül ($t_{(306)}=0.812$, $p>.05$), duygu ($t_{(306)}=-0.549$, $p>.05$), dinlenme ve yenilenme ($t_{(306)}=-0.329$, $p>.05$) ve iş tatmini ($t_{(306)}=0.46$, $p>.05$) alt boyutlarından elde edilen puanlar arasında da anlamlı fark yoktur. Bu durumda H_1 hipotezi reddedilmiştir.

Yaşa göre katılımcıların Rekreatyon Odaklı İşgören Verimliliği Ölçeği genel puanları ve alt boyutlarına ilişkin puanlar arasında fark var mıdır?

Yaşa göre katılımcıların Rekreatyon Odaklı İşgören Verimliliği Ölçeği genel puanları ve alt boyutlarına ilişkin puanlar arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılmıştır.

Tablo 4.5 Yaşa Göre Katılımcıların Rekreasyon Odaklı İşgören Verimliliği Ölçeği ve Alt Boyut Puanları Arasında ANOVA Analizi Sonuçları

Ölçek Puanları	Yaş	N	Ortalama	ss	F (2,305)	p	Fark**
Örgütsel Bağlılık	22 yaş ve altı ⁽¹⁾	96	4,12	0,66	9,17	,000*	3 ile 1,2
	23-41 yaş ⁽²⁾	168	4,11	0,76			
	42 yaş ve üzeri ⁽³⁾	44	4,60	0,46			
İletişim	22 yaş altı ⁽¹⁾	96	4,20	0,65	5,004	0,007*	3 ile 1,2
	23-41 yaş ⁽²⁾	168	4,23	0,72			
	42 yaş ve üzeri ⁽³⁾	44	4,57	0,56			
Stres Atma	22 yaş ve altı ⁽¹⁾	96	4,07	0,66	7,795	,000*	3 ile 1,2
	23-41 yaş ⁽²⁾	168	4,06	0,83			
	42 yaş ve üzeri ⁽³⁾	44	4,55	0,64			
Motivasyon	22 yaş altı ⁽¹⁾	96	4,03	0,70	9,025	,000*	3 ile 1,2
	23-41 yaş ⁽²⁾	168	3,90	0,91			
	42 yaş ve üzeri ⁽³⁾	44	4,48	0,66			
Esenlik	22 yaş altı ⁽¹⁾	96	3,79	0,86	7,847	,000*	3 ile 1,2
	23-41 yaş ⁽²⁾	168	3,65	1,00			
	42 yaş ve üzeri ⁽³⁾	44	4,27	0,79			
Grup Dinamiği	22 yaş altı ⁽¹⁾	96	4,12	0,65	4,192	0,016*	3 ile 1,2
	23-41 yaş ⁽²⁾	168	4,14	0,71			
	42 yaş ve üzeri ⁽³⁾	44	4,45	0,63			
Ödül	22 yaş altı ⁽¹⁾	96	3,96	0,70	3,289	0,039*	3 ile 1
	23-41 yaş ⁽²⁾	168	3,87	0,85			
	42 yaş ve üzeri ⁽³⁾	44	4,22	0,84			
Duygu	22 yaş ve altı ⁽¹⁾	96	4,20	0,61	6,326	0,02*	3 ile 1,2
	23-41 yaş ⁽²⁾	168	4,05	0,79			
	42 yaş ve üzeri ⁽³⁾	44	4,47	0,60			
Dinlenme ve Yenilenme	22 yaş ve altı ⁽¹⁾	96	3,92	0,73	8,208	,000*	3 ile 1,2
	23-41 yaş ⁽²⁾	168	3,88	0,93			
	42 yaş ve üzeri ⁽³⁾	44	4,45	0,74			
İş Tatmini	22 yaş altı ⁽¹⁾	96	4,00	0,66	6,919	0,001*	3 ile 1,2
	23-41 yaş ⁽²⁾	168	3,95	0,84			
	42 yaş ve üzeri ⁽³⁾	44	4,43	0,73			
Tüm Ölçek	22 yaş altı ⁽¹⁾	96	4,04	0,58	9,03	,000*	3 ile 1,2
	23-41 yaş ⁽²⁾	168	3,98	0,70			
	42 yaş ve üzeri ⁽³⁾	44	4,45	0,57			

*p<.05; **LSD

Yaşa göre katılımcıların genel ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır. ($F_{(2,305)}=9.03$, $p<.05$). Yaşa göre örgütsel bağlılık ($F_{(2,305)}=9.17$, $p<.05$), iletişim ($F_{(2,305)}=5.004$, $p<.05$), stres atma ($F_{(2,305)}=7.795$, $p<.05$), motivasyon ($F_{(2,305)}=9.025$, $p<.05$), esenlik ($F_{(2,305)}=7.847$, $p<.05$), grup dinamiği ($F_{(2,305)}=4.192$, $p<.05$), ödül ($F_{(2,305)}=3.289$, $p<.05$), duygu ($F_{(2,305)}=6.326$, $p<.05$), dinlenme ve yenilenme ($F_{(2,305)}=8.208$, $p<.05$) ve iş tatmini ($F_{(2,305)}=6.919$, $p<.05$) alt boyutlarından elde edilen puanlar arasında anlamlı fark elde edilmiştir. Farkın hangi yaş grupları arasında olduğu LSD yöntemi ile ikili olarak karşılaştırılmış ve fark sütununda anlamlı çıkan ikililer belirtilmiştir. 42 yaş ve üzerindeki katılımcılar ile 22 yaş altı ve 23-41 yaş aralığındaki katılımcıların tüm ölçek ile ödül harici diğer alt boyutları arasında anlamlı fark vardır. 42 yaş ve üzerindeki katılımcıların genel ölçek puan ortalaması ile ödül haricindeki tüm alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları

22 yaş altı ve 23-41 yaş aralığındaki katılımcılardan daha yüksektir. 42 yaş ve üzerindeki katılımcılar ile 22 yaş ve altındaki katılımcıların ödül alt boyut puanları arasında anlamlı fark vardır ve 42 yaşındaki katılımcıların ödül alt boyut puan ortalaması 22 yaş ve altındaki katılımcılardan daha yüksektir. H_2 kısmen kabul edilmiştir.

Eğitim düzeyine göre katılımcıların Rekreatyon Odaklı İşgören Verimliliği Ölçeği genel puanları ve alt boyutlarına ilişkin puanlar arasında fark var mıdır?

Eğitim düzeyine göre katılımcıların Rekreatyon Odaklı İşgören Verimliliği Ölçeği genel puanları ve alt boyutlarına ilişkin puanlar arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analiz (ANOVA) ile karşılaştırılmıştır.

Tablo 4.6 Eğitim Düzeyine Göre Katılımcıların Rekreatyon Odaklı İşgören Verimliliği Ölçeği ve Alt Boyut Puanları Arasında ANOVA Analizi Sonuçları

Ölçek puanları	Eğitim	N	Ortalama	ss	F	p
Örgütsel bağlılık	Ortaöğretim	63	4,21	0,71	0,475	0,623
	Lisans	213	4,18	0,72		
	Lisansüstü	32	4,28	0,68		
İletişim	Ortaöğretim	63	4,31	0,68	0,448	0,64
	Lisans	213	4,25	0,70		
	Lisansüstü	32	4,35	0,60		
Stres Atma	Ortaöğretim	63	4,23	0,80	1,122	0,327
	Lisans	213	4,09	0,77		
	Lisansüstü	32	4,24	0,75		
Motivasyon	Ortaöğretim	63	4,14	0,78	0,883	0,415
	Lisans	213	3,98	0,85		
	Lisansüstü	32	4,04	0,82		
Esenlik	Ortaöğretim	63	3,84	0,91	0,178	0,837
	Lisans	213	3,77	0,95		
	Lisansüstü	32	3,72	1,05		
Grup Dinamiği	Ortaöğretim	63	4,20	0,67	0,481	0,619
	Lisans	213	4,16	0,70		
	Lisansüstü	32	4,28	0,66		
Ödül	Ortaöğretim	63	4,03	0,76	0,89	0,412
	Lisans	213	3,90	0,82		
	Lisansüstü	32	4,05	0,91		
Duygu	Ortaöğretim	63	4,28	0,60	0,592	0,205
	Lisans	213	4,11	0,76		
	Lisansüstü	32	4,25	0,66		
Dinlenme ve Yenilenme	Ortaöğretim	63	4,12	0,76	1,216	0,298
	Lisans	213	3,92	0,78		
	Lisansüstü	32	4,00	0,82		
İş Tatmini	Ortaöğretim	63	4,12	0,76	0,553	0,576
	Lisans	213	4,01	0,78		
	Lisansüstü	32	3,99	0,88		
Tüm Ölçek	Ortaöğretim	63	4,14	0,63	0,779	0,46
	Lisans	213	4,04	0,67		
	Lisansüstü	32	4,12	0,68		

* $p < .05$

Eğitim düzeyine göre katılımcıların genel ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır. ($F_{(2,305)}=0.779$, $p>.05$). Aynı şekilde eğitim düzeyine göre örgütsel bağlılık ($F_{(2,305)}=0.475$, $p>.05$), iletişim ($F_{(2,305)}=0.448$, $p>.05$), stres atma ($F_{(2,305)}=1.122$, $p>.05$), motivasyon ($F_{(2,305)}=0.883$, $p>.05$), esenlik ($F_{(2,305)}=0.178$, $p>.05$), grup dinamiği ($F_{(2,305)}=0.481$, $p>.05$), ödül ($F_{(2,305)}=0.89$, $p>.05$), duygu ($F_{(2,305)}=1.592$, $p>.05$), dinlenme ve yenilenme ($F_{(2,305)}=1.216$, $p>.05$) ve iş tatmini ($F_{(2,305)}=0.553$, $p>.05$) alt boyutlarından elde edilen puanlar arasında da anlamlı fark yoktur. Bu durumda H_3 hipotezi reddedilmiştir.

Çalışılan pozisyon türüne göre katılımcıların Rekreasyon Odaklı İşgören Verimliliği Ölçeği genel puanları ve alt boyutlarına ilişkin puanlar arasında fark var mıdır?

Çalışılan pozisyon türüne göre katılımcıların Rekreasyon Odaklı İşgören Verimliliği Ölçeği genel puanları ve alt boyutlarına ilişkin puanlar arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analiz (ANOVA) ile karşılaştırılmıştır.

Tablo 4.7 Çalışılan pozisyon türüne Göre Katılımcıların Rekreasyon Odaklı İşgören Verimliliği Ölçeği ve Alt Boyut Puanları Arasında ANOVA Analizi Sonuçları

Ölçek Puanları	Pozisyon	N	Ortalama	ss	F	p
Örgütsel Bağlılık	Eleman	196	4,15	0,68	1,215	0,298
	Ara	86	4,19	0,74		
	Yönetici	26	4,38	0,85		
	Yönetici					
İletişim	Eleman	196	4,27	0,65	0,005	0,995
	Ara	86	4,27	0,72		
	Yönetici	26	4,28	0,82		
	Yönetici					
Stres Atma	Eleman	196	4,13	0,74	0,022	0,957
	Ara	86	4,14	0,82		
	yönetici	26	4,17	0,86		
	Yönetici					
Motivasyon	Eleman	196	4,04	0,77	0,247	0,782
	Ara	86	3,97	0,93		
	Yönetici	26	4,05	0,99		
	Yönetici					
Esenlik	Eleman	196	3,79	0,86	0,044	0,957
	Ara	86	3,76	1,12		
	Yönetici	26	3,78	1,00		
	Yönetici					
Grup Dinamiği	Eleman	196	4,17	0,63	0,406	0,666
	Ara	86	4,18	0,78		
	Yönetici	26	4,29	0,80		
	Yönetici					
Ödül	Elemen	196	3,93	0,74	1,272	0,282
	Ara	86	3,90	0,94		
	Yönetici	26	4,18	0,86		
	Yönetici					
Duygu	Eleman	196	4,15	0,67	0,365	0,695
	Ara	86	4,13	0,85		
	Yönetici	26	4,27	0,72		
	Yönetici					

Ölçek Puanları	Pozisyon	N	Ortalama	ss	F	p
Dinlenme ve Yenilenme	Eleman	196	4,00	0,78	0,403	0,663
	Ara	86	3,93	0,96		
	Yönetici	26	3,87	1,09		
	Yönetici					
İş tatmini	Eleman	196	4,06	0,70	0,498	0,608
	Ara	86	3,96	0,89		
	Yönetici	26	4,05	0,99		
	Yönetici					
Tüm Ölçek	Eleman	196	4,07	0,61	0,233	0,792
	Ara	86	4,04	0,75		
	Yönetici	26	4,14	0,75		
	Yönetici					

* $p < .05$

Çalışılan pozisyon türüne göre katılımcıların genel ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur ($F_{(2,305)}=0.233$, $p>.05$). Aynı şekilde çalışılan pozisyon türüne göre örgütsel bağlılık ($F_{(2,305)}=1.215$, $p>.05$), iletişim ($F_{(2,305)}=0.005$, $p>.05$), stres atma ($F_{(2,305)}=0.022$, $p>.05$), motivasyon ($F_{(2,305)}=0.247$, $p>.05$), esenlik ($F_{(2,305)}=0.044$, $p>.05$), grup dinamiği ($F_{(2,305)}=0.406$, $p>.05$), ödül ($F_{(2,305)}=1.272$, $p>.05$), duygu ($F_{(2,305)}=0.365$, $p>.05$), dinlenme ve yenilenme ($F_{(2,305)}=0.403$, $p>.05$) ve iş tatmini ($F_{(2,305)}=0.233$, $p>.05$) alt boyutlarından elde edilen puanlar arasında anlamlı fark yoktur. Bu durumda H_4 hipotezi reddedilmiştir.

İş hayatı fiziksel yük taşıma durumuna göre katılımcıların Rekreasyon Odaklı İşgören Verimliliği Ölçeği genel puanları ve alt boyutlarına ilişkin puanlar arasında fark var mıdır?

İş hayatı fiziksel yük taşıma durumuna göre katılımcıların Rekreasyon Odaklı İşgören Verimliliği Ölçeği genel puanları ve alt boyutlarına ilişkin puanlar arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analiz (ANOVA) ile karşılaştırılmıştır.

Tablo 4.8 İş hayatı fiziksel yük taşıma durumuna Göre Katılımcıların Rekreatyon Odaklı İşgören Verimliliği Ölçeği ve Alt Boyut Puanları Arasında ANOVA Analizi Sonuçları

Ölçek Puanları	Risk	N	Ortalama	ss	F	P
Örgütsel Bağlılık	Az	50	4,29	0,72	0,739	0,566
	2	51	4,21	0,64		
	3	95	4,14	0,68		
	4	57	4,08	0,78		
	Ağır	55	4,24	0,75		
İletişim	Az	50	4,35	0,71	0,943	0,439
	2	51	4,28	0,57		
	3	95	4,25	0,70		
	4	57	4,14	0,72		
	Ağır	55	4,36	0,69		
Stres Atma	Az	50	4,29	0,75	1,334	0,257
	2	51	4,12	0,72		
	3	95	4,07	0,75		
	4	57	4,01	0,80		
	Ağır	55	4,25	0,83		
Motivasyon	Az	50	4,11	0,81	0,933	0,445
	2	51	3,97	0,74		
	3	95	4,02	0,80		
	4	57	3,87	0,96		
	Ağır	55	4,15	0,86		
Esenlik	Az	50	3,84	0,96	0,362	0,835
	2	51	3,67	0,99		
	3	95	3,84	0,84		
	4	57	3,78	0,90		
	Ağır	55	3,73	1,13		
Grup Dinamiği	Az	50	4,25	0,70	0,467	0,76
	2	51	4,20	0,52		
	3	95	4,12	0,69		
	4	57	4,15	0,72		
	Ağır	55	4,24	0,78		
Ödül	Az	50	4,06	0,84	0,379	0,823
	2	51	3,89	0,71		
	3	95	3,97	0,76		
	4	57	3,89	0,85		
	Ağır	55	3,91	0,94		
Duygu	Az	50	4,28	0,72	0,792	0,528
	2	51	4,04	0,69		
	3	95	4,17	0,66		
	4	57	4,11	0,77		
	Ağır	55	4,19	0,81		
Dinlenme ve Yenilenme	Az	50	4,05	0,85	0,97	0,424
	2	51	3,85	0,78		
	3	95	3,95	0,83		
	4	57	3,89	0,92		
	Ağır	55	4,13	0,94		
İş Tatmini	Az	50	4,15	0,74	0,702	0,591
	2	51	3,93	0,80		
	3	95	4,00	0,78		
	4	57	3,99	0,76		
	Ağır	55	4,11	0,85		
Tüm Ölçek	Az	50	4,17	0,69	0,663	0,618
	2	51	4,01	0,61		
	3	95	4,05	0,65		
	4	57	3,99	0,65		
	Ağır	55	4,13	0,74		

$p < .05$

İş hayatı fiziksel yük taşıma durumuna göre katılımcıların genel ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur ($F_{(4,303)}=0.663$, $p>.05$). Aynı şekilde iş hayatı fiziksel yük taşıma durumuna göre örgütsel bağlılık ($F_{(4,303)}=0.739$, $p>.05$), iletişim ($F_{(4,303)}=0.943$, $p>.05$), stres atma ($F_{(4,303)}=1.334$, $p>.05$), motivasyon ($F_{(4,303)}=0.933$, $p>.05$), esenlik ($F_{(4,303)}=0.362$, $p>.05$), grup dinamiği ($F_{(4,303)}=0.467$, $p>.05$), ödül ($F_{(4,303)}=0.379$, $p>.05$), duygu ($F_{(4,303)}=0.797$, $p>.05$), dinlenme ve yenilenme ($F_{(4,303)}=0.97$, $p>.05$) ve iş tatmini ($F_{(4,303)}=0.702$, $p>.05$) alt boyutlarından elde edilen puanlar arasında anlamlı fark yoktur. Bu durumda H5 hipotezi reddedilmiştir.

Çalışılan süreye göre katılımcıların Rekreasyon Odaklı İşgören Verimliliği Ölçeği genel puanları ve alt boyutlarına ilişkin puanlar arasında fark var mıdır?

Çalışılan süreye göre katılımcıların Rekreasyon Odaklı İşgören Verimliliği Ölçeği genel puanları ve alt boyutlarına ilişkin puanlar arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analiz (ANOVA) ile karşılaştırılmıştır.

Tablo 4.9 Çalışılan süreye Göre Katılımcıların Rekreasyon Odaklı İşgören Verimliliği Ölçeği ve Alt Boyut Puanları Arasında ANOVA Analizi Sonuçları

Ölçek Puanları	Süre	N	Ortalama	ss	F	p
Örgütsel Bağlılık	1 yıldan az	64	3,97	0,77	2,999	0,31*
	1-5 yıl	119	4,20	0,68		
	6-10 yıl	55	4,21	0,60		
	11 yıl ve üzeri	70	4,33	0,76		
İletişim	1 yıldan az	64	4,08	0,72	2,237	0,084
	1-5 yıl	119	4,34	0,65		
	6-10 yıl	55	4,28	0,62		
	11 yıl ve üzeri	70	4,31	0,73		
Stres Atma	1 yıldan az	64	4,00	0,74	1,023	0,383
	1-5 yıl	119	4,13	0,84		
	6-10 yıl	55	4,21	0,65		
	11 yıl ve üzeri	70	4,21	0,84		
Motivasyon	1 yıldan az	64	3,92	0,83	1,106	0,347
	1-5 yıl	119	4,01	0,87		
	6-10 yıl	55	3,98	0,72		
	11 yıl ve üzeri	70	4,17	0,87		
Esenlik	1 yıldan az	64	3,68	0,92	1,234	0,298
	1-5 yıl	129	3,77	0,94		
	6-10 yıl	55	3,70	1,01		
	11 yıl ve üzeri	70	3,96	0,95		
Grup Dinamiği	1 yıldan az	64	3,97	0,77	3,013	0,03*
	1-5 yıl	119	4,20	0,68		
	6-10 yıl	55	4,20	0,57		
	11 yıl ve üzeri	70	4,31	0,69		
Ödül	1 yıldan az	64	3,79	0,81	1,929	0,125
	1-5 yıl	119	3,95	0,81		
	6-10 yıl	55	3,91	0,80		
	11 yıl ve üzeri	70	4,12	0,82		
Duygu	1 yıldan az	64	4,08	0,76	0,873	0,455
	1-5 yıl	119	4,15	0,70		
	6-10 yıl	55	4,13	0,76		

Ölçek Puanları	Süre	N	Ortalama	ss	F	p
Dinlenme ve Yenilenme	11 yıl ve üzeri	70	4,27	0,71	1,864	0,136
	1 yıldan az	64	3,80	0,89		
	1-5 yıl	119	3,96	0,86		
	6-10 yıl	55	3,98	0,72		
	11 yıl ve üzeri	70	4,15	0,93		
İş Tatmini	1 yıldan az	64	3,89	0,72	0,957	0,413
	1-5 yıl	119	4,08	0,77		
	6-10 yıl	55	4,02	0,73		
	11 yıl ve üzeri	70	4,09	0,89		
	1 yıldan az	64	3,91	0,71	1,981	0,117
Tüm Ölçek	1-5 yıl	119	4,08	0,65		
	6-10 yıl	55	4,06	0,57		
	11 yıl ve üzeri	70	4,19	0,71		
	1 yıldan az	64	3,91	0,71		
	1-5 yıl	119	4,08	0,65		

* $p < .05$; ** LSD

Çalışılan süreye göre katılımcıların genel ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur ($F_{(3,304)}=1.981$, $p>.05$). Aynı şekilde çalışılan süreye göre iletişim ($F_{(3,304)}=2.237$, $p>.05$), stres atma ($F_{(3,304)}=1.023$, $p>.05$), motivasyon ($F_{(3,304)}=1.106$, $p>.05$), esenlik ($F_{(3,304)}=1.234$, $p>.05$), ödül ($F_{(3,304)}=1.929$, $p>.05$), duygu ($F_{(3,304)}=0.873$, $p>.05$), dinlenme ve yenilenme ($F_{(3,304)}=1.864$, $p>.05$) ve iş tatmini ($F_{(3,304)}=0.957$, $p>.05$) alt boyutlarından elde edilen puanlar arasında anlamlı fark yoktur. Ancak çalışılan süreye göre katılımcıların örgütsel bağlılık ($F_{(3,304)}=2.999$, $p<.05$), grup dinamiği ($F_{(3,304)}=3.013$, $p<.05$) alt boyutlarından elde edilen puanlar arasında anlamlı fark elde edilmiştir. Farkın hangi süre grupları arasında olduğu LSD yöntemi ile ikili olarak karşılaştırılmıştır (Tablo 3.8).

Tablo 4.10 Çoklu Karşılaştırma Analizi Sonuçları

Grup (i)	Grup (ii)	Örgütsel Bağlılık	Grup Dinamiği
		p	p
1 yıldan az	1-5 yıl	0,037	0,027
	6-10 yıl	0,065	0,066
	11 yıl ve üzeri	0,003	0,004
1-5 yıl	6-10 yıl	0,92	0,968
	11 yıl ve üzeri	0,219	0,286
6-10 yıl	11 yıl ve üzeri	0,348	0,353

Tablo 3.10'de görüldüğü gibi 1 yıldan az çalışan katılımcılar ile 1-5 yıl ve 11 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların örgütsel bağlılık ve grup dinamiği alt boyutları puanları arasında fark elde edilmiştir ($p<.05$). 1-5 yıl ve 11 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların örgütsel bağlılık ve grup dinamiği alt boyutları puan ortalamaları 1 yıldan az çalışan katılımcılardan daha yüksektir. Bu durumda H_6 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Rekreasyon bireylerin iş ve zorunluklarının dışında kalan zamanda katıldıkları, gönüllülük esasına dayanan, bireyin mutluluk ve tatmin düzeyini arttıran faaliyetlerdir. Günümüzde, sanayi devrimi ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte fiziksel hareketlilik önemli derecede azalmıştır. Aynı zamanda günlük yaşamın getirdiği monotonluk, sıkıcılık, stres, enerji tüketiminin yapılamaması bireyleri rekreasyona yönlendirmektedir.

Çalışmanın konusu olan işyeri rekreasyonu, işverenlerin, işgörenlerin sağlığını korumak, kişisel gelişimlerine destek olmak, işteki verimlerini arttırmak, moral ve motivasyonlarını arttırarak örgüt amaç ve hedefleri yönünde işgörenlerin çalışmasını sağlamaya yönelik hazırlanan ve uygulanan programlardır. İşyeri rekreasyonu dünya genelinde daha çok fiziksel sağlık üzerine kurulu olsa da birçok psikolojik yararından da bahsetmek mümkündür. Rekreasyon aktivitelerinin, işgörenlerin verimliliği üzerinde de yapılan çalışmalar (Durhan ve Karaküçük, 2021; Gediz, 2012; Yağcı, 2015) işyeri rekreasyon faaliyetlerinin, işgören verimliliğini desteklediği yönündedir.

Çalışmada ‘Rekreasyon Odaklı İşgören Verimliliği’ Ölçeği (Mercanoğlu, 2021) kullanılarak işgören verimliliği, demografik faktörler (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, ortalama çalışma yılı, işletmedeki pozisyon, işin fiziksel yükü) üzerinden 10 alt boyutta (örgütsel bağlılık, stres atma, iletişim, grup dinamiği, motivasyon, esenlik, ödül, duygu ve yenilenme, iş tatmini ve duygu) fark olup olmadığı ANOVA ve t testi analizleri ile incelenmiştir.

Çalışmaya katılanların %59.1’i kadın, %40.9’u erkektir. Cinsiyetler doğrultusunda yapılan t testinin sonuçlarında Rekreasyon Odaklı İşgören Verimliliği Ölçeği’nde puan ortalamaları benzer yöndedir. Aynı şekilde cinsiyetler için çalışma ortamının benzer yönde algılanması sebebiyle, 10 alt boyutta anlamlı bir fark bulunmamıştır. Katılımcıların yaş gruplarından 22-24 aralığı en fazla olandır. 42 yaş ve üzeri aralığındaki verimlilik puan ortalamaları ödül hariç diğer alt boyutlara oranla 22 yaş altı ve 22-41 yaş aralığındaki katılımcılara oranla çok daha yüksek bulunmuştur. Bu da H₂ hipotezinin kısmen kabul edilebildiğini göstermiştir. Tor ve Ergün (2011)’de yaptıkları çalışmada 42 yaş ve üzeri işgörenlerin verimlilik alt boyutlarından iş tatmin seviyesinin diğer yaş gruplarına oranla daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Çalışmaya katılanların eğitim durumlarında (ortaöğretim, lisans ve yüksek lisans), alt boyutlarında ve verimlilik puanlarında fark bulunmamıştır. Katılımcıların %62’si lisans düzeyinde eğitim seviyesine sahiptir ve bu en yüksek değerdir. En düşük değer ise %10.4 ile

lisansüstü eğitim seviyesidir. Tor ve Ergün (2011) de yaptığı çalışmada eğitim durumu değişkenine dair anlamlı farklara rastlamamıştır. Başka bir çalışmada (Karahana, 2009) hastanelerdeki işgörenlerin, demografik farklılıkların işgücü verimine etkisi incelenmiştir ve eğitim durumu değişkenine dair farklılıklara rastlamıştır. Bunun sebebinin sektör farklılığına bağlı olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların ortalama çalışma yılı değişkeninde 1-5 yıl arası çalışma yılı %38.6 ile en yüksek, %17.9 ile en düşük değer ise 6-10 yıl arasındır. Turizmin sezonluk bir sektör olması sebebiyle bireylerin çalışma yılının dağılımı 1-5 yıl arasında yoğunlaşmaktadır. Ortalama çalışma yılı değişkeninde örgütsel bağlılık ve grup dinamiği alt boyutları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Örgütsel bağlılık değişkeni için 11 yıl ve üzeri ve 1 yıldan az çalışma yılları arasında fark bulunmuştur. Grup dinamiği değişkeninde de benzer olarak sadece 11 yıl ve üzeri ve 1 yıldan az çalışma yılları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Her iki değişken için 1 yıldan az çalışma yılı daha yüksektir. Yapılan bir tez çalışmasında (Bülbül, 2010) 10 yıl ve üzeri çalışma yılına sahip olan katılımcılar ve 1-3 yıl çalışma yılına sahip olan katılımcıların arasında örgütsel bağlılık değişkeni için farklar bulunmuştur ve 1-3 yıl olan katılımcıların örgüt bağlılıklarının fazla olduğuna değinilmiştir. Bu da H_6 hipotezinin kısmen kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların işletmedeki pozisyonu değişkenine bakıldığında katılımcıların %63.6 oranla çoğu elemandır. En düşük ise %8.4 oranla yöneticidir. İşletmedeki pozisyon değişkeninde alt boyutlar arasında ve işgören verimliliği puanları arasında benzerlik bulunmuştur. Bununla birlikte alt boyutlar ve verimlilik puanları arasında fark bulunmamaktadır. Bu durumdan eleman, ara yönetici ve yöneticilerin rekreasyon odaklı işgören verimliliğini farklı algılamadığı söylenebilir. Demirdelen ve Ulama (2013) 5 yıldızlı otel işletmelerinde yaptıkları bir çalışmada işgören verimliliği alt boyutlarından iş tatmin düzeyinin pozisyon arttıkça iş tatmin düzeyinin de paralel olarak arttığını belirtilmişlerdir. Genel olarak pozisyonlar arasında rekreasyon odaklı işgören verimliliği farklı algılanmasa da bazı alt boyutlarda farklılık olduğu görülmektedir.

İş hayatının fiziksel yükü değişkeni incelendiğinde, %17.9 değer ile fiziksel yükün ağır olması görülmüştür. Buradan hareketle katılımcıların çoğunun turizm sektöründe fiziksel yükü fazla işlerde çalıştığı görülmüştür. Fiziksel yük değişkeninde alt boyutlar arasında ve işgören verimliliği puanları arasında fark bulunmamıştır. İnan (2017) iş yükü algısı ve kariyer bağlılığının örgütsel bağlılık üzerine etkisini beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde incelemiş ve iş yükünün işgören verimliliği alt boyutlarından örgütsel bağlılık ile olumsuz bir ilişkisi olduğuna değinmiştir.

Elde edilen bu veriler ışığında sektör yetkilileri ve akademik çalışma yapacak kişilere yönelik aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir;

Sektör yetkililerine öneriler;

Genel olarak ülkemizde işyeri rekreasyon uygulamaları çok yaygın değildir. Veriler toplanırken yapılan bilgilendirmede özellikle yöneticilerin rekreasyon kavramını ya bilmedikleri ya da kısmen kulaktan dolma olarak bildikleri görülmüştür. İşgören devir hızının yüksek olduğu ve sezonluk bir sektör olan turizm sektörünün mevsimsellik özelliğinin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu sayede daha nitelikli bir iş gücü daha verimli işgörenler ve dolayısıyla mutlu müşteriler sektöre yarar sağlayacaktır.

Analizler sonucu elde edilen bulgulara göre katılımcıların 22 yaş ve altı, 23-41 yaş aralığındaki işgörenlerin 42 yaş ve üzeri işgörelere kıyasla iş tatmin düzeyleri azdır. Bunun yanında çalışma yılının örgütsel bağlılığı etkilediği araştırmanın sonuçlarında açıkça ifade edilmiştir. Sektör uygulayıcıları bunlara dikkat ederek iş yeri rekreasyon uygulamalarını planlamalıdır.

Bununla birlikte konu ile ilgili akademik çalışma yapacaklara yönelik şu öneriler verilebilir;

Bu çalışma, sadece turizm işletmeleri üzerinde yapılmıştır farklı çalışmalarda, farklı sektörlerde rekreasyon odaklı işgören verimliliği alt boyutları değerlendirilerek işyeri rekreasyonunun işgören verimliliğine etkisi ölçülebilir. Sektör karşılaştırmaları yapılabilir. Böylelikle alanyazına ve farklı sektör uygulayıcılarına bu alanda yararı olacaktır.

Önceden de belirtildiği gibi bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. ileride yapılacak benzer çalışmalarda nitel araştırma yöntemlerinden faydalanılabilir. Hem nicel hem nitel yöntemler bir arada kullanılabilir.

Bu çalışma 5 yıldızlı oteller ve seyahat acenteleri baz alınarak yapılmıştır. Başka çalışmalarda, diğer turizm işletmeleri (yeme-içme, ulaştırma, eğlence vb.) üzerinde araştırma yapılabilir. Karşılaştırmalara yer verilebilir.

KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, Y. (2013). “Belediye Balkanlarının Serbest zaman Yaklaşımları”. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 4(2): 20-28.
- Akesen, A. (1984). “Açık hava Rekreasyonunda Bazı Temel Kavramlar ve Özellikleri”. *Journal of the Faculty of Forestry Istanbul University*, 34(1): 131-137.
- Akesen, A. (1984). “Açık hava Rekreasyonunda Bazı Temel Kavramlar ve Özellikleri”. *Journal of the Faculty of Forestry Istanbul University*, 34(1): 131-137
- Akova, O. ve Işık, K. (2008). “Otel İşletmelerinde Stres Yönetimi: İstanbul’daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (15): 17-44.
- Albayrak, A. (2012). “İstanbul’daki Konaklama İşletmelerinin Rekreasyon Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi”. *AJIT-e: Bilişim Teknolojileri Online Dergisi*, 3(8): 43-58.
- Alparslan, T., Kılıçgil, E. ve Başpınar, E. (2003). Türk Silahlı Kuvvetlerine Bağlı Türk Hava Kuvvetleri Komutanlığı Karargahında Görev Yapan Askeri Personelin Boş Zaman Değerlendirmelerinde Sporun Yeri”. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(2): 99-106.
- Altındağ, E. ve Akgün, B. (2015). “Örgütlerde Ödüllendirmenin İşgören Motivasyonu ve Performansı Üzerindeki Etkisi”. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(30): 281-297.
- Ardahan, F. Ve Lapa, T. Y. (2010). “Üniversite Öğrencilerinin Serbest Zaman Tatmin Düzeylerinin Cinsiyete ve Gelire Göre İncelenmesi”. *Spor Bilimleri Dergisi*, 21(4): 129-136.
- Arslan, S. (2011). Serbest “Zaman Kullanımı: Sıradan Serbest Zaman Etkinlikleri ve Sistemli Serbest Zaman Etkinlikleri”. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(2): 1-10.
- Aslan, Ş. (2007). “Örgütsel Ortamda Bireysel Stresle Başa Çıkma Tutumlarının Araştırılması”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (18): 67-84.
- Aurengzeb, A., Haider, A., Amir, H. ve Ayub, R. (2018). “Research Report on “Impact of Recreational Activities on Employee Productivity on Banking Sector”. *Jinnah University*. 1-26.
- Ay, G. ve Çelik, M. (2017). “İşletmelerde Sermaye Kavramına Yeni Bir Yaklaşım: Duygusal Sermaye”. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 16(3): 629-645.

- Ayar, H. (2021). “İş Yeri Rekreasyonunun Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi”. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(2): 171-179.
- Aydın, H. (2012). *Örgütsel İletişim Açısından Örgüt Kültürü ve Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Pamukkale Üniversitesi. Denizli.
- Aydın, İ. (2020). *Rekreasyonel Fiziksel Aktivitelere Düzenli Katılan Bireylerde İlgilenim, Algılanan Sağlık Çıktısı ve Yaşam Doyum İlişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Aykan, E. ve Özçelik, Z. (2020). “Mesai İçi ve Dışı Boş Zaman Davranışlarının Yönetimi: Teorik Çerçeve”. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1): 590-604.
- Aylan, F. K. ve Şalvarcı, S. (2018). Kent Turizmi Açısından Rekreasyon Alanlarının Önemi: Konya Temalı Parklar Örneği. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (3): 49-62.
- Aytaç, Ö. (2005). Kapitalizm ve Boş Zaman. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1): 1-22.
- Aziri, B. (2011). “Job satisfaction: A Literature Review”. *Management Research and Practice*, 3(4): 77-86.
- Aziz, A. ve Dicle, Ü. (2017). “Örgütsel iletişim”. Hiper Yayınevi, İstanbul.
- Bahadır, M. (2016). “Antikçağ’dan Günümüze Boş Zaman Üzerine Bir Değerlendirme”. *Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 103-116.
- Barakazi, E. (ed.). (2022). *Sosyal Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Uluslararası Araştırmalar III*. Eğitim Yayınevi, Konya.
- Basarangil, I. (2017). “A Theoretical Study on Workplace Recreation: Suggestion on Its Applicability in Tourism Enterprises”. *PressAcademia Procedia*, 4(1): 273-280.
- Başarangil, İ. ve Öztürk, H. (2017). “Terapatik Rekreasyon Amaçlı Aktiviteler ve Turistik Gezilerin Değerlendirilmesi: Kırklareli Örneği”. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 4(4): 53-65.
- Başoğlu, U. (2011). *İstanbul İli Bahçelievler Belediyesindeki Spor Salonlarının ve Rekreasyon Sporları ve Rekreasyon Liderleri Açısından Geliştirilmesi ve Farkındalık Durumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Berry, L. L., Mirabito, A. M. ve Baun, W. B. (2010). “What’s the Hard Return on Employee Wellness Programs”. *Harvard business review*, 88(12): 104-112.

- Bielinis, E., Bielinis, L., Krupińska-Szeluga, S., Łukowski, A., ve Takayama, N. (2019). "The Effects of a Short Forest Recreation Program on Physiological and Psychological Relaxation in Young Polish Adults". *Forests*, 10(1), 34.
- Birol, S. Ş. ve Aydın, E. (2020). "Türkiye’de Rekreasyon Birimi Yapılanması İçin Sektör Değerlendirmesi". *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 8(22): 136-146.
- Bloom, S. (2008). "Employee Wellness Programs". *Professional Safety*, 53(8): 41-42.
- Budak, G., Arpacı, S. Ç. Ve Tolay, E. (2017). "Performansa ve Yetkinliğe Dayalı Ücret ve Ödül Yönetimi Arasındaki Bağlantılar". *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(4): 15-34.
- Bülbül, A. (2010). *Çalışanların Örgütsel adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trakya Üniversitesi. Edirne.
- Caldwell, L. L. (2005). Leisure and Health: Why is Leisure Therapeutic?". *British Journal of Guidance and Counselling*, 33(1): 7-26.
- Canbolat, P. ve Yavuz, E. (2019). "İşgörenlere Yönelik Olarak Düzenlenen Rekreasyon Aktivitelerinin Örgütsel Sessizliğe Etkisi". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2): 1262-1269.
- Candan, H. ve Kaya, T. (2016). "İhbarcilik (Whistleblowing) ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Kamu Kurumunda Araştırma". *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2): 305-330.
- Chang, C. M., Liu, L. W., Huang, H. C., ve Hsieh, H. H. (2019). "The Influence of Workplace Incivility on Employees' Emotional Exhaustion in Recreational Sport/Fitness Clubs: A Cross-Level Analysis of the Links Between Psychological Capital and Perceived Service Climate". *In Healthcare MDPI*. 7(4): 159.
- Chau, J. Y., Van Der Ploeg, H. P., Van Uffelen, J. G. Z., Wong, J., Riphagen, I., Healy, G. N., Gilson, N. D., Dunstan, D.W., Bauman, A.E., Owen, N. VE Brown, W. J. (2010). Are Workplace Interventions to Reduce Sitting Effective? A Systematic Review". *Preventive medicine*, 51(5): 352-356.
- Çakır, V. O. (2017). "Üniversite Öğrencilerin Serbest Zaman Doyum Düzeyleri ile Serbest Zaman Yönetimleri Arasındaki İlişki". *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 2(3): 17-27.

- Çavuş, Ş. ve Gürdoğan, A. (2008). “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Beş Yıldızlı Bir Otel İşletmesinde Araştırma”. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1): 18-34.
- Çelebi, M. (2016). “Eğitimde Rekreasyon Program Uygulamaları:(Topluma Hizmet Uygulamalarında Yaşayarak Öğrenme)”. *International Journal of Social Science Research*, 5(1): 33-44.
- Çetin, E., Ünver, O., Dinç, H. ve Argan, M. (2021). “Akıp Giden Zamanları Bir Yerlerde Bulsam!”: “COVID-19 Pandemisi Esnasında Akış Kuramı Üzerine Bir Fotoses İncelemesi”. *GSI Journals Serie A: Advancements in Tourism Recreation and Sports Sciences*, 4(1): 33-52.
- Çetin, E., Ünver, O., Halime, Dinç ve Argan, M. (2021). “Akıp Giden Zamanları Bir Yerlerde Bulsam!”: COVID-19 Pandemisi Esnasında Akış Kuramı Üzerine Bir Fotoses İncelemesi. *GSI Journals Serie A: Advancements in Tourism Recreation and Sports Sciences*, 4(1): 33-52.
- Çevik, H., Şimşek, K. Y., Kayacık, U. ve Demirtaş, H. (2020). “Rekreasyon Uzmanında Aranılan Özellikler ve İş Olanakları: İş ilanlarına Yönelik İçerik Analizi”. *Tourism and Recreation*, 2(2): 59-66.
- Dalkılıç, G. ve Mil, B. (2017). “Otel İşletmelerinde Rekreasyon ve Boş Zaman Yönetimi: Sahil Otelleri Örneği”. *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 5(1): 29-42.
- Demir, M. ve Demir, S. S. (2014). “İşgörenlerin Serbest Zaman Gereksinimi ve Serbest Zaman Doyumunu Etkileyen Faktörler”. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 2(3): 74-84.
- Demir, M. ve Demir, Ş. Ş. (2015). “Otel Animasyon Hizmetlerinin Yöneticiler ve Turistlerin Bakış Açısıyla Değerlendirilmesi”. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 1(1): 35-48.
- Demirbilek, T. (2010). “Verimlilik Davranışı: Şevkli İşgören Olmak”. *Finans Politik Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 47(544).
- Demirdelen, D. Ve Ulama, Ş. (2013). “Demografik Değişkenlerin Kariyer Tatminine Etkileri: Antalya'da 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2): 65-89.
- Denktaş, M. ve Hadi, G. E. (2020). “Serbest Zaman Etkinliklerine Katılan Bireylerin Özgünlük Benlik Saygısı Ve Ciddi Boş Zaman Perspektifleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Research in Sport Education and Sciences*, 24(3): 65-72.

- Dereli, B. ve Cengiz, D. (2011). “İnsan Kaynakları Yönetiminde Grup, Grup Dinamiği Kavramları ve Grup Dinamiğinin Ölçülmesi Üzerine Uygulama Örneği”. *Öneri Dergisi*, 9(35): 35-43.
- Dikmentaş, E. (2008). “Sağlık Kurumlarında Verimlilik ve Veri Zarflama Analizi”. *Verimlilik Dergisi*, (1): 55-77.
- Durhan, T. A., Özdemir, A. S. ve Karaküçük, S. (2020). “Ciddi Boş Zaman Kariyeri Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”. *Turkish Studies Social*, 15(3): 953-963.
- Durhan, T. A., Özdemir, A. S., ve Karaküçük, S. (2020). “Ciddi Boş Zaman Kariyeri Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”. *Turkish Studies Social*, 15(3): 953-963.
- Er, Y. (2020). Sağlık ve Rekreasyon. *Sporda Yeni Akademik Çalışmalar*, (5): 137.
- Eren, H. (2009). *İstanbul İlindeki İşyerindeki Yöneticilerin Rekreasyon Kavramı ve Uygulamalarına Bakış Açılarının Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Erkmen, B. (2013). *İşkoliklik İle Esenlik Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi. İstanbul
- Eroğlu, E. ve Özkan, G. (2009). “Örgüt Kültürü” ve “İletişim Doyumu” ile Bireysel Özellikler Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Bir Uygulama Örneği”. *Selçuk İletişim*, 5(4): 50-61.
- Erogluer, K. (2011). “Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme”. *Ege Akademik Bakış*, 11(1): 121-136.
- Ertüzün, E. ve Karaküçük, S. (2014). “Sağlık İnanç Modeli Perspektifinde Sportif Rekreasyon Aktivitelerine Bakış”. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 19(1-4): 1-9.
- Fertman, C. I. ve Allensworth, D. D. (ed.). (2012). *Healty Promotion Programs: From Theory to Practice*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Galinsky, T. L., Swanson, N. G., Sauter, S. L., Hurrell, J. J. ve Schleifer, L. M. (2000).” A Field Study of Supplementary Rest Breaks for Data-Entry Operators”. *Ergonomics*, 43(5): 622-638.
- Gediz. S. (2012). *Kamu Hizmeti Olarak Rekreasyon Hizmetleri Kapsamında Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri Batı Akdeniz Bölgesi Gençlik Merkezleri Analizi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.
- Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, A. B. (2004). “Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23): 61-85.

- Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, A. B. (2004). “Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23).
- Günday, F. ve Keleş, H. (2017). “Örgütsel Stresin İşten Ayrılma Niyetine Ekisi: Görgül Bir Araştırma”. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (16): 681-694.
- Gündoğdu, C. ve Devecioğlu, S. (2008). “Spor Hizmetlerinin Genel Ekonomi Çerçevesinde Görünümü”. *Fırat Üniversitesi Doğu Araştırmaları Dergisi*, 6(2): 117-124.
- Gürbüz, M. ve Aydın, A. H. (2012). “Zaman Kavramı ve Yönetimi”. [Bölgesel Kalkınma Ajansları: Dicle Kalkınma Ajansı \(Dika\) Örneği \(ksu.edu.tr\)](https://www.ksu.edu.tr/bolge/kalkinma-ajanslari/dicle-kalkinma-ajansi/dika-ornegi) (erişim tarihi 11 kasım 2022).
- Gürsoy, Ö. ve Sevin, H. D. (2021). “Boş Zaman Aktivitelerine Katılım ile Algılanan Wellness (Esenlik) İlişkisi”. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(42): 5444-5479.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). “Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4): 1-24.
- Hunt, S. D., Wood, V. R. ve Chonko, L. B. (1989).” Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing”. *Journal of Marketing*, 53(3), 79-90.
- İnan, İ. (2017). “İş Yüklü Algısı ve Kariyer Bağlılığının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1): 184-198.
- İpek, M. (2019). *Üniversite Öğrencilerinin Rekreasyonel Faaliyetlere Katılımını Etkileyen Unsurların Yaşam Doyum Düzeyine Etkisinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi. Sosyal bilimler enstitüsü. Karamoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1): 119-135.
- Jansen-Verbeke, M. ve Dietvorst, A. (1987). “Leisure, Recreation, Tourism: a Geographic View on İntegration”. *Annals of Tourism Research*, 14(3): 361-375.
- Jones, D., Molitor, D., ve Reif, J. (2019). “What Do Workplace Wellness Programs Do? Evidence From The Illinois Workplace Wellness Study”. *The Quarterly Journal of Economics*, 134(4): 1747-1791.

- Kaba, İ.C. (2009). *Türkiye’de Üniversitelerde Kampüs Rekreasyonu’nun Mevcut Durumu ve Kampüs Rekreasyon Modellemesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sağlık Bilimler Enstitüsü, Marmara Üniversitesi. İstanbul.
- Karahan, A. (2009). “Demografik Farklılıkların İş Gücü Verimliliğine Etkisi”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (21): 269-281.
- Karaküçük, S. (2014). *Rekreasyon Boş Zaman Değerlendirmesi*. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, K. ve Çınar, O. (2009). “Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi Bir Uygulama”. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi-Yönetim*, (63): 59-76.
- Kasım, S. D. (2011). *İç Denetim Sistemlerinin Bankaların Verimliliği Üzerine Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Kavak, B. ve Vatansever, N. (2007). “Hizmet Sektöründe Örgüt İçi İletişim Bileşenleri ve İşgören Verimliliği Üzerindeki Etkileri: Ankara’daki Beş Yıldızlı Otel İşgörenlerinin Düşünceleri”. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2): 120-140.
- Kaya, İ. ve Atçı, D. (2015). “Türk Turizm Sektöründe Çalışma Saatlerinin Analizi ve Değerlendirilmesi”. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2): 23-47.
- Keklik, A. Başol, O. ve Yalçın, E. C. (2020). “İş Yaşam Dengesinin Daha İyi Yaşam Endeksi Çerçevesinde Değerlendirilmesi: OECD Ülkeleri Üzerine Bir İnceleme”. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1): 20-33.
- Keklik, A., Başol, O. ve Yalçın, E. C. (2020). İş Yaşam Dengesinin Daha İyi Yaşam Endeksi Çerçevesinde Değerlendirilmesi: OECD Ülkeleri Üzerine Bir İnceleme”. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1): 20-33.
- Kesim, Ü. (2003). *Türkiye’de İşyerlerinde Rekreasyon Uygulamaları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kılıç, M. ve Şener, G. (2012). “Üniversite Öğrencilerinin Rekreasyon Etkinliklerine Katılımlarındaki Sosyolojik Etkenler ve Yapısal Kısıtlamalar”. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (3): 220-227.
- Koç, P. (ed.). (2020). *‘Rekreasyon ve Kamusal Alanlar’*. Turizm İşletmelerinde Rekreasyon ve Animasyon. Akademisyen Kitabevi, Ankara.
- Koç, U. (2016). *Amasya İlinde Yerleşik Kamu Çalışanlarının Serbest Zaman Etkinliklerine Katılım Düzeyleri ve Bu Etkinlikler İçinde Sporun Yeri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale Üniversitesi. Kırıkkale.

- Koçyiğit, M. ve Yıldız, M. (2014). “Yerel Yönetimlerde Rekreasyon Uygulamaları: Konya Örneği”. *International Journal of Sport Culture and Science*, 2 (2): 211-223.
- Köse, H. (2013). “Örgütlerde Stres Kaynakları ve Stres Yönetimi”. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, (29): 37-44.
- Kurar, İ. ve Baltacı, F. (2014). “Halkın Boş Zaman Değerlendirme Alışkanlıkları: Alanya Örneği”. *International Journal of Sport Culture and Science*, 2(2): 39-52.
- Kurar, İ. ve Baltacı, F. (2014). “Halkın Boş Zaman Değerlendirme Alışkanlıkları: Alanya Örneği”. *International Journal of Sport Culture and Science*, 2(2), 39-52.
- Küçük, M. ve Güneş, G. (2013). Yerel Kalkınmada Bir Etken Olarak Turizm: Yerel Sivil Toplum Kuruluşlarının Görüşleri. *Çağdaş ve Yerel Yönetimler*, 22(4): 24-49.
- Lackey, N. Q., Tysor, D. A., McNay, G. D., Joyner, L., Baker, K. H., ve Hodge, C. (2021). “Mental Health Benefits of Nature-Based Recreation: A Systematic Review”. *Annals of Leisure Research*, 24(3): 379-393.
- Lee, B., Lawson, K. M., Chang, P. J., Neuendorf, C., Dmitrieva, N. O. ve Almeida, D. M. (2015). “Leisure-Time Physical Activity Moderates The Longitudinal Associations Between Work-Family Spillover And Physical Health”. *Journal of Leisure Research*, 47(4): 444-466.
- Lincoln Universty ve Victoria University. (1990). Recreation, Leisure Social Policy. Report of the Royal Commission on Social Policy (Volume 4). ReRQrt.
- Mahmood Aziz, H., Jabbar Othman, B., Gardi, B., Ali Ahmed, S., Sabir, B. Y. Ismael, N.B, Anwar, Hamza, P.H, Sorguli, S., Ali, B.J, Anwal, G. (2021). “Employee Commitment: The Relationship between Employee Commitment And Job Satisfaction”. *Journal of Humanities and Education Development*, 3(3): 54-66.
- Malik, S. H., Blake, H. ve Suggs, L. S. (2014). “A Systematic Review of Workplace Health Promotion Interventions for Increasing Physical Activity”. *British journal of health psychology*, 19(1): 149-180.
- Mamatoğlu, N. (2006). “Örgüt İçi İletişim ve Performans Değerlendirme Sistemi Algıları Örgüt Kültürü Algısını Yordar Mı?”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4): 177-201.
- Meeras, L. (2010). “Leisure and Recreation”. *University of Tartu, College Department of Tourism, Pärnu*, 50.
- Mengütay, S. (1998). “Özel ve Devlet Sektörlerinde Rekreasyonel Faaliyetler ve Önemi”. *Beden Eğitimi ve Spor Araştırmaları Dergisi*, 8(20): 35-36.

- Meraki Ş. Z. (2019). *Rekreatif Amaçlı Doğa Sporlarının, Spor Yapan ve Yapmayan Bireyler Üzerindeki Yaşam Kalitesine Etkisi: Ankara İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Mercanoğlu, A. O. (2021). *İşyeri Rekreasyonu: Rekreasyon Odaklı Çalışan Verimliliği Ölçeği'nin Geliştirilmesi*. Akademisyen Kitabevi, Ankara.
- Mercurio, Z. A. (2015). "Affective Commitment As a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review". *Human Resource Development Review*, 14(4): 389-414.
- Mert, İ. S. (2011). "İş Tatmini Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma". *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(2): 117-143.
- Metin, T. C., Kesici, M. Kodaş, D. (2013). "Rekreasyon Olgusuna Akademisyenlerin Yaklaşımları". *Journal of Yasar University*, 8(30).
- Metin, T. C. (2013). *Boş Zaman Literatürünün Dünyadaki Gelişimi: Leisure Sciencede Yayımlanan Makaleler Üzerine Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Moore, R. L. ve Graefe, A. R. (1994). "Attachments to Recreation Settings: The Case of Rail-trail Users". *Leisure sciences*, 16(1): 17-31.
- Moore, S. C. (2016). "Association of Leisure-Time Physical Activity With Risk of 26 Types of Cancer in 1.44 Million Adults". *JAMA Internal Medicine*, 176(6): 816-825.
- Mumcu, H. E., Aligül, B., Karakullukçu, Ö. F. ve Paktaş, Y. (2021). "Büyükşehir Belediyelerinin Sportif ve Rekreatif Hizmetlerinin Niteliklerinin İncelenmesi". *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(36): 2841-2867.
- Nasim, K. ve Iqbal, M. Z. Z. (2019). "Linking Relationship Quality and Resourcefulness to Group Performance". *International Journal of Productivity and Performance Management*. 72(1): 626-643.
- Nda, M. M. ve Fard, R. Y. (2013). "The Impact Of Employee Training And Development on Employee Productivity. *Global Journal of Commerce and Management Perspective*", 2(6): 91-93.
- Ngeno, W. K. Ve Muathe, S. M. A. (2014). "Critical Review of Literature on Employee Wellness Programs in Kenya". *International Journal of Research in Social Sciences*, 4(8): 32-41.
- Osa, I. G. ve Amos, I. O. (2014). "The Impact of Organizational Commitment on Employees Productivity: A case study of Nigeria Brewery, PLC". *International Journal of Research in Business Management*, 2(9): 107-122.

- Öğüt, A., Akgemci, T. ve Demirsel, T. M. (2004). “Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Örgütlerde İşgören Motivasyonu Süreci”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (12): 277-290.
- Önal, A. (2007). Ev Hanımlarının Rekreatif Faaliyetlere Katılımının ve Beklentilerinin Tespiti (İstanbul Anadolu Yakası Örneği) Yayınlanmamış Yüksek Lisans. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya Üniversitesi. Sakarya.
- Özalp, İ. (1998). “İşletmelerde Grup ve Ekip Kavramı”. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1): 1-16.
- Özdemir, S. ve Muradova, T. (2008). “Örgütlerde Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi”. *Journal of Qafqaz University*, (24): 146-153.
- Özkan, R. (2018). *Yöneticilerin İşyeri Rekreasyon Farkındalık Algılarının ve Etkinliklere Katılımlarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, Y. (2018). “Boş Zaman, Rekreasyon ve Turizm Kavramları Arasındaki İlişkinin Karşılaştırmalı Bir Analizi”. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(2), 31-42.
- Öztürk, Y. (ed.). (2021). *Modern Toplumda Rekreasyon İhtiyacı ve Fayda Farkındalığı*. Rekreasyon ve Turizm Araştırmaları ve Çizgi Kitabevi, Konya, İstanbul.
- Pallant, J. (2007). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows (Version 12) 2nd ed.* New York: Open University Press.
- Paslı, M. M. ve Paslı, N. Ç. Rekreasyon ve Turizm. *Spor ve Rekreasyon Araştırmaları Dergisi*, 6-14.
- Pınaroğlu B. (2020). *Öğrencilerin Sosyalleşme Süreci ve Rekreasyon Faaliyetlerine Katılımlarının İncelenmesi: Turizm Fakülteleri Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Necmettin Erbakan Üniversitesi. Konya.
- Polat, M. ve Yavaş, T.(2012). “Yabancılaşma, Kurumsal Değerler ve Duygu Yönetimi Denklemi”. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2): 218-224.
- Ramlall, S. (2004). “A Review of Employee Motivation Theories and Their Implications for Employee Retention Within Organizations”. *Journal of American Academy of Business*, 5(1/2): 52-63.
- Sayant, M. (2019). *Askeri Personelde Rekreasyonel Engeller ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Uygulamalı Bilimler Enstitüsü, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi. Sakarya.

- Scott, D., de Freitas, C. ve Matzarakis, A. (2009). “Adaptation in the Tourism and Recreation Sector. In *Biometeorology for Adaptation to Climate Variability and Change*”. Springer, Dordrecht. 171-194.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”. *Ege Academic Review*, 5(1): 55-64.
- Sevin, H. D. ve Küçük, S. (2016). “İşgörenlerin Rekreatif Etkinliklere Katılım Düzeyleri ile Çalışma Performansları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 3(1): 24-31.
- Soldano, S. K. (2016) “Workplace Wellness Programs to Promote Cancer Prevention. In *Seminars in Oncology Nursing*”. WB Saunders. 32 (3): 281-290.
- Solmaz, U. ve Kutlu, İ. (2020). “İşyerinde Sosyal Hizmet ve Farklı Ülkelerdeki Uygulamaları”. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 5(2): 172-185.
- Stebbins, R. A. (2016). “Dumazedier, The Serious Leisure Perspective And Leisure In Brazil”. *World Leisure Journal*, 58(3): 151-162.
- Sutrisno, S. ve Sunarsi, D. (2019). “The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta”. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2): 187-196.
- Şimşek, K. (2013). “Alışveriş Merkezlerinde Ticari Rekreatif ve Hizmet Kalitesi”. *Pamukkale Journal of Sports Science*, 4(3): 53-75.
- Şimşek, K. Y., Ergül, C. ve Yüksel, A. (2015). “Kamu kurumlarında rekreatif faaliyetlere katılan bireylerin boş zaman etkinliklerine motive eden faktörlerinin ve yaşam doyumlarının belirlenmesi”. *III. Rekreatif Araştırmaları Kongresi*. 5-7 Kasın 2015, Eskişehir, 103-113.
- Tama, R. (2019). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Rekreatif Faaliyetlerinin Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık İle İlişkilerinin Araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beykent Üniversitesi. İstanbul.
- Tanrıverdi, H., Adıgüzel, O. ve Çiftçi, M. (2010). “Sağlık Yöneticilerine Ait İletişim Becerilerinin Çalışan Performansına Etkileri: Kamu Hastanesi Örneği”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11): 101-122.
- Tavazar, H. ve Güzel, P. (2018). “Rekreatif Faaliyetlerin Sürdürülebilir Etkinlik Yönetimindeki Rolünün İncelenmesi”. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 20(4): 69-87.

- Tezcan, N. (2007). *Rekreasyon Etkinliklerinin Çalışanların Performansları Üzerine Etkilerinin İncelenmesi. (Kocaeli Trakya Birlik). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya Üniversitesi. Sakarya.*
- Toprak, L., Serçek, S. Ve Serçek, G. Ö. (2014). “Öğrencilerin Üniversiteden Rekreasyon Aktiviteleri Konusunda Beklentileri”. *VII. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi*, 04-05 Nisan 2014, Kuşadası, Aydın, 593-604.
- Toprak, M. (2005). “Çalışanların Bakışı Açısından Verimlilik, Temel Değerler, Başarı Faktörleri, Bir Alan Araştırması”. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 4(8): 75-85.
- Tor, S. S. ve Esengün, K. (2011). “Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama”. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2011(1): 53-63.
- Torkildsen, G. (2012). *Leisure and Recreation Management* Kitabevi. Routledge. London, New York.
- Töremen, F. ve Çankaya, İ. (2008). “Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım: Duygu Yönetimi”. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 1(1): 33-47.
- Töremen, F. ve Pekince, D. (2011). “Örgütsel Öğrenmede Grup Dinamizmi: Öğrenen Takımlar/Group Dynamism İn Learning Organizations: Learning Teams”. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15): 389-406.
- Tribe, J. (hızl.). (2020). *The economics of recreation, leisure and tourism*. Elsevier'in Linacre Evi, Ürdün Tepesi, Oxford.
- Tütüncü, Ö. (2012). “Rekreasyon ve Rekreasyon Terapisinin Yaşam Kalitesindeki Rolü”. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 23(2): 248-252.
- Usta, I. (2012). *Otel İşletmelerinde Ödüllendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tırakya Üniversitesi, Edirne.
- Uygur, A. Ve Özkan, N. B. (2022). “Kentsel Planlamada Rekreatif Yeşil Alanların Rolü”. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 9(2): 70-81.
- Van Der Voordt, T. J. (2004). Productivity and Employee Satisfaction in Flexible Workplaces. *Journal of Corporate Real Estate*, 6(2) :133-148.
- Vatan, F. ve Özsoy, S. A. (2002). “Zaman yönetimi”. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 18(3): 89-103.
- Vatan, F. ve Özsoy, S. A. (2002). “Zaman Yönetimi”. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 18(3), 89-103.

- Veal, A. J. (1992). "Definitions of Leisure and Recreation". *Australian Journal of Leisure and Recreation*, 2(4): 44-48.
- Vickers, M. H. (2006). "Towards Employee Wellness: Rethinking Bullying Paradoxes and Masks". *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 18(4): 267-281.
- Watkins, M. N. (2010). "A Longitudinal Study of Changeability in Leisure Meanings". *Leisure Studies*, 29(4): 361-376.
- Wheelan, S. A., Murphy, D., Tsumura, E. ve Kline, S. F. (1998). "Member Perceptions of Internal Group Dynamics and Productivity". *Small Group Research*, 29(3): 371-393.
- Yağcı, P. (2015). *Lisans Düzeyin Rekreasyon Bölümü Müfredatlarının İncelenmesi Ve Örnek Müfredat Çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Yayla, Ö. ve Çetiner, H. (2019). "Boş Zamanların Değerlendirilmesinde Etkili Olan Faktörlerin Boş Zaman Tatminine Etkisi". *Turizm Akademik Dergisi*, 6(1), 219-228.
- Yılmaz, F. ve Ünsar, S. (2008). "Performans Değerlendirme Sisteminin İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi ve Örnek Bir Uygulama". *Verimlilik Dergisi*, (2): 7-33.
- Yılmaz, T. ve Sözcan, Z. (2019). "Ödül Yönetimi: İşletmeler Açısından Değeri ve Önemi". *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 271-295.
- Yozcu, S., Dinçer, F. İ. ve Çetin, G. (2019). "Terapötik Rekreasyon Kapsamında Mevleviliğin Değerlendirilmesi". *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(2): 159-173.
- Yumuşak, S. (2008). "İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması". *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics ve Administrative Sciences*, 13(3): 241-251.
- Yurcu, G., Kasalak, M. A., ve Akıncı, Z. (2018). "Turistlerin Boş Zaman Motivasyonunu ve Tatminini Etkileyen Faktörler": Beldibi Örneği. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2): 517-536.
- Yüksel, A. (2016). "Tatil, Sağlık ve İş Performansı: Travma ya da Tedavi?". *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 13(2): 123-129.

İnternet Kaynakları

- <https://e.huawei.com/tr/case-studies/leading-new-ict/2020/k-labs-ict-technical-training-halp> erişim tarihi 14.01.2023).
- <https://ecarch.com/works/sahibinden-com-gm/> (erişim tarihi: 10.01.2023).
- <https://etkintanitim.com/pamuk-gibi-bir-mola-subat-2010/> (erişim tarihi: 06.01.2023).

<https://www.anadolugezirehberi.com/borusan-sanatta-haftanin-online-ucretsiz-etkinlikleri-4/> (erişim tarihi: 10.01.2023).

<https://www.huawei.com/tr/careers> (erişim tarihi: 10.01.2023).

<https://www.ideakurumsal.com/ornek-sirket-motivasyon-etkinlikleri/> (erişim tarihi: 06.01.2023)).

https://www.ktsk.com.tr/duyurular/masa_tenisi_ligi (erişim tarihi: 10.01.2023).

<https://www.mercedes-benz-north-cyprus.com/passengercars/the-brand/history.pi.html/the-brand/history/events/details> (erişim tarihi: 10.01.2023).

<https://www.sigortamedya.com.tr/ogrencilerin-en-begendigi-sirket-anadolu-sigorta/> (erişim tarihi: 10.01.2023).

https://www.sirketlerligi.com/pic_lib/bigSize/icerikler/4223/1_4223_5553298.jpg (erişim tarihi: 10.01.2023).



ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Selin Kurt
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Hafsa Sultan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Mersin, 2016
Lisans Diploması	Akdeniz Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Rekreasyon Yönetimi Antalya, 2020
Tez Konusu	İşyeri Rekreasyon Aktivitelerinin İşgören Verimliliğine Etkisi: Turizm Sektörü Örneği
Yabancı Dil / Diller	İngilizce
BİLİMSEL FAALİYETLER	
- Kurt Selin İşgörenlerin İşyeri Rekreasyon Uygulamalarına Yönelik Algılarının ve Katılımlarının Değerlendirilmesi: Turizm Sektörü Örneği, Mtcon 4. Kıtalar Turizm Yönetimi Konferansı, Özet Bildiri, Mart-2022, 145. - Gözen Ebru, Kurt Selin Beklenen ve Deneyimlenen İşveren Markası Uyumunun Karşılaştırılması: Turizm Sektörü Örneği, 2. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Kongresi (Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi), Ekim-2022, 639	
İŞ DENEYİMİ	
Stajlar	Metin Uğur Sarıkaya Rehabilitasyon Merkezi, Yardımcı Öğretmen Haziran 2015- Ağustos 2015.
Çalıştığı Kurumlar	Belconti Resort Hotel, Mini Club Elemanı, Ağustos 2020- Kasım 2020. Belconti Resort Hotel, Mini Club Elemanı, Haziran 2019- Eylül 2019. The Land of Legends, operasyon Elemanı Nisan 2018- Ağustos 2018.