

**T.C.
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
REKREASYON ANABİLİM DALI
REKREASYON PROGRAMI**



**SÜRDÜRÜLEBİLİR ETKİNLİK YÖNETİM ANLAYIŞI KAPSAMINDA
ÖZEL SEKTÖR REKREASYONEL FAALİYETLERİNİN
İNCELENMESİ**

Hande TAVAZAR

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Pınar GÜZEL

MANİSA- 2016

**T.C.
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
REKREASYON ANABİLİM DALI
REKREASYON PROGRAMI**

**SÜRDÜRÜLEBİLİR ETKİNLİK YÖNETİM ANLAYIŞI KAPSAMINDA
ÖZEL SEKTÖR REKREASYONEL FAALİYETLERİNİN
İNCELENMESİ**

Hande TAVAZAR

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Pınar GÜZEL

MANİSA- 2016

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

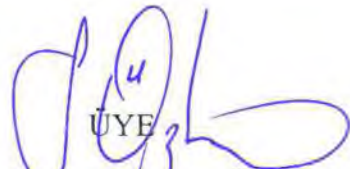
Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 18/02/2016 tarih ve 6/Ek9 sayılı toplantısında jürimiz tarafından Celal Bayar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin 23. Maddesi gereğince Enstitümüz Rekreatyon Anabilim Dalı Rekreatyon Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hande TAVAZAR'ın **"Sürdürülebilir Etkinlik Yönetim Anlayışı Kapsamında Özel Sektör Rekreatyoneel Faaliyetlerinin İncelenmesi"** Konulu tezi incelenmiş ve aday 04/03/2016 tarihinde saat 10:30'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

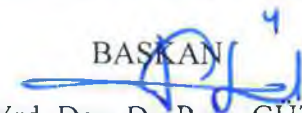
Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 30. Dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerine sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI olduğuna	☒	OY BİRLİĞİ	☒
DÜZELTME yapılmasına	* ☐	OY ÇOKLUĞU	☐
RED edilmesine	** ☐	ile karar verilmiştir.	

* Bu halde adaya 3 ay süre verilir.

** Bu halde adayın tez konusu veya/ve adayın isteği halinde yüksek tezsiz yüksek lisans programına geçişi sağlanır


ÜYE
Doç. Dr. Selhan ÖZBEY


BASKAN
Yrd. Doç. Dr. Pınar GÜZEL


ÜYE
Yrd. Doç. Dr. Melike ESENTAŞ

Evet

Hayır

Tez, burs, ödül veya Teşvik programına (Tüba, Fullbright vb.) aday olabilir.

☐☐

Tez, mutlaka basılmalıdır.

☒☐

Tez, mevcut haliyle basılmalıdır.

☐☐

Tez, gözden geçirildikten sonra basılmalıdır.

☐☐

Tez, basımı gereksizdir.

☐☐

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Sürdürülebilir Etkinlik Yönetim Anlayışı Kapsamında Özel Sektör Rekreatif Faaliyetlerinin İncelenmesi” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

01.03.2016

Hande TAVAZAR

ÖZET

SÜRDÜRÜLEBİLİR ETKİNLİK YÖNETİM ANLAYIŞI KAPSAMINDA ÖZEL SEKTÖR REKREASYONEL FAALİYETLERİNİN İNCELENMESİ

Amaç: Özel sektörde uygulanan rekreasyonel faaliyetlerde sürdürülebilirlik anlayışının incelenmesidir.

Yöntem: Sürdürülebilir etkinlik yönetim anlayışı kapsamında özel sektör rekreasyonel faaliyetlerinin incelenmesi konulu bu araştırmada, İzmir ilindeki telekomünikasyon şirketinde çalışan üst ve orta düzey yöneticilerin ilgi, istek ve görüşlerini ifade ettikleri için nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu Mayıs –Haziran 2015 tarihleri arasında, İzmir ilindeki 4 farklı telekomünikasyon şirketinin toplam 23 yönetici oluşturmuştur. Yöneticilere ve araştırmacıya uygun yerde birebir görüşmeler yapılmıştır. Yöneticilerin sürdürülebilir etkinlik yönetimi ile ilgili algı ve deneyimleri nitel araştırma yöntemiyle ele alınarak, planlanmış davranış teorisi çerçevesinde incelenmiştir. Özel sektörde uzun süre masa başında çalışan şirket çalışanlarının fiziksel, zihinsel ve sosyolojik açıdan rekreasyonel faaliyetlere ihtiyaçlarına ilişkin sürdürülebilir nitelikte etkinlik yönetimine gereksinim duyulduğu olgusunda yola çıkılmıştır. Böylelikle araştırma desenini ; “fenomonoloji (olgu bilim)” yaklaşımı oluşturmaktadır. Görüşmeden elde edilen veriler, bilgisayar ortamında düz yazı haline getirilmiştir. Daha sonra veriler, “Nvivo 11 Pro for Windows” programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Ayrıca alanında uzman 2 kişi tarafından da kodlanan verilerin birbirleriyle örtüşen temaları gruplandırılmıştır. Görüş birliği ve görüş ayrılığı tespit edilen kodlar Cohen’s Kappa formülüne yerleştirilerek hesaplanmıştır. Kodlayıcılar arasındaki uyum olarak hesaplaması sonucunda $r=0.84$ bulunmuştur. Bu nedenle hesaplanan değerler, puanlayıcılar arasında iyi düzeyde uyum olduğunu göstermektedir.

Bulgular: Kişisel bilgi formlarından elde edilen bilgilerin analizi sonucunda yöneticilerin demografik özelliklerine ilişkin bulgular oluşturulmuş, grafikler ve şekiller ile sunulmuştur.

Elde edilen verilerin analizi sonucunda yöneticilerin, “iş yerinde rekreasyonel etkinliklerin uygulanması”, “iş yerinde rekreasyonel etkinliklere katılım sonucunda

elde edilen kazanımlar” ve “rekreasyonel etkinliklerin “sürdürülebilir etkinlik yönetim anlayışı” na ilişkin görüşler ana temaları altında sunulmuştur.

Sonuçlar: Yöneticilerin iş yerinde rekreasyonel etkinliklerin uygulanmasına ilişkin görüşlerine bağlı olarak; etkinlikler teması altında “eğitsel aktiviteler, geziler”, “piknik etkinlikleri”, “sportif faaliyetler”, “sanatsal etkinlikler”, “yeme içme faaliyetleri”, “rekreatif oyunlar”, “eğlence organizasyonları” ve “doğa etkinlikleri” kodlar sonucu ortaya çıkmıştır.

İş yeri rekreasyon etkinlikleri kazanımlarına ilişkin beş(4) alt tema ortaya çıkmıştır. Bu temalar; “fizyolojik kazanımlar”, “psikolojik kazanımlar”, “sosyolojik kazanımlar” ve

“ kurumsal kazanımlar” dır.

Sürdürülebilir etkinlik yönetiminin önemine ilişkin; “örgüt kültürü”, “ örgütsel bağlılık” ve sürdürülebilir etkinlik yönetimi” temaları sunulmuştur. Buna bağlı olarak; “ verimlilik”, “ ekip çalışması”, “örgütsel değerler”, misyon- vizyon belirleme”, başarı artışı”, aidiyet duygusu” kodlarına ulaşılmıştır.

Bu araştırma sonucunda; yönetici görüşlerine ilişkin özel sektörde rekreasyonel faaliyetlerin çalışanların örgütsel bağlılığına, verimliliğine, başarısının yanı sıra psikolojik, fizyolojik, sosyal durumlarına katkı sağladığı sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca yöneticilerin iş yeri rekreasyonel faaliyetlerin sürdürülebilirliğine ilişkin beklentilerinin olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Bu araştırma sonucunda; yönetici ve çalışanların psikolojik, fizyolojik ve sosyolojik beklentilerini karşılamak ve şirket etkinliklerinin geleneksel hale getirilebilmesi adına özel sektörlerde “iş yeri rekreasyonu” adı altında bir birim sağlanması önerilmektedir. Ayrıca rekreasyonel etkinliklerin yönetim sürecine ilişkin bir model önerisi geliştirilmesi ve kamu ve özel sektör alanlarına uyarlama yapılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Rekreasyon, etkinlik yönetimi, yönetim, sürdürülebilirlik, sürdürülebilir etkinlik, özel sektör

ABSTRACT

EXAMINING PRIVATE SECTOR RECREATIONAL ACTIVITIES WITHIN THE SUSTAINABLE ACTIVITY MANAGEMENT CONCEPT

The purpose of this study is to examine the sustainability conception of recreational activities applied in private sector.

With the purpose of examining the sustainable facility management conception in recreational activities of private sector, in this study qualitative research method is used since it reflects the participants' interests, demands and ideas who are in high and medium level management positions in Telecommunication companies in İzmir. The participants of this study which is realized between May-June 2015, is composed of 23 managers from 4 different telecommunication company in İzmir. Time schedule and the place of the interviews were planned according to the participants.

The sustainable facility management perception of the managers were handled with qualitative research method and examined within the planned behavioral theory.

The study is derived from the phenomenon that after a long term desk work in private sector, sustainable facility management is necessary in terms physical, psychological and sociological needs for recreational activities of employers.

Thus the research model of this study is Phenomenology. Obtained data were changed into prose in computer environment. Then, data were analysed through "Nvivo 11 Pro for Windows" programme. Also, themes of encoded data, matching with each other, were grouped by 2 professionalists. Codes, in which agreement and difference of opinion, are calculated according to Cohenkappa formula. Coherence among encoders are found $r = 0.84$ as result of reliability calculation. Thus, calculated values show that there is coherence among raters at good level.

After the analysis of the data obtained from the personal information forms, demographic findings about the participants have been reached and presented in graphics.

After the analysis of the data the views of the managers are given as the themes “applying the recreational activities at work” “benefits of participation to recreational activities at work ” and “conception for sustainable facility management” have been presented.

Up to the views of the managers for applyin recreational activities at work; among the activities “educational activities, trips” “picnic”, “sportive activities”, “art and culturalactivities”, “meals”, “recreative games”, “entertainments” and “organizations in nature” have been reached as codes.

Benefits of participation to recreational activities at work 4 themes have been reached. These themes are; “physiological benefits”, “psychological benefits”, “sociological benefits” and “ institutional benefits” .

As for the importance of the sustainable facility management; “institutional culture”, “ belonging to the institution” and “sustainable facility management” themes are presented. And thus; “ productivity”, “ team work”, “institutional values”, “defining mission and vision”, increase in success”, and “sense of belonging ” codes reached.

In the end of this research based on the managers’ views, the result is that in private sector recreational activities contributes positively on the sense of belonging, productivity and in addition; physiological, psychological and sociological situations of the employers. Besides managers have expectations for sustainability of the recreational activities at work. As a result of this study; to meet the physiological, psychological and sociological demands of managers and to maket he company facilities sustainable there is a need to establish a unit within the company like “work recreation department” is suggested. And it is also suggested to develop a management model for recreational activities special to private sector fields.

Key Words: Recreation, facility management, management, sustainability, sustainable activity, private sector.

TEŞEKKÜR

Bu araştırmayı gerçekleştirebilmem için ilminden faydalandığım, insani ve ahlaki değerleri ile de örnek edindiğim, öğrencisi olmaktan onur duyduğum, tecrübelerinden yararlanırken göstermiş olduğu üstün fedakârlık, hoşgörü ve sabırdan dolayı değerli danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Pınar GÜZEL'e,

Akademik eğitim hayatım boyunca bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım yoluma daima ışık tutan, desteğini ve yardımlarını esirgemeyen değerli hocam Doç. Dr. Selhan ÖZBEY'e,

Çalışmama yardımlarıyla katkıda bulunan bilgi ve tecrübeleri ile yol gösteren sevgili hocam Yrd. Doç. Dr. Melike ESENTAŞ'a teşekkürü bir borç bilirim.

Deneyimlerinden faydalandığıma imkânı bulduğum değerli hocam Doç. Dr. Mehmet GÖRAL'a

Lisans ve yüksek lisans eğitimim sırasında desteğini eksik etmeyen değerli hocalarım Yrd. Doç. S.Cem DİNÇ'e, Arş. Gör. Dr. Kadir YILDIZ'a, Arş. Gör. Fırat ÇETİNÖZ'e,

Bu araştırmayı bilgi ve tecrübeleriyle destekleyen Arş. Gör. Hülya ÜNLÜ'ye, çalışmama katkılarını eksik etmeyen Arş. Gör. Tolga BEŞİKÇİ'ye,

Çalışma sürecimin en yoğun safhasında yanımda olan Devrim ZERENGÖK'e, manevi desteklerinden dolayı Nimet GÜRSEL'e ve Kübra DİMACULANGAN'a,

Her an yanımda varlığını hissettiğim Annem'e ve desteğini esirgemeyen aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hande TAVAZAR

MANİSA, 2016

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
YÖK VERİ GİRİŞ FORMU	iii
TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI	iv
YEMİN METNİ	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT	viii
TEŞEKKÜR	x
İÇİNDEKİLER	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
TABLolar LİSTESİ.....	xv
ŞEKİLLER VE MODELLER LİSTESİ.....	xvi
EKLER LİSTESİ	xvii
GİRİŞ	1
a. Araştırmanın Amacı	3
b. Araştırmanın Önemi	3
c. Problem Cümlesi	4
d. Sınırlılıklar	4
e. Sayıtlar	4
f. Tanımlar	4

BİRİNCİ BÖLÜM

1.GENEL BİLGİLER.....	6
1.1. Örgüt Kavramı	6
1.1.1. Örgüt Türleri	7
1.1.2. Kamu ve Özel Sektör	8
1.2. Örgüt Kültürü	9
1.3. Yönetim	10
1.3.1. Etkinlik Yönetimi	15
1.3.2. Sürdürülebilirlik	18
1.3.3. Sürdürülebilir Etkinlik Yönetimi	19
1.4. Rekreasyon	22
1.4.1. Rekreasyonel Faaliyetler	24
1.4.2. Yönetim ve Rekreasyon İlişkisi	25
1.4.3. İş yeri Rekreasyonu ve Yönetim	27

1.5. Kavramsal Teoriler	28
1.5.1. Planlanmış Davranış Teorisi	29
1.5.2. Herzberg'in Motivasyon ve Hijyen Teorisi	30
1.5.3. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	31
1.5.4. McClelland'ın Başarı Teorisi	32
1.6. Alanda Yapılan Araştırmalar	34

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM.....	36
2.1. Araştırmanın Modeli	36
2.2. Çalışma Grubu (Katılımcılar).....	37
2.2.1. Katılımcı Profilleri.....	39
2.3. Veri Toplama	40
2.3.1. Görüşme.....	41
2.4. Araştırma Yapılan Alan	43
2.5. Araştırmacının Rolü	43
2.6. Verilerin Analizi	44
2.7. Geçerlilik Güvenirlilik.....	46
2.7.1. Geçerlik.....	46
2.7.2. Güvenirlilik	47
2.8. Araştırma Etiği	48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR.....	49
3.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular.....	49
3.2. İş yerinde Rekreatif Etkinliklerin Uygulanmasına İlişkin Yönetici Görüşleri	53
3.3. İş yerinde Rekreatif Etkinliklere Katılım Sonucunda Elde Edilen Kazanımlara İlişkin Yönetici Görüşleri	54
3.3.1. Fizyolojik Kazanımlar	55
3.3.2. Psikolojik Kazanımlar	56
3.3.3. Sosyolojik Kazanımlar.....	56
3.3.4. Kurumsal Kazanımlar	56
3.4. Sürdürülebilir Etkinlik Yönetimine İlişkin Yönetici Görüşleri	57
3.4.1. Sürdürülebilir Etkinlik Yönetiminin Örgütlere Sağladığı Kazanımlara İlişkin Bulgular	59
3.4.1.1. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık.....	60

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. SONUÇLAR VE TARTIŞMA	61
4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Sonuçlar	61
4.2. İş yerinde Rekreatif Etkinliklerin Uygulanmasına İlişkin Yönetici Görüşlerinde Elde Edilen Sonuçlar	63
4.2.1. İş Yeri Rekreatif Etkinliklerine Katılıma İlişkin Elde Edilen Sonuçlar	63
4.2.2. İşyeri Rekreatif Etkinlikleri Kazanımlarına İlişkin Elde Edilen Sonuçlar	64
4.2.2.1. Fizyolojik Kazanımlar	64
4.2.2.2. Psikolojik Kazanımlar	65
4.2.2.3. Sosyolojik Kazanımlar	66
4.2.2.4. Kurumsal Kazanımlar	66
4.3. Sürdürülebilir Etkinlik Yönetiminin Önemine İlişkin Sonuçlar	67
4.3.1. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık	67
4.3.1.1. Misyon-Vizyon Belirleme Kodlarına İlişkin Sonuçlar	69
4.3.1.2. Aidiyet Duygusu Koduna İlişkin Sonuçlar	69
4.3.1.3. Verimlilik Koduna İlişkin Sonuçlar	70
4.3.1.4. Ekip Çalışması Koduna İlişkin Sonuçlar	71
4.3.1.5. Başarı Artışı Koduna Koduna İlişkin Sonuçlar	71
4.3.1.6. Örgütsel Değerler Koduna İlişkin Sonuçlar	72

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. ÖNERİLER	74
5.1. Araştırmacılara İlişkin Öneriler	74
5.2. Kurumlara İlişkin Öneriler	74
KAYNAKLAR	75
EKLER.....	88

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD, CDC : Amerika Birleşik Devletleri Hastalıkları Kontrol Merkezi

IISD : Uluslararası Sürdürülebilirlik Gelişim Enstitüsü

TDK : Türk Dil Kurumu

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Örgüt Kavramı	6
Tablo 2: Kişisel ve Toplumsal Yönden Rekreatasyona Duyulan İhtiyacın Nedenleri	25
Tablo 3: Alanda Yapılan Çalışmalar	34
Tablo 4: Katılımcıların Kişisel Bilgileri.....	39
Tablo 5: Katılımcıların Cinsiyet ve Eğitim düzeylerine İlişkin Frekans Dağılımları	50
Tablo 6: Katılımcıların Demografik Sorularına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	51

ŞEKİLLER, MODELLER VE GRAFİKLER LİSTESİ

ŞEKİLLER

Şekil 1: Henry Fayol'un En Fazla Kullanım Zorunluluğu Olduğunu Belirttiği Prensipleri	14
Şekil 2: Majör Etkinlikler	16
Şekil 3: Sürdürülebilirlik Piramidi	21
Şekil 4: Rekreasyon Çeşitlerinin Sınıflandırılması	23
Şekil 5: İş Yeri Rekreasyonu ve Yönetimin Sağladığı Faydalar	28
Şekil 6: Planlanmış Davranış Teorisi	30
Şekil 7: Motivasyon Süreci	32
Şekil 8: Araştırmaya İlişkin Genel Kavramlar	36
Şekil 9: Yönetim Piramidi	38
Şekil 10: Araştırmada Kullanılan Nitel Veri Toplama Yöntemleri	41

MODELLER

Model 1: İş Yeri Tarafından Düzenlenen Rekreatif Etkinlikler	52
Model 2: İş Yeri Rekreasyonu Etkinlikleri Kazanımları	53
Model 3: Sürdürülebilir Etkinlik Yönetimi Kazanımları	58

GRAFİKLER

Grafik 1: Katılımcıların Cinsiyetine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımı	49
Grafik 2: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	50
Grafik 3: Katılımcıların Medeni Durumlarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları ...	51
Grafik 4: Sürdürülebilir Etkinlik Yönetimine Olan İhtiyaca İlişkin Görüşler	48

EKLER LİSTESİ

EK 1: Etik Kurul Onay Formu

EK 2:Gönüllü Onam Formu

EK 3: Kişisel Bilgi Formu

EK 4: Ses Kayıt Cihazı İzin Formu

EK 5: Tez Çalışması İzin Formu

EK 6: Katılımcı Deşifreleri

GİRİŞ

Günümüzde çalışan bireyler iş yükünün verdiği olumsuz etkilerden arınmak ve motive olmak için ‘kendini yenileme ihtiyacı’ duymuşlardır. İnan’a (1973) göre; toplumda bireylerin rutin sorumlulukları dışında kalan serbest zamanlarında gönüllü olarak, zihinsel, sosyal veya duygusal olarak katıldıkları faaliyetleri “rekreasyon” olarak tanımlanabilmektedir. Kendini yenileme arzusu, motivasyon ihtiyacı, sosyalleşme, fiziksel aktivite, özgürlük, rahatlama, kendini kanıtlama, eğlenme vb. ihtiyaçlar rekreasyonel faaliyetlerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

Rekreasyonel faaliyetler veya organizasyonların gerçekleşebilmesi, bireylerin önceden belirlenmiş ortak hedefler doğrultusunda bir araya gelmeleri ve sistematik bir biçimde harekete geçmeleri yönetim unsuru ile gerçekleşmektedir. Ulaşılmak istenen hedefe yönelirken; insan, maddi kaynaklar, çeşitli araç-gereçler ve en önemlisi zaman faktörünü birbiriyle uyumlu ve etkin kullanılan bir süreç izlenmelidir. Yönetimden bahsedebilmek için en az iki kişi gerekmektedir. Yönetimin oluşması için önceden belirlenen bir hedef listesinin olması, bu hedeflere göre iş bölümü yapılması ve bölümlenen iş konularının başına, alanında bilgili veya uzman kişilerin getirilmesi önemlidir. Ayrıca kişiler arasında ast-üst ilişkisinin oluşturulması gerekli fakat karar alma uygulama ve kontrolde birlikte çalışma sağlanmalıdır. Yönetim olmadan organizasyon, faaliyet veya herhangi bir etkinlikten bahsedilememektedir.

Bir organizasyonu/aktiviteyi belli bir amaç doğrultusunda gerçekleştirmek üzere organizasyonu temsil eden kişiler, katılımcılar ve organizasyon öğelerinin bir araya toplandığı, etkileşimin olduğu süreçte etkinlik gerçekleşir. Etkinlik, bireyler arası etkiletişim sağlamak, sosyalleşmek, kültürel ritüelleri gerçekleştirmek, ekonomik amaçlar gütmek, motivasyon, fiziksel veya mental gelişim, dinlenme, aidiyet duygusunun gelişimi gibi olguları oluşturur. Böylelikle bireyler serbest zamanlarında bulundukları yerden ayrılarak eğlenme, dinlenme, sosyalleşme, farklı insanlarla tanışma gibi nedenlerle çeşitli etkinlikler gerçekleşmektedir (Albayrak, 2012:44).

Bir organizasyon veya faaliyeti, iletilmek istenen mesaj doğrultusunda, tüm faktörler göz önünde bulundurularak, etkileyici unsurlarla destekleyerek organize edilmelidir. Yönetim fonksiyonlarını (planlama, örgütleme, yöneltme koordinasyon,

kontrol) kullanarak, projelendirilmesi, uygulaması, planlı olarak yürütülmesi “etkinlik yönetimi” olarak tanımlanmaktadır.

Paylaşma, tutumluluk, sosyal ilişkiler gibi belli başlı ilkeleri göz önünde bulundurarak elimizdeki sınırlı kaynakları olabildiğince akıllıca değerlendirme ve geleceği tüketmeden yaşam kalitesini arttırmak sürdürülebilirlik kavramını beraberinde getirir. Sürdürülebilirlik “günümüzün gereksinimlerini, gelecek nesillerin kendi gereksinimlerini karşılayabilme yeteneklerinden ödün vermeden karşılayan kalkınma” olarak tanımlanmaktadır (Sarıkaya ve Kara, 2007).

Sürdürülebilir gelişme için; Gönüllü kuruluşların, bireylerin, iş çevrelerinin, enstitülerin, hükümetlerin konuya ilgisini sağlamak, önemli çevre ve gelişme sorunlarını yeniden incelemek ayrıca bunlarla ilgili gerçekçi önerilerde bulunmak, sorunlarla ilgili gereken düzenlemeleri gerçekleştirebilecek politikalar oluşturmaya katkı sağlayacak, uluslararası işbirliği yöntemleri geliştirmek hedeflenmiştir. Bu hedeflere ulaşmakta sosyal ve estetik ihtiyaçları karşılayan kaynakların yönetiminin önemi büyüktür (Koçak vd., 2010: 213).

Özellikle iş anlamında düşünüldüğünde, günümüzde özel sektörlerde firmalar ekonomik sorumluluğu yerinde getirmeye çalışarak geleneksel faydacılık akımını benimsemişlerdir. Yöneticiler kendilerini hissedarlara karşı sorumlu hissedip performans kriteri olarak karlılığı belirlemişlerdir (Öztürk, 1999:53) Aslında çalışanların taleplerine, kendini yenileme ve motivasyon ihtiyaçlarına duyarsız kalan bir firma zaman içinde saygınlığını riske atmasıyla beraber iş verimini de düşürmektedir. Bu durum çalışanların kendini yenileme arzusu, motivasyon ihtiyacı, sosyalleşme, fiziksel aktivite, özgürlük, rahatlama, kendini kanıtlama, eğlenme vb. ihtiyaçların gerçekleştirilememesi firmalarda etkinlik yönetiminin ve etkinliğin sürdürülebilirliğinin yetersiz kaldığının göstergesidir.

Bu araştırmada amaç; özel sektör yöneticilerine; etkinlik yönetimi ve etkinliğin sürdürülebilir olması için çalışanların iş verimliliği, iş kalitesi iş niteliğini arttırmak ve kendini yenileme arzusunun tatminine yönelik önerilerin sunulması düşünülmüştür.

a. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmadaki temel amaç; özel sektörde uygulanan rekreasyonel faaliyetlerde sürdürülebilirlik anlayışının incelenmesidir.

Özel sektör çalışanlarının serbest zamanlarını değerlendirme adına yaptıkları faaliyetlerin sonucunda amaçlanan yüksek verim alma, psikolojik kazanımlar, yaşam kalitesinde artış, toplumsallaşma, takım ruhunun geliştirilmesi, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılığın artırılmasındaki gelişimi ve katkısını ortaya koymak hedeflenmiştir. Bu amaç doğrultusunda özel sektörde çalışan bireylerin fiziksel aktivite düzeylerini artırılmasında ve motivasyonunu sağlamada yöneticilerle iletişime geçerek, toplum bireylerinin iş alanında birbiriyle ilişkilerin dâhil sosyalleşmelerini ve kendini yenileme faaliyetleri yapmasıyla ilgili farkındalık yaratarak, işyeri rekreasyonu adı altında bir iş alanı oluşturma düşüncesindeki girişimcilere yardımcı olmak hedeflenmiştir.

b. Araştırmanın Önemi

Modern çağda bireyler günlerinin büyük bir kısmını iş ortamında geçirmektedirler. Çalışanların fiziksel hareketlerinin kısıtlı olduğu işyeri çalışanlarında çeşitli sağlık sorunları, motivasyon düşüklüğü veya sosyalleşme açısından yetersizlikler ortaya çıkmaktadır. İş yerinde serbest zamanın verimli ve kaliteli geçirilmesi hem çalışan hem yönetici hem de kurum adına önem arz edebilmektedir.

Bu çalışmada bireyin işyerinde kendini yenileme, kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarının giderilmesi, stres ve kaygı faktörünün azaltılması, ruhsal ve fiziksel iyileşme sağlama, yanlış beslenme, alkol sigara kullanımı gibi kötü alışkanlıkların önüne geçmesi hedeflenmektedir. Bahsi geçen konularda olumlu yönde gelişme gösterilmesi, sürdürülebilirliğinin sağlanması işyerinin refahını, kalite düzeyini, örgüt kültürünün gelişmesini, çalışanların yaşam kalitelerini ve dolayısıyla işyerinin başarısını etkileyecektir.

Çalışan bireylerin fiziksel aktivite düzeylerini artırılmasında ve motivasyonunu sağlamada yöneticilerle iletişime geçerek, toplum bireylerinin iş alanında birbiriyle ilişkilerin dahi sosyalleşmelerini ve kendini yenileme faaliyetlerinde bulunmasıyla ilgili farkındalık yaratarak bilime katkı sağlamak

istenmektedir. Ayrıca bu alanda iş yeri rekreasyonu (sağlığı) adı altında yeni bir iş alanı oluşturulabilir.

c. Problem Cümlesi

Özel sektör rekreasyonel faaliyetlerinin “Sürdürülebilir Etkinlik Yönetimi” anlayışındaki rolü nedir?

Araştırma Soruları

- 1. Yönetici konumunda olduğumuz şirkette yapılan rekreasyonel faaliyetler nelerdir?*
- 2. Şirket çalışanlarına uygulanan rekreasyonel faaliyetlerdeki kazanımlar nelerdir?*
- 3. Uygulanan rekreasyonel etkinliklerin sürdürülebilirliğini sağlamakla ilgili çalışmalarınız nelerdir? Sizce bu etkinliklerin sürdürülebilir olması ne tür kazanımlar sağlar?*

d. Sınırlılıklar

Bu araştırma Mayıs-Haziran 2015 yılında İzmir ilindeki belli başlı telekomünikasyon şirketlerinin 23 kadın/erkek yönetici ve müdürlerinden oluşmaktadır.

e. Sayıtlar

- Araştırmada kullanılmak üzere hazırlanan görüşme sorularının araştırmanın amacına hizmet ettiği varsayılmıştır.
- Araştırmaya katılan yönetici ve müdürlerin bu araştırmada uygulanacak görüşme sorularının kendi istekleri doğrultusunda dürüst ve içtenlikle cevap verdikleri varsayılmıştır.

f. Tanımlar

- **Rekreasyon:** Rekreasyon Latince kökenli yenileyen, iyileştiren anlamına gelen recreatio kelimesinden türemiştir. Serbest zamanın içinde, bireyin katılacağı etkinliği kendisinin belirleyebileceği, gönüllü katılımı ile gerçekleşen

ve bireyde birçok açıdan (fiziksel, zihinsel, sosyal ve psikolojik) fayda sağlayan bir araçtır(Tekin, 2009: 53).

- **Etkinlik:** İnsanların anlamlandırdığı topluma mal edilen davranışlar ve bir kurumun kendine has hedeflerine yönelik gerçekleştirilen organizasyonlardır (Aykay,2014: 55-56).
- **Etkinlik Yönetimi:** Çalışan ve yöneticilerin birbiriyle etkili bir şekilde iletişim kurabilme yeteneklerine bağlı başarı veya başarısızlık oranını belirleyebilen bir iştir. Bu iletişimin sözlü, yazılı, elektronik veya her üçüyle birden olması bir şey değiştirmez; önemli olan etkinlik yöneticilerinin tüm çalışanlarıyla net, açık bir iletişim sağlayabilmeleridir (Goldblatt, 2005: 62).
- **Yönetim:** Bir grup insanı belli hedeflere yönlendirerek bu doğrultuda iş bölümü, iş birliği ve koordinasyonu sağlama çabalarıdır (Eren, 2008: 3).
-
- **Sürdürülebilirlik:** Uyum sağlamak anlamına gelen Fransızca bir fiil olan *sustaine* kelimesinden türemiş olup, sıfat olarak “sürdürebilme yeteneğini” ifade eder (Christensen, 2009: 22). Doğal tüketim kaynakları ve enerji kullanımının birleşmesiyle uzun ömürlü bir büyüme amaçlayan süreçtir (Musgrave ve Raj 2009: 2).
- **Sürdürülebilir Etkinlik:** Etkinliklerde insan kaynakları, yönetim, ev sahibi toplum, katılımcılar arasındaki etkileşimi sağlayan ve altyapı oluşturan döngüsel bir süreçtir (Christensen, 2009: 24).
- **Özel Sektör:** Müşteri ve kâr odaklı bir anlayışla ilerleyen içine çeşitli departmanlar olan; reklam, pazarlama, satış, tanıtım, müşteri, tüketici, insan kaynakları, halkla ilişkiler gibi kavramlara yer veren alandır (Metin ve Altunok, 2002: 82).

BİRİNCİ BÖLÜM

1.GENEL BİLGİLER

Bu bölümde araştırmayla ilgili genel kavramlara yer verilmiştir.

1.1.Örgüt Kavramı

İnsan yalnız başına bütün ihtiyaçlarını karşılayamaz bu nedenle belli bir amaca ulaşmak için o amaca hizmet etmek isteyen diğer bireylere ihtiyaç duyabilmektedir.

Eski çağlardan beri insanlar din, ekonomi, kültür, siyaset vb. konulardaki amaçlarını gerçekleştirebilmek ve sorumluluklarını yerine getirebilmek adına bir araya gelmişlerdir. Dolayısıyla örgüt kavramı için insan, insan için ise örgüt kavramına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu doğrultuda “Örgüt nedir?” sorusuna literatürde çeşitli tanımlar verilmiştir.

Tablo 1: Örgüt Kavramı

Örgüt	Belli bir amacı gerçekleştirmek için düşünülmüş sosyal grup.	Şahin, 2012:315
	Önceden belirlenen hedeflere ulaşmak için bireyler tarafından meydana gelmiş bir anahtardır.	Can, 1999:182
	Örgütü insanların bir takım ortak amaçlar, değerler uğruna ortaya koydukları birliktelikler oluşturmaktadır	Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 29
	Bireylerin amaçlarını etkin hale getirebilmek için diğer insanlarla aynı amaca hizmet etme, iş ortaklığında bulunma halidir.	Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 30
	Örgüt, çeşitli hedeflere ulaşmak için bireylerin çabalarını etkin, uyumlu kullanan ve örgüt çalışanları arasındaki iletişim ilişkilerinin koordinasyonunu, yönetimini gösteren bir yapıdır.	Güçlü, 2010 :148

Bir örgütte çalışanların bilgi düzeylerinin yeterliliği, o örgütün rekabet ortamındaki avantajı veya dezavantajı oluşturabilmektedir. Bu yeterliliği sağlamak ve verimli şekilde kullanabilmek örgüt çalışanlarını örgütte tutabilmekle bağlantılı olmasıyla birlikte örgütteki yöneticilerin çalışanlara adil davranması, adalet ruhunu hissettirmesi ve benimsetmesi çalışanların örgütsel davranışları üzerinde etkili olabilmektedir. Örgütte çalışanların eşitliği benimsemeleriyle verimlilik doğru orantılıdır. Eğer örgütte adalet, paylaşım, bağlılık gibi kavramlar yeteri kadar oluşturulmuşsa, örgüt olumlu yönde gelişebilecektir (Yavuz, 2010: 303). Tam bu alanda örgüt kültürünün etkisi ve önemi hissedilmektedir. Çünkü örgüt kültürü dediğimizde paylaşma, eşitlik, verimlilik, etkinlik, yönetim gibi sosyal bütünlüğü sağlayan kavramlar akla gelmektedir.

1.1.1.Örgüt Türleri

Örgütün kararlarına yerine getirmek için örgütteki yönetici ve çalışanlar arasında direk olarak fark edilmeyen örgütlenme yapıları vardır. Bireylerin değerlendirme, anlaşılma, yaratıcılık, girişimcilik özelliklerini kullanım şekli örgüt türlerinin özelliklerine göre değişebilir. Örgütün kararlarına yerine getirmek için örgütteki yönetici ve çalışanlar arasında direk olarak fark edilmeyen örgütlenme yapıları vardır. Bunlar;

A. Dikey Örgütlenme: Hiyerarşik örgütlenme tipidir. Amaca yönelik otorite ve disiplin sağlanması belli kişiler tarafından gerçekleşir. Her kademede bulunan örgüt üyesi bir üst kademedeki yöneticiye karşı sorumludur. Genelde çok sayıda bireyin bulunduğu geniş çaplı örgütlerde kullanılan örgüt yapısıdır. Bu örgütlenme tipinin faydası otoriteden kaynaklı disiplinin sağlanması ve karar verme sürecinin hızlı olmasıdır. (Tortop, 1983: 71).

B. Görevsel Örgütlenme: bu örgütlenme tipinde önemli olan hiyerarşi değil işlerin en kısa ve hızlı şekilde halledilmesidir. Alt kademedeki görevli bir örgüt üyesi en üst kademedeki yöneticiyle hiyerarşik yapıya uymadan bağlantıya geçebilir. Aynı şekilde üst kademedeki bir yönetici en alt kademedeki üyeye sorumluluk verebilir(Tortop,1983: 70).

C. Dikey ve Kurmay Örgütlenme: Dikey örgütlenmede çalışan yöneticiler; örgütün verimliliğini arttırmak, düzeni sağlayarak destek olmak adına bazı departmanlara gereksinim duyulmaktadır. Bu gereksinim, kurmayların yöneticiye sahip olduğu bilgilerle tavsiyelerde bulunma, yardım etme ve çalışmalarla destek olmalarıyla sağlanmaktadır. Yani kurmaylar danışmak kısmındadır, karar kısmında yöneticiler etkindir (Güner, 2002: 55).

D. Komite Tipi Örgütlenme: Karar verme ve yürütme sorumluluğu, birden fazla örgüt üyesinin bulunduğu bir kurula verilir. Örgütte alınan kararlar tek bir kişi tarafından değil, birden fazla kişinin araştırması ve tartışması sonucu belirlenir. Bu örgüt tipinin dezavantajı komitenin/kurulun toplanması zaman alabilir veya gecikmeler olabilir ya da toplantı uzayabilir. Yani koordinasyon sorunu yaşanabilir (Tortop ve diğerleri 1999: 78).

1.1.2. Kamu ve Özel Sektör

Kamu sektörü ve özel sektör kuruluşlarının kuruluş amaçları birbirinden farklıdır. Kamu sektörü tamamiyle devlete bağlı olup kar amacı gütmeyen, kamunun ulaşmak istediği hedeflere düzeyde ulaşabilmek için maksimum çabayı göstermeyi amaç edinmektedir. Özel sektör ise birey veya bireylere bağlıdır, amaç kar elde etmektir.

Kamu kuruluşları toplumdaki bireylerin önceden belirlenmiş hedeflerini gerçekleştirmek ve çeşitli ihtiyaçları gidermek amaçlı devlet tarafından oluşturulur. Kamu sektörü ortaya çıkmasına neden olan eğitim, güvenlik, sağlık gibi hizmetlerin başarılı bir şekilde sürdürülebilmesi için personel, malzeme, materyal gibi kaynakların etkin bir şekilde kullanılarak yönetim ve denetim anlayışında değişikliğe uğratılması gerekmektedir (Sezer, 2008: 148). Böylelikle kamu sektörlerin çeşitli anlayışlara uyum sağlayarak etkinliğini ve sürdürülebilirliğini oluşturarak verim sağlanabilir. Kamu kuruluşlarının denetimini bireyler değil yasa ve yönetmelikler belirlemektedir (Kaya, 2008: 127). Bir kamu kuruluşu oluşmadan önce, sorunun belirlenmesi, çözüm yollarının aranması, yasama organına göre harekete geçilmesi ve bir sonuca bağlanması evrelerinde sırasıyla geçmelidir (Mihçioğlu, 1980: 21) .

Çağdaş yönetim düşünce sisteminde, çalışanların işten tatmin ve hazzı, işletmenin karlılık oranı, rekabet potansiyeli, insan gücü gibi faktörler özel bir işletmenin başarısıyla etkilidir. Bu da örgütlenmede insan faktörünün önemini vurgulamaktadır (Denizli, 2014: 27). Yılmaz ve diğerlerine göre; hizmet sektöründe sürekliliğin sağlanabilmesi tüketicinin memnuniyetine bağlıdır (Yılmaz vd., 2007: 234). Özel sektörde rekabet ortamı, fazla kazanç arzusu, tüketici beklentileri karşılamak motive edici olabilmektedir. Kamu kuruluşlarında bu böyle olmayabilir.

1.2. Örgüt Kültürü

Günümüzde organizasyonlar varlığını sürdürebilmek için rekabet ortamına girerek; etkinlik alanlarını organizasyon içinde ve dışında geliştirmeye çalışmışlar ve bu yönde örgüt düzenini sağlamaya ihtiyaç duymuşlardır. Bu varlık sürdürme örgütlerde kültürün oluşması ile mümkün kılınmaktadır. Genel anlamda kültür kavramı, kişilerin olaylar karşısındaki, tutum, davranış, analiz etme, algılamada inanış ve yaşam tarzlarını yönetmeyi sağlayan olgu olarak tanımlanabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 30). Örgütler bünyesinde farklı kültürlerdeki bireyleri barındırmaktadırlar. Bu bireylerin mesleki ve düşünsel yapıları farklı olsa da kendi içlerinde ortak değer ve inanç bütünlüğü sağlanarak, örgütün içinde farklı inanç, değer, ahlaki anlayış, inanç, tarzın oluşması sonucunda örgüte ait kurum kültürü oluşmaktadır (Eren, 2007: 135). Schein (aktaran Eren, 2007: 135) örgüt kültürünü “ grup üyelerinin grup içinde ve sosyal çevreye bütünlüğü yakalamak, adapte olabilmeleri, olası problemleri çözebilmek için gerekli düzenin sağlanması adına oluşan varsayımlar” olarak tanımlanmıştır. Bu da oluşturulan örgütün topluma, o örgüte dair ideolojinin, değerlerinin ve amaçlarının olduğunu hissettirmektedir. Hofstede (1991) (aktaran Bütüner, 2011: 9) göre ise; örgütteki kişileri diğerlerinden farklı kılan düşünceler birlikteliğinin programlanması örgüt kültürünü oluşturmaktadır.

Literatür bilgisinden elde edinilen verilere göre örgüt kültürünün temel özellikleri şu şekilde sıralanabilmektedir:

Örgüt Kültürünün oluşumu ile

- Örgüt içi sorunların çözümü sağlanabilmektedir.
- Üyelerin motivasyonunu arttırabilirken, birlik-bütünlük düşüncesini de güçlendirebilmektedir.
- Örgüt üyeleri içinde paylaşım vardır, böylelikle bireylerin sosyalleşmesine destek sağlanırken bu süreçte olumlu yönetildiğinde örgüt içi gelişmeye etki edebilmektedir.
- Örgüt kültürün oluşmuş olması çeşitli inanç, değer ve düşünceleri tek bir başlık altında yönetilmesine de imkân verebilmektedir.
- Örgüt içindeki başarı ve sürekli gelişim görülebilmektedir.
- Örgütsel etkinlik ve etkililiğin oluşmaktadır.
- Fikir ayrılıkları ve aykırı düşüncelerin çözümlenmesine yönelik normlar geliştirilebilmektedir.
- Yazılı değil, düşünsel değerler üzerine oluşturulmuş kurallardan da destek alınabilmektedir.

1.3. Yönetim

İnsanlar gerek ruhsal gerekse maddi ihtiyaçlarını giderebilmek için diğer insanlarla yaşamak birlikte zorundadırlar. Birey kendi başına çok fazla şey başaramayabilir. Ancak birinden yardım aldığı anda veya grup olduğunda isteklerini daha kolay gerçekleştirebilmektedir. Hedefleri gerçekleştirebilmek için öncelikle insana, daha sonra harekete geçebilmek için yönetime ihtiyaç duyulabilmektedir.

Son yüzyılda yönetim, ayrı bir bilim dalı olarak incelenmektedir. Ure ve Babbage'in 1830'larda yazdıkları, yönetim anlayışını başlangıcı olarak kabul edilebilir. Sistemli gelişmenin başlangıcı bu yüzyılın sonlarına ve 20. yüzyılın başlarına dayandırılır (Can, 2001: 5).

Yönetimden bahsedebilmek için en az iki kişi gerekmektedir. Koçel (2003) 'in de ifade ettiği gibi yönetim, birden fazla kişi ile meydana gelen sadece ekonomik faaliyetle bağlı kalmayan, bir grup sosyal faaliyettir (Koçel, 2003: 16).

İnsanlar grup halinde yaşayan duygularını paylaşan, hedefleri olan sosyal canlılardır ve hedeflerine ulaştıracak yöneticilere gereksinim duymaktadırlar (Özbey ve Çelebi, 2003: 249).

Eren (2008) 'e göre ise sadece insanlar aracılığıyla hedeflere ulaşmaktan ziyade kullanıma hazır tüm kaynakları etkin ve verimli yönetmek amaçlanmalıdır. Yani yönetim; insan kaynağını, maddi kaynakları hammadde ve yardımcı araçları birbiriyle uyum içinde verimli, etkin kullanmak için kararlar alma, uygulatma ve denetleme süreçlerinin bütünü oluşturur(Eren, 2008: 3).

Yönetimin oluşması için önceden belirlenen bir hedef listesinin olması, bu hedeflere göre iş bölümü yapılması ve bölümlenen iş konularının başına, alanında bilgili veya uzman kişilerin getirilmesi önemlidir. Yönetim bir organizasyonda yöneticilerin amaçlara odaklı olarak eldeki kaynakları yönlendirmesi, kontrolü, sevk ve idaresini gerçekleştirmesidir (Çevik 2001: 45-46).

Yönetim; kararlar alırken yöntemlere, eşgüdüm, esnekliğe, iletişim ağına ve organizasyon sonrası edinilen verileri değerlendirmeye ihtiyaç duymaktadır (Can: 2001:2)

Eren (2008: 4) ise yönetimi; Önceden belirlenmiş hedeflere yönelik planlama, kontrol, liderlik fonksiyonlarını aktif ve verimli kullanma süreci olarak tanımlamaktadır. Kişiler arasında ast-üst ilişkisinin oluşturulması gerekli fakat karar alma uygulama ve kontrolde birlikte çalışma sağlanmalıdır. Yönetim olmadan organizasyon, faaliyet veya herhangi bir etkinlikten bahsedilemez.

Yönetim faaliyeti; amacın belirlenmesi, amaca yönelik planın yapılması, var olan kaynakların örgütlenmesi, çalışanların koordinasyonunun sağlanması ve iş bitiminde denetimin yapılmasını sürecidir(Çevik 2001: 46).

Yönetimi bir süreç olarak yorumlayan ilk yönetim bilimcisi Henry Fayol, yönetimin fonksiyonlarını planlama, örgütleme, yönetme, koordinasyon ve denetleme olmak üzere beşe ayırmıştır (Aydın: 2001: 57).

Planlama

Yönetimin ilk fonksiyonu olan planlama, amaçlar doğrultusunda neyin, kiminle, ne zaman, hangi şartlar altında yapılacağını önceden kararlaştırma sürecidir (Aydın: 2001: 57). Dogani ve Aysal (2009)' a göre de planlama önceden belirlenmiş amaca bağlı, devamı gereken ve devamlı değişen bir ortam içinde yer alan yönlendirici, harekete geçirici bir fonksiyondur (Dogani ve Aysal, 2009: 70).

Plan belirsizlikleri ortadan kaldırmaktadır. Harekete geçirmek için teşvik edici olabilmektedir. Amaçsız plan veya etkinlikten söz etmek doğru olmamaktadır.

Planlama amaca ulaşmak için kuruluşun elindeki imkânları kullanarak yapılacak işlen belli bir sürede programlanması ve yönetilenlerin görev dağılımını sağlayan bir araçtır(Eren, 2008: 168).

Örgütlenme

Bir kuruluş ya da organizasyonun hedeflerini gerçekleştirebilmesi sebebiyle ihtiyaç duyulan materyal ve personelin sağlanmasıyla birlikte belli bir düzen içinde bir araya getirilerek görev ve yetki paylaşımının yapılmasıdır (Aydın,2001: 61).

Yönetme

Yönetme kavramı, insanlara iş yaptırabilme yetkisinin güçle birleşiminden doğan otoriter bir kavramdır (Aydın: 2001: 67). Ast üst ilişkisi dâhilinde yönetme kişiler arası ilişki kurmayı, bilgi dağıtmayı gibi faaliyetleri kapsamaktadır.

Koordinasyon

Zorunluluk söz konusu olduğundan işbirliğinden daha çok eylem birliği anlamına gelebilmektedir(Aydın,2001: 75). Koordinasyon örgütteki bölümlerin, gelişme ve etkinliklerini birbirini tamamlayacak şekilde düzenlemek amacıyla alınan önlemlerdir. Yani iş gücünü arttırmak amacıyla örgüt çalışmalarıyla örgüt bölümleri arasındaki uyumu sağlamaktadır (Binbaşoğlu, 1978: 34).

Denetleme

Yönetim fonksiyonlarının sonuncusu olan denetleme; yönetimin amaçlarına uygun planların faaliyetlerin doğru aktif ve etkin yapıp yapılmadığını analizini yapmaktadır(Aydın: 2001: 76).

Yönetim Süreçlerinin Özellikleri

- Yönetim, amaçları gerçekleştirmeye yöneliktir.
- Beşeri ve maddi kaynakları özgürce kullanabilme yetkisi sunar.
- Yönetimin olması için grupsal ve sosyal sürecin olması yani yönetici ve yönetilen grubun olması gerekmektedir.
- Beşeri ve maddi kaynaklar arasında maksimum düzeyde uyuma ihtiyaç duyulur.
- Yöneticinin, yönetilen gruba karşı otoriter davranış sergilemesi zorunlu bir hal almıştır.
- Yönetici ve yönetilenler arasında iletişimin güçlü ve uyum içinde olması gerekmektedir.
- Yönetim, farkı alanlarda tecrübesi olan bireylerin alanlarında uzmanlaşmasını gereğini kılar.
- Zaman kavramı ekonomik ve verimli kullanılmalıdır.
- Örgütün amaçlarını gerçekleştirirken ekonomik açıdan karlı olmalıdır.
- Verimlilik hammadde, iş gücü, üretim birimi, hizmet gibi unsurlar açısından hesaplanmalı ve denetlenmelidir (Eren, 2008: 5-6).

Henry Fayol, çalışmasında prensipler kavramını açıklamak istemiştir. Bu prensipler değişen şartları her yönetici kendi ihtiyaçlarına göre uyarlamalıdır.

Şekil 1: Henry Fayol’ un en fazla kullanım zorunluluğu olduğunu belirttiği prensipler (Lamba, 2014: 11)



Yönetim, iş yerinin ve çalışanların amaçlara ulaşmak için izlediği yolda zamanı en doğru şekilde yönetmek ve önceden belirlenen hedeflere doğru yol alırken başarıyı ilke edinmektir. Bu başarıya ulaşmak için “bilinç yetenek”, başarı noktasındaki durumu koruyabilmek içinde “karakter ve direnç” gerekir (Dogani ve Aysal, 2009:49). Başarı hedefi olmayan bir yönetimde sorunlarla karşılaşılması kaçınılmazdır. Yönetimin yetersiz olduğunda ortaya çıkabilecek sonuçlar:

- Şirkette veya kurumda imaj kaybı
- Etki ve güç kaybı
- Gerekli yetkinliğe sahip olmama endişesi
- Amaçları ve yönetim eksikliğini istem dışı reddetme
- Yeni bir yere adapte olamama endişesi
- Kaygı artışı ve motivasyonda azalma (Dogani ve Aysal, 2009: 62-63).

Özetle “yönetim” evrensel bir kavramdır. Evde, okulda, takımda, aile hayatında sosyal bir faaliyette, iş yerinde, organizasyonlarda, etkinlikte kısacası insan hayatının her alanında birey, yönetimin sürdürülmesine ihtiyaç duyabilmektedir ve aslında her insan kendi başına bir yöneticidir.

1.3.1. Etkinlik Yönetimi

Bireylerin katıldıkları aktivitelerin, organizasyonların planlanıp koordine edilerek sistemli bir biçimde idaresinin gerçekleştirilmesi etkinlik yönetimi olarak tanımlanabilmektedir.

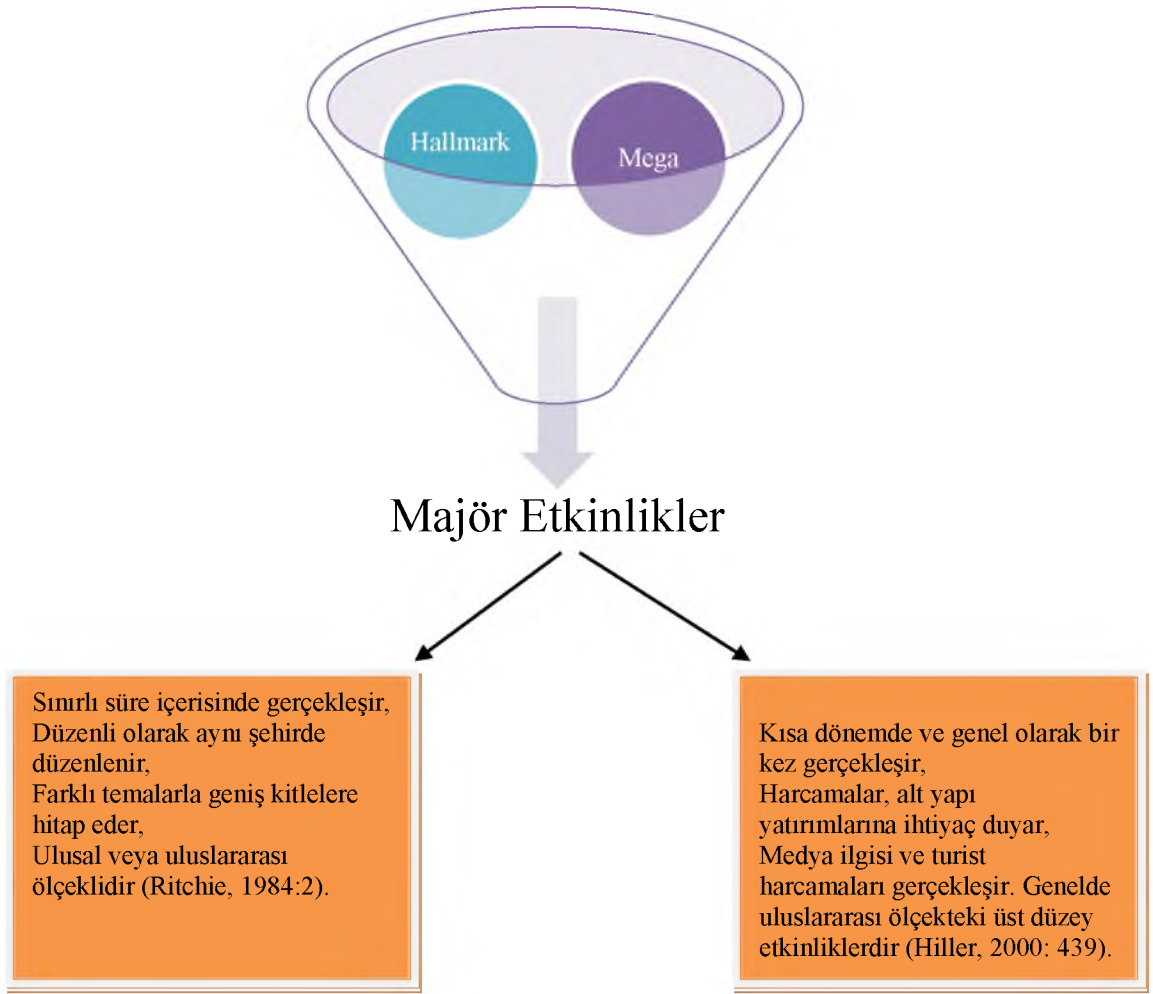
Etkinlik Kavramı ve Türleri

Etkinlik kavramı, sosyal, kültürel, ekonomik amaçlara ulaşmak için önceden organizatörler tarafından planlanan gösteriler, kültürel performanslar, ürün tanıtımı ve kutlamalar olarak açıklanmaktadır (Yüncü, 2013: 5). Yani etkinlik katılımcılarının rutin işlerden uzaklaştığı serbest zamanlarındaki aktivite deneyimleri olarak ifade edilebilir.

Akay (2014: 55-56) ‘a göre etkinlik; insanların anlamlandırdığı topluma mal edilen davranışlar ve bir kurumun kendine has hedeflerine yönelik gerçekleştirilen organizasyonlardır. Etkinliklerin planlanma, dizayn, koordinasyon, değerlendirme aşamalarında çeşitli olumsuzluklar, eksikler ve aksilikler doğabilmektedir. Eğer yenilikçi, yaratıcı, etkinlik katılımcılarının beklentilerini aşacak etkinlikler üretmek hedeflenmekteyse etkinliğin limitlerini genişletmek için zorlayıcı unsurlara katlanılmalıdır (Goldbaltt, 2005: 70).

Etkinlikler, türlerine göre sınıflandırıldığında konularına ve büyüklüklerine göre ayrılırlar. Bunlar planlanmayan (olağan) ve özel olarak planlanan etkinliklerdir. Özel olarak planlanan etkinlikler; ülke veya şehir genelinde bir defaya mahsus gerçekleşen katılımcılara sosyal, kültürel ve serbest zaman değerlendirme imkânı sunan etkinlikler olup minör ve majör olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Getz, 1997: 4). Minör etkinlikler turistik bölgelere az katılım ile gerçekleşen etkinliklerdir. Katılımcı sayısının çok olduğu şehir veya ülke genelinde turizm amaçlı etkinliklere majör etkinlikler denilmektedir. Majör etkinlikler ise kendi içinde hallmark ve mega etkinlikler olmak üzere ikiye ayrılırlar(Argan, 2013:7).

Şekil 2: Majör Etkinlikler (Ritchie, 1984; Hiller, 2000).



Etkinlik Paydaşları

Etkinliğin aşamalarını gerçekleştirmek için gerekli işbirliğinin yapılması, hedeflerin belirlenmesi ve zamanın planlanmasını sağlayan taraflardır. Etkinlik paydaşları; etkinlik gerçekleşirken etkinlikten etkilenen kişi veya gruplara denilebilir (Çakır,2011: 55) .

Etkinlik paydaşları birincil ve ikincil etkinlik paydaşları olmak üzere ayrılmaktadır. Birincil paydaşlar kurum veya şirketin faaliyetlerinden direkt etkilenirken, ikincil paydaşların kurumla dolaylı yoldan bağlantısı olup medya ve baskı gruplarıyla kurumun sürdürülebilirliğini desteklemektedir. Etkinlik organizasyonu, çalışanlar, gönüllüler sponsorlar, tedarikçiler, seyirciler, katılımcılar birinci paydaşları örnek gösterilebilir. Hükümet, yerel yönetimler, medya, güvenlik

hizmeti, turizm organizasyonu ve toplum ikincil paydaşları kapsamaktadır (Argan,2013: 40).

Etkinlik Yönetim Fonksiyonları

Etkinliğin yönetim, koordinasyon, pazarlama ve risk yönetiminin sergilendiği birbirine bağlı şekilde hareket etmesi gereken kaynakları vardır. Ancak bu şekilde en karlı etkinlik ürününü elde etme başarısına ulaşılır (Goldblatt, 2005: 64). Etkinlik yönetimi belli bir süreci kapsamaktadır. Wanklin (2005)'e göre; etkinlik yönetiminin süreçleri; etkinliğin planlanması, personelin belirlenmesi, organizasyonun düzenlenmesi, finansal düzenleme, uygulama, değerlendirme olarak belirlenmiştir (aktaran Argan, 2013: 70). Katılımcıların temel ihtiyaçlarını anlamak ve ona cevap vermek önemlidir. Finansal kaynakların kısıtlı olduğu zamanda bile hayal gücü kullanarak limitleri genişletilebilir. Özellikle başlangıç ve sonu hafızada kaldığı için bu kısımları renklendirilmesi önemlidir (Goldblatt, 2005: 79).

Etkinlik Yönetiminde İnsan Kaynakları

İnsan kaynağı, kamu ve özel sektörde kurumun amacına ulaşabilmesinde en önemli rolü oynayan itici güç faktördür (Süreci vd. 2004: 279).

İnsan kaynakları; örgütün bireye ve çevreye fayda sağlamayı hedefleyerek, kanunlar doğrultusunda insan kaynağının etkin yönetilmesini sağlayan taraf olarak açıklanabilir (Terekli, 2013: 88). Etkinlik yönetimi, çalışan ve yöneticilerin birbiriyle etkili bir şekilde iletişim kurabilme yeteneklerine bağlı başarı veya başarısızlık oranını belirleyebilen bir iştir. Bu iletişimin sözlü, yazılı, elektronik veya her üçüyle birden olması bir şey değiştirmez; önemli olan etkinlik yöneticilerinin tüm çalışanlarıyla net, açık bir iletişim sağlayabilmeleridir (Goldblatt, 2005: 62).

İnsan kaynakları öncelikle “insan” a odaklıdır ve çalışanlarla her alanda olduğu gibi etkinlik yönetimi alanında da yönetsel bir yapı oluşturmayı hedefleyebilmektedir.

Etkinlik yönetimi, kullandığı iletişim kanalını göz ardı ederek vermek istediği mesajda doğru önceliklerini oluşturmalı ve bu mesajda amacı net bir şekilde ifade edebilmelidir (Goldblatt, 2005: 62). Böylelikle örgüt adına olumlu geribildirim

alınabilmektedir. Sonuç olarak, Goldblatt'a (2005: 64) göre etkinlik yönetiminde "yasal, etik ve risk yönetimi konuları sürekli akan güçlü bir nehirdir."

Etkinliği düzenleme sürecinde profesyonel etkinlik yöneticisi her olasılığı ve onu zorlayacak her riski göz önünde bulundurmalı ve bu araştırma aşaması sırasında karar verilen her olasılığı göze almalıdır.

Rekreasyonun ve insan kaynaklarının ortak noktası insan doyumunu değerlendirmesi olarak açıklanabilir. Rekreasyon bireyi motive etmek, iç doyumunu sağlamak için serbest zamanlarında yaptıkları faaliyetler olarak değerlendirebilirken, insan kaynakları bireylerin iş içindeki zamanlarda olası problemlerle ilgilenerek çalışanları ve dolayısıyla kurumu daha ileriye taşımaya amaç edinebilmektedir. Her ikisinde de öncelikli amaç, bireyin bulunduğu ortamdaki memnuniyetidir.

1.3.2. Sürdürülebilirlik

Sürdürülebilirlik, doğal tüketim kaynakları ve enerji kullanımının birleşmesiyle uzun ömürlü bir büyüme amaçlayan süreçtir (Musgrave ve Raj 2009: 2). Bununla birlikte sürdürülebilirlik, ilk olarak 1987 yılında, Birleşmiş Milletlerin, Brundtland Raporu olarak da bilinen, "günümüz ihtiyaçlarının, gelecek kuşakların ihtiyaçlarını karşılama olanaklarından fedakârlık yapılmaksızın, karşılanabilmesi süreci" olarak tanımlanmıştır (Gönel, 2007:1).

Sürdürülebilirlik kavramı, üç boyutta incelenebilir.

1. **Çevresel boyut;** doğayla ilgili kaynakları zarar vermeden kullanmayı hedeflemektedir.
2. **Sosyal boyut;** toplumdaki eşitliği, adaleti ve toplumun karar verme aşamasında katılımını sağlamaya çalışmaktadır.
3. **Ekonomik boyut;** ekonomi gerektiren etkinliklerin çevresel ve sosyal özellikleri göz önünde tutularak uzun vadede devamlılığını amaçlamaktadır (Karadeniz, 2014: 84).

Sürdürülebilir gelişmenin gerçekleşebilmesinin temeli; hammaddeyi, finansal kaynakları, teknolojiyi kullanarak şimdi ve gelecekte bireylerin gereksinimlerini göz önünde bulunduran değişim sürecinden geçmektedir (Wced, 1987: 54).

Bireylerin zevkler ve hedefleri içinde bulundukları sosyal, ekonomik, çevre etkilerinden dolayı günden güne değişebilir. Bu da özgür iradesiyle karar verip katılabileceği rekreasyon faaliyetlerin tercihi konusunda değişimi beraberinde getirebilir. Fakat birçok şeyin düzeni olduğu gibi serbest zaman değerlendirmesinde de olumlu sonuç alınabilmesi için düzenin olması gerekmektedir. Bu düzen sağlandığı sürece kişisel tatmin ve motivasyonu artabilmektedir. Düzenin sağlanması için seçilen rekreasyon faaliyetinin belirli periyotlarla devamlılığının sağlanması kişilerdeki içsel doyumu sağlayabilmektedir.

1.3.3. Sürdürülebilir Etkinlik Yönetimi

Sürdürülebilirlik sosyal taleple ilişkilidir ve kökünü sosyal olarak yapılandırılmış bir terminolojiden almaktadır. Terminolojide “Sürdürülebilirlik”, genellikle “sürdürülebilir gelişim” olarak anılmaktadır. Sürdürülebilir gelişim; sosyal, çevresel ve ekonomik gelişmiş ülkeler arasında uyum sağlamak amacını gütmektedir.

Uluslararası Sürdürülebilirlik Gelişim Enstitüsü’nün (IISD) sürdürülebilirliğe yönelik yaptığı tanımlama; kişisel ve ekonomik, ulusal ve yerel davranış biçimlerinin ve hareketlerinin sebep-sonuç ilişkilerini aydınlatan dünyaca yaygın bir sistem olarak değerlendirilmektedir (Musgrave ve Raj, 2009: 2). Bu sistem gün geçtikçe farklı etkenlerle renklenmektedir. Çeşitliliğin iş yerinden (iş hayatından) beklenen sonuçlarına potansiyel etkisi görülmektedir. Dolayısıyla bir iş yerinde çalışma alanındaki çeşitlilik, stratejik insan kaynakları yönetimi için çok önemli olabildiği söylenebilir. Stratejik insan kaynakları yönetimi insanı stratejik hedeflerle düzene sokmayı hedeflemekte ve insanı aydınlatmakta etkilidir. Bununla birlikte çeşitlenmiş iş gücü belli bir takım rekabeti yaratmaktadır. Bu durum örgütlerin çalışma performanslarını da arttırmaktadır (Taylor, Doherty, McGraw: 2008:237).

Çoğu çalışan bireyler günün büyük bir kısmını iş yerinde geçirmektedir ve bu durum bireylerin işe bağlı zamanlarını sağlıksız hale getirebilmektedir. Düzensiz beslenme alışkanlığı, uzun süreli hareketsiz çalışma tarzı bu sorunlara örnek verilebilir ve iş yerinin refahı ve gelişimi için işyeri çalışanlarının sağlığına önem verilmelidir (Bruton vd., 2012: 3). İş yeri, çalışanların fiziksel, zihinsel ve duygusal sağlığını geliştirmeye odaklanmalıdır. Böylece daha üretken çalışanların olmasını ve çalışanların daha az bu tip sağlık problemleri karşılaşmaları, beslenme alışkanlıkları,

sigara içme gibi kişisel alışkanlıkların değişmesi ile verimin ve iş yeri giderlerinin düşmesi de sağlanabilecektir. Nohammer ve diğerleri (2010) yapmış olduğu bir göre; iş yerindeki verimi etkileyecek olumsuz davranışları çeşitli faaliyetlerle en aza indirmek mümkün olabilir. Fakat bu tarz faaliyetlere iş yerindeki çalışan bireylerin hepsi katılım göstermemektedir. Bu sebeple, bu tür programları sunan organizasyonların bireyleri hangi etmenlerin motive ettiğini ve aktif katılmama sebeplerini araştırması gerekmektedir. Çalışanların bir iş yerinin iyileştirme programlarına katılma sebepleri; niceliği, niteliği ve tipiyle alakalı iken bu duruma yönetimin bakış açısı da etkili olmaktadır.

Parks ve Steelman'nın araştırma sonuçlarına göre bu durum düzenli fiziksel aktiviteler veya sosyalleşmenin de sağlanabildiği daha kapsamlı iyileştirme faaliyetleri ile -ki bu faaliyetler “etkinlik” olarak tanımlanabilmektedir- örgütlerde sağlanabilir (Bruton vd., 2012:3).

Endüstri terimleri sözlüğüne göre “*etkinlik*” organize bir olay olarak tanımlanır. Toplantı sergi, kermes, akşam yemeği örnek etkinlik örnek gösterilebilir. Etkinlikler farklı ama yine de birbiriyle ilişkili eylemlerden oluşmaktadır ve insanların temel değerleri olan; sosyal, kültürel değerlere ve ait olma duygusuna bağlıdır.

Etkinlik; belirli seviyede sağlanabilen bir süreç veya durum olarak ifade edilmektedir. Etkinlik yönetimi ise organizasyonu, ev sahibi topluluk, katılımcılar arasındaki etkileşimin, iletişimin sonucu değil aynı zamanda insan kaynakları bütçelerine ve bu kaynakların eşit olarak dağılımına bağlıdır (Christensen, 2009:1-2). Sürdürülebilir etkinlik yönetimiyle iş yeri ve iş yeri çalışanlarının iyileştirilmesi, aidiyet duygusunun artması ve motivasyon ile birlikte iş verimin artması sağlanabilmektedir. Etkinliğin sürdürülebilir olması için öncelikle insan kaynağına yani katılımcıya ihtiyaç vardır. Daha sonra farklı özellikte olan paydaşların farklılıklarıyla bir uyum oluşturmaya etkinliği planlama açısında ihtiyaç duyulur. Sürdürülebilirlik etkinlik yönetimi her nesil için bir problemidir ve gelişen dünyada nesilden nesile göre değişim göstermektedir (Musgrave ve Raj, 2009: 3-4).

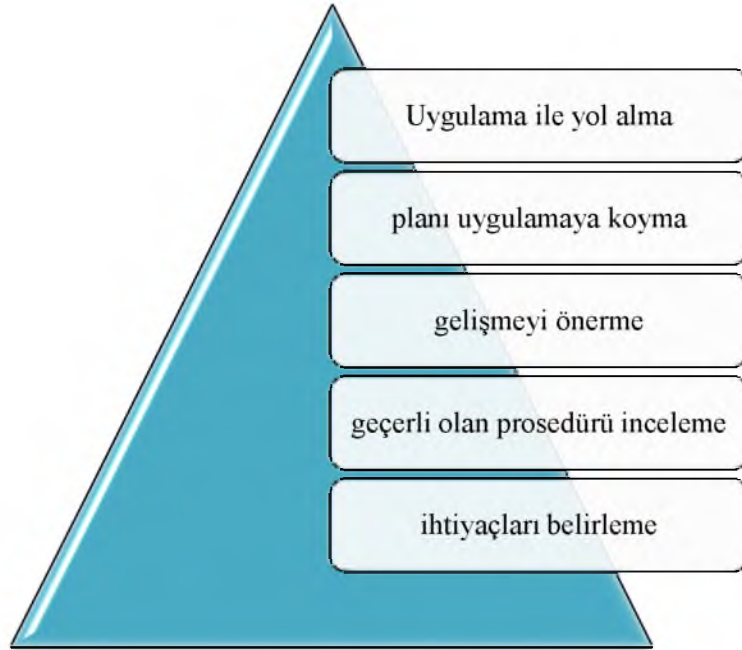
Etkinlikler ölçüsüne, açısına, tipine göre kategorize edilirken; sergiler, konferanslar, sanatsal aktiviteler dernek organizasyonları sportif etkinlikler olarak farklı anlamlar da kategorize edilebilir. Planlı bir etkinliğin organize edilmesi ve yönetilmesi birçok parçayı ve paydaşı barındırmaktadır.

Genellikle etkinliği organize etme kararları farklı paydaşların görüşlerinden alınmaktadır. Etkinliği organize etmek için katılımcı ve etkinlikle ilgili parçalara ihtiyaç vardır. Olumlu ekonomik etki ancak bu şekilde görülebilmekte ve sosyo-kültürel faydaları ikiye katlamaktadır (Musgrave ve Raj, 2009: 4).

Etkinliklere sosyal katılım aşığıdaki üç şartı gerektirmektedir;

- Etkinliğe katılan grubun ihtiyaçlarının farkındalığı
- Herkes için eşıtliğin sağlanması ve kuralların olması anlaşmalar yapılması
- Bütün çalışanların ve katılımcıların farkındalık, tanıma, kişisel yönetimle ilgili eğitimin olması (Musgrave ve Raj, 2009: 4).

Şekil 3: Sürdürülebilirlik Piramidi (Saeed- Khan ve Clements, 2009:142)



1.4. Rekreasyon

Dumazadier (1960) ‘in de belirtmiş olduğu gibi serbest zaman, bireyin toplumsal, mesleki, ailevi ve sosyal görevleri dışında kendini şımartmak adına gönüllü katılımla gerçekleştirebileceği geliştirebileceği, eğlenebileceği, dinlenebileceği becerisini arttırabileceği özgürlük alanıdır (Dumazadier, 1960: 522).

İsteğe bağlı faaliyetle kullanılmak üzere yaratılmış zaman dilimidir. Bu biyolojik ihtiyaçların dışında geçen zaman dilimi, sosyal veya grup aktivite faaliyetlerini desteklemekte, bireysel olarak katılımı önermemektedir (Clawson ve Knetsch, 1974: 78).

Kılbaş (2010:4)’a göre bireyin günlük gereksinimleri dışında kalan ve kendi isteği doğrultusunda harcayabileceği serbest zaman tanımını oluşturan etmenler şu şekilde ifade edilebilmektedir;

- Özgürlük ya da faaliyetlerin durdurulmasıyla sağlanan serbest zaman,
- İş ya da görevden arta kalan geçici serbest zaman,
- Bireyin sorumlulukların dışında kişinin kendi inisiyatifi dâhilinde oluşturduğu zaman,
- İş dışındaki zaman süreci

Günümüzde rekreasyon, serbest zaman etkinliği olarak gelişmekte olan “kendini yenileme” ihtiyacını sağlamak adına dünya geneli üzerinde çeşitli çalışmalar yapılan bir araştırma konusudur. Rekreasyon kelimesi Türkçeye Fransızcadan geçmiş olup; “ bireylerin serbest zamanlarında, eğlence ve spor amacıyla gönüllü olarak katıldıkları etkinlikler” olarak tanımlanmakla birlikte ve “bir bölgeyi insanların dinlenme, eğlenme amacıyla kullanabilecekleri bir duruma getirme” anlamına da gelmektedir (TDK, 2016). Rekreasyonu tanımlama üzerine ilk araştırmacılardan birisi olan İnan’a (1973) göre; toplumda bireylerin rutin sorumlulukları dışında kalan serbest zamanlarında gönüllü olarak, zihinsel, sosyal veya duygusal olarak katıldıkları faaliyetleri “rekreasyon” olarak tanımlanmıştır (aktaran Karaküçük, 2005: 12).

Rekreasyon bazıları için; parklar, çocuk oyun alanları, su merkezleri, spor alanları gibi sosyal imkânları sağlayan kamu kuruluşları ağı yani il, ilçe kasabalarındaki iletişim kanalları olarak adlandırılır iken bazıları için ise zekâ geriliği veya fiziksel rehabilitasyona ihtiyaç duyan bireyler için önemli bir tedavi aracını

ifade etmektedir (McLean ve Hurd, 2011:3). Sağcan(1986)'a göre ise; dinlenme, eğlenme, canlanma anlamına gelen rekreasyon bireyin içgüdüsel olarak istediği, bireyi ruhsal ve bedensel olarak yenileyen toplumun yapısına uygun olarak düzenlenen serbest zaman etkinlikleridir (aktaran Kiper, 2009: 191).

Hazar (1999), Duncan (1954), Akasen (1978), rekreasyonu çeşitlerine göre sınıflandırmışlardır. Bu sınıflandırmada başta amaç olmak üzere mekân, fonksiyon, katılımcılar, gibi bazı kriterler bulunmaktadır.

Şekil 4: Rekreasyon Çeşitlerinin Sınıflandırılması (aktaran Hazar, 2009: 30)



Rekreasyon kavramının tek bir tanımı olması mümkün değildir. Bilim insanlarının yapmış olduğu çalışmalardan ve tanımlardan yola çıkarak sonra rekreasyonun özellikleri şu şekilde özetlenebilir;

- Rekreasyonda gönüllülük esastır; dışsal zorlamalar olmamalıdır.
- Tembellik karşıtıdır; fiziksel, zihinsel ve duygusal faaliyetler içerir.
- Serbest zamanda yapılır. İş saatleri ve sorumluluk dışı zamanlarda yapılır.
- Özgürlük hissi verir; Birey sorumluluklarından arta kalan zamanda kendini özgür hisseder.
- Kendini yenileme arzusunu giderir.

- Rutinin değişmesini sağlar; standartların dışına çıkmak bireyin motivasyonunu arttırır.
- Rekreasyonun anlamı katılımcıya göre değişebilir; bireyin ilgi ve ihtiyaçlarına göre değişim gösterebilir.
- Bireysel ve toplumsal yarar sağlar; bireylerin gelişmesi bazı toplumsal sorunların önüne geçebilir.
- Bireyseldir, birey başkası için yapmaz; kişisel tatmini sağlar (Karaküçük ve Gürbüz, 2007: 35-37).

1.4.1. Rekreasyonel Faaliyetler

Rekreasyona duyulan ihtiyaçlar rekreasyon faaliyetlerinin gelişmesini ve çeşitlenmesini sağlamıştır. Yakın geçmişte sanayileşmeyle birlikte bireylerin işverenler tarafında makine gibi görölmesi insanların verimliliğini düşürmüştür. Böylelikle serbest zamanların rekreasyonel faaliyetlerle değerlendirilmesinin üretim potansiyelini arttıracağı düşünölmüştür (Kiper, 2009: 191).

Güzel (2011: 41)'e göre rekreasyon aktivitelerine katılım; bireylerin serbest zamanlarını çalışma saatleri dışında verimli değerlendirme arzusu, sağlıklı yaşam költürünü benimseme, yeni heyecan ve tecrübeler edinme isteği, başarma duygusunu tatmakla ilgilidir.

Rekreasyonel faaliyetlerin sağladığı bireysel ve toplumsal yararlardan dolayı rekreasyona duyulan ihtiyaç gün geçtikçe artmaktadır. Kişisel yararlar açısından değerlendirildiğinde; fizyolojik ve psikolojik gelişim, yaratıcılığın artması, bireyin kendini daha rahat ifade edebilmesi, bireyin bilgi, beceri ve deneyim seviyesinin artması, sosyalleşmesi, çalışma başarısının ve iş veriminin artması şeklinde sıralanabilir. Toplumsal yararlar açısından değerlendirildiğinde ise; toplumun gelişmesini, birlik-bütönlük içerisinde olmasını, dayanışmanın artmasını ve toplumsal refahı sağlamaktadır (Tezcan, 1982: 35). Mansuroğlu (2002: 54)'na göre; teknolojinin gelişmesiyle birlikte bireylerin serbest zamanlarının artması sonucunda eğitim ve gelir de düzeyinde de artmış olduğu ifade edilmektedir. Bu artış sonucunda ise rekreasyonel faaliyetlere olan talepte artışa neden olmuştur. Bireyler rekreasyonel faaliyetlere ihtiyaç duymaktadırlar çünkü bu tip faaliyetler hem toplumsal hem de bireysel faydalar sağlamaktadırlar.

Tablo 2: Kişisel ve Toplumsal Yönden Rekreasyona Duyulan İhtiyaçların Nedenleri (Karaküçük, 2005:95-101).

<i>Kişisel Yönden Rekreasyona Duyulan İhtiyaçın Nedenleri</i>	<i>Toplumsal Yönden Rekreasyona Duyulan İhtiyaçın Nedenleri</i>
Fiziksel sağlık gelişimine katkı sağlar.	Toplumsal dayanışma ve bütünleşmeyi sağlar.
Ruh sağlığı kazandırır.	Demokratik toplumun yaratılmasına katkı sağlar.
Bireyi sosyalleştirir.	Topluma başkalarının haklarına saygı duyma, kurallara uyma gibi medeni toplumun oluşmasına katkı sağlayacak değerlerin benimsenmesini sağlar
Bireyin beceri ve yeteneklerinin gelişmesini sağlar.	Toplumsal niteliğin, moral değerlerini yükseltmektedir.
Yaratıcılığı artırır.	Farklı kesimden insanları bir araya getirerek din, mezhep, ırk, kültür, eğitim, gibi ekonomi faaliyetleri ortadan kaldırmaya katkı sağlar.
İş verimini ve çalışma başarısını artırır.	Toplumsal şiddetin azalmasına katkı sağlar.
Ekonomik açıdan katkı sağlayabilir.	Toplumda fiziksel, zihinsel ve duygusal refahı sağlar.

1.4.2. Yönetim Rekreasyon İlişkisi

Yönetim; başkalarıyla birlikte ve onlar aracılığıyla amaçlara ulaşmaya çalışma çabasıdır (Koçel, 2003: 20). Yönetimin oluşması için önceden belirlenen bir hedef listesinin olması, bu hedeflere göre iş bölümü yapılması ve bölümlenen iş konularının başına, alanında bilgili veya uzman kişilerin getirilmesi önemlidir.

Serbest zaman yönetimi, rekreasyon faaliyetlerinde bireylerin ihtiyaçları karşısında onlara sunulacak ürün ve hizmetin planlanma süreciyle ilgilenmesiyle başlamaktadır. Serbest zaman planlayıcıları, yöneticileri bireylerin yaşam kalitesini etkileyecek kaynak ve fırsatları sağlama konusunda önemli konumdadır (Kılbaş, 2010: 227).

Serbest zamanın yönetimi rekreasyon faaliyetlerinin yönetimini desteklemektedir. Rekreasyon faaliyetlerinin yönetimi iki farklı şekilde yapılmaktadır;

1. Bireyin kendi iradesi doğrultusunda serbest zamanını nasıl değerlendireceğiyle ilgili hangi faaliyeti yapacağı konusunda karar vermesi bireysel planda yapılan yönetimi kapsamaktadır.

2. Resmi kurallara uyularak yapılan yönetim serbest zamanın toplum ve bireylerin yararına en iyi nasıl değerlendirileceği kısmıyla ilgilenen toplumsal planda yapılan ve genelde hükümetin yaptığı yönetimdir (Hacıoğlu, Dinç ve Gökdeniz 2009: 34).

Kılbaş (2010:287)'e göre; yönetimin en etkili unsuru yöntemidir. Bu nedenle rekreasyon yönetimi, hedefe ulaşmak için eldeki en düşük çaba ve kaynakları etkili bir biçimde nasıl değerlendirilebileceği ile ilgilenmektedir. Bu gibi açılardan bakıldığında rekreasyon yönetiminin etkisi önem arz etmektedir. Bu araştırmalarda da belirtilmiş olduğu gibi rekreasyonun yönetimle olan ilişkisi; bireylerde ruhsal iyileşme, fiziksel sağlık, becerilerin gelişmesi, çeşitli alanlara ilginin sağlanması, düzen, ekonomik değerlerde artış, toplumsal yaşamda bütünleşmeyi ve toplumun rekreasyon ihtiyaçlarına verimli bir şekilde hizmet edilmesinin gerekli idari disiplini oluşturmaktadır.

Mills (1991)'e göre rekreasyon yönetimi; bireylerin ihtiyaçlarının değişimlerinden haberdar olmak için gerekli bilgi akışını sağlayarak ve kaynaklardan en iyi olanları ortaya çıkararak, sunulmak istenen hizmeti en iyi şekilde duyurmak ve bunların etkinliği, tutarlılığı, başarısının sağlanmasını yapmayı yani analizini gerektirmektedir (aktaran. Karaküçük, 2008: 167-168).

Rekreasyon, yönetim kavramıyla bir araya geldiğinde birlik beraberlik ve dayanışma kavramlarını da beraberinde getirmektedir. Cüceloğlu (1996:212) 'na göre; rekreasyon yönetiminde “biz” bilincini oluşturmak gerekmektedir. Biz bilincine bağlı yönetimin ilkeleri şu şekilde sıralanabilir:

- İnsan ilişkileri yönetimin temelidir.
- İşyerinde herkes müşterek bir vizyon hedef içinde olur.
- Huzur, huzursuzluktan daha üretkendir. İşbirliği için kişilerin birbirine değer vermesi ve saygı duyması gerekir.
- Bir şey üretmeden, yapmadan önce insan inşa edilmelidir. Yani insan kalitesine, makine ve teknoloji kadar önem verilir.
- İnsan yaşamının kalitesi üzerinde durulur (Karaküçük, 2008: 162).

Rekreasyon yönetimi; serbest zamanı değerlendirmeyeyle ilgili faaliyetlerin planlanması, organize edilmesi, yönlendirilmesi uygulanması ve kontrol edilmesidir (Hazar, 2009:2). Yönetim fonksiyonlarını kullanarak (planlama, öğütleme, yönetme, denetim ve koordinasyon) rekreasyonla ilgili alt yapının oluşturulması, tesislerin

düzenlenip organize edilmesi, bireylerin hizmetine sunulması, yönlendirilmesi, yönetilmesinin gereği rekreasyonun yönetimle olan ilgisini net bir şekilde açıklamaktadır.

1.4.3. İş yeri Rekreasyonu ve Yönetim

Bilgisayarlı elektronik ortam (bilgisayar temelli programlar, web programları, kişisel, dijital yardımcılar ve cep telefonları, vb.) çok yeni olmasına rağmen son on yılda hızla artan bir grafik göstermektedir. Kişiler arası iletişimi sağlamada ve faaliyetlerin yürütülmesinde kullanılan bu teknolojik ürünler olumlu yönlerinin yanı sıra hareketsiz bir yaşantıyı ve buna bağlı ortaya çıkan fiziksel, psikolojik ve sosyal sağlık problemlerini de beraberinde getirdiği görülmektedir (Patrick ve Canevello, 2011: 15).

İş yaşamı, insan hayatının önemli bir bölümü kapsayan, stres yaratabilecek uyaranlara sahip, bu uyaranlara maruz kalmayı, mücadele etmeyi gerektiren ve çeşitli değişimlerin gerçekleştiğini bir süreçtir (Denizli,2014: 8). İş hayatında bireyler kendilerini gerek emekle gerek zihinsel olarak ispat edebilecekleri bir ortamdadırlar. Hizmet, mal, ürün veya fikir üretmek geçimlerini sağlayabilecek ekonomik kazanç elde ederler (Denizli,2014:7). Ekonomik kazancın yanı sıra duygusal anlamda tatmin olma ihtiyacı birey ve iş yeri için önem arz etmektedir.

İş yeri rekreasyonu, genelde masa başında çalışan bireylerin çalışma saatleri dâhilindeki zaman araları, işe başlamadan önceki veya mesai saati bitimindeki kısa süreli zaman dilimini kapsayabilmektedir. Bu süreç öncelikle çalışanların motivasyonunu, fiziksel ve zihinsel yenilenmelerini, işe olan bağlılıklarını olumlu yönde etkileyeceği gibi; iş yeri açısından da ofis kültürünün oluşmasını, bu kültürün gelişmesini sağlayacaktır. Böylelikle iş gücü ve işe olan aidiyet duygusunun artması ve işyerine maddi kazanç ve prestij olarak geri dönebilecektir.

Çalışanın iş yerine olan aidiyet duygusunun artmasıyla birlikte başarısının da artması iş yerinin de çalışanına olan güvenini arttıracaktır. İş yeri rekreasyonu bu döngüyü sağlamak için önemli bir birleştiricidir. Döngünün akışını, doğru ve sistematik olmasını sağlamak için kuşkusuz “yönetime” ihtiyaç duyulmaktadır. Bu döngünün akışı, yönetimin fonksiyonlarına uygun şekilde devam ettiğinde iş yerinin önceden belirlemiş olduğu amaçlara ulaşması zor olmayacaktır.

Şekil 5: İş Yeri Rekreasyonu ve Yönetiminin Sağladığı Faydalar



Gates, Mokaya ve Gitari (2012: 180) ‘ye göre işyeri eğlence programlarının çalışanların dinlenme, sosyal ihtiyaçlarını gerçekleştirme, görev motivasyonu arttırma, grup performansını arttırma, görev sorumluluğunun arttırmak, benlik saygısı geliştirmek ve kişilerarası farklılıkları azaltmak konusunda yardımcı bir bağlıdır.

İş yeri rekreasyonu ve sağlık programlarının uygulanması, çalışanlarda zihinsel kapasitenin geliştirdiği, stres ve anksiyete düzeylerini azaltarak işe olan konsantrasyonu arttırdığı, iş memnuniyetini olumlu yönde etkilediği bunların davranışsal olarak yansıdığı görülmüştür (Mbaabu2013:70).

1.5. Kavramsal Teoriler

Verilerden yola çıkılarak kavramsal açıklamalar geliştirilebilmektedir. Verilerin nasıl işleneceği, işlemlerinin her birinin ne anlama geldiği ve neden, neye dayanarak temellendirildiği teorilerle belirlenmiştir (Gençoğlu, 2014:689). Bu teorilerden bazıları aşağıda incelenmiştir.

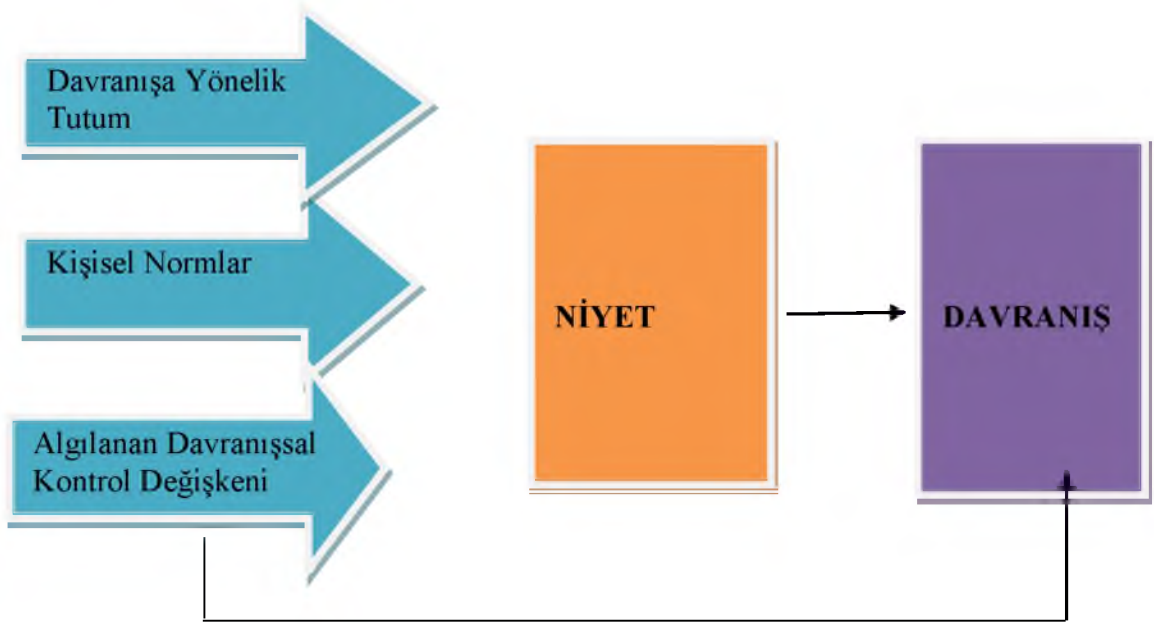
1.5.1. Planlanmış Davranış Teorisi

Planlanmış davranış teorisi, belli bir durum karşısında gerçekleşen insan davranışlarını açıklayan ve tahmin eden davranış teorisidir (Küçük, 2011; 147) . Bu teorideki amaç; bireyin belirli bir olay karşısındaki davranış ve tutumunu önceden tahmin etmektir (Ajzen, 1991: 181). İş yeri çalışanları açısından değerlendirildiğinde, insan kaynakları yöneticileri, fitness programları ve kurum/kuruluş tarafından planlanan iş yeri rekreasyonu, çalışanların sosyal olaylara karşı doğru tutum ve davranışlar sergilemelerine destek olup, bu tutum ve davranışların önceden tahmin edilebilmesini sağlamaktadır (Mbaabu 2013: 11).

Ajzen (1991: 181)' e göre; Planlanmış davranış teorisi, bireyin inanç ve görüşlerini anlayarak, bireyin (çalışanın) subjektif normları ölçebilmektedir. Godinand Kok (1996) ; insan kaynakları yöneticilerinin, çalışanlarının iş yeri rekreasyonu ile davranışlarını kontrol edebilmelerini ve geçmiş davranış ve gelecek umutlarını kapsayan rekreasyon algısını sağlayabilmelerini düzenleyebilecekleri görüşünü savunmaktadırlar. Yani iş yeri rekreasyonu uygulamaları neticesinde çalışan bireylerin pozitif bakış açısı ile çalışma hayatına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Böylelikle çalışanlar doğru davranışa yönelebilmektedir.

Planlanmış davranış teorisi, bireylerin davranışı gerçekleştirmelerinin öncelikli nedeninin niyet olduğunu, niyetlerin ise tutumları doğurduğunu sosyal baskı ve algılanan davranışsal kontrol açısından açıklamaktadır. Davranışa yönelik tutum, algılanan sosyal baskı ve algılanan davranışsal kontrol değişkenleri niyeti; niyet ise davranışı ifade etmektedir. (Küçük, 2011:147)

Şekil 6: Planlanmış Davranış Teorisi (Küçük, 2011: 147)



1.5.2. Herzberg'in Motivasyon ve Hijyen Teorisi

Motivasyon; sorumluluk, tanınma, başarı, ilgi, işin kendisi gibi işin içeriğiyle ilgili olan faktörleri içermektedir. Eren (1987)'e göre; hijyen ise; işletmenin yönetimi ve politikası (çalışma şartları, kişisel yaşam, vb.), denetim tarzı, ücret, üstlerle ilişkiler, iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerle ilgili işin çevresinde olan faktörleri kapsamaktadır (aktaran Altok, 2009: 64-65). Motivasyon kuramcısı Herzberg yaptığı çalışmalarda çalışanları tatmin eden ve etmeyen faktörlerin farklı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yani tatmin ve tatminsizliği iki farklı kavram olarak ele almış fakat zıttı olduğu düşüncesini savunmamıştır. Böylelikle motivasyonu “bireyi tatmin eden faktör”, hijyeni ise “tatminsiz faktör” olarak ele almıştır (Aşan 2001:229).

Herzberg Teorisi; çalışanlar üzerinde pratik bir bakış açısı kazandırmakta olduğunu savunmaktadır. Yani motivasyon ve hijyen faktörleri çalışanların iş tatmin ve motivasyonlarına etki ettiği görüşünü temel almaktadır (Mbaabu, 2013:11). Malik ve Naeem (2013:1034) 'e göre; Ücret, iş güvenliği, iş yeri politikası ve çalışma şartları gibi hijyen faktörlerinin eksiliğinde kendi kendine çalışma, sorumluluk alma ve işini benimseme motivasyon araçları devreye girmektedir ve iş doyumu üzerinde etkisi yok denecek kadar azdır.

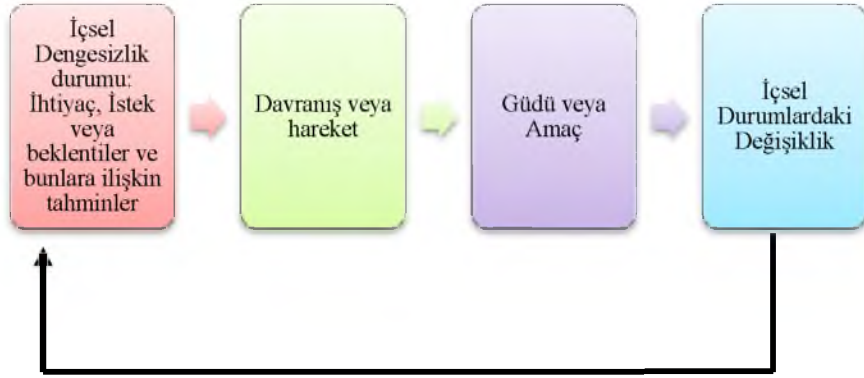
İş doyumu üzerine yapılan birçok çalışma, çalışanların motivasyonunu sağlamada aldıkları maaş, ücret tatmini ve para üzerine odaklandıklarını tespit etmektedir. Robbins (2001) ve Kochan (2002) çalışanların örgütteki bağlılığını belirlemede paranın kısa dönemde örgüt değerini belirlemede önem arz ettiğini tespit etmiştir. Bununla birlikte literatürde çalışanların uzun dönemli iş doyumu üzerine yapılan araştırmalara da rastlanmaktadır. Farmer ve Seers (2004), Parks ve Steelman (2008), ve Mokaya ve Gitari (2012) yapmış oldukları araştırmalarda iş yeri rekreasyon programlarının çalışanların iş doyumu üzerinde uzun dönemde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

1.5.3. Maslow ‘un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Maslow’a göre ihtiyaçlar, motivasyon kaynağının temelini oluşturur. İhtiyaçlar bireyin davranışını bilinci dışı etkiler (Parıltı,1999: 267). Bireyler ihtiyaçları giderildiği zaman huzurlu olmakta, giderilmediğindeyse psikolojik problemler ortaya çıkmaktadır. İhtiyaçların giderilmemesinden doğabilecek psikolojik sorunlar bireyin yaşamını ve iş hayatındaki başarısına olumsuz yönde yansımaktadır (Altok, 2009: 52).

Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidinde belirttiği gibi bireyler temel ihtiyaçları giderilmeden bir sonrakine yönelecek motivasyonu, içsel tatmini sağlayamamaktadırlar. Geliştirmiş olduğu Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Modeli yöneticilerin çalışanların ihtiyaçlarını anlamalarını sağlamaktadır. Bu teori barınma, beslenme gibi insanların temel ihtiyaçlarını ön planda tutmaktadır. Barınma ve beslenme gibi temel ihtiyaçlar bir araya geldikten sonra bireysel güvenlik ve özgürlük ihtiyacı açığa çıkmaktadır (Mabaabu, 2013: 13). Bu yaklaşıma göre yönetici çalışanların ihtiyaçlarını önceden fark edip, ihtiyacının tatminini sağlayabilmelidir. Çünkü ihtiyacın tatmin edileceği ortamı yaratarak çalışanın yöneticinin hedeflediği yönde hareket etmeleri gerçekleşebilir (Koçel,2003: 638).

Şekil 7: Motivasyon Süreci (Saal ve Knight, 1988; Akt: Semerci, 2005:8)



Rynes ve diğerleri (2005:573)'nin çalışmalarına göre, para ve motivasyon belirleyici bir kavramdır. Ayrıca insan ihtiyaçları içgüdüsel, motivasyonda birey bir öncekinden daha fazla oranda motivasyon kaynağına ihtiyaç duymaktadır.

Araştırmacılar iş yeri rekreasyonu alanına girmeden, iş tatmini, bağlılık, zihinsel, fiziksel ve sosyal rekreasyon programlarının etkisinin olduğunu savunmaktadırlar (Mabaaau, 2013:13). Çeşitli rekreasyon programlarıyla bireyler, tecrübe kazanma, farkında olma, sosyal etkileşim, yaratıcılık, başkalarına hizmet etme gibi içgüdüsel olarak değerlendirilebilen temel ihtiyaçlarını belirleyebilmekte ve bu gibi ihtiyaçları rekreasyon programlarıyla karşılayabilmektedir.

1.5.4.McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

McClelland, Maslow ve Herzberg'in teorilerinin yanı sıra yapmış olduğu araştırmalarda bireylerin farklı ihtiyaçlara yöneldiği ve bu ihtiyaçların karşılanması doğrultusunda tatmin düzeyinin belirlenebileceğini savunmuştur (Aktan, 1999: 63). Bu teoriye göre bireyler üç çeşit ihtiyaca göre davranış gösterirler. Bunlar;

- İlişki kurma ihtiyacı
- Güç kazanma ihtiyacı
- Başarma ihtiyacı (Koçel, 2003: 643).

Başarı güdüsü yüksek olan bireyler; sorunlar karşısında sorumluluk almaktan çekinmemekte, olaylara gerçekçi yaklaşım ulaşılabilir hedefler koyarak fazla risk

göze almayı tercih etmemekte, neticeye ulaşmayı hedeflemekte ve zor ve yorucu çalışmaları özgür iradeleriyle kabul etmektedirler (Erdem, 1997: 76). Lambrou ve diğerleri (2010: 4) sağlık çalışanlarına motivasyon ve iş doyumuyla ilgili yapmış oldukları bir araştırmada, güç ihtiyacı en düşük sırada iken başarı ihtiyacı ise ihtiyaç grupları arasında en yüksek oranı almıştır.

Chatzoglou ve diğerleri (2011)'nin yapmış oldukları araştırma sonucunda McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi'nin çalışanlar üzerinde güç, başarı, bağlılık ihtiyacı ve çaba düzeylerini olumlu yönde etkilerken çalışanların işe odaklanmalarının da katkı sağladığı verisine ulaşmışlardır.

Bu ihtiyaç şekli işyeri rekreasyonunun sosyal fayda sağlaması açısından benzerlik taşımaktadır. Genel olarak kurum ve başarının çalışanlar üstünde motivasyon kaynağı olduğu yargısına varılmıştır.

1.6.Alanda Yapılan Araştırmalar

Tablo 3: Alanda Yapılan Araştırmalar

Çalışmanın Adı	Yılı	Örneklem	Bulgular	Sonuçlar
Socket H. Maka L. B. A Confirmatory Factor Analysis Of IS Employee Motivation and Retention	2001	Araştırmaya katılan çalışanların 130 anketten 118 tanesi kullanılabilir veridir. 12 tanesi kullanılmamıştır.	Gözlem sonucu tükenmişlikle sadakat arasında negatif korelasyon vardır. Ciro ve tükenmişlik yüksek bir korelasyon yoktur.	İş yerindeki çalışan motivasyonu ile iş tatmini, sadakat, tükenmişlik ve iş memnuniyeti arasında ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bunun ciro hedeflerini etkilediği görülmüştür.
Ömür B. Rekreasyon Yönetiminde Rekreasyon Programının Yönetel Süreçlerinin Değerlendirilmesi	2006	Düzce-Akçakoca Festivalinde rekreasyon programında görev alan 4 yönetici, 13 komite başkanı ve 1 komite üyesi toplam 18 katılımcı bu araştırmanın örneklemi oluşturmuştur.	İlçede, , etkinliklerin yenilenmesi ve çeşitliliği sağlanarak, özel kuruluşlar sponsorluğa özendirilmiş festival programına on yıldır süreklilik kazandırılmıştır.	Ekonomik ve tarımsal gelişim ve festival programının gelişimi (sürekliliği)““yasam kalitesinin artırılması, kültürel katkı, sosyal katkı ve festivalin içselleştirilmesi olarak ortaya çıkmıştır.
Sarıbaş, R. Eğirdir Bahçe Kùltürleri Araştırma Enstitüsü Çalışanlarının Rekreasyonel Eğilim ve Taleplerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Çalışma	2010	Eğirdir bahçe kùltürleri araştırma enstitüsü kamusal alanda çalışan 112 personel katılmıştır.	Enstitü çalışanlarının gün içinde ve hafta sonlarında yeterli boş zamana sahip olduğu ve rekreasyonel etkinliklerin kendilerine sağlayacağı katkıların bilincinde oldukları bulgusuna varılmıştır.	Denekler en çok aileleriyle birlikte olmak, dinlenmek ve iş stresinden kurtulmak için rekreasyonel etkinlikleri tercih etmektedir. Deneklerin genellikle haftada bir, 15 günde bir ve ayda bir rekreasyonel etkinliklere katıldıkları sonucu tespit edilmiştir.
Bruton M. ve arkadaşları, A Case Study of a Workplace Recreation-based Physical Activity Program	2012	Araştırma iş yerindeki 25 çalışanın katılımıyla gerçekleşmiştir.	Liderlik bağlılık ve sosyal destek ve kısıtlayıcılardan kurtulmak için 3 temaya ulaşılmıştır. Liderlik, sorumluluk paylaşımı için önemli olduğu ve kısıtlılıklar iş sorumlulukları ve fiziksel alan kısıtlılığına bağlı olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır.	İş yerindeki rekreasyon planlama aktivitelerinde sosyal bağlılığı liderliğin sosyal desteğin etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Gitari W. J. Ve Mokoya O. S. Effects of Workplace Recreation on Employee Performance The Case of Kenya Utalii College	2012	Çalışma 162 çalışandan 81 'i alınarak katılımcıların bir tabakalı örneklem grubunu kapsamaktadır.	Rekreasyonel etkinlikler çalışanların stresini azalttığı ve konsantrasyonu arttırdığı, güven ve benlik saygısını geliştirdiği, zihnini dinlendirdiği bulgular arasındadır.	Rekreasyonel faaliyetlerin çalışanların performansında önemli bir rol oynadığı, örgütsel bağlılık düzeyini arttırdığı iş tatmini, verimlilik üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.
Mbaabu, M.C. Effect of Workplace Recreation on Employee Wellbeing and Performance: A case of the commission For University Education(CUE). Kenyatta University	2013	Araştırmacı fiziksel aktivite programları, ruh sağlığı programları çalışanların performansı hem iş yeri eğlence programlarının etkisini araştıran çalışmada tanımlayıcı araştırma deseni kullanılmıştır. Örnekleme 66 çalışan dahil olmuştur.	Fiziksel aktivite programlarının iş kalitesi, iş performansını, verimliliği ve motivasyonu arttırdığı bulgusuna varılmıştır.	İşyeri rekreasyonu, fiziksel aktivite, ruh sağlığı ve eğlence çalışanların performans ve refah üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır.
Demir, Ş. Ş., Demir M., Kamu Kesimindeki Yöneticilerin Serbest Zaman Etkinliklerini Algılaması ve Değerlendirmesi	2014	Isparta ve Muğla'da kamu kesimindeki yöneticilerle yapılan yüz yüze görüşmeler sonucunda 165 anket toplanmıştır.	Kamu kurumlarında çalışan bireylerin serbest zaman etkinliklerine katılma eğiliminde “kültürel algılamalar”, “ekonomik algılamalar”, “fiziksel algılamalar” ve zamansal algılamalar” etkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.	Sonuçta kültürel algılamalar, ekonomik algılamalar, fiziksel algılamalar ve zamansal algılamalar olarak belirlenen bağımsız değişkenlerin oluşturduğu faktörlerin bağımlı değişken üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu bulunmuş ve belirlenen tüm hipotezler desteklenmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

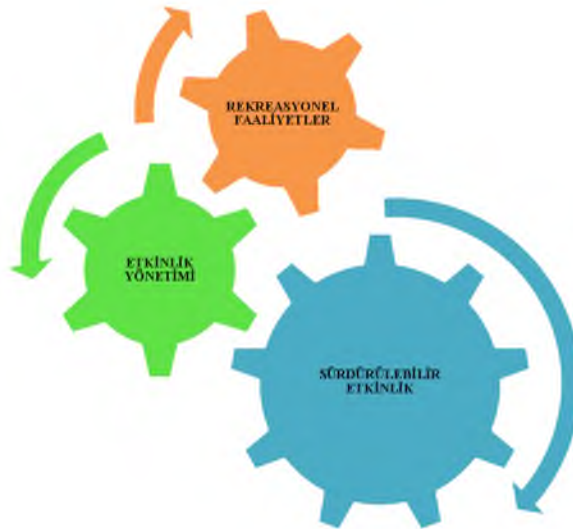
2.YÖNTEM

Bu bölümde sırasıyla araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, katılımcı profilleri, araştırma yapılan alan, araştırmacının rolü, veri toplama ve görüşme formunun hazırlanması, görüşmeler, verilerin çözümlenmesi ve geçerlik ve güvenirlikleri ile ilgili bilgiler yer almıştır.

2.1. Araştırma Modeli

Araştırmada özel sektörlerde etkinlik yönetimi ve etkinliğin sürdürülebilirliği kapsamındaki rekreasyonel faaliyetlerin varlığı incelenmiş ve bu faaliyetlerin çalışanların iş verimliliği, iş kalitesi, iş niteliğini arttırmak ve kendini yenileme arzusunun tatminine yönelik uygulamalara olan katkısı nitel araştırma teknikleri kullanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu yöntem, katılımcıların araştırma konusuna dair düşüncelerini, deneyimlerini, beklentilerini ve önerilerini ortaya çıkarmada etkili olacağı düşünülmüş ve sebebiyle kullanılmıştır.

Şekil 8: Araştırmaya İlişkin Genel Kavramlar



Nitel araştırma; gözlem, görüşme, doküman analizi vb. nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik, nitel bir sürecin izlendiği araştırma çeşidi olarak ifade edilmektedir. Diğer bir açıdan nitel araştırma, kuram oluşturmayı temel alan bir anlayışla sosyal olguları bağlı bulundukları çevre içerisinde araştırmayı ve anlamayı ön planda tutan bir yaklaşımdır. Kuram oluşturmada toplanan verilerden yola çıkarak daha önce bilinmeyen birtakım sonuçları birbiri ile ilişkisi içinde açıklayan bir modelleme çalışması olarak da tanımlanabilir. Bu da araştırmacının esnek olmasını, toplanan verilere göre araştırma sürecini yeniden biçimlendirmesini ve gerek araştırma deseninin oluşmasında gerekse toplanan verilerin analizinde tümevarıma dayalı bir yaklaşım izlemesini gerektirir (Yıldırım ve Şimşek, 2005: 45–46).

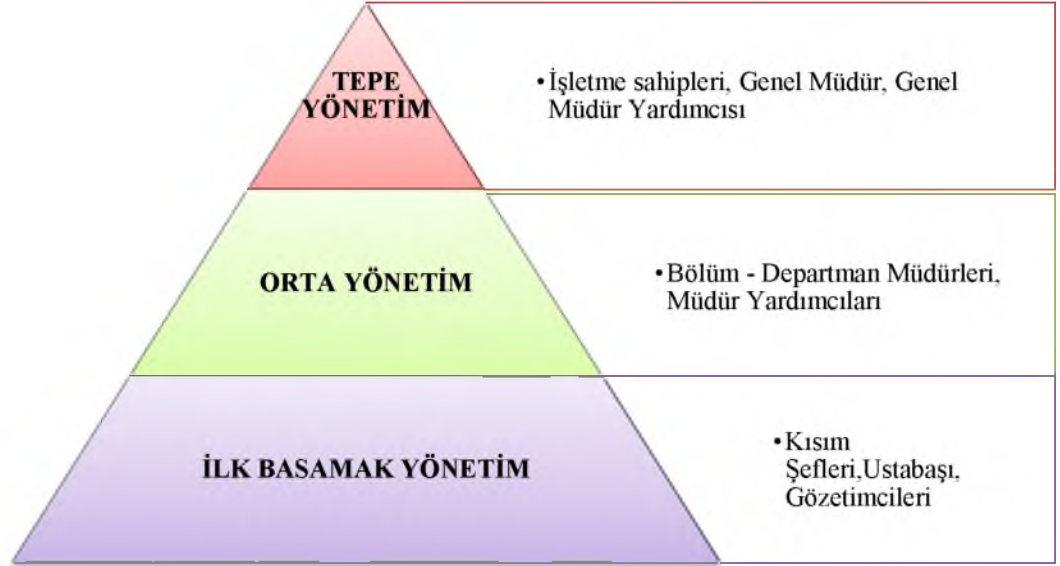
Bu çalışmanın araştırma desenini “fenomenoloji (olgu bilim)” yaklaşımı oluşturmaktadır. Akturan ve Baş (2013: 33), Yıldırım ve Şimşek (2010: 76), Yaman (2010: 549)’a göre, fenomenoloji deseni aslında farkında olduğumuz fakat derinlemesine bir görüş sahibi olmadığımız olgulara odaklanmak olarak tanımlanmaktadır. Bu araştırmada fenomenoloji deseni, özellikle uzun süre masa başı görevinde çalışan özel sektör telekomünikasyon şirketi çalışanlarının fiziksel, zihinsel ve sosyolojik ihtiyaçları açısından ihtiyaç rekreasyonel faaliyetlere ilişkin sürdürülebilir nitelikte etkinlik yönetimine gereksinim duyulduğu olgusundan hareketle tercih edilmiştir.

2.2. Çalışma Grubu (Katılımcılar)

Araştırmanın çalışma grubunu Mayıs – Haziran 2015 tarihleri arasında, İzmir ilindeki özel sektör telekomünikasyon üst düzey şirket yönetici ve müdürleri oluşturmaktadır. Bu kişiler konuyla yakından ilgilenen ve karar-verici pozisyonunda bulunan şahıslar olmaları nedeniyle örnekleme oluşturmuşlardır. Örneklemin seçilmesinde ise iz sürme yöntemi (tracer) kullanılmıştır. İz sürme yönteminde belirlenen dokümanlar, anahtar katılımcıları ortaya çıkarmayı ve bilgi kaynağı oluşturmayı amaçlamaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2011: 149). Tracer çalışmaları hem veri toplama, hem de örneklemin güvenilirliğini sağlamaya yöneliktir. Bu yöntem bazı etiketlerin yardımıyla belirli bir zaman diliminde ve ilgili grupların üzerinde örgütsel süreçlerin tanımlanması metodudur. Bilgiye ulaşmaya yardımcı

olacak kaynaklar belirlendikten sonra anketler ve mülakatlar gibi farklı veri toplama yöntemi kullanılabilir (Yüksek vd., 2006: 24). Bu araştırmada veriler görüşme formu yöntemi ile katılımcılardan elde edilmiştir.

Şekil 9: Yönetim Piramidi (<http://notoku.com/yonetim-piramidi/>)



Bu araştırmada, katılımcı seçiminde sürdürülebilir etkinlik yönetim anlayışını özel sektör rekreasyonel faaliyetlerin durumunu en iyi şekilde aktarabilmesi amacıyla, örneklem seçiminde “amaçlı örnekleme” yöntemlerinden “kolay ulaşılabilir durum örnekleme” (convenience sampling) yöntemi kullanılmıştır. Yıldırım ve Şimşek (2013:141) ‘e göre; “Bu araştırma yöntemi erişilebilirliğinin kolay olmasında ötürü araştırmaya hız ve pratiklik katar”. Araştırmada özel sektör şirket yöneticilerinin seçilmesinin sebebi; özellikle masa başında çalışan hareketsiz bireylerin gün boyu fiziksel aktiviteden uzak kalmaları ve motivasyonlarının sağlamada çalışmalar yapılması, yapılan çalışmaların sürdürülebilirliğinin sağlanması ve bilinçlenme konusunda yöneticilerin etkin rol oynayan yetkilerinin olmasındandır.

2.2.1. Katılımcıların Profilleri

Mayıs – Haziran 2015 tarihleri arasında, İzmir ilindeki 4 büyük telekomünikasyon özel sektör yönetici ve müdürlerinden oluşan 23 katılımcı ile ilgili kişisel bilgiler Tablo 4’de yer almaktadır.

Tablo 4: Katılımcıların Kişisel Bilgileri

No						
V 1	49	E	LİSANS	EVLİ	MÜDÜR	8
V 2	41	E	LİSANS	EVLİ	MÜDÜR	17
V 3	38	E	Y.LİSANS	EVLİ	YÖNETİCİ	15
Z 4	35	E	LİSANS	EVLİ	YÖNETİCİ	5
X 5	36	E	LİSANS	EVLİ	MÜDÜR	10
X 6	32	E	LİSANS	BEKÂR	MÜDÜR	7
Z 7	26	E	LİSANS	BEKÂR	MÜDÜR	4
Z 8	39	E	LİSANS	EVLİ	MÜDÜR	7
Z 9	30	K	LİSANS	EVLİ	MÜDÜR	10
Z 10	37	E	Y. LİSANS	EVLİ	MÜDÜR	15
Z 11	39	E	LİSANS	EVLİ	MÜDÜR	16
Z 12	37	E	Y.LİSANS	EVLİ	MÜDÜR	12
Z 13	38	K	LİSANS	EVLİ	MÜDÜR	17
Z 14	41	K	LİSANS	EVLİ	MÜDÜR	22
Z 15	43	E	Y. LİSANS	EVLİ	MÜDÜR	23
Z 16	34	E	Y.LİSANS	EVLİ	MÜDÜR	6
Z 17	52	E	LİSANS	EVLİ	MÜDÜR	27
Y 18	41	E	LİSANS	EVLİ	MÜDÜR	19
Y 19	44	E	Y. LİSANS	EVLİ	MÜDÜR	22
Y 20	41	E	LİSANS	EVLİ	MÜDÜR	15
V 21	27	E	LİSANS	BEKÂR	YÖNETİCİ	1
Z 22	33	E	LİSANS	EVLİ	MÜDÜR	7
Z 23	43	E	LİSANS	EVLİ	MÜDÜR	12

İzmir ilindeki 4 büyük telekomünikasyon şirketi araştırma etiği açısından “X, V, Y, Z” şeklinde kodlanmıştır.

“X” Şirketi 22 yıldır Türkiye’de hizmet veren bir telekomünikasyon şirketi olup, 30.000 in üzerinde şirket çalışanı bulunmaktadır. X Sosyal Aktivite Grubu adı altında her yaklaşık 365 aktivite düzenlemektedirler. Yurt dışı ve yurt içi geziler, partiler, fotoğraf ve tiyatro kursları, spor turnuvaları, konser ve gösteriler, trekking ve kamp aktiviteleri, sinema/ şarkı /dans/ film yarışmaları, spor ve hobi gibi kurslar bu aktiviteler arasında yer almaktadır.

“V” Şirketi 12 yıllık bir şirkettir. 2000’e yakın çalışanı bulunmaktadır. Vizyonu doğrultusunda gerçekleştirdiği çalışmaları, uluslararası düzeyde en itibarlı kurum olarak kabul edilen Global Reporting Initiative’den (GRI) aldığı Sürdürülebilirlik Raporu ile onaylı hale getirirken, Amerikan LEED Gold Sertifikasını da almaya hak kazanarak; Türkiye’de telekomünikasyon sektöründe bu sertifikaya sahip ilk ve tek şirkettir. Çalışanlar arasındaki iletişimi artırmak, takım ruhunu güçlendirmek, ekip başarılarını kutlamak amacıyla etkinlikler gerçekleştirmektedir. Motivasyon amaçlı yeni yıl partisi, grup yemekleri, happyhour, brunch gibi farklı organizasyonlarda bir araya gelerek vakit geçirilmektedir. Fotoğraf sergileri, geziler, yelken eğitimleri, yaşam sanatı seminerleri, futbol, basketbol, voleybol, yelken vb. alanlarda spor turnuvaları, “V” şirketinin sosyal kulüplerinde gerçekleştirilmektedir.

“Y” Şirketi Sürdürülebilirlik yönetimi ve raporlama çalışmalarını yürüten ve 15 yıllık geçmişi olan bir şirkettir. Türkiye’de yaklaşık 3.300’ü aşkın çalışan kadrosu, 1.200’ü aşkın perakende mağazası ve ekosisteminde bulunan 43.000 paydaşı ile faaliyet göstermektedir. Şirket, Global İş Sağlığı ve Güvenliği İlkeleri doğrultusunda çalışanlarının fiziksel aktivite, spor gibi yaşam tarzını arttırmayı hedefleyen bir politikası bulunmaktadır.

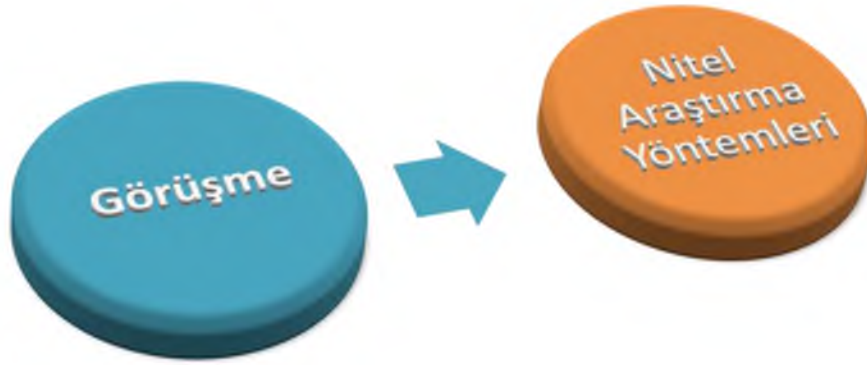
“Z” şirketi 175 yıllık köklü bir geçmişe sahip olan Türkiye’nin en büyük entegre telekomünikasyon şirketidir. Ortalama 35.000 çalışan ile hizmet vermektedir. Şirket sportif aktivitelerin kurumsal bir yapılanma ve ilkeler doğrultusunda yürütmektedir.

2.3. Veri Toplama

Nitel araştırmada toplanan veriler gözlem notları, görüşme kayıtları, dokümanlar, resimler, grafik sunumlar vb. olmak üzere çeşitlilik gösterebilmekle birlikte nitel araştırmalarda en sık kullanılan veri toplama yöntemi görüşmedir (Yıldırım ve Şimşek: 2013: 46-47).

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak, “görüşme” yaklaşımı ve bu yaklaşımda “görüşme formu yöntemi” kullanılmıştır.

Şekil 10: Araştırmada Kullanılan Nitel Veri Toplama Yöntemleri



2.3.1. Görüşme

Görüşme yönteminde hedef, görüşmeci ile görüşülen arasında bilgi alışverişi sürecini gerçekleştirebilmektir (McKenna 1994: 48). Pehlivan (1999: 182)’ a göre görüşme, “amaçlı söyleşi” olarak tanımlanmaktadır. Görüşme farklı araştırma konu ve yöntemlerinde dolayı kendi içinde türlerine ayrılmaktadır.

Patton (1987) ‘a göre üç tür görüşme yöntemi vardır;

1. **Sohbet tarzı görüşme;** sorular etkileşimin doğal akışı içinde sorulur ve görüşülen kişi kendisiyle görüşme yapıldığını farkında değildir. Önceden belirlenmiş sorular yoktur, sorular anlık akış içinde gelişir. Konuşmanın nereye gideceği önceden kestirilemeyebilir.
2. **Görüşme formu yaklaşımı;** görüşmeci konuya veya alana özel, önceden hazırladığı sorulara bağlı kalarak sorularını sorar. Ayrıca ayrıntılı bilgiye sahip olabilmek için ek sorular sorma özgürlüğüne sahiptir. Görüşmeci cümle yapısını ve sırasını değiştirebileceği gibi soruları belli bir öncelik sıralamaya koyması gerekmez.
3. **Standartlaştırılmış açık uçlu görüşme tarzı;** dikkatlice yazılmış ve belli bir sıraya konmuş bir dizi sorudan oluşmaktadır. Her görüşülen bireye bu sorular

aynı tarz ve sırada sorulur. Diğer iki yaklaşıma göre esneklik bu yöntemde sınırlandırılmıştır. (aktaran Yıldırım ve Şimşek: 2013:149-151).

Farklı bireylerden daha sistematik ve karşılaştırılabilir bilgi elde etmek adına görüşme türleri içinden, “görüşme formu yaklaşımı” seçilmiştir. Araştırmada kullanılan görüşme formu, katılımcıların kişisel bilgi formu ve araştırma konusu ile ilgili hazırlanan sorular olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır (Ek: 3).

Kişisel Bilgi Formu ve görüşme soruları, araştırmacı ve alanında ve nitel araştırma yönteminde deneyimli kişiler tarafından oluşturulmuştur.

Görüşme yapılan katılımcılara önceden hazırlanmış olan gönüllü onam formu doldurtulmuştur. Bu form ile katılımcıların görüşme yapılabilmesi için yeterli bilgi ve donanımına sahip olduğunun belirlenmesi ve çalışmaya katılma olurunun alınması hedeflenmektedir (Ek: 2).

Araştırmada, araştırmacı tarafından katılımcılar ile ön görüşme yapılmış, ön görüşmede, araştırma hakkında gerekli bilgiler verilmiş ve yüz yüze görüşme için randevu alınmıştır. Gönüllü katılım gösteren 23 üst düzey yöneticiye önceden hazırlanmış olan 3 soru sorulmuştur.

Görüşme ortamı katılımcıya uygun yerde araştırmacı tarafından belirlenmiştir. Rekreatif faaliyetler, etkinlikler, sürdürülebilir etkinlik ve iş yeri rekreatifliğiyle ilgili detaylı görüş ve düşüncelerini öğrenmek adına katılımcılara sorular yöneltilmiştir. Görüşme süreleri 5 ile 20 dakika arasında değişmektedir. Yapılan görüşmeler ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmıştır. Uygulama süresince ses kayıt işlemleri araştırmacı tarafından yapılmıştır. Bu durum için katılımcıya görüşmenin kendi izni ile gerçekleştiğini ve görüşmenin kayıt altına alınmasında bir sakınca olmadığını belirten bir izin kâğıdı imzalatılmıştır (Ek: 4).

Ses kayıt cihazına kaydedilmiş görüşmeler araştırmacı tarafından deşifre edilerek bilgisayar ortamında düz yazı haline getirilmiştir ve araştırmacının yanı sıra danışmanı ile birlikte tekrar kontrol edilerek hata olmaması sağlanmıştır. Verilerin analiz edilmesini sağlamak amacıyla görüşme verileri, araştırmacı ve araştırma konusu üzerinde bilgi sahibi olan iki kişi tarafından birbirlerinden bağımsız olarak incelenmiş, ortaya çıkan bilgilerin tema ve alt temalarına bakılarak kodlamalar oluşturulmuştur.

Araştırma Soruları

4. Yönetici konumunda olduğunuz şirkette yapılan rekreasyonel faaliyetler nelerdir?
5. Şirket çalışanlarına uygulanan rekreasyonel faaliyetlerdeki kazanımlar nelerdir?
6. Uygulanan rekreasyonel etkinliklerin sürdürülebilirliğini sağlamakla ilgili çalışmalarınız nelerdir? Sizce bu etkinliklerin sürdürülebilir olması ne tür kazanımlar sağlar?

2.4. Araştırma Yapılan Alan

Araştırma süresince yapılan görüşmeler, Mayıs- Haziran 2015 tarihleri arasında, İzmir ili telekomünikasyon şirket yöneticilerinin gönüllü katılım sağladıkları, katılımcıların uygun oldukları zaman diliminde, sessiz ve dikkat dağıtmayacak, elverişli boş alanlarda yapılmıştır. Bu alanlar; yönetici ofis veya odaları, şirket içi toplantı salonları, şirket için dinlenme alanları içinde yer almıştır.

Araştırma süresince yapılan kişisel bilgi formunun cevaplandırılması ve görüşmelerin ses kayıt cihazına alınmasına dair sakınca olmadığını onaylayan izin yazısı, gönüllü onay formu katılımcıların şahıslarından alınmıştır (Ek:2). Katılımcılar kendileri için uygun oldukları zaman ve yerde anket formunu doldurmuşlar ve görüşmeyi gerçekleştirmişlerdir. Gerekli görülen hallerde katılımcılara tekrar ulaşılmış ve görüşlerine başvurulmuştur.

2.5. Araştırmacının Rolü

Araştırmacı Celal Bayar Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Spor Yöneticiliği Bölümü mezunudur. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Rekreasyon Ana Bilim Dalında yüksek lisans eğitimini sürdürmektedir.

Araştırmacı bu çalışmada, katılımcılarla yüz yüze görüşme için randevu almış ve görüşme yaptığı katılımcılardan yazılı olarak izin almıştır. Araştırmacının, çalışma konusu ile ilgili olarak yer aldığı “aktif katılımcı” konumunun araştırmacıyı nitel çalışma sürecinin doğal bir parçası haline getirdiği ve görüşme yönteminin verimli olarak uygulanmasını ve analiz edilmesinin sağladığı düşünülmektedir.

Araştırmacı süreç boyunca özen içerisinde aşağıdaki rol ve davranışları gerçekleştirmeye çalışmıştır:

- Araştırmacı olarak katılımcıların araştırma konusuna ilişkin düşünce, algı ve beklentilerini somutlaştırmaya çalışmıştır.
- Araştırmacı, alanda veri toplamak için; iletişim için empati kurmaya, sosyal becerilerini kullanmaya çalışarak yönetim stratejilerini gerçekleştirmeye çalışmıştır.
- Araştırmacı, araştırma problemine ilişkin olay ve olguları çok yönlü ve bir bütün içerisinde bir yaklaşımla görmüş ve ifade etmeye özengöstermiştir.

2.6.Verilerin Analizi

Katılımcılardan elde edilen veriler nitel araştırma yöntemleri kapsamında Nvivo 11 Pro for Windows programıyla analiz edilmiş ve kodlanmıştır. Nitel veri analizleri nicel veri analizlerinden farklı yapılanmaktadır. Nitel veri analizi yapan araştırmacı, alandan toplamış olduğu veriler dâhilinde ortaya çıkardığı değişkenleri keşfetmeye çabalamaktadır.

Araştırmada, verilerin anlaşılır bir biçimde çözümlenmesi, neden sonuç ilişkilerinin irdelenerek birtakım sonuçlara ulaşılması ve bulguların yorumlanması için nitel analiz yöntemlerinden “betimsel analiz” yöntemi kullanılmıştır. Daha sonrasında verilerin tanımlanması, birbirine benzeyen verilerin belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilmesi ve verilerin içinde saklı olabilecek gerçeklerin ortaya çıkarılması için “içerik analizi” yöntemi ile analiz desteklenmiştir. İçerik analizi yönteminde “tümevarım” analiz yaklaşımı kullanılmıştır (Kishore, Agrawaland Rao, 2005:48; Milesand Huberman, 1994:45; Yıldırım ve Şimsek, 2013:141).

Betimsel analiz yönteminde, elde edilen veriler, ortaya çıkan temalar altında özetlenmiş ve yorumlanmıştır. Veriler araştırma sorularına göre sınıflandırılabileceği gibi, veri toplama aşamalarında (gözlem ya da mülakat) elde edilen ön bilgiler ışığında da düzenlenebilir. Bu analiz türünde, veri kaynaklarından bazı alıntılar yapmak çalışmanın güvenilirliğini arttıracak gibi, çarpıcı görüşlerin yansıtılması da sağlanmış olacaktır. Bu analizin amacı, ham haldeki verilerin okuyucuların anlayabileceği ve isterlerse kullanabileceği bir şekle sokulmasıdır.

Bu amaçla betimsel analizin aşamaları şu şekilde özetlenebilir:

- Betimsel analiz için bir çerçeve oluşturma,
- Tematik çerçeveye göre verilerin işlenmesi,
- Bulguların tanımlanması,
- Bulguların yorumlanması (Altunışık vd., 2004: 234).

İçerik analizi yönteminin temel amacı ise, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Bu bağlamda, betimsel analizde özetlenen ve yorumlanan veriler, içerik analizinde daha da derin bir işleme tabi tutulur ve betimsel bir yaklaşımla fark edilemeyen kavram ve temalar bu analiz sonucu keşfedilebilir.

Bu temel amaç çerçevesinde, içerik analizinin yapılışında dört aşama izlenmektedir; Verilerin kodlanması, temaların bulunması, kodların ve temaların düzenlenmesi ve bulguların tanımlanması ve yorumlanmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2005: 227–228).

İçerik analizinde yönteminde tımdengelim ya da tümevarım yöntemleri kullanılabilir. Bu yöntemlerden hangisinin kullanılabileceği araştırmanın amacına bağlıdır. Eğer araştırılan olgu hakkında yeterince edinilmiş bilgi yoksa tümevarım yöntemi önerilmektedir (Elo ve Kyngas, 2008: 109- 111). Araştırmada iş yeri rekreasyonu faaliyetlerine ilişkin özellikle Türkiye’de yapılandırılmış bir veri dizisi olmaması nedeni ile araştırma analiz yöntemi olarak tümevarım yöntemi tercih edilmiştir.

Bilgisayar ortamında düz yazı haline getirilen ses kayıt cihazı görüşme deşifreleri bilgisayar destekli Nvivo 11 Pro for Windows programı aracılığı ile kodlanmıştır. Ayrıca alanında uzman 2 kişi tarafından da kodlanan verilerin birbiriyle örtüşen temaları gruplandırılmıştır.

Nitel verilerin çözümlenmesinde, görüşme yapılan katılımcılar “K1, K2, ..., K23” şeklinde kodlanmıştır. Katılımcı profili ile ilgili bilgiler Tablo 4’de verilmiştir.

Bunun yanı sıra güvenilirliği artırma sürecinde;“araştırma da iki veya daha fazla kollayıcının yaptığı değerlendirmeler arasındaki tutarlılığı” belirlemek için Cohen’in “*Kappa istatistiği*” kullanılmıştır. Kappa katsayısı (Cohen’s Kapa Coefficient) kategorik değişkenlerin, değerleyici uyumunu ölçmek için kullanılan istatistiksel bir ölçümdür (Kılıç: 2009: 49). Araştırma da görüş birliği ve görüş ayrılığı tespit edilen kodlar Cohen Kappa formülüne aktararak hesaplanmıştır.

$$k = \frac{\text{gözlenen uyumluluk} - \text{tesadüfi uyumluluk}}{1 - \text{tesadüfi uyumluluk}}$$

P_o ; gözlenen uyumluluk oranı ve P_e ; rastgele beklenen uyumluluk oranını temsil etmek üzere sembol olarak aşağıdaki gibidir.

$$\kappa = p_0 - p_e$$

Landis ve Koch uyumun derecesini elde edilen kappa katsayısı 0.20'ye eşit yada küçük ise “zayıf uyum”, 0.21-0.40 aralığında ise “Ortanın altında uyum”, 0.41-0.60 aralığında ise “Orta düzeyde uyum”, 0.61-0.80 aralığında ise “İyi düzeyde uyum” ve 0.81-1.00 aralığında ise “Çok iyi düzeyde uyum” olarak tanımlamaktadır (Gözükara, Bağ ve ark. 2010: 48). Araştırmada; Kodlayıcılar arasındaki uyum olarak güvenirlik hesaplaması sonucunda $r = 0.84$ bulunmuştur. Bu nedenle hesaplanan değerler, puanlayıcılar arasında çok iyi düzeyde uyum olduğunu göstermektedir.

2.7. Geçerlilik ve Güvenirlik

Nitel araştırma alanında yapılan tanımlamalara göre geçerlik; “ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı özelliği başka diğer özelliklere karıştırmadan doğru ölçmesi ile ilgilenmesi ve geliştirilme amacına uygun bir şekilde hizmet etmesi” olarak ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2007; Yılmaz, 2012).

Güvenirlik ise ölçme aracının kararlı bir şekilde hedeflenen ölçmesi ve de katılımcıların test maddelerine verdikleri cevaplardaki tutarlılığı olarak açıklanmaktadır (Karataş, 2015: 76; Büyüköztürk 2007).

2.7.1. Geçerlik

“Araştırmacının araştırdığı olguyu, tüm açıklığı ile olduğunu yansız olarak aktarması” anlamına gelen nitel araştırmada geçerlik sağlama çalışmaları iç ve dış geçerliğe ilişkin bazı yükümlülükleri yerine getirme ile ilgili olmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013: 199-203).

Bu bağlamda araştırmacı;

İç geçerliği sağlama sürecinde aşağıdaki unsurları gerçekleştirmeye çalışmıştır:

- “Araştırma bulguları, ortama bağlı kalınarak anlamlı bir şekilde tanımlanmıştır”.
- “Elde edilen bulgular daha önceden oluşturulmuş olan kuram ile uyumludur”.
- “Bulgular hem ses kayıt cihazı ile hem de kısa notlar tutulmak suretiyle denetlenmiş ve bir bütün olması sağlanmıştır”.

Dış geçerliği sağlama sürecinde aşağıdaki unsurları gerçekleştirmeye çalışmıştır:

- “Araştırma olası genellemelere ışık tutacak şekilde kapsamlı tanımlanmıştır”.
- “Araştırma sonuçları, araştırma sorusu ile ilgili var olan kuramlarla tutarlıdır”.
- “Araştırma bulguları başka araştırmalar ile ve benzer nitelikteki ortamlarda test edilebilir şekilde tanımlanmıştır”.

2.7.2. Güvenirlik

İnsan davranışlarının durağan olmayan, değişken bir yapıya sahip olması nedeniyle sosyal araştırmalarda araştırmanın benzer gruplarda dahi tekrarlanması oldukça güç bir sonuçtur. Bu durumun en aza indirilmesi ve araştırmanın iç ve dış güvenirliliğinin sağlanabilmesi için araştırmacı tarafından aşağıdaki unsurlar gerçekleştirilmiştir.

İç güvenirliliği sağlama sürecinde aşağıdaki unsurları gerçekleştirmeye çalışmıştır:

- “Araştırmada elde edilen (ses kayıtları ve araştırmacı notları ile desteklenmiş) verilerden doğrudan alıntılar yapılarak betimleme ve temalandırma gerçekleştirilmiştir”.
- “Araştırma verilerinin kodlanmasında birden fazla araştırmacı kodlama yapmış ve bu kodlamalardaki uyumun *Kappa istatistiği* ile güvenirliliği kontrol edilmiştir.

Dış güvenilirliği sağlama sürecinde aşağıdaki unsurları gerçekleştirmeye çalışmıştır:

- “Araştırma soruları ilgili kavramsal çerçeve hazırlandıktan sonra açık bir şekilde ifade edilmiştir”.
- “Araştırma da veri kaynağı olan katılımcılar açık bir şekilde tanımlanmıştır”.
- “Araştırma sonuçlarına ilişkin süreç ve yöntemler aşamalı olarak açıklanmıştır”.
- “Araştırmada elde edilen ham veriler diğer araştırmacıların ulaşabileceği bir şekilde dosyalanmıştır”.
- “Araştırmada, araştırmacı katılımcılarla yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiş ve gerekli açıklamaları yaparak ilgili konulara odaklanmalarını sağlamıştır”.

2.8. Araştırma Etiği

Bu araştırma sürecinde ana etik ilkelerin gerçekleştirilmesine özen ve önem gösterilmiştir. Araştırmanın yapılabilmesi için öncelikle Sosyal Bilimler Etik Kurulundan “Etik Kurul Onayı” alınmıştır (EK: 1). Bu doğrultuda;

- *Bilinçli onay*: Araştırmacılara çalışma başlangıcında çalışmaya gönüllü olarak katılmalarına ilişkin “Gönüllü Onam Formu” doldurtulmuştur.
- *Gizlilik, özel hayata saygı ve zarar vermeme*: Katılımcıların kişisel bilgileri gizli tutulmuş ve deşifre edilmemiştir. Görüşmelerin kayıt altına alınabilmesi için katılımcılardan “ses kayıt cihazı kullanma izin belgesi” alınmıştır.
- *Aldatmama, yanıltmama ve verilere sadık kalma*: Katılımcılardan elde edilen veriler araştırmada açık-seçik ifade edilmiş ve verilerin ham şekillerine ulaşım imkânı sunulmuştur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR

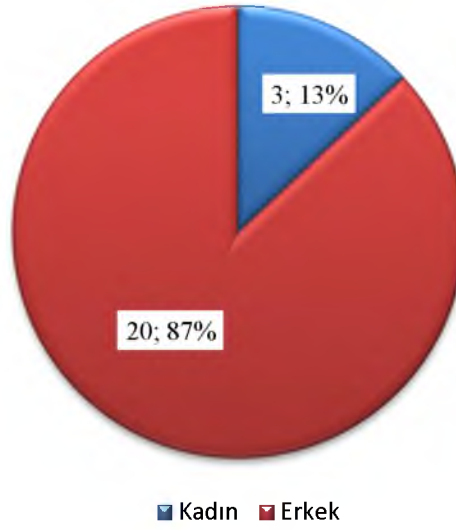
Bu bölümde; Rekreatyonel etkinlikler “Sürdürülebilir Etkinlik Yönetimi” anlayışında incelenmiş ve elde edilen verilerin analizi sunulmuştur. Bulgular; demografik özelliklere ilişkin bulgular, işyerinde rekreatyonel etkinliklerin uygulanmasına ilişkin yönetici görüşleri, işyerinde rekreatyonel etkinliklere katılım sonucunda elde edilen kazanımlarına ilişkin yönetici görüşleri ve işyeri rekreatyonel etkinliklerinin “sürdürülebilir etkinlik yönetim” anlayışına ilişkin yönetici görüşleri başlıkları altında sunulmuştur.

3.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Bu bölümde nitel araştırma katılımcılarının demografik özellikleriyle ilgili bulguların yüzde ve frekans dağılımları, grafikler halinde sunulmuştur(Grafik 1,2,3; Tablo 5, 6.).

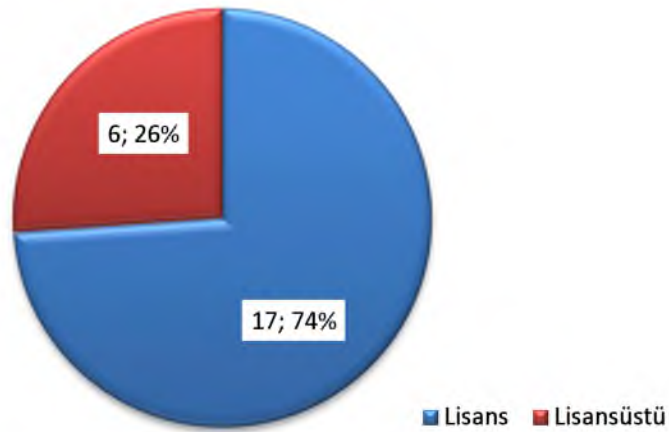
Araştırmada, İzmir ili telekomünikasyon şirketlerinde görev yapan yönetici/müdürlerin yaş ortalaması $38,0870 \pm 6,25$ 'dir. Yönetici/müdürlerin çalışma süreleri ortalaması $12,91 \pm 6,86$ 'dır.

Grafik 1: Katılımcıların Cinsiyete Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları



Grafik 1’de de görüldüğü üzere, katılımcılarını %87’si (n=20) erkek olup, %13’ü (n=3) kadın yöneticiler oluşmaktadır.

Grafik 2: Katılımcıların Eğitim Düzeylerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları



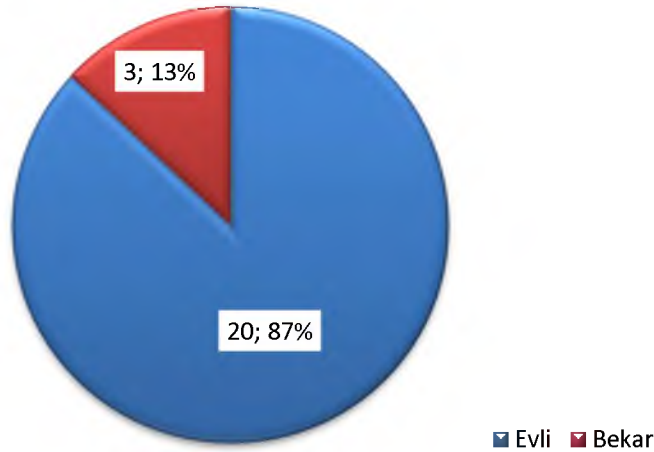
Grafik 2’de katılımcıların eğitim düzeylerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Katılımcıların % 74’ü lisans (n=17), %26’sı (n=6) lisansüstü öğrenim gördüğü belirtilmiştir. Bu araştırmadaki katılımcıların çoğunun lisans mezunu olduğu bulgusuna varılmıştır.

Tablo 5: Katılımcıların Cinsiyet ve Eğitim Düzeylerine İlişkin Frekans Dağılımları

		Eğitim		TOPLAM
		Lisans	Lisansüstü	
Cinsiyet	Kadın	3	0	3
	Erkek	14	6	20
Toplam		17	6	23

Tablo 5’te de katılımcıların cinsiyet ve eğitim düzeylerine ilişkin frekans dağılımlarına yer verilmiştir. Buna göre katılımcılarda (n= 3) lisansüstü eğitim alan kadın yönetici yoktur. Erkek katılımcılarda ise lisans eğitimi alan yöneticiler (n=17), lisansüstü eğitim alan yöneticilerden (n=6) fazladır.

Grafik 3: Katılımcıların Medeni Durumlarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları



Grafik 3 ‘te katılımcıların medeni durumlarına ilişkin frekans ve yüzde dağılımları incelendiğinde yöneticilerin % 87’si (n = 20) evli, % 13’ü (n= 3) bekâr olduğu bulgusuna varılmıştır.

Tablo 6: Katılımcıların demografik sorulara ilişkin frekans ve yüzde dağılımı

SORULAR		F	%
Daha önce hiç spor yaptınız mı?	Evet	20	% 87
	Hayır	3	% 13
	Toplam	23	%100
Daha önce herhangi bir etkinliğe katıldınız mı?	Evet	22	% 95,7
	Hayır	1	%4,3
	Toplam	23	%100
Ailenizde veya çevrenizde bu etkinliklere katılan var mı?	Evet	18	%78,3
	Hayır	5	%21,7
	Toplam	23	%100
Bu etkinliklere devam ettiniz mi?	Evet	15	% 65,2
	Hayır	8	% 34,8
	Toplam	23	%100

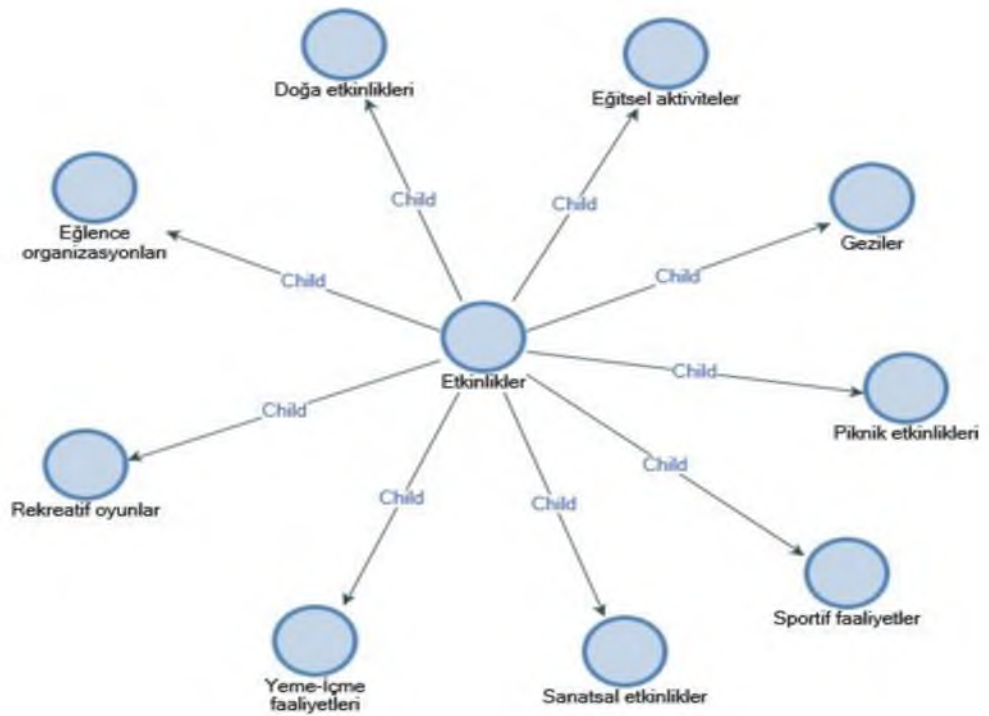
Tablo 6 incelendiğinde katılımcılara daha önce spor yapıp yapmadıkları sorulmuş ve futbol (8), basketbol (6) voleybol (3), atletizm (3), hentbol (2), masa tenisi (3), bisiklet (1), tenis (1) ve eskrim (1) branşlarına katılım gösterdikleri tespit edilmiştir. Diğer taraftan araştırmadaki 3 katılımcının(%13) daha önce hiç spor yapmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 6'ya göre; yöneticilere daha önce katıldıkları etkinliklerin neler olduğu sorulmuş ve bowling, voleybol turnuvası, dayhike, rafting, konser, spor müsabakaları, mangal partisi, halı saha maçı, kahvaltı organizasyonları, iş sağlığı ve güvenliği paneli, eğitim ve seminerler, sosyal sorumluluk projeleri, satranç turnuvaları, piknik, şirket içi organizasyonlar, paintball turnuvası, oryantiring maraton koşuları, bisiklet yarışlarına katılım gösterdikleri bulgusuna ulaşılırken, araştırmadaki 1 katılımcının daha önce hiçbir etkinliğe katılmadığı tespit edilmiştir.

3.2. İş yerinde, Rekreatif Etkinliklerin Uygulanmasına ilişkin Yönetici Görüşleri

Görüşme yöntemi ile elde edilen verilerin analizi sonucunda işletmelerinde var olan rekreatif faaliyetlerine yönelik bulgular Model 1’de sunulmuştur (Soru 1).

Model 1: İş Yeri Tarafından Düzenlenen Rekreatif Etkinlikleri



Katılımcılardan elde edilen verilerin analizi sonucunda özel sektör çalışanlarının katılım sergiledikleri rekreatif etkinlikler; Sportif faaliyetler (*bowling, toplu sporlar, vb.*), Yeme-içme faaliyetleri (*kahvaltı-brunch-akşam yemeği, vb.*), Geziler (*özen yerleri, doğa gezileri, vb.*), rekreatif oyunlar (*halat çekme, geleneksel oyunlar, vb.*), Piknik etkinlikleri, Sanatsal etkinlikler (*tiyatro, sinema, vb.*), Eğitsel aktiviteler (*seminerler, vb.*), ve Eğlence organizasyonları (*festivaller, şenlikler, vb.*) olarak ifade edilmiştir. Bu görüşlere ilişkin bazı ifadeler aşağıda yer verilmiştir. Detaylı ifadeler ise Ek 6’da verilmiştir.

“Şirketimizde lokasyon bazlı yönetici ve çalışanların katıldığı faaliyetler var. Sportif faaliyetler, yemekler, geziler düzenleyebiliyoruz (K1).”

“En çok yaptığımız aktiviteler günübirlik dağ tırmanışlar ve rafting oldu (K4).”

“Hafta sonları doğa yürüyüşü, piknik gezmek olsun çeşitli aktiviteler düzenliyoruz (K8).”

“Örneğin bir basketbol maçı, voleybol maçı, piknikler. Kendi aramızda ayda bir iki ayda bir kahvaltı organizasyonları yapıyoruz (K10).”

“Hafta sonları ayda bir kez motivasyon amaçlı veya hedef geliştirme amaçlı piknik, masa tenis turnuvası, satranç turnuvası, okey gibi çeşitli aktiviteler düzenlenmektedir (K17).”

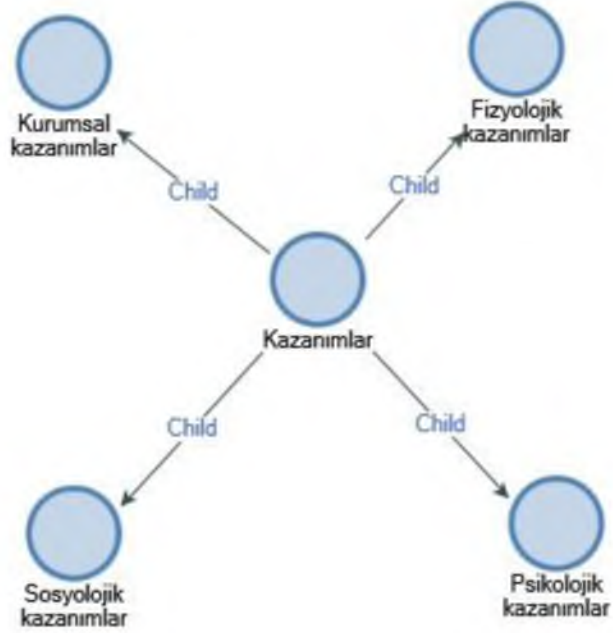
“Piknik organizasyonlar, dönem dönem bowling turnuvaları, halı saha maçları gibi kendi aramızda yaptığımız organizasyonlar var (K20).”

“Şirketler arası festivaline gidiyoruz. Paintball turnuvasına gidiyoruz. Geçen sene yaptığımız kürek yarışı da var (K23).”

3.3. İş Yerinde, Rekreatif Etkinliklere Katılımı Sonucunda Elde Edilen Kazanımlarına İlişkin Yönetici Görüşleri

Yöneticilerden elde edilen verilerin analizi sonucunda işyerinde, rekreatif etkinliklere katılımı sonucunda elde edilen kazanımlara ilişkin dört (4) alt temaya ulaşılmıştır. Bu temalar; fizyolojik kazanımlar, psikolojik kazanımlar, sosyolojik kazanımlar ve kurumsal kazanımlardır (Model 2); (Soru 2).

Model 2: İşyeri Rekreasyon Etkinlikleri Kazanımları



3.3.1. Fizyolojik Kazanımlar:

Yöneticiler, iş yerinde rekreasyonel etkinliklerin fizyolojik kazanımlarına ilişkin görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

“... Bu tarz faaliyetlerin çalışan personele huzur sağladığını iş ortamındaki stresi hafiflettiğini ve sağlıklı olmalarına katkı sağladığını düşünüyorum (K8).”

“... Haftada bir gün hem sahada çalışan arkadaşlarla hem de ofiste çalışan arkadaşlarla sağlıklı olmak için ve takım ruhumu geliştirmek için böyle bir şey planladık (K13).”

3.3.2. Psikolojik Kazanımlar:

Yöneticiler, iş yerinde rekreasyonel etkinliklerin psikolojik kazanımlarına ilişkin görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

“... Özellikle ekip çalışması açısından birbirimiz tanıma, dinleme, birbirimizin gücüne göre kendimizi ayarlama, senkronize olma gibi konularda faydalı olmuştur. Bu tarz aktiviteler senkronizasyonumuzu ve iletişimimizi geliştiriyor. Personel birbirini mail ortamında tanımayı bırakıp yüz yüze iletişime geçmiş oluyor. Önyargılarımızı değiştirebiliyor, kalıplardan çıkıyoruz ve mutlu vakit geçiriyoruz. Keyifli iş anıları oluşuyor (K4).”

“... Bu tarz faaliyetler çalışanlara zihin berraklığı ve iç huzur kazandırıyor (K9).”

3.3.3. Sosyolojik Kazanımlar:

Yöneticiler, işyerinde rekreasyonel etkinliklerin sosyolojik kazanımlara ilişkin görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

“... Bu tarz organizasyonlarla çalışanlar içerisinde iletişim, yardımlaşma, toplumsallaşma ve birlikte çözüm odaklı olma konulardaki etkinliği geliştiriyor (K14).”

“... İnsanların bir araya gelmesi onların motivasyonunu arttırıyor, takım ruhunu, iletişim geliştiriyor (K20).”

3.3.4. Kurumsal Kazanımlar:

Yöneticiler, işyerinde rekreasyonel etkinliklerin kurumsal kazanımlarına ilişkin görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

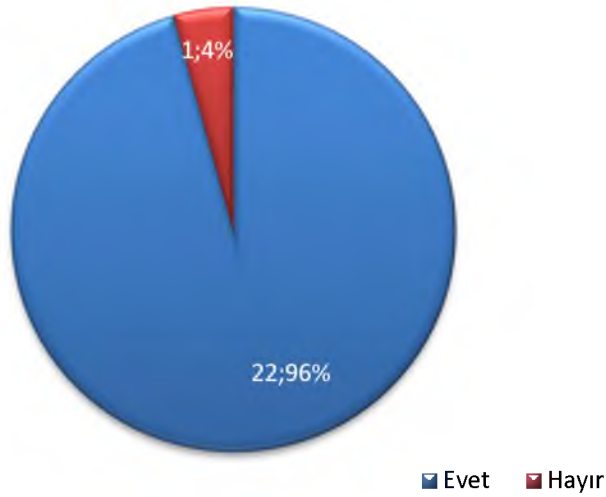
“... Bu faaliyetler öncelikle takım ruhunu geliştiriyor, yöneticiyle çalışan arasındaki bağlılığı arttırıyor, şirkete olan aidiyet duygusunu geliştiriyor, personelin kendini değerli hissetmesini sağlıyor (K1).”

“... Bu tarz aktiviteler şirket çalışanları arasındaki birlikteliği kuvvetlendiriyor. Bununla birlikte daha iyi motive oluyoruz ve şirkete olan aidiyet duygusu gelişiyor (K5).”

3.4. Sürdürülebilir Etkinlik Yönetimine İlişkin Yönetici Görüşleri

Görüşme yöntemi ile elde edilen verilerin analizi sonucunda işletme yöneticilerinin %96'sı (n=22) sürdürülebilir etkinlik yönetimine olan ihtiyacı konusunda olumlu cevap verirken, sadece %4'ü (n=1) ihtiyaç olmadığı konusunda görüş beyan etmişlerdir (Grafik 4).

Grafik 4:Sürdürülebilir etkinlik yönetimine olan ihtiyaca ilişkin görüşler



“Evet” Cevabına İlişkin Görüşler;

“Bence ihtiyaç vardır. İnsanlar bu konuyla ilgili bilinçlendirilmeli ve yetkili kişiler tarafından organizasyonlar düzenlenmeli uygulanmalıdır (K2).”

“Bu birimin faydası olacağı aşikârdır. Ben üniversite hafta 2-3 gün antrenman yaparken sosyal anlamda etinken, telekomünikasyon sektöründe yoğun çalışma temposundan dolayı bunlar olmadı. Böylelikle fiziksel olarak deformasyona uğradım. Ofis sağlığı adı altında bir alanın çalışana çok katkısı olacaktır bana göre, okul

hayatından iş hayatına geçince maddi gelir artıyor fakat yaşam kalitesi düşürmektedir (K4).”

“Bence bu ihtiyacın varlığı şirketin büyüklüğüne, hizmet verdiği sektöre ve çalışma şekline göre değişir. Telekomünikasyon sektöründe buna kesinlikle ihtiyaç olduğunu düşünüyorum. Çünkü bizim saha ekibi gün içerisinde yeterince fiziksel hareket yaparken bir başka ekibimiz 08.30–18.30 arasında masalarına gömülüyorlar. Yemeği bile aynı masalarında yiyorlar, ihtiyaç molası dahi veremedikleri günler olabiliyor. Bu pozisyonda çalışan arkadaşların, mesai saati içinde ya da dışında fiziksel aktivitelerle desteklenmelerinin faydalı olacağını düşünüyorum. Sadece fiziksel değil mental olarak da bu aktivitelerin faydalı olacağını düşünüyorum (K7).”

“Mutlaka var. Uzun süre oturan insanlarda ve bilgisayarla sürekli çalışan insanlarda eklem ağrıları fizyolojik bozukluklar yıllar geçtikçe artıyor. Ve bilinçli şekilde yönlendirme olursa böyle bir iş kolu çok faydalı olacaktır (K13).”

“Masa başı çalışanlarının omurga sağlığı başta olmak üzere çeşitli fiziksel sıkıntıları var. Oturarak bilgisayar başında maillerle, sunumlarla, raporlarla iş yapan sektörleri düşününce evet böyle bir alana ihtiyaç var ve böyle bir alanın özelleşmesi gerekir. Çünkü bizde bunu daha çok doktor yapıyor. Bunun yeterli olduğunu düşünmüyorum. Bu alanda özelleşmiş, masa başında çalışanlara çeşitli yöntemler geliştiren ve bunları uygulayabilen, insanlara empoze edebilen özelleşmiş iş alanına ihtiyaç vardır. Çünkü gün geçtikçe daha çok oturarak iş yapıyoruz. Çağrı merkezleri, müşteri hizmetleri, plaza çalışanları masa başı çalışmak zorundalar (K22).”

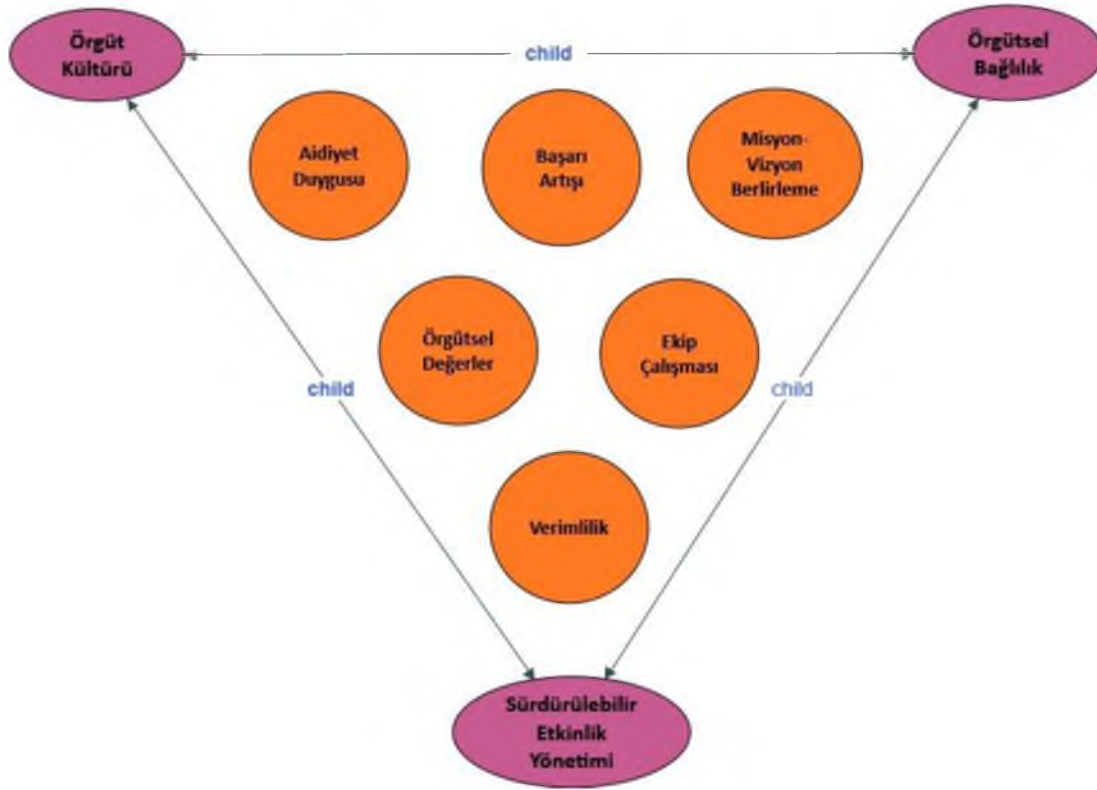
“Hayır” Cevabına İlişkin Görüşler;

“Aslında buna benzer şeyler Şirketinde tesis destek yapısı adı altında mevcuttur. Organizasyonları düzenler. Şirket olarak motivasyonu değerlendirmek adına şehir dışında eğitim- tatil adı altında çalışmalar yapmaktayız. Böyle bir organizasyonları Genel Müdürlük sağlamaktadır. Böyle bir alana ihtiyaç yoktur. Çünkü bu alanlar için çok paraya ihtiyaç vardır. Bununla birlikte zamanın iyi yönetilmeyeceğini de düşündüğümünden ofis rekreasyonu alanını gereksiz ve ütöpik olduğunu düşünüyorum (K16).”

3.4.1. Sürdürülebilir Etkinlik Yönetiminin Örgütlere Sağladığı Kazanımlara İlişkin Bulgular

Sürdürülebilir etkinlik yönetiminin örgütlere sağladığı kazanımlara ilişkin yönetici görüşmeleri analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular Model 3'te sunulmuştur (Soru 3).

Model 3: Sürdürülebilir Etkinlik Yönetimi Kazanımları



Model 3'de yönetici görüşlerine göre sürdürülebilir etkinlik yönetiminin örgütlerdeki kazanımlarına ilişkin görüşleri temalandırılmıştır. Elde edilen verilerin analizi sonucunda iki (2) alt tema ve altı (6) kod ile ilgili bulgulara ulaşılmıştır. Bu temalar; Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, kodlar ise; misyon-vizyon belirleme, aidiyet duygusu, verimlilik, ekip çalışması, başarı artışı ve örgütsel değerlerdir.

3.4.1.1. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık

Yöneticiler örgüt kültürü ve örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

“... Yaptığımız organizasyonlarla birlikteliğimiz daha da kuvvetleniyor. Aidiyet duygusu artıyor. Farkındalık duygusu gelişiyor. Böylelikle daha verimli çalışıyoruz (K5).”

“...Çalışanların, bulundukları firmanın kültürünü ve tarzını anlamaların da yapılan etkinliğin içeriğinin faydası olabileceğini düşünüyorum (K7).”

“...Örgüt kültürü birlik beraberliği bir aile gibi çalışmayı örgütsel olarak bağlılığın artırılması gerektiğine inanıyoruz (K13).”

“... Bence çalışan kendini bu tür faaliyetlerle kendini değerli hissedecek ve şirkete bağlılığı artacak ve daha çok özverili çalışmaya başlayacaktır. Çünkü günümüzde birçok sektörde rekabet söz konusudur. Aynı işi yapan milyonlarca insan var ve farklı olmak istiyorsan bir parça yüreğini ortaya koyacaksın bu farkındalığı yaratabilmek için işe gönülden bağlanmak gerekiyor. Şirkete gönülden bağlılığı sağlayan en önemli noktalardan bir tanesi düzenli yapılan örgütsel bağlılık çalışmalarıdır (K14).”

“... Bu tarz etkinliklerin şirkete aidiyet duygusunu arttırdığını düşünüyorum. Kurum kültürünün gelişmesini sağlar, şirkette çalışan bireyler arasında iletişimi kuvvetlendirir. Bu da şirket kültürünü olumlu katkı sağlar. Şirkete bağlılığı artırır. Ayrıca çalışma verimini artırır. Bu tarz organizasyonlar olmazsa insanlar kendini bir makinenin parçası gibi hisseder. Fakat bu tarz faaliyetler yapıldığında bir ailenin parçası gibi hisseder (K18).”

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. SONUÇ ve TARTIŞMA

Bu bölümde katılımcılara yöneltilen demografik özelliklere ve araştırma sorularına ilişkin elde edilen verilerin analiz sonuçları verilmiş ve tartışılmıştır.

4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Sonuçlar

Bu araştırmada, İzmir ilinde faaliyet gösteren 4 büyük telekomünikasyon şirketinde, farklı statülerde görev yapan yönetici görüşleri veri kaynağı olarak kullanılmıştır. Araştırmaya 3'ü kadın, 20'si erkek olmak toplam üzere toplam 23 orta ve üst düzey yönetici katılmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu'na (TÜİK) göre Türkiye'de 2014 yılında kamusal alanda üst düzey kadın yönetici oranının %9,4 olduğu tespit edilmiştir (TÜİK,2016). Bu çalışmada da TÜİK'in verilerine paralel olarak 23 yöneticinin % 13'ü (n=3) kadın, %87'si (n=20) erkek olarak şekillenmiştir.

Serbest zaman etkinlikleriyle ilişkili yapılan bir araştırma bu araştırma ile benzerlik göstermektedir. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin değerlendirmede kadınların iş yaşamı ve zorunlu gereksinimlerini karşıladıktan sonra kalan zamanlarının oldukça az olduğunu, anne, eş vb. sorumlulukların erkeğe göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir(Demir ve Demir: 2014: 73).

Katılımcıların eğitim düzeylerine bakıldığında ise, %17,74 'ü lisans % 6,26'sı lisansüstü öğrenim görmüştür. Lisansüstü eğitimi gören katılımcıların tümü erkek yöneticilerden oluşmaktadır (Grafik 1-2; Tablo 4).Diğer özelliklere göre ise yöneticilerin %87'sinin evli olduğu tespit edilmiştir.35 yaş altı 5 yöneticinin olması dikkat çekicidir. (Grafik 3).

Araştırmada katılımcı yöneticilerin diğer demografik sorulara verdiği cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %87'si daha önce spor yapmış iken, % 13'ü ise sporla uğraşmamış bireylerdir. Spor yapan bireylerin ilgilendikleri alanlar ise şu şekilde tespit edilmiştir; futbol, basketbol, voleybol, atletizm, hentbol, masatenisi bisiklet, tenis ve eskrim. Yöneticilerin spor branşlarındaki çeşitlilik dikkat çekicidir. Daha önce yapılan bir araştırmaya göre; yöneticilerin yüzde 90'ı, daha önce ilköğretim ya da üniversite hayatı süresince sporla ilgilenirken, bu oran üst düzey

yöneticilerde yüzde 96'ya ulaşmıştır. Ayrıca yöneticilerin dörtte üçü, daha önce sporla ilgilenmiş kişilerin, daha önce sporla hiç ilgilenmeyenlere oranla ekip ruhuna katılım açısından daha başarılı oldukları tespit edilmiştir (<http://www.uplifers.com>).

Daha önce yapılan çalışmalarla bu çalışmadaki kadın yöneticilerdeki durum benzerlik göstermektedir. Daha önce spor yapan bireylerin genelde takım sporlarıyla ilgilendikleri dikkat çekmekte bu da iş ortamında ekip ruhunu benimseme, aidiyet duygusunun gelişimini ve başarı artışını etkilediği söylenebilmektedir.

Sportif etkinliklerin yanı sıra yöneticilerin %96'sı serbest zamanlarında çeşitli etkinlikler ile (bowling, dayhike, rafting, piknik etkinlikleri, eğlenceli turnuvalar ve sanatsal ve eğitimsel etkinlikler, vb.) değerlendirdiği tespit edilmiştir. Bu oldukça yüksek olan yüzde, yöneticilerin serbest zaman değerlendirme ile ilgili bir yaşam görüşü oluşturduğu söylenebilir. Kadınların erkeklere göre, serbest zaman etkinliklerine daha fazla zaman harcama eğiliminde olması, etkinliklerle beraber diğer harcamaları da gerektirmesi, serbest zaman etkinliklerine katılma eğiliminde etkili olabilmektedir (Demir ve Demir, 2014: 74). Bu çalışmadan elde edilen sonuçları desteklemektedir. Yöneticilerin hem yaşam görüşlerinin hem de ekonomik algılamalarının serbest zaman etkinliklerine katılma eğilimini etkilediği söylenebilmektedir.

Yöneticilerin oluşturmuş oldukları yaşam tarzlarını ailelerine de benimsettikleri sonucuna yapılan araştırmada ulaşılmıştır. Ailelerinde ise %78,3 'ünün ailesinde veya çevresinde rekreatif etkinliklere katılan bireyler bulunurken, bu bireylerin %65 'inin etkinlikleri sürdürülebilir şekilde yaptıkları sonucuna varılmıştır(Tablo 6).

Yapılan bir araştırmada; bireylerin gerek kişisel gelirleri ya da ailenin toplam geliri, gerekse etkinliklerin ücretleri, diğer hizmetlere ödenen ücret ve çeşitli harcamaların serbest zaman etkinliklerine katılmada etkili olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır(Demir ve Demir: 2014: 73). Buna göre; özel sektör yöneticileri serbest zaman etkinliklerine yüksek oranda katılım göstermektedir (Tümçader, 2014; Şirketler ligi, 2015; Business Cup; 2015).

4.2. İş Yerinde Rekreatyonel Etkinliklerin Uygulanmasına İlişkin Yönetici Görüşlerinden Elde Edilen Sonuçlar:

Görüşme yöntemi ile elde edilen verilerin analizi sonucunda özel sektör çalışanlarının rekreatyonel etkinliklere katılımı ve kazanımlarına yönelik sonuçlar iki ana başlıkta incelenmiştir (Model 1 ve Model 2). Bu başlıklar “*iş yeri rekreatyonu etkinlikleri*” ve “*iş yeri rekreatyonu etkinliklerinin kazanımları*”na ait görüşler olarak yer almıştır.

4.2.1. İşyeri Rekreatyonu Etkinliklerine Katılıma İlişkin Elde Edilen Sonuçlar:

Mokaya ve Gitari’ye(2012: 177) göre “İş yeri rekreatyon programları bir organizasyon çalışanlarının sağlığını geliştiren faaliyetler” olarak tanımlanmaktadır. Bu programlardan bazıları; aileler ile birlikte katılım sağlanan etkinlikler, spor günleri, seyahatler, spor salonu üyelikleri ve spor tesislerindeki aktiviteler olarak sıralanabilir (Mak ve Sockel, 2001: 265). İşyeri rekreatyon programlarına aynı zamanda kilo kaybı sınıfları, hipertansiyon ve kanser taramaları, madde yönetimi sınıfları, kendi kendine yardım ya da danışmanlık sınıfları gibi sağlıklı yaşam teşvik programları örnek verilmektedir (Goetzel ve Ozminkowski, 2008: 303). Bu programlar; çalışanların morallerini arttırmak, motive olmalarını sağlamak ve onların iş memnuniyetini geliştirilmesine katkı sağlayabilmek amaçlarını gütmektedir (Akmal vd., 2012: 172).

Uluslararası literatürde yapılan başka bir araştırmaya göre de; iş yeri rekreatyonun çalışan performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca iyi planlanmış rekreatyon ve iyi yönetilen zaman, örgüt çalışanlarının işyerine olan bağlılığı konusunda ve müşteriler aralarındaki bağları kuvvetlendirmek adına yüksek düzeyde katkı sağlamıştır (Mokoya ve Gitari, 2012;180).

Aktif katılımı gerektiren etkinlikler etkinlikleri de bir müzik aleti çalmak, şarkı söylemek, tiyatro ve gösterilerde aktif rol almak, seyahat etmek, takım oyunu oynamak vb. faaliyetlerdir olabilmektedir. Pasif katılım gerektiren etkinlikler; bireylerin kendilerinden bir şey katmadıkları ya da yapmak için aktif enerji sarf

etmedikleri, etkinliklere katılmak yerine izledikleri, seyirci oldukları etkinlik türüdür denilebilmektedir. Televizyonda basketbol maçı izlemek, bir stadyumda futbol karşılaşmasına gitmek, sinema izlemek vb. faaliyetler olarak sıralandırılabilir. Kelly (1990)'a göre ; aktif veya pasif dahil olunan aktiviteler, bireylerin uğraş alanı içindeki yaşam biçimini etkileyen çabaları da kapsamalı, bireylerin toplumun içinde yer almalarına yardım etmeli ve birlikte yaşamı güzelleştirmelidir (aktaran Lapa 2009: 132-144). Yapılan benzer bir çalışmada (Tunçkol ve Çumralıgil, 2005: 49) ise; akademik personelin aktif rekreasyonel faaliyetlerden olan, bedensel faaliyetleri tercih ettikleri ve bu faaliyetlere daha fazla zaman ayırmak istedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada iş yeri rekreasyonu etkinliklerine katılıma ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde bu araştırma sonuçlarına benzer sonuçlar elde edildiği görülmektedir (Model 1).

İş yeri rekreasyonu etkinliklerine ilişkin katılımcı verilerinin analizi sonucunda özel sektör çalışanlarının yöneticileri tarafından düzenlenen etkinlikler şu şekilde tespit edilmiştir: Sportif faaliyetler (bowling, toplu sporlar, vb.), Yeme-İçme faaliyetleri (kahvaltı-brunch-akşam yemeği, vb.), Geziler (ören yerleri, doğa gezileri, vb.), Rekreatif oyunlar (halat çekme, geleneksel oyunlar, vb.), Piknik etkinlikleri, Sanatsal etkinlikler (tiyatro, sinema, vb.), Eğitsel aktiviteler (seminerler, vb.), ve Eğlence organizasyonları (festivaller, şenlikler, vb.)

4.2.2. İş Yeri Rekreasyonu Etkinlikleri Kazanımlarına İlişkin Elde Edilen Sonuçlar:

İşyeri rekreasyonu etkinlikleri kazanımlarına ilişkin katılımcı verilerinin analizi sonucunda dört (4) alt tema ile ilgili sonucuna ulaşılmıştır. Bu temalar; fizyolojik kazanımlar, psikolojik kazanımlar, sosyolojik kazanımlar ve kurumsal kazanımlardır (Model 2).

4.2.2.1. Fizyolojik kazanımlar: Vücut ile ilgili olan herşey olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2016). Amerika Birleşik Devletleri Hastalıkları Kontrol Merkezi (ABD, CDC) sağlıklı ve uzun ömürlü olmak için 4 faktör üzerinde durmaktadır. Bunlar; düzenli yaşam alışkanlıkları (%51), fiziksel çevre (%20),

kalıtsal özellikler %20, enfeksiyon ve sağlık tedavi servislerinin niteliği %9 dir (Akt; Zorba, 2002:185).

Yapılan bir araştırmada; iş yeri rekreasyon programlarının çalışanların performans, verimlilik ve bağlılığı etkilediği görülmüştür. Rekreasyon faaliyetlerine katılan çalışanların bireysel görevlerinde ve grup görevlerindeki performans, verimlilik ve örgütsel bağlılığı geliştirmede olumlu yönde artış görülmüştür (Mbaabu,2013: 71). Aldana ve diğerleri (2004: 131) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise; gönüllü sağlık programlarına katılan ve katılmayan bireylerin sağlık maliyetlerinde farklılıklar olduğunu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada iş yeri rekreasyonu etkinliklerinde fizyolojik kazanımların önemine ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu araştırma sonuçlarına benzer sonuçlar elde edildiği görülmektedir.

İş yeri rekreasyon faaliyetlerinin çalışanların fiziksel sağlığını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Özellikle masa başı çalışan bireylerin (bel-sırt-boyun ağrıları; postür bozuklukları gibi) temel fizyolojik sağlık sorunlarıyla ilgili katkı sağladığı bu araştırma sonuçlarında da görülebilmektedir.

4.2.2.2. Psikolojik kazanımlar: Bir grubu, bir bireyi belirleyen hareket etme, düşünme, duygulanma biçimlerinin bütünü olarak tanımlanmaktadır (TDK,2016). Kalkan (2012:8)'a göre rekreasyon etkinlikleri, ruh sağlığını korumakta ve sürdürülmesine katkı sağlamaktadır.

Daha önce yapılan bir araştırmada; rekreasyonel etkinliklere fiziksel olarak katılan bireylerde sağlıklı bir yaşam, fiziksel ve psikolojik sağlığın korunması, geliştirilmesi, sosyalleşme gibi sonuçları doğurarak yaşam kalitesinde artış olduğu saptanmıştır(Dinç ve Güzel 2012: 220).

Kenya Üniversitesinde, iş yeri rekreasyonunun çalışanların performansı üzerine olan etkisini araştıran bir çalışmada; fiziksel aktivite programları, ruh sağlığına yönelik programların çalışanların performans düzeyinde önemli düzeyde olumlu bir etki gösterdiği sonucuna varılmıştır. Öte yandan bazı işyeri çalışanlarıyla düzenlenen bazı eğlence programlarının çalışanların performansı üzerinde daha az etki sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Mbaauu:2013: 69).

Araştırmada iş yeri rekreasyonu etkinliklerinde psikolojik kazanımların önemine ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu araştırma sonuçlarını desteklediği görülmektedir.

Rekreasyonel etkinliklerin psikolojik kazanımların dahilinde çalışanların farklı ortamda birbirilerini tanıyarak güveni sağladığı, aralarındaki iletişim güçlendirdiği, ön yargıların değişebildiği sonucun ulaşılabilmektedir. Bununla birlikte çalışanlar birbirini sanal ortamda değil yüz yüze iletişim kurarak tanıma imkânı bulabilmekte ve keyifli iş anıları oluşturabilmektedirler.

4.2.2.3. Sosyolojik kazanımlar: Sosyoloji kavramı“Toplum bilimi” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2016). Rekreasyon etkinliklerinin sosyolojik faydaları arasında, toplumun her kesiminden bireyleri aynı ortama getirerek, toplum hayatının değerlerini geliştirmek ve toplumun moralini arttırmak sıralanabilir (Kalkan, 2012:8).

Mokaya ve Gitari (2012:178)’nin yapmış olduğu bir çalışmada; iş yeri rekreasyon programları bireylerin sosyal ihtiyaçlarını gerçekleştirerek iş motivasyonu arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca takım ruhunu geliştirme ve çalışanların performansını artırma görev bağlılığını artırmak, benlik saygısı ve moral iyileştirilmesi, kişilerarası farklılıkları azaltmak etkilerinin olduğu araştırma sonuçlarında ifade edilmiştir.

Araştırmada iş yeri rekreasyonu etkinliklerinde sosyolojik kazanımların önemine ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu araştırma sonuçlarına benzer nitelikte sonuçlar elde edildiği görülmektedir.

İletişimin arttığı ve yardımlaşmanın (paylaşımın) artmasıyla birlikte sosyalleşmenin takım ruhunu geliştirdiği ve ortak problemlere çözüm bulma konusunda etkin bir kazanım olduğu araştırma sonuçlarında söylenebilir.

4.2.2.4. Kurumsal kazanımlar: Kurumların teknik, siyasal, ekonomik, sosyo-kültürel bilgi alış verişini sağlamaları açık bir yönetim yapısına sahip olmaları gerekebilmektedir. Herhangi bir kamu kurumunda yönetimin berraklığı açısından yönetici ve çalışanın sürekli etkileşim halinde olmalarına ihtiyaç olmaktadır (Metin ve Altunok, 2002: 82).

Yapılan bir çalışmaya göre; derneklerin % 62.5'i çalıştıkları kurumun rekreasyon imkânlarının yeterli olmadığını, % 37.5'i imkânların yeterli olduğunu düşünmektedir. Konuya ilişkin öne çıkan görüşler; rekreasyonel etkinlik ve faaliyetlerin artırılması, sosyal alanların azlığı ve yönetilememesi ile organizasyon ve iletişim eksiliğinin giderilmesi olarak tespit edilmiştir. Derneklerin % 62.5 'i kendilerine ve ailelerine yönelik herhangi bir rekreasyonel etkinliğin kurum tarafından düzenlenmediğini ve % 38.4 gibi önemli bir kısmının geniş katılımlı aktiviteler olarak nitelendirilebilecek piknik, gezi, yemekli toplantı vs. gibi aktivitelerin yapılmasını talep ettikleri görülmektedir (Sarıbaş, 2010:142).

Araştırmada iş yeri rekreasyonu etkinliklerinde kurumsal kazanımların önemine ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu araştırma da öne çıkan benzer sonuçlar elde edildiği görülmektedir.

Kurumlarca sunulan rekreasyonel faaliyetler takım ruhunu geliştirmekle birlikte, yönetici ve çalışan arasındaki bağı kuvvetlendirmektedir. İş yerine olan aidiyet duygusunu, motivasyonu geliştirmek ile birlikte çalışanın kendini değerli hissetmesini sağlayabileceği de söylenebilir.

4.3.Sürdürülebilir Etkinlik Yönetiminin Önemine İlişkin Sonuçlar;

Görüşme yöntemi ile elde edilen verilerin analizi sonucunda sürdürülebilir etkinlik yönetiminin önemine ilişkin iki (2) alt tema ve altı (6) kod ile ilgili bulgulara ulaşılmıştır. Bu temalar; “Örgüt Kültürü” ve “Örgütsel Bağlılık”, kodlar ise; “misyon-vizyon belirleme”, “aidiyet duygusu”, “verimlilik”, “ekip çalışması, başarı artışı ve örgütsel değerler (Model 3).

4.3.1. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık

Örgüt kavramı ; “ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat şeklinde tanımlanmıştır” (TDK 2016). İşletmelerde yönetim alanında çalışmaları bulunan Aydın’a (2001: 61) göre ise örgüt; belirli bir amacı gerçekleştirmek için çaba sarf eden ve ayrı parçalardan meydana gelen bir sistemdir. Kültür ise; “tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratıla bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine

egemenliğini ölçüsünü gösteren araçların bütünü, ekin şeklinde tanımlanmıştır” (TDK, 2016).

Her örgüt diğer örgütlerden farklı kültürel olgu ve değerlere sahip olabilmektedir. Bu sonuç örgüt kültürü oluşumunu desteklemektedir. Alan yazında örgüt kültürü, örgüt üyelerince paylaşılan ortak geçmişi, değerleri ve normları gösterirken ve işlerin nasıl yapıldığıyla değil, neden bu şekilde yapıldığını açıklamaktadır (Arslan: 2001:178; Minibaş: 2001:458).Örgüt kültürü ile ilişkilendirilen bir diğer kavram ise örgütsel bağlılıktır. Yüksel (2001:138),’e göre örgütsel bağlılık; “Bireyin örgüte dâhil olma, sadakat ve örgütsel değerlere inanç vb. unsurları içeren örgüte psikolojik olarak bağlılığını” ifade etmektedir. Çalışma sürecinde sürdürülebilirliği sağlamak çok sayıda değişkenin iyi yönetilmesiyle mümkün olmaktadır (Gür,2014: 56).

Araştırmada sürdürülebilir etkinlik yönetiminin önemine ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde bu araştırma sonuçlarına benzer sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Örgütlerin başarı yönelimli bir vizyona sahip olabilmelerinde örgütün can damarı olan ‘insan’ faktörünü anlaması önem arz etmektedir. Bu anlamda çalışanların verimlilikleri örgütün başarısının bir parçası olacağından örgütsel bağlılık ölçülerini geliştirebilecek güçlü bir örgüt kültürüne sahip olmaları gerekmektedir (Kök ve Özcan, 2012: 127).

İş hayatında örgütlerin varlıklarını sürdürülebilmeleri, rekabet ortamında mücadele edebilmeleri ve başarıyı sağlayabilmeleri için yoğun ve kapsamlı bir çalışma sürecinden geçmeleri gerekebilmektedir. Etkinlikler, “katılımcılarının rutin işlerden uzaklaştığı serbest zamanlarındaki aktivite deneyimleri” olarak ifade edilebilmektedir. Araştırmada yöneticilerin yorumlarına dayalı sonuçlara göre ise; Örgüt bireylerinin işlerinden uzaklaştığı serbest zamanlarda yapılan etkinliklerle motivasyonlarının, verimliliklerinin ve bağlılıklarının arttığı belirtilmiştir. Etkinliklerin çalışanların, kuruma olan aidiyet duygusunda farkındalık yaratabilmekle birlikte verimliliği arttırdığı ifade edilmiştir. Ayrıca yapılan etkinliklerin sürdürülebilir olması için örgüt kültürünün benimsenmiş ve örgütsel bağlılığın sağlanmış olması gereği vurgulanmıştır. İş yerinde sunulacak rekreasyonel faaliyetlerle örgüt kültürünün gelişebileceği ve örgütsel bağlılıkta olumlu yönde farklılık olacağı söylenebilir.

4.3.1.1. Misyon-Vizyon belirleme kodlarına ilişkin sonuçlar:

Misyon kavramı “*amaç*”, vizyon ise “*ülkü, sağ görüş, ileri görüş*” olarak tanımlanmıştır (TDK 2016). Yönetim ve organizasyon konularında çeşitli çalışmalar yapmış olan Ülgen ve Mirze (2004) ‘e göre; örgüt amaçlarının belirlenmesi misyon ve vizyon belirleme ile gerçekleşmektedir.

Yapılan diğer bir çalışmada, misyon ve vizyonun örgütsel değerlerle ilgili ilişkisi araştırılmış ve örgütsel değerlerin stratejik yönetim planında önemli bir yer tuttuğu sonucuna ulaşılmıştır. Ramazanoğlu ve Bahçeci (2006:52)’nin araştırmalarında ise amacın ne olduğu fark etmeksizin iş yerlerinin, çalışanlarına aktarabilecekleri hedefleri olmalıdır ancak bu şekilde başarıya ulaşılabilceği ve başarının altında yatan en önemli faktörün misyon – vizyon olduğu sonucuna belirtilmiştir.

Bu araştırmada da misyon ve vizyon kavramları ile ilgili sonuçlar yapılan önceki çalışmalar ile örtüşmektedir. Misyon ve vizyon belirlenmesinin örgütsel değerleri belirleyebileceği gibi, işyerinin hedeflerine ulaşmada yardımcı olacağı söylenebilir. Misyon ve vizyon kavramları işyerinin gelecekteki halini tasvir edebilmektedir. Çalışanların Serbest zaman etkinliklerindeki birliktelik, uyum ve dayanışma işteki performans ve başarılarına etki edeceği gibi şirketin misyon ve vizyonun gelişmesine katkı sağlayabilmektedir.

4.3.1.2. Aidiyet duygusu koduna ilişkin sonuçlar:

Aidiyet kelime anlamıyla “*ilişkinlik*” olarak tanımlanır (TDK 2016). Aidiyet duygusu ise “bir örgütü, toplumsal yapıyı meydana getiren bireylerin birbirine bağlı olmaları, o grubun içinde kendini bir yere ait görmesi” olarak tanımlanmıştır.

Öztop (2014:299) tarafından yapılan bir araştırmaya göre; kurumsal aidiyet bilinci yüksek olan kurumların çalışanın değişime yönelik algılarının da olumlu olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca kurumsal aidiyet bilincinin, örgütsel değişimin başarıya ulaşmasında önemli faktörlerden biri olduğu söylenebilmektedir. Akdoğan ve Köksal(2014: 25) tarafından yapılan bir başka araştırmaya göre de; aidiyet algısının yöneticiye olan güveni ve örgütsel bütünlüğü olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Bu araştırma sonuçları da aidiyet duygusuyla ilgili yapılan önceki çalışmalar ile benzerlik göstermiştir. Çalışan bireylerin örgüte ait olma duygusu; motivasyonu geliştirmekte, refahı düzeyini arttırmakta ve dolayısıyla iş verimini de arttırabilmektedir. Ayrıca bu ve benzeri araştırma sonuçları değerlendirilip örgütsel aidiyet duygusunun benimsenmesi ile iş yeri çalışanlarının arasındaki ilişkilerin arttırılabileceği, takım ruhu geliştirilebileceği ve aidiyet duygusuyla yönetici- çalışan arasındaki güven bağları oluşabileceği söylenebilir. Sonuç olarak, serbest zaman etkinliklerinin aidiyet duygusunun benimsenmesine katkı sağladığı söylenebilir.

4.3.1.3. Verimlilik koduna ilişkin sonuçlar:

İş yeri performansının önemli bir göstergesi olarak kullanılan verimlilik, “girdiler için üretilen çıktı miktarı” olarak tanımlanabilmektedir (Matteucci vd., 2005:359). Verimlilik artışı ise, “örgütte çalışanların performansını, çalışma şartlarını geliştiren, kar planlamasında önemli yeri olan geliri arttıran önemli bir faktör”dür (Özgen ve Savaş, 1997:82). İş ortamındaki verimsizlik bireyin tatminsizliğine, performanstan düşmesine etki etmektedir. Bu duygular genellikle monoton yaşam tarzından meydana gelmekte iken rekreasyon etkinlikleri ile bireyi bu tekdüzelikten çıkarıp verimi yükseltebilmektedir (Ayas, 2013:31).

Yapılan bir araştırmada iş ve çalışan etkileşimi; iş tatmini, içsel güdülemenin, motivasyon-verimlilik ilişkisinin bütününe etki eden hususlar olduğu ve motivasyon faaliyetleri yolu ile ulaşılan etkili performans, yüksek örgütsel verimliliğe yol açtığı sonuçlarına varılmıştır (Özdemir ve Murodova, 2008: 146) .

Bu araştırma sonucunda verim artışı ile ilgili yapılan önceki çalışmalarla benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Rekreasyonel faaliyetlerle örgüt çalışanlarının sağlıklı ilgili problemlerinde azalma, işyeri karından pay alma, iş yeri kazalarını azaltma, iş yerini cazip hale getirme, işten ayrılmaları minimum düzeye getirme gibi konularda işyeri ve çalışanlara katkı sağlanabilir. Çalışanların fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçları rekreasyon birimiyle giderileceğinden bu durum örgütsel verimliliği ve maddi- manevi karlılığı beraberinde getirebileceği söylenebilmektedir.

Örgüt yöneticileri çalışanların motivasyon düzeylerinin verimlilik artışıyla ilgili olduğunu ifade etmişler ve verimlilik artışına yönelik iş yerinde rekreasyonel aktivitelere ihtiyaç olduğunu beyan etmişlerdir.

4.3.1.4.Ekip çalışması koduna ilişkin sonuçlar:

Birliktelik; “Birlikte olma durumu, beraberlik” olarak tanımlanmıştır (TDK 2016). Bir iş yerinde kaliteyi yakalayabilmek için çalışan herkesin başarıya odaklanması gerekmektedir. Bunun için örgütte üyeleriyle çalışanlar arası ve çalışanların arasında birliktelik ortak kültürün oluşmasına katkı sağlayabilmektedir (Özdemir, 1996:253). Yani ekip çalışmasını oluşturmak ve geliştirebilmek için bilinçli bir şekilde hareket etmek, korumak için ise sürdürülebilir emek gereklidir (Maddux, 1999:15).

Töremen (2008: 44) ‘nin yapmış olduğu bir çalışmaya göre; çalışanların karar alma sürecinde yeteri kadar etkin olamaması, tükenmişlik hissi, rekabet artışı ve ekip çalışması eksikliği, sürekli öğrenme ve kariyer eğitiminin ihmal edilmesi, çalışanların duygusal beklentilerinin ve ilgilerinin yeterince dikkate alınmaması ve bireyler kendilerini bulundukları örgütlere tam olarak ait hissetmemeleri ve ekip çalışması eksikliği, motivasyon düşüklüğü, atalet (durağanlık, tembelleşme) sonuçlarını ortaya çıkmaktadır.

Araştırma konusuyla ilgili daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde, ekip çalışması temasıyla ilgili benzer sonuçlar elde edildiği görülmektedir. İş yeri çalışanları ve çalışanlarla yöneticiler arasında yani örgütün tüm üyeleri arasında birliktelik olması başarıyı, iç refahı getirebilmektedir.

4.3.1.5.Başarı artışı koduna ilişkin sonuçlar:

Başarı; “başarma işi, muvaffakiyet” olarak tanımlanmıştır (TDK 2016). Yani istenilen bir sonucu elde etmek olarak ifade edilebilir.

Kaya ve Selçuk (2007:175) tarafından yapılan bir araştırmaya göre; duygusal bağlılık ile başarıya inanma ve farklı olma değişkenleri arasında pozitif yönde, bireysel sorumluluk alma değişkeni arasında ise negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan bir araştırmada başarı göstergesi, işyerlerinde tüm faaliyet ve işlemlere çok boyutlu bakmalarını sağlayan maddi değerlerin yanında maddi olmayan değerlere de önem verilmesi gerektiği üzerinde duran etkili bir performans ölçüm aracıdır. İş yerlerinde başarı göstergesi ile stratejik hedefler belirlemekte, bunu tüm çalışanlarına duyurarak kişisel hedefleri örgüt hedefi etrafında toplamakta ve işletmenin performansını arttırdığı sonucuna varılmıştır (Uygur, 2011: 148-159).

Bu araştırma sonucunda da benzer sonuçlara ulaşılarak yöneticiler, çalışanların başarılarının sonucunda iş veriminin, örgütsel bağlılığın arttığını ifade ederlerken, çalışanların işe odaklanmalarını ve motivasyon düzeylerini geliştirdiğini belirtmişlerdir.

Sürdürülebilir etkinliklerle; çalışanların fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayarak verimliliği arttırmak, iş yerine olan bağlılığı sağlamak, motivasyonu geliştirerek başarı artışı etkileyebileceği söylenebilmektedir.

4.3.1.6.Örgütsel değerler koduna ilişkin sonuçlar:

Değerler; kişilik, tutum, algı ve motivasyonları anlamak için temel oluşturmakla birlikte örgüt kavramıyla birleşerek örgütsel davranış araştırmalarının önemli bir konusu olmuştur (Robbins, 1992: 25). Örgütsel değerler, çalışanların neyin doğru olduğunu fark ettiği veya tercihlerin ve neticelerin önemini öngördüğü, iş ortamına ilişkin değerlendirici standartlardır (Dose, 1997; aktaran Dose ve Klimoski, 1999:86).

Yapılan bir araştırmada, 1980'lerden sonra örgütsel kültür kavramının önem kazanmasıyla birlikte, örgütsel alanda değerlere ilişkin çalışmaların öne çıktığı görölmektedir. Kişi-örgüt değer uyumunun örgütsel bağlılık, doyum ve örgütsel vatandaşlık ile olumlu; ise devamsızlık, isten ayrılma eğilimi ve is devri ile olumsuz ilişkisi olduğu saptanmıştır (Sağnak, 2004: 90). Diğer bir çalışmada ise, örgüt kültüründe değerlerin öneminin dikkate alması, örgütsel değerleri belirlerken örgüt içinde ve çevresinde yaşatılan değerleri iyi analiz edilmesi gereği vurgulanmıştır. En başarılı örgütlerin uzun dönemli ve sistematik biçimde, kendi özgün kurumsal değerler kültürünü yaratan ve muhafaza eden örgütler olduğu düşüncesi ortaya konmuştur (Vurgun ve Öztop: 2011:227).

Araştırma konusuyla ilgili daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde bu araştırma sonuçlarında da örgütsel değerler konusuyla ilgili benzer sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Örgütsel değerler iş yerindeki uyumu olumlu yönde etkileyebilmektedir. Böylelikle iş verimi işe olan bağlılık artabileceği, işi bırakma, iş veriminde düşüş gibi sorunlar azabileceği söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5.ÖNERİLER

Elde edilen veriler doğrultusunda sürdürülebilir etkinlik yönetimi anlayışı kapsamında işyeri rekreasyonuna ilişkin kurumlara ve araştırmacılara şu önerilerde bulunulabilir:

5.1. Araştırmacılara İlişkin Öneriler

- İş yeri rekreasyonu ile ilgili akademik çalışmalar farklı sektörlerde yapılarak bilimsel ortamda paylaşılabilir.
- Nitel araştırma yöntemiyle yapılan bu çalışma, nicel araştırma yaklaşımları kullanılarak analizi yapılabilir.
- Türkiye’de İzmir ilinde dört büyük telekomünikasyon şirketinde yapılan bu araştırma, farklı illerde ve özel sektörün farklı alanlarında da yapılabilir.
- Kamu sektörünü kapsayan bir başka araştırma yapılarak sonuçlar özel sektörle karşılaştırılabilir.

5.2. Kurumlara İlişkin Öneriler

- Özel ve kamu sektörlerinde iş yeri rekreasyonu adı altında bir birim açılabilir. ve/veya bu konu ile ilgili uzman görevlendirilmesi yapılabilir.
- İş yeri rekreasyonu etkinlikleri geleneksel hale getirilerek, sürdürülebilirliği sağlanabilir. Böylece kazanımlar iş yeri verimini, motivasyonunu vb. arttırarak araştırma bulgularını derinleştirerek, iş yeri sürecinde “Rekreasyonel Etkinliklerin Yönetim” sürecine ilişkin bir Model önerisi sunulabilir.

KAYNAKLAR

- Akay, A.R. (2004). Etkinlik Yönetimi Uygulamalarında Yaratıcı Rekabet ve Sosyal Medyanın Entegrasyonu *The Turkish Online Journal of Design Art and Communication*. 4(4).
- Akdoğan, A.A. ve Köksal, O. (2014). Aidiyet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Yöneticiye Güvenin Aracılık Rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 18(1): 25.
- Akmal, F. ve Ghazali, Z. (2012). Recreational Programme and Its Association with Job Performance. *Asian Social Science*, 8(13): 172.
- Aktan,C.(1999).<http://www.Canaktan.Org/Yonetim/Insan-Yonetim/MotivasyonTeorileri.Htm> (26.01.2016).
- Albayrak, A. (2012). İstanbul'daki Konaklama İşlemelerinin Rekreasyon Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi. *Online Academic Journal of Information Technology*. 3(8): 40.
- Aldana, S.G., Merrill, R.M., Price, K., Hardy, A. ve Hager, R. (2005). Financial Impact of A Comprehensive Multisite Workplace Health Promotion Program. *Preventive Medicine*. 40(2): 131.
- Altok, T. (2009). *Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörlere İlişkin Hizmet ve İmalat İşletmelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2004). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.

- Arslan, M. (2001). *Örgüt Kültürü. Yönetim ve Organizasyon* Ankara: Nobel Dağıtım.
- Aşan, Ö. (2006). *Motivasyon Kavramı ve Tanımı Yönetim ve Organizasyon Kitabı*. (Edt. Salih Güney). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Ayas, S. (2013). *Rekreasyon Amaçlı Spor Tesisi Olarak Fitness Merkezlerinde Müşteri Profilini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Edirne İli Örneği*. (Yüksek Lisans Dönem Projesi). Edirne: Trakya Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, H.A. (2001). *Yönetim ve Organizasyon Yönetimin Fonksiyonları*. (Edt. Salih Güney). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Binbaşoğlu, C. (1978). *Eğitim Yöneticiliği*. Ankara: Binbaşoğlu Yayınevi.
- Bozkurt, Ö. (2014). *Planlanmış Davranış Teorisi Çerçevesinde Öğrencilerin Girişimci Olma Niyetlerinin İncelenmesi. Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*.3(1).
- Bruton, M., Vurnakes, C., Martin, K., Perry, W. ve Henderson, K. (2012). *A Case of Study of A Work Place Recreation Based Phisical Activity Program*.
- Buluc, B. (1996). *Yönetimde Örgütlenme Süreci. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. 2(4): 513-522.
- Bütünler, O. (2011). *İşletmelerde Örgüt Kültürü ve Örgütsel Değerlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Can, H. (2001). *Yönetim ve Organizasyon. Yönetim Bilimi ve Tarihçesi*. (Edt: Salih Güney). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Can, N. (1999). Onuncu Milli Eğitim Şurası Kararları Işığında Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütü Hiyerarşik Yapısının Değerlendirilmesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 8: 182.
- Christen, S. (2009). *Sustainability As A Concept Within Events*.
- Clawson, M. ve Knetsch, J. (1974). *Leisure in Modern America*. (Edt. J.F. Murphy). Concepts of Leisure. Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.
- Çakır, T. (2009). Kurumsal İtibar-Örgütsel İlişkisine Kurumsal Yaklaşımı: Paydaş Teorisi. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Hakemli Dergisi*. (37): 49-64.
- Çevik, H. (2001). *Yönetim ve Organizasyon. Yönetim Bilimlerinin Diğer Bilimlerle İlişkisi*.(Edt: Salih Güney). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Demirci, A. (2008). *İlköğretimde Beden Eğitimi Dersi Etkinlikleri*. Ankara: Nobel Yayın.
- Denizli, U. (2014). *İş Stresi Yönetimi, Psikolojik İyi Halini ve İş Doyumunun Geliştirilmesinde Sportif Faaliyetlerden Yararlanılması: Geleneksel Çin Sporuna Taichichuan Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dose, J.J. ve Klimoski, R.J. (1999). The Diversity of Diversity: Work Values Effect on Formative Team Processes. *Human Resource Management Review*. 9(1): 56.

- Dumazedier, J. (1960). *Current Problems of The Sociology of Leisure*. International Social Science Journal. 4(4): 522-531.
- Elo, S. ve Kyngas, H. (2008). The Qualitative Content Analysis Process. *Journal of Advanced Nursing*. 62(1): 109-111.
- Erdem, A.R. (1997). İçerik Kuramları ve Eğitim Yönetimine Katkıları. *PAÜ. Eğitim Fakültesi Dergisi*. 3: 76.
- Eren, E. (2007). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım.
- Eren, E. (2008). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Basım.
- Gates, M.G. (2012). *Effects Of Workplace Recreation on Employee Performance The Case of Kenya Utalii college*.
- Güner, Ş. (2002). *Dönüşümsel Liderliğin Güç Kaynakları ve Silahlı Kuvvetler Organizasyonunun Dönüşümsel Liderliğe Uygunluk Açısından Değerlendirilmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gençoğlu, A.Y. (2014). Bir Kavram ve Kuram Üretme Stratejisi Olarak Temellendirilmiş Kuram. *Tarih Okulu Dergisi*. 17: 689.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt Kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 148.
- Godin, G. ve Kok, G. (1996). The Theory of Planned Behavior: A Review of Its Applications to Health-Related Behaviors. *American Journal of Health Promotion*.

Gates, M.G. (2012). *Effects of Workplace Recreation on Employee Performance The Case of Kenya Utalii college.*

Gönel, F.D. (2007). *Globalleşen Dünyada (Nasıl Bir) Sürdürülebilir Kalkınma.*

Güzel, P. (2011). *Herkes İçin Spor Anlayışı Çerçevesinde Olimpik Dayanışma Programlarının Uygulamaları ve Olimpik Değerlerin İncelenmesi.* (Doktora Tezi).

Goetzel, R.Z. ve Ozminkowski, R.J. (2008). The Health and Cost Benefits of Work Site Health-Promotion Programs. *Annu. Rev. Public Health.* 29: 303.

Gözükara, H.G., Karabulut, H. ve Alpar, R. (2010). 2x2 Tablolarda Gözlemciler/Gözlemler Arası Uyumun Değerlendirilmesi. *Hacettepe Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi.* 34(1-2): 47-48.

Gür, Y. (2014). Örgütsel Bağlılığın İş Tatminine Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi).

Hiller, H. (2000). Mega-Events, Urban Boosterism and Growth Strategies: An Analysis of The Objectives and Legitimations of The Cape Town 2004 Olympicbid, *International Journal of Urban and Regional Research.*24(2): 439.

Hancıoğlu, N., Dinç, Y. ve Gökdeniz, A. (2009). *Boş Zaman ve Rekreasyon Yönetimi Örnek Animasyon Uygulamaları.*

Hazar A(2009). *Rekreasyon ve Animasyon.* Detay Yayıncılık: Ankara.

Honk, T.T. ve Waheed, A. (2011). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money. *Asian Academy of Management Journal.* 16(1): 73-94.

- Koçak, F. ve Balcı, V. (2010). Doğada Yapılan Sportif Etkinliklerde Çevresel Sürdürülebilirlik. *Ankara Üniversitesi Çevre Bilimleri Dergisi*. 2(2).
- Kaya, H. (2008). *Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma*. Maliye Dergisi. 155: 127.
- Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007). Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 8(2): 175-190.
- Karaküçük, S. Gürbüz B. (2007). *Rekreasyon ve Kentleşme*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Karaküçük, S. (2005). *Rekreasyon ve Boş Zaman Değerlendirme*. (6.Basım). Ankara Gazi Kitabevi.
- Kalkan, A. (2012). “*Açık Alan Rekreasyonu, Doğa Sporları Yapan Bireylerin Bu Sporları Yapma Nedenleri: Antalya Örneği*”. (Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Küçük, E. (2012). Planlanmış Davranış Teorisi Çerçevesinde Mali Müşavir (SMMM) Olma Niyetinin Altında Yatan Faktörlerin Analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 7(14): 145-162.
- Kılbaş, Ş. (2010). *Rekreasyon Boş Zaman Değerlendirme*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kılıç, S. (2009). *Biyoistatistik Anabilim Dalı Ölçümlerin Uyumluluğu ve Tıptaki Uygulamaları*. (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Koçel, T. (2013). *İşletme Yöneticiliği*. (16. Basım). Ankara: Arkan Yayınevi.

- Karataş, Z. (2015). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*. 1(1).
- Karadeniz, C.B. (2014). Sürdürülebilir Turizm Bağlamında Sakin Şehir Perşembe. *Journal of International Social Research*, 7(29).
- Kiper, T. (2009). Namık Kemal Üniversitesi Ziraat Fakültesi (Tekirdağ) Öğrencilerinin Rekreatif Eğilim ve Taleplerinin Belirlenmesi. *Tekirdağ Ziraat Fakültesi Dergisi*. 6(2): 191.
- Kishore, R., Agrawal, M., ve Rao, H.R. (2004). Determinants of Sourcing During Technology Growth and Maturity: An Empirical Study of E-Commerce Sourcing. *Journal of Management Information Systems*. 21(3): 47-82.
- Kök, S.B. ve Özcan, B. (2012). Örgüt Kültürünün Oluşumunda Etkili Olan Faktörler ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 7(2).
- Kılıç, M. (2010). Stratejik Yönetim Sürecinde Değerler, Vizyon ve Misyon Kavramları Arasındaki İlişki. *Sosyoekonomi*, 13(13).
- Kurumu, T.D. (1983). *Türkçe sözlük*. Türk Dil Kurumu.
- Lambrou, P., Kontodimopoulos, N. ve Niakas, D. (2010). Motivation and Job Satisfaction Among Medical and Nursing Staff in A Cyprus Public General Hospital. *Human Resources For Health*. 8: 26.
- Lamba, M. (2014). Karar Vermeyi Etkileyen Yapısal Faktörler Bakımından Yönetim ve Organizasyon Teorilerinin İncelenmesi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 2(11).

Mansuroğlu, S. (2002). Akdeniz Üniversitesi Öğrencilerinin Serbest Zaman Özellikleri ve Dış Mekân Rekreasyon Eğilimlerinin Belirlenmesi. *Akdeniz Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*. 15(2): 53-62.

Matteucci, N., O'Mahony, M., Robinson, C., ve Zwick, T. (2005). Productivity, Workplace Performance and ICT: Industry and Firm-Level Evidence for Europe and the US. *Scottish Journal of Political Economy*, 52(3): 359.

Maddux, B.R. (1999). Takım Kurma. İstanbul: Alfa Basım.

Masterman, G. (2002). Strategic Sports Event Management an International Approach.

Metin, H. , Altunok, M. (2002). Karşılaştırmalı Bir Yaklaşımla Kamu Yönetimi ve Özel Sektörde Halkla İlişkiler.

Mbaabu, M.C. (2013). Effect Of Workplace Recreation on Employee Wellbeing and Performance: A Case of The Commission For University Education (CUE). Kenyatta University.

Musgrave, J. ve Raj, R. (2009). Event Management and Sustainability. Part 1 (2-4).

McKenna, Eugene.(1994). Business Psychology and Organisational Behaviour. East Sussex: Lavvrance Erlbaum Associates Ltd.,Publishers.

McLean, D. ve Hurd, A. (2011). Recreation and Leisure in Modern Society. Jones and Bartlett Publishers.

Miles, M.B. ve Huberman, A.M. (1994). Qualitative Data Analysis: An Expanded Source book.(2nd Edition).

Minibaş, J. (2001). Kişisel Yetkinlik. *Yönetim ve Organizasyon*. (Edt:Salih Güney).

- Mokoya, O. S. ve Gitari W. J. (2012). International Journal of Humanities and Social Science. 2(3): 25.
- Mokaya, S.O. ve Gitari, J.W. (2012). Effects of Workplace Recreation on Employee Performance: The Case of Kenya Utalii College. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(3): 176-183.
- Mak, B.L. ve Sockel, H. (2001). A Confirmatory Factor Analysis of IS Employee Motivation and Retention. *Information & Management*. 38(5): 265.
- Özbey S. ve Çelebi M. (2003). Spor Bilimlerine Giriş. (Edt: Nevzat Mirzeoğlu).
- Özdemir, S. ve Muradova, T. (2008). Örgütlerde Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi. *Journal of Qafqaz University*. 24(46).
- Özdemir, S. (1996). Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi. MPM Yayını, Kalite Özel Sayısı, Ankara, *Verimlilik Dergisi*. 253.
- Öztürk, N.K. (1999). Kamu ve Özel Yönetim Etiği. *Benzerlikler ve Farklılıklar İdare Dergisi*. 32(2).
- Öztop, S. (2014). Kurumsal Aidiyet Bilincinin Çalışanların Örgütsel Değişim Algısı Üzerinde Etkisi. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*. 19(1).
- Özgen, H. ve Savaş, H. (1997). Verimlilik ve Kalite Arasındaki İlişkinin Toplam Kalite Yönetimi Anlayışı Açısından Analizi. *Standart Ekonomik Dergisi*.
- Parks, K.M. ve Steelman, L.A. (2008). Organizational Wellness Programs: A Meta-Analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1), 59.

- Patrick, H., ve Canevello, A. (2011). Methodological Overview of A Self-Determination Theory-Based Computerized Intervention To Promote Leisure-Time Physical Activity. *Psychology of sport and exercise*, 12(1): 13-19.
- Parlıt, C. (1999). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramında Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı. *Gazi Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Yönetim ve Çalışma Psikolojisi*.
- Pehlivan, İ. (1999). İş gören Seçiminde Görüşme Yöntemi ve Öğretmen Seçiminde Kullanılabilecek Görüşme Soruları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 5(2): 182.
- Ramazanoğlu, F. ve Bahçeci, B. (2006). Örgütlerde Vizyon ve Misyon Kavramı. Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü. *Gaziantep Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu*.
- Rynes, S.L., Gerhart, B. and Parks, L. (2005). Personnel Psychology: Performance Evaluation And Pay For Performance. *Annu. Rev. Psychol.*, 56: 571-600.
- Ritchie, J. B. (1984). Assessing The Impact Of Hallmark Events: Conceptual and Research Issues. *Journal of travel research*, 23(1): 2-11.
- Robbins, S.P. ve Judge, T. (2003). *Essentials of Organizational Behavior*. Upper Saddle River: Prentice Hall..
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. (3. Basım). Uludağ Üniversitesi Ezgi Kitapevi.
- Sarıkaya, M. ve Kara, Z. (2007). Sürdürülebilir Kalkınmada İşletmenin Rolü. *Kurumsal Vatandaşlık Yönetim ve Ekonomi*. 14(2): 222.

Sarıbaş, R. (2010). *Eğirdir Bahçe Kùltürleri Araştırma Enstitüsü Çalışanlarının Rekreatyoneel Eğilim ve Taleplerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Çalışma*. Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. 142.

Okuyan, Z. (2015). <http://www.uplifers.com/spor-vapan-kadin-yoneticiler-kariyerlerinde-daha-hizli-ilerliyor/> (20.12.2015).

Öğüt, A., Akgemci, T. ve Demirsel, M. T. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Örgütlerde İş gören Motivasyonu Süreci*.

Semerci, A. (2005). A.S.ve Müdürlüğü, İ. K. G. İş Motivasyonu ve Sonuçları. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasında Bir Uygulama.

Sezer, Ö. (2012). Kamu Hizmetlerinde Müşteri (vatandaş) Odaklılık: Türkiye’de Kamu Hizmeti Anlayışı Açısından Bir Değerlendirme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(8):148.

Saeed- Khan, S. ve Clements, P. (2009). Planining Models for Creating Sustainable Events Management CAB International Event Management and Sustainability.

Sağnak, M. ve Müfettişi, İ. (2004). Örgütlerde Değerler Yönünden Birey Örgüt Uyumı ve Sonuçları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 37(37): 90.

Şahin, M. (2002). *Beden Eğitimi ve Sporda Temel Kavramlar Sözlüğü*. Ankara: Nobel Yayın.

Tekin, A. (2009). *Rekreasyon*. Ata Ofset Matbaacılık.

Tezcan, M. (1982). *Sosyolojik Açından Boş Zamanların Değerlendirilmesi*. AÜ Yayını Ankara.

- Taylor, T., Doherty, A. ve McGraw, P. (2008). Managing People in Sport Organizations a Strategic Human Resource Management Perspective. 237-238.
- Tortop, N., İşbir, G.E. ve Aykaç, B. (1999). Yönetim Bilimi. (3. Basım). Yargı Yayınevi. Ankara
- Ülgen, H. ve Mirze, K, (2004). İşletmelerde Stratejik Yönetim. Literatür Yayınları. İstanbul.
- Tunçkol, H.M. ve Çumralıgil, B. (2005). Selçuk Üniversitedeki Akademik Personelin Rekrasyon Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi. *Journal of Physical Education and Sport Sciences*.7(4): 49.
- Töremen, F. ve Çankaya, İ. (2008). Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım: Duygu Yönetimi. *Kuramsal Eğitimbilim*, 1(1): 44.
- Türkiye İstatistik Kurumu,(2015).
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18619> (23.01.21016).
- Uygur, A. (2011). Çok Boyutlu Performans Değerleme Modeli Olarak Dengeli Başarı Göstergesi Uygulaması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10 (1): 148-159.
- Veal, A.J. (2004). Definitions of Leisure and Recreation.
- Veal, A.J. (1992). Definitions of Leisureand Recreation. *Australian Journal of Leisure and Recreation*, 2(4): 44-48.
- Vurgun, L. ve Öztop, S. (2011). Yönetim ve Örgüt Kültüründe Değerlerin Önemi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3): 227.

WCED, (1987). "Our Common Future". BM, Brundtland.

Yılmaz, V., Çelik, E.H. ve Depren, B. (2007). Devlet ve Özel Sektör Bankalarındaki Hizmet Kalitesinin Karşılaştırılması: Eskişehir Örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 8(2): 234.

Yaman, E. (2010). Psiko Şiddete (mobbinge) Maruz Kalan Öğretim Elemanlarının Örgüt Kültürüne ve İklimine İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*. 10(1): 549.

Yavuz, E. (2010). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2): 302-312.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2011). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (3. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (9.Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yüksel, A., Mil, B. ve Bilim Y. (2006). *Nitel Araştırma –Neden, Nasıl , Niçin*. Detay Yayıncılık, Ankara. ss : 24.

Yüksel, Ö. (2001). *Örgüt Geliştirme. Yönetim ve Organizasyon*. (Edt.: Salih Güney).

EKLER

EK 1: Etik Kurul Onay Belgesi



T.C.
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 27697707-044- 2789
Konu : Araştırma Hk.

18/06/2015

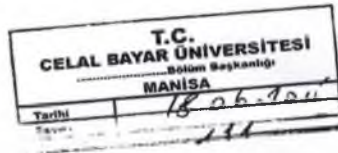
REKREASYON ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

İlgi : a) 03.04.2015 tarih ve 20559679-74 sayılı yazınız.
b) 18.05.2015 tarih ve 20559679-89 sayılı yazınız.
c) 14.05.2015 tarih ve 20559679-88 sayılı yazınız.
d) 04.06.2015 tarih ve 20559679-113 sayılı yazınız.
b) Personel Daire Başkanlığının 1.06.2015 tarih ve 66325398-903.07.01-5728-7872 sayılı yazısı.

Anabilim Dalınız Yüksek Lisans programı öğrencilerinden Hande TAVAZAR, Özge GÖBEL, Devrim ZERENGÖK ve Tolga BEŞİKÇİ'nin araştırma başvuru dosyaları Etik Komisyonunca incelenmiş ve alınan kararlar ektedir.
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Halit EV
Enstitü Müdürü

Ek: Personel Daire Başkanlığının Yazısı (2 Sayfa)



22-06-2015

Adres Bilgisi: Bilgi Erişim Binası Giriş Kat, Muradiye Yerleşkesi, MANİSA
Telefon: (0236) 201 27 59 Faks: (0236) 233 09 49
e-posta: sbc@cbu.edu.tr Elektronik Ağ: <http://www.bayar.edu.tr/~sosyal/>



T.C.
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı

11-06-2015

Sayı : 66325398-903.07.01-
Konu :

5728 - 7872

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

- İlgi : a) 06/04/2015 tarih ve 1676 sayılı yazınız.
b) 22/05/2015 tarih ve 2314 sayılı yazınız.
c) 27/05/2015 tarih ve 2432 sayılı yazınız.
d) 29/05/2015 tarih ve 2455 sayılı yazınız.
e) 04/06/2015 tarih ve 2591 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazılarınız ekinde Rektörlüğümüz Etik Komisyona başvuruda bulunan Enstitünüz yüksek lisans öğrencilerinin araştırma başvuru dosyaları Etik Komisyonun 05.06.2015 tarihli toplantısında görüşülmüş olup, aynı toplantıda alınan Etik Komisyon kararlarına ilişkin bilgi ekte olduğu gibidir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr.Bilal Habes GÜMÜŞ
Rektör Yardımcısı
Etik Komisyonu Başkanı

Ek: Komisyon karar bilgisi (1 sayfa)

CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
ETİK KOMİSYONU
Karar Tarihi: 15.06.2015
Sayı: 10.06
Dosya No:

g

Komisyon Karar Bilgisi

Araştırmacının Adı Soyadı-Basvuru Konusu:

1-Rekreasyon Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Hande Tavazar'ın, "Sürdürülebilir Etkinlik Yönetim Anlayışı Kapsamında Özel Sektör Rekreatyonel Faaliyetlerinin İncelenmesi" başlıklı araştırma dosyası Etik Komisyonun 05.06.2015 tarihli toplantısında görüşülmüş olup, aynı toplantıda alınan 3 (üç) no'lu karar ile etik yönden uygunluğuna,

2-Rekreasyon Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Özge Göbel'in, "Önleyici Terapötik Rekreatyon Uygulaması; İşitme Engellilere Yönelik Deneysel Çalışma" başlıklı araştırma dosyası Etik Komisyonun 05.06.2015 tarihli toplantısında görüşülmüş olup, aynı toplantıda alınan 12 (oniki) no'lu kararlar ile araştırma başlığındaki "deneysel" ifadesinin çıkarılması halinde etik yönden uygunluğuna,

3-Rekreasyon Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Devrim Zerengök'ün, "Uluslararası Öğrencilerin, Serbest Zaman Etkinliklerine Aktif Katılımları Yoluyla Sosyal Uyumlarının Analizi: Celal Bayar Üniversitesi Örneği" başlıklı araştırma dosyası Etik Komisyonun 05.06.2015 tarihli toplantısında görüşülmüş olup, aynı toplantıda alınan 10 (on) no'lu karar ile etik yönden uygunluğuna,

4-Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Tuncay Öktem'in, "Karate-Do Sporcularının Kişilik Özelliklerine Göre Liderlik Gücü Algılarının İncelenmesi" başlıklı araştırma dosyası Etik Komisyonun 05.06.2015 tarihli toplantısında görüşülmüş olup, aynı toplantıda alınan 11 (onbir) no'lu karar ile etik yönden uygunluğuna,

5-Rekreasyon Anabilim Yüksek Lisans öğrencisi Tolga Beşikçi'nin "Macera Rekreatyonunda "Heyecan Arayışı, Serbest Zaman Motivasyonu ve Serbest Zaman Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Çok Hafif Hava Araçları (ÇHHA) Pilot Örneği" başlıklı araştırma dosyası Etik Komisyonun 05.06.2015 tarihli toplantısında görüşülmüş olup, aynı toplantıda alınan 16 (onaltı) no'lu karar ile etik yönden uygunluğuna,

CALIŞMANIN ADI:

Sürdürülebilir Etkinlik Yönetim Anlayışı Kapsamında Özel Sektör Rekreatif Faaliyetlerinin İncelenmesi

Bir araştırma çalışmasına katılmanız istenmektedir. Çalışmaya katılıp katılmama kararı tamamen size aittir. Katılmak isteyip istemediğinize karar vermeden önce araştırmanın neden yapıldığını bilgilerinizin nasıl kullanılacağını çalışmanın neleri içerdiğini ve olası yararlarını risklerini ve rahatsızlık verebilecek konuları anlamanız önemlidir. Lütfen aşağıdaki bilgileri dikkatlice okumak için zaman ayırınız. Eğer çalışmaya katılmaya karar verirsiniz imzalamanız için size bu Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu verilecektir. Çalışmadan herhangi bir zamanda ayrılmakta özgürsünüz.

CALIŞMANIN KONUSU VE AMACI :

Bu araştırmanın konusunu; özel sektör yöneticilerine, etkinlik yönetimi ve etkinliğin sürdürülebilir olması için çalışanların iş verimliliği, iş kalitesi, iş niteliğini arttırmak ve kendini yenileme arzusunun tatminine yönelik önerilerin sunulması ve incelenmesi oluşturmaktadır. Özel sektör masabaşı çalışan bireylerin fiziksel aktivite düzeylerini artırılmasında ve motivasyonunu sağlamada yöneticilerle iletişime geçerek, toplum bireylerinin iş alanında birbiriyle ilişkilerini, sosyalleşmelerini ve kendini yenileme faaliyetleri yapmasıyla ilgili farkındalık yaratarak bilime katkı sağlamak istenmektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacı; özel sektörlerdeki rekreatif faaliyetlerde sergilenmesi beklenen etkinlik yönetiminin sürdürülebilirlik anlayışı kapsamında incelenmesidir. Araştırma sonucunda özel sektör çalışanlarının serbest zamanlarını değerlendirme adına yaptıkları faaliyetlerin sonucunda amaçlanan yüksek verim alma, psikolojik kazanımlar, yaşam kalitesinde artış, toplumsallaşma, takım ruhunun geliştirilmesi, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılığın artırılması hedefleri incelenecektir.

CALIŞMA İŞLEMLERİ:

“Çalışmaya katılmayı kabul ettiğiniz takdirde görüşleriniz görüşme formu soruları ile, duygu ve etkinlik yönetimi ve etkinliğin sürdürülebilirliği ile ilgili düşünceleriniz “görüşme” yapılarak alınacaktır.

Üniversitesi Etik Kurulu’nun yazılı onayı alındıktan sonra telekomünikasyon şirketleri ile çalışmaları ile ilgili araştırmacı tarafından bilgilendirme verildikten sonra gönüllü olacak katılımcılar belirlenecektir. Çalışmaya başlamadan önce katılımcılara; çalışmanın amacını, içeriğini anlatan bilgi formu ve çalışmaya gönüllü katıldıklarına dair “gönüllü onam formu” sunulacak daha sonra katılımcılarla yoga uygulamalarına başlanacaktır.

CALIŞMAYA KATILMAMIN OLASI YARARLARI NELERDİR?

Proje sonucunda psikolojik ve sosyolojik açıdan önemli masabaşı çalışan bireylerin toplumsal ve bireysel gelişimlerinin; rekreatif faaliyetlerin gerçekleşmesiyle kendini yenileme arzusu, motivasyon ihtiyacı, sosyalleşme, fiziksel aktivite, özgürlük, rahatlatma, kendini kanıtlama, eğlenme vb. ihtiyaçlar fiziksel aktiviteler aracılığı ile artırılması amaçlanmıştır. Böylelikle iş verimliliğinin artırılmasında psikolojik problemlerin önlenmesinde bir rol oynaması beklenmektedir.

Ayrıca bu alanda ofis rekreasyonu (sağlığı) adı altında yeni iş alanı önerisi sunulması planlanmaktadır.

KİŞİSEL BİLGİLERİM NASIL KULLANILACAK?

“Bu formu imzalayarak araştırmaya katılım için onay vermiş olacaksınız. Bununla birlikte kimlik bilgileriniz çalışmanın herhangi bir aşamasında açıkça kullanılmayacaktır. Görüşmeler sırasında verdiğiniz cevaplar, yazılı belgeler ve araştırma süresince görsel/işitsel cihaz kullanılarak edinilen her türlü bilgi yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Bilgileriniz hiçbir kimse ile ya da ticari bir amaç için paylaşılmayacaktır”.

T.C.
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
YEREL ETİK KURUL
BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

SORU VE PROBLEMLER İÇİN BAŞVURULACAK KİŞİLER :

	Adı Soyadı	Unvanı	Çalıştığı Kurum	GSM
Sorumlu Araştırmacı	Hande TAVAZAR	Yüksek Lisans Öğrencisi	Sosyal Bil. Ens.	05312270439
Danışman	Pınar GÜZEL	Yardımcı Doçent Doktor	CBÜ BESYO	05347127141

Çalışmaya Katılma Onayı

“Bu bilgilendirilmiş olur belgesini okudum ve anladım. Bu araştırmaya katılmayı kabul ediyorum ve bu onay belgesini kendi hür irademle imzalıyorum. Bu onay, ilgili hiçbir kanun ve yönetmeliği geçersiz kılmaz. Araştırmacı saklamam için bu belgenin bir kopyasını çalışma sırasında dikkat edeceğim noktaları da içerecek şekilde bana teslim etmiştir.”

Gönüllü Adı Soyadı:		Tarih ve İmza:
Adres ve Telefon:		

Tanık ¹ Adı Soyadı:		Tarih ve İmza:
Adres ve Telefon:		

Araştırmacı ² Adı Soyadı:		Tarih ve İmza:
Adres ve Telefon:		

1: Gönüllünün bilgilendirilme işlemine başından sonuna dek tanıklık eden kişi

2: Gönüllüyü araştırma hakkında bilgilendiren kişi

EK-3: Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcı,

Bu çalışmanın amacı, özel sektörlerdeki rekreasyonel faaliyetlerde etkinlik yönetimi sürdürülebilirlik anlayışının incelenmesidir. Soruları dikkatle okuyarak, size en uygun seçeneği (x) “çarpı” ile işaretleyerek cevaplayınız.

Soruları cevapladığınız için teşekkür ederiz.

Hande TAVAZAR
Rekreasyon Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi
Celal Bayar Üniversitesi BESYO

Yrd. Doç. Dr. Pınar GÜZEL
Akademisyen
Celal Bayar Üniversitesi BESYO

Yaşınız :	
Cinsiyetiniz :	() Kadın () Erkek
Eğitim Durumunuz :	
Medeni Durumunuz :	
Unvanınız ve Göreviniz :	
Meslek Yılıınız :	

1. Çalıştığınız şirketin Adı:

2. Alanınız-Bölümünüz:

3. Daha önce hiç spor yaptınız mı? Hangi sporu yaptınız?

Voleybol() Basketbol() Atletizm() Hentbol() Diğer().....

4. Daha önce herhangi bir etkinliğe katıldınız mı? Bunlar nelerdir?

Evet().....Hayır()

5. Ailenizde veya çevrenizde bu etkinliklere katılan var mı?

Evet () Hayır ()

6. Bu etkinliklere devam ettiniz mi?

Evet () Hayır ()

EK-3: Kişisel Bilgi Formu

GÖRÜŞME SORULARI

Değerli Katılımcı,

Bu çalışmanın amacı, özel sektörlerdeki rekreasyonel faaliyetlerde etkinlik yönetimi sürdürülebilirlik anlayışının incelenmesidir. Sizinle yapılan görüşmede aşağıdaki soruları bilginiz ve tecrübeniz dahilinde kazanımlarınızı düşünerek cevaplamanızı istiyoruz. Vereceğiniz cevaplar araştırmamız için büyük önem taşımaktadır.

Soruları cevapladığınız için teşekkür ederiz.

Hande TAVAZAR
Rekreasyon Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi
Celal Bayar Üniversitesi BESYO

Yrd. Doç. Dr. Pınar GÜZEL
Akademisyen
Celal Bayar Üniversitesi BESYO

Görüşme Soruları:

1. Özel sektör çalışanlarının rekreasyonel etkinliklere katılımı ve kazanımlarına ilişkin görüşlerinizi belirtir misiniz?
2. Sürdürülebilir Etkinlik Yönetiminin önemine ilişkin görüşlerinizi belirtir misiniz?
3. Sizce özel sektör işletmelerinde işyeri rekreasyonu birimi kurulmasına ihtiyaç var mıdır?

SES KAYIT CİHAZI İZİN BELGESİ

Değerli Katılımcı;

“Sürdürülebilir Etkinlik Yönetim Anlayışı Kapsamında Özel Sektör Rekreatif Faaliyetlerin İncelenmesi” adlı araştırma ile İzmir ilindeki özel sektör masabaşı çalışan bireylerin fiziksel aktivite düzeylerini artırılmasında ve motivasyonu sağlamada yöneticilerle iletişime geçerek, toplum bireylerinin iş alanında birbiriyle ilişkilerin dahi sosyalleşmelerini ve kendini yenileme faaliyetleri yapmasıyla ilgili farkındalık yaratarak bilime katkı sağlamak amaçlanmaktadır. Katılımınız ve desteğiniz için teşekkür ederim.

Hande TAVAZAR
Celal Bayar Üniversitesi
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
Manisa – TÜRKİYE
0531 227 04 39
hande.tavazar@hotmail.com

Hande Tavazar’ ın söz konusu araştırması için yapılacak olan görüşmemizin ses kayıt cihazına alınmasında herhangi bir sakınca bulunmamaktadır.

Tarih :
Ad-Soyadı :
İmza :

 CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ	T.C. CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
---	--

TEZ ÇALIŞMASI UYGULAMA İZNİ FORMU

Doktora

☐

Yüksek Lisans

☒

ÖĞRENCİNİN

Adı Soyadı	: Hande TAVAZAR
Programı	: Rekreasyon Ana Bilim Dalı
Danışmanı	: Yrd. Doç. Dr. Pınar GÜZEL
Tez Konusu	: Sürdürülebilir Etkinlik Yönetim Anlayışı Kapsamında Özel Sektör Rekreasyonel Faaliyetlerinin İncelenmesi
Projenin desteklendiği kurumun adı ve proje no:	-

Uygulama yapılmak istenen kurum	: Telekomünikasyon Şirketleri
Uygulama yapılmak istenen birim/laboratuvar:	
Uygulamanın niteliği (kullanılacak yöntem-anket vb.):	Görüşme
Uygulamanın tarih aralığı :	Nisan 2015 - Haziran 2015

NOT: Tez Çalışmasının uygulaması ile ilgili belgelerden birer nüsha bu forma eklenmelidir.

.....
İmza
Öğrenci Adı Soyadı
Soyadı

.....
İmza
Tez Danışmanı Adı

Uygundur
Anabilim Dalı Başkanı

.....
.../.../.....

EK-6: Katılımcı Deşifreleri

SORU 1: Yönetici konumunda olduğunuz şirkette yapılan rekreasyonel faaliyetler nelerdir?

K1. Şirketimizde lokasyon bazlı yönetici ve çalışanların katıldığı faaliyetler var. Sportif faaliyetler, yemekler, geziler düzenleyebiliyoruz. Bu tarz faaliyetlerin bütçesinin bir kısmını şirket bir kısmını personel kendi karşılıyor. Bu faaliyetler öncelikle takım ruhunu geliştiriyor, yöneticiyle çalışan arasındaki bağılığı artırıyor, şirkete olan aidiyet duygusunu geliştiriyor, personelin kendini değerli hissetmesini sağlıyor.

K2 . Yılda bir kere bütün çalışanlar İstanbul’a çağrılıyor ve çeşitli aktiviteler düzenleniyor. Takım çalışmasını geliştiren oyunlar oynanıyor. Bu tarz aktiviteleri dışarıdan gelen firmalar yaptırıyor. Her senede olmuyor. Burada ise düzensiz zamanlarda kahvaltı masa tenisi gibi organizasyonlarımız oluyor. Tekne turu, bowling turnuvası olabiliyor. Bu faaliyetler insanların birbirlerini daha iyi tanımalarını, motive olmalarını sağlar ve verimliliğı artırır.

K3. Bazı dönemlerde faaliyetlerimiz oluyor. Şu an spor faaliyetlerine pek yönelemiyoruz. Zaman zaman bowling turnuvası düzenliyoruz. Bu aktiviteler şirkette “biz” duygusunu, birlikte bir şey yapabilme arzusunu geliştiriyor. Farklı birimlerle bir araya gelmemizi sağlıyor. Fakat sürdürülebilirliğı sağlanmıyor.

K4. En çok yaptığımız aktiviteleri günübirlik dağ tırmanışlar ve rafting oldu. Rafting özellikle ekip çalışması açısından birbirimiz tanıma, dinleme, birbirimizin gücüne göre kendimizi ayarlama, senkronize olma gibi konularda faydalı olmuştur. Bu tarz aktiviteler senkronizasyonumuzu ve iletişimimizi geliştiriyor. Personel birbirini mail ortamında tanımayı bırakıp yüz yüze iletişime geçmiş oluyor. Önyargılarımızı değışebiliyor, kalıplardan çıkıyoruz ve mutlu vakit geçiriyoruz. Keyifli iş anıları oluşuyor.

K5. Şirkette bowling turnuvaları düzenleniyor. Biz kendi aramızda kahvaltı organizasyonları piknikler ofiste sağlıklı yaşam için spor faaliyetleri yapıyoruz. Bu tarz aktiviteler şirket çalışanları arasındaki birlikteliğı kuvvetlendiriyor. Bununla birlikte daha iyi motive oluyoruz ve şirkete olan aidiyet duygusu gelişiyor.

K6. Kurumumuzda sosyal etkinlikler çok fazla yapılmıyor. Yılda birkaç kez ancak yapılır. Kahvaltı tarzında bazı etkinlikler yapılıyor. Özel sektör de bunun bir eksiği olduğunu düşünüyorum. Hafta içi yoğun çalışma temposu ardından hafta sonu ayda bir ya da iki kez düzenlenecek herhangi bir etkinliğin motivasyonu arttıracağını ve

EK-6: Katılımcı Deşifreleri

Çalışanların deşarj olmasına fayda sağlayacağını dūřunuyorum. Bence etkinliklerle takım ruhunun gelişmesi sağlanır.

K7. şirket çalışanlarımız için piknik organizasyonları yapıyoruz. Turkcell Türkiye genelinde bir takım organizasyonlar yapıyor. Tiyatro sinema vb. bu organizasyonların bedelini karşılamıyor fakat çalışan olarak bize uygun fiyatlı bilet temin ediyor. Bu organizasyonlar yılda 1 veya 6 ayda bir oluyor. Yemek, paintball, bowling vb aktiviteler ayda 1 yapılıyor. Ayrıca ekip olarak kendi aramızda maař dönemi başında kendi bütemizle bu organizasyonları gerçekleştirmeye çalışıyoruz. Buna benzer organizasyonların daha çok olması gerektiğini dūřunuyorum. Hafta sonu tatili, dalış dersi, kayak dersi gibi yapabilirsek çok güzel olur. Bunun yanı sıra Turkcell her yıl bir kez tüm Türkiye genelinde bir bayi toplantısı düzenleyerek, hem eğitsel aktiviteler, fiziksel aktiviteler ve eğlence organizasyonları yapıyor. Bu organizasyonların bence şirket çalışanlarına sağlayabileceği yararlar bütün günü birlikte geçirdiği kişilerin daha yakından tanımak, iř dışında nasıl insanlar olduklarını anlamayı sağladığını dūřunuyorum. Çünkü iř saatlerin de yoğun iř temposundan dolayı bunu anlamaya fırsatları olmuyor. İnsanların sosyal hayatta birbirlerini daha iyi tanıyacaklarını dūřunuyorum. Bu tarz organizasyonlarla şirketin kendilerine değer verdiğini hisseden çalışanların, gelirleri yetersiz olsa bile şirkete bağlılıklarının artabileceğini dūřunuyorum.

K8. Hafta sonları doęa yürüyüşü, piknik gezmek olsun çeşitli aktiviteler düzenliyoruz. Bu tarz faaliyetlerin çalışan personele huzur sağladığını iř ortamındaki stresi hafıflettirdiğini ve sağlıklı olmalarına katkı sağladığını dūřunuyorum. Stresten biraz uzaklaşıyoruz böylelikle daha verim sağlıyoruz.

K9. Yılsonu değerlendirmelerinde hem toplantı hem de bir araya gelerek kutlama yapılıyor ve hedef gerçekleştirmeyle ilgili ödöl veriliyor. Kendi aramızda çeşitli aktiviteler yapıyoruz. Örneğin balık tutma, paintball, halı saha maçları yapılıyor. İnsanların iş dışında da bir araya gelmeleri işteki verimliliğine katkı sağlıyor. Bu tarz faaliyetler çalışanlara zihin berraklığı ve iç huzur kazandırır. Aidiyet etkinlik yönetimini geliştirir.

K10. Genel anlamda yoğun iş temposundan dolayı bu tarz rekreasyon faaliyetlere çok fazla yer verilemiyor. Ama şirketin genel müdürlük düzeyinde yaptığı aktiviteler var. Örneğin bir basketbol maçı, voleybol maçı, piknikler. Kendi aramızda ayda bir iki ayda bir kahvaltı organizasyonları yapıyoruz. şirket içinde

EK-6: Katılımcı Deşifreleri

atlanmayan tek şey var, çalışanların doğum günü kutlamaları. alışan personel ister bireysel olarak ister şirketin yaptığı bir sosyal aktiviteyle motivasyonu yükseliyor. Motivasyon yükseldiği zaman ise iş verimi artıyor. Bu yöneticiden tutun en alt kademedeki personel için geçerli. Personelin psikolojisi düzgünse her zaman daha iyi verim alınır.

K11. Bu kapsamda arkadaşlarımızla biz önceki yıllarda masa tenisi turnuvası yaptık.2014 yılında yine bu turnuvayı yaptık kahvaltı yaptık ailelerimiz de katıldı. Belli zamanlarda bazı arkadaşlarımız kendi aralarında halı saha maçı düzenlerler. Onun haricinde kendi aramızda kahvaltılar ikindi ayı ğle yemeği gibi organizasyonlarda bir araya gelerek arkadaşlarımızın sorunlarını sıkıntılarını tavsiyelerini dinleyip dikkate alıp opsiyon sunuyoruz. Bu tarz organizasyonlar olmazsa performansın düşeceğini düşünüyorum. Dolayısıyla da şirketin performansının düşeceğini düşünüyorum. İnsan motive edilmesi gereken bir canlıdır. İnsana harekete geçiren şeyin duygular olduğunu düşünüyorum. Dolayısıyla yönetim olarak arkadaşlarımızla birlikte olabilmek onların dinlenildiğini önemsendiğini hissettirmek onları motive etmektedir.

K12. Zaman zaman şirket içinde kahvaltı düzenliyoruz. Yöneticilerin kendi aralarında düzenledikleri ufak çaplı etkinlikler olabiliyor mesela sucuk ekmek partisi ya da voleybol turnuvası gibi. Bu tarz organizasyonlar birlikteliği sağlıyor. İş ortamında kişiler birbirine çok rahat kendilerini ifade edemeyebiliyorlar. Çalışanlar sosyal ortamda kendilerini yöneticilerine daha yakın hissedip ilişkilerini kuvvetlendirirken, yöneticiler de çalışanları daha yakından tanışmış oluyorlar. Bunun sonunda iş yerindeki resmiyet kendini daha sıcak bir ortama bırakabiliyor. şirket kendi içimizde yaptığımız ufak çaplı organizasyonlara maddi destek vermiyor, çalışanlar kendi aralarında para toplayarak bu organizasyonları gerçekleştiriyorlar.

K13. şirketimizde ofiste çalışan insanlar olduğu gibi sahada çalışan arkadaşlarda var. Özellikle ofiste çalışanların spor ihtiyaçlarını karşılamak için kaymakamlık ile anlaştık. Haftada bir gün hem sahada çalışan arkadaşlarla hem de ofiste çalışan arkadaşlarla sağlıklı olmak için ve takım ruhunu geliştirmek için böyle bir şey planladık. Ast st ilişkisi olmadan ekip ruhunu geliştirmeye çalışıyoruz. Hem de spor yapmış oluyoruz. Yine haftanın 2. 3. Günü katılmak isteyen arkadaşlarla tenis oynuyoruz. Böylelikle alışanlara ekip ruhunu benimsetmiş oluyoruz. Sahada

EK-6: Katılımcı Deşifreleri

alışan arkadaşlarla ofiste çalışan arkadaşlar bir araya geliyor, iş hayatında da koordine olmaları gerekiyor. Başarılı olabilmemiz müşteri memnuniyeti sağlamak için ekip ruhunu bu şekilde sağlıyoruz ve motivasyon artıyor.

K14. şirket yöneticileri için senede bir veya iki sefer düzenli toplantılar yapılıyor. Buradaki temel amaç şirketin genel gidişatını tartışmak, hedeflerine ne derece ulaşabildikleri ele almaktır. Bu nokta çalışanlara ciddi bir motivasyon kaynağı olmaktadır. Benzer ve farklı departmanlarda çalışanların bir araya gelmesi bilgi alışverişi yapmaları pozitif katkı sağlıyor. Böylelikle eksikler tespit edilir çözüm aranır. Örneğin; Her ay düzenli kendi aramızda kahvaltı düzenliyoruz. Günü birlik geziler düzenlemeye çalışıyoruz. Örneğin geçen hafta ilk kez yaptığımız ayvalık gezisinden pozitif bir geri dönüş aldım. Uzun yıllardır çalışan personeller bu gezi programlarının devam etmesini talep ediyorlar. Bu tarz organizasyonlarla çalışanlar içerisinde iletişim, yardımlaşma, toplumsallaşma ve birlikte çözüm odaklı olma konulardaki etkinliği geliştiriyor.

K15. Biz kurumumuzda şirket çalışanları ve yöneticilerin motivasyonunu sağlamak amaçlı arkadaşlarımızla iyi şeyler yaptıklarında hedeflerini tutturduklarında onlara bir şey ısmarlayarak ya da bir yerlere götürerek motive etmeye çalışıyorum. Hafta sonları sinemaya gittiğimiz oluyor. Bowling oynamaya gidebiliyoruz. Bu tarz organizasyon finansını kendimiz sağlıyoruz. B u tarz etkinlikleri motivasyon amaçlı yapıyoruz. Bu da performanslarının artmasında satışların artmasında müdürlüğümüze katkı sağlıyor. Böylelikle kurum adına da katkı sağlıyoruz. Bu tarza aktivitelerin sürekli olması gerekiyor. Çünkü bir kere yapıp sonrası gelmediğinde bir müddet sonra aynı verimi alamaya verimde düşüş ve hedeflerin tutmaması konusunda bir düşüş olduğunu görebilirsiniz.

K16. Bana bağlı olan 35 tane personel var. Onların açısından düşünecek olursak eğer zaten bir aile yapısı oluşurmaya çalışıyoruz. Yönetici alışan olarak değil de daha yakınlık sağlamaya çalışıyoruz. Ben de yakınlık sağlayan bir liderim. Ben de liderlik ile ilgili bir tez hazırlamıştım. Buna katılıyorum. Yöneticinin alışana ne kadar yakın olursa verimin de o kadar artacağını düşünüyorum. Bu yakınlığı da sizin sorunuzdaki bu faaliyetler de kullanılabilir.

K17. Hafta sonları ayda bir kez motivasyon amaçlı veya hedef geliştirme amaçlı piknik, masa tenis turnuvası, satranç turnuvası, okey gibi çeşitli aktiviteler düzenlenmektedir. Böylelikle personelin zihni rahatlamış hem de motivasyonu

EK-6: Katılımcı Deşifreleri

artmış oluyor. Rekreasyonel aktivitelerle personel müşteriye daha yakın bir şekilde hizmet vermiş olacak bu aktivitelerden sonra kendini daha rahatlamış olacağı için personel daha iyi hizmet verir diye düşünüyoruz. Böylelikle daha verimli olacağını düşünüyorum.
K18. Sportif etkinlikler, kahvaltı ve piknik organizasyonları yapıyoruz. İş yoğunluğuna göre en az ayda bir kez yaparız. Bowling, tavla, satranç vb. turnuvalar yapıyoruz. Voleybol turnuvası da yaptık. Bu aktivitelerin verimliliği etkilediğini düşünüyorum.
K19. Şuan etkinlik yapılmıyor. En son 5 yıl önce Türktelekom oyunları vardı 3 yıl sürdürülebilirliği sağlandı. Şuan isteğe bağlı katılabiliyoruz. Halı saha, masa tenisi, satranç gibi etkinlikler yapıyoruz. Bu tarz aktiviteler ekip ruhunu geliştirir. Pozitif geri dönüşler olmakla birlikte motivasyonu artırır ve birimler arası koordinasyonu sağlar. Devamlılığı olması gereklidir.
K20. Piknik organizasyonlar, dönem dönem bowling turnuvaları, halı saha maçları gibi kendi aramızda yaptığımız organizasyonlar var. İnsanların bir araya gelmesi onların motivasyonunu artırıyor, takım ruhunu, iletişim gelişiyor. Böylelikle daha verimli çalışılıyor.
K21. Balık tutmaya gidiyoruz, 2 yıldır dragon festivalimiz var şirketleri arası kürek yarışı bunun dışında alt ekiplerin yaptığı piknik aktiviteleri ve yemekler var. Paintball turnuvası veya akıl oyunları gibi aktiviteler oluyordu 2 yıl önce. Drangonfestte verimin gördük, ekip çalışması üst düzeye çıkıyor moral ve motivasyon artıyor.
K22. Balık tutmaya gidiyoruz. Şirketler arası yemeğe gidiyoruz. Şirketin bahçesinde basketbol potaları var. Genelde yağmurdan ve sıcaktan dolayı katılım olmuyor. Baharda ve sonbaharda basketbol oynanıyor. Ekip birlikteliği ortaya çıkıyor.
K23. Şirketler arası Dragon festivaline gidiyoruz. Paintbol turnuvasına gidiyoruz. Geçen sene yaptığımız kürek yarışında kişileri etkinlikte sporda tanıma fırsatı yakaladık farklı yönleri ortaya çıkıyor ve ekip kendinde bir yenilenme hissediyor.

SORU 2: Şirket çalışanlarına uygulanan rekreasyonel faaliyetlerdeki kazanımlar nelerdir?

K1.Örgüt kültürüyle aynı iş yerinde çalışan bireylerin birbirine olan bağlılıkları, arkadaşlıkları gelişir ve rekabet ortamında paylaşmayı öğrenirler. Örgüt kültürünü geliştirmek için çeşitli

EK-6: Katılımcı Deşifreleri

faaliyetler düzenlenmeli bana göre etkinliklerde bu faaliyetlerin önemli bir parçasıdır.
K2. Çalışanların şirketi benimsemeleri için şirketi sevmeleri gerekiyor. Sevmeleri içinde şirketin kendisi ve sağladığı imkânlar önemli. Maaş, sunduğu kariyer imkânları ve şirket içinde yapılan aktiviteler gibi. Bunlar örgüt kültürünü artırır geliştirir.
K3. Örgütü bir arada tutmak ve sahip olduğu ilkeleri çalışanlara etkinliklerle benimsetmek gerekir. Bu da şirket çalışanları farklı hissettirir.
K4. Kişiler arası iletişim artıyor. İletişimin artması ortak değerlere önem vermemizi sağlıyor. Örneğin ben bağlı olduğum şirketin voleybol takımında oynuyorum. Bu sayede İstanbul’da hiçbir şekilde iletişime geçmeyeceğim insanları tanıdım ve beraber vakit geçirdik iyiyi kötüyü beraber yaşadık. Etkinlikler örgütsel bağlılığı artırır bence.
K5. Yaptığımız organizasyonlarla birlikteliğimiz daha da kuvvetleniyor. Aidiyet duygusu artıyor. Farkındalık duygusu gelişiyor. Böylelikle daha verimli çalışıyoruz.
K6. Etkinlik yönetimi kurum kültürünün olmasına fayda sağlar. Performans artırıcı bir etkidir.
K7. Firmanın tanınmasında, şirket politikasının çalışanlara aşılmasında bu tarz organizasyonların etkili olabileceğini düşünüyorum. Çalışanların, bulundukları firmanın kültürünü ve tarzını anlamaların da yapılan etkinliğin içeriğinin faydası olabileceğini düşünüyorum. Bu etkinlikler sayesinde çalışanların yöneticilerini daha yakından tanıma şansı bulmaları, geldikleri yere nasıl geldiklerinin hikâyesini dinleme şansı bulmaları, başarı hikâyeleri dinleme şansı bulmaları söz konusu olabilir. Bu sayede kendilerine örnek alabilecek çıkarımlar yapabilirler.
K8. Örgüt kültürünün benimsenmesi çalışanlar arasında iletişim olsun, birbirini anlama gibi konular olsun daha iyi verim sağlar. Özellikle örgütlenmek şirket içi faaliyetlerde için verimlilik, başarı anlamında önemli bir yer tutar.
K9. Örgütün oluşabilmesi için öncelikle örgütün oluşması gereklidir. Örgüt aynı bakış açısında sahip bireylerin bir araya gelip birlikte hareket etmeleriyle oluşur. Değer, misyon ve vizyon paylaşılması örgüt kültürünü oluşturur. İnsanları iş dışında da birlikte hareket etmelerini sağlarsanız iş sırasında da verim artacaktır ve böylece örgüt kültürü oluşur. Etkin bir etkinlik yönetimi var olan ya da olmayan örgüt kültürünü geliştirir. Örgütsel bağlılığı ve aidiyet bağlılığı artırır.
K10. Verimliliğin artması çalışan personelin psikolojisiyle doğrudan orantılıdır. Personel kendini değerli hissederek böylece personelin örgüte bağlılığı artar.

EK-6: Katılımcı Deşifreleri

K11. İnsanı harekete geçiren motivasyon faktörleri ikiye ayrılır. İçsel ve dışsal motivasyon para ve türevleri dışsal, başarı belgeleridir, yöneticisi tarafından onore edilmek, zaman geçirmek gibi manevi şeyler ise içsel motivasyon faktörlerindendir. Bu şekilde çalışanların bağlılıkları, şirkete olan aidiyet duygusunun gelişimi etkinliklerle sağlanır. Böylelikle örgüt kültürü yayılır, gelişir.

K12. Yapılan etkinliklerle sıcak bir aile havası oluşuyor. Etkinliklere aile bireylerinde katılımıyla samimiyet artışı sağlanmış oluyor. Böylelikle bir aile olduğumuzu hissedebiliyoruz. Askerliğimi yaptığım dönem de yaşadığım şehirden başka bir şehre gittiğimde orda ki Telekom çalışanlarının bana vermiş olduğu destekle Türkiye çapında bir ailenin üyesi olduğumu hissettim.

K13. Örgüt kültürü birlik beraberliği bir aile gibi çalışmayı örgütsel olarak bağlılığın arttırılması gerektiğine inanıyoruz. Zaten bu konuda yaptığımız etkinlikler spor faaliyetleri düşünüyorum. Bunun dışında örgüt kültürünü geliştirmede ödüllendirmeyi de spor faaliyetleri ile pikniklerle sağlamaya çalışıyoruz. Paintball maçları ile başarılı arkadaşlarıyla ödüllendiriliyoruz.

K14. Bence çalışan kendini bu tür faaliyetlerle kendini değerli hissedecek ve şirkete bağlılığı artacak ve daha çok özverili çalışmaya başlayacaktır. Çünkü günümüzde birçok sektörde rekabet söz konusudur. Aynı işi yapan milyonlarca insan var ve farklı olmak istiyorsan bir parça yüreğini ortaya koyacaksın bu farkındalığı yaratabilmek için işe gönülden bağlanmak gerekiyor. Şirkete gönülden bağlılığı sağlayan en önemli noktalardan bir tanesi düzenli yapılan örgütsel bağlılık çalışmaları (sosyal aktiviteler) maalesef genelde Türkiye de şirketler işin bu yönüne maliyet odaklı baktıklarından bu alana yeterince önem vermiyor.

K15. Etkinlikleri arttırarak personelin üzerindeki sinir stres iş yoğunluğu yükü azaltabiliriz. En azından bulunduğu ortamdan beş dakika da olsa uzaklaştırabilseniz personel mental olarak rahatlar. Beş dakika da bile kişi olumsuz enerjiden uzaklaşır. Etkinliklerle bireylerin rahatlamasını sağlıyor. Böylelikle örgüte bağlılık artıyor.

K16. Türk Telekom yapısı aile olabilme kültüründen gelebilir. Türk Telekom çalışanları birbirine çok bağlıdır. Türkiye'nin neresine gidersek gidelim çalışan personel yönetici hiç fark etmez o şehirdeki Telekom kapılarını sonuna kadar açar. Türk Telekomda çalışan bir personelin kendini yalnız hissetmeyeceğini söyleyebilirim. Örneğin geçen ay İstanbul'a gittiğimde taksimde hiç taksi bulamazken Türk Telekomu ait bir araç gördüm Türk Telekomu personeli olduğumu söylediğimde beni gideceğim Türk Telekom şubesine kadar götürdü Bu yaşadığım olay şirketimizin örgütsel bağlılığını ve kültürünü göstermektedir. Bu bağlılığımız

EK-6: Katılımcı Deşifreleri

bizi ayakta tutmaktadır.

K17. şirket bazlı çalıştığımız için bunu st düzey yöneticilerin düşünmesi gerekiyor. Örgüt kültüründe etkinlik olması için bu konu ile ilgili bir bölümün açılması gerekiyor ve bunun sürekliliğinin olması gerekiyor. Örneğin iş sonrası en basit pilates, taekvando eğitimleri gibi her müdürlükte bir oda kurulup pilates dersi verilebilir. Bu tür faaliyetler olabilir. Bu faaliyetlerin olabilmesi için bizleri destekleyecek bir birimin olması gerekir. Çünkü bizim kalıplamış aktivitemiz var Futbol turnuvası voleybol turnuvası gibi farklı branşlar olursa, farklı aktiviteler olursa personeli daha da çok çekebilir. Böylelikle rgtsel kültür gelişebilir.

K18. Bu tarz etkinliklerin şirkete aidiyet duygusunu arttırdığını düşünüyorum. Kurum kültürünün gelişmesini sağlar, şirkette çalışan bireyler arasında iletişimi kuvvetlendirir. Bu da şirket kültürünü olumlu katkı sağlar. şirkete bağlılığı arttırır. Ayrıca alışma verimini arttırır. Bu tarz organizasyonlar olmazsa insanlar kendini bir makinenin parçası gibi hisseder. Fakat bu tarz faaliyetler yapıldığında bir ailenin parçası gibi hisseder.

K19. Motivasyon arttırmada, ekip çalışmasını geliştirmede faydalı etkinlikler fakat sürdürülebilir olmadıktan sonra herhangi bir etkinliği olmaz.

K20. İnsanların hep bir arada olması aynı bakış açısıyla olaylara bakmayı, sahiplenmeyi, şirketin anlayışını hedeflerini anlamayı geliştiriyor. rnek davranışları ön plana çıkartıyor. Böylelikle bağlılık artıyor.

K21. Örgütsel bağlılığın arttırılması açısından dayanışma, birlikte zaman geçirme yönünde bir araya gelmeleri etkinlik düzenlemeleri ilişkilerini olumu yönde etkiliyor. Bize gelir dönüşümü birbirlerine olan desteğinin artması, ilişkilerini güçlenmesi ve verimin artması oluyor.

K22. Yaptığımız iş sürekli değişkenlik içeriyor. Bu sektörde rekabet çok şirket içi sosyal faaliyetler şirket içinde içsel dayanışmayı sağlıyor. Aynı zamanda şirketimizin bağlılık aynı hedefe yönelme ve tek bir hedefe doğru zamanda doğru iş yapmasına yardımcı olan etkinlikler haline dnştrtyoruz.

K23. Çok farklı bölümler var bu bölümde çalışan arkadaşlar birbirleriyle bazen sadece maille telefonla görüşüyorlar 3 yıl boyunca hiç yüzünü görmeden maille görüşen insanlar var. Bölgede hem teknik organizasyonları hem satış organizasyonları var ve bu bölgede çalışan insanlar bir araya gelerek birbirlerini tanıma fırsatı bulamıyorlar ama bu etkinliklerden sonra ilişkiler inanılmaz bir şekilde gelişiyor. Etkinliklerde samimiyet artıyor bu da ilişkileri olumlu etkiliyor.

EK-6: Katılımcı Deşifreleri

SORU 3: Sizce özel sektör işletmelerinde işyeri rekreasyonu birimi kurulmasına ihtiyaç var mıdır? *Uygulanan rekreasyonel etkinliklerin sürdürülebilirliğini sağlamakla ilgili çalışmalarınız nelerdir? Sizce bu etkinliklerin sürdürülebilir olması ne tür kazanımlar sağlar?*

K1. Böyle bir birime ihtiyaç vardır. Bence o şirketin personel sayısına bağlı olarak ihtiyacı olup olmadığı tespit edilmelidir. Personelin motivasyonu o şirketin başarısını ve karını getirir. Siz kar düşünürseniz personelde maaşında gelir artışını düşünür. Maddiyata olan bağlılık hiçbir zaman sürdürülebilir bir bağlılık değildir. Çalışana çeşitli yollarla maddiyatın dışında motivasyonunu arttıran, aidiyet duygusunu geliştiren organizasyonlar, etkinlikler yapılmalı.

K2. Bence ihtiyaç vardır. İnsanlar bu konuyla ilgili bilinçlendirilmeli ve yetkili kişiler tarafından organizasyonlar düzenlenmeli uygulanmalıdır.

K3. Olabilir tabi ki. Çünkü çalışanlar buna ihtiyaç duyuyor. Farklı bir takım aktiviteler içine girmek duygusal bütünlüğü sağlar, kişiler birbirlerini daha iyi tanıyabilirler. Motivasyon olarak şirkete geri dönebilir.

K4. Bu birimin faydası olacağı aşikâr. Ben üniversite hafta 2-3 gün antrenman yaparken sosyal anlamda etkinken, telekomünikasyon sektöründe yoğun çalışma temposundan dolayı bunlar olmadı. Böylelikle fiziksel olarak deformasyona uğradım. Ofis sağlığı adı altında bir alanın çalışana çok katkısı olacaktır bana göre, okul hayatından iş hayatına geçince maddi gelir artıyor fakat yaşam kalitesi düşüyor.

K5. Buna ihtiyaç vardır. Mesela ofiste masa başı çalışan personeller için haftada bir ayda bir olarak masa başında nasıl oturabilecekleri ile ilgili bilgiler verilip sportif aktiviteler yapılabilir. Personelin sağlığı için etkinlikler yapılabilir.

K6. Çalışan sayısının fazla olduğu şirketlerde böyle bir bölüm bulunabilir. Ancak çalışan sayısının az olduğu şirketlerde bu tarz işler için dışarıdan destek alınabilir. Dışarıdan destek alınması şirket için daha az maliyetli olabilir. Bu etkinlikleri belirlemek için faydalarını araştırmak ve ispatlamak gerekir. Bilimsel araştırmalara dayandırılması gerektiğini düşünüyorum.

K7. Bence bu ihtiyacın varlığı şirketin büyüklüğüne, hizmet verdiği sektöre ve çalışma şekline göre değişir. Telekomünikasyon sektöründe buna kesinlikle ihtiyaç olduğunu düşünüyorum. Çünkü bizim saha ekibi gün içerisinde yeterince fiziksel hareket yaparken bir başka ekibimiz 08.30 – 18.30 arasında masalarına gömülüyorlar. Yemeği bile aynı masalarında yiyorlar, ihtiyaç molası dahi veremedikleri günler olabiliyor. Bu pozisyonda çalışan arkadaşların, mesai saati içinde ya da dışında fiziksel aktivitelerle desteklenmelerinin faydalı olacağını

EK-6: Katılımcı Deşifreleri

düşünüyorum. Sadece fiziksel değil mental olarak da bu aktivitelerin faydalı olacağını düşünüyorum. Kendimden örnek vermem gerekirse, ben %30 masa başı %70 saha da çalışıyorum. Masa başında rapor hazırlayarak geçirdiğim günün akşamında, saha da ekip arkadaşlarımla müşteri ziyareti yaparak geçirdiğim günün akşamına nazaran kendimi daha yorgun hissediyorum.

K8. Bence bu alana kesinlikle ihtiyaç vardır özellikle masa başı çalışanlar için uygulanması gereken bir alandır. Sürekli masa başında oturarak çalışan insanlar psikolojik ve fiziksel sağlık açısından buna ihtiyacı vardır.

K9. Kesinlikle vardır. Şirket içi turnuvalar yapılabilir, masa tenisi, doğa yürüyüşü, futbol aktiviteleri olabilir. Fiziksel ve zihinsel olarak daha sağlıklı bireyler olur. Mental gelişme sağlayacaktır. Bireylerin kilolarında farklılıklar görülebilir. Böylelikle bireyler daha mutlu olacak. Masa başı çalışan olmalarına rağmen daha verimli çalışacaktır. Ayrıca çalışanlar da iç huzur olunca başarı daha da artacaktır. Sonuç olarak başarı artarsa verim de artacaktır.

K10. Tabi ki kesinlikle vardır. İş yoğunluğundan dolayı şirket içi sosyal faaliyetlere zaman ayıramıyoruz. Örneğin; her iş yerinde hafta da bir kere fiziksel aktivite zorunlu hale getirilebilir. İş stresiyle bu şekilde baş edebiliriz. Genel anlamda toplum olarak hastanelere gitmeyi pek sevmeyiz ama altı ayda bir gitmemiz gerektiğinin bilincindeyiz. Ben ofis sağlığını buna benzetiyorum. İhtiyaç var fakat yapmıyoruz.

K11. İhtiyaç olup olmadığıyla ilgili ben yorum yapamam, bilimsel çalışma yapılmalıdır. Bu bir ihtiyaçtır yöneticilerin bunu organize etmelidir. Yeni bir alana önce yönetimin sahip çıkması gerekir. Bence böyle bir iş alanında ziyade yöneticilerinin yetkinliği artırılmalıdır.

K12. İş sağlığı ve güvenliği adı altında böyle bir alana ihtiyaç vardır. Örneğin ekranların doğru seviyede olması, oturma pozisyonlarının ayarlanması gibi şeyleri organize edecek birileri olmalı.

K13. Mutlaka var. Uzun süre oturan insanlarda ve bilgisayarla sürekli çalışan insanlarda eklem ağrıları fizyolojik bozukluklar yıllar geçtikçe artıyor. Ve bilinçli şekilde yönlendirme olursa böyle bir iş kolu çok faydalı olacaktır. Özellikle kurumsal büyük şirketlerde birçok yerde birçok ofiste bu hizmetleri yürütüyoruz. Böylelikle daha sağlıklı nesiller yetişeceğini düşünüyorum.

K14. Önemli bir nokta ihtiyaç vardır. İki farklı açıdan bakabiliriz bu konuya hem fiziksel zindelik kazandırmak anlamında hem de motivasyon anlamında çok önemli. Çünkü iş çalışanlar için bir süre sonra monoton hale geliyor. Bu da zihinsel ve fiziksel anlamda motivasyonu düşürüyor. Azalan motivasyonu arttırmanın yolu hep birlikte yapılabilecek 5-10

EK-6: Katılımcı Deşifreleri

dakikalık fiziksel aktivitelerdir. şirket dışında yapılan yemek, gezi, spor aktiviteleri şirkete olan bağlılığı arttırır. Eğer bu tarz aktiviteleri şirket finanse ederse bir muddet sonra şirket çalışanları kendini değerli hisseder. Sonuç olarak başarıyı getirir.

K15. Bence ihtiyaç vardır. Çünkü oturma pozisyonundan tutun sağlık problemleri açısından motivasyon amaçlı ve sağlıklı olmak için böyle bir alana ihtiyaç vardır. Bu konu ile ilgili bize uzman kişilerin eğitim vermesi en azından gurup halinde müsait zamanlarda gelindiğinde o etkinliklere katılabiliriz. Bu tarz etkinliklerin olması hem insanların birlik içinde olmasını hem de yoğun stresi atıp daha huzurlu bir şekilde eve gitmemizi sebep olabilir. Kendimize ve ailemize vakit ayırmış oluruz. Herkesin daha verimli olmasına katkı sağlayabilir.

K16. Aslında buna benzer şeyler Türk Telekomda tesis destek yapısı adı altında mevcuttur. Organizasyonları düzenler. şirket olarak motivasyonu değerlendirmek adına şehir dışında eğitim- tatil adı altında çalışmalar yapmaktayız. Böyle bir organizasyonları Genel Müdürlük sağlamaktadır. Böyle bir alana ihtiyaç yoktur. Çünkü bu alanlar için çok paraya ihtiyaç vardır. Bununla birlikte zamanın iyi ynetilmeyeceğini de düşündüğümden ofis rekreasyonu alanını gereksiz ve ütopik olduğunu düşünüyorum.

K17.Uzman kişiler tarafından bizleri bu alanda destekleyecek bir birimin olması gerekiyor. Danışmanlık şirketi tarzında olabilir.

K18. Evet, kesinlikle ihtiyaç olduğunu düşünüyorum. Büyük lekli şirketlerde bu iş için ayrı bir bölüm olabileceğini düşünüyorum. alışan sayısı az olan bir şirkette ise ayrı bir bölüm olması gereksiz maliyet yaratacaktır. Bu sebeple içerden birisi bu işlerle ilgilenmek üzere görevlendirilebilir. Böylelikle alışanlar arasında ki sinerji sağlanabilir.

K19. İhtiyaç vardır. Ülkemiz koşullara göre çok büyük kurumsal firmalara ya da devletin zorunlu tutması ile yaptırılabilir. Haftada veya ayda 2 saat danışmanlık şeklinde olabilir.

K20. Evet, ihtiyaç vardır. İş güvenliğinin ön plana çıkmasıyla ergonomik risklerde ve onların ortadan kaldırılması önemli bir hal almıştır. Zaman zaman sıkıntılar oluyor bel boyun ağrısı gibi... Bazen uzun saatler bilgisayar başında kalmak zorunda oluyoruz. Bu açıda çok ihtiyaç olduğunu düşünüyorum.

K21.Bizde iş sağlığı ve güvenliği adı altında bir bölümümüz var. Bu bölümde doktorumuzda var. Ancak etkinlik anlamında öncülük etmediler. Bu anlamda masa başı çalışan bireylerin fiziksel aktivitelerin ergonomik açıdan olsun bu anlamda açıklamaları ve uyarıları oluyor. Minimum düzeyde de olsa bu etkinlikleri sağlıyor olmamız gerekir. Uyarılar rutin uyarılar genelde uyuluyor. Kişisel farkındalık var bunun sürdürülebilirlik olması açısından ekstra aktivitelerle desteklenmesi gerekiyor. şimdiye kadar düşünmediğim bir şeydi. Evet, böyle bir

EK-6: Katılımcı Deşifreleri

alana ihtiyaç vardır.

K22. Masa başı çalışanlarının omurga sağlığı başta olmak üzere çeşitli fiziksel sıkıntıları var. Oturarak bilgisayar başında maillerle, sunumlarla, raporlarla iş yapan sektörleri düşününce evet böyle bir alana ihtiyaç var ve böyle bir alanın özelleşmesi gerekir. Çünkü bizde bunu daha çok doktor yapıyor. Bunun yeterli olduğunu düşünmüyorum. Bu alanda özelleşmiş, masa başında çalışanlara çeşitli metodlar geliştiren ve bunları uygulayabilen, insanlara empoze edebilen özelleşmiş iş alanına ihtiyaç vardır. Çünkü gün geçtikçe daha çok oturarak iş yapıyoruz. Çağrı merkezleri, müşteri hizmetleri, plaza çalışanları masa başı çalışmak zorundalar. Biz de zaman zaman pasta börek ve ufak hediyeler ile çalışanlar ödüllendiriliyor. Bunun şirket kültürüyle alakalı olduğunu düşünüyorum.

K23. Şirketleri birebir gidip paket program sunarak itmek yerine, ilgilerini çekecek daha cazip bir organizasyon yaratarak böyle sektöre giriş etkili olabilir. evet ihtiyaç vardır.