



**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK
LİSANS
TEZİ**

**İŞGÖRENLERİN REKREASYONEL
ETKİNLİKLERE KATILIM DÜZEYLERİ İLE
ÇALIŞMA PERFORMANSLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİYİ BELİRLEMeye YÖNELİK
BİR ARAŞTIRMA**

SONER KÜÇÜK

**REKREASYON YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
REKREASYON YÖNETİMİ BİLİM DALI**

KASIM 2015



**İŞGÖRENLERİN REKREASYONEL ETKİNLİKLERE KATILIM
DÜZEYLERİ İLE ÇALIŞMA PERFORMANSLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİYİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

Soner KÜÇÜK

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
REKREASYON YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
REKREASYON YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

KASIM 2015

Soner KÜÇÜK tarafından hazırlanan “İşgörenlerin Rekreatyonel Etkinliklere Katılım Düzeyleri İle Çalışma Performansları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Gazi Üniversitesi Rekreatyon Yönetimi Anabilim Dalında, Rekreatyon Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Yrd.Doç. Dr. H. Dilek SEVİN

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum



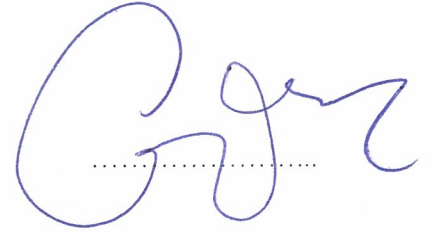
Başkan : Yrd. Doç. Dr. Ece KONAKLIOĞLU

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum



Üye : Yrd. Doç. Dr. Gonca GÜZEL ŞAHİN

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum



Tez Savunma Tarihi: 26.11.2015

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.



Prof. Dr. Suna BAŞAK
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Soner KÜÇÜK

26/11/2015



İŞGÖRENLERİN REKREASYONEL ETKİNLİKLERE KATILIM DÜZEYLERİ İLE
ÇALIŞMA PERFORMANSLARI ARASINDAKİ İLİŞKİYİ BELİRLEMeye YÖNELİK
BİR ARAŞTIRMA
(Yüksek Lisans Tezi)

Soner KÜÇÜK

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Kasım 2015

ÖZET

Bu çalışmanın amacı; performans kavramını turizm sektöründe inceleyerek bu kavramın sektördeki yansımalarının görülmesi ve kişisel performans üzerinde rekreasyon etkinliklerine katılım olgusunun etkili olup olmadığının araştırılmasıdır. Araştırmada uygulanan yöntem betimsel araştırma yöntemidir. Betimsel araştırmada amaç, eldeki problemi, bu problemle ilgili durumları, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlayarak bir konudaki mevcut durumu araştırmak ve ortaya koymaktır. Araştırmanın evrenini 18 adet 5 yıldızlı ve 46 adet 4 yıldızlı otel işletmesinde çalışan 407 adet işgören oluşturmuş olup küme örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formu 3 bölümden oluşmaktadır, birinci bölüm demografik değişkenlerdir, ikinci bölüm kişisel performans değerlendirme ölçeği ve üçüncü bölümde ise rekreasyon aktivitelerine katılım ölçeği bulunmaktadır. Araştırma sonucu elde edilen veriler istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. Bu analizler frekans dağılımı, güvenilirlik analizi, faktör analizi, basit doğrusal regresyon analizi, t-testi ve ANOVA testleridir. Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin rekreasyon aktivitelerine katılım durumları, bireysel performanslarında %12’lik bir etki oluşturduğu tespit edilmiştir. Ayrıca t-testi ve ANOVA testleri sonucunda işgörenlerin, yaş ve günlük çalışma süreleri değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ancak eğitim seviyesi, cinsiyet, işletmede ve sektörde çalışma süreleri gibi değişkenler arasında anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir.

Bilim Kodu : 1169
Anahtar Kelimeler : Turizm sektörü, performans, rekreasyon, aktivite, işgören
Sayfa Adedi : 117
Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. H. Dilek SEVİN

A STUDY INTENDED TO DETERMINE THE RELATIONSHIP BETWEEN THE
RECREATIONAL ACTIVITY PARTICIPATION LEVELS OF EMPLOYEES AND
THEIR WORK PERFORMANCES

(M.S. Thesis)

Soner KÜÇÜK

GAZİ UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

November 2015

ABSTRACT

The goal of this study; examine the concept of performance and seeing the reflection of this concept in the tourism sector. Another purpose of this study, researching the whether participation phenomenon of the recreation activity is effective over personal performance or not. Descriptive research method used in the study. The aims in descriptive research is researching and presenting current status of a subject by defining the problem at hand, about the status of this problem, variables and relation between variables. 407 hotel employees in 18 five star hotels and 46 four star hotels were the population of research, It benefits from cluster sampling method. Questionnaire technique was used as a data collection technique. The questionnaire consisted of 3 parts, the first section was demographic variables. The second section was personal performance rating scale. The third section was recreation activities participation scale. Some statistical analysis made to data in the result of research. These analyses were frequency analysis, reliability analysis, factor analysis, simple linear regression analysis, t-tests and ANOVA tests. As a result of simple linear regression analysis, it was determined that conditions in recreation activities participation of employees in the hotel businesses has an effect like 12 % on their personal performances. In addition, as a result of the t-tests and ANOVA tests significant differences were found between age and daily working times of employees in tourism businesses. However, significant differences were not found between level of education, gender , working times of employees in the business and the sector.

Science Code : 1169
Key Words : tourism sector , performance ,recreation ,activity, employee
Page Number : 117
Supervisor : Ph. D. H. Dilek SEVİN

TEŞEKKÜR

Çalışmalarım boyunca değerli yardım ve katkılarıyla beni yönlendiren, kıymetli tecrübelerinden faydalandığım danışmanım Yrd. Doç. Dr. H. Dilek SEVİN'e ve öğrenim hayatım boyunca eğitim aldığım sevgili hocalarıma, manevi destekleriyle beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan çok değerli Reşit KÜÇÜK ağabeyim başta olmak üzere tüm aileme ve sevgili arkadaşım Betül UÇAN'a teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLERİN LİSTESİ	xiv
KISALTMALAR.....	xv
1. GİRİŞ	1
2. ZAMAN, BOŞ ZAMAN VE REKREASYON KAVRAMLARI İLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER	7
2.1. Zaman Kavramı.....	7
2.2. Zamanı Kullanım Bölümleri	10
2.3. Boş Zaman Kavramı	13
2.3.1. Tarihsel süreç içerisinde boş zaman kavramının gelişimi.....	17
2.3.2. Boş zaman etkinliklerinin sınıflandırılması.....	19
2.3.3. Boş zaman değerlendirmenin yararları.....	20
2.4. Rekreasyon İle İlgili Genel Bilgiler	21
2.4.1. Rekreasyon kavramı ve tanımı	21
2.4.2. Rekreasyonun temel özellikleri	28
2.4.3. Rekreasyonun sınıflandırılması	30
2.4.3.1. Etkinliklere katılım şekline göre rekreasyon	31
2.4.3.2. Mekânsal açıdan rekreasyon.....	31
2.4.3.3. Katılımcıların milliyetlerine göre rekreasyon.....	32
2.4.3.4. Katılımcıların yaş gruplarına göre rekreasyon	32
2.4.3.5. Katılımcı sayısına göre rekreasyon.....	33

	Sayfa
2.4.3.6. Fonksiyonel açıdan rekreasyon.....	33
2.4.4. Rekreasyon ihtiyacı	34
2.4.5. Rekreasyona duyulan ihtiyaçların nedenleri	35
2.4.6. İnsanların rekreasyondan bekledikleri faydalar.....	36
2.4.7. Rekreasyonun yararları.....	38
2.4.7.1. Rekreasyonun kişisel yararları.....	39
2.4.7.2. Rekreasyonun toplumsal yararları	40
2.4.7.3. Rekreasyonun psikolojik yararları.....	41
2.4.8. Rekreasyonel katılımı destekleyen sosyal ve ekonomik nedenler	42
3. PERFORMANS KAVRAMI İLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER	45
3.1. İşgören Tanımı	45
3.2. Performans Tanımı.....	46
3.3. İşgören Performansı	48
3.4. Performans Unsurları	49
3.5. Performans Yönetimi	52
3.6. Performans Ölçme.....	52
3.7. Performans Denetimi	54
3.8. Performans Göstergeleri.....	55
3.9. Rekreasyon ve Performans İlişkisi.....	56
4. YÖNTEM.....	59
4.1. Araştırmanın Modeli	59
4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	59
4.3. Veri Toplama Aracı.....	63
4.4. Verilerin Analizi.....	63
5. BULGULAR VE YORUM.....	65
5.1. Normallik Analizi Sonuçları	65

	Sayfa
5.2. Frekans Dağılımı Sonuçları.....	66
5.3. İfadelerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	69
5.4. İfadelerin Faktör Analizi İle Ölçeklendirilmesi	70
5.5. Regresyon Analizi Sonuçları.....	91
5.6. T Testi Sonuçları	93
5.7. Anova Testi Sonuçları.....	93
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	103
KAYNAKÇA.....	107
EKLER.....	113
Ek-1. Anket Formu.....	114
ÖZGEÇMİŞ	117

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 3.1. Performans	47
Çizelge 4.1. $\alpha = 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri	62
Çizelge 5.1. Örneklem Grubu Verilerine Ait Normallik Dağılımı Sonuçları.....	65
Çizelge 5.2. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları	66
Çizelge 5.3. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları	66
Çizelge 5.4. Katılımcıların Medeni durumlarına Göre Dağılımı	66
Çizelge 5.5. Katılımcıların Eğitim Seviyesine Göre Dağılımları	67
Çizelge 5.6. Katılımcıların Gelirlerine Göre Dağılımları	67
Çizelge 5.7. Katılımcıların İşletmelerinde Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı	67
Çizelge 5.8. Katılımcıların Turizm Sektöründe Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı	68
Çizelge 5.9. Katılımcıların Çalıştıkları Departmanlara Göre Dağılımı	68
Çizelge 5.10. Katılımcıların Günlük Çalışma Saatlerine Göre Dağılımı.....	69
Çizelge 5.11. Katılımcıların İşletmedeki Görevlerine Göre Dağılımları.....	69
Çizelge 5.12. Kişisel Performansı Değerlendirmeye Yönelik İfadelerinin Güvenilirlik Analizi	69
Çizelge 5.13. Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerinin Güvenilirlik Analizi	70
Çizelge 5.14. Kişisel Performansı Değerlendirme İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Uygulanan KMO ve Bartlett's Testi	70
Çizelge 5.15. Kişisel Performansı Değerlendirme İfadelerinin İlk Faktör Analizi İçin Açıklanan Varyans Oranı	71
Çizelge 5.16. Kişisel Performansı Değerlendirme İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Uygulanan “Bileşenler Matrisi” Testi	73
Çizelge 5.17. Faktör Analizinden Sonra Oluşan Kişisel Performansı Değerlendirme Ölçeği	73
Çizelge 5.18. Entelektüel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Uygulanan KMO ve Bartlett's Testi	74
Çizelge 5.19. Entelektüel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Açıklanan Varyans Oranı	75

Çizelge	Sayfa
Çizelge 5.20. Entelektüel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Uygulanan Bileşenler Matrisi Testi	75
Çizelge 5.21. Entelektüel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İkinci Faktör Analizi İçin Uygulanan KMO ve Bartlett's Testi.....	76
Çizelge 5.22. Entelektüel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İkinci Faktör Analizi İçin Açıklanan Varyans Oranı.....	77
Çizelge 5.23. Entelektüel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İkinci Faktör Analizi İçin Uygulanan “Bileşenler Matrisi” Testi	77
Çizelge 5.24. Faktör Analizinden Sonra Oluşan Entelektüel Rekreasyon Aktiviteleri Ölçeği.....	78
Çizelge 5.25. Sosyal Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Uygulanan KMO ve Bartlett's Testi	78
Çizelge 5.26. Sosyal Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Açıklanan Varyans Oranı	79
Çizelge 5.27. Sosyal Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Uygulanan Bileşenler Matrisi Testi.....	80
Çizelge 5.28. Sosyal Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İkinci Faktör Analizi İçin Uygulanan KMO ve Bartlett's Testi	81
Çizelge 5.29. Sosyal Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İkinci Faktör Analizi İçin Açıklanan Varyans Oranı	81
Çizelge 5.30. Sosyal Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İkinci Faktör Analizi İçin Uygulanan “Bileşenler Matrisi” Testi	82
Çizelge 5.31. Faktör Analizinden Sonra Oluşan Sosyal Rekreasyon Aktiviteleri Ölçeği.....	83
Çizelge 5.32. Sosyal Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Uygulanan KMO ve Bartlett's Testi	83
Çizelge 5.33. Eğlence Amaçlı Yapılan Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Açıklanan Varyans Oranı	84
Çizelge 5. 34. Eğlence Amaçlı Yapılan Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Uygulanan Bileşenler Matrisi Testi .	84
Çizelge 5.35. Eğlence Amaçlı Yapılan Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İkinci Faktör Analizi İçin Uygulanan KMO ve Bartlett's Testi	85
Çizelge 5. 36. Eğlence Amaçlı Yapılan Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İkinci Faktör Analizi İçin Açıklanan Varyans Oranı	86

Çizelge	Sayfa
Çizelge 5.37. Eğlence Amaçlı Yapılan Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İkinci Faktör Analizi İçin Uygulanan “Bileşenler Matrisi” Testi.....	86
Çizelge 5.38. Faktör Analizinden Sonra Oluşan Eğlence Amaçlı Yapılan Rekreasyon Aktiviteleri Ölçeği	87
Çizelge 5.39. Fiziksel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Uygulanan KMO ve Bartlett's Testi	87
Çizelge 5.40. Fiziksel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Açıklanan Varyans Oranı	88
Çizelge 5.41. Fiziksel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Uygulanan Bileşenler Matrisi Testi.....	88
Çizelge 5.42. Fiziksel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İkinci Faktör Analizi İçin Uygulanan KMO ve Bartlett's Testi.....	89
Çizelge 5.43. Fiziksel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İkinci Faktör Analizi İçin Açıklanan Varyans Oranı	90
Çizelge 5.44. Fiziksel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İkinci Faktör Analizi İçin Uygulanan “Bileşenler Matrisi” Testi	90
Çizelge 5.45. Faktör Analizinden Sonra Oluşan Eğlence Amaçlı Yapılan Rekreasyon Aktiviteleri Ölçeği	91
Çizelge 5.46. Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İle Kişisel Performansı Değerlendirme Ölçekleri Arasındaki Basit Doğrusal Regresyon Analizi	92
Çizelge 5.47. Cinsiyete Göre T Testi Sonuçları	93
Çizelge 5.48. Medeni Durumuna Göre T Testi Sonuçları	93
Çizelge 5.49. Yaşa Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	94
Çizelge 5.50. Yaşa Göre Çoklu Karşılaştırma (Tukey) Testi Sonuçları.....	94
Çizelge 5.51. Eğitim Seviyesine Göre ANOVA Testi Sonuçları	95
Çizelge 5.52. Eğitim Seviyesine Göre Çoklu Karşılaştırma (Tukey) Testi Sonuçları....	96
Çizelge 5.53. İşletmedeki Çalışma Yıllarına Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	96
Çizelge 5.54. İşletmedeki Çalışma Yıllarına Göre Çoklu Karşılaştırma (Tukey) Testi .	97
Çizelge 5.55. Sektördeki Çalışma Yıllarına Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	97
Çizelge 5.56. Sektördeki Çalışma Yıllarına Göre Çoklu Karşılaştırma (Tukey) Testi ..	98

Çizelge	Sayfa
Çizelge 5.57. Çalışılan Departmana Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	99
Çizelge 5.58. İşletmedeki çalışılan departmanlara Göre Çoklu Karşılaştırma (Tukey) Testi.....	100
Çizelge 5.59. Günlük Çalışma Sürelerine Göre ANOVA Testi Sonuçları	100
Çizelge 5.60. Günlük Çalışma Sürelerine Göre Çoklu Karşılaştırma (Tukey) Testi.....	101
Çizelge 5.61. İşletmedeki statülere Göre ANOVA Testi Sonuçları	102
Çizelge 5.62. İşletmedeki statülere Göre Çoklu Karşılaştırma (Tukey) Testi.....	102

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 2.1. Boş Zaman Kavramına İlişkin Yaklaşımlar	16
Şekil 2.2. Yaşam Etkinliklerine Harcanan Zaman.....	20
Şekil 2.3. Fonksiyonel açıdan rekreasyon çeşitleri.....	33
Şekil 2.4. Boş zaman aktivitelerinin psikolojik sınıflandırması	42
Şekil 3.1. İyi Bir Performans Ölçütünde Olması Gereken Özellikler.....	54
Şekil 4.1. Türkiye’deki Otel İşletmelerinde Yatak ve Oda Basına Düsen İşgören Sayısı	61
Şekil 4.2. Türlerine Göre Ankara’daki Beş ve Dört Yıldızlı Otel İşletmelerine İlişkin Bilgiler	61

KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
ANOVA	Varyans Analizi
F	Frekans
KMO	Örneklem Yeterliliğini Ölçümü
TDK	Türk Dil Kurumu
UNWTO	Dünya Turizm Örgütü

1. GİRİŞ

Ülkemizde 1980’li yıllardan beri toplumsal hayatın farklı alanlarında oldukça sık kullanılmaya başlanılan rekreasyon kavramı; “Bireyin çalışma ve diğer faaliyetlerinin dışında kalan boş zamanlarında, zevk ve doyum elde etmek, eğlenmek, dinlenmek, toplumsal ve bireysel açılardan gelişmek amacıyla; kültürel, sportif, sanatsal aktivitelerden herhangi birine katılması” anlamlarını taşıyabilmektedir¹. Bu tanımlamalar çerçevesinde önemli bir yer alan “boş zaman” kavramı da kişinin yapmış olduğu işe, iş ile ilgili kabul etmiş olduğu sorumluluklara ve kendisinin, ailesinin bakımına ayırdığı zamanın dışında kalan ve böylece zorunlulukların olmadığı özgür bir zaman birimi olarak tanımlanmaktadır².

Boş zaman kişilerin kendi adına kullanma hakkına sahip olduğu, iş ve yaşamla ilgili zorunlu sorumluluk ve görevler yapıldıktan sonra geriye kalan zaman dilimidir. Kişinin çalışma saatleri dışında kalan, uykuda geçen, işe gidip gelme ve zorunlu gereksinimleri için harcadığı zaman dışında kalan ve kişinin istediği gibi kullanabildiği zaman dilimi boş zaman olarak adlandırılabilir. Uluslararası Boş Zamanı İnceleme Grubu boş zaman etkinliklerinin niteliğini şöyle açıklamaktadır; boş zaman faaliyetleri kişilerin mesleki, ailesel ve toplumsal yükümlüklerini gerçekleştirdikten sonra, hür iradesiyle bir baskı altında kalmadan gerçekleştirebileceği dinlenme, eğlenme, bilgi veya becerilerini geliştirme, toplum yaşamına gönüllü olarak katılma gibi uğraşların bir dizinidir. Kişilerin var olan boş zamanları olumlu değerlendirilir ise kişisel ve toplumsal gelişim, olumsuz değerlendirilir ise bunalım, verimsizlik, mutsuzluk gibi sorunlar ortaya çıkabilmektedir³.

Genel olarak cinsiyete göre; Erkekler için, boş zamanı değerlendirmenin en yoğun biçimi genellikle boş zaman etkinliklerine katılmak ve bahçe işleriyle ilgilenmektir. Kadınlarda ise boş zamanları değerlendirme de yaratıcı işler ve hobi, televizyon izlemekten daha önce gelmektedir. Açık hava etkinliklerinin tüm aktiviteleri doğal olarak daha çok yaz aylarında ve hafta sonlarında yoğunlaşırken, televizyon izlemek ve hobi çalışmaları, kış aylarında ve

¹ Çetinbaş, R. N. (2010). *Sivas ili milli eğitim bakanlığı’na bağlı okullarda görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin boş zamanlarını değerlendirme alışkanlıklarının tespiti ve incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas, 4

² Karaküçük, S. (1997). *Rekreasyon Boş Zamanları Değerlendirme*, Ankara: Bağırhan Yayınevi, 4

³ İnternet: Balcı, V. (2003). Ankara’daki üniversite öğrencilerinin boş zaman etkinliklerine katılımlarının araştırılması. *Milli Eğitim Dergisi*, 158, 173. Web: http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/158/balci.htm adresinden 16 Mart 2015’ de alınmıştır.

hafta içinde daha çok kişiler tarafından tercih edilmektedir. Bekâr bayanlarda boş zamanı değerlendirme alışkanlığı evlilik ile birlikte biçim değiştirmekte, çocuk olduktan sonra ise bedensel boş zamanı değerlendirme etkinliği yerini yaratıcılık, hobi ve televizyon izlemeye bırakmaktadır. Bekâr erkeklerde ise önceleri bedensel boş zaman etkinliği görülürken, evlilik ve baba olmayla bu etkinlik yerini televizyon izlemeye bırakmaktadır ⁴.

Rekreasyon ve boş zaman değerlendirme kavramları bazı zamanlarda aynı anlama gelecek şekillerde kullanılabilmektedir. Oysa rekreasyon, boş zamanlarda yapılan etkinlikleri kapsamaktadır. Boş zamanları değerlendirme etkinliği olan rekreasyon, Gottman ve Glikson'a göre, "insan zihninin tazelenmesi, yaşamının canlandırılmasıdır". ⁵.

Rekreasyona duyduğumuz ihtiyaçların başlıca nedenleri, rekreasyon faaliyetlerinin kişisel ve toplumsal olarak sağladığı faydalardan dolayı gelmektedir. Kişisel yönden rekreasyon aktivitelerinin faydası; yaratıcılık, fiziki sağlık gelişiminin yaratılması, ruh sağlığı kazandırılması, kişisel beceri ve yeteneğini geliştirmesi, insanı sosyalleştirmesi, çalışma başarısı ve iş verimine etkisi, ekonomik hareketlilik, insanı mutlu etmesidir. Toplumsal yönden rekreasyon aktivitelerinin faydası ise; demokratik toplum yaratılması, toplumsal dayanışma ve bütünleşmeyi sağlaması rekreasyona duyulan ihtiyacın nedenlerinden bazılarını oluşturmaktadır ⁶.

Toplumumuzda bireyler bilerek veya bilmeyerek çeşitli rekreatif aktivitelere katılabilmektedirler. Genel olarak sağlığı korumak, verimliliği arttırmak ve boş zamanlarını daha etkin ve daha verimli bir biçimde değerlendirilmesini sağlamak amacı ile bu tür faaliyetler uzmanlar gözetiminde planlanmalı ve katılımların artması sağlanmalıdır.

Rekreasyon iyi bir şekilde planlandığı ve kişilere sunulduğu zaman, sosyal yaşantı şekillerini her yaştan insana kişilik olgusunu oluşturmanın ve ait olma duygusunu, insan kaynaklarını korumanın, geliştirmenin ve yaşam standardını yükseltmenin yollarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İlgi alanları kişilerin dürtü ve motivasyonuna bağlı olarak belirlenebilir, dolayısıyla rekreasyon etkinlikleri düzenlenirken aktiviteler el uğraşı, kamp, oyun, dans, spor, müzik, drama gibi özel ve sosyal olaylar içeren faaliyetler olarak

⁴ Kılbaş, Ş. (1994). *Gençlik ve Boş Zaman Değerlendirme*. (1.Baskı). Adana: Nobel Yayınevi, 29.

⁵ Sezgin, S. (1987). *Türk Toplumunun Rekreasyon Alışkanlıkları*. İstanbul Örneği, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2-3.

⁶ Karaküçük, S. (2008). *Rekreasyon Boş Zamanları Değerlendirme*. (6. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi, 87-88.

planlanmalıdır.⁷ Toplumun hangi kesiminden olursa olsun kişilerin boş zamanlarını değerlendirme bilincine ulaşmaları ve kendi özgür iradeleri ile katılacakları etkinlikleri seçmeleri sağlıklı, bilinçli ve mutlu bir toplumun oluşmasını sağlaması açısından oldukça önemlidir. Bu gibi nedenlerle kişilerin çalışma verimlerini artırmak için boş zamanlarını iyi bir şekilde değerlendirmeleri için gerekli imkanlar sunulmalıdır⁸.

Performans, koşulları belirlenmiş bir işin gerçekleştirilme düzeyi veya bir işgörenin davranış biçimi olarak belirtilmektedir. Başka bir ifadeyle ‘‘Performans, bir işgörenin belirli bir zaman kesiti içinde kendine verilen görevi yerine getirmek suretiyle elde ettiği sonuçlardır. Bu sonuçlar olumlu ise; işgörenin kendisine verilen görevleri başarı ile yerine getirdiği yani performansının yüksek olduğu anlaşılır. Sonuçlar olumsuz ise; işgörenin performans düzeyinin düşük olduğu kabul edilir’’. Kişiler yapmış oldukları işlere göre bir takım özellik taşıır. Kişi ise bu özelliklerini en doğru biçimde kullanarak kendisine verilen görevleri maksimum düzeyde yerine getirmeye amaçlar⁹.

Rekreasyonun çalışmayla olan bir ilişkisi mevcuttur. Rekreasyon faaliyetlerinin zihinsel ve fiziksel alanlarda işgörenler üzerinde olumlu bir etki yaratarak, kişinin çalışma verimini arttırdığı üzerinde yoğunlaşmaktadır¹⁰. İşte bu noktadan hareketle görevi hizmet etmek olan, emek yoğun çalışan otel personellerinin, verimlerini arttırmak için ne gibi rekreatif faaliyetlere katılması gerektiği araştırılmalıdır.

Bu sebeplerden yola çıkarak, çalışmamızda uygulanan anketle elde edilen veriler ışığında Ülkemizin başkenti olan ve şehir otelciliğinin en yoğun olarak görüldüğü illerimizden biri olan Ankara şehrinin 4 ve 5 yıldızlı oteller ki işgörenlerinin iş dışı katılmış oldukları rekreatif faaliyetlerin çalışma performanslarına olan etkisinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Araştırma Problem Cümlesi: Araştırma Ankara ili sınırları içerisinde yer alan 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan işgörenlerin rekreasyon etkinliklerine katılım durumlarının çalışma performansları üzerine etkisinin araştırılması bu çalışmanın problem cümlesini oluşturmaktadır.

⁷ Balcı, 2003, 158

⁸ Çetinbaş, 2010, 4.

⁹ Bingöl, D. (1997). *Personel Yönetimi*. (3. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 8.

¹⁰ Karaküçük, 1997, 74.

Araştırmanın Amacı: Otel işletmesi çalışanlarının iş dışı rekreatif faaliyetlere katılımlarının iş performanslarını nasıl etkilediğini belirlenmesi ve demografik ve diğer bireysel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmektir.

Bu genel amaç doğrultusunda, araştırmada aşağıdaki temel hipotezler ve bu doğrultuda şu alt hipotezler geliştirilmiştir:

H0: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş dışı zamanlarda rekreasyon etkinliklerine katılım durumlarının çalışma performansları üzerinde olumlu bir katkısı yoktur.

H1: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş dışı zamanlarda rekreasyon etkinliklerine katılım durumlarının çalışma performansları üzerinde olumlu bir katkısı vardır.

Bu çalışmanın alt hipotezleri de şöyle sıralanmaktadır:

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin rekreatif etkinliklere katılım durumlarında:

- Cinsiyete göre bir fark var mıdır?
- Medeni duruma göre bir fark var mıdır?
- Yaşa göre bir fark var mıdır?
- Eğitim seviyesine göre bir fark var mıdır?
- İşletmedeki görev pozisyonuna göre bir fark var mıdır?
- İşletmedeki çalışma yılına göre bir fark var mıdır?

Sorularına cevap aramak ve bu farklılıkları tespit etmektir.

Araştırmanın Önemi: Araştırmamızda çalışanların rekreasyonel faaliyetlerine katılım durumları tespit edilerek rekreasyon faaliyetlerinin çalışanların iş performansına etkisinin olup olmadığını saptamak açısından ve bundan sonraki çalışmalara ışık tutması açısından önem arz etmektedir. Rekreasyon yönetimi ülkemizde gelişmeye başlayan önemli bilim dallarından biridir. Rekreatif faaliyetlere katılma ile performans arasında ilişkinin belirlenmesine yönelik çok fazla çalışma olmadığından konu ayrıca bir önem arz etmektedir.

Araştırmanın Varsayımları: Bu araştırma bir takım varsayımlardan hareketle gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın varsayımları şunlardır:

- Araştırmada anketi cevaplayanların, gerekli yeterliliğe sahip olduğu varsayılmıştır.
- Araştırmada, söz konusu anketin uygulanmasında ankete cevap veren kişinin gerçeği yansıtan bilgileri verdiği varsayılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Araştırma, 2015 döneminde Ankara'daki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinden elde edilen verilerle sınırlıdır. Veri toplama yöntemlerinden anketin sınırlılıkları bu araştırma için de geçerlidir.

2. ZAMAN, BOŞ ZAMAN VE REKREASYON KAVRAMLARI İLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER

2.1. Zaman Kavramı

Türk Dil Kurumu (TDK) zaman kavramını, "bir işin, bir oluşun içinde geçtiği, geçeceği veya geçmekte olduğu süre, vakit olarak tanımlanmaktadır. Başka bir tanımda ise bir işe ayrılmış veya bir iş için alışılmış saatler, vakit olarak tanımlanmaktadır"¹¹. İnsan hayatı tekrarı olmayan, az veya çok süreli, başlangıç ve bitişi belli ve saat dilimleriyle ölçülebilen bir süreçtir. Bu süreç her insan için eşit olmasa bile her insan için sunulmuş ortak bir paydadır.

Zaman, "hareketi ve oluşu çevreleyen, var oluşun içinde cereyan ettiği kozmik süreç"tir¹². Bir başka ifadeyle, "insan yaşamının yerine göre uzun ya da kısa süreli, yinelenmesi olanaksız, başlangıcı ve sonu belli, saatle ölçülebilen bir bölümüdür"¹³.

Hayattaki en değerli şeylerden birisi belki de en değerlisi zamandır. Çünkü zaman yeri doldurulamayan, tekrarı olmayan, durdurulması imkânsız olan yaşamsal bir süreçtir. Geçirilen her an, yaşamımızdan kopan bir parçadır. Bundan dolayı zaman, hayattır. İnsan kendi hayatını daha güzel kılabilmek, yaşam standartlarını yükseltebilmek için zamanını verimli bir şekilde geçirmek zorundadır. Bu yüzden, zamanı dolu dolu hem de doya doya yaşamak amaçlanmalıdır. Çünkü yaşanan her dakika bir servettir. Zaman elimizdeki en değerli kaynaktır.¹⁴

Zamanın kıymetini bilen insanlar, zamandan en iyi şekilde nasıl yararlanabileceklerini de bilirler. Devrimizin meşhur yazarlarından biri zaman için şunları söylüyor: ‘Yaşamak için zamanı fırsat bilin; çünkü varlığımızın sebebi budur. Zamanı öldürmek en büyük suikasttır.

¹¹ İnternet: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=ZAMAN adresinden 30 Mart 2015’ de alınmıştır.

¹² Demir, Ö. ve Acar, M. (1991). *Sosyal bilimler sözlüğü*. Ankara

¹³ Tezcan, M. (1982). *Sosyolojik açıdan boş zamanların değerlendirilmesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, 9.

¹⁴ Jones, K. (2000). *Kendi Kendini Geliştirme Sanatı*, (Çeviren: Ali Cevat Akkoyunlu), I. Baskı, İstanbul: Doğan Kitapçılık, 9.

Çalışmak için zaman ayırın başarının sırrı buradadır. Düşünmek için zaman ayırın, çünkü ancak bu sayede kuvvet kazanabilirsiniz¹⁵.

Zamanı iyi kullanmak için birey kendini iyi tanımalıdır. Ne yapacağını, hedeflerinin, amaçlarının ne olduğunu bu amaçlarının yaşama ve işe yönelik boyutlarının ne olacağını iyi kavramalıdır. Neleri yapıp yapmayacağını sınırları iyi çizilmelidir. Düşünce ve ayrıntılarla zaman kaybetmeden, kısa zamanda çok iş yapmak zamanı iyi kullanmayı ifade etmez. Amaç ve önceliklerin iyi belirlenmesi sadece yapılmak istenenlerin yapılması, zamanın iyi kullanılmasını ifade eder¹⁶.

Değişme ve gelişme çağı olarak adlandırılan günümüzde insanoğlunu ilgilendiren her şeyin hızlı bir şekilde değişmesine ve gelişmesine rağmen bütün canlıların hayat ölçüsü olan ve insan hayatını anlamlı kılan zaman değiştirilememiştir. Bu nedenle zaman tüm canlılarda olduğu gibi özellikle insanoğlu için önemli bir varlık kaynağıdır. İnsanoğlu için zamanın anlamı doğum ve ölüm arasında sıkışan hayat serüveninin bir tezahürüdür. İnsan hayatı doğum ve ölüm arasındaki zamanı değiştiremeyen elindeki tek güç bu kısıtlı zamanı özgürce kullanma hakkına sahip olmasıdır. Hayatı anlamlı kılmak isteyen insan doyasıya bir hayat yaşayabilmek için elindeki irade gücünü kullanmayı ve zamana hükmedebilmeyi öğrenmelidir. İnsan mutluluğu doğum ve ölüm arasındaki hayat zamanını doyasıya yaşamaksa, bu kısıtlı zamanı en iyi şekilde değerlendirmek insan hayatının en temel ihtiyaçlarından biridir¹⁷.

Genellikle birçok insan zamanlarını etkili biçimde nasıl yöneteceğini bilmemektedir. Bireysel olarak zamanını etkili olarak kullanamayanlar, profesyonel anlamda hayatlarını ve günlük yaşamlarını da kullanamazlar. Zaman yönetiminin en doğru yolu kişinin hayatını en etkili şekilde yönetmesi ve planlamasından geçmektedir¹⁸.

İnsanların zamanı kullanımı, onların mekânı ve eşyayı kullanma tarzlarıyla bir bakıma benzerlik göstermektedir. İnsanın mekânı ve eşyayı kullanma tarzları; kendilerine güveni olmayan ve kendisi olmaktan ziyade, insanların istediği gibi görünmeye çalışan ve bu

¹⁵ Bennet, A. (1992). *Günün Yirmi Dört Saatini Yaşamak*. (Çev. Tahran Yamaç). Ankara: Cevat Sen Yayınları.

¹⁶ Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (1990). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. (9. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi, 241-244

¹⁷ Kathleen, A. and William, C. (1996). *Application in Recreation and Lesiure: For Today and the Future*. California: Brown Pub.

¹⁸ Hendry, C. (2004). 'Making Most of Time' *Nurse Researcher*. USA: RNS Pub., 12(2).

açından da gereğinden fazla ev eşyası ve mobilya satın alma ihtiyacı duyarak evini eşya dolduranlar, neticede evde oturup yürüyecek bir yer bırakmayanlar; fazla eşya almayıp fakat mevcut eşyayı çok kötü yerleştirerek evde sıkışıklık yaratanlar, son olarak da kullanım mekânını son derece güzel ve ergonomik döşeyerek, her ihtiyaca cevap verebilecek zevkli bir duruma getirenler şeklinde gruplandırılabilir. Zamanı verimli ve etkili kullanabilme öncelikle bir eğitim işidir. Bu ise, okulların ve ailenin üzerinde olan bir sorumluluktur. Zamanın yanlış ve verimsiz kullanımından dolayı ortaya çıkan hastalıklar, kişiyi ve bütün toplumu etkileyebilmektedir. Bu ise, bedeni hastalıklardan bile daha tehlikeli yapabilmektedir. Zamanı iyi kullanabilmek, insanın kendisine, çalışma hayatına, sosyal hayatına, dinlenme ve eğlenmesine biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçların karşılanmasına ayırdığı zaman birimleri arasında dengeyi iyi kurabilmesine bağlıdır¹⁹.

Uzunoğlu (1992) den aktaran Karaküçük (2008), zamanını iyi kullanabilen bir insanı şöyle anlatmaktadır:²⁰

- Her an ne yapacağını ve zamanını faydalı şekilde nasıl kullanacağını bilir. Hatasını, eksikliklerini, karakterinin hangi kötü yola sapmaya elverişli olduğunu çok iyi öğrenmiştir,
- Hayatında yaşadığı her olaydan gerekli dersi alarak tecrübelerini zenginleştirir,
- Kişi kendi hayatını ve şahsiyetini yaşar,
- Birçok şeyi unutmayacak şekilde ek hafıza sistemine sahip olduğundan, hafızasındaki bütün anlamsız nedenlerin yerini anlamlı sorular alır,
- Ulaşmak istediği hedeflere göre her gün zamanını, nerelerde kullanması gerektiği hakkında yeterince kendini hazırlar, planlar böylece verimli olur ve daha mutlu olmak için boş zaman ilgilerine ve hobilerine zaman ayırabilir.

Zaman insan zihninde farklı olarak algılanabilecek bir objedir. Yaşantı sonunda deneyim edilmiş olayların bıraktığı izlenim ve tecrübeler, gelecek için yapılan plan ve projeler insanın kendisinin belirlediği zaman dilimini bazen daha kısa bazen daha uzun algılamasına yol açar. İnsanoğlu zaman olarak adlandırılan süreçte yaşar ve bu herkes için

¹⁹ Karaküçük, 2008, 6.

²⁰ Karaküçük, 2008, 8.

sabittir. Fakat yaşanan an ve gereksinimler dolayısıyla zihinlerde zaman algısı farklılık gösterir. Zaman, Bir otel işletmesinde çalışan bir aşçı için akşam büfesinde 2 saat boyunca görsel şovlar yaparak yemek hazırlamak çok uzun bir zaman dilimi olabilirken o büfeden yemek alıp o şovu 2 saat boyunca yemek masasından izleyen otel müşterisi için kısa gelebilir.

Boş zamanlar, yaşamımızın hayat enerjisi olmaktadır. İşimizden ayrı, kendi kendine gerçekleşen ve kendi kendini tanımlama için elverişli durumu sağlar. Boş zamanın büyük bölümü içinde rekreasyon ve rekreatif aktiviteler beraber veya ayrı olarak içerde veya dışarıdaki bazı rekreasyon çeşitleri içine katılırız. Boş zaman miktarının artması, aktif veya pasif şekilde olabilir. Deneme yapmak istediğimiz yeni bir eylem biçimi seçer, rekreatif eylemler içinde gerçekleştirmek için uygun zaman periyodu ararız.²¹

2.2. Zamanı Kullanım Bölümleri

Zaman insanoğlu tarafından var edilmiş veya oluşturulmuş bir öge değildir. İnsanoğlu sadece zamanı disipline edebilir ve zamanı kullanım şekline göre bölümlere ayırabilir. Bu parçalanmışlık bir kargaşa değil tam aksine zamanı daha iyi kullanabileceğimiz bir disiplin haline getirir. Aşağıda da görülebileceği gibi zamanı kullanım amaçlarına göre bölümlemiş birkaç düşünürden zamanın kullanım bölümlerini göreceğiz.

Karaküçük (2008) ‘ün Meyer ve diğerlerinden aktardığına göre zamanın kullanım dilimlerini şöyledir:²²

Zaman iki parçaya ayrılmaktadır. Bunlar;

Çalışma (İş) Zamanı

- * İşe bağımlı zaman,
- * Çalışma saati dışında kalan ancak çalışma için hazırlık ve işe gidiş geliş sürelerini içeren zaman,

²¹ Curtis, J. (1979). *Recreation Teory And Practise*. Newyork: Direktor Of Parks And Recreation New Rochella.

²² Karaküçük, 2008, 14.

- * Uğraşılan işle veya ikinci işle ilgili normal mesai dışı yapılması gereken mesleki uğraşlar.

Çalışma Dışı Zaman

- * Yemek
- * Varoluşla ilgili zaman
- * Uyku
- * Vücut bakımı
- * Boş Zaman
- * Dinlenme
- * Rekreasyon

Zamanın kullanımı anlamında bilinçlenmiş bireyler zamanlarını daha tasarruflu daha planlı daha disipline edilmiş şekilde kullanarak yaşayabilirler. Bu da zamanın kullanımı anlamında bilinçlenmiş bireylerde farkındalık yaratır, çünkü hangi zaman diliminde neyi yapacağını planlayıp programlaması kişiyi hedeflerine daha çabuk ulaştırır.

Gökmen'in belirttiği gibi Garzia ve Megyeri'de zamanı;²³

Garzia, zamanı;

- 1- Çalışma zamanı
- 2- Çalışmaya bağlı etkinliklere ayrılan zaman
- 3- Yaşamı sürdürmeye yönelik etkinlikler
- 4- Serbest zaman olarak bölümlere ayırırken,

Megyeri de;

- 1- Temel ihtiyaçların giderilmesi (uyku, temizlik, giyinme, yemek yeme vb.)
- 2- Çalışma ve buna bağlı etkinlikler ve görevler (İş, yolculuk, ödev, öğrenim için geçen süre)
- 3- Serbest etkinlikler (eğlence, spor, dinlenme)

²³ Gökmen, H. ve diğerleri. (1985). *Yükseköğrenim öğrencilerinin serbest zaman etkinlikleri kendilerini gerçekleştirme düzeyleri*. Ankara: M.E.G.S.B. Yayını, 14-69

4- Diğer etkinliklere ayrılan zaman, olarak gruplama yapmıştır.

Serbest zaman kişinin hem kendisi hem de başkaları için bütün zorunluluklardan veya bağlantılardan kurtulduğu ve kendi isteğiyle seçeceği bir faaliyetle uğraşacağı zamandır. Kişinin kesin olarak bağımsız ve özgür olduğu zamandır. İş yaşamının dışındaki zamandır²⁴.

İnsan davranışları genel anlamda üçe ayrılabilir. Bunlar;

- 1- Mutlak zorunlu zaman
- 2- Kısmen zorunlu zaman
- 3- Boş zaman olarak ayrılmıştır.

Örnek olarak ise eğitim öğretim hayatına devam eden bir öğrencinin ilköğretim okuluna gitmesini zorunlu davranış, ödev yapma olgusunu kısmen zorunlu davranış olarak tanımlarken, bir hobi kursuna gitmeyi ise bir boş zaman faaliyeti olarak belirtmiştir²⁵.

Zamanı verimli kullanabilen bir insanda bulunan özellikler şu şekilde sıralanabilir;

- 1- Planlı olarak ne yapacağını ve zamanını en verimli şekilde nasıl kullanacağını bilir.
- 2- Hatalarını, eksiklerini, kişiliğinin nasıl gelişeceğini iyi bilir.
- 3- Yaşamış olduğu tecrübelerden gerekli dersleri çıkararak bilgi birikimini artırır.
- 4- Kişi, kendi istediklerini bilir ve hayatını ona göre yaşar.
- 5- Hafızasında gereksiz yere kurduğu şemaları gerekli bilgilerle disipline ederek düşüncelerini daha iyi bölümlendirir.
- 6- Varmak istediği noktaya göre zamanını nerede doğru kullanması gerektiğini bilir kendini buna göre düzenler ve böylece daha verimli daha mutlu olabilmek için boş zamanlarını daha doğru kullanır²⁶.

Stebbins'e göre serbest zamana etkinliklerine katılımın amatör, hobi amaçlı ve gönüllü olması gerekmektedir.²⁷ Bu etkinliklerde ilgi, özgürlük ve verimlilik esastır²⁸.

²⁴ Tezcan, 1982, 82.

²⁵ Hazar, A. (1999). *Turizm İşletmelerinde Animasyon*. Ankara: Detay Yayınları, 15.

²⁶ Uzunoğlu, S. (13 Nisan 1992 - 27 Nisan 1992) *Zaman Sermayesi*, Zaman Gazetesi.

²⁷ Spector, C. (2004) *Serious leisure activities, behavior patterns and meaning among youth*. International Conference on Leisure, Tourism & Sport-Education, Integration, Cologne, 18-21 March, Germany.

Weiskopf'dan aktaran Leitner ve ark. göre serbest zaman teorileri ise şu şekildedir:

- İlk oyun teorisi
- Atık enerji teorisi
- Bedel teorisi
- Catharsis teorisi
- Genelleme teorisi
- İç güdü – Pratik teorisi
- Kendini açıklama teorisi
- Öğrenme Teorisi
- Rekreasyon teorisi²⁹.

2.3. Boş Zaman Kavramı

İki nimet vardır ki, insanların çoğu onları değerlendirme hususunda aldanmıştır: Sağlık ve boş zaman.

Beş şey gelmeden önce beş şeyin değerini iyi bil; ölümden önce hayatın, meşguliyetten önce boş zamanın, yokluktan önce varlığın, ihtiyarlardan önce gençliğin ve hastalıktan önce sağlığın.

HZ. MUHAMMED³⁰

Yaşamayı seviyor musun? Öyleyse zamanı boşa harcama, çünkü yaşamı yaşam yapan odur.

Benjamin FRANKLIN³¹

Boş zaman, kişinin, işe, işle ilgili sorumluluklarına, kendisine ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere ayırdığı zamanın dışında kalan, dolayısıyla zorunlulukların olmadığı özgür bir zaman dilimidir. Boş zaman insanın zorunluluklardan arındırılmış amaçların ve şartların

²⁸ Atara S. and Ruth B. (2004) *Leisure education & identity development of youth-suggested framework for educators*. International Conference on Leisure, Tourism & Sport Education, Integration, Innovation, Cologne, 18–21 March, Germany.

²⁹ Leitner, J. M. and Leitner F. S. (1996). *Leisure Enhancement*. London: The Haworth Pres, 77.

³⁰ <http://yeryuzumirascisi.com/post/49849616586/peygamber-efendimiz-hz-muhammed-sav-bizi-%C5%9F%C3%B6yle>

³¹ http://www.sekreterdergisi.com.tr/index.php?option=com_content&task=view&id=1719

kişinin eğilim ve arzusuna etki etmeden, başkalarıyla birlikte veya tek başına, meşguliyeti ve dinlenmesi için hak ettiği zaman dilimidir.³²

Boş zamanı anlamının yolu zamanı kategorize etmekten geçer. Zaman çeşitli kısımlara ayrılmaktadır. Bunlar:

- 1) Var olmakla ilgili zaman,
- 2) Geçimle ilgili zaman,
- 3) Boş zamandır³³.

Buna benzer diğer bir sınıflama ise şöyledir:

- 1) Çalışma zamanı,
- 2) Kişisel ihtiyaçların karşılandığı zaman,
- 3) Boş zaman³⁴.

Bunlara ek olarak, boş zaman ya da çalışma dışı zaman, üçe ayrılarak incelenmektedir:

- 1) Fizyolojik ihtiyaçları karşılamak için, yemek yemek, uyumak, vücut temizliği gibi durumlar için harcanan süreç,
- 2) Çalışma dışı zorunluluklar (yarı boş zaman), ev işleri, alışveriş gibi işler için harcanan zaman,
- 3) Boş zaman ya da tümüyle bireyin serbest istencine dayalı geçirmesi gereken zaman olarak ifade edilebilir³⁵.

Çalışma hayatı dışında kalan zaman, biyolojik olarak hayatı devam ettirmek için yapılması gereken yemek yemek, uyumak, kişisel ihtiyaçların karşılanması, işe gidiş-geliş zamanı,

³² Hacıoğlu, N., Gökdeniz, A. ve Dinç, Y. (2009). *Boş Zaman ve Rekreasyon Yönetimi: Örnek Animasyon Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık, 18.

³³ Kır, İ. (2007). Yüksek öğretim gençliğinin boş zaman etkinlikleri: ksü örneği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2); 307-328.

³⁴ Leitner, M.J. and Leitner, S.F. (2004). *Leisure Enhancement*. (Third Edition). London: The Haworth Press, Oxford, 4.

³⁵ Kır, 2007, 310.

çocuklarla ilgilenme ve dış etkenlerin en az olduğu ve insanın kendi istediği ve kendi seçtiği şekilde kullanabileceği boş zamanı (Leisure Time) kapsamaktadır³⁶.

Uluslararası Turizm Uzmanları Birliği (AIEST) göre boş zaman; bir kimsenin var olma, çalışma veya çalışmayla ilgili ihtiyaçları karşıladıktan sonra, geriye kalan kullanılabilecek zamanın miktarı olarak tanımlamaktadır. Kısaca boş zaman; dar anlamda iş ile ilgili hayatı idame ettirme sorumluluklarından veya diğer üstlenilen görevlerden serbest olarak kullanılan zaman şeklinde tarif edilmektedir. Geniş anlamda ise; birçok kültürel ve kamu hizmeti kapsamı içindeki hobiler veya meşguliyetler dizisine katılım suretiyle, benlik geliştirme için serbestçe kullanım hakkı ve fırsatları olarak tanımlamıştır. Başka bir ifadeyle, Boş zaman yaratıcı ve manevi değerlerin bir kaynağı olarak da görülebilmektedir³⁷.

Sanayi devrimi etkisini göstermeye başladıktan sonra iş hayatında önemli değişiklikler meydana gelmeye başlamıştır. Günlük çalışma saati sekiz saate dolayısıyla haftalık çalışma saati kırk saate kadar gerilemiştir. Bunun sonucunda çalışan insanların kendilerine ayırdıkları zaman oranında büyük artışlar gözlenmeye başlanmıştır. Teknolojinin gelişmesi sonucunda artan serbest zaman beraberinde kültürel, ekonomik, psikolojik bir takım sorunlarda getirmiştir. Dolayısıyla boş zaman bireyin hayatında yaşamak veya biyolojik olarak devam ettirmek için kazanç sağladığı süre dışındaki zamandır (Mirzeoğlu, 2003).³⁸

Boş zaman kavramının çok geniş boyutlara ulaşan bir karşılığı vardır. Genellikle çalışma zamanının tam tersi olarak düşünülen boş zaman için bunun doğru olduğu düşünülemez. Ancak bir insanın çalışması bir başka insanın boş zaman eğlencesi olabilir. Birçok aktivitede hem boş zamanın hem de iş hayatının özelliklerini bir arada barındırabilmektedir. Yapılması zorunlu olan mecburiyetlerden kurtulabilmek genellikle boş zamanın kilit özelliğidir. Ancak birçok iş olamayan aktiviteler, örneğin ev içi faaliyetler, sosyal, gönüllü aktiviteler de belli bir zorunluluk içermektedir. Kimi insanlar boş zamanlarını rahatlamak dinlenmek için bir şansı olarak görebilmektedirler. Fakat bazı

³⁶ Meyer, H. D., Brightbill, C.K. and Sessoms, H. D. (1969). *Community Recreation, A Guide to its Organization*. Virginia, 29.

³⁷ Hacıoğlu, N., Gökdeniz, A. ve Dinç, Y., 2003, 18.

³⁸ Mirzeoğlu, N. (2003). *Spor bilimlerine giriş*, Ankara: Bağtgan, 8.

insanlarda boş zamanlarını bazı hizmetlere, bazı çalışmalara, kişisel gelişime, eğitime, disipline ya da kitap yazmak gibi çeşitli faaliyetler ayırabilmektedirler³⁹.

Boş zaman kavramı, seçme şansımız bulunan, yaratıcı, hoş giden, memnuniyet içeren ve kişisel doyumu artıran aktivitelere katılımı teşvik eden insan hayatının özel bir alanıdır. Aktivite kavramının çoğunlukla fiziksel, buna ek olarak entelektüel, sosyal, estetik ve ruhsal özellikteki öğelerinin çok yönlü formlarını kapsamaktadır. Boş zaman zorlama duygumuzun en az olduğu, kendi istek ve arzularımızın şekillendirdiği çerçevede kullandığımız, isteğe bağlı zaman dilimidir. Bu zaman dilimi kişinin kendi belirleyeceği aktiviteleri yapma hakkının olduğu kadar bu aktivitelerden doğan sonuçları kabullenmekle yükümlüdür.

Horner ve Swarbrooke (2005)'un boş zaman kavramına ilişkin kategorik bir düzenleme yaptığı görülmektedir. Şekil 2.1'de⁴⁰ tarafından uyarlanıp geliştirilen boş zaman kavramına ilişkin yaklaşımlar gösterilmektedir.

1. Zaman olarak boş zaman • Boş zaman, bir bireyin para karşılığı çalışmadığı zamandır. • Boş zaman, bir bireyin diğer aktivitelerden sonra sahip olduğu artakalan zamandır. • Boş zaman, bir bireyin karar ve seçimine göre harcama yaptığı zamandır.
2. Aktivite olarak boş zaman • Boş zaman, zaruri ihtiyaçları gerektirmeyen yoğun veya nispeten pasif aktivite türleri ile meşgul olma fırsatıdır. • Boş zaman, pasif, duygusal, aktif ve yaratıcı ilgilenimden oluşan dört düzey üzerinde yapılan aktivitelerdir.
3. Ruh hali olarak boş zaman • Boş zaman, sakin düşünceye dalma durumudur. • Boş zaman, rahatlatıcı düşünmeyi ortaya koyan ruh halidir. • Boş zaman, bir bireyin zorunlu gerekliliklerinden sıyrıldığı bir ruh halidir.
4. Bütünsel yayılımcı kavram olarak boş zaman • Boş zaman, bütünsel olarak dinlenme, eğlenme ve kişisel gelişimle ilgilidir. • Boş zaman, kültürle bağlantılı zihinsel ve ruhsal bir tutumdur.

Şekil 2.1. Boş Zaman Kavramına İlişkin Yaklaşımlar

Kaynak: Horner ve Swarbrooke, 2005: 22; Akt. Argan, 2007: 14

Kısaca boş zaman; dar anlamda iş ile ilgili ve hayatı idame ettirme sorumluluklarından veya diğer görevlerden serbest kullanılan zaman olarak tarif edilmiştir. Geniş anlamda ise, birçok kültürel ve kamu hizmeti kapsamı içindeki hobiler ve meşguliyetler dizisine katılım suretiyle, benlik geliştirmek için serbestçe kullanım hakkı ve fırsatları olarak

³⁹ Torkildsen, G. (1999). *Leisure and recreation management*. London: E & FN Spon, 73.

⁴⁰ Argan, M. (2007). *Eğlence Pazarlaması*. Ankara: Detay Yayıncılık, 14.

tanımlanmıştır. Başka bir ifade ile boş zaman yaratıcı ve manevi değerlerin bir kaynağı olarak da görülebilmektedir⁴¹.

Boş zamanın özelliklerini ise şu şekilde sıralayabiliriz;

- Boş zaman sorumluluk taşıyan bir görevdir,
- Çalışma hayatından kaynaklanan bedensel yorgunluğu, stresi azaltır ve dinlendirir,
- Sıradanlıktan kurtarır, eğlendirme ve deşarj etme işlevi vardır,
- Kişilik geliştirir, fiziksel, zihinsel ve ruhsal kapasiteyi artırır.

Boş zamanın bu özelliklerini gerçekleştiren bireyler kendi istekleri doğrultusunda çaba harcarlar. Dışarıdan herhangi bir zorlama olmaz. Kişi yaptıklarından kendisi sorumludur. Yapacağı faaliyetler için yeri ve zamanı kendisi belirler.⁴²

Boş zaman faaliyetleri günümüzde daha fazla organizasyonun arasından elemeler yapmayı, programlamayı ve yapılandırmayı gerektirmektedir ve böylece operatörler, enstitüler, özel ve kamu yerel makamları teknik ve pedagojik olarak kendilerini yeniden düzenleyebileceklerdir.⁴³

2.3.1. Tarihsel süreç içerisinde boş zaman kavramının gelişimi

Boş zaman kavramı, genellikle çalıştığımız zamanlardan arta kalan zaman olarak tanımlanmaktadır. Bundan dolayı boş zaman olgusunun ilk ortaya çıkışı, insanların yerleşik düzene geçip düzenli iş hayatlarına sahip olmalarına kadar gitmektedir. Boş zaman kavramının gelişim süreci literatürde endüstriyel dönemden önce ve endüstriyel dönemden sonra şeklinde adlandırılarak, iki aşamalı olarak incelenmektedir.⁴⁴

Tarih öncesi dönemde boş zaman daha az olup insan hayatı yaşam mücadelesi ile geçmektedir (avlanmak, balıkçılık vb.). Ancak bunun dışında mağara boyamak, resim

⁴¹ Hacıoğlu vd., 2003, 18.

⁴² Yetiş, Ü. (2008). *Ortaöğretim Öğrencilerinin Boş Zaman Değerlendirme Eğilimleri (Ankara Örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Ankara. 10.

⁴³ Di Carlo, M., Tentoni, C. and Berloff, G. (2005). *Motor activities as regards recreation and wellbeing in young people's leisure time –district- research town seaside*. The 46th Ichper. Sd, Congress Proceedings, Anniversary World Congress, 313-314

⁴⁴ Bull, C., Hoose, J. and Wheet, M. (2003). *Introduction To Leisure Studies*. Prentice Hall. Essex.

çizmek ve güreşmek gibi rekreasyon faaliyeti olarak sayılabilecek faaliyetlerin de yapıldığı bilinmektedir.⁴⁵

Endüstriyel dönem öncesinde ilk olarak boş zamanın ortaya çıkışı, insanların göçebe hayatından yerleşik düzene geçmeleriyle ortaya çıkmaktadır. Yerleşik düzende temel ekonomik aktivitenin tarım olması dolayısıyla iş hayatı tarım faaliyetleri çerçevesinde şekillenmiş ve boş zaman olgusu da tarımsal faaliyet dışı zamanlar olarak görülmüştür. Bu dönemde belirli işleri kendi arasında paylaşan insanların, birey olarak kendi payına düşen kısmını yerine getiren kişi boş zamana, yani serbest zamana kavuştuğu gözlenmiştir. Bugün müzelerde ziyaretlerde gördüğümüz oyma taşlar, resimli kaya figürleri bizim için bir boş zaman etkinliği olabilirken o dönem insanları için birer ihtiyaç olabilir.⁴⁶

Endüstriyel Dönem sonrasında ise boş zaman kavramı farklı farklı biçimlerde algılanan bir olguya dönüşmüştür. Başlangıcı İngiltere’de Sanayi Devrimi ile başlayan bu süreçte Taylorist yaklaşımın boş zaman kavramını şekillendirdiği gözlenmektedir. Taylorist anlayışla iş hayatı giderek kuralcı, eşgüdümlü, metodik ve baskıcı bir niteliğe kavuşmaktadır. Bu anlayışlar sayesinde çalışmadan kazanç sağlayan, kar elde eden çıkar grupları ve patronlar kitlesel çalışmayı organize ederek toplumu bir çalışma kampına dönüştürmüşlerdir. Uzun mücadeleler ve sendikal hareketler sonucunda işçilerin durumunda görece iyileşmeler olmuştur. Bu sayede tarihsel olarak ilk defa boş zaman net bir anlama kavuşmuş ve iş ve iş-dışı olmak üzere ikili bir sosyal alan oluşmuştur⁴⁷. İlk dönemlerde kapitalist etik tarafından pek hoş karşılanmayan boş zaman hakkının üretim verimliliğine olan etkisi kanıtlanması ile planlı bir şekilde çalışanlara boş zaman hakkı tanınmıştır. Sosyal bilimcilerin de bu alanda çalışmaya başlamaları ile artık boş zaman kavramı bireyin varoluşunu sağlayacak bir alan olarak görülmeye başlanmıştır⁴⁸.

Bugünkü anlamda örgütlü boş zaman değerlendirme faaliyetlerinin gelişimi ise 1. Dünya Savaşı’ndan sonra 1929 yılında ortaya çıkan ve “Büyük Buhran” adıyla anılan ekonomik krize dayandırılmaktadır... Pek çok aile üzerinde trajik etkileri olan Büyük Buhran’ın sonrasında, ABD hükümeti hem insanlara iş sağlamak, hem de insanlara moral

⁴⁵ Broadhurst, R. (2001). *Managing Environments for Leisure and Recreation*, New York: Routledge.

⁴⁶ Karaküçük, S. ve Gürbüz, B. (2007). *Rekreasyon ve Kent(li)leşme*. Ankara: Gazi kitapevi, 25.

⁴⁷ Juniu, S., Samdahl, D. M., Scott, D. and Weissinger, E. (2000). Downshifting: regaining the essence of leisure. *Journal of Leisure Research*, 32(1), 69-73

⁴⁸ Shivers, J. S. and DeLisle, L. J. (1997). *The story of leisure: context, concepts and current controversy*. Human Kinetics Publishers.

kazandırmak amacıyla rekreasyon tesisleri ve boş zaman değerlendirme hizmetleri oluşturmuştur. Ülke çapında yapılan bu faaliyetler sonucunda organize bir şekilde boş zaman hizmetleri sunan işletmeler ortaya çıkmıştır. Bu nedenle boş zaman hareketinde 1929 Ekonomik Krizi'nin önemli bir dönüm noktası olduğu söylenebilir⁴⁹.

2.3.2. Boş zaman etkinliklerinin sınıflandırılması

Aktiviteleri gruplara, yapılış amaçlarına veya yapılış yerlerine göre değişik şekilde sınıflayabiliriz. Ancak en yaygın olarak kullanılan sınıflama türü sürelerine göre sınıflandırmadır⁵⁰.

Buna göre boş zaman türleri ikiye ayrılır;

1.Uzun Süreli Boş Zamanlar

- Çocukluk dönemi boş zamanları
- Yıllık izin boş zamanları
- Emeklilik dönemi boş zamanları

2.Kısa Süreli Boş Zamanları

- İş bitimi boş zamanları
- Hafta sonları veya haftalık izin günleri
- Kısa süreli tatiller.

Boş zaman etkinlikleri Ellis' e göre ise iki grupta toplanabilmektedir.

1-Dinlendirici, rahatlatıcı aktiviteler

- Arkadaşlık ilişkileri
- Ziyaretler gerçekleştirmek
- TV izleme
- Kitap okumak
- Müzik dinlemek

2-Kişinin kendisini ifade etmesine yardımcı olan aktiviteler

- Spor ve oyunlar
- Sanat ve aktiviteler⁵¹.

⁴⁹ Currell, S. (2010). *The March of Spare Time*. Pennsylvania: Univ of Pennsylvania Press, 51.

⁵⁰ Karaküçük, 1997, 21-41

2.3.3. Boş zaman değerlendirmenin yararları

Serbest zaman etkinlikleri, insanların zorunlu olarak çalıştıkları zamanın dışında kalan ve kullanmak istediklerinde hür iradeleriyle herhangi bir maddi kazanç kaygısı olmaksızın, herkesin kendi istediği amaç ve yöntemlerle ve tamamen bireysel tercihlerle yapılan etkinlikler bütünüdür.

Bir toplumda serbest zamanın değeri ile ilgili anlamlı verilerin elde edilebilmesi için, Meiskopf, 70 yıllık bir yaşam sürecini incelemiş ve bu süre içinde çeşitli etkinlikler için harcanan zaman dilimlerini belirlemeye çalışmıştır.

Yaşam Etkinliklerine Harcanan Zaman (Yıl)	
Serbest Zaman Etkinlikleri:	27
Uyku:	24
İş:	7.33
Eğitim:	4.33
Yemek:	2.33
Çeşitli İşler:	5
TOPLAM:	70

Şekil 2.2. Yaşam Etkinliklerine Harcanan Zaman

Kaynak: Meiskopf'dan aktaran: Argan, 2007.

Yukarıda ele alınan 70 yıllık bir insan ömründe, 27 yıllık bir serbest zaman dilimi oluşmaktadır ve bu zaman dilimi 7.33 yıl olan iş için ayrılmış zaman diliminin yaklaşık dört katıdır. Yaşam süremizde bu kadar çok yer kaplayan serbest zaman insanların amaçları doğrultusunda planlanarak yaşamları gerektiği önemli bir zaman dilimidir. Bu zaman dilimi olumsuz kullanılırsa bireye faydadan daha çok zarara dönüşebilir hatta bu boyut topluma bile yansıyabilir. Onun için bu serbest zaman dilimlerinde gerçekleştirilen rekreatif etkinlikler uzmanlar tarafından düzenlenerek halka arz edilmelidir.

Bu alanda yapılan bazı araştırmalar serbest zamanın doğru kullanılması durumunda sağlanabilecek yararlar bulunduğunu göstermektedir. Bu yararlar şu şekilde sıralanabilir ⁵²:

⁵¹ Ellis, G. D. (1987), Development of a typology of common adolescent free time activities: a validation and extension of kibler, larson and csikszentmihalyi, *Journal of Leisure Research*, 19(4); 285-287.

⁵² Arslan, S. (2010). *Yetişkin kent halkının belediyelerin serbest zaman eğitimi ile rekreasyon etkinliklerinin sunumuna ve yaşam kalitesine etkisine ilişkin görüşleri (ankara büyükşehir belediyesi örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

- Serbest zaman deneyimi; iyi ruh hali, kendine güven, kendi kendine karar verebilme yetisi gibi duyguların oluşmasını sağlar ve duygusal sağlığı artırır.
- Günlük sorunlardan kaçabilmeyi, can sıkıntısı ve stresten kurtulmayı sağlar. Bu yararlarıyla bir anlamda yeniden doğmanın bir yoludur.
- Yeni bilgi ve beceriler edinmenin bir yoludur.
- Yoğun iş yaşamının getirisi olan yabancılaşmayı engeller.
- Kişilerin toplumsallaşmasını ve toplumsal yaşamın sürekli olmasını sağlar.
- Fiziksel sağlığın ilerlemesine yardımcı olur.
- Kişisel değerlerin sorgulanmasını sağlar ve birey için neyin önemli olduğunun anlaşılması için fırsat yaratır.
- Çalışma ve okul yaşamının kişiye veremeyeceği özgürlük hissi verir.
- Utangaç ya da içe kapanık insanlar, ortak ilgileri olan grup etkinliklerine katıldıklarında, iletişim becerilerini ve özsaygılarını geliştirir.
- Yeni insanlarla tanışma, yeni şeyler öğrenme ve değerli bakış açıları edinme olanakları yakalamalarını sağlayarak, bireylerin ufuklarını genişletir.
- Özellikle grup içindeki etkinliklerde sergilenen davranışlar, birçok kişinin öğrenmesinde olumlu bir model olabilir.

2.4. Rekreasyon İle İlgili Genel Bilgiler

2.4.1. Rekreasyon kavramı ve tanımı

Rekreasyon, günümüzde birçok anlamın yüklendiği ve kapsamına çok çeşitli aktivitelerin alındığı sıkça söylenen bir kavramdır. Birçok tanımlamaları yapılmış ve çeşitli açılardan açıklamaları yapılmaktadır. Aşağıda bunlardan bazıları üzerinde durulmaktadır. Rekreasyon, insanların temel ve çağdaş bir ihtiyaçları olarak nitelendirilirken, insanın boş zamanı için değerli olan faaliyetleri eğitimleri, imkânları ve danışmanlık hizmetlerinin tamamını kapsamaktadır. Diğer bir tanımlamada ise rekreasyon, kişiyi hayata bağlayan

dinlendirici, eğlendirici, meşgul edici veya zevk verici olay ve eylemleri yapmak veya bu etkinliklere katılmak suretiyle ruhen ve bedenen bir canlılığı elde etmek şeklinde tanımlanmaktadır. Bir başka tanımlamada ise, rekreasyon, bireyin mesleki, ailevi ve toplumsal ödevlerini yerine getirdikten sonra, bağımsız iradesiyle seçebileceği bir seri dinlenme, eğlenme, bilgi ve becerilerini artırma ve kendini yenileme uğraşlarına katılması olarak açıklanmaktadır.⁵³

Rekreasyonun tanımını Kültür ve Turizm Bakanlığı şöyle yapmaktadır: ‘‘İnsanların boş zamanlarında yaptıkları, zorunlu çalışma faaliyetlerinden bağımsız olarak, kişinin boş zamanını serbest olarak ve dilediği gibi kullandığı fiziksel gücünü onarmaya ve ruhsal kapasitesini zenginleştirmeye yönelik zorunlu faaliyetlere karşıt, özgürce seçilen ve fiziksel sosyal çevrenin değişmesi anlamına gelen faaliyetler olarak da tanımlamaktadır’’.⁵⁴

Bucher vd. göre rekreasyon; insanın öz benliğine uygun ve yapmaktan zevk aldığı toplumsal, kültürel ve sportif etkinliklere katılarak, günlük yaşamın sıkıcılığından kurtulması ve başka insanlarla etkileşerek toplumsal bir kişilik kazanması, özünde ödül niteliği taşıyan, ancak kazanç amacı gütmeyen, doğası gereği anti sosyal da olamayacak etkinliklerdir.⁵⁵

İnsanların yapmak zorunda oldukları faaliyetlerin dışında kalan boş zamanlarda, gönüllü olarak katıldıkları ve doyum sağladıkları etkinliklere rekreasyon denir.⁵⁶ Kraus’dan aktaran Karaküçük’e (2005) göre yeniden yaratma anlamındaki klasik yaklaşıma göre rekreasyon, kişiyi zorunlu iş ve etkinliklerinden sonra yenileyen, dinlendiren ve gönüllü olarak yapılan faaliyetlerdir.⁵⁷ Rekreasyon; insanların boş zamanlarında, eğlenme, dinlenme amaçlı ve tatmin motivasyonları ile gönüllü olarak katıldıkları faaliyetlerdir.⁵⁸

Rekreasyonun temel elemanlarından bir tanesi katılımcı bireylerin memnun olmasıdır. Memnuniyetlerden hariç, insanların gereksinimlerinin açığa çıkmasına yardımcı olur. Rekreasyon sisteminin temel problemi insanlardan memnuniyet oluşturacak (yaratacak)

⁵³ Karaküçük, S. (2008). *Rekreasyon: Boş Zamanları Değerlendirme*. (5. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi, 60.

⁵⁴ Karaküçük, 2008, 61.

⁵⁵ Bucher A., Richard C. and Bucher D. (1974). *Recreation for Today-s Society*, New Jersey, Prentice-Hall, Inc, U.S.A.

⁵⁶ Hazar, 1999, 18

⁵⁷ Karaküçük, 2005, 59

⁵⁸ Hacıoğlu vd. 2003, 29

temel gereksinimlere çevre yaratmaktır. Bu yüzden program planlayıcılar kişisel isteklerin farkında olmak zorundadırlar.⁵⁹

Miller ve Rabinson'a göre, eğlenceli ve anlamlı özgür, mutlu ve doğal davranışlarla yapılan aktivitelerdir. The Recreation Program, Athletic Institute, insanın kişisel tatminlerinden kaynaklanan gönüllü eğlencelerdir şeklinde ifade etmiştir. Romney'e göre, rekreasyon hareketlerden çok duygularla ilintilidir. Kişisel bir tepki, ruhsal tepki ve davranış, yaşam biçimidir.⁶⁰

Kraus'dan aktaran Karaküçük'e (2005) göre rekreasyonun orijinal kelimesinin ortaya koyduğu anlam olan yeniden yaratma her ne kadar halen kabul görse de iki yönden eleştirilmektedir. Birincisi, modern sanayi toplumlarında çoğu insan fiziksel ve ruhsal olarak rekreatif etkinliklere, işlerine verdikleri önemden fazlasını vermeleri ve daha fazla bu etkinliklere yoğunlaşmalarıdır. Bu durum ruhsal, fiziksel ve sosyal bakımdan elde edilen sağlığın oluşması yönünde bir sağlık bilincinin farkına varılması, toplumsal ve ekonomik ilişkilerin oluşumunda önemli roller üstlenmiş olması gibi pek çok faktörden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle rekreasyonun sadece yorulan kişiyi dinlendirici bir amaç taşıması giderek zayıflayan bir görüştür. İkincisi ise, rekreasyonun kişiyi yeniden işe hazırlaması veya kişinin iş için yenilenmesi amacını taşıyan açıklamalar, sayıları giderek artan modern toplumun çalışmayan ve rekreasyon etkinliklerine ihtiyaç duyan yaşlı nüfus dikkate alındığında bir anlam ifade etmemektedir.⁶¹

İnsanın yoğun çalışma yükü, rutin hayat tarzı veya olumsuz çevresel etkilerden dolayı olumsuz etkilenen bedeni ve ruhi sağlığını tekrar elde etmek, korumak veya devam ettirmek bununla birlikte zevk ve haz almak amacıyla, kişisel doyum sağlayacak, tamamen çalışma ve zorunlu ihtiyaçlar için ayrılan zaman dışında kalan bağımsız ve bağlantısız boş zaman içinde, isteğe bağlı olarak ferdi veya grup içinde seçerek yaptığı etkinliklere rekreasyon denir.⁶² Gökmen vd. ise şu şekilde bir tanım yapmaktadırlar; "Bireyin mesleki, ailevi, toplumsal ödevlerini yerine getirdikten sonra, bağımsız iradesiyle seçebileceği bir

⁵⁹ Lynn S. R. and Toalson R. (1981). *Administration of Recreation, Parks And Leisure Services*, (Second Editon). The Ronald Press Company, USA.

⁶⁰ Şahin, Ç. M. (2003). *G.S.G.M. Merkez teşkilatında çalışan personelin rekreasyona bakış açısı ile rekreasyonel spora katılım ilişkisi*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

⁶¹ Karaküçük, 2005, 60.

⁶² Karaküçük, 2005, 61.

dizi dinlenme, eğlenme, bilgi ve becerilerini artırma ve kendini yenileme uğraşlarına katılmalarıdır”⁶³.

Bucher’dan aktaran Karaküçük (2005) rekreasyon kavramına göre rekreasyonun olmazsa olmazları şu şekilde sıralamaktadır:⁶⁴

- Rekreasyon, boş zamanda yapılır, iş değildir. Maddi bir kazanç ve kar amacı taşımaz.
- Bireyler rekreatif faaliyetlere gönüllü olarak katılırlar ve tamamen kendi arzuları itici güçtür.
- Katılımcıya zevk veren, mutlu eden ve neşelendiren bir tarzda olur.
- Rekreasyon faaliyetleri kişisel ve toplumsal fayda sağlayıcı rolü vardır.
- Toplumsal değerlere aykırı değildir.
- Yemek yemek, uyumak gibi hayati önemi yoktur.

Rekreasyon, toplum içindeki kişilerin ya da grupların kendini daha iyi hissetmeye, sağlıklı olmaya ve beceri gelişimine yardımcı olan herhangi bir serbest zaman etkinliğine gönüllü katılımıdır.⁶⁵

Bir futbolcunun futbol oynaması ve bunun için idmanlar yapması değil arkadaşlarıyla birlikte bazı günlerde eğlence amaçlı halı saha da maç yapması veya bir müzik öğretmenin ders dışında arkadaşlarıyla toplanıp müzik aleti çalması ya da öğrencilerine ders dışında gönüllü olarak katıldıkları müzik aleti çalma kursları vermesi rekreasyon etkinlikleri olarak adlandırılabilir. Öğrencilerin katılımlarında zorlama olmadan veya öğretmenin bir ücret almıyor olması gerekmektedir. Diğer yandan işe harcanan zaman dışında işle ilgili doğrudan veya dolaylı harcanan zaman, temizlik, hazırlık veya öğle tatilleri de boş zaman veya iş zamanı olarak değerlendirilebilir. İşe gidiş geliş

⁶³ Karaküçük, 2005, 62.

⁶⁴ Karaküçük, 2005, 62.

⁶⁵ Young, M., Potgieter, N. and Madiba, K. (2004). *Sport and recreation needs at the westelikes recreation centre*. International Conference on Leisure, Tourism&Sport-Education, Integration, Innovation, Cologne, 18-21 March, Germany, 58.

zamanlarında kitap okunması veya sohbet edilmesi ya da eğlenceli bir oyunun oynanıyor olması boş zaman olduğunu ve bunun rekreasyon faaliyeti olduğunu birer kanıttır⁶⁶.

Butcher ise rekreasyonu, insanın özbenliğine uygun ve yapmaktan zevk aldığı toplumsal, kültürel ve sportif etkinliklere katılarak, günlük yaşamın sıkıcılığından kurtulması ve başka insanlarla etkileşerek toplumsal bir kişilik kazanması, özünde ödül niteliği taşıyan, ancak kazanç amacı gütmeyen doğası gereği anti sosyal de olmayacak etkinliklerdir, şeklinde ifade etmiştir.⁶⁷

Diğer yandan kişi, çalışma saatleri dışında ancak işiyle doğrudan ilgili olan ve iş başarımına etki eden yemekler, eğlenceler düzenleyebilir veya iş ile ilgili bilgisini artıracak kitaplar, makaleler okuyabilir, çeşitli kurslara katılabilir. Bu faaliyetler, kişinin amaçlarıyla ya da boş zaman değerlendirme anlayışı ile ilgili olarak bir iş, rekreasyon faaliyeti veya yarı boş zaman faaliyeti olarak değerlendirilebilir. Fizyolojik bir gereksinim olan yemek yeme ise, mesela bir hafta sonu dışarıda kahvaltı ya da bir öğle yemeği veya bir akşam yemeği de kişinin zorunlu zamanı dışında bir boş zaman faaliyetine dönüşebilmektedir. Bu durum yine boş zaman veya yarı boş zaman faaliyeti olarak değerlendirilebilir.⁶⁸

Argan, Karaküçük ve McLean vd. rekreasyon kavramının daha geniş açıklanabilmesi için şu tanımlayıcı ifadeleri kullanmaktadırlar:⁶⁹

- Rekreasyon faaliyetlerinin seçimi gönüllü olarak yapılmalıdır. Kişiler rekreasyon faaliyetlerine hiçbir zorlama olmadan kendileri, isteyerek ve seçerek katılırlar. Kişinin seçiminin doğru olması önem taşır. Aksi durumda rekreasyon faaliyet amacına ulaşamaz.
- Rekreasyon faaliyetler özgürlük hissi verir. Rekreasyon faaliyetinin kişiyi yenileme ve dinlendirme amacına ulaşabilmesi için kişilerin herhangi bir çekinceleri olmadan hareket etmeleri gerekir. Kişi çalışma zamanlarını dikkate alarak, bu faaliyeti hak ettiğini düşünmeli ve istediği gibi hareket edebilmelidir.

⁶⁶ Karaküçük, 2005, 62-63.

⁶⁷ Zorba, E. (1999). *Herkes için spor ve fiziksel uygunluk*. G.S.G.M. Eğitim Dairesi, Ankara.

⁶⁸ Karaküçük, 2005, 63.

⁶⁹ Sevim, N. (2013). *Boş Zaman ve Eğlence Endüstrisi*, Argan, M. T. (Editör). Eğlence Pazarlaması. Eskişehir: Açıköğretim Yayınları, s. 20-21

- Rekreasyon faaliyetlere katılım zorunluluğu olmamalıdır. Rekreasyon faaliyetleri isteğe bağlı olarak, herhangi bir zorlama olmadan gerçekleşmelidir. Bu durumda faaliyete katılmış kişilerin, o faaliyete sürekli olarak devam etmesi gibi bir zorunluluk söz konusu olamaz.
- Rekreasyon faaliyetleri boş zamanda gerçekleştirilir. Bir faaliyetin rekreasyon olarak ifade edilebilmesi için, çalışma hayatının gereklilikleri ve kişinin diğer sorumluluklarından sonra kalan zaman içinde gerçekleştirilmesi gerekir.
- Her yaştaki ve cinsteki insanların katılımına olanak tanır. Rekreasyon faaliyetlerinde kişiler arasında ayırım ve sınırlama söz konusu değildir.
- Rekreasyon faaliyetlerinde inisiyatif kişinin kendisinde olmalıdır. Rekreasyon faaliyetleri ile ilgili olarak ne yapılacağına veya nasıl yapılacağına kişinin kendisinin karar vermesi gerekir. Başkaları tarafından hazırlanmış olan programa uyulması faaliyetin başarısını olumsuz şekilde etkileyecektir.
- Rekreasyon faaliyetleri her türlü açık veya kapalı alan ile her mevsim ve iklim şartlarında uygulanabilmektedir. Rekreasyon faaliyetlerinde esneklik söz konusudur. Her türlü ortamda gerçekleştirilebilir.
- Rekreasyon bir faaliyeti gerektirir. Rekreasyon faaliyetleri, belirli faaliyetleri içermek zorundadır. Bu faaliyetler, müzik, spor veya alışveriş gibi faaliyetler olabilir. Kişiler tek bir faaliyeti yapabilecekleri gibi, birden fazla faaliyeti de gerçekleştirebilirler.
- Rekreasyon çeşitli faaliyetler içerir. Birbirinden farklı ve çeşitli faaliyetlerden oluşur ve tek bir eylem şekli olarak değerlendirilmelidir.
- Rekreasyon faaliyetleri haz ve neşe sağlar. Rekreasyon faaliyetleri kişinin isteyerek gittiği ve sonucunda mutlu olduğu faaliyetlerdir. Faaliyete katılmanın temel amacı tatmin sağlamak ve sonuçta mutlu olmaktır. Alışverişte hazzı tüketim ile ilişkilendirilmesinin nedeni de budur.
- Rekreasyon evrensel olarak uygulanmaktadır. Rekreasyon faaliyetleri herkes tarafından beğenilen ve yapılmak istenilen faaliyetlerden oluşur. Örneğin müzik,

sanatsal etkinlikler, spor ve alışveriş dünyada herkesin dinlenme amaçlı olarak yaptığı faaliyetlerdir.

- Rekreasyon kişinin kendisini ifade edebilme ve yaratıcı olmasına olanak tanıyacak faaliyetler içerir. Kişiler seçtikleri rekreasyon faaliyeti ile kendilerini ifade edebilirler. Sportif bir kişinin, faaliyet olarak sportif bir faaliyeti seçmesi örnek olarak gösterilebilir. Benzer şekilde, sanata düşkün olan bir kişinin operaya gitmesi kendisini ifade etmesine yardımcı olur.
- Rekreasyonun her kişiye göre bir amacı vardır. Bir rekreasyon faaliyeti ortak şekilde bile yapılsa farklı amaçlara hizmet edebilir. Örneğin bir fotoğrafçı grubunda bir kişi fotoğraf çekme amacıyla olabilirken, diğer bir kişi sosyalleşme amacını yerine getiriyor olabilir.
- Rekreasyon faaliyetlerinin kişiye kişisel ve toplumsal özellikler katması beklenir. Rekreasyon faaliyetleri kişilerin ruhsal ve fiziksel özelliklerini geliştirerek, kişilere bir şeyler katmalıdır. Kişiyi geliştirmelidir.
- Rekreasyon toplumun değerlerine ters düşmemelidir. Toplumun kurallarına uyma rekreasyon faaliyetlerinin önem verdiği bir konudur. Bunun temel nedeni, toplum kurallarına uyulduğunda, boş zamanın doğru ve yararlı şekilde kullanıldığına ilişkin görüşün söz konusu olmasıdır.
- Rekreasyon, birden fazla faaliyete ilgi duymaya ve gerçekleştirmeye olanak tanır. Herhangi bir faaliyete ilgi duyan bir kişi için başka faaliyetlere yönelme konusunda sınırlama yoktur. Bir kişi fotoğraf çekme faaliyetine katılırken, müzik de yapabilir.
- Rekreasyon faaliyetleri direkt olarak katılımcılar tarafından gerçekleştirilir, bir kişi tarafından başkası adına gerçekleştirilemez. Rekreasyon faaliyetleri planlı veya plansız şekilde, organize veya organize olmadan gerçekleştirilebilir.
- Rekreasyon, rekreasyonel faaliyetlere katılımın bir sonucudur. Rekreasyon bir faaliyet olup, bu faaliyet sonucunda ortaya çıkan deneyimi kapsar.

2.4.2. Rekreasyonun temel özellikleri

Literatüre baktığımızda, rekreasyonun diğer etkinliklerden ayıran birçok temel özellik görebilmekteyiz. Bu özellikler, birçok araştırmacı tarafından ifade edilmiştir. Örneğin, Torkildsen rekreasyonun özelliklerini:

- Rekreasyon kişiseldir ve rekreasyon aktivitelerinde bireysel tatmin olmalıdır.
- Aktivitelere katılımda gönüllülük esastır. Bireyin tatmin olabileceği ve özgürce seçebileceği aktiviteler sunulmalıdır.
- Fiziksel, sosyal, zihinsel ve ruhsal aktivitenin içinde yer alabilir. Bu nedenle, programlar bireyin bütünü ile ilgili olmalıdır.
- Rekreasyon aktivitelerin belirli bir değeri ve özendiriciliği olmalıdır. Katılan kişileri canlandırmalı ve neşe vermelidir.
- Genellikle bir oyun ile ortaya çıkar. Bu nedenle, oyunun ruhunda, temelinde bireye seçme şansı verilmesi ve bireyin teşvik edilme felsefesi var olmalıdır.
- Tüm rekreatif deneyimlerin kendine has özellikleri vardır ve birbirinden farklıdır. Bu nedenle, aktivitelerin temelinde bireyin en üst seviyede tatmin edilmesi hedefi olmalıdır. Şeklinde sıralamıştır.⁷⁰

Karaküçük ise rekreasyonun temel özelliklerini şu şekilde ifade etmiştir,⁷¹

- Rekreasyon faaliyetlerinin seçimi gönüllü olmalıdır.
- Özgürlük hissi verir.
- Faaliyetlere devam ve katılım konusunda zorunluluk yoktur.
- Boş zamanda yapılan bir faaliyettir.
- Her yaştaki ve cinsteki insanların faaliyetlere katılımlarına imkân verir.

⁷⁰ Torkildsen, 1999, 73.

⁷¹ Karaküçük, 2008, 69-75.

- Rekreatif faaliyetlerinde inisiyatif kişinin kendisindedir.
- Rekreasyonel faaliyetler, her türlü açık veya kapalı alanlar ile her mevsim ve iklim şartlarında uygulanabilmektedir.
- Rekreasyon bir faaliyeti gerektirir. Faaliyetler fiziksel, zihinsel, ruhsal, toplumsal veya bunların bir bileşkesinden olabilmektedir.
- Rekreasyon çok çeşitli faaliyetler içerir.
- Rekreasyon haz ve neşe sağlayan bir faaliyettir.
- Rekreasyon evrensel olarak uygulanmaktadır. Bütün insanlar için ortak bir dil durumundadır.
- Rekreasyon kişinin kendisini ifade edebilme ve yaratıcı olabilmesine imkân sağlayıcı faaliyetler içermelidir.
- Rekreasyonun her kişiye göre bir amacı vardır.
- Rekreasyonel faaliyetlerin katılımcıya kişisel ve toplumsal özellikler kazandırması beklenir.
- Rekreasyon, toplumun geleneklerine, törelerine, ahlaki ve manevi değerlerine uygun olmalı ve sosyal değerlere ters düşmemelidir.
- Rekreasyon, bir faaliyet yapılırken ikinci veya daha fazla faaliyetlere de ilgi duyma ve gerçekleştirme imkânını verir.
- Rekreasyon etkinlikleri, rekreasyonistler tarafından üstlenilir. Yani bir başkası tarafından yerine getirilemez, kişinin şahsi katılımı onu rekreasyonist yapar.
- Rekreasyon eylemi, planlı veya plansız, beceri sahibi kişilerle veya beceri sahibi olmayan kişilerle ya da organize veya organize olmamış mekânlarda yapılabilmektedir.
- Rekreasyon rekreatif etkinliklere katılma sonucu ortaya çıkan bir deneyimdir.

Sonuç olarak rekreasyon, boş zamanda ve tek başına veya grupta, araçlı, araçsız, açık veya kapalı alanlarda, kent içi veya kent dışında, bir organizasyonla beraber ya da tek başına

olarak, bir zorunluluk olmadan tercih edilebilen, zevk ve neşe verici her türlü etkinlikten oluşmaktadır. Etkinlikler genellikle kendisi dışında bir ödülü bulunmayan dıştan gelen zorlama yerine içten gelen bir güdülenmeyle gerçekleştirilmektedir. Yukarıda da verilen temel özellikler aynı zamanda bir faaliyetin rekreasyonel amaçlı olup olmadığının göstergesi ve belirleyicileri olacaktır.⁷²

2.4.3. Rekreasyonun sınıflandırılması

“Rekreasyonun sınıflandırılması, rekreasyonun fonksiyonlarına veya çeşitli kriterlerine bağlı olarak şekillenmektedir. Kişi, hangi amaç ve istek doğrultusunda bir rekreatif faaliyete katılmaya karar vermiş ise, buna uygun bir rekreasyon çeşidi ortaya çıkmaktadır. İnsanların her biri için ayrı ayrı amaçlar ve isteklerin bulunabileceği, buna paralel olarak da çok çeşitli rekreatif etkinliklerin olduğu düşünülürse, kesin bir grupta veya çeşitlendirme yapmanın zorluğu da ortaya çıkmaktadır”⁷³.

Her geçen gün yeni rekreatif etkinlikler gündeme gelmekle beraber, söz konusu faaliyetler, bazı temel etkinlik alanları altında toplanabilir. Dumazedier, rekreatif etkinlikleri şu şekilde gruplandırmıştır.⁷⁴

1. Sanatsal (sinema, edebiyat, tiyatro, müzik, resim, fotoğraf, vb.),
2. Entelektüel (kitap, konferanslar, radyo, TV, vb.),
3. Sosyal (aile, partiler, toplantılar, vb.),
4. Pratik (bahçecilik, el sanatları, el işleri, vb.)
5. Fiziki (spor, yürüyüş, avcılık, balıkçılık, vb.) etkinlikler.

Hazar ise, rekreasyon faaliyetlerini sınıflandırmasını mekan, amaç, fonksiyon gibi kriterlere göre gruplandırmaktadır. Kimi rekreasyon faaliyetlerinin birden fazla grupta yer alabileceği bilinmektedir. Örnek olarak ise televizyon başında vakit geçirme faaliyetlerini “pasif rekreasyon, kültürel rekreasyon ve ev rekreasyonu” gibi birden fazla gruba girdiğini belirtmektedir. Golf, kayak gibi etkinliklerin, sportif rekreasyon ve açık hava rekreasyonunun dahilinde değerlendirilmesi diğer örneklerden. Rekreasyon faaliyetinin çok yönlü olması nedeniyle bu şekilde bir durum söz konusudur. Bu bilgiler doğrultusunda

⁷² Karaküçük, 2008, 75.

⁷³ Karaküçük, 2008, 77.

⁷⁴ İnternet: Balcı, 2003, 4.

rekreasyon faaliyetlerini gruplandırma⁷⁵ alt başlıklarda ki şekilde olsa dahi bir faaliyetin kesin bir gruba dahil edilmesi söz konusu olmayabilir.

2.4.3.1. Etkinliklere katılım şekline göre rekreasyon

Katılımcıların etkinliklerde fiilen aktif olduğu ya da izleyici-seyirci konumunda oldukları katılım şekillerine göre gruplandırmadır.⁷⁶

Etkin (aktif) rekreasyon: İnsanların faaliyetlerde aktif bir şekilde rol aldıkları, faaliyeti bizzat gerçekleştirdikleri etkinliklerdir. Bireysel veya grup şeklinde yaptıkları sportif faaliyetler, yüzme, tiyatro gibi.

Edilgen (pasif) rekreasyon: İnsanların faaliyetlerde rol almadıkları, izleyici konumunda bulundukları boş zaman değerlendirme etkinlikleridir. Müsabakaları izleme, sergiyi, defileyi izleme gibi.

2.4.3.2. Mekânsal açıdan rekreasyon

Boş zaman değerlendirme faaliyetlerinin yapıldığı mekân bakımından rekreasyon çeşitleri açık alan ve kapalı alan rekreasyonu olarak iki grupta değerlendirilir.⁷⁷

Açık alan rekreasyonu: Açık alan rekreasyonu, açık alanda gerçekleştirilen her türlü serbest zaman değerlendirme etkinlikleridir. Bu etkinliklerden bazıları şu şekilde belirtilmiştir:

- Açık alanda gerçekleştirilen her türlü sportif faaliyetler ve oyunlar (kayak, tırmanma, futbol, tenis, basketbol, golf vb.),
- Açık alanda sanatsal etkinlikler (Açık hava konserleri, sergiler, resim yapma vb.),
- İzcilik,
- Kampçılık ve avcılık,
- Piknik,
- Bahçe işleri,

⁷⁵ Hazar, A. (2009), *Rekreasyon ve Animasyon*. Ankara: Detay Yayınları, 30.

⁷⁶ Hazar, 2009, 30

⁷⁷ Hazar, 2009, 31.

- Doğa incelemesi, doğayı koruma etkinlikleri vb.

Kapalı alan rekreasyonu: Toplumun kullanımına ayrılmış kapalı mekânlardaki ve evlerdeki boş zaman değerlendirme etkinlikleridir. Bu etkinliklerden bazıları aşağıda bulunmaktadır:

- Çocuk kulüpleri, gece kulüpleri, spor kulüpleri, sosyal kulüpler gibi.
- Kapalı alan sergileri, defileleri, kongre, kutlama ve toplantılar,
- Kapalı alan sportif rekreasyonlar,
- Sauna, kaplıca, hamam, içmece gibi kapalı alan sağlıklı yaşam etkinlikleri,
- Ev içi rekreasyon etkinlikleri yapmak örneğin televizyon izlemek, video oyunları oynamak, altın günleri yapmak, aile eğlenceleri düzenlemek vb.

2.4.3.3. Katılımcıların milliyetlerine göre rekreasyon

Rekreasyonel faaliyetlere katılanların milliyetlerine göre rekreasyon; ulusal rekreasyon ve uluslararası rekreasyon olarak ikiye ayrılmaktadır.⁷⁸

Ulusal Rekreasyon: Ülke sınırları içerisinde bireylerin ve kuruluşların katıldıkları boş zaman etkinlikleridir.

Uluslararası Rekreasyon: Ülke içi ve dışından kişi veya kuruluşların katıldıkları boş zaman faaliyetleridir. Ulusal ve uluslararası film festivalleri, sergiler vb.

2.4.3.4. Katılımcıların yaş gruplarına göre rekreasyon

Rekreasyon faaliyetlerine katılımcı veya izleyici olarak katılan kişilerin yaşlarına göre rekreasyon çeşitleri aşağıdaki gibidir.⁷⁹

- Çocuk rekreasyonu,
- Gençlik rekreasyonu,
- Yetişkin rekreasyonu,
- Üçüncü kuşak rekreasyonu şeklinde sınıflandırılmaktadır.

⁷⁸ Hazar, 2009, 32.

⁷⁹ Hazar, 2009, 32.

2.4.3.5. Katılımcı sayısına göre rekreasyon

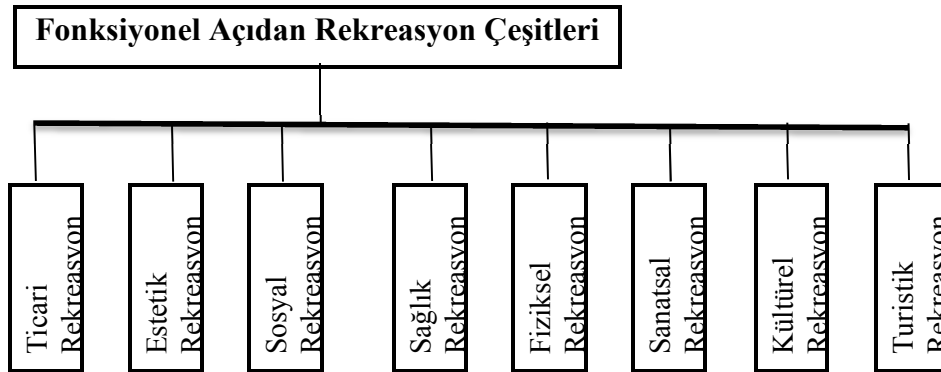
Rekreasyon faaliyetlerine katılanların faaliyeti gerçekleştirme sırasındaki sayılarına göre yapılan bir gruplamadır. İki grupta incelenebilir.⁸⁰

Bireysel Rekreasyon: İnsanların yalnız olarak boş zamanlarını değerlendirmeleridir. Ev de tek başına müzik dinlemek, televizyon izlemek gibi.

Grup Rekreasyonu: İnsanların grup halinde boş zaman faaliyetlerini gerçekleştirmeleridir. Grupça sinemaya gitmek, kutlama yemeğine katılmak, halı saha maçları vb.

2.4.3.6. Fonksiyonel açıdan rekreasyon

Fonksiyonel açıdan rekreasyon çeşitlerinden kasıt gerek amaçlarına göre yapılan rekreasyon, gerekse de faaliyetleri gerçekleştirenler üzerinde bıraktığı etkiler bakımından yapılan bir sınıflamadır.⁸¹



Şekil 2.3. Fonksiyonel açıdan rekreasyon çeşitleri

Ticari Rekreasyon: Katılanların belirli bir ücret ödeyerek, belli bir maddi maliyete katıldığı rekreasyon türüdür. At yarışları, talih oyunları, buz pateni, su altı dalış eğitimi, rafting, yamaç paraşütü, yabancı dil kursu vb.

Estetik Rekreasyon: Genellikle yüksek eğitim düzeyindeki kişilerin katıldığı rekreasyon türüdür. Sanatsal etkinlikleri izlemek, sergilere katılmak, ünlü müzik yapıtlarını izlemek gibi.

⁸⁰ Hazar, 2009, 32.

⁸¹ Hazar, 2009, 33.

Sosyal Rekreasyon: Beşeri ilişkiler kurma ve sosyalleşme ile sosyal ilişkileri kuvvetlendirmeye yönelik etkinliklerdir. Kutlama partileri, yemekli toplantılar, arkadaş, akraba ziyaretleri gibi.

Sağlık Rekreasyonu: Sağlığı koruyucu, tedavi amaçlı ve sağlıklı yaşamı destekleyici boş zaman etkinlikleridir. Sportif etkinlikler, termalizm, üvalizm ve klimatizme yönelik geziler, yaylacılık, Türk hamamı ve sauna gibi etkinliklerdir.

Fiziksel Rekreasyon: Açık ve kapalı alanlarda yapılan tüm spor çeşitleri ve sportif oyunlara katılarak yapılan etkinliklerdir. Su ile yapılan etkinlikler (yüzme, rafting, rüzgar sörfü, yat ile deniz turu, havuz oyunları gibi), dağ sporları (tırmanma, yürüyüş, avcılık, kar kayağı vb.), sportif rekreasyon alanlarındaki etkinlikler (yamaç paraşütü, futbol, basketbol, masa tenisi, okçuluk, cirit, binicilik vb.), fiziksel beceri oyunları/yarışmaları (çocuklara, gençlere, yetişkinlere ve üçüncü yaşa yönelik oyunlar ve yarışmalar) şeklinde sınıflandırılabilir.

Sanatsal Rekreasyon: İnsanların, sanatsal becerilerini geliştirici ve arttırıcı etkinliklerdir. Örneğin; metal işleri, boyama, ağaç oymacılığı, halk dansları, vb.

Kültürel Rekreasyon: Katılımcıların bilgi ve becerilerini arttırmaya yönelik, her türlü serbest zaman değerlendirme etkinlikleridir. Örneğin; günü birlik geziler, vb.

Turistik Rekreasyon: Turistik serbest zaman diliminde gerçekleştirilen serbest zaman değerlendirme etkinlikleridir. Örneğin; turistik amaçlara katılmak, konaklama işletmelerince düzenlenen eğlence gezilerine, gezilere, sportif etkinliklere katılma.

2.4.4. Rekreasyon ihtiyacı

Rekreasyona duyulan ihtiyaçlarının nedenlerinden önce tartışılması gereken bir soru var: rekreasyon bir ihtiyaç mıdır? Buradan hareketle ilk olarak ihtiyaç kavramının anlamını ortaya koymalıyız. İhtiyaç nedir? İhtiyaç: Gerekseme, gereksinme; yoksulluk, yokluk, gereksinim duyulan şey ve güçlü istek anlamlarına gelmektedir. İhtiyaç aynı zamanda biyolojik ve psikolojik bir gereksinimdir. İhtiyaç kavramı için yapılan bir tanımda şöyledir: İhtiyaç, kısa ve basit bir şekilde bir şeyi özleme ve yoksunluk durumudur ve ihtiyaç

arzulardan farklı olarak yaşamımızda yer alır çünkü ihtiyaç motivasyon değil motivasyonun oluşmasını sağlayan eksiklik durumudur.⁸²

Rekreasyon bir ihtiyaç mıdır? Yani spor yapmak, sinemaya tiyatroya gitmek veya bunun gibi sosyal sanatsal vb. faaliyetlere katılmak turizm faaliyetleri gerçekleştirmek gerçekten insanlar için bir ihtiyaç olabilir mi? İhtiyaç her insan için var olan ama insandan insana farklılık gösteren bir kavramdır. Onun için bu sorunun cevabı hem evet hem de hayırdır.⁸³ Bunu daha iyi vurgulayabilmek için Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine bakmak gerekir.⁸⁴ İnsan ihtiyaçlarını beş basamakta kategorize eden bu hiyerarşi şunu söylemektedir. Bir insan ilk olarak kendini hayatta tutacak şeyleri elde etmelidir örneğin; su ve gıda maddeleri gibi. İkinci olarak fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayan insanın güvenlik ihtiyaçları ortaya çıkar. Her insanın kendini tehlikelerden koruyacak bir barınağı olmak zorundadır. Üçüncü olarak fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını elde eden insan ait olma ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya çalışır çünkü insanoğlu sosyal bir varlıktır ve bir aileye bir gruba dâhil olma ihtiyacı hisseder. Dördüncü basamakta diğer ihtiyaçlarını karşılayan insanların saygınlık ihtiyacı doğar. Bu ise şunu ifade etmektedir: insanoğlunun hem kendine saygı duyma ihtiyacı vardır hem de diğer insanların kendine saygı duymasına ihtiyacı vardır. Kişinin toplumda yer edinebilmesinin yolu buradan geçmektedir. Son olarak insanın Maslow'a göre en üst düzey ihtiyacı; kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır. İnsanoğlunun kendini gerçekleştirme ihtiyacı daha alt basamakta yer alan ihtiyaçları karşılanmadan ortaya çıkamayacak bir ihtiyaçtır ve bu ihtiyaç ortaya çıktığında bunun karşılanması için rekreasyon etkinliklerinin payı oldukça yüksektir.

2.4.5. Rekreasyona duyulan ihtiyaçların nedenleri

“Rekreasyon insanlar için evrensel bir ihtiyaçtır. Tarihin her devrinde ve dünyanın her yerinde insanlar kendilerini gerçekleştirmek ve boş zamanlarını değerlendirebilmek için rekreasyona ihtiyaç duymuşlardır. Rekreatif faaliyetlere yoğun olarak katılan insanlarla, bu faaliyetlerden yoksun kalan insanlar arasında sağlık yönünden, çevreye ve kanunlara karşı tutum bakımından önemli farklılıklar görülmektedir. Rekreatif faaliyetler yaşam kalitesini arttıran ve hayata anlam kazandıran faaliyetlerdir. Bu bakımdan dünyanın her

⁸² Torkildsen, G. (2005). *Leisure and recreation management*. (5th Edition), Routledge, Taylor and Francis Group, London and NewYork, 93.

⁸³ Gürbüz ve Karaküçük, 2007, 42.

⁸⁴ <http://mis.sadievrenseker.com/2014/10/maslowun- ihtiyaclar-piramiti-ve-bilisim-sistemleri/>

yerinde insanlar fiziksel, ruhsal ve toplumsal yararları nedeniyle rekreatif faaliyetlere katılmaktadırlar”⁸⁵.

Rekreasyona etkinliklerine katılımda etkili olan temel ihtiyaçları Kılbaş (2004, 126) şöyle sıralamaktadır:

- Kendini yenileme ihtiyacı
- Ödünlenme ihtiyacı
- Eğitim ihtiyacı
- Gözlem ihtiyacı
- İletişim ihtiyacı
- Bütünleşme ihtiyacı
- Gruplaşma ihtiyacı
- Kültürel etkileşim ihtiyacı

Torkildsen ise “Leisure and Recreation Managament” adlı kitabında rekreasyon aktivitelerine katılmayı teşvik eden temel ihtiyaçları Tillman’dan aktararak şu şekilde sıralamıştır:⁸⁶

- Yeni deneyimler
- Farkındalık ve kimlik
- Sorumluluk ve sosyal etkileşim
- Zihinsel aktivite
- Yaratıcılık
- Diğerlerine hizmet etmek
- Fiziksel aktivite ve zindelik

2.4.6. İnsanların rekreasyondan bekledikleri faydalar

Edginton vd. tüketicilerin rekreasyondan bekledikleri faydaları parasal ve parasal olmayan faydalar olarak incelenebileceğini açıklamışlardır. Parasal fayda, rekreasyon etkinliğinin sonunda elde edilecek olan parasal değişimle ilgilidir. Parasal olmayan fayda ise daha çok

⁸⁵ Sevil, T.(2012). *Boş Zaman ve Rekreasyon: Kavram ve Özellikler*, Kocaekşi, S. Boş zaman ve rekreasyon yönetimi, Eskişehir, açık öğretim yayınları, 14

⁸⁶ Torkildsen, 2005, 100.

soyut özelliklere sahiptir ve daha çok davranışsal ve tutumsal özellikler gösterir. Aşağıda parasal olmayan faydalar açıklanmaktadır.⁸⁷

1. *Kişisel gelişim.* Tutumlarda, değerlerde ve yeteneklerdeki değişimi ifade eder. Rekreasyon faaliyetlerine katılmanın kişinin güçlenmesi ve kendine güvenmesi gibi önemli faydaları söz konusu olacaktır.
2. *Sosyalleşme.* Rekreasyon faaliyetlerine katılım kişinin başkalarıyla temas etmesine olanak tanır, bu da kişinin sosyalleşmesi anlamına gelir. Rekreasyon faaliyetleri ve etkinlikleri, yeni insanlarla tanışma, arkadaşlıklar kurma, aile birliğinin sağlamlaştırılması ve grup içinde işbirliklerinin güçlenmesi gibi katkılar sağlar.
3. *Fiziksel gelişim.* Bazı rekreasyon faaliyetleri, kişinin fiziksel yapısı için de olumlu etkilere sahiptir. Kişi spor gibi bir etkinliğe katıldığında, fiziksel açıdan kendisini daha iyi hissedecektir. Daha iyi fiziksel özelliklere sahip olan kişilerin de kendine güveni artacaktır.
4. *Teşvik.* Rekreasyon faaliyetleri kişilerin yaratıcılıklarını kullanmalarını ve sürekli olarak merak etmelerini teşvik eder. Bu şekilde de kişilerin rutin hayatlarının dışına çıkmalarına olanak tanır.
5. *Fantezi ve kaçış.* Rekreasyon faaliyetleri insanların kaçış olarak değerlendirdikleri faaliyetlerdir. İnsanlar, uzaklaşmak ve kendilerini dinleyebilmek için ilgili faaliyetlere katılırlar, bu faaliyetler insanlara kaçma ve fantezi fırsatı verir. Kişilerin kaçmak istedikleri özellikle çalıştıkları iş hayatları olmaktadır.
6. *Nostalji ve yansıma.* Rekreasyon faaliyetleri kişilere geçmişle ilgili bir takım duyguları yaşama ve yansıma şansı verebilir.
7. *Bağımsızlık ve özgürlük.* Rekreasyon faaliyetlerinin karakteristik özelliklerinden biri, kişilere bağımsızlık ve özgürlük vermesidir. Bağımsızlık istediği gibi hareket etmesine olanak tanırken, özgürlük sayesinde kişiler günlük hayatlarından daha farklı bir hayatı yansıtmaya şansına sahip olurlar.

⁸⁷ Sevim, 2013, 22.

8. *Duygusal yükün azaltılması.* Rekreasyon faaliyetleri, kişinin işinden, ailesinde ve günlük yaşamından gelen yüklerin daha az rahatsız etmesine olanak tanır. Burada boş zamanın karmaşıklığı ortadan kaldırması özelliği söz konusu olur.
9. *Risk alma fırsatı.* Rekreasyon faaliyetleri, kişilerin risk alabilmelerini sağlar. Birçok rekreasyon faaliyeti, kişilerin risk almasını gerektiren faaliyetlerdir. Bu da kişinin kendisini aşarak, daha önce yapmadığı şeyleri yapabilmesini sağlar.
10. *Kazanım duygusu.* Rekreasyon faaliyetlerinin belki de en önemli etkisi, kişilerin belirli bir kazanım elde ettiklerini hissettirmesidir. Yeni bir yetenek geliştirerek, örneğin yüksek bir dağa tırmanarak, bir portre yaparak, bir yarışta koşarak, yeni bir arkadaş edinerek belirli bir kazanım elde ederler ve bu kazanım kişiye kendisini iyi hissettirir.
11. *Keşfetme.* Birçok rekreasyon faaliyeti, kişilerin yeni fikirleri bulmalarına ve yaratıcı olmalarına yardım eder. Bu tür bir faaliyet, bir şeyi bulmak için en etkili yoldur.
12. *Sorun çözme.* Rekreasyon faaliyetleri kişilere farklı bir bakış açısı kazandırır. Bu şekilde kişiler olaylara ve sorunlara farklı açılardan yaklaşma şansı bulurlar. Bunun sonucunda da kişiler problemlerin çözümünde daha etkili hale gelirler.
13. *Manevi fayda.* Rekreasyon faaliyetleri, kişilerin kendilerini daha iyi hissetmelerini sağladığı için, kişinin yeni, aktif ve mutlu ve ruh haline gelmesini sağlarlar.
14. *Estetik olarak takdir edilme.* Rekreasyon faaliyetler kişilerin kendilerini estetik olarak beğenmeleri için de fırsatlar verir.
15. *Akıl sağlığının sağlanması.* Rekreasyon faaliyetleri yukarıda sayılan faydaları ile kişilere rahatlama sağlayacağı için, kişilerin ruh sağlıklarında da olumlu etkiler söz konusu olacaktır.

2.4.7. Rekreasyonun yararları

İnsan ömrü günümüzde giderek uzamıştır fakat değişen, gelişen yaşam koşulları ve bu koşulların insanlar üzerinde yarattığı stres rekreasyon aktiviteleri aracılığıyla azaltılabilmektedir. Özellikle kentlerde yaşayan insanların fizyolojik ve ruhsal sağlıkları

kır da yaşayan insanlara oranla daha kolay bozulabilmektedir. Rekreasyon faaliyetleri, insanların günlük yaşamlarındaki baskılardan kurtulmalarına ve birbirleriyle ve çevreleriyle olan ilişkilerini düzenlemelerine yardımcı olur.

Cordes' e göre rekreasyonun, herhangi bir faaliyet sonucu bağımsızlık, itaat etme, zararlı olmaktan ve olanda kaçınma, karar verme, kendini kontrol, emir alabilme, tolerans tanıma, rahatlama, ahlaki değerler, yetenek kullanımı, başarı, hareketlilik, işbirliği, üye olabilme, yaratıcılık, baskıcılık, bağımsızlık, sorumluluk, ödül, güvenlik, kendine güven, sosyal hizmet, sosyal statü, denetlemek, değişiklikleri anlamak, oyun gibi genel ve belirli yararları meydana gelmektedir. Rekreasyonun yararlarını temel olarak da üç ana başlıkta toplayabiliriz. Bunlar; psikolojik, fiziksel ve sosyolojik yararlar olarak sınıflandırılmıştır.⁸⁸

Rekreasyon ihtiyacı kişinin sosyal konumlarına göre farklılıklar gösterse de, rekreasyonun yararları şu başlıklar altında toplanabilir;

2.4.7.1. Rekreasyonun kişisel yararları

Rekreasyon etkinliklerinin kişiye sağladığı faydalar şunlardır.⁸⁹

İnsanların dinlenme ve eğlenme gereksinimi; Serbest zaman değerlendirmesiyle insanların eğlenme ve dinlenme gereksinimleri karşılanarak insanların hayata olan bağları güçlendirilir ve mutlu olurlar.

Kendini ifade etme gereksinimi; Toplumda temel amaçlardan biri sağlıklı kişilik sahibi bireyler yetiştirmektir. Kişi kendini ifade edebilmesiyle kişide sağlıklı bir kişilik geliştirmiş olur ve böylece toplumun ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir kişi yetişir.

Keşfetme ihtiyacı; Yeni bir roman yazmak, resim yapmak gibi veya görülmeyen yerlere yolculuk yapmak ya da kişinin iç dünyasına keşiflere çıkabilmektir.

Macera ve yeni tecrübeler edinme arkadaşlık gereksinimi; İnsanlar sosyal bir varlıktır ve bunun en doğal sonucu olarak insanlarla birlikte olma, arkadaşlık kurma, toplumsal

⁸⁸ Ağaoğlu, S. Y. (2002). *Türkiye'deki üniversitelerin rekreasyon programlarının geliştirilmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ondokuzmayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

⁸⁹ Önal, A. (2007). *Ev hanımlarının rekreasyon faaliyetlerine katılımlarının ve beklentilerinin tespiti*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

ilişkiler ve işbirliği yapmaya yönelik gereksinimlere ihtiyaç duyarlar ve bunu rekreasyon etkinlikleriyle karşılarlar. Özellikle takım oyunları birlik ruhunu geliştirir.

Fiziksel sağlamlık: Rekreasyon etkinlikleri insana motor gelişimi ve daha iyi koordinasyon için fırsat sağlar

Zihinsel güçleri kullanma: Forum, münazara, tartışma grupları, satranç, doğa incelemeleri, yazı yazmak, beste yapmak, şarkı söylemek teknikle beraber aynı zamanda bir de zekâ işidir.

Hizmet duygusu: Grup liderinin grubun gelişmesi karşısında hizmetten doğan duygu yoluyla mutlu olur. Bir bahçıvanın yetiştirdiği çiçeklerin onu mutlu etmesi de bunun doğal bir sonucudur.

Dinlenme: Heyecanlı ve sıkıntılı, güçlüklerle geçmiş bir günün sonunda hoş giden bir rekreatif faaliyet (TV izlemek, kitap okumak, sinema, tiyatro, spor yapmak vb.) kişiyi dinlendirir. Dinlenme fiziksel, zihinsel ve ruhsal yönde olabilir.

Güzellikten hoşlanma: Rekreatif etkinlikler ve doğru bir rekreasyon eğitimi kişinin güzelliklerden hoşlanmayı öğrenmesini sağlar. Örneğin; manzaranın güzelliği, bahçeler, el sanatları, Şiir, güzel bir mimari eserden etkilenme gibi.

2.4.7.2. Rekreasyonun toplumsal yararları

“Gün geçtikçe modernleşen toplum yaşantısı bir yandan bireylerin refah düzeyini arttırırken, diğer yandan insanların yalnızlaşmalarına ve içlerine kapanmalarına neden olmaktadır. Bunun yanında yaşanan ekonomik sıkıntılar, din, dil, ırk, eğitim, kültür vb. farklıklar insanları giderek birbirinden uzaklaştırmaktadır. Oysa insan doğası gereği sosyal bir varlıktır ve insan ihtiyaçları yalnızca fizyolojik ihtiyaçlardan değil, bunun yanında sosyal ihtiyaçlardan da oluşmaktadır. Bu bağlamda, rekreasyon faaliyetleri insanların sosyalleşmelerinde büyük önem taşımaktadır. Rekreasyon faaliyetleri ile kişilerin ve grupların bir araya gelmesi toplumsal ilişkileri geliştirir, dayanışma ve yardımlaşmayı

sağlar. Ayrıca serbest hareket ve düşünce imkânı, dayanışma ve yardımlaşma ile demokratik bir toplumun yaratılmasını kolaylaştırır’’.⁹⁰

2.4.7.3. Rekreasyonun psikolojik yararları

“Sağlık denilince genelde ilk akla gelen beden sağlığıdır. Oysa sağlık bir bütündür ve ruh sağlığı da en az beden sağlığı kadar önemlidir. Ancak günümüz toplumunda aile, okul ve iş hayatındaki sorunlar ve yoğun stres insanların sinir sistemini bozarak ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır. Bu olumsuz etkilerden uzaklaşmak için insanlar farklı bir ortam içerisine girip moral kazanmak isterler. Bunun için en iyi yol ise rekreasyon faaliyetlerine katılmaktır. Rekreasyon faaliyetlerinin çeşitlilik göstermesi, değişik ve pozitif psikolojik sonuçlar doğurur’’.⁹¹

Broadhurst, Hall ve ark. ve Karaküçük, rekreasyonun insanlara sağlayacağı psikolojik yararları şu şekilde sıralamışlardır:

- Bireyin kendini tanıması ve kimliğini tanımlayabilmesine yardımcı olur.
- Çevre değişimi, doğal ve kırsal alanlar ruhsal gerginlikleri giderir.
- Rekreasyon faaliyetleri kişide bir tatmin yaratır, bireye moral verir ve onu mutlu eder.
- Birçok insan için rekreasyon faaliyetlerine katılmak onların statüsünü yükseltir.
- İnsan karakterinin gelişmesine yön verir.
- Kişinin suça yönelimini azaltır.
- Yaratıcı gücü geliştirir.
- Entelektüel hayatı geliştirir.
- Kişisel beceri ve yeteneğin gelişmesini sağlar.
- Çalışma başarısı ve iş verimini yükseltir.
- Grup halinde yapılan rekreasyon faaliyetleri bireylerin yalnızlığını giderir.
- Grup halinde yapılan rekreasyon faaliyetleri bireye dışa dönük kişilik geliştirme imkânı verir. Sosyalleşme sağlar.⁹²

⁹⁰ Kocaekşi, 2012, 13

⁹¹ Kocaekşi, 2012: 14

⁹² Kocaekşi, 2012, 14

Boş zaman aktivitesine katılımın psiko-sosyal gelişime katkı sağladığını, her yaş grubunun spor, açık alan rekreasyonu ve diğer boş zaman aktivitelerine sık ve düzenli bir şekilde devam etmesinin mutluluk düzeylerini arttıracak ileri sürülmektedir.⁹³ Boş zaman etkinliklerine düzenli katılım stresi meydana getiren unsurları ortadan kaldıracak gibi aynı zamanda stres içindeki bireyin bu olumsuzluktan kurtulması için de bir yoldur. Rekreasyon hem önlem hem de tedavi şekli olarak kullanılabilir.⁹⁴

Kraus ruhsal sıkıntıları ortadan kaldırmaya yardımcı olarak rekreatif faaliyetlerle ilgili bir kategori oluşturmuştur. Menninger'e göre dengeli bir boş zaman yaşantısı yüksek düzey duygusal sağlığın sürdürülmesinde önemlidir. Rekreatif etkinlikler bireyin hayatında karşılaşabileceği (iş, okul hayatı, arkadaşlık ilişkileri gibi) olumsuzlukların üstesinden gelmesinde yardımcı bir rol oynar⁹⁵. Şekil 2.4'de Menninger'in çalışması esas alınarak oluşturulmuş boş zaman aktivitelerinin psikolojik sınıflandırmasını göstermektedir.

Psikolojik ihtiyaçlar	Uygun boş zaman aktiviteleri
Gerginliği gidermek	El sanatları, müzik, heykel, edebiyat gibi yaratıcı aktiviteler
Güvenlik duygusu	Antika, pul, madeni para biriktirmeye yönelik aktiviteler
Zihinsel uyarım	Gezi, spor, okuma gibi bilgi ve beceri kazanımı
Agresif dürtüleri gidermek	Futbol, tenis gibi yarışmaya dayalı sporlar
Aşağılanma ve böbürlenme duygularından Uzaklaşma	Dans, dağ yürüyüşü, kayak gibi yarışmaya dayalı olmayan spor ve oyunlar
Duygusal ilgilenim	Atletizm müsabakaları, film gibi izlemeye dayalı aktiviteler
Sosyal ilgilenim	Kulüp ya da organizasyon katılımı gibi gönüllülük esasına dayanan ve bir grup katılımı gerektiren aktiviteler

Şekil 2.4. Boş zaman aktivitelerinin psikolojik sınıflandırması

Kaynak: Leitner ve Leitner, 2004: 99.

2.4.8. Rekreasyonel katılımı destekleyen sosyal ve ekonomik nedenler

Rekreatif katılımı destekleyen sosyal ve ekonomik faktörleri şu başlıklar altında toplamak mümkündür:

- Ekonomik verimlilik ve çalışma koşullarındaki gelişmeler
- Harcanabilir gelirin artması
- Şehirleşme

⁹³ Tekin, G., Amman, M.T. ve Tekin, A. (2009). Serbest zamanlarda yapılan fiziksel egzersizin üniversite öğrencilerinin depresyon ve atılganlık düzeylerine etkisi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2); 148-159.

⁹⁴ Tekin vd., 2009, 152.

⁹⁵ Leitner ve Leitner, 2004, 99.

- Nüfus artışı ve hareketlilik
- Teknoloji
- Kitle iletişim araçlarının etkisi, reklam ve propaganda
- Kültürel etki
- Eğitim düzeyi
- Çevre bilinci
- Değişen yeni sağlık bilinci ve isteklerin değişimi
- Değerlerdeki değişimler
- Doğal zenginliklerin etkisi
- Sosyal hareketliliğin etkisi
- Araç gereç malzemenin teşviki
- Rekreatyonel merkezler.⁹⁶

⁹⁶ Karaküçük, S. ve Başaran, Z. (1997). Stresle başa çıkmada rekreasyon faktörü, *Milli Eğitim Dergisi*, Nisan - Mayıs – Haziran, (134); 63 - 68.

3. PERFORMANS KAVRAMI İLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER

Örgütlerin kuruluş amacı, toplumun ihtiyaç duyduğu mal ve hizmeti üretmektir. Varlıklarını sürdürebilmeleri de buna bağlıdır. Bu amaçlarını gerçekleştirebilmek için, maddi üretim unsurları yanında, nitelikli insan gücüne ihtiyaç duyarlar. Yine örgütlerde karşılaşılan en önemli sorunlardan biri de, işgörenlere verilen görevlerin ne ölçüde gerçekleştirildiğinin ya da iş görme yeteneklerinin ne olduğunun belirlenmesidir. Bu sorun, özellikle günümüz örgütlerinde performans ve performans yönetimi kavramlarının hızla önem kazanmasına yol açmıştır.⁹⁷

“Performans, genel olarak amaçlı ve planlanmış bir etkinlik sonucunda elde edileni, nicel ve/veya nitel olarak belirleyen bir kavramdır. Diğer bir şekliyle belirlenmiş olan bir hedefe ulaşım seviyesinin ölçümüdür. Bu sonuç mutlak ya da nispi olarak değerlendirilebilir. Performans seviyesinin belirlenebilmesi için, gerçekleştirilen etkinliğin sonucunun bir şekilde değerlendirilmesi gereklidir. Değerlendirmeye esas alınan ölçünün anlaşılabilir, anlatılabilir, somut ve objektif olması gerekir. Değerler ölçüm sistemi sonucunda belirlenir ve bu değerlerin her biri iyi-kötü, yeterli-yetersiz, başarılı-başarısız, birinci - onuncu... gibi birer performans göstergesidir”.⁹⁸

3.1. İşgören Tanımı

İnsan Kaynakları Ansiklopedik sözlüğünde işgören tanımları şöyle aktarılmaktadır:⁹⁹

- Fizyolojik ve psiko-sosyal özellikleriyle ölçüye vurulması çok zor olan ve homojen nitelikler göstermeyen bir üretim girdisidir.
- Çalışma çağındaki aktif, yani faal nüfus.
- Bir ülkede fiilen çalışıp, üretici durumunda bulunan, bir başka ifadeyle iktisadi faaliyete katılan kesimin yanında çalışmayan ve/fakat çalışma gücüne ve isteğine sahip oldukları için aktif bir biçimde iş arayanlar.

⁹⁷ Çalık, T. (2003). *Performans Yönetimi, Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, 7.

⁹⁸ DPT. (2000). *Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Ankara.

⁹⁹ Seyyar, A. ve Öz, C.S. (2007). *İnsan Kaynakları Terimleri Ansiklopedik Sözlük*. İstanbul: Değişim Yayıncılık, 204.

- Genelde 15 – 64 yaş yaş aralığında olan, yani çalışma çağında olup, çalışma arzu ve iktidarına sahip olan, geçerli ücret hadlerinde emeğini arz etmeye hazır durumda ki fertler.

3.2. Performans Tanımı

Türkçe karşılığı başarımlar olarak geçen performans kavramı, Fransızca “performance” kelimesinden gelmektedir. Performans içerisinde çok farklı faktörleri barındıran bir kavram olarak karşımıza çıkabilmektedir.

Performans kavramının özüne bakınca ilk olarak 15 yy.da ortaya çıktığı ve oyun ve sergi için kullanıldığı bilinmektedir. Performans kavramının günümüzde eski anlamından çok farklı anlamlar ifade ettiği ve her geçen gün daha farklı anlamlar içeren bir yelpaze oluşturduğu görülmektedir.¹⁰⁰

Performans, amaçlı ve planlı faaliyetler sonucunda ulaşılanı nicel ve nitel olarak belirleyen bir kavram olup, mutlak ya da göreceli olarak açıklanabilir. Hizmette etkinlik, üretimde verimlilik ve tutumluluk, genel anlamda performansı tanımlamaktadır.¹⁰¹ Buradan performansın, bir işi yapan bireyin, bir grubun veya bir kuruluşun o işle amaçlanan hedefe ne ölçüde ulaşabildiğinin nicel ve nitel olarak ifade şeklidir. Buradan hareketle herhangi bir işte gösterilen başarı derecesi olarak da açıklanabilir.¹⁰² Performans, amaçlı ve planlanmış etkinlikler neticesinde elde edilen ürün ya da hizmetin nicel ya da nitel olarak belirlenmesini ifade eder.

Performans, önceden yapılan planlar ve belirlenen esaslar çerçevesinde yapılan işlerin öngörülen hedeflere ne ölçüde uygun bir biçimde gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin ve çalışanların belirlenen kriterler doğrultusunda görevlerini hangi düzeyde yerine

¹⁰⁰ Avcı, U. (2005). *İşletmelerde örgütsel öğrenme- örgütsel performans ilişkisi: konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme-örgütsel performans ilişkisine yönelik inceleme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi. Isparta.

¹⁰¹ Kubalı, D. (1999). Performans denetimi, *Amme İdaresi Dergisi*, 32(1).

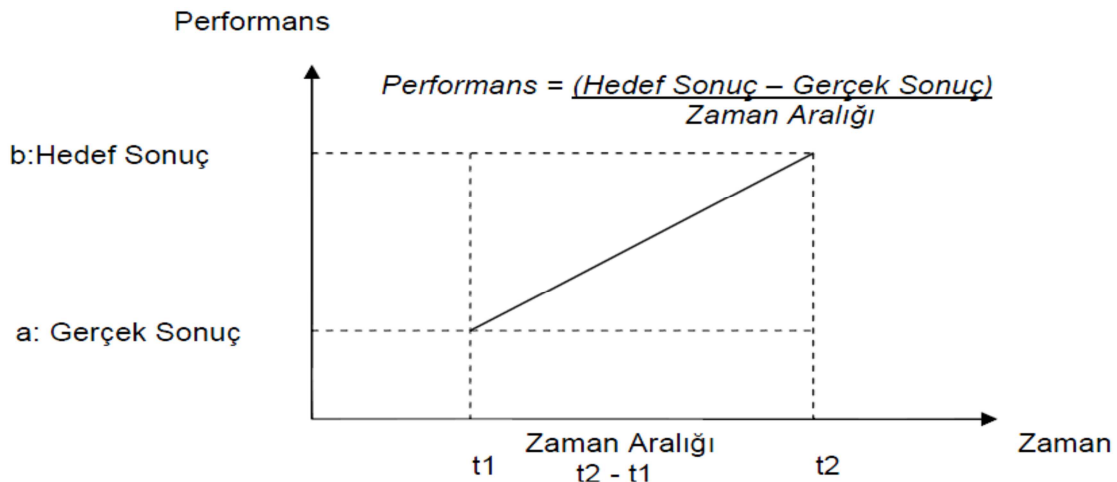
¹⁰² Okur, Y. (2007). *Türkiye’de Kamu Denetimi, Değişim Süreci ve Performans Denetimi*. Ankara: Nobel Yayınları, 53.

getirdiklerinin nicelik ve nitelik itibariyle ölçümünü ve ortaya konulmasını ifade eden kavramdır.¹⁰³

Performans, belli bir hedefe yönelik olarak yapılan planlar çerçevesinde varılan noktayı, elde edilenleri nitelik ve nicelik yönleriyle açıklayan kavramdır. Performans aslı itibariyle hedeflenmiş seviyeye ulaşma noktasının ölçümüdür ve mutlak ya da nispi olarak değerlendirilebilir. Performans kurum ya da kişilerin belirledikleri amaçlar için harcadıkları çabaların yorumlanması olarak da değerlendirilebilir. Örneğin, bir aşçının yemek büfesine istenilen miktarda yemeği yetiştirmesi, bir forvet oyuncusunun attığı gol sayısı veya bir inşaat ustasının istenilen sürede ve istenilen kalitede duvar yapabilmesi performans kavramına örnek olarak gösterilebilir.

Aşağıda ki şekilde de gösterildiği gibi performans gerçekleştirildiğinde bir çıkar elde edilmesi beklenen bir faaliyetin hedeflenen sonucundan gerçek sonucun çıkarılması, çıkan sonucun, sonucu elde etmek için geçen zamana bölünmesi ile bulunur. Bu noktada önemli olan değişkenler, bilinçli bir şekilde yapılmış olanı sayısal olarak ifade edilebilen bir etkinlik tanımı olarak ve bu etkinlikten elde edilen sonuçlar ve etkinliğin tamamlanması için geçen süredir.¹⁰⁴

Çizelge 3.1. Performans



Kaynak: Ray, 1997'den aktaran Kalkan, 2005: 58

¹⁰³ Saran, U. (2004). *Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma/Kalite Odaklı Bir Yaklaşım*. Ankara: Atlas Yayınları, 184.

¹⁰⁴ Kalkan, A. (2005). *Kobilere sağlanan desteklerin örgütsel performansa etkileri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.

Performansın en önemli noktalarından bir tanesi de globalleşen dünya standartlarında günümüz rekabet ortamına uyum sağlamayı, mevcut yeniliklere ve değişikliklere uyum sağlamayı hem birey açısından hem de işletme açısından bir zorunluluk haine getirmesidir.

“Performans, amacın gerçekleştirilme derecesidir. Bir işi yapan bireyin, grubun ya da örgütün o iş aracılığıyla, hedefe göre nereye ulaşabildiğini gösterir. Dolayısıyla performans, işgörenin görevinde ne yapması gerektiğine ilişkin beklentilerle, gerçekte ne yaptığı arasındaki ilişkinin bir fonksiyonudur. İşgörenin görevini gerçekleştirmek için yaptığı her işlem ve eylem bir performans davranışıdır. Yapılan tanımlar ışığında performans kavramının tanımı; belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi, ya da bir işgörenin belirli zaman kesiti içerisinde kendine verilen görevi yerine getirmek suretiyle elde ettiği sonuçlar şeklinde özetlememiz mümkün olabilecektir”¹⁰⁵

3.3. İşgören Performansı

İşgören performansı ise her kuruluşun etkililiğini ve başarılarını geliştirmek için önemlidir. Etkililik kavramı, bazı yönetim bilimleri literatüründe performansla aynı anlamlar çerçevesinde kullanılmaktadır. Etkililik, performans çıktılarının değerlendirilmesine işaret ederek işgörenlerin performansının tamamının sonucudur. İşgörenler, etkililiğe göre değil, performanslarına göre ödül ya da ceza almalıdırlar. Çünkü iyi performans gösteren çalışanları ve düşük performans gösteren çalışanları, kuruluşlar tam olarak ayıramayabilirler. Bu durumda kuruluşlar, her iki çalışan grubunu eşit tutmakta ve örgütsel bağlılık ve örgütsel etkililikleri olumsuz etkilenmektedir. Diğer taraftan düşük performansla çalışan işgörenler, yüksek performansla çalışan işgörenlerin çabalarıyla mutlu olmaktadır. Çünkü bu çaba sonucu, ödül ve cezaları birlikte paylaşmaktadırlar.¹⁰⁶

“İşgören performansı, her örgütün etkililiği, başarısı ve performansı bakımından önemlidir. Hatta Campell gibi bazı araştırmacılar, performansın sadece faaliyetin sonucu değil, bizzat faaliyetin kendisi olduğunu ifade etmektedir. Campell, performansı, işgörenin örgütsel amaçlara katkı düzeyine göre ölçülebilen ve örgütün amaçlarına uygun olan davranışlar olarak nitelendirmektedir”¹⁰⁷

¹⁰⁵ Bayram, L. (2009). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, *Sayıştas Dergisi*, (62);47.

¹⁰⁶ Suliman, A. M. T. (2001). *Are we Ready to Innovate? Work Climate-Readiness to Innovate Relationship: The Case of Jordan*, Creativity and Innovation Management, 10(1); 49-59.

¹⁰⁷ Suliman, 2001, 49.

İşgören performansı, bir işgörenin gereksinimlerini tatmin etmek için bir işletmede görev ve sorumluluklar üstlenmesi sonucunda, istediklerini elde etmek için zaman ve çaba harcamasıdır.¹⁰⁸ Başka bir tanıma göre ise işgören performansı, “bir işi yapan bireyin, bir grubun ya da bir teşebbüsün, o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak neye ulaşabildiği ve neyi sağlayabildiğinin miktar ve kalite olarak ifadesidir”.¹⁰⁹ “Performansı yüksek çalışanlar örgütsel performansı artırmakta ve bu artış organizasyonlarda işletmeler için vazgeçilmez öneme sahip olan rekabet gücünü yükseltmektedir”.¹¹⁰

3.4. Performans Unsurları

Performansın unsurları olarak, performansın ölçülmesi için gerekli bazı ölçütlerden söz edilebilir. Aktan’a göre “Organizasyonel performansın ölçülmesinde kullanılacak kriterleri başlıca 7 ana başlık altında toplayabiliriz.

Bunlar;

- Kalite
- Verimlilik
- Kârlılık
- Maliyet
- Yenilik
- Müşteri memnuniyeti
- Çalışanların memnuniyeti”.¹¹¹

Kalite, müşterinin ihtiyaçlarına uygun olarak üretilen veya sunulan hizmet anlayışına sahip performans ölçütüdür. “Kalite sözcüğü kullanım amacına göre değişik anlamlar ifade edebilir. Birçok kişiye göre kalite ‘pahalı’, ‘lüks’, ‘az bulunur’, ‘üstün nitelikli’ ve benzeri kavramlarla eş anlamlıdır... Bunun yanı sıra yönetim bilimcileri arasında ‘uygunluk kalitesi’ (müşteri tarafından istenen özelliklere ve standartlara uygunluk) ve ‘tasarım

¹⁰⁸ Barutçugil, İ. (2002). *Performans Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayını, 40.

¹⁰⁹ Akal, Z. (1992). *İşletmelerde performans ölçü ve denetimi*, Ankara: MPM, Yayın No. 473, 1.

¹¹⁰ Turunç, Ö. (2010). “Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme Ve İş Performansına Etkisi”, *Ç.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1);251-269.

¹¹¹ Aktan, C.C. (2003). *Değişim Çağında Devlet*. İstanbul: Çizgi Kitapevi, 64

kalitesi' (organizasyon tarafından istenen tasarım özelliklerine ve standartlarına uygunluk) sınıflaması da yapılmaktadır”¹¹².

Buradan da anlaşılacağı üzere: kalite denildiğinde genellikle mal ve hizmet kalitesi öncelikle akla gelmektedir. Kalite kavramı sadece bir ürün ya da hizmet olmaktan çok daha öteye gidebilir. Örneğin; Yönetim kalitesi, işgücü kalitesi, malzeme ve hammadde kalitesi vb. işletmelerde kaliteyi ölçmek ve kaliteyi yakalayabilmek için bunlar ve bunlar gibi unsurların dikkate alınması gerekmektedir.

Performans ölçütlerinden birisi olan verimliliğin ise, farklı farklı tanımlarına rastlanılabilmektedir. Aktan'a göre; Verimlilik, üretim sonucu (çıktı) ile üretim faktörleri (girdi) arasındaki ilişkiyi ifade eder. Verimlilikten söz edilince; işgücü verimliliği, sermaye verimliliği, toplam faktör verimliliği vesaire verimlilik boyutlarının da tek tek ele alınması gerekir.¹¹³ Günümüzde gerek kamu kurumlarında gerekse de özel sektörde yer alan kurum ve kuruluşlar, tüm alanlarda olduğu gibi hızlı bir değişim ve dönüşüm süreci içerisine girmişlerdir. Bu kurum ve kuruluşların bu süreçte başarılı olabilmeleri, sahip oldukları en değerli sermaye olan insan kaynaklarının kalitesine bağlıdır. Var olan insan kaynaklarını etkili şekilde yöneten ve kullanan kuruluşların, bunu başaramayanlara göre gelecekte daha başarılı olacakları bir gerekliliktir.

Bir başka verimlilik tanımı olarak, Lawlor'a (1985:290)¹¹⁴ göre, “Örgütsel performansın daha çok fiziksel bir ölçümü olan verimlilik, çıktının girdiye oranı olup, kaynakların ne ölçüde etkin kullanıldığına ilişkin bir ölçüdür.”. Prokopenko'ya (1992:3)¹¹⁵ göre de, “verimlilik, bir üretim veya hizmet sisteminin ürettiği çıktı ile bu çıktıyı oluşturmak için kullanılan girdi arasındaki ilişkidir”. Modern işletmecilik ilkelerinin geçerli olduğu günümüz işletmelerinde amaç olarak, çalışanların performansını yükselterek maksimum verim elde etmek olarak açıklanabilir. Bu nedenle günümüzde geçerli olan, işletmenin elde edeceği maksimum karı arttırmada insan faktörünün önemini anlamış ve benimsemiş olan birçok işletme, çalışanlarının işlerinde sağladığı başarı ve gelişimi yükseltmek için performans değerlendirmeyle ilgili bir sistem uygulamaktadırlar.

¹¹² Kavrakoglu, İ. (1996). *Toplam Kalite Yönetimi*. İstanbul: KalDer Yayınları, (10); 10-11.

¹¹³ Aktan, 2003, 64.

¹¹⁴ Lawlor, A. (1985). *Productivity Improvement Manual*, Cambridge University Pres. 290.

¹¹⁵ Prokopenko, J. (1992). *Verimlilik Yönetimi Uygulamalı El Kitabı*, Ankara: MPM Yayınları: 476, 3.

Performans göstergesi olarak, kârlılık bir maliyet unsuru olarak işletmelerin performansını değerlendirebilir. ‘‘İşgücü maliyeti, sermaye maliyeti, üretim maliyeti, finansman maliyeti, malzeme maliyeti vs. bu konuda örnek olarak gösterilebilir’’.¹¹⁶ İşletmeler için kârlılık, basit bir şekilde açıklanacak olursa hasılatın maliyete oranıdır diyebiliriz. Kârlılıkta, maliyetin en alt seviyede olduğu genel bir kabuldür. Dolayısı ile maliyet düşük tutulmuş olduğundan faaliyette iyi bir kârlılık elde edildiğinden performansın olumlu olduğu kabul edilir. Performansın unsurlarını belirleyen diğer bir ölçüt ise; yeniliktir. ‘‘Organizasyondaki yeni buluşlar, yeni ürünler, ürünlerin yaşam devri vs. kriterler esas alınarak organizasyonda yenilik ve yaratıcılığın ne ölçüde var olduğu tespit edilebilir’’.¹¹⁷

İşletmelerde insan kaynaklarının etkili kullanımının öncelikli şartı, güçlü bir insan kaynakları yönetimi politikası ve performans yönetimini etkili kullanmaktan geçmektedir.

Yenilik, o anda karşı karşıya kaldığımız ihtiyaçları eskisine göre daha iyi bir şekilde karşılamak ve o anda ortaya çıkan yeni ihtiyaçları karşılayabilme özelliği ile önemli bir performans ölçütüdür. Yenilikçi bu anlayışta, Ar-Ge çalışmaları uzun vadede performans açısından önemli katkılar sağlamaktadır.

Müşteri ve işgören memnuniyeti, performansın parasal olmayan ölçütleri arasında bulunur. İşletmeler müşteri memnuniyetini ölçerek öğrenmek için, müşterilerine yaptıkları anketleri dikkate alırlar. İşletmeler işgören memnuniyetini ölçmek için ise; işe bağlılık, işletmeye bağlılık gibi kriterler ile ölçerek performans göstergelerini ortaya çıkarabilirler. Kurum ve kuruluşların tarih boyunca performans konusuna bakış açıları günümüze gelene kadar gelişen ve değişen bir seyir izlemiştir. Bu zamana gelene kadar önemini yitiren, ilk defa ortaya çıkan veya daha fazla üzerine düşünülen performans yönetimi anlayışları gündeme gelmiştir. Bu gelişim süreç itibarıyla en düşük maliyetle en yüksek performansı kendilerine hedefleyen geleneksel yönetim anlayışından günümüz rekabetçi anlayışına geçmiştir. Günümüz rekabetçi anlayışı ise müşteri tatmini, kalite, yenilik gibi çok farklı noktalarda ağırlık vererek, geleceğin yönetim anlayışına geçmeyi hedeflemek olarak açıklanabilir.

Performans ölçümünde kullanılan, kalite, verimlilik, kârlılık, maliyet, müşteri memnuniyeti ve çalışanların memnuniyeti, kurum ve kuruluşların stratejik hedefleri

¹¹⁶ Aktan, 2003, 65.

¹¹⁷ Aktan, 2003; 65.

doğrultusunda değerlendirildiğinde, bir performans seviyesinden bahsedilebilir. Bunun gibi unsurlara ek olarak, kurum ve kuruluşların kendi hedef ve amaçlarına uygun unsurlar belirleyebilirler. Sonuç olarak yapılan değerlendirmelerin tamamı, işletme performansını ortaya koymaktadır.

3.5. Performans Yönetimi

Organizasyon amaçlarının gerçekleştirilmesi için bölümlerin ve bireylerin tamamının aktif bir şekilde katılımına ve dengelenmiş hedefler doğrultusunda iyi performans göstermelerine bağlıdır. Şüphesiz, asıl amaç organizasyon başarısının sağlanmasıdır. Organizasyonel performans ölçüm ve değerlendirmesinde, temel olarak 7 kriter kullanılır

- Kârlılık
- Verimlilik
- Kalite
- Maliyet
- Gelişim ve Yenilik
- Çalışan Memnuniyeti
- Müşteri Memnuniyeti

“Bu kriterler, performans ölçümü ve değerlendirilmesinde yaygın olarak dikkate alınan boyutlardır. Bu boyutların her biri, dengelenmiş iş (hedef) tablosu (balanced score card) yardımıyla, performans yönetim sisteminin ilk aşaması olan hedef belirleme ve planlama sürecinde kullanılır. Performans yönetim sisteminin öncelikli amacı, hedeflerin ve bireysel gelişime yönelik ihtiyaçların belirlenmesi, izlenmesi ve değerlendirilmesidir. Performans yönetim sisteminin doğru şartlarda ve adil olarak uygulanması durumunda elde edilen sonuçlar, insan kaynaklarında yer alan diğer alt sistemlere girdi olarak kullanılabilir”¹¹⁸.

3.6. Performans Ölçme

Performans ölçümünün iki temel noktasından birincisi planlama, ikincisi ise performans hedeflerinin konulmasıdır. Performans hedeflerinin belirlenmesinde bazı standartlardan

¹¹⁸ İpek, E. (2010). *İşletmelerde Performans Yönetimi Ve 360 Derece Performans Değerleme Yöntemi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

yararlanılabilir. Bu standartlar, öncelikle çıktı açısından ve miktar, kalite, maliyet veya zaman terimleriyle konulmaktadır. Belirli bir zaman diliminde üretilen ürünlerin miktarı, hizmet sunulan müşterilerin sayısı, bütçede belirli bir sapma yüzdesi, belirlenmiş bir hata oranı yüzdesi, kural ve süreçsel işleyişlere uyma, işe bağlılık vb hep bu standartları oluşturmak için kullanılır.¹¹⁹

Başka bir ifadeye göre; "Performans ölçümü, incelenecek performans iyileştirmelerine izin verecek düzenli ve karşılaştırmacı bir şekilde örgüt içinde oluşturulan sayısal değer veya nitel ifadelerdir. Performans ölçümü ile genel olarak, kişinin, kurumun ya da grubun herhangi bir konudaki etkinliğini bir takım özelliklere göre analiz etmeye ve başarı düzeyini belirlemeye yönelik çalışmalar kastedilmektedir. Performans ölçüm sistemlerinin amacı, stratejinin uygulanmasına yardım etmektir".¹²⁰

Kurum ve kuruluşların kullandıkları performans ölçülerinin seçimi önemlidir. Bu tercih edilen ölçütler kurum ve kuruluşların başarı düzeylerini ortaya koymada ve belirlenen stratejik amaçların gerçekleştirilmesinin ne derecede gerçekleştirildiğinin değerlendirmesini yapmaktadır. Performans ölçümünde, kurum ve kuruluşların vizyonları, değer yargıları, varoluş amaçları görev tanımlarına uygun olarak ölçüm sistemini belirlemeli, hedefler açıkça tespit edilmelidir. Bunlar ise stratejik planlara, programlara dökülmeli bunlara uygun olarak kısa ve orta vadeli hedefler belirlenmelidir. Böylece bu çalışmalar performans ölçme ve değerlendirme sistemlerinde temel unsurları oluştururlar. Kurum ve kuruluşlarda performans ölçümleri için iç müşteri memnuniyeti, ürün kalitesi, müşteri memnuniyeti vb unsurlardan faydalanılır. Kurum ve kuruluşların performansı, üst yönetim tarafından belirlenen ve ulaşılması gereken büyüme, pazar payı, yıllık satışlar, ihracat gibi ölçümleri içinde bulundurulur.

Doğru bir performans ölçütünde olması gereken özellikler Şekil 3.1’de verilmiştir.¹²¹

¹¹⁹ Baş, İ. M. ve Artar, A. (1990). *İşletmelerde verimlilik denetimi-ölçme ve değerlendirme modelleri*. Ankara: MPM Yayınları. 14 – 15.

¹²⁰ Hatunoğlu, Z. Bakan, İ. ve Eraslan, İ.H. (2011). *İşletmecilikte Seçme Konular*, Bakan İ. Eyitmiş, A. M. (Editörler). Stratejik Performans Yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi, 407-408.

¹²¹ Hatunoğlu vd., 2011, 408.

• Düşük kaliteli maliyetlerinin göstergesini sağlamalı	• Örgüt hiyerarşisine uygun olmalı
• Uygulanması kolay olmalı	• Dış çevre değişkenlerini göz önünde bulundurmalı
• Müşteri istekleri doğrultusunda yönlendirilmeli	• İşbirliğini yatay ve dikey teşvik etmeli
• İşlevsel birimler arasında bütünleştirilmiş olmalı	• Performans sonuçlarından sorumlu olmalı
• Üzerinde fikir birliğine varılmış olmalı	• Örgüt birimleri arasında haberleşmeyi sağlamalı
• Gerçekçi (objektif) olmalı, görüşlere dayanmamalı	• Şeffaf olmalı
• Neden ve sonuçlar arasında ilişki kurmalı	• Kritik faktörlere odaklanmalı
• Zaman, hızlı ve doğru geribildirim sağlamalı	• Maliyetin yanı sıra kaynak ve girdilere de odaklanmalı
• Kendi kendisini ölçebilmeli	• Geri beslemesi harekete geçirici Olmalı
• Amaçları olmalı	• Geleceği tahmin için veri üretebilmeli
• Bireysel ve örgütsel öğrenmeyi desteklemeli	• Sınırları olmalı
• Dışsal karşılaştırmalar için veri üretebilmeli	• Sürekli gelişme ve ilerlemeyi teşvik etmeli
• Sapmadan ziyade gelişmeye odaklanmalı	• Birbirleri ile çatışmamalı
• Açık (kesin) amacı olmalı	• Mutlak rakamlardan ziyade rasyoları kullanmalı
• Örgütün amaç, insan, kültür ve anahtar başarı faktörleri ile uyumlu ve onları destekleyici olmalı	• Görsel etkiye sahip olmalı
• Kalite sorunlarını ortaya çıkarmamalı ve öncelikli ilgi gerektiren alanları belirlemeye yardımcı olmalı	• Görülebilirlik sağlamalı, insanların kendi performans düzeylerini görebilmeleri için sonuç (puan) tahtası sağlamalı
• Karmaşık olmamalı, anlaşılır olmalı	• Stratejik planlarla ilgili ve bunları uygulayıcı olmalı; Stratejiden türetilmeli

Şekil 3.1. İyi Bir Performans Ölçütünde Olması Gereken Özellikler

Kaynak :Armstrong ve Baron, 1998:269; Kabadayı,2002: 67; Neely vd., 1997:1135- 1136 Akt: Hatunoğlu-Bakan-Erslan, s.408

3.7. Performans Denetimi

“Denetim, ekonomik faaliyet ve olaylarla ilgili olarak gerçekleşmiş sonuçları önceden belirlenmiş amaçlar, kriterler ve standartlara göre, tarafsız olarak analiz etmek ve ölçmek suretiyle kanıtlara dayanarak değerlendirmek, gelecekteki hataların önlenmesine yardımcı olmak, kişi ve kuruluşların gelişmesine, mali yönetim ve kontrol sistemlerinin geçerli, güvenilir ve tutarlı hale gelmesine rehberlik etmek ve elde edilen sonuç ve bulguları ilgililere duyurmak için uygulanan sistematik bir süreçtir”¹²².

¹²² Tepe, K. (26 Ekim 1998). *Risk denetimi/finansal yönetim ve kontrollerin denetimi. Cumhuriyetin 75'inci Yılında Kamu Harcamaları ve Denetimi Sempozyumu, Tebliğler, Panel ve Tartışmalar*, Ankara, Sayıştay Başkanlığı, 56.

Bilindiği gibi denetim, yapılış amaçlarına göre ikiye ayrılır. Bunlar: Düzenlilik denetimi (uygunluk denetimi ve mali denetim) ve performans denetimi şeklindedir. Mali denetim bir kurum ya da kuruluşun mali kayıtlarının ve mali tablolarının doğruluğunun ve güvenirliliğinin incelenmesi olarak açıklanabiliyorken; uygunluk denetimi kurum ve kuruluşlarca yerine getirilen iş ve işlemlerin yasal düzenlemelere uygun olup olmadığının incelenmesidir.

“Buna göre performans denetimi, denetlenen kurumun kullandığı kaynakların verimli, etkin ve tutumlu bir biçimde kullanılıp kullanılmadığının denetimini kapsar. Performans denetimi, yönetim prosedürlerinin doğru yönetim politikaları, ilkeleri ve uygulamalarına bağlanmasını sağlamaya çalışır. Aynı zamanda, denetlenen kurumun kullandığı yönetim bilgi sistemleri, prosedürler, performans ölçüleri, izleme sistemleri dahil işgücünün, parasal fonların ve diğer kaynakların hizmet üretiminde en iyi şekilde kullanımının sağlanıp sağlanmadığını inceler. Kurumların performansının arttırılmasında, kurumsal hedeflerin başarılmasına yardımcı olur. Performans denetimi, kamu fonlarının yönetimine ilişkin daha iyi yöntemler geliştirmeleri için kamu yöneticilerini teşvik eder”¹²³

Düzenlilik denetimi ve performans denetimi iki şekilde gerçekleştirilebilir. Birinci olarak, iç denetçiler aracılığıyla ve ikinci olarak yüksek denetim kurumları aracılığıyla yapılabilir.

3.8. Performans Göstergeleri

Gösterge; bir gelişimi gösteren nicelikler veya değerler arasındaki ilişkiyi gösteren bir endeks olarak tanımlayabiliriz. Performans göstergeleri ise kurum ve kuruluşların faaliyetlerinin değişik yönlerini ölçen doğrudan ölçüler arasındaki ilişkiden türetilir ve bir dizin olarak, bir oran olarak, birim başına düşen bir ölçü olarak veya bir başka karşılaştırma şeklinde ifade edilebilir. Buna göre gösterge, ya başarının ölçülebileceğini tanımlayan açık bir ifade; ya da daha genel performansı açıklayan ve belirli bir performans bir veri seti veya kanıt niteliğindeki bilgi olabilir.¹²⁴

¹²³ Coşkun, A. (26 Ekim 1998). *Denetimde yeni yönelişler: Performans denetimi. Cumhuriyetin 75'inci Yılında Kamu Harcamaları ve Denetimi Sempozyumu*, Tebliğler, Panel ve Tartışmalar, Ankara: Sayıştay Başkanlığı, 102.

¹²⁴ Özeren, B. ve Aral, C. S. (2002). *Yönetim ve Hesap Verme Sorumlusu Amaçları Bakımından Performans Bilgisi*, Ankara, 13 – 16

3.9. Rekreasyon ve Performans İlişkisi

İş performansını tam anlamıyla açıklayan ve dünyada genel kabul görmüş bir model ve tanımlama henüz yapılamamıştır. Böyle bir modelin ortaya konamamasında, iş performansını birçok faktörün veya değişkenin etkilemekte olduğu gerçeği önemli bir gerekçe olarak karşımıza çıkmaktadır.¹²⁵

Sanayi devrimi yapılmadan önce 12 saat ve daha uzun süreli çalışma zamanları yaygınken, 20. yüzyılın başlarından itibaren haftada 6 gün ve günde 10 saatlik çalışma daha fazla kabul edilmeye başlanmıştır. 1960’lardan itibaren de çoğu çalışma sistemi haftada 5 gün ve günde 8 saat biçiminde görülmeye başlanmıştır. Günümüzde, çalışanların ve ailelerinin yaşam standartlarının ve refah düzeylerinin yükseltilmesi amacıyla, işyeri ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışma saatlerinin azaltılması ve boş zamanın artırılması pek çok ülkenin sosyal hedefi olmuştur.¹²⁶

İşletmelerde iktisadi mal ve hizmetlerin üretilmesinde en önemli üretim faktörü olan “insan” işletmenin en değerli varlığıdır. İşletmelerin paylaştıkları temel amaçlar; pazardaki diğer işletmelerden daha üstün nitelikli mal ve hizmet üretebilmek, teknoloji açısından sektörün lideri durumuna gelebilmek, satış hacmini ve karlılığı sürekli olarak yükseltebilmek, masrafları azaltarak israfı önleyebilmek, çalışanların motivasyonunu artırabilmek, işletmenin imajını güçlendirebilmektir. Belirtilen bu amaçların gerçekleştirilebilmesi ise ulaşılması gereken tek bir hedefle ifade edilebilir, “işgücünün verimli kılınması”. Örgütsel amaçlara insanların çabası ile varılabilir, bir örgütün ne ölçüde üretken ve etkili olacağı ise çalışanların verimliliğine bağlıdır.¹²⁷

Çalışanlar için boş zamanların etkin değerlendirilmesi önemlidir. Çünkü çalışma hayatının neden olduğu stres ve yorgunluktan kurtulma, sosyal ve kişisel yaşamda daha mutlu ve başarılı olma sonucunu doğuracaktır. Çalışan bir insanın başarılı kabul edilebilmesi için, iş

¹²⁵ Sabbağ, Ç., Aksoy, E. (2011). Üniversite Öğrencileri Ve Çalışanların Boş Zaman Etkinlikleri: Adıyaman Örneği. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl 3, Sayı 4, sf. 10-23.

¹²⁶ Tezcan, N. (2007). Rekreasyon etkinliklerinin çalışanların performansları üzerine etkilerinin incelenmesi: (kocaeli trakya birlik), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 32.

¹²⁷ Sabuncuoğlu, Z., Tokol, T. (1992). İşletme I, Rota Ofset, Bursa, s.67

yaşamında olduğu kadar sosyal hayatta da başarılı olması, çeşitli hobilere sahip olması ve özel hayatına yeterli zaman ayırabilmesi gerekir.¹²⁸

İş yerleri rekreasyon ortamlarında, sayısız hizmet, program ve uygulama örnekleri sunabilmektedirler. Bunlar arasında; yazılı ve görsel materyal yolu ile çalışanları bilgilendirme, eğitim seminerleri, egzersiz programlarına katılanları ödüllendirme, doğum günü partileri, piknik organizasyonları, eğlence ve gösteriler, yemekli toplantılar gibi özel hizmetler bulunmaktadır. Bu girişimlerin, çalışanların ruhsal ve fiziksel gelişimlerinde olumlu değişiklikler ortaya koyduğu görülmektedir.¹²⁹

¹²⁸ Aydoğan, İ. ve Gündoğdu, F.B. (2006). Bayan Öğretim Elemanlarının Boş Zamanlarını Değerlendirme Etkinlikleri. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2, 217-232.

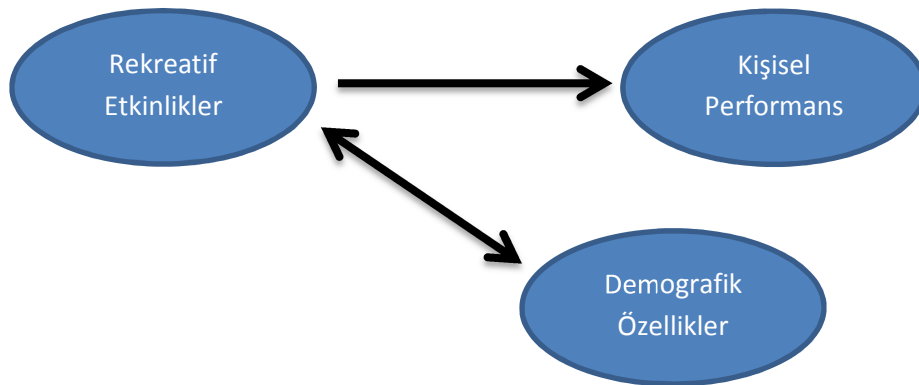
¹²⁹ Tezcan, 2007, 32

4. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama yöntemi ve verilerin analizine yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Modeli

Çalışanların rekreatif aktivitelere katılım durumlarını tespit ederek, rekreatif etkinliklere katılım durumları ile çalışma performansları arasındaki ilişkiyi çalışanların demografik ve diğer bireysel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlayan bu araştırma, uygulamalı bir araştırma olup; betimsel bir nitelik taşımaktadır. Betimsel modelde amaç, eldeki problemi, bu problemle ilgili durumları, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlayarak bir konudaki var olan durumu araştırmak olduğu için bu araştırmanın modeli betimsel model olarak kabul edilmektedir.¹³⁰



Bu noktadan hareketle araştırmanın uygulanması için bir anket hazırlanmıştır. Anketin oluşturulması safhasında önce konuyla ilgili yapılan çalışmalardaki ölçekler incelenmiş, bu ölçeklerdeki uygun görülen ifadeler anketin içerisine dâhil edilmiştir.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Ankara'daki dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Ankara, Türkiye'nin başkenti ve en büyük ikinci şehri olup gerek otel sayısı, gerek bu otellerde çalışan işgören sayısı ve bu otellerin tüm sezon hizmet verdikleri

¹³⁰ Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve Spss İle Veri Analizi*, Ankara: Detay Yayıncılık, 19.

dikkate alındığında şehir otelciliğini temsil etme kapasitesine sahiptir. Ancak, evren büyüdükçe soyutlaşmakta ve evrene ulaşmak güçleşmektedir.¹³¹

Bilimsel araştırmalarda tespit edilen evrenin tamamına ulaşılabilceği gibi, bu tespit edilmiş evren içerisinde belirli bir yöntem ile seçilebilecek örneklem aracılığıyla da tespit edilebilir.¹³² Evrenin tamamına ulaşabilmek mesafe ve kontrol güçlükleri ile zaman ve maliyet kısıtlaması¹³³ gibi nedenler dikkate alındığında, araştırma evreninin tümüne ulaşmak bazı durumlarda mümkün olamamaktadır. Bu gibi nedenlerle araştırmada örneklem alma yoluna gidilmiştir. Araştırmada aşamalı örnekleme yöntemi kullanılarak ve otel türleri (4 ve 5 yıldızlı olmak üzere) göz önünde bulundurularak her türden otel işgörenlerinin temsil edilmesi amacıyla amaçlı örnekleme yöntemi tercih edilmiş olup, her bir tabakadan oluşturulan otellerin tamamı yerine; mesafe ve kontrol güçlükleri, zaman ve maliyet kısıtlaması gibi nedenlerden dolayı amaçlı örnekleme yönteminden yararlanılmıştır.

Cannon'dan (1994) aktaran Pelit'e (2008) göre araştırmalarda örneklem sayısının belirlenmesinde dikkat edilmesi gereken asıl unsur, esas alınan örneğin, hedef kitle olarak alınacak yığının özelliklerini yansıtacak ve araştırmanın en düşük maliyetle yapılabilmesini sağlayacak nitelikte olmasıdır.¹³⁴

Araştırma evrenini Ankara bölgesindeki dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri oluşturmaktadır. Turizm istatistikleri incelendiğinde, otel işletmelerinde çalışan işgören sayısı verilmemektedir. Sadece konaklama işletmeleri sayıları ve bunlara ait oda ve yatak kapasiteleri hakkında bilgi edinilebilmektedir. Ankara İl Kültür Turizm Müdürlüğü verilerine göre 2014 yılında Ankara'da 18 adet 5 yıldızlı otel ve bunların toplam 3669 odası ve 7582 yatak kapasitesi mevcuttur. 46 adet 4 yıldızlı otel ve bunların toplam 3287 odası ve 6573 yatak kapasitesi mevcuttur.¹³⁵ Araştırmanın evrenini oluşturan işgören sayısını tahmin edebilmek için, aşağıdaki şekilde verilen hesaplama yönteminden yararlanılmış ve otel işletmelerindeki işgören sayısı hesaplanmıştır.

¹³¹ Karasar, N. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 110.

¹³² Ural ve Kılıç, 2006, 33.

¹³³ Karasar, 2008, 11.

¹³⁴ Pelit, E. (2008). *İşletmelerde işgören güçlendirmenin işgörenlerin iş doyumuna etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Ankara, 128.

¹³⁵ İnternet: *Ankara İl Kültür Turizm Müdürlüğü*. (2015 Haziran). Turizm Verileri, web: <http://www.ankarakultur.gov.tr/servisler/istatistikler> 30.06.2015

İşletme Türleri	Oda Başına Düşen İşgören Sayısı	Yatak Başına Düşen İşgören Sayısı
5 yıldızlı otel	1.18	0.59
4 yıldızlı otel	0.76	0.38
3 yıldızlı otel	0.72	0.36
2 yıldızlı otel	0.56	0.28
1 yıldızlı otel	0.50	0.25
Özel belgeli otel	1.48	0.74
Tatil köyleri	0.74	0.37
1.sınıf motel	0.74	0.37
2.sınıf motel	0.94	0.47
Pansiyon ve oberj	0.40	0.20
Toplam ortalama	0.70	0.35

Şekil 4.1. Türkiye’deki Otel İşletmelerinde Yatak ve Oda Başına Düşen İşgören Sayısı

Kaynak: Turizm Bakanlığı, 1989:61¹³⁶

Ankara’daki 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan işgören sayısı, Kültür ve Turizm Bakanlığı verilerinde bulunmadığından, Ankara İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü (2014) verilerinden yararlanılarak ve oda başına düşen personel sayısını hesaplama yöntemi kullanılarak hesaplanmıştır. Hesaplanan işgören sayıları aşağıdaki şekil verilmiştir;

Otel Türü	Tesis Sayısı	Oda Sayısı	Azami İşgören Sayısı**	Doluluk Oranı(%)	Mevcut İşgören Sayısı***
5 yıldızlı	18	3669	4329	35,67	1544
4 yıldızlı	46	3287	2498	38,96	973

Şekil 4.2. Türlerine Göre Ankara’daki Beş ve Dört Yıldızlı Otel İşletmelerine İlişkin Bilgiler

* Azami işgören sayıları, oda başına düşen işgören sayısı hesaplama yönteminden yararlanılarak hesaplanmıştır.

** Mevcut işgören sayısı, doluluk oranı gözetilerek hesaplanmıştır.

Kaynak: Ankara İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, 2014

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, Ankara’daki 5 yıldızlı otellerdeki toplam oda sayısının 3669 olduğu görülmektedir. Çizelge 4.1’e göre 5 yıldızlı otel işletmelerinde oda başına düşen işgören sayısı 1,18 olduğuna göre;

[İşgören Sayısı= Oda sayısı*Oda Başına Düşen personel sayısı*doluluk oranı] formülüne göre; $3669 \times 1,18 \times \%35,67 = 1544$ adet işgören çalıştığı tahmin edilmektedir.

¹³⁶ Turizm Bakanlığı (1989). *Otelcilik ve turizm endüstrisinde işgücü araştırması*. Ankara: Turizm Bakanlığı Yayınları.

Aynı doğrultuda; Ankara'daki 4 yıldızlı otellerde oda sayısının toplam 3287 olduğu görülmektedir. Çizelge 4 de göre 4 yıldızlı otel işletmelerinde oda başına düşen işgören sayısı 0,76 olduğuna göre;

[**İşgören Sayısı**= Oda sayısı*Oda Başına Düşen personel sayısı*doluluk oranı] formülüne göre; $3287 \times 0,76 \times \%38,96 = 973$ adet işgören çalışabileceği tahmin edilmektedir.

Yukarıdaki bilgilere göre, Ankara'daki türlerine göre otel sayıları, otellerin oda sayıları ve doluluk oranları dikkate alındığında beş yıldızlı otellerde 1544, dört yıldızlı otellerde 973 işgören çalıştığı hesaplanmıştır. Araştırmanın işgören evrenini, beş yıldızlı oteller için 1544 ve dört yıldızlı oteller için 973 olmak üzere toplamda $1544+973= 2517$ işgören oluşturmaktadır.

Araştırmacılara bir kolaylık olması bakımından $\alpha= 0.05$ için ± 0.03 , ± 0.05 ve ± 0.10 örnekleme hataları için farklı evren büyüklüklerinden çekilmesi gereken örneklem büyüklükleri hesaplanarak aşağıda çizelge 4.2'de verilmiştir.¹³⁷

Çizelge 4.1. $\alpha= 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri

Evren Büyük- Lüğü	± 0.03 örnekleme hatası (d)			± 0.05 örnekleme hatası (d)			± 0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.50

Yukarıdaki tablodan hesaplanan ve örnekleme alınması gereken minimum sayıların elde edilebilmesi için, geri dönmeyecek ve geçersiz sayılacak anketler göz önünde

¹³⁷ Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık, 49-50.

bulundurularak, işgörenler için toplam 500 anket olmak üzere ilgili otellere dağıtılmıştır. Toplamda 407 işgören anketi toplanmış ve değerlendirmeye alınmıştır.

4.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmanın ilk olarak literatür kısmı hazırlanmıştır. Bu amaçla bu alanda yayınlanmış yerli – yabancı, tez, kitap, bilimsel makale, haber, röportaj, söyleşi gibi kaynaklardan faydalanılmıştır. Bu kaynaklardan elde edilen veriler derlenerek araştırmanın yazın kısmı tamamlanmıştır.

Araştırmanın uygulamasında veri toplama aracı olarak nitel araştırma yöntemlerinden anket kullanılmıştır. Anket uygulaması araştırmanın nitel yöntemi olarak yapılmıştır. Gözlenmesi kolay olmayan, yazıya dökülmesi zor, bilgisayar ortamına aktarılamayan bilgileri elde etmek amacıyla anket uygulaması kullanılmıştır.¹³⁸

Veri toplamak amacıyla geliştirilen anket 3 temel bölümden oluşturulmuştur. Bunlar; demografik bilgilerin sorgulandığı bölüm, rekreasyon aktivitelerine katılımın sorgulandığı bölüm ve performans değerlendirilmesinin yapıldığı bölümlerdir. Demografik özellikler özgün olmakla birlikte rekreasyon aktivitelerinin sorgulandığı kısım Kanada'nın Alberta eyaletinde yerel hükümet tarafından yapılan "Alberta Recreation Survey (2013)" alınmış olup performans değerlendirilmesinin sorgulandığı kısım LIT (Lamar Institute Of Technology, 2009) geliştirilen performans ölçeğinde bulunan sorulardan ve araştırmadaki problem cümlelerini karşılamak amacıyla düzenlenmiş sorulardan yararlanılmıştır. Uygulanan anket çalışması sonucunda elde edilen verilerin analiz edilerek, rekreasyon çalışmalarının performans üzerine etkileri incelenmiştir.

4.4. Verilerin Analizi

Araştırmada değerlendirmeye uygun bulunan 407 anket formu istatistiksel analize tabi tutulmuştur. Anket formunun birinci bölümü 10 adet tanımlayıcı değişkenden oluşmaktadır. İkinci bölüm ise 10 adet performans değerlendirme ifadesinden oluşmaktadır. Bu ifadeler 5'li likert ile ölçeklendirilmiştir.

¹³⁸ Arseven, A. D. (2001). *Alan Araştırma Yöntemi*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, 115.

Anket formunun üçüncü bölümü ise 54 adet rekreasyon aktivitesi ifadesinden oluşmaktadır. Bu ifadeler de 5'li likert ile ölçeklendirilmiştir.

Örneklem grubu ile yapılan çalışma süresince anketlerden alınan verilerin değerlendirilmesinde SPSS 20,0 paket programı kullanılmıştır. Anketlerden elde edilen veriler bilgisayar ortamına yüklendikten sonra örneklem grubundan elde edilen verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığının belirlenmesinde normallik testi (Test of Normality) yapılmıştır. Elde edilen sonuçların normal dağılım göstermesi nedeniyle parametrik (Parametric) testler kapsamında frekans dağılımı, güvenilirlik analizi, faktör analizi, basit doğrusal regresyon, t testi ve ANOVA testi gibi analizler 0,05 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Uygulama sürecinde yapılan izleme testlerine ve istatistik ölçümlere yönelik sonuçlar tablolastırılarak yorumlanmıştır. Verilerin istatistiki açıdan analizine bulgular ve yorum bölümünde yer verilmiştir.

5. BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın sonucunda toplanan geçerli anketlerden elde edilen veriler istatistiksel açıdan analiz edildikten sonra tablolar haline getirilmiştir. Verilerin analizlerinden elde edilen bulgular bu bölümde ele alınmaktadır. İlk olarak normallik analizi sonuçları ele alınacaktır. İkinci olarak frekans dağılımı, üçüncü olarak güvenilirlik analizi, dördüncü olarak faktör analizi, beşinci olarak basit doğrusal regresyon analizi, altıncı olarak t testi analizleri ve yedinci olarak ANOVA analizleri ile devam edilecektir.

5.1. Normallik Analizi Sonuçları

Çizelge 5.1. Örneklem Grubu Verilerine Ait Normallik Dağılımı Sonuçları

		İstatistik	s.s.
Kişisel Performansı Değerlendirmeye Yönelik İfadeler	Çarpıklık (Skewness)	-,889	,121
	Basıklık (Kurtosis)	,840	,241
Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadeler	Çarpıklık (Skewness)	,451	,121
	Basıklık (Kurtosis)	,361	,241

İstatistiksel bir çalışmada, birçok testin yapılabilmesi için dağılımın normal veya normale yakın olması gerekmektedir. Çünkü verilerin normal dağılımdan uzak olması analiz sonuçlarının yanlış çıkmasına dolayısıyla da yapılan yorumların yanlış olmasına yol açar.¹³⁹ Tabachnick ve Fidell, çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,500 ve -1,500 değerleri arasında olduğu durumlarda dağılımın normal dağılım olarak gerçekleştiğini kabul etmektedirler.¹⁴⁰ Yukarıda da görülebileceği gibi hem kişisel performansı değerlendirmeye yönelik ölçek ifadelerinin çarpıklık (-,889) ve basıklık (,840) hem de rekreasyon aktivitelerine katılım ifadelerinin çarpıklık (,451) ve basıklık (,361) değerleri +1,500 ve -1,500 değerleri arasında olduğu için çalışmamızda dağılımın normal dağılım olduğunu söyleyebiliriz. Bundan dolayı çalışmamızda normal dağılımla yapılabilecek olan analiz çalışmaları yapılmıştır.

¹³⁹ Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil yayıncılık, 56.

¹⁴⁰ Tabachnick, B.G., Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Pearson, Boston.

5.2. Frekans Dağılımı Sonuçları

Çizelge 5.2. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Cinsiyet	F	%
Kadın	119	30
Erkek	288	70
Toplam	407	100,0

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre dağılımlarına bakıldığında katılımcıların % 70'i erkeklerden oluştuğu çizelge 5.2'de görülmektedir. Katılımcıların geri kalan %30'u da kadınlardan oluşmaktadır. Yani araştırmaya katılan otel çalışanlarının büyük çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Bu durum ankete katılanların %70'ini erkek olduğu durumu ortaya çıkarmaktadır.

Çizelge 5.3. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Yaş	F	%
17-24	90	22,1
25-34	161	39,4
35-44	95	23,4
45-54	44	10,9
55 ve üstü	17	4,1
Total	407	100,0

Çizelge 5.3'de de görüldüğü gibi, katılımcıların yaşlarına göre dağılımı incelendiğinde, en yoğun grubu %39,4 ile 25-34 yaş grubu oluştururken; bu grubu %23,4 ile 35-44 yaş grubu ve %22,1 ile 17-24 yaş grubu izlemektedir. 45-54 yaş grubu %10,9 ile temsil edilirken; en az yoğunluktaki yaş grubunu ise %4,1 ile 55 yaş ve üstündekiler oluşturmaktadır.

Çizelge 5.4. Katılımcıların Medeni durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	F	%
Bekar	134	33
Evli	273	67
Total	407	100,0

Çizelge 5.4'e göre, katılımcıların medeni durumları incelendiğinde, %32,6'sının bekar olduğu tespit edilirken 67,4'ünün de evli olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 5.5. Katılımcıların Eğitim Seviyesine Göre Dağılımları

Eğitim Düzeyi	F	%
İlköğretim	16	3,9
Ortaöğretim	137	33,6
Ön Lisans	118	29,0
Lisans	128	31,6
Yüksek lisans	8	1,9
Total	407	100,0

Çizelge 5.5 ‘de görüldüğü gibi, katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde, en yoğun grubu %33,6 ile ortaöğretim mezunları oluşturmaktadır. Ortaöğretim mezunlarını %31,6 oranı ile lisans mezunları ve %29 ile ön lisans mezunları izlemektedir. Araştırmaya katılan bireylerden %3,9’u ilköğretim mezunu iken, %1,9 da lisansüstü düzeyde öğrenim görmüş bireylerden oluşmaktadır.

Çizelge 5.6. Katılımcıların Gelirlerine Göre Dağılımları

Gelir Düzeyi	F	%
500-1500	177	44
1501-2500	230	56
Total	407	100,0

Çizelge 5.6’da araştırmaya katılanların gelir seviyesine göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların iki grupta toplandığı tespit edilmektedir. %56 ile işgörenlerin çoğunluğu 1501 – 2500 Türk Lirası alırken geriye kalan % 44’lik kısmı 500 – 1500 Türk lirası gelire sahiptirler.

Çizelge 5.7. Katılımcıların İşletmelerinde Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

İşletmede Çalışma Süresi	F	%
1 yıl ve daha az	44	10,7
2-4 yıl	125	30,4
5-7 yıl	99	24,1
8-10 yıl	76	18,5
11 yıl ve üzeri	67	16,3
Total	411	100,0

Çizelge 5.7’de da görüldüğü gibi, katılımcıların turizm sektöründe çalışma süreleri incelendiğinde, 1 yıl ve daha az süredir turizm sektöründe çalışanların oranı %10,7, 2-4 yıldır çalışanların oranı %30,4, 5-7 yıldır turizm sektöründe çalışanların oranı %24,1, 8-10

yıldır çalışanların oranı %18,5 ve 11 ve daha fazla yıldır turizm sektöründe çalışanların oranı ise %16,3'tür.

Çizelge 5.8. Katılımcıların Turizm Sektöründe Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Turizm Sektöründe Çalışma Süresi	F	%
1 yıl ve daha az	65	16,1
2-4 yıl	183	45,0
5-7 yıl	102	25,1
8-10 yıl	31	7,5
11 yıl ve üzeri	26	6,3
Total	407	100,0

Çizelge 5.8'e göre, katılımcıların işletmelerinde en yoğun çalışma süresi olarak %45 ile 2 – 4 yıl arası olduğu tespit edilmektedir. Bu süreyi, %25,1 ile 5 – 7 yıldır çalışanlar izlemektedir. 1 yıl ve daha az süreyle mevcut işletmelerinde çalışan işgörenlerin oranı ise %16,1 iken 8 – 10 yıldır işletmelerinde çalışanların oranı %7,5, 11 yıl ve üzeri yıldır çalışanların oranı %6,3'dür. Bu tablo, işletmelerin istihdam ettiği personelin çok eski olmadığını ama belli kadroların yerleşmeye başladığını göstermektedir.

Çizelge 5.9. Katılımcıların Çalıştıkları Departmanlara Göre Dağılımı

Departman	F	%
Önbüro	50	12,2
Yiyecek-içecek hizmetleri	125	30,9
Mutfak	71	17,3
Kat hizmetleri	47	11,7
Güvenlik	36	9,0
Teknik servis	32	7,8
Misafir ilişkileri	14	3,4
İnsan kaynakları	18	4,4
Muhasebe	12	2,9
Diğer	2	,5
Total	407	100,0

Çizelge 5.9'a göre, katılımcıların çalıştığı departmanların yoğunluğunu yiyecek içecek %30,9, mutfak %17,3, ön büro %12,2 ve kat hizmetleri % 11,7 departmanları oluşturmaktadır. Diğer departmanlarda çalışan işgörenlerin oranı yukarıdakilere göre azdır. Bu departmanlar; %9 ile güvenlik, %7,8 ile teknik servis, %4,4 ile insan kaynakları, %3,4 ile misafir ilişkileri, %2,9 ile muhasebe ve % 0,5'lik oranla diğer departmanlardan oluşmaktadır.

Çizelge 5.10. Katılımcıların Günlük Çalışma Saatlerine Göre Dağılımı

Çalışma Saati	F	%
8 saatten az	20	5
8 saat	362	89
8 saatten fazla	25	6
Total	407	100,0

Çizelge 5.10’da araştırmaya katılanların işletmedeki günlük çalışma sürelerine bakıldığında katılımcıların %89 ile en büyük kısmını günlük 8 saat çalışanlar oluşturmaktadır. 8 saatten fazla çalışanların oranı ise %6 olurken, 8 saatten az çalışanların oranı %5 olduğu görülmektedir. Turizm sektöründe şehir otelciliğinde 8 saat uygulamasının ciddi bir şekilde uygulandığı artık görülmektedir.

Çizelge 5.11. Katılımcıların İşletmedeki Görevlerine Göre Dağılımları

İşletmedeki Görevi	F	%
Çalışan	339	83,0
Şef	44	11,2
Müdür yardımcısı	4	1,0
Müdür	7	1,7
Diğer	13	3,2
Total	407	100,0

Çizelge 5.11’de araştırmaya katılanların işletmedeki görev pozisyonlarına bakıldığında, katılımcıların % 83 ile büyük çoğunluğunu işgörenler temsil etmektedir. İkinci olarak şef olanlar katılımcıların % 11,2’sini oluşturmaktadır. % 1 ve % 1,7 ile üst kademe yöneticiler üçüncü sırada gelmektedir. Toplam çalışanların %3,2’sini diğerleri oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan otel çalışanlarının alt kademelere doğru sayısının artması sektörün emek yoğun özellikleri ile açıklanabilir.

5.3. İfadelerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Çizelge 5.12. Kişisel Performansı Değerlendirmeye Yönelik İfadelerinin Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,847	10

Çizelge 5.12’deki kişisel performansı değerlendirmeye yönelik ifadelerin güvenilirlik analizinde Cronbach’s Alpha değerinin 0,847 olduğu görülmektedir. Bulunan bu değer 0,70 ve daha yüksek olması test puanlarının güvenilirliği için yeterli olarak

görülmektedir.¹⁴¹ Buna göre kişisel performansı değerlendirmeye yönelik ifadelerinin güvenilir olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 5.13. Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerinin Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,781	54

Çizelge 5.13'deki Rekreasyon aktivitelerine katılım ifadelerinin güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha değerinin 0,781 olduğu görülmektedir. Bulunan bu değer 0,70 ve daha yüksek olması test puanlarının güvenilirliği için yeterli olarak görülmektedir.¹⁴² Buna göre Rekreasyon aktivitelerine katılım ifadelerinin güvenilir olduğu anlaşılmaktadır.

5.4. İfadelerin Faktör Analizi İle Ölçeklendirilmesi

Faktör analizi, gözlemlenen çok sayıdaki değişken içerisinde gruplandırılmış temel değişkenler ya da faktörler tanımlayarak değişken sayısını azaltmak amacıyla yapılan bir testtir. Tanımlanan her bir faktör, değişkenler arasındaki ilişkinin ölçülmesi sonucu aynı özelliği ölçen birbiri ile ilişkili değişken setinden oluşmaktadır. Özetle faktör analizi, bir konuda katılımcıların verdikleri cevaplara göre değişkenler arasındaki korelasyonun hesaplanarak, birbiri ile ilişkili olan ve aynı boyutu ölçen değişkenlerin gruplandırılması sonucu faktör elde etme işlemidir.¹⁴³

Kişisel Performansı Değerlendirme İfadelerinin İlk Faktör Analizi Sonuçları

Kişisel performansı değerlendirme ifadelerinde, yapılan faktör analizine göre öz değerlerde en büyük düşüş 1. faktörden sonra olduğundan faktör sayısı 1 olarak alınmıştır. Yapılan ilk faktör analizinin bilgileri aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Çizelge 5.14. Kişisel Performansı Değerlendirme İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Uygulanan KMO ve Bartlett's Testi

KMO Örneklem Uygunluk Ölçüsü		,785
Bartlett's Küresellik Testi	Ki Kare	1737,907
	s.d.	45
	p.	,000

¹⁴¹ Büyüköztürk, Ş. (2008). *Veri Analizi El Kitabı*, Pegem Yayınları, Ankara, 171.

¹⁴² Büyüköztürk, 2008, 171.

¹⁴³ Ural ve Kılıç, 2006, 281.

“Verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser- Meğer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik (sphericity) testiyle incelenebilir. KMO katsayısı, veri matrisinin faktör analizi için uygun olup olmadığını, veri yapısının faktör çıkarma için uygunluğu hakkında bilgi verir. Faktörleşebilirlik (factorability) için KMO’nun 0.60’tan yüksek çıkması beklenir. Barlett testi, değişkenler arasında ilişki olup olmadığını kısmi kolerasyonlar temelinde inceler. Ki kare değeri ne kadar büyük olursa faktörleşebilirlik değeri de o kadar yükselmektedir”¹⁴⁴.

Buna göre çizelge 5.14’deki örneklem uygunluk testi sonucunda KMO örneklem uygunluk ölçüsü değeri 0,785 olarak bulunmuştur ve bu değer 0.60’dan yüksek olduğu için kişisel performansı değerlendirme ifadeleri faktör analizine uygundur.

Çizelge 5.15. Kişisel Performansı Değerlendirme İfadelerinin İlk Faktör Analizi İçin Açıklanan Varyans Oranı

Maddeler	Öz Değer			Varyans Yükleri Toplamı		
	Top.	%Değişken	Kümülatif%	Top.	%Değişken	Kümülatif%
İşlerin etkin ve etkili metotlarla en düşük hata ve problemle yüksek kalitede olması için çabalarım	4,295	42,946	42,946	4,295	42,946	42,946
İşlerin planlandığı gibi zamanında bitirilmesini her zaman sağlarım	1,565	15,654	58,600			
İşimin veya görev pozisyonumun bilgi ve yeteneklerim tamdır	,913	9,125	67,725			
İş ile ilgili değişiklikleri hemen kabullenir adapte olurum	,777	7,771	75,495			
İş ile ilgili verilen görevleri yerine getirmede üstün bir çaba sarf ederim	,666	6,657	82,153			
İş ile ilgili yeni metot ve fikirleri geliştirme konusunda katılımcı olurum	,561	5,612	87,764			

¹⁴⁴ Büyüköztürk, 2008, 126.

Çizelge 5.15. (devam). Kişisel Performansı Değerlendirme İfadelerinin İlk Faktör Analizi İçin Açıklanan Varyans Oranı

Maddeler	Öz Değer			Varyans Yükleri Toplamı		
	Top.	%Değişken	Kümülatif%	Top.	%Değişken	Kümülatif%
Yönetim tarafından verilen talimatları gerçekleştirmek için her zaman istekliyimdir	,424	4,242	92,006			
İş yerindeki tüm bireylerle (yöneticiler, çalışma arkadaşları, müşteriler) iyi iletişim kurabilmek için istekli davranırım	,322	3,218	95,224			
Olağan üstü durumlar dışında iş yerine zamanında giderim. (mesai saatlerine uyarım)	,253	2,532	97,756			
İş yerinde güvenlik kurallarına uygun olarak (kazaları ve yaralanmaları önlemeye yönelik) alınan tedbirleri her zaman uyarım	,224	2,244	100,000			

Çizelge 5.15'deki kişisel performansı değerlendirme ifadelerinin faktör analizinde, değişkenlerin 2 faktör altında toplandığı görülmektedir. Bu faktör toplam varyansın % 42,94'ını açıklamaktadır. Açıklanan varyans oranı için az faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın % 30 ve daha fazla olması yeterlidir. Öz değer faktör sayısına karar vermede önemli bir katsayıdır. Bu katsayının 1 ya da daha büyük olması faktörleri önemli kılmaktadır.¹⁴⁵ Ancak tüm ifadelerin faktörde yer almasına karar vermek için çizelge 5.16'deki bileşenler matrisi testine bakmak gerekir.

¹⁴⁵ Büyüköztürk, 2008, 125.

Çizelge 5.16. Kişisel Performansı Değerlendirme İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Uygulanan “Bileşenler Matrisi” Testi

Bileşenler	1
İşlerin etkin ve etkili metotlarla en düşük hata ve problemle yüksek kalitede olması için çabalarım	,763
İşlerin planlandığı gibi zamanında bitirilmesini her zaman sağlarım	,745
İşimin veya görev pozisyonumun bilgi ve yeteneklerim tamdır	,741
İş ile ilgili değişiklikleri hemen kabullenir adapte olurum	,740
İş ile ilgili verilen görevleri yerine getirmede üstün bir çaba sarf ederim	,671
İş ile ilgili yeni metot ve fikirleri geliştirme konusunda katılımcı olurum	,656
Yönetim tarafından verilen talimatları gerçekleştirmek için her zaman istekliyimdir	,594
İş yerindeki tüm bireylerle (yöneticiler, çalışma arkadaşları, müşteriler) iyi iletişim kurabilmek için istekli davranırım	,568
Olağan üstü durumlar dışında iş yerine zamanında giderim. (mesai saatlerine uyarım)	,520
İş yerinde güvenlik kurallarına uygun olarak (kazaları ve yaralanmaları önlemeye yönelik) alınan tedbirleri her zaman uyarım	,484

Bileşenler Matrisi testinde faktör değerlerinin yüksek olması, bir faktörle yüksek düzeyde ilişki veren maddelerin oluşturduğu bir küme var ise bu bulgu o maddelerin birlikte bir kavramı ya da yapıyı ölçtüğü anlamına gelir. Faktör yükü değerlerinin 0,45 ya da daha yüksek olması faktör seçimi için iyi bir ölçüdür. Ancak uygulamada bu sınır değer 0,30’a kadar indirilebilir.¹⁴⁶ çizelge 5.16’daki bileşenler matrisi testine bakıldığında 10 maddenin faktör yükleri görülmektedir. Maddelerin tamamının faktör yükleri 0,30’dan yüksektir. Buna göre bu maddeler ölçek olarak kullanmak için uygundur.

Çizelge 5.17. Faktör Analizinden Sonra Oluşan Kişisel Performansı Değerlendirme Ölçeği

Kişisel Performansı Değerlendirmeye İlişkin İfadeler
1. İşlerin etkin ve etkili metotlarla en düşük hata ve problemle yüksek kalitede olması için çabalarım
2. İşlerin planlandığı gibi zamanında bitirilmesini her zaman sağlarım
3. İşimin veya görev pozisyonumun bilgi ve yeteneklerim tamdır
4. İş ile ilgili değişiklikleri hemen kabullenir adapte olurum
5. İş ile ilgili verilen görevleri yerine getirmede üstün bir çaba sarf ederim
6. İş ile ilgili yeni metot ve fikirleri geliştirme konusunda katılımcı olurum
7. Yönetim tarafından verilen talimatları gerçekleştirmek için her zaman istekliyimdir
8. İş yerindeki tüm bireylerle (yöneticiler, çalışma arkadaşları, müşteriler) iyi iletişim kurabilmek için istekli davranırım
9. Olağan üstü durumlar dışında iş yerine zamanında giderim. (mesai saatlerine uyarım)
10. İş yerinde güvenlik kurallarına uygun olarak (kazaları ve yaralanmaları önlemeye yönelik) alınan tedbirleri her zaman uyarım

Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerinin Faktör Analizi Sonuçları

Rekreasyon aktivitelerine katılım ifadelerinin elde edilmesi için yine faktör analizi yapılmıştır. Başlangıçta 54 ifadeden oluşan rekreasyon aktiviteleri, bu kısımda 4 bölüme

¹⁴⁶ Büyüköztürk, 2008, 125.

ayrılmıştır. Bunlar; entelektüel, sosyal, eğlence ve sosyal rekreatif aktivitelerdir. Rekreasyon aktivitelerinin dört bölüme ayrılmasının esas nedenleri ise rekreasyon etkinliklerinin fazlalığı ve faktör analizi için bu şekilde daha uygun hale gelmesidir.

Entelektüel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerinin İlk Faktör Analizi Sonuçları

İfadelerin öz değerlerindeki en büyük düşüş 1. faktörden sonra olduğundan faktör sayısı 1 olarak alınmıştır. Yapılan ilk faktör analizinin bilgileri aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Çizelge 5.18. Entelektüel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Uygulanan KMO ve Bartlett's Testi

KMO Örneklem Uygunluk Ölçüsü		,626
Bartlett's Küresellik Testi	Ki Kare	2697,479
	s.d.	91
	p.	,000

“Verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser- Meğar-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik (sphericity) testiyle incelenebilir. KMO katsayısı, veri matrisinin faktör analizi için uygun olup olmadığını, veri yapısının faktör çıkarma için uygunluğu hakkında bilgi verir. Faktörleşebilirlik (factorability) için KMO’nun 0.60’tan yüksek çıkması beklenir. Barlett testi, değişkenler arasında ilişki olup olmadığını kısmi kolerasyonlar temelinde inceler”¹⁴⁷.

Çizelge 5.18’deki bu analiz sonucunda KMO değeri 0,626 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,6’dan yüksek olduğu için entelektüel rekreasyon aktivitelerine katılım ifadeleri faktör analizine uygun olarak görülmüştür.

¹⁴⁷ Büyüköztürk, 2008, 126.

Çizelge 5.19. Entelektüel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Açıklanan Varyans Oranı

Maddeler	Öz Değer			Varyans Yükleri Toplamı		
	Top.	% Değişken	Kümülatif %	Top.	% Değişken	Kümülatif %
Okumak (kitap, gazete, dergi vb.)	4,171	30,793	30,793	4,171	30,793	30,793
Yazmak (şiir, roman, deneme vb.)	2,620	17,715	48,508			
Elektronik ve video oyunları oynamak	1,218	8,701	57,209			
Borsayı takip etmek ve borsada yatırım yapmak	1,128	8,056	65,265			
Seminer, konferans, kongre ve tartışma gibi etkinliklere katılmak	,952	6,800	72,064			
Hat sanatı ve ebru sanatı ile uğraşmak	,834	5,960	78,025			
Resim yapmak	,687	4,905	82,930			
El işleri yapmak (örgü, dikiş, nakış vb.)	,619	4,424	87,354			
Bir müzik aleti çalmak	,529	3,778	91,132			
Koleksiyonculuk	,456	3,255	94,387			
Astronomi	,279	1,991	96,378			
Soy ağacı araştırması yapmak	,256	1,828	98,206			
Toprakla uğraşmak ve bitki yetiştirmek	,160	1,146	99,351			
Atıcılık yapmak	,091	,649	100,000			

Çizelge 5.19’de görüldüğü gibi açıklanan varyans oranı testine göre 1 faktör altında toplam varyansın %30,79’u açıklanmaktadır. Bu değer %30’dan büyüktür. Ancak çizelge 5.22’teki bileşenler matrisi testinde maddelerin faktör yüklerine bakmak gerekmektedir.

Çizelge 5.20. Entelektüel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Uygulanan Bileşenler Matrisi Testi

Bileşenler	1
Okumak (kitap, gazete, dergi vb.)	-,535
Yazmak (şiir, roman, deneme vb.)	-,144
Elektronik ve video oyunları oynamak	-,259
Borsayı takip etmek ve borsada yatırım yapmak	-,158
Seminer, konferans, kongre gibi etkinliklere katılmak	,599
Hat sanatı ve ebru sanatı ile uğraşmak	,769
Resim yapmak	,702
El işleri yapmak (örgü, dikiş, nakış vb.)	,337
Bir müzik aleti çalmak	,322
Koleksiyonculuk	,290
Astronomi	,829
Soy ağacı araştırması yapmak	,747
Toprakla uğraşmak ve bitki yetiştirmek	,436
Atıcılık yapmak	,770

Bileşenler Matrisi testinde faktör değerlerinin yüksek olması, bir faktörle yüksek düzeyde ilişki veren maddelerin oluşturduğu bir küme var ise bu bulgu, o maddelerin birlikte bir kavramı ya da yapıyı ölçtüğü anlamına gelir. Faktör yükü değerlerinin 0,45 ya da daha yüksek olması faktör seçimi için iyi bir ölçüdür. Ancak uygulamada bu sınır değer 0,30'a kadar indirilebilir.¹⁴⁸

Çizelge 5.20'deki bileşenler matrisi testi maddelerin faktör yüklerini göstermektedir. Faktör yükleri 0,30'dan düşük olan

- Yazmak (şiir, roman, deneme vb.)
- Elektronik ve video oyunları oynamak
- Borsayı takip etmek ve borsada yatırım yapmak
- Koleksiyonculuk

maddeleri ölçekten çıkarılmıştır. Geriye kalan 10 madde kullanılarak ikinci kez yapılan faktör analizinde elde edilen bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Entelektüel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerinin İkinci Faktör Analizi Sonuçları

Çizelge 5.21. Entelektüel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İkinci Faktör Analizi İçin Uygulanan KMO ve Bartlett's Testi

KMO Örneklem Uygunluk Ölçüsü		,678
Bartlett's Küresellik Testi	Ki Kare	1838,912
	s.d.	45
	p.	,000

“Verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser- Meğher-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik (sphericity) testiyle incelenebilir. KMO katsayısı, veri matrisinin faktör analizi için uygun olup olmadığını, veri yapısının faktör çıkarma için uygunluğu hakkında bilgi verir. Faktörleştirilebilirlik (factorability) için KMO'nun 0.60'tan yüksek çıkması beklenir. Barlett testi, değişkenler arasında ilişki olup olmadığını kısmi kolerasyonlar temelinde inceler”.¹⁴⁹

¹⁴⁸ Büyüköztürk, 2008, 134.

¹⁴⁹ Büyüköztürk, 2008, 136.

Çizelge 5.21'deki bu analiz sonucunda KMO değeri 0,678 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,6'dan yüksek olduğu için mesleki etik değer ifadeleri faktör analizine uygun olarak görülmüştür.

Çizelge 5.22. Entelektüel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İkinci Faktör Analizi İçin Açıklanan Varyans Oranı

Maddeler	Oz Değer			Varyans Yükleri Toplamı		
	Top.	%Değişken	Kümülatif%	Top.	%Değişken	Kümülatif%
Okumak (kitap, gazete, dergi vb.)	4,051	40,511	40,511	4,051	40,511	40,511
Seminer, konferans, kongre ve tartışma etkinliklere katılmak gibi	1,365	13,651	54,162			
Hat sanatı ve ebru sanatı ile uğraşmak	1,075	10,748	64,909			
Resim yapmak	,966	9,661	74,570			
El işleri yapmak (örgü, dikiş, nakış vb.)	,719	7,187	81,757			
Bir müzik aleti çalmak	,608	6,081	87,838			
Astronomi	,558	5,583	93,421			
Soy ağacı araştırması yapmak	,359	3,589	97,010			
Toprakla uğraşmak ve bitki yetiştirmek	,180	1,802	98,811			
Atıcılık yapmak	,119	1,189	100,000			

Çizelge 5.24'de görüldüğü gibi açıklanan varyans oranı testinde 1 faktör toplam varyansın % 40,51'ini açıklamaktadır. Bu oran 0,30'dan yüksek olduğu için yeterli bir orandır. Ancak çizelge 5.23'deki bileşenler matrisi testinde maddelerin faktör yüklerine bakmak gerekmektedir.

Çizelge 5.23. Entelektüel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İkinci Faktör Analizi İçin Uygulanan “Bileşenler Matrisi” Testi

Bileşenler	1
Okumak (kitap, gazete, dergi vb.)	-,476
Seminer, konferans, kongre gibi etkinliklere katılmak	,652
Hat sanatı ve ebru sanatı ile uğraşmak	,781
Resim yapmak	,709
El işleri yapmak (örgü, dikiş, nakış vb.)	,303
Bir müzik aleti çalmak	,386
Koleksiyonculuk	,849
Soy ağacı araştırması yapmak	,751
Toprakla uğraşmak ve bitki yetiştirmek	,385
Atıcılık yapmak	,786

Bileşenler Matrisi testinde faktör değerlerinin yüksek olması, bir faktörle yüksek düzeyde ilişki veren maddelerin oluşturduğu bir küme var ise bu bulgu o maddelerin birlikte bir

kavramı ya da yapıyı ölçtüğü anlamına gelir. Faktör yükü değerlerinin 0,45 ya da daha yüksek olması faktör seçimi için iyi bir ölçüdür. Ancak uygulamada bu sınır değer 0,30'a kadar indirilebilir.¹⁵⁰

Çizelge 5.23'deki bileşenler matrisi testinde görüldüğü gibi bütün maddelerin faktör yükleri 0,30'dan yüksektir buna göre bu 10 madde ölçek oluşturmak için uygun görülmüştür.

Faktör analizi sonucunda 10 maddeli entelektüel rekreasyon aktiviteleri ölçeği çizelge 5.24'de görüldüğü gibi şu şekilde oluşturulmuştur:

Çizelge 5.24. Faktör Analizinden Sonra Oluşan Entelektüel Rekreasyon Aktiviteleri Ölçeği

Entelektüel Rekreasyon Aktivitelerine İlişkin İfadeler	
Okumak (kitap, gazete, dergi vb.)	
Seminer, konferans, kongre gibi etkinliklere katılmak	
Hat sanatı ve ebru sanatı ile uğraşmak	
Resim yapmak	
El işleri yapmak (örgü, dikiş, nakış vb.)	
Bir müzik aleti çalmak	
Koleksiyonculuk	
Soy ağacı araştırması yapmak	
Toprakla uğraşmak ve bitki yetiştirmek	
Atıcılık yapmak	

Sosyal Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerinin İlk Faktör Analizi Sonuçları

İfadelerin öz değerlerindeki en büyük düşüş 1. faktörden sonra olduğundan faktör sayısı 1 olarak alınmıştır. Yapılan ilk faktör analizinin bilgileri aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Çizelge 5.25. Sosyal Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Uygulanan KMO ve Bartlett's Testi

KMO Örneklem Uygunluk Ölçüsü		,673
Bartlett's Küresellik Testi	Ki Kare	3885,447
	s.d.	136
	p.	,000

“Verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser- Meğher-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik (sphericity) testiyle incelenebilir. KMO katsayısı, veri matrisinin faktör analizi için uygun olup olmadığını, veri yapısının faktör çıkarma için uygunluğu hakkında bilgi verir. Faktörleşebilirlik (factorability) için KMO'nun 0.60'tan yüksek çıkması beklenir.

¹⁵⁰ Büyüköztürk, 2008, 125.

Barlett testi, değişkenler arasında ilişki olup olmadığını kısmi kolerasyonlar temelinde inceler¹⁵¹.

Çizelge 5.25'deki bu analiz sonucunda KMO değeri 0,673 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,6'dan yüksek olduğu için entelektüel rekreasyon aktivitelerine katılım ifadeleri faktör analizine uygun olarak görülmüştür.

Çizelge 5.26. Sosyal Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Açıklanan Varyans Oranı

Maddeler	Öz Değer			Varyans Yükleri Toplamı		
	Top.	%Değişken	Kümülatif%	Top.	%Değişken	Kümülatif%
İlgi gruplarına katılmak (dans toplulukları, korolar vb.)	4,465	31,265	31,265	4,465	31,265	31,265
Toplumsal fayda adına gönüllü çalışmalarda bulunmak	2,942	12,304	43,569			
Müzelere, konserlere, sergilere gitmek	1,849	10,879	54,448			
Akrabalarla ve ya arkadaşlarla buluşmak	1,710	10,060	64,509			
Tiyatro, opera ve sinemaya gitmek	1,138	6,693	71,201			
Dinsel aktivitelere (toplantılar, sohbetler vb.) katılmak	,901	5,300	76,502			
Piknik yapmak	,716	4,210	80,711			
Hobi kursları	,646	3,799	84,510			
Dışarıda yemek yemek	,548	3,224	87,735			
Halı saha maçları	,487	2,866	90,600			
Cilt bakımı ve masaj yaptırmak	,441	2,592	93,192			
Avcılık	,284	1,671	94,863			
4x4 arazi araçları ve atv'ler kullanmak	,243	1,431	96,295			
At binmek	,203	1,192	97,487			
Arabayla gezintiye çıkmak	,202	1,191	98,678			
Kısa süreli kamp yapmak	,164	,962	99,640			
Doğa fotoğrafçılığı yapmak	,061	,360	100,000			

¹⁵¹ Büyüköztürk, 2008, 136.

Çizelge 5.26’da görüldüğü gibi açıklanan varyans oranı testine göre 1 faktör altında toplam varyansın %31,26’sı açıklanmaktadır. Bu değer %30’dan büyüktür. Ancak çizelge 5.27’deki bileşenler matrisi testinde maddelerin faktör yüklerine bakmak gerekmektedir.

Çizelge 5.27. Sosyal Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Uygulanan Bileşenler Matrisi Testi

Bileşenler	1
İlgi gruplarına katılmak (dans toplulukları, korolar vb.)	,476
Toplumsal fayda adına gönüllü çalışmalarda bulunmak	,305
Müzelere, konserlere, sergilere gitmek	,538
Akrabalarla ve ya arkadaşlarla buluşmak	-,176
Tiyatro, opera ve sinemaya gitmek	,426
Dinsel aktivitelere (toplantılar, sohbetler vb.) katılmak	,093
Piknik yapmak	,453
Hobi kursları	,411
Dışarıda yemek yemek	,208
Halı saha maçları	,403
Cilt bakımı ve masaj yaptırmak	,020
Avcılık	,747
4x4 arazi araçları ve atv’ler kullanmak	,820
At binmek	,760
Arabayla gezintiye çıkmak	,593
Kısa süreli kamp yapmak	,704
Doğa fotoğrafçılığı yapmak	,633

Bileşenler Matrisi testinde faktör değerlerinin yüksek olması, bir faktörle yüksek düzeyde ilişki veren maddelerin oluşturduğu bir küme var ise bu bulgu o maddelerin birlikte bir kavramı ya da yapıyı ölçtüğü anlamına gelir. Faktör yükü değerlerinin 0,45 ya da daha yüksek olması faktör seçimi için iyi bir ölçüdür. Ancak uygulamada bu sınır değer 0,30’a kadar indirilebilir.¹⁵²

Çizelge 5.27’deki bileşenler matrisi testi maddelerin faktör yüklerini göstermektedir. Faktör yükleri 0,30’dan düşük olan

- Akrabalarla ve ya arkadaşlarla buluşmak
- Dinsel aktivitelere (toplantılar, sohbetler vb.) katılmak
- Dışarıda yemek yemek
- Cilt bakımı ve masaj yaptırmak maddeleri ölçekten çıkarılmıştır.

¹⁵² Büyüköztürk, 2008, 134.

Geriye kalan 13 madde kullanılarak ikinci kez yapılan faktör analizinde elde edilen bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Sosyal Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerinin İkinci Faktör Analizi Sonuçları

Çizelge 5.28. Sosyal Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İkinci Faktör Analizi İçin Uygulanan KMO ve Bartlett's Testi

KMO Örneklem Uygunluk Ölçüsü		,717
Bartlett's Küresellik Testi	Ki Kare	3052,358
	s.d.	78
	p.	,000

“Verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser- Meğher-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik (sphericity) testiyle incelenebilir. KMO katsayısı, veri matrisinin faktör analizi için uygun olup olmadığını, veri yapısının faktör çıkarma için uygunluğu hakkında bilgi verir. Faktörleşebilirlik (factorability) için KMO’nun 0.60’tan yüksek çıkması beklenir. Barlett testi, değişkenler arasında ilişki olup olmadığını kısmi kolerasyonlar temelinde inceler”¹⁵³.

Çizelge 5.28’deki bu analiz sonucunda KMO değeri 0,717 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,6’dan yüksek olduğu için sosyal rekreasyon aktivitelerine katılım ifadeleri faktör analizine uygun olarak görülmüştür.

Çizelge 5.29. Sosyal Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İkinci Faktör Analizi İçin Açıklanan Varyans Oranı

Maddeler	Öz Değer			Varyans Yükleri Toplamı		
	Top.	%Değişken	Kümülatif%	Top.	%Değişken	Kümülatif%
İlgi gruplarına katılmak (dans toplulukları, korolar vb.)	4,397	35,826	35,826	4,397	35,826	35,826
Toplumsal fayda adına gönüllü çalışmalarda bulunmak	2,631	18,237	54,063			
Müzelere, konserlere, sergilere gitmek	1,494	11,490	65,553			
Tiyatro, opera ve sinemaya gitmek	,944	7,258	72,812			
Piknik yapmak	,860	6,617	79,429			
Hobi kursları	,613	4,715	84,143			

¹⁵³ Büyüköztürk, 2008, 136.

Çizelge 5.29. (devam). Sosyal Rekreatyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İkinci Faktör Analizi İçin Açıklanan Varyans Oranı

Maddeler	Öz Değer			Varyans Yükleri Toplamı		
	Top.	%Değişken	Kümülatif%	Top.	%Değişken	Kümülatif%
Halı saha maçları	,496	3,816	87,959			
Avcılık	,436	3,355	91,314			
4x4 arazi araçları ve atv'ler kullanmak	,373	2,872	94,186			
At binmek	,255	1,965	96,151			
Arabayla gezintiye çıkmak	,221	1,697	97,849			
Kısa süreli kamp yapmak	,217	1,670	99,519			
Doğa fotoğrafçılığı yapmak	,063	,481	100,000			

Çizelge 5.29'da görüldüğü gibi açıklanan varyans oranı testinde 1 faktör toplam varyansın % 33,82'sini açıklamaktadır. Bu oran 0,30'dan yüksek olduğu için yeterli bir orandır. Ancak çizelge 5.30'daki bileşenler matrisi testinde maddelerin faktör yüklerine bakmak gerekmektedir.

Çizelge 5.30. Sosyal Rekreatyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İkinci Faktör Analizi İçin Uygulanan “Bileşenler Matrisi” Testi

Bileşenler	1
İlgi gruplarına katılmak (dans toplulukları, korolar vb.)	,478
Toplumsal fayda adına gönüllü çalışmalarda bulunmak	,308
Müzelere, konserlere, sergilere gitmek	,516
Tiyatro, opera ve sinemaya gitmek	,398
Piknik yapmak	,421
Hobi kursları	,377
Halı saha maçları	,375
Avcılık	,764
4x4 arazi araçları ve atv'ler kullanmak	,841
At binmek	,782
Arabayla gezintiye çıkmak	,614
Kısa süreli kamp yapmak	,731
Doğa fotoğrafçılığı yapmak	,614

Bileşenler Matrisi testinde faktör değerlerinin yüksek olması, bir faktörle yüksek düzeyde ilişki veren maddelerin oluşturduğu bir küme var ise bu bulgu o maddelerin birlikte bir kavramı ya da yapıyı ölçtüğü anlamına gelir. Faktör yükü değerlerinin 0,45 ya da daha yüksek olması faktör seçimi için iyi bir ölçüdür. Ancak uygulamada bu sınır değer 0,30'a kadar indirilebilir.¹⁵⁴

¹⁵⁴ Büyüköztürk, 2008, 134.

Çizelge 5.30'daki bileşenler matrisi testinde görüldüğü gibi bütün maddelerin faktör yükleri 0,30'dan yüksektir buna göre bu 11 madde ölçek oluşturmak için uygun görülmüştür.

Faktör analizi sonucunda 11 maddeli sosyal rekreasyon aktiviteleri ölçeği çizelge 5.31'de görüldüğü gibi şu şekilde oluşturulmuştur:

Çizelge 5.31. Faktör Analizinden Sonra Oluşan Sosyal Rekreasyon Aktiviteleri Ölçeği

Sosyal Rekreasyon Aktivitelerine İlişkin İfadeler
İlgi gruplarına katılmak (dans toplulukları, korolar vb.)
Toplumsal fayda adına gönüllü çalışmalarda bulunmak
Müzelere, konserlere, sergilere gitmek
Tiyatro, opera ve sinemaya gitmek
Piknik yapmak
Hobi kursları
Halı saha maçları
Avcılık
4x4 arazi araçları ve atv'ler kullanmak
At binmek
Arabayla gezintiye çıkmak
Kısa süreli kamp yapmak
Doğa fotoğrafçılığı yapmak

Eğlence Amaçlı Yapılan Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerinin İlk Faktör Analizi Sonuçları

İfadelerin öz değerlerindeki en büyük düşüş 1. faktörden sonra olduğundan faktör sayısı 1 olarak alınmıştır. Yapılan ilk faktör analizinin bilgileri aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Çizelge 5.32. Sosyal Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Uygulanan KMO ve Bartlett's Testi

KMO Örneklem Uygunluk Ölçüsü		,661
Bartlett's Küresellik Testi	Ki Kare	1916,002
	s.d.	45
	p.	,000

“Verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser- Meğer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett küresellik (sphericity) testiyle incelenebilir. KMO katsayısı, veri matrisinin faktör analizi için uygun olup olmadığını, veri yapısının faktör çıkarma için uygunluğu hakkında bilgi verir. Faktörleşebilirlik (factorability) için KMO'nun 0.60'tan yüksek çıkması beklenir.

Barlett testi, değişkenler arasında ilişki olup olmadığını kısmi kolerasyonlar temelinde inceler¹⁵⁵.

Çizelge 5.32'deki bu analiz sonucunda KMO değeri 0,661 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,6'dan yüksek olduğu için entelektüel rekreasyon aktivitelerine katılım ifadeleri faktör analizine uygun olarak görülmüştür.

Çizelge 5.33. Eğlence Amaçlı Yapılan Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Açıklanan Varyans Oranı

Maddeler	Oz Değer			Varyans Yükleri Toplamı		
	Top.	%Değişken	Kümülatif%	Top.	%Değişken	Kümülatif%
Televizyon ve film izlemek	3,625	36,249	36,249	3,625	36,249	36,249
Radyo dinlemek	1,942	19,420	55,668			
Müzik dinlemek	1,241	12,413	68,082			
Avm'lere gitmek ve alışveriş yapmak	,825	8,246	76,327			
Zevk için yemek yapmak	,655	6,548	82,875			
Balık tutmak	,599	5,991	88,866			
Evinde evcil hayvan bakmak	,464	4,641	93,507			
Lunaparklar	,375	3,745	97,252			
Monopoli, tabu vb oyunları oynamak	,165	1,648	98,900			
Bowling, paintball, go-kart vb. oyunlar oynamak	,110	1,100	100,000			

Çizelge 5.33'de görüldüğü gibi açıklanan varyans oranı testine göre 1 faktör altında toplam varyansın %36,24'ünü açıklanmaktadır. Bu değer %30'dan büyüktür. Bunun için çizelge 5.34'deki bileşenler matrisi testinde maddelerin faktör yüklerine bakmak gerekmektedir.

Çizelge 5. 34. Eğlence Amaçlı Yapılan Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Uygulanan Bileşenler Matrisi Testi

Bileşenler	1
Televizyon ve film izlemek	-,508
Radyo dinlemek	,205
Müzik dinlemek	-,202
Avm'lere gitmek ve alışveriş yapmak	,108
Zevk için yemek yapmak	,363
Balık tutmak	,759
Evinde evcil hayvan bakmak	,664
Lunaparklar	,905
Monopoli, tabu vb oyunları oynamak	,887
Bowling, paintball, go-kart vb. oyunlar oynamak	,719

¹⁵⁵ Büyüköztürk, 2008, 136.

Bileşenler Matrisi testinde faktör değerlerinin yüksek olması, bir faktörle yüksek düzeyde ilişki veren maddelerin oluşturduğu bir küme var ise bu bulgu o maddelerin birlikte bir kavramı ya da yapıyı ölçtüğü anlamına gelir. Faktör yükü değerlerinin 0,45 ya da daha yüksek olması faktör seçimi için iyi bir ölçüdür. Ancak uygulamada bu sınır değer 0,30'a kadar indirilebilir.¹⁵⁶

Çizelge 5.34'deki bileşenler matrisi testi maddelerin faktör yüklerini göstermektedir. Faktör yükleri 0,30'dan düşük olan

- Radyo dinlemek
- Müzik dinlemek
- Avm'lere gitmek ve alışveriş yapmak

maddeleri ölçekten çıkarılmıştır. Geriye kalan 7 madde kullanılarak ikinci kez yapılan faktör analizinde elde edilen bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Sosyal Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerinin İkinci Faktör Analizi Sonuçları

Çizelge 5.35. Eğlence Amaçlı Yapılan Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İkinci Faktör Analizi İçin Uygulanan KMO ve Bartlett's Testi

KMO Örneklem Uygunluk Ölçüsü		,751
Bartlett's Küresellik Testi	Ki Kare	1440,679
	s.d.	21
	p.	,000

“Verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser- Meğher-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik (sphericity) testiyle incelenebilir. KMO katsayısı, veri matrisinin faktör analizi için uygun olup olmadığını, veri yapısının faktör çıkarma için uygunluğu hakkında bilgi verir. Faktörleşebilirlik (factorability) için KMO'nun 0.60'tan yüksek çıkması beklenir. Barlett testi, değişkenler arasında ilişki olup olmadığını kısmi kolerasyonlar temelinde inceler”.¹⁵⁷

Çizelge 5.35'deki bu analiz sonucunda KMO değeri 0,751 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,6'dan yüksek olduğu için eğlence amaçlı yapılan rekreasyon aktivitelerine katılım ifadeleri faktör analizine uygun olarak görülmüştür.

¹⁵⁶ Büyüköztürk, 2008, 134.

¹⁵⁷ Büyüköztürk, 2008, 136.

Çizelge 5. 36. Eğlence Amaçlı Yapılan Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İkinci Faktör Analizi İçin Açıklanan Varyans Oranı

Maddeler	Öz Değer			Varyans Yükleri Toplamı		
	Top.	%Değişken	Kümülatif%	Top.	%Değişken	Kümülatif%
Televizyon ve film izlemek	3,545	50,644	50,644	3,545	50,644	50,644
Zevk için yemek yapmak	1,059	15,122	65,766			
Balık tutmak	,829	11,841	77,607			
Evinde evcil hayvan bakmak	,692	9,891	87,498			
Lunaparklar	,548	7,835	95,333			
Monopoli, tabu vb oyunları oynamak	,210	2,995	98,328			
Bowling, paintball, go-kart vb. oyunlar oynamak	,117	1,672	100,000			

Çizelge 5.36’da görüldüğü gibi açıklanan varyans oranı testinde 1 faktör toplam varyansın % 50,64’ünü açıklamaktadır. Bu oran 0,30’dan yüksek olduğu için yeterli bir orandır. Ancak çizelge 5.37’deki bileşenler matrisi testinde maddelerin faktör yüklerine bakmak gerekmektedir.

Çizelge 5.37. Eğlence Amaçlı Yapılan Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İkinci Faktör Analizi İçin Uygulanan “Bileşenler Matrisi” Testi

Bileşenler	1
Televizyon ve film izlemek	-,510
Zevk için yemek yapmak	,346
Balık tutmak	,776
Evinde evcil hayvan bakmak	,666
Lunaparklar	,907
Monopoli, tabu vb oyunları oynamak	,885
Bowling, paintball, go-kart vb. oyunlar oynamak	,717

Bileşenler Matrisi testinde faktör değerlerinin yüksek olması, bir faktörle yüksek düzeyde ilişki veren maddelerin oluşturduğu bir küme var ise bu bulgu o maddelerin birlikte bir kavramı ya da yapıyı ölçtüğü anlamına gelir. Faktör yükü değerlerinin 0,45 ya da daha yüksek olması faktör seçimi için iyi bir ölçüdür. Ancak uygulamada bu sınır değer 0,30’a kadar indirilebilir.¹⁵⁸

Çizelge 5.37’deki bileşenler matrisi testinde görüldüğü gibi bütün maddelerin faktör yükleri 0,30’dan yüksektir buna göre bu 7 madde ölçek oluşturmak için uygun görülmüştür.

¹⁵⁸ Büyüköztürk, 2008, 125.

Faktör analizi sonucunda 7 maddeli eğlence amaçlı yapılan rekreasyon aktiviteleri ölçeği çizelge 5.38’de görüldüğü gibi şu şekilde oluşturulmuştur:

Çizelge 5.38. Faktör Analizinden Sonra Oluşan Eğlence Amaçlı Yapılan Rekreasyon Aktiviteleri Ölçeği

Sosyal Rekreasyon Aktivitelerine İlişkin İfadeler
Televizyon ve film izlemek
Zevk için yemek yapmak
Balık tutmak
Evinde evcil hayvan bakmak
Lunaparklar
Monopoli, tabu vb oyunları oynamak
Bowling, paintball, go-kart vb. oyunlar oynamak

Fiziksel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerinin İlk Faktör Analizi Sonuçları

İfadelerin öz değerlerindeki en büyük düşüş 1. faktörden sonra olduğundan faktör sayısı 1 olarak alınmıştır. Yapılan ilk faktör analizinin bilgileri aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Çizelge 5.39. Fiziksel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Uygulanan KMO ve Bartlett's Testi

KMO Örneklem Uygunluk Ölçüsü		,711
Bartlett's Küresellik Testi	Ki Kare	4756,257
	s.d.	78
	p.	,000

“Verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser- Meğer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik (sphericity) testiyle incelenebilir. KMO katsayısı, veri matrisinin faktör analizi için uygun olup olmadığını, veri yapısının faktör çıkarma için uygunluğu hakkında bilgi verir. Faktörleşebilirlik (factorability) için KMO’nun 0.60’tan yüksek çıkması beklenir. Barlett testi, değişkenler arasında ilişki olup olmadığını kısmi kolerasyonlar temelinde inceler”¹⁵⁹.

Çizelge 5.39’daki bu analiz sonucunda KMO değeri 0,711 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,6’dan yüksek olduğu için entelektüel rekreasyon aktivitelerine katılım ifadeleri faktör analizine uygun olarak görülmüştür.

¹⁵⁹ Büyüköztürk, 2008, 136.

Çizelge 5.40. Fiziksel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Açıklanan Varyans Oranı

Maddeler	Öz Değer			Varyans Yükleri Toplamı		
	Top.	%Değişken	Kümülatif%	Top.	%Değişken	Kümülatif%
Zihinsel ve bedensel egzersizler yapmak (Yoga, plates vb.)	5,411	41,619	41,619	5,411	41,619	41,619
Savunma sanatları yapmak (kik boks, karate vb.)	1,904	14,647	56,266			
Koşmak	1,151	8,854	65,121			
Yüzmek	1,073	8,254	73,374			
Yürüyüş yapmak	,807	6,209	79,584			
Bisiklet sürmek	,780	5,997	85,581			
Basketbol oynamak	,699	5,375	90,956			
Voleybol oynamak	,443	3,406	94,362			
Tenis oynamak	,319	2,454	96,816			
Beysbol oynamak	,247	1,903	98,719			
Hentbol oynamak	,131	1,010	99,729			
Vücut geliştirmek	,019	,147	99,876			
Okçuluk	,016	,124	100,000			

Çizelge 5.40’da görüldüğü gibi açıklanan varyans oranı testine göre 1 faktör altında toplam varyansın %41,61’ini açıklanmaktadır. Bu değer %30’dan büyüktür. Ancak çizelge 5.22’deki bileşenler matrisi testinde maddelerin faktör yüklerine bakmak gerekmektedir.

Çizelge 5.41. Fiziksel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İlk Faktör Analizi İçin Uygulanan Bileşenler Matrisi Testi

Bileşenler	1
Zihinsel ve bedensel egzersizler yapmak (Yoga, plates)	,350
Savunma sanatları yapmak (kik boks, karate vb.)	,423
Koşmak	,401
Yüzmek	,554
Yürüyüş yapmak	,057
Bisiklet sürmek	,337
Basketbol oynamak	,702
Voleybol oynamak	,900
Tenis oynamak	,828
Beysbol oynamak	,898
Hentbol oynamak	,898
Vücut geliştirmek	,874
Okçuluk	,401

Bileşenler Matrisi testinde faktör değerlerinin yüksek olması, bir faktörle yüksek düzeyde ilişki veren maddelerin oluşturduğu bir küme var ise bu bulgu o maddelerin birlikte bir kavramı ya da yapıyı ölçtüğü anlamına gelir. Faktör yükü değerlerinin 0,45 ya da daha yüksek olması faktör seçimi için iyi bir ölçüdür. Ancak uygulamada bu sınır değer 0,30’a kadar indirilebilir.¹⁶⁰

¹⁶⁰ Büyüköztürk, 2008, 125.

Çizelge 5.41'deki bileşenler matrisi testi maddelerin faktör yüklerini göstermektedir. Faktör yükleri 0,30'dan düşük olan

- Yürüyüş yapmak

maddesi ölçekten çıkarılmıştır. Geriye kalan 12 madde kullanılarak ikinci kez yapılan faktör analizinde elde edilen bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Fiziksel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerinin İkinci Faktör Analizi Sonuçları

Çizelge 5.42. Fiziksel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İkinci Faktör Analizi İçin Uygulanan KMO ve Bartlett's Testi

KMO Örneklem Uygunluk Ölçüsü		,714
Bartlett's Küresellik Testi	Ki Kare	4651,780
	s.d.	66
	p.	,000

“Verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser- Meğer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik (sphericity) testiyle incelenebilir. KMO katsayısı, veri matrisinin faktör analizi için uygun olup olmadığını, veri yapısının faktör çıkarma için uygunluğu hakkında bilgi verir. Faktörleşebilirlik (factorability) için KMO'nun 0.60'tan yüksek çıkması beklenir. Barlett testi, değişkenler arasında ilişki olup olmadığını kısmi kolerasyonlar temelinde inceler”¹⁶¹.

Çizelge 5.42'deki bu analiz sonucunda KMO değeri 0,714 olarak bulunmuştur. Bu değer 0,6'dan yüksek olduğu için fiziksel rekreasyon aktivitelerine katılım ifadeleri faktör analizine uygun olarak görülmüştür.

¹⁶¹ Büyüköztürk, 2008, 126.

Çizelge 5.43. Fiziksel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İkinci Faktör Analizi İçin Açıklanan Varyans Oranı

Maddeler	Öz Değer			Varyans Yükleri Toplamı		
	Top.	%Değişken	Kümülatif%	Top.	%Değişken	Kümülatif%
Zihinsel ve bedensel egzersizler yapmak (Yoga, plates vb.)	5,408	45,066	45,066	5,408	45,066	45,066
Savunma sanatları yapmak (kik boks, karate vb.)	1,664	13,863	58,929			
Koşmak	1,114	9,280	68,209			
Yüzmek	1,051	8,760	76,969			
Bisiklet sürmek	,795	6,625	83,594			
Basketbol oynamak	,699	5,827	89,420			
Voleybol oynamak	,528	4,402	93,822			
Tenis oynamak	,322	2,685	96,508			
Beysbol oynamak	,249	2,075	98,582			
Hentbol oynamak	,135	1,124	99,706			
Vücut geliştirmek	,019	,159	99,866			
Okçuluk	,016	,134	100,000			

Çizelge 5.43’de görüldüğü gibi açıklanan varyans oranı testinde 1 faktör toplam varyansın % 45,06’sını açıklamaktadır. Bu oran 0,30’dan yüksek olduğu için yeterli bir orandır. Ancak çizelge 5.25’deki bileşenler matrisi testinde maddelerin faktör yüklerine bakmak gerekmektedir.

Çizelge 5.44. Fiziksel Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadelerine İkinci Faktör Analizi İçin Uygulanan “Bileşenler Matrisi” Testi

Bileşenler	1
Zihinsel ve bedensel egzersizler yapmak (Yoga, plates)	,352
Savunma sanatları yapmak (kik boks, karate vb.)	,420
Koşmak	,395
Yüzmek	,554
Bisiklet sürmek	,335
Basketbol oynamak	,700
Voleybol oynamak	,901
Tenis oynamak	,829
Beysbol oynamak	,899
Hentbol oynamak	,899
Vücut geliştirmek	,875
Okçuluk	,403

Bileşenler Matrisi testinde faktör değerlerinin yüksek olması, bir faktörle yüksek düzeyde ilişki veren maddelerin oluşturduğu bir küme var ise bu bulgu o maddelerin birlikte bir kavramı ya da yapıyı ölçtüğü anlamına gelir. Faktör yükü değerlerinin 0,45 ya da daha

yüksek olması faktör seçimi için iyi bir ölçüdür. Ancak uygulamada bu sınır değer 0,30'a kadar indirilebilir.¹⁶²

Çizelge 5.44'deki bileşenler matrisi testinde görüldüğü gibi bütün maddelerin faktör yükleri 0,30'dan yüksektir buna göre bu 12 madde ölçek oluşturmak için uygun görülmüştür.

Faktör analizi sonucunda 12 maddeli fiziksel rekreasyon aktiviteleri ölçeği çizelge 5.45'de görüldüğü gibi şu şekilde oluşturulmuştur:

Çizelge 5.45. Faktör Analizinden Sonra Oluşan Eğlence Amaçlı Yapılan Rekreasyon Aktiviteleri Ölçeği

Sosyal Rekreasyon Aktivitelerine İlişkin İfadeler
Zihinsel ve bedensel egzersizler yapmak (Yoga, plates)
Savunma sanatları yapmak (kik boks, karate vb.)
Koşmak
Yüzmek
Bisiklet sürmek
Basketbol oynamak
Voleybol oynamak
Tenis oynamak
Beysbol oynamak
Hentbol oynamak
Vücut geliştirmek
Okçuluk

5.5. Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırmada rekreatif etkinliklerin işgören performansına olan etkisini ölçmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

Regresyon analizinin amacı bir bağımlı değişken üzerindeki bir ya da daha fazla bağımsız değişkenden kaynaklanan değişikliği tahmin etmektir. Bağımsız değişken tek olduğunda bu regresyon analizine basit doğrusal, birden daha fazla bağımsız değişken olduğu durumlarda ise çoklu doğrusal regresyon olarak adlandırılmaktadır.¹⁶³ Mevcut araştırmanın amacı kapsamındaki ilişkiler açısından, bu çalışma da basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

¹⁶² Büyüköztürk, 2008, 134.

¹⁶³ Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2009). *Multivariate Data Analysis*. (7th Edition), New York: Prentice Hall, 160.

Araştırmanın hipotezi olan:

H1: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş dışı zamanlarda rekreasyon etkinliklerine katılım durumlarının çalışma performansları üzerinde olumlu bir katkısı vardır.

İfadesini, doğrulamak ya da reddetmek amacıyla faktör analizi sonucunda elde edilen 10 maddeli kişisel performansı değerlendirme ölçeği ile 42 maddeli rekreasyon aktivitelerine katılım ölçeği arasında basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Çizelge 5.46. Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İle Kişisel Performansı Değerlendirme Ölçekleri Arasındaki Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı	Beta	T
Bireysel Çalışma Performansı	.228	3.747
R^2	F	F Değerinin Anlamlılık Düzeyi
.120	14.041	.000

$R^2 = .120$; $F = 14.041$; $p = .000$ olduğu için regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır. Rekreatif etkinliklere katılım durumlarının işgörenlerin çalışma performansları üzerinde % 12 oranında bir etkiye sahip olduğu belirtilebilir. İşgörenlerin iş dışı zamanlarda yapmış oldukları rekreatif etkinliklere katılım düzeyleri ile ($\beta = .228$, $t = 3.747$; $p = .000$) işgörenlerin performansları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu nedenle *H1* hipotezi kabul edilmiştir.

Otel işletmelerinde çalışanların iş dışı boş zamanlarda rekreasyon etkinliklerine katılım düzeyleri arttıkça çalışma performanslarında %12’lik bir artış meydana gelmektedir. Bu bulgular yüksek düzeyde olmasa da araştırmanın hipotezine ve amaçlarına uygundur.

H0: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş dışı zamanlarda rekreasyon etkinliklerine katılım durumlarının çalışma performansları üzerinde olumlu bir katkısı yoktur. Hipotezi reddedilmiştir. Çünkü rekreasyon aktivitelerinin kişisel performansa %12’lik bir etkisi bulunmaktadır.

5.6. T Testi Sonuçları

Çizelge 5.47. Cinsiyete Göre T Testi Sonuçları

Ölçekler	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S. S.	T	p
Kişisel Performansı Değerlendirmeye Yönelik İfadeler	Kadın	117	1,7428	,22587	,000	,997
	Erkek	290	1,7466	,21933		
Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadeler	Kadın	117	4,5359	,39006	,113	,737
	Erkek	290	4,5128	,39949		

Kişisel performansı değerlendirmeye yönelik değişkenlerin ve rekreasyon aktivitelerine katılım değişkenlerinin, katılımcıların cinsiyetine göre farklılık gösterip göstermediği, T testi ile incelenmiştir. Yapılan teste göre kişisel performansı değerlendirmeye yönelik ifadelerin cinsiyet grupları değişkeni bakımından $p>0,05$ ile istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilememiştir. Rekreasyon aktivitelerine katılım ifadelerinde ise $p>0,05$ ile istatistiksel olarak yine anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Çizelge 5.48. Medeni Durumuna Göre T Testi Sonuçları

Ölçekler	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	S. S.	T	p
Kişisel Performansı Değerlendirmeye Yönelik İfadeler	Evli	132	1,7480	,22617	,287	,592
	Bekar	275	1,7442	,21882		
Rekreasyon Aktivitelerine Katılım İfadeler	Evli	132	4,5311	,36802	,603	,438
	Bekar	275	4,5138	,40995		

Kişisel performansı değerlendirmeye yönelik değişkenlerin ve rekreasyon aktivitelerine katılım değişkenlerinin, katılımcıların medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediği, T testi ile incelenmiştir. Yapılan teste göre kişisel performansı değerlendirmeye yönelik ifadelerin ve rekreasyon aktivitelerine katılım ifadelerinin $p>0,05$ ile istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilememiştir.

5.7. Anova Testi Sonuçları

Çizelge 5.49’da Kişisel performansı değerlendirmeye yönelik değişkenlerin ve rekreasyon aktivitelerine katılım değişkenlerinin yaş grupları bakımından farklılık gösterip

göstermediği, ANOVA testi ile incelenmiştir. Yapılan teste göre kişisel performansı değerlendirmede yaş grupları değişkeni bakımından $p < 0,05$ ile istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Rekreasyon aktivitelerine katılım ölçeğinde ise $p > 0,05$ ile yaşa göre anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Çizelge 5.49. Yaşa Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçekler	Yaş	n	$\bar{X}$	S. S.	F	p
Kişisel performansı değerlendirme ifadeleri	17 – 24	89	4,5045	,35385	2,476	,044
	25 – 34	160	4,5525	,36840		
	35 – 44	96	4,5563	,40414		
	45 – 54	45	4,3556	,44546		
	55 yaş ve üstü	17	4,5118	,58297		
	Toplam	407	4,5194	,39646		
Rekreasyon aktivitelerine katılım ifadeleri	17 – 24	89	1,4872	,24933	1,007	,403
	25 – 34	160	1,4354	,21405		
	35 – 44	96	1,4524	,24722		
	45 – 54	45	1,4323	,19541		
	55 yaş ve üstü	17	1,5028	,27263		
	Toplam	407	1,4532	,23090		

Çizelge 5.49'daki farklılıkların kaynağını bulmak için çizelge 5.50'deki çoklu karşılaştırma (Tukey) testine göz atmak gerekmektedir. Katılımcıların işletmedeki çalışma yıllarına göre *rekreasyon aktivitelerine katılım* açısından aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı için tek grupta toplandığı görülmektedir. Katılımcıların işletmedeki çalışma yıllarına göre Kişisel performansı değerlendirme açısından yine tek guruba topladığı görülmektedir.

Çizelge 5.50. Yaşa Göre Çoklu Karşılaştırma (Tukey) Testi Sonuçları

Kişisel performansı değerlendirme ifadeleri	N	a = 0.05
		1 ($\bar{X}$)
45-54	45	4,3556
17-24	89	4,5045
55 ve üstü	17	4,5118
25-34	160	4,5525
35-44	96	4,5563
Rekreasyon aktivitelerine katılım ifadeleri	N	a = 0.05
		1 ($\bar{X}$)
45-54	45	1,4323
25-34	160	1,4354
35-44	96	1,4524
17-24	89	1,4872
55 ve üstü	17	1,5028

Çizelge 5.51’de kişisel performansı değerlendirme ve rekreasyon aktivitelerine katılım değişkenlerinin katılımcıların eğitim seviyelerine göre farklılık gösterip göstermediği, ANOVA testi ile incelenmiştir. Yapılan teste göre kişisel performansı değerlendirmede katılımcıların eğitim seviyeleri değişkeni bakımından $p>0,05$ ile istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmemiştir. rekreasyon aktivitelerine katılım ölçeğinde ise yine $p>0,05$ ile katılımcıların eğitim seviyelerine göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmemiştir.

Tabloya göre ankete katılan otel çalışanlarından eğitim seviyeleri bakımından kişisel performansı değerlendirme de en düşük olan grup ilköğretim mezunlarıdır. Kişisel performansı değerlendirme de en yüksek olan grup ise ön lisans mezunlarıdır. Rekreasyon aktivitelerine katılım da ise en yüksek grup yüksek lisans mezunlarıdır. Rekreasyon aktivitelerine katılımı en düşük olan grup ise ilköğretim mezunları olarak belirlenmiştir.

Çizelge 5.51. Eğitim Seviyesine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçekler	Eğitim Seviyesi	n	$\bar{X}$	S. S.	F	p
Kişisel performansı değerlendirme ifadeleri	İlköğretim	16	4,4250	,29552	1,112	,351
	Ortaöğretim	136	4,4801	,40218		
	Ön Lisans	119	4,5714	,42748		
	Lisans	129	4,5271	,36093		
	Yüksek lisans	7	4,4714	,53763		
	Toplam	407	4,5194	,39646		
Rekreasyon aktivitelerine katılım ifadeleri	İlköğretim	16	1,4182	,18605	,636	,637
	Ortaöğretim	136	1,4436	,22602		
	Ön Lisans	119	1,4664	,23646		
	Lisans	129	1,4496	,23236		
	Yüksek lisans	7	1,5612	,31222		
	Toplam	407	1,4532	,23090		

Çizelge 5.51’deki farklılıkların kaynağını bulmak için çizelge 5.52’deki çoklu karşılaştırma (Tukey) testine göz atmak gerekir. Katılımcılar eğitim seviyelerine göre kişisel performansı değerlendirme ve rekreasyon aktivitelerine katılım bakımında tek grup oluşmuştur.

Çizelge 5.52. Eğitim Seviyesine Göre Çoklu Karşılaştırma (Tukey) Testi Sonuçları

Kişisel performansı değerlendirme ifadeleri	N	a = 0.05
		1 ($\bar{X}$)
İlköğretim	16	4,4250
Yüksek lisans	7	4,4714
Ortaöğretim	136	4,4801
Lisans	129	4,5271
Ön Lisans	119	4,5714
Rekreasyon aktivitelerine katılım ifadeleri	N	a = 0.05
		1 ($\bar{X}$)
İlköğretim	16	1,4182
Ortaöğretim	136	1,4436
Lisans	129	1,4496
Ön Lisans	119	1,4664
Yüksek lisans	7	1,5612

Çizelge 5.53’de kişisel performansı değerlendirme ve rekreasyon aktivitelerine katılım değişkenlerinin katılımcıların işletmedeki çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediği, ANOVA testi ile incelenmiştir. Yapılan teste göre kişisel performansı değerlendirmede katılımcıların işletmedeki çalışma süreleri değişkeni bakımından $p>0,05$ ile istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmemiştir. Rekreasyon aktivitelerine katılım ölçeğinde ise yine $p>0,05$ ile katılımcıların işletmedeki çalışma sürelerine göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmemiştir.

Çizelge 5.53. İşletmedeki Çalışma Yıllarına Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçekler	İşletmedeki Çalışma Yılı	n	$\bar{X}$	S. S.	F	p
Kişisel performansı değerlendirme ifadeleri	1 yıl ve daha az	65	4,4785	,35465	,618	,650
	2-4 yıl	184	4,5402	,40396		
	5-7 yıl	101	4,5376	,41155		
	8-10 yıl	31	4,4548	,42335		
	11 yıl ve üzeri	26	4,4808	,35779		
	Toplam	407	4,5194	,39646		
Rekreasyon aktivitelerine katılım ifadeleri	1 yıl ve daha az	65	1,5007	,25929	1,322	,261
	2-4 yıl	184	1,4535	,23236		
	5-7 yıl	101	1,4224	,18825		
	8-10 yıl	31	1,4286	,26881		
	11 yıl ve üzeri	26	1,4808	,24253		
	Toplam	407	1,4532	,23090		

Çizelge 5.53’deki farklılıkların kaynağını bulmak için çizelge 5.54’deki çoklu karşılaştırma (Tukey) testine göz atmak gerekmektedir. Katılımcıların işletmedeki çalışma

yıllarına göre kişisel performansı değerlendirme açısından aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı için tek grupta toplandığı görülmektedir. Yine katılımcıların işletmedeki çalışma yıllarına göre *rekreasyon aktivitelerine katılım* açısından aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı için tek grupta toplandığı görülmektedir.

Çizelge 5.54. İşletmedeki Çalışma Yıllarına Göre Çoklu Karşılaştırma (Tukey) Testi

Kişisel performansı değerlendirme ifadeleri	N	a = 0.05
		1 ($\bar{X}$)
8-10 yıl	31	4,4548
1 yıl ve daha az	65	4,4785
11 yıl ve üzeri	26	4,4808
5-7 yıl	101	4,5376
2-4 yıl	184	4,5402
Rekreasyon aktivitelerine katılım ifadeleri	N	a = 0.05
		1 ($\bar{X}$)
5-7 yıl	101	1,4224
8-10 yıl	31	1,4286
2-4 yıl	184	1,4535
11 yıl ve üzeri	26	1,4808
1 yıl ve daha az	65	1,5007

Çizelge 5.55’de kişisel performansı değerlendirme ve rekreasyon aktivitelerine katılım değişkenlerinin katılımcıların sektördeki çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediği, ANOVA testi ile incelenmiştir. Yapılan teste göre kişisel performansı değerlendirmede katılımcıların sektördeki çalışma süreleri değişkeni bakımından $p>0,05$ ile istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmemiştir. Rekreasyon aktivitelerine katılım ölçeğinde ise yine $p>0,05$ ile katılımcıların sektördeki çalışma sürelerine göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmemiştir.

Çizelge 5.55. Sektördeki Çalışma Yıllarına Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçekler	Sektördeki Çalışma Yılı	n	$\bar{X}$	S. S.	F	p
Kişisel performansı değerlendirme ifadeleri	1 yıl ve daha az	43	4,4884	,34241	,447	,775
	2-4 yıl	124	4,5540	,37164		
	5-7 yıl	98	4,4898	,37264		
	8-10 yıl	75	4,5253	,42747		
	11 yıl ve üzeri	67	4,5119	,47082		
	Toplam	407	4,5194	,39646		

Çizelge 5.55.(devam). Sektördeki Çalışma Yıllarına Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçekler	Sektördeki Çalışma Yılı	n	$\bar{X}$	S. S.	F	p
<i>Rekreasyon aktivitelerine katılım ifadeleri</i>	1 yıl ve daha az	43	1,4773	,26159	,379	,824
	2-4 yıl	124	1,4570	,22723		
	5-7 yıl	98	1,4621	,22598		
	8-10 yıl	75	1,4298	,25403		
	11 yıl ve üzeri	67	1,4439	,19889		
	Toplam	407	1,4532	,23090		

Çizelge 5.55'deki farklılıkların kaynağını bulmak için çizelge 5.56'daki çoklu karşılaştırma (Tukey) testine göz atmak gerekmektedir. Katılımcıların sektördeki çalışma yıllarına göre kişisel performansı değerlendirme açısından aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı için tek grupta toplandığı görülmektedir. Yine katılımcıların sektördeki çalışma yıllarına göre *rekreasyon aktivitelerine katılım* açısından aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı için tek grupta toplandığı görülmektedir.

Çizelge 5.56. Sektördeki Çalışma Yıllarına Göre Çoklu Karşılaştırma (Tukey) Testi

Kişisel performansı değerlendirme ifadeleri	N	a = 0.05
		$1(\bar{X})$
1 yıl ve daha az	43	4,4884
5-7 yıl	98	4,4898
11 yıl ve üzeri	67	4,5119
8-10 yıl	75	4,5253
2-4 yıl	124	4,5540
<i>Rekreasyon aktivitelerine katılım ifadeleri</i>	N	a = 0.05
		$1(\bar{X})$
8-10 yıl	75	1,4298
11 yıl ve üzeri	67	1,4439
2-4 yıl	124	1,4570
5-7 yıl	98	1,4621
1 yıl ve daha az	43	1,4773

Çizelge 5.57'de kişisel performansı değerlendirme ve rekreasyon aktivitelerine katılım değişkenlerinin katılımcıların çalıştıkları departmanlar göre farklılık gösterip göstermediği, ANOVA testi ile incelenmiştir. Yapılan teste göre kişisel performansı değerlendirmede katılımcıların çalıştıkları departman değişkeni bakımından $p > 0,05$ ile istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmemiştir. Rekreasyon aktivitelerine katılım ölçeğinde ise

yine $p>0,05$ ile katılımcıların çalıştıkları departmanlara göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmemiştir.

Çizelge 5.57. Çalışılan Departmana Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçekler	Departman	n	$\bar{X}$	S. S.	F	p
Kişisel performansı değerlendirme ifadeleri	Önbüro	49	4,5571	,46726	,817	,601
	Yiyecek- içecek hizmetleri	126	4,5056	,39503		
	Mutfak	70	4,5171	,39562		
	Kat hizmetleri	48	4,4375	,39444		
	Güvenlik	37	4,5189	,38430		
	Teknik servis	32	4,6344	,33755		
	Misafir ilişkileri	13	4,5769	,27735		
	İnsan kaynakları	18	4,5667	,40439		
	Muhasebe	12	4,4667	,42711		
	Diğer	2	4,2000	,00000		
	Toplam	407	4,5194	,39646		
<i>Rekreasyon aktivitelerine katılım ifadeleri</i>	Önbüro	49	1,4412	,22309	1,052	,398
	Yiyecek- içecek hizmetleri	126	1,4520	,25010		
	Mutfak	70	1,4626	,21054		
	Kat hizmetleri	48	1,4256	,22767		
	Güvenlik	37	1,4858	,24407		
	Teknik servis	32	1,4494	,18549		
	Misafir ilişkileri	13	1,4487	,25604		
	İnsan kaynakları	18	1,3770	,12419		
	Muhasebe	12	1,6111	,32350		
	Diğer	2	1,3810	,16836		
	Toplam	407	1,4532	,23090		

Çizelge 5.57'deki farklılıkların kaynağını bulmak için çizelge 5.58'deki çoklu karşılaştırma (Tukey) testine göz atmak gerekmektedir. Katılımcıların çalıştıkları departmanlara göre kişisel performansı değerlendirme açısından aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı için tek grupta toplandığı görülmektedir. Yine katılımcıların çalıştıkları departmanlara göre *rekreasyon aktivitelerine katılım* açısından aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı için tek grupta toplandığı görülmektedir.

Çizelge 5.58. İşletmedeki çalışılan departmanlara Göre Çoklu Karşılaştırma (Tukey) Testi

Kişisel performansı değerlendirme ifadeleri	N	a = 0.05
		1 ($\bar{X}$)
Diğer	2	4,2000
Kat hizmetleri	48	4,4375
Muhasebe	12	4,4667
Yiyecek-içecek hizmetleri	126	4,5056
Mutfak	70	4,5171
Güvenlik	37	4,5189
Önbüro	49	4,5571
İnsan kaynakları	18	4,5667
Misafir ilişkileri	13	4,5769
Teknik servis	32	4,6344
Rekreasyon aktivitelerine katılım ifadeleri	N	a = 0.05
		1 ($\bar{X}$)
İnsan kaynakları	18	1,3770
Diğer	2	1,3810
Kat hizmetleri	48	1,4256
Önbüro	49	1,4412
Misafir ilişkileri	13	1,4487
Teknik servis	32	1,4494
Yiyecek-içecek hizmetleri	126	1,4520
Mutfak	70	1,4626
Güvenlik	37	1,4858
Muhasebe	12	1,6111

Çizelge 5.59’da kişisel performansı değerlendirme ve rekreasyon aktivitelerine katılım değişkenlerinin katılımcıların günlük çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediği, ANOVA testi ile incelenmiştir. Yapılan teste göre kişisel performansı değerlendirmede katılımcıların günlük çalışma süreleri değişkeni bakımından $p < 0,05$ ile istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Rekreasyon aktivitelerine katılım ölçeğinde ise $p > 0,05$ ile katılımcıların günlük çalışma sürelerine göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmemiştir.

Çizelge 5.59. Günlük Çalışma Sürelerine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçekler	Günlük Çalışma Süresi	n	$\bar{X}$	S. S.	F	p
Kişisel performansı değerlendirme ifadeleri	8 saatten az	20	4,2300	,31305	9,875	,000
	8 saat	363	4,5488	,38230		
	8 saatten fazla	24	4,3167	,51387		
	Toplam	407	4,5194	,39646		
Rekreasyon aktivitelerine katılım ifadeleri	8 saatten az	20	1,4440	,22097	,253	,777
	8 saat	363	1,4516	,23005		
	8 saatten fazla	24	1,4851	,25824		
	Toplam	407	1,4532	,23090		

Çizelge 5.59'deki farklılıkların kaynağını bulmak için çizelge 5.60'daki çoklu karşılaştırma (Tukey) testine göz atmak gerekmektedir. Katılımcıların günlük çalışma sürelerine göre *rekreasyon aktivitelerine katılım* açısından aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı için tek grupta toplandığı görülmektedir.

Katılımcıların işletmedeki günlük çalışma sürelerine kişisel performansı değerlendirme açısından iki gruba ayrıldığı görülmektedir. Birinci grubun kişisel performansı ikinci gruba göre daha düşük olan ve ortalamaları birbirine yakın olan 8 saatten az ile 8 saatten fazla çalışanların oluşturduğu görülmektedir. İkinci grupta kişisel performansları daha yüksek olan günlük 8 saat çalışanların oluşturduğu grup görülmektedir. Buna göre günlük çalışma süreleri 8 saatin altında ve üstünde olan çalışanların kişisel performans değerlerinin, günlük 8 saat çalışanların kişisel performans değerlerinden daha düşük olduğu görülmektedir.

Çizelge 5.60. Günlük Çalışma Sürelerine Göre Çoklu Karşılaştırma (Tukey) Testi

Kişisel performansı değerlendirme ifadeleri	N	a = 0.05	
		1 ($\bar{X}$)	2 ($\bar{X}$)
8 saatten az	20	4,2300	
8 saatten fazla	24	4,3167	
8 saat	363		4,5488
<i>Rekreasyon aktivitelerine katılım ifadeleri</i>	N	a = 0.05	
		1 ($\bar{X}$)	
8 saatten az	20		1,4440
8 saat	363		1,4516
8 saatten fazla	24		1,4851

Çizelge 5.61'de kişisel performansı değerlendirme ve rekreasyon aktivitelerine katılım değişkenlerinin katılımcıların işletmedeki çalışma statülerine göre farklılık gösterip göstermediği, ANOVA testi ile incelenmiştir. Yapılan teste göre kişisel performansı değerlendirmede katılımcıların işletmedeki statüleri değişkeni bakımından $p > 0,05$ ile istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmemiştir. Rekreasyon aktivitelerine katılım ölçeğinde ise yine $p > 0,05$ ile katılımcıların işletmedeki statülerine göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmemiştir.

Çizelge 5.61. İşletmedeki statülere Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçekler	İşletmedeki Statü	n	$\bar{X}$	S. S.	F	p
Kişisel performansı değerlendirme ifadeleri	Çalışan	337	4,5332	,40784	2,337	,055
	Şef	46	4,5109	,28537		
	Müdür yardımcısı	4	4,0750	,47170		
	Müdür	7	4,5571	,45408		
	Diğer	13	4,3077	,27526		
	Toplam	407	4,5194	,39646		
Rekreasyon aktivitelerine katılım ifadeleri	Çalışan	337	1,4593	,23393	,617	,651
	Şef	46	1,4063	,20168		
	Müdür yardımcısı	4	1,5179	,41802		
	Müdür	7	1,4388	,27002		
	Diğer	13	1,4487	,16691		
	Toplam	407	1,4532	,23090		

Çizelge 5.61'deki farklılıkların kaynağını bulmak için çizelge 5.62'deki çoklu karşılaştırma (Tukey) testine göz atmak gerekmektedir. Katılımcıların işletmedeki statülerine göre kişisel performansı değerlendirme açısından aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı için tek grupta toplandığı görülmektedir. Yine katılımcıların işletmedeki çalışma statülerine göre *rekreasyon aktivitelerine katılım* açısından aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı için tek grupta toplandığı görülmektedir.

Çizelge 5.62. İşletmedeki statülere Göre Çoklu Karşılaştırma (Tukey) Testi

Kişisel performansı değerlendirme ifadeleri	N	a = 0.05
		1 ($\bar{X}$)
Müdür yardımcısı	4	4,0750
Diğer	13	4,3077
Şef	46	4,5109
Çalışan	337	4,5332
Müdür	7	4,5571
Rekreasyon aktivitelerine katılım ifadeleri	N	a = 0.05
		1 ($\bar{X}$)
Şef	46	1,4063
Müdür	7	1,4388
Diğer	13	1,4487
Çalışan	337	1,4593
Müdür yardımcısı	4	1,5179

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Turizm işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş dışı zamanlarda gerçekleştirdikleri rekreasyon etkinliklerine katılım durumlarının çalışma performanslarına olan etkisi konulu bu çalışma da işgörenlerin demografik ve diğer bireysel özelliklerine göre farklılıkları tespit edebilmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklem grubunu, Ankara'daki dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan farklı özelliklere sahip, 407 işgören oluşturmaktadır ve bu bölümünde elde edilen verilerin analizleri sonucunda önemli görülen bulgulardan elde edilen sonuçlar ve konuyla ilgili çözüm önerileri yer almaktadır.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan dört ve beş yıldızlı otel işletmesi çalışanlarının çoğunluğunu; cinsiyeti erkek, 25-34 yaş aralığında olan, ortaöğretim, ön lisans ve lisans mezunlarının ağırlıklı olduğu, en fazla 2 - 4 yıldır bulundukları işletmede çalışan ve ağırlıklı olarak ön büro, mutfak ve yiyecek içecek bölümlerinde çalışan bireyler oluşturmaktadır.

Rekreasyon aktiviteleri ülkemizde ve dünya da çalışılan bir konu olduğu gibi turizmde de giderek önem kazanmakta ve birçok çalışmaya konu olmaktadır. Daha önceki çalışmalarda rekreasyon etkinliklerine katılım değişik açılardan ele alınmıştır hatta iş yeri rekreasyon aktiviteleri çalışılmıştır fakat iş dışı zamanlarda yapılan rekreasyon aktiviteleri çalışma performansı ile ilişkilendirilmemiştir. Çalışmada bu durum ele alınmıştır.

Ankara'da bulunan 18 adet beş yıldızlı ve 46 adet dört yıldızlı otel evreninden alınan örneklemde 407 işgörene uygulanan anketten elde edilen verilerle yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda görülmüştür ki iş dışı zamanlarda yapılan rekreasyon aktiviteleriyle çalışma performansına %12'lik bir etki yaptığı ortaya çıkartılmıştır. Buna göre iş dışı zamanlarda yapılan rekreasyon etkinliklerine katılımın iş performansı üzerinde bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Bu sonuç turizm işletmeleri açısından aydınlatıcı olabilir. Turizm işletmelerinde istihdam edilen işgörenlerin rekreasyon aktiviteleri konusunda bilinçlendirilmeleri onları bu yönde yapılan çalışmalara teşvik edilmeleri, hem kişisel performansı yükseltecektir hem de hizmet kalitesini arttıracaktır.

Çalışmada elde edilen diğer sonuçlar ise şöyledir:

- Turizm işletmelerinde çalışan işgörenlerin kişisel performansı değerlendirmeye yönelik cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yine aynı şekilde rekreasyon aktivitelerine katılım durumlarında da cinsiyete göre anlamlı bir farklılık yoktur.
- Turizm işletmelerinde çalışan işgörenlerin kişisel performansı değerlendirme ve rekreasyon etkinliklerine katılım durumları işgörenlerin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- Turizm işletmelerinde çalışan işgörenlerin kişisel performansı değerlendirme tutumları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. 35 - 44 yaş grubu kişisel performansı değerlendirme tutumları açısından grup ortalamasının en fazla olan gruptur. 45 - 54 yaş grubu ise kişisel performansı değerlendirme tutumları açısından en az olan gruptur. Rekreasyon etkinliklerine katılım durumlarında ise yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık yoktur.
- Turizm işletmelerinde çalışan işgörenlerin kişisel performansı değerlendirme ve rekreasyon etkinliklerine katılım durumları işgörenlerin eğitim seviyelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- Turizm işletmelerinde çalışan işgörenlerin kişisel performansı değerlendirme ve rekreasyon etkinliklerine katılım durumları işgörenlerin işletmede ki çalışma yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- Turizm işletmelerinde çalışan işgörenlerin kişisel performansı değerlendirme ve rekreasyon etkinliklerine katılım durumları işgörenlerin sektörde ki çalışma yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- Turizm işletmelerinde çalışan işgörenlerin kişisel performansı değerlendirme ve rekreasyon etkinliklerine katılım durumları işgörenlerin çalıştıkları departmanlara göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- Turizm işletmelerinde çalışan işgörenlerin kişisel performansı değerlendirme tutumları günlük çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Günlük 8 saat

çalışanlar kişisel performansı değerlendirme tutumları açısından grup ortalaması en fazla olan gruptur. 8 saatten az çalışanlar en düşük anlamlılığı gösterirken 8 saatten fazla çalışanlar ise ikinci en düşük anlamlılık göstermektedir. Rekreasyon etkinliklerine katılım durumlarında ise günlük çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

- Turizm işletmelerinde çalışan işgörenlerin kişisel performansı değerlendirme ve rekreasyon etkinliklerine katılım durumları işgörenlerin işyerlerinde ki statülerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Bu sonuçlara göre şu öneriler geliştirilebilir:

1. Turizm işletmelerinde hizmet kalitesini arttırmak personelle doğrudan ilişkilidir. Bunun için personelin daha mutlu ve huzurlu olması gerekmektedir fakat genel tablo da görülüyor ki işgörenler rekreasyon kavramının çok fazla farkında olmadan hayatlarını şekillendirmektedirler. Bundan dolayı işletmeler personellerine rekreasyon kavramına yönelik bir farkındalık oluşturmaları.
2. Bireylerin performansları yapılan ölçümlerde genel itibariyle üst düzey olduğu saptanmıştır ancak işverenler açısından bu durum bu kadar yüksek algılanmayabilir. Bunun için işletmeler personellerine etik olarak kendilerini değerlendirmelerini sağlayabilmek adına hizmet içi eğitimler vermelidirler.
3. İşgörenlerin bilinçli olarak rekreasyon aktivitelerini gerçekleştirmeleri sağlanmalı ve ailelere yönelik organizasyonlar düzenlenerek çalışanların iş dışında da bir araya gelmesi sağlanarak paylaşma bilinci güçlendirilmelidir.
4. İşletmeler bünyesinde çalışan işgörenlerin günlük çalışma sürelerini 8 saatte standardize etmeliler çünkü daha az çalışmada bağlılık olamayabilir daha çok çalışmada yorgunluk gerçekleşebilir.
5. Hizmet içi eğitimlerle rekreasyon aktivitelerinin çalışma performansını nasıl etkilediğini hayatımızda ne gibi değişikliklere yol açtığını işgörelere aktarılmalıdır.

Sonuç olarak bu çalışmanın rekreasyon yönetimi literatürüne katkı sağlayacağı beklenmektedir, alanda yapılacak diğer çalışmalara fikir verici nitelikte olması ve onlara zemin hazırlayacağı düşünülmektedir. Rekreasyon yönetiminin gelişiminin devam

edebilmesi için rekreasyon alanında ileriki çalışmalarda daha fazla ele alınması gerekmektedir. Bu çalışmanın da literatür de ilk çalışmalardan bir tanesi olması nedeniyle eksiklikleri olabilir, ileriki zamanlarda yapılacak çalışmalar bu eksiklikleri giderici nitelikte olmalı ve bu konulara farklı bakış açıları getirecek nitelikte çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, S.Y. (2002). *Türkiye’deki üniversitelerin rekreasyon programlarının geliştirilmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ondokuzmayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Akal, Z. (1992). *İşletmelerde performans ölçü ve denetimi*, Ankara: MPM, Yayın No. 473, 1.
- Aktan, C.C. (2003). *Değişim Çağında Devlet*. İstanbul: Çizgi Kitapevi, 64.
- Argan, M. (2007). *Eğlence Pazarlaması*. Ankara: Detay Yayıncılık, 14.
- Arseven, A.D. (2001). *Alan Araştırma Yöntemi*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, 115.
- Arslan, S. (2010). *Yetişkin kent halkının belediyelerin serbest zaman eğitimi ile rekreasyon etkinliklerinin sunumuna ve yaşam kalitesine etkisine ilişkin görüşleri (ankara büyükşehir belediyesi örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Atara S. ve Ruth B. (2004). *Leisure education & identity development of youth-suggested framework for educators*. international Conference on Leisure, Tourism & Sport Education, Integration, Innovation, Cologne, 18–21 March, Germany.
- Avcı, U. (2005). *İşletmelerde örgütsel öğrenme- örgütsel performans ilişkisi: konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme-örgütsel performans ilişkisine yönelik inceleme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi. Isparta.
- Aydoğan, İ. ve Gündoğdu, F.B. (2006). Bayan Öğretim Elemanlarının Boş Zamanlarını Değerlendirme Etkinlikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 217-232.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (1990). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. (9. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi, 241-244.
- Bammel, G. and Bammel, B.L.L.(1992). *Leisure and Human Behaviour. Second Edition*. Dubuque. IA: Wm. C. Brown Publishers. 433.
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayını, 40.
- Baş, İ. M. ve Artar, A. (1990). *İşletmelerde verimlilik denetimi-ölçme ve değerlendirme modelleri*. Ankara: MPM Yayınları. 14 – 15.
- Bayram, L. (2005). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, *Sayıştas Dergisi*, 62, 47.
- Bennet, A. (1992). *Günün Yirmi Dört Saatini Yaşamak*. (Çev. Tahran Yamaç). Ankara: Cevat Sen Yayınları.
- Bingöl, D. (1997). *Personel Yönetimi*.(3. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 8.

- Broadhurst, R. (2001). *Managing Environments for Leisure and Recreation*, New York: Routledge.
- Bucher A., Richard C. and Bucher D. (1974). *Recreation for Today-s Society*, New Jersey, Prentice-Hall, Inc, U.S.A.
- Büyüköztürk, Ş. (2008). *Veri Analizi El Kitabı*, Pegem Yayınları, Ankara, 171.
- Coşkun, A. (26 Ekim 1998). *Denetimde yeni yönelişler: Performans denetimi. Cumhuriyetin 75'inci Yılında Kamu Harcamaları ve Denetimi Sempozyumu, Tebliğler, Panel ve Tartışmalar*, Ankara: Sayıştay Başkanlığı, 102.
- Currell, S. (2010). *The March of Spare Time*. Pennsylvania: Univ of Pennsylvania Press, 51.
- Curtis, J. (1979). *Recreation Teory And Practise*. Newyork: Direktor Of Parks And Recreation New Rochella
- Çalık, T. (2003). *Performans Yönetimi, Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, 7.
- Çetinbaş, R. N. (2010). *Sivas ili milli eğitim bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin boş zamanlarını değerlendirme alışkanlıklarının tespiti ve incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas, 4
- Demir, Ö. ve Acar, M. (1991). *Sosyal bilimler sözlüğü*. Ankara: Adres yayınevi.
- Di Carlo, M., Tentoni, C. and Berlofffa, G. (2005). *Motor activities as regards recreation and wellbeing in young people's leisure time –district- research town seaside. The 46th Ichper. Sd, Congress Proceedings, Anniversary World Congress*. 313-314
- DPT. (2000). *Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Ankara.
- Ellis, G. D. (1987). Development of a typlogy of common adolescent free time activities: a validation and extension of klebier, larson and csikszentmihalyi, *Journal df Leisure Resarch*, 19(4);285-287.
- Gökmen, H. ve diğerleri. (1985). *Yükseköğrenim öğrencilerinin serbest zaman etkinlikleri kendilerini gerçekleştirme düzeyleri*. Ankara: M.E.G.S.B. Yayını, 14-69.
- Hacıoğlu, N., Gökdeniz, A. ve Dinç, Y. (2009). *Boş Zaman ve Rekreasyon Yönetimi: Örnek Animasyon Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık, 18.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2009). *Multivariate Data Analysis*. (7th Edition), New York: Prentice Hall, 160.
- Hatunoğlu, Z., Bakan, İ. ve Eraslan, İ.H. (2011). *İşletmecilikte Seçme Konular., Bakan İ. Eyitmiş, A. M. (Editörler). Stratejik Performans Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitapevi, 407-408.

- Hazar, A. (1999). *Turizm İşletmelerinde Animasyon*. Ankara: Detay Yayınları, 15.
- Hazar, A. (2009). *Rekreasyon ve Animasyon*. Ankara: Detay Yayınları, 30.
- Hendry, C. (2004). 'Making Most of Time' USA: RNS Pub, *Nurse Researcher*, 12(2).
- İnternet: <http://mis.sadievrenseker.com/2014/10/maslowun-ihtiyaclar-piramiti-ve-bilisim-sistemleri/> adresinden 25 Mart 2015'de alınmıştır.
- İnternet: <http://yeryuzumirascisi.com/post/49849616586/peygamber-efendimiz-hz-muhammed-sav-bizi-%C5%9F%C3%B6yle> adresinden 25 Mart 2015'de alınmıştır.
- İnternet: Ankara İl Kültür Turizm Müdürlüğü. (2015 Haziran). Turizm Verileri, web: <http://www.ankarakultur.gov.tr/servisler/istatistikler> 30.06.2015
- İnternet: http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/158/balci.htm 16 Mart 2015.
- İnternet: http://www.sekreterdergisi.com.tr/index.php?option=com_content&task=view&id=1719 adresinden 25 Mart 2015'de alınmıştır.
- İnternet: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=ZAMAN adresinden 30 Mart 2015'de alınmıştır.
- İnternet: <http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR,9857/isletme-belgeli-tesisler.html> adresinden 25 Mart 2015'de alınmıştır.
- İnternet: <http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR,9857/isletme-belgeli-tesisler.html> adresinden 25 Mart 2015'de alınmıştır.
- İpek, E. (2010). *İşletmelerde Performans Yönetimi Ve 360 Derece Performans Değerleme Yöntemi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Jones, K. (2000). *Kendi Kendini Geliştirme Sanatı*, (Çeviren: Ali Cevat Akkoyunlu), I. Baskı, İstanbul: Doğan Kitapçılık, 9
- Juniu, S., Samdahl, D. M., Scott, D. and Weissinger, E. (2000). Downshifting: regaining the essence of leisure. *Journal of Leisure Research*, 32(1); 69-73.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil yayıncılık, 56.
- Kalkan, A. (2005). *Kobilere sağlanan desteklerin örgütsel performansa etkileri*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Karaküçük, S. (1997). *Rekreasyon Boş Zamanları Değerlendirme*, Ankara: Bağırhan Yayınevi, 4.
- Karaküçük, S. (2008). *Rekreasyon Boş Zamanları Değerlendirme*. (6. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi, 87-88.

- Karaküçük, S. ve Başaran, Z. (1997). Stresle başa çıkmada rekreasyon faktörü, *Milli Eğitim Dergisi*, Nisan - Mayıs – Haziran, (134); 63 - 68.
- Karaküçük, S. ve Gürbüz, B. (2007). *Rekreasyon ve Kent(li)leşme*. Ankara: Gazi kitapevi, 25.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 110.
- Kathleen, A. and William, C. (1996). *Application in Recreation and Lesiure: For Today and the Future*. California: Brown Pub.
- Kavrakoğlu, İ. (1996). *Toplam Kalite Yönetimi*. İstanbul: KalDer Yayınları, (10); 10-11.
- Kılbaş, Ş. (1994). *Gençlik ve Boş Zaman Değerlendirme*. (1.Baskı). Adana: Nobel Yayınevi, 29.
- Kır, İ. (2007). Yüksek öğretim gençliğinin boş zaman etkinlikleri: ksü örneği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2); 307-328.
- Kubalı, D. (1999). Performans denetimi, *Amme İdaresi Dergisi*, 32(1).
- Lawlor, A. (1985). *Productivity Improvement Manual*, Cambridge University Pres. 290.
- Leitner, J. M. and Leitner F. S. (1996). *Leisure Enhancement*. London: The Haworth Pres, 77.
- Leitner, M.J. and Leitner, S.F. (2004). *Leisure Enhancement*. (Third Edition). London: The Haworth Press, Oxford, 4.
- Lynn S. R. and Toalson R. (1981). *Administration of Recreation, Parks And Leisure Services*, (Second Editon). The Ronald Press Company, USA
- Meyer, H. D., Brightbill, C.K. and Sessoms, H. D. (1969). *Community Recreation, A Guite to its Organization*. Virginia, 29.
- Mirzeoğlu, N. (2003). *Spor bilimlerine giriş*, Ankara: Bağıtgan, 8.
- Okur, Y. (2007). *Türkiye’de Kamu Denetimi, Değişim Süreci ve Performans Denetimi*. Ankara: Nobel Yayınları, 53.
- Önal, A. (2007). *Ev hanımlarının rekreasyon faaliyetlerine katılımlarının ve beklentilerinin tespiti*. Yayınlamamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Özeren, B. ve Aral, C.S. (2002). *Yönetim ve Hesapverme Sorumluluğu Amaçları Bakımından Performans Bilgisi*, Ankara 13–16.
- Pelit, E. (2008). *İşletmelerde işgören güçlendirmenin işgörenlerin iş doyumuna etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Ankara, 128.
- Prokopenko, J. (1992). *Verimlilik Yönetimi Uygulamalı El Kitabı*, Ankara: MPM Yayınları: 476, 3.

- Sabbağ, Ç., Aksoy, E. (2011). Üniversite Öğrencileri Ve Çalışanların Boş Zaman Etkinlikleri: *Adıyaman Örneği. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl 3,(4); 10-23.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tokol, T. (1992). İşletme I, Rota Ofset, Bursa, .67.
- Saran, U. (2004). *Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma/Kalite Odaklı Bir Yaklaşım*. Ankara: Atlas Yayınları,184.
- Sevil, T. (2012). *Boş Zaman ve Rekreasyon: Kavram ve Özellikler*, Kocaekşi, S. (Editör). Boş zaman ve rekreasyon yönetimi, Eskişehir, açık öğretim yayınları, 14.
- Sevim, N. (2013). *Boş Zaman ve Eğlence Endüstrisi*, Argan, M. T. (Editör). Eğlence Pazarlaması. Eskişehir: Açıköğretim Yayınları, 20-21.
- Seyyar, A. ve Öz, C. S. (2007). *İnsan Kaynakları Terimleri Ansiklopedik Sözlük*. İstanbul: Değişim Yayıncılık, 204.
- Sezgin, S. (1987). *Türk Toplumunun Rekreasyon Alışkanlıkları. İstanbul Örneği*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2-3.
- Shivers, J. S. and DeLisle, L. J. (1997). *The story of leisure: context, concepts and current controversy*. Human Kinetics Publishers.
- Spector, C. (2004). *Serious leisure activities, behavior patterns and meaning among youth*. International Conference on Leisure, Tourism & Sport-Education, Integration, Cologne, 18-21 March, Germany.
- Suliman, A. M. T. (2001). *Are we Ready to Innovate? Work Climate-Readiness to Innovate Relationship: The Case of Jordan*, Creativity and Innovation Management, 10(1); 49-59.
- Şahin, Ç. M. (2003). *G. S. G. M. Merkez teşkilatında çalışan personelin rekreasyona bakış açısı ile rekreasyonel spora katılım ilişkisi*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Pearson, Boston
- Tekin, G., Amman, M.T. ve Tekin, A. (2009). Serbest zamanlarda yapılan fiziksel egzersizin üniversite öğrencilerinin depresyon ve atılgnlık düzeylerine etkisi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2); 148-159.
- Tepe, K. (26 Ekim 1998). *Risk denetimi/finansal yönetim ve kontrollerin denetimi. Cumhuriyetin 75'inci Yılında Kamu Harcamaları ve Denetimi Sempozyumu*, Tebliğler, Panel ve Tartışmalar, Ankara, Sayıştay Başkanlığı, s. 56.
- Tezcan, M. (1982). *Sosyolojik açıdan boş zamanların değerlendirilmesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, 9.

- Tezcan, N. (2007). *Rekreasyon etkinliklerinin çalışanların performansları üzerine etkilerinin incelenmesi: (kocaeli trakya birlik)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 32.
- Torkildsen, G. (1999). *Leisure and recreation management*. London: E & FN Spon, 73.
- Torkildsen, G. (2005) *Leisure and recreation management*. (5th Edition), Routledge, Taylor and Francis Group, London and NewYork, 93.
- Turizm Bakanlığı (1989). *Otelcilik ve turizm endüstrisinde işgücü araştırması*. Ankara: Turizm Bakanlığı Yayınları.
- Turunç, Ö. (2010). “Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme Ve İş Performansına Etkisi”, *Ç.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1); 251-269.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve Spss İle Veri Analizi*, Ankara: Detay Yayıncılık, 19.
- Uzunoğlu, S. (13 Nisan 1992 - 27 Nisan 1992) *Zaman Sermayesi*, Zaman Gazetesi.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık, 49-50.
- Yetiş, Ü. (2008). *Ortaöğretim Öğrencilerinin Boş Zaman Değerlendirme Eğilimleri (Ankara Örneği)*. Yayınlanmamış doktora tezi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Ankara. 10
- Young, M., Potgieter, N. and Madiba, K. (2004). *Sport and recreation needs at the westelikes recreation centre*. International Conference on Leisure, Tourism&Sport-Education, Integration, Innovation, Cologne, 18-21 March, Germany.
- Zorba, E. (1999). *Herkes için spor ve fiziksel uygunluk*. G.S.G.M. Eğitim Dairesi, Ankara.

EKLER

Ek-1. Anket Formu

Değerli Katılımcı; Bu anket ile kurumunuzda '**İşgörenlerin Rekreatif Etkinliklere Katılım Düzeyleri ile Çalışma Performansları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma**' yapılacaktır. Bu araştırmayı kabul etmeniz halinde; kimliğiniz ile ilgili hiçbir bilgi belirtmeniz gerekmemektedir. Araştırmada elde edilen bilgiler hiçbir şahıs ve kuruma verilmeyecek, sadece bilimsel amaçla kullanılacaktır. İlginiz ve ayırdığınız zaman için teşekkürler.

Soner KÜÇÜK

Not:(Bu çalışma Yüksek Lisans Tezi için hazırlanmaktadır)

E-Mail:

Lütfen aşağıdaki soruları X işaretini kullanarak işaretleyiniz.

1) Cinsiyetiniz?

() Kadın () Erkek

2) Kaç yaşındasınız?

() 17-24 () 25-34 () 35-44 () 45-54 () 55 ve üstü

3) Medeni haliniz?

() Bekâr () Evli

4) Eğitim Düzeyiniz?

() İlköğretim () Ortaöğretim () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

5) Gelir Düzeyiniz:

() 500-1500 () 1501-2500 () 2501-3500 () 3501-4500 () 4501 ve üzeri

6) İşletmeniz Ne Kadar Süredir Çalışıyorsunuz?

() 1 yıl ve daha az () 2-4 yıl () 5-7 yıl () 8-10 yıl () 11 yıl ve üzeri

7) Bu sektörde ne kadar süredir çalışıyorsunuz?

() 1 yıl ve daha az () 2-4 yıl () 5-7 yıl () 8-10 yıl () 11 yıl ve üzeri

8) Hangi departmanda çalışıyorsunuz?

() Ön büro () Yiyecek-İçecek Hizmetleri () Mutfak () Kat Hizmetleri () Güvenlik () Teknik Servis
() Misafir ilişkiler () İnsan Kaynakları () Muhasebe () Diğer..... (Lütfen Belirtiniz)

9) Günde kaç saat çalışıyorsunuz?

() 8 saatten az () 8 saat () 8 saatten fazla

10) Çalıştığınız departmandaki ünvanınız nedir?

() Çalışan () Şef () Müdür Yrd () Müdür () Diğer.....(Lütfen Belirtiniz)

Aşağıdaki soruları şu anki işinizi göz önünde bulundurarak yanıtlayınız.

- (1) Hiç Katılmam
(2) Katılmıyorum
(3) Kısmen Katılıyorum
(4) Katılıyorum
(5) Tamamen katılıyorum

	Hiç Katılmam	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. İşlerin etkin ve etkili metotlarla en düşük hata ve problemle yüksek kalitede olması için çabalarım.					
2. İşlerin planlandığı gibi zamanında bitirilmesini her zaman sağlarım.					
3. İşimin veya görev pozisyonumun bilgi ve yeteneklerim tamdır.					
4. İş ile ilgili değişiklikler hemen kabullenir adapte olurum					

LÜTFEN ARKA SAYFAYA GEÇİNİZ...



5. İş ile ilgili verilen görevleri yerine getirmede üstün bir çaba sarf ederim.					
6. İş ile ilgili yeni metot ve fikirleri geliştirme konusunda katılımcı olurum.					
7. Yönetim tarafından verilen talimatları gerçekleştirmek için her zaman istekliyimdir.					
8. İş yerindeki tüm bireylerle (yöneticiler, çalışma arkadaşları, müşteriler) iyi iletişim kurabilmek için istekli davranırım.					
9. Olağan üstü durumlar dışında iş yerine zamanında giderim. (mesai saatlerine uyarım)					
10. İş yerinde güvenlik kurallarına uygun olarak (kazaları ve yaralanmaları önlemeye yönelik) alınan tedbirleri her zaman uyarım.					

Lütfen aşağıda yer alan faaliyetlere katılma sıklığınızı (X) işaretini kullanarak işaretleyiniz.

1 Hiç Katılmam 2 Ayda 1 Kez Katılım Haftada 1 Kez Katılım 3 Haftada 2-3 Kez Katılım 4 Günlük Olarak Katılım	Hiç Katılmam	Ayda 1 Kez Katılım	Haftada 1 Kez Katılım	Haftada 2-3 Kez Katılım
1. Okumak (kitap, gazete, dergi vb.)				
2. Yazmak (şiir, roman, deneme vb.)				
3. Elektronik ve video oyunları oynamak				
4. Borsayı takip etmek ve borsada yatırım yapmak				
5. Seminer, konferans, kongre gibi etkinliklere katılmak				
6. Hat sanatı ve ebru sanatı ile uğraşmak				
7. Resim yapmak				
8. El işleri yapmak (örgü, dikiş, nakış vb.)				
9. Bir müzik aleti çalmak				
10. Koleksiyonculuk				
11. Astronomi				
12. Soy ağacı araştırması yapmak				
13. Toprakla uğraşmak ve bitki yetiştirmek				
14. Atıcılık yapmak				
15. İlgi gruplarına katılmak (dans toplulukları, korolar vb.)				
16. Toplumsal fayda adına gönüllü çalışmalarda bulunmak				
17. Müzelere, konserlere, sergilere gitmek				
18. Akrabalarla ve ya arkadaşlarla buluşmak				
19. Tiyatro, opera ve sinemaya gitmek				
20. Dinsel aktivitelere (toplantılar, sohbetler vb.) katılmak				
21. Piknik yapmak				
22. Hobi kursları				
23. Dışarıda yemek yemek				
24. Halı saha maçları				
25. Cilt bakımı ve masaj yaptırmak				
26. Avcılık				
27. 4x4 arazi araçları ve atv'ler kullanmak				
28. At binmek				
29. Arabayla gezintiye çıkmak				
30. Kısa süreli kamp yapmak				
31. Doğa fotoğrafçılığı yapmak				
32. Televizyon ve film izlemek				

33. Radyo dinlemek					
34. Müzik dinlemek					
35. Avm'lere gitmek ve alışveriş yapmak					
36. Zevk için yemek yapmak					
37. Balık tutmak					
38. Evinde evcil hayvan bakmak					
39. Lunaparklar					
40. Monopoli, tabu vb oyunları oynamak					
41. Bowling, paintball, go-kart vb. oyunlar oynamak					
42. Zihinsel ve bedensel egzersizler yapmak (Yoga, plates)					
43. Savunma sanatları yapmak (kik boks, karate vb.)					
44. Koşmak					
45. Yüzmek					
46. Yürüyüş yapmak					
47. Bisiklet sürmek					
48. Basketbol oynamak					
49. Voleybol oynamak					
50. Tenis oynamak					
51. Beysbol oynamak					
52. Hentbol oynamak					
53. Vücut geliştirmek					
54. Okçuluk					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : KÜÇÜK Soner
 Uyruğu : T.C.
 Doğum tarihi ve yeri : 05/10/1991 Belen
 Medeni hali : Bekâr
 Telefon : 05388879466
 e-mail : soner.kucuk@windowslive.com



Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek lisans	Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Rekreasyon Yönetimi	26.11.2015
Lisans	Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Konaklama İşletmeciliği Öğretmenliği	01/07/2013
Lise	Hatay Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	01/07/2009

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
06/2012 – 09/2012	Aqua Fantasy Hotel & SPA – İzmir	Kalite Eğitim Memuru
06/2011 - 09/2011	Melas Lara Hotel Antalya	Mutfak - Stajyer
05/2008 - 09/2008	Lonicera World Hotel Antalya	Ön Büro - Stajyer
05/2007 - 09/2007	Clup Sidera Hotel Antalya	Kat Hizmetleri - Stajyer

Yabancı Dil

İngilizce

Hobiler

Kültür Gezileri, Satranç, Video oyunları



GAZİ GELECEKTİR...

