

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**SANAYİ ÇALIŞANLARININ REKREAKTİF AKTİVİTELERE
KATILIMLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİNE ETKİSİ (GAZİANTEP UYGULAMASI)**

DOKTORA TEZİ
HÜSEYİN ÖZTÜRK

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Suat KARAKÜÇÜK

Yardımcı Danışman
Doç. Dr. Seval KUL

ANKARA
ARALIK- 2013

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü

**Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı Doktora Programı
Çerçevesinde yürütülmüş olan bu çalışma aşağıdaki jüri tarafından
Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.**

Tez Savunma Tarihi : 17/12/ 013

İmza

Prof. Dr. Erdal Zorba
Jüri Başkanı
Gazi Üniversitesi

İmza

Unvanı Adı ve Soyadı
Prof.Dr. Suat Karaküçük
Danışman
Gazi Üniversitesi

İmza

Doç.Dr.Metin YAMAN
Unvanı Adı ve Soyadı
Gazi Üniversitesi

İmza

Unvanı Adı ve Soyadı
Yrd. Doç. Dr. Veliddin Balcı
Ankara Üniversitesi

İmza

Doç.Dr.Mehmet GÜÇLÜ
Unvanı Adı ve Soyadı
Gazi Üniversitesi

İÇİNDEKİLER

Kabul ve Onay.....	i
İçindekiler.....	ii
Tablolar.....	vi
Kısaltmalar.....	viii
Önsöz.....	ix
1. GİRİŞ.....	1
2. GENEL BİLGİLER.....	5
2.1. Zaman Kavramı.....	5
2.2. Boş Zaman Kavramı.....	6
2.2.1. Boş Zaman Anlayışındaki Tarihsel Gelişim Süreci.....	9
2.2.2. Boş Zaman Kullanım Sürelerindeki Gelişmeler.....	10
2.2.3. Boş Zaman Hakkı.....	12
2.3. Rekreasyon Kavramı.....	15
2.3.1. Rekreasyonun Tanımı.....	15
2.3.2. Rekreasyonun Özellikleri.....	18
2.3.3. Rekreasyonun Sınıflandırılması.....	23
2.3.4. Rekreasyon İhtiyacı.....	27
2.3.5. Rekreasyona Katılımı Destekleyen Sosyal ve Ekonomik Etkenler.....	27
2.3.6. Rekreasyon ve Sanayi.....	28
2.4. Örgütsel Bağlılık.....	35
2.4.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı.....	35
2.4.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	38
2.4.3. Örgütsel Bağlılığın Benzer Kavramlarla İlişkisi.....	40
2.4.4. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....	43
2.4.4.1. Tutumsal Bağlılık.....	43

a. Allen ve Meyer' in Sınıflandırması.....	44
b. Kanter'in Sınıflandırması.....	45
c. Penley ve Gould'un Sınıflandırması	47
d. O'reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması	48
e. Etzioni'nin Sınıflandırması.....	49
2.4.4.2. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	50
2.4.4.3. Davranışsal Yaklaşım	50
a. Salancik'in Sınıflandırması.....	51
b. Becker' İn Yan Bahis Sınıflandırması.....	52
2.4.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	53
2.4.5.1. Bireysel Faktörler	54
2.4.5.2. Örgütsel Faktörler	56
2.4.5.3. Örgüt Dışı Faktörler.....	59
2.4.6. Örgütsel Bağlılık Sonuçları.....	59
2.4.6.1. Düşük Örgütsel Bağlılık.....	60
2.4.6.2. İlmli (Orta) Örgütsel Bağlılık	60
2.4.6.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık	61
2.5. Tükenmişlik Kavramı	62
2.5.1. Tükenmişlik Modelleri.....	64
2.5.1.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli.....	64
2.5.1.2. Pines Tükenmişlik Modeli.....	65
2.5.1.3. Perlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modeli	66
2.5.1.4. Maslach Tükenmişlik Modeli	67
2.5.1.4.1. Duygusal Tükenme	67
2.5.1.4.2. Duyarsızlaşma	68
2.5.1.4.3. Düşük Kişisel Başarı	69
2.5.2. Tükenmişliğe Yol Açan Faktörler.....	70
2.5.2.1. Bireysel Faktörler	70
2.5.2.1.1. Kişilik Özellikleri	71
2.5.2.1.2. Demografik Faktörler.....	72
2.5.2.2. Örgütsel Faktörler	75

2.5.2.2.1. İş Yüğü	75
2.5.2.2.2. Rol Belirsizliğı ve Rol Çatışması.....	76
2.5.2.2.3. Çalışma Süresi.....	76
2.5.2.2.4. Meslektaşlarla İlişkiler	76
2.5.2.2.5. Karara Katılma	77
2.5.2.2.6. Ödüller.....	77
2.5.3. Tükenmişliğın Belirtileri	78
2.5.3.1. Fiziksel Belirtiler	79
2.5.3.2. Duygusal/Bilişsel Belirtiler	79
2.5.3.3. Davranışsal Belirtiler	80
2.5.4. Tükenmişliğı Önleme ve Başa Çıkma Yolları	80
2.5.4.1. Bireysel Yöntemler	80
2.5.4.2. Örgütsel Yöntemler	81
3. GAZİANTEP ŞEHİRİ	84
4.GEREÇ ve YÖNTEM.....	86
4.1. Evren ve Örneklem.....	86
4.2. Veri Toplanması	86
4.3. Veri Toplama Araçları.....	86
4.4. Verilerin Analizi.....	87
5. BULGULAR.....	89
5.1. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçlarının Geçerlilik ve Güvenirliğine İlişkin Bulgular	89
5.1.1.Rekreasyon Ölçeğı.....	89
5.1.2.Örgütsel Bağlılık Ölçeğı.....	93
5.1.3.Tükenmişlik Ölçeğı.....	94
5.2. Araştırmaya Katılan Bireylerin Betimsel Özellikleri.....	96
5.3. Araştırmaya Katılan Bireylerin Rekreasyon Ölçeğıne Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular	99

5.4. Çalışanların Betimsel Özelliklerine Göre Rekreasyon Değerlerine İlişkin Bulgular	102
5.5. Çalışanların Rekreasyon Aktivitelerine Katılım Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular	109
6. TARTIŞMA	114
7. SONUÇ VE ÖNERİLER	136
8. ÖZET	142
9.SUMMARY	144
10. KAYNAKLAR	146
11. EKLER	172
12.TEŞEKKÜR.....	180
13. ÖZGEÇMİŞ.....	181

TABLÖLAR

Tablo 1: Temel Bileşenler Analizi Yardımıyla elde edilen boş zamanlarda yapılan etkinlikler ölçeğine ait faktör yükleri	90
Tablo 2: Temel Bileşenler Analizi yardımıyla elde edilen boş zamanlarda yapılan etkinliklerin bıraktığı etkiler ölçeğine ait faktör yükleri ...	91
Tablo 3: Temel Bileşenler Analizi yardımıyla elde edilen boş zamanlarda yapılan etkinliklerin tercih edilme nedenleri ölçeğine ait faktör yükleri	92
Tablo 4: Örgütsel bağlılık ölçeğine verilen cevaplara ait tanımlayıcı istatistikler	93
Tablo 5: Tükenmişlik ölçeğinin maddelerine verilen cevaplara ait tanımlayıcı istatistikler	95
Tablo 6: Araştırmaya katılan bireylere ilişkin demografik bilgiler.....	97
Tablo 7: Araştırmaya katılan bireylerin çalışma koşullarına ilişkin bilgiler	98
Tablo 8: Boş zamanlarında hangi etkinlikleri yaparsın sorusuna verilen cevaplara ait tanıtıcı istatistikler	99
Tablo 9: İş dışında boş zaman etkinlikleri tercih etme nedenleri sorularına verilen cevaplara ait tanıtıcı istatistikler	100
Tablo 10: Boş zamanlarınızda katıldığınızın etkinliklerin sizde bıraktığı etkiler sorusuna verilen cevaplara ait tanıtıcı istatistikler	101
Tablo 11: Rekreasyon ölçek puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılması	102

Tablo 12: Rekreasyon ölçek puanlarının doğum yerine göre karşılaştırılması	102
Tablo 13: Rekreasyon ölçek puanlarının eğitim düzeylerine göre karşılaştırılması	103
Tablo 14: Rekreasyon ölçek puanlarının medeni duruma göre karşılaştırılması	104
Tablo 15: Rekreasyon ölçek puanlarının konut durumuna göre karşılaştırılması	105
Tablo 16: Rekreasyon ölçek puanlarının iş yerindeki konuma göre karşılaştırılması	106
Tablo 17: Fabrika türüne göre sonuçların karşılaştırılması	107
Tablo 18: Rekreasyon ölçeği toplam puanı ile tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ölçek puanlarına ait korelasyon tablosu	109
Tablo 19: Rekreasyon ölçeği boş zaman etkinliklerine katılım sıklığı alt ölçeği ile tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ölçek puanlarına ait korelasyon tablosu	110
Tablo 20: Rekreasyon ölçeği boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler alt ölçeği ile tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ölçek puanlarına ait korelasyon tablosu	111
Tablo 21: Rekreasyon ölçeği boş zaman etkinliklerini tercih etme nedenleri alt ölçeği ile tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ölçek puanlarına ait korelasyon tablosu	112

Kısaltmalar

T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
TDK	Türk Dil Kurumu
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
GSB	Gençlik ve Spor Bakanlığı
A.Ö.F	Açık Öğretim Fakültesi
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
MTÖ	Maslack Tükenmişlik Ölçeği
TTK	Türk Tarih Kurumu
MPD	Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları
YÖK	Yüksek Öğretim Kurulu
GSGM	Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü
LYS.	Lisans Yerleştirme Sınavı

Önsöz

Günümüz dünyasında gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde artık zamanın önemini kavramış, buna bağlı olarak yenilenmek ve dinlenmek için her bireyin kendisine ayırması gereken zaman dilimi olan boş zaman kullanımının önemi de artmıştır. Genel olarak insanların yaşamlarından zevk alması, çalışma yaşamında verimin ve performansının artması, boş zamanlarını kendi istek ve amaçları doğrultusunda değerlendirmeleri ile mümkündür.

Boş zaman kavramı, boş zamanların nasıl değerlendirilmesi gerektiği, bireylerin bu zamanlardaki tercihleri ve alışkanlıkları birçok bilimsel araştırmaya konu olmuştur. Çalışan kesimin çalışma/iş yaşamı ve çalışma/iş dışı yaşamıyla ilgili döngüsünde boş zaman kavramı ve boş zaman değerlendirme alışkanlıklarıyla ilgili birçok araştırma vardır.

Bu çalışmada ise Gaziantep ili sanayi sektöründe çalışanların boş zamanlarında yapmış oldukları rekreatif aktivitelerin örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeylerine etkisi incelenmiştir.

1.GİRİŞ

Boş zaman tarihi süreç içerisinde farklı şekilde anlaşılarak Antik Yunan'da farklı, Roma döneminde farklı, Ortaçağ'da farklı ve Modern dönemde farklı uygulanmaya çalışıldığı görülmektedir. Boş zamanın özerk bir yaşam alanı olarak algılanması ise modern döneme ait olarak, endüstri devrimiyle birlikte değişen toplumsal ve kültürel hayat, kendi içinde özerk yaşam alanları oluşturmuştur. Sanayi devrimiyle iş/ çalışma yaşamına zorunlu, kuralcı ve örgütlü çalışma sistemi getirirken, iş/ çalışma dışı yaşamına da kendine özgü bir yaşam alanı haline getirmiştir¹.

Endüstri devriminin ilk zamanlarında çalışma saatlerinde kayda değer artışlar olduğu görülmekte olup bundaki amaç ise üretimi daha da artırma düşüncesidir. Çalışanlar çok ağır ve katı şartlar altında çalıştırıldığı görülmektedir. Bu durum 20. Yüzyılın başlarında özellikle ikinci dünya savaşından sonra başta sanayi toplumlarından olmak üzere yeni bir toplum anlayışı ve değeri gelişene kadar devam ettiği görülmektedir. Bunun sonucunda sanayi toplumunda çok çalışmakla daha fazla verim elde edilemediği, çalışanların işyerlerine karşı yabancılaştıkları, bağlılıklarının azaldığı, uyumsuzluk manevi tatminsizlik ve tükenmişlik gibi kişisel ve toplumsal sorunların olduğu görülmüştür. Bu sorunun çözümüne yönelik olarak çalışma saatlerinde düzenlemeler yapılması ve çalışanların çalışma dışı zamanlarına da önem verilerek sadece işe geri dönmek ve dinlenmek düşüncesinden uzaklaşarak çalışanların boş zamanlarında eğlence ve diğer sosyal etkinlikleri de içine alacak şekilde düzenlemeler yapılması gerektiği kanısına varıldığı görülmektedir².

İşin yeni yapısında öncelikle daha fazla iletişim ve eşit paylaşım arayışı olan sosyal etkileşim kavramının yeniden yapılanmasına neden oldu. İş/çalışma ilişkileri, işçi ve işveren arasındaki alışveriş ilişkisini dönüştürmekle kalmayıp, iş dışı sosyal süreçlerin de düzenlenmesini beraberinde getirdi. Amacın üretimin artırılması ve istikrarın sağlanması olduğundan çalışanlara yönelik maddi ödüller, sosyal ödüller desteklenmeye çalışıldı. Ekonomik ödüller ise çalışana boş zamanında satın alma gücü sağladı yani hazzın satın alım gücünü oluşturdu³.

Kısaca sanayi devrimi endüstriyel üretimde makinelerin merkezi rol üstlenmelerini sağlayarak, çalışanların çalışma sürelerinin azalmasına neden olarak boş zamanların artmasını sağladı. Boş zamanın artışı teknolojik gelişme ve üretimin artışı ile kendini gösterdi³. Üretimde makinelerin etkin kullanılması aktif insan gücüne olan ihtiyacın azalmasını sağlayarak boş zamanların artmasını sağladı. Artan boş zamanların en verimli bir şekilde kullanılması gerekliliğinin farkına varılmasına sebep olmuştur.

Çalışanların çalışma saatleri dışında kalan boş zamanını verimli bir şekilde değerlendirilmesi insanlar üzerinde ne kadar etki yaptığı, hedefe ulaşmada ve verimi artırmada önemli olduğu yapılan birçok bilimsel araştırma doğrulanmaktadır. İş gücünün ve kalitesinin artması, çalışanların sağlık sorununun azalması, huzurlu bir iş ve aile ortamı için tüm çalışma alanları programlarında yer alması gereken temel unsurlardan biri olarak rekreasyonel aktiviteler katılımı sağlanabilir.

Bu sonuçlar ışığında rekreasyonun öneminin farkına varan sanayi yönden gelişmiş ülkelerdeki işverenler kendi menfaatleri doğrultusunda çalışanlarının rekreatif aktivitelere katılmalarına destek vermeye ve teşvik etmeye başladıkları görülmektedir.

Rekreasyon, çalışanların moral ve motivasyonlarına olumlu etki ederek iş verimini, üretim kalitesini ve üretim sayısını artırması, işyeri kaza ve hastalıklarını ve sağlık harcamalarını en az düzeye indirilmesi, çalışanlara stresle mücadeleleri etmelerine yardımcı olması, ortaya çıkabilecek fizyolojik ve psikolojik sorunlarla başa çıkma ve organizmayı sağlıklı ve zinde tutması, işyerini cazip hale getirmesi, işyeri anlaşmazlıklarını azaltması ve minimuma indirilmesinde rekreasyonel aktivitelerinin önemli bir etken olduğu yapılan pek çok çalışma tarafından desteklenmektedir.

Rekreasyonun gelişimi geçmişten günümüze doğru sürekli artan bir ivmeyle devam etmektedir. Bu gelişmeyle birlikte birçok alanda kendini göstererek rekreasyon sınırlarını da genişletmiştir. Bu alanlar içinde yer alan sanayi rekreasyonun Türkiye’de çok yeni bir konu iken, Dünya’daki geçmişi daha eskilere dayandığı görülmektedir. Yapılacak olan bu çalışma ile Türkiye’deki sanayi rekreasyon alanında bir çalışma olup, rekreatif aktivitelere katılan sanayi çalışanlarının örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeylerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışma için Gaziantep ili evren olarak seçilmiş olup Gaziantep ili sanayi yönünden yalnız Türkiye’de değil Dünya’da ön sıralarda yer almasının da etkili olmuştur.

Araştırmamızın sonucunda Gaziantep ili organize sanayi bölgesinde işverenler çalışanlarına yönelik iş yerinde veya iş yeri dışında çalışanlara yönelik yok denecek kadar az rekreatif faaliyetleri sunduğu, çalışanlar çoğunlukla kendi imkânları ile çalışma dışında kalan boş zamanları içerisinde büyük bir oranda pasif rekreatif faaliyetler yaparak değerlendirdikleri görülmektedir. Uluslararası büyük işletmelere bakıldığında çoğunlukla çalışanlarına yönelik gerek iş yerlerinde olsun gerek iş yeri dışında olsun rekreatif aktiviteler sunarak çalışanlarından daha fazla verim elde etmeye çabası içindedirler.

Gaziantep organize sanayi bölgesindeki işletmeler çalışanlarına yönelik rekreatif aktiviteler katılımları için gerek kendi iş yerlerinde gerek iş yeri dışında katılımlarını sağlayıp veya teşvik etmesi kendi menfaatine olumlu artılar sağlayacağı kanısındayız.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Zaman Kavramı

Zaman çağdaş bir olgu olup günümüz dünyasının en değerli varlığı olması yanında her geçen gün yokluğundan en çok şikayet edilen konuların başında gelmektedir. Teknolojik gelişmeler sayesinde önceden günlerce ya da aylarca sürecektir işler, günümüzde çok kısa sürede bitirilmesi ve yaşam şeklinin bu kadar hızlı bir şekilde gelişmesi, insanlar üzerindeki zaman baskısını her geçen gün daha fazla artmasını neden olmaktadır. Bu sonuçlar insanın zamanı etkili ve verimli bir şekilde kullanmasının önemini daha çok artırmaya başlamıştır. Zamanı iyi kullanabilmek kişiler için çalışma hayatı ve çalışma dışı hayatı arasında dengeyi iyi kurabilmesine bağlıdır.

Zamanın iyi ve verimli kullanılması hayatımızda bir denge sağlamamıza veya dengesizliğin nereden kaynaklandığını bulmamıza yardımcı olacak ve çözüm için yollar sunacaktır. Zamanı kullanmanın bilincinde olarak, çalışma biçimini sürekli geliştirmenin en önemli yollarından biri olacaktır⁴.

Günümüzde çağdaş ülkeler çalışma ve çalışma dışı zamanlarının farkında ve zamanının en iyi bir şekilde yönetmenin çabası içindedir. Fakat gelişmekte olan ve gelişmemiş ülkelerdeki insanlar çalışma zamanının farkında olmadıkları gibi çalışma dışı zamanın yaşamlarındaki öneminin de pek farkında değillerdir.¹⁸ Çünkü zamanı en iyi ve verimli bir şekilde kullanabilmek bireyin çalışma hayatı, biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçları arasındaki hassas dengenin sağlanmasında ki en önemli unsurlardandır².

2.2. Boş Zaman Kavramı

Boş zaman kavramının İngilizcedeki karşılığı ise "leisure" dir. Leisure kelimesinin anlamı ise "izin verilmiş olmak" veya "serbest olmak" manasına gelen Latince "licere" kelimesinden türetilmiştir. Mecburiyetin ve zorlamanın olmaması özgürce seçim ifadesinden de anlaşılacağı üzere, boş zaman, kişilerin istediği gibi kullanabilecekleri zaman olarak tanımlanmaktadır⁵.

Rekreasyon her şeyden önce boş zamanı olan insanların, bu boş zamanlarında ve özgürce gerçekleştirdikleri faaliyetlerle ilgilidir. Zamanın çalışmakla ilgili bölümünün dışında kalan çalışma dışı zaman dilimi içerisinde boş zamanda yapılan tüm etkinlikleri kapsar⁶.

Boş zaman, kişilerin çalışma saatleri ve zorunlu olarak kendisine ayıracağı zamanın dışında kalan ve özgürce kullanabileceği ve özgürce seçme şansına sahip olduğu bir zaman dilimi olarak da ifade edilmektedir⁷.

Boş zaman temel anlamıyla bireyin, iş, çalışma, uyku ve ev işlerinden sonra özgürce kullanabileceği zaman dilimidir⁶. Bu zaman dilimini nasıl kullanacağı kişinin kendi özgür iradesi ve sağduyusuna bağlıdır⁸.

Boş zaman olgusu günümüz dünyasında çağdaş, gelişmiş sanayi toplumunun bir özelliğini gösterir. Bu toplum tipinin bir ürününü oluşturmakta olup kültürel koşullardan ortaya çıkmıştır. Bu koşullar dikkate alınmadan boş zaman değerlendirmesi kavramının da açıklanması kolay olmayacaktır⁹.

Sanayileşmeyle birlikte gelişen boş zaman kavramı sosyoloji biliminin yaklaşımı ve araştırma yöntemleriyle incelenip çeşitli açıklamalar ve değerlendirmeler yapılmaktadır.

Boş zaman ve çalışma dışı zaman ya da serbest zaman da denilebilen ve birbirinin yerine kullanılan veya birbiriyle karıştırılan kavramların açıklamaları üzerinde durulması uygun olacaktır. Bu sözcüklerin birbiri yerine kullanılması belirsizliğin doğmasına sebep olmaktadır, belirsizlikleri ortadan kaldırmak için kısaca açıklamak gerekir⁶.

Çalışma dışı zaman, biyolojik olarak yaşamak için yapılması gereken yemek, uyumak, kişisel ihtiyaçların karşılanması, çocuk bakımı ile zorlama duygusunun en az olduğu ve insanın kendi yargı ve seçimine göre kullanacağı isteğe bağlı kullandığı boş zamanlardır¹⁰.

Buna göre, çalışma dışı zaman, insanı işinden arta kalan serbest zamanı içerisinde yer alan ve kişinin her türlü bağımlılıktan ve bağlantılardan uzak özgürce kullanacağı bir zaman kesimini ifade etmemektedir. O halde serbest zaman ile boş zaman arasında belirli bir farklılık bulunmaktadır. Nitekim serbest zaman bir yönsüzlük yansıtmakta, boş zaman ise yönlendirmeye açık bir potansiyel bünyesinde bulundurulur. Her insanın serbest zamanı olabilir, fakat boş zamanı olmayabilir^{6,11,12}.

Serbest zaman ile boş zaman bazen kesişmektedirler biyolojik ihtiyaçlar için ayrılan serbest zamanda gereğinden fazla zevk almak ve dinlenmek amacıyla harcanan zaman boş zaman dilimine kayabilir².

Boş zaman birçok kültürel ve kamu hizmeti kapsamı içindeki hobiler ve meşguliyetler dizisine katılım suretiyle benlik geliştirmek için özgürce kullanım hakkı ve fırsatlarıdır. Boş zaman aynı zamanda içinde

bulunulan ruh hali, yaratıcılık ve ruhsal değerlerin bir kaynağı olarak da kabul edilebilir. Boş zaman dar anlamda ise, iş ile ilgili sorumluluklardan veya diğer yapmakla yükümlü olduğumuz görevler dışında boş olunan, mecbur olunmayan zaman dilimidir^{13,14}.

Çoğunlukla iş, boş zaman ya da zorunlu ihtiyaçların karşılanmasına ayrılan zamanlar arasında çakışmalar olabilmektedir. Örneğin; evdeki çalışmalar, niteliği çok değişik olabilen sayısız faaliyetler halinde kendini göstermektedir dikiş dikme, örgü, tamirat, bahçe işleri gibi karşımıza çıkmaktadır. Bu tür olaylar karşısında çözüm yolu olarak bu faaliyetleri yarı-zaruri olarak kabul etmekte ve yarı-boş zaman diyerek tanımlanmaktadır. Böylece bu faaliyetler iş ve boş zaman dilimlerinin kesiştiği yerde ortaya çıkarlar ve yarı-boş zamana ait ara bir bölge oluştururlar^{2,15}.

Dumazedier boş zamanın üç temel fonksiyondan oluşmakta olduğundan söz etmekte olup bunu da 3D olarak adlandırmaktadır. Bu fonksiyonlar ise; dinlenme kendini bırakma, eğlenme ve kendini geliştirme veya gelişim olarak tanımlanmaktadır¹⁶.

1. Dinlenme fonksiyonu: Dinlenme, yeniden elde etme veya iş sonrası stres ve yorgunluk atma ile bedensel aşınmaları ve sinir gerilimlerini ortadan kaldıran bir özelliği vardır. Çağdaş insan için ise dinlenme, bedensel ve ruhsal yönden yenilenmek için aktif veya pasif birçok boş zaman değerlendirme etkinliğinin gerçekleştirilmesini olanak sağlamaktadır^{2,16}.

Çalışan insanlar için bir günün sonunda bireyin televizyon seyretmesi, sinema, tiyatro, konser veya maça gitmesi, herhangi bir sportif veya rekreatif etkinliğe katılması, evcil hayvanlarla ilgilenmesi veya bahçe işleri ile uğraşması ve bu gibi birçok aktivite, gün içinde biriken yorgunluktan uzaklaşarak dinlenmesine yardımcı olmaktadır^{11,16}.

2. Eğlenme fonksiyonu: Can sıkıntısı yok eden veya sıkıntı sonrası eğlenme ve rahatlamayı ifade eden, zamanı hoş bir şekilde geçirmek ve bunu bazen can sıkıntısından kurtulma için değil ayrıca, tasayı, merakı v.b. gidermek içinde yapılan aktivitelerdir^{2,16}.

3. Gelişim Fonksiyonu (Kendini gerçekleştirme): İnsan düşüncesini, günlük eylemlerin rutinliğinden kurtaran, daha geniş sosyal katılıma zemin hazırlayan ve insanın kişiliğini geliştirmesine ve gösterilmesine eğilimli olan çıkarıcı olamayan faaliyetlerdir^{2,16}.

2.2.1. Boş zaman anlayışındaki tarihsel gelişim süreci

Eski tarih kayıtlarına bakıldığında insanların boş zamanlarında müzik, resim ve çeşitli spor faaliyetleriyle ilgilendikleri görülmektedir. Daha sonraları ise Antik Yunan medeniyetinde boş zaman hayatın bir amacı ve toplumda bir araya getirici bir öge olarak yer bulurken, Roma dönemimde ise sportif müsabakaların amacı ise fiziksel zindeliği elde etmek ve savaşlara hazırlık için yapıldığı görülmektedir¹⁷.

Dünyada köklü değişimlere sebep olan ve Avrupa'da başlayan Rönesans ve Reform hareketleriyle gelişen bilim ışığında ve 18. yüzyıl sonlarına doğru gerçekleşen sanayi devrimi döneminde boş zaman anlayışı daha farklı anlamlara bürünerek insanların çok çalıştırılarak daha fazla verim elde edileceği düşüncesi hâkim olmuştur¹⁸.

20. yüzyıl başlarında ise özellikle İkinci Dünya Savaşından sonra başta sanayileşmiş batı toplumlarında başlamak üzere yeni bir toplumsal değer ve anlayışın gelişme göstererek boş zaman anlayışı farklı bir anlam kazanmıştır.

Daha fazla verim almak için çalışanların çalışma dışı zamanı artırılmakla kalmayıp daha verimli değerlendirmeleri için uygun ortamlar oluşturulmaya başlanmıştır¹⁹.

Bu gelişmeler sonucunda, günlük ve haftalık çalışma saatlerindeki azalmaların olması ile tatil günlerinin çoğalması, toplumsal normlardaki değişim gibi nedenlerle boş zamanların sosyal ve toplumsal hayat içerisindeki önemi daha da belirginleşmeye ve hızla artmaya devam ederek, boş zaman kişi için devrim niteliği taşıyarak kişinin sosyal etkinlik, dinlenme, fiziksel ve zihinsel harcamalar, aile içi ve aile dışı zamanlar arasında tercih imkânı sunma şeklini aldığı görülmektedir^{2,20}.

2.2.2. Boş zaman kullanım sürelerindeki gelişmeler

Sanayi devrimiyle başlayan otomasyonla birlikte daha fazla üretimle birlikte refahtaki artış bu sanayi devriminin ilk zamanlarında olumlu yönde gelişmeye de zamanla insanların boş zamana duydukları ihtiyacın artışıyla orantılı olarak çalışma saatlerinde azalmalara sebep olmuştur. Çalışanların çalışma sürelerinin azaltılma düşüncesine bakıldığında 18'inci yüzyıla kadar dayanmaktadır².

Lafarge ise bu konuyla ilgili olarak şöyle demektedir 'halkın ekmeğini kazanmak için sarf ettiği zaman yanında kazanmış olduğu ekmeği sevinçle yiyebilmesi için de zamana sahip olması gerektiğini aksi takdirde çalışanın çalışmaya karşı tiksinti duyarak ekmeğini kazanamaz duruma geleceğini' ifade etmektedir²¹.

Sanayide gelişmelerle birlikte gelişmiş ülkelerde yaşanan ekonomik dalgalanmalar, çalışanların çalışma sürelerini yakından etkilemiştir. Bunun sonucu olarak çalışma sürelerinde farklı düzenlemeler yapılmasına sebep olmuştur, tabi ki bu düzenlemeler çalışanların boş zamana kavuşup, kavuştukları bu boş zamanı ise kendisi ve toplum için değerlendirme imkânına sahip olması hedeflenmiştir².

Karaküçük boş zaman kullanım sürelerindeki gelişmeleri şöyle sıralamaktadır².

1. Sanayileşmenin ilk zamanlarında makineleşmedeki gelişmelerle birlikte ilk zamanlarda çalışma saatlerinde de artış meydana getirmiş, çalışanlar yalnızca boş zamanlarında sadece zorunlu ihtiyaçlarını karşılayacak ve tekrar işe hazırlanmaları için dinlenecek kadar zamana sahiptiler.

2. 20'nci yüzyılın başlarında özellikle 1930'lardan sonra süreç tersine dönmeye başlamış makineleşme refahla alakalı olarak insanların daha az çalışarak daha fazla boş zamana sahip olmalarını sağlamıştır. Bu hakka sahip olmalarında sivil toplum örgütlerinin de etkisi olmuştur.

3. Çalışma sürelerinin kısaltılması sadece boş zaman arzusu ile sınırlı kalmayarak eğitime ve okula daha fazla zaman ayrılmasını sağlamıştır. Bunun dışında vardiya sistemi, ev işleri kişisel ihtiyaçların karşılanmasını sağlayacak kolaylıklar yanında işe gidiş geliş sürelerinin gerek fiziksel gerekse ulaşımaya yönelik tedbirlerle iyileştirme gibi gelişmelerin yaşanmasında olumlu etken olmuştur.

4. Boş zamanlar insanların dinlenme, eğlenme, kendini geliştirme, rekreatif faaliyetler yapma, spor yapma gibi keyif alacağı bir zaman dilimi olarak öneminin arttığı, çalışanlar için gelişen sendikalar ve

diğer kesimlerin daha az çalışıp daha fazla boş zamana sahip olma arzularının geliştiğı dönemdir.

2.2.3. Boş zaman hakkı

Günümüzde evrensel bir insan olma hakkı sayılan boş zaman daha yüzyılımızın başında insanlar için bir tembellik ve savurganlık olarak sayılmaktaydı, toplumdaki değişmelere paralel olarak boş zamanlarda ve onun kullanılmasında değişimler olmuştur².

Sınıf ayrımı gözetilen ortaçağda boş zamanların soylular ve asiller için var olduğu bu zamanlarda çeşitli spor, sanat ve eğlence türleriyle meşgul oldukları ve bunu kendileri için bir hak, halk için ise boş zamanların söz konusu bile olmadığı dönemlerdi. Ortaçağda sadece soyluların boş zaman hakkına sahip olduğu, halk kesiminin bu hakkına sahip olmaması çalışma saatlerinin çok uzun olması pazar günleri bile yapılan tatillerin, özellikle spor yaparak değerlendirilmesi kilise tarafından halk kesimi için yasaklanmıştı².

Çalışanların boş zaman hakkını teslim eden ilk çalışmalar ve ücretli izin hakkının yer aldığı bazı yazılı hukuk ve devam eden hukuksal yasalar birinci dünya savaşından sonra bazı Avrupa ülkeleri yasalarında yer almaya başlamıştır. Çalışanların boş zamanı hakkında ilk toplantı 1920'lerde gerçekleşmiştir. 1930'larda ise Uluslararası Çalışma Örgütü ve Birleşmiş Milletler Topluluğu gündemine alınmıştır. 1936'larda ise Avrupa ülkeleri ücretli izin konusunda yasa çıkararak uygulamayı başlatmıştır².

Artık çağımızda, başta sanayileşmiş ülkeler olmak üzere diğer gelişmekte olan ve geleneksel toplumlarda da boş zaman bilincinin geliştiğı görülmektedir. İnsanlar teknolojinin ve daha çok üretimin kendilerine sağladığı boş zaman imkânlarının artarak devam etmesini ve bu imkânlarını her çeşit etkinliklerle geliştirmelerini istemektedirler.

Günümüz koşullarında öncelikle gelişmiş ülke insanların bu hakka sahip oldukları gözlenmektedir².

Boş zaman hakkının elde edilmesi ve genişletilerek devam ettirilmesi sendikaların, mahalli idarelerin ve hükümetlerinde savundukları politikaları içerisinde yer almaktadır. İnsan Hakları Evrensel Bildirisinin 24. maddesinde kapsam olarak herkesin dinlenmeye, boş zamana, özellikle iş saatlerinin makul ölçüde sınıflandırılmasına ve belli dönemlerde ücretli tatillere hakkı vardır olarak açıklanmaktadır^{2,22}.

T.C.1982 anayasasının 50'ci maddesinde ise, çalışma şartları ve dinlenme hakkı garanti altına alınmaktadır. Bu maddeye göre dinlenmek çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta sonu ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir maddesi yer almaktadır²³.

Çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığının 4857 sayılı iş yasasına göre ise²⁴:

İşyerinde çalışma alanları ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim alanları gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye işveren-alt işveren ilişkisi denilmektedir. Bu ilişkide iş aldığı işveren bünyesinde çalışan işçiler kendi bünyesinde çalışan işçiler olarak işlem görürler. İşveren iş aldığı alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olmaktadır.

İş sırasında arıza gibi olağan dışı durumlarda arızanın giderilmesi sonucunda işlerin aksamamsı için işçiler kısa süreli fazla çalıştırılabilir fakat uygun dinlenme süreleri de verilmesi zorunludur.

Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur.

İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır. İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırorsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir. Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

İşveren tarafından işçinin çalıştığı iş yerinden başka bir işyerine çalışmaya çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süre, işçinin iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek çalışmaksızın geçirdiği süreler, işçinin işveren tarafından her ne sebeple olursa herhangi bir yerde meşgul edilmesi çalışma süresi olarak sayılır.

Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika, Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dâhil) süreli işlerde yarım saat, yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat, ara dinlenmesi verilir. Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık izin verilir, hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. Doğum yapmış işçi isterse doğum sonrası altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

2.3. Rekreasyon Kavramı

2.3.1. Rekreasyonun tanımı

İnsanlığın var olduğundan beri çalışma insanı yıpratırken, çalışma dışı zaman ise, insanın kendisi için bir şeyler yapması, yenilenmesine ve hayata yeniden başlamasına imkân sağlamaktadır. Bu sebepten dolayı çalışma zamanına verilen önemin yanında, çalışma dışı zamanın kullanımı da ayrı bir önem taşımaktadır. Çalışma dışı zamanın yani boş zamanın kullanımı açısından rekreasyon kavramını oluşturmuş ve insanlar bu kavramı her geçen gün daha da geliştirerek genişletme artırma çabası içerisinde²⁵.

Rekreasyon insanların boş zamanlarında yaptıkları ve yapılan bu etkinlikleri ifade eden kavramlara denir. İnsanların çalışma zamanı dışında kalan zamanlarda yani boş zamanlarında katıldığı faaliyetlerle ilgili olup, boş zamanında günlük, hafta sonları, yıllık izinleri ve daha uzun tatiller ile emeklilik gibi dönemlerinde birçok alanda ve kişinin kendi isteğine bağlı olarak özgür iradeleriyle seçim yaptıkları çok çeşitli aktivitelere denir².

Rekreasyon, insanın yaşam felsefesiyle yakından ilgilidir. Yaşamdan beklentiler, yaşamına anlam katma, algılama ve anlama

abaları, zamanın değerlendirilmesinin gereğini ortaya koyan temel fonksiyonlardır.

Belirtilen duyarlılıklara sahip olan insanlar için, her anı ve her zaman dilimini verimli değerlendirilmesinin gerekli olduğu kanaatiyle kullanırlar veya kullanmaya alıřır²⁶.

Rekreasyon, yenilenme, yeniden yaratılma veya yeniden yapılanma anlamına gelen Latince recreation kelimesinden gelmektedir. Türkçe karşılığı ise yaygın bir şekilde kullanılan boş zamanlarını değerlendirme olarak tanımlanmaktadır. Bu ise insanların bireysel veya gurupla gönüllü olarak yaptıkları dinlendirici, eğlendirici ve zevk verici etkinlikler olup insanların amaç ve istekleri doğrultusunda anlam kazanan faaliyetlerdir^{2,27}.

İş dışında artan zamanın iyi değerlendirilmesi toplumsal kalkınmayı sağlayacak iken değerlendirilmemesi toplumsal yaşamda istenmeyen olumsuz davranışların oluşmasına sebep olacaktır. Rekreasyon kişi açısından bir hak olup ve toplum yaşamı için verimli bir şekilde iyileştirilmesi, bu konuya önem verilmesi ve olumsuz sonuçlar doğurmaması için önlemler alınmalıdır²⁸.

Kişilerin boş zamanlarda yaptıkları ve amacı doğrultusunda, kişisel tatmin ve gnllllk esasına dayanan, başkasına devredilemeyen, kişiye canlandırıcı, mutlu edici, aktif veya pasif olarak katılım sağlanan her türlü fiziksel, sosyal, zihinsel ve ruhsal aktivitelerdir²⁶.

İnsanların boş zamanlarında bulundukları günlük yaşam meknlarından uzaklaşmak, dinlenmek, hava değişimi, gezmek, heyecan duyma, farklı yaşantıları elde etmek, gibi sayacağımız birçok amaçları

doğrultusunda açık veya kapalı alanlarda, aktif veya pasif olarak etkinliklere katılarak, boş zamanlarında yaptığı tüm faaliyetlere rekreasyon denir¹³.

Rekreatif faaliyetlerin, tamamıyla boş zamanda yapılması, rekreatif faaliyetlere katılımın gönüllü olması, kişilerin kendi arzusuyla mutlu olacağı aktivitelere katılması, kişisel ve toplumsal yönden fayda sağlaması ve en önemli noktalardan biri olarak o toplumun toplumsal değerlere aykırı olmaması gibi özellikler taşınmalıdır²⁵.

Kişinin işten bağımsız, kendi içinde değerli olan, kişinin pek çok önemli ihtiyaçlarını karşılayan, dolu ve mutlu bir yaşam aracıdır. Bu yaklaşımla rekreasyon, insanların gönüllü olarak boş zamanlarında katıldıkları ve kişisel olarak doyum sağladıkları faaliyetlerdir^{2,29}.

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 yani dinlenmek ve eğlenmek amacıyla yapılan tüm etkinliklerdir^{2,30}.

Rekreasyon kavramının daha geniş açıklanabilmesi için bazı tanımlayıcı temel ifadeleri şöyle sıralayabiliriz^{2,12}:

a- Rekreasyon, boş zamanda yapılan etkinliklerdir. İş olmayıp, kâr gayesi gütmeyiz.

b- Rekreasyona kişi, gönüllü olarak ve tamamen kendi arzu ve isteğiyle katıldığı etkinliklerdir.

c- Rekreasyon faaliyetleri, katılana zevk veren, mutlu eden ve neşelendiren bir sistemde yapılmaya çalışılır.

d- Rekreasyon faaliyeti, hem kişisel ve hem de toplumsal yönden fayda sağlar.

e- Toplumsal değerlere aykırı etkinlikleri kapsamaz. Yemek yemek, uyumak, gibi hayati önem taşıma özelliği yoktur.

Farklı bir yönü olarak rekreatif aktiviteler a-tipik boş zaman aktiviteleri olarak da sınıflandırılabilen alkol, ilaç ve uyuşturucu kullanımı veya kumar gibi aktiviteler de olabilir. Bu nedenle boş zamanlarda yapılacak tüm aktivitelerin iyi seçilmesi veya bireylerin aktivite seçimi konusunda eğitilmesi veya yönlendirilmesi doğru olacaktır, eğer olumlu yönlendirilmediği takdirde olumsuz sonuçlar doğuracaktır³¹.

Rekreasyon bireyin zorlama olmadan, kendi istek ve arzusu ile yalnız başına veya başka kişiler ile birlikte, kendini yenilemek amacıyla zamanını en verimli bir şekilde fiziksel, zihinsel ve sosyal gelişimine ayırmasıdır. İş ortamından uzaklaşarak sağlıklı kalmak, dinlenmek ya da yeni heyecanlar edinerek kazandığı davranışlarla da kendini yenilemek amaçlıdır. Yaşamındaki tek düze ve rutin çalışma ortamının getirdiği sıkıntıları ve monotonluğu rekreatif etkinliklere katılarak bir değişme ve bir yenilenme meydana getirerek, yok edebilmektir³².

İnsanın, yoğun çalışma yükü, rutin hayat tarzı veya olumsuz çevresel olaylardan dolayı tehlikeye giren veya olumsuz etkilenen bedeni ve ruhi sağlığını tekrar elde etmek, korumak veya devam ettirmek, aynı zamanda 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 ve gönüllü olarak bireysel veya grupta içinde kendi özgür iradesiyle seçerek yaptığı etkinliklerin tümüne rekreasyon denir².

2.3.2. Rekreasyonun özellikleri

Rekreasyonla ilgi birçok kişi tarafından belirtilmiş olan farklı temel özellikleri vardır. Bu temel özelliklerin bazılarından kısaca belirecek olursak¹⁸.

Karaküçük'e göre rekreasyonun özellikleri ise²:

1. Rekreasyon faaliyetlerinin seçimi gönüllülük esasına dayanmalıdır: Bireyin serbest zaman etkinliklerine katılmayı tamamen kendi isteğiyle seçer.

2. Rekreatif faaliyetler özgürlük hissi verir: Haftanın beş ya da altı günü çalışan bir kişiyi ele alırsak. Çalışmadığı gün kendisi için sadece kendi istediklerini yapabileceği özgür bir zaman olup ve kendisini bu zaman diliminde özgür hisseder. Kendi istek ve arzularıyla hareket etmek arzusundadır.

3. Faaliyetlere devam ve iştirak etme zorunluluğu bulunmamalıdır: Kişi istediği aktivitelere kendi istek ve arzusuyla katılıp yine kendi arzu ve isteği doğrultusunda zorlama olmaksızın değiştirebilir veya aktiviteden ayrılabilir.

4. Rekreasyon boş zamanda yapılır: Rekreasyon bireyin iş, uyku, yemek, kişisel bakım ve diğer zorunluluklarından arta kalan zamanda diliminde yapılır. Kısaca bir işe bağlı olmaksızın ve her türlü sorumluluktan uzak boş zamanında rekreasyon faaliyetleri yapılır.

5. Yaş, cinsiyet, etnik kimlik olarak ayırmaksızın herkese hitap eden bir bütünleştirici özelliği vardır.

6. Rekreasyon faaliyetlerinde, seçme hakkı kişinin kendisine bırakılmalıdır: Hiçbir zorlama olmaksızın kişi kendi özgür iradesiyle rekreatif aktivitelerde yer alma konusunda kendi karar vermelidir. Seçme hakkında özgürlük olmasa rekreatif faaliyetten söz etmemiz mümkün değildir. Çünkü rekreasyonun temelinde özgürce seçim vardır.

7. Rekreasyonel faaliyetler, her türlü açık veya kapalı alanlar ile her mevsim ve iklim şartlarında uygulanabilmektedir: Esnek yapısıyla rekreatif faaliyetler her yerde yapılabilir. Son zamanlarda baktığımızda açık alan rekreasyon faaliyetleri artmakta ve her alana yayılmaya çalışılmaktadır. Bazı spor branşları bile açık alana taşınarak rekreatif faaliyetler şeklinde daha fazla insanın katılımını sağlamaktadır. Çünkü insanlar iş ve ev hayatının duvarlarla kaplı olmasından uzaklaşarak açık alanlarda özgürce hareket etme çabaları her geçen gün artmaktadır.

8. Rekreasyon bir veya birçok faaliyeti içerebilir: Rekreatif faaliyetler fiziksel, ruhsal, zihinsel, toplumsal ya da bunların bazılarını veya hepsini kapsayacak şekilde olabilir.

9. Rekreasyon çok çeşitli faaliyetleri bünyesinde bulundurur: Rekreasyon bir tek eylem şekli olmayıp birçok etkinlik faaliyetleri çeşitlerinden oluşan bir yaşamdır ve bir yaşantı şeklidir.

10. Rekreasyon zevk ve neşe verir: Birey özgürce, istediği ve sevdiği bir aktiviteye veya aktivitelere katıldığından dolayı mutlu olur. Faaliyetlere katılmadaki amaç o faaliyeti uygulama zamanında anlık tatmini yakalamak ve yapılan etkinlikten zevk alma, ruhsal ve bedensel doyuma ulaşmaktır.

11. Rekreasyon evrensel bir nitelik olarak uygulanmaktadır: Rekreasyon faaliyetlerinin en büyük özelliklerinden biri de bütün insanlar için ortak bir lisan oluşturmaktır. Din dil ayrımı yapmaksızın herkese eşit katılım olanağı sağlamasıdır.

12. Rekreasyon kişinin kendisini ifade edebilme ve yaratıcı olabilmesine imkân sağlayıcı faaliyetler içerir.

Bununla birlikte kendini ifade etme veya yeteneklerinden haberdar olmayan kişilere bu özelliklerini ifade edebileceği olanaklarda sağlar.

13. Rekreasyonun kişiden kişiye farklı bir amacı vardır: Grupla yapılan aktivitelerde bile kişilerin her birinin ayrı ayrı amaçları bulunabilir. Aynı düşünce ve aynı amaçlar için olmaksızın kişiler aynı faaliyetler içerisinde yer alabilir. Bu da rekreasyonun zenginliği ile alakalıdır.

14. Rekreasyon faaliyetleri katılımcıya kişisel ve toplumsal özellikler kazandırması beklenilir: Birey katılacağı aktiviteleri özgürce seçebilir ancak bu aktiviteler kendisine ve topluma zarar vermeyecek, toplum düzenini bozmayacak aktiviteler olması önemli hususlardan biridir.

15. Uygulanacak olan Rekreasyon faaliyetleri toplumun geleneklerine, törelerine, ahlâki ve manevi değerlerine uygun olmalı ve sosyal değerlere ters düşmeyen etkinlikler seçilip ona göre etkinlikler düzenlenmelidir.

16. Rekreasyon, bir faaliyet içermek zorunda değildir ikinci veya daha fazla faaliyetlere de ilgi duyma veya gerçekleştirme olanağı da sunar.

17. Rekreasyon etkinlikleri, rekreasyon uzmanlar tarafından üstlenilir, yapılan çalışmaların boyut ve riskine göre uzman kişilere ihtiyaç duyulabilir. Bu durumda uzman kişilerin organizasyonu yapmasını sağlamak gerekir.

18. Rekreasyon eylemi, planlı veya plansız, beceri sahibi kişilerle veya beceri sahibi olmayan kişilerle, organize olmuş ya da olmamış mekânlarda yapılabilir.

Kısaca rekreasyon belirli kuralları olmayan, insanların istemesine bağılı olup her zaman ve her yerde yapılabilir özelliğı taşıdığı için her geçen gün önemi ve rağıbeti artmaktadır^{2,17}.

19. Son olarak ise Rekreasyon, rekreatif etkinliklere katılma sonucu ortaya çıkan bir deneyimdir diyebiliriz^{2,17}.

Rekreasyonun özellikleri ile yapılan diğeri bir çalışmada şu özelliklerinden bahsedilmektedir¹¹:

1. Birey rekreatif etkinliklere kendi istediğı doğrultusunda katılır. Bunu kendisi hür iradesiyle seçer. Başkasının zorlaması söz konusu değildir.

2. Bu etkinliklere katılmak, bireye ani ve doğrudan bir doyum sağlayabilir.

3. Rekreatif faaliyetler esnektir. Sayısız durumda bulunabilir. Bireysel, grupsal, örgütlü, örgütsüz gibi katılımlar olabilir.

4. Evrensel olarak uygulanır ve evrensellik aranır.

5. Kişiyi göre bir değeri vardır ve kişinin kendisi için bir amaçtır.

6. Etkinlik fiziksel, zihinsel toplumsal ya da duygusal olabilir veya tümünü veya birkaç özelliğı taşıyabilir.

7. Rekreasyonel etkinlikler bir tek faaliyet değildir. İnsanların boş zamanlarında hoşlanarak yaptıkları etkinlikler sonsuzdur. Seçilen etkinlikler geniştir ve çeşitlilik özelliğı taşır. Sabit kural ve kaideler içermez.

8. Boş zaman etkinliklerini dürtüler etkili olur. İnsanların seçtikleri etkinlikler dürtülerine bağılıdır. Kişisel doyuma ulaşmak iç dürtüler tarafından teşvik edilir ve katılımı sağlanır.

9. Boş zamanları değerlendirme ikincil ürünlere sahiptir. Yani herhangi bir etkinliğe katılana, entelektüel, fiziksel, toplumsal gelişme, sağlamlık, iyi vatandaşlık v.s. gibi kişisel özellikler kazandırmada etkili olur.

Yukarda tanımları yapıldığı gibi Rekreasyonun diğer etkinliklerden ayrılan çok sayıda temel özelliği bulunmaktadır. Literatüre baktığımızda bu özelliklerin, birçok araştırmacı tarafından da ifade edildiğini görmekteyiz.

Rekreasyonel etkinliklerin boş zamanda yapılmasının yanı sıra, bireye seçme hakkı tanıyan, devam etme zorunluluğu olmayan, toplumun ahlak, anlayış, manevi değerlerine ve geleneklerine ters düşmeyen, kendini ifade etme, başarı sağlama yolunda yardımcı olma, yeni beceriler kazandırma niteliklerini kapsamalı gerekir³³.

Kısaca özetleyecek olursak rekreasyonel etkinlikler insanların boş zamanlarda işten ve zorunlu ihtiyaçlarını karşılama zamanı dışında yapılan, özgürce seçim hakkını ifade eden etkinliklerdir. Birey bu etkinliklere katılarak kendini gerçekleştirme, rahatlama ve zevk alma, sağlığına olumlu etkiler sağlama gibi kişisel ihtiyaçlarını karşılamak için katılır. Birey bu etkinlikleri araçlı veya araçsız, tek başına veya grupta, açık veya kapalı alanlarda hiçbir zorlama olmaksızın kendi istek ve arzusuyla katılır³⁴.

2.3.3. Rekreasyonun sınıflandırılması

Rekreasyon sınıflandırılmasında birçok kıstas rol oynamaktadır. Bu durumun sebebi ise rekreasyonun çok yönlü olmasından kaynaklıdır. Bu nedenle kesin bir sınıflandırma yapmak zor olacaktır³⁵.

Rekreasyonu sınıflandırmada esas alınan prensip genellikle kişilerin rekreasyon faaliyetlerine katılmalarına neden olan amaçlar, istekler ve zevklerdir. Bunun yanı sıra çeşitli kriterlere göre de sınıflamalar yapılır. Öncelikle rekreasyon'u üç gruba ayırarak sınıflandırmak gerekir.

1. Amaçlarına göre, 2. Çeşitli kriterlere göre, 3. Özel işlevleri dikkate alınarak belirli eylem ve durgunluk hallerine göre üç bölüme ayırarak sınıflandırmıştır.

1. Amaçlarına Göre Rekreasyonun Sınıflandırılması²:

a- Dinlenme amacıyla yapılan rekreasyon etkinlikleri: Boş zamanın tamamen dinlenmek yani beden ve ruh sağlığının devam ettirilmesi veya korunması için yapılan etkinliklere yer verilerek yapılan çalışmalardır.

b- Kültürel amaçlı yapılan rekreasyon etkinlikleri: Boş zamanın, eski sanat ve tarihi eserlerin, müzelerin ziyaret edilmesi ve diğer kültürel faaliyetleri katılımı değerlendirilmesi.

c- Toplumsal amaçlı yapılan rekreasyon etkinlikleri: Toplumsal ilişkiler kurmak, sağlamlaştırmak ve geliştirmek amacıyla yönelik boş zaman değerlendirme şeklinde yapılan etkinliklerdir.

d- Sportif amaçlı yapılan rekreasyon etkinlikleri: Aktif spor yaparak veya pasif olarak yani seyirci, taraftar, yönetici veya başka bir şekilde boş zamanı sportif etkinliklerle katılımı değerlendirme şeklindedir.

e- Turizm amaçlı yapılan rekreasyon etkinlikleri: Öncelikle tatil dönemlerinde bulunduğu mekandan başka mekanlara gezmek ve dinlenmek amacıyla gitmek, görmek amacı doğrultusunda yapılan boş zamanın değerlendirilmesidir.

f- Sanatsal amaçlı yapılan rekreasyon etkinlikleri: Sanatın birçok dalı içerisinde biri veya bir kaç ile uğraşarak boş zamanın değerlendirme sınıflandırmasıdır.

2. Çeşitli kriterlere göre rekreasyonun sınıflandırılması²:

a- Yaş kriterlerine göre: Çeşitli yaş gruplarının kendi yaşlarına uygun özelliklerine göre tercih ettikleri etkinliklerdir. Bazı çalışmalarda yaş faktörü çok etkin olmayabilir her yaş gurubu aynı etkinlik içerisinde varlık gösterebilir.

b- Faaliyete katılanların sayısına göre: Bireysel, grupla, kitlesel veya aile olarak katılım sağlanan rekreatif etkinliklerdir. Katılım sayısı etkinliklere göre artar veya azalabilir buda etkinliğe ilgiyle orantılıdır.

c- Zamana göre: Yazın, kışın veya başka bir mevsim de yapılabilen rekreatif etkinliklerdir. Ayrıca, günlük ve hafta sonları ile emeklilik dönemlerini kapsayan uzun boş zamanlarda gerçekleştirilen etkinliklerdir. Bazı etkinlikler tüm zamanlarda yapılabilme özelliği taşır kışın kapalı alanlarda yazın ise açık alanlara yapılma özelliği taşır.

d- Kullanılan mekana göre: Açık veya kapalı alanlarda yapılan etkinlikleri kapsamaktadır. Günümüz dünyasında gün geçtikçe açık alanlarda yapılan rekreasyon faaliyetleri giderek artma eğilimi göstermektedir.

e- Sosyolojik muhtevaya göre: Lüks, geleneksel ya da belirli halk kesimlerinin veya bazı devlet kurumlarının desteklemesiyle katılımın sağlandığı rekreasyon etkinlikleri. Örneğin: Gaziantep şehrinde her sene yapılan Antep fıstığı festivali gibi.

3. Özel işlevleri dikkate alınarak belirli eylem ve durgunluk hallerine göre rekreasyon sınıflandırılması²:

a- Ticari rekreasyon sınıflandırılması: Bu tür rekreatif faaliyetlerin bazılarında kişilerin bir ücret ödmeden katıldıkları, bazı faaliyetlere ise kar amacı ile sunulan hizmetleri satın alınarak katılım sağlamaktadırlar.

b- Sosyal rekreasyon sınıflandırılması: Aynı yapıdaki insanların bir araya gelip yemek yemeleri gibi beraber yaptıkları etkinlikler olup gelir düzeyi ile orantılı olarak gelir düzeyi arttıkça yapılan sosyal rekreasyon

faaliyetleri de doğru orantılı olarak artmaktadır.

c- Uluslararası rekreasyon sınıflandırılması: Gün geçtikçe gelişen boş zaman anlayışıyla beraber, ilk zamanlarda şehir içi rekreasyon faaliyetleri olarak yer bulan etkinlikler daha sonra kırsal ve sonrasında da katılımlar uluslararası seyahatler ve etkinlikler olarak kendisini göstermeye başlamıştır.

d- Estetik rekreasyon sınıflandırılması: Pasif bir rekreatif faaliyet içermekte olup yüksek eğitim ve kültür düzeyine sahip insanların katıldığı Sanat olaylarını izleme, ünlü müzik yapıtlarını dinleme gibi yapılan rekreatif faaliyettir. Örneğin ünlü bir caz sanatçısını dinlemek için yurt dışındaki konserine gitmek gibi.

e- Fiziksel rekreasyon sınıflandırılması: Kısaca açıklama yapmak gerekirse açık veya kapalı alanlarda yapılan tüm spor çeşitlerini kapsamaktadır. Bu faaliyetlerin yapılabilmesi için uygun alanlara ihtiyaç vardır².

4. Kişinin etkinliğe katılımına göre sınıflandırma yapacak olursak^{2,36}:

a. Yumuşak veya Pasif (edilgen) sınıflandırma: Kişilerin yapmış olduğu televizyon izlemek, radyo dinlemek, sinemaya ve tiyatroya gitmek, belirli bir amacı olmasızın dolaşmak, kahveye gitmek, spor müsabakalarını seyretmek gibi etkinliklerdir.

b. Sert Aktif (etken) sınıflandırma: Spor yapmak, araştırma yapmak, yabancı dil öğrenmek, müzik aleti çalmak, şarkı söylemek, resim yapmak, el-işi yapmak, nakış işlemek, seyahat etmek gibi etkinlikleridir.

2.3.4. Rekreasyon ihtiyacı

İnsan bir şeyin eksikliğini duyduğu zaman onun eksikliğini gidermek için eylemlerde bulunarak ve tatmin olmaya çalışır. Eksikliğini duyduğu amaca yönelik eylemler yaparak ihtiyacını gidermeye çalışır.

İnsanı harekete geçiren temel nokta ihtiyaç duyduklarıdır olup ihtiyacı karşılamaya yöneliktir ve rekreatif etkinliklere katılım amaçlarının kişiden kişiye değişim gösterir^{2,37,38}.

Bireyler rekreasyona kişisel ve toplumsal yönden ihtiyaç duyarlar. Kişisel yönden duyulan ihtiyaçların başında “hareketsizlik” ve “stres” olguları gelmektedir. Boş zaman ve rekreasyon sanayileşmiş ve kentleşmiş toplumları daha yakından ilgilendirdiği düşünüldüğünde bu ihtiyacın nedenleri daha iyi anlaşılmaktadır.

Toplumsal yönden ise rekreasyona duyulan ihtiyaçların nedenleri arasında ise kısaca toplumsal bütünleşme ve dayanışmayı sağlar, ortak duyguları paylaşma, başkalarının haklarına saygı duyma ve benzeri yaklaşımları saymak mümkündür.

2.3.5. Rekreasyona katılımı destekleyen sosyal ve ekonomik etkenler

Sanayileşme ve kentleşme sonucu insanların sistemli çalışma saatleri olması, çalışma dışı zamanlarını ise verimli bir şekilde değerlendirmeleri için toplum içerisinde örgütlenmiş gruplar halinde bulunan insanların, rekreasyonel etkinliklere katılma eğilimleri ve arzularında sürekli bir artış olmasını sağlamaktadır^{2,19}.

Ekonomik verimlilik ve çalışma koşullarındaki meydana gelen düzenlemeler, boş zaman sürelerinde artmalar olması ve bu boş zaman sürelerinde artmalarla kalmayıp boş zaman içerisinde rekreatif hareketliliği geliştirecek, çalışanın dinlenme, eğlenmesi, mutlu olma ve boş

zamanlarını uygun etkinliklerle doldurma gerekliliği oluşmasına sebep olmaktadır^{2,11,40,41}.

Sanayi ve teknoloji yönünden gelişmiş ülkelerde harcanabilir gelirin artmasıyla birlikte rekreatif etkinlikler daha yoğun ve yaygın bir şekilde yapılması sebep olmaktadır².

Kitle iletişim araçlarının yapmış olduğu etki, reklam ve propaganda, kitle iletişim teknolojisindeki gelişme ve yenilikler milyonlarca insana birden etki eden radyo, TV, sinema, gazete, dergi ve internet gibi iletişim araçlarını meydana getirmiş olduğu etkiler^{2,42}.

Teknolojinin gelişmesi insanlar daha az hareket etmeye sürüklemesi bunun yanı sıra rekabet ortamında var olmak için işlerine daha fazla zaman ayırmak için kısa sürede hızlı bir şekilde beslenme yolunu seçmektedirler. Bu sebeplerden dolayı dengesiz beslenme, hareketsiz yaşamın ve işin verdiği stresten uzaklaşmak, sağlığını korumak için rekreatif etkinliklere yönelmeyi artırmaktadır².

2.3.6. Rekreasyon ve sanayi

Sanayi devrimi öncesi ortaçağ karanlık döneminde kırsal kesimde ve fabrikalarda çalışanlar çok sınırlı boş zamana sahipti. Boş zaman insanlar yalnız çalışmaya hazırlanmaya harcayacak kadardı. Sanayi yönünden gelişmiş birçok ülkede din görevlileri boş zamanlarında insanların sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere katılımlarının günah olduğunu ve yalnızca çalışmanın kutsal olduğunu, oyun ve rekreasyonun günah olduğunu, pazar günleri spor yapılmamasını ve bireyin yalnızca çalışması gerektiğini insanlara benimsetmeye çalışmışlardır. Yalnızca asil ve soylular spor yapma, oyun ve rekreatif faaliyetlere katılma gibi faaliyetleri yapma hakkına sahiptirler^{43,44,45}.

Endüstri devrimi ile birlikte insanların yaşam tarzlarında değişimler olmaya başladı. 1700'lerin ortalarından 1800'lere kadar geçen süreçte makinelerin icadı ile çalışma yaşamının fabrikalara taşınmasına sebep olmuştur. Bu değişimin sonucu olarak köy ve kasabalardan şehirlere göç başladı. Şehirler her geçen gün kalabalıklaştı.

Endüstri devrimi ile birlikte hızlı teknolojik değişim, toplumsal kuruluşlarda, kültürel, sosyal yapıda ve değer sistemlerinde köklü değişimlere sebep olmuştur. Endüstri toplumlarında üretim ve tüketim sistemlerinde kullanılan araç, gereç ve hizmetlerin kalitesi hızlıca artmalara sebep olmuştur^{28,45,46}.

19. Yüzyılda diğer bir tanımla batı dünyasında büyük sosyal değişimlerin olduğu dönemdir. Demokratikleşme, bilimde gelişmeler ve endüstri devrimi ile insanların yaşam tarzında değişimler olmuştur. Serbest zaman aktivitelerinde yenilikler görülmeye başlanarak yalnızca işe hazırlanmak için dinlenme amacıyla serbest zaman kullanımı değişmeye başlayarak yeni anlam kazandığı dönem olmuştur. Avrupa'nın belli bölgelerinde ve Kuzey Amerika'da işverenler çalışanların sağlıkları ile ilgilenmeye başlamışlardır. Genel eğilim, zayıf ve hastalıklı işçilerin verimli olamayacağı doğrultusunda idi. Sağlıklı serbest zaman aktiviteleri ve yeni açık alanlar ihtiyacı ortaya çıktı. Fiziksel uygunluk yaklaşımı önem kazandı. Bu düşüncenin sonucu olarak kültürfizik hareketleri, cimdastik çalışmaları ve açık hava egzersizleri uygulanmaya başlandı⁴³.

Yalnızca çalışma dışı zamanlarında değişimler olmadı, çalışanları desteklemek amacıyla sendikaların kurulması ve çalışanlara yönelik işyeri koşullarını iyileştirme istemleri sonucunda rekreasyon ihtiyaçlarına yönelik çalışmalara başlanarak, bu sayede boş zaman kavramının anlamı olmaya başlanmıştır.

Bu değişimler sonucunda Serbest zamanlar içinde boş zaman kavramının oluşması ve rekreasyon faaliyetlerinin de başlangıç tarihi diyebiliriz⁴⁴.

20. yüzyıla gelindiğinde ise insanlar artık daha çok hareket eder oldular. Serbest zaman ve eğlence ve dinlence yaklaşımları değiştirdi. İş yerlerinde rekreasyon uygulamaları başladı bilinen ilk örneği ise Amerika Birleşik Devletleri'nin Rhode Island eyaleti Peacedale kentinde 1854 yılında bir tekstil firmasında yapılmaya başlandıdır. Firma bulunduğu yöreye bir kütüphane yaptırarak, çalışanlara ve aynı zamanda çevre halkının rekreasyon gereksinimine katkı sağlamıştır. Ayrıca 1900'lü yılların başında, özellikle Amerika Birleşik Devletleri'ndeki büyük endüstri kuruluşları arasında çalışanlar için rekreasyon programlarında sayısal artış görülmeye başlanıldığı dönemdir^{45,47}.

Sanayileşmenin ilk başlarında haftada 6 gün ve günde 10 saatlik çalışma şekli ile daha yaygın biçimde insanlar çalıştırılmışlardır. 1960'lardan itibaren ise de çoğu çalışma sistemi haftada 5 gün ve günde 8 saat biçiminde örgütlenmeye başlamıştır ve yaşadığımız dönemde de 5 gün 8 saat olarak devam etmektedir⁴⁸.

Çalışanların moral düzeylerini güçlendirmek, işe devamsızlıkları önlemek veya azaltmak, iş tatminini artırmak, üretim kalitesini ve verimini artırmak, işyerini cazip hale getirmek, işten ayrılımlarını minimum seviyeye indirmek, işyeri kazalarını en aza indirmek, işyeri tazminat taleplerini azaltmak, işyeri anlaşmazlıklarını uygun bir şekilde çözmek, sağlık harcamalarını minimum seviyeye indirmek, çalışanlara stres ile mücadele etmelerine yardımcı olmak çalışanlar arasındaki ilişkileri güçlendirmek işveren ile çalışanlar arasında uyum sağlamak, rekreasyon aktivitelerine çalışanların aile üyelerini de

dahil etmek ve işyerinin çevre halkı ile bütünleşmesini sağlama çalışmaları yapılmalıdır^{45,47}.

İş ortamındaki stresin artması, insanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını tehdit etmekte ve iş gücü kayıplarına neden olmaktadır. Rekreasyon programlarına katılan kişiler ile ilgili yapılan bir çalışmada, rekreasyon programlarına katılan kişilerin işlerinde daha iyi performans ve verim göstermekte ve işlerine daha çok katkıda bulundukları sonucu ortaya çıkmıştır. Böylece rekreasyon programları hem çalışanların yaptıkları işten memnun olmalarına, hem de iş üretimine miktar ve kalite olarak olumlu katkıda bulunmalarını sağlamaktadır⁴⁹.

Sanayi rekreasyonu, çalışanların çalışma dışı zamanlarını verimli olarak kullanımını amaçlayan ve işyeri ortamında ve iş dışında çalışanlara yönelik organize edilen programlardır. İş yerlerinde ve sanayi kuruluşlarında çalışanların boş zamanlarındaki gereksinimlerini karşılamaya yönelik aktiviteler olmalıdır⁵⁰.

Rekreasyon ve çalışma birbirleriyle zıt iki kavramdır biri yapılırken diğeri yapılamaz. Çalışma kavramı içinde rekreasyon, rekreasyon içinde ise çalışma aktiviteleri bulunmamaktadır. Ancak bazı durumlarda rekreasyon ve çalışma bir çok yönden birbirleriyle ilişkilidir ve birbirlerini etkilemektedir. Çalışma olmasa rekreatif faaliyetin anlamı olmaz, çalışmada verimin artması için ise rekreatif faaliyetlere ihtiyaç vardır. Çalışmalarda daha verimli ve başarılı olunmasına rekreatif faaliyetlerin olumlu katkısı vardır diyebiliriz².

Sanayide işten alınan verim en üst düzeye çıkarma, tüm toplumun ekonomik gelişimi için en önemli faktör olma özelliğini korurken, boş zamanlarında yapılan aktiviteler sayısal gelişimi ve niteliksel değişimi de beraberinde getirmiştir. Boş zamanlarında kişilerin aktivitelere katılımı

bireyi iş ve diğer kurumsal zorunluluklardan gelen yorgunluğunu azaltarak fiziki veya psikolojik gücünü tekrar kazandırarak bireyin gücünün ortaya çıkmasına olumlu katkı sağlamaktadır.

Yapılan bu aktiviteler bireyin enerjisini korumasını veya tekrar kazanmasının ve eğlence yoluyla sıkıntıdan kurtulmasını kişisel kaynaklarını mükemmelleştirip kendini geliştirmesine yardımcı olmaktadır⁵¹.

İş yerleri tarafından yapılan bazı yazılı ve görsel materyal yolu ile çalışanları bilgilendirme, eğitim seminerleri, egzersiz programlarına katılanları teşvik edici ödüllendirme, tıbbi kontrol ve sağlık testleri uygulamaları, özel gün partileri, piknik organizasyonları, eğlence ve gösteriler, yemekli toplantılar gibi özel hizmetlerde bulunulmalıdır. Bu tür yapılan organizasyonlar çalışanların ruhsal ve fiziksel gelişimlerinde olumlu değişiklikler meydana getirdiği yapılan çalışmalar sonucunda ortaya çıkmaktadır⁵².

Rekreasyon İşyerlerinde çalışanların sağlığı, iş tatmini ve iş verimine olumlu yönde katkı sağlaması yöneticiler ile çalışanlar arasında iletişimi güçlendirmesi ve farklı konumdaki çalışanlar arasında yardımlaşma ve uzlaşma sağlaması nedeniyle, rekreasyonun önemi her geçen gün artmaktadır⁴⁵.

Sanayi devriminden sonra ABD'deki büyük şirketler, çalışanlarının boş zamanlarını özgürce değerlendirerek onların daha verimli çalışabildiklerini fark etmiştir. Özellikle ofis ortamında çalışanların fiziksel özelliklerini geliştirmek ve ruh sağlığına katkı yapabilmek için sportif aktivitelerden yararlanmışlardır. Bowling, basketbol, voleybol ve beyzbol gibi takım sporları yaygın olarak kullanılmıştır⁵³.

Bu programlara katılan çalışanlar daha mutlu, daha yüksek performans gösterdikleri, kendini işlerine daha fazla verdikleri, daha hevesli ve gayretli oldukları gözlenmiştir.

Aynı zamanda iş yeri rekreasyonunun ağızdan ağıza yayılmasına katkıda bulunup katılmayanların da artmasını saęlarlar⁵⁴.

Günümüzde birçok büyük şirket, çalışanlarının boş zamanını değerlendirmek için rekreasyon etkinliklerine teşvik ederek sponsor olmalıdır. Bu noktada, boş zaman ve rekreasyon üzerine çalışan işletmeleri bu tür sponsorluklardan yararlanmalı ve rekreatif projelerini büyük şirketlere ürün olarak sunmalıdır. Bu sayede, boş zaman ve rekreasyon işletmelerinin en etkili ve verimli organizasyon tipi olan eğlence ve animasyon organizasyonlarından sonra ikinci büyük potansiyele sahip olan sanayide rekreasyonu organizasyonlarını ön plana çıkarabilir.

Çünkü sanayi rekreasyonu organizasyonlarında, tek bir organizasyon içerisinde çok büyük kitlelere ulaşabilme şansı oldukça yüksektir. Dolayısıyla, artan kitle sayısı, boş zaman ve rekreasyon işletmelerinin de kar oranlarını artıracaktır. Ancak, bu tür organizasyonların büyüklüğü, rekreasyonda proje yönetimini ön plana çıkarmaktadır. Yapılacak olan sanayi rekreasyonu organizasyonlarının bir proje dhilinde ve o iş yerine uygun aktiviteler sunulması ve uygulanması önem arz etmektedir⁵³.

Bu konuda ülkemizde sanayi rekreasyonu organizasyonları ne yazık ki kolay ulaşılabilir, kolay uygulanabilir ve kolay sonuç alınabilir bir özellik sergileyememiştir. Buna, boş zaman ve rekreasyon faaliyetleri yapan ticari işletmelerin sayısal azlığı, var olan boş zaman ve rekreasyon işletmelerinin organizasyon tipine az ilgi göstermesi, rekreatif sanayi organizasyonuna yönelik devlet desteğinin ve teşvikinin yetersizliği,

sanayiye oluşturan şirket sahiplerinin ve çalışanlarının konu ile ilgili bilgi yetersizliği ve farkında lığındaki eksiklikler sebep olarak gsterilebilir⁵⁴.

Sanayide alışanlar üzerine yapılan çalışmamız çerçevesinde 1938 yılında çıkarılan 3530 ve 1986 yılında yürürlüğe giren 3289 sayılı yasaların zorunlu gördüğü 500 ve üstü çalışanı bulunan işyerlerinde spor ve rekreasyon tesisleri inşa etme ve rekreasyon uzmanı bulundurma zorunluluğu vardır. Gaziantep Türkiye’de sanayi konusunda önemli konuma sahip büyük illerimizden biridir. Yaptığımız alışma çerçevesinde Gaziantep’te bir fabrikada yüzme havuzunun olduğu ve maliyetinden dolayı kapalı olduğu, bir fabrikanın amatör futbol takımı olduğu ve bir fabrika ise çalışanlarına zaman zaman paintball turnuvaları düzenlemeye çalıştıkları görülmüştür. Sanayi şehri olan Gaziantep’te rekreatif faaliyetler bazında yapılanlar bir elin parmaklarını gememektedir⁴⁵.

Gaziantep’e baktığımızda dev bir sanayiye sahip ve son yıllarda ihracat rekorları kıran bir şehrimizdir. Yalnızca organize sanayi bölgesi altı milyar dolara ulaşan ihracatı (2012 yılı) ile 100 bine yakın işçi istihdam edilmektedir. Her geçen gün büyüyen sanayi içerisinde çalışanlarına yönelik rekreatif faaliyetlerin doğru orantılı olarak gelişmediği gözlenmektedir. Bunun sebepleri yönetici kesimin bundan haberdar olmaması veya rekreatif faaliyetlerin iş yerine katkı sağlamayacak hatta zarar verecek düşüncesi olabilir.

Diğer bir sebep ise yasalarda var olan 500 ve üstü işçi çalıştıran fabrikaların zorunlu spor ve rekreasyon tesisi yasası cezai yaptırımının etkili olmaması spor ve rekreasyon tesisi yapılmasını engellemekte olabilir. Yasaya göre 500 işçi ve üzeri çalıştıran iş yerleri spor ve rekreasyon tesisi yapmadıkları zaman o tarihte yürürlükte bulunan brüt asgari ücretin üçte biri tutarındaki bir cezayı en geç bir ay içinde

ödemek zorundadırlar. Bu süre içinde ödenmeyen cezalar, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre takip ve tahsil olunur.

Tahsil olunan bu paralar her ay veya üç ayda bir Türk Sporunu Teşvik Fonuna intikal ettirilir, ibaresi bulunmasına karşın cezai işlemlerinin uygulanmaması veya ertelenmesi büyük işletmelerde spor ve rekreasyon tesislerinin yapılmamasına sebep olan diğer bir etken olabilir.

2.4.Örgütsel bağlılık

2.4.1.Örgütsel bağlılığın tanımı

Literatüre bakıldığında Örgütsel bağlılık kavramının kesin net bir tanımının olmadığı görülmektedir. Günümüzde örgütsel bağlılık kavramı, gerek akademisyenler gerekse uygulayıcılar tarafından ilgiyle karşılanmasına rağmen net bir tanımı yapılamamıştır. Örgütsel bağlılık kavramını açıklamak için öncelikle iş gören kavramı açıklanmalıdır. Genel olarak üzerinde fikir birliği sağlanan tanım şöyledir; iş gören, ne olursa olsun örgütte kalan, işine düzenli devam eden, tam bir iş gününü ve daha fazlasını kullanan, örgütün yatırımlarını koruyan ve örgütün amaç, hedef ve vizyonunu paylaşandır¹⁰.

Bağlılık kavramının tarihsel gelişimine kısaca bakıldığında Fransızca ve Latince kelimelerden gelmektedir. Bağlılık kanuna saygıyı öncelikle anlatırken, çeşitli devrelerde farklı anlamlarda kullanılmış, bu farklı kullanımıyla da çoğu kez de sadakat kavramı ile karıştırılmıştır⁵⁵.

Bir kavram ve bir anlayış olarak bağlılık duygusunda toplum duygusunun bulunduğu hemen her yerde söz etmek mümkündür. Bağlılık toplumsal içgüdü'nün duygusal bir anlatım biçimi şeklinde genel olarak ifade edilebilmektedir. Başka bir şekilde tanımlamak gerekirse bağlılık, en yüksek derecede bir duygu olarak, başkalarına ya da bir düşünceye,

kendimizden daha büyük bir şeye bağlılığı, bir örgütte veya işyerinde yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülük olarak ifade edilebilir⁵⁶.

Örgütsel bağlılık kavramı, modern yönetim kavramları arasında en fazla ilgi toplayan kavramları arasında en önemlilerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İş görenlerin işle ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık, özellikle son 50 yılda üzerinde fazlaca durulan bir konu olmasına rağmen, henüz bu kavramın tanımı üzerinde fikir birliğine tam olarak varıldığı söylememiz mümkün değildir⁵⁷.

Örgütsel bağlılık, belirli bir örgütün üyesi olarak kalmaya yönelik güçlü bir istek ve arzu, örgüt adına yüksek düzeyli çaba gösterme isteği ve örgütün değerlerine ve hedeflerine inanılması, benimsenmesi ve onunla bütünleşmesi biçiminde tanımlanmaktadır⁵⁸.

Örgütsel bağlılık işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dâhil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını da ifade eder. Örgüt, yaşamını devam ettirmek için iş görenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır. Bunu yaparken ücret arttırma, iş terfi ve yükselme olanağı sağlama, işle ilgili özendiriciler ve teşvik edicileri sunma gibi yollar uygular⁵⁹.

Örgütsel bağlılık; kişinin örgütü benimsemesi, bu örgüte kendi çapında göreceli bir katkı, güç verme, destek sağlama istekliliği ve örgütle özdeşleşme duygusu olarak tanımlanmaktadır⁶⁰.

Her geçen gün dünyanın giderek küçüldüğü, rekabetin hızla kızıştığı piyasa koşullarında, işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve güçlenebilmeleri, ancak diğer kaynaklardan farklı ve yaratıcı karaktere sahip insan kaynağını etkin kullanabilmeleriyle mümkün olabilmektedir. Bu

durum işletmelerde başarılı iş görenlerin, örgütte kalmaya devam etmesini sağlamakla yön bulmakta, son yıllarda gittikçe önem kazanan örgütsel bağlılık konusunu önem arz etmektedir.

İş görenlerin yetenek ve becerilerini geliştirerek, örgütsel bağlılıklarını arttırmak, işletmelerin önemli amaçları arasında yer almaktadır. Örgütsel bağlılık kavramı kökünü sadakat anlayışından almaktadır. Sadakat ise görev ve sorumluluk duygusuna dayanan, bir örgütle özdeşleşme ve duygusal sorumluluk duyma anlamını taşımaktadır⁶¹.

Örgütsel bağlılık, kişilerin örgütlerine gösterdikleri pasif bir sadakatten daha ileri bir olgudur. Örgütsel bağlılık daha çok kişilerin örgütlerinin başarılı olması ve hedeflerine ulaşmasına yardımcı olabilmek için bir şeyler yapma isteğini ortaya koydukları daha aktif bir ilişkidir⁶².

Örgütsel bağlılık kişilerin örgütlerine duydukları psikolojik bağlılıktır. Bu görüş açısına göre örgütsel bağlılık, kişilerin örgütlerinin özelliklerini içselleştirme, örgütsel bakış açısına uyum gösterme derecesidir⁶³.

Yapılan tüm tanımlar incelendiğinde hepsinin iş görenin örgüte olan bağlılığını maddi ve manevi nedenlere dayandığı konusunda birleştiği görülmektedir. İş görenlerin örgüte bağlılığını sağlayabilecek faktörleri kısaca sıralayacak olursak:

1. Değişik insanlarla tanışıp, etkileşime girebilme fırsatı.
2. Önemli ve zorlayıcı bir işte olmanın yaratacağı psikolojik doyum.
3. Yeni yetenekler geliştirebilme fırsatı.
4. İnsan olarak gelişebilme fırsatı.
5. Gelecek (emeklilik) ve sağlık güvencesi gibi⁶⁴.

Bu konuyla ilgili yapılan çalışmaların sonucuna bakılarak bir zet yapmak gerekirse, örgütlerine bağlı olan iřėörenlerin morallerinin ve performanslarının daha yüksek olduğu gözlenmektedir.

Ayrıca rgtsel bağlılıkları az olan iřėörenlerin daha fazla devamsızlık yaptıkları ve bunun devam etmesinin sonucu olarak da iřėc devir oranının yükseldiği tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık konusunda literatürde çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın üzerinde bu denli araştırma yapılan bir konu olmasının sebebi; çalışanlar, örgüt ve toplumsal açıdan sonuçlarının dikkate değer olmasından kaynaklanmaktadır⁶⁵.

2.4.2. Örgütsel bağlılığın önemi

Örgütler için kaynakların etkin ve verimli kullanımı günümüzde önemli konuların başında gelmektedir. Bu yüzden örgütler, genellikle çalışan devir oranından kaynaklanan yüksek maliyeti daha aşağı çekmek ve sürekliliği sağlamak için çalışanların bağlılığını artırmaya çalışmaktadırlar. Örgütler için, örgütüne bağlı çalışanların daha çok verimli çalışacağı ve örgütsel amaçların başarılması için daha fazla kendilerinden fedakrlık yapacaklarına inanılmaktadır¹⁰.

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışan, örgütte kalmaya devam etmekte, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için normalden daha fazla çaba harcamakta ve ayrılmayı hiç bir zaman dřnmemektedir¹⁰¹. Diğer taraftan düşük örgütsel bağlılığın, işe geç kalma, devamsızlık, düşük performans ve hatta işten ayrılma gibi bireysel ve örgütsel olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Çalışanların bağlılığı, örgütsel başarıya ulaşmada çok önemli bir unsur olarak görülmektedir, bu açıklamalara bakıldığında örgütsel bağlık örgütler için önemli etkenlerin başında gelmektedir⁶⁶.

iş görenlerin, organizasyonlarda fark yaratan bir faktör olduğunun anlaşılmasıyla birlikte örgütsel bağlılık kavramının gittikçe

önemi artmakta ve iş görenlerin örgütsel bağlılığını arttırmak için organizasyonların en önemli hedefleri arasında yerini almaktadır.

Çünkü örgütsel bağlılığı yüksek iş görenler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütteki maliyetini azaltarak, karlılık oranını artırmalar sağlamaktadır⁶⁷.

Çalışanların bağlılığı, örgütsel başarıya ulaşmada en önemli faktör olarak görülmektedir. Her örgüt kendi üyelerinin örgütsel bağlılığını arttırmak için çalışmaktadır. Çünkü örgütsel bağlılık çalışanları problem üreten değil, problem çözen insanlar haline dönüştürür. Örgütler eğer refah içerisinde olmak veya varlıklarını devam ettirmek ve gelişim sağlamak ve büyümek istiyorlarsa mutlaka üyelerinin bağlılıklarını artırmak için çalışmalıdırlar⁵⁷.

Örgüt, yaşamını devam ettirmek için işgörenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışmalıdırlar. Bunu yapmak için ise ücret arttırma, yükselme olanağı sağlama, özendiriciler sunma gibi iş görenin örgüte bağlılığını sağlamaya yollarına seçmelidirler⁵⁹.

Büyük örgütler bütün dünya ekonomisinde başarıyla rekabet edebilmek için olumlu bir sisteme sokmak zorunda oldukları pek çok karışık problemle karşı karşıya bulunmaktadırlar. Bu olaydan dolayı örgütler sürekli olarak maliyetleri düşürerek performanslarını arttırmalı, süreç ve ürünleri iyileştirmeli, kalite ve verimliliği arttırmalıdır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık işletmeler için daha fazla önem arz etmektedir⁵⁷.

2.4.3. Örgütsel bağlılığın benzer kavramlarla ilişkisi

Örgütsel bağlılık kavramı bazı kavramlarla karıştırılmakta, hatta çoğu zaman birbirinin yerine kullanılmaktadır bu kavramlar ise, mesleğe bağlılık, iş arkadaşlarına bağlılık, işe bağlılık, itaat ve sadakat kavramları gibi.

Bu söz konusu kavramlar örgütsel bağlılık ile önemli benzerlikler göstermekte, fakat içerik ve kapsam açısından farklılıklar taşımaktadır. Bu kavramları kısaca şu şekilde tanımlayabiliriz.

Mesleğe Bağlılık: Mesleğe bağlılık, kişinin, belirli bir dalda beceri ve uzmanlığa sahip olması sonucunda yaşamında mesleğinin nasıl bir önem taşıdığını anlamasıyla alakalıdır⁶⁸.

Mesleğe bağlılık, iş veya örgüte karşı hissedilen duygulardan çok daha sağlam bir özellikte bir bağlılık göstermektedir. Mesleğe bağlılık ile örgütsel bağlılığın karşılaştırılması bağlamında, genellikle bu iki kavramın birbirinin karşıtı olduğu görüşü hâkimdir bunun sebebi, mesleğe bağlılığın daha çok çalışana yönelik, örgütsel bağlılığın ise, örgüte yönelik niteliklerinin olmasıyla alakalıdır. Mesleğe bağlılık, çalışanın bizzat kendi memnuniyetini daha yoğun bir şekilde içeren bir kavram olduğundan, bu tür bağlılığa yönelik ayrıcalıklı davranışlar sergilenmesi doğaldır^{66,69}.

Mesleğe bağlılık bireyin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin hayatındaki önemini anlaması ile ilgilidir. Daha açık bir ifadeyle mesleğe bağlılık, bireyin belli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak amacıyla yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu farkında olmasıyla ilgilidir diyebiliriz⁷⁰.

Örgütsel bağlılık, mesleki bağlılığı açıklayan temel bir bireysel değişken olmalıdır. Örgüte daha fazla bağlı olan ve iş tatmini

yüksek olan işgörenler mesleklerine de daha fazla bağlı olabileceklerdir. Bu durumda olan işgörenlerin mesleki hedeflerini gerçekleştirmesini sağlayan bir örgütte daha yüksek düzeyde mesleki bağlılıkla ortaya çıkabilmektedir^{71,72}.

Örgütsel bağlılık işgörenlerin örgütteki diğer grup üyeleriyle değil, kendi grup üyeleriyle iletişim kurmayı tercih ettiklerini göstermektedir. İş arkadaşlarına duyulan bağlılık, işgörenlerin işe ilişkin her türlü güçlüğü yenmelerine daha fazla yardımcı olmaktadır. Bu bilince sahip işgörenler birbirlerine daha fazla yaklaşıp, dayanışma duygusunun gelişmesine ve korunmasına hizmet etmektedirler. Bu nedenle arkadaş bağlılığının, iş görenleri daha güçlü mesleki ve örgütsel bağlılığa götüreceği düşüncesi oluşmasını sağlamaktadır^{73,74}.

Yapılan tanımlar doğrultusunda örgütler işgörenlerin mesleki faaliyetlerini ödüllendirmek ve kendi alanlarındaki gelişmeleri takip etmelerine zemin hazırlamak suretiyle mesleki beklentiler ile örgütsel amaçları aynı çizgiye çekmenin yollarını bulmalıdırlar. Bu yolla mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın eş zamanlı olarak hissedilmesi sağlanmış olacaktır, bunun sonucu olarak işgörenin işyerine bağlılığı artacaktır⁷⁵.

İş Arkadaşlarına Bağlılık: İş arkadaşlarına bağlılık, bireyin örgütteki diğer çalışanlarla özdeşleşmesi ve onlara bağlılık duygusu hissetmesidir. Kişi, örgütte çalışmaya başladığı ilk zamanlardan itibaren eski çalışanlar, ona bir çeşit kılavuzluk yaparak, bireyin ihtiyaçlarını gidererek ve onun örgüte ilişkin tutumunda kalıcı etkiler meydana getirmesi iş arkadaşlarına bağlılığı sağlar^{57,76}.

İşe bağlılık: İşle ilgili konuların iş görenin yaşamında önemli bir yer tutması, iş dışı yaşamında da düşünce ve duygularının daha çok işle ilgili olmasıdır. İş ile iç içe yaşaması, kişinin iş için harcadığı mesai

dilimini bilinçli olarak daha uzun süre tutması yani gerektiğinden fazla çalışması işe bağlılığın en önemli göstergesidir⁷⁷.

İşe bağlılık kişinin psikolojik olarak kendisini işiyle özdeşleştirme derecesidir. İşe bağlılık gösteren kişilerin, işe etkin bir biçimde katılma, işini yaşamının merkezi olarak görme ve kendisine olan öz saygısının temeli olarak algılama ve kendisini iş performansı ile tanımlaması gibi davranışlar ve özellikler göstereceklerini savunmaktadır. İşe bağlılık, çalışanın işine olan bağlılığını ya da işinden uzaklaşmasını gösterir, işe bağlılık, personelin davranışları ve iş tatmin düzeyini etkileyebilmektedir, işe bağlılık yanlış anlaşılmalıdır çünkü işe bağlılık performans ve iş tatmini kavramı anlamını taşımamaktadır⁵⁷.

Örgüte Sadakat: Görev ve sorumluluk duygusuna dayanan, bir örgütle özdeşleşme ve duygusal sorumluluk duyma anlamını taşımaktadır. Sadakat, işgörenin değer ve beklentileri ile örgütte kalma ya da ayrılma kararları arasındaki ilişkide önemli bir yer teşkil eder. Buna göre sadakat, örgütten ayrılma ile azalma gösterirken, olumlu ve ödüllendirici bir ortamda artma göstermektedir. Örgütte kalma eğilimi ise duygusal bir yakınlık ve işgörenin örgütün bir üyesi olarak kalma niyeti olarak ortaya çıkar⁷⁸.

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakat kavramlarının her ikisi de örgüt üyeliğinin uzun süre devam ettirilmesi ile ilgili kavramlar olup, fakat iki kavram dayanak noktaları bakımından birbirinden farklıdır. Çünkü örgütsel sadakat kültürel değerlere, örgütsel bağlılık ise, işe ve başarıya dayalı olmasından kaynaklıdır⁷⁹.

İtaat, kaynağını birey kendi istek ve düşüncesi dışından alan bir görev duygusudur ve tartışılmaz bir otorite tarafından verilen tek taraflı emre dayalıdır. Bireyler genellikle verilen emirlere uymama sonucu

karşılaşacakları yaptırımlardan çekindikleri için itaat etmek zorundadır. Buna karşın örgütsel bağlılık, dış kaynaklı değil, içsel bir görev duygusudur.

Bağlılığın kaynağı otorite tarafından verilen emirler değil, bireyin inanç, değer ve yargılarıdır. Bağlılık içsel bir olgu olduğu için dışarıdan gelen emirlerle tek taraflı emirler değildir⁸⁰.

2.4.4. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan bütün tanımlar, bağlılığın ya tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığı fikrinde birleşmektedir. Diğer bir ifadeyle işgörenler tutumsal veya davranışsal bir sebep geliştirerek örgüt üyeliğini devam ettirmektedirler. Bu nedenle bağlılık; tutumsal, çoklu ve davranışsal bağlılık olmak üzere üç ana başlık altında incelenmeye çalışılacaktır⁷⁵.

2.4.4.1. Tutumsal bağlılık

Tutum kişiyi belirli bir davranışa yönlendiren eğilimi ifade eder. Tutumlar, insanlara, nesnelere, olaylara ya da faaliyetlere yönelik kişilerin eğilimleridir⁸¹.

Bireyin örgütle özdeşleşmesi ya da örgütün amaçları ile kişisel amaçların zamanla aynı doğrultuya yönelip bütünleşmeleri halinde ortaya çıkması anlamındadır⁸².

Tutumsal bağlılık çalışanların örgütleriyle olan ilişkilerine odaklı olmasıdır. Bu bağlılık türünde çalışanın kendi değer ve hedeflerinin, örgütün değer ve hedefleriyle uyum göstermesi anlamındadır⁸³. Bu konuda yapılan bazı görüşlere bakacak olursak.

a. Allen ve Meyer' in Sınıflandırması

Allen ve Meyer 1980 yılından itibaren yaptıkları araştırmalarıyla örgütsel bağlılık kaynaklarına büyük katkılar sağlamışlardır. Örgüte bağlılığın çeşitli biçimlerde gerçekleşebileceğini ileri sürerek başta sadece tek bir boyutu incelemişlerdir.

1984'de organizasyon bağlılığını duygusal ve devam bağlılığı olarak ikiye ayıran, Meyer ve Allen 1990'daki çalışmalarında 3'lü modeli geliştirerek örgütsel bağlılığı, üç ana ögeye dayanarak sınıflandırma yapmışlardır. Bu ögeler; duygusal (örgüte, geliştirilen duygusal bağlılık), normatif (örgütte kalma zorunluluğu) ve devam bağlılığı (örgütten ayrılmanın algılanan sonuçları) olarak sınıflandırma yapmışlardır^{10,84}.

Bireyin örgüte katılması, örgüte karşı duygusal ilgisini ortaya koyması, örgütle arasında duygusal bir bağ hissetmesi ve örgütle özdeşleşmesidir. Çalışanların örgütlerinin değer ve amaçlarını benimsedikleri ölçüde bağlılık hissettikleri söylenebilir. Duygusal ve hissi bağlılık, çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesi ile örgüt yararına olağanüstü çabalarını kapsamaktadır. Bu bağlılık boyutunda bireyin, örgütte kalma isteği duygusaldır. Birey örgütle özdeşleştiği için, örgütün bir üyesi olmaktan dolayı mutlu olur. Bu tür bağlılığı güçlü olan birey örgütte kalmayı ve çalışmayı içten gelen bir hisle kabul eder ve örgütün menfaatlerini kendi menfaati gibi görerek hareket eder^{10,85,86}.

a-Duygusal bağlılık: En sık rastlanan bağlılık türüdür. Bu bağlılık derecesi güçlü olan bireyler örgütün amaçlarını ve değerlerini benimseyerek, örgütün faydası için beklenenden daha fazla çaba sarf eder ve üyeliklerini devam ettirirler. Bu yönüyle duygusal bağlılık örgütler tarafından en fazla arzulanan bağlılık türünü oluşturur⁸⁷.

b-Devam Bağlılığı: Bu bağlılığa göre ise işgörenin bir örgütteki yatırımları, örneğin kıdemi ve yararlanmaları, oradan ayrılmanın

maliyetini çok yüksek tutuyorsa, yeni iş bulma olasılığı düşük ise işgörenler o örgütten ayrılmak istemez ve iş yerine bağlanır. Bu yaklaşım maliyete göre daha fazla ödül görmek, daha fazla örgütsel bağlılık anlamını taşır^{57,88,89}.

c- Normatif (Zorunlu) Bağlılık: Bireyin örgütte kalmasının ahlaki açıdan doğru olduğunu düşünmesi, güçlü bir kişisel bağlılık ile örgütüne bağlı olması ve bu nedenle örgütte kalmasını ifade eder. Normatif bağlılığa etki eden faktörler ise çalışanın karakteri, sosyal sınıfı, statü, görev algısı, sorumluluk duygusu gibi unsurlar etkilidir⁹⁰.

Kısaca özetlemek gerekirse üç bağlılığın ortak noktası, çalışanları örgütten ayrılmayı engelleyen bir bağın olmasıdır. Bu üç bağlılık duygusal bağlılıkta örgütte kalma güdüsü isteğe, rasyonel bağlılıkta gereksinime ve normatif bağlılıkta ise yükümlülüğe dayanmaktadır⁹¹.

Bu üç bağlılık, örgütsel bağlılığın türleri değil, ancak farklı öğeleridir. Bireyler üç ayrı bağlılığı farklı düzeylerde hissedebilirler^{124,127}. Kaynaklarda örgütsel bağlılığın, değişik unsurlarla olumlu ya da olumsuz ilişkisi olup olmadığı araştırılmış ve sonuçta, örgütsel bağlılık boyutlarının, çalışanlarda öncelikle yüksek duygusal bağlılık, sonra normatif bağlılık ve en sonda devam bağlılığının olması gerektiği kanısına varılmıştır^{89,92}.

b. Kanter'in Sınıflandırması

Kanter'e (1968) göre bağlılık sınıflandırması, bireylerin sosyal sistemlere girme istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleridir. Kanter örgütsel bağlılığı, bireylerin farklı davranışsal ihtiyaçlardan etkilenmesine göre sınıflandırma yapmıştır bunlar ise 1.devam (continuance) bağlılığı, 2.birbirini tutma veya

kenetlenme (cohesion) bağıllığı, 3. kontrol (control) bağıllığı, olarak sınıflandırma yapmıştır⁹³.

1. Devam Bağıllığı: Kişi kendisi için kârlı olan şeylerin örgütteki üyeliğini sürdürmesine bağlı olduğunu ve örgütteki pozisyonu ile sağlanabileceğini fark ederek, örgütteki rolüne bağlanmakta ve rolüne olumlu bir bilişsel değer atfederek duygusal veya normatif değerlendirme yoluna gitmemektedir. Diğer bir deyişle bu bağıllık türü özveri ve yatırım olmak üzere iki ögeden oluşmaktadır. işgörenler organizasyona özveriyle bağlanmakta, organizasyondan ayrılmak maliyetli olmaktadır ve bu nedenle örgüte olan bağıllığını devam ettirme yolunu seçer⁹⁴.

2. Birbirini Tutma veya Kenetlenme Bağıllığı: Bu bağıllığın yüksek olduğu örgütlerde, dışarıdan gelebilecek tehdit ve tehlikelere karşı üyelerin kendilerini savunma gücü daha yüksek olmaktadır¹⁸.

Organizasyondaki sosyal ilişkilere bağlanmayı ifade etmektedir işgörenin kendisini organizasyona ait hissetmesi, organizasyonda yaratılan biz duygusu, işgören'de organizasyona karşı duygusal açıdan bağıllık yaratmaktadır. Örgütler üyelerinin psikolojik bağıllıklarını ve kenetlenmelerini gerçekleştirmek amacıyla işgörelere eşit davranılması, işgören uyumunun sağlanması yeni üyelerin herkese duyurulması, üniforma ve rozet gibi sembol kullanımı, kuruluş kutlamaları gibi yöntemler kullanılabilir⁹⁴.

3. Kontrol Bağıllığı: İşgörelerin örgütteki faaliyetlerinde örgüt normlarına ve değerlerine uygun davranışlarda bulunmaları aracılığı ile ve örgüt normları ve değerlerini temsil ettiklerine inandıkları zaman gerçekleşmektedir. Diğer bir tanımla üst yönetimin emir ve kuralları benimsendiğinde ortaya çıkmakta ve bu yapı, işgörelinin değerleriyle örtüştüğü sürece örgütsel bağıllık devamlılığı olarak sonuçlanmaktadır⁹³.

Sonuç olarak Kanter'e göre bu üç bağıllık sekli birbirleriyle ilişki içindedirler. Üçü de kişinin örgüte olan bağlarını güçlendirerek kişi üzerinde ortak bir etki yaratıp birbirlerini bütünleştirmektedir. Dolayısıyla bu bağıllık şekillerinin yüksek olduğu örgütlerde de daha başarılı ve verimli bir şekilde devamlılığını sürdürmektedir⁹⁴.

c. Penley ve Gould un sınıflandırması

Etzioni'nin örgüte katılım modeline dayanarak sınıflama yapmışlar ve örgütlerde bulunan uyum sistemlerini ve kişilerin bu sistemlere yönelme şekillerini incelemişlerdir. Penley ve Gould da bağıllığı veya sınıflandırması ise 1.moral bağıllık, 2.hesapçı bağıllık ve 3.yabancılaştırıcı bağıllık olmak üzere üç gruba ayırmakta ancak Etzioni'nin tersine, örgütlerde birden fazla uyum sisteminin ve katılım seklinin bir arada bulunabileceğini savunmuşlardır⁹⁵.

1. Moral Bağıllığı: İş ile aşırı bağıllık ve üyeliğin sürdürülmesi ile ilgili olduğu için, eve iş götürme şeklindeki davranıştır.

2. Hesapçı Bağıllık: Birey, örgütte çıkarıcı bir tutuma sahiptir ve yaptığı katkının karşılığını aldığı örgüte karşı bağıllık duyar. Bu bağıllık, kendini sunma, sevdirmeye, daha fazla sorumluluk alır gibi davranış gösterme şeklindedir. Hesapçı bağıllıkta kişi, çabalarının karşılığında ödülleri örgütten alamadığı takdirde örgütten ayrılma yolunu seçer.

3. Yabancılaştırıcı Bağıllık: Bu yaklaşım duygusal temele dayanan bağıllıktır. Bireyin örgüt ve çevresi üzerinde herhangi bir kontrolünün ve birey için alternatif bir başka örgütün bulunmaması, bireyin örgüte karşı olumsuz bir hisse yönelmesine neden olur ve bireyin örgüte karşı hissettiği olumsuz yönelme, yabancılaştırıcı bağıllık olarak açıklanmaktadır. Bireyin kendi kariyeri ve geleceği üzerinde kontrolü

olmadığı fikri ile hareket etmesini sağlar. Kısaca yabancılaştırıcı bağlılıkta alternatif olanaklarının olmadığı veya maddi kayıp yaşayacağı düşüncesiyle örgütte kalmaya sürdürür.

d. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman'a göre örgütsel bağlılık, kişinin örgüte psikolojik bağlılığı olarak tanımlanır, bu bağlılığı ise:

1.Uyum (Compliance) davranışı, 2.Özdeşleşme (identification) davranışı ve 3.İçselleştirme (internalisation) davranışı olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır⁶³.

1.Uyum Bağlılığı: Örgütsel bağlılığın uyum boyutunda belirli ödüllere kavuşmaktır. Örgütsel bağlılığın ilk aşaması olan uyum boyutunda ise birey, tutum ve davranışlarını belirli ödülleri elde etmek için örgütün isteklerine göre uygun hale getirilmesidir. Bireyler, tutum ve davranışlarındaki değişiklikleri belirli ödülleri kazanmak veya cezalardan kurtulmak için yapmaya çalışmasına uyum bağlılığı denir^{63,67,89,96,97}.

2.Özdeşleşme Bağlılığı: Örgütsel bağlılığın ikinci aşaması olan özdeşleşme boyutunda, birey, tutumlarını örgütün amaç, hedef ve değerleri ile özdeşleştirmektedir. Psikolojik bağlılığın oluşmasında önemli bir süreç olan özdeşleşme aşamasında birey, grubun amaç ve değerlerini kabul eder, gruba ait olmaktan gurur duyar ve örgüt amaçlarıyla kendi düşünce ve duygusuyla bütünleştirir^{15,63,89,97,98}.

3.İçselleştirme Bağlılığı: Bireyin tutum ve davranışlarının örgütün ve örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu hale gelmesiyle oluşur. Örgütsel bağlılığın üçüncü aşaması olan içselleştirme boyutunda, birey, örgütteki diğer insanların değer sistemleriyle uyum sağladığında, içselleştirme boyutuna dönük tutum ve davranışlar sergilemektedir. Örgütün başarıya ulaşabilmesi, örgüt yararının

gözetilmesi açısından, bireylerin, uyum boyutundaki bağlılıktan daha çok, örgüte, özdeşleşme ve içselleştirme boyutunda bağlılık göstermesi gerektiğini öne çıkarmaktadır^{63,97}.

e. Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni'ni işgörenlerin örgüte katılımlarını:1.Ahlaki (moral) katılım, 2.Hesapsal (calculative) katılım ve 3.Yabancılaşmış (alienative) katılım olarak üç normda sınıflandırılmaktadır^{89,98,99}.

1.Ahlaki (moral) Katılım: Örgütsel amaç, değer ve normların benimsenip örgüte yönelik pozitif ve yoğun bir yönelişi ifade eder^{98,99}.

2.Hesapsal (calculative) Katılım: Örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisi temel oluşturmaktadır. Üyeler, örgütlerine katkıları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadırlar¹¹⁹. Bu bağlılık türünün diğer bir tanım yapılacak olursa karşılıklı bağlılık ilkesine dayanmaktadır.

Hesapçı bağlılık geliştiren kişiler, örgütlerine yaptıkları katkıların ve örgütlerinden aldıkları ödüllerin her iki taraf için de faydalı ve adil olduğunu düşüncesiyle hareket etmesini sağlar¹⁰⁰.

3.Yabancılaşmış (alienative) Katılım: Örgütle özdeşleşme oluşmazsa ve örgütsel güç ilişkileri birey davranışlarını ciddi şekilde sınırlarsa duygusal olarak örgütten kopma ve örgütle duygusal ilişkilerini kesme tutumu olarak ortaya çıkar^{89,98}.

Bireylerin davranışlarının sınırlandırıldığı durumlarda oluşan ve örgüte doğru olumsuz bir yönelimi ifade etmektedir. Birey, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta fakat üyeliğini devam ettirmektedir. Ahlâki açıdan yakınlaşma, hesapçı bağlılıkta, örgütle daha az yoğun bir ilişki söz konusu iken yabancılaştırıcı bağlılıkla, bireysel davranışın

sınırlandırılması sonucu örgüte karşı oluşan olumsuz tutum sergilemelerine neden olur⁸².

2.4.4.2. Çoklu bağlılık yaklaşımı

Çoklu bağlılık yaklaşımında örgütsel bağlılığı, örgütü oluşmasında çeşitli iç ve dış unsurlar oluşturmaktadır. Örgüt yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına, referans gruplarına ve örgüt dış çevresini oluşturan kişilere kadar farklı bağlılıklar meydana getirmektedir^{73,82}.

Örgüt içinde bulunan farklı unsurların, farklı düşüncelerde ve farklı düzeylerde bağlılık yaratacağını ileri sürerek tutumsal ve davranışsal bağlılıktan ayrılmaktadır. Bu farklılıklar ise değer odağı, meslek odağı, iş odağı, örgütsel odak ve sendikal odak olmak üzere beş farklı bağlılık odağı oluşmaktadır. Çoklu bağlılık yaklaşımı işgörenin, örgütlerine, mesleklerine, müşterilerine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına karşı farklı bağlılık göstermektedirler¹⁰¹.

Yapılan tüm sınıflandırmalar, örgütsel bağlılığı etkileyen eldeki veriler işgörenlerin davranışlarına, tutumlarına ve organizasyon el değişkenlere bağlı olarak farklılık gösterecektir. Bu nedenle organizasyondaki örgütsel bağlılık arttırılmaya çalışılırken bu durum göz önünde tutularak, örgütsel bağlılığı geliştirici uygulamalarda göz önünde bulundurulmalıdır¹⁰².

2.4.4.3. Davranışsal bağlılık

İşgörenlerin geçmiş deneyimleri ve örgüte uyum sağlama durumlarına göre örgütlerine bağlı hale gelme süreci ile ilgilidir. Davranışsal bağlılık, işgörenlerin belli bir örgütte çok uzun süre kalmaları sorunu ve bu sorunla nasıl başa çıktıklarıyla ilgili bir bağlılık yaklaşımıdır. Davranışsal bağlılık gösteren işgörenler, örgütün kendisinden çok, yaptıkları belli bir faaliyete bağlanmaktadır¹⁰³.

İş göreninin harcadığı emek, zaman ve çabası ile sahip olduğu statü ve maaşı örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceğini düşünmesi yüzünden örgüte bağlılığını devam ettirmesidir. Yan faydalar olarak ifade edilen, bireyin sosyal bir örgüte katılmasının sonucu elde edeceğini düşündüğü ekonomik ve sosyal faydalar, bireyin davranışlarını kısıtlayarak belirli sınırlar içerisinde hareket etmesini sağlar. Bunun nedeni, bireyin yeni yan faydalar elde etmek istemesi ve yan faydaları kaybetmemeye çabasıdır. Sosyal açıdan, tutarlı davranışların desteklenmesi tutarsız davranışların ise cezalandırılması nedeniyle birey tutarlı davranış sergilemeye çalışır. Bu nedenle birey sahip olduğu yan faydaları kaybetmemek için örgüt üyeliğini devam ettirme eğilimi sergiler¹⁰⁴.

Kısaca çalışan, çalıştığı örgütte zaman içerisinde yatırımlar yaparak örgüte bağlı hale gelmektedir.

Çalışan, böyle bir bağlılık boyutunda, yapmış olduğu yatırımların kaybedilmesinin kendisine pahalıya mal olacağından ve kaybetmemek için örgütte kalma eğilimini tercih eder¹⁰⁵.

a. Salancik'in Sınıflandırması

Salancik tarafından ortaya konan bu model, bağlılığın anlaşılması için davranışlara odaklanması ve davranışların anlaşılması gerektiğini belirtmektedir. Çünkü davranışlar kişilerin ne yaptığı ve gelecekte ne yapmak istediklerinin göstergeleridir¹⁰⁶.

Bu teoriye göre, bireyin tutumları ile davranışları arasında uyumsuzluk olduğu zaman birey, gerilim ve stres içine girecektir. Tutumlar ve davranışlar arasındaki uyum söz konusu olduğunda ise bu durum beraberinde örgüte bağlılığı getirecektir. Açık bir şekilde, kesin olarak ve bir kez gerçekleştirildikten sonra iptal edilemeyen ve geri dönülemeyen,

diğerleri önünde meydana gelen ve gönüllü olarak ortaya konulan davranışlar bağıllığı etkileyecektir⁵⁷.

İşgörenin örgütte bağlanmasının önemli nedenlerinden biride davranışa istekli olmaktır. Gönüllü yapılan davranış, baskı görmeden ve kişi özgür olduğu zaman ortaya çıkan davranıştır. Davranışın dışsal bir nedene dayandırılması işgörenin davranışı ve bu davranışların sonuçları hakkında sorumluluk taşıdığı duygusu doğurur. Sorumluluk sahibi işgörenler davranışlarını sürdürecektir ve davranışa daha iyi bağlanarak hareket edeceklerdir¹⁰⁷.

Kısacası baskı altında olmaksızın kişinin kendi isteği ve arzusuyla çalışma örgütte kalmak için sorumluluk alacak ve devam bağıllığını sürdürecektir. Ayrıca bu davranışı haklı çıkarmak için de örgütü daha fazla benimseyip sahiplenecektir. Bu tutumlara sahip işgörenler de örgüte sıkı sıkıya bağlanmasını sağlayacaktır.

b. Becker' in yan bahis sınıflandırması:

Becker örgütsel bağıllığın, işten ayrılma durumunda oluşabilecek maliyetler sebebiyle ortaya çıktığını belirtmiştir. Bu görüşe göre kişi, çalıştığı örgüte duygusal olarak bağıllık hissetmemekte, kaybedecekleri maliyetleri düşündüğü için bağlanmakta ve örgütte çalışmaya devamlılığını sürdürme yolunu seçecektir¹⁰⁸.

Becker'e göre yan bahislerin oluşma nedeni, kültürel beklentileri genelleme, kişisel olmayan bürokratik düzenlemeler, sosyal rollere kendini hazırlama, kendini ifade etme veya bir sosyal imaja erişme kaygısı, iş dışı kaygılar olarak ifade edilmektedir¹⁰⁹.

Becker'e, göre bireyin kendi davranışlarına olan bağıllığının, tutarlı davranışlarda bulunması ile ilişkili olduğunu kanısındadır. Kendi

içinde tutarlı davranışlar, belirli bir zaman içinde devam ede gelen ve değişik aktiviteleri içerseler bile, aynı gayeye hizmet ettiğine inancındadır. Birey bu davranışları, amaçlarına ulaşmada en ideal yol oldukları için tercih ettiğinden alternatif davranışlarda bulunmayı tercih etme eğiliminde bulunmamaktadır¹¹⁰.

2.4.5. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt amaçlarını benimsemesinde, kurumda kalma isteğini devam ettirmesinde, örgüt yönetimine ve faaliyetlerine katılmalarında, örgüt için yaratıcı ve yenilikçi bir tavır sergilemelerinde önemli rolü vardır. Bununla birlikte, günümüzde hızla değişen çevre koşulları, artan rekabet, sürekli farklılaşan bireysel ihtiyaçlar gibi nedenlerle çalışanları örgütte tutmak giderek zorlaşmaktadır. Bir çalışanın yetiştikten ve ortama uyum sağladıktan sonra işten ayrılması örgüte hayli yüksek maliyetler getirmektedir. Bundan başka, toplam istihdam içinde eğitilmiş ve uzman işgücü ihtiyacının artması ve bu nitelikli işgücü arzındaki yetersizlikler de konuyu daha önemli hale getirmiştir. Bu bağlamda, çalışanların örgütsel bağlılıklarının artırılması, onların örgüte bağlanmasını etkileyecek unsurların belirlenmesi ve bu konuda sistemli bir şekilde çalışma örgütleri için en önemli temel öğelerin başında gelmektedir¹¹¹.

İşgören, kendisi ve ailesi için başka bir örgütte daha iyi fırsatlara sahip olma olanağı bulmasına rağmen, hala çalıştığı örgütte kalmakta ısrar ediyorsa burada örgütsel bağlılık olduğu anlaşılabilir. Ancak, bir örgütte çalışma süresinin uzun süreli olması, örgütsel bağlılığı ifade edebilmek için her zaman geçerlidir diyemeyiz¹¹⁰.

Örgütsel bağlılığın öncüllerini üçe ayırarak incelenebilir. Bunlar kısaca yazacak olursak bireysel özellikler (iş beklentileri, iş değerleri, örgütte çalışılan süre, iş motivasyonu), iş ile ilgili özellikler

(iş arkadaşlarının desteği, iş güvencesi, profesyonel fırsatlar, ödeme ve yönetimin anlayışı oluşu) ve çevresel özelliklerden (iş fırsatları) oluşmaktadır. Yapılan çalışmalar neticesinde örgütsel bağlılığı etkileyen çeşitli faktörlerin olduğu sonucunu savunmuşlardır¹¹².

Farklı dönemlerde yapılan bu sınıflandırmalar ortak birtakım özelliklere sahiptir. Bu özellikleri kişisel, örgütsel ve dışsal (örgüt dışı) olarak tanımlamak mümkündür. Her faktörün düzeyi örgüt içerisindeki personeli farklı şekillerde etkileyebilmektedir^{57,73,91,103,113}.

Bu bölümde örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri ise bireysel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üç ana başlık altında incelenecektir.

2.4.5.1. Bireysel faktörler

Yaş Faktörü: Örgütsel bağlılıkla yaş değişkeni arasındaki ilişkiyi incelemek için çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bazı çalışmalarda yaş ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğunu ortaya koyarken bazı çalışmalarda ise olumsuz bir ilişkiden söz edilmektedir. Yaş ile örgütsel bağlılık arasında her hangi bir ilişkinin olmadığını ortaya koyan çalışmalarda bulunmaktadır. Yaş süresi faktörlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelendiğinde farklı araştırmaların farklı sonuçlar buldukları için kesin bir kanıya vararak sonuç bildirmemiz doğru olmayacaktır^{114,115}.

Cinsiyet: Örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bireysel faktör olarak çalışanların cinsiyetidir. Kadın ve erkek işgörenlerin farklı örgütsel bağlılık düzeylerinin olabileceğini araştırmalar göstermektedir. Toplumsal açıdan kadın ve erkeğe yüklenen görevler, iş yaşamında kadın ve erkek davranışını etkilemekte, çalışma yaşamına ve işe bakışında önemli bir ayrım oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalarının bazılarında kadın

Çalışanların rgtsel bağlılığının yüksek olduğu, bazılarında ise erkekler çalışanların örgütsel bağlılığının yüksek olduğu, bazı çalışmalarda ise fark çıkmamıştır. Çalışılan işin özelliği de kadın ve erkeğin örgüte bağlılığı noktasında etkili olmaktadır^{116,117}.

Medeni Durum: Yeni bir iş teklifi alan bekâr olan kimseler düzenli hayatları olmamaları ve sorumluluğunu taşıdıkları kişi sayısı daha az olduğu için, evli olanlara kıyasla daha girişken ve cesaretli olabilirler. Bu nedenle bekârların hayatlarında bir iş değişikliği yapmaları evlilerden daha kolay olacaktır. Dolayısıyla evlilerin örgütsel bağlılıklarının sorumluluklarından dolayı bekrlara oranla daha yüksek olacağı sonucu yapılan çalışmalarda daha çok ortaya ıkmaktadır¹¹⁴.

Kıdem: Bir işte ne kadar süredir çalışıldığını göstergesidir. Aynı işte uzun süre kalan, yani kıdemi yüksek olan iřėörenlerin bağlılığının daha yüksek olması beklenebilir. Işinden tatmin olmayan, psikolojik olarak zdeşleşmeyen bir iřėrenin işinden ayrılma eğilimi göstereceği kabul edilirse, kıdeminin örgüte bağlılıkla ilişkisi açıkça görülebilir. Ancak burada başka iş alternatifleri ve iřėrenin işten ayrılmasını güçleştiren ekonomik sorunlar göz önüne alınırsa, kıdemin örgüte bağlılıkla daha önemsiz bir ilişkisi olduğu ortaya çıkabilir. Bu sebepten, kıdemin tek başına örgütsel bağlılığı etkileyen bir faktör olarak ele alınması doğru olmaz¹¹⁶.

Eğitim Düzeyi: Iřėrenlerin eğitim düzeyi de örgüte olan bağlılıklarını etkilemektedir. Iřėrenlerin eğitim düzeyi, iş hayatına bakışını, iş hayatından beklentilerini etkileyen nemeli bir faktör olmaktadır. Iřėrenlerin, eğitim düzeyi yükseldikçe iş hayatına, işe yüklenen anlam ve beklentileri yükseltmektedir. Sosyal ve ekonomik koşulların elverdiği ölçüde eğitimini sürdürmüş ve yüksek eğitim almış iřėörenlerin eğitim düzeyi düşük kalmış iřėrenlere göre işe bakış açıları çok farklı olmaktadır¹¹⁶.

2.4.5.2. Örgütsel faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler, işgörenlerin iş ve çalışma hayatına ilişkin faktörleri içerir. Rekabet şartlarında ve yönetimin örgütlü ve dinamik yaşamında meydana gelen hızlı değişimler, işgörenlerin bağlılıklarını artırıcı şekilde organizasyonların yeniden yapılanmalarını gerektirmekte, bu nedenle örgütler için, iş görenlerinin yaptıkları işten ve çalıştıkları organizasyondan memnun ve mutlu olmalarını sağlamak, mal veya hizmet üretmek kadar önemlidir bir konudur¹¹⁸.

Bu çerçevede örgütsel bağlılıkla ilintili olan, yönetim ve liderlik, ücret düzeyi, örgütsel kültür, örgütsel adalet, takım çalışması, rol belirsizliği ve çatışması, konuları açıklamaya çalışılacaktır.

Yönetim ve Liderlik: Yönetim tarzı, yönetimin çalışanlara karşı tutumu, kuralların uygulanma şekli ve çalışılan ortamın fiziki durumu, çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir. Karar verme sürecine çalışanların katılımını sağlayan ve çalışan merkezli yönetim tarzı olması şekliyle örgütsel bağlılık üzerinde etki eder. Çalışanların fikirlerine odaklı yönetim tarzının gerçekleşmesi sonucunda çalışanlar kendilerine güven ve saygı duyulduğunu hissetmektedir. Dolayısıyla işine, arkadaşlarına ve de örgüt yönetimine karşı olumlu duygular geliştirerek bağlılıklarını daha da artmaktadır¹¹⁹.

Özellikle sanayi dev bir endüstri haline gelmesi işlerinde başarıları ve gelen maddi girdileri önemli hale getirmiştir. Başarılı olmak için yöneticilerin tutumu, verdikleri sözler, işgörenlerle olan ilişkileri, iş yerinin yapısı ve iş yerinin fiziki şartları çok önemli bir hal almıştır. İşçilerin iş yerlerine bağlılıklarını olumlu veya olumsuz bir şekilde etkilemektedir.

Yönetim ve liderlik işletmeler için önemli konulardan biri olup çağın gerektirdiği bir sistemle yönetim anlayışı uygulanmalıdır.

Ücret Düzeyi: Kişilerin ücret düzeyi ve ücret dağılımındaki adaleti algılama biçimlerinin bağlılığı etkilediği yapılan araştırmalarda ortaya çıkmaktadır. Ücret düzeyinin işi bırakma da en önemli etkenlerden biri olduğu ve ücret politikasını adil, dengeli algılayan çalışanların bağlılıklarının yüksek olacağı sonucu ortaya çıkmaktadır¹¹⁵.

İşgörenleri sıkıntıya sokan ödeme planlarının işveren tarafından zamanında gerçekleşmemesi sonucu iş yerlerine bağlılıkları olumsuz yönde etkilenmektedir. Zamanında yapılan ödemeler işgörenin iş yerinde bağlılığını artırmaktadır.

Örgütsel Kültür: Örgütü kendisine özgü değer ve kişiliği ile ortaya koyan, örgütü diğer örgütlerden farklılaştıran varsayımlar, değerler ve semboller olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların örgütsel kültür, değer ve hedefleri benimsemesi içselleştirmesi örgütsel bağlılığı arttıracaktır.

Örgüt kültürü çalışanlar arasında aitlik duygusunun gelişmesine katkıda bulunarak, çalışanların örgütsel hedeflere dâhil olmasına ve birliktelik duygusunun güçlenmesine destek olmaktadır. Örgütün kendi kültürüne uygun amaç ve politikalar geliştirmesi, çalışanlarda sürekli bir örgütsel bağlılık oluşturulmasını ve örgütün bir parçası olma hissini sağlayacaktır¹¹⁶.

Örgütsel Adalet: Örgütsel adalet, örgüt yönetiminin karar ve uygulamalarının çalışanlar üzerinde etkisi veya algılanış düzeyi ile ilgili olmaktadır. Çalışanlar, kendi örgütlerinde kendileri ile başkalarını karşılaştırarak, örgütleri, yöneticileri ve işleriyle ilgili tutumlar geliştirmektedir. Kuralların herkese eşit uygulanmasını, eşit ücret

ödenmesini, izinlerde eşit haklara sahip olmayı, bir takım sosyal imkânlardan kendisinin de diğerleriyle eşit şekilde yararlanması beklentisi içerisinde oldukları ve bu beklentilerinin düzenli bir şekilde yapılması çalışanın örgüte bağlılığını artıracaktır. Örgütüne karşı olumlu duygular beslemesini ve güven duygusunu artırarak bağlılığını artıracaktır^{89,113}.

Takım Çalışması: Yapılan çalışmalar takım üyeliği ile örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir. Takım içindeki üyelerin işbirliğinin yüksek düzeyli olması alınan karara ve takıma bağlılığı güçlendirmektedir. Bu bağlılıkta örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanların karar alma sürecine katılmaları, kendilerine değer verildiğinin bir göstergesi olarak algılanmakta ve örgüt içerisindeki statülerinin güçlenmesini sağlamaktadır. Bu da örgütsel bağlılığı arttırmakta ve örgüte karşı güçlü bir bağla bağlanmasını sağlamaktadır¹²⁰.

Sanayide çalışanlar arasında işbirliği ve çalışanlara yönetimde karar verme noktasında söz hakkı verilmesi, çalışanların örgüte bağlılığını artıracaktır.

Rol Belirsizliği ve Çatışması: Rol belirsizliği çalışanların kendisinden beklenenler konusunda tereddütler yaşadığı durumlarda ortaya çıkar. Rol çatışması ise, kişinin üstlendiği rol ile o rolden beklentilerinin uyuşmaması anlamını taşımaktadır. Rol belirsizliği, çalışanların görevden kaçınmasına, işini geç yapmasına, işine olan güvenini kaybetmesine ve işi ile ilgili karar vermede çekimser kalmasına olumsuz sonuçlar olarak ortaya çıkar. Yaşanan bu rol belirsizliğini ortadan kaldırmak için çalışanlara çalışma konumlarının tanımları yapılmalıdır^{57,119,121}.

2.4.5.3. Örgüt dışı faktörler

Bir kişinin işe başladıktan sonra bağlılığını etkileyen en önemli örgüt dışı faktör, yeni iş bulma fırsatıdır. Özellikle gelişmekte olan ve işsizlik oranlarının yüksek olduğu ülkelerde bu faktörü daha da önemli kılmaktadır¹¹⁵.

2.4.6. Örgütsel bağlılık sonuçları

Örgüte bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz sonuçlar doğurabilir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında, üyelerin yüksek düzeydeki bağlılığı azalabilirken, amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğunda yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması olma olasılığı vardır⁷³.

İş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin artmasına veya azalmasına paralel olarak örgütlerine yönelik davranışlarında farklılaşma olacaktır. Örgütsel bağlılığın davranışsal sonucunda iş gücü kaybı, iş tatmini, isteklendirme, işe geç gelme, devamsızlık, iş performansı ve kararlara katılma sonuçları olarak ortaya çıkabilir. Buda örgüt için olumsuz sonuçlar doğurmasına sebep olur⁹⁹.

Örgütsel bağlılığın iş davranışları üzerindeki bir diğer etkisi ise, çalışanların gayret ve performansları ile ilgili konudur. Çalışanların örgütlerine bağlılığının artması örgüt lehine gönüllü olarak gayret sarf etmeyi ve performanslarının daha iyi olmasını sağlayacaktır. Örgüte bağlı işgören, işini ve çalıştığı işletmeyi benimseyerek, yaptığı işlerde her zaman başarıya odaklanmakta ve performansı da örgütsel bağlılığı düşük çalışanlara göre daha yüksek bağlılık olarak ortaya çıkmaktadır¹²².

Bağlılık konusuyla ilgili olarak üç ana bölüme ayırarak incelemek gerekir bunlar, düşük, orta (ılımlı) ve yüksek örgütsel bağlılıktır.

2.4.6.1. Düşük örgütsel bağlılık

Düşük düzeyde örgütsel bağlılık meydana getirdiği, düşük performansa sahip ve örgüte zarar veren personelin işten ayrılması açısından örgüte fayda sağladığı söylenebilir. Bu düzeydeki çalışanlar, örgütteki diğer kişilerin tutumlarını olumsuz yönde etkileyebilir. Ancak işten ayrılmalarıyla ve yeni personelin işe alınması sayesinde çalışanların tutumları olumlu yönde gelişeceği ve örgütün daha başarılı olmasını ve hedeflerine ulaşmasına olumlu katkı sağlayacağı sonucuna ortaya çıkacaktır¹²³.

Düşük örgütsel bağlılık, yüksek personel devri, işe geç gelmelerde artış, işletmede kalma isteğinde azalma, işletmeye bağlılığın olmaması ve personelin örgüt aleyhinde davranışlarda bulunması gibi olumsuz sonuçlar olarak da ortaya çıkmaktadır¹²³.

Örgüte düşük düzeyde bağlılık gösteren işgörenler, kendi yapması gerektiği görevle yönünden de geri oldukları gibi, grup bağlılığının sağlanmasında da en az çaba gösterirler. Bu yüzden bunlar, örgüt içinde duygusuz işgörenler olarak adlandırılırlar. Düşük örgütsel bağlılık; söylenti, itiraz ve şikâyetlerle sonuçlandığından örgütün adına zararlar gelmekte, müşterilerin güveni kaybolmakta, yeni durumlara uyum sağlanamamakta ve gelir kayıpları meydana gelmektedir ve işletmelerin gelişmesine olumsuz etki yapmaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda örgüte zarar veren işgörenin işten çıkarılması örgüt için olumlu katkılar sağlayacaktır¹⁰³.

2.4.6.2. İlimli (orta) örgütsel bağlılık

Birey deneyiminin güçlü, fakat örgütsel özdeşleşmenin ve bağlılığın tam olmadığı bağlılık düzeyidir. İlimli (orta) bağlılık düzeyinde yer alan işgörenler, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkmakta ve bu yüzden birey olarak kimliklerini korumak için çaba göstermektedirler. Bu düzeydeki işgörenler, örgütün bütün değil ancak

bazı değerlerini kabul etme yeterliğine sahip olmakta, örgütün beklentilerini karşılarken, bir yandan örgütle bütünleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürme çabası içindedirler.

Bunun yanında örgüte ılımlı düzeyde bağlılık, her zaman olumlu sonuçlar ortaya çıkarmayabilir. Bu düzeydeki işgörenler, topluma sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bir bocalama ya da çatışma yaşarlar. Bu durum, kararsızlığa ve örgütün verimsiz işleyişine sebep olarak sonuçlanabilir¹⁰³.

Bu bağlılık profilinde işgörenin örgütte kalma süresini uzadığında, örgütten ayrılma eğilimini azalabilmekte ve iş doyumunu arttırabilmektedir. Böyle bir durum, iş yerinin verimliliğini ve etkililiğini olumlu yönde etkiler ve işgörenin başarısında olumlu katkılar sağlar¹⁶¹.

2.4.6.3. Yüksek örgütsel bağlılık

İşgörenin içinde bulunduğu örgütün amaç ve hedeflerini kabul ettiği, tüm değer yargılarını benimsediği, örgütüyle özdeşleştiği, bağlandığı ve kendisini adadığı bağlılık düzeyidir. İş gören bu bağlılık düzeyinde örgütün amaç ve hedeflerinin gerçekleştirilmesi için gerekli tüm çabayı sarf etmektedir. Bununla birlikte, örgütte kalmak için elinden gelen tüm çabayı sarf etmektedir¹²⁵.

Örgüte bağlılığın sonuçlarından olan iş tatmini, devamsızlık, personel devri, sadakat, işle ilgili çabalar önemlidir ve örgütlerin personelinin örgüte bağımlılığını sağlama yolunda çaba göstermeleri gerekir. Personelin yüksek seviyede örgüte bağlılığı, genelde hem örgüt hem de personel için olumlu sonuçlar doğurur. Bunların olumlu sonuçları arasında personelin uzun süre örgütte kalması, sınırlı işi bırakma isteği, sınırlı personel devri ve yüksek iş tatmini olarak sonuçlar doğuracaktır¹²⁶.

Diğer yandan örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan işgörenlerin düşük olanlara göre daha iyi performans gösterdikleri

araştırmaların dikkat çeken bir diğerk sonucı olup, işveren ve işğören açısından olumlu sonuçlar meydana getirecektir¹²⁷.

Diğerk taraftan olumsuz yönü olarak ise, bireylerin grupla fazla bütünleşmesinin tehlikeli sonucu yüksek düzeyde bağıllık aile ilişkilerinde strese yol açarak aile düzenine zarar verebilir. Bu konuda iş hayatının sınırlarını bilerek özel hayata zarar vermemek için özen gösterilmesi gerekir.

2.5.Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik kavramının sözlük anlamı, enerji, güç ya da kaynakların aşırı kullanım yoluyla tükenmesi, yorulma, başarısız olma olarak tanımlanmaktadır. Tükenmişlik, bazen fiziksel rahatsızlıklarla karakterize olan, değışmeden kalan, işe ilişkin kronikleşmiş stres durumlarından sonra gelişen ruhsal ve fiziksel enerji azalması durumu için kullanılan bir kavramdır¹²⁸.

1970'li yılların sonu ve 1980'li yılların başında ortaya çıkan bir kavramdır. İlk olarak 1974 yılında Freudenberger'in stres ile ilgili "Journal of Social Issues" da yayınladığı çalışmasında tükenmişlik kavramı ilk kez yer almıştır ve başarısızlık, yıpranma, enerji ve güç kaybı, insanın iç kaynakları üzerinde karşılanamayan istek ve taleplerden dolayı ortaya çıkan tükenme durumu olarak tanımlanmıştır. Tükenmişlik bir nedene bağıllık, yaşam tarzı veya ilişkiler sebebiyle oluşan asabiyet ya da yorgunluk, hayatımıza anlam kazandırma gayretimiz sonucunda oluşan bir olgu ve çağımızın toplumsal yaşantısının bir ürünü olarak tanımlanmaktadır¹²⁹.

Günümüz dünyasında yaşam koşulları, çalışma şartları ve toplum yapısı sürekli bir değışim ve gelişim içerisinde. Teknolojik yenilikler, ekonomik alanda artan rekabet ve yaşam standartlarının

yükselmesi bireyleri toplumun her alanında var olmaya ve değişime ayak uydurmaya mecbur bırakmaktadır.

Bu süreçlerin hepsinde varlık göstermek isteyen bireyler adaptasyon sorunları yaşamakta, kendilerini yoğun stres altında zayıf ve korunmasız hissetmektedirler. Bunun sonucu bireyler zaman zaman sosyal ilişkilerinde başarısızlık, iş hayatında ise uyumsuzluk ve tatminsizlik yaşayabilecektir. Diğer bir açıdan kişisel, sosyal ve mesleki açıdan kendini yetersiz hisseden birey aslında çağımızın önemli konularından biri olan tükenmişlik durumuyla karşı karşıya kalmaktadır¹³⁰.

Maslach tarafından 1981' de ele alınan tükenmişlik kavramı İnsanların fazla çalışmaları sonucu işlerinin gereklerini yerine getiremez hâle gelmeleri anlamı taşıyan ve duygusal tükenme durumu olarak kabul edilen bu sendrom daha sonraki dönemler içerisinde, işi gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda kalan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları, olumsuz benlik kavramı ile yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel, duygusal ve zihinsel boyutlu bir sendrom olarak tanımlanmaktadır¹³¹.

Tükenmişlik bireysel düzeyde yaşanan bir olgudur ve tükenmişlik bireylerin enerji kaynaklarını sömürür ve yok eder¹³².

Tükenmişlik, literatürde çok tartışılan ancak çok az anlaşılan dikkat çekici, birçok araştırmacının üzerinde araştırma yaptığı konulardandır. Birçok araştırmacı için tükenmişlik; beklentiler, tutumlar, güdüler ve duygular içeren, bireysel düzeyde ortaya çıkan, içsel psikolojik olarak yaşanan bir durumdur¹³³.

Kişisel olarak yaşanan, duygusal taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süre çalışmaktan kaynaklanan, fiziksel yıpranma, çaresizlik, ümitsizlik duygusu, hayal kırıklığı, olumsuz bir benlik kavramının gelişmesi, işe, işyerine, çalışanlara ve yaşama karşı olumsuz tutumların gelişmesi gibi belirtilerin yaşandığı durumdur¹³⁴.

Tükenmişliğin bedeli çok büyük olabilir. Tükenmişlik sadece bireye iş yaşamında ve özel yaşamında zarar veren bir sorun olarak kalmayıp, aynı zamanda işyerinin de bir sorunu olarak kabul edilmeli ve çözüm yolları aranmalıdır.

2.5.1. Tükenmişlik Modelleri

2.5.1.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Bireylerin duygusal anlamda sürekli olarak tüketen ortamlarda bulunmaları, bireylerde fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu olarak sonuçlar olarak doğurmaktadır¹³⁵.

Bu durum bireyi fiziksel, duygusal ve zihinsel açıdan bitkinlik durumuna sokar. Bu modele göre tükenmişliğin temelinde bireyi sürekli olarak duygusal baskı altında tutan iş ortamları vardır. Ancak bu iş ortamları sadece işe güdülenme düzeyi yüksek olan bireylerde tükenmişliğe sebep olur¹²⁷.

Tükenmişlik, hizmeti alana karşı ilgi kaybını, kötümserliği, kişinin işine bağlılığının ve işteki çabasının azalmasını, ilgisizliği, çalışma arkadaşlarına karşı kızgınlığı ve yaratıcılığın kaybını içeren bir durum oluşturur. Tükenmişlik, stresin yol açtığı durumlara karşı bireyin verdiği bir cevaptır yani aşırı stres ya da doyumsuzluğa tepki olarak işten kendini geri çekmedir, geri çekilmedir diyebiliriz¹³⁶.

Cherniss'in tükenmişlik modeline göre kısaca tükenmişlik, başarısızlıkla başa çıkma stratejilerinin ürünüdür¹³⁷.

Cherniss modeli tükenmişliği iş stresine bir tepki olarak başlayan ve psikolojik olarak işle ilişkiyi bitirme ile sona eren zamana yayılmış bir süreçtir¹³⁸.

Tükenmişliğin temelinde stres vardır. Stres, çalışanın beklentilerinin gerçekleşmemesi, kendisine yönelik gelen talep ve beklentileri aşamaması sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu modele göre tükenmişlik, çalışanın kontrol edemediği stres durumlarına karşılık olarak geliştirmiş oldukları olumsuz davranışlardır denilebilir¹³⁹.

2.5.1.2. Pines Tükenmişlik Modeli

Bu modele göre tükenmişlik, duygusal yönden kişilerin devamlı olarak tükenmelerine sebep olan durumların, kişilerde neden olduğu fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu olarak tanımlanmaktadır. Yorgunluk, zayıflık ve düşük enerji fiziksel bitkinliğin, çaresizlik, depresyon, umutsuzluk, aldanmışlık ve hayal kırıklığı duygusal bitkinliğin, insanlara çalışma yaşamına kişinin hayatına ve kendine karşı olumsuz tutumlar ise zihinsel bitkinliğin göstergeleridir. Tükenmişliğin temelinde, bireyi duygusal yönden devamlı baskı altında tutan çalışma ortamları neden olmaktadır¹⁴⁰.

Tükenmişlik bedensel, duygusal ve zihinsel açıdan ele almaktadır. Uzun süredir devam eden yorgunluk, enerji azalması, çaresizlik, umutsuzluk ve hayal kırıklığı tükenmişliğin nedenleri arasındadır. Tükenmişliğin temelinde bireyi sürekli baskı altında tutan iş ortamının bulunmaktadır. Duygusal baskı uzun sürdüğü takdirde bireyler stres, yabancılaşma, depresyon, yorgunluk ve benzeri duyguları daha aşırı yaşamaktadır. İş ortamının bireyi tümüyle engellemediği gibi yeterince de

güdülemediğini belirtmekte ve bireysel özelliklerin bireyin tükenmişlik düzeyi ile ilintili olduğu kanaatindedir¹⁴¹.

Gerçek yaşamda hiçbir iş çevresinin tamamen destekleyici ya da tamamen engelleyici olmadığını vurgulamakta ve tükenmişlik durumunun ortaya çıkma olasılığının iş çevresindeki destekleyici ve engelleyici unsurlar arasında bir denge kurulup kurulmamasına bağlı olarak değişeceği düşüncesine sahiptir¹⁴².

2.5.1.3. Perlman ve Hartman'ın Tükenmişlik Modeli

Bu model ise, tükenmişliğin dört aşamadan oluştuğunu savunmaktadır¹³⁷:

1. Durumun strese götürme derecesi: Hangi durumun strese yol açtığını gösteren bir aşamadır. Stresin oluşumuna yol açan iki temel durum vardır. Birinci durum kişinin beceri ve yetenekleri, algılanan ve gerçek örgütsel talepleri karşılamak için yetersiz olabilir. İkincisi kişinin işi, istekleri, gereksinim ve değerleri ile örtüşmemesi olabilmektedir.

2. Algılanan stres seviyesi: Kişide strese yol açan birçok durum, kişinin kendini stres altında algılaması ile sonuçlanmaktadır.

3. Strese verilen tepki: Bu aşama strese verilen üç temel tepkiyi içermektedir. Fizyolojik, bilişsel ve davranışsal belirtilerden hangisinin ortaya çıkacağını, kişisel ve örgütsel değişkenler ortaya koymaktır.

4. Strese verilen tepkinin sonucu ise: Algılanan stres sonucu kişinin iş tatmini ya da iş yapma seviyesinde değişimler, fiziksel ya da psikolojik sağlık durumlarında bozulmalar olabilir, kişi, işten ayrılma ya da işten atılma durumlarıyla karşı karşıya kalabilecektir. Bu aşamada tükenmişlik, kronik duygusal stresin yaşanmasına sebep olur.

2.5.1.4. Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach geçmiş araştırmalardan çıkarılacak başlıca sonucun ve bu doğrultuda tükenmişliğin ana temasının, kişinin enerji kaynaklarının bitmesi durumu olarak kısaca tanımlanabilir¹³⁰.

Tükenmişlik modeli ve tükenmişlik ölçeği olarak günümüzün en çok kabul edilen ve Maslach tarafından geliştirilmiş olan Maslach Tükenmişlik Ölçeğidir. İnsanlara yönelik olan mesleklerde çalışan bireylerde oluşan, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissini azalması durumu olarak tanımlama yapmaktadır¹³⁰.

Bunun yanı sıra ise bu modele göre tükenmişliği, stres ve kronik gerilim koşulları altında uzun süre başkaları ile temas halinde çalışan bireyler arasında sıklıkla ortaya çıkan bir duygusal tükenme ve toplumsal töreleri hor görme sendromu olarak tanımlanmaktadır¹⁴³.

Maslach tükenmişlik modelinin üç boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissini azalmasıdır. Kısaca bu üç boyutu inceleyecek olursak.

2.5.1.4.1. Duygusal tükenme

Üç boyutlu tükenmişlik modelinin ilk boyutu olan duygusal tükenme, fazla duygusal yüklenme sonucu, fiziksel ve duygusal kaynaklardaki aşırı tükenme şeklinde meydana gelir. Kişi kendini saran karmaşık duygulanımı olduğunu ve başkaları tarafından zorla kabul ettirilen duygusal isteklerden bunaldığını hisseder, kaynaklarını tüketir ve tekrar yerine koyamaz¹⁴⁴.

Duygusal tükenme daha çok insanlarla yüz yüze, birebir ilişkinin yoğun olduğu sektörlerde çalışanlarda görülmektedir. Kişinin yaşadığı aşırı psikolojik ve duygusal yüklenmeden kaynaklanır.

Duygusal tükenme, tükenmişlik sendromunun başlangıcı ve merkezidir. Duygusal yönden yoğun çalışma temposu içerisinde bulunan kişi, kendisini zorlar ve diğer insanların duygusal talepleri altında ezilir. Kişi kendini hem duygusal açıdan, hem de psikolojik olarak bitkin ve yorgun hisseder. Duygusal tükenme bu duruma bir tepki olarak ortaya çıkar. Burada kullanılan tükenme önemli bir anlam yükliüdür. Gerçekten de bu duygu, içeriği insan olan ve yoğun bir iş hayatına sahip kişileri birinci dereceden tehdit unsurudur¹⁴⁵.

Duygusal tükenme, tükenmişliğin temel boyutu olarak kabul edilmektedir ve psikolojik düzeyde bireyin duygusal olarak giderek artan şekilde azaldığını hissetmesi şeklinde cereyan eder¹³³.

Bu halde yaşayan bir birey, psikolojik olarak başkalarına bir şeyler verebilecek duruma sahip değildir.

2.5.1.4.2.Duyarsızlaşma

Kişiler aidiyet duygusu yerine duyarsızlaşma hissine kapıldığı zaman işlerine ve insanlara karşı uzak ve soğuk bir tavır geliştirir ve ilişkilerine sınırlar koyarlar. Duyarsızlaşma bir açıdan, insanların kendilerini tükenmeden ve hayal kırıklığından koruma ve yaşadıkları psikolojik gerginlikten uzaklaştırma girişimidir. Başka bir deyişle, duygusal tükenme yaşayan kişi kendisini diğer insanların sorunlarını çözmede güçsüz hissedebilir ve duyarsızlaşmayı bir kaçış yolu olarak görebilir. Duyarsızlaşma yaşayan birey, diğer insanlarla arasında bir tür duygusal tampon oluşturmaktadır¹⁴⁴.

İnsanlar tükendikleri zaman, kendilerini hem duygusal hem de fiziksel açıdan aşırı zorlanmış hissetmektedirler. Kendisini bitmiş ve kullanılmış hisseden bireylerin, yorgunluğunu gidermek ve kendine gelmek

konusunda pek başarılı oldukları söylenemez.

Sabah uyandıkları zaman, kendilerini en az akşam yatağa yattıklarındaki kadar yorgun hisseden bu bireylerin, başka bir insanla veya başka bir projeyle karşılaşacak enerjileri tükenmiştir. Duygusal tükenme işin taleplerinin ve değişikliklerin yarattığı strese verilen ilk tepkiler olacaktır. Bu duyguları yaşayan insan kafasında bu sorunları çözmediği sürece dinlenmiş ve verimli bir şekilde işe adapte olarak çalışamaz¹⁴⁴.

2.5.1.4.3. Düşük kişisel başarı

Bir insan kendini yetersiz hissettiği zaman, büyük bir eksiklik duygusu geliştirir. Hiçbir şeyle baş edemeyeceği düşüncesine kapılır. Sanki tüm dünya kendi işleyişini sürdürmek için, onun bütün girişimlerine komplo kuruyormuş gibi duygular geliştirir. Bu insanlara göre başardıkları her şey çok anlamsız ve çok küçüktür. Bir farklılık yaratabilmek için kendi yeteneklerine güven duymazlar bireyler kendilerine duydukları güveni kaybettikleri zaman, diğerlerinin onlara duydukları güveni de beraberinde kaybederler¹⁴⁴.

Düşük kişisel başarı hissi sonucunda kişi özsaygısını yitirip depresyona girebilir ve kişisel sorunlarını çözemediği için uzmanlara başvurabilir. Bazıları ise işlerini değiştirir, stres verici iletişim gerektiren işlerden uzak dururlar. Çalışanlar, harcadıkları çabanın karşılıksız kaldığını ve başarıların değerlendirilmediğini algıladıklarında, stres ve depresyon belirtileri göstermeye başlarlar. Çabalarının bir değişikliğe yol açmayacağına inancı olduğu takdirde uğraşmayı bırakırlar.

Özetleyecek olursak, Tükenmişliğin bu üç boyutu arasında en çok rapor ve analiz edilen boyut duygusal tükenme boyutu ön plana çıkar. Ayrıca duygusal tükenme boyutu kuvvetli bir iş stresi değişkenini

andırmaktadır. Duyarsızlaşma, insana hizmet verilen mesleklerde çalışanlarda görülen bir stres tepkisi olarak ele alınan boyuttur. Diğerlerine ilgi göstermeme, reddetme, düşmanca davranma ve olumsuz reaksiyonlar verme gibi faktörlerle karakterize olan duyarsızlaşma boyutu, tükenmişliğin en problemli boyutudur. Bazı çalışmalarda kişisel başarıda düşme hissi, duygusal tükenmenin ve duyarsızlaşmanın ya da her ikisinin kombinasyonunun bir fonksiyonu olarak ele alınmaktadır. Bazı çalışmalarda da tükenmişliğin bir bileşeni değil sonucu olarak değerlendirme yapılmaktadır¹³⁷.

2.5.2. Tükenmişliğe yol açan faktörler

Tükenmişliğin oluşmasına neden olacak birçok faktör vardır. Tükenmişliğe yol açan bu faktörleri bireysel ve örgütsel özellikler olarak iki ana grupta ele alabiliriz.

2.5.2.1. Bireysel Faktörler

Çalışanları tükenmişliğe sürükleyecek faktörlerin hâkim olduğu bir örgüt ortamı, farklı kişilikteki bireyleri farklı etkileyecektir. Kimi çalışan, bu olumsuz faktörlerin etkisini kişisel özellikleri sayesinde yok sayabilir veya bu koşullardan daha az etkilenebilir, kimisi için algılanan olumsuzluk ise çok daha ciddi olabilir ve birey, örgütsel faktörlerden gereğinden daha fazla etkilenebilir, insanların farklı kişiliklere sahip olmaları örgüt ortamından farklı etkilenmelerine yol açacaktır¹³⁷.

Bireysel faktörler, bireyin sahip olduğu, bazı durumlarda tükenmişliğe zemin hazırlayan ya da tükenmişliği artıran, bazı durumlarda ise tükenmişliği ve etkilerini azaltıcı bir rol oynayan özellikleri ifade etmektedir¹⁸³.

Bireysel faktörler kişilik özellikleri ve demografik özellikler diye iki grupta açıklanmaya çalışılacaktır.

2.5.2.1.1.Kişilik özellikleri

Bazı insanlar, kişilik özellikleri, yaşları, cinsiyet farklılıkları, beslenme alışkanlıkları, sosyal destek olanakları, stresle baş etme becerileri gibi nedenlerle bir başkası için stres yaratan bir durumdan daha az etkilenmekte ve sonuçta da daha az davranışsal zihinsel fiziksel sorun yaşamaktadırlar ya da daha fazla etkilenip tama tersi bir durum yaşayabilirler. A tipi olarak nitelendirilen insanların yaşamları adeta kavga, gerilim, telaş, baskı üzerine kurulmuştur. Dengesiz, sağlıklı ve mutsuz bir hayat yaşarlar. Buna karşın, B tipi insanlar daha dengeli, rahatlamayı ve gerilimden kurtulmayı bilirler. Dengeli, sağlıklı ve mutlu yaşarlar. Espri anlayışları, yaratıcılıkları, ilişki kurma becerileri gelişmiştir. Haklarını savunurlar, coşku ile çalışırlar. B tipi insanlarda karşılarındaki insanlara ilgi ve saygı duyma A tipi insanlardan daha fazla olmaktadır¹⁴⁷.

Kişilik Özelliklerini kısaca inceleyecek olursak, A tipi kişilik özelliğine sahip olan kişilerde kaygı düzeyi yüksek, üzerinde sürekli zaman baskısı hissederler, başarı güdüsü yüksek kendisiyle ya da başkalarıyla sürekli yarış halinde olurlar. Yaptığı işi gereğinden fazla ciddiye alan, başkalarına karşı öfke, saldırganlık ve düşmanlık büyüten, sürekli eksiksiz, kusursuz, tam ve yetkin görünmeye çalışırlar. Her şeyi eleştiren, sonu gelmeyen amaç ve beklentiler taşıyan, ilkelere, kurallara bağımlı olan, çalışma ve çabayı yeterli bulmayan, yaratıcı olamayan veya yarattıklarından mutluluk duymayan aşırı çaba ve çalışma eğilimi gösteren bireylerin daha çok strese yatkın oldukları görülmüştür ve bu özellikler A tipi kişilik özelliklere sahip insanları tanımlamaktadır¹⁴⁸.

Diğer bir tip B tipi Kişilik özelliklerine sahip insanlardır. İş konusunda çok rahat olmak, zaman ve başarı ile pek ilgilenmemek, işte kalite arayışı, başkalarıyla yarışmamak, sakin ve açık konuşmak, kendisinden emin olmak, sağlığına düşkün ve boş vakti çok olanlardır. Her

şeyi olduğu gibi kabul eden ve çevreye açık ve sosyal yaşamı seven özellik taşıyan insan tipidir^{149,150}.

Örgütlerde çalışan bireyler, içerisinde A ve B tipinin özelliklerini karışık olarak da taşıyabilirler. Bu tip insanlara karma tip denir. Ancak önemli olan bireyin hangi tipin özelliklerine daha yakın davranışlar sergilediğidir. Örneğin bir insan hem çok sabırlı hem de çok sabırsız olmadığı gibi, olağanüstü koşullarda herkes hızlı davranmak zorunda kalabilir. Burada önemli olan normal ve olağan koşullarda bile kişinin davranışlarında hırs, acele ve sürat egemen ise, kişiye yapılan testte: B kişilik tipinde olduğu sonucu alınsa bile A tipinin risklerine sahiptir. Temel amaç, işgörenlerin kendisine ve diğer insanlara zarar vermeden, iş ortamındaki diğer insanlarla barışık ve düzen içinde iş yapmasını sağlamaya çalışılmalıdır¹⁵¹.

2.5.2.1.2. Demografik özellikler

Cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe aşırı bağlılık, kişisel beklentiler, motivasyon, kişilik, performans, kişisel yaşamda karşılaşılan stresler, iş doyumu, yasal olmayan ilişkiler yürüttüğü bireyler ve üstlerinden gördüğü destek gibi nedenler kişisel nedenler başlığı altında incelenmektedir. Biz burada yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve mesleki kıdem özelliklerini incelemeye çalışacağız¹⁵².

a. Yaş: Kısacası yaşla ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişkinin varlığından söz edilmektedir. Aynı zamanda yaş ilerledikçe çalışanların bulundukları örgüte olan bağlılıklarının artmasıyla birlikte herhangi bir nedenle farklı bir örgütte çalışmaya başlamaları ve bu örgüte uyum sağlayamamaları genç çalışanlara göre çok daha zor olacaktır. Genç yaştaki çalışanlar ise örgütlerine daha az yatırım yapmışlardır ve yaşı ilerlemiş olanlara göre işlerinde daha az doyumlu oldukları için işi bırakma olasılıkları daha

fazladır. Fakat bunların yanında çok çeşitli çalışmalar yapılmakta ve birbirine çok zıt sonuçlar da elde edilmektedir. Bu konuda ülkemizde yapılan bir araştırmada genç çalışanların işlerini daha eğlenceli buldukları, daha istekli çalıştıkları ve yaşlı çalışanlara göre örgütlerine daha bağlı oldukları sonucuna varılmıştır¹³⁸.

b. Cinsiyet: Cinsiyet ile ilgili yapılan bazı çalışmalarda günlük yaşamda kadınlar erkeklere göre bütünsel bir yaklaşım sergilerken, Erkek kendi yaşadığı bir olay sebebiyle strese girerken, kadın ise kendi dışında tüm insanları ilgilendiren olaylar için kaygılanır.

Bazı araştırmalar Cinsiyetin tükenmişlik ile ilgili olduğunu gösteren araştırma bulgularına rastlanmıştır. Cinsiyet ile tükenmişliğin ilişkili olduğu, ayrıca bu tür çalışmalarda genel olarak kadınların duygusal tükenme, erkeklerin ise duyarsızlaşma boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadıkları sonucu daha baskın ortaya çıkmaktadır.

Tükenmişliğin cinsiyet kökenli kaynakları üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Sonuçlar her zaman aynı çıkmamıştır bazı sonuçlarda kadınların, bazılarında ise erkeklerin daha fazla tükenmiş oldukları, bazılarında ise fark olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda cinsiyet demografik özelliğinin bazı çalışmalarda tükenmişliğe etkisi olduğu söylenebilir¹⁵³.

c. Medeni Durum: Tükenmişlik ile medeni durum, ilişkisine yönelik yapılan araştırmaların bazılarında bekârların evlilere göre daha çok tükenmişlik sorunu ile karşı karşıya kaldığı görülmüştür. Eşlerinden boşanmış çalışanlar ise bu iki grup asında yer almaktadır. Ayrıca çocuk sahibi olup olmama gibi değişkenlerin ilişkisi de araştırılmış, evli olmanın eşlerden sağlanacak sosyal destek açısından önemli olduğu bu çalışma sonucunda ortaya çıkmıştır¹⁵³.

d.Eğitim Durumu: Eğitim ile tükenmişlik arasında ilişki olduğu ortaya koyulurken bazı araştırmalarda ise böyle bir ilişki sonucuna ulaşılmamıştır. Bireyin eğitim düzeyinin beklenti düzeyi ile ilişkili olduğu düşünülebilir. Eğitim düzeyleri yükseldikçe bireyin mesleğe ilişkin beklentileri daha yüksek olmakta ve bunların karşılanmaması tükenmişliğin oluşması ortamına sebep olmaktadır. Bunun dışında bireyin aldığı eğitime uygun olmayan bir işte çalışıyor olması da tükenmişliğin gelişimine sebep olabilir ve işten ayrılma yolunu da seçebilir¹⁵³.

Çalışanlarda Eğitim düzeyi yükseldikçe çalışma yaşamı, işe yüklenen anlam ve beklentiler de değişiklik göstermektedir. Bu nedenle, sosyal ve ekonomik şartların elverdiği ölçüde eğitimini sürdürmüş ve yüksek eğitim almış kişilerin işe bakış açıları, eğitim düzeyi düşük kişilere göre daha farklı anlam kazanmaktadır¹⁵⁴.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında eğitim düzeyi yüksek işgörenlerin genel iş tatminlerinin, eğitim düzeyi daha düşük olan işgörelere kıyasla daha yüksek olduğu sonucu çıkmaktadır. Bu durumun gerçekleşebilmesi için eğitim düzeyi yüksek işgörenin aynı doğrultuda yüksek statüde bir işe ve yüksek ücret gibi iyi imkânlar ve olanaklar sağlanması gerekir, eğer bu imkânlar sağlanmadığı takdirde eğitim düzeyi yüksek işgörenin verimi düşer veya işten ayrılmalarla sonuçlanabilir¹⁵⁵.

e. Mesleki Kıdem: Yapılan birçok araştırmada mesleki kıdemle tükenmişlik arasında ilişki olduğu bulunmuştur. Kişinin mesleki kıdemi ilerledikçe işine karşı olan tutumunda da değişimin yaşandığı yapılan birçok araştırmanın ortak sonucu olarak çıkmaktadır¹⁵³.

2.5.2.2. Örgütsel faktörler

Organizasyon insan ve makine arasındaki ilişkilere ek olarak, insan-insan ilişkilerinin dayandığı amaçlar, inançlar, fikirler, hisler, davranışlar, ihtiyaçlar, kızgınlıklar, sevgiler, paylaşımlar gibi durumlardan oluşan karmaşık ve sosyal nitelikli bir varlık özelliği taşımaktadır. Organizasyonu oluşturan kişilerin amaçları, değer yargıları, zaman kavramları, iş anlayışları gibi kavramlar her organizasyonda kendine has bir özellik oluşturur¹⁵⁶.

İş tatminine etki eden örgütsel faktörler şu şekilde sıralanır, İş Yükü, Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması, Çalışma Ortamının Özellikleri, Çalışma Süresi, Meslektaşlarla İlişkiler, Karara Katılma ve ödüller olarak tanımlanır.

2.5.2.2.1. İş yükü

Aşırı iş yükü, yönetsel tükenmişlik kaynaklarının başında gelmektedir. Psikologlara göre aşırı iş yükü nitelik ve nicelik yönünden ikiye ayrılmaktadır. Niceliksel iş yükü, belli bir zaman diliminde çok fazla işi bitirme olarak tanımlanmaktadır. Niteliksel iş yükü ise kavramı ise belli bir zamanda sayıca çok fazla iş yapmak değil, zor bir işi başarmak olarak tanımlanmaktadır. Bir işi yapacak yeterlikte olmayan kişinin, o işi yapmaya çalışması strese kapılmasına neden olmaktadır. Çok zor işlerin yanında, çok kolay monoton işler de kişiyi olumsuz biçimde etkilemekte ve gerek aşırı iş yükü, gerekse monoton, çok kolay işler de tükenmişliğe sebep olmaktadır¹⁵⁷.

Örgütsel tükenmişlik nedenlerinden en yaygın olanı aşırı iş yükünden kaynaklanan tükenmişliktir. Aşırı iş yükü, belirli bir zaman limiti içinde işi bitirme zorunluluğu, çalışanın işin niteliklerine göre yetersiz olması veya işin standardının yüksek olmasını anlamını taşır¹⁵².

2.5.2.2.2. Rol belirsizliği ve rol çatışması

Örgüt ortamında çatışmanın nedenleri bağımlılık konusunda uyumsuzluk, yetki ve yetenek arasında dengesizlik, etkileşimin yol açtığı statü bozulması, ortak değerler ve görüş yokluğundan yani kişinin çalışma ortamındaki rolünün belirsizliğinden kaynaklanan sorunlardır¹⁵⁸.

Bireyin rolleri konusunda yeterli bilgisinin olmaması durumunda rol belirsizliği görülür. Eğer işin amaçları yeterince tanımlanmamışsa, bir diğer ifade ile birey ne yapacağını bilemiyorsa stres kaçınılmaz olacaktır. Performans beklentilerini, iş davranışı sonuçlarını bilememe de bu konu içerisine girer¹⁵⁹.

2.5.2.2.3. Çalışma süresi

Bir kişiden uzun süreli çalışma beklenmesi çoğunlukla yüksek tükenmişliğe neden oluşturacaktır. Bu konuda yapılan çalışmalarda, uzun saatler şeklinde çalışma, hizmet verilen kişilerle doğrudan temas içinde olduğu zamanlarda, görevlilerin negatif tutumlarının oluşmasına ve stresle daha fazla karşı karşıya gelmektedirler. Bu şekildeki fazla temasın duygusal gerilimi, gerek duyulduğunda geçici geri çekilme fırsatları sağlanarak ve kişi, aşırı stres ortamlarında sürekli çalıştırılmayarak, çalışanın stres ve yüksek tükenmişlik yükü azaltılabilir¹⁶⁰.

2.5.2.2.4. Meslektaşlarla ilişkiler

İş arkadaşları kişiye, destek olabileceği gibi zaman zaman engelleyicide olabilmektedir. Kişinin tükenmişlikle mücadeledeki başarısı çoğunlukla iş arkadaşlarından aldığı desteklerle sağlanmaktadır. Bu nedenle aynı düzeydeki çalışanların birbirleri ile yardımlaşmaları bir zorunluluktur diyebiliriz. Fakat diğer yandan da bir üst basamağa yükselme amacıyla bu kişiler birbirleri ile rekabet halinde oldukları da bilinen bir gerçektir. Bu rekabet sonucu çalışanlar arası çatışma çıkması ve bunun da sosyal desteği zayıflatarak duygusal tükenmeye yol

açmaktadır. İşyerinde çalışanlar arasında ilişkilere çok dikkat edilmeli ve güçlendirmek için çözümler üretilmelidir¹⁶¹.

2.5.2.2.5. Karara katılma

Karar verme mekanizmasındaki katılım kişinin kendine olan özgüvenini, yaptığı işe yönelik saygısını ve kişisel başarı hissini olumlu katkı sağlar. Aksi durumda kişinin kendisine olan güveni azalır ve kişisel başarı algısı düşer.

Kişiler kararlara katıldıklarında alınan kararları benimseyecekler ve destekleyecekler ve kendilerine olan özgüven duyguları artacaktır¹⁵⁰.

Sonuç olarak, karar verme mekanizmasındaki katılım, kişinin kendine olan öz güvenini ve kişisel başarı hissini artıracaktır¹⁶².

2.5.2.2.6. Ödüller

Ödüller bireyin örgüte yaptığı katkılara karşılık olarak, hem maddi hem de manevi açıdan takdir edilmesidir. Başarılı bir ödüllendirme sistemi, işe yapılan katkılarının yönetim tarafından fark edildiğini belirtir. Ödül örgütün sahip olduğu bir göstergedir. Yetersiz ödül ve düşük maaş tükenmişlik yaşanmasına sebep olur. Bireyin işiyle ilgili konularda kurumuna sağladığı katkı karşılığında herhangi bir ödüllendirmenin olmaması veya eksik olması iş verimine olumsuz etki eder. Ödüllendirme açısından adaletsizlik, tükenmişliğin daha çok kişisel başarıda düşme, yetersizlik duygu oluşmasına neden olur¹⁴⁴.

2.5.3. Tükenmişliğin belirtileri

Günümüzün gittikçe, karmaşılaşan ve yarış halini alan iş dünyasında tükenmişlik küçük sinyaller vererek oluşmaya başlar. Tükenmişlik, yavaş ve sinsice başlayan, ortaya çıkışı ne kadar ani de olsa, sürekli gelişimi durmadan devam eder¹⁶².

Tükenmişliğin zamanlaması, belirtileri ve sonuçları hem bireyin kendisine hem de içinde bulunduğu çalışma ortamının yapısına göre değişiklik gösterir. Stres tek başına bu duygunun sebebi değildir. İnsanlar kendilerini değerli ve takdir ediliyor olarak hissederlerse ve yaptıkları işin bir önemi olduğuna inanırlarsa kişisel ve mesleki olarak gelişebilirler, bunun zıttı olursa da mesleki olarak gelişmez ve iş verimleri de düşer, iş verimini artırmak için önlemler almak gerekir¹⁶³.

Çeşitli derecelerde ele alınan tükenmişliğin farklı davranışlarla gözlenebileceği vurgulanmaktadır. Buna göre tükenmişlik, hafif, orta ve şiddetli olarak üç grupta incelenmekte ve şu şekilde tanımlanmaktadır. Birinci derece (hafif) : Kısa süren sinirlilik, alınganlık, bitkinlik, endişe ve sonuçsuz çabalarda bulunma ile karakterizedir. İkinci derece (orta) ise hafif tükenmişlik gösterenlerle aynı belirtiler görülür; ancak bu belirtiler en az iki haftada bir veya daha sık tekrarlanır. Üçüncü derece (şiddetli) ise fiziksel rahatsızlıklar, ülser, kronik ağrılar ve migren gibi sorunlar olarak ortaya çıkar¹⁶⁶.

Tükenmişlik durumunda bireyde ortaya çıkan belirtiler fiziksel, psikolojik/ruhsal, davranışsal belirtiler olmak üzere üç grupta incelenebilir¹⁶⁵.

2.5.3.1.Fiziksel belirtileri

Fiziksek belirtiler, hızlı kalp atması, uykusuzluk, yorgunluk, enfeksiyona karşı direncin azalması, zayıflık, hafıza problemleri, kilo değişimleri, kronik hale gelmiş iyileşmeyen hastalıklar, hipertansiyon, baş ve kas ağrıları gibi olumsuz durumlar ortaya çıkar. Bunların yanı sıra, uyuşukluk, mide ve bağırsak hastalıkları ve solunum güçlüğü gibi belirtilerde meydana getirebilir¹⁶⁷.

İnsan vücudu, bütün sinir sistemleri uyum içinde çalıştığında, önemli bir enerji üretmektedir. İşlerini büyük bir şevkle yapan insanlar, bazı dönemlerde neredeyse tam gün, hatta gece yarısına kadar çalışabilmekte, birkaç saat uyumalarına rağmen ertesi gün işlerine tüm enerjileri ile devam etmek zorunda kalmaktadırlar.

2.5.3.2. Duygusal/bilişsel belirtileri

Duygusal/bilişsel belirtileri, engellenmişlik hissi ve sinirlilik, iş veriminde yetersizlik, agresiflik ve saldırganlık, korku ve kaygı, psikolojik incinmeye açıklık, desteksiz, güvensiz hissetme, sabırsızlık, huzursuzluk, can sıkıntısı, kolay rahatsız olma, çabuk öfkelenme, öz saygı ve özgüvende azalma, benlik imajının duygusal durumdaki dalgalanmalardan etkilenecek negatif yönde değişmeye başlaması, düşünüşte katılık (nezaket, saygı ve arkadaşlık gibi pozitif duygulanımlarda azalma), şüphe ve endişe, hayal kırıklığı ve ümitsizlik duyguları, konsantrasyon güçlüğü, psikolojik hastalıklar, iş yerine karşı yabancılaşma, iş ile ilgili memnuniyetsizlik geliştirmeye eğilim, kendine, işe ve bu işi yapan diğer kimselere karşı pozitif duyguların kaybı ve giderek negatif düşünmeye başlama, işten nefret etme hatta işe gitmeyi istememe gibi birçok olumsuz sonuçlar olarak ortaya çıkar¹⁶⁴.

2.5.3.3. Davranışsal belirtileri

Davranışsal belirtiler ise çabuk öfkelenme, işe gitmeme isteği, işten nefret etme, şüpheli ve endişeli olma, alınganlık, takdir edilmediğini düşünme, iş doyumsuzluğu, işe geç gelme, ilaç, alkol, tütün vb. alma eğilimi ya da alımında artış, öz güven ve öz saygıda azalma, evlilik ve aile çatışmaları, aile ve iş arkadaşlarından uzaklaşma, içe kapanma, suçluluk, içerlemişlik, hevesin kırılması, kolay ağlama, konsantrasyon güçlüğü, unutkanlık, hareketli olmayış, kendi kendine zihinsel uğraş içinde olma, rol çatışması, görev ve kurallarla ilgili karışıklık, görevlilere fazla güvenme veya kaçınma, kuruma karşı ilgi kaybı, bazı şeyleri erteleme veya sürüncemede bırakma, başarısızlık hissi, arkadaşlarıyla iş konularında tartışmaktan kaçınma, alaycı olma, suçlayıcı olma gibi sonuçlar olarak ortaya çıkar¹³⁴.

Tükenmişliğin diğer belirtilerine kıyasla, başkaları tarafından daha kolay gözlemlenebilen davranışsal belirtiler tükenmişliğin ciddi bir boyuta ulaştığını gösterir¹⁶⁸.

2.5.4. Tükenmişliği önleme ve başa çıkma yolları

Tükenmişliği önlemek ve başa çıkmak için kullanılan yöntem ve uygulamalar iki gruba ayrılır. Bireysel ve örgütsel yöntemlerdir.

2.5.4.1. Bireysel yöntemler

Bireylerin iş yapma şekilleri de tükenmişliği beraberinde getirdikleri için bu iş yapma süreçlerdeki yapılan değişikliklerden dolayı olumlu etkileri görülebilir. İş yapma süreçlerinin uzun zamandır aynı rutinde devam etmesi monotonluğu beraberinde getirir. Bireylerin çalışma şekillerini ya da zamanlarını daha verimli olacaklarına inandıkları şekilde değiştirmeleri hem tükenmişliği azaltacak hem de bireye işin kontrolünün elinde olduğu duygusunu vererek tatmin düzeyini olumlu artılar sağlayacaktır bu yolla da iş verimini artıracaktır¹⁴⁴.

Uzun saatler boyunca ara vermeden çalışmak, dinlenme sürelerini etkin bir şekilde kullanamamak, insanı tükenmişliğe sürüklemektedir. Bu sorunu yaşamamak için kişilere olumlu dinlenmeler verilip farklı ortamlarda yer alarak monotonluktan uzak tutacak çözümler oluşturulmalıdır.

Tükenmişlikle etkin bir şekilde baş edebilmek için bazen çalışma arkadaşları ile birlikte hareket etmek gerekebilir yani tükenmişlikle başa çıkmak için bireysel yöntemler yeterli olmayacaktır iş arkadaşlarının yardımına da gerek vardır¹⁴³.

Tükenmişlikle mücadele ederken, bireyler iş yaşantıları dışında, sosyal hayatlarında da teşvik edilmelidirler. Hobileri olan, sosyal ilişkileri zengin kişiler tükenmeye karşı daha dirençlidirler. Arkadaş ilişkileri gelişmiş, aile desteğine sahip bireyler daha fazla sosyal paylaşım içinde olduklarından stres ve tükenmişlikle daha kolay baş edebilmektedirler. İş çıkışı ya da hafta sonları rahatlatıcı aktivitelerde bulunmak, spor ve rekreatif faaliyetler yapmak, nefes alma ve gevşeme teknikleri bireylerin tükenmişlikleri ile sorunlarını azaltacaktır¹³⁷.

Tükenmişlik, bir ideal kaybı sonucunda gerçekleştiğinden, bu durumla ilgili desteğe daha çok ihtiyaç duyar. Bu nedenle bireyin yaşantılarını başkalarıyla paylaşması, tükenmişlik duygusuna engel olabileceği gibi, böyle bir durumla başa çıkabilmede de önemli etkenlerden biri olacaktır.

2.5.4.2. Örgütsel yöntemler

Tükenmişlikle mücadele süreci örgüt veya birey tarafından başlatılabilir. Eğer çalışan birey bu süreci başlatıyorsa genellikle yapılan iş hem kendisi hem de çalışma arkadaşları için bir kriz noktasına

ulaşmışlığından dolayıdır. Muhtemelen, tükenmişlik gerçekten önemli bir problem haline gelmiş ve bunun çözümüne yönelik, örgütsel seviyede herhangi bir çaba gösterilmemiştir. Bu nedenle insanlar kendi başlarına hareket etmeye başlamışlardır. Sürecin örgütsel seviyede başlatılması ise, genelde bir krize cevap vermekten öte, gelecekte ortaya çıkabilecek tükenmişliği önlemeye yönelik bir girişimdir.

Yönetim, tükenmişliğin olası maliyetinin farkına varmalı ve onu kontrol altında tutmak için harekete geçmek eğilimi içinde olmalıdır¹⁴⁴.

Yöneticilerin birçoğu genelde tükenmişliği görmezden gelme yolunu seçerler, Çünkü aksi halde, işgörenlerin iş yükünü azaltmak, çalışma hayatı kalitesini artırıcı uygulamalara başlamak, gibi talepleriyle uğraşmak zorunda kalacaklardır ve bunu yamamak için uzak durarak tükenmişliği görmezlikten gelmektedirler.

Kısaca özetleyecek olursak onlara göre, tükenmişlik; bireyin kendi problemidir, işverenin sorumluluğu kapsamına girmez, örgüte herhangi bir olumsuz etkisi yoktur ve örgütün konuyla ilgili elinden fazla bir şey gelmez. Tüm bu varsayımlar, yanlış olup gerçekten ciddi bir problemi küçümsemekten başka hiçbir işe yaramamaktadır. Bu bakış açısına sahip olmak hem örgüt için hem de çalışanlar için ince ve önemli hatalardır. Çünkü tükenmişlik sadece bireye özgü değil, bundan daha öte bir problemdir. Tek başına bireysel teknikler tükenmişlikle başa çıkmak için yeterli gelmez. Tükenmişlikle mücadele etmek için sadece tek başına bireye değil, hem de çalıştığı işyeri de tükenmişlik problemlerini yok etmek için mücadele etmelidir¹⁴⁴.

Örgütsel tükenmişliği önlemede kariyer sahibi olma önemli bir yer tutar, örgütlerin ellerindeki değerli işgörenleri korumasının bir yoludur. Örgütlerin işgörenlerin yeteneklerinden daha fazla yararlanmaları ve işten ayrılmaları daha asgariye indirmeleri yoluyla hem bireylerin hem

de örgütün performansını yükseltmeleri mümkündür. Bunun yanı sıra performans değerlendirme sistemleriyle birlikte işgörenlerin çalışmalarının takdir görmesi, ödül sistemiyle emeklerine karşılık desteklenmesi bireylerin moral ve motivasyonlarını artıracaktır.

İş görenlerin motivasyonunu arttıracak ve teşvik edecek bir diğer yöntem ise personel güçlendirmedir. Bu kavram işi fiilen yapan kişinin örgütün üst kademelerindekilere oranla işi daha iyi bildiği anlayışıdır. Dolayısıyla işi yapanı işin sahibi haline getirmeyi amaçlamaktadır. İşle ilgili seçim yapma hakkı işi yapana aittir. Yönetici işi yapanın işini daha iyi yapabilmesi için gerekli ortamı oluşturacaktır. İşle ilgili bir karar verilecek ise üst kademelerin karar vermesi dışında o konuda bilgili alt kademelerdekilerin de karara katılması işgörenin motivasyonunu doğal olarak yükseltecektir¹⁵⁶.

İnsan kaynakları bölümünce uygulanan kariyer planlama, geliştirme ve danışmanlık faaliyetleri; örgütün çalışanlara kendilerini geliştirmede veya kariyer hedeflerini gerçekleştirmede yardımcı olmak, onlara kendilerini geliştirme fırsatı yaratmak ve bunun için yollar ve faaliyetler belirleme görevlerini üstlenir¹⁶⁹.

Örgütsel bağı güçlendirmede yönetimin bakış açısının olumlu olması ve desteği önemli bir etkidir. Karar süreçlerine üst kademeler dışında o bölüm çalışanlarının o konuda uzmanların yer alması veya alt kademelerinde katılımlarının sağlanması ve serbest karar verebilme yetkisinin olması da olumlu yönde gelişime katkı sağlayacaktır.

3. GAZİANTEP ŞEHİRİ

Gaziantep ilinde son nüfus sayımına göre 1.438.373 kişi yaşamakta olup, merkez nüfus artış hızı 2,82'dir. Gaziantep Güneydoğu Anadolu bölgesinde en fazla nüfusu barındıran ilidir. Sanayi ve gelişmişlik bakımından birinci sırada yer alırken, eğitim seviyesi olarak Gaziantep ili LYS sınavlarında en alt sıralarda yer alarak 64.sıradadır¹⁷⁰.

Bunların yanında Gaziantep, Türkiye sanayisi ve ticaretinde de çok önemli bir yer tutar. Bunun sebepleri arasında Gaziantep'in Anadolu ile Orta Doğu arasında bir konumda bulunması ve liman kentlerine yakınlığı sayılabilir.

Gaziantep, sanayi ve ticarete çok gelişmiştir. Kentteki bütün gelişme özel sektörün çabaları ile oluşmuştur. Gaziantep'te Türkiye'nin en büyük sanayi sitesi bulunur, ayrıca Gaziantep, Türkiye'nin sanayi ve ticaretinde 5. sıradadır.

Gaziantep'in öne çıkan sektörlerinin başında tekstil sektörü ikinci sektör ise gıda sektörü gelmektedir. Gaziantep'in ülke çapında ihracat payı %13'tür. Ayrıca kent, antepfıstığı üretim ve ihracatının %90'ı, kuruyemiş işleme ve ihracatının %85'ini, makarna işleme ve ihracatının %60'ını, pamuk ipliği imalat ve ihracatının %45'ini ve havlu imalat ve ihracatının %10'unu elinde tutmaktadır¹⁷¹.

Gaziantep Organize Sanayi Bölgesi'nin kuruluşu ise yatırımcı sanayiciler tarafından 1960'lı yıllarda ilk girişimde bulunularak, 1969 yılında Türkiye' de ilk defa oluşturulan Organize Sanayi Bölgelerinden biri olarak kuruluşu tamamlanmıştır.

Organize sanayi bölgesinde küçük, orta ve büyük ölçekli 780 adet firma bulunmaktadır. Gaziantep 5. organize sanayide faaliyete geçme aşamasında olup bu sonuçlarla 120 bin işçi istihdam edilecektir, toplam 180 ülkeye ihracat yapılmakta, ihracat hacmi olarak 2012 sonuçlarına göre 7 milyar doları bulmaktadır.

İhracatın % 90'ından fazlası sanayi ürünlerinden oluşmaktadır. Organize sanayi bölgesi bünyesinde fuar merkezi, meslek yüksek okulu (Gaziantep üniversitesine bağlı), endüstri meslek lisesi ve yurt, kreş, itfaiye teşkilatı, atık su arıtma tesisi bulunmaktadır.

Ayrıca Gaziantep ili çok zengin bir mutfağa sahiptir, toplamda 512 çeşit yemeği vardır. Yemek çeşidi olarak da en çok yemek çeşidi ile Türkiye'de birinci sırayı alır.

4. GEREÇ ve YÖNTEM

4.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni: Gaziantep ilinde I. II. ve III. Organize Sanayi bölgelerinde yer alan toplam 673 fabrikada çalışan işçi, ustabaşı, şef, işletme müdürü, genel müdür (yaklaşık 75000 kişi) bu çalışmanın evrenini oluşturmaktadır.

Örnek genişliğinin belirlenmesi: 75000 kişilik evren $\pm\%5$ kabul edilebilir hata oranı ile %95 güvenle gerekli minimum örnek genişliği 383 kişi olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın örnekleme: Örneklem oluşturulurken I. II. ve III. Organize sanayi bölgelerinden rastgele olarak bilgisayar yardımıyla 40 fabrika seçilmiş, çalışmaya katılmayı kabul eden 28 orta ve büyük ölçekli fabrikanın çalışanları örnekleme seçilmiştir.

Araştırmada 800 anket dağıtılmış, 512 anketin 70 tanesini kadınlar, 442 tanesini de erkekler cevaplandırmışlardır. Bu sonuçlara göre anketlerin geri dönüş oranı ise %64 'dür.

4.2. Verilerin Toplanması

Çalışma öncesi Gaziantep Organize sanayi bölge müdürlüğünden araştırma için gerekli izin alınarak, soru kâğıtları araştırmacı tarafından çalışanlara dağıtılmış ve katılımcılardan 1 gün sonra geri alınmıştır. Anketlerin uygulanması ve toplanması aşamasında gizlilik ilkesine bağlı kalınmaya dikkat edilmiştir.

4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket soruları çoktan seçmeli sorular ve likert tipi ölçekle değerlendirilmeye alınmıştır. Çalışma yapılacak konu ile ilgili olarak gerekli literatür taraması kapsamında, akademik amaçlı elektronik veri tabanlarından ve üniversite kütüphanelerinden faydalanılmıştır. Konu ile ilgili yurt içinde yapılmış tezler için Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK)

dokümantasyon merkezi, yurt dışındaki tezler için ise yurt dışındaki üniversitelerin elektronik tez veri tabanı, “ProQuest Dissertations and Theses” den faydalanılmıştır.

Çalışmanın amacına uygun olarak hazırlanan soru kâğıdı 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini ortaya çıkarmak için araştırmacı tarafından kişisel bilgi formu geliştirilmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde rekreatif faaliyetlere katılımı ölçmek için Sedat Taşpınar tarafından 2013 yılında geliştirilen rekreatif aktivite katılım ölçeği kullanılmıştır. Bu bölüm için kullanılan ölçek üç alt boyuttan oluşmakta olup, bu alt boyutlar; boş zaman etkinliklerine katılım sıklığı (16 soru), boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler (9 soru) ve boş zaman etkinliklerini tercih etme nedenleri (11 soru) olmak üzere toplam 36 adet sorudan oluşmaktadır¹⁷².

Araştırmanın üçüncü bölümünde ise örgütsel bağlılık konusunda daha önce Allen ve Meyer tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır (Allen and Meyer. 1990). Bu ölçek toplam 18 adet sorudan oluşmaktadır^{89,173}.

Araştırmanın dördüncü ve son bölümünde ise tükenmişlik üzerine daha önce Maslach tarafından geliştirilmiş “Maslach Tükenmişlik ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek 22 adet sorudan oluşmaktadır. Üç boyutlu MTÖ'nin geçerliliği çeşitli çalışmalarla teyit edilmiştir¹⁷⁴. Ülkemizde geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Ergin ve Çam tarafından yapılmıştır^{175,176}.

4.4. Verilerin Analizi

Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluk kontrolünde Kolmogorov Smirnov testi kullanılmıştır. 2 bağımsız grup karşılaştırılmasında Student t testi,

İkiden fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında normal dağılıma sahip değişkenler için ANOVA ve Tukey çoklu karşılaştırma testleri kullanılmıştır.

Sayısal değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi ile test edilmiştir. Ölçeklerin geçerlilik ve güvenirlik analizlerinde Faktör analizi yöntemi kullanılmıştır. Ölçeklerin iç tutarlılığına Cronbach Alpha değerleri ile bakılmıştır. Tanıtıcı istatistik olarak frekans, yüzde ve ortalama $\pm$ std. sapma değerleri verilmiştir. İstatistiksel analizler için SPSS for Windows version 11,5 paket programı kullanılmış ve $P < 0,05$ istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

5. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın konusu, amacı ve yöntemi çerçevesinde ulaşılan verilerin istatistiksel analizi sonucunda elde edilen bulguların tablolarına ve yorumlarına yer verilmiştir.

5.1. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçlarının Geçerlilik ve Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Sanayi çalışanlarının rekreatif aktivitelere katılımlarının örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeylerine etkisini incelemek amacıyla rekreasyon ölçeği, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ölçekleri kullanılmıştır.

5.1.1. Rekreasyon ölçeği

Boş zamanlarda etkinliklere katılım sıklığı alt boyutu;

Faktör analizi sonuçlarına bakıldığında Kaiser-Meyer-Olkin örnek yeterliliği değeri (Measure of Sampling Adequacy) 0,829 dur. Bu değere bakıldığında örnek genişliğinin faktör analizi uygulanması için iyi düzeyde yeterli olduğu görülmektedir. Buna ek olarak Bartlet küresellik testi değerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p=0,001$). Buda ölçeğin kullanılabilirliğinin bir göstergesidir. 16 maddenin Crombach alpha değeri 0,823 olarak elde edilmiş ve açıklama yüzdesi 39,97'dir. Tek faktörlü bir yapı gözlenmiş ve faktör yükleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Temel Bileşenler Analizi Yardımıyla Elde Edilen Rekreasyon Ölçeğinin, Boş Zamanlarda Yapılan Etkinlikler Alt Boyutuna Ait Faktör Yükleri

	Faktörler			
	1	2	3	4
Sinema ve tiyatroya giderim.	0,640			
Spor merkezlerine giderim.	0,634		-0,421	
Halı saha turnuvalarına katılırım	0,622			-0,392
Hafta sonları koşu yaparım.	0,621		-0,347	
Kültürel ve İlmî faaliyetlere katılırım.	0,614			
Düzenli olarak egzersiz yaparım.	0,566		-0,496	
Bilgisayar ve internetle ilgilenirim.	0,559		0,458	
Beceri gerektiren el işi ve el sanatlarıyla uğraşırım	0,535			0,335
Çarşı, pazar, fuar, park gibi gezintilere çıkarım.	0,524		0,323	
Arkadaş ve Akraba ziyaretlerine giderim	0,421	-0,409		
İddia, At yarışı v.b. Şans oyunları oynarım.	0,365	0,596		
Kitap, gazete ve dergi vb okurum.	0,474	-0,520		
İçkili eğlence yerlerine giderim.	0,386	0,516	0,447	
Müzik dinlerim.	0,415	-0,488		
Kahvehane, sendika, lokal gibi yerlere giderim	0,429	0,487		
Spor müsabakalarını izlerim.	0,549			-0,611

Boş zamanlarda yapılan etkinliklerin bıraktığı etkiler alt boyutu;

Faktör analizi sonuçlarına bakıldığında Kaiser-Meyer-Olkin örnek yeterliliği değeri (Measure of Sampling Adequacy) 0,932'dir. Bu değere bakıldığında örnek genişliğinin faktör analizi uygulanması için çok iyi düzeyde yeterli olduğu görülmektedir. Buna ek olarak Bartlett küresellik testi değerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p=0,001$). Buda ölçeğin kullanılabilirliğinin bir göstergesidir. 9 maddenin Crombach alpha değeri 0,941 olarak elde edilmiş ve açıklama yüzdesi 68,25' dir. Tek faktörlü bir yapı gözlenmiş ve faktör yükleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Temel Bileşenler Analizi Yardımıyla Elde Edilen Rekreasyon Ölçeğinin, Boş Zamanlarda Yapılan Etkinliklerin Bıraktığı Etkiler Alt Boyutuna Ait Faktör Yükleri

	Faktörler
	1
Mutlu edici buluyorum.	0,880
Eğlenceli buluyorum.	0,868
Rahatlatıcı ve can sıkıntılarından uzaklaştırıcı buluyorum.	0,838
Heyecan verici buluyorum.	0,827
Eğitici buluyorum.	0,816
Sosyal ilişkilerim gelişiyor.	0,815
Farklı yaşantılar buluyorum.	0,814
Sağlığıma olumlu etki yapıyor.	0,788
Dinlendirici buluyorum.	0,784

İş dışında boş zaman etkinliklerini tercih etme nedenleri alt boyutu;

Faktör analizi sonuçlarına bakıldığında Kaiser-Meyer-Olkin örnek yeterliliği değeri (Measure of Sampling Adequacy) 0,897'dir. Bu değere bakıldığında örnek genişliğinin faktör analizi uygulanması için çok iyi düzeyde yeterli olduğu görülmektedir. Buna ek olarak Bartlett küresellik testi değerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p=0,001$). Bu da ölçeğin kullanılabilirliğinin bir göstergesidir. 11 maddenin Crombach alpha değeri 0,877 olarak elde edilmiş ve açıklama yüzdesi 45,35' dir. Tek faktörlü bir yapı gözlenmiş ve faktör yükleri Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Temel Bileşenler Analizi Yardımıyla Elde Edilen Rekreasyon Ölçeğinin, Boş Zamanlarda Yapılan Etkinliklerin Tercih Edilme Nedenleri alt boyutuna Ait Faktör Yükleri

Maddeler	Faktörler	
	1	2
Sosyalleşmek için.	0,792	
Yaşam kalitemi artırdığı için.	0,736	-0,374
Sağlığını korumak için.	0,727	-0,343
Mesleki kalitemi arttırmak için.	0,715	
Faaliyet merkezlerine (park, spor merkezi gibi yerlere) kolayca ulaşabildiğim için.	0,706	
Bireysel yeteneklerimi geliştirmek için.	0,699	-0,358
Faaliyetlere katılmamı engelleyecek çevre ve aile baskısının olmaması.	0,622	0,404
Kilo problemlerimden kurtulmak için.	0,614	
Yıpratıcı iş ortamından uzaklaşmak için.	0,599	0,447
Etkinlik maliyetlerinin düşük olması	0,598	0,504
Arkadaşlarımla vakit geçirebiliyor olmam.	0,560	0,453

5.1.2. Örgütsel bağlılık ölçeği:

Faktör analizi sonuçlarına bakıldığında Kaiser-Meyer-Olkin örnek yeterliliği değeri (Measure of Sampling Adequacy) 0,898'dir. Bu değere bakıldığında örnek genişliğinin faktör analizi uygulanması için çok iyi düzeyde yeterli olduğu görülmektedir. Buna ek olarak Bartlett küresellik testi değerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p=0,001$). Buda ölçeğin kullanılabilirliğinin bir göstergesidir. 18 maddenin Crombach alpha değeri 0,880 olarak elde edilmiş ve açıklama yüzdesi 51,8'dir. Tek faktörlü bir yapı gözlenmiş ve faktör yükleri Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4: Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Verilen Cevaplara Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Maddeler	N	Ortalama	Std. Sapma
Kariyerimin geri kalan kısmını, bu işyerinde geçirmek beni mutlu eder.	489	2,95	1,34
İşyerinin problemlerini, kendi problemim gibi görürüm	487	3,22	1,27
Bu işyerine kendimi "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum	483	2,86	1,22
Bu işyerini ailemin bir parçası gibi hissetmiyorum.	485	2,88	1,29
İşyerim benim için özel bir anlam taşımaktadır.	477	3,19	1,26
Kendimi bu iş yerine ait hissetmiyorum.	480	2,76	1,29
Burada çalışmaya devam etmek, benim için istekten çok bir gerekliliktir.	484	3,45	1,22
İşyerimden ayrılmaya karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olur.	485	3,05	1,28
Buradan ayrılmayı düşünemeyecek kadar az alternatifim var.	480	2,95	1,26
Bu iş yerinden ayrılmak istesem bile benim için çok zor olacak.	483	3,08	1,27
Bu iş yerinden ayrılmam benim için sıkıntı yaratacak.	480	3,09	1,24

Bu iş yerinde çalışmak için, kendimi zorunlu hissediyorum.	485	3,07	1,29
Menfaatime olsa bile, bu iş yerinden ayrılmam doğru olmaz.	481	2,94	1,23
İş yerimden hemen ayrılırsam, kendimi suçlu hissederim.	476	3,02	1,29
Bu, iş yeri bağlılığı hak ediyor.	481	2,96	1,25

5.1.3. Tükenmişlik ölçeği:

Faktör analizi sonuçlarına bakıldığında Kaiser-Meyer-Olkin örnek yeterliliği değeri (Measure of Sampling Adequacy) 0,913'dür. Bu değere bakıldığında örnek genişliğinin faktör analizi uygulanması için çok iyi düzeyde yeterli olduğu görülmektedir. Buna ek olarak Bartlett küresellik testi değerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p=0,001$). Buda ölçeğin kullanılabilirliğinin bir göstergesidir. 22 maddenin Crombach alpha değeri 0,845 olarak elde edilmiş ve açıklama yüzdesi 54,48' dir. Tek faktörlü bir yapı gözlenmiş ve faktör yükleri Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Tükenmişlik Ölçeğinin Maddelerine Verilen Cevaplara Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Maddeler	N	Ortalama	Std. Sapma
İşimden soğuduğumu hissediyorum	481	2,57	1,26
İş günü sonunda kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum	482	2,90	1,28
Sabah kalkınca bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum	477	2,42	1,29
Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten yıpratıcı	476	2,62	1,31
İşimin beni tükettiğini hissediyorum	477	2,69	1,40
İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum	473	2,75	1,43
İş yerinde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum	478	2,76	1,38
Doğrudan doğruya insanlarla birlikte çalışmak, bende çok fazla stres yaratıyor	479	2,50	1,31
İşimde yolun sonuna geldiğimi ve sabrımın tükendiğini hissediyorum.	478	2,33	1,34
Çalıştığım bölümdeki kişilerin neler hissettiklerini kolayca anlayabilirim.	478	3,46	1,28
Sorumluluğumda çalışanların sorunlarına en uygun çözüm yolu bulmaya çalışırım.	470	3,64	1,29
Yaptığım iş sayesinde insanların hayatına olumlu katkıda bulunduğuma inanıyorum	474	3,47	1,28
Kendimi çok enerjik ve dinamik hissediyorum.	481	3,42	1,31
Yöneticim olan kişilerle kolaylıkla rahat bir ortam oluşturabiliyorum.	478	3,45	1,35

İş arkadaşlarımla yakından ilgilendikten sonra kendimi rahatlamış hissedirim	480	3,59	1,26
Bu meslekte pek çok değerli işler başardım	474	3,31	1,29
İşimden kaynaklanan duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım	478	3,35	1,27
Bazı çalışanlara karşı soğuk ve ilgisiz davrandığımı hissediyorum	478	2,65	1,31
Bu işe girdiğimden beri, insanlara karşı daha duyarsız olduğumu sanıyorum	478	2,09	1,29
Bu işin, beni duygusal olarak körelteceğinden endişe ediyorum	477	2,26	1,38
Yöneticim konumunda olan kişilerin başına gelenler umurumda olmaz	468	2,19	1,44
Yöneticilerimin bazı sorunları yüzünden beni suçladıklarını hissediyorum	480	2,18	1,35

5.2. Araştırmaya Katılan Bireylerin Betimsel Özellikleri

Araştırma amacı kapsamında Gaziantep Organize Sanayi I, II ve III. bölgelerinden toplam 28 fabrika çalışanına ulaşılmış ve 512 çalışan tarafından gönüllü olarak soru formları doldurulmuştur. Bu fabrikaların büyük kısmını tekstil ve gıda fabrikaları oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan bireylere ilişkin demografik veriler Tablo 6' da verilmiştir.

Tablo 6: Araştırmaya Katılan Bireylere İlişkin Demografik Bilgiler

Değişkenler		Sayı (n=512)	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	70	13,7
	Erkek	442	86,3
Yaş	20≤	55	10,7
	21-25	116	22,7
	26-30	121	23,6
	31-35	104	20,3
	36-40	52	10,2
	41≥	64	12,5
Doğum Yeri	Köy	131	25,6
	Kasaba/İlçe	121	23,6
	İl merkezi	255	49,8
	Yurtdışı	5	1,00
Eğitim Durumu	İlkokul	169	33,0
	Ortaokul	122	23,8
	Lise ve dengi okul	141	27,5
	Üniversite	80	15,6
Medeni Durum	Evli	355	69,3
	Bekâr	157	30,7
Çocuk sayısı	Yok	176	34,4
	1-2	184	35,9
	3-4	115	22,5
	5≥	37	7,2
Yaşadığı konut	Kendinize ait	252	49,2
	Kira	255	49,8
	Lojman	3	0,6
	Diğer	2	0,4

Tablo 6 incelendiğinde katılımcıların; % 86,3'ünün erkeklerden % 13,7'sinin ise kadınlardan oluştuğu, en fazla 21–30 yaş grubunda oldukları, % 49,8'inin il merkezinde doğduğu, % 56,8'inin ilkokul ve ortaokul mezunu olduğu, % 69,3'nün evli olduğu, % 35,9'unun 1-2 çocuğa sahip olduğu % 49,8'inin kirada ve % 0,6'sının ise lojmanda oturduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin çalışma koşullarına ilişkin bilgiler Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7: Araştırmaya Katılan Bireylerin Çalışma Koşullarına İlişkin Bilgiler

Değişkenler		Sayı (n=512)	Yüzde
Çalışma yılı	1yıl≤	164	32,0
	1-3 yıl	159	31,1
	4-6 yıl	56	10,9
	7-9 yıl	46	9,0
	10-12 yıl	54	10,5
	13yıl>	33	6,4
Çalıştığı konum	Genel müdür	9	1,8
	İşletme müdürü	12	2,3
	Şef	30	5,9
	Ustabaşı	46	9,0
	İşçi	415	81,1
Haftalık mesaiye kalma süresi	1-3	226	44,1
	4-6	82	16,0
	7-9	88	17,2
	10-12	64	12,5
	13-15	10	2,0
	16≥	42	8,2
Aylık gelir	350-750	98	19,1
	751-1000	245	47,9
	1001-1500	104	20,3
	1501-2000	29	5,7
	2001-2500	22	4,3
	2501≥	14	2,7
Fabrika sektörü	Gıda	222	43,4
	Tekstil	194	37,9
	Diğer	96	18,8

Tablo 7 incelendiğinde; katılımcıların % 32’sinin bir yıldan daha az zamandır o iş yerinde çalışmakta oldukları, % 81,1’inin işçi olarak çalıştığı ve çalışanların hepsinin mesaiye kaldığı görülmektedir. Haftalık mesaiye kalma sürelerine bakıldığında ise en fazla 1-3 saat arası olduğu görülmektedir. Gelir açısından bakıldığında en fazla 751-1000 lira arası maaş aldıkları görülmektedir. Çalışma alanları açısından bakıldığında % 43,4’ünün gıda sektöründe % 37,9’unun tekstil sektöründe % 18,8’inin ise diğer sektörlerde (Kimya, Tıbbi malzeme, Cam, Yem, Plastik, Makine) çalıştıkları görülmektedir

5.3. Araştırmaya Katılan Bireylerin Rekreasyon Ölçeğine Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular

Rekreasyon ölçeğinin birinci alt boyutuna ilişkin bulgular Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8: Boş Zamanlarında Hangi Etkinlikleri Yaparsın Sorusuna Verilen Cevaplara Ait Tanıtıcı İstatistikler

Maddeler	N	Ortalama	Std. Sapma
Müzik dinlerim.	500	3,54	1,17
Arkadaş ve Akraba ziyaretlerine giderim	495	3,45	1,10
Bilgisayar ve internetle ilgilenirim.	495	3,01	1,39
Çarşı, pazar, fuar, park gibi gezintilere çıkarım.	492	2,91	1,19
Spor müsabakalarını izlerim.	493	2,85	1,45
Kitap, gazete ve dergi vb okurum.	498	2,74	1,16
Düzenli olarak egzersiz yaparım.	490	2,37	1,15
Kültürel ve İlmi faaliyetlere katılırım.	489	2,35	1,19
Beceri gerektiren el işi ve el sanatlarıyla uğraşırım	486	2,25	1,21
Sinema ve tiyatroya giderim.	482	2,14	1,16
Kahvehane, sendika, lokal gibi yerlere giderim	492	1,98	1,23
Halı saha turnuvalarına katılırım	490	1,96	1,18
Spor merkezlerine giderim.	492	1,85	1,07
İddia, At yarışı v.b. Şans oyunları oynarım.	491	1,75	1,21
Hafta sonları koşu yaparım.	491	1,70	1,07
İçkili eğlence yerlerine giderim.	495	1,69	1,13

Tablo 8 incelendiğinde; katılımcıların en fazla müzik dinlendikleri ve arkadaş ve akraba ziyareti yaptıkları görülmektedir. Ayrıca bilgisayar ve internet ile ilgilenme de en sık yapılan etkinlikler arasında yer almaktadır. Katılımcıların boş zamanlarında spor yapma (halı saha turnuvalarına katılma, spor merkezlerine gitme ve hafta sonları koşu yapma), iddia, at yarışı vb. şans oyunları oynama ve içkili eğlence yerlerine gitmeyi ise nadiren tercih ettikleri görülmektedir.

Rekreasyon ölçeğinin ikinci alt boyutuna ilişkin bulgular Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9: İş Dışında Boş Zaman Etkinlikleri Tercih Etme Nedenleri Sorusuna Verilen Cevaplara Ait Tanıtıcı İstatistikler

Maddeler	N	Ortalama	Std. Sapma
Yıpratıcı iş ortamından uzaklaşmak için.	478	3,53	1,26
Arkadaşlarımla vakit geçirebiliyor olmam.	487	3,45	1,29
Sağlığımı korumak için.	478	3,45	1,24
Sosyalleşmek için.	479	3,41	1,27
Yaşam kalitemi artırdığı için.	476	3,40	1,24
Bireysel yeteneklerimi geliştirmek için.	478	3,26	1,29
Mesleki kalitemi arttırmak için.	479	3,16	1,27
Faaliyetlere katılmamı engelleyecek çevre ve aile baskısının olmaması.	474	3,10	1,28
Faaliyet merkezlerine (park, spor merkezi gibi yerlere) kolayca ulaşabildiğim için.	476	3,07	1,28
Etkinlik maliyetlerinin düşük olması	477	3,02	1,27
Kilo problemlerimden kurtulmak için.	475	2,70	1,33

Tablo 9 incelendiğinde; katılımcıların boş zaman etkinliklerini tercih etme nedenleri arasında en fazla yıpratıcı iş ortamından uzaklaşmak, arkadaşlarla vakit geçirebilmek ve sağlıklarını korumak var iken en az ise kilo problemlerinden kurtulmanın yer aldığı görülmektedir.

Rekreasyon ölçeğinin üçüncü alt boyutuna ilişkin bulgular Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10: Boş Zamanlarınızda Katıldığınızın Etkinliklerin Sizde Bıraktığı Etkiler Sorusuna Verilen Cevaplara Ait Tanıtıcı İstatistikler

Maddeler	N	Ortalama	Std. Sapma
Rahatlatıcı ve can sıkıntılarından uzaklaştırıcı buluyorum.	463	3,58	1,26
Sosyal ilişkilerim gelişiyor.	459	3,55	1,26
Sağlığıma olumlu etki yapıyor.	465	3,49	1,25
Mutlu edici buluyorum.	465	3,48	1,25
Eğlenceli buluyorum.	468	3,47	1,25
Farklı yaşantılar buluyorum.	461	3,47	1,25
Eğitici buluyorum.	463	3,40	1,24
Dinlendirici buluyorum.	469	3,31	1,35
Heyecan verici buluyorum.	464	3,29	1,25

Tablo 10 incelendiğinde; katılımcıların büyük çoğunluğunun boş zaman etkinliklerinin kendilerinde bıraktığı etkilere bakıldığında; rahatlatıcı ve can sıkıntısından uzaklaştırıcı buldukları ve kendilerini sosyalleştirdiği ve sağlıklarına olumlu katkıda bulunduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların bu alt boyutta boş zaman etkinliklerinin dinlendirici ve heyecan verici etkinin olduğuna ilişkin ise daha az katıldıkları görülmektedir.

5.4. Çalışanların Betimsel Özelliklerine Göre Rekreatif Aktivitelere İlişkin Bulgular

Cinsiyete göre çalışanların rekreatif aktivitelere katılımlarına ilişkin sonuçlar Tablo 11’de verilmiştir

Tablo 11: Rekreatif Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

	n	Kadın	n	Erkek	P**
Rekreatif Ölçeği Toplam Puanı	46	114,74±19,56	313	106,32±21,69	0,013*
Boş zaman etkinliklerine katılım sıklığı	60	40,57±10,36	374	38,30±9,86	0,102
Boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler	62	33,34±7,10	376	30,93±9,47	0,036*
Boş zaman etkinliklerini tercih etme nedenleri	58	36,97±8,34	384	35,40±9,45	0,234

*p<0.05

** Student t testi

Doğum yerine göre çalışanların rekreatif aktivitelere katılımlarına ilişkin sonuçlar Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12: Rekreatif Ölçek Puanlarının Doğum Yerine Göre Karşılaştırılması

	n	Köy	n	Kasaba/İlçe	n	İl Merkezi	P**
Toplam Puan	83	103,77±22,72	83	103,88±21,03	193	110,47±20,97†‡	0,014*
Boş zaman etkinliklerine katılım sıklığı	108	35,73±10,10	100	35,51±9,27	226	40,48±9,79	0,001*
Boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler	105	30,79±10,47	104	30,69±8,85	229	31,76±8,96	0,520
Boş zaman etkinliklerini tercih etme nedenleri	104	34,33±10,48	106	35,28 ±8,52	232	36,33 ±9,07	0,178

*p< 0,05

**ANOVA testi

† Köy ile karşılaştırıldığında 0,05 düzeyinde anlamlı (Tukey testi)

‡ Kasaba/İlçe ile karşılaştırıldığında 0,05 düzeyinde anlamlı (Tukey testi)

Toplam 11 incelendiğinde; kadınların puanlarının erkeklere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir ($p=0,013$). Alt ölçekler incelendiğinde boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler ölçeğinde kadınların erkeklere göre daha yüksek puan aldıkları görülmektedir ($p=0,036$). Diğer alt ölçeklerde ise anlamlı farklılık gözlenmemiştir.

Tablo 12 incelendiğinde; il merkezinde doğanların puanlarının köy ve kasaba/ilçede doğanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir ($p=0,014$). Alt ölçekler incelendiğinde boş zaman etkinliklerine katılım sıklığı ölçeğinde de artış olduğu görülmektedir ($p=0,001$). Diğer alt ölçeklerde ise anlamlı farklılık gözlenmemiştir.

Eğitim düzeylerine göre çalışanların rekreatif aktivitelere katılımlarına ilişkin sonuçlar Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13: Rekreasyon Ölçek Puanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

	n	İlkokul	n	Ortaokul	n	Lise	n	Üniversite	p**
Toplam puan	104	100,13± 21,00	88	107,60± 22,64	103	106,41± 21,48	64	120,53± 14,48†‡	0,001*
Boş zaman etkinliklerine katılım sıklığı	131	36,00± 9,25	105	38,46± 11,33	122	38,75± 9,28	76	43,12± 8,75†‡	0,001*
Boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler	133	28,84± 10,29	110	31,01± 9,28	123	31,44± 9,14	72	35,76± 5,40†‡	0,001*
Boş zaman etkinliklerini tercih etme nedenleri	135	33,76± 10,23	109	35,54± 9,32	125	35,22± 9,14	73	39,78± 6,17†‡	0,001*

* $p<0.05$

**ANOVA testi

† İlkokul ile karşılaştırıldığında 0,05 düzeyinde anlamlı (Tukey testi)

‡ Ortaokul ile karşılaştırıldığında 0,05 düzeyinde anlamlı (Tukey testi)

|| Lise ile karşılaştırıldığında 0,05 düzeyinde (Tukey testi)

Tablo 13 incelendiğinde; üniversite mezunlarının puanlarının ilkokul, ortaokul ve lise mezunlarına göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir ($p=0,001$). Alt ölçekler açısından ise boş zaman etkinliklerine katılım sıklığı, boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler ve boş zaman etkinliklerini tercih etme nedenleri ölçeklerinde de üniversite mezunlarının ilkokul, ortaokul ve lise mezunlarına göre daha yüksek puanlar aldığı görülmektedir.

Medeni duruma göre çalışanların rekreatif aktivitelere katılımlarına ilişkin sonuçlar Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14: Rekreasyon Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

	n	Evli	n	Bekâr	p**
Rekreasyon Ölçeği Toplam Puanı	242	105,32±21,57	117	111,69±21,09	0,009*
Boş zaman etkinliklerine katılım sıklığı	297	37,53±9,66	137	40,97±10,16	0,001*
Boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler	295	30,52±9,75	143	32,83±8,14	0,015*
Boş zaman etkinliklerini tercih etme nedenleri	308	35,13±9,49	134	36,70±8,84	0,104

* $p<0,05$

** Student t testi

Tablo 14 incelendiğinde; bekâr çalışanların evli olanlara göre anlamlı düzeyde yüksek puanlara sahip olduğu görülmektedir ($p=0,009$). Alt ölçekler açısından bakıldığında boş zaman etkinliklerine katılım sıklığı ile boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler ölçeğinde bekâr çalışanların

evli olanlara göre daha yüksek puana sahip oldukları görülmektedir. Diğer alt ölçekte ise anlamlı farklılık gözlenmemiştir.

Konut durumuna göre çalışanların rekreatif aktivitelere katılımlarına ilişkin sonuçlar Tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 15: Rekreasyon Ölçek Puanlarının Konut Durumuna Göre Karşılaştırılması

	n	Kendisine ait	n	Kira	p**
Rekreasyon Ölçeği Toplam Puanı	179	108,59±19,97	180	106,21±23,09	0,297
Boş zaman etkinliklerine katılım sıklığı	210	39,24±9,52	224	38,97±10,32	0,207
Boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler	219	31,64±8,71	219	30,91±9,89	0,412
Boş zaman etkinliklerini tercih etme nedenleri	214	36,22±8,44	228	35,04±10,05	0,185

*p<0,05

** Student t testi

Tablo 15 incelendiğinde; konut durumuna göre anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

İşyerindeki konuma göre çalışanların rekreatif aktivitelere katılımlarına ilişkin sonuçlar Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16: Rekreasyon Ölçek Puanlarının İş Yerindeki Konuma Göre Karşılaştırılması

	n	İşçi	n	Ustabaşı/ Şef	n	Genel/İşletme Müdürü	p**
Toplam Puan	281	105,23±21,63	60	111,40±18,59	18	127,90±18,43† ‡	0,001*
Boş zaman etkinliklerine katılım sıklığı	346	37,62±9,72	69	50,57±8,78	19	49,68±10,64†‡	0,001*
Boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler	348	30,87±9,52	71	32,80±8,08	19	32,89±9,40	0,209
Boş zaman etkinliklerini tercih etme nedenleri	352	34,91±9,35	69	37,88 ±8,05†	21	39,71 ±10,7†‡	0,006*

* 0,05 düzeyinde anlamlı

** ANOVA testi

† İşçi ile karşılaştırıldığında 0,05 düzeyinde anlamlı (Tukey testi)

‡ Ustabaşı/Şef ile karşılaştırıldığında 0,05 düzeyinde anlamlı (Tukey testi)

Tablo 16 incelendiğinde; Genel/işletme müdürlerinin işçi ve ustabaşı/şefe göre anlamlı düzeyde daha yüksek puana sahip oldukları görülmektedir. Alt ölçekler açısından bakıldığında Genel/işletme müdürlerinin İşçi ve Ustabaşı/Şef olarak çalışanlara göre boş zaman etkinliklerine katılım sıklığı ile boş zaman etkinliklerini tercih etme nedenleri ölçeklerinde daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Diğer alt ölçekte ise anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Fabrika türüne göre çalışanların rekreatif aktivitelere katılımlarına ilişkin sonuçlar Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17: Fabrika Türüne Göre Sonuçların Karşılaştırılması

	n	Gıda	n	Tekstil	n	Diğer	p**
Toplam Puan	155	106,17± 21,53	127	100,96± 20,52†	77	120,49± 17,70†‡	0,001*
Boş zaman etkinliklerine katılım sıklığı	184	38,57± 10,34	164	36,98± 9,97	86	41,83± 8,23†‡	0,001*
Boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler	188	30,03± 8,94	163	29,94± 9,65	87	36,45± 7,57††	0,001*
Boş zaman etkinliklerini tercih etme nedenleri	190	35,14± 9,27	167	33,40± 9,26	85	41,00± 7,28††	0,001*

* 0,05 düzeyinde anlamlı

** ANOVA testi

† Tekstil ile karşılaştırıldığında 0,05 düzeyinde anlamlı (Tukey testi)

‡ Diğer ile karşılaştırıldığında 0,05 düzeyinde anlamlı (Tukey testi)

Tablo 17 incelendiğinde; diğer işletmelerde çalışanların rekreasyon toplam puanlarının tekstil ve gıda sektöründe çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu (p=0,001), yine tekstil sektöründe çalışanların gıda sektöründe çalışanlara göre rekreasyon toplam puanlarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu gözlenmiştir (p=0,001). Alt ölçekler incelendiğinde “boş zaman etkinliklerine katılım sıklığı”, “boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler” ve “boş zaman etkinliklerini tercih etme nedenleri” ölçeklerinde diğer işletmelerde çalışanların tekstil ve gıda sanayinde çalışanlara göre, daha yüksek puan aldıkları gözlenmiştir.

Toplam rekreasyon puanı ile yaş arasında negatif yönde anlamlı çok zayıf bir korelasyon olduğu ($r=-0,120$, $p=0,023$) saptandı. Alt ölçeklerinde ise boş zaman etkinliklerine katılım sıklığı ile yaş arasında negatif yönde zayıf bir korelasyon gözlemlendi ($r=-0,199$, $p=0,001$). Toplam örgütsel puanı ile yaş arasında pozitif yönde zayıf bir korelasyon gözlemlendi.

Toplam rekreasyon puanı ile çocuk sayısı arasında negatif yönde anlamlı çok zayıf bir korelasyon vardı ($r=-0,147$, $p=0,005$). Rekreasyon alt ölçeklerinde ise boş zaman etkinliklerine katılım sıklığı ile çocuk sayısı arasında negatif yönde zayıf bir korelasyon gözlemlendi ($r=-0,181$, $p=0,001$). Diğer alt ölçeklerle çocuk sayısı arasında anlamlı korelasyon gözlenmedi.

Toplam rekreasyon puanı ve alt ölçekleri ile iş yerinde çalışma süresi, haftalık kalınan mesai saati arasında anlamlı korelasyon gözlenmedi.

Toplam rekreasyon puanı ile gelir arasında pozitif yönde anlamlı zayıf bir korelasyon olduğu ($r=0,209$, $p=0,001$) gözlemlendi. Alt ölçeklerinde ise boş zaman etkinliklerine katılım sıklığı ($r=0,218$, $p=0,001$) boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler ($r=0,135$, $p=0,001$) ve boş zaman etkinliklerini tercih etme nedenleri ($r=0,159$, $p=0,001$) ile gelir arasında pozitif yönde zayıf korelasyon gözlemlendi.

5.5. Çalışanların Rekreasyon Aktivitelerine Katılım Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Çalışanların rekreasyon ölçeğinden aldıkları puanlar ile örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin sonuçlar Tablo 18’de sunulmaktadır.

Tablo 18: Rekreasyon Ölçeği Toplam Puanı İle Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Ölçek Puanlarına Ait Korelasyon Tablosu

	n	r	p**
Tükenmişlik toplam puanı	329	-0,024	0,667
Duygusal tükenme	343	-0,125	0,021*
Kişisel başarı hissi	339	0,264	0,001*
Duyarsızlaşma	345	-0,102	0,059
Örgütsel bağlılık toplam puanı	335	0,168	0,002*
Duygusal bağlılık	347	0,063	0,239
Zorunlu bağlılık	350	0,072	0,179
Devam bağlılığı	347	0,205	0,001*

* $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı

** Pearson korelasyon katsayısı

Tablo 18 incelendiğinde; toplam rekreasyon ölçeği puanı ile tükenmişlik toplam puanları arasında anlamlı korelasyon gözlenmez iken ($r = -0,024$, $p = 0,667$), örgütsel bağlılık toplam puanı ile toplam rekreasyon puanları arasında pozitif zayıf bir korelasyon gözlenmiştir ($r = 0,168$, $p = 0,002$) Tükenmişlik ölçeği ile rekreasyon toplam puanları incelendiğinde “duygusal tükenme” alt boyutu ile negatif yönde çok zayıf bir korelasyon ($r = -0,125$, $p = 0,021$) ve “kişisel başarı hissi” alt boyutu ile pozitif yönde

zayıf bir korelasyon ($r=0,264$, $p=0,001$) gözlenmiştir. Örgütsel bağlılıkla rekreasyon toplam puanlarına bakıldığında alt boyutlarından sadece “devam bağımlılığı” ile zayıf pozitif yönde bir ilişki gözlenmiştir ($r=0,205$, $p=0,001$).

Tablo 19: Rekreasyon Ölçeği Boş Zaman Etkinliklerine Katılım Sıklığı Alt boyutu ile Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Ölçek Puanlarına Ait Korelasyon Tablosu

	n	r	p**
Tükenmişlik toplam puanı	382	0,015	0,768
Duygusal tükenme	405	-0,068	0,174
Kişisel başarı hissi	402	0,170	0,001*
Duyarsızlaşma	406	0,003	0,953
Örgütsel bağlılık toplam puanı	395	0,032	0,526
Duygusal bağlılık	412	0,058	0,238
Zorunlu bağlılık	412	-0,089	0,070
Devam bağımlılığı	412	0,093	0,059

* $p<0.05$ düzeyinde anlamlı

** Pearson korelasyon katsayısı

Tablo 19 incelendiğinde; Rekreasyon ölçeği “boş zaman etkinliklerine katılım sıklığı” alt boyutu ile toplam tükenmişlik ölçeği ve toplam örgütsel bağlılık ölçeği puanları arasında anlamlı korelasyon gözlenmemiştir. Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde “kişisel başarı hissi” ile boş zaman etkinliklerine katılım sıklığı alt boyutları arasında pozitif yönde zayıf bir korelasyon gözlenmiştir ($r=0,170$, $p=0,001$).

Çalışanların Rekreasyon ölçeği boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler alt boyutu ile tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin sonuçlar Tablo 20’de sunulmaktadır.

Tablo 20: Rekreasyon Ölçeği Boş Zaman Etkinliklerinin Bıraktığı Etkiler Alt boyutu İle Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Ölçek Puanlarına Ait Korelasyon Tablosu

	n	r	p**
Tükenmişlik toplam puanı	384	-0,045	0,383
Duygusal tükenme	408	-0,107	0,030*
Kişisel başarı hissi	404	0,284	0,001*
Duyarsızlaşma	413	-0,152	0,002*
Örgütsel bağlılık toplam puanı	401	0,177	0,001*
Duygusal bağlılık	417	0,082	0,095
Zorunlu bağlılık	421	0,137	0,005*
Devam bağlılığı	419	0,166	0,001*

* $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı

** Pearson korelasyon katsayısı

Tablo 20 incelendiğinde; Rekreasyon ölçeği “boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler” alt boyutu ile tükenmişlik toplam puanları arasında anlamlı korelasyon gözlenmez iken ($r = -0,045$, $p = 0,383$), toplam örgütsel bağlılık ile pozitif zayıf bir korelasyon gözlenmiştir ($r = 0,177$, $p = 0,001$). Tükenmişlik alt boyutları ile rekreasyon “boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler” alt boyutu arasındaki ilişki incelendiğinde “duygusal tükenme” ile negatif yönde zayıf bir korelasyon gözlenirken ($r = -0,107$, $p = 0,030$), “kişisel başarı hissi” ile pozitif yönde zayıf bir

korelasyon gözlenmiştir ($r=0,284$, $p=0,001$), “duyarsızlaşma” alt boyutu ile negatif yönde zayıf bir korelasyon gözlenmiştir ($r=-0,152$, $p=0,002$).

Rekreasyon “boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler” alt boyutu ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde ise “zorunlu bağlılık” ile pozitif yönde zayıf bir korelasyon ($r=0,137$, $p=0,005$) ve “devam bağlılığı” ile pozitif yönde zayıf bir korelasyon gözlenmiştir ($r=0,166$, $p=0,001$).

Çalışanların Rekreasyon ölçeği tercih etme nedenleri alt boyutu ile tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları puanlara ilişkin sonuçlar Tablo 21’de sunulmaktadır.

Tablo 21: Rekreasyon Ölçeği Boş Zaman Etkinliklerini Tercih Etme Nedenleri Alt boyutu İle Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Ölçek Puanlarına Ait Korelasyon Tablosu

	n	r	p**
Tükenmişlik toplam puanı	389	0,056	0,273
Duygusal tükenme	413	-0,034	0,494
Kişisel başarı hissi	410	0,242	0,001*
Duyarsızlaşma	419	-0,055	0,261
Örgütsel bağlılık toplam puanı	403	0,229	0,001*
Duygusal bağlılık	421	0,102	0,036*
Zorunlu bağlılık	424	0,164	0,001*
Devam bağlılığı	424	0,231	0,001*

* $p<0.05$ düzeyinde anlamlı

** Pearson korelasyon katsayısı

Tablo 21 incelendiğinde; Rekreasyon ölçeği boş zaman etkinliklerini tercih etme nedenleri alt boyutu ile tükenmişlik toplam puanı arasında anlamlı korelasyon gözlenmez iken ($r=0,056$, $p=0,273$), örgütsel bağlılık ölçeği ile pozitif zayıf bir korelasyon gözlenmiştir ($r=0,229$, $p=0,001$). Tükenmişlik alt boyutları ile rekreasyon ölçeğinin “boş zaman etkinliklerini tercih etme nedenleri” alt boyutu arasındaki ilişki incelendiğinde “kişisel başarı hissi” ile pozitif yönde zayıf bir korelasyon gözlenmiştir ($r=0,242$, $p=0,001$). Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları ile rekreasyon “boş zaman etkinliklerini tercih etme nedenleri” al boyutu arasındaki ilişki incelendiğinde “duygusal bağlılıkla” ile pozitif yönde zayıf bir korelasyon ($r=0,102$, $p=0,036$), “zorunlu bağlılık” ile pozitif yönde zayıf bir korelasyon ($r=0,164$, $p=0,001$) ve “devam bağlılığı” ile pozitif yönde zayıf bir korelasyon gözlenmiştir ($r=0,231$, $p=0,001$).

6.TARTIŞMA

Bu bölümde, Gaziantep İlindeki sanayi sektöründe çalışanların rekreatif aktivitelere katılımlarının örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeylerine etkisi üzerine yapılan çalışmaya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar değerlendirilmiştir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde; sanayi çalışanlarının büyük bir çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır (Tablo 6). Literatürdeki bazı araştırmalarda da katılımcıların çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Örneğin, Eren tarafından yapılan, İstanbul İlindeki İş Yerlerinde Yöneticilerin Rekreatasyon Kavramı ve Uygulamalarına Bakış Açılarının Değerlendirilmesi konulu çalışmada katılımcıların % 63,9'unu erkekler, % 36,1'ini bayanlar oluşturmaktadır¹⁷⁷.

Okumuş tarafından yapılan çalışmada Kocaeli İlinde Bulunan, Farklı Sanayi Kuruluşlarında Çalışan Bireylerin Boş Zamanlarını Değerlendirme Tercihlerinin İncelenmesi konulu çalışmada da çalışanların büyük çoğunluğunu erkekler (% 82,71) oluşturmaktadır¹⁷⁸.

Ülkemizdeki kadınların istihdam oranları, babaerkin aile yapısı ve özellikle de sanayi koşulları ve çalışma şartları düşünüldüğünde çalışanlar arasındaki kadın çalışan oranının az olması beklendik ve bilindik bir durum olarak ifade edilebilir.

Çalışmaya katılan kişilerin çoğunluğunu genç nüfusun oluşturduğu gözlenmektedir (Tablo 6). Literatüre bakıldığında ise farklı sonuçlara sahip araştırmalar görülebilmektedir. Örneğin, Kesim'in yapmış olduğu Türkiye'de İşyerlerinde Rekreatasyon Uygulamaları konulu çalışmada, çalışanların, yaşlarına ilişkin dağılımları değerlendirildiğinde,

en geniş yaş grubunun 25-34 (% 56,5) yaş aralığında olduğu görülmektedir⁴⁵.

Okumuş tarafından yapılan Kocaeli İlinde Bulunan, Farklı Sanayi Kuruluşlarında Çalışan Bireylerin Boş Zamanlarını Değerlendirme Tercihlerinin İncelenmesi konulu araştırma sonuçlarına göre çalışanların çoğunluğunun genç nüfusu temsil eden 21-40 (% 66,49) yaş grubunda olduğu görülmektedir¹⁷⁸. Fakat Eren tarafından yapılan İstanbul İlindeki İş Yerlerinde Yöneticilerin Rekreasyon Kavramı ve Uygulamalarına Bakış Açılarının Değerlendirilmesi konulu çalışmada katılımcıların yaş aralığı çoğunlukla 40-49 (% 37,7) ve 50 yaş ve üzeri (% 23,0) olarak elde edilmiş olup bu sonuç çalışmanın bulguları ile farklılık göstermektedir¹⁷⁷.

Çalışmaya katılan sanayi çalışanlarının büyük bir çoğunluğunun il merkezinde doğduğu (% 49,8), çok düşük bir oranda yurt dışında (% 1) doğduğu görülmektedir.

Sanayi çalışanlarının büyük bir çoğunluğunun ilköğretim ve ortaokul mezunu (% 56,8) ve büyük bir çoğunluğunun (% 81,1) işçi olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuç literatürdeki bazı araştırmalarla benzerlik göstermektedir. Örneğin, Dağlı tarafından yapılan Sanayi İşletmelerinde Teknolojik Gelişmenin İşçiler Üzerindeki Etkileri konulu araştırmaya katılan işçilerin % 74,2'sinin ilköğretim ve ortaokul mezunu olduğu görülmektedir¹⁷⁹.

Tezcan'ın yapmış olduğu Rekreasyon Etkinliklerinin Çalışanların Performansları Üzerine Etkilerinin (Kocaeli Trakya Birlik) İncelenmesi konulu araştırma sonuçlarına bakıldığında çalışanların çoğunluğunun ortaokul ve lise mezunundan (%75,9) oluştuğu ve %10,7'sinin ise lisans ve yüksek lisans mezunu olduğu görülmüş olup ve işçi olarak çalışanlar ise % 90,7' lik dilimi kapsamaktadır¹⁸⁰.

Fakat Eren tarafından yapılan İstanbul ilindeki İş Yerlerinde Yöneticilerin Rekreatyon Kavramı ve Uygulamalarına Bakış Açılarının Değerlendirilmesi konulu çalışmada katılımcıların çoğunluğunun üniversite ve yüksek lisans mezunu oldukları (% 88,6) görülmektedir¹⁷⁷.

Kesim'in yapmış olduğu Türkiye'de İşyerlerinde Rekreatyon Uygulamaları konulu çalışmada çalışanların çoğunluğu (% 54,2) üniversite mezunu olduğu görülmekte olup % 32' sinin yönetici olduğu görülmektedir. Eren ve Kesim'in araştırmalarındaki örneklem grubunun farklılığından dolayı bizim çalışmamızdan farklılık gösterdiği söylenebilir.

Çalışanların çoğunluğunun 1-2 çocuğa sahip olduğu görülmektedir (Tablo 6). Elde edilen bu sonuç literatürdeki araştırmalarla benzerlik göstermektedir. Okumuş tarafından yapılan Kocaeli ilinde Bulunan, Farklı Sanayi Kuruluşlarında Çalışan Bireylerin Boş Zamanlarını Değerlendirme Tercihlerinin İncelenmesi konulu araştırma sonuçlarına göre % 28,80'i çocuksuz, 3 çocuğa kadar olanların yüzdesi % 65,82 olarak bulunmuştur¹⁷⁷.

Çalışma sonucuna göre sanayi çalışanlarının çoğunluğunun kirada oturduğu (% 49,8) ve iş yerlerinin tamamına yakınında lojman bulunmadığı (%0,6) sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 6). Bunun sebebi ise sanayi çalışanlarının çoğunluğunun işçi olarak asgari ücretle çalışıyor olmasından dolayı aylık gelirlerinin ev sahibi olmalarına olanak vermemesi olabilir. Bu düşüncüyü tablo 7 de aylık gelir düzeyleri % 47,9'unun 751-1000 lira arası maaş alması ile çalıştıkları konum % 81,1'in işçi olarak çalışması destekler niteliktedir. İş yerlerinin tamamına yakınında lojman olmaması sanayideki işletmeler çalışanlarına yönelik lojman imkânları sağlamadıkları kanısına varılmaktadır.

Çalışmaya katılan sanayi çalışanlarının tamamının mesaiye kaldığı, haftalık mesaiye kalma sürelerine bakıldığında en çok 1-3 saat arası mesaiye kalındığı belirtilmiştir. Asgari ücretin yetersizliğinden dolayı tamamına yakınının işçi ve düşük maaşla çalışması, çalışanların ek gelir sağlamak amacıyla mesaiye kalmayı tercih ettikleri söylenebilir.

Çalışanların çoğunluğunun gıda ve tekstil sektöründe (% 81,2) çalışmakta olup, düşük bir oranının da diğer (kimya, tıbbi malzeme, cam, yem, plastik, makine) sektörlerde çalıştığı bulunmuştur (Tablo 7). Bu sonuç Okumuş tarafından yapılan Kocaeli İlinde Bulunan, Farklı Sanayi Kuruluşlarında Çalışan Bireylerin Boş Zamanlarını Değerlendirme Tercihlerinin İncelenmesi araştırması sonuçlarıyla farklılık göstermektedir. Okumuşun yapmış olduğu çalışmada çalışanların sektörlere göre dağılımına bakıldığında deneklerin yarısından fazlasının (% 56,98) kimya sanayinde çalıştığı, daha sonra kâğıt sanayinde (% 16,14) çalıştığı görülmektedir¹⁷⁷.

Sonuçlar arasındaki bu farklılık olma sebebi ise bölgesel olarak sanayi sektörlerinin farklı yoğunluklarda gelişmesinden kaynaklanabilir.

Çalışmaya katılanların boş zamanlarında en fazla müzik dinleme, arkadaş ve akraba ziyaretinde bulunma ve ayrıca bilgisayar ve internet ile ilgilenme gibi pasif rekreasyon faaliyetlerini en sık tercih ettikleri görülürken, spor yapma (halı saha turnuvalarına katılma, spor merkezlerine gitme ve hafta sonları koşu yapma) ve içkili eğlence yerlerine gitme faaliyetlerini ise nadiren tercih ettikleri görülmektedir (Tablo 8). Elde edilen bu sonuç literatürdeki araştırmalarla benzerlik göstermektedir. Örneğin, Karaküçük ve Gürbüz'ün yapmış olduğu çalışma sonucunda katılım sıklığı en yüksek olan boş zaman etkinliğinin müzik dinlemek olduğu, en düşük olanın ise kumar oynama olduğu sonucuna varılmıştır³¹.

Ayan'ın yapmış olduğu Sakarya Emniyet M¼d¼rl¼đ¼ İİ Merkezinde G¼revli Polis Memurlarının Serbest Zaman Değerlendirme Alışkanlıklarının İncelenmesinde en y¼ksek değerde boş zaman değerlendirme faaliyeti olarak m¼zik dinleme olduğu ve spor yaparım seğeneğini işaretleyenlerin oranının d¼ř¼k olduğu g¼zlenmektedir¹⁸¹. Tural'ın Öğretmenlerin Boş Zamanlarında Sosyal ve K¼lt¼rel Etkinliklere Katılımları İİ İlgili Tutumları konulu ęalıřma sonucuna g¼re ęođunluđun boş zamanlarında (% 91,1) m¼zik dinledikleri belirlenmiřtir¹⁸².

Özdemir'in T¼rkiye Taş K¼m¼r¼ Kurumu Genel M¼d¼rl¼đ¼nde ęalıřan Yer Altı İşçilerinin Boş Zamanlarını Değerlendirme Alışkanlıklarının Belirlenmesi ile ilgili yapmış olduğu ęalıřma sonucuna g¼re işçilerin sosyal g¼ndelik aktivitelerde birinci sırada arkadaş-akraba ziyareti yaptıkları (% 34,2) g¼r¼lmektedir¹⁸³.

Taşpınar'ın İstanbul İİ Emniyet Teşkilatındaki 4 Farklı Departmanda G¼revli Polislerin Sportif ve Rekreatif Aktivite Sıklıklarının Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi konulu ęalıřmasında polislerin boş zamanlarında sportif faaliyet, sosyal eğlence, sanatsal faaliyet sıklığı d¼zeyinin d¼ř¼k d¼zeyde olduğu saptanmıřtır¹⁷². Kesim'in özel sekt¼r ęalıřanları üzerine yapmış olduğu araştırmada, katılımcıların öncelikle arkadaşlarıyla beraber olmayı tercih ettiğini (%58,8) g¼r¼lmektedir⁴⁵.

Eren yaptığı ęalıřmada yöneticilerin, ęođunlukla rekreasyonel aktivite olarak ęođunlukla sinemaya gitmeyi tercih ettikleri sonucu ęalıřmamızdan farklılık g¼stermektedir¹⁷⁷. Bu farklılığın Eren'in ¼rnekleminin yöneticilerden oluşuyor olmasından kaynaklandığı s¼ylenebilir. Bu sonuğla kişilerin ekonomik seviyeleri y¼kseldikęe sinemaya gitme gibi ekonomik (parasal) g¼ę gerektiren pasif rekreatif faaliyetlere katılma sıklığında artış olduğu s¼ylenebilir.

Bunun yanında yöneticilerin eğitim seviyesinin yüksek olması bu tür rekreatif faaliyetlere katılımı artırdığı düşünülebilir. Birçok çalışmada ekonomik seviye yükseldikçe parasal rekreatif aktivitelere katılımın arttığı gözlemlenmiştir.

Bu sonuca göre sanayide çalışanların yoğun çalışma şartlarından dolayı egzersiz ve sportif etkinliklere katılacak yeterli zaman ve fiziksel güçlerinin olmadığı, ekonomik seviyelerinin düşük olması nedeniyle ekonomik güç gerektiren rekreatif faaliyetlere katılamadıkları ve boş zamanlarında daha çok müzik dinleme, arkadaş ve akraba ziyareti veya bilgisayar başında geçirme gibi pasif rekreatif faaliyetler içerisinde bulundukları söylenebilir.

Çalışma sonuçlarına göre sanayi çalışanları iş dışında boş zaman etkinlikleri tercih etme nedeni olarak en çok yıpratıcı iş ortamından uzaklaşmak ve arkadaşlarıyla vakit geçirmek için, en düşük olarak ise kilo problemlerinden kurtulmak için önermesini tercih etmişlerdir. (Tablo 9).

Bu sonuçlar literatürde yer alan bazı çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Örneğin, Ayan'a göre boş zaman etkinliklerini tercih nedenlerinde öncelikli olarak verilen cevaplara bakıldığında; iş stresinden kurtuluyorum ve arkadaşlarla birlikte zaman geçiriyorum şeklinde ifade edilmektedir¹⁸¹.

Karaküçük'ün öğretmenlerin rekreasyon etkinliklerine katılımıyla ilgili Ankara şehrinde çalışan öğretmenlere yönelik araştırma sonucunda en yüksek arkadaşlarıyla birlikte olma tercih edilmiştir¹⁸⁴.

Özkökeli'nin Ankara Emniyet Müdürlüğü Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü Birim Elemanlarının Boş Zamanları Üzerine bir araştırma

sonucuna göre yıpratıcı iş ortamından uzaklaşmak diyenlerin çok büyük bir orana sahip olduğu bulunmuştur¹⁸⁵.

Özişik'in Kara Harp Okulu Öğretim Elemanlarının Rekreatif Sorunları konulu araştırma sonucunda öğretim elemanlarının büyük bir çoğunluğunun arkadaşlarla birlikte olma isteği ile boş zaman etkinliklerine tercih ettikleri görülmektedir¹⁸⁶.

Güngörmüş'ün Özel Sağlık-Spor Merkezlerinden Hizmet Alan Bireyleri Rekreatif Egzersiz Güdüleyen Faktörler konulu çalışmasında katılımcıların büyük bir kısmının boş zaman faaliyetlerine arkadaş grubuyla katıldıkları görülmektedir¹⁸⁷.

Yetiş'in yaptığı Ortaöğretim Öğrencilerinin Boş Zaman değerlendirme eğilimleri adlı çalışmada katılımcıların daha çok arkadaşlarıyla birlikte olmak istediği sonucuna varılmıştır¹⁸⁸.

Gülbüz de Bireyin Kent Ortamında Rekreatif Aktivitelere Katılımında Etkin Olan Faktörleri Belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada, bireylerin pek çoğunun boş zamanlarını arkadaş grubuyla birlikte değerlendirmeyi tercih ettiğini belirlemiştir¹⁸⁹. Ayrıca Öpözlü'nün yapmış olduğu Çağımızda Değişen Sağlık Bilincinin Sportif Rekreatif Katılım Düzeyine Etkisinin Araştırılması (Kütahya Örneği) adlı çalışmasında katılımcıların çoğunluğunun boş zaman etkinliklerine arkadaşlarıyla birlikte katıldığı, rahatlamak ve iş ortamından uzaklaşmak için boş zaman etkinliklerini tercih etmekte oldukları sonucuna ulaşılmıştır¹⁹⁰.

Yapılan çalışmalar sonucuna göre aynı kurumda çalışan insanlar genellikle arkadaşları ile rekreatif aktivitelere katıldıkları ve böylelikle işin verdiği stres ve yorgunluğu attıkları önermesini daha çok tercih etmektedirler.

Ayrıca Gaziantep sanayisinde çalışanlar en az oranda ise kilo problemi önermesini tercih ettikleri görülmektedir. Bu çalışmada çalışmaya katılanların boş zamanlarında en fazla müzik dinleme, arkadaş ve akraba ziyaretinde bulunma ve ayrıca bilgisayar ve internet ile ilgilenme gibi pasif rekreasyon faaliyetlerini en sık tercih ettikleri göz önüne alındığında, daha çok aktif rekreatif faaliyetleri gerektiren kilo problemlerinden kurtulmak önermesinin en az düzeyde tercih etmelerinin bir sonucu olarak değerlendirilebilir.

Araştırmaya katılan sanayi çalışanlarının boş zaman etkinliklerinin kendilerinde bıraktığı etkilere verdikleri cevapların ortalamaları incelendiğinde rekreatif faaliyetlerin rahatlattığını ve can sıkıntısından uzaklaştırdığını bununla birlikte sosyalleştiklerini ve sağlıklarına olumlu katkılar yapma maddelerini yüksek oranda, dinlendirici ve heyecan verici buluyorum maddelerini ise daha düşük oranda tercih ettikleri görülmektedir (Tablo 10). Elde edilen bu sonuçlar literatürdeki bazı çalışmalar ile örtüşmekte ve bazıları ile de farklılıklar göstermektedir. Örneğin, Aslan ve Karaküçük'ün yapmış olduğu Devlet Yurtlarında Kalan Bayan Öğrencilerin Rekreasyonel Sorunları ile ilgili çalışmada öğrencilerin bu etkinlikleri rahatlatıcı ve can sıkıntısından uzaklaştırıcı buldukları görülmektedir¹⁹¹.

Ayan'ın yapmış olduğu bilimsel çalışma ise bu sonuçlardan farklılık göstererek dinlendirici, eğlenceli ve heyecan verici buluyorum ve mutlu edici ve zevk verici buluyorum seçeneklerini işaretlemiş oldukları gözlenmektedir¹⁸¹. Diğer bir farklılık gösteren çalışma ise Erken'in Öğretmenlerin Serbest Zamanlarında Spor Faaliyetlerine Katılmalarının İncelenmesi ile ilgili yapmış olduğu çalışma sonuçlarına göre de "dinlendirici buluyorum" cevabını verenlerin çoğunlukta olduğu görülmektedir¹⁹².

Bu sonuçlar doğrultusunda sanayi çalışanları ağır çalışma koşulları dışında kalan boş zamanlarını öncelikli ihtiyaç olarak kendilerini rahatlatıp can sıkıntısından uzaklaştırdığını bununla birlikte sosyalleşme ve sağlıklı yaşamlarına katkı sağladığını düşüncesinde oldukları görülmektedir.

Rekreatif faaliyetlere kadın çalışanlar, erkekler çalışanlara göre daha fazla katılım sağladıkları ve daha fazla bir oranla rekreatif faaliyetlerden etkilendikleri gözlenmektedir (Tablo 11). Bu sonuç, literatürdeki birçok çalışmanın bulguları ile farklılık göstermektedir. Taşpınar'ın Polislerin Sportif ve Rekreatif Aktivite Sıklıklarının Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi üzerine yapmış olduğu çalışmada kadın memurların erkek memurlardan daha az rekreatif faaliyetlere katıldığı görülmektedir¹⁷²

Jackson ve Henderson'un yaptıkları Boş Zaman Etkinliklerinin Cinsiyet Bazlı Kısıtlamaları adlı çalışma sonucunda kadınların erkeklere göre zaman, bilgi eksikliği ve para gibi faktörler nedeniyle rekreasyonel etkinliklere katılmakta zorlandıkları veya erkeklerden daha düşük düzeyde katıldıklarını belirtmektedirler¹⁹³.

Karaküçük ve Gürbüz'ün yapmış olduğu çalışma sonucunda bayan öğretim elemanları erkek öğretim elemanlarına daha düşük değerde etkinliklere katılım sağladıkları sonucu görülmektedir³¹

Bittman ve Wajcman' ın yapmış olduğu çalışma sonuna göre de kadınların erkeklere göre daha az zamanı olduğunu bundan dolayı kadınlar daha az rekreatif faaliyetlere katıldıkları sonucuna varıldığı görülmektedir¹⁹⁴.

Sanayi çalışanlarının doğum yerlerine göre rekreatif faaliyetlere katılımlarına bakıldığında il merkezinde doğanların köy ve kasaba/ilçede doğanlardan daha sık rekreatif faaliyetlerde yer aldığı sonucu görülmektedir (Tablo 12). Bu sonuç literatürdeki birçok çalışmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Örneğin, Taşpınar'ın yapmış olduğu İstanbul İl Emniyet Teşkilatındaki 4 Farklı Departmanda Görevli Polislerin Sportif ve Rekreatif Aktivite Sıklıklarının Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi üzerine yapmış olduğu çalışmanın bulguları ve Bekdemir'in Kütahya Merkez Emniyet Teşkilatında Görevli Polislerin Boş Zamanlarını Değerlendirme Alışkanlıklarının Araştırılması konulu çalışmasının bulguları il merkezinde doğanlar köyde doğan kişilere göre daha çok rekreatif faaliyetlere katıldıkları gözlenmektedir^{172,195}.

Bu sonuçlar, doğum yerleri il merkezi olan işçilerin rekreatif aktivite köy ve kasaba/ilçede doğanlardan daha önce sahip olmaları etkili olabilir. Şehirlerde daha kolay elde edilen imkânların, kasaba ve köylerde sınırlı sayıda ve hatta hiç olmaması bu sonucun oluşmasında etkili olabilir diğer bir etken ise rekreasyon, kentleşme sürecinde bir ihtiyaç olarak ortaya çıkan nitel, nicel ve çeşitlilik olarak kent ortamında varlığını daha fazla hissettiren bir olgu olması da etkili olduğu düşünülebilir³¹.

Sanayi sektöründe çalışanların eğitim seviyeleri yükseldikçe rekreatif faaliyetlere katılımın daha fazla tercih edildiği ve daha fazla katılım sağladıkları görülmektedir (Tablo 13). Bu sonuç literatürdeki birçok çalışmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Örneğin, Tezcan'ın Sosyolojik Açıdan Boş Zamanların Değerlendirilmesi üzerine yapmış olduğu çalışma sonucuna göre eğitim seviyesi ile rekreatif faaliyetlere katılım arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır¹⁸⁰.

Kesim'in yapmış olduğu çalışma sonucuna göre ise çalışanların rekreasyon aktivitelerine katılımı eğitim seviyesi yükseldikçe doğru orantılı olarak arttığı ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir⁴⁵.

Alexandris ve Carroll 'un yaptıkları çalışmada, bireylerin eğitim seviyeleri arttıkça zaman engelinden daha az etkilendiklerini tespit etmişlerdir¹⁹⁶.

Karaküçük ve Gürbüz'ün yapmış olduğu çalışma sonucuna göre akademik ünvan arttıkça boş zaman daha fazla artmakta veya bu boş zamanı daha etkili ve verimli kullandıkları söylenebilir³¹.

Holman ve Epperson'in yapmış olduğu çalışma sonucuna göre eğitimle boş zamanlara sahip olma ve boş zamanlara katılım arasında olumlu ilişki olduğu sonucu görülmektedir¹⁹⁷.

İlban ve Özcan yapmış olduğu çalışmada demografik özelliklere göre boş zaman değerlendirme tercihlerindeki farklılaşma olduğu, eğitim durumu önlisans, lisans ve yüksek lisans olanların daha düşük seviye eğitim durumuna sahip olanlara göre boş zaman faaliyeti olarak sinema, tiyatro, konser vb. katılmayı daha fazla tercih ettiklerini belirtmişlerdir¹⁹⁸.

Sonuç olarak eğitim seviyesi yükseldikçe kişilerin boş zamanlarını daha verimli ve etkin kullandıkları görülmektedir. Rekrasyonun kullanım şekline bakıldığında, gelişmiş ülkelerde boş zamanı değerlendirme gelişmekte olan ve gelişmemiş ülkelerle nazaran daha sistemli ve daha verimli kullanıldığı görülmektedir².

Sanayide çalışanlarda bekâr olanlar evli olanlara göre rekreatif faaliyetlere daha sık katılım sağladıkları görülmektedir (Tablo 14).

Bu sonuç literatürdeki birçok çalışmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Kılıç tarafından yapılan Harcanabilir Gelirin Artmasının Sportif Rekreasyona Katılıma Olan Etkisinin Araştırılması İstanbul Örneği sonucuna göre bekârların daha fazla sportif rekreatif faaliyetlere katılarak daha fazla mutlu oldukları sonucuna varıldığı gözlenmiştir¹⁹⁹.

Taşpınar'ın yapmış olduğu çalışma sonucunda araştırmaya katılan bekâr polis memurlarının evli polis memurlarına göre sportif aktivite sıklık puanları daha yüksek çıktığı görülmüştür¹⁷².

Okumuş'un yapmış olduğu Kocaeli İlinde Bulunan, Farklı Sanayi Kuruluşlarında Çalışan Bireylerin Boş Zamanlarını Değerlendirme Tercihlerinin İncelenmesi konulu araştırmaya katılanların yeterli boş zamanın olmamasının sebebi olarak büyük bir çoğunluğunun evli olması etkili olduğu görülmektedir¹⁷⁷.

Tsai tarafından yapılan çalışmada katılımcıların rekreasyonel egzersizlere güdülenme puanlarında, bekâr katılımcıların evli katılımcıların puanlarından daha yüksek olduğu gözlenmiştir²⁰⁰.

Yoon ve arkadaşlarının yapmış oldukları çalışma sonucuna göre evli bireylerin boş zaman etkinliklerine katılım için daha az zamana sahip oldukları görülmektedir²⁰¹.

Thrane' nin yapmış olduğu çalışma sonucuna göre evlilikle eğlence arasında negatif bir ilişki olduğu, çünkü evlilerin evleri için daha fazla zaman harcamakta olduğu ve evde çocuk varsa bu sürenin daha da artacağı, bekârların ise kendisine ayıracağı boş zamanın daha fazla olduğu sonucu ortaya çıktığı görülmektedir²⁰².

İş yerindeki konum yükseldikçe rekreatif faaliyetlerin daha fazla tercih edilerek katılım sıklığında artmalar olduğu görülmektedir (Tablo 16). Bu sonuç literatürdeki birçok çalışmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Örneğin, Yoon, Lee ve Bhargava'nın yapmış oldukları çalışma sonucuna göre istihdam edilme durumu rekreatif faaliyetlere katılımlarında önemli belirleyicilerden olup, konum yükseldikçe katılımın arttığı sonucu görülmektedir²⁰¹.

Holman ve Epperson'un yapmış olduğu çalışma sonucuna göre konum yükseldikçe hane gelirinin arttığı ve eğlence davranışları üzerinde olumlu bir etkisi olduğu görülmüştür¹⁹⁷.

Bryant'ın yapmış olduğu çalışma sonucuna göre konum yükseldikçe gelir de artmaktadır böylece rekreatif faaliyetlere katılım artırmakla kalmayıp aynı zamanda parasal güç gerektiren rekreatif aktivitelere katılımı da artırmakta olduğu görülmektedir²⁰³.

Karaküçük ve arkadaşları da gelir durumundaki artışa paralel olarak boş zamanları değerlendirmede daha az güçlük yaşadığını belirtmektedirler²⁰⁴.

Burton, Turrell ve Oldenburg'in yapmış olduğu çalışma sonucuna göre gelir düzeyi rekreatif faaliyetlere katılımda ilk üç sırada yer alan temel unsurlardan biri olduğu görülmektedir²⁰⁵.

Rimmer, Rubin ve Braddock'un yapmış olduğu çalışma sonucunda ekonomik seviye yükseldikçe bazı rekreasyonel etkinliklere katılıma engel olan para faktöründen daha az düzeyde etkilendikleri görülmektedir²⁰⁶.

Karaküçük'ün yapmış olduğu çalışma sonucunda öğretmenler boş zaman etkinliklerine en fazla ekonomik yetersizlikten dolayı katılamadıklarını ileri sürmüşlerdir¹⁸⁴.

Alexandris ve Carroll'un yapmış oldukları çalışmada 18-25 yaş gurubunda yer alan kişilerin rekreasyonel etkinliklere katılımlarında daha yüksek yaş guruplarına göre ekonomik seviyeden (para faktöründen) daha fazla etkilendikleri sonucuna varılmıştır¹⁹⁶.

Hawkins ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmaya göre ekonomik gelir seviyesi yükselince rekreasyonel etkinliklere katılım için en önemli engellerden birinin ortadan kalkacağını savundukları görülmektedir²⁰⁷.

Bryant'ın yapmış olduğu çalışmada sosyodemografik özellikleri ile rekreatif etkinliklerin doğru orantılı olarak, gelir arttıkça etkinliklere katılımında artacağı sonucuna varıldığı görülmektedir²⁰³.

Bu sonuçlara bakıldığında sosyal statüler değıştikçe boş zaman etkinliklerine katılım şeklide değışmektedir. Üst kademe çalışanlar alt kademedeki çalışanlara göre daha çok rekreatif etkinliklere katılım sağlamak ve ekonomik (parasal) güç gerektiren rekreatif faaliyetlere katılım oranında da artmalara neden olmaktadır. Sanayi çalışanlarının gelir seviyesi yükseldikçe rekreatif faaliyetleri tercih etmelerinde ve katılım sıklıklarında artış olduğu gözlenmektedir.

Sanayide çalışanların yaşları arttıkça rekreatif faaliyetlere katılma ve sıklığında azalmalar olmaktadır. Bu sonuç, literatürdeki pek çok çalışmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir. Örneğin, Cheng ve arkadaşlarının yapmış olduğu 6 farklı ülkede öğrenim gören üniversite öğrencilerinin rekreasyonel spora olan katılımlarını karşılaştırmalı olarak

ele aldıkları çalışmalarında, rekreasyonel spora katılımlarının yaşa göre değişiklik göstererek azaldığını gözlemlemişlerdir²⁰⁸.

Jackson'un yapmış olduğu çalışmaya göre yaş arttıkça zaman faktörünün rekreasyonel aktivitelere katılım için engel oluşturduğunu gözlemlemiştir²⁰⁹.

Torkildsen'de yapmış olduğu Eğlence ve Rekreasyon konulu çalışmasında yaş faktörünün kişilerin rekreasyonel etkinliklere katılımlarında önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtmekte ve kişilerin yaşlandıkça rekreasyonel etkinliklere katılımlarında azalma olacağını savunmaktadır¹⁷.

Robinson ve Godbey'in yapmış olduğu çalışmaya göre yaş ile rekreatif faaliyetler eğrisi arasında en çok aktif faaliyetler arasında bir ilişki olduğunu ve yaş arttıkça rekreatif faaliyetlerin azaldığı sonucu görülmektedir²¹⁰.

Elde edilen bu sonuç Akgül'ün yapmış olduğu Farklı Kültürlerdeki Bireylerin Boş Zaman Aktivitelerine Yönelik Tutumlarının Değerlendirilmesi: Ankara- Londra Örneklili çalışma ile çelişmektedir. Londra'da boş zaman tutumu yaşa göre değişmektedir. Bunun sonucunda da, öğrencilerin yaşları arttıkça daha fazla aktivite öğrendikleri, yaşları ilerleyen öğrencilerin boş zamana yönelik tutumlarının da olumlu yönde artmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akgül'ün çalışma örnekleminin üniversite öğrencilerinden oluşması nedeniyle çalışmamızın bulguları ile farklılık gösterdiği düşünülmektedir²¹¹.

Sanayi sektöründe çalışanların çocuk sayısı arttıkça rekreatif faaliyetlere katılım ve sıklığında azalmalar olmaktadır. Bu sonuç literatürdeki birçok çalışmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Örneğin, Altergott ve McCreedy'nin yapmış olduğu çalışma sonucuna göre özellikle evde çocuğun olması ve bu çocuğun 17 yaşında veya daha küçük yaşta ise evli insanların kendilerine ayıracağı boş zamanlarında azalmalar olacağı sonucu görülmektedir²¹². Thrane'nin yapmış olduğu çalışmanın da bu sonucu desteklediği görülmektedir²⁰².

Bu sonuca göre çalışmaya katılan sanayi çalışanlarının çoğunluğunun evli ve çocuk sahibi olmalarından dolayı rekreatif faaliyetlere katılım sıklığının azaldığı söylenebilir.

Sanayi çalışanlarının rekreasyon ölçeğinden aldıkları toplam puan ile tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme ile anlamlı negatif yönlü zayıf bir ilişki vardır (Tablo 18). Rekreatif faaliyetlere daha az katılan bireylerin iş yaşamının vermiş olduğu birçok stres faktöründen; işinden soğuma, ruhen tükenmiş hissetme, yeni bir iş gününü kaldıramama, bütün gün insanlarla uğraşmanın kendisini yıpratacağı, işinin kendisini kısıtladığı, iş yerinde çok çalıştığı düşüncesi, doğrudan doğruya insanlarla birlikte çalışmanın kendisinde strese sebep olduğu ve işinde yolun sonuna geldiği ve sabrının tükendiği kendisini uzaklaştıramaması ve kendisini duygusal olarak tükenmiş hissetmesine neden olabileceği düşünülmektedir.

Sanayi çalışanlarının rekreasyon ölçeğinden aldıkları toplam puan ile tükenmişliğin alt boyutu olan kişisel başarı hissi arasında anlamlı pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır (Tablo 18). Rekreatif faaliyetlere katılımın bireylerin iş yaşamı dışında rahatlamalarına, olumlu vakit geçirebilmelerine ve böylelikle de bu duyguları iş yaşamına olumlu şekilde aktarmalarına neden olduğu söylenebilir. Kişisel başarı hissini artması ise bireylerin "iş yerindeki çalışanların neler hissettiklerini kolayca anlayabildikleri, sorumluluğunda çalışanların sorunları olduğunda en uygun çözüm yolları bulmaya çalıştıkları, yaptığı işle insanların hayatına olumlu katkı sağladıkları, kendilerini dinamik ve enerjik hissettikleri, yöneticileriyle daha

kolay iletişim kurdukları, iş yerinde yaşanan sorunlara karşı daha serinkanlılıkla yaklaştıkları, iş arkadaşları ile yakından ilgilenerek, kendilerini rahatlamış ve kişisel olarak pek çok değerli işler başardıkları” hislerinin oluşmasına katkı sağladığı düşünülebilir.

Sanayi çalışanlarının örgütsel bağlılık toplam puanı ile toplam rekreasyon toplam puanları arasında pozitif zayıf bir korelasyon gözlenmiştir (Tablo 18). Bu sonuç ile katılımcıların boş zaman etkinliklerini tercih etme nedenleri arasında en fazla yıpratıcı iş ortamından uzaklaşmak olduğu sonucu da göz önüne alındığında (Tablo 9), rekreatif faaliyetlere katılımın bireylerin iş dışında olumlu vakit geçirmelerine ve iş yaşamının vermiş olduğu olumsuzluklardan kurtulmalarını sağlayabildiği ve böylelikle de iş yaşamına karşı olumlu bir tutum sergiledikleri söylenebilir.

Sanayi çalışanlarının rekreasyon toplam puanları ile örgütsel bağlılık alt boyutu olan devam bağlılığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir (Tablo 18). Bireylerin iş yaşamı dışında boş zaman etkinliklerini değerlendirme oranlarının artması yani kişilerin iş yaşamının vermiş olduğu olumsuzluklardan arınabilme oranları arttıkça iş yerine karşı devam bağlılıklarının arttığı söylenebilir.

Sanayi çalışanlarının rekreasyon ölçeğinin boş zaman etkinliklerine katılım sıklığı alt boyutu ile tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu olan kişisel başarı hissi ile anlamlı pozitif yönde zayıf bir ilişki vardır (Tablo 19). Rekreatif faaliyetlere katılımın artmasının bireylerin iş yaşamı dışında daha fazla rahatlamalarına, olumlu vakit geçirebilmelerine ve böylelikle de bu duyguları iş yaşamına olumlu şekilde aktarmalarına neden olarak kendilerini daha enerjik ve dinamik hissetmelerine, iş yerindeki yönetici ve iş arkadaşlarına karşı olumlu duygular hissetmeleri gibi olumlu sonuçlar sergilemelerine yardımcı olduğu söylenebilir.

Sanayi alışanlarının rekreasyon leğinin boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler alt boyutu ile tükenmişlik leğinin alt boyutu olan duygusal tükenme leği arasında negatif yönde anlamlı zayıf bir ilişki sonucunun çıkması (Tablo20), sanayi çalışanlarının rekreatif faaliyetlere katılımlarının kendilerinde bıraktığı etkiler boyutundan alınan puanların yüksek olması bireylerin “rahatlayıp can sıkıntılarından uzaklaştıklarını sosyal ilişkilerini geliştirdiğini, sağlıklarına olumlu etkiler yaptığını, mutlu edici ve eğlenceli bulma” hislerinin artması “işinden soğuma, ruhen tükenmiş hissetme, yeni bir iş gününü kaldıramama, bütün gün insanlarla uğraşmanın kendisini yıpratacağı, işinin kendisini kısıtladığı, iş yerinde çok çalıştığı düşünceci, doğrudan doğruya insanlarla birlikte çalışmanın kendisinde strese sebep olduğu ve işinde yolun sonuna geldiği ve sabrının tükendiği” gibi hislerin azalmasını sağladığı söylenebilir.

Sanayi alışanlarının rekreasyon leğinin boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler alt boyutu ile tükenmişlik leğinin alt boyutu olan kişisel başarı hissi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir (Tablo20). Sanayi alışanlarının rekreatif faaliyetlere katılımlarının kendilerine bıraktığı etkiler boyutundan alınan puanların yüksek olması bireylerin “rahatlayıp can sıkıntılarından uzaklaştıklarını sosyal ilişkilerini geliştirdiğini, sağlıklarına olumlu etkiler yaptığını, mutlu edici ve eğlenceli bulma” hislerinin artmasına bağlı olarak bireylerin bu duygularını olumlu bir şekilde iş yaşamlarına aktarabilmelerine ve kendilerini iş yaşamında da başarılı ve mutlu hissetmelerine, kendilerini dinamik ve enerjik hissetmelerine ve işten kaynaklanan duygusal sorunlara karşı serinkanlılıkla yaklaşmaları gibi duyguların oluşmasına neden olduğu söylenebilir.

Sanayi çalışanlarının rekreasyon ölçeğinin boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler alt boyutu ile tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu olan duyarsızlaşma arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir (Tablo20). Rekreatif faaliyetlere katılımlarının kendilerine bıraktığı etkiler boyutundan alınan puanların düşük olması bireylerin iş yaşamı dışında “rahatlayıp can sıkıntılarından uzaklaştıklarını sosyal ilişkilerini geliştirdiğini, sağlıklarına olumlu etkiler yaptığını, mutlu edici ve eğlenceli bulma” hislerinin azalmasına ve bunun da iş yaşamına olumsuz olarak aktarılmasına; “bazı çalışanlara karşı soğuk ve ilgisiz davranma, işe girdiğinden beri insanlara karşı daha duyarsız olma, işyerinin kendilerini duygusal olarak körelteceğinden endişelenme, yönetici konumundaki kişilerin başına gelecekleri umursamama, yöneticilerin bazı sorunlar yüzünden kendisini suçladığı hissine” yol açtığı söylenebilir.

Sanayi çalışanlarının rekreasyon ölçeğinin boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler alt boyutu ile örgütsel bağlılık toplam puanı ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır (Tablo 20). Rekreatif faaliyetlere daha fazla katılan sanayi çalışanlarına bıraktığı etkilere bakıldığında, çoğunluğu “rahatlayıp can sıkıntılarından uzaklaştıklarını sosyal ilişkilerini geliştirdiğini, sağlıklarına olumlu etkiler yaptığını, mutlu edici ve eğlenceli bulma” önermelerini yüksek puanlarla tercih ettiklerini ve böylelikle çalıştıkları işyerlerine karşı örgütsel bağlılıklarının arttığı söylenebilir.

Sanayi çalışanlarının rekreasyon ölçeğinin boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler alt boyutu ile örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutu olan zorunlu bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir (Tablo20). Zorunlu bağlılık çalışanların iş yerine bağlılığı istekten çok gereklilik olarak düşünmesine, işten ayrılmanın hayatındaki pek çok şeyi alt üst edeceğine, işten ayrılmayı düşünemeyecek kadar az alternatif iş olanaklarının olmasına, işten ayrılmanın zor olacağı ve kendilerine sıkıntı yaratacağına ve kıyaslama yaptığında diğer alternatif iş

yerleri arasında en ideali çalıştığı iş yeri” olarak düşünmeleri şeklinde ifade edilebilir. Burada zorunlu bağlılık çalışanların olumsuz duygular yaşamalarına yol açtığı söylenebilir. Bu da zorunlu bağlılık hisseden çalışanların katıldıkları rekreatif faaliyetlerin kendilerinde bıraktığı etkiler “rahatlayıp can sıkıntılarından uzaklaştıklarını sosyal ilişkilerini geliştirdiğini, sağlıklarına olumlu etkiler yaptığını, mutlu edici ve eğlenceli bulma” boyutundan alınan puanların yüksek olmasına yol açtığı söylenebilir.

Sanayi çalışanlarının rekreasyon ölçeğinin alt boyutu olan boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler ile örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutu olan devam bağlılığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir (Tablo20). Rekreatif faaliyetlere katılımlarının kendilerine bıraktığı etkiler boyutundan alınan puanların yüksek olması bireylerin “rahatlayıp can sıkıntılarından uzaklaştıklarını sosyal ilişkilerini geliştirdiğini, sağlıklarına olumlu etkiler yaptığını, mutlu edici ve eğlenceli bulma” hislerinin artması yine bireylerin iş yaşamı dışındaki olumlu yaşantıların iş yaşamında da devam bağlılığı gibi kişinin iş yaşamında olumlu davranışlar sergileme gibi olumlu katkı sağladığı söylenebilir.

Sanayi çalışanları rekreasyon ölçeğinin alt boyutu olan boş zaman etkinliklerini tercih etme nedenleri ile tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu olan kişisel başarı hissi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir (Tablo 21). Rekreatif faaliyetleri “yıpratıcı iş ortamından uzaklaşmak, arkadaşlarıyla vakit geçirmek, sağlıklarını korumak, sosyalleşmek ve yaşam kalitesini artırmak” için tercih eden bireylerin bu sayede iş yaşamının vermiş olduğu olumsuz etkilerden uzaklaşabilmenin kişinin kendisini iş yaşamında da başarılı olmasını arttırdığı söylenebilir.

Sanayi çalışanları rekreasyon ölçeğinin alt boyutu olan boş zaman etkinliklerini tercih etme nedenleri ile örgütsel bağlılık toplam puanı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir (Tablo 21). Rekreatif faaliyetlere “yıpratıcı iş ortamından uzaklaşmak, arkadaşlarıyla vakit geçirmek, sağlıklarını korumak, sosyalleşmek ve yaşam kalitesini artırmak” sonucu ile bireylerin iş yaşamı dışında olumlu yaşantılar geçirebilme imkânı bulmalarının onların işyerlerine karşı örgütsel bağlılıklarını arttırdığı söylenebilir.

Sanayi çalışanlarının rekreasyon ölçeğinin alt boyutu olan boş zaman etkinliklerini tercih etme nedenleri ile örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutu olan duygusal bağlılıkla aralarında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir (Tablo 21). Rekreatif etkinlikleri tercih etme nedenleri alt ölçeğinden alınan puanların yüksek olması yani bireylerin iş yaşamı dışında olumlu hisler yaşamalarına yol açan aktivitelere katılımın onların iş yaşamının vermiş olduğu olumsuz etkilerinin azalmasına ve böylece bireylerin “çalıştıkları iş yerlerinde çalışmak için kendilerini duygusal olarak bağlı hissetmelerine, kariyerlerinin geri kalan kısmını çalıştıkları iş yerinde geçirmek kendilerini mutlu etmesine, iş yeri problemini kendi problemi gibi görmelerine, çalıştıkları işyerine duygusal olarak bağlı hissetmelerine, iş yerini kendi ailesinin bir parçası gibi görmelerine, iş yerinin kendileri için özel bir anlamı olmasına ve çalıştıkları iş yerine ait hissetmelerine” sebep olarak duygusal olarak bağlılıklarını arttırdığı söylenebilir.

Sanayi çalışanlarının rekreasyon ölçeğinin alt boyutu olan boş zaman etkinliklerini tercih etme nedenleri ile örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutu olan zorunlu bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir (Tablo 21). Zorunlu bağlılık çalışanların iş yerine bağlılığı istekten çok gereklilik olarak düşünmesine, işten ayrılmanın hayatındaki pek çok şeyi alt üst edeceğine, işten ayrılmayı düşünemeyecek kadar az alternatif iş olanaklarının olmasına, işten

ayrılmanın zor olacağı ve kendilerine sıkıntı yaratacağına ve kıyaslama yaptığında diğer alternatif iş yerleri arasında en ideali çalıştığı iş yeri” olarak düşünmelerine yol açmakta ve böyle düşünen çalışanların bu olumsuz duygulardan kurtulabilmek için rekreatif etkinlikleri tercih etme nedenleri alt ölçeğinden “yıpratıcı iş ortamından uzaklaşmak, arkadaşlarıyla vakit geçirmek, sağlıklarını korumak, sosyalleşmek ve yaşam kalitesini artırmak” “alınan puanların yüksek olması beklenebilir bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Sanayi çalışanlarının rekreasyon ölçeğinin alt boyutu olan boş zaman etkinliklerini tercih etme nedenleri ile örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutu olan devam bağlılığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir (Tablo 21). Rekreatif etkinlikleri tercih etme nedenleri alt ölçeğinden “yıpratıcı iş ortamından uzaklaşmak, arkadaşlarıyla vakit geçirmek, sağlıklarını korumak, sosyalleşmek ve yaşam kalitesini artırmak” amacı taşıyan çalışanların bir anlamda iş yaşamının sıkıntılarından iş yaşamı dışında kurtulabilme şanslarının olmasının onların çalıştıkları iş yerlerine karşı devam bağlılığını arttırdığı söylenebilir.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

SONUÇ

Gaziantep ili örnek alınarak sanayi çalışanlarının boş zamanlarını değerlendirme etkinliklerine katılımlarının örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisini ortaya koymak amacıyla yapılan bu çalışmada edinilen bulgulara göre aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Sanayi çalışanlarının çoğunluğunu erkek çalışanlardan ve eğitim olarak ilkokul mezunlarından oluştuğu görülmekte olup, çoğunluğunun evli, bir veya iki çocuğa sahip oldukları ve kirada oturduğu görülmektedir. Çoğunlukla kısa süreli aynı işyerinde çalıştıkları (en fazla 3 yıla kadar) ve çalışanların büyük bir oranının işçi olduğu ve tamamının mesaiye kaldığı ve çoğunluğunun düşük ücretle çalıştıkları sonucu ortaya çıkmıştır.

Gaziantep sanayisini büyük bir oranla tekstil ve gıda sektörü oluşturmaktadır.

Sanayi çalışanlarının boş zamanlarında çoğunlukla pasif rekreasyon etkinliklerinde bulunmayı tercih ettikleri en fazla müzik dinlendiği, arkadaş ve akraba ziyareti yapıldığı ve bilgisayar ve internet ile ilgilenme en sık yapılan etkinlikler arasında yer alırken, spor yapma (halı saha turnuvalarına katılma, spor merkezlerine gitme ve hafta sonları koşu yapma), İddia, At yarışı v.b. Şans oyunları oynama ve içkili eğlence yerlerine gitmeyi ise nadiren tercih ettikleri görülmektedir.

Sanayi çalışanları boş zamanlarında rekreatif etkinlikleri yıpratıcı iş ortamından uzaklaşmak ve arkadaşlarıyla vakit geçiriyor olmak için seçeneklerini yüksek oranda tercih ettikleri ancak kilo problemlerinden kurtulmak için seçeneğini ise düşük oranda tercih ettikleri görülmektedir.

Sanayi alışanları rekreatif etkinliklere katılarak rahatlayıp can sıkıntısından uzaklaştıklarını, sosyal ilişkilerinin geliştiğini ve sağlıklarına olumlu etkiler yaptığı seçeneklerini yüksek oranda işaretledikleri görülmüştür. Sanayi sektöründe rekreatif faaliyetlere kadın çalışanlar, erkek çalışanlara göre daha fazla katılım sağladıkları ve daha fazla oranla rekreatif faaliyetlerden etkilendikleri gözlenmektedir.

Sanayide alışanların yaşları arttıķa rekreatif faaliyetlere katılma ve sıklığında azalmalar olduğu görülmektedir. Sanayi alışanlarının doğum yerlerine göre rekreatif faaliyetlere katılımlarına bakıldığında il merkezinde doğanların köy ve kasaba/ilçede doğanlardan daha sık rekreatif faaliyetlerde yer aldığı görülmektedir.

Sanayi sektöründe çalışanların eğitim seviyeleri yükseldikçe rekreatif faaliyetlere katılımın daha fazla tercih edildiği ve daha fazla katılım sağlanıp daha fazla olumlu sonuçlar meydana getirdiği görülmüştür.

Sanayi alışanların medeni durumlarına bakıldığında bekâr olanlar evli olanlara göre daha fazla rekreatif etkinliklere katıldıkları sonucuna varılmış olup aynı zaman da ocuk sayısı arttıķa rekreatif faaliyetlere katılım ve sıklığında azalmalar olduğu görülmektedir.

Sanayi alışanlarının iş yerindeki konumu yükseldikçe rekreatif faaliyetlerin daha fazla tercih edilerek katılım sıklığında artmalar olduğu görülmektedir.

Sanayi alışanlarının gelir seviyesi yükseldikçe rekreatif faaliyetleri tercih etmelerinde ve katılım sıklıklarında artış olduğu görülmektedir. Sanayi alışanlarında yaş artıķa çalışanların işe bağlılıkları artmakta olduğu görülmektedir.

Sanayi çalışanlarının rekreasyon ölçeğinden aldıkları toplam puan ile tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Sanayi çalışanlarının rekreasyon ölçeğinden aldıkları toplam puan ile tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu olan kişisel başarı hissi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Sanayi çalışanlarının rekreasyon ölçeğinden aldıkları toplam puan ile örgütsel bağlılık ölçeğinin devam bağlılığı alt boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Sanayi çalışanları rekreasyon ölçeğinin boş zaman etkinliklerine katılım sıklığı alt boyutu ile tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu olan kişisel başarı hissi ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Sanayi çalışanları rekreasyon ölçeğinin boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler alt boyutu ile örgütsel bağlılık toplam puanı ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Sanayi çalışanlarının rekreasyon ölçeğinin boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler alt boyutu ile tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Sanayi çalışanlarının rekreasyon ölçeğinin boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler alt boyutu ile tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu olan kişisel başarı hissi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Sanayi çalışanlarının rekreasyon ölçeğinin boş zaman etkinliklerinin bıraktığı etkiler alt boyutu ile örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları olan zorunlu bağlılık ve devam bağlılığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Sanayi çalışanları rekreasyon

ölçeğinin alt boyutu boş zaman etkinliklerini tercih etme nedenleri ile örgütsel bağlılık toplam puanı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Sanayi çalışanları rekreasyon ölçeğinin alt boyutu boş zaman etkinliklerini tercih etme nedenleri ile tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu olan kişisel başarı hissi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Sanayi çalışanlarının rekreasyon ölçeğinin alt boyutu olan boş zaman etkinliklerini tercih etme nedenleri ile örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutu olan duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık ve devam bağlılığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

ÖNERİLER

Rekreatif etkinliklere katılımın yaş arttıkça azaldığı, evli olanların daha az katıldığı yine çocuk sayısı arttıkça azaldığı sonucundan hareketle ve rekreatif etkinliklere daha fazla katılan sanayi çalışanlarının rahatlayıp can sıkıntısından uzaklaştıklarını, sosyal ilişkilerinin geliştiğini, sağlıklarına olumlu etkiler yaptığını, mutlu edici, eğlenceli buldukları için tercih ettikleri ve böylelikle yıpratıcı iş ortamından uzaklaşıp, arkadaşları ile vakit geçirdiklerini, sağlıklarını koruduklarını, sosyalleşmelerine olumlu katkılar sağladığı sonucu göz önüne alındığında şu öneriler ileri sürülebilir.

1-Sanayide çalışan yöneticilere ve işçilere rekreatif etkinliklere katılımların olumlu sonuçları ile ilgili bilgi verilerek, boş zamanlarını aktif ya da pasif etkinliklerle nasıl değerlendirebilecekleri çalışmaları yapılabilir

2-Sanayide sektöründe çalışmanın yorucu ve stresli olmasından kaynaklanan sorunların daha aza indirmek için sanayide çalışanlara rekreatif faaliyetlere katılımlarını artırmaya yönelik tesis, araç ve gereç imkânı sağlanabilir.

3-Sanayi çalışanlarına boş zamanlarını aktif ya da pasif etkinlikler ile nasıl değerlendirebilecekleri bilgilendirme çalışmaları yapılabilir.

4-Uygulanacak olan rekreasyon aktiviteleri sadece yılın belli dönemlerinde değil yıl boyunca ve sürekli olarak devamlılığı artırma çalışmaları yapılabilir.

5-Sanayi çalışanlarına yönelik yapılacak olan rekreasyon aktiviteleri sanayi çalışanlarının mesai saatlerine göre düzenlenerek, tüm çalışanların bu faaliyetlere düzenli ve sık katılımını sağlanabilir.

6-İşyeri rekreasyon aktiviteleri koruyucu sağlık önlemleri esas alınarak planlanmalı, bu yönde çalışanların sağlık kontrollerinin sonucunda yaş, cinsiyet, medeni durum (evli olanlara), çocuk sayısı (fazla olanlara) ve fiziksel uygunluk durumlarına göre rekreasyon programları hazırlanarak çalışanların aileleri ile katılacakları aktivite programlar organize edilebilir.

7-Çalışanların yaşamlarını rekreasyon aktiviteleri ile zenginleştirmeleri sağlamak, onların ruh ve beden sağlıklarını koruyarak yaşam kalitelerini yükseltmelerini ve diğer yandan iş verimini artırarak toplumsal kalkınmaya katkı sağlayacağı düşüncesinin oluşması sağlanabilir.

8- Bu konuda Çalışma Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Ticaret ve Sanayi Odaları rekreasyon aktivitelerinin işyerlerinde yaygınlaşmasına yönelik üniversiteler ve sanayi iş birliği içerisinde çalışmalar yürütülebilir.

9-Uzmanlar tarafından görsel ve yazılı medyada, işyeri rekreasyonun yararları hakkında işverenleri, çalışanları ve kamuoyunu bilinçlendirmeye yönelik programlar düzenlemeleri yapılabilir.

10-İşyerlerinde sportif-sanatsal takım veya grupların oluşturulması ve bunların çalışmalarına ortam yaratılması gerekir. Bu düzenlemelerin yasalarla zorlayıcı ancak vergi v.b. muafiyetlerle teşvik edici olması önem taşıyacağı düşünülmektedir.

8. ÖZET

Sanayi Çalışanlarının Rekreatif Aktivitelere Katılımlarının Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi (Gaziantep Uygulaması)

Bu araştırma Gaziantep ili sanayi sektöründe çalışanların rekreatif aktivitelere katılımlarının örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeylerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın evreni Gaziantep ili sanayi bölgesini kapsamakta olup araştırma örneklemi 28 orta ve büyük ölçekli işletmeden oluşmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak; katılımcıların demografik bilgilerini belirlemeye yönelik sorular, rekreatif aktivite katılım ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği, tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır.

İstatistiksel analizler için SPSS for Windows Version 11,5 paket programı kullanılmış ve $p<0,05$ istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Sanayi çalışanlarının çoğunlukla ilkokul mezunu, erkek olduğu, evli ve bir veya iki çocuğa sahip oldukları, çoğunluğunun kirada oturdukları, çoğunlukla kısa süreli aynı işyerinde çalıştıkları ve büyük bir oranının işçi ve asgari ücretle çalıştıkları ve tamamının mesaiye kaldığı görülmüştür.

Sanayi çalışanları boş zamanlarında çoğunlukla pasif rekreasyon etkinliklerine katılmaktadırlar. Sanayi çalışanlarında yaş arttıkça rekreatif etkinliklere katılımlarında azalmalar olduğu, eğitim

seviyesi ve ekonomik gelir seviyeleri yükseldikçe rekreatif etkinlikleri daha fazla tercih ettikleri, bekâr olanların evli olanlara oranla daha fazla rekreatif etkinliklere katıldıkları ve çocuk sayısı arttıkça rekreatif faaliyetlere katılım ve sıklığında azalmalar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sanayi çalışanlarında rekreatif aktivitelere katılım arttığı zaman işyerlerine karşı örgütsel bağlılıkları, devam bağlılıkları ve kişisel başarı hisleri artmakta, duygusal yönden tükenmeleri azalmaktadır.

Rekreasyon aktivitelerine katılım sıklıkları arttığı zaman kişisel başarı hisleri de artmaktadır.

Rekreasyon aktivitelerinin bıraktığı etkilere bakıldığında ise çalışanların örgütsel bağlılıklarını, işyerlerine karşı devam bağlılıkları ile kişisel başarı hislerini artırırken, duygusal tükenmelerini ve duyarsızlaşmaları azaltmaktadır.

Rekreasyon etkinliklerini tercih etmelerinde çalışanların örgütsel bağlılıkları, duygusal bağlılıkları, devam bağlılıkları ve kişisel başarı hislerine olumlu katkı sağlamaktadır.

Anahtar kelimeler: Boş Zaman, Rekreasyon, Örgütsel Bağlılık, Tükenmişlik.

9. SUMMARY

The effect of participation of the industrial employees in recreative activities into organizational commitment and burnout level (Gaziantep Implementation)

This study has been conducted to determine the effect of participation in recreation activities on organizational dependency and burnout level of the people working in Gaziantep industrial sector.

The participants of this study was selected from Gaziantep industrial area and research sampling consisted of 28 medium and large scale businesses.

Four different data collection tools were used in the study and they were demographic information scale, recreational activities involvement scale, organizational commitment scale and burnout inventory have been used.

Spss for windows Version 11,5 package program was used for statistical analyses, and $P < 0,05$ accepted as statistically meaningful.

It was observed that the industry employees mostly consist of men graduated from primary school, married with 1 or 2 children, most of whom are leaseholder, mostly working at the same place for a short time at a minimum wage and all of whom are working overtime.

Industry workers mostly participate in passive recreation activities in their free time. It was revealed that the older the industry employers are the lesser they participate in recreation activities, the higher their education and economic level is, the more they prefer recreation

activities. When compared with the ones who are married, single workers participate in recreation activities more often and when the number of the children increase, the participation and frequency of recreation activities decrease.

When the participation of industry employers in recreation activities increases, their organizational commitment towards their workplace, continuity dependency and personal success feelings increase, and their emotional burn out possibility decreases.

When the participation frequency in recreation activities increases, personal success feeling also increases.

In terms of the impression left by Recreation activities, it is clearly detected that as the employers' organizational commitment, continuity dependency towards their workplace and personal success feelings increase, the emotional burnout and insensitivity decrease.

Organizational commitment, emotional commitment, continuity dependency and personal success feelings of the workers contribute positively in recreational activity preference.

Key Words: Leisure Time, Recreation, Organizational Dependency, Burnout

10. KAYNAKLAR

1. Kraus R. Receation and leisure in modern society. Boston-London: Jones and Bartlett Publishers; 1998. s.186-188.
2. Karaküçük S. Rekreasyon (Boş Zamanları Değerlendirme). 6.Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi; 2008. s.1-121.
3. Juniu S. Downshifting: Regaining the Essence of Leisure:Journal of Leisure Research , Winter, Volume 32, iss.1; 1983. s.69-70.
4. Karaküçük S, Ekenci G. Okulların Boş Zamanları Değerlendirme (Rekreasyon) Eğitimindeki Rolü. Ankara: Milli Eğitim Dergisi; 1995. s.62-66.
5. Yılmaz Z. Kütahya İli Orta Öğretim Kurumlarındaki Öğrencilerin Serbest Zaman Faaliyetlerinin Dağılımı ve Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2001. s.5.
6. Karaküçük S. Rekreasyon (Boş Zamanları Değerlendirme). Ankara: Seren Matbaacılık; 1995. s.19-24.
7. Karaküçük S, Başaran Z. Stresle Başa Çıkma Rekreasyon Faktörü. Ankara: Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi; 2000. s.63-68.
8. Broadhurst R. Managing Environments For Leisure and Recreation. GBR. London: Routledge; 2001. s.3.
9. Boud BM, Lawson F. Tourism and Recreation: Handbook Of Planning and Design. Architectural Press; 2002. s.1.

10. Meyer HD, Brightbill CK, Sessoms HD. Community Recreation, A Guide to its Organization ,Virginiaa;1970.
11. Tezcan M. Boş zamanlar sosyolojisi. Ankara: Ankara üniversitesi Basımevi; 1993. s.1-56.
12. Bucher AC. Foundations of Physical Education,the C.U.,Mosby Company,Saint Louis; 1972. s.4-248.
13. Hacıoğlu N, Gökdeniz A, Dinç Y, Etd: Gökdeniz A. Boş zaman ve Rekreasyon Yönetimi. Ankara: Detay yayıncılık; 2003. s.16-29.
- 14.Bakır M. Rekreasyon ve Turizm İlişkisinin, Turizm Politikalarının Oluşturulmasındaki Önemi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi; 1993. s.10.
15. Dumazedier J. Boş Zaman ve Kültür. Topbaş E.(Çev.). Ankara: Türk Yurdu Dergisi, Cilt.10, No.38; 1991. s.102.
16. Çubuk M. Turizm dinlenme eğlenme ve BZD bütünleşmesi, yeniden tanım denemesi ve turizm planlamasında sistemli bir yaklaşım. İstanbul: MSÜ yayını; 1984. s.68-169.
17. Torkildsen G. Leisure and Recreation Management. (5th Edition). Routledge. NewYork: Taylor and Francis Group; 2005. s.10-100.
18. Abadan N. Üniversite örgencilerinin serbest zaman faaliyetleri. BZD Semineri İstanbul: HSEK Yayını; 1966. s.12.
19. Güler S. Turizm Sosyolojisi. Ankara: Turizm ve Tanıtma Bakanlığı Yayını; 1978. s.11-17

20. Languar R. Turizm-seyahat sosyoloji. Kayır GÖ (Çev). İstanbul: İletişim yayınları; 1991. s.22-44.
21. Laferga P. Tembellik hakkı.5. Baskı. Günyol V (Çev.). İstanbul: Telos Yayınları; 1993. s.15-37.
22. Kapani MJ. İnsan Haklarının Ulusal Boyutları. Ankara: Bilgi Yayınları; 1991. s.147.
23. Gözler K. Türk Anayasaları. Bursa: Ekin Kitapevi; 1999. s.215.
24. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 4857 Sayılı İş Kanunu [internette]. 2013 [12.11.2013] <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal>.
25. Soyer F, Can Y. Üniversite Öğrencilerinin Boş Zaman Alışkanlıkları ve Sportif Eğilimlerinin Mesleki Yönelişlerine Göre Karşılaştırılması. I. Gençlik Boş Zaman ve Doğa Sporları Sempozyumu (21.22 Mayıs) Ankara: Gazi Üniversitesi; 2003. s.102-120.
26. Güngörmüş HA. Özel Sağlık-Spor Merkezinden Hizmet Alan Bireyleri Rekreatif Egzersize Güdeleyen Faktörler. Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi; 2007. s.34.
27. Ozankaya Ö. Toplumbilim Terimleri Sözlüğü. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları; 1980. s.27.
28. Kılbaş Ş. Gençlik ve Boş Zaman Değerlendirme. 2.Baskı. Adana: Ç.Ü. Basımevi; 1994. s.1-18.

29. Edginton CR, Ford MP. Leadership in Recreation and leisure service organizations, j.Wiley Sons; 1985. s.5.
30. Beyer E. Dictionary of sport science. Hoffman: Schorndorf;1987. s.49.
31. Karaküçük S, Gürbüz B. Rekreasyon ve Kent(li)leşme. Ankara: Gazi Kitapevi; 2007. s.31.
32. Kelly JR. Godbey G.Sociology of Leisure,State College PA: Venture Publishing; 1992. s.20-37.
33. Ergin G. Boş Zaman Değerlendirme Eğitimi. Ankara: Beden Eğitimi Dergisi; 1972; 25. s.24-25.
34. Demirel M. Rekreasyonel Etkinliklere Katılım ve Çevresel Duyarlılık. Yayınlanmış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi; 2009. s.17.
35. Özbey S, Çelebi M. Spor Bilimlerine Giriş. (N. Mirzeoğlu, Yay. Haz.) Rekreasyon içinde. Ankara: Bağırçan Kitapevi; 2003. s.231.
36. Köknel Ö. İnsanı Anlamak.4.baskı İstanbul: Altın kitaplar yayınevi; 1993. s.350.
37. Hick HG. Örgütlerin Yönetimi, Sistemler ve Beşeri Kaynakları Açısından. 3.baskı, Aytek B, Şen S, Tek O. (Çev.). Ankara: Turhan Yayınevi; 1979. s.365.
38. Şahin M. İş İdaresine Giriş. 3.Baskı. Eskişehir: A.Ö.F.Yayını; 1991. s.364.

39. Sağcan M. Rekreasyon ve Turizm. İzmir: Cumhuriyet Basımevi; 1986. s.3-4.
40. Erkal M. Sosyolojik Açıdan Spor. İstanbul: Filiz Kitabevi; 1981. s.120-131.
41. Badmin P, Combos M. and Rayner G. Progromming, Ed.Brian S.Duffield: Leusure Operitaonal Management. London: Longman Group UK Limited; 1988. s.23-26.
42. Tör T. Boş Zamanları Değerlendirmede Telkin Vasıtalarının Rollerı. BZD Semineri. İstanbul: HSEK Yayını; 1966. s.77.
43. Coakley JJ. Sport in Society: Issues and Contreversies. 6th. Edition, Mc Graw Hill, Boston; 1998. s.73-74, 506-507.
44. Riess SA. Sport in Industrial. America: Harlan Davidson Publishers Wheeling, Illinois; 1995. s.1-7.
45. Kesim Ü. Türkiye'deki İşyerlerinde Rekreasyon Uygulaması. Yayınlanmış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara üniversitesi; 1999. s.7-50.
46. Herriges JA, Kling CL. Valuing Recreation and Environment: Revealed Preference Methods in Theory and Practice. Edward Elger Publishing Company, Worthampton. Massachusetts; 1999. s.234-252.
47. Anhalt L. Worksite Health Promotion Programs. Wellness Perspectives Vol.10, No.4. 1994. s.13-26.
48. Williamson AM, Appl E. Evaluation of an 8 hour versus a 12 hour shift roster on employees at a power station; 2000. s.83-93.

49. Zorba E. Fiziksel Uygunluk. Ankara: Nehir Matbaası; 2000. s.124-127.
50. Anderson JM. Industrial Recreation: A Guide to its Organization and Administration, Me Graw Hill Book Company; 1955. s.30-33.
51. Aslan Z. Sanayileşme ve Kentleşmenin doğada rekreasyon faaliyetlerine duyulan gereksinimi arttırıcı etkisi. Çevre dergisi; 1994. s.11.
52. Busser JA. Programming for Employee Services and Recreation. Champaign, Sagamore Publishing, IL; 1990. s.39-56.
53. Boş zaman ve Rekreasyon Yönetimi. Ankara: A.Ö.F. Yayınları; 2012. s.46-47.
54. Cheek NH, Burch WR. The Social Organization of Leisure in Human Society, Harper and Row Publishers; 1976. s.219-235.
55. Gilmer JH. Memur ve Siyaset: Yönetime Bağlılık C:xxxII No:4; 1966; s.321 325. Pekiner V (Çev). C:1; 1968. s.91-92.
56. Ergun T. Uluslararası örgütlerde bağlılık kavramı. TODAİ. Amme İdaresi Dergisi 4 (8); 1975. s.98-99.
57. İnce M, Gül H. Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. İstanbul: Çizgi Kitapevi; 2005. s.1-20.
58. Dilek H. Liderlik Tarlarının ve Adalet Algısının Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma. Doktora Tezi. Kocaeli: Gebze İleri teknoloji Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı; 2005. s.31.

59. Çetin ÖM. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayınları; 2004. s.90.
60. Tekin A. İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Bir Karşılaştırma, Türkiye-Pakistan Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2002. s.73.
61. Akyay U. Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık. Ankara: Barış Platin Kitabevi; 2009. s.15.
62. Steers RM. Introduction to Organizational Behavior. Santa Monica-California: Goodyear Publishing Company Inc; 1981. s.327.
63. O'reilly C, Chatman J. Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. Journal of Applied Psychology Vol.71 No.3; 1986. s.492-499.
64. Yağcı K. Toplam Kalite Yönetimi Kapsamında Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli ve Otel İşletmeleri Uygulaması. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2003. s.17.
65. Mowday RT, Porter LW, Steers RM. Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover, New York: Academic Press; 1982. s.224-247.
66. Dick G, Metcalfe B. Managerial Factors and Organizational Commitment: A Comparative Study of Police Officers and Civilian Staff. The International Journal of Public Sector Management; 2001. s.1-2, 111-128.

67. Balcı A. Örgütsel Sosyalleşme. Kuram, Strateji ve Taktikler. Ankara: Pegem A Yayıncılık; 2003. s.15.
68. Baysal AC, Paksoy M. Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü incelenmesinde Meyer-Allen Modeli. İstanbul: İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi 28; 1999. s. 7.
69. Morrow PC, McElroy JC. ve Blum M. Work Commitment Among Department of Transportation Employees. Review of Public Personnel Administration; 1988. s.3,8-96,104.
70. Baysal AC, Paksoy M. II. Yönetim kongresi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları; 1999. s.8.
71. Goulet LR, Singh P. Career commitment: A reexamination and an extension. Journal of Vocational Behavior, 61; 2002. s.73-91.
72. Ceylan C. Bayram N. Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi. Atatürk Üniversitesi. Erzurum: İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 20(1); 2006. s.105-120.
73. Balay R. Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. Ankara: Nobel Yayınları: 2000. s.5-50.
74. Mercan M. Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık. Afyon Kocatepe Üniversitesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi . Afyon: Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2006. s.10.

75. Çöl G. İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. Yalova: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Cilt. 6. Sayı:2; 2004. s.7.
76. Randall DM. Commitment and Organization: The organization man revisited. Academy of Management Review. 12. 1; 1987. s.460.
77. Başığit A. Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi Dumlupınar Üniversitesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2006. s.40.
78. Uygur A. Örgütsel bağlılık ile iş gören performansı ilişkisi incelemeye yönelik bir alan araştırması. Ankara: Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 1; 2007. s.12, 71-85.
79. Bülbül M. Örgütsel Bağlılık ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2007. s.32.
80. Gal R. The Military Profession: Between Commitment and Obedience, Commitment in the Military Profession: Report of a Symposium. (Derleyen: Donald Lang). Royal Roads Military College; 1983. s.270-279.
81. Ceylan A. Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu. Gebze: GYTE Yayın, Sayı.2; 1998. s.73.
82. Varoğlu D. Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Sosyal Bilimler Enstitüsü; 1993. s.8-29.

83. Özsoy AS. Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının incelenmesi, Cilt.6, Sayı:2; 2004. s.13-19.
84. Saldamlı A. İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı. Ankara: Detay Yayıncılık; 2009. s.20-25.
85. McGee ŞW, Ford KC. Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales, Journal of Applied Psychology; 1987. s.638-642.
86. Bartlett, KR. The Relationship Between Training and Organizational Commitment in the Health Care Field, Degree of Doctor of Philosophy, University of Illinois, Urbana, Illinois; 1999. s.76.
87. Aslan Ş. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi, Cilt:15, Sayı 2; 2008. s.163.178.
88. Hrebiniak LG, Alutto JA. Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 17(4); 1972. s.555-573.
89. Adiloğulları İ. Profesyonel Futbolcularda Duygusal Zekâ ile Örgütsel Bağlılık ilişkisi. Yayınlanmış doktora tezi. İstanbul: Marmara üniversitesi; 2011. s.59-63.
90. Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective,continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology; 1990. s.1-18.

91. Obeng K, Ugboro I. Organizational commitment among public transit employees: An assessment study. *Journal of The Transportation ResearchForum*, vol.57, No.2; 2003. s.83-98.
92. Brown BB. Employees "Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors' Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors. Unpublished Dissertation. Virginia: Falls Church; 2003. s.256.
93. Kanter RM. Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*; 1968. s.499-517.
94. Gül H. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. İzmir: Üniversitesi Ekonomi, işletme, Uluslar arası ilişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi, cilt 2, sayı 1; 2002. s.42.
95. Penley LE, Gould S. Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, (9); 1988. s.43-59.
96. Güney S. Yönetim ve Organizasyon. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım; 2001. s.139.
97. Kaya FT. İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Polis Akademisi Başkanlığı'nda Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi; 2005. s.59.
98. Etzioni AA. Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement and Their Correlates. 401 printing. New York: The Free Press; 1966. s.9-10.

99. Halis M. ilköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin iş Güçlüklerinin Örgütsel Bağlılıklarına etkisi: Gaziantep örneği Yüksek lisans Tezi. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim bilimleri enstitüsü; 2007. s.46-63.
100. Randall DM, O'driscoll MP. Affective Versus Calculative Commitment: Human Resource Implications. The Journal of Social Psychology, 137(5); 1997. s.607.
101. Becker TE, Billings RS, Eveleth OM, Gilbert NL. Foci and Bases of Employee Commitment: Implications For Job Performance , Academy of Management Journal, 39; 1966. s.482.
102. Aron C. Commitment Before and After: An Evaluation And Reconceptualization Of Organizational Commitment. Human Resource Management Review, Vol.17; 2007. s.344.
103. Bayram L. Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Ankara: Sayıştay Dergisi, Sayı: 59; 2005. s.12-136.
104. Becker HS. Notes on The Concept of Commitment, American Journal of Sociology; 1960. s.32.
105. Bozak A. İngilizce Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlık Düzeyleri. Akdeniz Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi; Antalya: Akdeniz üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü; 2006. s.11.
106. Salancik GR. Commitment is Too Easy. Organizational Dynamics, Vol.6, Issue.1; 1977. s.63-80.

107. Sökmen A. Ankara`da beş yıldızlı konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ile işgören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2000. s.49-50.
108. Cohen A, Lowenberg GA. Reexamination of the side-bet theory as applied to organizational commitment: A meta-analysis. Human Relations; 1993. s. 43.
109. Özcan BE. Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2008. s.10.
110. Samadov S. İş doyumu ve örgütsel bağlılık: özel sektörde bir uygulama. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2006. s.50-83.
111. Durna U, Eren V. Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. İstanbul: Doğu Üniversitesi Dergisi, 6(2); 2005. s.211.
112. Steers RM. Organizational Effectiveness: A Behavioral View, Santa Monica-California: Goodyear Publishing Company Inc; 1977. s.55.
113. Özdevecioğlu M. Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Kayseri: Erciyes Üniversitesi. İ.İ.B.F. Dergisi, (21); 2003. s.78, 115-116.
114. Cengiz AA. Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir`de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2000. s.78-79.

115. Arslan T. Yöneticilerin Statüleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Tespitine Yönelik Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli; Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2008. s.119-128.
116. Çakır Ö. İşe Bağlılık Olgusu Ve Etkileyen Faktörler. Ankara: Seçkin Yayıncılık; 2001. s.106-114.
117. Güçlü H. Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2006. s.37.
118. Kök SK. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın incelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Erzurum: Atatürk Üniversitesi iktisadi ve idari Bilimler Dergisi, cilt 20, sayı 1; 2006. s.292.
119. Tiryaki T. Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2005. s.79.
120. Kama B. Çalışanların İş Güvencesine İlişkin Algılamalarının İş Tatminleri Örgütsel Bağlılıkları ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: D.P.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2005. s.143-146.
121. Güner Ç. Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi. Gebze: GYTE, Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2004. s.67-68.
122. Wiener Y. Commitment in organization a normative view. Academy of Management Review, Vol. 7, No. 3; 1982. s.418-428.

123. Şahin N. Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı; 2007. s.92.
124. Celep C. Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler. Ankara: Anı Yayıncılık; 2000. s.26.
125. Koç H. Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. Sosyal Bilimler Dergisi C.8, S.28; 2009. s.200-211.
126. Yalçın A, İplik FN. Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 1; 2005. s.395-412.
127. Boylu Y, Pelit E, Güçer E. Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 44 (511); 2007. s.55-74.
128. Baysal A. Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 1995. s.2-14.
129. Freudenberger NJ, Richelson G. Burn-out; How to Beat the High Cost of Success. New York: Bantam Boks, Doubleday&Company Inc; 1998. s.64-67.
130. Maslach C, Jackson SE. The Measurement of Experienced Burnout, Journal of Occupational Behaviour, Vol.12; 1981 s.99-113.

131. Maslach C, Zimbardo PG. Burnout the Cost of Caring. New Jersey: Prentice-Hall Inc, Englewood Cliffs; 1982. s.1.
132. Torun A. Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Bölümü Örgütsel Davranış Anabilim Dalı; 1995. s.6,48-49.
133. Akçamete G, Kaner S, Sucuoğlu B. Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik. Ankara: Nobel Yayınları; 2001. s.28-29.
134. Şahin ED. Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri (Ankara İli İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü; 2007. s.9-16.
135. Maslach C, Michael P. The Thruth About Burnout. San Francisco: Jossey-Bass Inc; 1997. s.153-170.
136. Cherniss C. Preventing Burnout: From Theory to Practise. Jones JW (Ed.). The Burnout Syndrome, Current Research, Theory, Interventions. London: London House Press; 1981. s.172-177.
137. Sürgevil O. Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Tükenmişlikle Mücadele A. Basım. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım; 2006. s.46-59,140.
138. Özgen İ. Yiyecek- İçecek İşletmeleri Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu: İzmir: Adnan Menderes Havalimanı Örneği, 1. Ulusal Gastronomi Sempozyumu ve Sanatsal Etkinlikler Sempozyum Bildirileri; 2007. s.116-124.

139. Atlandı D. Çağrı Merkezi Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2010. s.24.
140. Pines A, Aranson E. Career Burnout, Causes And Cures. New York: The Free Press; 1988. s.23-31.
141. Pines A, Burnout. IL, Brenznitz S (Eds.). Handbook of Stress And Theoretical and Clinical Aspects. New York: Free Press; 1993. s.386-402.
142. Yıldırım F. Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 1996. s.41.
143. Abacı ZK. Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu'na Bağlı Saray ve Ayaş Rehabilitasyon Merkezlerinde Bakıma İhtiyaç Duyan Bireylerin Bakımından Sorumlu Personelin İş Doyumu, Tükenmişlik, Stres ve Depresyon Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal bilimler fakültesi; 2004. s.12.
144. Maslach C, Leiter MP. Reversing Burnout: How to Rekindle Your Passion For Your Work: Stanford Social Innovatio Review, Cilt 3; 2005. s.13-82.
145. Maslach C, Goldberg J. Prevention of Burnout: New Perspectives, Applied and Preventive Psychology, Vol.7; 1998. s.63-74
146. Cordes CL, Dougherty TW. A Review and in Integration of Research on Job Burnout, Academy of Management Review, Vol.18, No.4; 1993. s.632.

147. Barutçugil İ. Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık; 1991. s.159.
148. Altuntaş E. Stres Yönetimi. İstanbul: Alfa yayıncılık; 2003. s.60.
149. Pehlivan Aİ. İş Yaşamında Stres (1.Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık; 2002. s.33.
150. Baltaş A, Baltaş Z. Stres ve Başa Çıkma Yolları (4.Baskı) . İstanbul: Remzi Kitabevi; 1991. s.22-34.
151. Aydın İ. İş Yaşamında Stres (2. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık; 2002. s.33-37.
152. Izgar H. Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik. Ankara: Nobel yayınevi; 2001. s.31.
153. Çokluk Ö. Zihinsel ve İşitme Engelliler Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 1999. s.117-118.
154. Güven M, Bakan İ, Yeşil S. Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt 12, Sayı 1; 2005. s.127-152.
155. Eğinli A. Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. Erzurum: Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 23, Sayı 3; 2009. s.35-52.

156. Koçel T. İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım, 11.Baskı; 2007. s.37-316.
157. Armağan AE. Avrupa Birliği sürecinde küçük ve orta ölçekli işletmelerin ihracat pazarlaması sorunları: Aydın ilindeki küçük ve orta ölçekli tarıma dayalı sanayi işletmeleri için bir öneri. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü - İşletme Anabilim Dalı; 2003. s.83.
158. Bursalıoğlu Z. Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış (3.Baskı) . Ankara: Pegem Yayınları; 1994. s.157.
159. Balcı A. Öğretim Elemanlarının İş Stresi, Kuram Ve Uygulamalar. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım; 2000. s.57.
160. Silah M. Çalışma Psikolojisi. Ankara: Selim Kitapevi Yayınları, No:1, 1.Baskı; 2001. s.363.
161. Çimen M. Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması. Doktora Tezi. Ankara: Gn. Kur. Bşk. GATA; 2000. s.15.
162. Örmən U. Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE; 1993. s.17.
163. John PM, Natalie JA. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. Journal of Applied Psychology, No: 78(4); 1993. s.538-551.

164. Torun A. Stres ve Tükenmişlik, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi içinde, Ed. Suna Tevrüz, 2.Baskı. İstanbul: Türk Psikologlar Derneği ve Kalite Derneği Ortak Yayını; 1997. s.48-49.
165. Demir A. Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Tükenmişliği Etkileyen Bazı Faktörlerin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 1995. s.44.
166. Kırılmaz A. Çelen Ü. Sarp N. İlköğretim'de Çalışan Bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması. Ankara üniversitesi sağlık bilimleri dergisi; 2003. s.2-9.
167. Girgin G. İlkokul öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliği Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE; 1995. s.18.
168. Tümkaya S. Akademik Tükenmişlik Ölçeğinin Geliştirilmesi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 19; 2000. s.14,128-133.
169. Bingöl D, Naktiyok A, İşcan ÖF. Dönüştürücü liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi. Afyon: 11. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi, 22.24 Mayıs 2003. s.286.
170. Gaziantep Ekonomisi [internette]. 2013 [08.11.2013]. <http://www.gto.org.tr/>
171. Çelik N. Gaziantep Organize Sanayi Bölge müdürlüğü (Kişisel Mail 08.11.2013).

172. Tanpınar S. İstanbul İl Emniyet Teşkilatındaki 4 Farklı Departmanda Görevli Polislerin Sportif ve Rekreatif Aktivite Sıklıklarının Yaşam Kalitesi Üzerine etkisi. Yüksek lisans tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2013. s.118-123.

173. Günel ÖD. Turizm Sektöründe Mevsimsellik Sorunu ve Mevsimlik İstihdamın Sektör Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi, Konaklama İşletmeleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2009. s.159.

174. Schutte N, Toppinen S, Kalimo R, Schaufeli W. The Factoral Validity of The Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) Across Occupational Groups and Nations", Journal of Occupational and Organizational Psychology, Cilt 73; 2000. s.53- 66.

175. Çam O. Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Araştırılması. Serbest Bildiri Raporu. Ankara: VII. Ulusal Psikoloji Kongresi; 1992. s.157.

176. Ergin C. Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. Serbest Bildiri Raporu. Ankara: VII. Ulusal Psikoloji Kongresi; 1993. s.143-154.

177. Eren H. İstanbul İlindeki İş Yerlerinde Yöneticilerin Rekreasyon Kavramı ve Uygulamalarına Bakış Açılarının Değerlendirilmesi. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2009. s.91-102.

178. Okumuş Y. Kocaeli İlinde Bulunan Farklı Sanayi Kuruluşlarında Çalışan Bireylerin Boş Zamanlarını Değerlendirme Tercihlerinin

İncelenmesi. Yüksek lisans tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2002. s.57-61.

179. Dağlı F. Sanayi İşletmelerinde Teknolojik Gelişmenin İşçiler Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2011. s.102.106.

180. Tezcan N. Rekreasyon Etkinliklerinin Çalışanların Performansları Üzerine Etkilerinin İncelenmesi (Kocaeli Trakya Birlik) Örneği. Yüksek lisans tezi. Kocaeli: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2007. s.84-86.

181. Ayan N. Sakarya emniyet müdürlüğü il merkezinde görevli polis memurlarının serbest zaman değerlendirme alışkanlıklarının incelenmesi. Yüksek lisans tezi. Sakarya: Sakarya üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü; 2009. s.49-58.

182. Tural Y. Öğretmenlerin Boş Zamanlarını Değerlendirme Biçimleri (Isparta Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2004. s.171-189.

183. Özdemir AS. Türkiye Taş Kömürü Kurumu Genel Müdürlüğünde Çalışan Yer Altı işçilerinin Boş Zamanlarını Değerlendirme Alışkanlıklarının Belirlenmesi. Yüksek lisans tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi; 2006. s.83-96.

184. Karaküçük S. Beden Eğitimi Öğretmeninin Yetiştirilmesinde Temel Sorunlar, Beden Eğitimi Öğretmeni Yetiştirme Paneline Sunulan Bildiri. Ankara: Gazi Üniversitesi; 27 Kasım 1996.

185. Özkökeli N. Ankara Emniyet Müdürlüğü Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü Birim Elemanlarının Boş Zamanları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek lisans tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü; 1998. s.119-128.

186. Özışık Y. Kara Harp Okulu Öğretim Elemanlarının Rekreasyon Sorunları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi; 1998. s.94.

187. Güngörmüş HA. Özel Sağlık-Spor Merkezlerinden Hizmet Alan Bireyleri Rekreasyonel Egzersize Güdöleyen Faktörler. Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2007. s.98-105.

188. Yetiş Ü. Kamu Kuruluşlarında Çalışan Devlet Memurlarının Boş Zaman Faaliyetlerini Değerlendirme Alışkanlıkları (Tügsaş Örneği). Yüksek lisans tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2000. s.92-100.

189. Gürbüz B. Kentsel Yaşam Sürecinde Rekreasyonel Katılım Sorunları. Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi; 2006.

190. Öpözlü AK. Çağımızda Değişen Sağlık Bilincinin Sportif Rekreasyona Katılım Düzeyine Etkisinin Araştırılması (Kütahya Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2006. s.145-162.

191. Aslan S, Karaküçük S. Devlet Yurtlarında Kalan Bayan Öğrencilerin Rekreasyonel Sorunları. Ankara: Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, C.2, No.3; 1997. s.51-71.

192. Erken K. Öğretmenlerin Serbest Zamanlarında Spor Faaliyetlerine Katılmalarının İncelenmesi. Yüksek lisans tezi. Sakarya: Sakaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2008. s.57-69.
193. Jackson EL, Henderson K. Gender Based Anaysis of Leisure Constraints: Leisure Sciences; 1995. s.31-51.
194. Bittman M, Wajcman J. The rush hour: The character of leisure time and gender equity. Social Forces, 79; 2000. s.165-189.
195. Bekdemir A. Kütahya Merkez Emniyet Teşkilatında Görevli Polislerin Boş Zamanlarını Değerlendirme Alışkanlıklarının Araştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2011. s.59-65.
196. Alexandris K, Carroll B. Demographic Differnces in The Perception of Constraint on Recreational Sport Participation: Result from A Study in Greece. Leisure Studies, 16; 1997. s.107-125.
197. Holman TB, Epperson A. Family and leisure: A review of the literature with research recommendations. Journal of Leisure Research, 16(4) ; 1984. s.277-294.
198. İlban MO, Özcan K. Demografik Özelliklere Göre Boş Zaman Değerlendirme Tercihlerindeki Farklılaşma Üzerine Bir Araştırma. Ankara: I. Gençlik Boş Zaman ve Doğa Sporları Sempozyumu. Bildiriler Kitabı, (Editör: Tekin Çolakoğlu, E. Esra Erturan); 2003. s.199-213.
199. Kılıç K. Harcanabilir Gelirin Artmasının Sportif Rekreasyona Katılıma Olan Etkisinin Araştırılması -İstanbul Örneği. Yüksek lisans tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2006. s.161-168.

200. Tsai YM. The Study of Exercise Participation Motivation, Self-Efficacy, Perceived Exercise Barrier and Exercise Behavior the Study of Exercise Participation Motivation, Self-Efficacy, Perceived Exercise Barrier and Exercise Behavior. Master's Thesis. Taichung, Taiwan: National Chung Hsing University; 2005. s.5-68.
201. Yoon Ş, Lee YG, Bhargava V. Leisure Time: Do Married and Single Individuals Spend It Differently Utah State University Family and Consumer Sciences Research Journal, Vol. 32, No. 3; 2004. s.254-274.
202. Thrane C. Men, women, and leisure time: Scandinavian evidence of gender inequality. Leisure Sciences, 22; 2000. s.109-120.
203. Bryant WK. The economic organization of the household. New York: Cambridge University Press; 1990. s.116, 283-293.
204. Karaküçük S, Yenel F, Gürbüz B, Özdemir S, Demirel M, Sarol H, Karaküçük (Akgül) BM. Türk Toplumunun Boş Zaman Davranış Profilleri ve Rekreatsyonel Etkinliklere Katılımdaki Engeller: Ankara ili Örneği. Ankara: Gazi Üniversitesi; 2008.
205. Burton NW, Turrell G, Oldenburg B. Participation in Recreation Physical Activity: Why do Socieconomic Groups Differ? Healt Eduction & Behavior, Vol.30 (2); 2003. s.225.
206. Rimmer HJ, Rubin SS, Braddock D. Barriers to exercise in African American women with physical disabilities Archives of Physical Medicine and Rehabilitation Vol. 81, Issue 2; 2000. s.182.188.

207. Hawkins BA, Peng J, Hsieh CM, Erkund SJ. Leisure Constraints: A Replication and Extension of Construck Developmant. *Leisure Sciences*, 21; 1999. s.179.192.
208. Chang VY, Palesh O, Caldwell R. The effects of a mindfulnessbased stress reduction program on stress, mindfulness self-efficacy and positive states of mind. *Stress and Health*, 20; 2004. s.141-147.
209. Jackson EL. Will Rererach on Leisure Contraints Still be Relevant in the twenty-first Century? *Journal of Leisure Research*, 32; 2000. s.143.
210. Robinson JP, Godbey G. Time for life: The surprising ways Americans use their time. University Park: Pennsylvania State University Press; 1997.
211. Akgül BM. Farklı Kültürlerdeki Bireylerin Boş Zaman Aktivitelerine Yönelik Tutumlarının Değerlendirilmesi: Ankara- Londra Örneği. Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2011. s.89-100.
212. Altergott K, McCreedy CC. Gender and family status across the life course: Constraints on five types of leisure. *Society and Leisure*, 16(1); 1993. s.151-180.

11. EKLER

Değerli katılımcı, elinizdeki ölçme aracı sanayi sektöründe çalışanların boş zamanlarını değerlendirme (Rekreasyon) etkinlikleri ile örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri konusunda yapılan bilimsel bir araştırmaya veri toplamak amacıyla yapılmaktadır.

Araştırma sonuçlarına dayanılarak sanayide çalışanların performanslarının artmasına, işyerlerinde güvenli ve huzurlu bir ortamda çalışmalarına destek olması ve çalışanlardan en yüksek verim alınması noktasında katkı sağlaması beklenmektedir.

Sonuçlar yalnızca araştırma için kullanılacak ve size ait bilgiler kesinlikle gizli tutulacaktır. Bu nedenle isim yazmanıza gerek yoktur. Araştırmadan gerçekçi sonuçlar elde edebilmek vereceğiniz yanıtlara bağlıdır. Bu yüzden bütün soruları doğru, içten ve eksiksiz olarak yanıtlamanız önem taşımaktadır. Katılımınız için teşekkür ederim.

Araştırmacı: Hüseyin ÖZTÜRK

Lütfen Aşağıdaki sorulara cevap verirken boşluklara (X) işareti koyunuz.

1.Cinsiyetiniz?	Kadın () Erkek ()
2.Yaşınız?	20 Yaş ve Altı () 21-25 Yaş () 26-30 Yaş () 31-35 Yaş () 36- 40 Yaş () 41 Yaş ve Üzer ()
3. Doğum yeriniz?	Köy () Kasaba / ilçe () İl merkezi () Yurtdışı ()
4.Öğrenim durumunuz?	İlkokul () Ortaokul () Lise ve Dengi okul () Üniversite () Yüksek lisans/ Doktora ()
5.Medeni Durumunuz?	Evli () Bekâr () Diğer ()
6. Kaç çocuğunuz var?	Yok () 1 veya 2 () 3 veya 4 () 5 veya 6 () 7 ve daha fazla ()
7. Yaşadığınız ev	Kendinize ait () Kira () Lojman () Diğer (Lütfen Yazınız).....
8.Kaç yıldır bu iş yerinde çalışmaktasınız?	1.yıldan az () 1-3 yıl () 4-6 yıl () 7-9 yıl () 10-12 yıl () 13 yıl ve daha fazla ()
9.İş yerinde hangi konumda çalışmaktasınız?	İşçi () Ustabaşı () Şef () İşletme müdürü () Genel müdür () Diğer (Lütfen Yazınız).....
10.Haftalık kaç saat mesaiye kalmaktasınız?	1-3 saat () 4-6 saat () 7-9 saat () 10-12 saat () 13-15 saat () 16 saat ve daha fazla ()
11.Aylık geliriniz ne kadar?	350-750 arası () 751-1000 () 1001-1500 () 1501 -2000 () 2001-2500 () 2501 ve üzeri ()

Boş Zamanlarınızda Hangi Etkinlikleri Yaparsınız? Lütfen (X) İşareti Koyunuz

	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara Sıra	Sık Sık	Her Zaman
Kitap, Gazete ve Dergi vb. okurum.					
Müzik dinlerim.					
T.V seyredirim.					
Sinema veya Tiyatroya giderim.					
Çarşı, pazar, fuar, park gibi gezintilere çıkarım.					
Beceri gerektiren el işi ve el sanatlarıyla uğraşırım.					
Spor müsabakalarını izlerim.					
Kahvehane, sendika, lokal gibi yerlere giderim.					
İçkili eğlence yerlerine giderim.					
Bilgisayar ve internetle ilgilenirim.					
Arkadaş ve Akraba ziyaretlerine giderim.					
Kültürel ve İlmi faaliyetlere katılırım.					
İddia, At yarışı v.b. Şans oyunları oynarım.					
Ailemle vakit geçiririm.					
Düzenli olarak egzersiz yaparım.					
Spor merkezlerine giderim.					
Halı saha turnuvalarına katılırım.					
Hafta sonları koşu yaparım.					
Ava giderim, Atıcılık faaliyetlerine bulunurum.					

İş Dışında Boş Zaman Etkinlikleri Tercih Etme Nedenleriniz? Lütfen
(X) İşareti Koyunuz

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Arkadaşlarımla vakit geçirebiliyor olmam.					
Etkinlik maliyetlerinin düşük olması					
Faaliyetlere katılmamı engelleyecek çevre ve aile baskısının olmaması.					
Yıpratıcı iş ortamından uzaklaşmak için.					
Faaliyet merkezlerine (park, spor merkezi gibi yerlere) kolayca ulaşabildiğim için.					
Sosyalleşmek için.					
Mesleki kalitemi arttırmak için.					
Sağlığımı korumak için.					
Yaşam kalitemi artırdığı için.					
Kilo problemlerimden kurtulmak için.					
Bireysel yeteneklerimi geliştirmek için.					

Boş Zamanlarda Katıldığınız Etkinliklerin Sizde Bıraktığı Etkiler nelerdir? Lütfen (X) İşareti Koyunuz

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Dinlendirici buluyorum.					
Eğlenceli buluyorum.					
Heyecan verici buluyorum.					
Mutlu edici buluyorum.					
Eğitici buluyorum.					
Rahatlatıcı ve can sıkıntılarından uzaklaştırıcı buluyorum.					
Sağlığıma olumlu etki yapıyor.					
Farklı yaşantılar buluyorum.					
Sosyal ilişkilerim gelişiyor.					

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Sayın katılımcı, bu bölümde yer alan ifadeleri (önergeleri), işinize ve kurumunuza yönelik tutum ve davranışlarınızı genel olarak göz önünde bulundurarak değerlendiriniz. İfadeleri (önergeleri) değerlendirirken, olması gereken durumu değil, mevcut durumu dikkate almanız gerekmektedir.

Lütfen Sizce Uygun Olan Yere (X) İşareti Koyunuz?

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kariyerimin geri kalan kısmını, bu işyerinde geçirmek beni mutlu eder.					
İşyerinin problemlerini, kendi problemim gibi görürüm.					
Bu işyerine kendimi "duygusal olarak bağlı" hissediyorum					
Bu işyerini "ailemin bir parçası" gibi hissediyorum.					
İşyerim benim için özel bir anlam taşımaktadır.					
Kendimi bu iş yerine ait hissediyorum.					
Burada çalışmaya devam etmek, benim için istekten çok bir gerekliliktir.					
İşyerimden ayrılmaya karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olur.					
Buradan ayrılmayı düşünemeyecek kadar az alternatifim var.					
Bu iş yerinden ayrılmak istesem bile benim için çok zor olacak.					
Bu iş yerinden ayrılmam benim için sıkıntı yaratacak.					
Bu işyeri, diğer çalışacağım başka bir iş yerleri arasında en idealidir.					
Bu iş yerinde çalışmak için, kendimi zorunlu hissediyorum.					
Menfaatime olsa bile, bu iş yerinden ayrılmam doğru olmaz.					
İş yerimden hemen ayrılırsam, kendimi suçlu hissedirim.					
Bu, iş yeri bağlılığı hak ediyor.					
İş yerinden hemen ayrılmazdım çünkü buradaki insanlara karşı sorumluluğum var.					
Bu iş yerine çok şey borçluyum.					

TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Bu bölümde işiniz ile ilgili duygu, düşünce ve tutumlarınızı ifade eden cümlelerden oluşan 22 maddelik bir anket bulunmaktadır. Sizden istenen her ifadeyi dikkatlice okumak ve ne sıklıkta yaşadığınızı belirtmenizdir. Bunun için hiçbir zaman, nadiren, ara sıra, sık sık, her zaman seçenekleri verilmiştir.

Lütfen Sizce Uygun Olan Yere (X) İşareti Koyunuz?

	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara Sıra	Sık Sık	Her Zaman
İşimden soğuduğumu hissediyorum					
İş günü sonunda kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum					
Sabah kalkınca bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum					
Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten yıpratıcı					
İşimin beni tükettiğini hissediyorum					
İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum					
İş yerinde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum					
Doğrudan doğruya insanlarla birlikte çalışmak, bende çok fazla stres yaratıyor					
İşimde yolun sonuna geldiğimi ve sabrımın tükendiğini hissediyorum.					
Çalıştığım bölümdeki kişilerin neler hissettiklerini kolayca anlayabilirim.					
Sorumluluğumda çalışanların sorunlarına en uygun çözüm yolu bulmaya çalışırım.					

	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara Sıra	Sık Sık	Her Zaman
Yaptığım iş sayesinde insanların hayatına olumlu katkıda bulunduğuma inanıyorum					
Kendimi çok enerjik ve dinamik hissediyorum.					
Yöneticim olan kişilerle kolaylıkla rahat bir ortam oluşturabiliyorum.					
İş arkadaşlarımla yakından ilgilendikten sonra kendimi rahatlamış hissedirim					
Bu meslekte pek çok değerli işler başardım					
İşimden kaynaklanan duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım					
Bazı çalışanlara karşı soğuk ve ilgisiz davrandığımı hissediyorum					
Bu işe girdiğimden beri, insanlara karşı daha duyarsız olduğumu sanıyorum					
Bu işin, beni duygusal olarak körelteceğinden endişe ediyorum					
Yöneticim konumunda olan kişilerin başına gelenler umurumda olmaz					
Yöneticilerimin bazı sorunları yüzünden beni suçladıklarını hissediyorum					

Bu çalışmaya ekleyeceğiniz bir düşünceniz varsa lütfen yazınız?.....

12.TEŞEKKÜR

Doktora eğitimim ve tez çalışmam süresince yardım ve desteklerini esirgemeyen, değerli bilgi birikimini ve zamanını benimle paylaşan ve örnek aldığım çok kıymetli danışman hocam Prof. Dr. Suat KARAKÜÇÜK' e, araştırma verilerinin analizinde zamanını, bilgisini, yardım ve önerilerini esirgemeyen yardımcı danışman hocam Doç. Dr. Seval KUL' a gerek ders gerekse tez çalışma aşamasında bana desteğini esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Erdal ZORBA' ya öneri ve görüşleriyle emeği geçen Sayın Yrd. Doç. Dr. Veliddin BALCI hocama, manevi desteğini, gerek akademik çalışma ve düşünceleriyle bana her zaman yol gösteren hocam Yrd. Doç. Dr. Ümit KESİM' e ve tezin her aşamasında desteğini ve varlığını hep hissettiğim sevgili eşim Zeynep YILMAZ ÖZTÜRK' e, Gaziantep Organize sanayi bölgesi personel müdürü Sayın Nevin ÇELİK' e, bize destek olan Gaziantep organize bölgesindeki sanayi kuruluşlarına sonsuz sevgi, saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Hüseyin ÖZTÜRK

Ankara-2013

13. ÖZGEÇMİŞ

ADI : Hüseyin

SOYADI : ÖZTÜRK

DOĞUM YERİ : Gaziantep

DOĞUM TARİHİ : 08.02.1977

EĞİTİM: 2010. 2013 Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı Doktora Programı

2008. 2010 Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetim Bilimleri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı

1996.2000 Marmara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Bölümü Lisans Eğitimi

1991.1994 Gaziantep Lisesi Anadolu

1988.1991 Oğuzeli Yatılı İlköğretim Bölge Okulu

1984.1988 Karaburun Köyü İlköğretim Okulu

YABANCI DİLİ: İngilizce, Almanca

ÜYE OLDUGU BİLİMSEL KURULUŞLAR: Spor Bilimleri Derneği