



REKREASYONEL FAALİYETLERİN SÜRDÜRÜLEBİLİR ETKİNLİK YÖNETİMİNDEKİ ROLÜNÜN İNCELENMESİ

Hande TAVAZAR¹, Pınar GÜZEL²

ÖZ

Bu çalışmada, Özel sektörde uygulanan rekreasyonel faaliyetlerin sürdürülebilir etkinlik yönetimindeki rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu İzmir ilindeki 4 farklı telekomünikasyon şirketindeki 23 karar verici pozisyonda bulunan üst düzey yöneticiler oluşturmaktadır. Yöneticilere ve araştırmacıya uygun yerde birebir görüşmeler yapılmıştır. Yöneticilerin sürdürülebilir etkinlik yönetimi ile ilgili algı ve deneyimleri nitel araştırma yöntemiyle ele alınarak planlanmış davranış teorisi çerçevesinde incelenmiştir. Elde edilen veriler, bilgisayar ortamında düz yazı haline getirilmiştir. Daha sonra veriler, “Nvivo 11 Pro for Windows” programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Verilerin analizi sonucunda yöneticilerin; iş yerinde rekreasyonel etkinliklerin uygulanması, iş yerinde rekreasyonel etkinliklere katılım sonucu elde edilen kazanımlar ve rekreasyonel etkinliklerin sürdürülebilir etkinlik yönetimi anlayışına ilişkin görüşleri ana temalar altında sunulmuştur. Yöneticilerin iş yerinde rekreasyonel etkinliklerinin uygulanmasına ilişkin görüşlerine bağlı olarak; etkinlikler teması altında “eğitsel aktiviteler, geziler”, “piknik etkinlikleri”, “sportif faaliyetler”, “sanatsal etkinlikler”, “yeme içme faaliyetleri”, “rekreatif oyunlar”, “eğlence organizasyonları” ve “doğa etkinlikleri” kodlar sonucu ortaya çıkmıştır. İş yeri rekreasyon etkinlikleri kazanımlarına ilişkin beş (5) alt tema ortaya çıkmıştır. Bu temalar; “fizyolojik kazanımlar”, “psikolojik kazanımlar”, “sosyolojik kazanımlar”, “psikolojik kazanımlar” ve “kurumsal kazanımlar”dır. Sürdürülebilir etkinlik yönetiminin önemine ilişkin; “örgüt kültürü”, “örgütsel bağlılık” ve “sürdürülebilir etkinlik yönetimi” temaları sunulmuştur. Buna bağlı olarak; “verimlilik”, “ekip çalışması”, “örgütsel değerler”, “misyon- vizyon belirleme”, “başarı artışı”, “aidiyet duygusu” kodlarına ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda; yönetici görüşlerine ilişkin özel sektörde rekreasyonel faaliyetlerin çalışanların örgütsel bağlılığına, verimliliğine, başarısının yanı sıra psikolojik, fizyolojik, sosyal durumlarına katkı sağladığı sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca yöneticilerin iş yeri rekreasyonel faaliyetleri sürdürülebilirliğine ilişkin beklentileri olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Rekreasyon, Etkinlik Yönetimi, Sürdürülebilirlik, Sürdürülebilir Etkinlik, Özel Sektör.

ANALYSIS OF THE ROLE OF RECREATIONAL ACTIVITIES ON THE SUSTAINABLE EVENT MANAGEMENT

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the sustainability conception of recreational activities applied in private sector. The participants of this study which is composed of 23 managers from 4 different telecommunication companies in İzmir. Time schedule and the venue of the interviews were planned according to the participants and the interviewer. The sustainable facility management perception of the managers were handled with qualitative research method and examined within the planned behavioral theory. The study is derived from the phenomenon that after a long term desk work in private sector, sustainable facility management is necessary in terms physical, psychological and sociological needs for recreational activities of employers. Obtained data were changed into prose in computer environment. Then, data were analysed through “Nvivo 11 Pro for Windows” software. As a result analysis of the data, managers thoughts on “application of recreational activities at work”, “the outcome attained by participation in recreational activities” and “conception for sustainable facility management” were presented as main themes. Up to the views of the managers for applying recreational activities at work; among the activities “educational activities, trips” “picnic”, “sport activities”, “art and cultural activities”, “food and beverage activities”, “recreative games”, “entertainments” and “organizations in nature” have been reached as codes. Benefits of participation to recreational activities at work four (4) sub-themes have been reached. These themes are; “physiological benefits”, “psychological benefits”, “sociological benefits” and “institutional benefits”. As for the importance of the sustainable facility management; “institutional culture”, “belonging to the

¹ Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

² Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Manisa.

institution” and “sustainable facility management” themes are presented. And thus; “productivity”, “team work”, “institutional values”, “defining mission and vision”, increase in success”, and “sense of belonging ” codes reached. At the end of the research based on the managers’ views, the result is that in private sector recreational activities contribute positively on the sense of belonging, productivity and in addition; physiological, psychological and sociological situations of the employers. Besides managers have expectations for sustainability of the recreational activities at work.

Keywords: Recreation, Facility Management, Sustainability, Sustainable Activity, Private Sector.

GİRİŞ

Günümüzde çalışan bireyler, iş yükünün verdiği olumsuz etkilerden arınmak ve motive olmak için ‘kendini yenileme ihtiyacı’ duymuşlardır. Yapılan birçok tanımlamadan yola çıkıldığında “Toplumda bireylerin rutin sorumlulukları dışında kalan serbest zamanlarında gönüllü olarak, zihinsel, sosyal veya duygusal olarak katıldıkları faaliyetler rekreasyon” olarak tanımlanabilmektedir (Argan, 2013: 37-39; Kurar ve Baltacı: 2014; 42). Kendini yenileme arzusu, motivasyon ihtiyacı, sosyalleşme, fiziksel aktivite, özgürlük, rahatlama, kendini kanıtlama, eğlenme vb. ihtiyaçlar rekreasyonel faaliyetlerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Rekreasyonel faaliyetler veya organizasyonların gerçekleşebilmesi, bireylerin önceden belirlenmiş ortak hedefler doğrultusunda bir araya gelmeleri ve sistematik bir biçimde harekete geçmeleri yönetim unsuru ile gerçekleşmektedir. Ulaşılmak istenen hedefe yönelirken; insan, maddi kaynaklar, çeşitli araç-gereçler ve en önemlisi zaman faktörünü birbiriyle uyumlu ve etkin kullanılan bir süreç izlenmelidir. Yönetimin oluşması için önceden belirlenen bir hedef listesinin olması, bu hedeflere göre iş paylaşımı yapılması ve bölümlenen iş konularının başına, alanında uzman kişilerin görevlendirilmesi önemlidir. Ayrıca kişiler arasında ast-üst ilişkisinin oluşturulması gerekli fakat karar alma uygulama ve kontrolde birlikte çalışma sağlanmalıdır. Yönetim olmadan organizasyon, faaliyet veya herhangi bir etkinlikten bahsedilememektedir.

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

Bir organizasyon veya faaliyet, iletilmek istenen mesaj doğrultusunda, tüm faktörler göz önünde bulundurularak ve etkileyici unsurlarla destekleyerek organize edilmelidir. Yönetim fonksiyonlarını (planlama, örgütleme, yöneltme koordinasyon, kontrol) kullanarak, projelendirilmesi, uygulanması ve planlı olarak yürütülmesi “etkinlik yönetimi” olarak

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

Sürdürülebilir gelişme için; gönüllü kuruluşların, bireylerin, iş çevrelerinin, enstitülerin, hükümetlerin konuya ilgisini sağlamak, önemli çevre ve gelişme sorunlarını yeniden incelemek ayrıca bunlarla ilgili gerçekçi önerilerde bulunmak, sorunlarla ilgili gereken düzenlemeleri gerçekleştirebilecek politikalar oluşturmaya katkı sağlayacak, uluslararası işbirliği yöntemleri geliştirmek hedeflenmiştir. Bu hedeflere ulaşmakta sosyal ve estetik ihtiyaçları karşılayan kaynakların yönetiminin önemi büyüktür (Koçak ve Balcı, 2010: 213). Özellikle iş anlamında düşünüldüğünde, günümüzde özel sektörlerde firmalar ekonomik sorumluluğu yerine getirmeye çalışarak geleneksel faydacılık akımını benimsemişlerdir. Yöneticiler kendilerini hissedarlara karşı sorumlu hissedip performans kriteri olarak yüksek kârlılığı belirlemişlerdir (Öztürk, 1999:53) Aslında çalışanların taleplerine, kendini yenileme ve motivasyon ihtiyaçlarına duyarsız kalan bir firma zaman içinde saygınlığını riske atmasıyla beraber iş verimini de düşürmektedir. Bu durum çalışanların kendini yenileme arzusu, motivasyon ihtiyacı, sosyalleşme, fiziksel aktivite, özgürlük, rahatlama, kendini kanıtlama, eğlenme vb. ihtiyaçların gerçekleştirilememesi firmalarda etkinlik yönetiminin ve etkinliğin sürdürülebilirliğinin yetersiz kaldığının göstergesidir.

Bu bağlamda çalışmada, özel sektörde uygulanan rekreasyonel faaliyetlerin sürdürülebilir etkinlik yönetimindeki rolünün incelenmesi amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Araştırmada özel sektörlerde etkinlik yönetimi ve etkinliğin sürdürülebilirliği kapsamındaki rekreasyonel faaliyetlerin varlığı incelenmiş ve bu faaliyetlerin çalışanların iş verimliliği, iş kalitesi, iş niteliğini arttırmak ve kendini yenileme arzusunun tatminine yönelik uygulamalara olan katkısı nitel araştırma teknikleri kullanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu yöntem, katılımcıların araştırma konusuna dair düşüncelerini, deneyimlerini, beklentilerini ve önerilerini ortaya çıkarmada etkili olacağı düşünüldüğü için kullanılmıştır. Bu çalışmanın araştırma desenini ise “fenomenoloji (olgu bilim)” yaklaşımı oluşturmaktadır Yıldırım ve Şimşek (2013: 76), Yaman (2010: 549)’a göre, fenomenoloji deseni aslında farkında olduğumuz fakat derinlemesine bir görüş sahibi olmadığımız olgulara odaklanmak

olarak tanımlanmaktadır. Bu araştırmada fenomenoloji deseni, özellikle uzun süre masa başı görevinde çalışan özel sektör telekomünikasyon şirketi çalışanlarının fiziksel, zihinsel ve sosyolojik ihtiyaçları açısından rekreasyonel faaliyetlere ilişkin sürdürülebilir nitelikte etkinlik yönetimine gereksinim duyulduğu olgusundan hareketle tercih edilmiştir.

Araştırmanın çalışma grubunu Türkiye'nin önemli 3 büyük şehrinden birisinde çalışan 3'ü kadın, 20'si erkek olmak üzere özel sektör telekomünikasyon üst düzey şirket yöneticisi ve müdürleri oluşturmaktadır. Bu kişiler konuyla yakından ilgilenen ve karar-verici pozisyonunda bulunan şahıslar olmaları nedeniyle örnekleme oluşturmuşlardır. Bu araştırmada veriler görüşme formu yöntemi ile katılımcılardan elde edilmiştir. Katılımcı seçiminde sürdürülebilir etkinlik yönetim anlayışını özel sektör rekreasyonel faaliyetlerin durumunu en iyi şekilde aktarabilmesi amacıyla, örneklem seçiminde "amaçlı örnekleme" yöntemlerinden "kolay ulaşılabilir durum örnekleme" yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada özel sektör şirket yöneticilerinin seçilmesinin sebebi; özellikle masa başında çalışan hareketsiz bireylerin gün boyu fiziksel aktiviteden uzak kalmaları ve motivasyonlarının sağlamada çalışmalar yapılması, yapılan çalışmaların sürdürülebilirliğinin sağlanması ve bilinçlenme konusunda yöneticilerin etkin rol oynayan yetkilerinin olmasındandır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak ise "görüşme" yaklaşımı ve bu yaklaşımda "görüşme formu yöntemi" kullanılmıştır.

Katılımcılardan elde edilen veriler nitel araştırma yöntemleri kapsamında Nvivo 11 Pro for Windows programıyla analiz edilmiş ve kodlanmıştır. Nitel veri analizleri nicel veri analizlerinden farklı yapılmaktadır. Nitel veri analizi yapan araştırmacı, alandan toplamış olduğu veriler dahilinde ortaya çıkardığı değişkenleri keşfetmeye çabalamaktadır. Araştırmada, verilerin anlaşılır bir biçimde çözümlenmesi, neden sonuç ilişkilerinin irdelenerek birtakım sonuçlara ulaşılması ve bulguların yorumlanması için nitel analiz yöntemlerinden "betimsel analiz" yöntemi kullanılmıştır. Daha sonrasında verilerin tanımlanması, birbirine benzeyen verilerin belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilmesi ve verilerin içinde saklı olabilecek gerçeklerin ortaya çıkarılması için "içerik analizi" yöntemi ile analiz desteklenmiştir. Güvenirliği artırma sürecinde; "araştırmada iki veya daha fazla kollarının yaptığı değerlendirmeler arasındaki tutarlılığı" belirlemek için Cohen'in "Kappa istatistiği" kullanılmıştır. Kappa katsayısı (Cohen's Kappa Coefficient) kategorik değişkenlerin, değerleyici uyumunu ölçmek için kullanılan istatistiksel bir ölçümdür (Kılıç: 2010: 49). Araştırmada; Kodlayıcılar arasındaki uyum olarak güvenilirlik hesaplaması sonucunda $r = 0.84$ bulunmuştur. Bu nedenle hesaplanan değerler, puanlayıcılar arasında çok iyi düzeyde uyum olduğunu göstermektedir. Bu araştırma sürecinde ana etik ilkelerin gerçekleştirilmesine özen

ve önem gösterilmiştir ve araştırmanın yapılabilmesi için Sosyal Bilimler Etik Kurulundan (5728-7872) “Etik Kurul Onayı” alınmıştır.

BULGULAR

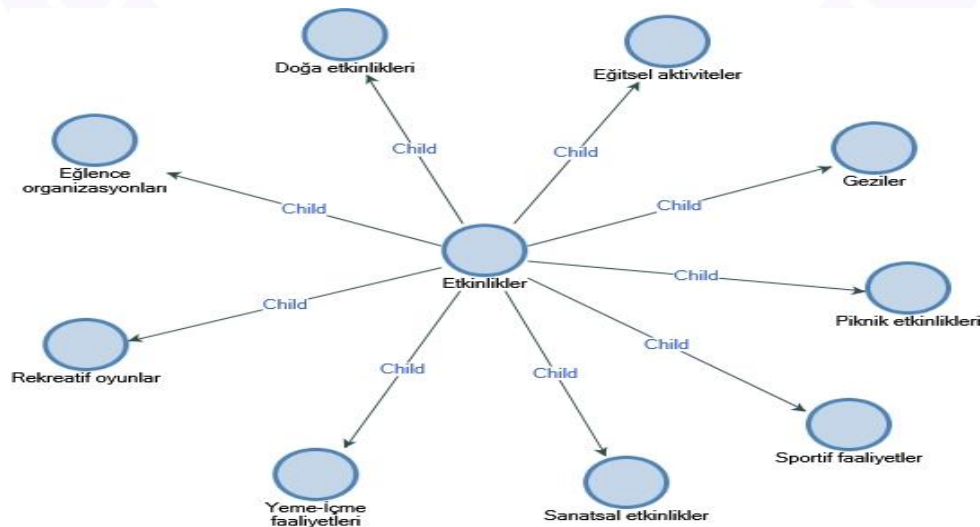
Demografik Özelliklere ilişkin Bulgular

Telekomünikasyon şirketlerinde görev yapan yönetici/müdürlerin yaş ortalaması $38,0870 \pm 6,25$ ' dir. Yönetici/müdürlerin çalışma süreleri ortalaması $12,91 \pm 6,86$ ' dır. Katılımcıların %87'si (n=20) erkek olup, %13'ü (n=3) kadın yöneticiler oluşturmaktadır. Katılımcıların % 74'ü lisans (n=17), %26'sı (n=6) lisansüstü öğrenim gördüğünü belirtilmiştir. Katılımcılara daha önce spor yapıp yapmadıkları sorulmuş ve futbol (8), basketbol (6) voleybol (3), atletizm (3), hentbol (2), masa tenisi (3), bisiklet (1), tenis (1) ve eskrim (1) branşlarına katılım gösterdikleri tespit edilmiştir. Diğer taraftan araştırmadaki 3 katılımcının(%13) daha önce hiç spor yapmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Yöneticilere daha önce katıldıkları etkinliklerin neler olduğu sorulmuş ve bowling, voleybol turnuvası, dayhike, rafting, konser, spor müsabakaları, mangal partisi, halı saha maçı, kahvaltı organizasyonları, iş sağlığı ve güvenliği paneli, eğitim ve seminerler, sosyal sorumluluk projeleri, satranç turnuvaları, piknik, şirket içi organizasyonlar, paintball turnuvası, oryantiring maraton koşuları, bisiklet yarışlarına katılım gösterdikleri bulgusuna ulaşılrken, araştırmadaki 1 katılımcının daha önce hiçbir etkinliğe katılmadığı tespit edilmiştir.

İş yerinde, Rekreasyonel Etkinliklerin Uygulanmasına ilişkin Yönetici Görüşleri

Görüşme yöntemi ile elde edilen verilerin analizi sonucunda işletmelerinde var olan rekreasyonel faaliyetlerine yönelik bulgular Model 1'de sunulmuştur.

Model 1. İş Yeri Tarafından Düzenlenen Rekreasyonel Etkinlikler



Katılımcılardan elde edilen verilerin analizi sonucunda özel sektör çalışanlarının katılım sergiledikleri rekreasyonel etkinlikler; sportif faaliyetler (bowling, toplu sporlar, vb.), yeme-içme faaliyetleri (kahvaltı-brunch-akşam yemeği, vb), geziler (ören yerleri, doğa gezileri, vb.), rekreatif oyunlar (halat çekme, geleneksel oyunlar,vb.), piknik etkinlikleri, sanatsal etkinlikler (tiyatro, sinema, vb.), eğitsel aktiviteler (seminerler, vb.), ve eğlence organizasyonları (festivaller, şenlikler, vb.) olarak ifade edilmiştir. Bu görüşlere ilişkin bazı ifadelere aşağıda yer verilmiştir.

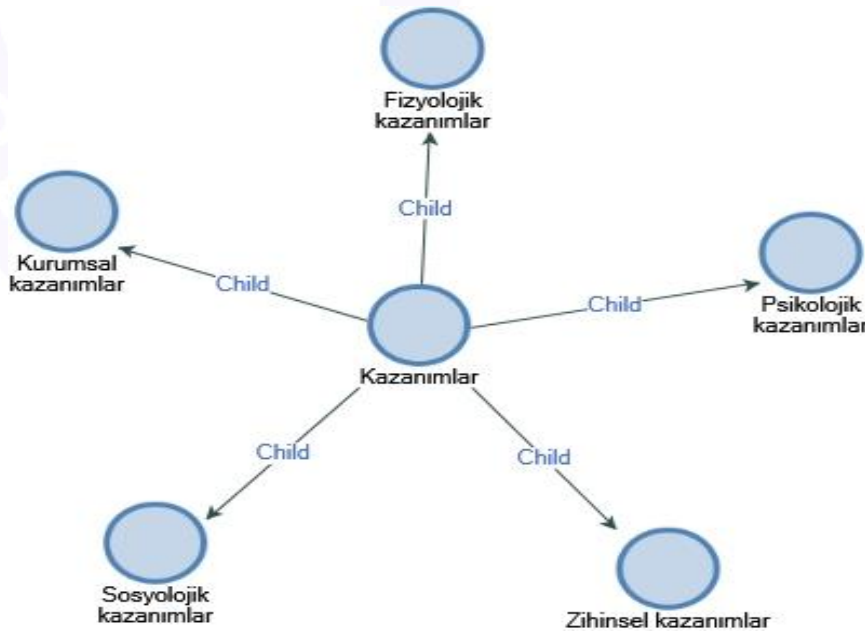
“Şirketimizde lokasyon bazlı yönetici ve çalışanların katıldığı faaliyetler var. Sportif faaliyetler, yemekler, geziler düzenleyebiliyoruz (K1).”

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

İş Yerinde, Rekreasyonel Etkinliklere Katılımı Sonucunda Elde Edilen Kazanımlarına İlişkin Yönetici Görüşleri

Yöneticilerden elde edilen verilerin analizi sonucunda işyerinde, rekreasyonel etkinliklere katılımı sonucunda elde edilen kazanımlara ilişkin beş (5) alt temaya ulaşılmıştır. Bu temalar; fizyolojik kazanımlar, psikolojik kazanımlar, sosyolojik kazanımlar, zihinsel kazanımlar ve kurumsal kazanımlardır (Model 2). Bu görüşlere ilişkin bazı ifadelere aşağıda yer verilmiştir.

Model 2. İşyeri Rekreasyon Etkinlikleri Kazanımları



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

“... Özellikle ekip çalışması açısından birbirimiz tanıma, dinleme, birbirimizin gücüne

göre kendimizi ayarlama, senkronize olma gibi konularda faydalı olmuştur. Bu tarz aktiviteler senkronizasyonumuzu ve iletişimimizi geliştiriyor. Personel birbirini mail ortamında tanımayı bırakıp yüz yüze iletişime geçmiş oluyor. Önyargılarımızı değişebiliyor, kalıplardan çıkıyoruz ve mutlu vakit geçiriyoruz. Keyifli iş anıları oluşuyor (K4).”

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

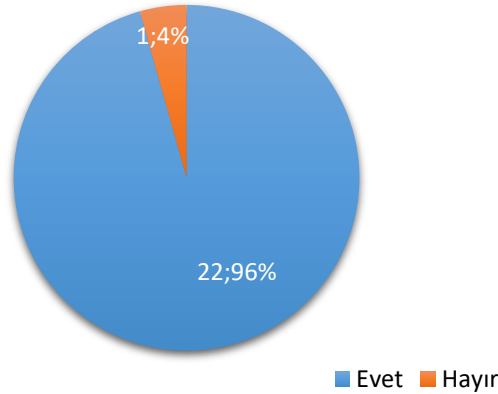
“... Bu faaliyetler öncelikle takım ruhunu geliştiriyor, yöneticiyle çalışan arasındaki bağlılığı arttırıyor, şirkete olan aidiyet duygusunu geliştiriyor, personelin kendini değerli hissetmesini sağlıyor (K1).”

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

Sürdürülebilir Etkinlik Yönetimine İlişkin Yönetici Görüşleri

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

Grafik 1. Sürdürülebilir etkinlik yönetimine olan ihtiyaca ilişkin görüşler



“Evet” Cevabına İlişkin Bir Görüş;

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

olacağını düşünüyorum (K7).”

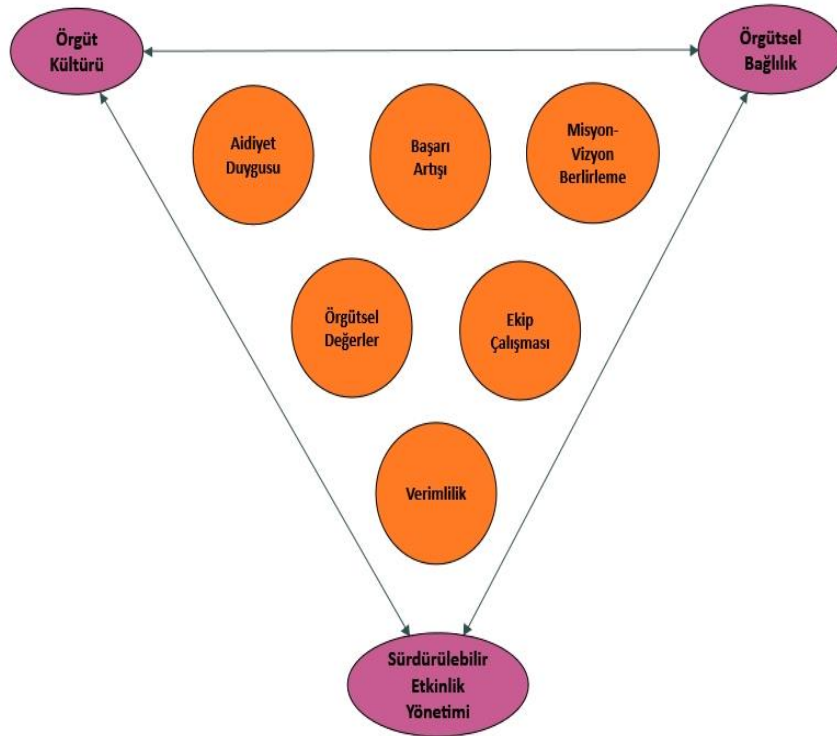
“Hayır” Cevabına İlişkin Bir Görüş;

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

Sürdürülebilir Etkinlik Yönetiminin Örgütlere Sağladığı Kazanımlara İlişkin Bulgular

Sürdürülebilir etkinlik yönetiminin örgütlere sağladığı kazanımlara ilişkin yönetici görüşmeleri analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular Model 3’te sunulmuştur.

Model 3. Sürdürülebilir Etkinlik Yönetimi Kazanımları



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

Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık

Yöneticiler örgüt kültürü ve örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerini aşağıdaki gibi ifade

etmişlerdir.

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

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

TARTIŞMA

Demografik Özelliklere İlişkin Sonuçlar

Bu araştırmada, İzmir ilinde faaliyet gösteren 4 büyük telekomünikasyon şirketinde, farklı statülerde görev yapan yönetici görüşleri veri kaynağı olarak kullanılmıştır. Araştırmaya 3’ü kadın, 20’si erkek olmak üzere toplam 23 orta ve üst düzey yönetici katılmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu’na (TUİK) göre Türkiye’de 2014 yılında kamusal alanda üst düzey kadın yönetici oranının %9,4 olduğu tespit edilmiştir (TUİK,2018). Bu çalışmada da TUİK’in verilerine paralel olarak 23 yöneticinin % 13’ü (n=3) kadın, %87’si (n=20) erkek olarak şekillenmiştir. Serbest zaman etkinlikleriyle ilişkili yapılan bir araştırma bu araştırma ile benzerlik göstermektedir. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin değerlendirmede kadınların iş yaşamı ve zorunlu gereksinimlerini karşıladıktan sonra kalan zamanlarının oldukça az olduğunu, anne, eş vb. sorumlulukların erkeğe göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Demir ve Demir: 2014: 73).

Katılımcıların eğitim düzeylerine bakıldığında ise, %17,74 ‘ü lisans % 6,26’sı lisansüstü öğrenim görmüştür. Lisansüstü eğitimi gören katılımcıların tümü erkek yöneticilerden oluşmaktadır. 35 yaş altı 5 yöneticinin olması dikkat çekicidir.

Araştırmada katılımcı yöneticilerin diğer demografik sorulara verdiği cevaplar incelendiğinde; katılımcıların %87’si daha önce spor yapmış iken, % 13’ü ise sporla uğraşmamış bireylerdir. Spor yapan bireylerin ilgilendikleri alanlar ise şu şekilde tespit edilmiştir; futbol, basketbol, voleybol, atletizm, hentbol, masatenisi bisiklet, tenis ve eskrim. Yöneticilerin spor branşlarındaki çeşitlilik dikkat çekicidir. Daha önce yapılan bir araştırmaya

göre; yöneticilerin yüzde 90'ı, daha önce ilköğretim ya da üniversite hayatı süresince sporla ilgilenirken, bu oran üst düzey yöneticilerde yüzde 96'ya ulaşmıştır. Ayrıca yöneticilerin dörtte üçü, daha önce sporla ilgilenmiş kişilerin, daha önce sporla hiç ilgilenmeyenlere oranla ekip ruhuna katılım açısından daha başarılı oldukları tespit edilmiştir (Okuyan: 2015). Bu sonuç çalışmamızdaki kadın yöneticilerdeki tespit ile benzerlik göstermektedir. Geçmişte spor yapan bireylerin genelde takım sporlarıyla ilgilendikleri dikkat çekmekte bu da iş ortamında ekip ruhunu benimseme, aidiyet duygusunun gelişimini ve başarı artışını etkilediği söylenebilmektedir.

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

İş Yerinde Rekreasyonel Etkinliklerin Uygulanmasına İlişkin Yönetici Görüşlerinden Elde Edilen Sonuçlar:

Görüşme yöntemi ile elde edilen verilerin analizi sonucunda özel sektör çalışanlarının rekreasyonel etkinliklere katılımı ve kazanımlarına yönelik sonuçlar iki ana başlıkta incelenmiştir. Bu başlıklar “iş yeri rekreasyonu etkinlikleri” ve “iş yeri rekreasyonu etkinliklerinin kazanımları”na ait görüşler olarak yer almıştır.

İşyeri Rekreasyonu Etkinliklerine Katılma İlişkin Elde Edilen Sonuçlar:

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

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

Bir müzik aleti çalmak, şarkı söylemek, tiyatro ve gösterilerde aktif rol almak, seyahat etmek, takım oyunu oynamak gibi etkinlikler aktif katılımı gerektiren etkinlikler olabilmektedir. Pasif katılım etkinlikleri ise; bireylerin kendilerinden bir şey katmadıkları ya da yapmak için aktif enerji sarf etmedikleri, etkinliklere katılmak yerine izledikleri, seyirci oldukları etkinlik türleridir. Bu tür etkinlikler televizyonda basketbol maçı izlemek, bir stadyumda futbol karşılaşmasına gitmek, sinema izlemek vb. faaliyetler olarak sıralandırılabilir. Yapılan benzer bir çalışmada (Tunçkol ve Çumralıgil, 2005: 49) ise; akademik personelin aktif rekreasyonel faaliyetlerden olan, bedensel faaliyetleri tercih ettikleri ve bu faaliyetlere daha fazla zaman ayırmak istedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

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

İş yeri rekreasyonu etkinliklerine ilişkin katılımcı verilerinin analizi sonucunda özel sektör çalışanlarının yöneticileri tarafından düzenlenen etkinlikler şu şekilde tespit edilmiştir: spor faaliyetleri (bowling, toplu sporlar, vb.), yeme-içme faaliyetleri (kahvaltı-brunch-akşam yemeği, vb), geziler (ören yerleri, doğa gezileri, vb.), rekreatif oyunlar (halat çekme, geleneksel oyunlar, vb.), piknik etkinlikleri, sanatsal etkinlikler (tiyatro, sinema, vb.), eğitsel aktiviteler (seminerler, vb.) ve eğlence organizasyonları (festivaller, şenlikler, vb.)

İş Yeri Rekreasyonu Etkinlikleri Kazanımlarına İlişkin Elde Edilen Sonuçlar:

İşyeri rekreasyonu etkinlikleri kazanımlarına ilişkin katılımcı verilerinin analizi sonucunda beş (5) alt tema ile ilgili sonucuna ulaşılmıştır. Bu temalar; fizyolojik kazanımlar, psikolojik kazanımlar, sosyolojik kazanımlar, zihinsel kazanımlar ve kurumsal kazanımlardır.

Fizyolojik kazanımlar: Yapılan bir araştırmada; iş yeri rekreasyon programlarının çalışanların performans, verimlilik ve bağlılığı etkilediği görülmüştür. Rekreasyon faaliyetlerine katılan çalışanların bireysel görevlerinde ve grup görevlerindeki performans, verimlilik ve örgütsel bağlılığı geliştirmede olumlu yönde artış görülmüştür (Mbaabu,2013: 71). Aldana ve diğerleri (2004: 131) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise; gönüllü sağlık programlarına katılan ve katılmayan bireylerin sağlık maliyetlerinde farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada iş yeri rekreasyonu etkinliklerinde fizyolojik kazanımların önemine ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu araştırma sonuçlarına benzer sonuçlar

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

Psikolojik kazanımlar: Psikoloji; bir grubu, bir bireyi belirleyen hareket etme, düşünme, duygulanma biçimlerinin bütünü olarak tanımlanmaktadır (TDK,2018). Kalkan'a (2012:8) göre rekreasyon etkinlikleri, ruh sağlığını korumakta ve sürdürülmesine katkı sağlamaktadır. Daha önce yapılan araştırmalarda, rekreasyonel etkinliklere fiziksel olarak katılan bireylerde sağlıklı bir yaşam, fiziksel ve psikolojik sağlığın korunması, geliştirilmesi, sosyalleşme gibi sonuçları doğurarak yaşam kalitesinde artış olduğu saptanmıştır (Dinç ve Güzel 2012: 220; Yıldız, Güzel, Çetinöz ve Beşikçi, 2017). Kenya Üniversitesinde, iş yeri rekreasyonunun çalışanların performansı üzerine olan etkisini araştıran bir çalışmada; fiziksel aktivite programları, ruh sağlığına yönelik programların çalışanların performans düzeyinde önemli düzeyde olumlu bir etki gösterdiği sonucuna varılmıştır. Öte yandan bazı işyeri çalışanlarıyla düzenlenen bazı eğlence programlarının çalışanların performansı üzerinde daha az etki sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Mbaauu:2013: 69). Araştırmada iş yeri rekreasyonu etkinliklerinde psikolojik kazanımların önemine ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu araştırma sonuçlarını desteklediği görülmektedir. Rekreasyonel etkinliklerin psikolojik kazanımların dahilinde çalışanların farklı ortamda birbirilerini tanıyarak güveni sağladığı, aralarındaki iletişimi güçlendirdiği, ön yargıların değişebildiği sonucuna ulaşılabilmektedir. Bununla birlikte çalışanlar birbirlerini sanal ortamda değil yüz yüze iletişim kurarak tanıma imkânı bulabilmekte ve keyifli iş anları oluşturabilmektedirler.

Sosyolojik kazanımlar: Sosyoloji kavramı“Toplum bilimi” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2018). Rekreasyon etkinliklerinin sosyolojik faydaları arasında, toplumun her kesiminden bireyleri aynı ortama getirerek, toplum hayatının değerlerini geliştirmek ve toplumun moralini arttırmak sıralanabilir (Kalkan, 2012:8). Mokaya ve Gitari (2012:178)'nin yapmış olduğu bir çalışmada; iş yeri rekreasyon programları bireylerin sosyal ihtiyaçlarını gerçekleştirerek iş motivasyonu arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca takım ruhunu geliştirme ve çalışanların performansını artırma görev bağlılığını artırmak, benlik saygısı ve moral iyileştirilmesi, kişilerarası farklılıkları azaltmak etkilerinin olduğu araştırma sonuçlarında ifade edilmiştir. Araştırmada iş yeri rekreasyonu etkinliklerinde sosyolojik kazanımların önemine ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu araştırma sonuçlarına benzer nitelikte sonuçlar elde edildiği görülmektedir. İletişimin arttığı ve yardımlaşmanın

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

Kurumsal kazanımlar: Kurumların teknik, siyasal, ekonomik, sosyo-kültürel bilgi alış verişini sağlamaları açık bir yönetim yapısına sahip olmaları gerekebilmektedir. Herhangi bir kamu kurumunda yönetimin berraklığı açısından yönetici ve çalışanın sürekli etkileşim halinde olmalarına ihtiyaç olmaktadır (Metin ve Altunok, 2002: 82). Dernek faaliyetleri ile ilgili yapılan bir çalışmaya göre; derneklerin % 62.5'i çalıştıkları kurumun rekreasyon imkânlarının yeterli olmadığını, % 37.5'i imkânların yeterli olduğunu düşünmektedir. Konuya ilişkin öne çıkan görüşler; rekreasyonel etkinlik ve faaliyetlerin artırılması, sosyal alanların azlığı ve yönetilememesi ile organizasyon ve iletişim eksiliğinin giderilmesi olarak tespit edilmiştir (Sarıbaş, 2010:142). Araştırmada iş yeri rekreasyonu etkinliklerinde kurumsal kazanımların önemine ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu araştırma da öne çıkan benzer sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Kurumlarca sunulan rekreasyonel faaliyetler takım ruhunu geliştirmekle birlikte, yönetici ve çalışan arasındaki bağı kuvvetlendirmektedir. İş yerine olan aidiyet duygusunu, motivasyonu geliştirmek ile birlikte çalışanın kendini değerli hissetmesini sağlayabileceği de söylenebilir.

Sürdürülebilir Etkinlik Yönetiminin Öneme İlişkin Sonuçlar:

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

Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık

Örgüt kavramı ; “ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat şeklinde tanımlanmıştır” (TDK 2018). İşletmelerde yönetim alanında çalışmaları bulunan Aydın’a (2001: 61) göre ise örgüt; belirli bir amacı gerçekleştirmek için çaba sarf eden ve ayrı parçalardan meydana gelen bir sistemdir. Kültür ise; “tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğini ölçüsünü gösteren araçların bütünü, ekin şeklinde tanımlanmıştır” (TDK, 2018). Her örgüt diğer örgütlerden farklı kültürel olgu ve değerlere sahip olabilmektedir. Bu sonuç örgüt kültürü oluşumunu desteklemektedir. Alan yazında örgüt kültürü, örgüt üyelerince paylaşılan ortak geçmişi, değerleri ve normları gösterirken ve işlerin nasıl yapıldığıyla değil, neden bu şekilde yapıldığını açıklamaktadır (Arslan: 2001:178;

Minibaş: 2001:458). Örgüt kültürü ile ilişkilendirilen bir diğer kavram ise örgütsel bağlılıktır. Yüksel (2001:138),’e göre örgütsel bağlılık; “Bireyin örgüte dâhil olma, sadakat ve örgütsel değerlere inanç vb. unsurları içeren örgüte psikolojik olarak bağlılığını” ifade etmektedir. Araştırmada sürdürülebilir etkinlik yönetiminin önemine ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde bu araştırma sonuçlarına benzer sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Örgütlerin başarı yönelimli bir vizyona sahip olabilmelerinde örgütün can damarı olan ‘insan’ faktörünü anlaması önem arz etmektedir. Bu anlamda çalışanların verimlilikleri örgütün başarısının bir parçası olduğundan örgütsel bağlılık ölçülerini geliştirebilecek güçlü bir örgüt kültürüne sahip olmaları gerekmektedir (Kök ve Özcan, 2012: 127).

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

Misyon-Vizyon belirleme kodlarına ilişkin sonuçlar:

Misyon kavramı“amaç”, vizyon ise “ülkü, sağ görüş, ileri görüş” olarak tanımlanmıştır (TDK 2018). Yönetim ve organizasyon konularında çeşitli çalışmalar yapmış olan Ülgen ve Mirze’ye (2004) ‘e göre; örgüt amaçlarının belirlenmesi misyon ve vizyon belirleme ile gerçekleşmektedir. Yapılan diğer bir çalışmada, misyon ve vizyonun örgütsel değerlerle ilgili ilişkisi araştırılmış ve örgütsel değerlerin stratejik yönetim planında önemli bir yer tuttuğu sonucuna ulaşılmıştır. Ramazanoğlu ve Bahçeci’nin (2006:52) araştırmalarında ise amacın ne olduğu fark etmeksizin iş yerlerinin, çalışanlarına aktarabilecekleri hedefleri olmalıdır ancak bu şekilde başarıya ulaşılacağı ve başarının altında yatan en önemli faktörün misyon – vizyon olduğu sonucuna belirtilmiştir. Bu araştırmada da misyon ve vizyon kavramları ile ilgili sonuçlar, yapılan önceki çalışmalar ile örtüşmektedir. Misyon ve vizyon belirlenmesinin örgütsel değerleri belirleyebileceği gibi, işyerinin hedeflerine ulaşmada yardımcı olacağı söylenebilir. Misyon ve vizyon kavramları işyerinin gelecekteki halini tasvir edebilmektedir. Çalışanların Serbest zaman etkinliklerindeki birliktelik, uyum ve dayanışma işteki performans

ve başarılarına etki edeceği gibi şirketin misyon ve vizyonun gelişmesine katkı sağlayabilmektedir.

Aidiyet duygusu koduna ilişkin sonuçlar:

Aidiyet kelime anlamıyla “ilişkinlik” olarak tanımlanır (TDK 2018). Aidiyet duygusu ise “bir örgütü, toplumsal yapıyı meydana getiren bireylerin birbirine bağlı olmaları, o grubun içinde kendini bir yere ait görmesi” olarak tanımlanmıştır. Öztop (2014:299) tarafından yapılan bir araştırmaya göre; kurumsal aidiyet bilinci yüksek olan kurumların çalışanın değişime yönelik algılarının da olumlu olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca kurumsal aidiyet bilincinin, örgütsel değişimin başarıya ulaşmasında önemli faktörlerden biri olduğu söylenebilmektedir. Akdoğan ve Köksal (2014: 25) tarafından yapılan bir başka araştırmaya göre de; aidiyet algısının yöneticiye olan güveni ve örgütsel bütünlüğü olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu araştırma sonuçları da aidiyet duygusuyla ilgili yapılan önceki çalışmalar ile benzerlik göstermiştir. Çalışan bireylerin örgüte ait olma duygusu; motivasyonu geliştirmekte, refah düzeyini arttırmakta ve dolayısıyla iş verimini de arttırabilmektedir. Ayrıca bu ve benzeri araştırma sonuçları değerlendirilip örgütsel aidiyet duygusunun benimsenmesi ile iş yeri çalışanlarının arasındaki ilişkilerin arttırılabileceği, takım ruhu geliştirilebileceği ve aidiyet duygusuyla yönetici-çalışan arasındaki güven bağları oluşabileceği söylenebilir. Sonuç olarak, serbest zaman etkinliklerinin aidiyet duygusunun benimsenmesine katkı sağladığı söylenebilir.

Verimlilik koduna ilişkin sonuçlar:

İş yeri performansının önemli bir göstergesi olarak kullanılan verimlilik, “girdiler için üretilen çıktı miktarı” olarak tanımlanabilmektedir (Matteucci vd., 2005:359). Verimlilik artışı ise, “örgütte çalışanların performansını, çalışma şartlarını geliştiren, kâr planlamasında önemli yeri olan geliri arttıran önemli bir faktör”dür (Özgen ve Savaş, 1997:82). İş ortamındaki verimsizlik bireyin tatminsizliğine, iş performansının düşmesine etki etmektedir. Bu duygular genellikle monoton yaşam tarzından meydana gelmekte iken rekreasyon etkinlikleri ile bireyi bu tekdüzelikten çıkarıp verimi yükseltebilmektedir (Ayas, 2013:31). Yapılan bir araştırmada iş ve çalışan etkileşimi; iş tatmini, içsel güdülemenin, motivasyon-verimlilik ilişkisinin bütününe etki eden hususlar olduğu ve motivasyon faaliyetleri yolu ile ulaşılan etkili performans, yüksek örgütsel verimliliğe yol açtığı sonuçlarına varılmıştır (Özdemir ve Murodova, 2008: 146). Bu araştırma sonucunda verim artışı ile ilgili yapılan önceki çalışmalarla benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Rekreasyonel faaliyetlerle örgüt çalışanlarının sağlıkla ilgili problemlerinde azalma, işyeri kârından pay alma, iş yeri kazalarını azaltma, iş yerini cazip hale getirme, işten ayrılmaları minimum düzeye getirme gibi konularda işyeri ve çalışanlara katkı sağlanabilir. Çalışanların fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçları rekreatif

faaliyetlerle giderileceğinden bu durum örgütsel verimliliği ve maddi- manevi kârlılığı beraberinde getirebileceği söylenebilmektedir. Örgüt yöneticileri çalışanların motivasyon düzeylerinin verimlilik artışıyla ilgili olduğunu ifade etmişler ve verimlilik artışına yönelik iş yerinde rekreasyonel aktivitelere ihtiyaç olduğunu beyan etmişlerdir.

Ekip çalışması koduna ilişkin sonuçlar:

Birliktelik; “Birlikte olma durumu, beraberlik” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2018). Bir iş yerinde kaliteyi yakalayabilmek için çalışan herkesin başarıya odaklanması gerekmektedir. Bunun için örgüt üyeleriyle çalışanlar arası ve çalışanların arasında birliktelik ortak kültürün oluşmasına katkı sağlayabilmektedir (Özdemir, 1996:253). Yani ekip çalışmasını oluşturmak ve geliştirebilmek için bilinçli bir şekilde hareket etmek, korumak için ise sürdürülebilir emek gereklidir (Maddux, 1999:15). Töremen ve Çankaya'nın (2008: 44) yapmış olduğu bir çalışmaya göre; çalışanların karar alma sürecinde yeteri kadar etkin olamaması, tükenmişlik hissi, rekabet artışı ve ekip çalışması eksikliği, sürekli öğrenme ve kariyer eğitiminin ihmal edilmesi, çalışanların duygusal beklentilerinin ve ilgilerinin yeterince dikkate alınmaması ve bireyler kendilerini buldukları örgütlere tam olarak ait hissetmemeleri ve ekip çalışması eksikliği, motivasyon düşüklüğü, atalet (durağanlık, tembelleşme) sonuçlarını ortaya çıkarmaktadır. Araştırma konusuyla ilgili daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde, ekip çalışması temasıyla ilgili benzer sonuçlar elde edildiği görülmektedir. İş yeri çalışanları ve çalışanlarla yöneticiler arasında yani örgütün tüm üyeleri arasında birliktelik olması başarıyı, iç refahı getirebilmektedir.

Başarı artışı koduna ilişkin sonuçlar:

Başarı; “başarma işi, muvaffakiyet” olarak tanımlanmıştır (TDK 2018). Yani istenilen bir sonucu elde etmek olarak ifade edilebilir. Kaya ve Selçuk (2007:175) tarafından yapılan bir araştırmaya göre; duygusal bağlılık ile başarıya inanma ve farklı olma değişkenleri arasında pozitif yönde, bireysel sorumluluk alma değişkeni arasında ise negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan bir araştırmada başarı göstergesi, işyerlerinde tüm faaliyet ve işlemlere çok boyutlu bakmalarını sağlayan maddi değerlerin yanında maddi olmayan değerlere de önem verilmesi gerektiği üzerinde duran etkili bir performans ölçüm aracıdır. İş yerlerinde başarı göstergesi ile stratejik hedefler belirlemekte, bunu tüm çalışanlarına duyurarak kişisel hedefleri örgüt hedefi etrafında toplamakta ve işletmenin performansını arttırdığı sonucuna varılmıştır (Uygur, 2011: 148-159). Bu araştırma sonucunda da benzer sonuçlara ulaşılarak yöneticiler, çalışanların başarılarının sonucunda iş veriminin, örgütsel bağlılığın arttığını ifade ederlerken, çalışanların işe odaklanmalarını ve motivasyon düzeylerini geliştirdiğini belirtmişlerdir. Sürdürülebilir etkinliklerle; çalışanların fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarını

karşılıyarak verimliliği arttırmak, iş yerine olan bağlılığı sağlamak, motivasyonu geliştirerek başarı artışını etkileyebileceği söylenebilmektedir.

Örgütsel değerler koduna ilişkin sonuçlar:

Değerler; kişilik, tutum, algı ve motivasyonları anlamak için temel oluşturmakla birlikte örgüt kavramıyla birleşerek örgütsel davranış araştırmalarının önemli bir konusu olmuştur (Vurgun ve Öztıp: 2011; 227). Örgütsel değerler, çalışanların neyin doğru olduğunu fark ettiği veya tercihlerin ve neticelerin önemini öngördüğü, iş ortamına ilişkin değerlendirici standartlardır (Dose, 1997; aktaran Dose ve Klimoski, 1999:86). Yapılan bir araştırmada, 1980'lerden sonra örgütsel kültür kavramının önem kazanmasıyla birlikte, örgütsel alanda değerlere ilişkin çalışmaların öne çıktığı görülmektedir. Kişi-örgüt değer uyumunun örgütsel bağlılık, doyum ve örgütsel vatandaşlık ile olumlu; ise devamsızlık, işten ayrılma eğilimi ve iş devri ile olumsuz ilişkisi olduğu saptanmıştır (Sağnak ve Müfettişi: 2004: 90). Diğer bir çalışmada ise, örgüt kültüründe değerlerin öneminin dikkate alması, örgütsel değerleri belirlerken örgüt içinde ve çevresinde yaşatılan değerleri iyi analiz edilmesi gereği vurgulanmıştır. En başarılı örgütlerin uzun dönemli ve sistematik biçimde, kendi özgün kurumsal değerler kültürünü yaratan ve muhafaza eden örgütler olduğu düşüncesi ortaya konmuştur (Vurgun ve Öztıp: 2011:227). Araştırma konusuyla ilgili daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde bu araştırma sonuçlarında da örgütsel değerler konusuyla ilgili benzer sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Örgütsel değerler iş yerindeki uyumu olumlu yönde etkileyebilmektedir. Bu durumun iş verimini, işe olan bağlılığı artabileceğinin yanı sıra işi bırakma, iş veriminde düşüş gibi sorunları da azaltabileceği söylenebilir.

SONUÇ

Bu araştırma sonucunda; İş yeri rekreasyonu ile ilgili akademik çalışmalar farklı sektörlerde yapılarak bilimsel ortamda paylaşılabilir. Nitel araştırma yöntemiyle yapılan bu çalışma, nicel araştırma yaklaşımları kullanılarak analizi yapılabilir. Kamu sektörünü kapsayan bir başka araştırma yapılarak sonuçlar özel sektörle karşılaştırılabilir. Özel ve kamu sektörlerinde iş yeri rekreasyonu adı altında bir birim açılabilir ve/veya bu konu ile ilgili uzman görevlendirilmesi yapılabilir. İş yeri rekreasyonu etkinlikleri geleneksel hale getirilerek, sürdürülebilirliği sağlanabilir. Böylece kazanımlar iş yeri verimini, motivasyonunu vb. arttırarak araştırma bulgularını derinleştirerek, iş yeri sürecinde “Rekreasyonel Etkinliklerin Yönetim” sürecine ilişkin bir model önerisi sunulabilir.

KAYNAKLAR

1. **Akdoğan, A.A. ve Köksal, O.** (2014). Aidiyet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Yöneticiye Güvenin Aracılık Rolü. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 18(1): 25.
2. **Akmal, F. ve Ghazali, Z.** (2012). Recreational Programme and Its Association with Job Performance. Asian Social Science, 5(13): 172.
3. **Albayrak, A.** (2012). İstanbul'daki Konaklama İşlemelerinin Rekreasyon Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi. Online Academic Journal of Information Technology. 3(8): 40.
4. **Aldana, S.G., Merrill, R.M., Price, K., Hardy, A. ve Hager, R.** (2005). Financial Impact of A Comprehensive Multisite Workplace Health Promotion Program. Preventive Medicine. 40(2): 131.
5. **Argan M. (Ed.)** (2013) Rekreasyon Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Web-ofset Tesisleri, Eskişehir.
6. **Arslan, M.** (2001). Örgüt Kültürü. Yönetim ve Organizasyon Ankara: Nobel Dağıtım.
7. **Ayas, S.** (2013). Rekreasyon Amaçlı Spor Tesisi Olarak Fitness Merkezlerinde Müşteri Profilini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Edirne İli Örneği. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
8. **Aydın, H.A.** (2001). Yönetim ve Organizasyon Yönetimin Fonksiyonları. (Edt. Salih Güney). Ankara: Nobel Yayınevi.
9. **Demir, Ş. Ş., Demir M.** (2014). Kamu Kesimindeki Yöneticilerin Serbest Zaman Etkinliklerini Algılaması ve Değerlendirmesi. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(3).
10. **Dose, J.J. ve Klimoski, R.J.** (1999). The Diversity of Diversity: Work Values Effect on Formative Team Processes. Human Resource Management Review. 9(1): 56.
11. **Goetzel, R.Z. ve Ozminkowski, R.J.** (2008). The Health and Cost Benefits of Work Site Health-Promotion Programs. Annu. Rev. Public Health. 29: 303.
12. **Kalkan, A.** (2012). "Açık Alan Rekreasyonu, Doğa Sporları Yapan Bireylerin Bu Sporları Yapma Nedenleri: Antalya Örneği". (Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
13. **Kaya, N. ve Selçuk, S.** (2007). Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler. Doğu Üniversitesi Dergisi. 5(2): 175-190.
14. **Kılıç, M.** (2010). Stratejik Yönetim Sürecinde Değerler, Vizyon ve Misyon Kavramları Arasındaki İlişki. Sosyoekonomi, 13(13).
15. **Kurar İ. ve Baltacı F.** (2014). Halkın Boş Zaman Değerlendirme Alışkanlıkları: Alanya Örneği, International Journal of Science Culture and Sport, Special Issue 2, Doi : 10.14486/IJSCS177
16. **Koçak, F. ve Balcı, V.** (2010). Doğada Yapılan Sportif Etkinliklerde Çevresel Sürdürülebilirlik. Ankara Üniversitesi Çevre Bilimleri Dergisi. 2(2).
17. **Kök, S.B. ve Özcan, B.** (2012). Örgüt Kültürünün Oluşumunda Etkili Olan Faktörler ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi. 7(2).
18. **Kurar İ. ve Baltacı F.** (2014). Halkın Boş Zaman Değerlendirme Alışkanlıkları: Alanya Örneği, International Journal of Science Culture and Sport, Special Issue 2, Doi : 10.14486/IJSCS177
19. **Maddux, B.R.** (1999). Takım Kurma. İstanbul: Alfa Basım.
20. **Mak, B.L. ve Sockel, H.** (2001). A Confirmatory Factor Analysis of IS Employee Motivation and Retention. Information & Management. 35(5): 265.
21. **Matteucci, N., O'Mahony, M., Robinson, C., ve Zwick, T.** (2005). Productivity, Workplace Performance and ICT: Industry and Firm-Level Evidence for Europe and the US. Scottish Journal of Political Economy, 52(3): 359.
22. **Mbaabu, M.C.** (2013). Effect Of Workplace Recreation on Employee Wellbeing and Performance: A Case of The Commission For University Education (CUE). Kenyatta University.
23. **Metin, H. ve Altunok, M.** (2002). Karşılaştırmalı Bir Yaklaşımla Kamu Yönetimi ve Özel Sektörde Halkla İlişkiler.
24. **Mokoya, O. S. ve Gitari W. J.** (2012). Effects of Workplace Recreation on Employee Performance The Case of Kenya Utalii College International Journal of Humanities and Social Science. 2(3): 25,176-183.
25. **Okuyan, Z.** (2015). <http://www.uplifiers.com/spor-yapan-kadin-yoneticilerkariyerlerinde-daha-hizli-ilerliyor/> (25.07.2018).
26. **Özdemir, S.** (1996). Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi. MPM Yayını, Kalite Özel Sayısı, Ankara, Verimlilik Dergisi. 253.
27. **Özdemir, S. ve Muradova, T.** (2008). Örgütlerde Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi. Journal of Qafqaz University. 24(46).
28. **Özgen, H. ve Savaş, H.** (1997). Verimlilik ve Kalite Arasındaki İlişkinin Toplam Kalite Yönetimi Anlayışı Açısından Analizi. Standart Ekonomik Dergisi.
29. **Öztop, S.** (2014). Kurumsal Aidiyet Bilincinin Çalışanların Örgütsel Değişim Algısı Üzerinde Etkisi. Süleyman Demirel University Journal o

- f Faculty of Economics and Administrative Sciences. 19(1).
30. **Öztürk, N.K.** (1999). Kamu ve Özel Yönetim Etiği. Benzerlikler ve Farklılıklar İdare Dergisi. 32(2).
 31. **Ramazanoğlu, F. ve Bahçeci, B.** (2006). Örgütlerde Vizyon ve Misyon Kavramı. Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü. Gaziantep Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu.
 32. **Sağnak, M. ve Müfettişi, İ.** (2004). Örgütlerde Değerler Yönünden Birey Örgüt Uyumu ve Sonuçları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 37(37): 90.
 33. **Sarıbaş, R.** (2010). Eğirdir Bahçe Kültürleri Araştırma Enstitüsü Çalışanlarının Rekreasyonel Eğilim ve Taleplerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Çalışma. Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. 142.
 34. **Sarıkaya, M. ve Kara, Z.** (2007). Sürdürülebilir Kalkınmada İşletmenin Rolü. Kurumsal Vatandaşlık Yönetim ve Ekonomi. 14(2): 222.
 35. **TDK (2018)**. Türk Dil Kurumu Resmi Web Sitesi, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b84465f4d24e0.23330497, (10.05.2018).
 36. **Töremen, F. ve Çankaya, İ.** (2008). Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım: Duygu Yönetimi. Kuramsal Eğitimbilim, 1(1): 44.
 37. **Tunçkol, H.M. ve Çumrahgil, B.** (2005). Selçuk Üniversitesindeki Akademik Personelin Rekreasyon Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi. Journal of Physical Education and Sport Sciences. 7(4): 49.
 38. **Türkiye İstatistik Kurumu**, (2018). Resmi web sitesi. Web Erişim: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18619> (27.07.2018).
 39. **Uygur, A.** (2011). Çok Boyutlu Performans Değerleme Modeli Olarak Dengeli Başarı Göstergesi Uygulaması. Doğu Üniversitesi Dergisi, 10 (1): 148-159.
 40. **Ülgen, H. ve Mirze, K.** (2004). İşletmelerde Stratejik Yönetim. Literatür Yayınları. İstanbul.
 41. **Vurgun, L. ve Öztop, S.** (2011). Yönetim ve Örgüt Kültüründe Değerlerin Önemi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(3): 227.
 42. **Yaman, E.** (2010). Psiko Şiddete (mobbinge) Maruz Kalan Öğretim Elemanlarının Örgüt Kültürüne ve İklimine İlişkin Algıları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi. 10(1): 549.
 43. **Yıldırım, A. ve Şimşek, H.** (2013). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. (9.Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
 44. **Yıldız, K., Güzel, P., Çetinöz, F., & Beşikçi, T.** (2017). Outdoor camp effects on athletes: Orienteering example. Baltic Journal of Sport & Health Sciences, 1(104), 55-64.
 45. **Yüksel, O.** (2001). Örgüt Geliştirme. Yönetim ve Organizasyon. (Edt.: Salih Güney).