T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
REKREASYON YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

SPOR KURUMU ÇALIŞANLARININ REKREASYON FARKINDALIKLARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

MURAT ESER ÜLKER

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. İSA SAĞIROĞLU

EDİRNE, 2025

Tezin Adı: Spor Kurumu Çalışanlarının Rekreasyon Farkındalıkları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Hazırlayan: Murat Eser ÜLKER

ÖZET

Bu araştırmanın amacı spor kurumunda görev yapan çalışanların bazı demografik özelliklerine göre rekreasyon farkındalık düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesine yönelik muhtemel anlamlı farklılıkların belirlenmesidir. Araştırmanın örneklemini, spor kurumunda görev yapan 277 çalışan oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, Rekreasyon Farkındalık Düzeyi Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Veriler, SPSS 25.0 programı ile analiz edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre, katılımcıların rekreasyon farkındalık düzeyleri ve alt boyutlarının (haz-eğlence, sosyal başarı, kendini geliştirme) yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık düzeyleri de genel ve alt boyutlar (duygusal, normatif, devam bağlılığı) açısından yüksek seviyede bulunmuştur. Ancak, rekreasyon farkındalık düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Demografik değişkenler açısından yapılan analizlerde, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, kurumda çalışma süresi ve haftalık rekreasyon etkinlikleri katılım sayısı değişkenleri açısından rekreasyon farkındalığı ile yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve haftalık rekreasyon etkinlikleri katılım sayısı değişkenleri açısından örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir. Ancak, günlük serbest zaman süresi bağlamında rekreasyon farkındalığın tüm alt boyutlarında ve örgütsel bağlılığın devam boyutunda anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Kurumda çalışma süresi değişkenine göre örgütsel bağlılığın devam boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçları, çalışanların rekreasyon farkındalıklarının ve örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğunu, ancak bu iki değişken arasında doğrudan bir ilişki olmadığını göstermektedir. Araştırmanın bulguları, rekreatif etkinliklerin bireysel deneyim düzeyinde etkili olduğunu ve örgütsel bağlılıkla doğrudan ilişkili olmadığını ortaya koymaktadır.

Anahtar kelimeler: Rekreasyon Farkındalığı, Örgütsel Bağlılık, Serbest Zaman, Kurumsal Aidiyet

Thesis Title: Examining the Relationship Between Recreation Awareness and Organizational Commitment of Sports Institution Employees

Prepared by: Murat Eser ÜLKER

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine possible significant differences in the recreation awareness and organizational commitment levels of employees working in a sports institution according to some demographic characteristics. The sample of the research consists of 277 employees working in a sports institution. A personal information form, the Recreation Awareness Scale, and the Organizational Commitment Scale were used as data collection tools. The data were analyzed using the SPSS 25.0 program.

According to the research findings, participants' recreation awareness levels and its sub-dimensions (pleasure-entertainment, social success, self-development) were found to be high. Organizational commitment levels, including its sub-dimensions (emotional, normative, and continuance commitment), were also determined to be high. However, no significant relationship was found between recreation awareness levels and organizational commitment levels.

In the analysis of demographic variables, no statistically significant differences were found between recreation awareness levels in terms of age, gender, educational status, marital status, length of service in the institution, and weekly recreational activity participation frequency. Similarly, no significant differences were detected in organizational commitment levels concerning age, gender, educational status, marital status, and weekly recreational activity participation frequency. However, significant differences were found in all sub-dimensions of recreation awareness and in the continuance commitment dimension of organizational commitment based on daily free time duration. Additionally, a significant difference was observed in the continuance commitment dimension of organizational commitment concerning the length of service in the institution.

The research results indicate that employees have high levels of recreation awareness and organizational commitment, yet no direct relationship exists between these two variables. The findings suggest that recreational activities are influential at the individual experience level but are not directly related to organizational commitment.

Keywords: Recreation Awareness, Organizational Commitment, Leisure Time, Institutional Belonging

ÖNSÖZ

Çalışmamın her aşamasında desteğini her zaman hissettiğim danışman hocam sayın Prof. Dr. İsa SAĞIROĞLU'na, lisansüstü eğitimim süresince bana katkı sağlayan hocalarıma, çalışmanın ortaya çıkmasına yardımcı olan tesis kurumuma ve değerli zamanlarını ayırıp ölçme araçlarını dolduran kıymetli kurum çalışanlarına şükranlarımı sunarım. Tez çalışmam sırasında motivasyon ve desteğini benden esirgemeyen çalışma arkadaşlarıma ve yoğun çalışmalarım sırasında enerji kaynağım olarak desteklerini esirgemeyen anneme, babama ve kardeşime sonsuz teşekkürü bir borç bilirim.

Murat Eser ÜLKER

EDİRNE 2024

İÇİNDEKİLER

ÖZET i

ABSTRACT ii

ÖNSÖZ iv

İÇİNDEKİLER v

TABLOLAR LİSTESİ vii

ŞEKİLLER LİSTESİ viii

I. BÖLÜM

1. GİRİŞ 1

1.1. Hipotezler 2

1.2. Araştırmanın Önemi 3

II. BÖLÜM

2. GENEL BİLGİLER 5

2.1. Rekreasyon Kavramı 5

2.1.1. Rekreasyon, Serbest Zaman ve Boş Zaman Kavramlarının İlişkisi 7

2.1.2. Rekreasyonun Özellikleri 8

2.1.3. Rekreasyonun Kısa Tarihi 10

2.1.4. Rekreasyon Etkinliklerinin Sınıflandırılması 11

2.1.5. Rekreasyon Etkinliklerine Katılımı Etkileyen Faktörler 12

2.1.6. Rekreasyon Farkındalık Kavramı ve Boyutları 13

2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Türleri 16

2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi 21

2.2.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler 22

2.2.3. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları 24

III. BÖLÜM

3. YÖNTEM 27

3.1. Araştırma Modeli 27

3.2. Evren ve Örneklem 27

3.3. Verilerin Toplanması 28
3.4. Veri Toplama Araçları 28
3.5. Sayıltılar 29
3.6. Sınırlılıklar 29
3.7. İstatistiksel Değerlendirme 30

IV. BÖLÜM

4. BULGULAR 31
4.1. Araştırma Sonucu Bulguları 31

V. BÖLÜM

5. TARTIŞMA VE SONUÇ 42
5.1. Tartışma ve Sonuç 42

VI. BÖLÜM

6. ÖNERİLER 51
6.1. Öneriler 51

KAYNAKÇA 53

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Demografik Değişkenler 31

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı Değerler 32

Tablo 3: Değişkenlere Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları 33

Tablo 4. Katılımcıların Rekreasyon Farkındalık Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Anova Analizi Sonuçları 34

Tablo 5. Katılımcıların Rekreasyon Farkındalık Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Analizi Sonuçları 34

Tablo 6. Katılımcıların Rekreasyon Farkındalık Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Manova Analizi Sonuçları 35

Tablo 7. Katılımcıların Rekreasyon Farkındalık Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Analizi Sonuçları 36

Tablo 8. Katılımcıların Rekreasyon Farkındalık Düzeylerinin Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Manova Analizi Sonuçları 36

Tablo 9. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Manova Analizi Sonuçları 37

Tablo 10. Katılımcıların Rekreasyon Farkındalık Düzeylerinin Günlük Serbest Zaman Süresi Değişkenine Göre Manova Analizi Sonuçları 38

Tablo 11. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Günlük Serbest Zaman Süresi Değişkenine Göre Manova Analizi Sonuçları 39

Tablo 12. Katılımcıların Rekreasyon Farkındalık Düzeylerinin Haftalık Rekreasyon Etkinlikleri Katılım Sayısı Değişkenine Göre Manova Analizi Sonuçları 40

Tablo 13. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Haftalık Rekreasyon Etkinlikleri Katılım Sayısı Değişkenine Göre Manova Analizi Sonuçları 40

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Rekreasyon, Serbest Zaman ve Boş Zaman Kavramlarının İlişkisi 8

GİRİŞ

Rekreasyon, "*insanların boş zamanlarında, eğlence ve spor amacı ile gönüllü olarak katıldıkları etkinlikler*" olarak tanımlanmaktadır (TDK Güncel Türkçe Sözlük, 2024). Rekreasyon; yenilenme, yeniden yaratılma veya yeniden yapılanma anlamlarına gelen Latince kökenli Recreatio kelimesinden gelmektedir (Akova ve Bayhan, 2015). Rekreasyon, çalışma faaliyetleri nedeniyle tükenen bireyin bedensel ve zihinsel kaynaklarının yeniden yaratılması amacını taşımaktadır (Hacıoğlu vd., 2003). Rekreasyon farkındalığı ise, bireylerin rekreasyon faaliyetlerinin faydaları hakkında farkındalığa sahip olması anlamına gelmektedir. Bu farkındalık rekreasyonel faaliyetlerin sağladığı fiziksel ve psikolojik olumlu etkilerin bireylerin günlük rutinlerinde, iş ortamlarında, sosyal ilişkilerinde karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelmede bir araç olduğunun farkında olmak olarak da değerlendirilebilir (Ekinci, 2017).

Spor kurumu çalışanları, genellikle aktif bir yaşam tarzını teşvik eden ve spor ile ilgili faaliyetleri destekleyen bir çevrede çalışmaktadırlar. Toplumun diğer kesimlerine göre spor ve sporun getirilerinin, hareketli yaşam biçiminin insan yaşamındaki yeri ve önemi hakkında daha yüksek bir farkındalığa sahip olmaları beklenebilir. Rekreasyon konusunda farkındalığı olan çalışanların ise rekreasyon faaliyetlerine katılımda daha aktif olmaları olasıdır.

Günümüzde yaşam koşullarının yarattığı stresli ortamlardan uzaklaşmak, fiziksel ve psikolojik sorunlarla mücadele etmek için rekreasyonel faaliyetlere katılım göstermek önemlidir (Yiğiter, 2020). Katılım sağlamak kadar sorunlarla mücadelede rekreasyonel faaliyetlerin getirilerinin bilincinde olmak da bireyin sorunlarıyla mücadelesinde çözüm seçeneği olarak değerlendirilebilir. Sportif faaliyetlerin odağında olan spor kurumları bağlamında düşünüldüğünde ise çalışanların örgütle olan ilişkilerinde rekreasyon farkındalıkları önem teşkil etmektedir.

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün amaç, değer ve hedeflerini benimseme ve bunlara yönelik güçlü bir inanış, örgüte yönelik olarak beklenilenden daha fazla çaba ve azim sergileme ile örgütte kalma yönünde güçlü bir istek olarak tanımlanmıştır (Çetin, 2011; Balay, 2014). Örgütsel bağlılık; çalışanların örgüte katılımını, bulunduğu örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde bağlanmasını ve genel olarak örgütün etkinliğinin artırılmasını sağlar. Bu sayede, çalışanların örgüte olan bağlılıkları artmakta ve örgütteki amaçlara daha kısa sürede etkin bir şekilde ulaşılabilmesi söz konusu olmaktadır (Çoban,

2011). Bu anlamda spor kurumu çalışanlarının örgütsel bağlılıkları, toplum için önem teşkil eden spor etkinliklerinin hizmet kolu olarak verimini ve etkililiğini etkilemektedir.

Sportif etkinliklerle iç içe olan spor kurumu çalışanlarının yaşamlarındaki olumsuz durumlarla baş etmede rekreasyon faaliyetlerine katılımları önem arz etmektedir. Günlük yaşamın kalitesini doğrudan etkilemesi nedeniyle bu durumun farkındalık düzeyi de önemli bir alanı oluşturmaktadır. Rekreasyon farkındalığının ise çalışmaya konu edilecek grubun örgütsel bağlılıklarını ne derece etkilediği bu çalışmanın problem durumunu oluşturmaktadır.

1.1.Hipotezler

1. Spor kurumu çalışanlarının rekreasyon farkındalık düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.
2. Spor kurumu çalışanlarının rekreasyon farkındalık ölçek alt boyutları (Haz-Eğlence, Sosyal Başarı, Kendini Geliştirme) ile örgütsel bağlılık düzeyleri alt boyutları (Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, Devam Bağlılığı) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.
3. Çalışanların rekreasyon farkındalık düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
4. Çalışanların rekreasyon farkındalık düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
5. Çalışanların rekreasyon farkındalık düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
6. Çalışanların rekreasyon farkındalık düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
7. Çalışanların rekreasyon farkındalık düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri kurumdaki görev süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
8. Çalışanların rekreasyon farkındalık düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri rekreasyon etkinliklerine haftalık katılım gün sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.
9. Çalışanların rekreasyon farkındalık düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri günlük boş zaman süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

1.2. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma, spor kurumu çalışanlarının rekreasyon farkındalık düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerini ve aralarındaki ilişkiyi incelemesi bakımından önem taşımaktadır. Rekreasyon farkındalığı ve örgütsel bağlılık düzeylerini ve bu iki kavram arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sınırlı olması nedeniyle, bu araştırma literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmaya katkı sağlayacaktır. Aynı zamanda, elde edilecek bulgular spor kurumları ve benzer kamu kurumlarında insan kaynakları politikalarının geliştirilmesine ışık tutabilir. Rekreasyon farkındalığının örgütsel bağlılık üzerindeki olası etkileri, kurum içi rekreasyon programlarının tasarlanması ve uygulanması konusunda yöneticilere rehberlik edebilir.

Çalışanların iş ve yaşam dengesi üzerindeki potansiyel etkileri göz önüne alındığında, bu araştırma çalışan refahını artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesine katkıda bulunabilir. Bu durum, dolaylı olarak iş verimliliği ve iş tatmini üzerinde olumlu etkiler yaratabilir. Örgütsel bağlılığın artmasının kurumsal performansın iyileşmesine yol açabileceği düşünüldüğünde, bu araştırma kurumsal performansın artırılmasına yönelik stratejilerin geliştirilmesine de katkı sağlayabilir.

Spor kurumu çalışanlarının rekreasyon farkındalığının artması, bu kurumların topluma sunduğu hizmetlerin kalitesini dolaylı olarak etkileyebilir. Bu da toplumun spor ve rekreasyon faaliyetlerine katılımını teşvik edebilir ve genel toplum sağlığına katkıda bulunabilir. Ayrıca, bu çalışma rekreasyon çalışmaları, örgütsel psikoloji ve kamu yönetimi gibi farklı disiplinleri bir araya getirerek, disiplinler arası bir bakış açısı sunmaktadır. Bu yaklaşım, farklı alanların bilgi birikiminden yararlanarak daha kapsamlı bir anlayış geliştirmeye olanak sağlar.

Metodolojik açıdan, araştırmada kullanılan Rekreasyon Farkındalık Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin bir arada kullanılması, bu ölçeklerin farklı bağlamlarda uygulanabilirliğini test etme fırsatı sunmaktadır. Bu, ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerinin farklı örneklemlerde sınanmasına olanak tanır. Araştırma sonuçları, kamu kurumlarında rekreasyon politikalarının oluşturulması ve uygulanması konusunda politika yapıcılara ve yöneticilere önemli veriler sunabilir. Bu, kamu sektöründe çalışan refahını artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesine katkıda bulunabilir.

Son olarak, bu çalışma rekreasyon farkındalığı ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile iki kavram arasındaki ilişkiyi inceleyen gelecekteki araştırmalar için bir temel

oluşturabilir. Elde edilen bulgular, bu alanda yeni araştırma sorularının ortaya çıkmasına ve daha derinlemesine çalışmaların yapılmasına öncülük edebilir. Sonuç olarak, bu araştırma hem akademik literatüre hem de uygulamaya yönelik önemli katkılar sunma potansiyeline sahiptir. Elde edilecek bulgular, spor kurumları özelinde ve genel olarak kamu kurumlarında insan kaynakları yönetimi, çalışan refahı ve kurumsal performans alanlarında yeni bakış açıları geliştirilmesine yardımcı olabilir.

II. BÖLÜM

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Rekreasyon Kavramı

"Rekreasyon" sözcüğü Eski Fransızca ve Latince yoluyla Orta İngilizce kökenlidir. Recreare "yeniden veya tekrar yaratmak, restore etmek, yeniden canlandırmak, canlandırmak" anlamlarına gelir. Benzer şekilde, "yeniden yaratma" kelimesi recreatio, "yeniden yaratma eylemi veya süreci" kelimesinden gelir ve daha sonra re- ("tekrar") önekinin ve creation (“yaratma”) sözcüğünün İngilizce formülasyonundan oluşur (Cohen, 2014). Sosyoloji Sözlüğü rekreasyonu *'Boş zamanlarında gerçekleştirilen bireysel veya kolektif, özgür ve zevk veren, doğrudan çekiciliği olan, kendisinin ötesinde gecikmiş bir ödül tarafından yönlendirilmeyen herhangi bir aktivite*' olarak tanımlamaktadır (Scott ve Marshall, 2009). Kraus ve Curtis (1982), rekreasyonun boş zamanlarda zevk için veya belirli arzu edilen fiziksel, sosyal veya duygusal sonuçları elde etmek için gerçekleştirilen bazı deneyimlerden oluştuğunu vurgulamıştır. Karaküçük (2014) ise rekreasyonu, modern insanın günlük yaşamında aynı eylemleri tekrarladığı yoğun çalışma rutininde, olumsuz etkilenen fiziki ve zihinsel sağlığını yeniden kazanmak ve sürdürmek aynı zamanda eğlenmek amacıyla tatmin sağlayacak, zorunlu rutinler dışındaki boş zamanlarında gerçekleştirdiği gönüllü etkinlikler olarak tanımlamıştır.

Rekreasyon, kaybedilen canlılığı geri kazanmak ve neşe, ferahlık ve tatmin duygusu elde etmek anlamına gelir. Rekreasyon hayatın kendisidir, rekreasyon olmadan hayat anlamsızdır. Modern çağ karmaşıklıklarla doludur, bir insan hayatta kalmak için çok fazla fiziksel ve zihinsel çalışma yapmak zorundadır, bu da yorgunluğa neden olur. Rekreasyon yoluyla kaybedilen canlılığı veya enerjiyi geri kazanabilir. Rekreasyon, bir bireyin boş zamanlarında veya işte olmadığı saatlerde gerçekleştirdiği aktivitelerle ilgilidir (Gulam, 2016).

Torkildsen'e (1999) göre rekreasyon kişi üzerinde oluşturduğu etkiyle kişisel deneyim, yapılış biçimi ile etkinlik ve topluluk tarafından kullanıma sunulduğu yapı yani bir kurum olarak görülebilir. Rekreasyon bir süreç ve bir yapıdır. Rekreasyonu tanımlamadaki tarihi yaklaşım, onu insanları işe yenileyen bir etkinlik olarak düşünmek olmuştur; bu yaklaşımın da belirgin sınırlamaları vardır. Bazı tanımlar rekreasyondan restorasyon olarak bahsederken, çoğu buna bir etkinlik biçimi olarak odaklanır. Diğerleri,

etkinlik yaklaşımını desteklerken, ona sosyal kabul koşulunu uygular. Çoğu etkinliği zorunlu olmayan bir etkinlik olarak görür.

Rekreasyon, öncelikle kişisel tatmin, gençleşme ve bütünsel esenlik elde etmeyi amaçlayan, isteğe bağlı zamanlarda gerçekleştirilen çeşitli faaliyetleri kapsayan çok yönlü bir olgudur. Bu kavram insanlık tarihi boyunca önemli ölçüde evrim geçirmiş, toplumsal değişimlere ve teknolojik ilerlemelere uyum sağlarken insan gelişimi ve sosyal uyumdaki temel rolünü korumuştur (Mock vd., 2023). Rekreasyonun teorik çerçevesi, dikkatle incelenmesi gereken birkaç kilit boyutu kapsamaktadır. Özünde rekreasyon, psikolojik, fizyolojik ve sosyal faydalar sağlayan faaliyetlere gönüllü olarak katılımı temsil eder. Bu uğraşlar, iş veya temel günlük görevler gibi zorunlu sorumluluklar alanının dışında meydana gelen isteğe bağlı doğaları ile karakterize edilir. Rekreasyonel katılımın altında yatan motivasyonel unsurlar sıklıkla kişisel tatmin, beceri geliştirme ve sosyal etkileşim gibi içsel ödüllerden kaynaklanmaktadır (Wang vd., 2023).

Ampirik bir perspektiften bakıldığında rekreasyon, fiziksel olarak zorlayıcı faaliyetlerden düşünceli uğraşlara kadar çeşitli şekillerde ortaya çıkmaktadır. Çağdaş rekreasyon anlayışı hem aktif hem de pasif modaliteleri kabul eder; birincisi doğrudan fiziksel katılımı içerirken, ikincisi zihinsel uyarım veya rahatlamayı vurgular. Ancak bu ikilik, genellikle bu ayrımları bulanıklaştıran karmaşık bir rekreasyonel deneyim yelpazesinin basitleştirilmiş bir kategorizasyonunu temsil etmektedir (Usher, 2023).

Rekreasyon; insanların boş zamanlarında gerçekleştirdiği, keyif aldığı ve sosyal olarak kurtarıcı değerlere sahip olduğunu kabul ettiği bir faaliyettir. Kişinin özgür iradesi ile gönüllü katılım esasına dayalı olarak zevk aldığı etkinlikleri seçmesi, gerçekleştirmesi ve sürdürmesi süreçlerini içerir. Rekreasyonel etkinlik örnekleri sonsuzdur. Spor, müzik, oyunlar, seyahat, okuma, sanat ve el sanatları ile dansı içerebilir. Gerçekleştirilen belirli etkinlik, etkinliğin gerçekleştirilme nedeninden daha az önemlidir, bu da sonuçtur. Çoğu kişi için genel istenen sonuç yeniden yaratma veya yenilenmedir. Katılımcılar, rekreasyon arayışlarının hayatlarını dengelemelerine, işleri, ev temizliği, çocuk yetiştirme vb. gibi diğer zorunlu etkinliklerden ziyade kendilerini yenilemelerine yardımcı olmasını umarlar (Nkwanyana, 2020).

Sonuç olarak, rekreasyon kavramı, insan deneyiminin birçok alanıyla kesişen karmaşık ve gelişen bir olguyu temsil etmektedir. Rekreasyonun anlaşılması, psikolojik, sosyal, ekonomik ve sağlıkla ilgili boyutlarının dikkate alınmasını gerektirir. Toplumlar

gelişmeye devam ettikçe, rekreasyonun doğası ve biçimleri muhtemelen daha fazla dönüşüme uğrayacak ve bu alanda sürekli bilimsel inceleme ve teorik gelişim gerektirecektir.

2.1.1. Rekreasyon, Serbest Zaman ve Boş Zaman Kavramlarının İlişkisi

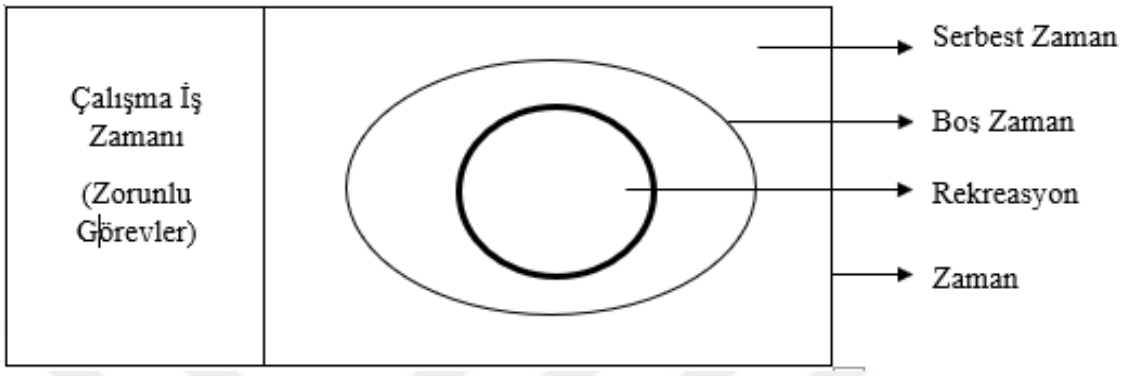
Boş zaman ve serbest zaman kavramları, günlük söylemde sıklıkla birbirinin yerine kullanılsa da sosyal bilimler ve boş zaman çalışmalarında farklı teorik yapıları temsil eder. Rekreasyonun kavramsal olarak daha iyi anlaşılabilmesi için boş zaman ve serbest zaman kavramlarının anlaşılması gerekmektedir.

TDK Güncel Türkçe Sözlük (2024a) zaman kavramını "*Bir işin, bir oluşun içinde geçtiği, geçeceği veya geçmekte olduğu süre; hengâm, vakit*" olarak tanımlamaktadır. Zaman yaşamımızın da içinde yer aldığı geniş bir mefhumdur. Serbest zaman ise, en temel kavramsallaştırmasıyla, iş, temel kişisel bakım ve zorunlu sosyal veya ailevi taahhütler gibi zorunlu faaliyetlerin dışında var olan zamansal alanı ifade eder. Bu kronolojik boyut, bireylerin teorik olarak zamansal özerklikleri üzerindeki dış dayatmalardan özgürleştikleri ölçülebilir bir zaman ölçüsünü temsil eder (Liang, 2018). Ancak, yalnızca zorunluluğun olmaması, bu iki kavram arasındaki önemli ayrımı vurgulayarak, mutlaka anlamlı bir boş zaman deneyimine dönüşmez. Boş zaman, tersine, basit zamansal ölçümü aşan daha karmaşık ve nüanslı bir olguyu temsil eder. Algılanan özgürlük, içsel motivasyon ve seçilen faaliyetlere özerk katılım ile karakterize edilen niteliksel bir durumu temsil eder. Boş zamanın teorik çerçevesi, yalnızca serbest zamanın mevcudiyetinin ötesine geçen psikolojik, sosyal ve kültürel boyutları kapsar (Zuzanek, 2006). Bu kavramsal ayrım, rekreasyon etkinliklerinde zaman kullanımının öznel deneyimini ve bunun bireysel refah üzerindeki etkisini incelerken özellikle önemli hale gelmektedir.

Serbest zaman ve boş zaman arasındaki ilişki önemli ölçüde karmaşıklık gösterir. Boş zaman, boş zaman deneyimleri için gerekli zamansal bağlamı sağlarken, sadece boş zamanın varlığı boş zaman durumlarının elde edilmesini garanti etmez. Bu paradoks, bireylerin önemli miktarda boş zamana sahip olabildikleri ancak çeşitli psikolojik, sosyal ve ekonomik kısıtlamalar nedeniyle gerçek boş zamanı deneyimlemekte zorlandıkları çağdaş toplumda belirginleşmektedir. Çağdaş bilim, boş zamanı salt boş zamandan ayıran deneyimsel boyutlara odaklanarak boş zamanın niteliksel yönlerini vurgulamaktadır. Bu unsurlar arasında özgürlük algısı, içsel motivasyon, kişisel eylemlilik ve kendini

gerçekleştirme potansiyeli yer almaktadır. Boş zamanı çevreleyen teorik çerçeve, akış durumları, optimal deneyim ve psikolojik refah kavramlarını içermekte ve boş zamanın basit zamansal kullanılabilirlikten daha sofistike bir yapıyı temsil ettiğini öne sürmektedir (Newman, Tay ve Diener, 2014).

Şekil 1. Rekreasyon, Serbest Zaman ve Boş Zaman Kavramlarının İlişkisi



Kaynak: Kement'den (2020) uyarlanmıştır.

İnsanların yaşamını devam ettirebilmek için düzenli olarak gerçekleştirdikleri, maddi kazanç elde etme amacı taşıyan uğraşlarına çalışma, iş zamanı denir. Çalışma, iş zamanı zorunlu görevler arasında yer almaktadır. Çalışma, iş zamanı dışında kalan bölüme ise serbest zaman olarak adlandırılır. Serbest zaman insanların temel ihtiyaçlarını yerine getirdiği bir zaman dilimidir. Boş zaman ise serbest zaman kavramının içerisinde yer alır ancak uyku, yemek, öz-bakım gibi temel ihtiyaçları içermez. Boş zaman, insanların özel ihtiyaçlarını gerçekleştirdiği zaman dilimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Rekreasyon kavramı da boş zaman diliminin içerisinde yer alan tatmin edici, gönüllü, eğlenceli ve dinlendirici etkinliklere ayrılan zaman dilimi olarak adlandırılmaktadır (Bulut, Başar ve Kement, 2024; Kement, 2020).

2.1.2. Rekreasyonun Özellikleri

Rekreasyonun çok boyutlu doğası, onu sadece bir boş zaman aktivitesi olmaktan çıkarıp, bireylerin kişisel gelişimlerini destekleyen, sosyal bağları güçlendiren ve yaşam doyumunu artıran bir araç haline getirmiştir. Bu bağlamda, rekreasyonun temel özelliklerini anlamak, onun birey ve toplum üzerindeki etkilerini daha iyi kavramak açısından büyük önem taşımaktadır.

Aşağıda, rekreasyonun başlıca özellikleri yer almaktadır. Bu özellikler günümüz toplumlarında rekreasyonun giderek daha fazla önem kazanmasında etkili olmaktadır. Bunlar (Gül vd., 2014; Kaba, 2009; Karaküçük, 2014):

- Rekreasyon etkinlikleri bireylerin gönüllü olarak, özgür iradeleri; gerçekleştirdikleri etkinliklerdir. Bireylerin rekreasyon etkinliklerine katılımları dışarıdan dayatma veya zorlama ile gerçekleşmez.
- Rekreasyon etkinlikleri bireylerin stres seviyelerinin azalmasına, iyi oluşlarına, refahlarına, fiziki ve zihinsel durumlarına olumlu yönde katkı sunar.
- Rekreasyon etkinlikleri, sadece katılan bireylere fayda sağlar. Başka bir birey için rekreasyon etkinliğine katılım söz konusu değildir.
- Rekreasyon belirli bir yaş grubuna ait değildir. Tüm yaş grupları rekreasyon etkinliklerine katılabilir.
- Rekreasyon boş zamanlarda gerçekleştirilir. Bireylerin günlük, zorunlu katılım gösterdikleri görevler veya rutinler esnasında rekreatif etkinliklerde bulunması bireylerin rekreasyonun sağladığı olumlu katkılardan yararlanmasını engeller.
- Rekreasyon katılımcılara hem bireysel hem de sosyal açıdan birtakım özellikler kazanmalarına yardımcı olur.
- Rekreasyon bireyleri günlük rutinlerinden uzaklaştırarak özgürlük hissi verir.
- Rekreasyon etkinliklerine katılan bireyler çalışma yaşamındaki yıpranmışlarından ve yorgunluklarından uzaklaşır. Yeniden güç kazanır. Çalışma hevesi edinir.
- Rekreasyon etkinlikleri belirli bir program dahilinde ya da programsız şekilde gerçekleştirilebilir.
- Rekreasyon etkinlikleri bireylere kişisel bazda, fiziki veya zihinsel katkı sağlar. Maddi kazanç sağlama amacı yoktur.
- Rekreasyon bireyler için hayati önem taşımaz. Sosyal kabullere aykırılık içermez.
- Bireyler mutlak surete rekreasyon etkinliklerinin belirlenmesinde seçici konumda olmalıdır.

- Rekreatif tecrübeler her birey için farklı anlamlar taşır. Rekreasyon etkinlikleri de kendine ait birtakım özellikler taşır. Burada amaç her bireyin rekreasyon etkinliklerinden en üst düzey kişisel tatmin sağlamasıdır.
- Rekreasyon her tür ortamda ve çevresel koşulda gerçekleştirilebilecek şekilde organize edilebilir. Bu haliyle oldukça esnek bir yapıdadır.
- Rekreasyon sahip olduğu tüm bu özellikler ile uluslararası nitelik taşır.

2.1.3. Rekreasyonun Kısa Tarihi

Rekreasyonel aktivitelerin tarih boyunca geçirdiği evrim, çeşitli medeniyetlerin dünya mirasına yaptığı kültürel ve ideolojik katkıları yansıtır. Antik toplumlardan modern zamanlara kadar, rekreasyonel uğraşlar, farklı dönemlerin değişen ihtiyaçlarına ve değerlerine uyum sağlayarak önemli dönüşümler geçirmiştir.

Tarih öncesi zamanlarda, bireyler hayatın streslerinden ve fiziksel yorgunluktan kurtulmanın ancak manevi bir alemde elde edilebileceğine ve bu alemin sonsuz huzur sunabileceğine inanmışlardır. Zaman ilerledikçe ve koşullar evrildikçe, bu kavram emeklilik eğlencesi, tatiller veya kişinin boş zamanlarında rekreasyonel aktivitelerde bulunma gibi daha somut rahatlama biçimlerine doğru yavaş yavaş evrilmiştir (Hazar, 2003).

Klasik dönem, kırsal topluluklarda hümanizm ve natüralizmin yükselişinden etkilenen rekreasyonel uygulamalarda önemli bir gelişmeye tanık olmuştur. Bu dönemde estetiğe olan takdir artmış ve sosyal sistemlerin kurulmasına, rekreasyonel aktivitelerin ilerlemesine katkıda bulunmuştur. Genç nesiller, toplumlarının kültürel değerlerini özümsemek için aile rehberliğinde beslenmiş ve sıklıkla çeşitli spor etkinliklerine, grup gezilerine ve müzik, tiyatro ve sergiler gibi sanatsal faaliyetlere katılmıştır (Kurar ve Baltacı, 2014).

19. yüzyıl Sanayi Devrimi, rekreasyon tarihinde bir dönüm noktası olmuştur. Hızlı kentleşme, nüfus artışı, yoğunlaşan çalışma koşulları ve çevresel bozulma, stres atma mekanizmalarına olan ihtiyacın artmasına yol açmıştır. II. Dünya Savaşı'ndan sonra, özellikle gelişmiş ülkelerde, artan boş zaman ve iyileşen yaşam standartlarının birleşimi, rekreasyonel faaliyetlere olan talebi ve çeşitlenmesini hızlandırmıştır (Kurar ve Baltacı, 2014).

Türk toplumlarında boş zaman ve rekreasyon, zengin bir tarihi dokuyu ortaya koymaktadır. Anadolu öncesi Türk toplulukları, savaş hazırlık oyunları, binicilik sporları, düğünler ve şölenler gibi cinsiyet ayrımı gözetmeyen faaliyetlerde bulunulmuştur. Selçuklu dönemi, lonca örgütlerinin kurulması ve Ahi geleneği yoluyla rekreasyona yeni boyutlar getirmiştir. Osmanlı döneminde, kadınların öncelikli olarak ev içi boş zaman uğraşlarına katıldığı, erkeklerin ise gezinti yerleri, hamamlar ve kahvehaneler gibi kamusal alanları ziyaret ettiği, cinsiyete dayalı bir eğlence faaliyetleri bölümü olmuştur. Cumhuriyet sonrası dönemde, boş zaman kavramlarının daha da evrimleştiği ve çeşitlendiği görülmüştür (Özdemir vd., 2006).

Çağdaş dünyada, eğlence faaliyetleri çok çeşitli uğraşları kapsayacak şekilde önemli ölçüde genişlemiştir. Modern eğlence eğilimleri arasında kentsel yaşam tarzı etkinlikleri, su sporları, doğa temelli maceralar, rekabetçi sporlar, festivaller, terapötik rekreasyon, alışveriş ve eğlence parkları, arkeolojik turizm ve endüstriyel rekreasyon yer almaktadır. Bu çeşitli eğlence biçimleri, günümüz toplumunda eğlencenin çok yönlü doğasını yansıtarak çeşitli ilgi alanlarına ve ihtiyaçlara hitap etmektedir (Kaçar, 2014).

Bu tarihsel genel bakış, rekreasyonun insan toplumundaki ayrılmaz rolünü ve toplumsal değişimlere yanıt olarak sürekli evrimini vurgular. Rekreasyon artık yalnızca bir boş zaman etkinliği olarak değil, fiziksel ve ruhsal sağlık, sosyal uyum ve kişisel gelişimin önemli bir bileşeni olarak algılanmaktadır. Rekreasyonun temel özelliklerini anlamak, onun bireysel ve toplumsal etkilerini kavramak ve modern yaşamda giderek artan önemini fark etmek için önemlidir.

2.1.4. Rekreasyon Etkinliklerinin Sınıflandırılması

Rekreasyonel aktiviteler, katılımcıların farklı motivasyonları ve birçok aktivitenin örtüşen doğası nedeniyle kesin sınıflandırma sınırlarının oluşturulmasında zorluklar sunan çeşitli bir uğraş yelpazesini kapsar. Karaküçük'ün (2014) çerçevesinden yararlanılarak, rekreasyonel aktiviteler sistematik olarak birden fazla boyut üzerinden kategorize edilebilir. Sınıflandırma metodolojisi öncelikle üç temel bakış açısını ele alır: amaç odaklı, kriter tabanlı ve işlevsel yaklaşımlar. Amaç odaklı kategorizasyon, pasif rahatlamadan kültürel zenginleşmeye, sosyal katılıma, spor katılımına (hem aktif hem de pasif), turizm odaklı çabalara ve sanatsal uğraşlara kadar uzanan aktiviteleri kapsar. Kriter tabanlı sınıflandırma, yaş demografisi (çocuklardan yaşlılara), sosyal bağlam (bireysel ve grup katılımı), zamansal yönler, coğrafi ortamlar (dağlar, ovalar veya özel tesisler gibi)

ve sosyolojik faktörler dahil olmak üzere çeşitli parametreleri dikkate alır. İşlevsel sınıflandırma çerçevesi, kar elde etmek için ticari rekreasyon, ulusal ve dini kutlamaları kapsayan sosyal rekreasyon, uluslararası rekreasyonel aktiviteler, sanatsal çabaları içeren estetik rekreasyon hem aktif hem de pasif spor katılımını içeren fiziksel rekreasyon ve orman tabanlı rekreasyonel aktiviteler dahil olmak üzere farklı kategoriler belirler. Bu çok yönlü sınıflandırma yaklaşımı, boş zaman çalışmaları alanında akademik analiz ve pratik uygulama için yapılandırılmış bir çerçeve sağlarken, rekreasyonel faaliyetlerin karmaşıklığını ve birbirine bağlı doğasını kabul eder.

2.1.5. Rekreasyon Etkinliklerine Katılımı Etkileyen Faktörler

Rekreasyonel faaliyetlere katılım, bireylerin fiziksel, psikolojik, duygusal ve sosyolojik gelişimine önemli katkılar sağlamakla birlikte, çeşitli faktörler bu katılımı engelleyebilmektedir. Literatürde tanımlanan bu engeller, yapısal, bireysel ve çevresel olmak üzere üç ana kategoride incelenebilir (Karavelioğlu, 2022; Kaya, 2023).

Yapısal Engeller

Rekreasyonel faaliyetlere katılımı etkileyen yapısal engeller arasında tesis yetersizliği, altyapı eksiklikleri ve ulaşım sorunları ön plana çıkmaktadır. Özellikle üniversite öğrencileri özelinde yapılan araştırmalar, kurumların rekreatif alanlara ve etkinliklere ayırdığı yatırımın yetersizliğinin, katılımı doğrudan etkilediğini göstermektedir. Ayrıca, malzeme eksikliği ve nitelikli personel yetersizliği de önemli yapısal engeller arasında yer almaktadır.

Bireysel Engeller

Bireysel düzeyde engeller incelendiğinde, zaman yönetimi sorunu öne çıkmaktadır. Özellikle eğitim ve iş yaşamının yoğunluğu, bireylerin rekreasyonel faaliyetlere ayırabilecekleri zamanı kısıtlamaktadır. Bunun yanı sıra, ekonomik kısıtlamalar, rekreasyon konusundaki bilgi eksikliği ve motivasyon yetersizliği de önemli bireysel engeller olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çevresel Engeller

Rekreasyonel faaliyetlerin gerçekleştirilmesini etkileyen çevresel faktörler arasında mevsimsel koşullar ve hava durumu önemli bir yer tutmaktadır. Özellikle açık hava rekreasyonu söz konusu olduğunda, bu faktörlerin etkisi daha da

belirginleşmektedir. Ayrıca, rekreatif alanlara olan mesafe de katılımı etkileyen önemli bir çevresel faktör olarak değerlendirilmektedir.

Sosyal ve Kültürel Engeller

Literatürde, sosyal çevrenin rekreasyonel faaliyetlere yönelik tutumu ve cinsiyet temelli sınırlamalar gibi sosyo-kültürel faktörlerin de katılımı etkileyebildiği görülmektedir. Bireylerin sosyalleşme süreçlerindeki zorluklar ve arkadaş çevresinin rekreasyona karşı ilgisizliği, katılımı engelleyen faktörler arasında yer almaktadır.

Toplumsal cinsiyet rolleri, rekreasyonel faaliyetlere katılımda önemli bir belirleyici olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların, iş yaşamı dışındaki zamanlarında ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları üstlenmeleri, rekreasyonel faaliyetlere ayırabilecekleri zamanı kısıtlamaktadır. Bu durum, kadınların erkeklere kıyasla rekreatif etkinliklere daha az katılım göstermelerine neden olmaktadır.

Toplumsal değer yargıları ve inanç sistemleri, bazı rekreasyonel faaliyetlere katılımı sınırlayabilmektedir. Bu sosyal baskı, özellikle belirli grupların rekreatif etkinliklere katılımını etkileyebilmektedir.

2.1.6. Rekreasyon Farkındalık Kavramı ve Boyutları

Farkındalık, bilişsel, duygusal ve sosyal yönler de dahil olmak üzere çeşitli boyutları kapsayan çok yönlü bir kavramdır. Genellikle, karmaşık duyusal işlemlerden kaynaklanan, kişinin çevresini, kendini ve ikisi arasındaki etkileşimi bilinçli olarak tanıması olarak tanımlanır (Broom, 2022).

Rekreasyonel farkındalık, rekreasyon ve çeşitli alanlarıyla ilişkili entelektüel yönü temsil eden davranışsal ve zihinsel bir durumdur; rekreasyonel farkındalık, uygulayan bireyin uygulama sonucunda sahip olduğu bilgi, birikim, beceri ve deneyimlerin miktarına ve uygulamanın çıktılarına ve ayrıca her türlü rekreasyonel katılımla ilgili eğilimlere, ilgi alanlarına, eğilimlere ve isteklere ve bunların farklı düzeylerine bağlıdır. Bunlar, bütünleşik insan kişiliğinin her yönden inşasına ve bireyin çevresindeki ortamla ve maruz kaldığı tutumlarla beceri ve verimli bir şekilde başa çıkma yeteneği ve niteliğine katkıda bulunur (El Sayed Matar, 2021).

Rekreasyonel farkındalık, rekreasyonun birey için ne anlama geldiğinin ve bu bireyin aktivitelere katılımının bir sonucu olarak ne kazandığının farkında olma

durumudur. Rekreasyonel farkındalık ve bilinç, boş zaman aktivitelerinden yararlanma ve aktivitelere katılım açısından önemlidir.

Rekreasyonel farkındalık kavramı, bireylerin boş zaman aktivitelerine katılımını açıklayan çeşitli teorik yaklaşımlar çerçevesinde incelenebilir. Bu teorik çerçeve, dört temel perspektif üzerinden rekreasyonel davranışları ve motivasyonları açıklamaya çalışmaktadır (Mannell ve Kleiber, 1997):

Aktif Meşguliyet Perspektifi

Bu yaklaşım, bireylerin bir aktiviteyle meşgul olduklarında psikolojik tatmin yaşadıkları varsayımına dayanmaktadır. Teoriye göre, insanlar aktif bir şekilde bir işle uğraştıklarında mutluluk düzeyleri artmaktadır. Bu perspektif, rekreasyonel faaliyetlerin bireylere amaçlı bir meşguliyet sağlayarak psikolojik iyilik hallerini artırdığını öne sürmektedir.

Psikolojik Hedonizm Yaklaşımı

Bu teorik yaklaşım, bireylerin boş zamanlarını kullanarak mutluluk, dinlenme ve eğlenme arzularını gerçekleştirme eğilimlerini açıklamaktadır. Yaklaşım, rekreasyonel faaliyetlerin temelinde haz arayışının yattığını ve bireylerin bu faaliyetler aracılığıyla psikolojik doyum sağladıklarını vurgulamaktadır.

Bireysel Gelişim Teorisi

Bu perspektif, rekreasyonel faaliyetlerin bireylerin kendilerini geliştirerek gerçek potansiyellerine ulaşmalarını sağlayan bir araç olduğunu öne sürmektedir. Teoriye göre, rekreasyonel aktiviteler bireylerin kişisel gelişimlerine katkıda bulunarak, kendini gerçekleştirme sürecini desteklemektedir.

Tampon ve Başa Çıkma Teorisi

Bu teorik yaklaşım, rekreasyonel faaliyetlerin bireylerin günlük yaşamda karşılaşabilecekleri zorluklarla mücadele etme kapasitelerini artırdığını ve sosyal başarıyı desteklediğini öne sürmektedir. Rekreasyonel aktiviteler, stres faktörlerine karşı bir tampon görevi görerek, bireylerin psikolojik dayanıklılığını artırmaktadır.

Rekreasyon farkındalığının üç temel boyutunu şöyle açıklayabiliriz (Ekinci ve Özdilek, 2019):

Haz-Eğlence Boyutu:

Bu boyut, bireylerin rekreatif etkinlikler sırasında yaşadıkları duygusal ve psikolojik doyumu ifade eder. Günlük yaşamın stresinden ve rutininden uzaklaşma, anlık mutluluk deneyimleme ve içsel motivasyon kaynaklı zevk alma süreçlerini kapsar. Haz-eğlence boyutu şu temel unsurları içerir:

Psikolojik rahatlama ve gevşeme

Spontane eğlence ve keyif alma

Duygusal yenilenme ve canlanma

Stres faktörlerinden uzaklaşma

İçsel motivasyon kaynaklı tatmin

Anlık mutluluk ve neşe deneyimi

Sosyal-Başarı Boyutu:

Rekreatif faaliyetlerin sosyal etkileşim ve başarı deneyimi sağlayan yönünü temsil eder. Bu boyut, bireyin topluluk içindeki konumunu güçlendirmesi ve sosyal sermayesini artırması açısından önemlidir. Temel bileşenleri şunlardır:

Sosyal ağların genişlemesi ve güçlenmesi

Grup içi iletişim becerilerinin gelişimi

Topluluk içinde tanınırlık kazanma

Kolektif başarı deneyimleri

Sosyal statü ve prestij elde etme

Akran gruplarıyla etkileşim

İş birliği ve takım çalışması becerileri

Sosyal kabul görme ve ait olma duygusu

Kendini Geliştirme Boyutu:

Bu boyut, rekreatif faaliyetler aracılığıyla bireyin kişisel ve profesyonel gelişimine katkı sağlayan unsurları içerir. Yaşam boyu öğrenme ve sürekli gelişim perspektifinden şu alanları kapsar:

Yeni beceri ve yetkinlikler kazanma

Öz-farkındalığı artırma

Kişisel potansiyeli keşfetme ve geliştirme

Yaratıcılık ve problem çözme becerilerini güçlendirme

Liderlik vasıflarını geliştirme

Fiziksel ve zihinsel kapasiteyi artırma

Zaman yönetimi becerilerini iyileştirme

Yaşam kalitesini yükseltme

Kişisel hedeflere ulaşma motivasyonu

Bu üç boyut arasındaki etkileşim ve denge, bireyin rekreasyon deneyiminin niteliğini belirler. Boyutlar birbirini tamamlayıcı nitelikte olup, her birinin optimal düzeyde gelişimi, bireyin rekreasyon farkındalığının artmasına ve daha tatmin edici bir serbest zaman deneyimi yaşamasına katkı sağlar.

2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Türleri

Örgütsel bağlılık, son yıllarda çeşitli disiplinlerden bilim insanlarının ilgisini çeken çok boyutlu bir kavramdır 1960'larda ortaya atılan "örgütsel bağlılık" kavramı, Kanter (1968) tarafından "*bireyin gruba olan bağlanma ve duygusallık fonu*" olarak tanımlanmıştır. Salancik (1977) "örgütsel bağlılığı" "*bir bireyin eylemleriyle bağlı olduğu bir varoluş hali*" olarak ifade ederken, Mowday vd. (1982) "*bir bireyin belirli bir örgütle özdeşleşmesinin ve ona katılımının göreceli gücü*" olarak tanımlamaktadır. Pool ve Pool (2007), örgütsel bağlılığın "*bireyin bir örgütle özdeşleşme ve örgütsel hedeflere bağlılık derecesi*"ni yansıttığını vurgulamaktadır. Allen ve Meyer (2000) örgütsel bağlılığı "*çalışanın örgütten ayrılma olasılığını azaltan çalışan ve işvereni arasındaki sosyolojik uyum*" olarak görmektedir. Bar-Haim (2007), "*örgütsel bağlılığın bir çalışanın mesleğini ve bunun sonucunda ortaya çıkan maaşını, takdirini vb. korumak için üstlendiği rasyonel bir seçimi*" temsil ettiğini belirtir. Aynı şey, örgütsel bağlılığı "*rasyonel ve ilişkisel yargıya tabi kişisel bir seçim olarak*" gören Sreejesh ve Tavleen (2011) tarafından da doğrulanmıştır.

Örgütsel bağlılık, çalışanların mensubiyet hissettikleri kuruma yönelik geliştirdikleri sadakat ve aidiyet duygularının bütünsel bir tezahürü olarak kavramsallaştırılmaktadır. Bu kavram, esasen çalışanların tutumsal eğilimleri ve

davranışsal niyetleri çerçevesinde operasyonelleştirilmektedir. Örgütsel bağlılığın varlığından söz edilebilmesi için çalışanların kurumsal hedeflerle özdeşleşmesi, kurumsal başarı için proaktif çaba sergileme motivasyonuna sahip olması ve kurumsal aidiyetin devamlılığını arzulaması gibi kriterlerin karşılanması gerekmektedir (Cohen, 2014).

Örgütsel bağlılık kavramının literatürde mutabık kalınmış tekil bir tanımı mevcut olmamakla birlikte, mevcut tanımlamalar arasında belirli ortak kavramsal unsurlar gözlemlenmektedir. Literatürdeki tanımlamaların ekseriyeti, örgütsel bağlılığı çalışan ile kurum arasında tesis edilen bağ perspektifinden ele almaktadır. Bununla beraber, kavramın operasyonel tanımları arasında; kurumsal sadakat, psikolojik bağlanma, örgütsel özdeşleşme ve bireyin kurumsal refah için motivasyon ve sürdürülebilir gayret göstermesini sağlayan itici güç gibi muhtelif yaklaşımlar ön plana çıkmaktadır (Allen, 2016).

Fu, Bolander ve Jones (2009), örgütsel bağlılığın öneminin bir yandan devamsızlık, gücün kötüye kullanılması, işten ayrılma niyetleri ve iş faaliyetleri sırasında dikkatsizlik ile olumsuz ilişkisinden, diğer yandan çalışanların iş performansı, iş tatmini ve vatandaşlık davranışı ile olumlu ilişkisinden kaynaklandığını belirtmektedir.

Örgütsel bağlılık kavramı, çalışanların örgütleriyle kurdukları ilişkinin doğasını ve derinliğini anlamak için kritik öneme sahiptir. Bazı araştırmacılar, örgütsel bağlılığın tek bir tutumsal nitelik olduğunu, ancak farklı düzeylerde ve türlerde ortaya çıkabileceğini öne sürmüşlerdir. Bu yaklaşıma göre, örgütsel bağlılık dört kademeli bir bağlanma düzeyi içerebilir: ihtiyaç, değişim, duygusal ve değer temelli bağlılık. Bu dört kademe, daha geniş iki kategori altında gruplandırılabilir: araçsal bağlılık ve kişisel bağlılık. Araçsal bağlılık, çalışanın örgütten elde ettiği maddi veya somut faydalara odaklanır. Bu kategori, dışsal ödüllere dayalı olan değişim bağlılığını ve iş güvencesi ihtiyacından kaynaklanan ihtiyaç bağlılığını içerir. Kişisel bağlılık ise, çalışanın örgütle kurduğu duygusal ve değer temelli bağlantıyı ifade eder. Bu kategori, çalışanın örgütle kurduğu duygusal bağı temsil eden duygusal bağlılığı ve örgütsel değerlerle kişisel değerlerin uyumunu yansıtan değer temelli bağlılığı kapsar (Quijano vd., 2000).

Meyer ve Allen'a (1991) göre, incelenmesi gereken örgütsel bağlılığın üç farklı türü vardır: devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık. Örgütsel bağlılığın üç türü, çalışanların kuruluşlarıyla olan ilişkilerini farklı açılardan ele almaktadır. Bu türler,

bireylerin örgüte olan bağlılıklarının farklı yönlerini yansıtır ve örgütsel davranış literatüründe önemli bir yer tutar.

Duygusal bağlılık, çalışanların örgüte karşı hissettikleri duygusal yakınlığı ifade eder. Bu bağlılık türü, bireylerin örgütün değerleriyle özdeşleşmesini ve kurumsal hedefleri benimsemesini içerir. Araştırmacılar, duygusal bağlılığın örgütsel sonuçlar üzerindeki olumlu etkisine özellikle dikkat çekmişlerdir. Bu bağlılık türü, işe devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve iş performansı gibi kritik örgütsel çıktıları öngörmede önemli bir rol oynar. Duygusal bağlılığın, diğer bağlılık türlerine kıyasla örgüte en fazla faydayı sağladığı ve olumlu iş davranışlarıyla güçlü bir ilişki içinde olduğu kabul edilmektedir (Liu ve Bellibas, 2018).

Devamlılık bağlılığı, çalışanların örgütten ayrılmanın getireceği potansiyel maliyetlere dayalı olarak geliştirdikleri bağlılık türüdür. Bu bağlılık, bireylerin zaman içinde örgüte yaptıkları yatırımların bir sonucu olarak ortaya çıkar (Allen ve Meyer, 1990). "Yan bahis" teorisine dayanan bu kavram, çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda kaybedecekleri birikmiş yatırımları ifade eder. Bu yatırımlar, zaman, çaba ve kariyer gelişimi gibi unsurları içerebilir. Devamlılık bağlılığı, çalışanların alternatif iş fırsatlarının azlığı veya mevcut pozisyonlarını terk etmenin yüksek maliyeti nedeniyle örgütte kalmaya mecbur hissetmelerini yansıtır (Huey Yiing ve Zaman Bin Ahmad, 2009).

Normatif bağlılık, çalışanların örgütte kalma konusunda hissettikleri ahlaki yükümlülüğü temsil eder. Normatif bağlılığa sahip çalışanların, doğru olduğuna inandıkları için örgüt yararına fedakarlıklar yapmaya istekli olduklarını öne sürülmüştür. Bu bağlılık türü, örgüt içindeki sosyalleşme süreçleri ve kültürel normların bir sonucu olarak gelişebilir. Ancak, normatif bağlılığın ölçülmesindeki zorluklar, bu kavramla ilgili araştırma bulgularının tutarlı bir şekilde elde edilmesini zorlaştırmıştır (Meyer ve Parfyonova, 2010).

Örgütsel bağlılık literatüründe önemli bir yere sahip olan Etzioni'nin sınıflandırması, çalışanların örgütle olan ilişkilerini anlamak için üç farklı tür bağlılık önermektedir.: ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık (Penley ve Gould, 1988).

Ahlaki bağlılık, çalışanın örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirmesi ve bunlarla özdeşleşmesi sonucu ortaya çıkar. Bu tür bağlılık, çalışanın örgüte karşı

olumlu ve yoğun bir yönelim geliştirmesini sağlar. Ahlaki bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütün başarısı için gönüllü olarak çaba gösterme eğilimindedirler (Allen, 2016).

Hesapçı bağlılık, çalışan ile örgüt arasındaki ilişkinin karşılıklı fayda alışverişine dayandığı bir bağlılık türüdür. Bu bağlılık türünde çalışanlar, örgüte verdikleri katkı ile örgütten elde ettikleri ödüller arasında bir denge gözetirler. Hesapçı bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütte kalmaya devam etmek için yeterli teşvik gördükleri sürece örgütle ilişkilerini sürdürürler (Allen, 2016).

Yabancılaştırıcı bağlılık ise, çalışanın örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirdiği, ancak alternatif seçeneklerin yokluğu veya başka kısıtlamalar nedeniyle örgütte kalmaya devam ettiği bir durumu ifade eder. Bu tür bağlılık, çalışanın örgüte karşı düşük düzeyde bir bağlılık hissettiği veya hiç bağlılık hissetmediği durumlarda ortaya çıkar (Allen, 2016).

Örgütsel bağlılık kavramının gelişiminde önemli katkıları olan Kanter'in yaklaşımı, çalışanların örgüte bağlılığını üç farklı tür ile ele alır. Bunlar devam bağlılığı, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır (Suhermin, 2019).

Devam bağlılığı, çalışanın örgütte kalma ve örgütün hayatta kalmasına katkıda bulunma arzusunu ifade eder. Bu bağlılık türü, çalışanın örgüte yaptığı yatırımlar ve ayrılmanın getireceği potansiyel kayıplarla ilişkilidir. Örneğin, uzun yıllar boyunca bir örgütte çalışan ve özel beceriler geliştiren bir kişi, bu yatırımları kaybetmemek için örgütte kalmaya daha meyilli olabilir (Mercurio, 2015).

Kenetlenme bağlılığı, çalışanın örgütteki sosyal ilişkilere olan bağlılığını yansıtır. Bu bağlılık türü, grup içi dayanışma ve sosyal etkileşimlerin gücüyle ilgilidir. Örneğin, iş arkadaşlarıyla güçlü bağları olan bir çalışan, bu sosyal ağı korumak için örgütte kalmayı tercih edebilir (Mercurio, 2015).

Kontrol bağlılığı ise, çalışanın örgütün norm ve değerlerini benimsemesi ve bunlara uyum sağlamasıyla ilgilidir. Bu bağlılık türü, çalışanın örgütsel kimliği içselleştirmesi ve davranışlarını örgütün beklentilerine göre şekillendirmesi anlamına gelir. Örneğin, bir çalışan örgütün etik standartlarını ve çalışma prensiplerini kendi değerleriyle uyumlu bulduğunda, kontrol bağlılığı geliştirebilir (Suhermin, 2019).

O'Reilly ve Chatman'ın (1986) örgütsel bağlılık türleri ise uyum, özdeşleşme ve içselleştirmeden oluşmaktadır.

Uyum, çalışanın belirli dışsal ödülleri elde etmek veya cezalardan kaçınmak için örgüte bağlılık göstermesini ifade eder. Bu tür bağlılık, genellikle yüzeysel ve araçsal bir nitelik taşır. Örneğin, bir çalışan sadece maaşı veya iş güvencesi için örgütte kalabilir (Kılıçkaya, 2019).

Özdeşleşme, çalışanın örgütle duygusal bir bağ kurmasını ve örgütün bir parçası olmaktan gurur duymasını yansıtır. Bu bağlılık türünde, çalışan örgütün değerlerini tam olarak içselleştirmemiş olsa bile, örgütle olan ilişkisini sürdürme arzusu taşır. Örneğin, prestijli bir şirkette çalışmaktan gurur duyan bir kişi, bu nedenle örgüte bağlılık gösterebilir (Balanescu, 2017).

İçselleştirme ise, çalışanın kişisel değerleri ile örgütsel değerler arasında yüksek düzeyde bir uyum olduğunda ortaya çıkar. Bu, en derin ve kalıcı bağlılık türüdür. İçselleştirme düzeyi yüksek olan çalışanlar, örgütün amaçları ve değerleriyle güçlü bir şekilde özdeşleşir ve bu değerleri kendi değer sistemlerinin bir parçası haline getirirler (Kılıçkaya, 2019).

Salancik'e göre, örgütsel bağlılık dört temel bağlılık türünün etkileşimi sonucunda ortaya çıkar. Bunlar davranışın görünürlüğü, davranışın geri dönülemezliği, davranışın iradi olması ve davranışın açıkça ifade edilmesidir. *Davranışın görünürlüğü*, çalışanın eylemlerinin başkaları tarafından gözlemlenebilir olma derecesini ifade eder. Daha görünür davranışlar, bireyin bu davranışlara bağlı kalma olasılığını artırır. *Davranışın geri dönülemezliği*, bir eylemin sonuçlarının ne ölçüde değiştirilemez olduğunu gösterir. Geri dönüşü zor olan kararlar ve eylemler, bireyin bu kararlara ve eylemlere daha güçlü bir şekilde bağlanmasına yol açar. *Davranışın iradi olması*, bireyin eylemi kendi isteğiyle gerçekleştirme derecesini yansıtır. Kişinin kendi iradesiyle yaptığı seçimler, daha güçlü bir bağlılık duygusu yaratır. *Davranışın açıkça ifade edilmesi* ise, bireyin eylemlerini ve kararlarını ne ölçüde açık ve net bir şekilde dile getirdiğini gösterir. Açıkça ifade edilen taahhütler, bireyin bu taahhütlere bağlı kalma olasılığını artırır (Luthans, Baack ve Taylor, 1987).

Katz ve Kahn'ın Örgütsel bağlılık türleri, örgütlerin devamlılığı ve etkinliği için çalışanların örgüte olan bağlılıklarının kritik bir faktör olduğunu vurgular. Model, çalışanların örgüte yönelik davranışlarını üç temel düzeyde ele alır: katılım, örgütsel sadakat ve örgütsel destek. Katz ve Kahn, örgütsel bağlılığı, çalışanların sadece görevlerini yerine getirme değil, aynı zamanda örgütün amaç ve değerlerine uyum

sağlama düzeyi olarak tanımlar. Bu bağlamda, çalışanların örgütle bütünleşmesi, örgütün performansını artıran ve uzun vadeli başarıyı sağlayan temel bir unsurdur. Örgütsel bağlılık, çalışanların iş tatmini, motivasyon ve işte kalma isteği gibi faktörlerle doğrudan ilişkilidir. Katz ve Kahn, çalışanların örgüte bağlılıklarının, örgütün dinamiklerine ve hedeflerine uyum sağlama kapasitesini geliştirdiğini savunur. Bu nedenle, örgütsel bağlılık, sadece bireysel bir bağlılık düzeyi değil, aynı zamanda örgütün sürdürülebilirliği ve rekabet gücü açısından stratejik bir öneme sahiptir (Balay, 2000).

2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılığın tanımı ve ölçümü konusunda zaman içinde çeşitli yaklaşımlar geliştirilmiştir. Genel olarak birey ile örgüt arasındaki psikolojik bir bağ olarak tanımlanmakta ve örgütsel değerlerin ve hedeflerin içselleştirilme düzeyini yansıtmaktadır.

Ampirik literatür incelendiğinde, örgütsel bağlılığın çeşitli örgütsel çıktıların güçlü bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Bilhassa iş performansı ve işgören devir hızı gibi kritik örgütsel değişkenler üzerindeki etkisi dikkat çekicidir (Cohen, 2014). Örgütsel bağlılık uzun yıllardan bu yana önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir. Bu kavramın önemi, çalışanlar, organizasyonlar ve toplum üzerindeki geniş kapsamlı etkileri nedeniyle giderek artmıştır. Örgütsel bağlılığın çalışan tutumları ve davranışları üzerindeki etkisi, bu alandaki araştırmaların artmasına neden olmuştur (Dhondt, Delano Pot ve Kraan, 2014).

Yapılan çalışmalar, örgütsel bağlılığın çeşitli iş ile ilgili değişkenlerle ilişkisini ortaya koymuştur. Bu değişkenler arasında kişisel özellikler, rol durumları, iş özellikleri, örgütsel özellikler ve grup/lider ilişkileri gibi öncüller; motivasyon, işe katılım, iş tatmini, stres ve mesleki bağlılık gibi ilişkili faktörler; iş performansı, ayrılma niyeti, geç kalma ve işten ayrılma gibi sonuçlar yer almaktadır. Son dönemde yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı, bilgi paylaşma isteği ve ekstra rol davranışlarına katılım gibi olumlu iş davranışlarıyla pozitif ilişkisini vurgulamaktadır (Stewart vd., 2020).

Örgütsel bağlılık kavramının çok boyutlu yapısı, araştırmacılar tarafından giderek daha fazla kabul görmektedir. Bazı modeller, örgütsel bağlılığı uyum, özdeşleşme ve içselleştirme gibi farklı boyutlarla ele alarak, çalışanların örgüte olan bağlılıklarının çeşitli temellerini incelemektedir. Bu farklı boyutların anlaşılması, yöneticilere

çalışanların bağlılığını artırmak için daha etkili stratejiler geliştirme imkânı sunar. Örgütsel bağlılığın önemi, iş yaşamındaki çeşitli olumlu sonuçlarla olan güçlü ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip çalışanların daha yüksek iş performansı gösterme, daha az devamsızlık yapma, daha düşük işten ayrılma niyeti taşıma, daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme ve bilgi paylaşımına daha istekli olma gibi olumlu davranışlar sergiledikleri gözlemlenmiştir (Aranki, Suifan ve Sweis, 2019; Eslami ve Gharakani, 2012). Bu nedenle, örgütsel bağlılık kavramının daha iyi anlaşılması, organizasyonların insan kaynakları yönetimi uygulamalarını geliştirmelerine ve çalışan bağlılığını artırmalarına yardımcı olabilir.

2.2.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık, çalışanların iş yerlerine karşı geliştirdikleri bağlılık, sadakat ve aidiyet duygusunu ifade eden önemli bir kavramdır. Organizasyonların verimliliğini, iş gücü devrini, çalışan motivasyonunu ve genel iş tatminini doğrudan etkileyen bu bağlılık, kurumsal başarı ve sürdürülebilirlik açısından kritik bir rol oynar. Çalışanların örgütle kurduğu bu güçlü bağ, yalnızca bireysel performansı değil, aynı zamanda örgütün kültürünü, değerlerini ve hedeflerini de doğrudan etkiler. Örgütsel bağlılığı artıran ya da zayıflatan birçok faktör bulunmaktadır ve bu faktörler, çalışanların iş deneyimlerini şekillendirmede önemli bir role sahiptir.

Belirgin ve net bir iş rolü, çalışanların organizasyona daha güçlü bir bağlılık geliştirmelerini sağlarken, *rol belirsizliği* bu bağlılığı azaltabilir. *İş kontrolü*, çalışanlara sağlanan özerklik ve karar alma süreçlerine katılım ile bağlılık arasında güçlü bir ilişki kurulmuştur. Benzer şekilde, *iş güvencesi* eksikliği, çalışanların bağlılık düzeylerini olumsuz etkilerken, işte güven hissi ve kariyer ilerleme fırsatları bu bağlılığı pekiştirir. *Performans değerlendirmesi*, çalışanların performansını objektif bir şekilde ölçerek başarılarını tanımlayan ve böylece bağlılıklarını artıran önemli bir unsurdur. *Olumlu ekip deneyimleri*, ekip üyeleri arasında güçlü sosyal bağlar ve karşılıklı destek oluşturarak, çalışanların örgütle daha uzun süreli ilişkiler geliştirmelerini sağlar. *Yönetim desteği ve çalışma ortamı* ise, çalışanların kendilerini değerli hissettikleri, güvenli ve teşvik edici bir iş ortamı sunduğunda örgütsel bağlılığı güçlendirir. *Kariyer ilerlemesi*, çalışanların gelecekteki kariyerlerini planlamaları açısından büyük bir önem taşır. İşverenlerden tam destek almak ve net bir kariyer yoluna sahip olmak, çalışanların arzuladıkları pozisyonlara ulaşmalarına yardımcı olur. *Görev yeterliliği*, bireyin verilen bir görevi tamamlamadaki kendine olan güvenini ifade eder. Yüksek görev yeterliliğine sahip

bireyler, genellikle daha yüksek düzeyde duygusal bağlılık gösterirler. Görevin başarılı bir şekilde tamamlanması, bireyde içsel bir tatmin ve daha yüksek bağlılık duygusu yaratır. *Kültürel* faktörler de örgütsel bağlılığı etkileyen önemli unsurlardan biridir. Bireycilik ve kolektivizm gibi kültürel boyutlar, bağlılık seviyelerini belirleyebilir. Bireyci kültürlerden gelen çalışanlar, genellikle normatif bağlılık üzerinde yüksek sorumluluk hissederler ve görevlerini yerine getirerek tatmin olurlar. Kolektivist kültürlerde ise grup hedefleri bireysel hedeflerden daha önemlidir ve bağlılık bu doğrultuda şekillenir. *İş tatmini*, örgütsel bağlılıkla güçlü bir şekilde ilişkili olan bir faktördür. Yüksek iş tatmini, iş performansını artırırken devamsızlık ve işten ayrılma oranlarını düşürür. *Çalışan bağlılığı*, bireyin verilen görevlere ne kadar dikkat ve ilgi gösterdiğini ifade eder. İşe ve organizasyona olan bağlılık, örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir (Booth-Kewley, Dell'Acqua ve Thomsen, 2017; Suryani, 2018; Wydyanto ve Yandi, 2020).

Örgütsel bağlılık bazı demografik değişkenlerle de ilişkilidir ve bu değişkenler örgütsel bağlılığı etkiler. *Cinsiyet*in örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, iş dünyasında uzun süredir tartışılan bir konudur. Kadın ve erkek çalışanların bağlılık düzeyleri, kariyer beklentileri, çalışma koşulları ve iş-yaşam dengesi gibi faktörlerden etkilenebilir. Araştırmalar, cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin, genellikle toplumsal normlar ve kültürel faktörlere dayalı olarak değiştiğini göstermektedir. *Yaş*, çalışanların örgütsel bağlılıklarını doğrudan etkileyen bir diğer önemli demografik faktördür. Genellikle, daha yaşlı çalışanlar, organizasyonla daha uzun süreli bir ilişki kurduklarından dolayı daha yüksek bir bağlılık sergilerler. Yaş ilerledikçe iş değiştirme eğilimi azalırken, mevcut işte kalma ve organizasyonun hedeflerine katkı sağlama isteği artar. *Çalışanların bir organizasyonda geçirdikleri süre*, örgütsel bağlılık düzeylerini etkiler. Uzun süre aynı organizasyonda çalışan bireyler, organizasyonun kültürüne daha fazla uyum sağlama ve aidiyet geliştirme eğilimindedir. Bu nedenle, kıdem arttıkça çalışanların örgütsel bağlılık seviyeleri de yükselir. *Eğitim seviyesi*, çalışanların kariyer beklentilerini, iş yerindeki rollerini ve örgütsel bağlılıklarını şekillendiren bir faktördür. Yüksek eğitim seviyesine sahip çalışanlar, genellikle daha yüksek sorumluluk almayı ve kariyer gelişimini önemserler. Eğitim düzeyi arttıkça, çalışanların organizasyona olan bağlılıkları da bu kariyer beklentileri doğrultusunda değişebilir. *Medeni durum*, çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen bir diğer kişisel faktördür. Evli çalışanlar, iş-yaşam dengesini sağlama ve ailevi sorumluluklar nedeniyle işlerinde daha istikrarlı olma eğiliminde

olabilirler. Bu durum, örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyebilir, zira işten ayrılma isteği daha düşük olabilir (Bozkurt, 2019; Kılıçkaya, 2019).

2.2.3. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Düşük örgütsel bağlılık, çalışanların iş yerleriyle duygusal ve psikolojik bağlarının zayıf olduğunu gösterir. Bu durum, çalışanların iş yerindeki motivasyonunu olumsuz etkiler ve devamsızlık, işe geç gelme, işten ayrılma gibi davranışların artmasına yol açar. Düşük bağlılık, çalışanların örgütün hedeflerine duyarsız kalması, hedeflerle uyumlu davranışlar sergilememesi ve düşük performans göstermesi ile sonuçlanabilir. Örneğin, böyle bir çalışan, iş arkadaşlarıyla iş birliği yapmaktan kaçınabilir ve görevlerini eksik ya da hatalı yerine getirebilir (Wolowska, 2014).

Düşük bağlılığa sahip çalışanlar, örgüt içinde "duygusuz işgörenler" olarak anılabilir. Bu durum, iş yerinde dedikodu, şikâyet ve huzursuzluğun artmasına neden olabilir. Kurum itibarının zedelenmesi, müşterilerle olan ilişkilerin olumsuz etkilenmesi ve çalışanlar arasında güvensizlik yaratılması gibi sorunlarla karşılaşılabilir. Ayrıca, çalışanlar arasında birbirlerine karşı duyulan güvenin azalması, takım çalışmasını ve iş birliğini de olumsuz etkileyebilir (Hartmann ve Bambacas, 2000).

Düşük bağlılık seviyesine sahip çalışanlar, daha iyi bir iş bulma arayışına girebilir. İş tatminsizliği, alternatif iş fırsatlarını değerlendirme eğilimini artırabilir. Ayrıca, bu tür çalışanlar sosyal medyada veya iş arama platformlarında sıkça yer alabilirler, bu da işverenler için maliyetli bir iş gücü kaybı anlamına gelir.

Orta Düzeyde (Ilımlı) Örgütsel Bağlılık

Orta düzeyde örgütsel bağlılık, çalışanların bazı kurumsal değerlere sahip çıkarken, kendi bireysel değerlerini de koruma çabasını yansıtır. Bu durum, çalışanların örgütle bir bağ kurmaya çalışırken, kendi kimliklerini korumalarına neden olur. Çalışanlar, genellikle örgütle belirli bir mesafeyi koruyarak, iş tatmini sağlama çabası içinde olabilirler. Orta düzeyde bağlılık, çalışanların örgütsel hedeflerle toplumsal sorumlulukları arasında bir gerilim yaratabilir. Bu durum, çalışanların hem iş hem de sosyal yaşamları arasında denge sağlamaya çalışırken kararsızlık yaşamalarına ve dolayısıyla verimliliğin düşmesine neden olabilir. Örneğin, çalışanlar, iş yerindeki hedeflere ulaşmak için aile veya sosyal etkinliklerden feragat edebilirler (Pratama, Suwarni ve Handayani, 2022).

Orta düzeyde bağlılık gösteren çalışanların motivasyonunu artırmak için yöneticilerin, çalışanların ihtiyaçlarına yönelik iyileştirmeler yapması önemlidir. İyi bir iletişim stratejisi geliştirerek, çalışanların görüşlerini almak ve onları karar süreçlerine dahil etmek, bağlılığı artırabilir. Ayrıca, çalışanlara kariyer gelişim fırsatları sunmak ve iş tatmini artıracak çalışma koşulları sağlamak da önemlidir.

Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün hedeflerini içselleştirmesi ve güçlü bir bağlılık göstermesi durumudur. Bu çalışanlar, işlerine daha fazla enerji ve motivasyonla yaklaşarak örgütsel performansı artırabilirler. Yüksek bağlılık, çalışanların iş yerinde yaratıcı düşünce ve inovasyona daha açık olmasını sağlarken, aynı zamanda iş yerindeki zorluklarla başa çıkabilme yeteneklerini de güçlendirebilir (Conway ve Monks, 2009).

Ancak, aşırı yüksek bağlılık, çalışanların yaratıcılığını kısıtlayabilir ve sosyal hayata yeterince zaman ayıramamalarına neden olabilir. Bu durum, iş yaşamında stres ve tükenmişlik hissine yol açabilir. Örneğin, yüksek bağlılık gösteren bir çalışan, işini bir öncelik haline getirerek, kişisel yaşamını ve sosyal ilişkilerini ihmal edebilir. Bu da çalışanların psikolojik sağlığını olumsuz etkileyebilir. Yüksek bağlılık gösteren çalışanların tatmin seviyelerini artırmak için uygun ödüllendirme sistemleri ve katılım fırsatları sunulmalıdır. Çalışanların başarılarını takdir etmek ve onların görüşlerini dikkate alarak iş ortamını iyileştirmek, bağlılıklarını güçlendirebilir. Ayrıca, çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamak için esnek çalışma saatleri veya uzaktan çalışma imkanları sunmak da önemlidir (Aranki, Suifan ve Sweis, 2019).

Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Düşük Düzeyde Bağlılık Sonuçları: Düşük bağlılık, çalışanların örgüte karşı zayıf duygusal bağlar kurmasına ve işten ayrılma niyetlerinin artmasına neden olur. Bunun sonucunda, performans düşüklüğü, grup içi ilişkilerin zayıflaması ve iş yerindeki motivasyon kaybı görülebilir. Örgüt içindeki moral bozukluğu ve tükenmişlik hissi, çalışanların genel iş tatminini de olumsuz etkileyebilir (Wolowska, 2014).

Orta Düzeyde Bağlılık Sonuçları: Orta düzeyde bağlılık, çalışanlar arasında belirsizlik ve tatminsizlik hissi yaratabilir. Bu durum, genel örgütsel verimliliği olumsuz etkileyerek, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını azaltabilir. Ayrıca, çalışanlar arasında

düşük bir motivasyon düzeyi oluşabilir, bu da iş gücü devrini artırabilir (Pratama, Suwarni ve Handayani, 2022).

Yüksek Düzeyde Bağlılık Sonuçları: Yüksek düzeyde bağlılık, genellikle olumlu performans ve verimlilik ile ilişkilidir. Ancak, aşırı bağlılık bazı olumsuz etkileri de beraberinde getirebilir; bu, çalışanların sosyal yaşamlarına yeterince zaman ayıramaması ve dolayısıyla iş stresini artırabilir. Uzun vadede, yüksek bağlılık gösteren çalışanlar tükenme sendromuna maruz kalabilir ve işten ayrılma kararları alabilir. Bu nedenle, örgütlerin, çalışanların duygusal ve psikolojik sağlığını gözeten stratejiler geliştirmesi önemlidir (Glazer, Mahoney ve Randall, 2018).

III. BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Mevcut çalışma, ilişkisel tarama yöntemi çerçevesinde gerçekleştirilen tanımlayıcı bir araştırmadır. İlişkisel tarama modelinin temel amacı, çoklu değişkenler arasındaki farklılıkların düzeyini tespit etmektir (Karasar, 2005). Bu modelde tanımlanan ilişkiler, bir değişkenin diğer bir değişkenin değerine dayalı olarak tahmin edilmesine yönelik yorumlanır; dolayısıyla, nedensel ilişkiler kurmaktan ziyade, mevcut bağlantıların değerlendirilmesine odaklanılır.

Bu araştırmada, spor kurumu çalışanlarının rekreasyon farkındalık düzeyleri ile örgütsel bağlılık üzerindeki görüşleri, ilişkisel tarama yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kurumdaki görev süresi, rekreasyon etkinliği haftalık katılım gün sayısı ve günlük boş zaman süresi gibi değişkenlerin, rekreasyon farkındalık düzeyleri ve örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerle olan ilişkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda, değişkenler arasındaki farklılaşma durumunu tespit etmek amacıyla ilişkisel tarama modelinin karşılaştırma türlerinden yararlanılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma, spor kurumu çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Bu kurumlar, spor faaliyetlerinin yürütülmesi amacıyla çeşitli hizmetler sunan kamu kurumlarıdır. Araştırmanın evrenini spor kurumunda çalışan toplam 940 personel oluşturmaktadır. Araştırmacı tarafından, elde edilen sonuçların anlamlı olması amacıyla tüm popülasyona ulaşmak yerine bir örneklem kullanma gerekliliği belirlenmiştir. Yüksek temsil gücüne sahip bir örneklemin oluşturulması, araştırma sonuçlarının tüm evrene genellenebilmesi açısından önem taşımaktadır. Araştırmanın örneklemi, tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 277 bireyden oluşmaktadır. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında, Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın (2004) yönteminden faydalanılmıştır ve örnekleme hatası %5 olarak değerlendirilmiştir. Tesadüfi örneklemenin tercih edilmesinin nedeni, veri çeşitliliğini sağlamaktır. Bu yöntemde, evrendeki her bir elemanın örneklem içinde yer alma olasılığı eşit olduğundan, araştırma sonuçlarının güvenilirliği artmaktadır (Kerlinger ve Lee, 2000).

3.3. Verilerin Toplanması

Veri toplama süreci, araştırmacı tarafından doğrudan katılımcılarla etkileşim kurarak yürütülmüştür. Katılımcılara araştırmanın amacı, veri toplamanın gizliliği ve katılımlarının gönüllülük esasına dayandığı açıklanmıştır. Kişisel bilgi formu ve ölçekler, katılımcılara yüz yüze veya çevrimiçi anket yoluyla sunulmuş ve katılımcıların bu formları doldurması sağlanmıştır. Verilerin toplanması sırasında, katılımcıların yanıtları üzerinde herhangi bir baskı olmaksızın, içten ve doğru bir şekilde yanıt vermeleri teşvik edilmiştir.

Bu veri toplama süreci, araştırmanın güvenilirliğini ve geçerliliğini artırmak amacıyla dikkatlice planlanmış ve uygulanmıştır. Toplanan veriler, uygun istatistiksel analiz yöntemleri ile değerlendirilmiş ve araştırmanın sonuçları elde edilmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu

Çalışmada katılımcıların demografik bilgilerini tespit etmek amacıyla bir kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda, katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kurumdaki görev süresi, rekreasyon etkinliği haftalık katılım gün sayısı ve günlük boş zaman süresi gibi bilgiler de anket aracılığıyla toplanmıştır. Bu bilgiler, katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile rekreasyon farkındalığı arasındaki ilişkileri daha iyi anlamak amacıyla değerlendirilecektir.

Rekreasyon Farkındalık Ölçeği

Rekreasyon Farkındalık Ölçeği, bireylerin rekreasyon farkındalık düzeylerini ölçmek amacıyla Ekinci ve Özdilek (2019) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, üç alt boyutta (Haz-Eğlence, Sosyal-Başarı ve Kendini Geliştirme) toplanan 41 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin genel iç tutarlılık güvenilirliği oldukça yüksek olup, Cronbach's Alpha değeri 0,94 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlara ilişkin güvenilirlik değerleri ise haz-eğlence için 0.88, sosyal-başarı için 0.90 ve kendini geliştirme için 0,88 olarak bulunmuştur. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır. 5'li Likert formatında hazırlanmış olan bu ölçek, "1-Tamamen Katılmıyorum" ve "5-Tamamen Katılıyorum" seçenekleriyle bireylerin görüşlerini almayı amaçlamaktadır.

Yapı geçerliliğini sağlamak amacıyla yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda, verilerin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiş ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

katsayısı 0.975, Bartlett testi sonucu ise 27224.568 olarak hesaplanmıştır. Faktör yük değerleri 0.40'ın üzerinde olan maddeler analizde kullanılmış ve bu değerlerle özgün formdaki boyutlandırmanın uyumlu olduğu görülmüştür. Üç faktörün açıkladığı toplam varyans %63 olarak belirlenmiştir. Bu veriler, ölçeğin genel güvenilirliğinin mükemmel düzeyde olduğunu göstermektedir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ), Allen ve Meyer (1993) tarafından geliştirilmiş ve Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bu ölçek, örgütsel bağlılığı üç temel boyutta ölçmektedir: Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık ve Devam Bağlılığı. Ölçek 18 maddeden oluşmakta olup, her bir boyut 6 madde ile temsil edilmektedir. Duygusal Bağlılık, çalışanların organizasyona olan duygusal bağlılıklarını ölçerken; Normatif Bağlılık, organizasyon içinde kalma konusunda çalışanların hissettikleri yükümlülük ve sorumluluğu ele alır. Devam Bağlılığı ise, bireylerin organizasyondan ayrılmalarının maliyetini ve zorluklarını değerlendiren bir boyuttur.

Geçerlik ve güvenirlik analizleri sonucunda, kamu ve özel sektörlerde farklı güvenirlik katsayıları elde edilmiştir. Kamu sektöründe Duygusal Bağlılık için α: 0.79, Normatif Bağlılık için α: 0.75 ve Devam Bağlılığı için α: 0.58 değerleri bulunmuştur. Özel sektörde ise bu değerler sırasıyla α: 0.78, α: 0.80 ve α: 0,60 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin genel yapısı ve güvenilirlik düzeyleri, örgütsel bağlılık kavramının farklı yönlerini anlamak ve değerlendirmek amacıyla kullanılabilecek güvenilir bir araç olduğunu ortaya koymaktadır.

3.5. Sayıltılar

Araştırma, katılımcıların demografik bilgileri, rekreasyon farkındalıkları ve örgütsel bağlılık gibi değişkenler üzerinden değerlendirilmiştir. Verilerin toplanmasında kullanılan ölçekler ve anketler, katılımcıların görüşlerini yansıtmak amacıyla titizlikle seçilmiştir.

3.6. Sınırlılıklar

Zaman Sınırlılığı: Araştırma belirli bir zaman dilimi içerisinde yapılmıştır; bu da sonuçların o dönemle sınırlı olmasına neden olmuştur.

Kurum Sınırlılığı: Araştırma yalnızca spor kurumunda çalışan personel ile gerçekleştirilmiştir; bu nedenle bulguların genelleştirilmesi diğer benzer kurumlar için geçerli olmayabilir.

Ölçek Sınırlılığı: Kullanılan anket ve ölçekler, katılımcıların kişisel algılarına dayalıdır ve bu nedenle öznel yanıtlar içerebilir.

3.7. İstatistiksel Değerlendirme

Bu çalışmanın verilerin çözümlenmesi SPSS 25.0 paket programı ile yapılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığı basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılarak veri değerlendirilmiş olup basıklık ve çarpıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında yer alması nedeniyle verilerin normal dağılıma uygun olduğu kabul edilmiştir (Leech vd., 2005). Verilerin normal dağılım göstermesi sonucu analizlerde parametrik testlerin uygulanabileceğine karar verilmiştir. İstatistiksel açıdan, frekans, yüzde hesaplamaları uygulanmıştır. Betimsel verilerin analizinde Bağımsız Örneklem T testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi uygulanmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişki Pearson korelasyon analiziyle değerlendirilmiştir. Ölçeklerin iç tutarlılık katsayıları Cronbach Alpha katsayılarıyla hesaplanmıştır. Analizde %5 hata payına göre değerlendirme yapılmıştır.

IV. BÖLÜM

BULGULAR

4.1. Araştırma Sonucu Bulguları

Tablo 1. Demografik Değişkenler

Değişkenler		f	%
Yaş	30 yaş ve altı	92	33,2
	31-40 yaş	111	40,1
	41 yaş ve üstü	74	26,7
Cinsiyet	Kadın	154	55,6
	Erkek	123	44,4
Eğitim Durumu	Lise ve altı	32	11,6
	Lisans-Ön lisans	197	71,1
	Lisansüstü	48	17,3
Medeni Durum	Evli	144	52,0
	Bekar	133	48,0
Kurumda Çalışma Süresi	5 yıl ve altı	139	50,2
	6-10 yıl	62	22,4
	11-15 yıl	34	12,3
	16-20 yıl	20	7,2
	21 yıl ve üstü	22	7,9
Günlük Serbest Zaman Süresi	Yok	20	7,2
	1-2 saat	108	39,0
	3-4 saat	97	35,0
	5 saat ve üstü	52	18,8
Haftalık Rekreasyon Etkinlikleri Katılım Sayısı	Katılmıyorum	95	34,3
	Haftada Bir	112	40,4
	Haftada 2	51	18,4
	Haftada 3 ve üstü	19	6,9
	Toplam	277	100

Tablo 1'de katılımcılardan elde edilen betimsel analizler yer almaktadır. Betimsel verilerde en yüksek oranlar sırasıyla yaş değişkeninde 31-40 yaş aralığındadır (%40,1) cinsiyet değişkeninde kadın katılımcılar (%55,6); eğitim durumu değişkeninde Lisans-

Ön lisans mezunları (%71,1**);** medeni durum değişkeninde evli katılımcılar (%52), kurumda çalışma süresi değişkeninde 5 yıl ve altı süre çalışan katılımcılar (%50,2) günlük serbest zaman süresi değişkeninde 1-2 saat serbest zamana sahip katılımcılar (%39) ve Haftalık Rekreasyon Etkinlikleri Katılım Sayısı değişkeninde haftada bir etkinliklere katılan bireylerden oluşmaktadır (%40,4).

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı Değerler

Değişkenler	Minimum	Maksimum	x̄	Ss	Basıklık	Çarpıklık
Haz-Eğlence	10,00	50,00	36,47	13,71	-1,064	-,307
Sosyal Başarı	18,00	90,00	64,52	24,30	-1,033	-,358
Kendini Geliştirme	13,00	65,00	47,19	17,98	-1,042	-,379
RFDÖ	41,00	205,00	148,19	55,64	-1,069	-,318
Duygusal	6,00	42,00	23,58	8,09	-,183	-,176
Normatif	6,00	42,00	23,61	9,23	-,094	-,883
Devam	6,00	42,00	22,77	9,01	,011	-,779
ÖBÖ	18,00	126,00	69,98	24,45	-,112	-,405

* Çok Düşük (1.00-1.80), Düşük (1.81-2.60), Orta (2.61-3.40), Yüksek (3.41-4.20), Çok Yüksek (4.21-5.00). (Değerler ortalamaların madde sayısına bölümü ile elde edilebilir.)

Tablo 2'deki ölçek geneli ve alt boyutlar yüksek ortalama puanlara sahiptir ve dağılımlarının basıklık ve çarpıklık değerleri incelendiğinde ortak bir eğilim gözlemlenmektedir.

Bir ölçeğin normal dağılım sergileyebilmesi için dağılımın simetrik bir yapıda olması gerekir. Normal dağılımda ortalama, ortanca ve tepe değerinin birbirine oldukça yakın ya da aynı olması beklenir. Çarpıklık ve basıklık katsayıları, dağılımın normalliği hakkında önemli bilgiler sunar. Çarpıklık ve basıklık değerleri standart hatalarına bölündüğünde, elde edilen sonuç +1.96 ile-1.96 aralığında ise ölçeğin normal dağılım gösterdiği kabul edilebilir. Çarpıklık katsayısı negatifse dağılım sola çarpıktır, pozitifse sağa çarpıktır. Basıklık katsayısı negatifse dağılım basık, pozitifse sivridir (Can, 2014). Mevcut çalışmada bu bilgilerden hareketle ölçek geneli ve ölçek alt boyutlarına göre verilerin normal dağıldığı görülmektedir. Bu yüzden çalışmada parametrik testler tercih edilmiştir.

Tablo 3'te ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3: Değişkenlere Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	1-	2-	3-	4-	5-	6-	7-	8-
1-Haz-Eğlence	1							
	-							
2- Sosyal Başarı	,975**	1						
	,000	-						
3- Kendini Geliştirme	,971**	,988**	1					
	,000	,000	-					
4- RFDÖ	,986**	,997**	,995**	1				
	,000	,000	,000	-				
5- Duygusal	-,048	-,046	-,057	-,050	1			
	,425	,445	,346	,404	-			
6- Normatif	,018	,021	,009	,017	,816**	1		
	,761	,724	,882	,782	,000	-		
7- Devam	-,021	-,034	-,036	-,032	,773**	,786**	1	
	,725	,574	,552	,600	,000	,000		-
8- ÖBÖ	-,017	-,020	-,029	-,022	,924**	,938**	,922**	1
	,780	,744	,635	,715	,000	,000	,000	-

p<0,01**, p<0,05*

Tablo 3 inceleme sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ve tüm boyutları ile rekreasyon farkındalık toplam puanı ve alt boyutları arsında anlamlı ilişki olmadığı görülmektedir (p>0.01).

Tablo 4. Katılımcıların Rekreasyon Farkındalık Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Anova Analizi Sonuçları

Boyutlar	**Yaş**	**N**	$\bar{X}$	**SS**	**F**	**p**
Haz-Eğlence	30 yaş ve altı	92	37,93	13,38	,812	,445
	31-40 yaş	111	35,54	14,25		
	41 yaş ve üstü	74	36,05	13,33		
Sosyal Başarı	30 yaş ve altı	92	66,51	23,63	,636	,530
	31-40 yaş	111	62,66	25,20		
	41 yaş ve üstü	74	64,83	23,85		
Kendini Geliştirme	30 yaş ve altı	92	48,70	17,72	,624	,537
	31-40 yaş	111	45,87	18,62		
	41 yaş ve üstü	74	47,31	17,43		
RFDÖ	30 yaş ve altı	92	153,15	54,30	,667	,514

	31-40 yaş	111	144,08	57,73		
	41 yaş ve üstü	74	148,20	54,31		
Duygusal	30 yaş ve altı	92	23,45	8,47	2,179	,115
	31-40 yaş	111	22,64	8,10		
	41 yaş ve üstü	74	25,16	7,43		
Normatif	30 yaş ve altı	92	23,31	9,50	2,439	,089
	31-40 yaş	111	22,56	9,02		
	41 yaş ve üstü	74	25,56	9,04		
Devam	30 yaş ve altı	92	21,84	9,10	2,774	,064
	31-40 yaş	111	22,15	8,77		
	41 yaş ve üstü	74	24,86	9,04		
ÖBÖ	30 yaş ve altı	92	68,61	25,39	2,761	,065
	31-40 yaş	111	67,36	23,83		
	41 yaş ve üstü	74	75,59	23,56		

p<0,05*

Tablo 4'te katılımcıların rekreasyon farkındalık düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş değişkenine göre yapılan Anova analizi sonuçlarında hiçbir değişkende istatistiksel olarak anlamlı sonuç olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05).

Tablo 5. Katılımcıların Rekreasyon Farkındalık Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Analizi Sonuçları.

Boyutlar	**Cinsiyet**	**N**	$\bar{X}$	**SS**	**t**	**p**
Haz-Eğlence	Kadın	154	37,72	12,69	1,680	,094
	Erkek	123	34,90	14,80		
Sosyal Başarı	Kadın	154	66,77	22,37	1,704	,090
	Erkek	123	61,69	26,33		
Kendini Geliştirme	Kadın	154	49,10	16,74	1,952	,052
	Erkek	123	44,81	19,24		
RFDÖ	Kadın	154	153,61	51,49	1,789	,075
	Erkek	123	141,41	59,95		
Duygusal	Kadın	154	23,52	7,76	-,144	,886
	Erkek	123	23,66	8,51		
Normatif	Kadın	154	23,73	9,08	,234	,815
	Erkek	123	23,47	9,46		
Devam	Kadın	154	22,36	8,75	-,852	,395
	Erkek	123	23,29	9,33		

ÖBÖ	Kadın	154	69,62	23,56	-,273	,785
	Erkek	123	70,43	25,60		

p<0,05*

Tablo 5'te katılımcıların rekreasyon farkındalık düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre yapılan Bağımsız Örneklem T Testi analizi sonuçlarında hiçbir değişkende istatistiksel olarak anlamlı sonuç olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05).

Tablo 6. Katılımcıların Rekreasyon Farkındalık Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Manova Analizi Sonuçları

Boyutlar	Eğitim Durumu	N	$\overline{X}$	SS	F	p
Haz-Eğlence	Lise ve altı	32	37,12	13,53	1,009	,366
	Lisans-Önlisans	197	36,98	13,60		
	Lisansüstü	48	33,91	14,30		
Sosyal Başarı	Lise ve altı	32	66,53	24,43	,829	,437
	Lisans-Önlisans	197	65,17	24,21		
	Lisansüstü	48	60,52	24,65		
Kendini Geliştirme	Lise ve altı	32	48,03	17,88	,931	,395
	Lisans-Önlisans	197	47,84	17,98		
	Lisansüstü	48	43,97	18,09		
RFDÖ	Lise ve altı	32	151,68	55,62	,908	,404
	Lisans-Önlisans	197	150,01	55,42		
	Lisansüstü	48	138,41	56,64		
Duygusal	Lise ve altı	32	24,40	7,66	,641	,527
	Lisans-Önlisans	197	23,72	8,10		
	Lisansüstü	48	22,47	8,35		
Normatif	Lise ve altı	32	25,75	8,83	1,291	,277
	Lisans-Önlisans	197	23,57	9,32		
	Lisansüstü	48	22,37	9,08		
Devam	Lise ve altı	32	23,15	9,60	,193	,825
	Lisans-Önlisans	197	22,88	8,89		
	Lisansüstü	48	22,06	9,26		
ÖBÖ	Lise ve altı	32	73,31	22,89	,679	,508
	Lisans-Önlisans	197	70,18	24,43		
	Lisansüstü	48	66,91	25,63		

p<0,05*

Tablo 6'da katılımcıların rekreasyon farkındalık düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre yapılan Anova analizi sonuçlarında hiçbir değişkende istatistiksel olarak anlamlı sonuç olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05).

Tablo 7. Katılımcıların Rekreasyon Farkındalık Düzeyleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Analizi Sonuçları.

Boyutlar	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Haz-Eğlence	Evli	144	36,22	14,28	-,316	,752
	Bekar	133	36,74	13,12		
Sosyal Başarı	Evli	144	64,39	25,27	-,091	,928
	Bekar	133	64,66	23,29		
Kendini Geliştirme	Evli	144	46,84	18,54	-,344	,731
	Bekar	133	47,58	17,42		
RFDÖ	Evli	144	147,45	57,81	-,229	,819
	Bekar	133	148,99	53,40		
Duygusal	Evli	144	24,04	8,43	,970	,333
	Bekar	133	23,09	7,70		
Normatif	Evli	144	24,11	9,42	,925	,356
	Bekar	133	23,08	9,03		
Devam	Evli	144	23,37	9,50	1,156	,249
	Bekar	133	22,12	8,44		
ÖBÖ	Evli	144	71,52	25,24	1,095	,274
	Bekar	133	68,30	23,54		

p<0,05*

Tablo 7'de katılımcıların rekreasyon farkındalık düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durum değişkenine göre yapılan Bağımsız Örneklem T Testi analizi sonuçlarında hiçbir değişkende istatistiksel olarak anlamlı sonuç olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05).

Tablo 8. Katılımcıların Rekreasyon Farkındalık Düzeylerinin Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Manova Analizi Sonuçları

Boyutlar	Süre	N	$\bar{X}$	SS	F	p
Haz-Eğlence	5 yıl ve altı	139	36,34	13,88	,962	,429
	6-10 yıl	62	35,09	15,22		
	11-15 yıl	34	39,73	12,59		
	16-20 yıl	20	38,80	7,87		

	21 yıl ve üstü	22	34,00	13,89		
Sosyal Başarı	5 yıl ve altı	139	64,10	24,73	,798	,527
	6-10 yıl	62	62,27	26,79		
	11-15 yıl	34	69,47	21,60		
	16-20 yıl	20	69,50	14,80		
	21 yıl ve üstü	22	61,31	25,22		
Kendini Geliştirme	5 yıl ve altı	139	46,97	18,34	,734	,569
	6-10 yıl	62	45,41	19,88		
	11-15 yıl	34	50,47	15,70		
	16-20 yıl	20	51,00	11,59		
	21 yıl ve üstü	22	45,09	18,38		
RFDÖ	5 yıl ve altı	139	147,43	56,58	,819	,514
	6-10 yıl	62	142,79	61,54		
	11-15 yıl	34	159,67	49,63		
	16-20 yıl	20	159,30	33,86		
	21 yıl ve üstü	22	140,40	57,04		

p<0,05*

Tablo 8'de katılımcıların rekreasyon farkındalık düzeylerinin kurumda çalışma süresi değişkenine göre yapılan Anova analizi sonuçlarında hiçbir değişkende istatistiksel olarak anlamlı sonuç olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05).

Tablo 9. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Manova Analizi Sonuçları

Boyutlar	**Süre**	**N**	$\bar{X}$	**SS**	**F**	**p**	**Fark**
Duygusal	5 yıl ve altı	139	23,38	8,48	1,151	,333	-
	6-10 yıl	62	22,72	8,18			
	11-15 yıl	34	23,11	7,51			
	16-20 yıl	20	25,25	7,53			
	21 yıl ve üstü	22	26,50	6,24			
Normatif	5 yıl ve altı	139	23,29	9,49	2,131	,077	-
	6-10 yıl	62	21,98	8,98			
	11-15 yıl	34	23,52	8,58			
	16-20 yıl	20	26,75	9,19			
	21 yıl ve üstü	22	27,54	8,32			
Devam	5 yıl ve altı	139	21,92	9,08	2,671	**,033***	5>1,2
	6-10 yıl	62	21,50	8,97			

	11-15 yıl	34	23,97	8,94			
	16-20 yıl	20	26,10	8,12			
	21 yıl ve üstü	22	26,90	8,12			
ÖBÖ	5 yıl ve altı	139	68,60	25,35	2,180	,071	-
	6-10 yıl	62	66,20	24,37			
	11-15 yıl	34	70,61	22,67			
	16-20 yıl	20	78,10	22,43			
	21 yıl ve üstü	22	80,95	20,04			

p<0,05*

Tablo 9'da katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin kurumda çalışma süresi değişkenine göre yapılan Anova analizi sonuçlarında sadece devam alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0.05$). Farkın kaynağını tespit etmek amacıyla uygulanan Bonferonni analizinde kurumunda 21 yıl ve üstü süre çalışan katılımcıların devam düzeylerinin kurumda 5 yıl ve altı ve 6-10 yıl süre çalışan katılımcılardan yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 10. Katılımcıların Rekreasyon Farkındalık Düzeylerinin Günlük Serbest Zaman Süresi Değişkenine Göre Manova Analizi Sonuçları

Boyutlar	**Süre**	**N**	$\bar{X}$	**SS**	**F**	**p**	**Fark**
Haz-Eğlence	Yok	20	29,90	16,59	2,136	,096	-
	1-2 saat	108	38,04	12,31			
	3-4 saat	97	36,63	13,84			
	5 saat ve üstü	52	35,42	14,61			
Sosyal Başarı	Yok	20	51,45	28,89	2,798	**,041***	2>1
	1-2 saat	108	67,80	21,72			
	3-4 saat	97	64,79	24,84			
	5 saat ve üstü	52	62,23	25,24			
Kendini Geliştirme	Yok	20	36,90	21,25	3,163	**,025***	2>1
	1-2 saat	108	49,84	16,22			
	3-4 saat	97	47,20	18,16			
	5 saat ve üstü	52	45,65	18,72			
RFDÖ	Yok	20	118,25	66,48	2,773	**,042***	2>1
	1-2 saat	108	155,69	49,77			
	3-4 saat	97	148,63	56,53			
	5 saat ve üstü	52	143,30	58,29			

p<0,05*

Tablo 10'da katılımcıların rekreasyon farkındalık düzeylerinin günlük serbest zaman süresi değişkenine göre yapılan Anova analizi sonuçlarında haz-eğlence boyutu dışında tüm değişkenlerde istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0.05$). Farkın kaynağını tespit etmek amacıyla uygulanan Bonferonni analizinde günlük 1-2 saat serbest zamana sahip katılımcıların sosyal başarı, kendini geliştirme ve rekreasyon farkındalık düzeyi toplam puanlarının günlük serbest zamanı bulunmayan katılımcılardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 11. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Günlük Serbest Zaman Süresi Değişkenine Göre Manova Analizi Sonuçları

Boyutlar	Süre	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Fark
Duygusal	Yok	20	26,15	8,61	,866	,459	-
	1-2 saat	108	23,69	8,14			
	3-4 saat	97	23,37	7,76			
	5 saat ve üstü	52	22,78	8,41			
Normatif	Yok	20	26,90	11,00	,918	,433	-
	1-2 saat	108	23,46	9,41			
	3-4 saat	97	23,35	8,78			
	5 saat ve üstü	52	23,17	8,99			
Devam	Yok	20	27,50	9,11	3,866	**,010***	1>3
	1-2 saat	108	23,92	8,87			
	3-4 saat	97	21,18	8,46			
	5 saat ve üstü	52	21,53	9,53			
ÖBÖ	Yok	20	80,55	26,91	1,744	,158	-
	1-2 saat	108	71,08	24,55			
	3-4 saat	97	67,90	22,91			
	5 saat ve üstü	52	67,50	25,51			

p<0,05*

Tablo11'de katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin günlük serbest zaman süresi değişkenine göre yapılan Anova analizi sonuçlarında sadece devam alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0.05$). Farkın kaynağını tespit etmek amacıyla uygulanan Bonferonni analizinde günlük serbest zamanı bulunmayan katılımcıların devam düzeylerinin günlük 3-4 saat serbest zamana sahip katılımcılardan yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 12. Katılımcıların Rekreasyon Farkındalık Düzeylerinin Haftalık Rekreasyon Etkinlikleri Katılım Sayısı Değişkenine Göre Manova Analizi Sonuçları

Boyutlar	Süre	N	$\bar{X}$	SS	F	p
Haz-Eğlence	Katılmıyorum	95	35,01	14,23	,973	,406
	Haftada Bir	112	36,50	13,54		
	Haftada 2	51	39,07	13,20		
	Haftada 3 ve üstü	19	36,57	13,45		
Sosyal Başarı	Katılmıyorum	95	61,14	25,09	1,138	,334
	Haftada Bir	112	65,30	23,71		
	Haftada 2	51	68,52	24,02		
	Haftada 3 ve üstü	19	66,05	24,19		
Kendini Geliştirme	Katılmıyorum	95	44,93	18,81	,887	,448
	Haftada Bir	112	47,91	17,53		
	Haftada 2	51	49,68	17,62		
	Haftada 3 ve üstü	19	47,63	17,54		
RFDÖ	Katılmıyorum	95	141,09	57,81	1,007	,390
	Haftada Bir	112	149,72	54,41		
	Haftada 2	51	157,29	54,36		
	Haftada 3 ve üstü	19	150,26	55,05		

p<0,05*

Tablo 12'de katılımcıların rekreasyon farkındalık düzeylerinin haftalık rekreasyon etkinlikleri katılım sayısı değişkenine göre yapılan Anova analizi sonuçlarında hiçbir değişkende istatistiksel olarak anlamlı sonuç olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05).

Tablo 13. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Haftalık Rekreasyon Etkinlikleri Katılım Sayısı Değişkenine Göre Manova Analizi Sonuçları

Boyutlar	Süre	N	$\bar{X}$	SS	F	p
Duygusal	Katılmıyorum	95	22,57	7,39	1,668	,174
	Haftada Bir	112	24,03	7,91		
	Haftada 2	51	23,27	8,25		
	Haftada 3 ve üstü	19	26,84	11,19		
Normatif	Katılmıyorum	95	22,83	8,53	,681	,565

	Haftada Bir	112	24,17	9,08		
	Haftada 2	51	23,13	9,52		
	Haftada 3 ve üstü	19	25,52	12,55		
Devam	Katılmıyorum	95	22,33	8,43	1,501	,215
	Haftada Bir	112	23,62	8,88		
	Haftada 2	51	20,92	8,40		
	Haftada 3 ve üstü	19	24,94	13,11		
ÖBÖ	Katılmıyorum	95	67,74	22,33	1,253	,291
	Haftada Bir	112	71,83	23,86		
	Haftada 2	51	67,33	24,12		
	Haftada 3 ve üstü	19	77,31	36,20		

p<0,05*

Tablo 13'te katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin haftalık rekreasyon etkinlikleri katılım sayısı değişkenine göre yapılan Anova analizi sonuçlarında hiçbir değişkende istatistiksel olarak anlamlı sonuç olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05).

V. BÖLÜM

TARTIŞMA ve SONUÇ

5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmanın amacı spor kurumunda görev yapan çalışanların bazı demografik özelliklerine göre rekreasyon farkındalık düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesine yönelik muhtemel anlamlı farklılıkların belirlenmesidir.

Katılımcılara ait en yüksek değişkenler sırasıyla; 31-40 yaş aralığı (%40,1), kadın katılımcılar (%55,6), lisans-ön lisans mezunları (%71,1), evli olanlar (%52,0), kurumda 5 yıl ve altı çalışanlar (%50,2), günlük 1-2 saat serbest zamana sahip olanlar (%39,0) ve haftada bir rekreasyon etkinliklerine katılanlardan (%40,4) oluşmaktadır.

Katılımcıların rekreasyon farkındalık düzeylerinin ölçek ortalaması ve tüm alt boyutlarında (haz-eğlence, sosyal başarı, kendini geliştirme) yüksek olduğu görülmektedir. Bebek (2020) yüksek lisans çalışmasında kadınların bedeni beğenme tutumlarını, rekreasyon farkındalık düzeylerini ve kavramlar arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmasının bulgularında mevcut çalışma ile benzer şekilde rekreasyon farkındalık düzeyleri ile sosyal-başarı, kendini geliştirme ve haz-eğlence alt boyutlarının düzeylerini yüksek olarak tespit etmiştir. Ayyıldız Durhan, Kayhalak ve Kurtipek (2022) özel yurtlar ve devlet yurtlarında kalan 530 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirdiği araştırmasında öğrencilerin ölçek genelinde ve alt boyutlarında aynı şekilde yüksek bir rekreasyon farkındalığına sahip olduğunu belirlemiştir. Şen vd. (2022) spor yapan bireylerin rekreasyon farkındalık düzeyleri ile yaşama bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve demografik değişkenlerin üzerinde etkili olup olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında araştırmaya katılan bireylerin rekreasyon farkındalık düzeylerini yüksek olarak tespit etmiştir. Bu bulgular farklı örneklem gruplarında da benzer bulgulara ulaşılması nedeniyle dikkat çekicidir. Yüksek rekreasyon farkındalığı, bireylerin boş zaman aktivitelerinin önemini kavradıklarını, bu aktivitelerin sağlayacağı haz ve eğlence, sosyal başarı ve kendini geliştirme fırsatlarının farkında olduklarını göstermektedir. Bu durum, toplumda rekreatif faaliyetlere yönelik bilinç düzeyinin arttığına işaret etmektedir. Benzer şekilde, Mansoura Üniversitesi'ndeki öğrenci aktiviteleri uzmanlarının eğlence farkındalığı orta düzeydedir. Uzmanlar, eğlence aktivitelerinin insan gelişimine katkısının farkındadırlar. Rekreasyonel katılım, onların psikolojik dengelerini desteklemektedir (El Sayed Matar, 2021).

Örgütsel bağlılık düzeylerine bakıldığında ise ölçek ortalaması ve alt boyutlarının (duygusal, normatif, devam) yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ulu (2021) Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin örgütsel vatandaşlık, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi başlıklı yüksek lisans tezinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini mevcut çalışma ile benzer şekilde yüksek olarak tespit etmiştir. Gül (2023) ise Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının görüşlerini incelediği yüksek lisans çalışmasında ortalama değerlere göre normatif bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarının orta düzeyde, duygusal bağlılık boyutunun ise yüksek düzeyde olduğunu belirlemiştir. Yıldız (2020) ve Parıltı (2020) çalışma grubu olarak Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde gerçekleştirdikleri yüksek lisans tezlerinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini orta olarak belirlemişlerdir. Gülşen vd. (2023) Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü personelinin örgütsel bağlılıklarının iş doyumuna etkisinin inceledikleri makalelerinde katılımcıların devam bağlılığının orta, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerinin yüksek düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Grego-Planer (2019) ise çalışmasında kamu ve özel sektörde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışma sonuçlarından birisi kamu kurumlarında çalışan personelin örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu sonuç mevcut çalışmanın sonuçları ile örtüşmektedir.

Araştırma bulguları, spor kurumu çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum, çalışanların kurumlarıyla güçlü ve çok boyutlu bir ilişki geliştirdiklerine işaret etmektedir. Yüksek duygusal bağlılık, personelin kurumun değerlerini benimsediğini ve kendilerini kurumun önemli bir parçası olarak gördüklerini; yüksek normatif bağlılık, ahlaki ve etik nedenlerle kuruma karşı güçlü bir sorumluluk duygusu taşıdıklarını; yüksek devam bağlılığı ise kurumdan ayrılmanın potansiyel maliyetlerinin farkında olduklarını göstermektedir. Literatürdeki benzer çalışmalarla kıyaslandığında görülen farklılıkların, araştırmaların yapıldığı dönemlere özgü kurumsal dinamikler ve çalışma koşullarından kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir. Sonuç olarak, üç boyutta da gözlemlenen yüksek bağlılık düzeyleri, personelin kurumlarıyla uzun vadeli ve nitelikli bir çalışma ilişkisi sürdürme eğiliminde olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışmanın önemli bulgularından biri, rekreasyon farkındalık ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin tespit edilmemiş olmasıdır. Bu bulgu, çalışanların rekreatif aktivitelere yönelik farkındalık düzeylerinin, kuruma olan

bağlılıklarından bağımsız olduğunu göstermektedir. Diğer bir deyişle, çalışanların boş zaman aktivitelerine yönelik algıları ve bu aktivitelere katılımdan elde ettikleri değer, kurumsal bağlılıklarını etkilememektedir. Bu durum, rekreatif faaliyetlerin bireysel bir deneyim alanı oluşturduğunu, kurumsal aidiyet ve bağlılık gibi örgütsel tutumlardan ayrı bir zeminde şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bu sonuç, rekreasyonel aktivitelerin kurum içi dinamiklerden ziyade, bireylerin kişisel tercihleri ve yaşam tarzlarıyla ilişkili olabileceğine işaret etmektedir.

Mevcut çalışmada katılımcıların rekreasyon farkındalık düzeylerinin yaş değişkenine göre (Tablo 4) yapılan Anova testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde Şen vd. (2022) de araştırmalarında spor yapan bireylerin rekreasyon farkındalık düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığını belirlemiştir. Ancak Kaya (2023) haftada iki gün rekreasyon faaliyetlerine katılan 390 birey ile gerçekleştirdiği çalışmasında Anova testi sonuçlarına göre, sadece kendini geliştirme alt boyutunda yaş grupları arasında anlamlı farklılık belirlemiştir. Diğer alt boyutlarda ise yaş grupları arasında farklılıklar bulunmamıştır. Kendini geliştirme alt boyutunda 60 yaş üstü katılımcıların rekreasyon farkındalık düzeylerinin 40-60 yaş grubundakilerden yüksek bulunmuştur. Bu bulgular çalışma grubunun özellikleri nedeniyle rekreasyon farkındalık düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşabileceği anlamına gelebilir.

Mevcut çalışmada katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş değişkenine göre (Tablo 4) yapılan Anova testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Ulu (2021) mevcut çalışma ile benzer şekilde Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Ekinci (2021) de Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi: Mardin İli örneği başlıklı tezinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığını belirlemiştir. Gül (2023) ise yüksek lisans tezinde mevcut çalışmadan farklı olarak Gençlik Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığını tespit etmiştir. Çalışmada duygusal bağlılık boyutunda, 40-44 yaş grubu katılımcıların duygusal bağlılık düzeylerinin 30-34 yaş grubu katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu çalışmalardan hareketle yaş değişkeninin çalışma grubunun özellikleri nedeniyle örgütsel bağlılık düzeylerini farklılaştırabileceği söylenebilir.

Araştırma bulgularına göre (Tablo 5) katılımcıların rekreasyon farkındalık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Karavelioğlu (2022) da Yozgat Bozok Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencileriyle gerçekleştirdiği çalışmasında katılımcıların rekreasyon farkındalık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Ayyıldız Durhan, Kayhalak ve Kurtipek (2022) rekreasyonel farkındalığın rekreasyonel ürünleri satın alma tarzlarına olan etkisini inceledikleri çalışmalarında rekreasyon farkındalık düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı bulgunu belirlemiştir. Kaya (2023) ise rekreasyon faaliyetlerine haftada 2 gün katılan bireylerle gerçekleştirdiği araştırmasında kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre anlamlı şekilde daha yüksek rekreasyon farkındalık düzeylerine sahip olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Geven ve Yaşartürk (2022) 978 Spor Bilimleri Fakültesi öğrencisi ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında haz-eğlence, sosyal-başarı ve kendini geliştirme alt boyutlarında kadın katılımcıların, rekreasyon farkındalık toplamında ise erkek katılımcıların ortalamalarının daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bu bulgular rekreasyon farkındalık düzeylerinin cinsiyet değişkenin ele alındığı çalışma grubunun özelliklerine göre farklılık gösterebileceği anlamına gelebilir. Mevcut çalışmadaki bulgu ise çalışılan grupta kadın ve erkek katılımcıların rekreasyon etkinliklerine yönelik farkındalık düzeylerinin benzer olduğunu, toplumsal cinsiyet rollerinin rekreasyon farkındalığı üzerindeki etkisinin sınırlı olabileceğini veya günümüzde kadın ve erkeklerin rekreasyon etkinliklerine erişim ve katılım olanaklarının benzer düzeyde olduğunu düşündürebilir.

Tablo 5'te katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bu bulgu, kadın ve erkek katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin benzer olduğunu göstermektedir. Gül'ün (2023) Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları ile gerçekleştirdiği çalışmasında da mevcut çalışma ile benzer olarak çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Ulu (2021) Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları ile gerçekleştirdiği araştırmasında da örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Ekinci (2021) de mevcut ve diğer çalışmalara paralel olarak çalışmasında örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Albayrak (2020) doktora tezi çalışmasında Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan antrenörlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin

cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Radosavljević, Ćilerdžić ve Dragić (2017) araştırmalarında örgütsel bağlılık düzeyini belirlemek ve her bağlılık tabanı için belirli sınav katılımcısı kategorileri arasında bir fark olup olmadığını sorgulamayı amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda sınava girenlerin cinsiyeti, belirtilen üç bağlılık türünün her birinin düzeylerindeki farkların önemli bir kaynağını temsil etmemektedir.

Araştırmada rekreasyon farkındalık düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre (Tablo 6) anlamlı şekilde farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bebek (2020) 772 kadın katılımcı ile gerçekleştirdiği çalışmasında eğitim düzeyi lisans olan kadınların rekreasyon farkındalık düzeylerinin haz-eğlence boyutunda eğitim düzeyi lise olan kadınlara göre anlamlı şekilde yüksek olarak tespit etmiştir. Kaya (2023) ise araştırmasında eğitim düzeyi lise olan katılımcıların, eğitim durumu yüksek lisans ve üzeri olanlara göre rekreasyon farkındalık alt boyutu olan sosyal başarıda daha yüksek düzeylere olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Kendini geliştirme alt boyutunda ise ilkokul, ortaokul ve lise eğitim durumuna sahip katılımcıların, yüksek lisans ve üzeri eğitim durumlarına sahip katılımcılara göre daha yüksek kendini geliştirme düzeylerine sahip olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Altuntaş (2023) 470 Halk Eğitim Merkezi kadın kursiyeri ile gerçekleştirdiği yüksek lisans çalışmasında rekreasyon farkındalık ölçeği haz/eğlence alt boyutunda lisans ve lisansüstü eğitim durumuna sahip olan katılımcıların eğitim durumu ortaöğretim olan katılımcılara göre daha yüksek düzeylere sahip olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bu sonuçlar rekreasyon farkındalık düzeylerinde eğitim durumu değişkeninin çalışma grubuna göre farklılık gösterebileceğini göstermektedir. Mevcut çalışma bağlamında eğitim düzeyinin farkındalık üzerinde anlamlı bir etki yaratmaması, rekreasyon etkinliklerinin tanıtımı ve yaygınlaştırılmasında sadece eğitim programlarına odaklanmanın yeterli olmayabileceğine işaret edebilir.

Tablo 6'da görüleceği üzere çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmamıştır. Bayar (2020) Gençlik ve Spor Bakanlığı merkez teşkilatı çalışanları ile gerçekleştirdiği yüksek lisans tezinde benzer şekilde örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ceylan ve Ünlü (2022) çalışmalarını Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları ile gerçekleştirmiştir. Çalışmada eğitim durumu grupları arasında örgütsel bağlılık ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Yıldız'ın (2020) çalışmasında ise katılımcıların örgütsel bağlılık

puanlarında eğitim düzeyine göre anlamlı farklar tespit edilmiştir. Üniversite mezunları, ilköğretim ve lise mezunlarına göre daha yüksek bağlılık göstermiştir. Ayrıca, lisansüstü eğitim düzeyine sahip çalışanlar, ilköğretim mezunlarına kıyasla daha yüksek bağlılık düzeyine sahiptir. Bu durum eğitim düzeyinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin bağlamsal ve kurumsal faktörlere göre değişebileceğini göstermektedir.

Çalışmada rekreasyon farkındalık düzeylerinin medeni durum değişkenine göre (Tablo 7) anlamlı şekilde farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bebek (2020) çalışmasına katılan bekar kadınların rekreasyon farkındalık ölçeği sosyal-başarı, kendini geliştirme ve haz-eğlence alt boyutlarında evli kadınlara göre anlamlı olarak yüksek düzeylere sahip olduğunu tespit etmiştir. Mevcut çalışmada bağlamında bireylerin evli veya bekar medeni durum kategorilerinde olmalarının, rekreasyon farkındalık düzeyleri üzerinde belirgin bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir. Bu bulgu, medeni durumun bireylerin rekreasyon faaliyetlerine yönelik bilgi, algı ve tutumlarını doğrudan şekillendiren bir faktör olmadığını düşündürebilir. Karrasch (2017) ise araştırmasında evli bireylerin bekar bireylere göre daha yüksek örgütsel bağlılık düzeylerine sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Spor kurumu çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmamıştır (Tablo 7). Ekinci (2021) de bu bulguya benzer olarak çalışmasında Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durum değişkenine farklılaşmadığını tespit etmiştir. Yıldız (2020) ise mevcut çalışmadan farklı olarak evli ve bekar bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılık tespit etmiştir. Çalışma bulgularına göre bekar olan çalışanlar, evli olanlara göre örgütsel bağlılıklarını daha yüksek düzeyde algılamaktadır. Bu bulgular örgütsel bağlılığın bağlamsal ve kurumsal dinamiklere göre farklılık gösterebileceğini gösterebilir. Mevcut çalışma bağlamında spor kurumu çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemesi, kurumun farklı eğitim seviyelerindeki çalışanlar arasında dengeli bir yönetim anlayışı sergilediğini ve örgütsel adalet algısının tüm eğitim düzeylerinde benzer şekilde oluştuğunu gösterebilir. González, Sánchez vr López-Guzmán (2016) “Eğitim Düzeyinin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Misafirperverlik Sektöründe Bir Vaka Çalışması” başlıklı çalışmalarında çalışanların eğitim seviyesi ne kadar düşükse, bağlılıkları o kadar yüksektir sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmada rekreasyon farkındalık düzeylerinin kurumda çalışma süresi değişkenine göre (Tablo 8) anlamlı şekilde farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durum, bireylerin çalışma süreleri uzadıkça veya kısaldıkça rekreasyon farkındalıklarının artmadığını ya da azalmadığını ifade etmektedir. Çalışma süresinin rekreasyon farkındalık düzeyi üzerinde anlamlı bir etki yaratmaması, bireylerin çalışma sürelerinden bağımsız olarak rekreasyon faaliyetleri hakkında bilgi sahibi olduklarını ve bu konuda farkındalıklarının çalışma deneyimiyle doğrudan ilişkili olmadığını düşündürebilir.

Tablo 9'da kurumda çalışma süresi değişkenine göre gerçekleştirilen Anova analizi neticesinde, örgütsel bağlılığın yalnızca devam alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan analizde, kurumda 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip çalışanların devam bağlılığı düzeyleri, 5 yıl ve altı ile 6-10 yıl süreyle görev yapan çalışanlara kıyasla anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Bu bulgu, çalışanların kurumdaki hizmet süresi arttıkça devam bağlılığının güçlendiğini ve uzun süreli çalışanların kurumlarına daha fazla yatırım yaptıklarını göstermektedir. Bu durum, Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık modelinde öne sürdüğü, çalışma süresi ile devam bağlılığı arasındaki pozitif ilişkiyi destekler niteliktedir. Bu bulguya benzer şekilde Parıltı'nın (2020) çalışmasının bulgularında da ulaşılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre kurumda çalışma süresi değişkeni örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir farklılık oluşturmuştur. 15 yıl ve üstünde çalışma süresi olanların örgütsel bağlılık düzeyleri, kurumda çalışma süreleri 0-3 yıl, 3-6 yıl, 7-10 yıl ve 10-15 yıl arasında olanlara göre daha yüksek olarak belirlenmiştir. Mevcut çalışma bulgusundan farklı olarak alan yazında bazı çalışmalarda kurumda çalışma süresi/mesleki kıdem veya hizmet süresi değişkenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı farklılık yaratmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü veya ilişkili kurumlarda gerçekleştirilen Albayrak (2020), Bayar (2020), Ceylan ve Ünlü (2022), Ekinci (2021) ve Yıldız (2020) çalışmalarında kurumda çalışma süresi değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Kangogo ve Wanambiro (2019) çalışmalarında Nakuru kasabasındaki hastanelerde esnek çalışma programlarının çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi incelemişlerdir. Çalışma, esnek çalışma programlarının Nakuru kasabasındaki kamu hastanelerindeki çalışanların örgütsel bağlılığını önemli ölçüde etkilediği sonucuna varmıştır.

Tablo 10'a göre araştırma bulguları, günlük 1-2 saat serbest zamana sahip katılımcıların sosyal başarı ve kendini geliştirme boyutlarında anlamlı düzeyde yüksek rekreasyon farkındalığı sergilediğini ortaya koymaktadır. Bu sonuç, sınırlı zamanın bireylerin rekreasyonel faaliyetlere yönelik bilinçli ve seçici yaklaşımını artırabileceğini göstermektedir. Toplam rekreasyon farkındalık düzeyindeki farklılıklar, zamanın optimal kullanımının ve etkinliklere yüklenen anlamın önemini vurgulamaktadır. Haz-eğlence boyutunda anlamlı bir farklılık gözlenmemesi ise rekreasyonel deneyimin öznel doğasını yansıtmakta, bireylerin rekreasyonel katılımının salt zaman miktarından ziyade niteliksel faktörlerden etkilendiğini düşündürmektedir. Bu bulgular, rekreasyonel farkındalığın çok boyutlu bir yapı olduğunu ve bireylerin zaman yönetimi becerilerinin, etkinliklere yükledikleri anlamın farkındalık düzeylerini şekillendirdiğini ortaya koymaktadır.

Geven ve Yaşartürk'ün (2022) çalışmalarında ise rekreasyon farkındalık toplam ve alt boyutları ile günlük serbest zaman süreleri arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Ayyıldız Durhan, Kayhalak ve Kurtipek'in (2022) araştırmalarında rekreasyonel farkındalık düzeylerinin günlük boş zaman süresi değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 11'de, katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin günlük serbest zaman sürelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla gerçekleştirilen ANOVA analizi sonuçlarına göre, yalnızca devam alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Anlamlı farklılığın kaynağını belirlemek için yapılan Bonferroni çoklu karşılaştırma analizi sonucunda, günlük serbest zamanı olmayan katılımcıların devam alt boyutundaki bağlılık düzeylerinin, günlük 3-4 saat serbest zaman süresine sahip katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Devam bağlılığı, bireylerin örgütte kalma kararlarını, örgütten ayrılmanın maliyetleri veya alternatiflerin eksikliği gibi faktörler üzerinden değerlendirdikleri bir bağlılık türüdür. Analiz sonuçlarına göre, günlük serbest zamanı olmayan katılımcıların devam bağlılık düzeylerinin daha yüksek olması, bu bireylerin örgütten ayrılma konusunda daha fazla maliyet veya risk algıladıklarını düşündürebilir. Günlük serbest zamanı olmayan bireyler, işten ayrılmaları durumunda benzer koşullara sahip başka bir iş bulma konusunda daha fazla endişe taşıyor olabilirler ya da mevcut işlerini koruma konusunda daha güçlü bir motivasyona sahip olabilirler. Öte yandan, günlük 3-4 saat serbest zamana sahip katılımcıların devam bağlılık düzeylerinin daha düşük olması, bu bireylerin örgüte olan bağımlılıklarının görece daha az olduğunu gösterebilir. Daha fazla serbest zamana sahip bireyler, iş-yaşam

dengesi açısından daha fazla esneklik hissedebilir ve bu durum, işlerine olan zorunluluk algısını azaltarak devam bağlılığını zayıflatabilir. Sonuç olarak, serbest zaman süresi, bireylerin örgütte kalma nedenlerini ve bağlılık türlerini doğrudan etkileyebilecek bir faktör olarak değerlendirilebilir.

Tablo 12'de katılımcıların rekreasyon farkındalık düzeylerinin haftalık rekreasyon etkinlikleri katılım sayısı değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmüştür. Bu durum, rekreasyon farkındalığının yalnızca etkinliklere katılım sıklığıyla açıklanamayacağını, bireylerin bu etkinliklere yönelik bilgi düzeyleri, algıları ve tutumlarının da farkındalık üzerinde etkili olabileceği anlamına gelebilir. Tufan'ın (2024) çalışmasında da mevcut çalışmaya benzer olarak katılımcıların rekreatif aktivite sıklıkları ile ilgili ölçekler arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Kaya 'nın (2023) çalışmasında ise haftada 3 ile 5 gün rekreatif aktivitelere katılanların haftada 2 gün katılanlara göre rekreasyon farkındalık ölçeği sosyal başarı ve kendini geliştirme alt boyutu düzeyleri yüksek bulunmuştur.

Tablo 13'te katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin haftalık rekreasyon etkinlikleri katılım sayısı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturmadığı tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyuttan oluşur. Rekreasyon etkinliklerine katılımın bireylerin iş yaşam dengesi, sosyal ilişkileri ve genel mutluluk düzeyleri üzerinde olumlu etkileri olduğu bilinse de, bu etkinliklerin bireylerin örgüte olan bağlılık düzeylerini doğrudan artırdığına dair bulgular her zaman tutarlı olmayabilir. Haftalık rekreasyon etkinliklerine katılım sıklığının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir fark yaratmaması, bu tür etkinliklerin tek başına bağlılığı artırmak için yeterli olmadığını, ancak destekleyici bir faktör olarak ele alınabileceğini gösterebilir.

VI. BÖLÜM

ÖNERİLER

6.1. Öneriler

Gelecekteki bilimsel çalışmaların metodolojik ve kapsamlı bir yaklaşımla yürütülmesi, elde edilecek bulguların bilimsel niteliğini ve güvenilirliğini önemli ölçüde artırabilecektir. Bu bağlamda, daha geniş örneklem gruplarıyla gerçekleştirilecek araştırmalar, mevcut bulguların genellenebilirliğini destekleyecek ve bilimsel bilginin sınırlarını genişletecektir. Ayrıca, nitel, nicel ve karma yöntemlerin bir arada kullanılması, araştırmaların çok boyutlu ve derinlemesine analizine olanak sağlayarak daha kapsamlı sonuçlar elde edilmesine katkı sunacaktır.

Sosyo-kültürel ve ekonomik bağlamların çeşitliliği dikkate alınarak benzer çalışmaların farklı coğrafi ve toplumsal alanlarda tekrarlanması, elde edilen bulguların geçerliliğini ve güvenilirliğini artıracaktır. Uzun vadeli takip çalışmaları ise değişkenler arasındaki dinamik ilişkilerin zaman içerisindeki evrimini gözlemleme imkânı sunarak, bilimsel anlayışımızın derinleşmesine katkıda bulunacaktır.

Araştırma bulgularının pratik uygulamalara dönüştürülmesi sürecinde, elde edilen sonuçların somut ve uygulanabilir öneriler içerecek şekilde raporlanması kritik öneme sahiptir. Kurumların araştırma sonuçlarına dayalı olarak politika ve stratejilerini güncellemeleri, operasyonel verimliliği artıracak ve bilimsel bilginin toplumsal dönüşüme katkısını somutlaştıracaktır.

Eğitim ve farkındalık çalışmaları, bilimsel bulguların toplumsal etki gücünü artıran temel mekanizmalar olarak öne çıkmaktadır. Bu kapsamda, ilgili paydaşlara yönelik düzenlenecek hizmet içi eğitimler, seminerler ve bilinçlendirme programları, toplumsal bilgi düzeyinin yükseltilmesine ve farkındalığın artırılmasına önemli katkılar sağlayacaktır.

Rekreasyon ve serbest zaman yönetimi gibi alanlarda, bireysel ve kurumsal düzeyde farkındalığın artırılması ve etkinliklere düzenli katılımın teşvik edilmesi, toplumsal yaşam kalitesinin yükseltilmesine hizmet edecektir. Bu süreçte, gerekli altyapı ve kaynakların sağlanması, bilimsel bulguların uygulamaya aktarılmasının önündeki yapısal engellerin aşılmasında kritik rol oynayacaktır.

Bireysel ve örgütsel düzeyde rekreasyon farkındalığının artırılması için sürekli eğitim ve gelişim programları tasarlanmalıdır. Bu programlar, serbest zaman yönetimi,

stres yönetimi, zihinsel ve fiziksel sağlık konularında teorik bilgilerin yanı sıra pratik uygulamaları da içermelidir.

Farklı sektör ve kurum yapılarında karşılaştırmalı araştırmalar yürütülerek, rekreasyon farkındalığı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin dinamikleri daha derinlemesine anlaşılabilir. Uzun vadeli izleme çalışmaları, değişen iş yaşamı koşullarında bu ilişkinin evrimini gözlemleme imkânı sunacaktır.

Rekreasyonel etkinliklerin çalışanların psikolojik sermayesi, iş tatmini ve yaratıcılığı üzerindeki etkilerini inceleyen kapsamlı araştırma modellerinin geliştirilmesi, konunun çok boyutlu anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Özellikle farklı demografik özelliklere sahip çalışan grupları üzerinde yapılacak çalışmalar, daha kapsayıcı ve esnek örgütsel politikaların geliştirilmesine zemin hazırlayacaktır.

KAYNAKLAR

Akova, O., & Bayhan, İ. (2015). Örgütsel Bağlılık ve Rekreasyonel İmkanlar Arasındaki İlişki: Antalya'da Konaklama İşletmelerinde Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Journal of International Social Research*, 8(38), 789-805.

Albayrak, V. (2020). Gençlik Ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Antrenörlerin İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi (Doğu Anadolu Bölgesi Örneği). Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Programı, Elazığ.

Allen, N. J. (2016). Commitment as a multidimensional construct. In J. P. Meyer (Ed.), Handbook of employee commitment (pp. 28–42). Edward Elgar Publishing.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of management journal*, *33*(4), 847-858.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: evidence of career stage effects?. *Journal of business research*, *26*(1), 49-61.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2000). Construct validation in organizational behavior research: The case of organizational commitment. In *Problems and solutions in human assessment: Honoring Douglas N. Jackson at seventy* (pp. 285-314). Boston, MA: Springer US.

Altuntaş, S. B. (2023). Halk eğitim kursiyerlerinin rekreasyon farkındalık, serbest zaman doyum ve mental iyi oluş düzeylerinin incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Kocaeli.

Aranki, D. H., Suifan, T. S., & Sweis, R. J. (2019). The relationship between organizational culture and organizational commitment. *Modern Applied Science*, *13*(4), 137-154.

Ayyıldız Durhan, T., Kayhalak, F., & Kurtipek, S. (2022). Rekreasyon Farkındalığının Rekreasyonel Satın Alma Tarzları Üzerine Etkisi. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 460-477.

Balanescu, R. C. (2017). Commitment at the workplace-implications at personal and organisational level. In *Conference proceedings of» eLearning and Software for*

Education «(else) (Vol. 13, No. 02, pp. 324-330). Carol I National Defence University Publishing House.

Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı.* Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Balay, R. (2014). Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Bar-Haim, A. (2007). Rethinking organizational commitment in relation to perceived organizational power and perceived employment alternatives. *International journal of cross cultural management*, *7*(2), 203-217.

Bayar, S. (2020). Gençlik ve Spor Bakanlığı Merkez teşkilatı çalışanlarının paylaşılan liderlik algısı ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin analizi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Programı, Ankara.

Bebek, S. (2020). Kadınların bedeni beğenme tutumları, rekreasyon farkındalık düzeyleri ve arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Anabilim Dalı, Erzincan.

Booth-Kewley, S., Dell'Acqua, R. G., & Thomsen, C. J. (2017). Factors affecting organizational commitment in Navy Corpsmen. *Military Medicine*, *182*(7), e1794-e1800.

Bozkurt, M. (2019). *Otel İşletmesi Çalışanlarının İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.

Broom, D. M. (2022). Concepts and interrelationships of awareness, consciousness, sentience, and welfare. *Journal of Consciousness Studies*, *29*(3-4), 129-149.

Bulut, Z., Başar, B., & Kement, Ü. (2024). "Boş ve Serbest Zaman" Kavramlarına Yönelik Çalışmaların Bibliyometrik Analizi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26 (2), 800-818.

Can, A. (2014). SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi (2.baskı). Ankara: Pegem Yayınevi.

Çetin, F. (2011). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ceylan, R., & Ünlü, Ç. (2022). Gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile mobbinge maruz kalma durumlarının incelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, *11*(1), 63-74.

Cohen, J.J. (2014). *Inhuman Nature*. Punctum Books.

Conway, E., & Monks, K. (2009). Unravelling the complexities of high commitment: an employee-level analysis. *Human Resource Management Journal*, 19(2), 140-158.

Çoban, Ü. (2011). İş değerlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin analizi ve hemşireler üzerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Dhondt, S., Delano Pot, F. and O. Kraan, K. (2014), "The importance of organizational level decision latitude for well-being and organizational commitment", *Team Performance Management*, Vol. 20 No. 7/8, pp. 307-327.

Ekinci, E. (2021). Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi: Mardin İli Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mardin Artuklu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Mardin.

Ekinci, N. E. (2017). *Üniversite Öğrencilerinin Rekreatif Etkinlikler Hakkındaki Farkındalıklarının Araştırılması*. Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

Ekinci, N. E., & Özdilek, C. (2019). Investigation of University Students' Awareness of Recreational Activities, *International Online Journal of Educational Sciences*, 11(2), 53-66.

El Sayed Matar, M. E. S. (2021). Recreational awareness and its relation to administrative creativity with student activities' specialists in Mansoura University. *Assiut Journal of Sport Science and Arts*, 2021(2), 27-41.

Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). Organizational commitment and job satisfaction. *ARPN journal of science and technology*, *2*(2), 85-91.

Fu, F. Q., Bolander, W., & Jones, E. (2009). Managing the drivers of organizational commitment and salesperson effort: An application of Meyer and Allen's three-component model. *Journal of Marketing Theory and Practice*, *17*(4), 335-350.

Geven, C., & Yaşartürk, F. (2022). Üniversite öğrencilerinin rekreasyon farkındalık ve yükseköğrenim yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *The Online Journal of Recreation and Sports*, *13*(3), 288-298.

Glazer, S., Mahoney, A. C., & Randall, Y. (2018). Employee development's role in organizational commitment: a preliminary investigation comparing generation X and millennial employees. *Industrial and commercial training*, 51(1), 1-12.

González, F., Sánchez, S. M., & López-Guzmán, T. (2016). The Effect of Educational Level on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Case Study in Hospitality. International Journal of Hospitality & Tourism Administration, 17(3), 243–259. https://doi.org/10.1080/15256480.2016.1183547

Gulam, A. (2016). Recreation–need and importance in modern society. *International Journal of Physiology, Nutrition and Physical Education*, *1*(2), 157-160.

Gül, F. (2023). Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının bireysel yaratıcılık ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Balıkesir.

Gül T., Karaçar E., Kement Ü., Paslı M.M., Yayla Ö., Erol E. ve Göker, G. (2014). *Rekreasyon Olgusuna Genel Bakış*. A. Yaylı (Ed.). Rekreasyona Giriş içinde. Detay Yayıncılık, Ankara.

Gülşen, D. B. A., Bayrakdaroğlu, Y., Öntürk, Y., Ayhan, M., et al. (2023). Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Personelinin Örgütsel Bağlılıklarının İş Doyumuna Etkisi. *Mediterranean Journal of Sport Science*, 6(3), 968-980. https://doi.org/10.38021/asbid.1341068

Hacıoğlu, N., Gökdeniz, A., & Dinç, Y. (2003). *Boş zaman ve rekreasyon kavramlarının analizi*. Boş Zaman ve Rekreasyon Yönetimi: Örnek Animasyon Uygulamaları. Ankara: Detay Yayıncılık.

Hartmann, L. C., & Bambacas, M. (2000). Organizational commitment: A multi method scale analysis and test of effects. The international Journal of organizational analysis, 8(1), 89-108.

Hazar, A. (2003). *Rekreasyon ve Animasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Huey Yiing, L., & Zaman Bin Ahmad, K. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership & Organization Development Journal*, *30*(1), 53-86.

Kaba, İ.C. (2009). Türkiye'de Üniversitelerde Kampüs Rekreasyonu'nun Mevcut Durumu ve Kampüs Rekreasyon Modellemesi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, İstanbul, 120 s.

Kaçar, M. (2014). Termal Turizm İşletmelerinde Müşterilerin Rekreasyon Talebi "Balıkesir İli Örneği". Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Kangogo, J., & Wanambiro, V. (2019). Influence of flexible working schedules on organizational commitment of employees in hospitals in nakuru town, Kenya. International Journal of Recent Research in Social Sciences and Humanities, 6(2), 62-77.

Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American sociological review*, 499-517.

Karaküçük, S. (2014). *Rekreasyon: Boş Zamanları Değerlendirme*. (7.Baskı). Ankara: Gazi Kitapevi.

Karasar N. (2005). Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler ve Teknikler. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Karavelioğlu, B. (2022). Yozgat Bozok Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Rekreasyon Farkındalıkları ile Fiziksel Aktivite Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yozgat Bozok Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yozgat.

Karrasch, A. I. (2017). Antecedents and consequences of organizational commitment. In Organizational Commitment in the Military (pp. 225-236). Psychology Press.

Kaya, S. (2023). Serbest Zaman Etkinliklerine Katılan Bireylerin Kişisel Gelişim Yönelimleri ile Rekreasyon Farkındalık İlişkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Spor Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Erzurum.

Kement, Ü. (2020). *Tourism and recreation,* İçinde, İ. Yazıcıoğlu, Ö. Yayla, & A. Işın, T. Çetin (Edt.). Tourism and hospitality studies. (ss.293-307). Peterlang Yayınevi, Germany.

Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of behavioral research* (4th ed.). Holt, NY: Harcourt College Publishers.

Kılıçkaya, H. (2019). İmam hatip liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (İstanbul örneği). Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.

Kraus, R. G., & Curtis, J. E. (1982). *Creative management in recreation and parks*: CV Mosby Company.

Kurar, İ. ve Baltacı F. (2014). Halkın Boş Zaman Değerlendirme Alışkanlıkları: Alanya Örneği. *International Journal of Science Culture and Sport*. Sayı: 2, 39-52.

Leech, N. L & Onwuegbuzie, A. J. (2005). On becoming a pragmatic researcher: The importance of combining quantitative and qualitative research methodologies. *International journal of social research methodology*, 8(5), 375-387.

Liang, Y. W. (2018). Conceptualization and measurement of work–leisure facilitation. *Journal of Leisure Research*, *49*(2), 109-132.

Liu, Y., & Bellibas, M. S. (2018). School factors that are related to school principals' job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Educational Research*, 90, 1-19.

Luthans, F., Baack, D., & Taylor, L. (1987). Organizational commitment: Analysis of antecedents. *Human relations*, *40*(4), 219-235.

Mannell, R.C., & Kleiber, D.A. (1997). *A Social Psychology of Leisure*, State College, PA: Venture Puplishing.

Mercurio, Z. A. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. *Human resource development review*, *14*(4), 389-414.

Meyer JP, Allen NJ. A, (1991) Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Hum Resour Manag Rev*.; 1(1):61-89.

Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human resource management review*, *20*(4), 283-294.

Mock, S. E., Drewery, D. W., Kalbfleisch, L., Silver, A. T., & Jiang, K. (2023). How socioeconomic status shapes the association of social leisure with well-being. *Journal of Leisure Research*, 1-18.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. Academic press. Newman, D. B., Tay, L., & Diener, E. (2014). Leisure and subjective well-being: A model of psychological mechanisms as mediating factors. *Journal of happiness studies*, *15*, 555-578.

Newman, D. B., Tay, L., & Diener, E. (2014). Leisure and subjective well-being: A model of psychological mechanisms as mediating factors. *Journal of happiness studies*, *15*, 555-578.

Nkwanyana, S. (2020). Recreation and leisure in promoting social inclusion: A reflection of documented theory. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 9(2), 1-9.

O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, *71*(3), 492.

Özdemir, S. ve Karaküçük, S., Gümüş, M, Kıran, S. (2006). Türkiye taş kömürü kurumu genel Müdürlüğü' nde çalışan yeraltı işçilerinin boş zamanlarını değerlendirme alışkanlıklarının belirlenmesi. *9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Bildiri Kitabı*, Muğla.

Parıltı, K. (2020). Kocaeli Büyükşehir Belediyesi gençlik ve spor hizmetleri dairesi başkanlığındaki spor eğitmenlerinin kişi-örgüt uyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ilişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Kocaeli.

Penley, L. E., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of organizational Behavior*, *9*(1), 43-59.

Pool, S., & Pool, B. (2007). A management development model: Measuring organizational commitment and its impact on job satisfaction among executives in a learning organization. *Journal of management development*, *26*(4), 353-369.

Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). The effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention with person organization fit as moderator variable. *Aptisi Transactions on Management*, *6*(1), 74-82.

Radosavljević, Ž., Ćilerdžić, V., & Dragić, M. (2017). Employee organizational commitment. International Review, 1(2), 18-26.

Quijano, S. D., Navarro, J., & Cornejo, J. M. (2000). Un modelo integrado de Compromiso e Identificación con la Organización: análisis del Cuestionario ASH-ICI. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 10 (2), 27-57.

Salancik, G. R. (1977). Commitment is too easy!. *Organizational Dynamics*, 6(1), 62-80.

Scott, J., & Marshall, G. (Eds.). (2009). *A dictionary of sociology*. Oxford University Press, USA.

Sreejesh, S., & Nagra, T. (2011). Antecedents and consequences of employee loyalty towards the organization: empirical evidence from Indian software industry. *International Journal of Management Studies*, *18*(2), 1-22.

Stewart, N. J., MacLeod, M. L., Kosteniuk, J. G., Olynick, J., Penz, K. L., Karunanayake, C. P., ... & Morgan, D. G. (2020). The importance of organizational commitment in rural nurses' intent to leave. *Journal of Advanced Nursing*, *76*(12), 3398-3417.

Suhermin, S. (2019). Applying The Kanter Empowerment Theory To Improve Organizational Commitment. In *Proceeding Book 7th Asian Academic Society International Conference (AASIC) 2019* (pp. 246-252). Indonesian Student Association in Thailand (PERMITHA).

Suryani, I. (2018). Factors affecting organizational commitment. *Jurnal Manajemen Inovasi*, *9*(1), 26-34.

Şen, M., Çetin, S., Ece, C., Koç, M. (2022). Düzenli Olarak Spor Yapan Bireylerin Rekreasyon Farkındalık ve Yaşama Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Research in Sport Education and Sciences*, 24(2), 49-53. https://doi.org/10.5152/JPESS.2022.1010385

TDK Güncel Türkçe Sözlük, (2024). 03.03.204 tarihinde https://sozluk.gov.tr/ adresinden erişilmiştir.

TDK Güncel Türkçe Sözlük, (2024a). 05.10.2024 tarihinde https://sozluk.gov.tr/ adresinden erişilmiştir.

Torkildsen, G. (1999). *Leisure and recreation management*: Psychology Press.

Tufan, E. (2024). Üniversite Öğrencilerinin Rekreasyon Farkındalıklarının Satın Alma Tarzlarına Olan Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Teknik Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Rekreasyon Anabilim Dalı, Eskişehir.

Ulu, T. (2021). Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personelin örgütsel vatandaşlık, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi:(Manisa örneği). Yüksek Lisans Tezi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Manisa.

Usher, L. E. (2023). The case for reflexivity in quantitative survey research in leisure studies: lessons from surf research. *Annals of Leisure Research*, *26*(2), 269-284.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Yıldız, N. (2020). Gençlik ve spor il müdürlüklerinde çalışan bireylerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarının incelenmesi (Güney Marmara illeri örneği). Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Balıkesir.

Yiğiter, K. (2020). *Rekreasyon ve psikolojik etkileri.* Betül Bayazıt, Ercan Karaçar, Ozan Yılmaz (Ed.), Spor ve Rekreasyon Araştırmaları Kitabı-3.Cilt içinde (ss. 37-42). Konya, Çizgi Kitabevi Yayınları.

Wang, B., Zhao, H., Shen, H., & Jiang, Y. (2023). Socioeconomic status and subjective well-being: The mediating role of class identity and social activities. *Plos one*, *18*(9), e0291325.

Wasti, A., (2000), "Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bakış", İstanbul: Türk Psikologları Derneği Yayınları, 202- 224.

Wołowska, A. (2014). Determinants of organizational commitment. *Human Resources Management & Ergonomics*, 8(1).

Wydyanto, W., & Yandi, A. (2020). Factors Affecting Organizational Commitment (A Human Resource Management Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, *2*(2), 320-335.

Zuzanek, J. (2006). Leisure and time. In *A handbook of leisure studies* (pp. 185-202). London: Palgrave Macmillan UK.