

28787

T. C.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**YÖNETİCİ KESİMDE
REKREASYON KAVRAMININ ALGILANMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yalçın KUVAN

Orman Mühendisliği Anabilim Dalı
(Orman Ekonomisi Programı)

Danışman : Prof. Dr. Aytuğ AKESEN

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DÜZENLİLENTİ MERKEZİ

HAZİRAN - 1993

ÖNSÖZ

"Yönetici Kesimde Rekreasyon Kavramının Algılanması" isimli bu yüksek lisans tezi, İ.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Ekonomisi Yüksek Lisans Programında hazırlanmıştır.

Çalışmanın başından sonuna kadar her aşamada değerli fikir ve yardımlarıyla çalışmamı yönlendiren, destek ve katkıda bulunan Sayın Hocam Prof.Dr. Aytuğ AKESEN'e içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Çalışmamın her aşamasında ilgilerini esirgemeyen, değerli fikir ve yardımlarıyla katkıda bulunan Sayın Hocam Prof.Dr. Metin ÖZDÖNMEZ ve Sayın Hocam Prof.Dr. Turhan İSTANBULLU'ya içten teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Çalışmam süresince ilgisini esirgemeyen, destek ve katkıda bulunan Sayın Hocam Abdi EKİZOĞLU'na içten teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Daktilo işlerini büyük bir titizlikle gerçekleştiren Ali ALTUNKAYA'ya teşekkür ederim.

Haziran, 1993

Yalçın KUVAN

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No:</u>
ÖNSÖZ	I
İÇİNDEKİLER	II
ÖZ	IV
ABSTRACT	V
I. GİRİŞ	1
II. REKREASYONUN GENEL TANITIMI	3
2.1 Rekreasyonun Tanımı Ve Özellikleri	3
2.2 Çağdaş Bir Toplumda Rekreasyon İle Boş Zaman	5
2.3 Rekreasyon Kaynakları Ve Milli Park Kavramı	6
III. MATERYAL VE METOD	9
3.1 Araştırmada Kullanılan Yöntemler	9
3.2 Görüşme Cetvelinin Hazırlanması	11
3.3 Uygulama	12
3.4 Değerlendirme	12
IV. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME	13
4.1 Yöneticilerin Çalıştıkları Kurumların Nitelikleri	13
4.1.1 Mülkiyet Durumları	13
4.1.2 Sektör Sınıfları	14
4.1.3 Çalıştırdıkları Eleman Sayıları	15
4.1.4 Çalışanlara Sağladıkları Rekreasyon Olanakları	16
4.2 Yönetici Kesimde Rekreasyon Kavramının Algılanması	21
4.2.1 Rekreasyon Kavramının Anlamını Bilen Ve Bilmeyen Yöneticilerin Oranları	21
4.2.2 Yöneticilerin Rekreasyon Eylemlerini Gerçekleştirmek İçin Tercih Ettikleri Rekreasyon Kaynakları	23

4.2.3	Yöneticilerin Doğal Çevreyi Tercih Nedenleri	24
4.2.4	Yöneticilerin Doğal Çevrede Gerçekleştirdikleri Rekreatyon Eylemleri	27
4.2.5	Yöneticilerin Rekreatyonel Açından "Milli Park", "Tabiat Parkı" Gibi Yerlere İlgisi	29
4.2.6	Çalışanlar Sağlanan Rekreatyon Olanakları Konusunda Yöneticilerin Görüşleri	30
V.	TARTIŞMA VE SONUÇ	33
VI.	TÜRKÇE ÖZET VE YABANCI DİLDE ÖZET	36
VII.	YARARLANILAN KAYNAKLAR	38
VIII.	EK	40
IX.	ÖZGEÇMİŞ	42

ÖZ

"Yönetici Kesimde Rekreasyon Kavramının Algılanması" isimli bu yüksek lisans tezi, İ.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Ekonomisi Yüksek Lisans Programında hazırlanmıştır.

Bu çalışmada, insan yaşamında vazgeçilmez bir yeri ve önemi olan rekreasyon olgusunun kavramsal olarak tanımı, önemi ve çeşitli özellikleri belirtilerek, yönetici kesimin rekreasyon-çalışma (iş) ilişkileri yönünden konuya bakış açısı araştırılmış, yine yöneticilerin rekreasyon eğilimleri saptanmaya çalışılmıştır.

ABSTRACT

This post graduate thesis under the title " The comprehension of the concept of the recreation by the managers" has been prepared at the university of Istanbul, Institute of Natural Sciences, department of forest economy.

At this study, meaning of recreation, importance and qualities have been given, the opinions of the menagers have been investigated with respect to the recreation and work relations. Also in addition of it has been tried to understand recreational trends of menagers.



I. GİRİŞ

Son yıllarda sosyal, ekonomik, endüstriyel yaşamda gözlenen hızlı değişimler sonucu rekreasyon olgusu, özellikle de açık hava rekreasyonu günümüzün çağdaş olgularından biri haline gelmiştir.

Araştırmamızın amacı, rekreasyonun insan yaşamındaki artan öneminden hareketle, rekreasyon-çalışma ilişkileri üzerinde durmak ve bu açıdan yönetici kesimin konuya bakış açısını incelemektir.

Ekonomik ve sosyal gelişmeye paralel olarak, çeşitli kurumların toplum yaşamındaki önemlerinin artması ile beraber, bunları yöneten kişilerin yani yöneticilerin de toplumu etkiler hale geldiği yadsınamaz bir gerçektir. Her kurum birtakım amaçlara ulaşmak için faaliyet gösterir. Yöneticilerin bu amaçlara ulaşılmasında kullanacakları araçların önemi büyüktür. Organizasyon yapıları ile bu yapı içerisindeki davranış ve süreçler bu araçlar arasındadır.

Araştırmamızda, rekreasyonun işgücü verimliliğinin artması ve yöneticilerin çalışanları daha kolay motive etmeleri yönlerinden, çalışma hayatına olumlu katkılar yapabileceği varsayılmıştır. Çünkü, insanlar rekreasyonel uğraşlar sayesinde ruhsal ve bedensel yenilenmelerini sağlayarak, günlük yaşamda daha verimli olabilmektedirler. Yöneticiler, organizasyonlar içindeki davranış ve süreçleri yönetimin amaçlarına ulaşmak için bir araç olarak kullandığına göre, rekreasyonun çalışma hayatına ilişkin sözünü ettiğimiz olumlu etkilerini de bir araç olarak kullanabilirler. Bu nedenlerden dolayı, araştırmamızda yöneticilerin rekreasyon kavramını nasıl algıladıkları incelenmiştir.

Rekreasyonun toplumların öncelikli talepleri arasına girmesi, bu taleplerin sağlıklı ve dengeli bir biçimde karşılanabilmesinin önemini daha da artırmaktadır. Bunun için, hem rekreasyon kaynakları, hem de toplumlar ve bireyler hakkında ya-

pılacak bilimsel araştırmaların sayısı artmalıdır. Böylece elde edilecek bilgiler ışığında, ilgililer konuya daha fazla eğilecek ve rekreasyonun insan yaşamındaki olumlu etkilerinden daha fazla yararlanılabilecektir.

Araştırmamız Yedi bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölüm giriş bölümü olup, bu bölümde incelenmesi gereken konu üzerinde durulmuştur.

İkinci bölümde, rekreasyonun genel bir tanıtımı yapılarak bazı bilgiler verilmiştir.

Üçüncü bölümde, araştırmada kullanılan yöntemler, görüşme cetvelinin hazırlanması, uygulama, değerlendirme üzerinde durduğumuz materyal ve metod bölümü yer almaktadır.

Dördüncü bölümde, araştırmadan elde ettiğimiz bulgular ve değerlendirmeler yer almaktadır.

Beşinci bölümde, yaptığımız araştırmalardan yola çıkarak bazı önerilerde bulunulmuş, yine elde ettiğimiz bazı sonuçlar kısaca tekrar vurgulanmıştır.

Altıncı bölümde, çalışmamızın Türkçe ve yabancı dildeki özeti verilmiştir.

Yedinci bölümde yararlanılan kaynaklar bulunmaktadır.

II. REKREASYONUN GENEL TANITIMI

Özellikle kentsel alanlarda görülen ve boyutları gittikçe artan çevresel problemler, çalışma hayatının getirdiği sıkıcı ve monoton yaşam biçimi ve günlük yaşamda karşılaşılan daha birçok sorun, insanların ruhsal ve bedensel yönden birtakım rahatsızlıklarla karşılaşmasına yol açmıştır.

Rekreasyon olgusunun bu gelişmelere paralel olarak, insan yaşamındaki önemi her geçen gün daha da artmaktadır. İnsanlar böylelikle, ruhsal ve bedensel yenilenmelerini sağlamak için rekreasyonel uğraşılara daha fazla önem vermeye başlamışlardır.

Günümüzün çağdaş olgularından biri haline gelen rekreasyon olgusu hakkında bazı tanıtıcı bilgiler bu bölüm içinde sunulacaktır.

2.1 Rekreasyonun Tanımı Ve Özellikleri

Günümüzde kullandığımız şekliyle batı dillerinden Türkçe'ye geçen rekreasyon kelimesinin kökeni Lâtincede'deki recratio sözcüğünden gelmekte olup; oyun, eğlence, yeniden yaratma, canlandırma, yenilenme anlamlarını taşımaktadır.

Rekreasyonun birtakım özelliklerini ayrı ayrı vurgulayan çok çeşitli tanımlar yapılmıştır. Burada bunların bazılarında değinilmesi, tanımlardaki ortak unsurların belirtilmesi ve bunların çalışma-rekreasyon ilişkileri açısından değerlendirilmesi uygun görülmüştür.

CLAWSON ve KNETSCH (1971), rekreasyonu "boş zamanlarda sürdürülen aktivite ya da aktiviteler " olarak tanımlamışlardır. Bu tanım oldukça esnek bir nitelik taşımakta, rekreasyonu sadece bir boş zaman aktivitesi olarak değerlendirmektedir.

GÜLEZ (1990), rekreasyonu "dinlenmek ve yeniden canlılık kazanmak amacıyla genellikle boş zamanlar içinde yapılan etkinlikler" olarak tanımlamıştır. Bu tanım da, bir önceki ta-

nımda olduğu gibi rekreasyonun çalışma karşıtı bir kavram olduğunu vurgulamış, ayrıca farklı olarak, rekreasyonel etkinliklerin hangi amaçla gerçekleştirildiğini belirtmiştir.

HİMMETOĞLU (1990), "rekreasyon, birey tarafından gönüllü olarak, zevk ve doyum sağlamak için seçilen veya başka toplumsal veya bireysel değerler üretebilecek bir eylem veya deneyimi içerir." biçiminde bir tanım yapmıştır. Bu tanımda, rekreasyonun özgür bir seçim olduğu, insanlar tarafından zevk ve doyum sağlamak için seçildiği ve toplumsal veya bireysel yönden çeşitli etkiler yapabileceği üzerinde durulmuştur.

Konuya rekreasyon-turizm ilişkileri açısından yaklaşan BAYER (1992), "rekreasyon, insanın sosyol ve ekonomik yaşantısı ve faaliyetleri içinde bir gereksinmesi olarak, özlemlerini giderici faaliyetlerin toplamıdır" biçiminde bir tanım yapmıştır. Burada rekreasyonun bir insan gereksinimi olduğu vurgulanmıştır.

Bireylerin boş zaman değerlendirme biçimlerini seçmede etkili olan faktörleri de gözönünde tutarak bir tanım yapan AKESEN (1978), rekreasyonu, "bireyin beğenisi bakımından doyurucu, ruhsal ve bedensel yenilenme amacını taşıyan, aynı zamanda bireyin sosyal, kültürel, ekonomik ve fizyolojik olanakları ile bağımlı boş zaman kullanımlarını içeren eylem ya da eylemlerdir" biçiminde tanımlamıştır.

Bütün bu tanımlardan hareketle rekreasyonun genel özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz:

- Rekreasyon özgür bir seçimdir.
- Rekreasyon insanlar tarafından, zevk ve doyum sağlamak için seçilir.
- Rekreasyonel uğraşlar sayesinde insanlar ruhsal ve bedensel yenilenmelerini sağlar.
- Rekreasyon çalışma karşıtı bir kavramdır ve boş zaman içinde gerçekleştirilir.
- Rekreasyonel uğraşlar, katılımcıların fiziksel, zihinsel, duygusal koşullarına uygun olmak zorundadır.
- Rekreasyonel uğraşlar, katılımcıların sosyal, kültürel, ekonomik, fizyolojik olanaklarına bağılı olarak gerçekleştirilebilir.

- Rekreasyon psikolojik, fizyolojik ve sosyal açıdan, insan yaşamını olumlu yönde etkiler.

Rekreasyonun çalışma karşıtı bir kavram olması ve çoğunlukla çalışma hayatına bir denge olarak görülmesi, rekreasyon-çalışma ilişkileri açısından çok önemlidir. Çalıştıkları işlerde bunalan ve sıkılan insanlar, ruhsal ve bedensel canlılık kazanmak amacıyla rekreasyonel uğraşılara yönelmektedir.

Rekreasyonun insan yaşamına ilişkin sözkonusu olumlu etkileri, kendisini çalışma hayatında da gösterebilecektir. Rekreasyonu bir insan gereksinmesi olarak kabul ettiğimize göre, gereksinimlerini karşılamış bir kişinin işinde daha başarılı olabileceğini söyleyebiliriz. Ruhsal ve bedensel yenilenmesini sağlamış kişiler, yaptıkları işi daha istekli yapacak ve daha verimli olacaklardır. Ayrıca yöneticilerin çalışanları daha kolay motive edebilmeleri mümkün olacaktır.

Araştırmamızda, tüm bu bilgiler ışığı altında, rekreasyon-çalışma ilişkileri ele alınmış ve yöneticilerin konuyu nasıl algıladıkları öğrenilmeye çalışılmıştır. Burada, daha sonraki bölümlerde saptamaya çalışacağımız ilişkilere açıklık getirmesi açısından, rekreasyonun genel özellikleri belirtilmiş ve rekreasyon-çalışma ilişkileri açısından çeşitli değerlendirmeler yapılmıştır.

2.2 Çağdaş Bir Toplumda Rekreasyon İle Boş Zaman

Her insan yaşamını devam ettirebilmek için bir işle uğraşmak, doğal gereksinimlerini karşılamak zorundadır. Bütün bunlar için zaman harcar. Kişinin bir de, kendi iradesiyle değerlendirebileceği, yukarıda belirttiğimiz kategoriler dışında kalan boş zamanları vardır.

Boş zaman; bireylerin çalışma ve diğer zorunlu faaliyetleri için harcadıkları sürelerin dışında kalan bir zaman parçasıdır. Boş zaman ve rekreasyon birbiriyle çok fazla ilişki halindedir. Rekreasyon, özel biçimlerde gerçekleştirilen aktivitelerdir ve boş zaman içinde yapılır, fakat tüm boş zamanlar rekreasyona ayrılmaz.

Boş zaman konusuyla ilgili kavram ve olguların önemi giderek artmaktadır. Haftalık çalışma saatlerinin azalması, daha uzun tatil süreleri, erken emeklilik, yeni teknolojilerle tanışma ve işsizlik oranındaki artış, insanların sahip olduğu boş zaman süresi diliminin fazlalaşmasına neden olmaktadır. Boş zaman etkinlikleri ve çalışmaları için duyulan gereksinimin artması da bir anlamda politikacı, yönetici, işveren, eğitimci ve planlamacıların konuya daha fazla eğilmeleri gerektiğini ortaya çıkarmaktadır. Eğer bu uyarı dikkate alınmaz, insanlar boş zamanlarını organize etmede uygun önlemlerle eğitilmezlerse, boş zamanlar; tembellik, can sıkıntısı gibi nedenlerle toplum için bir sorun haline gelebilir. Bu nedenle insanlar, artan boş zamanlarını, kendileri için en doyurucu biçim ve yollarla değerlendirmeleri bakımından, teşvik edilmeli ve eğitilmelidir. Bunun yanısıra "boş zaman toplumu" durumunda olmamaları için, artan boş zaman etkinlik ve çalışmaları karşısındaki önlemlere özendirilmelidirler (LEIGHFIELD, 1990).

Gerçekten yapılan istatistikler, insanların giderek daha fazla boş zamana sahip olacağını göstermektedir. Özellikle çalışılan saatlerde belirgin bir düşüş gözlenmektedir. Örneğin, ülkemizde Devlet İstatistik Enstitüsü verilerine göre; çalışılan saatler, 1989'da % 4,5, 1990'da % 12,6, 1992 Ocak-Eylül döneminde ise % 6,9 oranında azalmıştır. Bu veriler özellikle çalışma rekreasyon ilişkileri yönünden dikkat çekicidir. Böylelikle insanlar, iş hayatına bir denge getirmek için daha fazla boş zamana sahip olmaktadır.

Bütün bu gelişmeler yanında, toplumsal değerlerin değişmesi, ekonomik, kültürel ve sosyal alanda yaşanan değişimler rekreasyonu, günümüzün çağdaş olgularından biri haline getirmiştir.

2.3 Rekreasyon Kaynakları Ve Milli Park Kavramı

İnsanların rekreasyon eylemlerini gerçekleştirmeleri için, her şeyden önce sözkonusu eylemin niteliğine uygun rekreasyon kaynaklarının varlığı gerekir.

Araştırmamızda, hangi rekreasyon kaynaklarının rekreasyon amacına yönelik olarak tercih edildiği de tespit edilmeye

çalışıldığından, burada rekreasyon kaynakları hakkında bazı bilgilerin verilmesi uygun görülmüştür.

Rekreasyon kaynakları genel boyutlarıyla;

1- Kapalı yer rekreasyon kaynakları

2- Açık hava rekreasyon kaynakları

başlıkları altında toplanabilir.

Kapalı yer rekreasyon kaynakları, değiştirilmiş ve düzenlenmiş, kapalı bir mekânı gerektiren kaynaklardır. Bu gibi alanlarda yapılan eylemlerin tümünü içeren rekreasyon tipine de kapalı yer rekreasyonu denir.

Açık hava rekreasyon kaynakları ise açık havada rekreasyonel uğraşmaların gerçekleştirildiği kaynaklardır. Bu gibi alanlarda yapılan eylemlerin tümünü içeren rekreasyon tipine de açık hava rekreasyonu denir.

Rekreasyon kaynaklarının çeşitli biçimlerde sınıflandırılması yapılmıştır. Burada sadece genel boyutlu olan yukarıdaki sınıflandırma üzerinde durulmuştur.

Araştırmamızda, görüşme cetvelinde milli parklarla ilgili olarak bir soru yer aldığından burada, açık hava rekreasyon kaynaklarından olan milli parklara kavramsal olarak değinilmesi uygun görülmüştür.

Ülkemizdeki 2873 sayılı "Milli Parklar Kanununun 2. maddesinde bazı doğa formlarına ilişkin tanımlar şöyle yapılmıştır;

- a) Milli Park: Bilimsel ve estetik bakımdan, milli ve milletlerarası ender bulunan tabii ve kültürel kaynak değerleri ile koruma, dinlenme ve turizm alanlarına sahip tabiat parçalarıdır.
- b) Tabiat Parkı: Bitki örtüsü ve yaban hayatı özelliğine sahip, manzara bütünlüğü içinde halkın dinlenme ve eğlenmesine uygun tabiat parçalarıdır.
- c) Tabiat Anıtı: Tabiat ve tabiat olaylarının meydana getirdiği özelliklere ve bilimsel değere sahip ve milli park esasları dahilinde korunan tabiat parçalarıdır.

d) Tabiatı Koruma Alanı: Bilim ve eğitim bakımından önem taşıyan nadir, tehlikeye maruz veya kaybolmaya yüz tutmuş ekosistemler, türler ve tabii olayların meydana getirdiği seçkin örnekleri ihtiva eden ve mutlaka korunması gerekli olup sadece bilim ve eğitim amaçlarıyla kullanılmak üzere ayrılmış tabiat parçalarıdır.

III. MATERYAL VE METOD

3.1 Araştırmada Kullanılan Yöntemler

Rekreasyonel eylemler kullanıcı kitlenin istek ve iradesiyle gerçekleştirilebilmektedir. Bu yüzden rekreasyon konusunda yapılacak araştırmalarda, rekreasyon talebini oluşturan toplumlar ve bireyler hakkında bilgiler toplanması, bunların özelliklerinin ortaya konması gerekmektedir. Sözkonusu bilgilerin elde edilmesi için ise sosyal araştırma yöntemlerinden yararlanılması kaçınılmazdır.

Araştırmamızda, rekreasyon-çalışma yaşamı ilişkileri yönünden konuya yaklaşılmış ve bu açıdan yönetici kesimde konunun nasıl algılandığı incelenmiştir. Çalışmamız süresince gerekli bilgileri elde etmek üzere sosyal araştırma yöntemlerinden yararlanılmıştır. Ayrıca, araştırmamızda buna ek olarak rekreasyonun genel bir tanıtımı da yapılmıştır. Yine, bütün bunları gerçekleştirmek için yerli ve yabancı çeşitli yayınlar incelenmiştir.

Toplumbilimlerinde gözlemleri standartlaştırmak üzere başvurulan başlıca iki araç vardır. Bunlar, anket tekniğinde kullanılan soru cetveli^(x), görüşme sırasında kullanılan görüşme cetvelidir^(xx).

-
- (x) Soru cetveli, genel olarak, bilgi istenen kişinin doğrudan doğruya kendisinin okuyarak yanıtlayacağı sorulardan oluşmuş bir araçtır. Bir soru cetveli kullanılarak gözlemde bulunma tekniğine anket adı verilir.
- (xx) Görüşme cetveli, bir görüşmecinin bilgi verecek kişilerle karşı karşıya gelerek sorduğu ve yanıtlarını kendisi yazıma geçirdiği sorular çizelgesine verilen addır. Görüşme cetveli aracılığı ile gözlemde bulunma işlemine ise görüşme tekniği adı verilir (SENCER, 1989, BİLGİSEVEN, 1989).

Araştırmamızda, görüşme cetveli aracılığıyla gerçekleştirilen "yüzyüze görüşme"^(x) tekniği kullanılmıştır.

Yöneticilerin çalıştıkları kurumların seçiminde İstanbul Sanayi Odası kayıtlarından ve günlük-periyodik yayın, organlarından yararlanılmıştır. Bunların seçiminde, farklı alanlarda faaliyet gösteren sektör gruplarının temsil edilebilmesine ve istihdam düzeylerinin gözönünde bulundurulmasına dikkat edilmiştir. Böylelikle, görüşme yapacağımız yöneticiler önceden tespit edilmiş, "kota örneklemesine"^(xx) başvurulmuştur.

Görüşme yaptığımız yöneticilerin çalıştıkları kurumların tamamı İstanbul İlinden seçildiği için, araştırmamız aynı zamanda "alan örneklemesi"^(xxx) niteliğini taşımaktadır.

-
- (x) Yüzyüze görüşme, temeli karşılıklı konuşmaya dayanan, çağdaş toplumbilimlerinin araştırmalarında en sık başvurulan gözlem tekniğidir.
- (xx) Kota örneklemesi, araştırmacıya, görüşme yapacağı fertleri serbestçe seçme olanağı taşıyan bir örnekleme metodudur.
- (xxx) Alan örneklemesi, evren birimlerinin, içinde buldukları yerleşme düzenine göre alanda, ya da alanı simgeleyen harita, plan, kroki, şema v.b. gereçler üzerinde kümelenmesidir (KALIPSIZ, 1987, SENCER, 1989, BİLGİSEVEN, 1989).

3.2 Görüşme Cetvelinin Hazırlanması

Görüşme cetvelinin hazırlanması esnasında, daha önce hazırlanarak uygulanmış görüşme cetvelleri ve soru cetveleri incelenmiştir.

Araştırmamızda kullandığımız görüşme cetvelinde hem "açık uçlu"^(x), hem de "sistemleştirilmiş"^(xx) sorulara yer verilmiştir. Verilecek yanıtların önceden kestirilemediği durumlarda ve derinliğine bilgiler elde etmek amacıyla açık uçlu sorulara, olanaklı yanıtların önceden saptanabildiği durumlarda sistemleştirilmiş sorulara başvurulmuştur.

Görüşme cetvelinde yer alan soruların ana sorunla ilişkisinin bulunmasına, görüşme cetvelinin kendi içinde mantıksal bir bütünlük göstermesine, yalın ve anlaşılması kolay soruların önce gelmesine, soruların kısa ve anlaşılır bir dille ifade edilebilmesine dikkat edilmiştir.

Görüşme cetvelinde yukarıda belirttiğimiz niteliklere sahip toplam 11 soruya yer verilmiştir.

Yöneticilerin, sorduğumuz sorulara çekinmeden rahat bir şekilde cevap verebilmeleri için, kendi isimleri ve çalıştıkları kurumların isimleri istenmemiştir.

Görüşme cetvelinde esas olarak; yöneticilerin çalıştıkları kurumların tanınması, yöneticilerin rekreasyon kavramı hakkında bir bilgiye sahip olup olmadıkları, yöneticilerin rekreasyonel eğilimlerinin belirlenmesi, kurumların çalışanlara ne gibi rekreasyon olanakları sağladığının öğrenilmesine yönelik olarak hazırlanmış sorular yer almaktadır.

Araştırmamızda kullandığımız görüşme cetveline çalışmamızın, sonunda Ek başlığı altında yer verilmiştir.

-
- (x) Bilgi istenecek kimselere, verecekleri yanıtların seçiminde özgürlük tanıyan sorulara açık uçlu soru denir.
- (xx) Bilgi istenecek kimselere önceden saptanmış seçenekler sunarak, yanıtların bu seçeneklere göre verilmesini öngören sorulara sistemleştirilmiş soru denir(TÜTENGİL, 1978, KALIPSIZ, 1987, SENCER, 1989, BİLGİSEVEN, 1989).

3.3 Uygulama

Bütün bu çalışmalar yapıldıktan sonra görüşme cetveline son şekli verilmiştir. 28.1.1993 tarihinden itibaren yüzyüze görüşmelere başlanmıştır.

Görüşmeler, haftada bir gün yapılarak devam etmiş ve 11.3.1993 tarihinde sona ermiştir.

Toplam 50 yönetici ile görüşülmüştür. Görüşmelerin tamamı tarafımızdan gerçekleştirilmiştir.

3.4 Değerlendirme

Görüşme cetvelinde, kurumların çalıştırdıkları eleman sayısının öğrenilmesine ilişkin soru, cevapların daha kolay alınması ve zaman kaybının önlenmesi için açık uçlu soru olarak yer almıştır.

Yöneticilerin boş zaman değerlendirmesine yönelik olarak neden doğal çevreyi tercih ettikleri, kurumların çalışanlara ne gibi rekreasyon olanakları sağladığı, yöneticilerin çalışanlara hangi rekreasyon olanaklarının sağlanmasını istediği gibi sorular yine, yanıtları önceden tahmin edilemediği ve daha kapsamlı bilgiler elde etmek amacıyla açık-uçlu soru olarak düzenlenmiştir.

Diğer soruların cevapları önceden gruplandırılmış, değerlendirme aşamasında ise, istenen ilişkilerin saptanması için işlemler tarafımızdan yürütülmüştür.

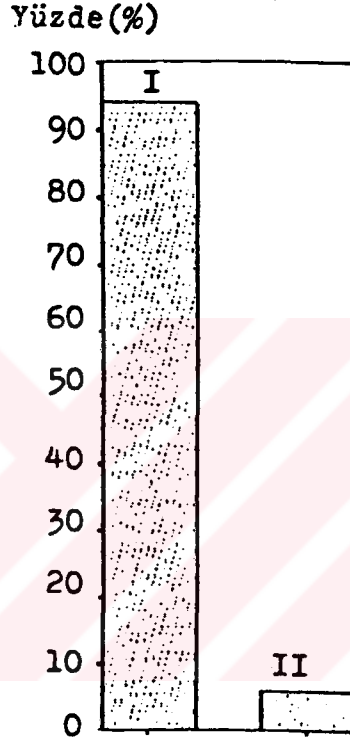
Ayrıca, bazı şekillerin elde edilmesinde bilgisayardan yararlanılmıştır.

IV. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

4.1 Yöneticilerin Çalıştıkları Kurumların Nitelikleri

4.1.1 Mülkiyet Durumları

Araştırmamızda toplam 50 yönetici ile görüşülmüştür. Bu elli yöneticiden 47 tanesi özel sektörde, 3 tanesi de kamu sektöründe görev yapmaktadır (Şekil 1).



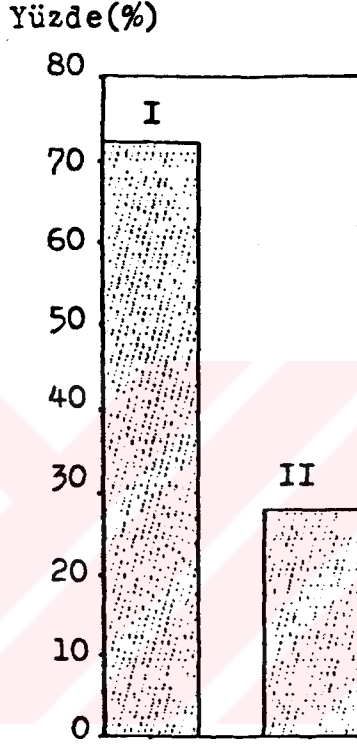
Şekil 1: Araştırma Yaptığımız Kurumların Nitelikleri.

I: Özel sektör
II: Kamu sektörü

Kurumların seçiminde, 6. Beş Yıllık Kalkınma Planı'ndaki ekonomik sektörlerle ilişkin sınıflandırma temel alınarak, İstanbul Sanayi Odası kayıtlarından ve çeşitli yayın organlarından yararlanılmıştır. Bu ekonomik sektörlerin çoğu özel sektörün elinde bulunduğundan, araştırmada ele aldığımız kurumlar içinde özel sektör niteliğini taşıyanların oranı % 94'e ulaşmıştır.

4.1.2 Sektör Sınıfları

Araştırmanın başlangıcında, imalat sanayi ve hizmetler olmak üzere sektör sınıfları ikiye ayrılmış ve bu sınıflara dahil olan kurumların yöneticileriyle görüşmeler yürütülmüştür. Daha sonraki aşamalarda, bu iki sektöre ait bilgiler karşılaştırılarak değerlendirmeler yapılmıştır (Şekil 2).



Şekil 2: Araştırma Yaptığımız Kurumların Sektör Sınıfları.

I: İmalat Sanayi
II: Hizmetler

Bunlardan 36 tanesi İmalat Sanayi, 14 tanesi de hizmet sektöründe faaliyet göstermektedir. Yüzde olarak ise imalat sanayi % 72, hizmetler % 28'lik bir paya sahiptir. Kurumların seçiminde istihdam düzeyleri yüksek olanların daha fazla tercih edilmesi ve elimizdeki kayıtlarda imalat sanayiinde faaliyet gösterenlerin daha fazla sayıda yer almaları, araştırmamızda, imalat sanayi sektörünün daha fazla temsil edilmesi sonucunu doğurmuştur.

4.1.3 Çalıştırdıkları Eleman Sayıları

Araştırmamızda, ele aldığımız kurumlarda halen çalışmakta olan eleman sayıları (Tablo 1)'de gösterilmiştir. Buradaki sayılar yöneticiler de dahil olmak üzere, kurumlarda çalışan tüm elemanları göstermektedir.

Tablo 1: Kurumlarda Çalışan Eleman Sayıları.

KURUMLARIN SEKTÖR SINIFLARI			
İMALAT SANAYİ		HİZMETLER	
Sıra No	Eleman Sayısı	Sıra No	Eleman Sayısı
1	180	1	140
2	250	2	500
3	135	3	100
4	300	4	55
5	187	5	31
6	170	6	10
7	275	7	92
8	769	8	10
9	220	9	160
10	8240	10	133
11	253	11	55
12	700	12	130
13	120	13	169
14	750	14	38
15	470		
16	1550		
17	175		
18	895		
19	12528		
20	700		
21	900		
22	1000		
23	300		
24	99		
25	1000		
26	32		
27	4153		
28	2480		
29	40		
30	650		
31	350		
32	1200		
33	300		
34	148		
35	44		
36	2000		

Araştırmamızda, eleman sayısı en fazla olan kurum, 12528 elemanı bulunan ve cam-seramik sanayiinde faaliyet gösteren bir kurumdur. Yine, eleman sayısı en düşük olan kurum, 10 elemanı bulunan ve turizm alanında faaliyet gösteren bir kurumdur.

(Tablo 1) de de açıkça görüleceği gibi, imalat sanayiinde faaliyet gösteren kurumların eleman sayıları, hizmetler sektöründe faaliyet gösteren kurumların eleman sayılarından daha fazladır.

Araştırmamızın başlangıcında, çeşitli sektör gruplarını temsil edecek şekilde ve istihdam düzeyleri belli bir seviyenin üstünde olması düşünülen kurumların seçimine ağırlık verilerek, görüşme yapılacak kurum yöneticileri tespit edilmiştir. Bunun etkisiyle, araştırmamızda çoğunlukla, çalıştırdıkları eleman sayıları 100-200 ve 200-300 değerleri arasında kalan kurumların yöneticileriyle görüşülmüştür. 12 kurumun eleman sayısı 100-200, 13 kurumun eleman sayısı da 200-300 değerleri arasında kalmakta olup, bunlar görüşmeler yaptığımız toplam yöneticilerin % 50'sini teşkil etmektedir.

Yine, eleman sayıları diğer kurumlara nazaran çok yüksek olan 3 kurum (Tablo 1) de göze çarpmaktadır. Bunların eleman sayıları sırasıyla; 4153, 8240 ve 12528'dir.

Tüm bu değerler, çalışanlara sağlanan rekreasyon olanakları ile kurumların çalıştırdıkları eleman sayıları arasında ilişki kurmamıza ve değerlendirmeler yapmamıza yarayacaktır.

4.1.4 Çalışanlara Sağladıkları Rekreasyon Olanakları

Görüşme cetvelinde, kurumların çalışanlara sağladıkları rekreasyon olanaklarının öğrenilmesi amacıyla yer verilmiş olan soru "açık uçlu" olarak düzenlenmiştir. Görüşmeler tamamlandıktan sonra, alınan cevaplar aşağıdaki şekilde gruplandırılmıştır.

- 1- Spor ve dinlenme tesislerine sahip olanlar
- 2- Daha az sayıda sportif etkinliğe imkan veren belirli spor alanlarına sahip olanlar
- 3- Özellikle yaz tatillerinde yararlanılan kamp yerlerine sahip olanlar

4- Yılın çeşitli dönemlerinde doğaya dönük geziler ve diğer bazı etkinlikler düzenleyenler

Birinci grupta, içinde basketbol, voleybol, futbol sahaları, tenis kortları, yüzme havuzları (açık veya kapalı alanda) gibi birçok sportif etkinliğe imkan veren alanları bulunduran, bunun yanında dinlenme tesislerinin de dahil olduğu spor ve dinlenme kompleksleri ifade edilmektedir.

İkinci grupta ise, genellikle işyeri yanında yer alan ve başta basketbol, voleybol, futbol sahaları olmak üzere bir veya iki, en fazla üç spor sahasına sahip olan kurumlar ifade edilmektedir.

Üçüncü grupta, genellikle deniz kenarlarında yer alan ve yaz tatilinin değerlendirilmesine yönelik alanlar ifade edilmektedir.

Dördüncü grupta da, yılda bir veya iki kez düzenlenen gezi ve turlar, doğada düzenlenen çeşitli sportif yarışmalar v.s. ifade edilmektedir.

Aşağıdaki tabloda, kurumların çalışanlara ne tür rekreasyon olanakları sağladığı, bu olanakları sağlayan kurumların bazı nitelikleri gösterilmiştir (Tablo 2).

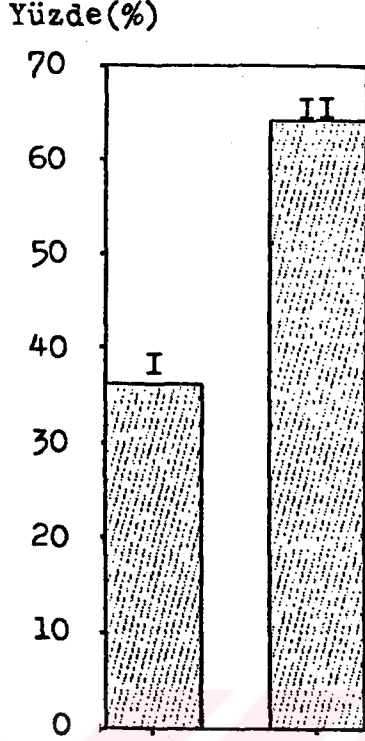
Tablo 2: Kurumların Çalışanlara Sağladıkları Rekreasyon Olanakları.

Sıra No	Kurumların Nitelikleri			Çalışanlara Sağladıkları Rekreasyon Olanakları
	Sektör Sınıfı	Mülkiyet Durumu	Çalışan Sayısı	
1	İmalat Sanayi	Özel Sektör	135	-Yılda 1 kez düzenlenen doğaya dönük geziler
2	İmalat Sanayi	Özel Sektör	187	-Spor ve dinlenme tesisi
3	İmalat Sanayi	Özel Sektör	170	-Yılda 2 kez düzenlenen doğaya dönük geziler -Spor ve dinlenme tesisi
4	İmalat Sanayi	Özel Sektör	275	-Spor ve dinlenme tesisi
5	İmalat Sanayi	Özel Sektör	1550	-Spor ve dinlenme tesisi
6	İmalat Sanayi	Özel Sektör	769	-1 basketbol, 1 futbol sahası

Tablonun devamı.

7	İmalat Sanayi	Özel Sektör	700	-Doğada düzenlenen sportif yarışmalar -Kapalı spor salonu
8	İmalat Sanayi	Özel Sektör	750	-Yılda 1 kez düzenlenen spor şenlikleri -1 voleybol sahası, 1 tenis kortu
9	İmalat Sanayi	Özel Sektör	700	-Yılda 2 kez düzenlenen doğaya dönük geziler -Spor ve dinlenme tesisi
10	İmalat Sanayi	Özel Sektör	175	-Yılda 1 kez düzenlenen doğaya dönük geziler
11	İmalat Sanayi	Özel Sektör	12528	-Spor ve dinlenme tesisi -Öğle tatili için kapalı alanlar
12	İmalat Sanayi	Özel Sektör	1000	-Spor ve dinlenme tesisi -Yılda 1 kez düzenlenen doğaya dönük geziler
13	İmalat Sanayi	Özel Sektör	32	-Yaz tatili için kamp yeri
14	Hizmetler	Özel Sektör	133	-Yaz tatili için kamp yeri
15	Hizmetler	Özel Sektör	130	-Yılda 4-5 kez düzenlenen doğaya dönük geziler
16	İmalat Sanayi	Özel Sektör	2480	-Doğada düzenlenen sportif yarışmalar
17	İmalat Sanayi	Özel Sektör	300	-Spor ve dinlenme tesisi
18	Hizmetler	Özel Sektör	38	-Spor ve dinlenme tesisi

(Tablo 2) de de görüleceği gibi, görüşme yapılan toplam 50 kurumdan, 18'inin (% 36) çalışanlara herhangi bir rekreasyon olanağı sağladığı görülmüştür (Şekil 3)



Şekil 3: Çalışanlara Herhangi bir Rekreasyon Olanakları Sağlayan Ve Sağlamayan Kurumların Sayıları.

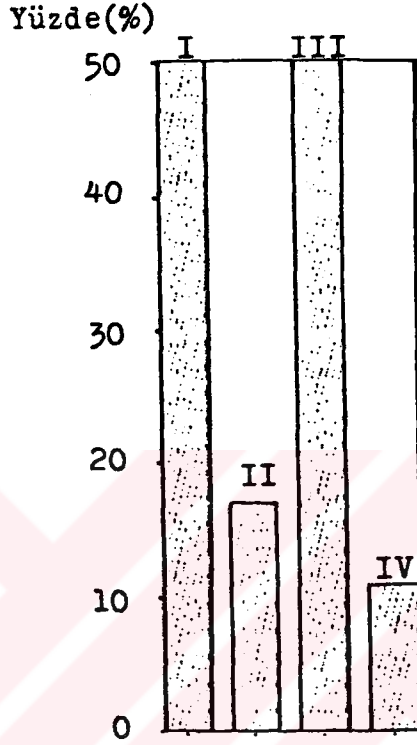
- I: Herhangi bir Rekreasyon Olanakları Sağlayanlar
II: Herhangi bir Rekreasyon Olanakları Sağlamayanlar

Birçok aktivitenin gerçekleştirilebildiği spor ve dinlenme tesislerine sahip 9 kuruluştan, 6 tanesi büyük holdinglere bağlı yan kuruluşlardır. Bunların mali bakımdan, görüşmeler yaptığımız diğer kuruluşlardan daha iyi durumda oldukları gözlenmiştir. Bu 6 kuruluşa ek olarak, spor ve dinlenme tesislerine sahip diğer 3 kuruluşun da mali durumlarının bu yatırımları gerçekleştirmeye elverişli olduğu saptanmıştır. Zaten bu gibi tesislere sahip olmayan kurumların yöneticilerinin en fazla mali yetersizlikler üzerinde durdukları tespit edilmiştir.

Yine 9 kurum, yılın çeşitli dönemlerinde doğaya dönük geziler ve diğer bazı etkinlikler düzenlemektedir. 3 kurum daha az sayıda sportif etkinliğe imkan veren spor alanlarına sahiptir. 2 kurum da özellikle yaz tatillerinde yararlanılan kamp

yerlerine sahiptir.

Kurumların çalışanlara sağladığı rekreasyon olanakları içinde daha önce gruptandığımız maddelerin yüzdeleri (Şekil 4) de gösterilmiştir.



Şekil 4: Çalışanlara Sağlanan Rekreasyon Olanaklarının Türleri.

- I: Spor ve dinlenme tesislerine sahip olanlar
- II: Daha az sayıda sportif etkinliğe imkan veren belirli spor alanlarına sahip olanlar
- III: Özellikle yaz tatillerinde yararlanan kamp yerlerine sahip olanlar
- IV: Yılın çeşitli dönemlerinde doğaya dönük geziler ve diğer bazı etkinlikler düzenleyenler

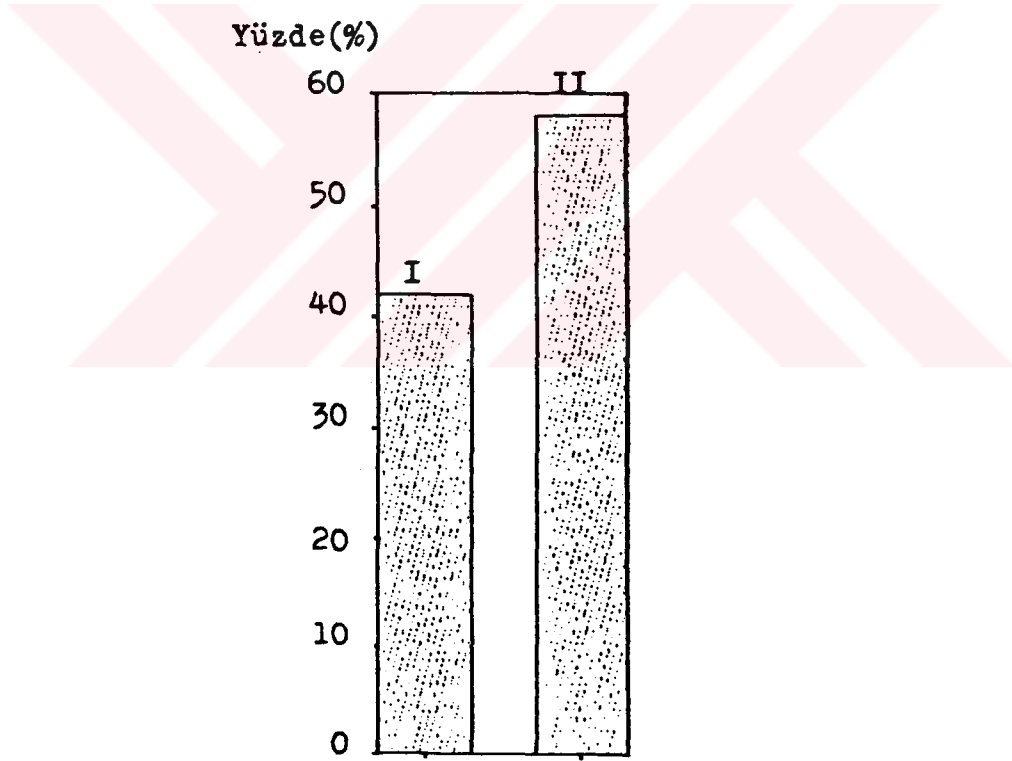
Görüldüğü gibi, daha önce kurumların eleman sayılarını gösterdiğimiz (Tablo 1) de, diğer kurumlara nazaran daha fazla eleman çalıştıran kurumlar, çalışanlarına herhangi bir rekreasyon olanağı sağlamamaktadır. Oysa, bir kurumun sahip olduğu eleman sayısı arttıkça, onlara sağlanacak rekreasyon olanakları üzerinde daha fazla durulması gerekmektedir.

4.2 Yönetici Kesimde Rekreasyon Kavramının Algılanması

4.2.1 Rekreasyon Kavramının Anlamını Bilen Ve Bilmeyen Yöneticilerin Oranları

Görüşme cetvelinde yer alan ilgili soruda, yöneticilere rekreasyon kavramının ne anlama geldiğini bilip bilmedikleri sorulmuş, ayrıca bildiğini söyleyenlerden açıklama istenmiş ve alınan cevaplara göre "Evet" veya "Hayır" şıklarından biri işaretlenmiştir.

Görüşme yaptığımız toplam 50 yöneticiden 21'inin rekreasyon kavramının ne anlama geldiğini bildiği (% 42), 29'unun da bilmediği (% 58) saptanmıştır (Şekil 5).



Şekil 5: Rekreasyon Kavramının Ne Anlama Geldiğini Bilen ve Bilmeyen Yöneticilerin Sayıları.

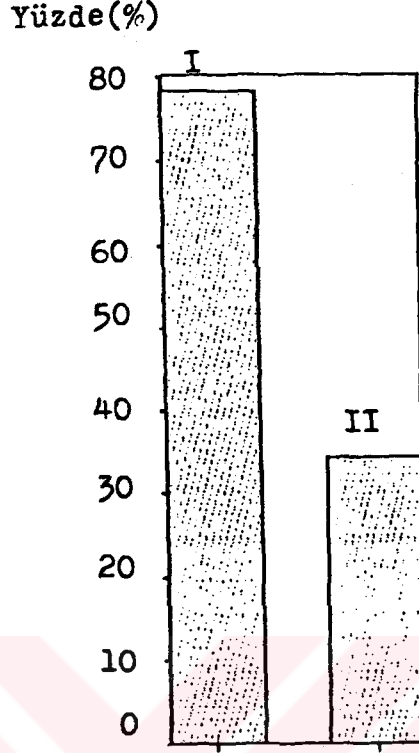
- I: Rekreasyon kavramının ne anlama geldiğini bilenler
- II: Rekreasyon kavramının ne anlama geldiğini bilmeyenler

Rekreasyon kavramının anlamını bilen yöneticilerin tamamının, rekreasyonun sözlük anlamları olan; yeniden yaratma, yenilenme, dinlenme, eğlenme gibi cevaplar verdikleri, rekreasyonun genel özellikleri ve içeriği hakkında bir bilgiye sahip olmadıkları ayrıca tespit edilmiştir.

Araştırmamızda, yöneticilerin buldukları yönetim kademesi de saptanarak, bu kademelerde, rekreasyon kavramının anlamını bilen ve bilmeyen yöneticilerin oranları da saptanmıştır. Yöneticilerin buldukları yönetim kademelerinin araştırma yapacağımız kurumların nitelikleri gözönünde bulundurulurken iki ana gruba ayrılması uygun görülmüştür.

Yöneticilerin buldukları yönetim kademeleri "Tepe Yöneticisi" ve "Fonksiyonel Yönetici" olmak üzere iki ana gruba ayrılmıştır. Tepe yöneticisi olarak genel müdür, genel müdür yardımcıları; fonksiyonel yönetici olarak pazarlama, üretim, satış, personel v.s. müdür ve yardımcıları kabul edilmiştir (KOÇEL, 1989). Böylece her iki yönetim kademesinde rekreasyon kavramının hangi oranlarda bilindiği tespit edilmeye çalışılmıştır (Şekil 6).

(Şekil 6)'da açıkça görüleceği gibi, görüşme yaptığımız toplam 9 tepe yöneticisinden 7'sinin rekreasyon kavramının ne anlama geldiğini bildiği (% 77,8), buna karşılık toplam 41 fonksiyonel yöneticiden 14'ünün bu kavramın ne anlama geldiğini bilmediği (% 34) saptanmıştır.

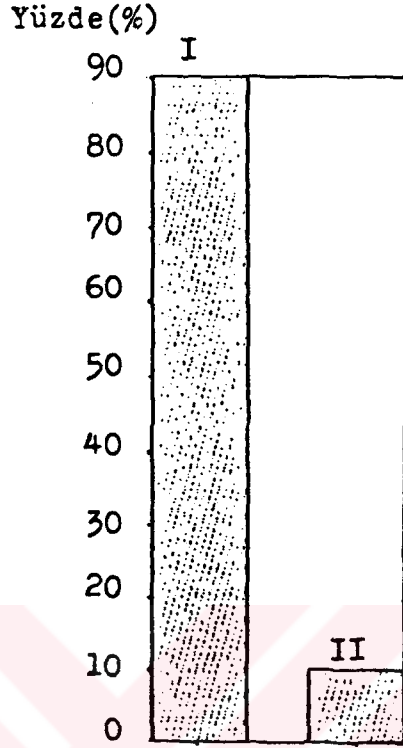


Şekil 6: Yönetim Kademesine Göre Rekreasyon Kavramının Ne Anlama Geldiğini Bilen Ve Bilmeyen Yöneticilerin Sayıları.

- I: Tepe yöneticileri arasında rekreasyon kavramını bilenler
II: Fonksiyonel yöneticiler arasında rekreasyon kavramını bilenler

4.2.2 Yöneticilerin Rekreasyon Eylemlerini Gerçekleştirmek İçin Tercih Ettikleri Rekreasyon Kaynakları

Yöneticilere, rekreasyon eylemlerini gerçekleştirmek üzere hangi rekreasyon kaynağını tercih ettikleri sorulmuş ve doğal çevre veya kapalı yer rekreasyon kaynaklarından birisini tercih etmeleri söylenmiştir (Şekil 7).



Şekil 7: Rekreasyon Eylemlerini Gerçekleştirmek Üzere "Doğal Çevreyi" Veya "Kapalı Yer Rekreasyon Kaynaklarını" Tercih Eden Yöneticilerin Sayıları.

I: Doğal çevreyi tercih edenler
 II: Kapalı yer rekreasyon kaynaklarını tercih edenler

Görüşme yaptığımız toplam 50 yöneticiden 45'i doğal çevreyi (% 90), 5 tanesi de Kapalı Yer Rekreasyon Kaynaklarını (% 10) tercih ettiklerini söylemişlerdir. (Şekil 7) de de açıkça görüleceği gibi doğal çevreyi tercih edenler % 90 gibi çok büyük bir orana sahiptir.

4.2.3 Yöneticilerin Doğal Çevreyi Tercih Nedenleri

Rekreasyon eylemlerini doğal çevrede gerçekleştirmek isteyen yöneticilere ayrıca neden doğal çevreyi tercih ettikleri sorulmuştur. Bu soru "açık uçlu" soru niteliğinde sorulmuş, görüşmeler tamamlandıktan sonra alınan cevaplar aşağıda sıraladığımız 4 grup altında toplanmıştır.

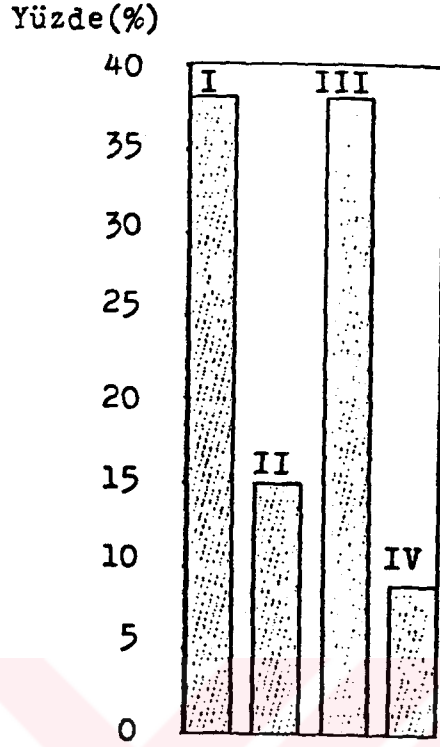
- 1- Sıkıcı iş ortamından ve kapalı mekandan kurtulmak
- 2- İstanbul ilindeki çevresel sorunların insan üzerinde yarattığı olumsuz etkilerden kurtulmak
- 3- Doğal çevrenin sağlık üzerindeki olumlu etkisi, dinlenme, ruhsal ve bedensel yenilenme ihtiyaçlarına daha iyi cevap vermesi
- 4- Geçmişte doğayla iç içe yaşamış olmak ve bugün de doğaya karşı bir bağlılık duygusu beslemek.

Doğal çevreyi tercih eden her bir yöneticiden, bu tercihinin en önemli nedeninin ne olduğunu söylemesi istenmiştir. Böylece, daha önce gruplandığımız nedenlere göre, yöneticilerin doğal çevreyi tercih etmelerindeki ilk nedenlerin yüzdeleri ve sayıları (Tablo 3) ve (Şekil 8) de gösterilmiştir.

Tablo 3: Yöneticilerin Doğal Çevreyi Tercih Nedenleri.

DOĞAL ÇEVREYİ TERCİH NEDENLERİ	SAYI	YÜZDE (%)
1- Sıkıcı iş ortamından ve kapalı mekandan kurtulmak	17	38
2- İstanbul İli'ndeki Çevresel sorunların insan üzerinde yarattığı olumsuz etkilerden kurtulmak	7	15
3- Doğal çevrenin sağlık üzerindeki olumlu etkisi, dinlenme, ruhsal ve bedensel yenilenme ihtiyaçlarına daha iyi cevap vermesi	17	38
4- Geçmişte doğayla iç içe yaşamış olmak ve bugün de doğaya karşı bir bağlılık duygusu beslemek	4	9

(Tablo 3)'de ve (Şekil 8)'de görüldüğü gibi, sıkıcı iş ortamından ve kapalı mekandan kurtulmak ile doğal çevrenin sağlık üzerindeki olumlu etkisi, dinlenme, ruhsal ve bedensel yenilenme ihtiyaçlarına daha iyi cevap vermesi, yöneticilerin doğal çevreyi tercih etmelerinde en büyük role sahip faktörlerdir. Daha sonra önem sırasına göre, kentsel alanlardaki çevresel sorunlardan kurtulma isteği ile geçmişte doğayla iç içe yaşamış olmak ve bugün de doğaya karşı bir bağlılık duygusu beslemek gibi faktörler gelmektedir (Şekil 8).



Şekil 8: Yöneticilerin Doğal Çevreyi Tercih Nedenleri.

- I: Sıkıcı iş ortamından ve kapalı mekandan kurtulmak
- II: İstanbul İli'ndeki çevresel sorunların insan üzerinde yarattığı olumsuz etkilerden kurtulmak
- III: Doğal çevrenin sağlık üzerindeki olumlu etkisi, dinlenme, ruhsal ve bedensel yenilenme ihtiyaçlarına daha iyi cevap vermesi
- IV: Geçmişte doğayla iç içe yaşamış olmak ve bugün de doğaya karşı bir bağlılık duygusu beslemek

Tüm bu nedenlerden dolayı, rekreasyonel talepler doğal çevre üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu taleplerin sağlıklı ve dengeli bir şekilde karşılanması ise gün geçtikçe daha önemli hale gelmektedir. Bütün bunlar doğal kaynak yöneticilerinin konuya daha fazla eğilmesi gerektiği gereğini ortaya çıkarmaktadır. Doğal kaynaklar içinde ise ormanların ayrı bir yeri ve önemi vardır ve insanlar doğal çevre içinde rekreasyon amacıyla en fazla ormanları tercih etmektedirler. Bu gerçekten hareketle, ormanların rekreasyonel fonksiyonunun,

günümüzde daha önemli hale geldiğini ve ön plana çıktığını söyleyebiliriz. Çalışmamızda ayrıca değindiğimiz milli parklar da, aynı doğrultuda, gün geçtikçe daha önemli hale gelen doğal kaynaklar arasında yer almaktadır.

4.2.4 Yöneticilerin Doğal Çevrede Gerçekleştirdikleri Rekreasyon Eylemleri

Görüşme cetvelinde yer alan ilgili soruda, 13 ayrı aktivite içinden, yöneticilerin hangi aktivite veya aktiviteleri en fazla gerçekleştirdikleri ya da bunlardan hangilerinin kendi hobileri arasında yer aldığı öğrenilmek istenmiştir.

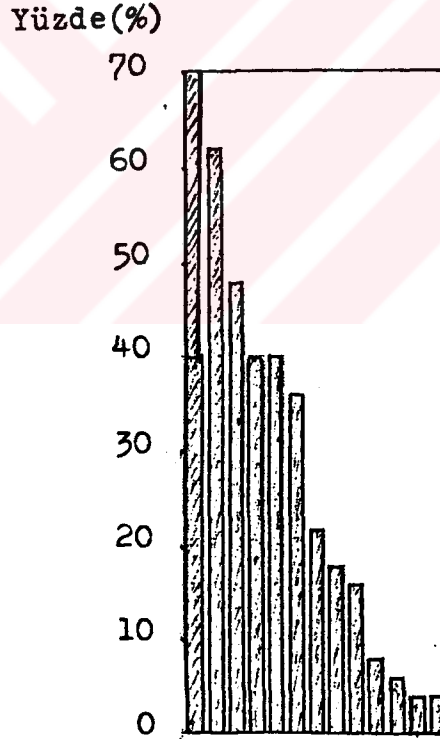
(Tablo 4)'de rekreasyon eylemlerinin kaç yönetici tarafından ve hangi yüzdeyle tercih edildiği veya gerçekleştirildiği gösterilmiştir.

Tablo 4: Yöneticilerin Doğal Çevrede Gerçekleştirdikleri Rekreasyon Eylemleri.

Eylem Çeşitleri	Sayı	Yüzde(%)
Yürüyüş	35	70
Piknik	31	62
Manzara Seyri	24	48
Dinlenme	20	40
Sportif Etkinlikler	20	40
Otomobil Gezintisi	18	36
Fotoğrafçılık	11	22
Su Avcılığı	9	18
Bisiklete Binmek	8	16
Kampçılık	4	8
Bitki ve Hayvan Türlerini İzlemek ve Tanımak	3	6
Kara Avcılığı	2	4
Dağcılık	2	4

Bu kısımda, yöneticilerin genel rekreasyon eğilimleri araştırılmıştır. Bu yüzden, eylemlerin hangi mevsimde veya hangi ayda, ya da günlük olarak mı hafta sonlarında mı gerçekleştirildiği üzerinde durulmamıştır.

(Tablo 4) ve (Şekil 9) da görüldüğü gibi yürüyüş toplam yöneticilerin % 70'i tarafından gerçekleştirilmekte olup, en fazla gerçekleştirilen rekreasyon eylemidir. Yine piknik, manzara seyri, dinlenme ve sportif etkinlikler sırasıyla % 62, % 48 ve % 40'lık oranlarla yürüyüşten sonra en fazla gerçekleştirilen rekreasyon eylemleridir. Bitki ve hayvan türlerini izlemek ve tanımak yöneticilerin % 6'sı, kara avcılığı ve dağcılık % 4'ü tarafından gerçekleştirilmekte olup, en az gerçekleştirilen rekreasyon eylemleri olarak göze çarpmaktadırlar (Şekil 9).



Şekil 9: Yöneticilerin Doğal Çevrede Gerçekleştirdikleri Rekreasyon Eylemleri.

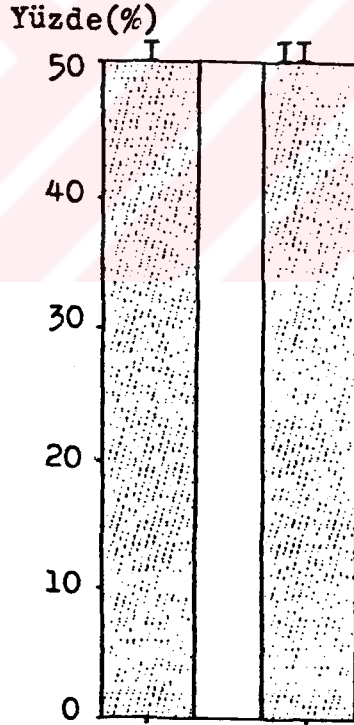
Yukarıdaki şekilde sırasıyla; yürüyüş, manzara seyri, dinlenme, sportif etkinlikler, otomobil gezintileri, fotoğrafçılık, su avcılığı, bisiklete binmek, kampçılık, bitki ve hayvan türlerini izlemek ve tanımak, kara avcılığı, dağcılık gibi rekreasyon eylemlerinin gerçekleştirilme oranları gösterilmiştir.

İnsanların rekreasyon amacıyla doğal çevreyi giderek daha fazla tercih etmeleri, rekreasyon eylemlerinin çeşitlenmesine ve sayılarının artmasına neden olmuştur. Yukarıda yöneticilere ilişkin verdiğimiz sonuçlar bu görüşü doğrulamaktadır.

4.2.5 Yöneticilerin Rekreasyonel Açından, "Milli Park", "Tabiat Parkı" Gibi Yerlere İlgisi

Yöneticilere, rekreasyonel uğraşlar için milli park, tabiat parkı gibi yerleri ne ölçüde tercih ettiklerini öğrenmek amacıyla, özellikle hafta sonu ve daha uzun tatillerde bu gibi yerleri ziyaret edip etmedikleri sorulmuştur.

Görüşme yaptığımız toplam 50 yöneticiden 25'inin (% 50) bu gibi yerleri düzenli olarak ziyaret ettiği saptanmıştır (Şekil 10).



Şekil 10: "Milli Park" Ve "Tabiat Parkı" Gibi Yerleri Belirli Zamanlarda Ziyaret Eden Ve Etmeyen Yöneticilerin Sayıları.

I: Ziyaret edenler
II: Ziyaret etmeyenler

Ayrıca, bu soruyla ilgili olarak edindiğimiz bazı izlenimler şöyledir. Yöneticilerin büyük çoğunluğu milli park ve tabiat parkı kavramlarının anlamını bilmemekte, bu gibi yerleri yeterince tanımamaktadır. Bir çok yönetici de Türkiye'de Milli Park tanıtımının çok yetersiz olduğunu vurgulamıştır.

Toplumların rekreasyonel taleplerinin doğal çevre üzerinde yoğunlaşması ve milli parkların bu açıdan taşıdığı önem gözönünde bulundurulursa, milli park yöneticilerinin tanıtım işlerine ve rekreasyon konusunda diğer faaliyetlere daha fazla eğilmeleri gerektiği söylenilebilir.

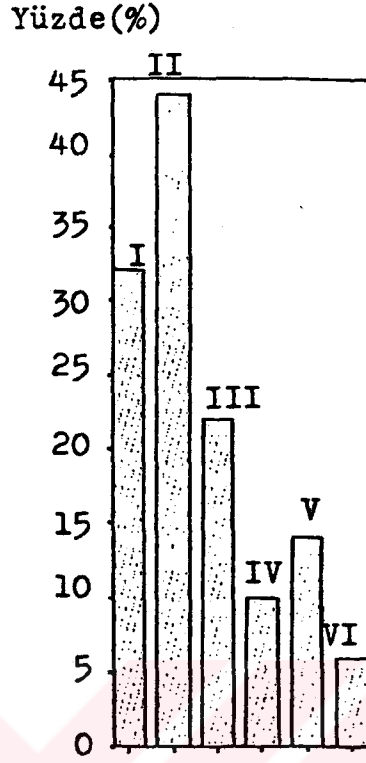
4.2.6 Çalışanlara Sağlanan Rekreasyon Olanakları Konusunda Yöneticilerin Görüşleri

Görüşme cetveli'nde, yöneticilerin bu konudaki düşüncelerini öğrenmek üzere yer alan soru, "açık uçlu" soru niteliği taşımaktadır. Görüşmeler tamamlandıktan sonra, yöneticilerin konuyla ilgili görüşleri şu başlıklar altında toplanmıştır:

- 1- Spor ve dinlenme tesisi kurulmasını isteyenler
- 2- Yılın çeşitli dönemlerinde geziler, sportif yarışmalar, eğlence toplantıları düzenlenmesini isteyenler
- 3- Özellikle yaz tatillerinde yararlanılan kamp yerlerinin kurulmasını isteyenler
- 4- Özellikle öğle tatillerinde yararlanılabilecek okuma ve dinlenme salonları kurulmasını isteyenler
- 5- Kurumların bu konuda yapacakları bir şey yok diye görüş bildirenler
- 6- Eğer herhangi bir rekreasyon olanağı sağlanmışsa, bunu yeterli görenler

16 yönetici spor ve dinlenme tesisi kurulmasını, 22 yönetici yılın çeşitli dönemlerinde geziler, sportif yarışmalar, eğlence toplantıları düzenlenmesini, 11 yönetici özellikle yaz tatillerinde yararlanılan kamp yerleri kurulmasını, 5 yönetici de özellikle öğle tatillerinde yararlanılabilecek okuma ve dinlenme salonları kurulmasını istemiştir.

7 yönetici, kurumların bu konuda yapacağı bir şey yok diye görüş bildirmiştir.



Şekil 11: Çalışanlara Sağlanan Rekreasyon Olanakları Konusunda Yöneticilerin Görüşleri.

- I: Spor ve dinlenme tesisi kurulmasını isteyenler
- II: Yılın çeşitli dönemlerinde geziler, sportif yarışmalar, eğlence toplantıları düzenlenmesini isteyenler
- III: Özellikle yaz tatillerinde yararlanılan kamp yerlerinin kurulmasını isteyenler
- IV: Özellikle öğle tatillerinde yararlanılabilecek okuma ve dinlenme salonları kurulmasını isteyenler
- V: Kurumların bu konuda yapacakları bir şey yok diye görüş bildirenler
- VI: Eğer herhangi bir rekreasyon olanakları sağlanmışsa bunu yeterli görenler

3 yönetici de sağlanan olanakların yeterli olduğunu söylemiştir. Söz konusu 3 kurumun çalışanlara sağlamış bulunduğu ve yöneticilerin yeterli gördüğü olanakların burada ayrıca belirtilmesi uygun görülmüştür. Bu kurumlardan bir tanesi

kamp yerine, ikincisi spor ve dinlenme tesisine sahiptir. Üçüncü kurum ise yılda 1-2 kez doğaya dönük geziler düzenlemektedir.

(Şekil 11)'de bu oranlar açık bir şekilde gösterilmiştir.

Görüşmeler sırasında, yöneticilerin bu soruya cevap verirken biraz sıkıntı çektikleri gözlemlenmiştir. Bu konuda söz sahibinin kurumun sahibi olduğu, kendilerinin bu konuda görüş bildirmelerinin gereksiz olduğunu ileri sürmüşlerdir. Buna karşılık kendilerine, bizi yöneticilerin konuya bakış açıları ve düşüncelerinin ilgilendirdiği söylenerek ve yaptığımız çalışmanın amacı anlatılarak bu konudaki düşünceleri öğrenilmeye çalışılmıştır.

V. TARTIŞMA VE SONUÇ

Rekreasyon olgusu nüfus artışı, boş zamanın çoğalması, insanların hareket olanaklarının artışı, iletişim ve eğitim alanlarındaki gelişmeler neticesinde çağımız insanının yaşamında vazgeçilmez bir yer tutar hale gelmiştir.

Tüm bu nedenlerle rekreasyonel talepler toplumların öncelikli talepleri arasına girmiştir. Bu taleplerin rekreasyon planlaması ilkelerine dayanarak bilimsel esaslar dahilinde karşılanması gerekmektedir. Bunun için de rekreasyon talebinin özelliklerinin bilinmesi zorunludur. Kullanıcı toplumun özelliklerini ortaya çıkaracak bu çalışmalarda, her şeyden önce sosyal araştırma yöntemlerinin kullanılması gerekmektedir. Birçok ülkede çok boyutlu olarak sürdürülen bu araştırmalara ülkemizde ne yazık ki çok az sayıda rastlanmaktadır.

Ayrıca rekreasyon planlamalarında bir diğer boyut da, rekreasyon kaynağı yani rekreasyonel arza ilişkin özelliklerin bilimsel esaslar dahilinde saptanmasıdır. Böylece gerçek verilere dayanılarak oluşturulacak arz-talep dengesi ile insanların rekreasyonel talepleri istenilen ölçütlere uygun olarak karşılanacaktır.

Bu çalışmada, rekreasyon-çalışma (iş) ilişkileri yönünden konuya yaklaşılarak yöneticilerin konuya bakış açısı öğrenilmeye çalışılmıştır. Çünkü rekreasyon, çalışanların fiziksel ve ruhsal yönden yenilenmelerini sağlayarak işgücü verimliliğinin artmasına yol açabilmektedir. Yine yöneticilerin belirli amaçlara ulaşmak için gerekli motivasyonu sağlamaları bu sayede kolaylaşabilecektir.

Yaptığımız araştırmalar sonunda yöneticilerin konu hakkında ne derecede bilgi sahibi olduğu ve konuya verdikleri önem tespit edilmeye çalışılmıştır. Tespit ettiğimiz sonuçlara göre yöneticilerin % 58'inin rekreasyon kavramının ne anlama geldiğini bilmediği ortaya çıkmıştır. Rekreasyon kav-

ramının ne anlama geldiğini bilenlerin ise, rekreasyonun sözlük anlamları olan; eğlenme, dinlenme, yenilenme, yeniden yaratma gibi cevaplar verdikleri, rekreasyonun içeriği hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları saptanmıştır.

Çalışma hayatında emek faktörünün verimliliğinin artmasında ve kurumların tespit ettikleri amaçlara ulaşması için çalışanlar arasında gerekli motivasyonun sağlanmasında rekreasyonun rolü ve katkısının da yöneticilerin çoğu tarafından bilinmediği ve önemsenmediği saptanmıştır.

Yine, çalışanlara herhangi bir rekreasyon olanaklarının sağlanıp sağlanmaması hususunda yöneticilerin çoğu birtakım olanakların sağlanması doğrultusunda görüş bildirmiş, fakat maddi olanaksızlıklar ve diğer öncelikli amaçlar nedeniyle bunun pek mümkün olmayacağını belirtmişlerdir. Aynı zamanda yöneticilerin % 14'ü bu konuda kurumların yapabileceği bir şey yok diye görüş bildirmiştir.

Rekreasyonun çalışma hayatına ilişkin sözünü ettiğimiz olumlu etkilerinden yararlanılabilmesi için, yöneticilerin rekreasyon hakkında yeterli bilgiye sahip olmaları ve konuya daha fazla eğilmeleri gerekmektedir. Yöneticiler böylece, çalıştıkları kurumların belirli amaçlara ulaşmasında rekreasyonu da bir araç olarak kullanmış olacaklardır.

Çalışmamızda ayrıca yöneticilerin rekreasyon eğilimleri de saptanmıştır. Yöneticilerin % 90'ının rekreasyon amacıyla doğal çevreyi tercih ettiği tespit edilmiştir. Toplumların rekreasyonel eğilimlerini ortaya çıkarmak için yapılan birçok araştırma, diğer toplum kesimlerinin de rekreasyon amacıyla çok büyük oranda doğal çevreyi tercih ettiklerini ortaya çıkarmıştır. Bütün bu gelişmeler, günümüzde, rekreasyon denince kapalı yer rekreasyonundan ziyade açık hava rekreasyonunun algılanmasına neden olmuştur. Açık hava rekreasyonu ruhsal ve bedensel yenilenmenin sağlanmasında, insanların kent sel yaşamdan kaynaklanan diğer sorunlarının azaltılmasında büyük rol oynamaktadır. Araştırmamızda elde ettiğimiz sonuçlara göre de yöneticilerin % 76'sının bu iki faktör nedeniyle doğal çevreyi tercih ettikleri saptanmıştır.

Bu derece önem kazanan ve ön plana çıkan açık hava rekreasyonu her şeyden önce bir doğal kaynak kullanma biçimidir. Bu doğal kaynaklar içinde en fazla taleple karşılaşan kaynak ise ormanlardır. Bu taleplerin rekreasyon planlaması esaslarına göre, sağlıklı ve dengeli bir şekilde karşılanabilmesi için özellikle orman kaynağını yönetenlerin, bunun yanında diğer doğal kaynak yöneticilerinin, konunun önemini kavramış olmaları ve rekreasyon hakkında daha fazla bilgiye sahip olmaları gereklidir.

Günümüzün çağdaş olgularından biri olarak toplumların öncelikli talepleri arasına giren rekreasyonel taleplerin karşılanması için ilgili kurum ve biriyler konuya gereken önemi vererek yaklaşmalıdır. Böyle bir yaklaşım ise rekreasyonun içeriği ve boyutlarıyla doğru bir şekilde algılanması ile gerçekleşebilecektir.

VI. ÖZET

Bu çalışmada, rekreasyon-çalışma ilişkileri açısından yönetici kesimin rekreasyon kavramını nasıl algıladığı incelenmiştir. Bir yandan yönetici kesimin konuya bakış açısı, diğer yandan da bu kesimin kişisel rekreasyon eğilimleri araştırılmıştır.

Ayrıca, bu konularda yapacağımız değerlendirmelerde bize yardımcı olabileceği düşüncesiyle, çalışmamızın başlangıcında, rekreasyonun tanımı, özellikleri ve günümüzde kazandığı önem üzerinde durularak bazı bilgiler verilmiştir.

Araştırmamızda, özellikle, rekreasyonun çalışma hayatına yapabileceği olumlu etkiler vurgulanmış, rekreasyonel faaliyetler sonucunda emek faktörünün verimliliğinin artabileceği ve çalışanları kuruluş amaçlarına ulaşmak için daha kolay motive etme imkanı doğacağı ileri sürülmüştür. Yaptığımız incelemeler sonucunda, yöneticilerin bu konuda yeterli bilgiye sahip olmadıkları ve konuya gereken önemi vermedikleri saptanmıştır.

THE COMPREHENSION OF THE CONCEPT OF THE RECREATION BY THE MANAGERS

SUMMARY

At this study, the main subject is the understanding of the recreation concept by the managers with respect to the recreation and work relations. The opinions of the managers one side and personal recreational trends other side have been researched.

The importance of recreation has been increasing in today. Our study at the first, meaning of recreation, qualities and importance have been given.

It has been insisted positive effects of the recreation in the work life, at the end of recreation activities the productive of the employment would be raised. It has been argued that motivations of the workers would be more easier in this case. At the end of our research, it has been understood that the managers haven't enough knowledge and not given necessary importance to the subject.

VII. YARARLANILAN KAYNAKLAR

- AKESEN, A. (1978) : Türkiye'de Ulusal Parkların Açık-hava Rekreasyonu Yönünden Nitelikleri Ve Sorunları. İ.Ü. Yayın No: 2484, Orman Fakültesi Yayın No: 262, İstanbul.
- BAYER, Z. (1992) : Turizme Giriş. İşletme Fakültesi Yayın No: 253, İşletme İktisadı Enstitüsü Yayın No: 146, İstanbul.
- BİLGİSEVEN, A.K. (1989): Sosyal İlimler Metodolojisi. Filiz Kitabevi, İstanbul.
- CENTEL, T. (1992) : İş Yasaları. Beta Basım A.Ş., Yayın No: 327, İstanbul.
- CLAWSON, M., KNETSCH, J.L. (1971): Economics Of Outdoor Recreation. The Johns Hopkins Press, Baltimore and London.
- GÜLEN, İ., ÖZDÖNMEZ, M. (1987): Ormancılık Yönetim Bilgisi. İ.Ü. Yayın No: 3442, Orman Fakültesi Yayın No: 385, İstanbul.
- GÜLEZ, S. (1990) : Ormanıçi Rekreasyon Potansiyelinin Saptanması İçin Gerçekleştirilen Bir Değerlendirme Yöntemi. İ.Ü. Orman Fakültesi Dergisi, Seri A, Cilt: 40, Sayı: 2, s: 132-140, İstanbul.
- HİMMETOĞLU, B. (1990): Recreation Management. Ders Notları (yayımlanmamış), İstanbul.
- KALIPSIZ, A. (1987): Bilim Ve Araştırma. İ.Ü. Yayın No: 3492, F.B.E Yayın No: 2, İstanbul.
- KOÇEL, T. (1989): İşletme Yöneticiliği. İşletme Fakültesi Yayın No: 205, İşletme İktisadı Enstitüsü Yayın No: 101, İstanbul.
- LEIGHFIELD, M. (1990): 2001 Yılında Boş Zaman. Anatolia Dergisi, Sayı: Mart-Nisan, S: 7-10, Ankara.

- ÖZDEMİR, Ş. (1988): Türkiye'de Toplumsal Değişme Ve Çevre Sorunlarına Duyarlılık. Palme Yayınları, Ankara.
- PEHLİVANOĞLU, M.T. (1987): Belgrad Ormanı'nın Rekreasyon Potansiyeli Ve Planlama İlkelerinin Tespiti. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- SCHWAGNER, M. (1990): 2000-2010 Yılları İçin Boş Zaman Yaklaşımları Ve Turizm. Anatolia Dergisi, Sayı: Ocak, S: 15-18, Ankara.
- TÜTENGİL, C.O. (1978): Sosyal Bilimlerde Araştırma Ve Metod. İ.Ü. Yayın No: 2460, İktisat Fakültesi Yayın No: 422, İstanbul.

DİĞER KAYNAKLAR

- FOREST SERVICE, (1989): An Analysis Of The Outdoor Recreation And Wilderness Situation In The United States: 1989-2040. United States Departman Of Agriculture.
- ANAHTAR, Milli Prodüktivite Merkezi Aylık Yayın Organı: Yıl: 5, Sayı: 50, s: 10-11, Ankara.
- İSTANBUL SANAYİ ODASI, (1992): Türkiye'nin 500 Büyük Firması Listesi.
- ORMAN BAKANLIĞI, ANKARA (1992): Helsinki Avrupa Milli Parklar Federasyonu Genel Kurul Toplantısı.

EK

GÖRÜŞME CETVELİ

1. Kurumunuzun mülkiyet durumu: () Özel sektör () Kamu sektörü
2. Kurumunuzun dahil olduğu sektör sınıfı: () İmalat Sanayi
() Hizmetler
3. Kurumunuzda çalışanların sayısı:
4. Bulduğunuz yönetim kademesi:
() Tepe yöneticisi (Genel müdür, Genel Müd. Yard.)
() Fonksiyonel yönetici (Pazarlama, Muhasebe, Personel
v.b. müdürü)
5. Rekreasyon kavramının ne anlama geldiğini biliyor musunuz:
() Evet () Hayır
6. Boş zaman değerlendirilmesine yönelik aşağıdaki rekreasyon kaynaklarından hangisini tercih edersiniz:
() Doğal Çevre
() Kapalı Yer Rekreasyon Kaynakları
(7. soruya yalnız, 6. soruda doğal çevreyi tercih edenler cevap verecektir.)
7. Neden doğal çevreyi tercih ediyorsunuz:
8. Doğal çevrede gerçekleştirdiğiniz rekreasyon eylemleri nelerdir:
() Piknik () Yürüyüş () Dinlenme
() Sportif etkinlikler () Manzara seyri () Su avcılığı
() Kara avcılığı () Dağcılık () Kampçılık
() Fotoğrafçılık () Otomobil
() Bisiklete binmek gezintileri
() Bitki ve hayvan türlerini
izlemek ve tanımak
() Diğerleri
9. Özellikle hafta sonu ve daha uzun tatillerde Milli Park, Tabiat Parkı gibi yerleri ziyaret ediyormusunuz:
() Evet () Hayır

10. Kurumunuzun alışanlara sağladığı rekreasyon olanakları nelerdir:

11. Sizce ek olarak hangi rekreasyon olanakları sağlanmalıdır:



ÖZGEÇMİŞ

1970 yılında Ordu'da doğan Yalçın KUVAN, aynı ilde 1981 yılında Hürriyet İlkokulu'ndan, 1984 yılında Hamdullah Suphi Tanrıöver Ortaokulu'ndan, 1987 yılında Ordu Lisesi'nden mezun olmuştur.

1987-1988 öğretim yılında İ.Ü. Orman Fakültesini kazanan KUVAN, 1990-1991 öğretim yılı bahar yarıyılında "Orman Mühendisi" ünvanıyla mezun olmuştur.

1991-1992 öğretim yılında İ.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Ekonomisi Anabilim Dalında Yüksek Lisans öğrenimine başlayan KUVAN, aynı anabilim dalında yine aynı öğretim yılında araştırma görevlisi olarak göreve başlamıştır. Halen Ormancılık Politikası Anabilim Dalında araştırma görevlisi olarak görev yapmaktadır.