



**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**



DOKTORA TEZİ

**İŞYERİ REKREASYONUNUN ÇALIŞANLARIN İŞ PERFORMANSI,
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE İYİLİK HALİ(WELLNESS) ÜZERİNE ETKİSİ**

SUZAN DAL

TEZ DANIŞMANI

DOÇ. DR. HANİFE BANU ATAMAN YANCI

**SPOR YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SPOR YÖNETİMİ PROGRAMI**

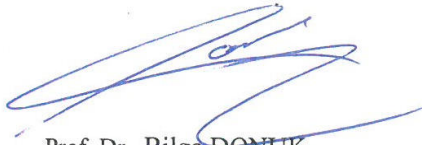
İSTANBUL-2018

TEZ ONAYI

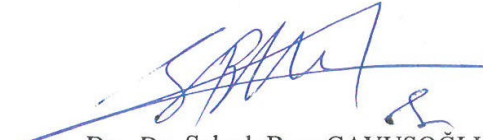
Bu çalışma 14.12.2018 Tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Spor Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı, Spor Yönetim Bilimleri Doktora Programı Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ

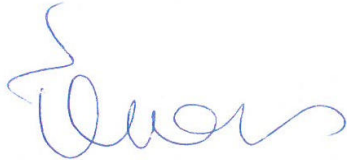
Doç. Dr. Hanife Banu ATAMAN YANCI
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Spor Bilimleri Fakültesi



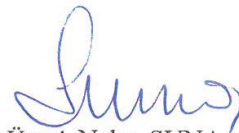
Prof. Dr. Bilge DONUK
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Spor Bilimleri Fakültesi



Doç. Dr. Selçuk Bora ÇAVUŞOĞLU
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Spor Bilimleri Fakültesi



Dr. Öğr. Üyesi Hatice İlhan ODABAŞ
Haliç Üniversitesi
Fakülte



Dr. Öğr. Üyesi Nalan SUNA
Haliç Üniversitesi
Fakülte

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

SUZAN DAL
(İmza)

İTHAF

Aileme ithaf ediyorum

TEŞEKKÜR

İş yerinde sağlanan rekreatif faaliyetler çalışanların iş yaşamlarını daha anlamlı hale getirip iyilik hallerini arttırmaya çalışmak, iş performanslarını ve örgütsel özdeşleşmelerini arttırmak için kullanılan iyi bir aracı olmaktadır.

Bu amaçla, yapılan bu çalışmada; iş yeri rekreasyonunun iş performansı, örgütsel özdeşleşme ve iyilik hali (wellness) üzerine etkisi ilk kez araştırılmış ve elde edilen bilgiler sunulmuştur.

Bu araştırmaya vaktini ayırıp büyük katkı sağlayan, doktora eğitimi süreci başlangıcından bitimine kadar kendisinden çok şey öğrendiğim, danışman hocam Doç. Dr. Hanife Banu ATAMAN YANCI'ya teşekkür ederim.

Tez izleme komitesinde yer alan değerli hocalarım Prof. Dr. Bilge DONUK ve Doç. Dr. S. Bora ÇAVUŞOĞLU'na ayrıca teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca her konuda bana destek olup yardımlarını esirgemeyen Dr. Öğr.Üyesi H. İlhan ODABAŞ, Doç. Dr. Ayşe TÜRKSOY IŞIM, Dr. Öğr.Üyesi Nalan SUNA, Dr. Öğr.Üyesi Mustafa ASLAN, Dr. Öğr.Üyesi Turgay TURAN, Doç. Dr. Burçak KESKİN, Doç. Dr. Çiğdem BULGAN'a teşekkür ederim.

Doktora sürecinde desteğini esirgemeyen değerli hocam Eray YURTSEVEN, arkadaşlarım Mustafa Ozan ALTIN, Neslihan FİLİZ, C. Nihal YURTSEVEN, Selin BİÇER BAİKOĞLU ve Burcu GÜVENDİ'ye teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca eğitimim ve mutluluğum için hiçbir fedakârlıktan kaçınmayan sevgili aileme ve eşime minnetlerimi sunarım.

SUZAN DAL

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No:</u>
TEZ ONAYI	ii
BEYAN	iii
İTHAF	iv
TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ	xii
ÖZET	xiii
ABSTRACT	xiv
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	3
1.2. Hipotezler	4
1.3. Alt Hipotezler	4
1.4. Amaç ve Önem	5
1.5. Araştırmanın Varsayımları	6
1.6. Sınırlılıklar	6
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	8
2.1. Zaman Olgusu	8
2.1.2. Serbest Zaman ve Boş Zaman Farkı	9
2.1.3. Serbest Zaman Kavramının Tarihçesi	9
2.1.4. Sanayi Devrimi Ve Serbest Zamanın Gelişimi	12
2.1.5. Serbest Zamanı Değerlendirmenin Faydaları	14
2.1.6. Serbest Zaman Etkinlikleri	15
2.1.6.1. Sıradan Serbest Zaman Etkinlikleri	15
2.1.6.2. Sistemli Serbest Zaman Etkinlikleri	15
2.2. Rekreasyon	16
2.2.1. Rekreasyonun Dünya Tarihindeki Gelişimi	17
2.2.2. Rekreasyon Kavramı ve Özellikleri	17
2.2.3. Rekreasyon Teorileri	19
2.2.4. Rekreasyonun Sınıflandırılması	22

2.2.5. İş Yeri Rekreasyonunun Tarihçesi.....	30
2.2.6. İş Yeri Rekreasyonun Türkiye’deki Gelişimi	32
2.2.7. Türkiye’de İşyeri Rekreasyonu İle İlgili Geçerli Mevzuat.....	33
2.2.8. İş Yeri Rekreasyonunun Amaç Ve Özellikleri	35
2.2.9. İş Yeri Rekreasyonunu Gerektiren Durumlar	35
2.2.10. İş Yeri Rekreasyonu Program ve Hizmetleri.....	36
2.2.11. İş Yeri ve Rekreasyon İlişkisi.....	37
2.3. Örgütsel Özdeşleşme	45
2.3.1. Sosyal Kimlik Kuramı ve Örgütsel Özdeşleşme	48
2.4. İş Performansı Kavramı	53
2.4.1. İş Performansı Boyutları	54
2.4.2. İş Performansının Önemi	55
2.4.3. İş performansını Etkileyen Faktörler	56
2.5. İyi Olma (Wellness, Esenlik) Kavramı.....	56
2.5.1. İyilik Hali (Wellness).....	57
2.5.2. Spiritüel İyilik (Manevi –Ruhsal İyilik)	59
2.5.3. Fiziksel İyilik	62
2.5.4 Sosyal İyilik	63
2.5.6. Duygusal İyilik	65
2.5.7. Entelektüel İyilik.....	66
2.6. Değişkenler Arasındaki İlişkiler.....	68
2.6.1. İşyeri Rekreasyonu ve İş Performansı İlişkisi	68
2.6.2. İş Yeri Rekreasyonu ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi.....	70
2.6.3. İş Yeri Rekreasyonu ve İyilik Hali (Wellness) İlişkisi	71
2.6.4. İyilik Hali (Wellness) ve İş Performansı İlişkisi	72
2.6.4. İyilik Hali (Wellness) ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi.....	73
3. YÖNTEM	74
3.1. Araştırmanın Modeli.....	74
3.2. Evren ve Örneklem	74
3.3. Veri Toplama Araçları	74
4. BULGULAR.....	77
5. SONUÇ VE TARTIŞMA	103
6. ÖNERİLER	<u>112</u>

KAYNAKLAR	113
EKLER	132
Ek- 1: Çalışmada Kullanılan Ölçekler	132
Ek- 2: Etik Kurul Raporu.....	134
ÖZGEÇMİŞ	136

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Örgütsel özdeşleşme kavramsallaştırılması (Edwards, 2005).....	47
Tablo 2: Çalışma Grubunu Oluşturan Katılımcıların Cinsiyetleri.....	77
Tablo 3: Çalışma Grubunu Oluşturan Katılımcıların Medeni Durumları.....	77
Tablo 4: Çalışma Grubunu Oluşturan Katılımcıların Eğitim Durumları.....	77
Tablo 5: Çalışma Grubunu Oluşturan Katılımcıların İş Yerindeki Çalışma Süreleri.....	78
Tablo 6: İş Performansı Ölçeği Madde Analizi “Communalities” Değerleri.....	79
Tablo 7: İş Performansı Ölçeği Yapısının Açıkladığı Varyans.....	79
Tablo 8: İş Performansı Ölçeği Tek Faktörü Yapı Analizi.....	80
Tablo 9: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Madde Analizi “Communalities” Değerleri.....	81
Tablo 10: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Yapısının Açıkladığı Varyans.....	81
Tablo 11: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Tek Faktörü Yapı Analizi.....	82
Tablo 12: İyilik Hali Ölçeği (Wellness) Madde Analizi “Communalities” Değerleri ...	83
Tablo 13: İyilik Hali Ölçeği (Wellness) Yeni Yapısının Açıkladığı Varyans.....	84
Tablo 14: İyilik Hali Ölçeği (Wellness) 3 Faktörü Yapı Analizi.....	85
Tablo 15: İyilik Hali Ölçeği (Wellness) Yeni Madde Analizi “Communalities” Değerleri.....	86
Tablo 16: İyilik Hali Ölçeği (Wellness) Son Yapısının Açıkladığı Varyans.....	87
Tablo 17: İyilik Hali Ölçeği (Wellness) 13 Maddeli 3 Faktörlü Yapı Analizi.....	88
Tablo 18: Ölçeklere Ait Puan Ortalamaları.....	90
Tablo 19: Eğitim Durumuna Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması.....	91
Tablo 20: Medeni Duruma Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması.....	92
Tablo 21: Cinsiyete Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması.....	93
Tablo 22: İş Yerinde Çalışma Süresine Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması.....	93
Tablo 23: Katılımcıların Rekreasyon Amaçları ve Katılım Sıklığının Karşılaştırılması..	94
Tablo 24: Rekreasyon Sıklığına Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması.....	95
Tablo 25: Rekreasyon Çeşidine Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması.....	97

Tablo 26: Kentsel-Kırsal Rekreatyon Sınıflamasına Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	98
Tablo 27: Açık-Kapalı Alan Rekreatyon Sınıflamasına Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	99
Tablo 28: Aktif-Pasif Rekreatyon Sınıflamasına Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	100
Tablo 29: Katılımcıların Ölçeklerden Aldığı Puanların Birbirleri ile Olan İlişkisi.....	101
Tablo 30: Katılımcıların Wellness Alt Boyutları ve Örgütsel Özdeşleşme Puanlarının İş Performanslarını Yordayıcılığını Gösteren Basit Doğrusal Regresyon Analizi.....	102

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Maslow'un ihtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı (Hoy, ve Miskel, 2010).....	42
Şekil 2: İyilik Hali Ölçeği (Wellness) 3 Faktörlü Yapısına Dair Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	90

SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ

X : Ortalama

SS : Standart Sapma

Sd: Serbestlik Derecesi

n : Toplam Sayı

p : Anlamlılık Düzeyi

r : Korelasyon Katsayısı

β : Standardize Edilmiş Regresyon Katsayısı

ÖZET

İŞ YERİ REKREASYONUNUN ÇALIŞANLARIN İŞ PERFORMANSI, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE İYİLİK HALİ (WELLNESS) ÜZERİNE ETKİSİ

Toplumlar serbest zamanlarını etkili ve verimli kullanan, bunu iş yerine de taşıyıp, iş performansını arttırmayı hedefleyen politikalar izlemektedir. Çalışmanın amacı; İş Yeri Rekreasyonunun çalışanların İş Performansları, Örgütsel Özdeşleşmeleri ve İyilik Halleri (Wellness) üzerine etkisini belirlemektir. Çalışma kapsamında araştırma örneklemini İş Yeri Rekreasyonuna katılan 368 kişi oluşturmaktadır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için hipotezler belirlenip test edilmiştir. Gruplar arası karşılaştırmalarda iki grup için Bağımsız t testi, iki gruptan fazla olan karşılaştırmalar için Tek Yönlük Varyans Analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Çalışmadaki devamlı değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerini belirlemek için Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Çalışmadaki hipotezleri test etmek adına basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda İş Yeri Rekreasyonunun çalışanların İş Performansları, Örgütsel Özdeşleşmeleri ve İyilik Halleri (Wellness) üzerine pozitif yönde etkisi olduğu belirlenmiştir. Çalışanların İş Yeri Rekreasyonunun sınıflamalarına göre İş Performansı, Örgütsel Özdeşleşme ve İyilik Hali (Wellness) düzeylerinde anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Ayrıca İş Performansı, Örgütsel Özdeşleşme, Sosyal-Duygusal İyilik Hali (Wellness) ve Entelektüel-Fiziksel İyilik Hali (Wellness) rekreasyonun yapılma sıklığına göre değiştiği tespit edilmiştir. Bunun yanında demografik farklılıklara göre rekreasyonun çeşidine ve rekreasyon yapılma sıklığına göre değerlerde farklılıklara rastlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Yeri Rekreasyonu, İş Performansı, Örgütsel Özdeşleşme, İyilik Hali.

ABSTRACT**THE EFFECT OF WORKPLACE RECREATION ON JOB PERFORMANCE,
ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND WELLNESS
OF THE WORKERS**

Societies apply policies which increase job performance by using leisure time in efficient and productive ways. The aim of this study is to determine the effects of workplace recreation on Job Performance, Organizational Identification and Wellness of the workers. The sample group of this study includes 368 people who have participated in workplace recreation. The hypotheses are determined and tested to understand the relationships between the variables. For between-groups comparisons, independent t test is used for two groups and one-sided variance analysis (ANOVA) is used for the groups more than two. To determine the relationships between constant variables, Pearson correlation analysis is used. To test the hypotheses, simple linear regression analysis is applied. The result of this study shows that workplace recreation has positive effect on Job Performance, Organizational Identification and Wellness of the workers. According to the classifications of workplace recreation, it is found that there is a significant difference on the levels of Job Performance, Organizational Identification and Wellness. Besides, it is found that Job Performance, Organizational Identification, Social-Emotional Wellness and Intellectual-Physical Wellness change due to the frequencies of recreational activities. Moreover, it is found that there are differences in the variables, due to the frequencies and kinds of recreational activities together with demographical differences.

Key Words: Workplace Recreation, Job Performance, Organizational Identification, Wellness.

1. GİRİŞ

Günümüzde kurumlar, işletmeler varlıklarını sürdürmek ve verimliliklerini arttırmak için teknolojik gelişmelerle birlikte sosyal hayattaki değişikliklerle ilgilenmektedirler. Daha önce var olmasına rağmen sanayi devrimi ile kullanılmaya başlanan serbest zaman kavramı dinlenme saati, çalışma saati gibi kavramların ortaya çıkması ile bireylerin günlük yaşantılarında yer bulmuştur.

Teknolojik gelişmelerin etkisi ile geçmişle kıyaslandığında sahip olunan serbest zaman her geçen gün giderek artmaktadır. İnsanların serbest zamanlarını nasıl değerlendirdiği toplumları etkilemektedir. Bu nedenle serbest zaman aktiviteleri anlık bir rastlantı ya da şansa bırakılmayacak kıymetli zamandır. İnsanların serbest zamanlarının varlığı ile ortaya çıkan rekreasyon kavramı hayatın bir parçası olmuştur (Kocaekşi, 2012). Rekreasyona duyduğumuz ihtiyaçların başında kişisel ve toplumsal olarak sağladığı faydalar gelmektedir. Kişisel yönden rekreasyon aktiviteleri; yaratıcılık, fiziki sağlık gelişimi, ruh sağlığı kazandırması, beceri ve yetenekleri geliştirmesi, sosyalleşme, çalışma başarısı, iş verimi, ekonomik hareketlilik ve mutluluk sağlamaktadır. Toplumsal yönden rekreasyon aktivitelerinin sağladığı faydalar ise; demokratik toplum yaratma, toplumsal dayanışma ve bütünleşme olarak sayılabilir (Karaküçük, 2008).

Rekreasyon kavramı hayatın bir parçası olmasının yanında iş yaşamında da kendine yer bulmuştur. Özellikle son zamanlarda yapılan çalışmalarda rekreasyonun çalışanların motivasyonlarını artırmasına yönelik etkileri araştırmacıların dikkatini çekmektedir.

Endüstrileşmeyle gelen daha az aktif yaşam şekli, ergonomik çalışma koşullarının sağlanmadığı çalışma ortamları ve stres kişileri olumsuz etkilemekte, bu durumun sonucu olarak çalışanların verimlilikleri azalmaktadır (Özer ve Baltacı 2008). Çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve dahası bireylerin sağlıklı olmalarını sağlayıp devam ettirebilmeleri için iş yeri rekreasyonu iyi bir araçtır.

İş yeri rekreasyonu her türlü iş yerinde tüm çalışanların katılabileceği (çalışanların yakınlarını da kapsayan) iş saati içinde ve dışında sahip olunan serbest zaman içerisinde yapılmaktadır. Çalışanların serbest zamanlarında kullanabilecekleri

etkinlik alanları; iç mekan, dış mekan, işyeri hudutları dışında farklı bir mekan da olabilmektedir. İş yeri rekreasyonlarının planlanması, organizasyonların, etkinliklerin güvenli bir şekilde gerçekleştirilmesi çalışanların serbest zamanlarını daha verimli geçirebilmelerine yönelik yeni uygulama ve yaklaşımlardır. İş yeri rekreasyonunun kazandırdıkları arasında işçi sağlığı ve iş güvenliği, insan odaklılık, sağlıklı yaşam yer almaktadır (Çalkavur ve Durmuş, 2010).

Entelektüel sermayenin önemi her geçen gün artmaktadır. Diğer işletmelerden farklı, başarılı olmak ve rekabet avantajı elde etmek isteyen örgütler insan sermayesini çekmek ve elde tutmak için yeni stratejiler geliştirmektedir (Bingöl, 2010). Örgütsel özdeşleşme gerçekleştiren bireyler kendilerini örgütün bir parçası olarak görür (Scott ve Lane 2010). İş yeri rekreasyonunun etkin bir şekilde uygulanması örgütsel özdeşleşme için bir aracı olacaktır. İş yeri rekreasyonunun daha mutlu, üretken insanların kurum içinde tutulması ve kurumu ile özdeşleşmesi gibi rekabet avantaj sağlaması önemli bir konudur. İş yeri rekreasyonu ile oluşturulan sosyal çevre kişinin örgütü ile bağ kurmasını, kurumsal değerlerin oluşturulması ile çalışanlar arasında güçlü bir örgütsel özdeşleşmeye yol açmaktadır (Kaplan, 2013).

Çalışanların iş yerinde rekreatif faaliyetlerde bulunmaları motivasyonlarını artırıp örgütsel hedeflerine ulaşmak için zihinsel ve fiziksel güçlerini bu amaçla kullanmalarını sağlamaktadır (Çetinkaya ve Sanioğlu, 2016). Motivasyonu artan çalışanların sonuç olarak iş performansları artmaktadır (Keskin, 2008). Yapılan çalışmalarda çalışanların iş yerinde rekreatif faaliyetler yapması kendileri hakkında iş verimlerinin ve çalışma performanslarının artacağını düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır (Sarıbaşın, 2010). İş yeri rekreasyonu ve çalışanların performansı ile doğru bir ilişki olduğu düşünülebilir.

Rekreasyonun çeşitli faydaları incelenecek olursa literatürde üç ana başlık altında toplandığı görülmektedir. Bunlar fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik faydalarıdır. Rekreasyon kavramı içerisinde yer alan aktivitelerle bireylerin fiziksel, psikolojik ve sosyal alanlarına fayda sağlaması sağlıklı yaşamdan da öte olan iyilik hali (wellness) kavramını akla getirmektedir (Bedir, 2016).Wellness sadece fiziksel, zihinsel yada sosyal yönden iyi olmak değildir. İnsanın iyi olma halini yaşam tarzı haline getirmesini ve hayat felsefesi olarak görmelerini kapsamaktadır (WHO). Wellness bireyin iyi olması için gerekli olan fiziksel, sosyal, duygusal, ruhani,

entelektüel iyilik meselelerine ilişkin konularıda kapsamaktadır. (https://wellness.ucr.edu/seven_dimensions.html). Yapılan çalışmalarda iş yeri rekreasyonu ve iyilik hali (wellness) arasında önemli ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Mbaabu, 2013). Türk literatürüne girmesi yakın bir geçmişe dayanan iyilik hali (wellness) ilk kez iş yeri rekreasyonu ile ele alınan konudur. Türkiye'de iş yeri rekreasyonu ve çalışanların wellness seviyeleri arasındaki ilişkiye ilk kez bakılması çalışmanın özgünlüğünü ve önemini göstermektedir. Bunun yanında iş yeri rekreasyonu ile örgütsel özdeşleşme iş performansı ve iyilik hali (wellness) ilişkisine yapılan çalışmalarda rastlanmaması literatürdeki bu boşluğa katkı sağlayacağı, ayrıca araştırma bulgularının yöneticilerin karar alma süreçlerine yardım edeceği umulmaktadır.

1.1. Problem Durumu

- Çalışanların İş performansı iş yeri rekreasyonu çeşitlerine göre farklılık göstermekte midir?
- Çalışanların İş performansı iş yeri rekreasyonu yapılma sıklığına göre farklılık göstermekte midir?
- Çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri iş yeri rekreasyonu çeşitlerine göre farklılık göstermekte midir?
- Çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri iş yeri rekreasyonu yapılma sıklığına göre bir farklılık göstermekte midir?
- Çalışanların iyilik halleri(wellness) iş yeri rekreasyonu çeşitlerine göre bir farklılık göstermekte midir?
- Çalışanların iyilik halleri(wellness) iş yeri rekreasyonu yapılma sıklığına göre bir farklılık göstermekte midir?
- Çalışanların iş performansları demografik özelliklerine göre (medeni durum, cinsiyet, çalışma süreleri, eğitim düzeyleri) bir farklılık göstermekte midir?
- Çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri demografik özelliklerine göre (medeni durum, cinsiyet, çalışma süreleri, eğitim düzeyleri) bir farklılık göstermekte midir?

- Çalışanların iyilik halleri (wellness) demografik özelliklerine göre (medeni durum, cinsiyet, çalışma süreleri, eğitim düzeyleri) bir farklılık göstermekte midir?
- Çalışanların iyilik halleri (wellness) iş performanslarında bir farklılık göstermekte midir?
- Çalışanların iyilik halleri (wellness) örgütsel özdeşleşmelerinde bir farklılık göstermekte midir?

1.2. Hipotezler

Temel hipotezler

H1: İş yeri rekreasyonunun çeşidi bireylerin iş performansını anlamlı olarak etkiler

H2: İş yeri rekreasyonunun çeşidi bireylerin örgütsel özdeşleşmelerini anlamlı olarak etkiler

H3: İş yeri rekreasyonunun çeşidi bireylerin iyilik halini (wellness) anlamlı olarak etkiler

H4: İş yeri rekreasyonu yapma sıklığı bireylerin iş performansını anlamlı olarak etkiler

H5: İş yeri rekreasyonu yapma sıklığı bireylerin örgütsel özdeşleşmelerini anlamlı olarak etkiler

H6: İş yeri rekreasyonu yapma sıklığı bireylerin iyilik halini (wellness) anlamlı olarak etkiler

H7: Çalışanların iyilik halleri (wellness) ve örgütsel özdeşleşmeleri birlikte, iş performanslarını pozitif ve anlamlı olarak yordar

1.3. Alt Hipotezler

H1:Çalışanların cinsiyetleri iş performanslarını anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H2:Çalışanların medeni durumları iş performanslarını anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H3:Çalışanların çalışma yılları iş performanslarını anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H4:Çalışanların eğitim düzeyleri iş performanslarını anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H5:Çalışanların cinsiyetleri örgütsel özdeşleşmelerini anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H6:Çalışanların medeni durumları örgütsel özdeşleşmelerini anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H7:Çalışanların çalışma yılları örgütsel özdeşleşmelerini anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H8:Çalışanların eğitim düzeyleri örgütsel özdeşleşmelerini anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H9:Çalışanların cinsiyetleri iyilik hallerini (wellness) etkilemektedir.

H10:Çalışanların medeni durumları iyilik hallerini (wellness) etkilemektedir.

H11:Çalışanların çalışma yılları iyilik hallerini (wellness) etkilemektedir..

H12:Çalışanların eğitim düzeyleri iyilik hallerini (wellness) etkilemektedir.

1.4. Amaç ve Önem

Günümüzde çalışma koşullarının hızlı değişmesi, teknolojik yenilikler, sosyal hayattaki değişimler, küreselleşme gibi etkenlere bağlı olarak bir çok şey değişmektedir. Her geçen gün iş yaşamının bireyler üzerinde etkisi ve önemi iyice ortaya çıkmaktadır. Rekreasyon faaliyetlerinin sağlıklı birey ve sağlıklı toplumlar açısından önemi gözardı edilemez. Günümüzde özellikle şirketler ‘kaliteli ve sağlıklı yaşam’ kampanyaları ile çalışanlar için bu isteklerine ayak uydurmanın önemini kavramışlardır. Rekreasyon aktivitelerinin çalıştıkları kurumlar tarafından yapılması çalışanlar üzerinde pozitif etkisinin olması her geçen gün daha farkına varılıp, önem kazanmaktadır. Bu amaçla, bu çalışmada iş yeri rekreasyonunun çalışanlarda iş performansı, örgütsel özdeşleşme ve iyilik hali (wellness) üzerine etkisini ölçmek amaçlanmıştır.

İş yeri rekreasyonu işinde mutlu, daha sağlıklı bireyleri hedeflemesi ile birlikte örgütsel özdeşleşme ile ilişkisinin olup olmaması merak edilen önemli bir konudur. Bu

açından iş yeri rekreasyonu çalışanlara karşı bir özdeşleşme aracı olarak kullanılması düşünülebilir. Bu derece rekabet avantajı sağlayan bir konunun yeni ele alınmaması olması, çalışmanın önemli parçasıdır.

Çalışanların, iş yerinde rekreatif faaliyetlerde bulunmaları motivasyonlarını arttırıp zihinsel ve fiziksel güçlerini verimli kullanmalarını sağlayacaktır. Çalışanların artan moivasyonları iş performanslarına yansıtacağı düşünülmektedir. Bununla alakalı yapılan ilk çalışmalardan olması yine bu çalışmanın önemini ortaya çıkarmaktadır.

Türk literatürüne girmesi yakın bir geçmişe dayanan iyilik hali (wellness) konusunda çalışmamızda ilk kez iş yeri rekreasyonu, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme ile ele alınan konulardandır. Türkiye'de iş yeri rekreasyonu ve çalışanların wellness seviyeleri arasındaki ilişkiye ilk kez bakılacak olması yine çalışmamızın önemini ve özgünlüğünü göstermektedir.

Amaca uygun olarak, iş yeri rekreasyonu ile çalışanların iş performansı, örgütsel özdeşleşmeleri ve iyilik halleri (wellness) arasındaki ilişkiyi ölçmek için ölçekler uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen verilerle analizler yapılmış ve ulaşılan bulgular değerlendirilip önerilerde bulunulmuştur.

1.5. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın varsayımları aşağıda belirtilmiştir.

Araştırmanın amacına ulaşılması için kullanılan ölçeklerin uygun olduğu varsayılmaktadır.

Araştırmada kullanılan anketlerin katılanlar tarafından doğru ve içtenlikle cevapladıkları varsayılmaktadır.

Verilerin değerlendirilmesinde yapılan analizlerin araştırmanın amacına uygun olarak yapıldığı varsayılmaktadır.

1.6. Sınırlılıklar

Araştırmanın Sınırlılıkları İşyeri Rekreasyonunun Çalışanların İş Performansı, Örgütsel Özdeşleşme ve İyilik Hali (Wellness) Üzerine Etkisi'ni ölçmek amacı ile yapılan çalışmada, iş yeri rekreasyonu yapan tüm kurum ve işletmelerden veri toplamak

ve analiz etmek zaman, mekan kısıtlamasından dolayı mümkün olmayacağından üniversitede çalışan idari personelden veri toplanarak analizler yapılmıştır.

Çalışmada verilen yanıtlar katılımcıların algı ve beyanlarına dayanmaktadır. Bu algı ve görüşlerin kişiden kişiye değişiklik göstermesi çalışmanın diğer sınırlılığını oluşturmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Zaman Olgusu

Fert ve toplum seviyesinde zaman kavramının nasıl anlaşıldığı, nasıl kullanıldığı birey ve toplumların refah seviyesini, başarısını, mutluluğunu belirleyen bir unsurdur. Zaman konusunda şuurlanmış iş hayatını sosyal ilişkilerini bu bilinçle düzenleyip yürüten toplumlar daha gelişmişlerdir (Yılmaz, 2015).

Zaman olayların geçmişten bugüne kadar birbirini takip ederek gelip, geleceğe doğru ilerleyen insanların kendi kontrolü dışında, kesintisiz olarak devam eden süreçtir. Newton'a göre zaman mutlak, evren var olsa da olmasa da zamanın oluştuğunu söylemiştir. Leibnitz ise: "Zamanın kendi başına bir varlık olmadığını, yalnızca olayların sırası olduğunu ifade etmiştir. Einstein da Leibnitz'e benzer şekilde, zamanı olayların sıralanışıyla ölçülebildiğini söyleyerek, zamanın bağımsız bir varlık olmadığını ifade etmiştir ve bundan yola çıkarak "eşzamanlı olaylar" adını verdiği bir düşünce geliştirmiştir.

Zaman Türk Dil Kurumu tarifinde "Bir iş ya da oluşum içinde geçtiği, geçeceği ve geçmekte olduğu süre" olarak yer almaktadır.

Zaman tek, evrensel olmasından dolayı tüm işler zaman içinde ve zaman harcanarak yerine getirilmek durumundadır. Zamanın evrensel olma özelliğinden ötürü tüm bireyler onun kendileri üzerindeki etkisini belirleme sorunu ile mücadele içindedir (Dinçer ve Fidan, 1996).

İnsanların kendilerine ilişkin düşünceleri ve hisleri, büyük ölçüde hayat kalitesini belirler ve kişiliğin duygusal temelini özsaygıyı diğer bir deyişle "kişinin kendine olan sevgisini" oluşturur. Özsaygıyı önemli ölçüde kişinin potansiyelini geliştirme safhasında hayatını ve zamanını kullanım biçimi belirler. Verimli bir şekilde çalışıldığında özsaygı artarken tam tersi durumda özsaygı azalacaktır. Özsaygının öteki yüzü ise "özyeterlilik". Özyeterlilik yetkin, kabiliyetli, üretken, sorunları çözebilme, her işin altından kalkabilme, hedeflere ulaşabilmeye olan inanç olarak tanınmaktadır. Bu iki kavram birbirini destekler ve pekiştirir. Zamanı iyi yöneten insanların

özyeterlilik, özsaygıları ve moralleri yüksek olur. Bu kişiler kendilerine güvenir ve hayatlarının sorumluluğunu ellerine aldıklarını hissederler (Tracy, 2016).

2.1.2. Serbest Zaman ve Boş Zaman Farkı

Serbest zaman yada boş zaman İngilizce “leisure” Latincedeki “licere” kelimesinden gelmekte ve “İzin verilmiş olmak” anlamında kullanılmaktadır (Torkildsen, 1999).

Literatürde henüz tam anlamıyla bir ayrımın yapılamadığı “serbest zaman” ve “boş zaman” kavramları arasında çalışmamızda “serbest zaman” kullanılacaktır. Ayrıca boş zaman kavramı serbest zaman kavramının yerine eş anlamlı olarak da kullanılmayacaktır.

Boş zaman kavramsal olarak kullanıldığında hareketsizlikten (yapacak bir şeyin olmamasından) ilginç yada uyarıcı olmadan sıkıcılıktan bahsedilmektedir. Can sıkıntısı negatif bir ruh halini ve zamanın atıl olarak kullanıldığı tarif edilmektedir.

Serbest zamanda ise duygu açısından etkinliklere yönelik olarak durumun hoş şekilde hatırlanması türünde olumlu bir etki bırakmaktadır.

Kişi serbest zaman içinde kendi isteği ile aktivitelere katıldığı, kişisel tatmin sağladığı, kendi yetenek ve becerilerini keşfedip kullanabildiği aktiviteleri zorlama olmadan seçip uygulayabilmektedir (Stebbins, 2005).

Çalışmamızla alakalı olarak boş zaman kavramı hiçbir şey yapmama gibi bir algı yaratmaktadır. İş yeri açısından bakıldığında iş dışı kalan zamanda da atıl zaman olarak görülmektedir. Bu açıdan “serbest zaman” kavramının kullanılmasının daha uygun olabileceği görüşünderiz (Demir ve Demir 2014).

2.1.3. Serbest Zaman Kavramının Tarihçesi

Serbest zaman, insan hayatının kalitesi üzerinde önemli birleşenlerdendir. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde serbest zaman, insan gelişimini ve yaşamın sürdürülebilirliğini devam ettiren ruh, zihin ve beden birlikteliği sağlayan bir kavramdır (Jenkins ve Parkin, 2003).

Kavram olarak “serbest zaman” “leisure” latince “licere” İngilizce licence – izin kelimesinden türemiştir (Jenkins ve Parkin, 2003). Ünlü Macquire Sözlüğü’nde serbest zaman, kişiden bir iş veya görevi yapmasının talep edilmediği zaman dilimi olarak tanımlanmıştır (Veal 1992).

Yönetim Bilimleri bağlamında değerlendirmek gerekirse, serbest zaman kişilerin hayatını idame ettirebilmek için yapmak mecburiyetinde oldukları işlerden geri kalan zamandır (Karlı, 2008). Dumazedier (1974) aile hayatı ve toplum ilişkilerini de kavramın içine koymuştur.

İlk çağda insanlar zamanlarının tamamını temel gereksinimlerini karşılamak için harcamışlardır. Günümüzden o günlere bakıldığında en temel özellik insanın tembel olarak kabul edilebileceğidir. Tarla işleri gibi işler başladıktan sonra serbest zaman kavramı meydana gelmiştir (<http://rekreatifhaber.com/turizm/bos-zaman-rekreasyonun-tarihsel-gelisimi/>).

Ayrıca ilkel kavimlerin günlük yaşantısında zengin bir serbest zaman organizasyonu olduğu belirlenmiştir. Özellikle o dönemde yaşadıkları çevre ve doğanın etkisi serbest zaman aktivitelerini belirlemede büyük etkiye sahip olduğu söylenebilir. Av ve savaş figürleri çizmek, savaş oyunları, dinsel törenler gibi olaylar serbest zaman aktivitelerinin ilk örnekleri olarak değerlendirilebilir (Ağaoğlu vd. 2006).

Serbest zaman, ilk insanların doğa koşullarına bağlı olarak ve yerleşik düzene geçildikten sonra görülmeye başlamıştır. Yerleşik hayata geçildikçe tarımın yanında hayvan yetiştirme gibi uğraşlar günlük işler arasında yerini almıştır. Bu yaşam tarzındaki değişiklik çalışan alt sınıf ve güçlü üst sınıfın ortaya çıkmasını başlatmıştır. Yapılacak günlük işlerin alt sınıf tarafından karşılanması üst sınıfın serbest zamana sahip olmasını sağlamıştır (Sylvester, 1993).

Tarihsel süre içerisinde farklı medeniyetler, kendi kültürlerine uygun serbest zaman değerlendirme aktiviteleri geliştirmişlerdir. Antik Yunan’da serbest zaman, hiçbir şey yapılmayan zaman değildir. Antik Yunan’da serbest zaman, güzellik, iyilik, hakikat ve bilgi gibi üstün değerler üzerinde düşünmek şeklinde kabul edilmiştir. Başka bir ifade ile serbest zaman, ruhun arındırılması için bazı aktivitelerin yerine getirildiği bir dönemdir. Alt sınıf çalışır, serbest zaman ise seçkinlerindir (Aytaç, 2002).

Klasik Yunan döneminde kendisini gerçeği keşfetmeye adanmış herhangi birisi için serbest zamanın gerekli bir koşul olduğu Plato tarafından savunulmuştur. Gerçeği bulmak için uğraşan düşünürün geçimini güvence altına alma düşüncesinin olmaması gerekir. Bu yüzden gerçeğin ortaya çıkarılmasını sağlamak için yüksek kültürlü entellektüellerin yetiştirilmesi sağlanmalıdır. Bu sistemde sıradan bir insan filozofların yaşamlarını idare ettirebilmesi için kendilerine iş verilen kölelerdir. Bu çalışma o kişiyi onurlandırmaktadır. Çünkü bu başka birisinin elde ettiği özgürlüğünün ve bilginin oluşturulmasında mükemmelliğe ulaşma arzusunu desteklemektedir (Stebbins, 2016).

Tüm nüfusun oldukça küçük bir kesimini oluşturan ayrıcalıklı seçkin ve yöneticiler tabakası, toplum tarafından üretilen servetin büyük bir kısmına sahiplerdi. Serbest zaman ve olanakları sayesinde yöneticiler felsefe, heykeltıraşlık, resim ve müzikle uğraşma ve geliştirme ayrıcalığına sahip olmuşlardır. Toplumun en üst tabakasında ortaya çıkan seçkin serbest zaman ve eğlence sınıfı, sanatsal becerileri ve bunun yanında eğitimi ilerletmenin yanında bu durumu mevkilerini yükseltmek, itibarlarını ve ürünlerini arttırmak için de kullanmışlardır. Diğer taraftan köleler, işçiler, çiftçiler gibi alt sınıflar ise güç, zaman ve varlık yetersizliklerinden sahiplerinin, yöneticilerinin ve seçkinlerin rahatı için tüm zamanlarını iş ve çalışmakla geçirmekteydiler (Karaküçük, 2016).

Romalılar'da serbest zaman sınıfsal bir hak değildir. Serbest zaman birşeyler ürettikten sonra, işçinin tekrar çalışabilmesi için gerekli rahatlama zamanı olarak kabul edilmiştir. Görüldüğü üzere Romalılar, Antik Yunan'lılara göre farklı bir serbest zaman kavramını sahiptirler. Oyun, spor, gladyatör dövüşleri vb. aktiviteler bu dönemde başlamıştır. Örneğin; Yunan şehir devletlerinde serbest zaman aktiviteleri zekâ, vücut ve ruhsal gelişime yönelik eylemlerken Roma döneminde savaşmak temel aktivite olduğundan köleler serbest zamanlarını eğlence amaçlı kullanılmışlardır (Aytaç, 2002).

Tarih boyunca çalışmanın karşıtı olarak görülen serbest zaman sınıflı toplumun üst sınıftaki insanların sahip olduğu bir zaman dilimi olarak değerlendirilmiştir. İlerleyen zamanlarda bedensel çalışmanın dışında kalan zaman olarak algılanmaya başlandıktan sonra hem nitel hem de işlevsel olarak değişime uğramıştır (Bahadır, 2016).

2.1.4. Sanayi Devrimi Ve Serbest Zamanın Gelişimi

Çalışma hayatının tarihi gelişimi, insan hayatının tarihsel süreci ile benzerlik göstermektedir. Fakat kurumsal ve resmî şekilde çalışma, Sanayi Devrimi Dönemi ile başlayıp sonrasında anlam kazanmıştır (Karaküçük ve Gürbüz, 2007).

Şüphesiz sanayi devrimini tarihteki en önemli olaylardan kabul edilmektedir. Çalışan sınıfın ortaya çıkması ile birlikte bazı tarihçiler, yaşam standardı kavramının değiştiğini ve sağlık, çevre kirliliği, işsizlik, çocuk ve kadınların durumu, şehir kalabalığı ve serbest zaman miktarı gibi parametreler üzerine bu değişikliklerin görüldüğü sonucuna ulaşmışlardır (Şimşek, v.d. 2006).

Sanayi öncesi dönemde geleneksel toplumlarda çalışma zamanı ve serbest zaman birbirinden ayrı görülmemekteydi. Çalışma, aile ile birlikte yapılıp hayatlarını sürdürmek için üreten ve tüketen insanlar eğlenme ve dinlenmeyi bu süre içinde gerçekleştirirlerdi. Bu yüzden çalışma hayatı, eğlenme, dinlenme gibi kavramlar arasında serbest zaman açısından belirli sınırlar bulunmamaktaydı. Sanayileşme en başta bu farklılaşmayı getirip, çalışma hayatı ile eğlenme ve dinlenme hayatını birbirinden ayırmıştır. Bu ayrımla ortaya çıkan serbest zaman kültürü, çağın gerekliliklerine göre yeni yaşama biçimini, yeni alışkanlıkları ve hatta yeni meslekleri ortaya çıkarmıştır (Köten, 2012).

19. yüzyıl Amerika ve Avrupa için önemli değişikliklerin olduğu bir dönemdir. Demokratikleşme, bilimsel olarak ilerleme ve Yeni Dünya'ya göçün yanında teknolojik gelişmeleri meydana gelmiştir. Bu gelişmelerin ve değişimlerin içinde rekreasyon ve serbest zamanda vardır. Endüstrileşme makinelerin insan gücünden daha hızlı ve hatasız üretim yapması ile çalışma saatleri düşmüş günlük yaşamda çalışma saatlerinin azalmasına ve serbest zamanın artmasına neden olmuştur. Sanayi devrimi ile fabrikaların kurulması, çalışan sınıfının oluşması ve kentleşme gibi gelişmelerin sadece ekonomik, kültürel ve yapısal değişiklikler meydana getirmekle kalmamış aynı zamanda serbest zaman süresi açısından devrim niteliğinde olmuştur (Okuyucu v.d., 2006).

Sanayi Devrimi'nin ilk yıllarında üretim gücünü elinde bulundurmak, araçlara sahip olmak, yüksek kar amacı ve düşük ücretle (Ücretin Tunç Kanun), ağır çalışma koşullarında çalışmak bu dönemin en belirgin özellikleridir. Üretim erkek, kadın ve

çocukların gece gündüz çalışması ile sömürü sistemi haline gelmiştir. Hemen hemen bütün toplumların en kalabalık sınıfını oluşturan işçi sınıfı, yoğunluğuna rağmen olumsuzluklarla yaşamışlardır. Bunların en başında siyasal ve ekonomik haklardan yoksunluk gelmektedir. Bunun yanında düşük ücret, uzun çalışma saatleri, havasız ve her türlü sağlık koşullarından uzak fabrikalarda çalışmak sıralanabilir (Lordoğlu vd. 1999).

İlerleyen zamanlarda teknolojinin ve özellikle iletişimin gelişmesi ile çalışma yaşamında önemli dönüşümler yaşanmıştır. Dönüşümün en belirgin sebebi sanayi devrimi sonucunda işçi sınıfının bilinçlenmeye başlamasıdır (Samsun, 2017).

19. yüzyılın ilk yarısında Amerika'da günlük çalışma süresi 8 saat olarak sabitlenmiştir. Endüstriyel işçi gücünün organize olmaya başlamasıyla, çalışma koşullarında iyileşme başlamıştır. Hatta ücretlerde artış görülmüştür. Çalışan tüm insanlar bu 8 saatlik çalışma süresinin her yerde geçerli olmasını kabul ettirmişlerdir. Haftalık çalışma saati 1860'de 69, 1890'da 61, 1910 yılında ise 54, şeklinde giderek azalmış serbest zaman ise giderek artmıştır (Karaküçük ve Gürbüz, 2007).

Sanayi devrimi serbest zaman kavramını çok farklı nitelik teşkil edebilecek bir seviyeye taşımıştır. Zira endüstrileşme ile şehirlere göçler çok yüksek oranlara ulaşmıştır. Artan gelirle birlikte, çalışma saatlerinin azalması, tatil kavramının ortaya çıkıp dinlenme sürelerinin uzamasını sağlamıştır. İnsanlar serbest zamanlarını değerlendirebilmek için eğlence mekanları, parklar, spor salonları, AVM'ler, kaplıcalar, tiyatrolar, müzik, dans gibi çok çeşitli yelpazede aktivitelere yönelmişlerdir (<http://rekreatifhaber.com/turizm/bos-zaman-rekreasyonun-tarihsel-gelisimi/>).

Serbest zaman endüstri toplumları öncesinde de var olmakla birlikte düzensiz ve bilinçli olarak yapılan bir olgu değildi. En temel sebep çalışma saati kavramının olmamasıdır. Çalışma saatlerinin ilk hali ile belirlenmesi serbest zamanın sadece aile ile geçirilmesi gibi bir durum ortaya çıkarmıştır. 12 saat ve üstü çalışma süreleri 1, 2 saatlik yemeklerle aralanmıştır. Zamanla iş veren ve ekonomistler çalışanların serbest zamana sahip olup, sahip oldukları bu zamanı dinlenmek için kullanmaları halinde verimliliklerine ve üretkenliklerine olumlu şekilde yansıtacağını görmüş ve bu yönde çalışmalar yapmışlardır (Greafe ve Parker 1987).

Artan serbest zamanlarını nasıl kullanacağını bilemeyen halk, serbest zamanlarını ilk zamanlarda sigara ve alkol tüketerek, kumar oynayarak kötü alışkanlıklar yönünde kullanmışlardır. Daha sonraları ise güreş müsabakaları, yarışlar, atıcılık, at yarışları gibi aktivitelere katılarak sportif amaçlı kullanmışlardır. 19. yüzyılın son yarısında sanayi devrimi iyice ilerlemiş; yeni fabrikalar kurulmuş, yollar yapılmıştır. Ücretsiz halk eğitimi gibi hizmetler verilmiş ve bundan sonra yaşam ve sağlık beklentisi artmıştır. Takip eden dönemlerde ise ulusal parklar, rekreasyon alanları, belediye parkları halkın faydalanabilmesi için kurulmaya başlanmıştır. 20. yüzyıla gelindiğinde artık hükümetler, rekreasyon için tesisler, program ve hizmetler üretmeye başlamışlardır (Karaküçük ve Gürbüz, 2007).

2.1.5. Serbest Zaman Değerlendirmenin Faydaları

Geçmişle kıyaslandığında her geçen gün sahip olunan serbest zaman giderek artmaktadır. Bir kişinin ömründe sahip olduğu serbest zaman çalışma yaşam zamanından dört kat daha büyüktür (Terekli ve ark., 2000). Serbest zamanın nasıl kullanıldığı, insanların hayatlarını şekillendirmede önemli belirleyicidir. Sistemli bir şekilde bakıldığında insan gruplarının serbest zamanlarını nasıl değerlendirdiği toplumları etkilemektedir. Bu sebeplerden serbest zaman aktiviteleri rastlantıya veya şansa bırakılmamalıdır (Sivan and Ruskin, 2000).

Serbest zaman etkinliklerine katılım, yaşam tatmini, mutluluk ve yaşam kalitesine olumlu etkiler oluşturmaktadır. Dahası serbest zaman etkinliklerine katılım sosyal fobi rahatsızlığının giderilmesinde etkilidir. Yine serbest zaman aktivitelerine katılımın akademik stres ile negatif yönlü bir ilişki oluşturduğu yapılan çalışmalarda ortaya çıkmıştır (Sarı ve Kaya, 2016).

Kategorik olarak serbest zamanın değerlendirilmesi iş doyumunu, motivasyon ve yaşam doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Serbest zaman değerlendirmesi günlük sorunlardan kaçıp can sıkıntısından ve stresten kurtulmayı getirir. Başka bir ifadeyle yeniden doğmanın, yeni bilgi ve beceri edinmenin yolu olarak değerlendirilebilecektir. Yoğun iş yaşamı insanın kendisine yabancılaşması sonucunu doğurmaktadır. Serbest zaman değerlendirmesi bu yabancılaşmayı engeller. Fiziksel sağlığın ilerlemesine yardımcı olur. Çalışma ve okul yaşamının kişiye veremediği bazı hisleri, örneğin özgürlük hissini insana yaşatır (Arslan, 2011).

2.1.6. Serbest Zaman Etkinlikleri

Serbest zaman etkinlikleri 2 alt gruba ayrılır. Sıradan Serbest Zaman Etkinlikleri ve Sistemli Serbest Zaman Etkinlikleri.

2.1.6.1. Sıradan Serbest Zaman Etkinlikleri

Bunlar herhangi bir eğitim ihtiyacı olmadan, kişiyi doyurucu içsel ödüllerin anında edinildiği etkinliklerdir. Bu etkinliklerde temel amaç eğlencedir. Bir kademe atlama veya bir derece ilerlemesi sunmaz. Bu etkinlik türü çok farklı şekillerde karşımıza çıkabilir (Arslan, 2011).

Bunlar parkta yürümek, bir görsel gösteri izlemek, piknik, herhangi bir amaca sahip olmayan gezintilere çıkmak, sıkılmadan saatlerce bir yerlerde oturup birşeyler içmek ve sohbet etmek, müzik dinlemek, gibi aktivitelerdir (Stebbins, 1999).

Sıradan serbest zaman etkinliğinin en önemli yararı yenilenme ile ilgilidir. Bu dinlenmeler insan için çok yararlıdır. Dahası kişilerarası ilişki kurmaya da etkileri bulunmaktadır (Arslan, 2011).

Eğitici eğlence olarak adlandırılan televizyon, film izleme, kitap okuma ve müzik dinleme gibi aktiviteler, kişilerin eğlenmesini sağlarken dünyayı tanımaları, dünya ile temas etmeleri içinde bir fırsattır (Stebbins, 1999).

Hemen, ödüllendirici, nispeten kısa ömürlü, zevk almayı gerektirecek çok az ya da hiç eğitim gerektirmeyen keyifli bir aktivite” olarak tanımlanmıştır. Gündelik serbest zamanların genellikle basit ve çaba sarf etmediği yerlerde, ciddi serbest zamanlar, “katılımcılarını karmaşıklığı ve birçok zorluğa çeken amatör, hobici veya kariyer gönüllülüğünün sürekli peşinde koşma” olarak tanınmaktadır (Stebbins, 2001, s. 54).

2.1.6.2. Sistemli Serbest Zaman Etkinlikleri

Sistemli serbest zaman etkinlikleri aşağıdaki gibidir ve Stebbins SL'nin yedi özelliğini şöyle belirlemiştir:

- (1) Kendini Gerçekleştirme
- (2) Kendini Zenginleştirme
- (3) Kendini İfade Edebilme

- (4) Yenilenme
- (5) Başarma Duygusu
- (6) Kişisel İmajı Geliştirme
- (7) Sosyal Etkileşim Ve Aidiyetlik (Stebbins, 1999).

SL katılımı, kişisel (finansal olmayan) ödüller (örneğin, kendini gerçekleştirme), sosyal ödüller (örn. grup içi sempati) ve finansal ödüller (örneğin, ücret veya mesai) gibi çeşitli ödüllendirmeye ilgili sonuçlar doğurur (Gagnon vd, 2015).

Sistemli Serbest Zaman Etkinlikleri olarak birçok aktivite sayılabilir. Bunların başında arkeoloji, yerel tarih gibi harcama gerektirmeyen ya da çok az gerektiren doğa etkinlikleri; amatör sporlar, satranç, dama vb. aktiviteler sayılabilir. Hobi ve oyunlar sistemli serbest zaman etkinliklerine verilebilecek güzel örneklerdendir (Stebbins, 1999).

2.2. Rekreasyon

Serbest zaman ve rekreasyon kavramları birbiri içerisinde yer almaktadır. Zorunlu ihtiyaçlar ve çalışma zamanı dışında kalan zaman serbest zamandır. İnsanların serbest zamanlarında eğlenmek, dinlenmek ve kendini geliştirmek için yaptığı aktiviteler rekreasyon adı altında değerlendirilir. Başka bir ifadeyle rekreasyon insanların serbest zamanları içinde eğlenmek, dinlenmek ve kendilerini geliştirmek amacı ile yapmış oldukları aktivitelerdir (Karaküçük, 1997).

Rekreasyonun içinde iş veya para kazanma gibi unsurlar olmamalıdır. Amaç tamamen kişiye keyif veren, hoşuna giden olayla uğraşmaktır. Ayrıca diğer önemli bir husus kişinin tamamen gönüllü olarak kendi istek ve iradesi ile katılımıdır. İnsanlar katıldıkları rekreatif faaliyetler sonunda tatmin olma, eğlenme, dinlenme ya da isteyerek kazanmış olduğu bir beceri elde etme arzusu içinde olmalıdırlar (Sarı, 2007).

2.2.1. Rekreasyonun Dünya Tarihindeki Gelişimi

Neolitik dönem insanların avlanma ve toplama faaliyetleri bedensel beceriler gerektirmesi sebebi ile rekreasyonun kökenleri olarak kabul edilir. Yapılan kazılarda İ.Ö. 3000 lere ait eskrim, okçuluk, boks ve güreş gibi sporların yapıldığına dair bulgular ele geçmiştir. Mısır Piramitlerinde ise halkın üst kesiminin spor dans, müzik gibi oyunlarla rekreatif aktiviteler yaptığı tespit edilmiştir. Antik dönemde toplu halk şenlikleri, sportif gösteriler belli başlı rekreatif faaliyetler olarak kayıtlara geçmiştir(Ekinci, 2017).

2.2.2. Rekreasyon Kavramı ve Özellikleri

Rekreasyon, yenilenme, yeniden yaratılma anlamına gelen “recretio” teriminden türetilmiştir. Rekreasyon, serbest zaman deneyimi anlamında, bireysel olarak kişinin yeniden yapılanmasına yarayan eğlence ve sosyal aktivite olarak tanımlanır. Rekreasyon faaliyetlerinde bulunan kişilerin rahatlamış, motive olmuş, yenilenmiş oldukları gözlemlenir. Rekreatif faaliyetlerin bireyin sadece kişisel değil sosyal hayatına da olumlu etkileri bulunmaktadır (Can, 2015).

Rekreasyonun sekiz temel özelliği olduğu kabul edilmektedir (Köktaş, 2004).

- 1-Günlük yaşamdan bir nevi ayrılma ya da kopma,
- 2- Etkinliklerin özgürce seçiliyor olması
- 3-Zevk alma
- 4- Kendiliğinden olma
- 5- Serbest zamanın varlığı
- 6- Yaratıcılığın olması
- 7- Keşfetme ve macera
- 8- Kendini gerçekleştirme

Rekreasyonun özellikleri olarak bir başka sınıflandırma da şu şekilde yapılmıştır:

Faaliyete katılma ile ortaya çıkan bir deneyimdir.

Katılım önceden belirlenmiştir.

Birtakım çekiciliklere bağlı olarak gerçekleşir.

İstek ve irade ile katılım vardır.

Serbest zamanda yapılır.

Birçok aktiviteyi kapsar.

Ciddi ve belli amaçları olan bir aktivitedir.

Yer, zaman ve insana bağlı sınırlamalara tâbi değildir (esnektir).

Katılımcıya kişisel ve toplumsal özellik kazandırır.

Faaliyete devam ve iştirak zorunluluğu bulunmaz.

Haz ve neşe sağlayan bir faaliyettir. Anlık tatmin ve zevk almak esastır.

Evrenseldir. Herkes için geçerli etkileri vardır.

Toplumsal değerlere ters düşemez.

Bu tür bir faaliyet ikinci bir faaliyete ilgiyi doğurur (dalgalılık ve fotoğraf gibi).

Kişinin kendini ifade etmesine ve yaratıcılığını geliştirmesine olanak yaratan faaliyetleri içermelidir.

Planlı-plansız, beceri sahibi veya değil, organize veya organize olmadan yapılabilir.

Rekreasyonist tarafından üstlenilir (Türkey).

Rekreasyonun özellikleri konusunda Işık'ın (2017) sınıflandırması şu şekildedir:

Rekreasyon bir faaliyet gerektirir.

Rekreasyon faaliyetine katılım önceden belirlenmiş olmalıdır.

Rekreasyonun kendine has bir çekiciliği vardır.

Rekreasyon tüm zorunluluklardan bağımsız olunan bir zamanda yapılır.

Mecburiyet yoktur katılım devamlılığı zorunlu değildir.

Rekreasyon ciddi ve amaçları olan aktivitelerdir.

Mutluluk, haz ve neşe vericidir.

Toplumun değerlerine aykırı olmamalıdır.

2.2.3. Rekreasyon Teorileri

a) Fazla Enerji Tüketimi Teorisi:

Bu kuramda oyunun içeriği önemli değildir. Temsilcileri Friedrich Schiller ve Herbert Spencer'dır Fazla enerji tüketimi kuramına göre, oyun vücutta ki mevcut enerjinin tüketilmesi anlamına gelmektedir. Bu sebeple çok oyun oynayan çocuk sağlıklıdır. Zira içeride biriken enerjinin harcanmaması ruh sağlığını ve hatta fizyolojik sağlığı etkilemektedir. Oyunun niteliği ise hiçbir şekilde önem arz etmez (Meb, 2014).

Harcanmayan enerji gerginlik meydana getirir. Oyunla azaltılan gerginlik çocuğu dengeli bir hale getirir. Zaten kuramın savunucularından Spencer'a göre hayvan ve insanlar aktif bir enerji aktivasyonu içerisinde bulunma zarureti içerisindedir. Yine Spencer bilinç dışı yaşamı sürdüren içgüdülerin oyun ortamlarında görüldüğünü aktarmaktadır (Koçyiğit vd. 2007).

b) Rahatlama ve Dinlenme Teorisi:

Günlük aktiviteler insanı yorar. Özellikle zorlayıcı faaliyetler hem bedeni hem zihni yıpratıcı etkiyi haizdir. İnsan bu faaliyetlerin sonucunda dinlenme ve uyku ihtiyacı hisseder. Rahatlama Teorisyenlerine göre gerçek dinlenme, insanın hayatın rutini dışında uğraştığı başka etkinliklerle olacaktır. Bireyin, yükten kurtularak yenilenmesi bu şekilde gerçekleşir. Moritz Lazarus yorucu bir çalışmanın peşine kişilerin oyun oynamayı tercih ettiğini ifade etmiştir. Görüleceği üzere fazla enerji teorisinin aksine rahatlama teorisinde oyun, fazla enerjinin atımı değil, bilakis azalmış olan enerjinin

artırılması için kullanılan bir araçtır. Oynanan oyunun içeriğinin herhangi bir öneminin olmaması anlamında ise Fazla enerji kullanımı teorisi ile rahatlama ve dinlenme teorisi aynı görüşü paylaşmaktadırlar (Meb, 2014).

c) Öncül Deneme (Alıştırma, Yetişkin Hayatına Hazırlık) Kuramı

Kuramın temsilcisi Karl Gross'tur. Gross'a göre oyun, çocuğun ilerleyen yaşlarında atılacağı çalışma hayatı ve diğer yaşantılarının bir ön hazırlığının yapıldığı araçtır (Meb, 2014).

Oyun, çok çeşitli ve kompleks görevlerin bir nevi provasının yapılmasıdır. Gross, çocukların oynadığı oyunların gelişimin farklı dönemleri ile birlikte farklılaştığını gözlemlemiştir. Gross, ilk aşama oyunlarının duygusal ve motor alıştırmalarla ilgili oyunlar olduğunu, sonra kurallı oyunlara dönüştüğünü belirtir. İkinci aşamada, sosyal ve evcilik oyunları, kovalamacalı, kapışmalı oyunlar görülmektedir (Koçyiğit vd, 2007).

d) Bağlantı Kurma Kuramı

Bağlantı kuramı öncül deneme kuramı karşısında yer alır. Gelecekteki davranışlarla, oyun arasında hiçbir fark bulunmaz. Bağlantı kuramına göre oyun kalıtsal olarak gelen fazlalıkların atılması için gereklidir. Çocuk ırkına ait yaşam deneyimlerini tekrarlar. Bu kurama göre çocuklar hayvanlarla yetişkinler arasında bir formdur. Bu görüş evrimsel bir anlayışa sahiptir (Koçyiğit vd. 2007).

e) Freudyen Kuram

Freud her davranışın bir sebebi olduğunu düşünür. O halde çocuklar oyunlar sırasında farkında olarak veya olmadan birçok duygularını yansıtırlar. Bu gerekçe ile Freud, oyunu çocukların kişiliklerinin aynası olarak nitelendirir. Mesela, çocuk oyun sırasında sevgi, öfke, nefret, kırgınlık gibi içerisinde hangi duygular var ise bunları dışarı çıkarır. Psikoanalitik kurama göre, oyun organizmanın güç durumlar karşısında deneyim kazanması için bir prova ortamıdır (Sevinç, 2004).

Oyun, kişinin bilinçaltında yer alan id tarafından dışarı çıkarılmaya çalışılan ancak ego ve süperego ile baskılanan eğilimlerin, gerçek olmayan bir alanda

dışavurumunun sağlandığı bir platformdur. Bilindiği üzere Freudyen kurama göre id cinsellik ve saldırı dürtülerinin dışarı çıkarılması için çabalarken süperego ve ego toplumsal ve ahlaki kurallar gerekçeleri ile bu dürtüleri baskılamaya çalışan insan parçasıdır. Dışarı çıkamayan bu idden kaynaklı enerji oyun aracılığı ile bir patoloji yaratmaktan uzak hale getirilir. Günümüzde oyun terapisi denilen, oyunlarla bilinçaltında baskılanan sorunların dışarı atılması çabası bu kuramdan kaynağını almaktadır (Sevinç, 2004).

f) Piaget'in oyun kuramı

Piagetin kuramı bilişsel gelişim temelinde yer alır. İnsan zekâsı gelişimi uyuma bağlıdır. İşte bu uyum oyunla sağlanır. Uyum organizmanın kendini dış dünyaya göre ayarlamasıdır. Zekâ özümseme ve uyum arasında sürekli olarak aktiftir ve bunların karşılıklı etkileşimi sonucu gelişmektedir (Dönmez, 1992).

Piagete göre oyun çocuk için deneyim ve bilgilerin birleştirildiği bir olgudur. Oyun özümsemenin bilgilerin uyumdur (Sevinç, 2004). Piaget oyun gelişimini zihin gelişimine benzer şekilde belli dönemlere ayırmıştır <http://www.egitirim.gen.tr/tr/index.php/arsiv/sayi-31-40/sayi-37-ocak-2013/623-okul-oncesinde-oyunun-islevleri>.

g) Vygotsky'nin oyun kuramı

Vygotsky için oyun bir keşiftir. Çocuğun çözümünü bulamadığı konuları çözmesi için hayali çözümler oluşturması sürecine verilen addır. Vygotsky sosyo-kültürel gelişim kuramcısıdır. Vygotskye göre oyunda sembol kullanma becerileri ve zihnin araç ve sembol kullanma yolu ile şekillendiğini ifade eder. Oyun birşeylerden anlam çıkarma aracıdır. Bilişsel gelişimci eğitim psikologları ve dil bilimciler Vygotsky'nin görüşlerinden yola çıkmak suretiyle oyunun hayali, sembolik, imge, haz ve eğlence gibi kavramlarla işbirliği içinde olduğu kabullerine varmışlardır (Sevinç 2004).

h) Berylne Modeli (İçten Uyarılma)

Berlyne içten uyarılma yaklaşımında oyun, keşfetme davranışları ile birlikte uyarılma durumlarının dengelenmesidir. İçsel motivasyon özümleme, araştırma, keşfetme ve içsel ilgi eğilimidir. İçsel motivasyon sosyal ve bilişsel gelişim için önemli olup kişiye mutluluk sağlayıp hayat boyu canlılığının göstergesi olmaktadır (Ryan, 1995). Keşfetmek çocukta iç güdümlüdür. Bu kuramda öğrenme, uyarılara verilen tepkilerin, azalmasıyla gerçekleşmektedir. Berlyne'e göre oyun esnasında verilen tepki organizma tarafından algılanıp haz verici bir duygu yaşanır. Uyarılma ve arkasından gelen haz oyun esnasında gerçekleşen davranışların sebebini oluşturmaktadır. Benzer oyun malzemeleri çocuk (ya da yetişkin) tarafından çeşitlendirilerek kullanılabilir. Her farklı biçim ve şekille birlikte belirsizlik gelir. Çocuk ya da birey bu belirsizliğin üstesinden gelmek için uğraşır. Oyun çocuğun (ya da yetişkinin) yenilik oluşturacak seçenekleri bitirmesi sonucu çekiciliğini kaybeder (Sevinç, 2004; Senemoğlu, 1999).

2.2.4. Rekreasyonun Sınıflandırılması

Rekreasyon sınıflandırmasında bir kişinin neden rekreatif faaliyete katıldığı gözönünde bulundurulur ve buna göre bir sınıflandırma yapılır. Bu yüzden kişinin amaç, istek ve zevkleri göz önünde bulundularak sınıflandırma yapılmaktadır. Ayrıca rekreasyonun işlevine göre sınıflandırma da yapılmaktadır. Bu iki unsur aslında çok geniş bir bakış açısı ile sınıflandırma yapılabileceğini ortaya koymaktadır.

Hemen hemen her bireyin farklı amaç ve isteklerle rekreatif faaliyete katılma durumu olacağı için kesin bir çeşitlendirme belirlemek oldukça zordur (Karaküçük, 1999).

Rekreasyonun sınıflandırılması, rekreasyon fonksiyonları ve çeşitli kriterlerine göre değişmektedir. Hangi amaç ve istek doğrultusunda kişi rekreatif faaliyete katılacaksa buna uygun bir rekreasyon türü ortaya çıkmaktadır (Ergül, 2008).

Doktrinde en çok başvurulan sınıflandırma olan Karaküçük'ün (2008) sınıflandırması şu şekildedir:

1. Amaçlarına göre rekreasyonun sınıflandırılması:

- Sportif Amaçlı Yapılan

- Dinlenme Amacıyla Yapılan
- Turizm Amaçlı Yapılan
- Kültürel Amaçlı Yapılan
- Sanatsal Amaçlı Yapılan
- Toplumsal Amaçlı Yapılan

2. Çeşitli kriterlere göre rekreasyonun sınıflandırılması:

- Yaşa Göre
- Katılanların Sayısına Göre,
- Zamana Göre,
- Mekâna Göre,
- Sosyolojik Muhtevaya Göre.

3. Fonksiyonel açıdan rekreasyonun sınıflandırılması:

- Sosyal rekreasyon,
- Ticari rekreasyon,
- Estetik rekreasyon,
- Uluslararası rekreasyon,
- Orman rekreasyonu.
- Fiziksel rekreasyon,

Bir başka sınıflandırma da şu şekilde listelenmiştir:

Uzun ve Altunkasa (1997)

- Fiziksel rekreasyon faaliyetleri: Fiziksel güç harcanarak gerçekleştirilirler.
- Sosyal rekreasyon faaliyetleri: Sosyal ilişkiler kurulmak suretiyle yapılan faaliyetlerdir.
- Mental rekreasyon faaliyetleri: Kültürel, eğitimle ilgili, yaratıcılık içeren veya estetik yönü bulunan faaliyetlerdir.
- Çevresel rekreasyon faaliyetleri: Rekreatif faaliyet için gerekli alanda bitki örtüsü, Rekreasyon alanının içerdiği bitki örtüsü, su üstü, yabanıl hayat vb. unsurları gerektiren etkinlikler grubudur.

Alanda ilk sınıflandırmalardan birini yapan Leitner, (2004) rekreasyonu 13 ayrı grupta toplamıştır.

- Temel eğlence: fiziksel, sosyal ya da mental katılım olmadan spor müsabakalarını izlemek, film vb. Etkinlikler yer alıyor.
- Spor: tüm sportif etkinlikleri kapsar.
- Mental etkinlik: okuma ve yazma gibi etkinlikler.
- Müzik: müzik dinleme, söyleme
- Sanat: yağlı boya, heykelticilik vb. etkinlikler bu gruptadır.
- Dans: dans izlemek ya da dansçi olmak gibi.
- Hobi: koleksiyon yapma, el sanatları vb.
- Oyun: yarışma amaçlı olmayan oyunlar
- Rahatlama: masaj, sauna, fin hamamı vb.
- Sosyal etkinlik: aile toplantıları veya partiler.
- Yardım hizmetleri: gönüllü olarak organizasyonlara katılmak
- Doğa etkinlikleri / outdoor rekreasyonu: doğada yapılan faaliyetler
- Seyahat ve turizm: diğer 12 kategoride verilen etkinlikler, seyahat için katıldığımızda bu kategoride yer almaktadır.

Rekreasyonun çok yönlü olmasından dolayı, farklı açılardan sınıflandırılmaktadır. Etkinliklere katılma şekline göre Hazar (2014) tarafından yapılan sınıflandırma alanda kullanılan bir figür sınıflandırmadır.

- Mekânsal açıdan
- Katılımcıların milliyetlerine göre
- Olanaklara göre
- Etkinliklere katılma şekline göre
- Yerel sınıflandırmaya göre
- Katılımcıların yaşlarına göre
- Katılımcıların sayısına göre

Mekânsal Açıdan

Serbest zamanların değerlendirildiği mekan açısından rekreasyon çeşitleri kapalı alan rekreasyonu ve açık alan rekreasyonu olarak iki grupta incelenir.

Açık Alan Rekreasyonu: Açık havada yapılan tüm rekreasyonel faaliyetlere açık alan rekreasyonu denir. Açık alan rekreasyonunun temel fonksiyonlarını ormanlar, dağlar ve su bölgeleri oluşturmaktadır. Açık alan rekreasyonel faaliyetlerinin bazıları şunlardır:

- Balon gezisi
- bot gezisi
- kano
- kanyon geçişi
- kamp
- izcilik
- konaklamalı yürüyüşler (trekking)
- günübirlik yürüyüşler (hiking)
- zirve tırmanışı
- buz tırmanışı
- denizde yüzme
- rüzgâr sörfü
- doğayı koruma aktiviteleri
- bahçe işleri
- bisiklete binme
- balık avlama
- kara avcılığı
- arazi aracı ile arazide dolaşma
- ata binme
- paraşüt
- yamaç paraşütü
- piknik
- kuş gözlemciliği
- durgun su kanosu
- rafting
- aletli sualtı dalışı (scuba diving)
- rekreasyonel atıcılık
- kaykay (rollerblade)

- kar kayağı
- şnorkel ile denizde gezinme
- sörf
- gezi
- su kayağı vb.

Kapalı Alan Rekreasyonu

Kapalı mekanlarda ve evlerde yapılan serbest zaman değerlendirme etkinlikleridir. Kapalı alan rekreasyonu ile ilgili etkinliklere aşağıdakiler örnek verilebilir:

- Spor ve sosyal kulüpler gibi kapalı mekan etkinliklerine katılmak,
- Kapalı alanlarda yapılan sergi, defile gibi toplantılara katılmak,
- Kongre, kutlama gibi etkinliklere katılma,
- Kapalı alanlarda sportif etkinliklere katılmak (basketbol, yüzme, badminton, voleybol vb.),
- Kapalı tesislerdeki etkinliklere katılma (kaplıca, hamam, masaj, pilates vb.),
- Kurslara gitmek (yabancı dil kursları, dekoratif eşya ve çiçek yapımı, boyaması vb.)
- Ev içi rekreasyon etkinliklerine katılmak (televizyon ve video izlemek, radyo dinlemek, müzik dinlemek, kitap okumak, günlere, toplantılara, kutlamalara katılmak, müzik aleti çalmak, el sanatlarıyla uğraşmak, çocuk oyunlarına ve aile eğlencelerine katılmak vb.) (Karaküçük, 2003).

Katılımcıların Milliyetlerine Göre

Rekreasyon faaliyetlerinin milliyetlere göre sınıflandırması, hangi amaçlarla gerçekleştirildiğinin bilinmesini sağlayacaktır. Katılımcıların milliyetlerine göre sınıflandırılması, faaliyetlerin kimlere yönelik olduğu ve hangi mekanlarda gerçekleşeceği konusunda fayda sağlayıcı olabilmektedir. Katılımcıların milliyetlerine göre rekreasyon çeşitleri ulusal veya uluslararası olarak sınıflandırılabilir (Hazar, 2009).

• **Ulusal rekreasyon:** Kişinin ülke sınırları içerisinde katıldıkları serbest zaman değerlendirme faaliyetleridir. Ulusal festivaller, sergi ve gösteriler örnek verilebilir.

• **Uluslararası rekreasyon:** Zamanla yerel olarak gelişen eylemlerden sonra seyahatler, serbest zaman değerlendirme faaliyetleri ülke sınırları dışına çıkmaya başlamıştır. Uluslararası rekreasyon; ülke sınırları dışındaki kişi ve kurumların katıldıkları serbest zaman değerlendirme faaliyetleridir. Uluslararası film festivalleri ve çeşitli gösterilere katılmak örnek olarak verilebilir.

Etkinliklere Katılma Şekline Göre Rekreasyon Çeşitleri

Bireyin etkilere katılma şekillerine göre aktif (etkin) rekreasyon ve pasif (edilgen) rekreasyon olarak ikiye ayrılır.

Aktif Rekreasyon: Rekreasyonel aktiviteye bireylerin kendilerinin katılımıyla oluşan rekreasyondur. Aktif rekreasyona örnek olarak spor yapmayı verebiliriz. Enstrüman çalmak, şarkı söylemek, gösterilerde aktif rol almak, seyahat etmek vb. faaliyetlerde aktif rekreasyona örnektir.

Pasif Rekreasyon: İnsanların aktif rol almadıkları izleyici olarak katıldıkları serbest zaman değerlendirme etkinlikleridir. En güzel örneklerden biri Televizyon izlemek diyebiliriz. Sinemaya gitmek, radyo dinlemek, spor müsabakası izlemek gibi faaliyetler pasif rekreasyon için gösterilebilecek örneklerdendir. Pasif rekreasyonu katılım şekline göre farklı sınıflandırma yapılmaktadır. Örneğin bir spor müsabakasını evde televizyonda seyretmekle stadyuma gidip orada seyretmek arasında fark vardır. Her ikisi de pasif olmasına rağmen aralarında derece farkı vardır (Karaküçük, 2003). Kişi müsabaka içinde aktif bir şekilde olmasada izleyici olarak hareket etmiş ve bir derece daha pasif rekreasyondan uzaklaşmıştır.

Yerel Sınıflamaya Göre Rekreasyon Çeşitleri

Modern yaşam olumlu imkanların yanında stres, şehirleşme, hızlı nüfus artışı gibi olumsuzlukları da getirmiştir. İnsanlar bir nebze olsun bu olumsuz etkilerden kurtulmak amacı ile fırsat oluştuğunda serbest zamanlarını değerlendirmek üzere dinlenmek ve eğlenmek için doğal alanlara giderler. Bu imkanları olmayanlar ise serbest zamanlarını değerlendirmek üzere şehir içinde kendilerine uygun olan aktiviteleri tercih ederler. Yerel sınıflamaya göre kentsel ve kırsal rekreasyon ikiye ayrılır (Karaküçük, 2003).

Kentsel Rekreasyon: Açık veya kapalı mekânlarda kent merkezlerinde gerçekleştirilen rekreatif etkinlikleri kapsamaktadır. Kentsel rekreasyon etkinlikleri kısa sürecek ve insanların daha kolay ulaşabilecekleri çevrelerde, kolayca yapabilecekleri faaliyetlerdir (Karaküçük, 2014). Spor tesisleri, sinema, tiyatro, eğlence yerleri, müzeler, hayvanat bahçeleri ve daha birçok etkinlik, insanların kent içi rekreatif ihtiyaçlarını giderilmesinde rol oynayan ve geniş imkânlar sunan alanlardır. Kent içi rekreasyon uygulamaları geniş bir ticari potansiyel oluşturmaktadır. Bu potansiyel ise kentlerin büyüklüğü, gelişmişlik düzeyi ile ilişkilidir. Özellikle gelişmiş kentlerde çok amaçlı, fonksiyonel, bir çok kişiyi bir araya getiren, belirli merkezlerde toplanan rekreasyon ve eğlence bölgelerine oluşturulmuştur.

Kırsal Rekreasyon: Kırsal rekreasyon etkinlikleri kısa veya uzun süreli serbest zamanlarda (Karaküçük, 2014), şehir merkezinin dışında genellikle manzarası güzel, su kenarı, orman veya dağlık bölgelerde yapılan rekreatif etkinlikleri kapsamaktadır. Kırsal rekreasyon faaliyetleri; yürüyüşler, su sporları, kamp, balık tutma, motor sporları, dağcılık, bisiklete binme, arkeoloji, doğa incelemeleri, deniz altı faaliyetler, piknik yapma örnek verilebilir. Ulaşılabilirliği ve Türkiye de tercih edilmesi açısından kırsal alanlarda yapılan piknikler kırsal rekreasyon için çok iyi bir örnektir. Rekreasyonel aktivitelere katılan bireyler, kırsal rekreasyonu şehir yaşamından uzaklaştığı ve bu faaliyetlerin doğa ile içi içe olması açısından, daha çok tercih ederler. Kırsal rekreasyon faaliyetleri kentsel rekreasyon faaliyetlerine göre daha uzun zaman zarfında yapılmaktadır (Sağlık vd, 2014).

Rekreasyon, faaliyetlere katılım sayısına göre

Rekreasyon, faaliyetlere katılım sayısına göre bireysel, grup ve kitlesel faaliyet olmak üzere üçe ayrılır:

- **Bireysel Rekreasyon:** İnsanların yalnız olarak serbest zamanlarını değerlendirmeleridir. Örneğin; tek başına müzik dinlemek, yalnız yapılan yürüyüş, yoga yapmak verilebilecek örneklerdendir.

- **Grup Rekreasyonu:** İnsanların grupla serbest zamanlarını değerlendirmeleridir. Grup rekreasyon faaliyetleri, rekreasyonun sosyalleştirici özelliğinin de bir örneğidir. İnsanlar grup rekreasyon aktivitelerine katılımı bir grubun

üyyesi olarak o topluluğun özelliğini taşıır (Demir, 2006). Spor müsabakalarına katılmak, konserler, kamp yapmak örnek olarak verilebilir.

Kitlesel Rekreasyon; İnsanların serbest zamanlarını kitlesel olarak değerlendirmeleridir. Kitlesel rekreasyon faaliyetlerine verilebilecek en güzel örnekler; milli maçlar, şampiyonlar ligi, dünya kupası, olimpiyatlar ve spor faaliyetler ve Rio karnavalı gibi büyük çaplı eğlence organizasyonlarıdır.

Katılımcıların Yaşlarına Göre

Farklı yaş gruplarının aynı rekreatif faaliyetleri yapması yaş gruplarına göre ilginin değişmesi açısından çok az karşılaşılr. Genellikle yaş gurubu değıştikçe tercih edilen rekreatif faaliyetleri değışmektedir.

Hazar (2009) farklı yaş gruplarına göre şöyle bir sınıflandırma yapmaktadır:

Çocuk rekreasyonu: çocuk rekreasyonu denilince akla ilk gelen aktivite oyundur. Bu aktivite çocuğun hayatı tanıma, öğrenme açısından ayrıca öneme sahiptir. Bunun dışında ailesi tarafından daha önceden planlanmış aktiviteler de çocuğun gelişimi, eğlenme, dinlenmesi açısından önemlidir. Ayrıca öğretilbilir zihinsel engeli olan çocukların ruhsal uyum ve sosyal uyumları için rekreasyon iyi bir araçtır. Yani engeli olan çocukların topluma uyumunun sağlanması açısından özellikle sportif rekreasyon etkili olacaktır (Yancı, 2011).

Gençlik rekreasyonu: rekreasyonel aktivitelerin gençler üzerinde özellikle kişilik ve kimliklerinin oluştuğu dönemlerde önemi üzerinde ayrıca durulması gereken konulardır. Bu dönemde gençler psikolojilerinden dolayı daha hareketli, gelişime ve değışime daha açık, macera dolu aktiviteleri seçmeleri beklenen durumlardandır (Kozak ve diğlerleri, 2014). Ayrıca gençlerin kendi yaş gruplarında bile katıldıkları aktiviteler cinsiyetlerine ve tercih edilen aktiviteye göre bile çok farklılık göstermektedir (İskender, 2015).

Yetişkin rekreasyonu: Bireylerin rekreasyon tercihini etkileyen yaş genç yetişkinlik ve orta yetişkinlik dönemi olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Gül, 2014). Bireyin yirmi yaşlarından başlayıp otuz beşli yaşlarına kadar olan döneme genç yetişkinlik dönemi denmektedir. Otuz beş ile altmışlı yaş arasında geçen dönem orta

yetişkinlik olarak adlandırılmaktadır. Bireylerin serbest zamanlarını değerlendirecekleri rekreasyon aktiviteleri bu yaş grubunda bile değişiklik göstermektedir.

Üçüncü kuşak rekreasyonu: Her geçen gün dünyada olduğu gibi ülkemizde de yaşlı nüfus günden güne artmaktadır. Hastalıktan korunmak, bilişsel ve fiziksel açıdan sağlığı korumak yaşlılık döneminde önem kazanan durumlardandır. Rowe ve Kahn (1997) faaliyet teorisine göre yaşama katılmanın iki önemli teorisi vardır. Yakın ilişkiler kurmak ve anlamlı ve amaçlı faaliyetlerde bulunmaya devam etmektir. Özellikle yaşlılar için gerçekleştirilen rekreatif faaliyetler onların fiziksel sosyal ve ruhsal yönden iyi olmalarını destekleyecek ve yaşam kalitelerini artırıcı amaçlarla oluşturulması gerekmektedir (Tütüncü vd. 2011).

Bu sınıflandırma türleri dışında değinmemiz gereken diğer rekreasyon türleri ise aşağıdaki gibi sınıflandırılmaktadır.

Fonksiyonel açıdan rekreasyon sınıflandırması ise:

- Estetik rekreasyonu
- Sağlık rekreasyonu
- Sanatsal rekreasyon
- Kampüs rekreasyonu
- Sosyal rekreasyon
- Ticari rekreasyon
- Fiziksel rekreasyon
- Kültürel rekreasyon
- Turistik rekreasyon
- İş yeri rekreasyonu

şeklinde sınıflandırmalar literatürde yer almaktadır. Çalışmamızın önemli konularından olan iş yeri rekreasyonu üzerinde detaylı bir şekilde durulacaktır.

2.2.5. İş Yeri Rekreasyonunun Tarihçesi

İş yerinden fazla uzaklaşmadan yapılan rekreatif etkinlikler ya da iş yerinin çalışanlar için sağlamış olduğu rekreatif etkinlikler çalışanların üretkenliği, sağlığı ve genel olarak mutluluklarını olumlu yönde etkilediği birçok çalışma ile belirlenmiştir. 21. yy.da artık iş ve dinlenme hayatın ayrılmaz parçalarındandır. Bunun uyum içinde ve

dengeli bir şekilde sağlanması bireyler ve hatta toplumlar açısından kaçınılmaz ihtiyaç haline gelmiştir. Çok uzun zaman boyunca çalışma ve rekreasyon farklı kavramlar olarak kabul edilmiştir. Bazı çalışmalarda çok eski tarihlerde de işyerinde rekreatif faaliyetlerden bahsedilmişse de bunların bilinçli eylemler olduğunu söylemek mümkün değildir (Chan, 2010). Bu süreç esnasında değinilmesi gereken bazı temel konular vardır. Özellikle klasik yönetim sürecinde 1929 yılında gerçekleşen ekonomik buhran sonrasında ekonomik sıkıntıların artması yönetim alanında eksikliklerin hissedilmesi ile yeni yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımlar insan ve iş ile alakalı bakış açıları ile iş yeri rekreasyonunun temelini oluşturmaktadır.

Klasik motivasyon anlayışının egemen olduğu 1880-1930' lu yıllarda insan gücüne ilişkin temel görüş insan işten kaytarmayı sever, tembeldir, sıkı denetim şarttır, para en önemli motivasyon aracıdır ve işini kaybetmek istemez v.s idi. Çalışanları işe güdülemek ve üretkenliklerini arttırmak için temelde başvurulan özendiriciler maddiyata dayanmaktaydı. Ayrıca insan örgüt için ekonomik bir yükü. Bu anlayışa göre, eğer verimlilik artırılmak isteniyorsa, çalışana daha fazla ücret ödenmeliydi (Hagemann, 1997).

Neo-klasik yönetim yaklaşımı ise günümüzün İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel Davranış uygulamaları altında yer alan neo-klasik yaklaşımı beşeri ilişkiler yaklaşımı olarak adlandırılmaktadır. İnsanın etkinliğini arttırarak örgütün etkinliğini arttırmak neo-klasik yaklaşımın en önemli amacı olmuştur (Koçel, 2005).

Bu dönemin en önemli araştırmaları arasında Hawthorne araştırmaları gelmektedir. 1920 yılında Amerika'da Works elektrik aletleri fabrikasında yapılmış ve yaklaşık 10 yıl sürmüştür. Araştırma çalışma ortamında ışıklandırma, ısıtma, dinlenme zamanları gibi fiziksel iyileştirmelerin arttırılması ile üretkenliğin artacağı düşüncesi ile yapılmıştır. Fakat sonuç beklenildiği gibi çıkmamıştır. Örnekleme alınan iki grup arasında iyileştirme yapılan ve yapılmayan grupların her ikisinde de artış gözlemlenmiştir. Her hangi bir iyileştirme olmadan da verimliliğin artması beklenen sonucu yansıtmamıştır. Böylece araştırmacılar üretkenlik ve verimlilik artışının sadece fiziki şartlara bağlı olmadığını farkına varmışlardır. Hawthorne araştırmaları sonucunda iki temel sonuca ulaşılmıştır. Birincisi bireyin önemi ikincisi ise sosyal grupların önemidir. (Dinçer, 1996). Hawthorne çalışmaları sonucunda insan makine değildir ve birbirinden farklıdır. İçinde bulunduğu durum hareketlerini etkiler ve

motivasyonu verimliliği etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Motivasyon insanı ekonomik insan görüşünden çıkararak güdülenmenin sadece maddi değil sosyal olduğunu da ortaya çıkartmıştır (Ertürk, 2009). Çalışanların motivasyonunu ön plana çıkaran neo-klasik yönetim yaklaşımı bunu sağlayacak ve arttıracak imkan ve olanakların iş verimliliğini destekleyicidir. İş yeri rekreasyonu çalışanları iş ortamında eğlenmelerini, dinlenmelerini ve kendilerini motive etmelerini sağlayacak iyi bir araçtır.

Ayrıca herhangi bir hiyerarşik kademedede yeralan birinin statüsü ne olursa olsun başka çalışanlar ile etkileşim içinde bulunacaktır. Dolayısıyla Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin içinde yer alan ait olma dürtüsü ile çalışanlar kendilerine yakın hissettikleri grupta yeralacaklardır (Şimşek, 2014). Eğer katıldığı grup tarafından kabul görürse verimliliğinin artacağı Hawthorne deneylerindeki gibi desteklenmiş olacaktır (Ertürk, 2009).

Konu ile ilgili motivasyon teorilerine ilerleyen konularda detaylı bir şekilde yer verilmiştir.

2.2.6. İş Yeri Rekreasyonun Türkiye'deki Gelişimi

İşyeri rekreasyon programları İkinci Dünya Savaşından sonra gelişme gösterdiği ve bir çok iş yerinde uygulanmaya başladığı görülmektedir. Türk toplumlarında ise, rekreasyon olarak adlandırılmasa da o dönem için rekreasyon alışkanlıkları Selçuklu dönemine lonca zanaat örgütlerinin doğuşu ve ahilik geleneği içinde var olmuştur. Lonca üyesi erkekler iş bittikten sonra beraberce yemekli toplantılara katılıp günümüz ismi ile iş yeri rekreasyon faaliyetlerinde bulunmuşlardır. Ahilik (Esnaf Dayanışma Teşkilatı) ise; Osmanlı döneminde köylere, hatta göçebelere dek şenlikler ve spor götürmüş, rekreasyon faaliyetlerinde bulunulmuştur. Bu aktivitelerle gençlerin sportmence yetişmesi teşkilatın ilk amacı olmuştur (Kesim, 2016).

Ülkemizde direkt ismi iş yeri rekreasyonu amaçlı olmasa da örnekleri beşinci beş yıllık kalkınma planı çerçevesinde açılan fabrikalarda üretimi arttırmak, hastalık sebebi ile oluşan iş kaybını engellemek, kronik yorgunluğu azaltmak amacı ile çeşitli spor tesisleri kurulması ilk örneklerdendir. 1935 Kayseri'de Sümerbank Tekstil Fabrikası'nda tenis, voleybol, futbol ve basketbol sahaları, gibi spor alanları oluşturulmuştur. Çalışanlar gün içinde kumaş dokuyup akşamları top oynayıp, yüzme atıcılık gibi sporlarla uğraşma ortamı bulmuşlardır (Yiğit, 2004).

1976'ya gelindiğinde iş bankası tarafından düzenlenen, futbol, basketbol, voleybol, tenis, masa tenisi, ve stranç turnuvaları öncü ve geleneksel iş yeri rekreasyonu uygulamalarından biridir. 2010 yılına gelindiğinde çok sayıda kamu ve özel teşebbüsün iş yerinde farklı serbest zaman aktiviteleri örnekleri gözlemlenmektedir. Türkiye' de bazı kuruluşların iş yeri rekreasyonu konusunda yapmış oldukları yatırım ve katkılar önemli seviyeye ulaşmıştır. İş yeri rekreasyonu aktivite planlaması ile kurumsal yapılanma konusunda başarılı olan Koç Grubu Koş Ailem programı ile Koç çalışanlarının iç ve dış firmaların ürün ve hizmetlerinden faydalanmasını sağlayan bir rekreasyon uygulamasıdır. Böylece uygulanan sosyal sorumluluk projeleri vasıtası ile çalışanların memnuniyetlerinin artırılması ve çalışanların bağlılığının kuvvetlendirilmesi, ortak bir topluluk kimliğinin geliştirilmesinin sağlanması amaçlanmıştır. Koç Topluluğu tarafından şirketler arasında yakınlaşmayı sağlamak, birlik kültürünü güçlendirmek, beden ve ruh sağlığını geliştirmeye katkıda bulunmak, çalışanların serbest zamanlarını etkili bir şekilde kullanmalarını sağlamak, amacı ile düzenlenen şenlikler geleneksel hale getirilmiştir. Her yıl bu şenliklere 11 farklı branşta ve beş bölgede ortalama 3.500 çalışan katılmaktadır. Ayrıca çalışanlar ve aileleri için sportif etkinlikler, spor branş okulları, eğitim programları düzenlenmektedir. Konu ile ilgili verilecek diğer önemli bir örnek ise Eczacıbaşı Şirketler Topluluğu'dur. Çalışanlarının sağlığına yatırım yapan, çalışanların memnuniyetini arttırmak amacı ile yeni arayışlara yönelmiştir. İşte Bakım ismi ile Eczacıbaşı'nın kurduğu hizmet birçok kuruluşun dikkatini çekmektedir. Bu program çalışanların risk haritasını çıkarıp hastalıkları erken teşhis ederek engellemeyi hedeflemektedir. Sigara bırakma, beslenme yönetimi, stres yönetimi programları ile daha sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmaya yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Belirli bir şirket üzerinden örnek olarak göstermememize rağmen Dragon Bot Yarışları birçok kuruluş tarafından tercih edilip uygulanmaktadır. Türkiye'de hızlı gelişen spor etkinliklerinden biri olması nedeni ile; kurumların çalışanlarını teşvik edip organize etmesi hem insan kaynaklarının etkin yönetimi hem de iş yeri rekreasyonu açısından iyi bir örnek teşkil etmektedir (Kesim, 2016).

2.2.7. Türkiye'de İşyeri Rekreasyonu İle İlgili Geçerli Mevzuat

3289 sayılı yasanın 26. Maddesi memur ve işçi sayısı 500'den fazla olan fabrika ve kuruluşlar için, kendi personeline spor yaptırmakla ilgili yönetmelikte belirlenen

esaslara göre spor tesisleri yapmak ve bunlar için profesyonel kişiler çalıştırmak zorunda olduğu hükmü vardır. Bu yasanın yaptırımı sorgulanmakla birlikte Türkiye'deki işyeri rekreasyonu ve spor program ve hizmetleri ancak sınırlı sayıda işyerinde uygulanmaktadır (Kesim, 2016).

Çalışanlara verilecek olan rekreasyon hizmetinin belirlenmesinde onlara verilecek olan hizmetin ne olduğu önemlidir. Bu sebeple çalışanların demografik özellikleri, faaliyetlere katılıp katılmamalarındaki amaçlar, katılmalarına engel olan durumlar, risk faktörlerinin neler olduğu, var olan tesisler uygulamalar açısından önemlidir (Busser, 1990).

İş yeri, rekreasyon hizmet ve programlarını çalışanlar ve çalışanların aileleri için dizayn ederken kullanılacak program ve tesisleri farklı seçeneklerle sağlayabilirler.

İşyeri dışında tesis kullanımı: iş yerinin kullanacağı mekanın kendine ait olmayıp bir anlaşma ile tesisleri dışardan temin etmesidir. Fakat bu uygulamada çalışanları ulaşım ve aktivitelere katılımı tamamen ya da kısmen iş yeri tarafından karşılanmalıdır. Bu aşamada programlamalar üç şekilde oluşabilmektedir.

İş yerinin kendi tesislerini kullanımı: iş yerinin kendi tesislerini çalışanların istek, tercih ve beklentilerine göre tesisleri kendi bünyelerinde oluşturmalarıdır.

Programların çalışan tarafından yürütülmesi

Programların işveren tarafından yürütülmesi

Programların işveren ve çalışanlar ile müşterek yürütülmesi

İş yerlerinde “iş yeri rekreasyon birimleri” tarafından çalışanlara ve çalışanların ailelerine verilecek olan program ve hizmet çeşitliliği geniş olmalıdır. İşyerinin kendi rekreasyon mekanları ve dışardan sahip oldukları imkanlar rekreasyon katılımını etkileyecektir. Ayrıca rekreasyon alanında eğitim görmüş yönetici, işletmeci, uzman ve liderlerin iş yerlerinde çalışanları rekreasyon etkinliklerine dahil edecek şekilde organize etmelidirler (Kesim, 2016).

2.2.8. İş Yeri Rekreasyonunun Amaç ve Özellikleri

İş yeri rekreasyonu en üst yöneticiler dahil olmak üzere tüm çalışanları ve onların ailelerini, ve hatta emekli olanları kapsamaktadır. İş yeri rekreasyonunun program ve hizmetlerini temel amaç ve hizmetlerini şöyle sıralayabiliriz (Kesim, 2016).

- Çalışan ve ailelerinin fiziksel ve ruhsal sağlığını korumak
- Çalışanlar ve yöneticiler arasında iletişim kurmak
- Çalışanların kendilerini özgür bir şekilde ifade edebileceği ortamı sağlamak
- Çalışanların rekreasyon etkinlikleri vasıtası ile haz almasını sağlayıp bireysel gelişimlerini sağlamak
- Etkinlikler sırasında çalışanların emniyet ve iş güvenliğini ön planda tutmak
- Etkinlikleri sağlıklı yaşam ve sürdürülebilir çevre koşulları ile ele almak
- Kişisel başarıdan çok grup başarısını ve takım başarısını hedef alan rekreatif etkinlikler düzenlemek
- Çalışanların fiziksel, zihinsel, sosyal ve ruhsal gelişimlerini ön planda tutmak
- Rekreasyona katılımı bireysel olduğu kadar, gruplar halinde dizayn etmek
- Kurumun ve çalışanların yaptıkları iş profiline uygun hizmet ve aktivite programları düzenlemek
- Aktivitelere katılımı, bireyin özgürce ve gönüllü olarak yaptığı bir seçim şekline dönüştürmek
- İyi hali (wellness)yaklaşımına özen göstermek
- Çalışanlar ile paydaşların bir araya gelmelerini teşvik etmek

2.2.9. İş Yeri Rekreasyonunu Gerektiren Durumlar

İş yeri rekreasyonuna katılan ve katılma potansiyeli olan bireylere bakıldığında toplumdaki sosyal değişimin bir parçası olarak çalışanların farklı ilgi alanları, ihtiyaç ve değerlere sahip oldukları gözlemlenmiştir. Ayrıca çalışanların iş yerlerinin sağladığı kazanımlara olan duyarlılıkları artmıştır (Kesim, 2016).

- Sağlıklı yaşam bilincinin artışı
- Koruyucu sağlık önlemlerinin son zamanlarda önem kazanması ve iş yerinde tasarruf anlamına geldiğinin görünmesi
- Bireylerin yeni yeni hobi ve serbest zaman alışkanlıklarını kazanması
- Toplumda farklı eğlence alışkanlıklarının kazanılması

- Medyanın serbest zaman aktivitelerine çokça yer vermesi
- Bireylerin modern yaşamdaki ihtiyaçları, merakları ve farklı yeteneklerinin ortaya çıkması
- Serbest zamanlarda kullanılan teknolojik ürünlerin artması
- Engelli bireylerin rekreasyon ihtiyaçlarına ve etkinliklerine yönelik farkındalığın artması
- Çalışma şartlarının karmaşıklığı ve günlük yaşam stresi
- Bireylerin özellikle büyük kentlerde yalnızlaşması

Bu maddeler iş yerinde çalışanları mutlu etmek, işe bağlılıklarını arttırmak işyerinde dayanışmayı arttırmak amacı ile daha bilinçli şekilde bu konuya yatırım yapılması gerektiğini gözler önüne sermiştir.

2.2.10. İş Yeri Rekreasyonu Program ve Hizmetleri

21. Yüz yılda ekonomik, kültürel ve sosyal olanakların iyileşmesi ile birlikte yoğun, disiplinli, yorucu ve monoton yaşam düzeni artmıştır. Bunun sonucu olarak insanların fiziksel ve ruhsal olarak yıpranmaları etkilenmiştir. Bu durumdan uzaklaşmak, dinlenmek, eğlenmek ve kendini geliştirmek isteyen insanlar, değişen koşulların da etkisiyle, serbest zaman aktivitelerini arttırmış ve çeşitlendirmiştir (Karadağ, 2004).

İş dünyasında yoğun bir şekilde çalışanın verimliliği, iş tatmini, işyeri özdeşleşmesi nasıl sağlanır sorularına cevap aranmaktadır. İş yerinde bu unsurları artırıcı faktörlerin artırılması için çok sayıda çalışma yapılmaktadır.

Yapılan birçok çalışmada iş yeri rekreasyonunun çalışanların iş tatminine olumlu etki ettiği ortaya çıkmıştır.

İş yeri rekreasyonu, çalışanın işyerinde verimliliğini artırmak ve genel iyilik halini devam ettirmek adına fitnes aktiviteleri, eğlence aktiviteleri, sağlık aktivitelerini ve daha birçok rekreatif eylem biçimini ihtiva eden strateji biçimidir. (<https://www.inc.com/aj-agrawal/how-having-fun-can-boost-employee-productivity.html>).

Özellikle 1990'lardan sonra çok daha yoğun olarak çalışma alanına girdiğini söylemek mümkündür. Şirketlerde rekreasyonel faaliyetler indoor ve outdoor

oyunlardan, yarışmalara, sosyal kutlama ve aktivitelere, özel planlanmış aktivitelere kadar çok çeşitli biçimlerde olur. Temel nokta çalışanların şirketle aile gibi bir bağ oluşturmaları, iş yeri tatminlerinin meydana getirilmesidir.

Bu düşüncelere varılmasının sebebi ise işyeri tatmini, özdeşleşme gibi unsurlardan uzak şekilde çalışan kişilerin olduğu işletmelerin, çok ciddi derecelerde kayıplarının olduğunun ispatlanmasıdır. Çalışmanın bu aşamasında büyük çaplı ve yakın tarihli bir araştırmadan bahsetmek yerinde olacaktır. Shujat ve arkadaşları 2011 yılında yayınladıkları bir makalede işyerinde yürütülen rekreasyonel faaliyetlerin iş tatminine etkisini araştırmışlardır. Shujat ve arkadaşları Mobilink ve Axact adlı 2 büyük teknoloji firmasında yürüttükleri çalışmada, çalışanların yüzde 84 oranı “işyerinde rekreasyonel faaliyetler yürüten çalışmalar olmasaydı, başka bir yerde çalışmayı tercih ederdim” dediklerini aktarmaktadır. Kişilerin o iş yerinde çalışmaya devam etmeleri için bir unsur olarak iş yeri rekreasyonunu göstermeleri gözardı edilemeyecek kadar büyük bir sonuçtur (Shujat vd. 2011).

İş yeri rekreasyonuna ilişkin yürütülen çalışmalarda bazı çalışanların işyerini sadece çalışmakla ilgili olan bir yer olduğunu düşünen kişiler çıkmaktadır. Bunlar işe gittiklerinde çalışmak, işyerinde rekreatif faaliyetler yapmaktan hoşlanmamaktadırlar. (Bolton ve Houlihan, 2009) Aslında burada yine iş yeri rekreasyonunun özelliklerinden birisi olan rekreatif faaliyetin çalışana göre ayarlanması halinde bu sorunun çözülmesidir.

2.2.11. İş Yeri ve Rekreasyon İlişkisi

İş yeri 4857 sayılı İş Kanununda genel olarak işin yapıldığı yere denir. Yapılan işin gereği ayrıca iş yerine bağlı bulunan yerlerde iş yerinden sayılır.

- Dinlenme alanları
- Çocuk bakım ve emzirme alanları
- Uyku alanları
- Yemekhane
- Revir
- Çalışanlar için mesleki eğitim verilen yerler
- Avlu

İşin tarifi ise belirli bir amaç doğrultusunda harekete geçmeyi ve bunun için harcanan süreyi kapsamaktadır. İşin yapılması gerekliliklerinden ötürü kişinin özgür bir şekilde hareket etmesini kısıtlamaktadır. İşin özünde var olan zorunluluğun insanlar üzerindeki olumsuz algısını azaltmak için yapılan çalışmalar arasında iş yeri rekreasyonu gelmektedir. Modern dünyada iş-yaşam dengesini sürdürmek daha zor hale gelmektedir. Bir taraftan zorlu iş yaşamının stresi ile baş etmek için uğraşılırken bir taraftan da hayatın doya doya yaşanması farkındalığı artmaktadır. Çalışanlar hemen hemen bütün kuruluşlar için en önemli kaynak ve varlıktır. Kurum ve kuruluşların hedefledikleri işin miktarı ve kalitesi çalışanların iş yeri ile ilgili memnuniyetleri ve çalışma alanlarındaki sosyal yaşamları ile doğrudan ilişkilidir. İş zamanla tekrarlayıcı ve sıradan hale gelebilir. İş yerinde yapılan rekreatif faaliyetler çalışanların heyecanını ve çeşitliliğini ortaya çıkartmak için iyi bir araçtır (<https://yourstory.com/2016/10/recreational-activities-employees-startup/>).

İş yeri ile ilgili planlaması yapılan faaliyetlerin en temel amacı, örgütün ve çalışanların faaliyetlerini üst düzeye çıkarmaktır. Yeni işletme anlayışında kültür, yetenek, rekabet, motivasyon, sosyal ilişkiler örgüt performansını güçlendirici faktörler olarak görülmektedir. Bu yeni anlayış, çalışanlarla sürecin koordinasyonunu kaçınılmaz kılmaktadır. İşte bu amaçla işletmeler çalışanlarını artan oranlar da, işletme içerisinde bu süreçlere sokmaya çalışmaktadır. İşletme dışı ve işletme içinde kişinin ruhsal ve fiziksel refahı önemli kabul edilmektedir. Bu doğrultuda örgütlerde işyerinde rekreasyon faaliyetlerine önem verilmeye başlanmıştır. Gün içerisinde çalışanların psikolojik ve duygusal rahatlamaları sağlanmaya çalışılmıştır (Mokaya ve Gitari, 2012).

Çalışanın sağlığını, refahını, kişisel ve profesyonel gelişimini önemseyen modern organizasyonlar, çalışanlara değer verir ve kapsamlı bir sağlıklı yaşam programının çalışanların daha sağlıklı bir yaşam sürmesine yardımcı olacağını düşünür. Çalışmak için zamanlarının üçte birini harcayan bireylere, halk sağlığı açısından bakıldığında da işyerinde rekreatif etkinliklere çok fazla önem verilmelidir. Sağlıklı ve formda çalışanların çalışma oranının düşük olması yapılacak olan rekreatif faaliyetlerle işlerinde daha üretken olmaları olasılığını artıracaktır (Gungaphul vd. 2012).

a.) Herzberg Motivasyon – Hijyen Kuramı

Motivasyon insan ilişkilerine yön veren sosyal bilimlerin önemli konuları arasındadır. Motivasyon özellikle örgüt içerisindeki bireyin verimli davranışının sebebini açıklayan iç ve dış enerji kaynağıdır (Hitt vd. 1989). Motivasyon bireyin davranışlarını belirli bir yönde devamlılığını sağlayan iç ve dış sebepleri içermektedir (Arık, 1996). İnsanların sürekli olarak tatmin etmeye çalıştıkları ihtiyaçları motivasyon sürecini oluşturmaktadır (Özkalp vd. 1998). Çalışanları motive eden faktörlerin neler olduğu konusu üzerinde açıklama getirecek teorilerden birisi Herzberg'in motivasyon teorisi (Drafke ve Kossen, 1997).

Herzberg'in motivasyon-hijyen kuramında iş yeri tatmini kişiyi tatmin eden ve etmeyen unsurlar üzerinden belirlenir. Herzberg'e göre hijyen faktörleri yeterli ve düzenli olmazsa iş tatmini meydana gelmez. Hijyen faktörleri çalışanları memnun eder ama onları motive etmeye yeterli değildir. Motive edici faktörler çalışanları yönlendirici, güdüleyici ve tatmin ediciliği yüksek faktörlerdir. Dahası motivasyon faktörlerinden bir tanesinin gerçekleşmemesi kişinin motivasyon seviyesinde ciddi derece düşme meydana getirir. Kişinin motivasyonunda bir boşluk meydana gelecektir. (Küçük, 2007).

Herzberg, işin kendisiyle ilgili olan, çalışanların tatmini sağlayan faktörleri "motive edici faktörler", olarak işin çalışma şartlarıyla ilgili olan faktörleri ise "hijyen faktörleri" olarak belirtmiştir.

Herzberg kuramında hijyen faktörleri aşağıdaki gibi sıralanabilir: (Herzberg 1966)

- İşletme Politikaları ve Yönetimi
- Gözetim
- Gözetmenlerle İlişkiler
- Ücret
- İş Koşulları
- Kişisel Yaşam
- Akranlarla İlişkiler
- Statü

- Astlarla İlişkiler
- Güvenlik.

Herzberg kuramına göre motivasyon faktörleri şu şekilde sıralanabilir:

- Başarı
- İşin Kendisi
- Tanınma
- İlerleme
- Sorumluluk
- Gelişme

Yukarıdaki faktörler değerlendirildiğinde açıkça görülecektir ki, motivasyon faktörleri, direkt işin esasına, niteliğine ve içeriğine yöneliktir. Hijyen faktörleri ise işin çevresi ile alakalı unsurlardır. Herzberg'in görüşlerinden sonra yöneticiler çalışanların motivasyonuna ilişkin unsurların düzeltilmesine ilişkin çalışmalar yapmışlardır. Motivasyon faktörleri insana sorumluluk yüklemekte, kendisini gerçekleştirmesine imkan vermekte, başarı getirmektedir. Herzberg'in teorisi ile iş dünyasında çok ilginç bir sonuç çıkmıştır. Sanıldığı gibi ücret, yan ödeme, teşvik primi, çalışma koşulları gibi yan faktörler değil en önemli faktörlerin insanın birey olarak psikolojik varlığını etkileyecek faktörler önemlidir. Aslında Herzberg parayı tamamen önemsiz saymaz. Para hijyen faktörüdür, olumludur ancak motivasyon faktörü değildir (Drafke ve Kossen, 1997).

Herzberg'in teorisi iş dünyasında olumlu etkiler meydana getirmişse de bazı eleştirilerin odağı olmaktan kurtulamamıştır. Öncelikle Herzberg'in çalışma da kullandığı metodoloji eleştirilmiştir. Herzberg'le aynı sonuçlara ulaşılan başka çalışmalar olmuştur ancak, Herzberg'in kullandığı metodoloji ile bu sonuçlara ulaşamadığı yönünde görüşler ifade edilmiştir. İkinci olarak Herzberg'in çalışması sınırlı bir meslek grubunda yapılmıştır. Herzberg çalışmada sadece mühendis ve muhasebeciler üzerinde yapmıştır. Bu çalışma ile genel işgücünü temsil edici bir sonuca varılamayacağı ifade edilmiştir. Diğer eleştiri ise çalışmada ve kuramda sosyo kültürel unsurlara yeteri kadar önem verilmemesi ve gözönünde bulundurulmamasıdır. Örneğin Herzberg'e göre para motive edici bir unsur değildir, ancak birçok ülke için bunu söylemek mümkün değildir. Herzberg'in teorisi refah düzeyi yüksek ülkeler için doğru

gözükmektedir. Ancak daha dar gelirli ülkeler de böyle bir sonuca varılamayacaktır (Gökçe vd. 2010).

b.) Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

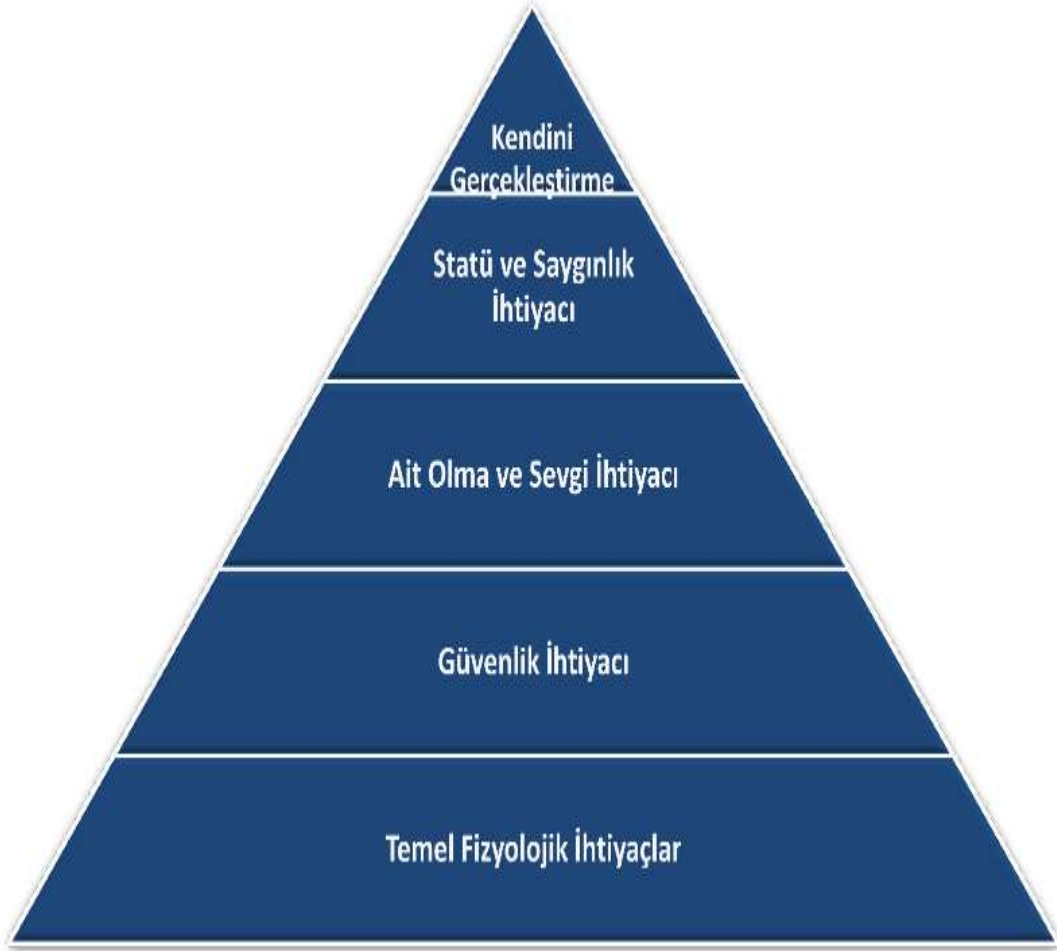
Maslow insan ihtiyaçlarının teorisini geliştirmiş ve motivasyon kuramını önem sırasına göre sıralamasının bulunduğunu ileri sürmüştür (Eren, 2015).

Motivasyon kuramları içerisinde Abraham Maslow'un kuramı bireylerin dış faktörler değil iç faktörler tarafından motive olduğuna ilişkin kuramdır. Maslow bazı ihtiyaçları hiyerarşik bir sıra ile sıralar. İşte bu ihtiyaçlar insanı motive eden unsurlar olmaktadır. Maslow'a göre insan ihtiyaçları sınırsızdır. Birisi karşılandığında diğeri çıkar. Bu ihtiyaçların sırasına göre karşılanmaması halinde o karşılanan ihtiyaç motive edici değildir ve dolayısı ile yararsız bir karşılamadır bu (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008).

Hümanist psikoloji akımından olan Maslow, insanın sadece uyarılar yani davranışlar veya içgüdü ve dürtüler tarafından yönlendirilmediği görüşünde idi. Maslow bu görüşe varırken bir insanın bir davranıştan başka bir davranışa geçmesindeki etken unsura odaklanması etkili olmuştur. İnsan motivasyonunun temelinde yatan gerekçeleri ihtiyaçlara odaklanarak açıklamaktadır. Maslow bireyin gelişiminin devam etmesi içinde temel ihtiyaçların ve psikososyal ihtiyaçların karşılanması gerekliliği üzerinde durur (Cunningham, 2008).

Maslow'un kuramı

1. İnsanların devamlı bir şeyler isteyen varlıklar olduklarına,
2. Bir ihtiyacın meydana gelmesi önceki ihtiyacın giderilemesine bağlı olduğuna,
3. Öncelik derecesine göre ihtiyaçların düzenlenmesi gerektiğine dayandırılmaktadır (Reid-Cunningham, 2008). Maslow ihtiyaçların bir alt basamaktaki karşılanıp ötekisine geçilmesi gerektiğini savunmakla birlikte alt katmandaki ihtiyacın tamamının karşılanmasından bahsetmez (Onaran, 1981).



Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı (Hoy, ve Miskel, 2010)

İhtiyaçlar hiyerarşisinde basamaklar şu şekildedir:

1- En temel ihtiyaçlar olarak kabul edilen fiziksel ihtiyaçlardır. Bunlar yeme içme, uyuma, barınma vb. gereksinimlerdir.

2- İkinci basamak güvenlik ihtiyacıdır. Kişilerin çatışma ve kaotik bir ortamdan uzak bir şekilde yaşama istekleri ihtiyacıdır.

3- Üçüncü basamak aidiyet ve sevgi ihtiyaçlarının karşılanması ile ilgilidir. Bir nevi sosyal ihtiyaçlar grubunda görülebilecek bu ihtiyaçlar insan hayatı için ciddi derece de önem arz etmektedir.

4-Dördüncü basamakta kişinin başarı elde etme, ötekinden takdir görme ve saygı duyulması ihtiyacı bulunmaktadır.

5-Beşinci ve en üst basamakta ise kişinin kendini gerçekleştirme ve içinde bulunan potansiyeli bulması, hissetmesi ve onu yaşamasıdır (Cao vd. 2012).

İhtiyaçlar piramidi incelendiğinde, piramidin katlarında yükselme gerçekleştikçe sosyal ihtiyaçlara doğru bir kayış bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile ilk katlar da daha temel- fiziksel ihtiyaçlar yer almakta iken özellikle üçüncü kattan itibaren sosyal var olmanın gerçekleşmesine ilişkin ihtiyaçlar yer almaktadır.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi ve kendini gerçekleştirme kuramına dayanarak oluşturulan bir oranlama şu şekildedir:

1. Düşük: Kendini korumak (temel ihtiyaçların karşılanması) ve güvenlik (fiziksel koruma)

2. Orta: Saygı, kabul görmek (başkaları tarafından), bir gruba ait olmak (sosyal aktivitelere katılmak) ve yeniliklere adapte olmak

3. Yüksek: Bilgi (iletişim gerçekleştirmek, öğrenmek, gazeteleri okumak), duyarlı olmak (paylaşma, tepki gösterme, sevmek; yeni bağlar kurma) ve yaratıcılık (bağımsız hareket etme, çalışma ve tartışma) (Umar, 2016).

Maslow kuramına göre bir kişi % 85 güvenlik, % 70 sosyal %50, saygı %40 kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını tatmin etmiş olabileceğini ileri sürmüştür (Koçel, 2005).

İslamoğlu Yondo'nun görüşlerine benzer şekilde açıklamalar yapar. Buna göre bir kişi evi olmamasına rağmen ev almak için kooperatife girmek yerine, toplumda statü kazanacağını düşündüğü için bir araba alabilir. Bu davranışı Maslow'un hiyerarşi piramidine aykırıdır, ancak gayet gerçekleşebilir bir durumdur (İslamoğlu, 2008).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi teorisi, işgörenler açısından değerlendirildiğinde ihtiyaçlar hiyerarşisi işgörenlerin fiziksel sağlığı, ahlaki iyiliği ve gelişmişliği içermektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003). İşgören açısından temel fizyolojik ihtiyaçların karşılanması önemli bir unsur olsa da yeterli motivasyonu kendiliğinden getirmemektedir. Fizyolojik ihtiyaçlarla karşılanan motivasyon kısa sürelidir (İnce, 2013).

c.) David McClelland'in İhtiyaçlar Kuramı

McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı olarak da anılmaktadır. Bu teori ilk Henry Murray tarafından oluşturulmuştur ancak 1960'lı yıllarından itibaren Psikolog David C. McClelland tarafından geliştirilmiştir. McClelland insanların aynı grup ihtiyaçları olduğu değil, farklı farklı ihtiyaçlara sahip oldukları görüşünü benimsemektedir (Aktan, 1999). McClelland'ın görüşünün Başarma İhtiyacı Kuramı olarak anılmasının sebebi, Onun daha çok başarı ihtiyacı üzerinde durmasındandır. Aslında McClelland'ın Kuramı Murray'ın 1983'te ortaya attığı 20'den fazla unsurdan oluşan insan ihtiyaçları kuramının başarı, ilişki kurma ve güç kazanma kısmı üzerinde duran halidir (Can, 1999).

McClelland insanların karşılanması gereken ihtiyaçları üç gruba ayırmaktadır. Bunlar başarı ihtiyacı, ilişkiler kurma ihtiyacı ve güç kazanma ihtiyacı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Başarma İhtiyacı

McClelland yüksek başarı güdüsüne sahip olan bireylerin belirli hareket etme eğiliminde olduklarını ileri sürmektedir. İyi iş yapma yani bir işin altından kalkma için kişisel sorumluluk alma ihtiyacının karşılanması olarak görür (Sagie ve Elizur, 1999).

McClelland Başarı güdüsü olan kişilerin şu şekillerde hareket ettiğini ifade etmiştir: (McClelland, 1965).

- Yüksek başarı gereksinimine sahip bireyler, riskler alarak başarılarını göstermek ihtiyacı hissetmektedirler
- Bu bireyler, hedeflediklerine ne derecede ulaştıklarını görmek için hızlı şekilde geri bildirim almak isterler.
- Bu kişilerin başarıyla yüksek motive olmaları ve başarıdan haz almaları sıkça görülmektedir.
- Bu bireyler zihinlerini sürekli hedeflerindeki iş ile meşgul etmektedirler.
- Başarıya hedeflenen kişi olarak sorumluluk almakta son derece kararlılıdır.

İlişki Kurma İhtiyacı

Diğer insanlarla ilişki kurma, gruba girme ve sosyal ilişkiler oluşturma anlamına gelmektedir.

Kişinin odak noktasını insanlarla olumlu ilişki kurmak oluşturur. Özellikle önemsedikleri kişilerle olan ilişkileri büyük öneme sahiptir. Diğerleri tarafından onaylanma ihtiyacı içerisindedirler. Çalışma gruplarının kurallarına uymaya eğilimlidirler. Daha çok insan ilişkisi sağlayan işlerde çalışmayı yeğlerler (Champooux, 1996).

Güç Kazanma İhtiyacı

Bu ihtiyacı kuvvetli olan kişiler güç ve otorite kaynaklarını artırma başkalarını etki altına alma ve sağladığı bu gücü koruma davranışlarını sergileyecektir.

Güç ihtiyacı, diğer insanları kontrol etme, arzusunu yansıtır. Bu ihtiyacın yöneldiği doğrudan hedef insanları etkilemek, yönetim altına sokmak ve olabildiğince hakimiyet kurmaktır. McClelland güç kazanma ihtiyacının pozitif ve negatif olmak üzere iki boyutunun olduğunu ifade eder. Pozitif boyutu ikna etme konularında işe yarar, negatif boyutu insanların üzerinde hakimiyet kurma gibi bir sonuca yol açar (Mowen, 1993).

Bu çalışmada, iş yeri ve rekreasyon arasındaki ilişkiyi açıklamak için yukarıda geçen üç teori baz alınmış olup incelemeler bu doğrultuda yapılmıştır.

2.3. Örgütsel Özdeşleşme

Tanımı ve Kapsamı

Örgütsel özdeşleşme özellikle son yıllarda araştırmacıların dikkatini çeken konular arasındadır. Örgütsel özdeşleşme örgüt ve çalışanlar arasında ilişkinin anlaşılması ve incelenmesi aşamasında büyük bir öneme sahip olup örgüt ve çalışan arasında birleştirici bir yerdedir (Qureshi, 2011).

Özdeşleşme terimi literatürde ilk olarak Harrold Lasswell (1935) tarafından kullanılmıştır. Lasswell Özdeşleşmeyi öteki ile bir duygusal bağ ve benzerlik algısının mevcudiyetini içeren psikolojik bir süreç olarak tanımlamıştır. Kelime anlamı olarak ise özdeşleşme; "bireyin ya da bir nesnenin, tüm özelliklerini özümsemesi ya da onunla

bütünleşmesi.” şeklindedir (www.tdk.gov.tr). Örgütsel özdeşleşmenin literatürde örgütsel çalışmalara girmesi 60'lı yıllardan sonra başlamıştır (March ve Simon, 1958; Kelman, 1961 akt Boroş, 2008).

Özdeşleşme duygusal örgütsel bağlılığın bir bileşeni olarak ele alınmış ve bu iki kavram eşanlamli olarak kullanılmış ve aralarındaki farka dikkat edilmemiştir (Mowday vd. 1979). Fakat bağlılığın alabileceği üç biçimi; uyumluluk, bağlılık ve özdeşleşmeyi birbirinden ayırmak gerekir. Bağlılık, "ilişki kurmak ve sürdürmek için birinin bir gruptan etkilenme süreci olarak tanımlanır. Dolayısıyla, bir birey, bir grubun değerlerine, özdeşleşmeye veya uyumluluğa karşı olmayıp, onları benimsemeksizin saygı duyabilir (O'Reilly ve Chatman, 1986). Özdeşleşme belli bir örgüte özgüyen bağlılığın başka örgütler tarafından da paylaşılabilceğini ve bir üyenin örgüte karşı özdeşleşme olmadan, o örgütle ortak kaderi paylaşmadan da yüksek bağlılık gösterebileceği ifade edilmektedir (Köse, 2009).

Örgütsel özdeşleşme, bir örgütle birlik olma ya da bir örgüte ait olma algısıdır (Ashforth ve Mael, 1989). Meyer ve Allen (1997)'a göre ise örgütsel bağlılık, “bir kişinin kimliğini örgüt ile bağlantılı hale getiren” tutum ve yönelim, örgütün hedefleriyle bireyin hedeflerinin birbirine eş olma süreci olarak tanımlamaktadır. Hatta örgütsel özdeşleşme psikolojik olarak kişinin kendini örgütün bir parçası olarak görmesi şeklinde tanımlanabilir (Scott ve Lane2000).

Örgütsel özdeşleşme kavramı, sosyal özdeşleşme kavramının örgütsel alana taşınması ile ortaya çıkmış bir kavramdır. Kavramın gelişim tarihçesi böyle olunca öncelikle sosyal özdeşleşme kavramının açıklanması gerekmektedir.

Tablo 1: Örgütsel özdeşleşme kavramsallaştırılması (Edwards, 2005)

Araştırmacı	Tanım	Anahtar özellikler
Brown(1969)	Özdeşleşme, kişi ve örgüt arasında doğal ilişki içinde oluşan tepki	İlişkinin yönü: - Örgütsel çekim - Örgüt ve bireyin hedeflerin benzerliği - Örgüte beslenen sadakat - Bireyin kendini örgütün bir parçası olarak görmesi
Lee(1969, 1971)	Özdeşleşme, bireyin örgütü ile olan kişisel kimlik bağ derecesi(1971)	Oluşan aidiyet, örgüt işlevleri ile kişisel ihtiyaçlarını benzerliğini hissederek; örgütteki görevlerle gurur duymak ya da örgütü savunmak gibi tutum ve davranışlar (1971).
Tajfel(1978)	Özdeşleşmeden bahsetmek için üç bileşen olmalıdır. Birincisi bilişsel boyut, bireyin üyeliğinin farkındalığıdır. ikincisi değerlendirme boyutu, birey örgütün değerlerinin farkına varır; üçüncü bileşen ise bu farkındalık bütünleşmesinden oluşur(1978)	
Hall vd.(1970) ve Schneider vd (1971)	Örgütsel özdeşleşme örgütün hedefleri ile bireyin hedeflerinin uyumlu olma sürecidir(Hall vd.1970)	Değer ve hedef kabulü. Örgüte duygusal bağlılık
Patchen(1970)	-	Örgütte oluşan dayanışma ve örgüte hissedilen aidiyet duygusu. Bireyin örgütsel amaçlarının desteklemesi ve savunulması
Van Dick(2001)	Sosyal Kimlik Teorisi ve Kendini Sınıflama	Duygusal Bileşen: Bilişsel bileşen: Değerlendiren bileşen:
Riketta(2005)	Kişinin kendinkendi ile örgütünü bir algılamasıdır.	
Edwards(2005)	Birey ve örgüt arasında psikolojik bağlantı. Özdeşleşmenin bilişsel ve duyuşsal bir sonucu ya da devamı olmasıdır.	
Cheney(1983a)	Özdeşleşme, örgütü ya da herhangi bir şey ile, kişinin kendinin sosyal gruplar, olaylar ile bağlantı kurmasıdır.	Bireyin bazı hedefler ve değerler ile kendisini özdeşleştirmesidir. Böylece kendini bir gruba ait hisseder.
Asforth ve Mael(1989)	Örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin başka bir şeklidir. Örgüt ile aidiyet ve birlik algısıdır.	Sosyal özdeşleşme bileşenleri: sınıflama: Bireyin kendisini psikolojik olarak örgütün tutum ve değerleri ile işbirliği yapma algısıdır.
Dutton vd.(1994)	Üyelerin örgütü bir arada tutmakta kullandığı kavramları nasıl tanımladıklarının bir göstergesi	
Rousseau(1998)	Kişinin kendisini daha büyük bir organizasyonun parçası olarak algıladığı psikolojik bir durumdur	Kişinin örgüt hakkındaki inançları ile kişinin kimliğini sosyal görünüşü ile açıkça ifade etmesidir.
Pratt(1998)	Örgütsel özdeşleşme, kişinin örgütünü ya da kendisini benzer şekilde tanımladığında ortaya çıkar	Kişinin örgütü hakkındaki inanç ve değerlerinin kimliği ile bütünleşmesini içerir. Özdeşleşme, kişinin kimliğinin sosyal görünüşü ile ifade etmesidir.

2.3.1. Sosyal Kimlik Kuramı ve Örgütsel Özdeşleşme

John Turner ve Henri Tajfel tarafından 1970'lerde geliştirilmiş olan bu kuramı grup sürecini, grup üyelerin ve gruplar arası ilişkileri ele alan sosyal psikoloji kuramıdır. Sosyal kimlik kuramının varsayımı toplum; ırk, millet, mesleki gruplar, din ve cinsiyet gibi kategorilerden oluşur. İnsan yaşadığı dünyayı basitleştirmek ve anlamak için bir grubun üyesi olmak üzere bir grupta kendini sınıflandırır ve bir gruba bağdaştırır (Khosravi, vd. 2013). Sosyal kimlik bireyin sosyal bir gruba olan aidiyeti ve bu aidiyetle oluşan değer ve duygusal anlamdır (Özdemir, 2007). Sosyal kimlik teorisi kişi kendini belirli bir örgüt üyeliğine dayandırarak kendini tanımlaması böylece sosyal gruba kendini özdeşleştirmesidir (Yanar, 2005).

Sosyal kimlik kuramının beş temel varsayımı vardır:

1. Bireyler kendilerini bir grupta sınıflandırır. Sınıflandırdıkları bu gruba kendilerini özdeşleştirirler.
2. Birey üyesi olduğu gruba konumunu değerlendirmek için diğer grupları karşılaştırarak davranışlara ve niteliklere verilen değer belirlenir (Turner 1987).
3. İnsanlar sosyal karşılaştırmayı gerçekleştirirken kendi gruplarını kayırarak diğer grupları küçümseyerek bir taraflılık gösterir. Bu duruma iç grup kayırmacılığı denir (Doosje ve Ellemers, 1997).
4. Bireyin sosyal kimliğinin olumlu olma durumu, üyesi olduğu gruba bağlıdır. Grubun toplumsal yapısı çok iyi olmasa da sosyal kimliği olumlu olabilir. Fakat diğer gruplarla karşılaştığında grubun konumu çok düşükse sosyal kimliğin olumsuz olmasına sebep olur ve olumlu sosyal kimlik oluşturmak için yeni yollar geliştirir (Turner ve Brown, 1978).

2.3.2. Kendini Sınıflandırma Kuramı

Sosyal kimlik kuramında kişi kendini bir grupta sınıflandırdıktan sonra sosyal karşılaşma sürecine girer ve başka kişilerle karşılaştırır (Edwards, 2005).

Sosyal Kimlik Teorisinde, insanlar kendilerini diğerleri ile buldukları sosyal çevre içinde, değişik sosyal kategorilere göre sınıflandırır (Tajfel ve Turner, 1985).

Turner'a göre bir kişinin benlik saygısı, diğer bir tabirle özsaygısının bulunduğu gruba hissettiği aidiyetle birleşiktir. Birey içinde bulunduğu gruba aidiyet hissetmezse benlik saygısında düşüş olacaktır. Olumlu bir benlik saygısı insanın en temel güdüsüdür ve bu güdünün tamamlanması görevi topluma düşmektedir. Kişinin üye olduğu grup onun sosyal kimliğidir. Bu üyeliğin kişi tarafından algılanma biçimi kişinin sosyal aidiyetini gösterir. İşte sosyal özdeşleşme kişinin içinde bulunduğu grubun bir üyesi olarak "kabul" gördüğü yönündeki algısıdır. Örgütsel özdeşleşme sosyal özdeşleşme olgusunun iş yeri örgütlenmelerindeki özel görünümüdür. Kişinin faaliyet gösterdiği örgüt grubuna üyelik olarak bağlılık ve onaylanma hissetmesidir. Burada bulunmasının ve faaliyet göstermesinin kişi tarafından benliğine iyileştirici etkisinin meydana geliyor olması, örgütsel özdeşleşmenin oluştuğunu gösterecektir.

Doktrinde örgütsel özdeşleşmenin iki boyutta gerçekleştiği kabul edilmektedir (Smidts vd. 2001).

1-Örgütle Özdeşleşme

2-Grup içi Özdeşleşme

Örgütle özdeşleşme: Kişinin kendini örgüte ait hissedip, kişinin örgütle beraber ve birlik halinde hareket etme olarak tanımlanabilir (Boros, 2008). Kişiler sosyal ilişkilerinde faaliyet gösterdikleri örgütün kimliği önemlidir. Kişiyeye verilen değer için çalıştığı örgüte göre değer kazanıp, kaybetmesi gibi durumlar olabilmektedir. Dolayısıyla çalışan örgütü hakkında olumlu değerlendirmelerin bulunmasını istemektedir. Örgütün imajı çalışanın imajına etki eder. Bu doğrultuda kişi örgütle özdeşleştiğinde, grup içi özdeşleşme de olduğu gibi örgütün olumlu veya olumsuz yönlerini içselleştirir (Tokgöz, Seymen, 2013).

Grup içi özdeşleşme: Kişilerin bireysel beklentileri ile grubun norm ve değerlerinin birleştirmesi sonucu grup içi özdeşleşme oluşur (Dick vd. 2004).

İnsanlar sosyal bir dünyanın parçasıdır. Grup içi özdeşleşme sayesinde diğer insanlarla bağ kurulup diğerleri ile iletişim halinde, dinamik, katılımcı olup kendilerine kimlik yaratıp büyük bir topluluk parçası haline geldikleri süreçtir. Ait olma duygusu ile kişi, örgüt içinde grup norm ve değerlerine uygun kararlar alma eğiliminde olur. Böyle bir özdeşleşme ile örgüt içinde lider ve üye arasında biçimsel ve biçimsel olmayan

iletişim yollarının artmasına ve üyelerin grup içinde çatışmaların azalmasına neden olur (Apker vd. 2003).

Çalışanların birlikte iş gördükleri grupla duygusal bağının olmasıdır. O grubun yaşadığı olumsuzlukları da olumlu tarafları da kendisi ile bir tutmasıdır. Meydana gelen olaylar ve bu olaylardan ortaya çıkan duyguları doğrudan kendisinin başına geliyormuş gibi algılamasıdır.

Örgütsel Özdeşleşme Modelleri

Bu konu ile ilgili alanda yapılan çalışmalarda bireyin kimliğini örgüt ile özdeşleşmesini daha iyi açıklayan özdeşleşme modelleri ortaya çıkmıştır.

Bunlardan ilki Kreiner ve Ashforth geliştirilmiş özdeşleşme modeli ikincisi ise Scott, Corman, Cheney yapısal özdeşleşme modelidir. Bu modeller özdeşleşmenin nasıl farklılık gösterdiğini açıklamaya çalışmaktadır.

a) Kreiner ve Ashforth: Geliştirilmiş Özdeşleşme Modeli

Bu model, bireyin kimliğini örgütten türetmesi üzerine geliştirilmiş bir özdeşleşme modelidir. Kreiner ve Ashforth kişinin örgütle olan bağını tanımlamak amacı ile bireylerin örgütsel bağlar aracı ile değişik şekillerde tanımlayabileceğini öne sürmüşlerdir. Ortaya çıkan geliştirilmiş özdeşleşme modeli: özdeşleşme, özdeşleşmeme, kararsız özdeşleşme ve yansız özdeşleşme boyutlarına sahiptir (Kreiner ve Ashforth, 2004).

Özdeşleşme: çalışan ve örgütün sahip olduğu niteliklerin örtüşmesi, bireyin kendi örgütü hakkındaki inançlarının kendini tanımlayan hale gelmesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Pratt, 2000).

Özdeşleşmeme: Kişinin kendini örgütün bir parçası olarak hissetmediği örgütü ile aynı değerlere sahip olmadığı düşüncesinde ortaya çıkar (Elsbach ve Bhattayarca, 2001). Birey bilinçli bir şekilde kendi kimliği ile örgütün kimliğini ayırıyor ve örgütün amaç ve hedeflerinden uzak konumda ise burada kişide özdeşleşmeme boyutuna rastlanır. Özdeşleşme seviyesi düşük olan birey olumsuz olay yaşamasından kaynaklı tepki içerisinde olarak görülebilir (Bulut, 2015). Duygusal anlamda problem yaşayan biri örgütü ile özdeşleşmeme davranışından bahsedilebilir (Pratt, 2000). Kişi örgütü ile

tam özdeşleşemediğinde güveni azalır ve örgüte olan desteği azalarak kendi kişisel ihtiyaçlarına yönelik kendine doğru yönelme durumu ortaya çıkar. Özdeşleşmeme sürecinde bireyin örgütü ile arasında mesafe araya girer ve özdeşleşmeme ileri boyutlara ulaşırsa örgüte yönelik olumsuz tutum ve davranış gösterme sonucuna kadar gidebilir (Scott ve Lane, 2000). Özdeşleşmemenin olduğu durumlarda kişi örgüte zarar verir şeklinde bir genelleme yapılmasa da özdeşleşmeme boyutu yüksek olan bir çalışan örgütü için tehdit unsuru olabilir. En azından özdeşleşmemenin örgüte fayda sağlayacak davranışların ortaya çıkmasında engel olacağı düşünülmektedir (Tümer, 2010).

Kararsız özdeşleşme:

Bireyler bu modelde örgütle özdeşleşme ve özdeşleşmemeye durumunda her iki durumu yaşayabilmektedirler Örgütün tamamı ile olmayıp belirli bir bölümü ile özdeşleşebildiği gibi örgütün çoğunluğu ile ya da belirli bölümüyle özdeşleşmeme davranışı sergileyebilmektedir. Kişi kendini bu durumda örgütle ilgili olaylarda tarafsız olarak tanımlamaktadır Kararsız özdeşleşmeyi etkileyen faktörlerden biri örgütsel kimlik uyumsuzluğudur. Çalışan örgütüyle özdeşleşirken aynı anda kimliksizleşmesi de olabilir. Bu sebepten örgütlerde özdeşleşmenin nasıl olacağı doğru belirlenmelidir. Özdeşleşmenin istenmeyen durumlarından olan kimliksizleşmenin ortaya çıkmaması için ne derece ve nasıl olacağı iyi bulunmalıdır (Kreiner ve Asforth, 2004).

Tarafsız özdeşleşme:

Kişiler kendilerini bu noktada tarafsız olarak tanımlamaktadır. Bireyler örgütü ile ne olumlu ne de olumsuz bağlılık kurmaktan bilinçli şekilde uzak durabilirler. Bu durumda çalışan örgütüyle kimlik uyumunu yaşayamadığı gibi kimlik ayrımını da yaşamaz (Kreiner ve Ashfort 2004).

Örgütlerde tarafsız özdeşleşme boyutunun olması örgüt tarafından yetersiz ve ortalama bir durumdur. Kendini örgütüne karşı tarafsız olarak nitelendiren bir çalışanın örgütü ile bütünleştirme düzeyi az olacağından örgüte olan katkısı da az olacaktır. (Tiktaş, 2012).

b) Scott, Corman ve Cheney: Yapısal Özdeşleşme Modeli

Bu modelde kimlik ve özdeşleşme düzeyi, zaman ve durum bağlamında değişebilmektedir. Yapısal özdeşleşme modelinin üç boyutu bulunmaktadır (Scott vd. 1998). Bunlar:

A-Yapının İkiliği

B- Yapının Bölgeselliği

C- Durumsal Eylem

A- Yapının İkiliği

Bu teori kimlik (yapı) ile özdeşleşme (sistem) arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktadır. Bu iki kavram arasında oluşan ikilik oldukça önemlidir. Kişinin örgütüne karşı kullandığı kimlik kaynakları ve örgütsel özdeşleşmesinin dışa vurumu arasındaki algılanan bağ, kimlik ile özdeşleşme arasındaki ikilik yapısını açıklamaktadır. Özdeşleşmenin tanımlanmasında kimliğin benimsenmesini içerir. Özdeşleşmenin oluşması benimsenen bu kimlik yapısı sayesinde gerçekleşir (Fındık, 2011).

Özdeşleşme, kimlikler tarafından sunulan dinamik ve sosyal bir süreçtir. Dolayısıyla özdeşleşme davranışları özellikle iletişim yolu ile toplumsal bağlamda oldukça önemlidir. Kimlik yapısının benimsenmesi özdeşleşmenin oluşumunu sağlar. Özdeşleşmede, kimliklerin çalışanlara rehberliği sonucu olarak kişilerin örgüt ile olan bağlarını doğrudan ya da dolaylı ortaya çıkarmaktadır (Scott vd. 1998).

B Yapının bölgeselliği

Scott. vd. (1998) sosyal farklılık oluşturan durumların önemli olduğunu cinsiyet, meslek, etnik köken, çalışma grubu toplumlardaki gibi kimliklerin de benzer şekilde homojen olamayacağını ifade etmişlerdir. Bu yüzden bireyin örgüt içinde sahip olduğu kimliklerin tanımlanması ve özdeşleşme ile ilişkisi açıklanmaya çalışılmıştır.

Scott ve arkadaşları özdeşleşme için dört kimlik türü üzerinde durmuşlardır. Bunlar: çalışma grubu, kişisel, örgütsel ve meslekidir.

Kişisel kimlik, bireyin kendi iç huzurunu, mutluluğunu etkileyen ilgi alanına giren şeyleri sosyal prestijinden daha üst seviyede görmesidir. Çalışma grubu içinde bireyin örgütü, grubu ile güçlü etkileşim içinde olmasıdır. Profesyonel veya mesleki kimlikte ise kişinin davranışlarının örgütsel ilişkilere, iş şekillerine veya sektöre yapmış olduğu etkinin dikkate alınmasıdır (Öz, 2016).

C Durumsal eylem

Durumsal eylem zamana ve duruma göre özdeşleşmenin değiştiğinin bir göstergesi olarak bu modelde değerlendirilir. Bireyin herhangi bir hedef ile nasıl ve ne zaman özdeşleşeceği sorusunu cevaplamaktadır. Bu süreçte göre özdeşleşmenin zamandan zamana değişiklik göstereceğine ulaşılmaktadır (Scott vd, 1998). Toplumsal olarak yaşanan ani olaylarda özdeşleşme değişiklik göstermektedir. Ayrıca zaman içinde yaşanan değişiklikler herhangi bir özdeşleşme türünü etkileyebilir (Öz, 2016). Çünkü bireyler yaşadıkları olaylardan etkilenirler. Örneğin yaşanan bir krizde çalışanların bir araya gelme ve örgütüne tutunma gibi davranışları artarak olduğundan daha yüksek özdeşleşme sergileyebilirler (Mishra, 1996).

2.4. İş Performansı Kavramı

İş performansı örgüt ve endüstri psikolojisinin ana yapısını oluşturan temel kavramlardandır (Schmidt ve Hunter, 1992). İş performansı ile ilgili olarak özellikle 1960'lı yıllardan sonra yapılan çalışmalara rastlanmaktadır.

İş performansı optimal işe yerleştirme sürecinde, personelin güçlü ve zayıf yönlerinin değerlendirilme sürecinde, işte en iyi performansı gösterecek personelin yerleştirilmesinde büyük önem taşımaktadır (Campbell 1990; Murphy, 1989).

İş performansı kavramı, belirli bir sürede belirli bir işin, belirli bir kaynak kullanımı ile yerine getirilmesini ifade etmektedir (Eren ve Hayatoğlu, 2011).

Çalışanların örgütün hedeflerine katkıda bulunmasına ilişkin ölçülebilir davranış çıktısı olarak tanımlanmaktadır (Viswesvaran ve Ones, 2000). Shelton ve Hogan'a (1998) göre bireyler, bir işi başarma yönünde motivasyonları sağlandığında iş performansı göstermektedir. Williams'a (2002) göre iş performansı; işte sergilenen, örgütün amaçlarına uygun davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Tunçer (2013)

performansı, belirlenen şartlar içinde bir işin yerine getirilme boyutu ya da çalışanın davranış biçimi olarak tanımlarken, Özgen (2010) çalışanın belirli bir zamanda kendine verilen görevleri yerine getirmesiyle elde ettikleri olarak tanımlanmaktadır.

Ücret açısından bakıldığında: İş performansı ücret karşılığında çalışanların harcamaları gereken emek ve gayret olarak da tanımlanmaktadır (Rousseau ve Mclean, 1993).

Kıyaslama yapılarak bakıldığında: iş performansı, çalışanın diğer çalışanlarla kıyaslanarak iş ile ilgi yapmış olduğu işlerin verimliliği olarak tanımlanır (Kohli, 1985).

İş analizine göre: çalışanların görev tanımlarında yer alan görev ve sorumluluklarının ölçülmesi ile olan değerlendirmelerdir (Griffin ve diğerleri, 2007).

Davranışsal açıya göre: iş performansı, bir çıktıyı ortaya koymaktan çok yeterliliğin davranışsal boyutudur (Propat, 2000).

Tanımların hepsi yönetim bilimciler için iş performansının önemini ortaya koymaktadır. Örgütler istedikleri hedeflere ulaşabilmek için üst düzey çaba gösteren çalışanlara ihtiyaç duyarlar. Bunu sağlamak için iş performansı yüksek bireyleri kendi örgütlerine kazandırmak ve çalışanların iş performansını arttırmaya yönelik gerekli girişimlerde bulunmak sadece bireysel açıdan değil örgütsel açıdan da önemlidir.

2.4.1. İş Performansı Boyutları

Borman ve Motowidlo'n (1993) iş performansını, “görev performansı” ve “bağlamsal performans” olmak üzere ikiye ayırmışlardır. Görev performansı: iş analizi ile oluşturulan görev ve sorumlulukların yapılmasına bağlı performans çeşididir. Yapılan işin temel sorumluluklarını içerir. İş ile ilgili olarak yapılan bütün görevler performansını oluşturmaktadır (Kahya, 2009). Bir başka tanımlama ise: çalışanın yapılacak iş ile ilgili görevleri ne kadar taşıdığı ile ilgilidir (Borman ve Motowidlo, 1997).

Görev performansında, çalışanların görevleri başarabilme performansları ön plana çıkar. Çalışanlara verilen görevleri ne derecede gerçekleştirebildikleri performansları ile ilişkilidir. Görev performansı idari ve teknik görev performansı olmak üzere ikiye ayrılır. (Ünlü ve Yürür, 2011).

Bağlamsal performans: Görev dışındaki gönüllü katılım, ortak çalışma, kurallara uyma, örgütün amaçlarını benimseme gibi davranışları ifade etmektedir (Ertan, 2008). Bağlamsal performans, çalışanların iletişimine ve kişisel iradelerine dayanmaktadır (Aryee vd. 2004).

Bağlamsal performans görev performansını destekleyerek sosyal ve psikolojik bağlamın devam ettirilmesine ve artırılmasına katkıda bulunan tutumlar olarak ifade edilmektedir. Bu davranışlara fazladan çalışmak için gönüllü olmak, çalışmak için istekli ve gönüllü olmak, işbirliği içinde olmak, kurum kültürünü sahiplenmek gibi davranışlar örnek verilebilir (Bağcı ve Bursalı, 2015). Ayrıca daha genel ifadelerle toplumsal sorumluluk, alçakgönüllülük, vicdani bilinç, örgütün kendini ve çalışma arkadaşlarını koruma gibi davranışlar bağlamsal performansın unsurlarını oluşturmaktadır. Görev performansı daha çok kabiliyetle ilişkili iken, bağlamsal performans kişilik ve motivasyonla ilişkilidir (Sonnentag ve Frese, 2001).

2.4.2. İş Performansının Önemi

İşletmelerin amaçlarına ulaşabilmeleri, çalışanların işleri için gösterdikleri performansa bağlıdır (Gümüştekin ve Öztekin, 2005). Çalışanların performanslarının değerlendirilmesi için iyi bir performans yönetimine gerek duyulur. İşletmeler başarılı bir performans artışı sağlamak için sistemli planlama yapmalıdırlar. Bu nedenle performansın yönetim tarafından stratejik bir konu olarak ele alınıp çalışanlara benimsetilmesi gerekmektedir (Çoban, 2010).

Performans değerlendirmenin en temel iki genel işlevi ele alınır. Bu işlevlerden ilki yönetsel kararlardan oluşan çalışanların seçimi, eğitim, disiplin, ücret, terfi gibi kararlar genel olarak performans değerlendirme sonucu elde edilen bilgilere bakılarak yapılmaktadır. İkincisi ise çalışan bireyin iş ve görev tanımını ne derecede yerine getirdiğini belirlemektir. Başka bir tanımla bir değerlendirici tarafından önceden belirlenmiş standartlarla karşılaştırılarak ve ölçülerek çalışanın işteki performansın değerlendirilmesi ve geri bildirim sağlanmasıdır (Helvacı 2002). Böylece organizasyonlarda işlerin ne derece iyi yapıldığı, sonuçlara ne derece ulaşılabildiği yapılan işin amaca ne derece katkı sağladığı gibi sorular cevaplanabilir. Ölçme işlemi ile bilgi sağlanmış olur (Tokgöz, 2013).

İşletmeler iş performansı sayesinde verimlilik ve etkinlik elde edebilirler. Bu nedenle, kurumlarda iş performansı tanımlanıp uygulanmalı ve değerlendirilmelidir.

2.4.3. İş performansını Etkileyen Faktörler

Yönetimin işletmelerdeki en önemli görevlerinden biri, çalışanın etkin, verimli çalışmasını engelleyen faktörlerin tespit edilip bu konularda gerekli önlemlerin alınmasıdır (Ardıç ve Türker, 2001). Kurumlarda performansı belirleyen faktörler; kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve çevresel faktörler olarak gruplandırılmaktadır (Erdoğan, 1997).

Performansı belirleyen kişisel faktörlere baktığımızda demografik özellikler (yaş, cinsiyet vb.) başta gelmektedir. Rekabet özellikleri; ilgi ve yetenek gibi, psikolojik özellikler; algı, tutum, talep, eğilimler yine iş performansını etkileyen kişisel faktörlerdendir (Özmutaf, 2007).

Performansı etkileyen örgütsel faktörlere baktığımızda fiziksel koşullar; tasarım, iş ekipmanı, yönetsel durum: örgütün güçlü kültürü ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler, kariyer imkanları, eğitim, ortak hedefler, örgütsel bağlılık gibi faktörler performansı etkilemektedir. İş performansını etkileyen diğer bir faktör ise çevresel faktörlerdir. İş performansını etkileyen çevresel faktörler; toplumsal faktörler; aile, kulüp, dernek, ekonomik faktörler; gelir düzeyi ve gelir dağılımı siyasal faktörler; yasalar ve yönetmelikler ve kültürel faktörler; eğitim, din şeklinde sıralanabilir (Eren ve Öztemiz, 2005).

2.5. İyi Olma (Wellness, Esenlik) Kavramı

Kelime olarak “wellness” literatürde henüz tam anlamı ile yerleşmiş değildir. İngilizcede wellness, well-being olarak kullanılırken Türkçe’de sağlıklı yaşam, zinde olma, fiziksel uygunluk, iyilik hali, iyi olma hali, esenlik olarak kullanılmaktadır. Wellness yerine Türkçe bir kavram kullanılması önerilmiştir. Ön plana çıkan özellikle zindelik ve esenliktir (Ergüven 2010). Literatüre esenlik olarak bu terimi kazandıran Karagözoğlu (Karagözoğlu, 2005, Abdulyahyaoglu, Konar, Kaya, 2012) iyilik hali, öznel iyi oluş kavramlarını da benzer şekilde kullanmıştır. Esenliğin TDK karşılığı hasta olmama, sağlık, ve afiyet olarak yer almaktadır.

Esenlik ve iyilik hali birbirinin yerine kullanılan terimlerdir (Duran, 2006). Wellness'in tanımı yapılırken içeriğinde beden, ruh, zihin, sosyal ve entellektüel esenliklerinin yaşam boyunca dengede tutulması olarak tanımlanır. Bu tanımda zindelik veya esenlik kavramları içerik olarak wellness'in yerini doldurmakta eksik kalmaktadır (Ergüven, 2012). Gelinen noktada isim arayışı hala devam ederken, iyilik hali daha kapsamlı olduğu ve wellness kavramının alt boyutlarını karşıladığı düşünülerek iyilik hali kavramını kullanıp, çalışmaya yön verilmiştir.

İyilik hali kişisel, politik, sosyal kontroller açısından bireylerin yaşam tarzı tercihleri ile ele alınmaktadır. İyilik hali kavramı hem bireysel faktörlerden (sağlıklı olma, mutlu olma, yaşam doyumu iyi hissetme, kendini gerçekleştirme, kendi kararlarını alma) hem de çevresel faktörlerden (insan hakları, gelir eşitliği, güvenlik ve sosyal eşitlik) etkilenmektedir (Özden, 2017).

2.5.1. İyilik Hali (Wellness)

Wellness (iyilik hali) kavramı 1950'li yıllarda Amerika'da yaşam biçimini sağlıklı bir hale getirmek için fiziksel aktivasyonu teşvik edici bir kavram olarak ortaya çıkmıştır. 1990'lı yıllardan itibaren ise kavram dönüşüm geçirmiş daha ezoterik bir kavram haline gelmiştir (Miller, 2005).

Dünya sağlık örgütüne göre sağlığın tanımı: insanın sadece hasta ve sakat olmaması değil, beden ruhen ve sosyal anlamda tam bir iyilik halidir. Bu tanımdan yola çıkarak sağlığın içindeki kavramlar gün geçtikçe artarak devam etse de genel olarak üzerinde durulan üç temel kavram vardır. Özellikle ruhsal ve sosyal yön kavramları genişletilmektedir. Tanım zaman ve gereksinimlere göre değişiklik göstermektedir. Örneğin tanıma son zamanlarda sosyal ve ekonomik olarak üretici bir yaşam sürebilme kavramı da eklenmiştir. Özellikle sosyal yönden iyilik halinin içinde kişinin sosyal yaşantısının sağlıklı olması gerekir. Çalışma ve yaşam kalitesinin sağlanması, sağlığın sadece kişisel bir olgu olmadığı, toplumsal olguların kişinin sağlığını etkilediğini göstermektedir (Kesgin ve Topuzoğlu, 2006).

Sübjektif olarak sağlığın tanımını yaparsak kişinin kendini fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden algılama halidir. Örneğin birey hasta olmasada kendini hasta hissedebilir

ya da hasta olduğu halde kendini sağlıklı algılayabilir. Sübjektif sağlık durumu kişinin kendi algısına göre değişiklik gösterebilir. Objektif olarak sağlık ise doktor muayenesi, tanı ve test sonuçlarına göre belirlenen herhangi bir hastalığın olmaması halidir. Bu durumda birine sağlıklı denilmesi için; bireyin kendini sübjektif olarak sağlıklı algılamasının yanında objektif olarak da gerçekten sağlıklı olması gerekir (Bolsoy ve Sevil, 2006).

İnsan organizmasının hayatını sürdürmesi için diğer organizmalar gibi fizyolojik olarak dengeli olması gerekir. Organizmalar için elverişli yaşam şartlarının kendiliğinden devamının sağlanması homeostatik mekanizmadır. Bu dengenin bozulması ile ortaya bir eksiklik çıkmış olur. Bu da karşılanması gerek bir ihtiyaç demektir. Fizyolojik olarak çıkan bu durum iyilik halini etkilemektedir. Fizyoloji dışındaki eksiklikler de denge durumunu bozmakta ve iyilik halini etkilemektedir. Denge durumunun bozulmasından kaynaklanan bir ihtiyaç insanların davranışlarının altında yatan sebeplerdir (Baymur, 1994). İhtiyaçlar kuramında da olduğu gibi bazı temel ihtiyaçlarımız vardır. Tüm insanların kendi çevrelerinden edinecekleri güvenlik, sevgi ve statüye ihtiyacı vardır (Maslow, 1968). Bu ihtiyaçların karşılanması iyilik halini etkilemektedir. Dünya sağlık örgütünün yaptığı tanımın iyilikle farklı olduğunu idda eden ilk kişi Dunn'dur. Duna göre sağlık pasif bir homoostatik denge durumu olduğudur. İyilik hali ise kişinin yaşam faaliyetlerini en üst seviyede göstermek için sürekli hareket süreci olarak tanımlamıştır.

İyilik hali hem bütüncül hem de çoklu boyutludur ve yaşam biçimi üzerine odaklanmaktadır. Ayrıca anlık bir durum değil bir süreci kapsamaktadır. Ayrıca birey ve çevrenin karşılıklı ilişkisini de içine almaktadır (Rachele ve ark. 2013).

Miller ve Foster (2010) iyilik hali tanımlarını incelemişler ve sonuçta tanımlarda iyilik halinin seçim, süreç ve bir yaşam tarzı olarak ele alındığına ulaşmışlardır.

Daha kapsamlı şekilde İyilik halinin tanımını yapacak olursak; bireyin becerilerini ve yeteneklerini de kapsayacak en yüksek şekilde işlevseliğidir (Myers ve Williard, 2003). Tanımdan da anlaşılacağı gibi sadece sağlıkla alakalı değil, fakat sağlık durumunu da içine alan ve diğer endüstrilerde de kullanılan bir kavrama doğru evrilme olmuştur (McMohan ve Fleury 2012). İyilik hali, bireyin var oluşunun ruhsal, manevi,

duygusal, fiziki ve entelektüel bölümlerinde dengeli ve tutarlı bir şekilde devamını, gelişimini sürdürmesini sağlayan yaşam biçimi olarak tanımlanmaktadır (Adams, 1995).

İyilik halinin pek çok tanımı olmasına rağmen en yaygın olarak kullanılan tanım; optimal boyutta sağlıklı olmaya yönelme ve bunu yaşam felsefesi haline getirmek olarak tanımlayabiliriz (Myers vd. 2000).

Sağlıklı olmaya yönelme davranışı bireyin kişisel amaçlarına ve daha anlamlı yaşam geçirme hedeflerine ulaşma çabasıdır. Bu açıdan bakıldığında bir yaşam biçimi olduğu ortaya çıkmaktadır. İyilik hali, Antik Yunan döneminden günümüze geleneksel felsefe çalışmalarının konusu olmuş ‘iyi yaşam’ ve ‘mutlulukla’ ilişkilendirilmiştir (Haybron, 2007). Hatta Sokrates felsefeye olan tutkusunu besleyen şeyin Atinalıların yaşamlarını iyileştirmek arzusu olduğunu söylemiştir. Gündelik yaşama ilişkin çıkarların zihinsel ya da ahlaki zenginliklerin önüne geçmemesi konusunda insanları iknaya uğraşmıştır (Botton, 2000).

İyilik halinin bütüncül bir kavram olmasını sağlayan, içeriğinde sağlık, mutluluk güvende olmak gibi bireysel faktörlerin yanında fiziksel, sosyal, ekonomik gibi toplumsal faktörlerin de olmasıdır. Kavramın çok boyutlu olması tanımında açıkça yer aldığı gibi bireylerin ulaşmak istediği nihai hedeftir. Nihai hedefe ulaşılmasında toplumsal ve bireysel refahın bir arada sağlanması gereklidir. Bu yüzden iyilik hali için hem bireysel hem de toplumsal faktörler uyum içinde olmalıdır (Özden vd. 2017).

Esenlik çok boyutlu olmasının yanında etki olarak kendini mutlu hissetme, yüksek yaşam memnuniyeti ve öz saygıda artış gibi duygulardaki değişimler hissettirir. Esenliğin olmadığı durumlarda ise sıkıntılı hissetme, depresyon, ümitsizlik ve kızgınlık gibi duygular görülmektedir. İyilik hali pozitif etkisi ile coşku, enerji ve mutluluk verir (Bal, 2008).

2.5.2. Spiritüel İyilik (Manevi –Ruhsal İyilik)

Modern psikoloji de metafizik kavramlar reddedilmektedir. Dolayısıyla insanın inanç- din kaynaklı yapısı ve uygulamaları modern psikoloji biliminin içinde yer almamaktaydı. Freud dinin bir obsesyon- takıntı olduğunu ileri sürer. Günümüzde ise psikolojide 3. Dalga denilen bir dönemdeyiz. Özellikle Hinduizm ve Budizm öğretilerinin psikoloji bilimini etkilediği, birçok psikoterapi sisteminin içine

yerleştirildiğine şahit olmaktayız. İnsanın sadece fiziki ve biyolojik bir yönü değil, ruhsal ve manevi yönlerinin de olduğu kabul edilmektedir. Manevi esenlik işte insanın bu ruhsal yönüne işaret etmektedir. İnsanların inançlarının ve inançlarına ilişkin kabullerin saygı görmesi onların manevi esenliklerine katkıda bulunacaktır. Dahası kendi değer ve inançlar sistemine uygun bir yaşam sürdüren bireylerin daha mutlu olduğu, dolayısıyla genel esenlik hallerinin de bu doğrultuda olumlu bir hale geldiğini ifade etmek doğru olacaktır (Hettler, 1998).

Manevi esenlik hayat içerisinde huzur ve bütünlüğü elde etmekle ilgilidir. Postmodern dünyada insanların en büyük ihtiyaçlarının huzur olduğu açıktır. Manevi esenlik, insanın değerlerini belirlemesi, bu değer ve hedefler doğrultusunda yaşaması ile birlikte meydana gelecektir. Manevi esenlik uygulamaları da bu amaç için gerçekleştirilir (https://wellness.ucr.edu/seven_dimensions.html). Manevi esenlik, dini veya dini olmayan yöntemler içerir (Stoewen, 2017).

Hedef ve değer kavramları sıkça karıştırılan kavramlar olduğunu ifade etmek gerekir. Hedef, daha maddi veya somut nitelikli ve belirli bir zaman dilimi ile ilgili iken, değer, hayat boyu kişiye eşlik edecek olan içsel özelliklerdir. Örneğin, bir üniversite kazanmak hedefken, büyüklere saygı göstermek bir değerdir. Psikoloji alanında özellikle bütünlük ve huzurun yakalanması amacını taşıyan 3. Dalga psikoloji akımları yaygınlaşmaktadır. Bunlar “farkındalık temelli” psikoloji olarak literatüre girmiştir. Bu yaklaşımların temelinde kişinin iç dinginliği yakalamasıdır. Bu anlamda “manevi esenlik” anlayışı ile benzer amacı taşıdığı ifade edilebilecektir. İkinci Dünya Savaşından sonra meydana gelen “hümanist” psikoloji anlayışından da burada bahsetmek yerinde olacaktır. Hümanist yaklaşımın kurucusu Carl Rogers’a göre her insan eşsizdir. Nitekim manevi esenlik uygulamalarının temelinde de bu anlayışın yattığı açıktır. (<https://www.ufs.ac.za/supportservices/departments/health-and-wellness-centre-divisions/wellness-home/general/the-7-dimensions-of-wellness>). Manevi esenlik, Var olmanın anlamını hissetmekle alakalıdır.

Manevi esenlik uygulamaları nelerden oluşur?

Yaygın manevi esenlik uygulamaları, Zen öğretisinden esas alan “anda olmak” “be in the moment”, “doğanın sesine kulak vermek – doğanın farkına varmak” “dış dünyanın içselleştirilmesi” ve “doğanın kokusunun hissedilmesi” gibi örneklerden

oluşmaktadır(https://wihealthyaging.org/_data/files/HealthyAgingSummit/Thursday-Afternoon-General-Session-7DimensionsWellness.pdf) Dua edilmesi, kişinin dininden kaynaklı ritüelleri yapması gibi faaliyetlerde manevi esenlik uygulamalarına eklenebilecektir. (https://www.hmc.edu/student-life/wp-content/uploads/sites/4/2014/02/HANDOUT_Eight_Dimensions.pdf).

Bir manevi esenlik uygulamasında, esenlik koçu, danışanından hergün şu soruları sormasını istemiştir:

Bugün manevi boyutumla temasa geçtim mi?

Bugün “relaksasyon - rahatlama” için yeterli zaman ayırdım mı ?

Günlük meditasyon veya ibadetimi yaptım mı?

Gün boyu yaptığım işlerde ve aldığım kararlarda beni yönlendiren “değerlerim” miydi?

Var olmak ile ilgili içsel temasa bugün geçtim mi?

(https://www.txca.org/images/Conference/SCC/17/Handouts/11_PSCC17.pdf).

Bunların dışında cömertlik, şefkatli olma, dürüst olma, affedici olma, hayırseverlik, düşüncelerini açık, net bir şekilde ifade edebilme maveni boyutun önemli belirleyicilerindedir. Ruhsal sağlık ile özsaygı arasında çok kuvvetli bir ilişki vardır. Bu ilişki amaç, umut, huzur olgularının gelişimi sonucunda oluşan kişinin kendine verdiği değerler ortaya çıkmasıdır. Sosyo ekonomik güç, statü, fiziksel görünüm gibi faktörler dış faktörlerle öz saygı kazanmaya çalışan bireyler gücünü iç faktörlerden alanlar kadar başarılı olamayacaklardır. Manevi iyilik, iyilik halinin diğer boyutları gibi bir süreçtir. Özellikle manevi iyiliğin hastalıkları yenebilme bağışıklığı artırma gibi bir etkiside kabul edilmektedir. Örneğin farklı ülkelerde yapılan çalışmalarda morali daha sağlam, ve hayatları daha düzgün olan kanser hastalarının hiç bir ilaç kullanmadan zararlı hücreleri yok edebildikleri saptanmıştır (Karaküçük, 2016). Manevi iyilik, sağlık bakımından kişinin sağlıkla ilgili fiziksel veya duygusal kaygılarını tehdit anında bireyi destekler ve rahatlatır (Ergül ve Bayık 2004).

2.5.3. Fiziksel İyilik

Fiziksel esenlikte insanın beslenme alışkanlıkları, uyku alışkanlıkları, spor ve egzersiz alışkanlıkları araştırılır. İnsanın fiziksel-biyolojik yönü ile ilgilenilir (Hettler, 1998).

Fiziksel sağlık vücut sistemlerinin geliştirilip, yeterli ve dengeli beslenme, ideal kilo, düzenli uyku ile günlük ihtiyaçların karşılanıp bunların sürekliliğini sağlamanın yanında alkol sigara ve diğer zararlı alışkanlıklardan uzak durmak ve stres yönetimini yapabilmek olarak tarif edilebilir. Genel olarak fiziksel sağlık kişinin fiziğine yönelik yapmış olduğu olumlu yaşam stili alışkanlıklarıdır (Anspaugh vd. 2011). Başka bir ifade ile; günlük faaliyetlerimizi gereksiz yorgunluk veya fiziksel stres olmadan elde etmemizi sağlayan sağlıklı bir yaşam kalitesi sağlama yeteneğidir (https://wellness.ucr.edu/seven_dimensions.html).

Fiziksel boyut aynı zamanda tıbbi bakım, düzenli testler, akılcı ilaç kullanımı, hastalanınca yapılması gerekenlerin doğru bir şekilde yapılması ve sağlık sisteminin doğru şekilde kullanılmasını da kapsamaktadır (Zorba, 2015).

Gelişen fiziksel sağlık, kendi sağlığımızı kontrol edebilmeyi ve vücudunuzun uyarı işaretlerini anlayabilmenizi sağlar. Düzenli beslenme ile vücudunuzun nasıl tepkiler verdiğini anlayarak buna uygun davranışlar geliştirilebilir. İyi görünmenin ve iyi hissetmenin fiziksel yararlarının yanında, benlik saygısı, kendini kontrol etme, kararlılık gibi psikolojik faydaları da vardır (https://wellness.ucr.edu/physical_wellness.html).

Fiziksel sağlık vücudumuzun günlük aktivitelerimizi gerçekleştirmemize yardımcı olan, sağlıklı bir yaşam kalitesini sürdürme kabiliyetidir. Bunun yanında yorgunluk, hastalık veya yaralanma riski olmadan, sağlığımızı optimum düzeyde tutmaya yardımcı olan alışkanlıklara bağlıdır. Bu amaç için (<http://www.lifemedwellcare.org/docs/physical-wellness-lifestyle.pdf>):

- Dengeli beslenme
- Egzersiz ve fiziksel aktivite
- İyi uyku ve dinlenme
- Rekreasyon ve eğlence

- Güvenli seks
- Bağışıklık
- Düzenli tıbbi kontroller
- Sigara, uyuşturucu gibi zararlı alışkanlıklardan korunmak
- Kişinin kişisel zindeliğine ve sağlıklı olmasına yönelik öz-yönetim, tavır, tutum ve beceriler

Fiziksel görünümü iyi olan bireyler özgüvenleri ile ilişkilerine sağlıklı bir şekilde değer ve yön vermektedir. Fiziksel iyilik hali, düzenli olarak fiziksel bakımdan dolayı sağlığı koruma anlamına gelmektedir. Fiziksel sağlıklı yaşam, dengeli fiziksel aktivitelere katılarak kişinin kendi sınırlarını bilmesini içerir.

2.5.4 Sosyal İyilik

İnsanın çevresi iyi olmadan kendisinin iyi olamayacağı görüşünden hareketle, insanın bireysel iyiliğini sağlama adına sosyalleşme alanının düzenlenmesini içeren bir kullanımdır. Sosyal esenlik, insanın toplumsal hayata katkıda bulunmasıdır. Birey, öteki ile çatışmaktansa onlarla birlikte bir uyum içerisinde yaşamalıdır (Hettler, 1998).

Sosyal iyilik, insanlarla ve yakın çevresi ile başarılı bir şekilde etkileşim kurma becerisine sahip olmak demektir. Sosyal sağlık, başkalarıyla yakınlık geliştirme, sürdürme, farklı görüş ve inançları olanlara karşı saygılı ve toleranslı olma becerisidir (Anspaugh vd. 2011). Sosyal iyilik, güvendiğimiz insanlarla ihtiyaç duyulduğunda, duyguları, düşünceleri ve arzuları açıkça paylaşmayı ve bizimle paylaştıklarında empati ile aktif olarak dinlemeyi içerir. Sosyal iyilik iş ve serbest zamanlarda diğer insanlarla pozitif etkileşimlere girme ve bunlardan yararlanma ve anlamlı arkadaşlıklar, yakın ilişkiler ve profesyonel bağlantılar kurma ve sürdürmeyi içerir (<https://www.optimumperformanceinstitute.com/life-coaching/7-ways-to-successfully-cultivate-social-wellness-for-life/>). Sosyal iyilik etraftakilerle sağlıklı ilişkiler geliştirmenin yanında toplumun refahına katkıda bulunmayı teşvik eder (<http://www.seekingwholeness.com/terms-definitions/the-definition-of-social-wellness>).

Samimi arkadaşlıklar, yakın aile bağları, toplumsal katılım, gönüllülük ve ilişkilere güven kavramı yüksek düzeyde sosyal iyilik anlamına gelmektedir. Aksi durumlarda toplumdan uzaklaşma ve yalnızlaşma hastalıklı bir sürecin başlangıcıdır (Zorba, 2015).

Sosyal iyiliğin içeriğinde (<http://www.seekingwholeness.com/terms-definitions/the-definition-of-social-wellness>):

- Sağlıklı bir yaşam ortamını teşvik etmede aktif rol almak
- Topluluk üyeleri arasında etkili iletişimi teşvik etmek
- Doğanın güzelliğini ve dengesini korumaya çalışmak
- Kişinin toplumunun ortak refahı için insan ve fiziksel çevreye katkıda bulunmak
- Sağlıklı bir yaşam ortamını teşvik etmede aktif rol almak
- Diğer insanlarla uyum içinde yaşamak
- Başkalarıyla pozitif, karşılıklı ilişkiler kurmak
- Bir topluluk içindeki bireyler arasında karşılıklı saygı ve işbirliği için çalışmak
- Tatmin edici ilişkilere sahip olmak
- Topluluğuğa katılmak ve katkıda bulunmak
- Samimiyet için kapasite geliştirmek
- İyi iletişim becerilerini öğrenmek
- Aile, arkadaş, meslektaş ve diğer önemli kişilerle anlamlı ilişkiler kurarak destekleyici sosyal ağlara sahip olmak

Sosyal iyilik iletişim becerilerinin geliştirilerek, yakın samimi ve güvenilir ilişkiler kurma, arkadaş ve aile üyelerine destek ağı oluşturma anlamına gelir. Sosyal iyilik, sadece bireysel değil topluma ülkeye ve hatta dünyaya katkıda bulunmayı sağlar (<http://www.seekingwholeness.com/terms-definitions/the-definition-of-social-wellness>).

Sosyal iyiliğin Faydaları (<http://www.lifemedwellcare.org/docs/social-wellness-lifestyle>):

- Sosyal iyilik, güvenlik, destek duygusu verir ve üzüntü hissini hafifletir.
- Kişinin başkalarını dinleme becerisini geliştirir.
- Ofiste, evde ve toplumda iyi ilişki nedeniyle yaşamda tatmin duygusunu geliştirir
- Sosyal hayatta yarattığı iyilik hissi hayata ve geleceğe yönelik iyimser tutum yaratır

- Benlik saygısını arttırır ve ilişkiler arasında daha az yanlış anlaşılmaya neden olun.
- Aidiyet duygusunu geliştirir ve yalnızlığı azaltır.
- Kendine değer verme duygusunu arttırır
- Bir kişinin yaşamındaki bilgi, öneri, tecrübeleri ihtiyaç duyulduğunda başkalarına aktarma fırsatı verir.
- Başkalarıyla nasıl işbirliği yapılacağı hakkında daha fazla bilgi edinmeye yardımcı olur
- İyi iletişim becerileri ve farklı insan ve durumları tanıma fırsatı sağlar
- Çeşitli sosyal aktivitelerle uğraşan kişilerin hastalık riski daha düşüktür.

Yapılan çok sayıda çalışmada, sıkı aile bağları olan ve arkadaşlarından destek gören hastaların ameliyattan kronik rahatsızlıklara kadar birçok rahatsızlıkla baş etmede sosyal destek görmeyen bireylerden daha avantajlı şekilde mücadele ettikleri gözlemlenmiştir. Yaşlılar üzerinde yapılan başka bir çalışmada sosyal ilişki kuran yaşlıların ilişki kurmayanlardan daha uzun yaşadığı belirlenmiştir (Anspaugh vd. 2011).

2.5.6. Duygusal İyilik

Duygusal iyilik kişinin kendi hakkında iyi hissetmesi ve olumlu benlik algısına sahip olması durumudur. Bunun yanında kişinin duygularının farkında olması ve onları uygun bir şekilde ifade edebilmek ile ilgilidir. Duygusal iyilik stres, beklentiler ve duygusal problemlerle daha etkin bir şekilde baş etmek ve kişinin duyguları için sorumluluk almakla ilgilidir (<http://www0.sun.ac.za/flourish/wellness.html>).

Duygusal wellness, kişisel bakım, rahatlama, stres azaltma ve içsel güç gelişimine ilham verir. Olumlu ve olumsuz duygulara karşı dikkatli olmak ve bu duyguların nasıl ele alınacağını anlamak önemlidir. Duygusal sağlık aynı zamanda deneyimler öğrenme ve büyüme yeteneğini de içerir. Duygusal esenlik özerkliği ve uygun karar verme becerilerini teşvik eder. Genel sağlıklılığın önemli bir parçasıdır (<https://shcs.ucdavis.edu/wellness/emotional>).

Duygusal olarak iyi olmak sadece stresle uğraşmaktan daha fazlasıdır. Ayrıca, olumlu veya olumsuz düşünceleriniz, duygularınız ve davranışlarınız için dikkatli olmayı içerir. Duygusal iyilik (Wellness), olumsuz duygu ve düşünceleri inkar etmek yerine yaşamak için iyimser bir yaklaşım sergilemek ve zaman zaman hayal kırıklıklarına rağmen bu duyguların farkına vararak hayattan zevk alma yeteneğini ifade eder (https://wellness.ucr.edu/emotional_wellness.html).

Duygusal zindeliğe sahip olunduğunda:

- Duygular, düşünceler, felsefeler ve davranışların sentezine dayalı kişisel tercihlere ve kararlara varılır.
- Başkalarının desteğini ve yardımını aramanın ve takdir etmenin önemini fark ederken bağımsız olarak yaşanır ve çalışılır.
- Karşılıklı bağlılığın, güvenin ve saygının temeline dayanan başkalarıyla karşılıklı ilişki kurulur.
- Zorluklar üstlenilip, risk alıp, çatışmayı potansiyel olarak sağlıklı olarak kabul etmektir.
- Hayatınızı kişisel olarak ödüllendirici yollarla yönetin ve eylemlerinizin sorumluluğunu üstlenir.

2.5.7. Entelektüel İyilik

Sağlıklı yaşamın entelektüel bileşeni bilgiyi kişisel, ailesel ve kariyer gelişimi için etkin bir şekilde öğrenme ve kullanma becerisini içerir (Anspaugh, 2003).

Entelektüel sağlık, kişinin zihinsel, sanatsal ve gizli yeteneklerini keşfetmek ve geliştirmek olarak tanımlanabilir (Khan vd. 2011). Kişilerin zihinsel kapasitelerini artırmak, geliştirmek entelektüel esenlik çalışmalarının amacıdır. Çalışanların yaratıcı, olgunlaştırıcı faaliyetlerle hemhal olması, onun verimliliğini önemli ölçüde etkileyecektir (Hettler, 1998.)

Bu boyut entelektüel olarak aktif olma, problem çözme, öğrenmeye açık olma gibi özellikleri kapsamaktadır. Entelektüel esenlik dünya farkındalığını geniş tutmayı ve sürekli olarak kişinin eğitim halini kapsamaktadır. Örneğin farklı kültürleri tanımak,

farklı insanlarla fikir tartışmalarına girmek, yeni bir fiziksel egzersizi öğrenmek gibi. Entellektüel wellness öğrenilmiş şeylerin yapabileceğini, daha fazla öğrenmek için fırsatlar yaratılabileceğini ve dünyada olup bitenlerden haberdar olunacağını vurgulamaktadır (Owen ve Çelik, 2018).

Entellektüel wellness, aklımızı kişisel kararlara, grup etkileşimine ve toplumun iyileştirilmesi için uygulanabilecek yeni fikir ve deneyimlere açabilme yeteneğidir. Başka bir deyişle yeni bilgi öğrenme arzusu, yaşam boyu öğrenme arayışı, entellektüel sağlık için katkıda bulunacaktır.

(<https://www.vanderbilt.edu/recreationandwellnesscenter/wellness/elementsofwellness.pdf>)

Entellektüel wellnessla beklenen durumlar aşağıdaki gibi özetlenebilir: (<https://cssl.osu.edu/posts/documents/intellectual-wellness-report.pdf>):

Çatışmaları barışçıl yollarla çözebilirim

Sorunlarıma çözüm bulma yeteneğime güveniyorum

Yeni şeyler öğrenme becerime güveniyorum, bunun için çaba harcıyorum

Eğitimimin öncelikli olduğunu düşünüyorum

Yerel, ulusal ve uluslararası güncel olayları takipetmeye çalışıyorum

Yaratıcı ve teşvik edici zihinsel aktiviteler / oyunlar yapıyorum.

Günlük olarak, gazete, internet, kitap, dergi okurum

Becerilerimi geliştirmek için her hafta bir şeyler yapıyorum (el sanatları, yemek, müzik veya spor)

Bir meselenin birden fazla tarafını görmeye çalışıyorum, özellikle tartışmalı olan şeylerde.

Entellektüel tartışmalara girmekten kaçınmam.

Bilmediğim şeyleri araştırıyorum

Bilmediğim şeyleri öğrenmek için başkalarına sorarım.

Günümüzde kurumlar, işletmeler çalışanların entelektüel wellnesslarını arttırmak için bazı aktiviteler organize etmektedirler. Örneğin çalışanların entelektüel esenliklerini arttırmak için kitap, gazete, dergi okumak gibi olanakları, sosyal ve politik platformlar oluşturarak entelektüel esenlik seviyeleri arttırılmaya çalışılmaktadır (<http://www.hurriyet.com.tr/wellness-in-alti-boyutu-202704>).

Wellness alt boyutları literatürde son şekli ile sekiz tanedir. Fiziksel wellness, entelektüel wellness, duygusal wellness, sosyal wellness ve ruhani wellness dışında çevresel wellness ekonomik wellness, mesleki wellness'dır.

Çalışmamızda Fiziksel wellness, entelektüel wellness, duygusal wellness, sosyal wellness ve ruhani wellness olmak üzere beş boyut üzerinde durulmaktadır.

2.6. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

2.6.1. İşyeri Rekreasyonu ve İş Performansı İlişkisi

Motivasyon bireylerin ve örgütlerin gelişmesinde önemli derecede katkısı olan bir olgudur. Psikologlar bireylerin davranışlarının motivasyon sonrasında oluştuğunu hatta iş performansında artış olmasının motivasyon kaynaklı bir sebebinin olduğunu dile getirirler (Dereli, 1981).

İş yeri rekreasyonu işyerinde eğlence ve iş yerinde motivasyon arasındaki ilişkiyi kuran önemli etkenlerdendir. İş yeri rekreasyonu çalışanlar üzerinde motivasyonu arttırarak performans arttırmanın yanında, rekreasyon vasıtası ile grup etkileşimi gibi işin sosyal yapısını değiştirir. Örneğin birden fazla kişi ile yapılan rekreatif faaliyetlerle grupların benzer kültürleri paylaşması ve kişilerarası farklılıkların azalması, daha iyi grup performansı gibi olumlu yönde etkileri gözlemlenmiştir (Farmer ve Seers 2004).

Rekreatif etkinliklerin insanlar üzerindeki psikolojik, fizyolojik açıdan olumlu etkileri yadsınamaz bir gerçektir. Yapılan rekreatif faaliyetlerle bireylerin iş stresinden uzaklaştığı, psikolojik açıdan rahatladığı ve bunun verimliliklerine yansıdığı sonucuna ulaşılmıştır. Rekreasyonu yapan birey kendini daha iyi hissedeceğinden bu çalışma performansına yansıyor işletmenin performansının artmasına neden olabilir (Tezcan, 2007).

İş dışında da yapılan rekreasyon etkinliklerinin iş performansı üzerinde olumlu etkisi olduğu belirlenmiştir (Küçük, 2015). Buradan yola çıkarak özellikle çalışan kurum tarafından rekreasyon faaliyetlerinin sağlanması, iş ortamından uzaklaşmadan ya da iş ortamındaki arkadaşlarla birlikte yapılan aktiviteler vasıtası ile iş performansına olumlu yönde yansıtacağı beklenmektedir.

Mokaya ve Gitari'nin (2012) araştırmalarında iş yerinde rekreasyonun, çalışan performansı üzerine etkisini incelemiş ve özellikle iş yeri rekreasyonunun sosyal yönü üzerinde durmuştur. İşyerinde yapılan eğlenceli aktiviteler sosyalleşme vasıtası ile çalışanların rahatlamasına, kendilerini iyi hissetmelerine, zevk almalarına aracı olmuştur. Yapılan çalışma sonucunda çalışanların performanslarına ilişkin olarak olumlu geri bildirim aldıkları belirtilmiştir. Ayrıca, çalışanlar takım oluşturularak yapılan aktivitelerden, personel partilerinden kurumlarına bağlılıklarının arttığı sonucuna ulaşılabılır.

Mbaabu (2013) çalışmasında, iş yerinde rekreasyonun çalışanların performansları ve sağlıkları üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir. Sevin ve Küçük (2016) yapmış olduğu çalışmada serbest zamanlarda yapılan rekreatif aktivitelerin iş performanslarını arttırdığı tespit etmiştir. Rekeasyon faaliyetleri yaşam kalitesini pek çok yönden geliştirir. Bunların başında zihinsel sağlık, duygu, kişilerarası ilişki, fiziksel rahatlama ve daha iyi iş performansı gelmektedir (Buitendach ve White, 2005).

Çalışma alanındaki rekreasyon, çalışanların üretkenlik düzeylerinde harikalar yaratabilir. Rekeatif faaliyetler için yeterli zaman daha az çalışan devriyle sonuçlanacak ve çalışanların diğerleri ile ilişkilerini güçlendirecektir. Bir işveren veya girişimcinin, çalışanlarını eğlenceli, motive edici ve dinamik bir çalışma ortamı ile buluşturması şirketin refahına katkıda bulunabilecektir (<https://www.centre-a.com/blog/effect-of-workplace-recreation-on-employee-performance/>).

Bu bilgiler ışığında iş yeri rekreasyonu, bireylerin iş performansını artırıcı yönde etkisinin olması beklenmektedir.

2.6.2. İş Yeri Rekreasyonu ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Bazı kurum ve işletmeler, iş yeri rekreasyonunu çalışanların serbest zaman aktiviteleri olarak düşünürken başka bir kısmı, iş yeri rekreasyonunu bunun ötesinde görür. Bazı kurumlar açısından iş yeri rekreasyonu çalışanların gelişmesi ve kurumlarına ilişkin bazı duyguların oluşması için bir arabulucu rol üstlenmektedir. Örneğin çalışanların iş yerlerinde hissettikleri özgürlük bunların başında gelir. Özgürlüğün yanında çalışanlarda oluşan örgütsel özdeşleşme iş yeri rekreasyonunun aracı olduğu bir başka önemli duygudur. İş yeri rekreasyonu, örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ilişkiler olduğuna dair çalışmalar bulunmaktadır (Lacanieta, 2016)

Sonntag (2003) çalışmasında iş yeri rekreasyonu olarak ele almasında iş yerinde düzenlenen eğlencelerin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediğini iddia etmektedir.

Çalışanların rekreatif etkinliklere katılmaları ile örgütsel bağlılıklarında olumlu bir etki olduğu belirlenmiştir (Akova ve Bayhan, 2015). Örgütsel bağlılığın daha ileri boyutu olan örgütsel özdeşleşmede de benzer sonuçların olacağı beklentiler arasındadır.

Azizollah ve arkadaşları (2014) rekreasyonun çalışanlar üzerinde örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adaletin oluşturulmasında etkisinin olduğunu ifade etmişlerdir. Rekreasyon açısından yapılan faaliyetler hem çalışanların memnuniyetlerinin sağlanması hem de örgütün hedeflerine ulaşması açısından etkin bir araçtır.

İşyeri rekreasyonun çalışanlarda iş tatmini, hizmet sunumu, müşteri memnuniyeti ve üretkenlik üzerindeki olumlu etki ile bağları güçlendirir ve çalışanların refahını artırır. Refahı, mutluluğu artan çalışanın örgütüne olan bağlılığı da olumlu olur. Çalışanın artan örgütsel bağlılığı örgütsel özdeşleşmesini de etkileyeceği beklenmektedir (Mokaya ve Gitari 2012).

Uygulanılan sportif rekreasyonel faaliyetlerinin çalışanların örgütsel özdeşleşme davranışlarını arttırıp işten ayrılma niyetlerini azaltan bir örgüt kültürünün gelişmesine yardımcı olduğuna ulaşılmıştır (Edward, vd. 2018).

Rekreasyon programlarının hastalık maliyetlerinin azaltma, sağlık giderlerini düşürme gibi maddi faydalarının yanında moral ve üretkenlik, personelin elde tutulması ve örgütü ile özdeşleşmesi gibi maddi olmayan faydaları göz ardı edilemez.

Bu çalışmalardan yola çıkarak bu çalışmada işyeri rekreasyonu ile örgütsel özdeşleşme ile ilişkinin olduğu beklenmektedir.

2.6.3. İş Yeri Rekreasyonu ve İyilik Hali (Wellness) İlişkisi

Bireysel iyilik halinin (wellness) örgütsel ve endüstriyel psikolojideki önemi fark edildiğinden beri iyilik hali (wellness) bu alanda ana konular arasına girmiştir (Dierendonck ve Waldhober, 2003). Dolayısıyla çalışanlar yapılan her işte değer artışına sebep olmuş ve çalışanların iyilik hali (wellness) işletmelerde önem taşı hale gelmiştir (Ayçemen, 2010).

İş verenler için sağlık masrafları büyük bir ekonomik sorundur. Çalışanların sağlık sigortalarının yanında, çalışanların devamsızlıkları çıktıyı etkileyen bir kayıptır. İş verenler sağlıklı yaşamı arttırmak, ve bunun için çalışanları sağlık açısından eğitmek iş verenler için şaşırtıcı değildir. İş yerinde sağlık bilinci için verilen eğitimler, sağlıklı yaşamı destekleyici aktiviteler maliyet tasarrufu sağlamakta ve çalışanların ruh hallerini olumlu etkilemektedir (Caldwell, 1992, Yıldırım 2013).

Son zamanlarda büyük şirketler çalışanları için “sağlıklı ve kaliteli yaşam” isteklerinin önemini farkına varmaktadırlar. Şirketlerin “Kaliteli Hayat” kampanyalarından milyonlarca çalışan ve aileleri yararlanmaktadır. İş yaşamında formda ve kaliteli hayat oluşturma programları olarak tanımlanan bu yeni akım ofislerde uygulanabilen egzersiz programları, stres azaltıcı teknikler, çalışma saatleri içinde yeterli ve dengeli beslenme yer almaktadır. Bu programlar iş yerinin sağlamış olduğu imkanlar olması nedeni ile işyeri rekreasyonuna girmektedir. Bu gibi aktiviteler iyilik hali'nin (Wellness) temel boyutları ile yakından ilgilidir. İş yerlerinde oluşturulan sportif alanlar çalışanların fiziksel iyiliklerini olumlu yönde etkilemektedir. İş yerinde rekreatif amaçlı olarak çalışanlara sunulan gazete, kitap, dergi okuma imkanları sosyal ve politik platformların oluşturulması ise çalışanların entelektüel iyiliklerini desteklemektedir. Rekreatif etkinliklerin takım ve gruplar halinde yapılması iş ve sosyal aktivite dengesini düzenlemektedir. Rekreasyonunun çalışanların aileleri ve iş arkadaşları ile yapıcı ve sıkı bağlar kurması duygusal iyilik açısından önemli bir

aracıdır. Bu tür sonuçların yanında iyilik halinin (wellness) ruhani boyutu da olumlu yönde iş yeri rekreasyonundan etkilenmektedir (<http://www.hurriyet.com.tr/wellness-in-alti-boyutu-202704>).

İnsan Kaynakları Yönetimi tarafından (İKY) çalışanların sağlıklarını arttırmaya yönelik işyeri rekreasyon programı uygulanmıştır. Bu program içinde aile günleri, spor günleri, seyahat, spor salonu üyeliği ve spor tesislerini kullanma gibi aktiviteler yer almıştır. Bu program sonucunda çalışanların iyilik hallerinde (wellness) olumlu artış gözlemlenmiştir (Goetzel ve Ozminkowski, 2008).

İyilik hali (wellness) yüksek olan bireyler daha girişken, dışa dönük, yaratıcı fikirlere sahiptirler(Ad and Larsen, 2008). İş yeri rekreasyonu ile iyilik halininin (wellness) artması sağlanmış olup olumlu çıktılar elde edilir.

Güler'in (2010) Araştırmasında çalışanlara uygulanan yoga egzersizlerinin, çalışan bireylerin esenlik algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Bu bilgilerden yola çıkarak çalışmamızda iş yeri rekreasyonunun çalışanların iyilik hallerini olumlu yönde etkileyeceği beklenmektedir.

2.6.4. İyilik Hali (Wellness) ve İş Performansı İlişkisi

İyilik haliyle ilgili yapılan tanımlarda “iyilik halinin” kişilerin duygusal, fiziksel, entellektüel, sosyal ve ruhsal olmak üzere tüm boyutlarda etkinliğinin amaçlandığı ve buna bağlı olarak, bireyin iyilik hali düzeyini belirlemede aktif rol alarak bu yaşam biçimini benimsemesi ortak düşüncedir (Doğan, 2008).

Örgütlerde entellektüel sermaye olan insan kaynağına verilen değer atması ile çalışanların sağlığı, iyilik halleri verimlilik adına dikkat çeken konular arasında ilk sırada yer almaktadır (Hicks, 1979).

İş performansı ve iş yaşam kalitesi, iş tatmini üstünde etkili olan iyilik hali bireylerin pozitif ve negatif duygularından, ruh hallerinden etkilenmektedir (Daniels ve Haris, 2000, Çavuşoğlu ve Özcan 2016).

Çalışanların iyilik hallerini yükseltmek için yapılan çalışmalarda çalışanların yaşam kaliteleri üzerinde ve iş performansları üzerinde olumlu etkilerinin olduğu belirlenmiştir(Çelik vd. 2014).

Yapılan çalışmalara göre, sağlıklı çalışanlar şirket içinde üretkenliği büyük oranda arttırmaktadır. Bu sebeple dünya çapında pek çok şirket çalışanların daha iyi koşullarda ve daha sağlıklı çalışması için araştırmalar yürütülmektedir (<https://www.capital.com.tr/yonetim/insan-kaynaklari/kurumsal-wellness-kari-da-artiriyor>).

Çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığına yapılacak yatırımın performanslarına olumlu etkileri olmasından ötürü birçok kurum bir adım öteye giderek, işyerlerinde çalışanlar için onların iyilik hallerini arttırmaya yönelik ortamlar oluşturmaktadır. (<https://indigodergisi.com/2017/06/is-dunyasinda-wellness-trendleri/>).

Ulaşılan bilgilere göre iş performansını arttırmak için iyilik halinin bir aracı olması bize umut vaat etmektedir (Toon vd. 2014). Bu iki kavram arasındaki ilişki kişinin iyilik halini iyileştirmeyi hedefleyen politika ve uygulamaların işyeri performansını artırabileceği ve ekonomik büyüme ile sonuçlanabileceğini göstermektedir (Bryson vd. 2015).

Yapılan çalışmalar, yüksek iyilik hali olan bireylerin ve grupların işlerinde daha iyi performans gösterdiğine işaret etmektedir (Warr, ve Nielsen, 2018).

Yapılan araştırmalar ve yeni yaklaşımlar çalışanların iyilik halleri ile iş performanslarının ilişkili olduğu yönündedir.

2.6.4. İyilik Hali (Wellness) ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Yüksek örgütsel özdeşleşmeye sahip olan çalışanların daha yüksek iyi olma hali ve motivasyona sahip olduğu sonucu belirlenmiştir (Wegge vd. 2006)

Çalışan örgütsel özdeşleşmesi ve çalışan sağlığı ve esenliği ile pozitif olarak ilişkili olduğu bulunmuştur (Avanzi vd. 2012).

Örgütsel özdeşleşmenin yönetim kontrolü ile iş doyumunu ve esenlik arasındaki ilişkilere aracılık ettiği bulunmuştur (Knight ve Haslam, 2010).

Yapılan çalışmalar çalışanların iyilik halleri ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Bu araştırmalar sonucunda örgütsel özdeşleşme ve iyilik hali arasında ilişki olduğu düşünülmektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

İlk iki bölümde verilen teori bilgiler üzerine yapılan araştırma yöntemi ve modelinin oluşturulması analiz ve yorumlanması çalışma açısından önemlidir. Bu kapsamda araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları ve yöntemi ölçeklerle elde edilen bulguların istatistiksel analizleri ile sonuçlara ulaşılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

İş yeri rekreasyonunun iş performansı, örgütsel özdeşleşme ve iyilik hali(wellness) üzerine etkisini ölçmek amacı ile yapılan bu tez çalışmasında evren olarak işyeri rekreasyonu yaptıran kurumlar seçilmiştir. Örneklem grubu olarak üniversitede çalışan iş yeri rekreasyonuna katılan idari personeller seçilmiştir. Kurumdan yasal izin alınmış olup kurum ismi kullanılmamıştır. İş yeri rekreasyonuna katılan çalışanlar şeklinde örneklem grubu ifade edilmektedir. Çalışmada verilerin toplanması için 500 ölçek dağıtılmış olup 420'sinden geri dönüş alınmıştır. Çalışmamızda kullanılmak üzere 368 tanesi üzerinde analizler yapılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine baktığımızda 186'sı (%50,5) kadın 182'si (%49,5) erkektir. Katılımcıların 243'ü (%66) evli 125'i (%34) bekaardır. Çalışanların eğitim düzeyleri ise 6'sı (%1,6) ilk öğretim, 47'si (% 12,8) lise 76'sı (20,7) ön lisans, 154'ü (41,8) lisans, 85'i (23,1) yüksek lisans doktora olarak dağılmaktadır. Çalışanların iş yerinde çalışma süresi 49'u (%13,3) 1 yıl ve daha az, 82'si(22,3) 2-4 yıl, 71'i (19,3) 5-7 yıl, 68'i(18,5) 8-10 yıl, 98'i (26,6) 11 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı 4 bölümden oluşmaktadır. Veri toplama aracının ilk bölümünde katılımcıların demografik bilgilerini ve yapılan rekreatif faaliyetleri öğrenmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. İkinci bölümde iş performansı ölçeği üçüncü bölümde örgütsel özdeşleşme ölçeği ve dördüncü bölümde iyilik hali (wellness) ölçeği kullanılmıştır.

İş Performansı Ölçeği

Çalışanlarda iş performansını ölçmek için ilk Kirkman ve Rosen (1999), sonra Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilmiş olan “İş Performansı” ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Çöl (2008) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin her bir sorusuna ilişkin cevaplar “Kesinlikle katılmıyorum” ifadesi ile “Kesinlikle Katılıyorum” ifadesi arasında olan 5’li Likert ölçeğidir. Ölçek toplam 4 maddeden oluşmakta ve tek alt boyutludur. Ölçekte “Görevlerimi tam zamanında gerçekleştiririm”, “İş ile ilgili hedeflerimi fazlasıyla yerine getiririm” şeklinde ifadeler yer almaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlamasında katsayısı 0,82 olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Çalışanlarda örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek amacı ile Mael ve Ashforth’un (1992) geliştirilmiş olduğu “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin her soru maddesine ilişkin cevaplar “Kesinlikle katılmıyorum” ifadesi ile “Kesinlikle Katılıyorum” ifadesi ile oluşturulan 5’li Likert ölçeğidir. Ölçek toplam 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte “biri çalıştığım kurumu eleştirirse kendime hakaret edilmiş gibi hissederim”, çalıştığım kurum hakkında konuşulurken biz ifadesini kullanırım” ve kurumumun başarısını, kendi başarım gibi hissederim” şeklinde sorular bulunmaktadır. Mael ve Ashforth (1992) tarafından oluşturulan ölçek tek faktörlü yapıya sahip olup ölçeğin güvenirlik değeri 0,87 olarak belirlenmiştir. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin Türkçe uyarlılığı yapılmış ve geçerliliği sağlanmıştır. Türkçe uyarlamasını Tak ve Aydemir (2004) yapmıştır. Ölçeğin güvenirlik katsayısı 0.79 olarak tespit edilmiştir.

İyilik hali (Wellness) Ölçeği

Çalışmada kullanılan bir diğer ölçek iyilik (Wellness) Algısı Ölçeği’ dir. Ölçek Corbin ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilmiş olup Türkçe uyarlaması Odabaş (2017) tarafından yapılmıştır. Ölçek dördümlü Likert şeklindedir. Her bir sorunun cevabı “Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum” ifadesinden oluşmaktadır. Ölçek 15 maddeden oluşmakta olup beş alt boyuttur. Ölçeğin alt boyutları Duygusal İyilik, Zihinsel İyilik, Fiziksel İyilik, Sosyal İyilik ve Ruhani (Manevi) İyilik şeklindedir. Ölçekte ilk üç soru (1-3) duygusal iyilik (wellness) algısını, sonraki üç soru (4-6) entelektüel iyilik (wellness) algısını, sonraki sorular sırası ile (7-9) fiziksel iyilik (wellness) algısını, (10- 12) sosyal iyilik (wellness) algısını ve son üç

soru (13-15) ruhani iyilik (wellness) algısını ölçmektedir. Ölçekte “çoğu zaman mutluyumdur, dünyadaki olaylardan daima haberdarımdır, fiziksel sağlığım iyidir, aileme sıkıca bağlıyım, hayatta her zaman bir amacım vardır” şeklinde sorular yer almaktadır. Ölçekte tüm cevaplar düz şekilde kodlanmıştır. Ölçekten alınan yüksek puan iyilik (wellness) algısının yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin güvenilirlik değeri 0.86 olarak bulunmuştur.

3.4. Verilerin Çözümlemesi

Çalışmadan elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 22.0 programı ile analiz edilmiştir. Çalışmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliği Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ile belirlenmiş, gereken durumlarda Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile yeni ölçek yapısı test edilmiştir. Çalışmadan elde edilen devamlı ve kategorik verilerin açıklayıcı bilgileri ile ilgili katılımcıların özellikleri belirlenmiştir. Çalışmadaki kategorik değişkenlerin birbirleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için ki-kare analizli kullanılmıştır. Gruplar arası karşılaştırmalarda iki grup için Bağımsız t testi, iki gruptan fazla olan karşılaştırmalar için Tek Yönlük Varyans Analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Çalışmadaki devamlı değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerini belirlemek için ise Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Ayrıca çalışmadaki hipotezleri test etmek adına basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analizlerden elde edilen veriler Bulgular kısmında belirtilmiştir.

4. BULGULAR

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 2: Çalışma Grubunu Oluşturan Katılımcıların Cinsiyetleri

	Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde
Kadın	186	50,5	50,5
Erkek	182	49,5	49,5
Toplam	368	100,0	100,0

Çalışanların cinsiyet değişkenine göre 186'sı (%50,5) kadın 182'si (%49,5) erkek olarak dağılmıştır.

Tablo 3: Çalışma Grubunu Oluşturan Katılımcıların Medeni Durumları

	Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde
Evli	243	66,0	66,0
Bekar	125	34,0	34,0
Toplam	368	100,0	100,0

Çalışanların medeni durum değişkenine göre 243'ü (%66) evli 125'i (%34) bekar olarak dağılmaktadır.

Tablo 4: Çalışma Grubunu Oluşturan Katılımcıların Eğitim Durumları

	Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde
İlk Öğretim	6	1,6	1,6
Lise	47	12,8	12,8
Ön Lisans	76	20,7	20,7
Lisans	154	41,8	41,8
Yüksek lisans/doktora	85	23,1	23,1
Toplam	368	100,0	100,0

Çalışanların eğitim düzeyi değişkenine göre 6'sı (%1,6) ilk öğretim, 47'si (%12,8) lise 76'sı (20,7) ön lisans, 154'ü (41,8) lisans, 85'i (23,1) yüksek lisans doktora olarak dağılmaktadır.

Tablo 5: Çalışma Grubunu Oluşturan Katılımcıların İş Yerindeki Çalışma Süreleri

	Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde
1 ve daha az	49	13,3	13,3
2-4 Yıl	82	22,3	22,3
5-7 Yıl	71	19,3	19,3
8-10 Yıl	68	18,5	18,5
11 Yıl ve üzeri	98	26,6	26,6
Toplam	368	100,0	100,0

Çalışanların iş yerinde çalışma süresine göre 49'u (%13,3) 1 yıl ve daha az, 82'si(22,3) 2-4 yıl, 71'i (19,3) 5-7 yıl, 68'i(18,5) 8-10 yıl, 98'i (26,6) 11 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

ÖLÇEKLERE AİT FAKTÖR ANALİZLERİ

İş Performansı Ölçeği

İş Performansı Ölçeği orijinal formunda yer alan 4 maddeye Temel Bileşen Analizi (Principal Component Analysis) yöntemi kullanılarak Açıklayıcı Faktör Analizi –AFA- (Explanatory Factor Analysis) uygulanmıştır. AFA çok sayıda değişkenden (maddeden) bu değişkenlerin birlikte açıklayabildikleri az sayıda tanımlanabilen anlamlı yapılara ulaşmayı hedeflediği için (Tabachnik ve Fidell, 2001), ölçek için uygun faktör yüklerini belirlemek için kullanılmıştır. Çalışmada uygulanan ölçeğin güvenilirliğini belirlemede ise Cronbach's Alpha katsayıları kullanılmıştır (Cronbach, 1951).

Yapı Geçerliliği

Açıklayıcı Faktör Analizi

Çalışmada ölçeği oluşturan yapının maddelerinin tümüyle yapılan ve ölçeğin yapı geçerliğini incelemek için yapılan AFA'da öncelikle bütün maddeler arasında korelasyon matrisi incelenerek önemli oranda manidar korelasyonların olup olmadığına bakılmış ve faktör analizinin yapılabilmesine uygunluk gösterir nitelikte manidar ilişkilerin olduğu görülmüştür (Tablo 6). Daha sonra örneklem uygunluğu (sampling adequacy) ve Barlett Sphericity testleri yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu için Keiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk katsayısı .787, Bartlett Sphericity

testi ise 6 serbestlik derecesinde $\chi^2=538.763$ olarak anlamlı düzeyde ($p<.01$) bulunmuştur.

Ölçeğin yapı geçerliği için Temel Bileşen Analizi (Principal Component Analysis) yöntemi ile özdeğeri (Eigenvalues) 1.0'dan büyük yüklemeler faktör olarak kabul edilerek AFA gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin maddelerinin ilk formda faktör yüklerinin .630 ile .700 arasında değişmekte olup geçerli değerden-.30'ın veya .40'ın üzeri (Tabachnik ve Fidell, 2001)- yüksek olarak belirlenmiştir. Toplam 4 maddenin bu analizde tek faktör altında toplanması ile popülasyondaki varyansın toplamda %66.181'ini açıkladığı saptanmıştır (Tablo 6).

Tablo 6: İş Performansı Ölçeği Madde Analizi “Communalities” Değerleri

	Initial	Extraction
Madde 1	1.000	.664
Madde 2	1.000	.646
Madde 3	1.000	.707
Madde 4	1.000	.630

Yöntem: Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis)

Tablo 7: İş Performansı Ölçeği Yapısının Açıkladığı Varyans

Bileşen	Başlangıç Eigenvalue Değeri			Yüklenme Kareleri Toplamı		
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Açıklanan Varyans Yüzdesi	Toplam	Varyans Yüzdesi	Açıklanan Varyans Yüzdesi
1	2.647	66.168	66.168	2.647	66.168	66.168
2	.583	14.579	80.747			
3	.402	10.060	90.808			
4	.368	9.912	100.00			

Yöntem: Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis)

Elde edilen yeni ölçek yapısının maddeler ile ilişkisini ve maddelerin hangi faktörler altında hangi katsayı yüküyle yer aldığını belirlemek adına maddelerin tek faktör üzerinde dağılımı elde edilmiştir (Tablo 7). Elde edilen katsayılar ve faktörün açıkladığı varyans dikkate alındığında ölçeğin geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 8: İş Performansı Ölçeği Tek Faktörü Yapı Analizi

	Bileşen Faktör 1
Madde 3	.841
Madde 1	.815
Madde 2	.804
Madde 4	.793

Yöntem: Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis)

Ölçeğin orijinal formunda olduğu şekilde tek faktör altında yapı geçerliliği sağlanan İş Performansı Ölçeğinin iç tutarlılık Cronbach's Alpha katsayısı ise.829 olarak belirlenmiş ve güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği orijinal formunda yer alan 6 maddeye Temel Bileşen Analizi (Principal Component Analysis) yöntemi kullanılarak Açıklayıcı Faktör Analizi –AFA- (Explanatory Factor Analysis) uygulanmıştır. AFA çok sayıda değişkenden (maddeden) bu değişkenlerin birlikte açıklayabildikleri az sayıda tanımlanabilen anlamlı yapılara ulaşmayı hedeflediği için (Tabachnik ve Fidell, 2001), ölçek için uygun faktör yüklerini belirlemek için kullanılmıştır. Çalışmada uygulanan ölçeğin güvenilirliğini belirlemede ise Cronbach's Alpha katsayıları kullanılmıştır (Cronbach, 1951).

Yapı Geçerliği

Açıklayıcı Faktör Analizi

Çalışmada ölçeği oluşturan yapının maddelerinin tümüyle yapılan ve ölçeğin yapı geçerliğini incelemek için yapılan AFA'da öncelikle bütün maddeler arasında korelasyon matrisi incelenerek önemli oranda manidar korelasyonların olup olmadığına bakılmış ve faktör analizinin yapılabilmesine uygunluk gösterir nitelikte manidar ilişkilerin olduğu görülmüştür (Tablo 3.1). Daha sonra örneklem uygunluğu (sampling adequacy) ve Barlett Sphericity testleri yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu için Keiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk katsayısı .891, Bartlett Sphericity testi ise 15 serbestlik derecesinde $\chi^2=1085.136$ olarak anlamlı düzeyde ($p<.01$) bulunmuştur.

Ölçeğin yapı geçerliği için Temel Bileşen Analizi (Principal Component Analysis) yöntemi ile özdeğeri (Eigenvalues) 1.0'dan büyük yüklemeler faktör olarak kabul edilerek AFA gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin maddelerinin ilk formda faktör yüklerinin .497 ile .752 arasında değişmekte olup geçerli değerden-.30'ın veya .40'ın üzeri (Tabachnik ve Fidell, 2001)- yüksek olarak belirlenmiştir. Toplam 6 maddenin bu analizde tek faktör altında toplanması ile popülasyondaki varyansın toplamda %63.269'unu açıkladığı saptanmıştır (Tablo 9).

Tablo 9: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Madde Analizi “Communalities” Değerleri

	Initial	Extraction
Madde 1	1.000	.497
Madde 2	1.000	.556
Madde 3	1.000	.654
Madde 4	1.000	.710
Madde 3	1.000	.752
Madde 4	1.000	.628

Yöntem: Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis)

Tablo 10: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Yapısının Açıkladığı Varyans

Bileşen	Başlangıç Eigenvalue Değeri			Yüklenme Kareleri Toplamı		
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi
1	3.796	63.269	63.269	3.796	63.269	63.269
2	.602	10.041	73.310			
3	.529	8.812	82.122			
4	.448	7.474	89.596			
5	.373	6.219	95.815			
6	.251	4.185	100.00			

Yöntem: Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis)

Elde edilen yeni ölçek yapısının maddeler ile ilişkisini ve maddelerin hangi faktörler altında hangi katsayı yüküyle yer aldığını belirlemek adına maddelerin ölçeğin orijinalinde olduğu gibi tek faktör üzerinde dağılımı elde edilmiştir (Tablo 10). Elde edilen katsayılar ve faktörün açıkladığı varyans dikkate alındığında ölçeğin geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 11: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Tek Faktörü Yapı Analizi

	Bileşen Faktör 1
Madde 1	.705
Madde 2	.745
Madde 3	.809
Madde 4	.843
Madde 5	.867
Madde 6	.792

Yöntem: Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis)

Ölçeğin orijinal formunda olduğu şekilde tek faktör altında yapı geçerliliği sağlanan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin iç tutarlılık Cronbach's Alpha katsayısı ise .881 olarak belirlenmiş ve güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

İyilik Hali Ölçeği (Wellness)

Wellness Ölçeği orijinal formunda yer alan 15 maddeye, alt ölçek dağılım gözetilmeksizin Temel Bileşen Analizi (Principal Component Analysis) yöntemi kullanılarak Açıklayıcı Faktör Analizi –AFA- (Explanatory Factor Analysis) uygulanmıştır. AFA çok sayıda değişkenden (maddeden) bu değişkenlerin birlikte açıklayabildikleri az sayıda tanımlanabilen anlamlı yapılara ulaşmayı hedeflediği için (Tabachnik ve Fidell, 2001), ölçek için uygun faktör yüklerini belirlemek için kullanılmıştır. Çalışmada uygulanan Wellness Ölçeği orijinal formda 5 alt boyuttan oluşmasına rağmen bu çalışmada yapı geçerliliği AFA ile tekrar test edilmiştir. Daha sonra yeni ölçek yapısının Doğrulayıcı Faktör Analizi –DFA- (Confirmatory Factor Analysis) kullanılarak uygun formda olup olmadığı test edilmiştir. DFA ise kuramsal bir temele dayanarak çeşitli örtük faktörlerle oluşturulan modelin gerçek verilerle ne derece uyum gösterdiğini değerlendirme amacıyla kullanıldığı için (Tabachnik ve Fidell, 2001), elde edilen model DFA ile test edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemede ise Cronbach's Alpha katsayıları kullanılmıştır (Cronbach, 1951).

Yapı Geçerliği

Açımlayıcı Faktör Analizi

Çalışmada ölçeği oluşturan iki yapının da maddelerinin tümüyle yapılan ve ölçeğin yapı geçerliğini incelemek için yapılan AFA'da öncelikle bütün maddeler arasında korelasyon matrisi incelenerek önemli oranda manidar korelasyonların olup olmadığına bakılmış ve faktör analizinin yapılabilmesine uygunluk gösterir nitelikte manidar ilişkilerin olduğu görülmüştür (Tablo 12). Daha sonra örneklem uygunluğu (sampling adequacy) ve Barlett Sphericity testleri yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu için Keiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk katsayısı .904, Bartlett Sphericity testi ise 105 serbestlik derecesinde $\chi^2=2252.914$ olarak anlamlı düzeyde ($p<.01$) bulunmuştur.

Ölçeğin yapı geçerliği için Temel Bileşen Analizi (Principal Component Analysis) yöntemi ile özdeğeri (Eigenvalues) 1.0'dan büyük yüklemeler faktör olarak kabul edilerek AFA gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin maddelerinin ilk formda faktör yüklerinin .328 ile .833 arasında değişmekte olup geçerli değerden-.30'ın veya .40'ın üzeri (Tabachnik ve Fidell, 2001) yüksek olarak belirlenmiştir. Toplam 15 maddenin bu analizde 3 faktör altında toplanması ile popülasyondaki varyansın toplamda %59.341'ini açıkladığı saptanmıştır (Tablo 12).

Tablo 12: İyilik Hali Ölçeği (Wellness) Madde Analizi “Communalities” Değerleri

	Initial	Extraction
Madde 1	1.000	.539
Madde 2	1.000	.717
Madde 3	1.000	.435
Madde 4	1.000	.328
Madde 5	1.000	.652
Madde 6	1.000	.523
Madde 7	1.000	.589
Madde 8	1.000	.583
Madde 9	1.000	.521
Madde 10	1.000	.439
Madde 11	1.000	.647
Madde 12	1.000	.726
Madde 13	1.000	.599
Madde 14	1.000	.833
Madde 15	1.000	.770

Yöntem: Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis)

Tablo 13: İyilik Hali Ölçeği (Wellness) Yeni Yapısının Açıkladığı Varyans

	Kareler Yüklenmesi Toplamının						Kareler Yüklenmesi Toplamının Döndürülmüş Hali		
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi
Bileşen									
1	6.622	44.148	44.148	6.622	44.148	44.148	3.373	22.485	22.485
2	1.202	8.015	52.163	1.202	8.015	52.163	2.970	19.797	42.282
3	1.077	7.178	59.341	1.077	7.178	59.341	2.559	17.059	59.341
4	.893	5.955	65.296						
5	.769	5.127	70.423						
6	.724	4.827	75.250						
7	.649	4.324	79.574						
8	.604	4.027	83.602						
9	.525	3.499	87.100						
10	.432	2.880	89.980						
11	.366	2.443	92.423						
12	.335	2.235	94.658						
13	.305	2.032	96.690						
14	.287	1.913	98.603						
15	.210	1.397	100.000						

Yöntem: Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis)

Elde edilen yeni ölçek yapısının maddeler ile ilişkisini ve maddelerin hangi faktörler altında hangi katsayı yüküyle yer aldığını belirlemek adına Kaiser Normalizasyonu ile Oblimin Döndürme Yöntemi kullanılmış ve 8 döndürme işleminden sonra maddelerin bu 3 alt ölçek üzerinde dağılımı elde edilmiştir (Tablo 13).

Tablo 14: İyilik Hali Ölçeği (Wellness) 3 Faktörü Yapı Analizi

	Bileşen		
	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
Madde 12	.869		
Madde 2	.858		
Madde 11	.721		
Madde 13	.553		
Madde 1	.553	.331	
Madde 10	.329		.329
Madde 14		.931	
Madde 15		.845	
Madde 3		.518	
Madde 5			.877
Madde 7			.742
Madde 6			.621
Madde 8			.595
Madde 9	.324		.407
Madde 4			.354

Yöntem: Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis)

Döndürme Yöntemi: Oblimin with Kaiser Normalization

Not1. Rotation converged in 8 iterations.

Not2. .30'dan küçük değerler tabloda gösterilmemiştir.

Elde edilen yeni 3 faktörlü yapıda Madde 10 ve Madde 9'un iki faktörle de yakın korelasyon katsayısına sahip olduğu ve .10'dan fazla fark olması koşulunu (Tabachnik ve Fidell, 2001) sağlamadığı görülmüştür. Ayrıca Madde 10 ve Madde 4'ün yüklerinin de .40'ın altında olması da bu maddelerin ilgili faktör yapısına uymadığını göstermektedir. AFA'ya açıklanan varyansın kabul edilebilir düzeyde olması ve diğer madde yük değerlerinin beklenen seviyede görülmesi nedeniyle bu maddelerin sırasıyla çıkarılarak yeniden AFA uygulaması gerçekleştirilmiştir. Öncelikle iki faktöre birden, tatmin edici olmayan bir seviyede korelasyon katsayısı ile bağlanan Madde 10 çıkarılarak analiz gerçekleştirilmiş, bu yeni yapıda da Madde 4'ün katsayısı yine istenen seviyede olmadığı için ($>.40$), Madde 4 de çıkarılarak analiz tekrar gerçekleştirilmiştir.

Madde 4 ve Madde 10'un çıkarılmasından sonra ölçek yapısı tekrar AFA ile analiz edilmiştir. Bu yeni yapının faktör analizine uygunluğu için Keiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk katsayısı .885, Bartlett Sphericity testi ise 78 serbestlik derecesinde $\chi^2=2255.667$ olarak anlamlı düzeyde ($p<.01$) bulunmuştur.

Ölçeğin yapı geçerliği için tekrar Temel Bileşen Analizi (Principal Component Analysis) yöntemi ile özdeğeri (Eigenvalues) 1.0'dan büyük yüklemeler faktör olarak kabul edilerek AFA gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin maddelerinin yeni formda faktör yüklerinin .434 ile .845 arasında değişmekte olup (Tablo 3.4) geçerli değerden-.30'ın veya .40'in üzeri (Tabachnik ve Fidell, 2001)- yüksek olarak belirlenmiştir. Toplam 13 maddenin bu analizde de 3 faktör altında toplanması ile popülasyondaki varyansın toplamda %63.197'sini açıkladığı ve önceki açıklanan varyanstan daha yüksek bir değere sahip olduğu saptanmıştır (Tablo 14).

Tablo 15: İyilik Hali Ölçeği (Wellness) Yeni Madde Analizi “Communalities” Değerleri

	Initial	Extraction
Madde 1	1.000	.544
Madde 2	1.000	.723
Madde 3	1.000	.434
Madde 5	1.000	.637
Madde 6	1.000	.538
Madde 7	1.000	.609
Madde 8	1.000	.581
Madde 9	1.000	.530
Madde 11	1.000	.657
Madde 12	1.000	.731
Madde 13	1.000	.606
Madde 14	1.000	.845
Madde 15	1.000	.781

Yöntem: Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis)

Tablo 16: İyilik Hali Ölçeği (Wellness) Son Yapısının Açıkladığı Varyans

Bileşen	Başlangıç Eigenvalue Değeri			Kareler Yüklenmesi Toplamının			Kareler Yüklenmesi Toplamının Döndürülmüş Hali
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi	Toplam
1	5.946	45.735	45.735	5.946	45.735	45.735	4.667
2	1.200	9.231	54.965	1.200	9.231	54.965	3.657
3	1.070	8.232	63.197	1.070	8.232	63.197	4.147
4	.795	6.119	69.316				
5	.755	5.806	75.122				
6	.690	5.306	80.428				
7	.558	4.294	84.722				
8	.456	3.508	88.230				
9	.387	2.973	91.203				
10	.336	2.586	93.789				
11	.307	2.362	96.150				
12	.289	2.225	98.375				
13	.211	1.625	100.000				

Yöntem: Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis)

Elde edilen son ölçek yapısının maddeler ile ilişkisini ve maddelerin hangi faktörler altında hangi katsayı yüküyle yer aldığını belirlemek adına tekrar Kaiser Normalizasyonu ile Oblimin Döndürme Yöntemi kullanılmış ve 7 döndürme işleminden sonra maddelerin bu 3 alt ölçek üzerinde dağılımı elde edilmiştir (Tablo 16).

Tablo 17: İyilik Hali Ölçeği (Wellness) 13 Maddeli 3 Faktörlü Yapı Analizi

	Bileşen		
	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
Madde 12	.869		
Madde 2	.858		
Madde 11	.711		
Madde 1	.568	.321	
Madde 13	.544		
Madde 14		.929	
Madde 15		.847	
Madde 3		.508	
Madde 4			.850
Madde 7			.756
Madde 6			.621
Madde 8			.597
Madde 9	.301		.416

Yöntem: Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis)

Döndürme Yöntemi: Oblimin with Kaiser Normalization.

Not1. Rotation converged in 7 iterations.

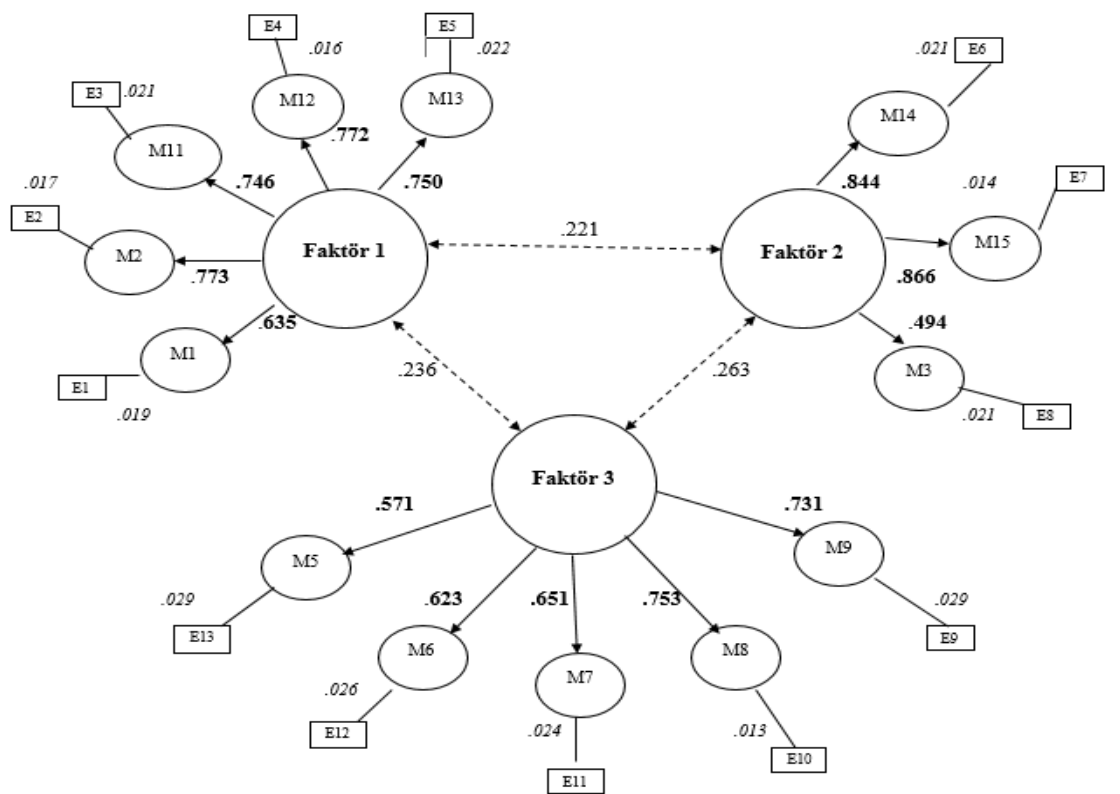
Not2. .30'dan küçük değerler tabloda gösterilmemiştir

Elde edilen son yapıya göre Faktör 1'de 5 madde (1, 2, 11, 12, 13), Faktör 2'de 3 madde (3, 14, 15) ve Faktör 3'de 5 madde (4, 6, 7, 8, 9) olduğu belirlenmiş, madde yükleri ve ilk katsayılar bakımından da yetersiz bir değere rastlanmamıştır. Bu nedenle Wellness Ölçeğinin elde edilen 13 madde ve 3 faktörlük modeli ile Doğrulayıcı Faktör Analizi uygulanmıştır.

Ölçeğin orijinal formunda olduğu şekilde beş faktör altında değil de üç faktör altında ve 13 madde ile yapı geçerliliği sağlanan Wellness Ölçeğinin toplam iç tutarlılık Cronbach's Alpha katsayısı ise .896 olarak belirlenmiş ve güvenilir olduğuna karar verilmiştir. Ölçeğin yeni yapısında yer alan faktörlerin güvenilirlik katsayıları ise sırasıyla, .846, .761 ve .795 olarak belirlenmiş ve bu üç faktörün de beklenen iç tutarlılık katsayısına sahip olduğu saptanmıştır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Çalışmada yer alan ve yeni yapıda oluşturulan 13 ölçek maddesinin AFA'da oluşturduğu 3 faktörlü modelin, araştırma amacına uygun bir şekilde faktör yapısına sahip olup olmadığını test etmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) AMOS 22 programı ile gerçekleştirilmiştir. Oluşan 3 faktörlü modelin, örtük faktör olarak değerlendirilerek gözlenen ve hedeflenen model uyumluluğunu test etmek amacıyla yapılan bu analizin ilk kısmında 3 faktörlü modeli oluşturan tüm faktörler örtük değişken olarak modeli oluşturmuştur. Bu faktörleri oluşturan maddelerin bu örtük değişkenleri ne ölçüde temsil ettiğini standardize edilmiş regresyon ağırlıklarına göre analiz eden DFA'ya göre 3 Faktörü oluşturan maddeler ilgili faktörler altında toplanarak analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu DFA ise uyum indeksleri göz önüne alındığında, modelin kabul edilebilir düzeyde uyumlu olduğunu (Hu ve Bentler, 1999) göstermektedir. Modelin $\chi^2=299.589$ ve $df=62$ olarak belirlenmiş ve $CMIN/DF= 4.832$ olarak ($p=.000$) belirlenerek minimum sayıya ulaştığı saptanmıştır. Modelin $CFI=.902$, $NFI=.907$, $RSMEA=.079$, $GFI=.906$ değerleri modelin uyum iyiliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğuna işaret etmektedir (Hu ve Bentler, 1999). Modeli oluşturan maddelerin örtük değişkenlerle ifade edilen üç faktör yapısı ile ilişkisi ise .494 ile .886 aralığında standardize regresyon ağırlıklarına sahip olduğu için modele uygun olarak değerlendirilmiştir. Oluşturulan modelde test edilen 3 faktörlü yapıda, Faktör 1'e ait olan 5 maddenin standardize edilmiş regresyon katsayıları .635-.773 arasında, Faktör 2'ye ait olan 3 maddenin .494-.886 ve Faktör 3'e ait olan 5 maddenin ise .623-.753 arasında değişmekte olduğu ve uygun faktör yapısının sağladığı saptanmıştır (Şekil 1). Modeli oluşturan faktörler arasındaki ilişkiye bakıldığında ise; 1. Faktör ile 2. Faktörün ($r= .599$); 2. Faktör ile 3. Faktörün ($r= .634$) ve 1. Faktör ile 3. Faktörün ($r= .799$) istenilen ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğu saptanmıştır.



Şekil 2: İyilik Hali Ölçeği (Wellness) 3 Faktörlü Yapısına Dair Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Not. *M*: Madde, İtalic İfadeler: Hata Varyansı, Kalın İfadeler: Regresyon Katsayısı, Kesik Çizgiler: Paylaşılan Varyans

TANIMLAYICI ÖZELLİKLERİN DAĞILIMI

Tablo 18: Ölçeklere Ait Puan Ortalamaları

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma	
İş Performansı	368	1.00	5.00	4.1005	.70330	
Örgütsel Özdeşleşme	368	1.00	5.00	3.8216	.82407	
İyilik Hali Ölçeği (Wellness)	Sosyal-Duygusal	368	1.00	4.00	3.6391	.55596
	Ruhani	368	1.00	4.00	3.4176	.70324
	Entelektüel-Fiziksel	368	1.00	4.00	3.6418	.49133

Araştırmaya katılan çalışanların iş performansı puan ortalaması ($4.100 \pm 0,703$) olarak saptanmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel özdeşleşme puan ortalamaları ($3.821 \pm 0,824$) olarak tespit edilmiştir. Çalışanların iyilik hali (wellness) ölçeğinin alt boyutları sosyal- duygusal iyilik hali (wellness) ($3.639 \pm 0, 555$), ruhani iyilik hali ($3.417 \pm 0, 703$), entellektüel- fiziksel iyilik hali ($3.641 \pm 0, 491$) olarak saptanmıştır.

Tablo 19: Eğitim Durumuna Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

	Lise ve altı N=53	Ön Lisans N=76	Lisans N=154	Lisansüstü N=45		
	Ort. (SS)	Ort. (SS)	Ort. (SS)	Ort. (SS)	F	p
İş Performansı	4.03 _a (.82)	4.12 _a (.69)	4.02 _a (.72)	4.26 _a (.56)	2.389	.069
Örgütsel Özdeşleşme	4.07 _a (.65)	3.80 _{ab} (.83)	3.69 _b (.87)	3.91 _a (.77)	3.386	.018
İyilik Hali Ölçeği (Wellness)	Sosyal-Duygusal	3.53 _a (.75)	3.69 _a (.47)	3.60 _a (.52)	3.71 _a (.53)	1.510 .212
	Ruhani	3.24 _a (.88)	3.55 _b (.61)	3.36 _{ac} (.72)	3.50 _{bc} (.58)	2.833 .038
	Entelektüel-Fiziksel	3.54 _a (.64)	3.72 _a (.44)	3.62 _a (.45)	3.67 _a (.46)	1.566 .197

Not.1. Serbestlik Derecesi (SD): 3, 364, SS: Standart Sapma

Not 2. Tüm satırlarda aynı harfi paylaşmayan ortalamalar birbirinden anlamlı düzeyde farklıdır.

Çalışmada uygulanan İş Performansı Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Wellness Ölçeği alt ölçeklerinin (Sosyal-Duygusal, Ruhani ve Entelektüel-Fiziksel) eğitim seviyesine göre farklılıklarını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır (Tablo19). Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında lise ve altı mezuniyeti olanlar 53 kişi, ön lisans mezunu olan 76 kişi, lisans mezunu olan 154 kişi ve lisansüstü mezuniyeti olan 85 kişi bulunmaktadır. Bu dört grup, ölçeklerden alınan puanları bakımından karşılaştırılmıştır. Yapılan analizlere göre katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme puanlarının eğitim durumlarına göre farklılık gösterdiği saptanmıştır [$F(364, 3)=3.386, p<.05$]. Yapılan Post-Hoc analizi (LSD) sonrasında ise lisans mezunu olan kişilerin Örgütsel Özdeşleşme puanlarının (*Ortalama*=3.69), lise ve altı mezuniyeti olan grubun puanlarından (*Ortalama*=4.07) ve lisansüstü mezuniyeti olan grubun puanlarından (*Ortalama*=3.91) anlamlı düzeyde daha düşük olduğu belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların Ruhani Wellness puanlarının da eğitim durumlarına

göre farklılık gösterdiği saptanmıştır [$F(364, 3)=2.833, p<.05$]. Yapılan Post-Hoc analizi (LSD) sonrasında ise lise ve altı mezuniyeti olan kişilerin Ruhani Wellness puanlarının ($Ortalama=3.24$), ön lisans mezunu olan grubun puanlarından ($Ortalama=3.55$) ve lisansüstü mezuniyeti olan grubun puanlarından ($Ortalama=3.50$) anlamlı düzeyde daha düşük olduğu belirlenmiştir. Ayrıca lisans mezunu olan kişilerin Ruhani Wellness puanlarının da ($Ortalama=3.36$), ön lisans mezunu olan grubun puanlarından ($Ortalama=3.55$) anlamlı düzeyde daha düşük olduğu belirlenmiştir. Yapılan diğer karşılaştırmalarda ise eğitim durumu bakımından ölçekler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>.05$).

Tablo 20: Medeni Duruma Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

	Evli <i>N</i> =243 Ortalama (SS)	Bekâr <i>N</i> =125 Ortalama (SS)	<i>t</i>	<i>p</i>
İş Performansı Ölçeği	4.09 (.71)	4.10 (.68)	-.107	.915
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	3.88 (.82)	3.70 (.81)	2.016	.045
İyilik Hali Ölçeği (Wellness)				
Sosyal-Duygusal	3.65 (.54)	3.61 (.58)	.611	.541
Ruhani	3.43 (.67)	3.38 (.75)	.552	.588
Entelektüel-Fiziksel	3.64 (.48)	3.63 (.51)	.141	.888

Not Serbestlik Derecesi (SD): 362, SS: Standart Sapma

Çalışmada uygulanan İş Performansı Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Wellness Ölçeği alt ölçeklerinin (Sosyal-Duygusal, Ruhani ve Entelektüel-Fiziksel) medeni duruma göre farklılıklarını belirlemek için bağımsız t testi uygulanmıştır (Tablo 20). Katılımcılardan 243 kişi evli ve 125 kişi bekârdır. Yapılan analizler sonucunda; evli olan katılımcıların grubun Örgütsel Özdeşleşme puanlarının ($Ortalama=3.88$), bekâr olanların puanlarından ($Ortalama=3.70$) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir [$t(362)=2.016, p<.05$]. Yapılan diğer karşılaştırmalarda ise medeni durum bakımından ölçekler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>.05$).

Tablo 21: Cinsiyete Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

	Kadın N=185	Erkek N=182			
	Ortalama (SS)	Ortalama (SS)	<i>t</i>	<i>p</i>	
İş Performansı Ölçeği	4.13 (.58)	4.07 (.80)	.848	.397	
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	3.75 (.86)	3.89 (.78)	-1.604	.110	
İyilik Hali Ölçeği (Wellness)	Sosyal-Duygusal	3.60 (.50)	3.67 (.60)	-1.212	.226
	Ruhani	3.40 (.63)	3.43 (.67)	-.389	.698
	Entelektüel-Fiziksel	3.59 (.43)	3.68 (.54)	-1.694	.091

Serbestlik Derecesi (SD): 362, SS: Standart Sapma

Çalışmada uygulanan İş Performansı Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Wellness Ölçeği alt ölçeklerinin (Sosyal-Duygusal, Ruhani ve Entelektüel-Fiziksel) cinsiyete göre farklılıklarını belirlemek için bağımsız t testi uygulanmıştır (Tablo 3). Katılımcıların 185'i kadın, 182'si ise erkektir. Yapılan analizler sonucunda cinsiyet bakımından ölçekler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>.05$).

Tablo 22: İş Yerinde Çalışma Süresine Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

	1 yıldan az N=49	2-4 yıl N=82	5-7 yıl N=71	8-10 yıl N=68	11 yıl üzeri N=98			
	Ort. (SS)	Ort. (SS)	Ort. (SS)	Ort. (SS)	Ort. (SS)	<i>F</i>	<i>p</i>	
İş Performansı	4.26 _a (.61)	4.08 _a (.66)	3.95 _a (.62)	4.18 _a (.82)	4.08 _a (.72)	1.738	.141	
Örgütsel Özdeşleşme	3.83 _{ac} (.74)	3.68 _{ab} (.80)	3.52 _b (.93)	3.99 _c (.78)	4.01 _c (.74)	5.202	.000	
İyilik Hali Ölçeği (Wellness)	Sosyal-Duygusal	3.70 _a (.51)	3.53 _a (.60)	3.58 _a (.50)	3.64 _a (.63)	3.72 _a (.49)	1.664	.158
	Ruhani	3.48 _a (.62)	3.37 _a (.61)	3.35 _a (.75)	3.28 _a (.82)	3.55 _a (.66)	1.897	.110
	Entelektüel-Fiziksel	3.78 _a (.37)	3.58 _a (.48)	3.61 _a (.45)	3.65 _a (.54)	3.62 _a (.52)	1.414	.229

Not 1. Serbestlik derecesi (SD): Standart Sapma.

Not 2. Tüm satırlarda aynı harfi paylaşmayan ortalamalar birbirinden anlamlı düzeyde farklıdır.

Çalışmada uygulanan İş Performansı Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Wellness Ölçeği alt ölçeklerinin (Sosyal-Duygusal, Ruhani ve Entelektüel-Fiziksel) iş yerinde çalışma sürelerine göre farklılıklarını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır (Tablo 22). Katılımcılardan iş yerinde 1 yıldan az sürede bulunan 49 kişi, 2-4 yıl arası bulunan 82 kişi, 5-7 yıl arası bulunan 71 kişi, 8-10 yıl arası bulunan 68 kişi ve 11 yıl ve üzeri iş yerinde çalışan 98 kişi bulunmaktadır. Bu beş grup, ölçeklerden alınan puanları bakımından karşılaştırılmıştır. Yapılan analizlere göre katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme puanlarının iş yerinde çalışılan süreye göre farklılık gösterdiği saptanmıştır [$F(363, 4)=5.202, p<.01$]. Yapılan Post-Hoc analizi (LSD) sonrasında ise; 11 yıl ve üzeri iş yerinde çalışan kişilerin Örgütsel Özdeşleşme puanlarının ($Ortalama=4.01$) ve 8-10 yıl arası iş yerinde çalışan kişilerin Örgütsel Özdeşleşme puanlarının ($Ortalama=3.99$), 2-4 yıl arası iş yerinde çalışan kişilerin puanlarından ($Ortalama=3.68$) ve 5-7 yıl arası iş yerinde çalışan kişilerin puanlarından ($Ortalama=3.52$) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, 1 yıldan daha az süreyle iş yerinde çalışan kişilerin Örgütsel Özdeşleşme puanlarının ($Ortalama=3.83$), 5-7 yıl arası iş yerinde çalışan kişilerin puanlarından ($Ortalama=3.52$) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yapılan diğer karşılaştırmalarda ise iş yerinde çalışma süresi bakımından ölçekler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>.05$).

Tablo 23: Katılımcıların Rekreasyon Amaçları ve Katılım Sıklığının Karşılaştırması

		Katılım Sıklığı			Toplam	X ²	p	
		Günlük	Haftalık	Daha Seyrek				
Rekreasyon amacı	Turizm	Frekans	80 _a	61 _a	17 _a	158	6.310	.389
		%	50,6%	38,6%	10,8%	100,0%		
	Dinlenme	Frekans	58 _a	45 _a	27 _a	130		
		%	44,6%	34,6%	20,8%	100,0%		
	Sportif	Frekans	18 _a	14 _a	6 _a	38		
		%	47,4%	36,8%	15,8%	100,0%		
	Diğer	Frekans	17 _a	18 _a	7 _a	42		
		%	40,5%	42,9%	16,7%	100,0%		
	Toplam	Frekans	173	138	57	368		
		%	47,0%	37,5%	15,5%	100,0%		

Not 1. Serbetlik derecesi (SD): 6, X2: Ki-Kare skoru *Diğer: Kültürel, Sanatsal ve Diğer Rekreasyon

NOT 2. Tüm satırlarda aynı harfi paylaşmayan ortalamalar birbirinden anlamlı düzeyde farklıdır.

Çalışmayan katılan ve ilk sırada işaretledikleri rekreasyon amaçlarına göre turizm rekreasyonunu seçen 158 kişiden 80'i günlük sıklıkta, 61'i haftalık sıklıkta ve 17'si ise daha seyrek olarak rekreasyon aktivitelerine katılım gerçekleştirdiğini ifade etmişlerdir. İlk sırada işaretledikleri rekreasyon amaçlarına göre dinlenme rekreasyonunu seçen 130 kişiden 58'i günlük sıklıkta, 45'i haftalık sıklıkta ve 27'si ise daha seyrek olarak rekreasyon aktivitelerine katılım gerçekleştirdiğini ifade etmişlerdir. İlk sırada işaretledikleri rekreasyon amaçlarına göre sportif rekreasyonu seçen 38 kişiden 18'i günlük sıklıkta, 14'ü haftalık sıklıkta ve 6'sı ise daha seyrek olarak rekreasyon aktivitelerine katılım gerçekleştirdiğini belirtmişlerdir. İlk sırada işaretledikleri rekreasyon amaçlarına göre kültürel-sanatsal-toplumsal rekreasyonu seçen 42 kişiden 17'si günlük sıklıkta, 18'i haftalık sıklıkta ve 7'si ise daha seyrek olarak rekreasyon aktivitelerine katılım gerçekleştirdiğini belirtmişlerdir. Yapılan bu karşılaştırmalardan elde edilen frekans dağılımlarının anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek adına ki kare analizi ve Bonferroni düzeltmesi kullanılmış, elde edilen bu frekans farklılıklarının anlamlı düzeyde olmadığı saptanmıştır ($X^2=6.310$, $p>.05$).

Tablo 24: Rekreasyon Sıklığına Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

	Günlük N=173	Haftalık N=138	Daha Seyrek N=57			
	Ort. (SS)	Ort. (SS)	Ort. (SS)	F	p	
İş Performansı	4.16 _a (.67)	4.19 _a (.61)	3.69 _b (.85)	12.102	.000	
Örgütsel Özdeşleşme	3.79 _a (.85)	4.03 _b (.69)	3.39 _c (.84)	13.144	.000	
İyilik Hali Ölçeği (Wellness)	Sosyal-Duygusal	3.69 _a (.50)	3.65 _a (.55)	3.43 _b (.65)	5.003	.007
	Ruhani	3.39 _a (.72)	3.45 _a (.65)	3.38 _a (.74)	.353	.703
	Entelektüel-Fiziksel	3.66 _a (.44)	3.68 _a (.51)	3.45 _b (.54)	4.825	.009

Not 1. Serbestlik Derecesi (SD): 2, 365, SS: Standart Sapma,

Not 2. Tüm satırlarda aynı harfi paylaşmayan ortalamalar birbirinden anlamlı düzeyde farklıdır.

Çalışmada uygulanan İş Performansı Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Wellness Ölçeği alt ölçeklerinin (Sosyal-Duygusal, Ruhani ve Entelektüel-Fiziksel) rekreasyon aktivitelerine katılma sıklığına göre farklılıklarını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır (Tablo 24). Katılımcıların tercih edilen rekreasyon sıklığına verdikleri ilk sıra yanıtlarında günlük sıklığını (mesai öncesi, mesai sonrası, öğle arası) işaretleyen 173 kişi, haftalık sıklığını (haftada iki, hafta sonu)

işaretleyen 138 kişi ve daha seyrek katılım gösterdiğini (ayda bir, haftada bir gibi) işaretleyen 57 kişi bulunmaktadır. Bu üç grup, ölçeklerden alınan puanları bakımından karşılaştırılmıştır. Yapılan analizlere göre katılımcıların İş Performansı puanlarının ilk sırada tercih ettikleri rekreasyon aktivitelerine katılma sıklığına göre farklılık gösterdiği saptanmıştır [$F(365, 2)=12.102, p<.01$]. Yapılan Post-Hoc analizi (LSD) sonrasında ise daha seyrek olarak rekreasyon aktivitelerine katılan grubun İş Performansı puanlarının (*Ortalama*=3.69), günlük olarak rekreasyon aktivitelerine katılan grubun puanlarından (*Ortalama*=4.16) ve haftalık olarak rekreasyon aktivitelerine katılan grubun puanlarından (*Ortalama*=4.19) anlamlı düzeyde daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme puanlarının da ilk sırada tercih ettikleri rekreasyon aktivitelerine katılma sıklığına göre farklılık gösterdiği saptanmıştır [$F(365, 2)=13.144, p<.01$]. Yapılan Post-Hoc analizi (LSD) sonrasında ise daha seyrek olarak rekreasyon aktivitelerine katılan grubun Örgütsel Özdeşleşme puanlarının (*Ortalama*=3.39), günlük olarak rekreasyon aktivitelerine katılan grubun puanlarından (*Ortalama*=3.79) ve haftalık olarak rekreasyon aktivitelerine katılan grubun puanlarından (*Ortalama*=4.03) anlamlı düzeyde daha düşük olduğu belirlenmiştir. Ayrıca; günlük olarak rekreasyon aktivitelerine katılan grubun Örgütsel Özdeşleşme puanlarının da (*Ortalama*=3.79), haftalık olarak rekreasyon aktivitelerine katılan grubun puanlarından (*Ortalama*=4.03) anlamlı düzeyde daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların Wellness Ölçeği alt ölçeklerinden Sosyal-Duygusal Wellness puanlarının ilk sırada tercih ettikleri rekreasyon aktivitelerine katılma sıklığına göre farklılık gösterdiği saptanmıştır [$F(365, 2)=5.003, p<.01$]. Yapılan Post-Hoc analizi (LSD) sonrasında ise daha seyrek olarak rekreasyon aktivitelerine katılan grubun Sosyal-Duygusal Wellness puanlarının (*Ortalama*=3.43), günlük olarak rekreasyon aktivitelerine katılan grubun puanlarından (*Ortalama*=3.69) ve haftalık olarak rekreasyon aktivitelerine katılan grubun puanlarından (*Ortalama*=3.65) anlamlı düzeyde daha düşük olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların Wellness Ölçeği alt ölçeklerinden Entelektüel-Fiziksel Wellness puanlarının da ilk sırada tercih ettikleri rekreasyon aktivitelerine katılma sıklığına göre farklılık gösterdiği saptanmıştır [$F(365, 2)=4.825, p<.01$]. Yapılan Post-Hoc analizi (LSD) sonrasında ise daha seyrek olarak rekreasyon aktivitelerine katılan grubun Entelektüel-Fiziksel Wellness puanlarının (*Ortalama*=3.45), günlük olarak rekreasyon aktivitelerine katılan grubun puanlarından

(Ortalama=3.66) ve haftalık olarak rekreasyon aktivitelerine katılan grubun puanlarından (Ortalama=3.68) anlamlı düzeyde daha düşük olduğu belirlenmiştir. Yapılan diğer karşılaştırmalarda ise gruplar arasında anlamlı düzeyde bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>.05$).

Tablo 25: Rekreasyon Çeşidine Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

	Turizm N=158	Dinlenme N=130	Sportif N=38	Diğer* N=42			
	Ort. (SS)	Ort. (SS)	Ort. (SS)	Ort. (SS)	F	p	
İş Performansı	4.02 _a (.72)	4.16 _a (.62)	4.02 _a (.97)	4.23 _a (.43)	1.606	.188	
Örgütsel Özdeşleşme	3.81 _a (.83)	3.90 _a (.72)	3.80 _a (.97)	3.60 _a (.90)	1.490	.217	
İyilik Hali Ölçeği (Wellness)	Sosyal-Duygusal	3.56 _a (.61)	3.75 _b (.45)	3.59 _{ab} (.62)	3.58 _{ab} (.49)	2.923	.034
	Ruhani	3.42 _a (.68)	3.43 _a (.74)	3.31 _a (.76)	3.41 _a (.57)	.306	.821
	Entelektüel-Fiziksel	3.60 _a (.51)	3.70 _a (.42)	3.63 _a (.66)	3.60 _a (.41)	1.077	.359

Not 1. Serbestlik Derecesi (SD): 3, 364, SS: Standart Sapma, *Diğer: Kültürel, Sanatsal ve Toplumsal Rekreasyon

Not 2. Tüm satırlarda aynı harfi paylaşmayan ortalamalar birbirinden anlamlı düzeyde farklıdır.

Çalışmada uygulanan İş Performansı Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Wellness Ölçeği alt ölçeklerinin (Sosyal-Duygusal, Ruhani ve Entelektüel-Fiziksel) yapılan rekreasyon çeşidine göre farklılıklarını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır (Tablo 25). Katılımcıların tercih edilen rekreasyon çeşidine verdikleri ilk sıra yanıtlarında turizm rekreasyon aktivitelerini işaretleyen 158 kişi, dinlenme rekreasyon aktivitelerini işaretleyen 130 kişi, sportif rekreasyon aktivitelerini işaretleyen 38 kişi ve kültürel-sanatsal-toplumsal rekreasyon aktivitelerini işaretleyen 42 kişi bulunmaktadır. Bu dört grup, ölçeklerden alınan puanları bakımından karşılaştırılmıştır. Yapılan analizlere göre katılımcıların Sosyal-Duygusal Wellness puanlarının ilk sırada tercih ettikleri rekreasyon çeşidine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır [$F(364, 3)=2.923, p<.05$]. Yapılan Post-Hoc analizi (LSD) sonrasında ise dinlenme rekreasyon aktivitelerini ilk sırada işaretleyen grubun Sosyal-Duygusal Wellness puanlarının (Ortalama=3.75), turizm rekreasyon aktivitelerini ilk sırada işaretleyen grubun Sosyal-Duygusal Wellness puanlarından (Ortalama=3.56) anlamlı

düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yapılan diğer karşılaştırmalarda ise rekreasyon çeşidi bakımından ölçekler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>.05$).

Tablo 26: Kentsel-Kırsal Rekreasyon Sınıflamasına Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

	Kentsel Rekreasyon N=234 Ortalama (SS)	Kırsal Rekreasyon N=130 Ortalama (SS)	<i>t</i>	<i>p</i>	
İş Performansı Ölçeği	4.06 (.74)	4.16 (.62)	-1.256	.210	
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	3.78 (.86)	3.90 (.72)	-1.406	.161	
İyilik Hali Ölçeği (Wellness)	Sosyal- Duygusal	3.58 (.59)	3.75 (.45)	-2.829	.005
	Ruhani	3.40 (.68)	3.43 (.74)	-.350	.726
	Entelektüel- Fiziksel	3.60 (.52)	3.70 (.42)	-1.810	.071

Not. Serbestlik Derecesi (SD): 362, SS: Standart Sapma

Çalışmada uygulanan İş Performansı Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Wellness Ölçeği alt ölçeklerinin (Sosyal-Duygusal, Ruhani ve Entelektüel-Fiziksel) yapılan rekreasyon çeşidine göre farklılıklarını belirlemek için bağımsız t testi uygulanmıştır (Tablo 26). Katılımcıların tercih edilen rekreasyon çeşidine verdikleri ilk sıra yanıtlarında kentsel rekreasyon aktivitelerini işaretleyen 234 kişi, kırsal rekreasyon aktivitelerini işaretleyen 130 kişi olarak belirlenen iki grup ölçeklerden alınan puanları bakımından karşılaştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; kırsal rekreasyon aktivitelerini ilk sırada işaretleyen grubun Sosyal-Duygusal Wellness puanlarının (*Ortalama*=3.75), kentsel rekreasyon aktivitelerini ilk sırada işaretleyen grubun Sosyal-Duygusal Wellness puanlarından (*Ortalama*=3.58) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir [$t(362)=-2.829, p<.01$]. Yapılan diğer karşılaştırmalarda ise kentsel-kırsal rekreasyon aktiviteleri bakımından ölçekler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>.05$).

Tablo 27: Açık-Kapalı Alan Rekreasyon Sınıflamasına Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

	Açık Alan N=288 Ortalama (SS)	Kapalı Alan N=76 Ortalama (SS)	t	p	
İş Performansı Ölçeği	4.09 (.68)	4.15 (.78)	-.670	.504	
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	3.85 (.78)	3.72 (.93)	1.269	.205	
İyilik Hali Ölçeği (Wellness)	Sosyal-Duygusal	3.65 (.55)	3.61 (.55)	.553	.581
	Ruhani	3.43 (.71)	3.36 (.67)	.695	.487
	Entelektüel-Fiziksel	3.64 (.47)	3.61 (.55)	.548	.584

Not. Serbestlik Derecesi (SD): 362, SS: Standart Sapma

Çalışmada uygulanan İş Performansı Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Wellness Ölçeği alt ölçeklerinin (Sosyal-Duygusal, Ruhani ve Entelektüel-Fiziksel) yapılan rekreasyon çeşidine göre farklılıklarını belirlemek için bağımsız t testi uygulanmıştır (Tablo 27). Katılımcıların tercih edilen rekreasyon çeşidine verdikleri ilk sıra yanıtlarında kentsel rekreasyon aktivitelerini işaretleyen 234 kişi, kırsal rekreasyon aktivitelerini işaretleyen 130 kişi olarak belirlenen iki grup ölçeklerden alınan puanları bakımından karşılaştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; kırsal rekreasyon aktivitelerini ilk sırada işaretleyen grubun Sosyal-Duygusal Wellness puanlarının (*Ortalama*=3.75), kentsel rekreasyon aktivitelerini ilk sırada işaretleyen grubun Sosyal-Duygusal Wellness puanlarından (*Ortalama*=3.58) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir [$t(362)=-2.829, p<.01$]. Yapılan diğer karşılaştırmalarda ise kentsel-kırsal rekreasyon aktiviteleri bakımından ölçekler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>.05$).

Tablo 28: Aktif-Pasif Rekreasyon Sınıflamasına Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

	Aktif Rekreasyon N=193 Ortalama (SS)	Pasif Rekreasyon N=171 Ortalama (SS)	<i>t</i>	<i>p</i>	
İş Performansı Ölçeği	4.14 (.70)	4.05 (.70)	1.245	.214	
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	3.83 (.82)	3.81 (.82)	.220	.826	
İyilik Hali Ölçeği (Wellness)	Sosyal- Duygusal	3.70 (.50)	3.58 (.60)	2.093	.037
	Ruhani	3.40 (.73)	3.43 (.67)	-.511	.610
	Entelektüel- Fiziksel	3.67 (.48)	3.60 (.49)	1.229	.220

Not. Serbestlik Derecesi (SD): 362, SS: Standart Sapma

Çalışmada uygulanan İş Performansı Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Wellness Ölçeği alt ölçeklerinin (Sosyal-Duygusal, Ruhani ve Entelektüel-Fiziksel) yapılan rekreasyon çeşidine göre farklılıklarını belirlemek için bağımsız t testi uygulanmıştır (Tablo 28). Katılımcıların tercih edilen rekreasyon çeşidine verdikleri ilk sıra yanıtlarında aktif olan rekreasyon aktivitelerini işaretleyen 193 kişi, pasif olan rekreasyon aktivitelerini işaretleyen 171 kişi olarak belirlenen iki grup ölçeklerden alınan puanları bakımından karşılaştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; aktif rekreasyon aktivitelerini ilk sırada işaretleyen grubun Sosyal-Duygusal Wellness puanlarının (*Ortalama*=3.70), pasif rekreasyon aktivitelerini ilk sırada işaretleyen grubun Sosyal-Duygusal Wellness puanlarından (*Ortalama*=3.58) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir [$t(362)=2.093, p<.05$]. Yapılan diğer karşılaştırmalarda ise aktif-pasif rekreasyon aktiviteleri bakımından ölçekler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>.05$).

Tablo 29: Katılımcıların Ölçeklerden Aldığı Puanların Birbirleri ile Olan İlişkisi

	İş Performansı	Örgütsel Özdeşleşme	Sosyal-Duygusal	Ruhani	Entelektüel-Fiziksel
İş Performansı Ölçeği	-				
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	.419**	-			
İyilik Hali Ölçeği (Wellness)	Sosyal-Duygusal	.359**	.358**	-	
	Ruhani	.207**	.367**	.579**	-
	Entelektüel-Fiziksel	.477**	.399**	.671**	.552**

Not. ** $p < .01$, $n = 368$; $r =$ Pearson Korelasyon Katsayısı

Çalışmada uygulanan İş Performansı Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Wellness Ölçeği alt ölçeklerinin (Sosyal-Duygusal, Ruhani ve Entelektüel-Fiziksel) birbirleri ile olan ilişkisini belirlemek için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır (Tablo 29). Yapılan analizler sonucunda katılımcıların İş Performansı puanlarının; Örgütsel Özdeşleşme puanları ile ($r=.419$, $p<.01$), Sosyal-Duygusal Wellness puanları ile ($r=.359$, $p<.01$), Ruhani Wellness puanları ile ($r=.207$, $p<.01$) ve Entelektüel-Fiziksel Wellness puanları ile ($r=.477$, $p<.01$) pozitif yönde anlamlı düzeyde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme puanlarının ise, Sosyal-Duygusal Wellness puanları ile ($r=.358$, $p<.01$), Ruhani Wellness puanları ile ($r=.367$, $p<.01$) ve Entelektüel-Fiziksel Wellness puanları ile ($r=.399$, $p<.01$) pozitif yönde anlamlı düzeyde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların Sosyal-Duygusal Wellness puanlarının, Ruhani Wellness puanları ile ($r=.579$, $p<.01$) ve Entelektüel-Fiziksel Wellness puanları ile ($r=.671$, $p<.01$) pozitif yönde anlamlı düzeyde ilişkili olduğu saptanırken, katılımcıların Ruhani Wellness puanları ile Entelektüel-Fiziksel Wellness puanlarının ($r=.552$, $p<.01$) pozitif yöndeki ilişkisinin de istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 30: Katılımcıların Wellness Alt Boyutları ve Örgütsel Özdeşleşme Puanlarının İş Performanslarını Yordayıcılığını Gösteren Basit Doğrusal Regresyon Analizi

	<i>B</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	İkili <i>r</i>	Kısmi <i>r</i>	
Sabit	1.263		5.185	.000			
Örgütsel Özdeşleşme	.249	.292	5.992	.000	.300	.262	
İyilik Hali Ölçeği (Wellness)	Sosyal-Duygusal	.110	.087	1.391	.165	.073	.061
	Ruhani	-.169	-.169	-3.001	.003	-.156	-.131
	Entelektüel-Fiziksel	.566	.396	6.356	.000	.316	.278

$R = .554$ $R^2 = .307$ $R^2_{adj} = .300$, $F(4, 363) = 40.243$, $p < .01$

Bağımlı Değişken: İş Performansı

Çalışmada uygulanan Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Wellness Ölçeği alt ölçeklerinin (Sosyal-Duygusal, Ruhani ve Entelektüel-Fiziksel) İş Performansı Ölçeği puanlarını yordayıp yordamadığını incelemek amacıyla İş Performansı Ölçeği puanı bağımlı değişken olarak, Wellness Ölçeği alt ölçekleri puanları (Sosyal-Duygusal, Ruhani ve Entelektüel-Fiziksel) ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği puanları bağımsız değişken olarak belirlenmiş ve standart çoklu regresyon analizi uygulanmıştır (Tablo 30). Tüm bağımsız değişkenler birlikte eşitliğe dâhil edildiği basit doğrusal regresyon modelin; İş Performansı puanlarını anlamlı düzeyde yordadığı belirlenmiştir [$F(4, 363) = 40.243$, $p < .05$]. Modelde, İş Performansı toplam puanlarındaki varyansın %30'u açıklanmaktadır ($R^2 = .300$). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına bakıldığında, modele dâhil edilen bağımsız değişkenlerden İş Performansını yordama gücüne göre sırasıyla; Entelektüel-Fiziksel Wellness ($\beta = .396$, $p < .01$) ve Örgütsel Özdeşleşme ($\beta = .292$, $p < .01$) puanlarının pozitif yönde, Ruhani Wellness puanlarının ise ($\beta = -.169$, $p < .01$) negatif yönde anlamlı düzeyde İş Performansını yordadığı belirlenmiştir. Sosyal-Duygusal Wellness puanlarının ise korelasyon katsayıları anlamlı düzeyde olmasına rağmen, tüm değişkenlerin birlikte analiz edildiği regresyon modelinde İş Performansını anlamlı düzeyde açıklamadığı saptanmıştır ($p > .05$). Özetle, katılımcıların Entelektüel-Fiziksel Wellness puanları ile Örgütsel Özdeşleşme skorları arttığında ve Ruhani Wellness puanları azaldığında, İş Performansları artma eğilimi göstermektedir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu bölümde iş yeri rekreasyonunun çalışanların iş performansları, örgütsel özdeşleşmeleri ve iyilik halleri üzerine etkisini incelemek amacı ile yapılan çalışma sonuçlarına yer verilmiştir. Ayrıca ortaya çıkan sonuçlar ışığında öneriler yer almaktadır.

Örgütlerin en önemli kaynağının insan olmasından dolayı, örgütsel davranış alanında çalışmaların mesai içi ve mesai dışında yapılmasının gerekliliği yadsınamaz bir gerçektir. Çalışanların serbest zamanları başarılı bir şekilde yönlendirildiği takdirde, genel iyilik halleri olumlu etkilenecek performansları ve örgütsel özdeşleşmelerinin artacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada rekreasyon ve iş kavramı arasındaki ilişkiler hijyen kuramı, Maslow'unihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı ve David McClelland'in ihtiyaçlar kuramları bağlantı kurularak açıklanmıştır.

Çalışmaya katılan çalışanların 186'sı kadın ve 182'si erkektir. Katılımcıların yaş ortalaması 33,8 ($\pm 9,07$) dir. Katılımcıların 243'ü evli, 125'i ise bekadır. Çalışma örneklemini belirlenirken, çalıştıkları kurum tarafından planlı bir şekilde iş yeri rekreasyonu yapılan ve bu rekreasyon faaliyetlerine aktif şekilde katılan çalışanlar hedeflenmiştir.

Çalışmada kullanılan ölçeklerle ilgili yapılan analizler sonucunda İş Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme ölçekleri tek faktörlü yapılarını korumuş ve orjinal ölçek faktör yapıları ile benzer bir yapı göstermiştir. Her 3 ölçek de geçerli ve güvenilir olmakla birlikte Wellness Ölçeği orjinal formda yer alan 5 alt ölçekli yapıdan farklı bir yapıda çalışmada kullanılmıştır. Orjinalinden farklı olarak Wellness Ölçeği, Entelektüel ve Fiziksel Wellness'ı bir başlık altında toplanmış, Ruhani Wellness alt boyutuna ise Duygusal Wellness'tan bir soru eklenmiş ve Sosyal Wellnes ile Duygusal Wellness'ın kalan maddeleri tek bir boyut olarak yapı geçerliliğini oluşturmuştur. Bu yapıda orjinal ölçekte yer alan iki madde uygun yük değerlerine sahip olmadığı için çıkartılmıştır. Elde edilen yeni yapının, üç ölçeğin birlikte değerlendirildiği Doğrulamalı Faktör Analizinde de geçerli ve kullanılabilir değerlere sahip olduğu saptanmıştır.

Bu doğrultuda rekreasyon faaliyetlerine katılan kişilerin Wellness, İş Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme özelliklerini içeren modelin uygun değerlere sahip olmasından yola çıkılarak Wellness Ölçeğinin yeni yapısının işlevsel bir ayrım gösterdiği söylenebilir. Wellness kavramsal olarak da çeşitli bakış açıları ile farklı yorumlamalar ile değerlendirilen ve görece soyut –subjektif- bir kavram olduğundan (Rachele vd. 2013) elde edilen yeni form, Wellness’a bu çalışma temelinde yeni ve birleştirici bir bakış açısı ile yaklaşılması gerekliliğini beraberinde getirmiştir. Yeni oluşan faktörlerde isim değişikliğine gidilmek yerine, kişilerin sosyal-duygusal zihinsel yapılarına hitap eden, ruhani ve daha soyut iyi oluşlarını kapsayan ve entelektüel-fiziksel iyi oluşu bir arada açıkladığı düşünülen üç ana faktörün bu popülasyonda incelenmek istenen Wellness kavramını oluşturabildiğine ulaşılmaktadır. Yeni Wellness kategorizasyonu, soyut ve ruhani kısımları bir arada işleyen, sosyal ve duygusal kodları kullanan ve kişilerin fiziksel-somut kavramlar üzerinden iyi oluşu okumalarını destekleyen bir yapıda olması nedeniyle de bu faktör-alt boyut birleşmeleri literatürdeki kavramsallaştırma ve ayırıştırma ile benzer özellikler göstermektedir (Adams, 1995).

İş performansının wellness ve örgütsel özdeşleşme ile ne ölçüde yordandığını inceleyen regresyon analizinde elde edilen modelin iş performansını anlamlı düzeyde açıkladığı belirlenmiştir. Örgütsel Özdeşleşme ve iyilik hali (Wellness) özellikleri bu çalışmada İş Performansının anlamlı yordayıcıları olarak belirlenmiş, sosyal-duygusal iyilik hali (Wellness) hariç diğer özelliklerin birlikte iş performansını anlamlı düzeyde açıkladığı saptanmıştır (Daniels ve Haris, 2000, Çelik vd. 2014, Bryson vd. 2015). Elde edilen modelde, çalışmaya dahil edilen kişilerin, örgütsel özdeşleşmeleri yüksek olduğunda ve entelektüel-fiziksel iyilik hali (Wellness) algıları görece yüksek ve iyi olarak değerlendirildiğinde ve bunun yanında ruhani iyilik hali (Wellness) algılarının da düşük olduğu bir örüntüde İş Performanslarının yüksek olabileceği ve yüksek iş performansının bu örüntü ile açıklanabileceği ortaya çıkmıştır. İyilik hali (Wellness) ve Örgütsel Özdeşleşme kavramlarının İş Performansı ile ilgili doğrudan ilişkisini gösteren çalışmalarla (Wegge vd. 2006, Turunç ve Çelik 2010, Avanzi vd. 2012) benzer sonuçlar elde edilmiştir. Literatürle benzer sonuçların yanında, elde edilen modelde Ruhani Wellness’in modele negatif yönde yordayıcı olarak katkı vermesi ise iyilik halinin (Wellness) kendi doğası gereği soyut kavramsallaştırmaya dayalı olması ile açıklanabilir. Entelektüel-Fiziksel iyilik halinin (Wellness) somut çıktılara veya fiziksel anlamda iyi oluşa dayalı bir veri sunduğu düşünülürse, bu alandaki iyileşmenin iş

performansı gibi somut çıktılara olumlu etkisi daha net bir biçimde gözlemlenebilirken, Ruhani iyilik halinin (Wellness) ise daha farklı bir alanda iyilik hali (Wellness) kavramını açıklamada yer alabileceği düşünülmüştür. Bu nedenle Ruhani Wellness'ın düşük veya görece az olması İş Performansı gibi somut çıktılara dayanan bir yapılanmayı açıklamada anlamlı bir model oluşturabilmektedir. Ayrıca hem korelatif ilişkilerde hem de regresyondaki ilişki örüntüsü dikkate alındığında, Ruhani iyilik halinin (Wellness) diğer iyilik hali (Wellness) alt boyutlarına göre farklı bir yapıda İş Performansı ile ilişkide olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda Ruhani iyilik halinin (Wellness) diğer alt boyutlara ve özdeşleşmeye göre görece soyut ve farklı bir düzlemde iş performansını etkilemesi de analizlerden elde edilen sonuçlara anlam katmaktadır. Bu bağlamda iş performansını rekreatif etkinliklerle arttırmaya yönelik programlarda örgütsel özdeşleşme ve iyilik halinin (Wellness) somut yanlarına ağırlık vermenin yanı sıra ruhani wellness algısının azaltılmasına yönelik, yani somut bir iyi oluş algısı yaratabilmeye yönelik bir bakış açısının daha faydalı olabileceği düşünülmüştür. Ayrıca iyilik hali (Wellness) ölçeğinin Türkçe geçerlik güvenirlik çalışması yapılmış olmasına rağmen, Ruhani iyilik hali (Wellness) ile ilgili maddelerin daha çok Uzakdoğu öğretileri ve kültürü temelinde ifadeleri barındırması ve bu çalışma grubunda bu nedenle kültürel farklılıkları göz önüne alarak yorumlanması gerekliliği de regresyon analizindeki sonuçların yorumlanması konusunda bir kısıtlılık oluşturmaktadır.

Çalışmanın korelasyon analizi sonuçlarına göre İş Performansı ile Örgütsel Özdeşleşme, Sosyal - Duygusal İyilik Hali, Ruhani İyilik Hali ve Entellektüel-Fiziksel iyilik hali arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme puanlarının, Sosyal-Duygusal İyilik Hali (Wellness) puanları ile Ruhani İyilik Hali (Wellness) puanları ve Entelektüel-Fiziksel İyilik Hali (Wellness) puanları arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların Sosyal-Duygusal Wellness puanlarının, Ruhani İyilik Hali (Wellness) puanları ile ve Entelektüel-Fiziksel İyilik Hali (Wellness) puanları ile pozitif yönde anlamlı düzeyde ilişkili olduğu saptanırken, katılımcıların Ruhani İyilik

Hali (Wellness) puanları ile Entelektüel-Fiziksel İyilik Hali (Wellness) puanlarının pozitif yöndeki ilişkisinin de istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Çalışmada uygulanan İş Performansı Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve İyilik Hali (Wellness) Ölçeği alt ölçeklerinin (Sosyal-Duygusal, Ruhani ve Entelektüel-Fiziksel) iş yerinde çalışma sürelerine göre farklılıklarını belirlemek için yapılan analizlere göre katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme puanlarının iş yerinde çalışılan süreye göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. 11 yıl ve üzeri iş yerinde çalışan kişilerin Örgütsel Özdeşleşme puanlarının ve 8-10 yıl arası iş yerinde çalışan kişilerin Örgütsel Özdeşleşme puanlarının 2-4 yıl arası iş yerinde çalışan kişilerin puanlarından ve 5-7 yıl arası iş yerinde çalışan kişilerin puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Ayrıca, 1 yıldan daha az süreyle iş yerinde çalışan kişilerin Örgütsel Özdeşleşme puanlarının 5-7 yıl arası iş yerinde çalışan kişilerin puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yapılan diğer karşılaştırmalarda ise iş yerinde çalışma süresi bakımından ölçekler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Buraya da ek olarak 5-7 yıl arası çalışan kişilerin Örgütsel Özdeşleşme puanları kurumda geçirilen sürenin niteliği ve niceliği belirtilmediği için dikkatle yorumlanması gerekliliği olarak belirtilebilir. Çalışmada yer almayan ancak literatürde yer alan tükenmişlik, örgüt iklimi, iş tatmini gibi kavramların 5-7 yıl gibi sürelerde hem özdeşleşmeye hem de diğer kavramlara etki ettiği söylenebilir. Bu bağlamda kurumda görece yeni olan kişilerin örgütsel özdeşleşmeleri, özdeşleşmeyi veya performansını olumsuz etkileyecek faktörleri henüz deneyimlememiş olmaları ve bu nedenle bu farklılığın oluşabildiği sonucuna varılabilir.

Çalışmada uygulanan İş Performansı Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve İyilik Hali (Wellness) Ölçeği alt ölçeklerinin (Sosyal-Duygusal, Ruhani ve Entelektüel-Fiziksel) rekreasyon aktivitelerine katılma sıklığına göre farklılıklarını belirlemek için ilk sırada vermiş oldukları yanıtlara bakılmıştır.

Katılımcıların tercih edilen rekreasyon sıklığına verdikleri ilk sıra yanıtlarında günlük sıklığını (mesai öncesi, mesai sonrası, öğle arası) işaretleyen 173 kişi, haftalık sıklığını (haftada iki, hafta sonu) işaretleyen 138 kişi ve daha seyrek katılım gösterdiğini (ayda bir, haftada bir gibi) işaretleyen 57 kişi bulunmaktadır.

Bu üç grup, ölçeklerden alınan puanları bakımından karşılaştırılmıştır. Yapılan analizlere göre katılımcıların İş Performansı puanlarının ilk sırada tercih ettikleri rekreasyon aktivitelerine katılma sıklığına göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Yapılan analizler sonrasında daha seyrek olarak rekreasyon aktivitelerine katılan grubun İş Performansı puanlarının, günlük olarak rekreasyon aktivitelerine katılan grubun puanlarından ve haftalık olarak rekreasyon aktivitelerine katılan grubun puanlarından anlamlı düzeyde daha düşük olduğu belirlenmiştir. İş yeri rekreasyonuna daha sık katılan bireylerin iş performanslarının daha yüksek olması literatürdeki çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Buitendach ve White, 2005, Tezcan, 2007, Mokaya ve Gitari, 2012, Mbaabu 2013, Küçük, 2015,). Bu sonuçlar iş yeri rekreasyonu çalışanların iş performansını pozitif yönde yordamaktadır hipotezini desteklemektedir.

Özçelik'in (2017) yapmış olduğu çalışmada mesai içi ve mesai dışı zamanlarda yapılan serbet zaman aktivitelerinin iş performansını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Özçelik'in çalışmasında rekreasyon yapma sıklığı ile ilgili benzerlik olmasa da sonuç çalışmamızla benzerlik göstermektedir. Fritz ve Sonnentag (2007) yaptıkları araştırmalarda haftada bir yapılan rekreatif faaliyetlerin iş performansını olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Fritz ve Sonnentag'ın (2007) çalışması sıklık bakımından çalışmamızla aynı olmasa da sonuç olarak çalışmamızla benzerlik göstermektedir. Düzenli olarak yapılan iş yeri rekreasyonunun çalışanların iş performansını olumlu yönde etkilemektedir. Allison ve arkadaşlarının (2013). araştırmasında, işyerinde yapılan rekreasyon aktivitelerinin iş performansını ve verimliliği arttırırken, işte aktif olmayı engelleyen şeyeri azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Allison ve arkadaşlarının (2013) çalışmasında çıkan sonuç mevcut çalışmadaki iş yeri rekreasyonunun performansı olumlu yönde etkilemesi sonucu ile benzerlik göstermektedir.

Katılımcıların Örgütsel Özdeşleşme puanlarının ilk sırada tercih ettikleri rekreasyon aktivitelerine katılma sıklığına göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Daha seyrek olarak rekreasyon aktivitelerine katılan grubun Örgütsel Özdeşleşme puanlarının, günlük olarak rekreasyon aktivitelerine katılan grubun puanlarından ve haftalık olarak rekreasyon aktivitelerine katılan grubun puanlarından anlamlı düzeyde daha düşük olduğu belirlenmiştir. Çalışma verilerinden elde edilen sonuçlara göre "Rekreasyon aktivitelerine katılmak örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde yordamaktadır" hipotezini desteklemektedir. Lacanienta'nın (2016) iş yerinde rekreasyon yapan grup üzerinde

yapmış olduğu çalışma sonucunda bu kişilerin örgütsel özdeşleşmelerinin rekreasyon aktiviteleri ile pozitif yönde ilişkili olduğuna ulaşılmıştır. Mael ve Ashforth'un (1992) yapmış olduğu çalışmada kişiler arası yüz yüze kurulan ilişkilerde, örgütsel özdeşleşme düzeyini arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Titizoğlu'nun (2011) yapmış olduğu çalışma sonucunda örgüt içinde çalışanlar arası sosyal etkileşimin örgütle güçlü özdeşleşme sağladığı, örgütlerdeki sosyal katılım yüksekse özdeşleşmenin o derece artacağı sonucuna ulaşılmıştır. İş yeri rekreasyonunun sağladığı koşullardan birisi aktivite grup halinde yapılıyorsa ilişki ve etkileşim ortamı sağlamaktadır. Çalışanlar için rekreasyon vasıtası ile sosyal etkileşim ve iletişim ortamı sağlanması örgütte daha güçlü özdeşleşme sağlayacaktır. Kişinin örgütüne ait hissettiği üyelik örgütsel özdeşleşmenin meydana geldiğini gösterir. Örgütte yer almak kişinin genel iyilik haline etki edecektir (Karabey ve İşcan, 2007). İş yeri rekreasyonu ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili yapılan çalışmalar çalışmamızın sonuçları ile benzerlik göstermektedir (Sonntag 2003, Mokaya ve Gitari 2012, Azizollah ve arkadaşları 2014, Lacanienta, 2016, Edward, vd. 2018).

Katılımcıların Wellness Ölçeği alt ölçeklerinden Sosyal-Duygusal Wellness puanlarının ilk sırada tercih ettikleri rekreasyon aktivitelerine katılma sıklığına göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Daha seyrek olarak rekreasyon aktivitelerine katılan grubun Sosyal-Duygusal Wellness puanlarının günlük olarak rekreasyon aktivitelerine katılan grubun puanlarından ve haftalık olarak rekreasyon aktivitelerine katılan grubun puanlarından anlamlı düzeyde daha düşük olduğu belirlenmiştir. Trougakas ve arkadaşlarının (2008) yapmış oldukları çalışmada İş Yeri Rekreasyonunun duygular üzerinde olumlu etkilerinin olduğu ve olumsuz duyguları azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmamız sonucunda İş Yeri Rekreasyonunun Sosyal-Duygusal iyilik hali üzerinde olumlu etkisinin olması Trougakas ve arkadaşlarının (2008) yapmış oldukları çalışma ile benzerlik göstermektedir.

Katılımcıların İyilik Hali (Wellness) Ölçeği alt ölçeklerinden Entelektüel-Fiziksel İyilik Hali (Wellness) puanlarının da ilk sırada tercih ettikleri rekreasyon aktivitelerine katılma sıklığına göre farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır. Daha seyrek olarak rekreasyon aktivitelerine katılan grubun Entelektüel-Fiziksel İyilik Hali (Wellness) puanlarının, günlük olarak rekreasyon aktivitelerine katılan grubun

puanlarından ve haftalık olarak rekreasyon aktivitelerine katılan grubun puanlarından anlamlı düzeyde daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Güven'in (2018) Eskişehir'de 412 çalışan birey üzerinede yapmış olduğu çalışmada rekreasyonel etkinliklere katılma sıklığına göre bireylerin mutluluk ve yaşam kalitesi üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma ile çalışmaz benzer sonuçlar göstermektedir. İyilik halinin kapsadıkları içinde sağlıklı yaşam biçimini yaşam felsefesi haline getirip esenliğin sağlanması yer almaktadır. Bu durum sonucunda bireyin yaşam kalitesi artarak mutluluğunun yükselmesi beklenmektedir. Güven'in yapmış olduğu çalışma ve bu çalışma sonucunda iş yeri rekreasyonunun bireylerin yaşam kaliteleri ve esenlikleri üzerinde olumlu etkisi olduğuna ulaşılmaktadır. Bu sonuçlarla "İş yeri rekreasyonunun çalışanların iyilik hallerini (wellness) pozitif yönde yordadığı" hipotezi desteklenmektedir. Ayrıca literatürdeki benzer çalışmaları destekler niteliktedir (Goetzel ve Ozminkowski, 2008, Güler 2010).

Çalışmada uygulanan İş Performansı Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve İyilik Hali (Wellness) Ölçeği alt ölçeklerinin (Sosyal-Duygusal, Ruhani ve Entelektüel-Fiziksel) yapılan rekreasyon çeşidine göre farklılık gösterdiğine ulaşılmıştır. Katılımcıların tercih edilen rekreasyon çeşidine verdikleri ilk sıra yanıtlarında turizm rekreasyon aktivitelerini işaretleyen 158 kişi, dinlenme rekreasyon aktivitelerini işaretleyen 130 kişi, sportif rekreasyon aktivitelerini işaretleyen 38 kişi ve kültürel-sanatsal-toplumsal rekreasyon aktivitelerini işaretleyen 42 kişi bulunmaktadır. Bu dört grup, ölçeklerden alınan puanları bakımından karşılaştırılmıştır. Yapılan analizlere göre katılımcıların Sosyal-Duygusal İyilik Hali (Wellness) puanlarının ilk sırada tercih ettikleri rekreasyon çeşidine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Dinlenme rekreasyon aktivitelerini ilk sırada işaretleyen grubun Sosyal-Duygusal İyilik Hali (Wellness) puanlarının, turizm rekreasyon aktivitelerini ilk sırada işaretleyen grubun Sosyal-Duygusal İyilik Hali (Wellness) puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçtan yola çıkarak çalışanların Sosyal-Duygusal iyilik hallerini arttırmaya yönelik dinlenme amaçlı rekreasyon sınıflandırmasında bulunan aktiviteleri seçmeleri turizm rekreasyon aktivitelerinden daha doğru olacaktır. Çalışmada turizm rekreasyon faaliyetlerine katılanların diğer aktivitelerden daha yüksek olması anketi uygulanırken ilk sırada yer almasından kaynaklandığı düşünülmekte olup çalışmanın

sınırlılıklarından biridir. Yapılan diğer karşılaştırmalarda ise rekreasyon çeşidi bakımından ölçekler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır

Çalışmada uygulanan İş Performansı Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve İyilik Hali (Wellness) Ölçeği alt ölçeklerinin (Sosyal-Duygusal, Ruhani ve Entelektüel-Fiziksel) yapılan rekreasyon yerel sınıflandırılma çeşidine göre farklılıklar olduğu gözlemlenmiştir.

Katılımcıların tercih edilen rekreasyon çeşidine verdikleri ilk sıra yanıtlarında kentsel rekreasyon aktivitelerini işaretleyen 234 kişi, kırsal rekreasyon aktivitelerini işaretleyen 130 kişi olarak belirlenen iki grup ölçeklerden alınan puanların karşılaştırılması sonucunda; kırsal rekreasyon aktivitelerini ilk sırada işaretleyen grubun Sosyal-Duygusal İyilik Hali (Wellness) puanlarının, kentsel rekreasyon aktivitelerini ilk sırada işaretleyen grubun Sosyal-Duygusal İyilik Hali (Wellness) puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlardan yola çıkarak çalışanların sosyal- duygusal iyiliklerini arttırmaya yönelik yapılacak aktivitenin kırsal rekreasyon aktivitelerinden seçilmesi daha etkili olacaktır. Yapılan diğer karşılaştırmalarda ise kentsel-kırsal rekreasyon aktiviteleri bakımından ölçekler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur.

Çalışmada uygulanan İş Performansı Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve İyilik Hali (Wellness) Ölçeği alt ölçeklerinin (Sosyal-Duygusal, Ruhani ve Entelektüel-Fiziksel) yapılan rekreasyon mekansal açıdan çeşidine göre farklılıklarını belirlemek için açık ve kapalı alan rekreasyonu şeklinde sınıflandırma yapılmıştır. Katılımcıların tercih edilen rekreasyon çeşidine verdikleri ilk sıra yanıtlarında açık alan rekreasyon aktivitelerini işaretleyen 288 kişi, kapalı alan rekreasyon aktivitelerini işaretleyen 76 kişi olarak belirlenen iki grup ölçeklerden alınan puanları bakımından karşılaştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda açık-kapalı alan rekreasyon aktiviteleri bakımından ölçekler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Bu sonuçlara bakıldığında yapılan iş yeri rekreasyon faaliyetinin açık ya da kapalı alan rekreasyon faaliyeti olması çalışanlar için önemli olmadığı düşünülebilir.

Çalışmada uygulanan İş Performansı Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve İyilik Hali (Wellness) Ölçeği alt ölçeklerinin (Sosyal-Duygusal, Ruhani ve Entelektüel-Fiziksel) yapılan rekreasyonun etkinliklere katılma şeklinin çeşidine göre farklılıklarına

bakılmıştır. Katılımcıların tercih edilen rekreasyon çeşidine verdikleri ilk sıra yanıtlarında aktif olan rekreasyon aktivitelerini işaretleyen 193 kişi, pasif olan rekreasyon aktivitelerini işaretleyen 171 kişi olarak belirlenen iki grup ölçeklerden alınan puanları bakımından karşılaştırılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; aktif rekreasyon aktivitelerini ilk sırada işaretleyen grubun Sosyal-Duygusal Wellness puanlarının, pasif rekreasyon aktivitelerini ilk sırada işaretleyen grubun Sosyal-Duygusal Wellness puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlardan Sosyal-Duygusal iyilik halini arttırmaya yönelik yapılacak rekreatif faaliyetin aktif olması daha etkili olacağı düşünülmektedir. Yapılan diğer karşılaştırmalarda ise aktif-pasif rekreasyon aktiviteleri bakımından ölçekler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

Özçelik'in (2017) yapmış olduğu çalışmada mesai içi ve mesai dışı zamanlarda yapılan serbest zaman aktivitelerinin ruhsal sağlık üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Sonuç ve tartışma bölümünde belirtildiği gibi araştırmanın bazı sınırlılıkları mevcuttur. Özellikle örneklem belirlenmesinde iş yeri rekreasyonu yaptıran kurumların sayısının az olması ve çalışmayı destekleme konusunda yardımcı olmamaları not edilmesi gereken önemli sınırlılıklar arasındadır.

Çalışmada korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmış olup, bulguların çalışma örneklemini dışında genellenebilirliğinin kısıtlı olması kısıtlılıklara eklenebilir.

6. ÖNERİLER

Çalışmanın İstanbul'da üniversitede çalışan ve iş yeri rekreasyonuna katılan idari personeller üzerinde yapılmış olması nedeni ile gelecekteki çalışmaların farklı kurumlarda ve farklı bölgelerde yapılması daha genellenebilir sonuçlar ortaya çıkarabilir.

Elde ettiğimiz yeni wellness formu ve faktör yapısı göz önüne alındığında yorumlanan bulguların ve sonuçların bu çalışmadaki popülasyonu temsil ettiği düşünüldüğünde, bu modelin ve kavramsallaştırmanın benzer veya daha farklı çalışan gruplarında farklı örneklerle tekrar edilmesi ve wellness gibi soyut ve yorumlamaya

açık kavramların iş performansı ve özdeşleşme üzerindeki etkisinin netleştirilmesine yönelik çalışmaların gerçekleştirilmesi ilerleyen araştırmalar için önerilmektedir.

Çalışmada kullanılan rekreasyon sınıflamaları ile ilgili cevap dağılımları ve yapıları göz önüne alındığında da birçok farklı rekreasyon çeşidinin ve sınıflamasının bulunduğu, bu nedenle ilerleyen çalışmalarda yapılacak rekreasyon sınıflamalarının ve ölçümlerinin yapılandırılmış formatta sunulması veya değerlendirilmesi gerekliliği öne çıkmaktadır.

Regresyon modelinde elde edilen bulgulardan yola çıkarak da, iş performansını açıklayan faktörlerin İyi Hali (Wellness) ve örgütsel özdeşleşme olduğu not edilmiştir. Bu doğrultuda, çalışmadaki popülasyonun iş alanında, soyut bir iyi oluş anlayışından ziyade, somut ve ölçülebilir/hissedilebilir bir İyi Hali (Wellness) algısı temel olarak uygulanabilecek olan rekreatif faaliyetlerin, kurum ile uygun özdeşleşme yaşayan çalışanların iş performanslarını arttırabileceği ve alandaki rekreasyon planlamalarının bu örüntü dikkate alınarak yapılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Abdulhayağlu, B., Kaya, B., & Konar, N. (2012). Masa tenisi oyuncularının esenlik algıları. *Selçuk University Journal of Physical Education and Sport Science*, 14(2), 268-272.
- Abukan, B. (2014). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramına Göre Kendini Gerçekleştirme ve Bilgelik İlişkisi: Yaşlılar Üzerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Adams T. (1995), *The Conceptualization and Measurement of Perceived Wellness*, (Doctoral dissertation, Washington Texas University).
- Ağaoglu, Y. S., Taşmektepligil, M. Y., & Bayrak, M. (2005). Dünyada ve Türkiye'de Serbest Zaman Kavramının Tarihsel Gelişimi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(11), 1-10.
- Ağaoglu, Y. S., Taşmektepligil, M. Y., Albay, F., Bayrak, M., & Paktas, Y. (2006). Serbest Zaman Eğitimi Ve Önemi. *Milli Eğitim Dergisi*, 34(315).
- Anspaugh, D., J., Hamrick, M., H., Rosato, F., D., (2011), *Wellness Concepts And Applications*, McGraw-Hill Higher Education, New York.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 20-39.
- Akın, A., Ulukök, E., & Arar, T. (2017). İş-yaşam dengesi: Türkiye'de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 113-124.
- Aktan, C. (1999). *Can; 2000'li Yıllarda Yeni Yönetim Teknikleri (4): İnsan Mühendisliği*. TÜGİAD Yayını, İstanbul.
- Arslan, S. (2011). Serbest zaman kullanımı: Sıradan serbest zaman etkinlikleri ve sistemli serbest zaman etkinlikleri. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10-25.
- Arık, İ. A. (1996). *Motivasyon ve heyecana giriş*. Çantay Yayınevi, İstanbul.
- Aryee, S., Chen, Z., ve Budhwar, P. (2004). Exchange fairness and employee performance: An examination of the relationship between organizational politics and procedural justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1-14.
- Akın, Y. (2004). Gürbüz ve Yavuz Evlatlar. *Erken Cumhuriyet'te Beden Terbiyesi ve Spor*, 42-43.
- Akova, O., & Bayhan, İ. (2015). Örgütsel Bağlılık Ve Rekreatif İmkanlar Arasındaki İlişki: Antalya'da Konaklama İşletmelerinde Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Journal Of International Social Research*, 8(38).

- Apker, J., Ford, W. S. Z., & Fox, D. H. (2003). Predicting nurses' organizational and professional identification: The effect of nursing roles, professional autonomy, and supportive communication. *Nursing Economics*, 21(5), 226.
- Aytaç, Ö. (2002). Boş Zaman Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Cilt, 12, 231-260.
- Avanzi, L., van Dick, R., Fraccaroli, F., & Sarchielli, G. (2012). The downside of organizational identification: Relations between identification, workaholism and well-being. *Work & Stress*, 26(3),
- Azizollah, A., Hajipour, R., & Mahdi, S. S. (2014). The correlation between justice and organizational citizenship behavior and organizational identity among nurses. *Global journal of health science*, 6(6), 252.
- Bal, E. A. (2008). Self-efficacy, contextual factors and well-being: The impact of work engagement. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 32.
- Bahadır, M. Antikçağ'dan Günümüze Boş Zaman Üzerine Bir Değerlendirme. *Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 103-116.
- Bağcı, Z., & Bursalı, Y. M. (2015). Duygusal Emegin İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Denizli İlinde Hizmet Sektöründe Görgül Bir Araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi KAÜ İİBF Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 10, 2015, 1-358.
- Bedir, F. (2016). Boş Zaman (Rekreasyonel) Aktivitelerinin Stresin Üstesinden Gelebilmeye Rolünün İncelenmesi. *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Atatürk Üniversitesi. Erzurum.Enstitüsü, Erzurum.
- Ballard, J., Erişim Tarihi: 10.06.2017, https://wihealthyaging.org/_data/files/HealthyAgingSummit/Thursday-Afternoon-General-Session-7DimensionsWellness.pdf
- Bartels, J. (2006). Organizational Identification and Communication: Employees' evaluations of internal communication and its effect on identification at different organizational levels. University of Twente [Host].
- Baymur, F. (1994). Genel Psikoloji (11. Baskı). İstanbul: İnkılap Yayınları.
- Bingöl, D. (2010), İnsan Kaynakları Yönetimi (7. Baskı.), İstanbul: Beta Yayınları,
- Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2015). Does worker wellbeing affect workplace performance?
- Busser, J. (1990). Programming for employee services and recreation. Sagamore Publishing.

- Bolsoy, N., & Sevil, Ü. (2006). Sağlık-Hastalık Ve Kültür Etkileşimi. Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences, 9(3).
- Boroş, S. (2008). Organizational identification: Theoretical and empirical analyses of competing conceptualizations. *Cognitive, Creative, Comportament/Cognition, Brain, Behavior*, 12(1). 1-27.
- Borman, W. ve Schmitt, N. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. Borman, W. ve Motowidlo, S. içinde, *Personnel selection in organizations* San Francisco: Jossey-Bass, 71-98.
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S.J. (1997). Task performance and contextual performance: the meaning for personnel research. *Human Performance*, 99-109.
- Botton, A., D., Felsefenin Tesellisi, Çev., Banu Telliöglu Altuğ (İstanbul: Sel Yayıncılık 2000).
- Bulut, E. (2015). Personel güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansı arasındaki ilişki: Katılım bankalarında araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Beykent üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Can, Halil (1997). Organizasyon ve Yönetim. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel psychology*, 43(2), 313-575.
- Caldwell, B. (1992). Employers save with wellness programs. *Employee Benefit Plan Rev*, 46, 46-48.
- Casarez, L. et al. Working for the Weekend? Wellness Dimensions for Everyday. Erişim Tarihi:02.04.2018, https://www.txca.org/images/Conference/SCC/17/Handouts/11_PSCC17.pdf
- Capital Dergisi, Kurumsal Wellness Kârı Da Artırıyor, Erişim Tarihi: 04.09.2018.
- Çalkavur E.,ve Durmuş, M.Y. (2010) Rekabet Etmeden Yaşamak, İstanbul, Remzi Kitabevi.
<https://www.capital.com.tr/yonetim/insan-kaynaklari/kurumsal-wellness-kari-da-artiriyor>.
- Cemal, İ. N. C. E. Demokratik Liderlik ile İhtiyaçlar Hiyerarşisi Arasındaki İlişkiye Yönelik 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma.
- Çavuşoğlu S.B., Özcan B., "İstanbul Gençlik ve Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personelin İş tatmin Düzeylerinin Belirlenmesi", İstanbul Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi, cilt.6, ss.25-33, 2016

- Çelik, M. Turunç, Ö. & Bilgin, N. (2014). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Psikolojik Sermaye Üzerine Etkisi: Çalışanların İyilik Halinin Düzenleyici Rolü. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(4), 559-585.
- Çetinkaya, A. Ş. & Sanioğlu, Z. (2016). Çalışma Saatlerindeki Serbest Zaman Faaliyetlerinin Çalışan Motivasyonuna Etkisi: Kamu Hastaneleri Araştırması. Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi, (17), 89-102.
- Champoux, Joseph E.,(1996).Organizational Behavior, Integrating Individuals Groups And Processes, West Publishing Company.
- Corbin, C. B. (Ed.). (2006). Fundamental Concepts Of Fitness And Wellness. Boston, Mass.; Toronto: Mcgraw-Hill.
- Çocuk Gelişimi ve Oyun Etkinliği (2014), Erişim Tarihi: 13.06.2018, www.megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/.../Oyun%20Etkinlikleri%20-1.pdf
- Daniels, K. & Harris, C. (2000). Work, psychological well-being and performance. Occupational Medicine, 50(5), 304-309.
- Duran-Oğuz, N. (2006). Wellness among Turkish university students: Investigating the construct and testing the effectiveness of an art-enriched wellness program. Doktora Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Definition of Social Wellness: Maintaining optimal social roles and relationships with other people that encourage connections, support mutual benefits, and decrease potential harm to others.ErişimTarihi:07.10.2017.<http://www.lifemedwellcare.org/docs/social-wellness-lifestyle.pdf>
- Dereli, T., 1981, Organizasyonlarda Davranış, Ar Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Demir, M., & Demir, S. S. (2014). İşgörenlerin Serbest Zaman Gereksinimi ve Serbest Zaman Doyumunu Etkileyen Faktörler. İşletme Ve İktisat Çalışmaları Dergisi, 2(3), 74-84.
- De Witte, H., & Buitendach, J. H. (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal. South African Journal of Business Management, 36(2), 27-37.
- De Dreu, C. K. W., & van Dierendonck, D. &De Best-Waldhober, M.(2003). Conflict at work and individual well-being. The Handbook of Work and Health Psychology (pp. 495A/514). New York: Wiley.
- Dinçer, Ö., (1998), Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, Beşinci Baskı, İstanbul, Beta Yayınları.
- Dumazedier, J., (1974). Leisure and the social system. In J. F. Murphy (Ed.), Concepts of leisure (pp.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 133.

- Dumazedier, Leisure and Outdoor Recreation Edited by John M. Jenkins and John J. Pigram School of Leisure, Sport and Tourism Working Paper No. 4 Definitions of Leisure and Recreation A. J., Veal Reproduced from: Australian Journal of Leisure and Recreation, Vol. 2, No. 4, 1992, pp. 44-48, 52.
- Drafke, M. W., & Kossen, S., (1998). The human side of organizations. Addison-Wesley.
- Doosje, B., ve Ellemers, N., (1997). "Stereotyping under threat: The role of reidentification." The social psychology of stereotyping and group life. (Der.) R. Spears, v. d. Oxford: Blackwell. 257-273.
- Doğan, T., (2008). Psikolojik belirtilerin yordayıcısı olarak sosyal destek ve iyilik hali. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3(30), 30-44.
- Dunnette, M. D., (1990). Blending the science and practice of industrial and organizational psychology: Where are we and where are we going? Consulting Psychologists Press.
- Ecreation A. J., Veal Reproduced from: Australian Journal of Leisure and Recreation, Vol. 2, No. 4, 1992, pp. 44-48, 52.
- Edwards, M.R., (2005) 'Organizational identification: A conceptual and operational review', International Journal of Management Reviews, 7 (4), 207–230.
- Edward B. H., Ruddell, J. Bullis, C., (2018), Direct and Indirect Park and Recreation Resource Management Decision Making: A Conceptual Approach, the journal of park and recreation Administration.
- Ergül, Ş., & Bayık, A., (2004). Hemşirelik ve manevi bakım. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 8(1), 37-45.
- Ertan, H., (2008). Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: Antalya'da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme. Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Emel, C. A. N., Boş Zaman, Rekreasyon Ve Etkinlik Turizmi İlişkisi. İstanbul Sosyal Bilimler Dergisi, (10), 1-17.
- Ekinci, N.E., (2017), Üniversite Öğrencilerinin Rekreatif Etkinlikler Hakkındaki Farkındalıklarının Araştırılması. Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Eren, E. (2015). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi (15. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, S. S., & Hayatoğlu, Ö. (2012). Etik iklimin satış elemanlarının iş tutumlarına ve iş performanslarına etkisi: İlaç sektöründe bir uygulama. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 7(14), 109-128.

- Ertürk, M., (2009), İşletme Yönetimi , İstanbul, Beta yayınevi.
- Ergüven, M.,(2010) Wellness Turizmi: Toplumsal Nedenleri Ve Geleceğine Bir Bakış, I. Disiplinlerarası Turizm Araştırmaları Kongresi, 27-30 Mayıs2010, Nevşehir, 587-599.
- Ergüven, M. H. (2012). Wellness Turizmi. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ertan, Z., (2008, 5 Ekim). Seeking (and Finding) Wholeness. The Definition of Social Wellness.
- Erişim Tarihi:10.09.2018, <http://www.seekingwholeness.com/terms-definitions/the-definition-of-social-wellness>
- Erdoğan, İ. (1999). İşletme yönetiminde örgütsel davranış, İÜ İşletme Fakültesi. İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı Yayın, (5).
- Elsbach, K. D., & Bhattacharya, C. B. (2001). Defining who you are by what you're not: Organizational disidentification and the National Rifle Association. *Organization Science*, 12(4), 393-413.
- E, Köten, (2012) Endüstri Sonrası Toplumda Değişen Çalışma İlişkileri ve Türkiye'deki Yansımaları: Hizmet Çalışanları Örneği, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı Doktora Tezi,
- Encyclopedia of Leisure and Outdoor Recreation Edited by John M. Jenkins and John J. Pigram School of Leisure, Sport and Tourism Working Paper No. 4 Definitions of Leisure and Recreation A. J. Veal Reproduced from: *Australian Journal of Leisure and Recreation*, Vol. 2, No. 4, 1992, pp. 44-48, 52.
- Eid, M., & Larsen, R. J. (Eds.). (2008). *The science of subjective well-being*. Guilford Press,11.
- Encyclopedia of Leisure and Outdoor Recreation Edited by John M. Jenkins and John J. Pigram Recreation A. J. Veal Reproduced from: *Australian Journal of Leisure and Recreation*, Vol. 2, No. 4, 1992, pp. 44-48, 52.
- Emel, C. A. N. Boş Zaman, Rekreasyon Ve Etkinlik Turizmi İlişkisi. İstanbul Sosyal Bilimler Dergisi, (10), 1-17.
- Edward B. H. Ruddell, J., Bullis, C. (2018), Direct and Indirect Park and Recreation Resource Management Decision Making: A Conceptual Approach, the journal of park and recreation.
- Farmer, S., & Seers, A. (2004). Time enough to work: Employee motivation and entrainment in the workplace. *Time & Society*, 13(2-3), 265-284.
- Fındık, M. (2011). Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi araştırması: Konya aile hekimleri örneği (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

- Gagnon, R. J., Stone, G. A., & Garst, B. A. (2015). Competition Climbing as Serious Leisure.
- Güngören, M. (2017). Algılanan örgüt kültürünün iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisi: Havacılık sektöründe bir araştırma (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Gümüştekin, G.E., Öztemiz, A.B., (2005), “Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 1, s. 271-288.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Gungaphul, M., Kassean, H., & Ramnarain, T. (2012). Promoting recreation and leisure in the workplace. *African Journal for Physical Health Education, Recreation and Dance*, 18(Supplement 4), 86-94.
- Greafe, A., Parker, S., (1987), *Recreation And Leisure An Introductory Handbook*. 6. Venture Publishing Inc. 1640. Oxford Circle State College, Pa., 1680., 25-32.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of management journal*, 50(2), 327-347.
- Goetzel, R. Z., & Ozminkowski, R. J. (2008). The health and cost benefits of work site health-promotion programs. *Annu. Rev. Public Health*, 29, 303-323.
- Gökçe E, G., Şahin, A., & Bulduklu, Y. (2010). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(20), 233-246.
- Güler, M.,M.,(2010), *Yoga Egzersizlerinin, Çalışanlarda Esenlik Ve Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi*, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Güven, Y., (2018) *Çalışanların Rekreasyon Etkinliklerine Katılım Sıklıklarının Mutluluk Ve Yaşam Kalitesi Üzerine Olan Etkisi (Yüksek Lisans Tezi)* Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Hagemann, G., & Aksan, G. (1995). *Motivasyon el kitabı*. Rota.
- Hicks, H. G. (1979). *Örgütlerin yönetimi: Sistemler ve beşeri kaynaklar açısından* (Çev: Osman Tekok ve Diğerleri). Ankara: Ankara Turhan Kitabevi.
- Helvacı, M. A. (2002). Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi The Importance Of Performance Appraisal In Performance Managament Process. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1), 155-169.

- Herzberg, F. (1966). The Theory of Motivational and Maintenance Needs. Arizona State University.
- Herzberg, F. I. (1966). Work and The Nature of Man, World Publishing Company.
- Hitt, M. A. R. (1989). Denis Middlemist and Robert L. Mathis. Management Concepts and Effective Practice, Third Edition, West Publishing Company, San Francisco.
- Hogan, R., & Shelton, D. (1998). A socioanalytic perspective on job performance. Human performance, 11(2-3), 129-144.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2010), Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama (7. baskı) (Çev. Selahattin Turan). İstanbul: Nobel Yayınları,
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. Structural equation modeling: a multidisciplinary journal, 6(1), 1-55.
- Hettler, Bill (1998): The Past of Wellness. Retrieved August 1, 2004 from www.hettler.com/History/hettler.htm.
- Işık, M. (2007). Anasınıfına devam eden beş-altı yaş çocuklarına sosyal uyum ve becerileri ölçeğinin uyarlanması ve uygulanması. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- İskender, A., Avcı, C., & Yaylı, A. (2015). Gençlerin serbest zaman değerlendirme aracı olarak rekreatif faaliyetlere katılım düzeylerinin belirlenmesi. Journal of Recreation and Tourism Research, 2(1).
- İslamoğlu, A. H. (2008). Pazarlama Yönetimi, 4.Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.
- İ,Barutcuğil.(1989) Turizm İşletmeciliği, Beta Yayınları, İstanbul.
- John P. Trougakos, Daniel J. Beal, Stephen G. Green, Howard M. Weiss, "Making The Break Count: An Episodic Examination of Recovery Activities, Emotional Experiences And Positive Affective Displays", Academy of Management Journal, 2008, p.
- Kaplan, M. (2013). Kurumsal sosyal sorumluluk algılamalarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 13(26), 77-97.
- Karagözoğlu, C., (2018, 6 Eylül). Esenlik ve Spor. Psikolojik Yönümüzü Nasıl Geliştirelim? Marmara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi. ErişimTarihi:31.10.2018, http://www.tvf.org.tr/wpcontent/uploads/2018/09/Y%C3%BCksek_Performans-Psikolojisi-ve-Uyg.-2.pdf
- Karagözoğlu C., (2005). Sporda Psikolojik Destek, MorpaYayınları, İstanbul.

- Karaküçük S., ve Gürbüz, B. (2007). *Rekreasyon ve Kent(li)leşme*. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Karaküçük, S., (2008). *Rekreasyon- Boş Zamanları Değerlendirme*. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Karadağ, A. A. (2002). *Eğridir İlçesinin Rekreasyon Kaynaklarının Belirlenmesi ve Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi FBE.
- Kahya, E., (2009). The effects of job performance on effectiveness. *International Journal Of Industrial Ergonomics*, 96-104.
- Kesgin, C., & Topuzoğlu, A. (2006). Sağlıkın tanımı: başaşaıkma, *journal of Istanbul Kultur university science and engineering*, 4(3).
- Keskin, B. (2008). *Çalışanların performanslarını arttırmada bir araç olarak motivasyon ve motivasyon teknikleri*. Ankara, Atılım Üniversitesi, Yüksek lisans tezi,
- Karlı, Ü., Polat, E., Yılmaz, B., & Koçak, S. (2008). Serbest Zaman Tatmin Ölçeği'nin (SZTÖ-uzun versiyon) geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Spor Bilimleri Dergisi*, 19(2), 80-91.
- Karabey, C. N., & İşcan, Ö. F. (2007). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2).
- Koçyiğit, S., Tuğluk, M. N., & Kök, M. (2007). Çocuğun gelişim sürecinde eğitsel bir etkinlik olarak oyun/Play as educational activity in the child's development process. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (16).
- Kocaekşi, S. (2012). *Boş zaman ve rekreasyon yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Köktaş, Şükran., (2004). *Rekreasyon Boş Zamanı Değerlendirme*. Ankara: Nobel Yayın.
- Küçük, F. (2007). Çalışanlarının İşe Güdülenmesinde Herzberg'in Motivasyon–Hijyen Faktörlerinin Önemi: Belediye Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 75.
- Küçük, S. (2015). İşgörenlerin rekreasyonel etkinliklere katılım düzeyleri ile çalışma performansları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma.gazi üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü.
- Karaküçük, S. (1997). *Rekreasyon boş zamanları değerlendirme kavram kapsam ve bir araştırma*. Seren Ofset, Ankara.
- Kesim, Ü. (2016). İş Yeri Rekreasyonu (içinde Rekreasyon Bilimi, Ed. Prof.Dr. Suat Karaküçük). Ankara: Gazi.

- Karaküçük, S. (2008). *Rekreasyon Boş Zamanları Değerlendirme*. (6. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Khosravi, P. (2013). *Does Organisational Identification Lead to Information System Success* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(1), 1-27.
- Kohli, A. K. (1985). Some unexplored supervisory behaviors and their influence on salespeople's role clarity, specific self-esteem, job satisfaction, and motivation. *Journal of Marketing Research*, 424-433.
- Khan, J. S., Tabasum, S. A. I. M. A., Yousafzai, U. K., & Mukhtar, O. S. A. M. A. (2011). Measuring the medical education environment in Undergraduate medical colleges across Punjab, Pakistan. *Biomedica*, 27(1), 14-18.
- Knight, C., & Haslam, S. A. (2010). The relative merits of lean, enriched, and empowered offices: An experimental examination of the impact of workspace management strategies on well-being and productivity. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 16(2),
- Kula, S., & Çakar, B. (2015). Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi bağlamında toplumda bireylerin güvenlik algısı ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(12), 191-210.
- Kozak, N., Kozak, M.A. ve Kozak, M. (2014). *Genel Turizm İlkeler ve Kavramlar*. 15. Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Koçel, T., (2005), *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul., Arıkan Yayınları.
- Kesim, Ü. (2016). *İşyeri rekreasyonu: Rekreasyon Bilimi*, Birinci Baskı. Ankara. Gazi kitabevi.
- Leitner, M. J. and Leitner, S. F. 2004. *Leisure enhancement* New York: NY. The Haworth Press.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N., & Törüner, M. (1999). *Çalışma İktisadı*, Beta Yayınları, 3. Baskı, İstanbul.
- Lacanienta, A., (2016) *Recreation at Work: More than Fun and Games*, A thesis submitted to the faculty of Brigham Young University in partial fulfillment of the requirements for the degree of, Department of Recreation Management Brigham Young University.
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being*. Princeton, NJ: D. VanNostrand Company.

- McClelland, D. C. (1965). N achievement and entrepreneurship: A longitudinal study.
- Mowen, J. C., & Minor, M. (1993). Consumer Behavior. 3rd. ed. New York: McMillan.
- Miller, J. W. (2005). Wellness: The history and development of a concept.
- Memiş, K., Hoşgör, H., Boz, C., Gün, İ., & Hoşgör, D. G. (2015). İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Metin Sabancı Baltalimanı Kemik Hastalıkları Hastanesi Örneği. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 5(4), 220-230.
- McMahan, S., & Fleury, J. (2012, January). Wellness in older adults: A concept analysis. In Nursing forum (Vol. 47, No. 1, pp. 39-51). Malden, USA: Blackwell Publishing Inc.
- Journal of personality and Social Psychology, 1(4), 389.
- Mbaabu, C. M. (2013). Effect of Workplace Recreation on Employee Wellbeing And Performance: A Case of The Commission For University Education (Cue). Kenyatta University: Project Submitted to The School of Business In Partial Fulfillment of The Requirement For The Degree of Master of Business Administration.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Advanced topics in organization behavior series. Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Thousand Oaks, CA, US.
- Myers, J. E., Sweeney, T. J., & Witmer, J. M. (2000). The wheel of wellness counseling for wellness: A holistic model for treatment planning. Journal of Counseling & Development, 78(3), 251-266.
- Memiş, K., Hoşgör, H., Boz, C., Gün, İ., & Hoşgör, D. G. (2015). İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Metin Sabancı Baltalimanı Kemik Hastalıkları Hastanesi Örneği. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 5(4), 220-230.
- Memnun, S., (2006). Algılanan Esenlik Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması ve Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Esenlik Algıları, Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Miller, G., & Foster, L. T. (2010). Critical synthesis of wellness literature. Victoria, Faculty of Human and Social Development, University of Victoria.
- Mishra, A. K. (1996). Organizational responses to crisis. Trust in organizations: Frontiers of theory and research, 261-287.

- Mokaya, S., & Gitari, J. W. (2012). Effects of workplace recreation on employee performance: The case of Kenya Utalii College. *International journal of humanities and social science*, 2(3), 176-183.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Mokaya, S., & Gitari, J. W. (2012). Effects of workplace recreation on employee performance: The case of Kenya Utalii College. *International journal of humanities and social science*, 2(3), 176-183.
- Myers, J. E., Mobley, A. K., & Booth, C. S. (2003). Wellness of counseling students: Practicing what we preach. *Counselor Education and Supervision*, 42(4), 264-274.
- Optimum performance institute. (2013, 14 August) 7 Ways To Successfully Cultivate Social Wellness For Life, Erişim Tarihi:05.06.2017, <https://www.optimumperformanceinstitute.com/life-coaching/7-ways-to-successfully-cultivate-social-wellness-for-life>.
- Onaran, O. (1981). Çalışma yaşamında güdülenme kuramları. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Yayınları.
- Onaran, O. (1981). Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları, Sevinç Matbaası, Ankara.
- 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), 492-499.
- Okuyucu, C., Ramazanoğlu, F., Tel, M., & Yüksekokulu–Elazığ, S. (2006). Teknolojik Gelişim İle Serbest Zaman Faaliyetleri İlişkisi. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi*, 3, 58-60.
- Odabaş, İ., (2017) The Turkish Language Adaptation of the Wellness Self-Perceptions Scale: A Validity and Reliability Study, *International Journal of Business and Social Science*, Volume 8 Number 6
- Owen, F. K., & Çelik, N. D. (2018). Yaşam Boyu Sağlıklı Yaşam ve İyilik Hali. *Psikiyatride Guncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry*, 10(4), 430-443.
- Özçelik, Z., (2017), çalışanların mesai içi ve dışı boş zaman davranışlarının iş performansı ve ruhsal sağlıkları üzerindeki etkisi, doktora tezi, erciyes üniversitesi, sosyal bilimler enstitüsü, işletme anabilim dalı.
- Özer, D., & Baltacı, G. (2008). İş yerinde fiziksel aktivite. *Klasmat Matbaacılık*, Ankara, 19-21.

- Özden, S. A., Pak, A. G. M. D., & Çoban, A. İ. Sosyal Hizmette İyilik Hali Kavramı. Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi, 1(2), 87-104.
- Özdemir, H. Ö. (2007). Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algulamalarının Örgütsel Özdeşleşme. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: Opet Çalışanlarına Yönelik Uygulama, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletişim Bilimleri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Özgen, H. M., & Özgen, H. (2010). Psikolojik Sözleşme Ve Boyutlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma. Journal of the Cukurova University Institute of Social Sciences, 19(1).
- Özden, S., A., Pak, M., D., Çoban, A., İ., (2017), Sosyal Hizmette İyilik Hali Kavramı, Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi, Issn: 2602-3393.
- Reaktif Rehber. Boş zaman ve Rekreasyonun Tarihsel Gelişimi. Erişim Tarihi: 10.06.2018, <http://rekreatifhaber.com/turizm/bos-zaman-rekreasyonun-tarihsel-gelisimi>.
- Pratt, M. G., (2000). The good, the bad, and the ambivalent: Managing identification among Amway distributors. Administrative Science Quarterly, 45(3), 477.
- Propat, A., (2000). An Examination Of The Relationship Between Contextual And Technical Performance In An Academic Setting. ESRC Teaching and Learning Research Programme, Leicester: University of Leicester, 1-7.
- Rachele, J. N., Washington, T. L., Cockshaw, W. D., & Brymer, E. (2013). Towards an operational understanding of wellness. Journal of Spirituality, Leadership and Management, 7(1), 3.
- Reid-cunningham, A. R. (2008). Maslow's theory of motivation and hierarchy of human needs: A critical analysis. Unpublished doctoral dissertation, Berkeley University of California, Berkeley, California.
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. Journal of personality, 63(3), 397-427.
- Rousseau, D. M., & McLean Parks, J. (1993). The contracts of individuals and organizations. Research in organizational behavior, 15, 1-43.
- Rowe, J. W., & Kahn, R. L. (1997). Successful aging. The gerontologist, 37(4), 433-440.
- Scott, S. G., & Lane, V. R. (2000). A stakeholder approach to organizational identity. Academy of Management Scott, S. G., & Lane, V. R. (2000). A stakeholder approach to organizational identity. Academy of Management review, 25(1), 43-62. review, 25(1), 43-62.

- N. Ayçeman, Wellness: Well-being-Esenlik. Erişim Tarihi:07.02.2016, http://www.madoted.org/index.php?Itemid=65&id=45&option=com_content&task=vie.
- Sabine Sonnentag, Charlotte Fritz, “The Recovery Experience Questionnaire: Development And Validation of A Measure For Assessing Recuperation And Unwinding From Work”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 12, 2007, pp. 204–221
- Sarı, İ., & Kaya, E. (2016). Serbest Zamanı Tatmini Okul Başarısını Artırır mı? Üniversite Öğrencilerinin Serbest Zaman Tatmini ve Genel Not Ortalaması Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(2), 11-17.
- Sarı, E. (2007). Anasınıfına devam eden 5-6 yaş grubu çocukların, annelerinin çocuk yetiştirme tutumlarının, çocuğun sosyal uyum ve becerilerine etkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Samsun, N.,(2017), Çalışmanın değişen anlamı ve güncel durumuna ilişkin tartışmalar. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 160-210.
- Sabuncuoğlu Z. ve Tüz M. (2008). *Örgütsel psikoloji* (4.baskı). Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Scott, C. R., Corman, S. R., & Cheney, G. (1998). Development of a structurational model of identification in the organization. *Communication Theory*, 8(3), 298-336.
- Stoewen, D. L. (2017). Dimensions of wellness: Change your habits, change your life. *The Canadian Veterinary Journal*, 58(8), 861.
- Scott S. G. And Lane, V. R. (2000). “A Stakeholder Approach To Organizational Identity”. *The Academy Of Management Review*, 25 (1), 46-47.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1992). Development of a causal model of processes determining job performance. *Current directions in psychological science*, 1(3), 89-92.
- Stebbins, R. A. (1999). Educating for serious leisure: Leisure education in theory and practice. *World Leisure & Recreation*, 41(4), 14-19.
- Sağlık, E., Morçin, İ., & Morçin, S. E. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Kırsal Rekreatyonel Faaliyetlere Katılımını Etkileyen Kısıtlayıcılar: Çıldır Meslek Yüksekokulu Örneği. *Ejovoc (Electronic Journal Of Vocational Colleges)*, 4(4),86-92.
- Sevil, T., Şimşek, K. Y., Katırcı, H., Çelik, O., Çeliksoy, M. A., & Kocaekşi, S. (2012). Boş zaman ve rekreasyon yönetimi. Baskı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Silva, D. (2007). *Structurational Identification in Groups Within Organizations: I, We & Us* (Doctoral dissertation, Washington State University).

- Spurgeon, A., Harrington, J. M., & Cooper, C. L. (1997). Health and safety problems associated with long working hours: a review of the current position. *Occupational and environmental medicine*, 54(6), 367-375.
- Smidts, A., Pruyn, A. T. H., & Van Riel, C. B. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management journal*, 44(5), 1051-1062.
- Sonnentag, S. ve Frese, M. (2002). *Psychological Management of Individual Performance*. S. Sonnentag içinde, *Performance Concepts And Performance Theory*. (s. 4- 25). Germany: John Wiley & Sons.
- Sivan, A., & Ruskin, H. (Eds.). (2000). *Leisure education, community development, and populations with special needs*. CABI.
- Stebbins, R. A. (2016). *Serbest Zaman Fikri (Temel İlkeler)*. M. Demirel, NE Ekinci, ÜD Üstün, U. Işık, O. Gümüşgül Çev.), Spor Yayınevi ve Kitabevi, Ankara.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of applied psychology*, 88(3), 518.
- Sevin, H.D. ve Küçük, S. (2016). “İşgörenlerin Rekreatyonel Etkinliklere Katılım Düzeyleri İle Çalışma Performansları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Journal of Recreation and Tourism Research*, 3 (1), s.24-31.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., & Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 569-587.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., & Akgemci, T. (2014). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Eğitim Kitabevi.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Ally and Bacon Pearson Education. 16:297–334.
- Taris, T. W., & Schaufeli, W. (2015). Individual well-being and performance at work: A conceptual and theoretical overview.
- Tajfel, H., & Turner, J. (1985). *The social identity theory of intergroup behaviour*. u: Worchel S. i Austin WG (ur.) *Psychology of intergroup relations*. Chicago: Nelson Hall.
- The Eight Dimensions of Wellness. Erişim Tarihi: 08.11.2018, https://www.hmc.edu/student-life/wp-content/uploads/sites/4/2014/02/HANDOUT_Eight_Dimensions.pdf.
- The Wellness Model. Erişim Tarihi: 14.09.2017, <http://www0.sun.ac.za/flourish/wellness.html>.

- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Turunç, Ö. (2011). Örgütsel adaletin çalışanların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(1), 143-166.
- Türkay, O., SAÜ İİBF Turizm İşletmeciliği Bölümü Rekreasyon Ve Animasyon Yönetimi, Erişim Tarihi: 03.05.2018, https://content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/Uploads/68917/32596/rekreasyon_yonetimi.ppt
- T, Topaloğlu. e-motivasyon.net, Erişim Tarihi: 12.06.2018, <http://www.e-motivasyon.net/mcclellandin-gereksinimler-kurami-mcclellands-theory-of-needs.html>.
- Tracy, B., (2016) *Zaman Yönetimi Çev. Ferhat Şirin, Arıtan Yayınevi, İstanbul.*
- Terekli, S., Erkan, M., Heper, E., & Katırcı, H. (2000). Serbest Za-man Endüstrisi İçerisinde Rekreasyon Spor, 1. Beden Eğitimi ve Spor Bi-limleri Kongresi Bildirileri, 2, 146-152.
- Tezcan, N. (2007). Rekreasyon Etkinliklerinin Çalışanların Performansları Üzerine Etkilerinin İncelenmesi:(Kocaeli Trakya Birlik). Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Titizoğlu, ö.ç. (2011) Etkileşimci ve dönüşümcü liderlik tarzlarının örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerine etkisi: Bir saha araştırması, Abant İzzet Baysal Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Anabilim Dalı.
- Tokgöz, E. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. Hoeger WK, Hoeger SA. *Fitness and Wellness*, Thomson Wadsworth Publishing, USA, 2005.
- Tokgöz, S., (2013). Küçük Ve Orta Boy İşletmelerde (Kobi) Örgütsel Öğrenme ve Yenilik Performansı İlişkisinin Genel Performansa Etkileri. *Journal Of Yaşar University*, 8(29), 4872-4895.
- Turner, J. C., & Brown, R. (1978). Social status, cognitive alternatives and intergroup relations. *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*, 201-300.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Basil Blackwell.
- Tüketim, V. G. Tüketici Davranışları Bağlamında Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin Yeniden İncelenmesi.

- Tütüncü, Ö., Aydın, İ., Küçükusta, D., Nilgün, A. V. C. I., & İlkay, T. A. Ş. Üniversite Öğrencilerinin Rekreasyon Faaliyetlerine Katılımını Etkileyen Unsurların Analizi. Spor Bilimleri Dergisi, 22(2), 69-83.
- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon. Sayıştay Dergisi, 88(1), 87-108.
- Tümer, E. (2010). İşletmelerde Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Özdeşleşme: Esenboğa Havalimanı'nda Bir Uygulama. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Tiktaş, G. (2012). Örgüt kültürü, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ilişkisi üzerine bir inceleme (Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü).
- University Of California, Riverside, Physical Wellness. Erişim Tarihi: 03.02.2018, https://wellness.ucr.edu/physical_wellness.html.
- University Of California, Riverside, Emotional Wellness. Erişim Tarihi: 04.02.2018, https://wellness.ucr.edu/physical_wellness.html.
- University Of California, Student Health and Counseling. Services. Erişim Tarihi: 07.11.2018, <https://shcs.ucdavis.edu/wellness/emotional>.
- University Of California, Riverside, Seven Dimensions of Wellness. Erişim Tarihi: 05.02.2018, https://wellness.ucr.edu/seven_dimensions.html.
- University Of California, Riverside, Physical Wellness. Erişim Tarihi: 18.02.2018, https://wellness.ucr.edu/physical_wellness.html.
- University Of the Free State <https://www.ufs.ac.za/supportservices/departments/health-and-wellness-centre-divisions/wellness-home/general/the-7-dimensions-of-wellness> Erişim Tarihi: 12.8.2017.
- Umar, F., (2016). Rogers Ve Maslow'un Yaklaşımları Kapsamında Kendini Gerçekleştirme Kavramının Psikolojik Danışmadaki Yerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Lefkoşa.
- Ünlü, O. ve Yürür, Ş. (2011). Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 2, 81-104.
- Warr, P., & Nielsen, K. (2018). Wellbeing and work performance. Handbook of well-being. Salt Lake City, UT: DEF Publishers. DOI: nobascholar. com.
- Watts W Allison, C. Masse Louise, "Is Access to Workplace Amenities Associated With Leisuretime", Canadian Journal of Public Health, 2013,)

- Wegge, J., Van Dick, R., Fisher, G. K., Wecking, C., & Moltzen, K. (2006). Work motivation, organisational identification, and well-being in call centre work. *Work & Stress*, 20(1), 60-83
- Williams, R. S. (2002). *Managing employee performance: Design and implementation in organizations*. Cengage Learning EMEA.
- Wellness in the 8 Dimensions. Available from: https://www.researchgate.net/publication/299127407_Wellness_in_the_8_Dimensions [accessed Oct 18 2018].
- Wellnessin altı Boyutu. Erişim Tarihi:16.06.2018. Wellnessin altı Boyutu. <http://www.hurriyet.com.tr/wellness-in-alti-boyutu-202704>.
- World Health Organization, Healthy workplaces: a WHO global model for action. Erişim Tarihi: 06.07.2016, Http://www.Who.Int/Occupational_Health/Healthy_Workplaces/En.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter?. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 77(2),
- Van Tulder, R., & Van der Zwart, A. (2005). *International business-society management: Linking corporate responsibility and globalization*. Routledge.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4),
- Yanar, B.(2005). *The Moderating Effects of Idiocentrism and Allocentrism, Management Power Styles and Valence of Self Goals on the Relationship Between Organizational Identification and Conflict Handling Styles*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yancı, H., B., A.,(2011), Öğretileilir Zihinsel Engeli Olan Çocukların Ruhsal Ve Sosyal Uyumunda Sportif Rekreasyonun Önemi, Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 1 / Cilt: 1.
- Yıldırım S. , Donuk B., Şahin S., Bastık C., Gümüşdağ H (2013), "İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor A.Ş.De Çalışan Spor Yöneticilerinin Stres Düzeylerinin Ve İş Yeri Ruh Hallerinin İncelenmesi", Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi, vol.3, pp.93-105.
- Yılmaz A., (2015) *Etkin Zaman Yönetimi*, Ekin Yayın Evi,Bursa.
- Zeb, A. S. F., & Saifullah, K. (2011). The effect of self-esteem and organizational identification on organizational citizenship behavior: A case of Pakistani Public Sector University. *African Journal of Business Management*, 5(9),
- Zorba, E. (2012). *Herkes İçin Yaşam Boyu Spor*.(3. Basım) Ankara.

- <https://www.centre-a.com/blog/effect-of-workplace-recreation-on-employee-performance/> Erişim Tarihi: 14.07.2018.
- <https://cssl.osu.edu/posts/documents/intellectual-wellness-report.pdf> Erişim Tarihi:12.04.2018.
- <https://www.vanderbilt.edu/recreationandwellnesscenter/wellness/elementsofwellness.pdf> Erişim Tarihi: 02.09.2018.

EKLER

EK- 1: ÇALIŞMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER

Sayın katılımcı,

Bu anket, “ Rekreasyonun Çalışanların İş Performansı, Örgütsel Özdeşleşme ve İyilik Hali(Wellness) Üzerine Etkisi” konulu doktora tezinde kullanılacaktır. Araştırmaya yönelik gerekli izinler alınmıştır. Görüşleriniz araştırma dışında üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. **Anketin tam ve doğru şekilde değerlendirmeye alınması için soruları boş bırakmamanızı önemle rica ederiz.** Katılımınız ve araştırmaya katkınız için teşekkürler.

Doç. Dr. H. Banu Ataman Yancı (Tez Danışmanı)

İstanbul Üni.-Cerrahpaşa Spor Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi

Öğr. Gör. Suzan Dal

Spor Yönetim Bilimleri ABD.

İÜ.Sağlık Bilimleri Enstitüsü Doktora Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

2. Yaşınız :

3. Medeni Durumu : () Evli () Bekâr

4. Öğrenim Durumu : () İlköğretim () Lise () Ön lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

5. Bu İş Yerindeki Çalışma Süreniz:

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

6.Çalıştığınız Birim

7. İş Yerinde Ya Da İş Dışında Düzenlenen Sizin Veya Ailenizin Katıldığı Rekreasyon Etkinlikleri Nelerdir? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

() Turistik Amaçlı Geziler

() Piknikler

() Spor Müsabakaları, Pilates, Fitnes, Yoga, Zumba, Futbol, Voleybol Vb.

() Çalışanlara ve Ailelerine Yönelik Düzenlenen Doğum Günü Etkinlikleri

() Düzenlenen Konser, Fuar, Panayır gibi Eğlence Etkinlikleri

() Doğa Yürüyüşleri, Kır Gezileri, Ören ve Tarihi Yer Ziyaretleri

() Geleneksel Sanatsal Etkinlikleri(ebru, tezhip, çömlek, dokuma ve oymacılık gibi).

() Kültürel Etkinlikler (sinema, edebiyat, tiyatro, müzik, resim, fotoğraf, vb.)

() Zorunlu olmayan eğitimler (dil eğitimi, dans eğitimi, fotoğrafçılık)

() Diğer (Belirtiniz).....

8. İş yerinde ya da iş dışında katıldığınız aktiviteleri hangi zaman aralığında yapmaktasınız?

() Mesai öncesi ()Öğlen tatillerinde ()Mesai sonları () Hafta sonları

Diğer (Belirtiniz).....

	Aşağıdaki ilgili yargılara katılma derecenizi lütfen belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Görevlerimi tam zamanında gerçekleştiririm					
10	İşle ilgili hedeflerimi fazlasıyla yerine getiririm.					
11	Sunduğum hizmet kalitesinde standartların üzerine ulaştığımdan eminim.					
12	Bir problem ortaya çıktığında en hızlı şekilde çözüm üretebilirim.					
13	Biri çalıştığım kurumu eleştirdiğinde kendime hakaret edilmiş gibi hissederim.					
14	Diğer kişilerin çalıştığım kurum hakkında ne düşündükleri benim için çok önemlidir					
15	Çalıştığım kurum hakkında konuşurken genellikle "biz" ifadesini kullanırım.					
16	Kurumumun başarısını kendi başarımla gibi hissederim.					
17	Biri kurumum için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş gibi hissederim.					
18	Medyada çalıştığım kuruma yönelik bir eleştiri yer aldığı anda kendimi kötü hissederim.					

19	Çoğu zaman mutluyumdur.					
20	İyi bir özsaygım vardır.					
21	Genelde kendimi çok stresli hissetmem					
22	Dünyadaki olaylardan daima haberdarımdır.					
23	Görüşlerimi ve fikirlerimi rahatlıkla açıklayabilirim					
24	Kariyerimi geliştirmek için uğraşırım.					
25	Fiziksel sağlığım iyidir.					
26	İşimde bana verilen tüm işleri fiziksel olarak yapabilecek durumdayım					
27	Serbest zamanımda tüm aktivitelerimi fiziksel olarak yapabilecek durumdayım.					
28	Birçok arkadaşım vardır ve oldukça sosyalimdir.					
29	Aileme sıkıca bağlıyım.					
30	Sosyal ortamlarda kendimden eminimdir.					
31	Ruhani olarak tatminkârimdir.					
32	Dünya hayatına sıkıca bağlıyım.					
33	Hayatta her zaman bir amacım vardır.					

EK- 2: ETİK KURUL RAPORU

Tarih ve Sayı: 03/04/2017-128033



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu
Başkanlığı



Sayı :35980450-663.05-
 Konu :Suzan DAL

Sayın Okutman Suzan DAL

Sorumlu araştırmacılığını üstlendiğiniz 2017/34 dosya numaralı "İşyeri Rekreasyonunun Çalışanların İş Performansı, Örgütsel Özdeşleşme ve İyilik Hali (Wellness) Üzerine Etkisi" başlıklı çalışma kurulumuzun 22.03.2017 tarih 01 sayılı toplantısında görüşülerek etik yönden uygun bulunmuş olup, karar ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-İmzalı
 Prof. Dr. N. Tolga SARUÇ
 Başkan

EK :
 1-Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Kararı

Doğrulamak için:<http://194.27.128.66/envision.Sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BENNN5DBP>

Ayrıntılı bilgi için iritibat : Söleyman ARIK Dahili : 10689

İstanbul Üniversitesi Merkez Kampüsü
 34452 Beyazıt/Fatih-İstanbul
 Tel : 0212 440 20 89 Fax : 0212 440 20 88
 e-posta : sosyalbilimleretikkurul@istanbul.edu.tr Elektronik Ağ : www.istanbul.edu.tr



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER
ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU BAŞKANLIĞI



İlgili makama,

İÜ Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümünden Suzan DAL "İşyeri Rekreasyonunun Çalışanların İş Performansı, Örgütsel Özdeşleşme ve İyilik Hali (Wellness) Üzerine Etkisi" konu başlıklı çalışması ile 17.03.2017 tarihinde İÜ Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'na başvurmuştur. 22.03.2017 tarihinde gerçekleşen inceleme sonucunda, adı geçen çalışmada etik açıdan bir sorun olmadığına oybirliği ile karar verilmiştir. Gereğini bilgilerinize saygılarımızla sunarız.

Unvanı / Adı / Soyadı	Kurumu	Araştırma ile İlişki	Karar	İmza
Prof. Dr. Naci Tolga SARUÇ (Başkan)	İktisat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Red <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Doç. Dr. Eray YURTSEVEN (Başkan Yardımcısı)	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Red <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Yrd. Doç. Dr. Selçuk Bora ÇAVUŞOĞLU (Başkan Yardımcısı)	Spor Bilimleri Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Red <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Yrd. Doç. Dr. Çiğdem Börke TUNALI (Başkan Yardımcısı)	İktisat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Red <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Prof. Dr. Recep ALPYAĞIL	İlahiyat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Red <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Prof. Dr. Melek Nihal ESİN	Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Red <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Prof. Dr. Yasemin İŞIKTAÇ	Hukuk Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Red <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Prof. Dr. Ceyhan KANDEMİR	İletişim Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Onay <input checked="" type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Red <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Prof. Dr. Selahattin KARABINAR	İktisat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Red <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Prof. Dr. Seyhan NİŞEL	İşletme Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Red <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Prof. Dr. Mustafa Hamdi SAYAR	Edebiyat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Red <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Prof. Dr. Selim YAZICI	Siyasal Bilimler Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Red <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Doç. Dr. Hanife Özlem SERTEL BERK	Edebiyat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Red <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Doç. Dr. Ayşe Esra İŞMEN GAZIOĞLU	Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Red <input checked="" type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Doç. Dr. Rasim İlker GÖKBULUT	Ulaştırma ve Lojistik Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Red <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Doç. Dr. Hüseyin Kurtuluş ÖZCAN	Mühendislik Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Red <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Doç. Dr. Haluk ZÖLFİKAR	İktisat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Red <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Yrd. Doç. Dr. Funda BÜYÜKYILMAZ	Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Red <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	Suzan	Soyadı	DAL
Doğ.Yeri	Sivas	Doğ.Tar.	
Email	suzan.dal@istanbul.edu.tr	Uyruğu	

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mez. Yılı
Doktora		
Yük.Lis.	İstanbul Ünivesitesi	2014
Lisans	Cumhuriyet Üniversitesi	2011
Lise	Sivas Lisesi	2006

İş Deneyimi (Sondan geçmişe doğru sıralayın)

	Görevi	Kurum	Süre (Yıl - Yıl)
1.	Öğretim Görevlisi	Istanbul Üniversitesi	2014- Devam
2.	Araştırma Görevlisi	Haliç Üniversitesi	2014-2012
3.			-

Yabancı Dilleri	Okuduğunu Anlama*	Konuşma*	Yazma*	KPDS/ÜDS Puanı	(Diğer) Puanı

*Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin

	Sayısal	Eşit Ağırlık	Sözel
LES Puanı			
(Diğer) Puanı			

Bilgisayar Bilgisi

Program	Kullanma becerisi