

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Rekreatif Etkinliklere Katılımını Kolaylaştıran Faktörlerin ve İş Yeri Rekreasyon Farkındalıklarının İncelenmesi*

Burak Ahmet AKBULUT¹, Aytekin Hamdi BAŞKAN²

ÖZET

Amaç: Bu çalışmanın amacı; Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının iş yeri rekreasyon farkındalıklarını ve rekreasyonel etkinliklere katılımını kolaylaştıran faktörleri bazı değişkenlere göre incelemek ve aralarındaki ilişkiyi belirlemektir.

Yöntem: Tarama yöntemi kullanılan çalışmanın araştırma grubunu, Trabzon, Rize ve Giresun Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan 79'u kadın, 91'i erkek olmak üzere toplamda 170 personel oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Gürbüz, Öncü ve Emir (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 'Serbest Zaman Kolaylaştırıcıları Ölçeği (SZKÖ)' ve Özkan ve Biçer (2018) tarafından geliştirilen 'İş Yeri Rekreasyonu Farkındalık Algısı Ölçeği (İREFA)' kullanılmıştır. Verilerin analizinde istatistiksel yöntem olarak; betimsel istatistikler (frekans, aritmetik ortalama, standart sapma); t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), ve korelasyon kullanılmıştır.

Bulgular: Çalışmadan elde edilen bulgular incelendiğinde, araştırmaya katılan personelin iş yeri rekreasyon farkındalık algıları orta seviyenin üzerinde, serbest zaman kolaylaştırıcı algıları orta seviyede olduğu görülmüştür.

Sonuç: Çalışma sonucunda cinsiyet değişkeninin iş yeri rekreasyon farkındalık algısı üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Medeni durum, öğrenim durumu ve ev içerisinde yapılan aktivitelere katılma durumu değişkenleri iş yeri rekreasyon farkındalık algısı ve serbest zaman kolaylaştırıcı algısı üzerinde etkili değildir. Serbest zamanı değerlendirme biçimi genel olarak iş yeri rekreasyon farkındalık algısı ve serbest zaman kolaylaştırıcı algısı üzerinde etkilidir. Rekreatif etkinliklere sık sık katıldığını belirten katılımcıların serbest zaman kolaylaştırıcı algıları yüksektir. Katılımcıların iş yeri rekreasyon farkındalıkları artarken serbest zaman kolaylaştırıcı algıları da artmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Rekreasyon, Gençlik ve spor, Kolaylaştırıcı, Farkındalık

ABSTRACT

Investigation of Factors That Facilitate The Participation of Youth And Sports Provincial Directorate Employees in Recreational Activities and Workplace Recreation Awareness

Purpose: The aim of this study is to examine the factors that facilitate the participation of the employees of the Provincial Directorate of Youth and Sports in recreational activities according to some variables and to determine the relationship between them.

Method: The research group of the study, which used the screening method, consisted of 170 personnel, 79 of whom were female and 91 of whom were male, working in Trabzon, Rize and Giresun youth and Sports provincial directorates. The research uses 'free time facilitators scale (FTFS)' adapted to Turkish by Gürbüz, Öncü and Emir (2015) and 'workplace Recreation awareness perception scale (WRAPS)' developed by Özkan and Biçer (2018) as data collection tools. Descriptive statistics (frequency, arithmetic mean, standard deviation); t-test, unidirectional variance analysis (Anova), and correlation were used.

¹ Atatürk Üniversitesi Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Erzurum/TÜRKİYE. ORCID: 0000-0002-8671-9854, burakahmet.akblt@gmail.com

²* Sorumlu Yazar: Giresun Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Giresun/TÜRKİYE. ORCID: 0000-0003-4204-7408, aytekinbaskan@gmail.com

* Bu çalışma Yazar Burak Ahmet AKBULUT'un yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Results: When the findings of the study were examined, it was observed that the personnel involved in the study had a moderate level of workplace recreation awareness perceptions and a moderate level of free time facilitator perceptions.

Conclusion: At the end of the study, gender change was determined to be effective on workplace recreation awareness perception. Changes in marital status, learning status and participation status in domestic activities are not effective on workplace recreation awareness perception and free time facilitator perception. The free time assessment format is generally effective on workplace recreation awareness perception and free time facilitator perception. Frequent participants in recreational activities have high perceptions of facilitating free time. Participants' perceptions of free time facilitators increasing their awareness of workplace recreation are also on the rise.

Keywords: Recreation, Youth and Sports, Facilitators, Awareness

GİRİŞ

İnsan, yaşamış olduğu dönemin içindeki kültürel yapıya bağlı kalarak hayatı boyunca çalışmakta ve çalışmanın dışındaki arta kalan zamanın toplamından oluşan bir ömre sahiptir. Bu iki zamanın etkileşimiyle şekil alan bireyler için çalışma, insan hayatının çekirdeği olarak değerlendirilmektedir (Bahadır, 2016). Bireyler çalışma hayatlarının üretken süreci içerisindeki yer almadıkları bu süreçten geri kalan zaman dilimini de boş zaman olarak tanımlamaktadır (Omay, 2008). Çalışma hayatının haricinde kalan boş zaman ise bazı bilim adamları tarafından şöyle açıklanmaktadır; Bireylerin zorunlu olarak yapmak durumunda kaldıkları (iş, yemek, uyku, vb.) eylemler dışında geriye kalan zaman dilimidir (Torkildsen, 2005). Diğer bir deyişle kişinin çalışmadığı, yaşam zorunluluklarının ve biçimsel görevinin dışında kalan ve kişinin kendi isteği yönünde harcayabileceği zaman olarak ifade edilmektedir (Tezcan, 1994). Türkmen ve ark. (2013) ise boş zamanı, modern insanın çalışma günü bitiminde, hafta sonunda, yıllık izninde ve emeklilik devresinde, iş ve zorunlu görevler dışında kalan zaman olarak ifade etmiştir. Ancak tüm bireyler için ortak bir boş zaman süresinden, boş zamanın etkin ve verimli kullanımından söz etmek mümkün değildir (Rhodes ve Dean 2009).

Çalışan bireylerin iş sürelerinin fazla olması özellikle belirli bir sınırı geçmesi bireyler üzerinde yorgunluk, isteksizlik ve bıkkınlığı getirmektedir (Karaküçük'den, 2014). İş hayatında yapılacak çok fazla iş yükünün olması çalışanların kendilerini sıkılmış ve stresli hissetmelerine neden olmaktadır. Bundan dolayı da çalışanlar, onlar için olumlu motivasyon sağlayan ve ruhsal durumlarına olumlu yönde etki edebilecek durumlara ihtiyaç duymaktadırlar. Son zamanlarda daha çok yaygınlaşmaya başlayan iş yeri rekreasyonu ise bu durumun cevabı niteliğindedir (Kumambong ve ark. 2016). İş yerindeki insan kaynaklarının hedefi, bünyesinde çalışan bireylerin yüksek düzeyde performans elde etmelerini sağlamaktır.

Bu performans beklentisine hitap eden ve yeni ortaya çıkan bu kavram iş yeri rekreasyonudur (Tan ve Waheed, 2011). İş yeri rekreasyon programları, bir kurumdaki personelin motivasyonunu, verimliliğini ve sağlığını destekleyen faaliyetler olarak tanımlanmaktadır (Mokaya ve Gitari 2012). Bu nedenle birçok bilim adamı, rekreasyon programlarının iş performansı ve çalışan verimliliği üzerindeki etkilerini araştırmaya değer görmüşlerdir (Golaszewski ve Yen 1992; Wattles ve Harris 2003). Amerikan Egzersiz Konseyi ve Aga Khan Kalkınma Ağı (AKDN) gibi kuruluşlar da serbest zamanın çalışanların yaşam kalitesini arttırdığını, iş performanslarının, zihinsel durumlarının ve fiziksel sağlık durumlarının da buna bağlı arttığını belirtmişlerdir (Ağa Khan Kalkınma Ağı, 2013; Parks ve Steelman 2008).

Bu bağlamda gün içerisinde oluşturulabilecek serbest zaman faaliyetlerinin, çalışanların kendilerini psikolojik ve duygusal olarak şarj etmelerini sağladığını ve bunun da iş performansına olumlu yönde yansıdığı görülmektedir (Amerikan Egzersiz Konseyi, 2000). Bu açıdan bakıldığında sürekli çalışmamak, hatta iş saatleri arasında boş zaman bırakmak çalışan insan için büyük bir kolaylık ve mutluluk sağlayabilmektedir (Karaküçük'den, 2014). Öte yandan bireylerin serbest zaman aktivitelerine katılımlarını etkileyen serbest zaman engellerinin bulunduğu ve bu engellerle başa çıkma stratejilerinde bazı modellerin ortaya çıktığı, bu modellerinde özünde ise “kolaylaştırıcı” faktörlerle ilişkili olduğu görülmektedir (Raymore, 2002). Bu faktörlerin bireylerin serbest zaman etkinliklerine katılım sağlayıp sağlamadığı konusunda bilinmesi gerektiğinin önemli olduğu düşünülmektedir (Gürbüz ve ark. 2015).

Konu ile ilgili verilen bilgiler doğrultusunda iş yerinde uygulanan rekreasyonel faaliyetlerin çalışanların iş performansı üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu ve bu durum üzerinde de serbest zaman kolaylaştırıcılarının etkili olabileceği düşünülmektedir. Araştırma konusu ile ilgili yapılan literatür taramasında, iş yeri rekreasyon farkındalık algıları üzerine Bruton ve ark., 2018; Dal, 2018; Mbaabu, 2013; Mokaya ve Gitari, 2012; Özkan, 2018 ile Rekreatif etkinliklere katılımı kolaylaştıran faktörler üzerine Bilgili, 2019; Burmaoğlu ve ark., 2018; Koçak, 2017a; Kosma ve Buchanan, 2018; Köse ve Yerlisu-Lapa, 2018; Sarol, 2017; Shannon, 2014; Smith ve ark., 2018; Siyahtaş ve ark., 2018, çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Yapılan literatür taraması sonucunda Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının iş yeri rekreasyon farkındalıkları ve serbest zaman etkinliklere katılımını kolaylaştıran faktörler üzerine konu edinen çalışmalara rastlanılmamış olup, elde edilen sonuçların Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının iş yeri rekreasyon farkındalıkları ve serbest zaman etkinliklere katılımını kolaylaştıran faktörlerinin incelenmesinde literatüre

katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Buradan hareketle bu araştırmanın amacı Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının iş yeri rekreasyon farkındalıklarını ve rekreasyonel etkinliklere katılımını kolaylaştıran faktörleri bazı değişkenlere göre incelemek ve aralarındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu çalışma kapsamında aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranacaktır.

1. Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının iş yeri rekreasyon farkındalıkları ve serbest zaman kolaylaştırıcı algıları ne düzeydedir?

2. Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının iş yeri rekreasyon farkındalıkları ve serbest zaman kolaylaştırıcı algıları, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, sportif etkinliklere katılma durumu (seyirci veya aktif katılımcı), kültürel/sanatsal/sosyal etkinliklere katılma durumu, turistik etkinliklere katılma durumu, rekreatif etkinliklere katılım sıklığı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının yaşları ile serbest zaman kolaylaştırıcıları ve iş yeri rekreasyon farkındalıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

4. Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının serbest zaman kolaylaştırıcıları ile iş yeri rekreasyon farkındalıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Çalışmada var olan bir durumu olduğu gibi araştırıp açıklamayı hedefleyen ve ayrıca bir evren içerisinden seçilen örneklem grubu üzerinde yapılan çalışmalar aracılığıyla evrenin genelindeki eğilim, tutum veya görüşlerin nicel olarak betimlenmesini sağlayan tarama yöntemi kullanılmıştır (Creswell, 2013; Şimşek, 2012). Araştırmada veri toplama tekniği olarak ise anket tekniği kullanılmıştır (Balcı, 2013). Anketler, belirli bir konu ile ilgili düşünceleri, görüşleri, tercihleri, davranışları, beklentileri ve eğilimleri ortaya koymak amacıyla seçeneklere dayalı olarak bilgi toplamaya yarayan araçlardır (Balaban-Sali, 2012).

Araştırma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2019 yılında aynı bölgede yer alması bakımından Giresun, Trabzon ve Rize illerinin Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde (GSİM) görev yapan personeller oluşturmaktadır. Araştırma grubunun oluşturulmasında kolay ulaşılabilir ve uygulama yapılabilir olması açısından uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Katılımcılara ait demografik bilgiler tablo 1.'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcılara ait demografik bilgilerin dağılımı

		n	Yüzde (%)
Cinsiyet	<i>Kadın</i>	79	46.5
	<i>Erkek</i>	91	53.5
	<i>Toplam</i>	170	100
Medeni Durum	<i>Evli</i>	116	68.2
	<i>Bekâr</i>	54	31.8
	<i>Toplam</i>	170	100
Öğrenim Durumu	<i>Lise</i>	34	20.0
	<i>Ön Lisans</i>	19	11.2
	<i>Lisans</i>	102	59.4
	<i>Lisansüstü</i>	15	8.8
	<i>Toplam</i>	170	100
Aktiviteye Katılım Sıklığı	<i>Çok Nadir</i>	60	35.3
	<i>Bazen</i>	85	50.0
	<i>Sık sık</i>	25	14.7
	<i>Toplam</i>	170	100

Çalışmaya katılan Gençlik Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının 79'u (46.5) kadın ve 91'i (53.5) erkektir. Katılımcılardan evli olanların sayısı 116 iken, bekâr olanların sayısı 54'tür. Gençlik Spor İl Müdürlüğü çalışanlarından 34'ü lise, 19'u ön lisans, 102'si lisans ve 15'i lisansüstü öğrenimine sahiptir. Katılımcıların 60'ı rekreatif aktivitelere çok nadir katıldığını, 85'i bazen katıldığını ve 25'i ise sık sık katıldığını belirtmişlerdir. Katılımcıların yaş ortalaması 36.44 ± 9.29 'dur.

Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak 'Kişisel Bilgi Formu', 'İş Yeri Rekreasyonu Farkındalık Algısı Ölçeği' ve 'Serbest Zaman Kolaylaştırıcıları Ölçeği' kullanılmıştır. Araştırmacı tarafından oluşturulan 'Kişisel Bilgi Formu'; araştırmaya konu olan personeller hakkında bilgi toplamak amacıyla; cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, rekreatif etkinliklere katılım sıklığı (RAKS) ve serbest zamanı değerlendirme biçimi gibi bağımsız değişkenlerle ilgili sorulardan oluşmaktadır.

Araştırma grubunun iş yeri rekreasyon farkındalık algılarını belirlemek amacıyla Özkan ve Biçer tarafından 2018 yılında geliştirilen 'İş Yeri Rekreasyonu Farkındalık Algısı

Ölçeği (İREFA)' kullanılmıştır. 15 maddeden oluşan ölçek, 'Kişisel Esenlik ve Sosyal Uyum (KESU)' ve 'Kurumsal Bilinç ve Gelişim (KBG)' olmak üzere iki alt faktörden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri "4'lü Likert Tipi Ölçek" formundadır. Ölçeğin orijinal formunda iç tutarlık katsayısı 'Kişisel Esenlik ve Sosyal Uyum' boyutu için 0.90 ve 'Kurumsal Bilinç ve Gelişim' boyutu için ise 0,81 olarak hesaplanmıştır (Özkan ve Biçer, 2018). Bu araştırma kapsamında toplanan veriler üzerinde hesaplanan Cronbach alpha iç tutarlık katsayısı 'Kişisel Esenlik ve Sosyal Uyum' boyutu için 0.95 ve 'Kurumsal Bilinç ve Gelişim' boyutu için ise 0,85 olarak hesaplanmıştır. Toplam ölçek için hesaplanan güvenilirlik katsayısı ise 0.95'tir.

Çalışmaya katılan Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının serbest zamanlarını kolaylaştıran faktörleri belirlemek amacıyla Kim, Heo, Chun ve Lee (2011) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Gürbüz, Öncü ve Emir (2015) tarafından yapılan 'Serbest Zaman Kolaylaştırıcıları Ölçeği (SZKÖ)' kullanılan bir diğer ölçme aracıdır. SZKÖ'nin orijinal formu 3 alt faktörden (Kişisel Kolaylaştırıcılar, Kişilerarası Kolaylaştırıcılar ve Yapısal Kolaylaştırıcılar) ve toplam 27 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması için yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışması sonucu ölçek toplam 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinal formunda iç tutarlık katsayısı 0,86 olarak hesaplanmıştır (Gürbüz ve diğ., 2015). Bu çalışma kapsamında toplanmış olan veriler üzerinde de ölçeğin güvenilirliği tekrar hesaplanmıştır. Bu doğrultuda ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı 'Kişisel Kolaylaştırıcılar' boyutu için 0.87, 'Kişilerarası Kolaylaştırıcılar' boyutu için 0.73, 'Yapısal Kolaylaştırıcılar' boyutu için 0,81 olarak hesaplanmış olup toplam ölçek için ise 0,90 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Çalışma kapsamında toplanan veriler üzerinde gerçekleştirilen istatistiksel analizler, SPSS 21 istatistik paket programı aracılığıyla yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde betimsel istatistikler (frekans, aritmetik ortalama, standart sapma), t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Tukey ve Dunnett's C çoklu karşılaştırma ve korelasyon testleri kullanılmıştır. Verilerin parametrik testlerin ön şartlarını sağlayıp sağlamadığına Skewness ve Kurtosis (verilerin normal dağılım durumu) değerleri, normal dağılım eğrisi ve Levene (varyansların eşitliği) testi sonuçları incelenerek karar verilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliklerini belirlemek için de Cronbach Alpha iç tutarlık katsayıları hesaplanmıştır.

BULGULAR

Çalışma kapsamındaki katılımcıların, İREFA'ndan aldıkları toplam puanların aritmetik ortalaması 3.09 ve standart sapması 0.60'tır. Ölçek puanları faktör bazında incelendiğinde en yüksek ortalamanın *Kişisel Esenlik ve Sosyal Uyum* (3.13) alt boyutunda, en düşük ortalamanın ise *Kurumsal Bilinç ve Gelişim* (3.00) alt boyutunda olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan personellerin İREFA'ndan aldıkları en düşük puan 1.00 iken en yüksek puan 4.00'tür. Araştırmaya katılan Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının SZKÖ'nden aldıkları toplam puanların aritmetik ortalaması ise 3.66 ve standart sapması 0.64'tür. Ölçek puanları faktör bazında incelendiğinde en yüksek puan ortalamasının *Kişisel Kolaylaştırıcılar* (3.84) alt boyutunda, en düşük puan ortalamasının ise *Kişilerarası Kolaylaştırıcılar* (3.19) alt boyutunda olduğu görülmektedir. Çalışma kapsamında yer alan personellerin SZKÖ'nden aldıkları en düşük puan 1.81 iken en yüksek puan ise 5.00'tir. İREFA ve SZKÖ'nden alınan puanların çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir (Tablo 2).

Tablo 2. Ölçek puanlarının dağılımı

	Madde n Sayısı	Ort.	Ss	Çarpıklık	Basıklık	Min.	Maks.	
<i>KESU</i>	10	170	3.13	0.64	-1.10	1.95	1.00	4.00
<i>KBG</i>	5	170	3.00	0.63	-0.55	0.97	1.00	4.00
<i>İREFA</i>	15	170	3.09	0.60	-0.90	1.79	1.00	4.00
<i>KK</i>	5	170	3.84	0.76	-0.79	0.87	1.00	5.00
<i>KAK</i>	4	170	3.19	0.84	-0.02	-0.56	1.25	5.00
<i>YK</i>	7	170	3.80	0.69	-0.37	-0.39	2.00	5.00
<i>SZKÖ</i>	16	170	3.66	0.64	-0.21	-0.19	1.81	5.00

Tablo 3'te katılımcıların İREFA ve SZKÖ'nden aldıkları puanların cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları sunulmuştur. Analizler, İREFA ($t=2.15$, $p<0.05$) ve *Kişisel Esenlik ve Sosyal Uyum* ($t=2.16$, $p<0.05$) alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu bulguya göre kadın katılımcıların toplam ölçek ve alt boyuttan aldıkları puanlar erkek katılımcıların puanlarından daha yüksektir. SZKÖ ve alt boyutlarından alınan puanlar incelendiğinde ise cinsiyet değişkenine göre toplam ölçek ve alt boyutlardan alınan puanların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle kadın ve erkek katılımcıların toplam ölçek ve alt boyutlarından aldıkları puanların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 3. Ölçek puanlarının cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları

	Kadın (n=79)		Erkek (n=91)		t	p
	Ort.	Ss	Ort.	Ss		
<i>KESU</i>	3.24	0.53	3.03	0.71	2.16	0.03
<i>KBG</i>	3.09	0.52	2.92	0.70	1.80	0.07
<i>İREFA</i>	3.19	0.48	3.00	0.68	2.15	0.03
<i>KK</i>	3.81	0.80	3.86	0.73	0.46	0.64
<i>KAK</i>	3.20	0.77	3.18	0.91	0.45	0.88
<i>YK</i>	3.85	0.71	3.76	0.68	0.78	0.44
<i>SZKÖ</i>	3.67	0.63	3.65	0.65	0.25	0.81

Tablo 4'te Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının İREFA ile SZKÖ ve alt boyutlarından aldıkları puanların medeni durum değişkenine göre t-testi sonuçları sunulmuştur. Yapılan analizler, İREFA ($t=0.81$, $p>0.05$) ile *Kişisel Esenlik ve Sosyal Uyum* ($t=0.82$, $p>0.05$) ve *Kurumsal Bilinç ve Gelişim* ($t=0.66$, $p>0.05$) alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. SZKÖ'nden alınan puanlar incelendiğinde toplam ölçek ($t=0.39$, $p>0.05$) ile *Kişisel Kolaylaştırıcılar* ($t=0.23$, $p>0.05$), *Kişilerarası Kolaylaştırıcılar* ($t=0.77$, $p>0.05$) ve *Yapısal Kolaylaştırıcılar* ($t=0.12$, $p>0.05$) alt boyut puanlarının da anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Tablo 4. Ölçek puanlarının medeni durum değişkenine göre t-testi sonuçları

	Evli (n=116)		Bekâr (n=54)		t	p
	Ort.	Ss	Ort.	Ss		
<i>KESU</i>	3.10	0.65	3.19	0.61	0.82	0.41
<i>KBG</i>	2.98	0.64	3.05	0.61	0.66	0.51
<i>İREFA</i>	3.06	0.62	3.14	0.58	0.81	0.42
<i>KK</i>	3.83	0.75	3.86	0.78	0.23	0.82
<i>KAK</i>	3.16	0.83	3.26	0.87	0.77	0.44
<i>YK</i>	3.80	0.70	3.81	0.70	0.12	0.91
<i>SZKÖ</i>	3.65	0.63	3.69	0.67	0.39	0.69

Tablo 5'te katılımcıların İREFA ile SZKÖ ve alt boyutlarından aldıkları puanların öğrenim durumu değişkenine göre ANOVA sonuçları sunulmuştur. Analizler, öğrenim durumu değişkenine göre İREFA [$F_{3,166}=1.13$, $p>0.05$] ile *Kişisel Esenlik ve Sosyal Uyum* [$F_{3,166}=1.21$, $p>0.05$] ve *Kurumsal Bilinç ve Gelişim* [$F_{3,166}=0.96$, $p>0.05$] alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. SZKÖ'nden alınan puanlar

incelendiğinde ise benzer şekilde toplam ölçek [$F_{3,166}=0.68$, $p>0.05$] ile *Kişisel Kolaylaştırıcılar* [$F_{3,166}=2.30$, $p>0.05$], *Kişilerarası Kolaylaştırıcılar* [$F_{3,166}=1.23$, $p>0.05$] ve *Yapısal Kolaylaştırıcılar* [$F_{3,166}=0.80$, $p>0.05$] alt boyut puanlarının da anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Tablo 5. Ölçek puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre ANOVA sonuçları

	Lise (n=34)		Ön Lisans (n=19)		Lisans (n=102)		Lisansüstü (n=15)		F	p
	Ort.	Ss	Ort.	Ss	Ort.	Ss	Ort.	Ss		
<i>KESU</i>	2.95	0.61	3.11	0.53	3.18	0.65	3.21	0.72	1.21	0.31
<i>KBG</i>	2.88	0.62	3.03	0.57	3.00	0.63	3.20	0.69	0.96	0.41
<i>İREFA</i>	2.93	0.60	3.09	0.51	3.13	0.61	3.20	0.69	1.13	0.34
<i>KK</i>	3.54	0.84	3.84	0.66	3.93	0.72	3.85	0.81	2.30	0.08
<i>KAK</i>	3.26	0.87	2.93	0.92	3.17	0.83	3.47	0.74	1.23	0.30
<i>YK</i>	3.80	0.77	3.62	0.94	3.86	0.61	3.69	0.69	0.80	0.49
<i>SZKÖ</i>	3.58	0.73	3.52	0.73	3.71	0.59	3.68	0.62	0.68	0.57

Tablo 6. Ölçek puanlarının serbest zamanı değerlendirme biçimi (sportif etkinliklere katılma durumu/seyirci veya aktif katılımcı) değişkenine göre t-testi sonuçları

	Evet (n=79)		Hayır (n=91)		t	p
	Ort.	Ss	Ort.	Ss		
<i>KESU</i>	3.13	0.69	3.13	0.59	0.05	0.96
<i>KBG</i>	2.97	0.70	3.03	0.57	0.61	0.54
<i>İREFA</i>	3.08	0.66	3.10	0.55	0.18	0.86
<i>KK</i>	3.98	0.68	3.71	0.80	2.44	0.02
<i>KAK</i>	3.31	0.93	3.09	0.75	1.69	0.09
<i>YK</i>	3.90	0.63	3.72	0.73	0.09	0.09
<i>SZKÖ</i>	3.78	0.63	3.56	0.64	2.28	0.02

Tablo 6’da GSİM personellerinin İREFA ile SZKÖ ve alt boyutlarından aldıkları puanların serbest zamanda sportif etkinliklere (seyirci veya aktif katılımcı) katılma durumu değişkenine göre t-testi sonuçları sunulmuştur. Yapılan analizler, serbest zamanda sportif etkinliklere katılma durumu değişkenine göre İREFA ($t=0.18$, $p>0.05$) toplam ölçek puanları ile *Kişisel Esenlik ve Sosyal Uyum* ($t=0.05$, $p>0.05$) ve *Kurumsal Bilinç ve Gelişim* ($t=0.61$, $p>0.05$) alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. SZKÖ’nden alınan puanlar incelendiğinde ise toplam ölçek ($t=2.28$, $p<0.05$) ve *Kişisel Kolaylaştırıcılar* ($t=2.44$, $p<0.05$) alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı, *Kişilerarası Kolaylaştırıcılar* ($t=1.69$, $p>0.05$) ve *Yapısal Kolaylaştırıcılar* ($t=0.09$, $p>0.05$)

alt boyut puanlarının ise anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle serbest zamanlarında sportif etkinliklere (seyirci veya aktif katılımcı) katılan katılımcıların toplam ölçek ve anlamlı farklılığın tespit edildiği alt boyuttan aldıkları puanların daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 7’de katılımcıların İREFA ile SZKÖ ve alt boyutlarından aldıkları puanların kültürel/sanatsal/sosyal etkinliklere katılma durumu değişkenine göre t-testi sonuçları sunulmuştur. Analizler, kültürel/sanatsal/sosyal etkinliklere katılma durumu değişkenine göre İREFA (t=2.43, p<0.05) toplam ölçek puanları ile *Kişisel Esenlik ve Sosyal Uyum* (t=2.57, p<0.05) alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığını, *Kurumsal Bilinç ve Gelişim* (t=1.77, p>0.05) alt boyut puanlarının ise anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. SZKÖ’nden alınan puanlar incelendiğinde toplam ölçek (t=3.36, p<0.01), *Kişisel Kolaylaştırıcılar* (t=4.02, p<0.01) ve *Kişilerarası Kolaylaştırıcılar* (t=2.90, p<0.01) alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı, *Yapısal Kolaylaştırıcılar* (t=2.02, p>0.05) alt boyut puanlarının ise anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Başka bir deyişle serbest zamanlarında kültürel/sanatsal/sosyal etkinliklere katılan katılımcıların toplam ölçek ve alt boyutlarından aldıkları puanlar katılmayan katılımcıların puanlarından daha yüksektir.

Tablo 7. Ölçek puanlarının serbest zamanı değerlendirme biçimi (kültürel/sanatsal/sosyal etkinliklere katılma durumu) değişkenine göre t-testi sonuçları

	Evet (n=73)		Hayır (n=97)		t	p
	Ort.	Ss	Ort.	Ss		
<i>KESU</i>	3.27	0.59	3.02	0.66	2.57	0.01
<i>KBG</i>	3.10	0.66	2.93	0.60	1.77	0.08
<i>İREFA</i>	3.22	0.59	2.99	0.60	2.43	0.02
<i>KK</i>	4.08	0.60	3.65	0.81	4.02	0.00
<i>KAK</i>	3.40	0.79	3.03	0.85	2.90	0.00
<i>YK</i>	3.93	0.63	3.71	0.73	2.02	0.05
<i>SZKÖ</i>	3.84	0.57	3.52	0.66	3.36	0.00

Tablo 8’de katılımcıların İREFA ile SZKÖ ve alt boyutlarından aldıkları puanların turistik etkinliklere katılma durumu değişkenine göre t-testi sonuçları sunulmuştur. Yapılan analizler sonucunda, turistik etkinliklere katılma durumu değişkenine göre İREFA (t=1.13, p>0.05) ile *Kişisel Esenlik ve Sosyal Uyum* (t=1.07, p>0.05) ve *Kurumsal Bilinç ve Gelişim* (t=1.07, p>0.05) alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. SZKÖ’nden alınan puanlar incelendiğinde ise toplam ölçek (t=1.62, p>0.05) ile *Kişilerarası Kolaylaştırıcılar* (t=0.68, p>0.05) ve *Yapısal Kolaylaştırıcılar* (t=1.05, p>0.05) alt boyut

puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülürken, *Kişisel Kolaylaştırıcılar* ($t=2.91$, $p<0.01$) alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde görülmüştür. Bu bulguya göre anlamlı farklılığın tespit edildiği alt boyutta serbest zamanlarında turistik etkinliklere katılan katılımcıların puanları katılmayan katılımcıların puanlarından daha yüksektir.

Tablo 8. Ölçek puanlarının serbest zamanı değerlendirme biçimi (turistik etkinliklere katılma durumu) değişkenine göre t-testi sonuçları

	Evet (n=41)		Hayır (n=129)		t	p
	Ort.	Ss	Ort.	Ss		
<i>KESU</i>	3.23	0.60	3.10	0.65	1.07	0.29
<i>KBG</i>	3.09	0.67	2.97	0.61	1.07	0.29
<i>İREFA</i>	3.18	0.61	3.06	0.60	1.13	0.26
<i>KK</i>	4.08	0.55	3.76	0.80	2.91	0.00
<i>KAK</i>	3.27	0.89	3.17	0.83	0.68	0.50
<i>YK</i>	3.90	0.61	3.77	0.72	1.05	0.29
<i>SZKÖ</i>	3.80	0.57	3.62	0.66	1.62	0.11

Tablo 9. Ölçek puanlarının RAKS değişkenine göre ANOVA sonuçları

	Çok Nadir (n=60)		Bazen (n=85)		Sık Sık (n=25)		F	p	
	Ort.	Ss	Ort.	Ss	Ort.	Ss			
<i>KESU</i>	3.10	0.66	3.10	0.57	3.30	0.80	1.06	0.35	
<i>KBG</i>	2.95	0.65	2.99	0.54	3.18	0.82	1.21	0.30	
<i>İREFA</i>	3.05	0.61	3.06	0.53	3.26	0.79	1.21	0.30	
<i>KK</i>	3.69	0.84	3.83	0.64	4.19	0.83	4.00	0.02	1-3
<i>KAK</i>	3.08	0.80	3.14	0.80	3.63	0.98	4.20	0.02	1-3, 2-3
<i>YK</i>	3.79	0.76	3.69	0.62	4.23	0.61	6.43	0.00	1-3, 2-3
<i>SZKÖ</i>	3.58	0.68	3.60	0.55	4.07	0.70	6.42	0.00	1-3, 2-3

GSİM çalışanlarının İREFA ile SZKÖ ve alt boyutlarından aldıkları puanların rekreatif etkinliklere katılım sıklığı (RAKS) değişkenine göre ANOVA sonuçları tablo 9'da sunulmuştur. Yapılan analizler sonucunda, RAKS değişkenine göre İREFA [$F_{2,167}=1.21$, $p>0.05$] ile *Kişisel Esenlik ve Sosyal Uyum* [$F_{2,167}=1.06$, $p>0.05$] ve *Kurumsal Bilinç ve Gelişim* [$F_{2,167}=1.21$, $p>0.05$] alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. SZKÖ'nden alınan puanlar incelendiğinde toplam ölçek [$F_{2,167}=6.42$, $p<0.01$] ile *Kişisel Kolaylaştırıcılar* ($F_{2,167}=4.00$, $p<0.05$), *Kişilerarası Kolaylaştırıcılar* [$F_{2,167}=4.20$, $p<0.05$] ve *Yapısal Kolaylaştırıcılar* [$F_{2,167}=6.43$, $p<0.01$] olmak üzere tüm alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu bulguya göre toplam ölçek ve

tüm alt boyutlarda rekreatif aktivitelere ‘Sık sık’ katıldığını belirten katılımcıların en yüksek puan ortalamasına sahip olduğu görülmüştür.

Katılımcıların yaşları ile İREFA ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki korelasyon katsayıları, yaş ile İREFA ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir. GSİM personellerinin SZKÖ ve alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki korelasyon katsayıları incelendiğinde ise, yaş ile SZKÖ ($r=-0.17$, $p<0.05$) ve *Yapısal Kolaylaştırıcılar* ($r=-0.17$, $p<0.05$) alt boyut puanları arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yaş ile *Kişisel Kolaylaştırıcılar* ve *Kişilerarası Kolaylaştırıcılar* alt boyut puanları arasındaki korelasyon katsayıları incelendiğinde puanlar arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir (Tablo 10).

Tablo 10. Yaş ile ölçek puanları arasındaki korelasyon sonuçları

	Yaş		
	n	r	p
<i>KESU</i>	164	-0.05	0.50
<i>KBG</i>	164	0.02	0.85
<i>İREFA</i>	164	-0.03	0.69
<i>KK</i>	164	-0.13	0.09
<i>KAK</i>	164	-0.12	0.12
<i>YK</i>	164	-0.17	0.03
<i>SZKÖ</i>	164	-0.17	0.03

Katılımcıların ‘*Kişisel Esenlik ve Sosyal Uyum*’ ile diğer alt boyutlardan aldıkları toplam puanlar arasındaki korelasyon katsayısı, kişisel esenlik ve sosyal uyum ile kurumsal bilinç ve gelişim ($R=0.78$, $p<0.01$) ve toplam ölçek (İREFA) ($R=0.98$, $p<0.01$) arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde, serbest zaman kolaylaştırıcıları ölçeği ile ($R=0.15$, $p<0.05$) ise pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. ‘*Kişisel Esenlik ve Sosyal Uyum*’ ile kişisel kolaylaştırıcılar, kişilerarası kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar alt boyut puanları arasındaki korelasyon katsayıları incelendiğinde puanlar arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. ‘*Kurumsal Bilinç ve Gelişim*’ ile diğer alt boyutlar arasındaki korelasyon katsayıları incelendiğinde, kurumsal bilinç ve gelişim ile toplam ölçek (İREFA) ($R=0.90$, $p<0.01$) arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde, kişisel kolaylaştırıcılar ($R=0.21$, $p<0.01$), yapısal kolaylaştırıcılar ($R=0.18$, $p<0.05$) ve serbest zaman kolaylaştırıcıları ölçeği ile ($R=0.21$, $p<0.01$) pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. ‘*Kurumsal Bilinç ve Gelişim*’ ile kişilerarası kolaylaştırıcılar alt boyut puanları arasındaki korelasyon katsayıları incelendiğinde puanlar arasında anlamlı bir ilişki

olmadığı görülmektedir. İREFA ile diğer alt boyutlardan alınan puanlar incelendiğinde, İREFA ile kişisel kolaylaştırıcılar ($R=0.18, p<0.05$), yapısal kolaylaştırıcılar ($R=0.16, p<0.05$) ve serbest zaman kolaylaştırıcıları ölçeği ile ($R=0.18, p<0.05$) pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. İREFA ile kişilerarası kolaylaştırıcılar alt boyut puanları arasındaki korelasyon katsayıları incelendiğinde puanlar arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların kişisel kolaylaştırıcılar ile kişilerarası kolaylaştırıcılar, yapısal kolaylaştırıcılar ve serbest zaman kolaylaştırıcıları ölçeğinden aldıkları toplam puanlar arasındaki korelasyon katsayısı, kişisel kolaylaştırıcılar ile kişilerarası kolaylaştırıcılar ($R=0.55, p<0.01$) ve yapısal kolaylaştırıcılar ($R=0.61, p<0.01$) arasında pozitif yönde ve orta düzeyde, serbest zaman kolaylaştırıcıları ölçeği ($R=0.84, p<0.01$) ile ise pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. ‘Yapısal Kolaylaştırıcılar’ ile alt boyutlardan alınan toplam puanlar arasındaki korelasyon katsayısı incelendiğinde, yapısal kolaylaştırıcılar ile kişilerarası kolaylaştırıcılar ($R=0.58, p<0.01$) arasında pozitif yönde ve orta düzeyde, serbest zaman kolaylaştırıcıları ölçeği ($R=0.81, p<0.01$) ile ise pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Katılımcıların yapısal kolaylaştırıcılar ile serbest zaman kolaylaştırıcıları ölçeğinden aldıkları toplam puanlar arasındaki korelasyon katsayısı, yapısal kolaylaştırıcılar ile serbest zaman kolaylaştırıcıları ölçeği ($R=0.89, p<0.01$) pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tablo 11).

Tablo 11. İREFA ve SZKÖ puanları ve alt boyutları arasındaki korelasyon sonuçları

	<i>KESU</i>	<i>KBG</i>	<i>İREFA</i>	<i>KK</i>	<i>KAK</i>	<i>YK</i>	<i>SZKÖ</i>
<i>KESU</i>							
<i>KBG</i>	0.78**						
<i>İREFA</i>	0.98**	0.90**					
<i>KK</i>	0.15	0.21**	0.18*				
<i>KAK</i>	0.09	0.15	0.12	0.55**			
<i>YK</i>	0.14	0.18*	0.16*	0.61**	0.58**		
<i>SZKÖ</i>	0.15*	0.21**	0.18*	0.84**	0.81**	0.89**	

** $p<0.01$, * $p<0.05$

TARTIŞMA ve SONUÇ

Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının iş yeri rekreasyon farkındalıklarının ve rekreasyonel etkinliklere katılımını kolaylaştıran faktörlerin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen bulgular bu bölümde tartışılmış ve yorumlanmaya çalışılmıştır.

Çalışmadan elde edilen bulgular incelendiğinde, araştırmaya katılan personelin iş yeri rekreasyon farkındalık algıları orta seviyenin üzerindedir. Bunu takip eden alt boyutlar ise sırası ile kişisel esenlik ve sosyal uyum, kurumsal bilinç ve gelişimdir. Çalışanların iş yeri rekreasyon farkındalık algılarının orta seviyenin üzerinde olması personelin uygulanan faaliyetlerin farkında olmasından ve faaliyetlerin bireylere pozitif fayda sağlıyor olmasında kaynaklanıyor olabilir. Diğer yandan bu araştırma sonucunda iş yeri rekreasyon faaliyetlerinin personellerin kurumsal bilincinden daha çok kişisel özelliklerine katkı sağladığı ve kendilerini daha iyi hissetmelerine yardımcı olduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra yapılmış olan bazı çalışmalarda ise kurumsal bilinç ve gelişimin sağlanmasında iş yeri rekreasyon faaliyetlerinin önemli olduğu ifade edilmiştir (MacVicar ve Ogden, 2001). Diğer yandan rekreasyonun çalışan performansı üzerinde önemli etkilere sahip olduğu, iş doyumunu, müşteri memnuniyeti ve üretkenliği, iş yeri bağlılığı, çalışanların refahı ve ayrıca çalışanların sağlıkları üzerinde etkili olduğu ifade edilmiştir (Mbaabu, 2013; Mokaya ve Gitari, 2012). Sevin ve Küçük (2016) ise araştırmasında bireylerin serbest zamanlarında katıldıkları rekreasyonel etkinliklerin iş performansları üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu belirtilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre GSİM çalışanlarının serbest zaman kolaylaştırıcı algıları orta seviyededir. Bu bulgu literatürdeki bazı çalışmalarla paralellik göstermektedir (Koçak, 2017a). Buna ek olarak çalışanların rekreasyonel faaliyetlere katılımlarını kolaylaştıran en önemli faktör kişisel kolaylaştırıcılardır. Sarol (2017) tarafından Ankara'da yaşayan bireyler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Diğer yandan kişilerarası kolaylaştırıcıların personelin rekreasyonel etkinliklere katılımına en az etki eden faktör olduğu tespit edilmiştir. Kang, Kim, Choi, Lee ve Lee (2017) yapmış olduğu çalışmada ise serbest zaman etkinliklerine katılıma en çok kişilerarası kolaylaştırıcıların etki ettiğini ifade etmişlerdir. Çalışma bulgularına benzer olarak Akbulut, Küçük-Kılıç, Öncü ve Gürbüz (2016); Akbulut, Küçük-Kılıç ve Öncü (2017); Koçak (2017b); Emir, Küçük-Kılıç, Gürbüz ve Öncü (2016) tarafından yapılan çalışmalarda da araştırmaya dâhil olan bireylerin serbest zaman etkinliklerine katılımında en önemli faktörün kişisel kolaylaştırıcılar, en az önemli faktörün ise kişilerarası kolaylaştırıcılar olduğunu

belirtmişlerdir. Siyahtaş, Tükenmez, Hocaoglu ve Donuk'un (2018) araştırmasında ise üniversite öğrencilerinin serbest zaman faaliyetlerine katılımlarını kolaylaştıran en önemli faktörün yapısal kolaylaştırıcılar olduğu ifade edilmiştir. Diğer yandan kadınların rekreasyonel faaliyetlere katılımını kolaylaştıran faktörlerin belirlenmesi ile ilgili yapılan bir çalışmada ulaşım kolaylığı, zaman sınırının olmaması, ev ve iş yerine yakın olan mekânların bulunması gibi faktörlerin kadınların rekreasyonel etkinliklere katılımını kolaylaştırdığı ifade edilmiştir (Akbulut, Küçük-Kılıç, Öncü ve Gürbüz, 2018). Bu araştırma sonucunda katılımcıların en düşük kolaylaştırıcı algısının kişilerarası kolaylaştırıcılar alt boyutunda olması personelin daha çok bireysel olarak rekreasyonel etkinliklere katılmadan zevk almalarından ya da düzenlenen faaliyetlerin daha çok bireysel içerikli olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Çalışmadan elde edilen bir diğer sonuç cinsiyet değişkenine göre İREFA toplam ölçek puanlarının ile kişisel esenlik ve sosyal uyum alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı, kurumsal bilinç ve gelişim alt boyut puanlarının ise anlamlı bir şekilde farklılaşmadığıdır. Bu bulgu sonucu incelendiğinde kadın personelin erkek personele göre daha fazla iş yeri rekreasyon farkındalık algısına sahip olduğu söylenebilir. Benzer şekilde sonuçlara ulaşan Özkan (2018) yapmış olduğu çalışmasında da kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre daha fazla iş yeri rekreasyonu farkındalık algısına sahip olduklarını ifade etmiştir. Bu durumun kadın personelin rekreasyonel etkinliklerin daha fazla farkında olmasından, çalışma hayatı ve ev işlerinin dışında kendilerini rahatlatabilecekleri faaliyetler aramalarından kaynaklandığı söylenebilir.

Cinsiyet değişkenine göre, kadın ve erkek katılımcıların serbest zaman kolaylaştırıcı algılarının istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu Akbulut ve ark. (2016) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları ile paralellik gösterirken, Bilgili (2019), Işık ve ark. (2018), Siyahtaş ve ark (2018) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları ile farklılaşmaktadır. Özkan ve Harmandar-Demirel'in (2018) kamu personeli üzerinde yapmış oldukları araştırmada kişisel kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar alt boyut puanlarının, Koçak (2017b) yapmış olduğu araştırmada kişisel ve kişilerarası kolaylaştırıcılar alt boyut puanlarının, Sarol (2017) ise yapmış olduğu araştırmada yalnızca yapısal kolaylaştırıcılar alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Literatürde serbest zaman kolaylaştırıcıları ile ilgili yapılan bazı çalışmalarda kadın ve erkek bireylerin katıldıkları serbest zaman aktivitelerine katılım şekillerinin farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (Bruyn ve Cillessen, 2008; Grossman, O'Connel ve D'Augel, 2005; Walker,

2008). Dolayısıyla kadın ve erkek personelin serbest zaman kolaylaştırıcı algılarının benzerlik göstermesinin nedeni aynı sosyal ortamları paylaşıyor olmalarından ve buldukları şehirlerdeki faaliyetlerin çok fazla çeşit içermemesinden kaynaklanıyor olabilir.

Çalışmadan elde edilen bir diğer sonuç ise medeni durum değişkenine göre GSİM personelinin İREFA toplam ölçek ve alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığıdır. Özkan (2018) tarafından yöneticiler üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonuçlarında da benzer sonuca ulaşılmıştır. Çalışanların iş yerlerinde paylaştıkları ortamların aynı olmasından dolayı kişilerin medeni hallerinin İREFA üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

Yapılan analizler, medeni durum değişkenine göre çalışanların SZKÖ toplam ölçek ve alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. Bu bulgu Bilgili (2019) ile Işık ve ark. (2018) tarafından yapılan çalışma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Diğer yandan Koçak (2017b) yapmış olduğu çalışmada bütün alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığını ve bekâr katılımcıların evli olan katılımcılara göre serbest zaman kolaylaştırıcılarını daha fazla kullandıklarını ifade etmiştir. Özkan ve Harmandar-Demirel (2018) ise yapmış oldukları araştırmada kişisel ve kişilerarası kolaylaştırıcılar alt boyut puanlarında anlamlı farklılıklar tespit ederken, Sarol (2017) yalnızca kişisel kolaylaştırıcılar alt boyut puanlarında bekâr olan katılımcıların lehine anlamlı farklılık tespit etmiştir.

Öğrenim durumu değişkenine göre çalışma sonuçları incelendiğinde İREFA, Kişisel Esenlik ve Sosyal Uyum ile Kurumsal Bilinç ve Gelişim alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Özkan'ın (2018) yapmış olduğu çalışmanın bulguları da araştırma sonucumuzla örtüşmektedir. Benzer şekilde SZKÖ ve alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Özkan ve Harmandar-Demirel (2018) kamu personelinin serbest zaman etkinliklerine katılımını kolaylaştıran faktörlerin belirlenmesi ile ilgili yapmış oldukları çalışmada araştırma sonucumuzdan farklı olarak yalnızca kişisel Kolaylaştırıcılar alt boyut puanlarında anlamlı farklılık tespit etmişlerdir. Bu durumun çalışma grubunda yer alan bireylerin eğitimlerini farklı bölgelerde veya farklı düzeyde almış olsalar da mevcut hayatlarını aynı ilde idame ettirmelerinden ve aynı sosyal ortamlar içerisinde yer almalarından kaynaklandığı söylenebilir.

Serbest zamanı değerlendirme biçimi değişkenine göre İREFA ve alt boyut puanları incelendiğinde sportif etkinlikler (seyirci veya aktif katılımcı) ve turistik etkinliklere katılma durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Kültürel/sanatsal/sosyal

etkinliklere katılma durumu değişkenine göre ise İREFA toplam ölçek ile kişisel esenlik ve sosyal uyum puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı, kurumsal bilinç ve gelişim puanlarının ise anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kültürel/sanatsal/sosyal etkinliklere katılan GSİM personelinin İREFA ve kişisel esenlik ve sosyal uyum puanları daha yüksektir. Mbaabu (2013) yapmış olduğu araştırmada iş yeri rekreasyonunda fitness, zihinsel sağlık ve eğlencenin çalışanların iş performansı ve refahı üzerinde etkili olduğunu ifade edilmiştir. Diğer yandan Küçük (2015) çalışmasında iş dışında kalan zamanlarda rekreasyonel faaliyetlere katılımın iş performansını etkilediği belirtilmiştir. Bu sonucun kültürel/sanatsal/sosyal etkinliklere katılım sağlayan personellerin iş yükü dışında kendilerini daha rahatlamış hissetmelerinden ve farklı bir ortamda yer almaktan haz duymalarından kaynaklanıyor olabilir.

Sportif etkinliklere katılma durumuna göre ölçek puanları SZKÖ ve kişisel kolaylaştırıcılar alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı, kişilerarası kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar alt boyut puanlarının ise anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kültürel/sanatsal/sosyal etkinliklere katılma durumu değişkenine göre ise SZKÖ, kişisel kolaylaştırıcılar ve kişilerarası kolaylaştırıcılar alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı, yapısal kolaylaştırıcılar alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Turistik etkinliklere katılma durumu değişkeni incelendiğinde yalnızca kişisel kolaylaştırıcılar alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Akbulut ve ark. (2016) çalışmasında serbest zamanını; evde yapılan etkinliklere katılmayarak, sportif (seyirci veya aktif katılımcı), sosyal, kültürel/sanatsal ve turistik etkinliklere katılarak değerlendirdiğini ifade eden katılımcıların puanlarının daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde Akbulut ve ark. (2017) tarafından yapılan araştırmada da katılımcıların puanlarının serbest zamanı değerlendirme biçimi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Diğer yandan Bedir ve Önal (2018) çalışmasında sportif etkinlikleri tercih eden bireylerin sosyal etkinlikleri tercih eden bireylere göre daha çok serbest zaman kolaylaştırıcı algısına sahip olduklarını belirtmiştir.

Çalışma sonuçları, rekreatif etkinliklere katılım sıklığı değişkenine göre İREFA ve alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. Dal (2018) ise çalışma bulgularından farklı olarak katılımcıların iş performanslarının tercih ettikleri rekreasyonel aktivitelere göre farklılaştığını tespit etmiştir. Mokaya ve Gitari (2012) de çalışmasının sonucunda iş yeri rekreasyonuna daha sık katılımın çalışan performansı üzerinde pozitif

etkiye sahip olduğunu ifade etmiştir. Bu durum iş ve hayat koşuşturmasından dolayı kişilerin çok sık serbest zaman etkinliklerine katılamamasından kaynaklanıyor olabilir.

Yapılan analizler, rekreatif aktivitelere katılım sıklığı değişkenine göre SZKÖ puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu bulgu Akbulut ve ark. (2016) tarafından yapılan çalışmayla paralellik gösterirken, Akbulut ve ark. (2017) tarafından yapılan çalışma sonuçlarıyla farklılık göstermektedir. Alt boyutlar bazında incelendiğinde kişisel kolaylaştırıcılar, kişilerarası kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar olmak üzere tüm alt boyut puanlarının da anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu noktadan hareketle analiz sonuçları incelendiğinde aktivitelere sık sık katıldığını belirten katılımcıların serbest zaman kolaylaştırıcı algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Benzer şekilde Sarol (2017) da yapmış olduğu çalışmada aktivitelere sıklıkla katılım gösteren bireylerin kolaylaştırıcı algılarının daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Işık ve ark. (2018) araştırmasında aktiviteye uzun süreli katılımın durumunun katılımcıların serbest zaman kolaylaştırıcı algıları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Emir ve ark. (2016) çalışmasında düzenli olarak fiziksel aktiviteye katılan bireylerin SZKÖ'den aldıkları puanların daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Rekreatif etkinliklere daha çok katılan bireylerin serbest zaman kolaylaştırıcı algılarının yüksek olması beklenen bir bulgudur. Bu durumda aktivitelere daha az katılım sağlayan bireylerin farkındalıklarının artırılması ve aktivitelere daha fazla katılım sağlamaları için güdüleyici faaliyetlerin düzenlenmesi önerilebilir.

Araştırmadan elde edilen bir diğer sonuç, GSİM personelinin yaşları ile İREFA ve alt boyut puanları arasında herhangi bir ilişkinin olmadığıdır. Özkan (2018) da araştırmasında benzer sonuçlara ulaşmıştır. Diğer yandan çalışanların yaşları büyüdükçe SZKÖ toplam puanları ile yapısal kolaylaştırıcıları azalmaktadır. Özkan ve Harmandar-Demirel (2018) çalışmasında yaş ile yapısal kolaylaştırıcılar alt boyut puanlarında anlamlı farklılıklar tespit ederken, Siyahtaş ve ark. (2018) çalışmasında yaş ile kişisel kolaylaştırıcılar alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık tespit etmiştir. Diğer yandan Akbulut ve ark. (2016) yaş değişkeni ile SZKÖ'den alınan puanlar arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmiştir. Başka bir çalışmada ise Bilgili (2019) kişisel kolaylaştırıcılar ile yaş değişkeni arasında düşük düzeyde ve negatif yönde bir ilişki tespit etmiştir. Bu durumun katılımcıların yaşları ilerledikçe ilgilerinin farklı yönere yoğunlaştığından kaynaklandığı söylenebilir.

Çalışmadan elde edilen bulgular sonucunda iş yeri rekreasyon farkındalık algısı ile serbest zaman kolaylaştırıcıları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle katılımcıların iş yeri rekreasyon farkındalık algıları artarken

serbest zaman kolaylaştırıcı algıları da artmaktadır. Kolaylaştırıcı algısı yüksek olan bireylerin iş yerinde uygulanan faaliyetler ile ilgili farkındalık algısının da yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının iş yeri rekreasyon farkındalıkları ve serbest zaman kolaylaştırıcı algıları arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre katılımcıların iş yeri rekreasyon farkındalıkları arttıkça serbest zaman kolaylaştırıcı algılarının da arttığı söylenebilir. Serbest zaman kolaylaştırıcı algısı yüksek olan personellerin iş yeri rekreasyon farkındalıklarında yüksek olmasının beklenen bir durum olduğu söylenebilir. Çalışmamızın bulguları da bu durumu destekler niteliktedir.

Öneriler

1. Serbest zaman etkinliklerine katılım hayatın yoğun temposundan uzaklaşmayı ve kişilerin kendilerini daha iyi hissetmelerini sağladığından, iş yeri rekreasyon faaliyetlerinin yaygınlaştırılması ve genel olarak serbest zaman faaliyetlerinin arttırılmasına yönelik çalışmalar yapılabilir.

2. Yöneticilere iş yeri rekreasyonunun önemi ve katkıları ile ilgili bilgilendirme çalışmaları yapılarak iş yeri rekreasyon faaliyetlerinin kurumlarda uygulanmasına yönelik teşvik edici çalışmalar planlanabilir.

3. Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışmadan elde edilen sonuçlara göre GSİM personellerinin performanslarını arttırmaya yönelik düzenlemeler yapılabilir.

4. Çalışmadan elde edilen sonuçların daha somut bir şekilde ortaya konulabilmesi için GSİM çalışanlarının iş yeri rekreasyon farkındalıkları ve serbest zaman kolaylaştırıcı algıları farklı araştırma yaklaşımları kullanılarak araştırılabilir.

5. Çalışma yalnızca Karadeniz bölgesinde yer alan Giresun, Rize ve Trabzon illerinde gerçekleştirilmiştir. Bundan dolayı farklı bölge ve şehirlerde bulunan Gençlik Spor İl Müdürlüklerinde çalışan personeller üzerinde araştırmalar planlanabilir ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda çıkarımlar yapılabilir.

6. Farklı iş gruplarında çalışan personeller üzerinde araştırmalar planlanarak çıkan sonuçlar doğrultusunda düzenlemeler yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Akbulut, V., Küçük Kılıç, S. ve Öncü, E. (2017). Serbest zaman etkinliklerine katılımı engelleyen ve kolaylaştıran faktörler: Okul öncesi öğretmeni Adayları örneği. 10. Spor bilimleri öğrenci kongresi. Kırıkkale, TÜRKİYE.
- Akbulut, V., Küçük Kılıç, S., Öncü, E. ve Gürbüz, B. (2016). Serbest zaman etkinliklerine katılımı neler kolaylaştırır? Sınıf öğretmeni adayları örneği 14. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi. Antalya, TÜRKİYE.
- Akbulut, V., Küçük Kılıç, S., Öncü, E. ve Gürbüz, B. (2018). Kadınların rekreasyona katılımını anlamak: Engeller ve kolaylaştırıcılar. Uluslararası Rekreasyon ve Spor Yönetimi Kongresi. Bodrum, TÜRKİYE.
- American Council Aga Khan Development Network, (2013). Quality of Life Assessment Programme. Retrieved from http://www.akdn.org/quality_of_life/AKDN_QoL_brochure.pdf (Erişim Tarihi 15.10.2019).
- Bahadır M. (2016). Antikçağ'dan günümüze boş zaman üzerine bir değerlendirme. Etü Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(2), 103-116.
- Balaban Sali, J. (2012). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Balcı, A. (2013). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemi. Teknik ve İlkeler. Pegem Akademi, Ankara.
- Bilgili, Ö. (2019). Akademik personellerin serbest zaman faaliyetlerindeki kolaylaştırıcıları ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Bartın Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü ve Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bartın.
- Bruyn, E. H. and Cillessen, A. H. N. (2008). Leisure activity preferences and perceived popularity in early adolescence. Journal of Leisure Research, 40(3), 442-457.
- Creswell, J. W. (2013). Araştırma Deseni Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Araştırmaları. Eğiten Kitap, Ankara.
- Emir, E., Küçük Kılıç, S., Gürbüz, B. ve Öncü, E. (2016). Türk kadınlarının serbest zaman aktivitelerine katılımı: Engeller ve kolaylaştırıcılar. 14. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi. Antalya, Türkiye.

- Golaszewski, T. and Yen, L. T. C. (1992). Demographic characteristics of users of worksite health promotion written materials. *American journal of health promotion*, 6(5), 359-363.
- Grossman, A. H., O'Connell, T. S. and D'Augel, A. R. (2005). Leisure and recreational "girl-boy" activities studying the unique challenges provided by transgendered young people. *Leisure/Loisir*, 5-26.
- Gürbüz, B., Öncü, E. ve Emir, E. (2015). Serbest zaman kolaylaştırıcıları ölçeğinin türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. 3. Rekreasyon Araştırmaları Kongresi Kongre Bildiri Kitabı. Eskişehir, TÜRKİYE.
- Işık, O., Güngörmüş, H. A., Cengiz, R. ve Dal, E. (2018). Fitness merkezlerinden hizmet alan bireylerin serbest zaman kolaylaştırıcılarının serbest zamanda algılanan özgürlük düzeyleri üzerindeki etkisi. Uluslararası Rekreasyon ve Spor Yönetimi Kongresi, Bodrum, TÜRKİYE.
- Kang H. Y., Kim H. H., Choi H. W., Lee W. I. and Lee C. W. (2017). Relationship between leisure facilitators and serious leisure among female Korean college soccer participants. *Asian Social Science*, 13(4), 117-124.
- Karaküçük, S. (2014) Rekreasyon Boş Zamanları Değerlendirme. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Koçak, F. (2017a). The relationship between leisure constraints, constraint negotiation strategies and facilitators with recreational sport activity participation of college students. *College Student Journal*, 51(4), 491-497.
- Koçak, F. (2017b). Leisure constraints and facilitators: Perspectives from Turkey. *European Journal of Physical Education and Sport Science*.
- Kumambong, N. R., Pangemanan, S. S. and AlfaTumbuan, W. J. (2016). The influence of employee engagement, workplace recreation and workplace diversity on employee productivity at pt. wenang permai sentosa manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Küçük, S. (2015). İşgörenlerin rekreasyonel etkinliklere katılım düzeyleri ile çalışma performansları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü ve Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

- MacVicar, A. and Ogden, S. M. (2001). Flexible working in sport and recreation: current practices in Scottish public, not-for-profit and private leisure facilities. *Managing Leisure*, 6(3), 125-140.
- 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.
- Mokaya, S. and 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.
- Omay, U. (2008). Boş zamanın manipülasyonu ve çalışma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(3), 122-147.
- Özkan, R. T. ve Biçer, T. (2018). İş yeri rekreasyonu farkındalık algı ölçeğinin geliştirilmesi. *Uluslararası Rekreasyon ve Spor Yönetimi Kongresi, Bodrum, TÜRKİYE.*
- Özkan, R. T., (2018). Yöneticilerin iş yeri rekreasyon farkındalık algılarının ve etkinliklere katılımlarının incelenmesi. *Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü ve Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Spor Yönetim Bilimleri, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.*
- Özkan, S. ve Harmandar-Demirel, D. (2018). Kamu personelinin serbest zaman etkinliklerine katılımına engel teşkil eden faktörler ile serbest zaman etkinliklerine katılımı kolaylaştıran faktörlerin incelenmesi. *Uluslararası Rekreasyon ve Spor Yönetimi Kongresi, Bodrum, TÜRKİYE.*
- Parks, K. and Steelman, L. (2008). Organisational wellness programmes: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1), 58-68.
- Raymore, L. A. (2002). Facilitators to leisure. *Journal of Leisure Research*, 34,1, 37-51.
- Rhodes, R. E. and Dean, R. N. (2009). Understanding physical inactivity: Prediction of four sedentary leisure behaviors. *Leisure Sciences*, 31(2), 124-135.
- Sarol, H. (2017). Examination of the constraints and facilitators to physical activity participation of individuals Bireylerin fiziksel aktiviteye katılımını engelleyen ve kolaylaştıran faktörlerin belirlenmesi. *Journal of Human Sciences*, 14(4), 4354-4364.

- 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), 24-31.
- Siyahtaş, A., Tükenmez, A. G. A., Hocaoğlu, A. G. M. ve Donuk, B. (2018). Üniversitede öğrenim gören bireylerin serbest zaman engelleri ile kolaylaştırıcıları arasındaki ilişki. *5(24)*, 1795-1805.
- Şimşek, A. (2012). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Tan, T. and Waheed, A. (2011). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the malaysian retail sector: the mediating effect of love of money. *Asian Academy of Management Journal*, 16(1), 73-94.
- Tezcan M. (1994). Bos Zamanların Değerlendirilmesi Sosyolojisi. Atilla Kitapevi, Ankara.
- Torkildsen, G. (2005). *Leisure and Recreation Management*. Routledge.
- Türkmen, M., Kul, M., Genç, E. ve Sarıkabak, M. (2013). Konaklama işletmesi yöneticilerinin rekreasyon algı ve tutumlarının değerlendirilmesi: Batı Karadeniz Bölgesi örneği. *Turkish Studies*, 8(8), 2139-2152.
- Walker, G. J. (2008). The effects of ethnicity and gender on facilitating intrinsic motivation during leisure with a close friend. *Journal of Leisure Research*, 40(2), 290-311.
- Wattles, M. and Harris, C. (2003). The Relationship between Fitness Levels and Employee's Perceived Productivity, Job Satisfaction, and Absenteeism. *Journal of Exercise Physiology*, 6(1), 24-32.