

Rekreasyon Odaklı Çalışan Verimliliğinin Belediye Çalışanları Perspektifinden Değerlendirilmesi

Tebessüm AYYILDIZ DURHAN¹ , Suat KARAKÜÇÜK¹ 

¹ Gazi Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, ANKARA

Araştırma Makalesi

Makale ID: 823107

Öz

Bu çalışmanın amacı belediye çalışanlarının rekreasyon odaklı iş verimliliğinin incelenmesi ve belirli değişkenler ile arasındaki farkların değerlendirilmesidir. Bu kapsamda araştırmaya Ankara'da bulunan belediyelerde farklı kadrolarda çalışan kurum çalışanları dahil olurken, veriler kişisel bilgi formu ve Mercanoğlu'nun (2019) geliştirdiği 33 soru ve 10 alt boyuttan oluşan Rekreasyon Odaklı İş Verimliliği Ölçeği ile elde edilmiştir. Bu çalışma için iç güvenilirlik katsayısı .98 olarak belirlenmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Katılımcıların rekreasyon odaklı iş verimliliğinin yüksek olduğu (125,09±24,89), en yüksek alt boyut puanını esenlik (11,19±2,53) en düşük alt boyut puanı ise stres atma (11,44±2,50) alt boyutunda elde ettikleri görülmektedir. Diğer yandan cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, verimli boş zamana sahip olma durumu, kadro durumu, boş zaman süresi ve işin getirdiği fiziksel yük ile rekreasyon odaklı iş verimliliği arasında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Araştırma sonucunda kadınların, bekar ve çocuk sahibi olmayan katılımcıların, 30 yaş altı olan ve devlet memuru statüsünde olanların, iş yükleri az olanların rekreasyon odaklı iş verimliliği düzeyinin diğer katılımcılara oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Anahtar sözcükler: Rekreasyon, Çalışan, Verimlilik, Belediye

Evaluation of Recreation Focused Employee Efficiency from the Perspective of Municipal Employees

Abstract

The study aims to examine the recreation-oriented work efficiency of municipal employees and to evaluate the differences between them with certain variables. In this context, while the employees of the institutions working in different positions in the municipalities in Ankara were included in the study, the data were obtained with the Recreation Focused Work Efficiency Scale consisting of 33 questions and 10 sub-dimensions developed by Mercanoğlu (2019), as well as the personal information form. The internal reliability coefficient for this study was determined as .98. Descriptive statistics, independent samples t test and one-way analysis of variance were used in the analysis of the data. Recreation-focused work efficiency of the participants is high (125.09±24.89), the highest sub-dimension score is well-being (11.19±2.53) and the lowest sub-dimension score is stress relief (11.44±2.50). It is seen that they achieve the size. On the other hand, significant differences were determined between gender, age, marital status, having children, having productive leisure time, staff status, free time, physical burden of work and recreation-oriented work efficiency. As a result of the research, it was determined that the recreation-oriented work efficiency level of women, single and childless participants, those under the age of 30 and in the status of civil servants, and those with low workloads were higher than the other participants.

Keywords: Recreation, Employee, Productivity, Municipality

Giriş

Verimlilik; genel olarak kaynakların ne kadar etkin kullanıldığının göstergesidir ve çıktının girdiye oranı olarak ifade edilir (Hinrichs Krapels ve Grant, 2016; Şenocak, 2015, 69; Tor ve Esengün, 2011). Üretim sürecine sokulan çeşitli faktörlerle (girdiler) bu sürecin sonunda elde edilen ürünler (çıkıtlar) arasındaki ilişkiyi ifade eden verimlilik, savurganlıktan uzak, kaynakları en iyi biçimde değerlendirerek üretmek demektir (Yükçü ve Atağan, 2009). Verimliliğin özünde; amaç belirleme, üretkenlik, kaynak kullanımında akılcılık, kişisel bütünlük, ekiple birliktelik, insan odaklılık, ürün kalitesi, süreç kalitesi, pazarlama, yenilik, yeni ürünler, yeni pazarlar, yönetim, yaratıcılık, teknoloji, etik değerler, estetik değerler ve yaşam kalitesi vardır. Verimlilik, doğru işlerin, doğru biçimde, doğru kaynaklarla, doğru zamanda, insanın ve toplumun yararına olacak biçimde gerçekleştirilmesidir (Toprak, 2005).

Kurum ve kuruluşlarda verimliliği artırmak için varolan üretim faktörlerini en etkin bir şekilde kullanarak, daha az üretim faktörü ile ürünler elde etmek gerekmektedir (Konuk, Yerel, Önder ve Işık, 2006). Dolayısıyla işgücü verimliliğini artırmak önemlidir. Bu noktada fiziksel ve parasal üretim kaynakları kadar insan kaynağına önem vermek ve onun yeteneklerinden optimal biçimde yararlanmak gerekmektedir. Çünkü bir üretim sisteminin başarıya ulaşmasında en etkili öge insan kaynağıdır (Tor ve Esengün, 2011). Örgütlerin güçlü bir şekilde rekabet edebilmesi ellerindeki mevcut tüm kaynakları etkin ve verimli kullanmaları ile mümkündür. Kaynakların etkin ve verimli kullanılmasını sağlayan en önemli unsur olan insan faktörünün sağlıklı bir şekilde değişim ve gelişim

göstermesi gerekmektedir (Erol ve Yazıcıoğlu, 2019). Dolayısıyla çalışanların talepleri ve gelişimleri göz önünde bulundurulmalıdır.

Çalışanların taleplerine, kendini yenileme ve motivasyon ihtiyaçlarına duyarsız kalan bir firma zaman içinde saygınlığını riske atmasıyla beraber iş verimini de düşürmektedir. Bu durum çalışanların kendini yenileme arzusu, motivasyon ihtiyacı, sosyalleşme, fiziksel aktivite, özgürlük, rahatlatma, kendini kanıtlama, eğlenme vb. ihtiyaçların gerçekleştirilememesi firmalarda etkinlik yönetiminin ve etkinliğin sürdürülebilirliğinin yetersiz kaldığının göstergesidir (Tavazar ve Güzel, 2018). Onuncu kalkınma planında (2014-2018) üretimde verimliliğin artırılması programı eylem planında her ne kadar boş zaman ve rekreasyon kavramlarına yer verilmemiş olsa da belirli kurumlar boş zamanı verimli değerlendirme ve rekreasyon faaliyetlerinin çalışan verimliliği üzerindeki olası olumlu çıktılarını görmek üzere formal ve informal etkinliklere izin vermiştir. Bu doğrultuda çalışan verimliliğinin artırılması hedeflenmiştir.

Çalışan başına çıktı olarak tanımlanan çalışan verimliliği ya da emek verimliliğini etkileyen başlıca 3 unsur olduğu değerlendirilmektedir. Bunlar ekonomik, fiziki ve psikosozal faktörlerdir (Met ve Erdem, 2006; Yumuşak, 2008). Çalışan verimliliğinde psikosozal yapıyı güçlendiren özelliklerden biri de çalışanların iş-boş zaman dengesini iyi kurmasına bağlıdır. Diğer yandan bireylerin işleriyle benzerlik gösteren boş zaman faaliyetlerine (yayıma teorisi) ve işleriyle benzerlik göstermeyen (telafi teorisi) iş saatleri içinde veya mesai saatleri dışında gerçekleştirilebilen bir takım boş zaman uğraşlarını içermektedir (Mercanoğlu, 2019, 21). Dolayısıyla çalışan verimliliği değerlendirildiğinde iş ve boş zamanı bir bütün olarak düşünmek ve birbirinden ayırmamak gerekliliği söz konusudur.

Boş zaman uğraşlarının bir diğer adı olan rekreatif etkinlikler; gelişmiş ve gelişmekte olan toplumların bireylere sağladığı psikolojik ve sosyolojik faydalar nedeni ile üzerinde önemle durduğu bir konudur. Teknolojik gelişmelerle birlikte artan boş zaman ve bu zaman diliminin aktif ve verimli olarak değerlendirilmesi toplumun büyük bir kesimi için oldukça önemlidir (Cihan, Bozdağ ve Var, 2019; Erol ve Yazıcıoğlu, 2019). Bu nedenle son dönemde bilim insanları çalışma zamanı ve boş zaman etkileşimini farklı gruplar üzerinde sorgulayan çalışmalara yönelmişlerdir (Argan, Pakiş, Kesim ve Tokay-Argan, 2020; Gümüş, Ayna ve Yıldırım, 2018).

Bu doğrultuda çalışanların fiziksel, duygusal ve düşünsel olarak aktif, kişisel zaman planlamasında serbest oldukları, etkileşimli ve oyunlaştırılmış süreçler içinde bireyselliğin korunabildiği işlere rekreatif iş denir (Koçak, Özkan ve Taner, 2019). Rekreatif iş etkinliklerinde nispeten doğru adımlar izleyen ABD bu bağlamda önemli bulgular ortaya koymaktadır.

Buna göre ortaya koyulan araştırmalarda 2005-2012 yılları arasında Türkiye'nin işgücü verimliliği düzeyi bazında dünya ülkeleri arasında 43. sırada olduğunu, ABD'nin ise başı çektiğini göstermektedir (Balkan ve Suiçmez, 2017; Erol ve Yazıcıoğlu, 2019). Söz konusu sıralamada ilerlemek adına işgücü verimini rekreasyonel bazda desteklemek zorunluluğu ortaya çıkmaktadır.

Rekreatif iş ortamı ile çalışanların fiziksel aktivitelerini destekleyecek nitelikte olması gerekmektedir. Fiziksel ve düşünsel aktiviteler ile çalışanlara duygusal uyarım imkânı sağlanmalı, zaman kişisel tercihler doğrultusunda planlanabilmelidir. Çalışanlar ekip içinde olmasına rağmen özgün bireysel niteliklerini işe yansıtılabilmelidir (Koçak, Özkan ve Taner, 2019).

Bu doğrultuda çalışanların mesai içinde ve dışında kendisine boş zaman oluşturmak istemesinin nedenleri arasında; yayılma teorisi, telafi teorisi, psikolojik ayrılma teorisi, kaynakların korunması teorisi, dikkat toplama teorisi ve güç- iyileşme teorileri gösterilebilir (Aykan ve Özçelik, 2020).

Tüm bu teoriler çalışanların boş zamanlarını etkili ve verimli değerlendirme ihtiyacını ortaya koymaktadır. Bu ihtiyaca cevap vermek adına kurum ve kuruluşlarda uzmanlarca organize edilecek rekreasyonel etkinliklerin çalışanların işe bağlılığını olumlu etkileyeceği gibi işgörenlerin motive olarak yaptığı işten tatmin olmasını sağlayacağı ve böylece iş gören performansını artırarak örgütte verimliliği yükseleceği öngörülmektedir (Canbolat ve Yavuz, 2019). Bu örgüt yapılarından biri olan belediye çalışanlarının rekreasyon odaklı etkinlikler vasıtasıyla verimliliğinin artış göstermesi hipotezinden hareketle yapılan araştırma kapsamında, belediye çalışanlarının belirli değişkenler ile rekreasyon odaklı iş verimliliği arasındaki mevcut durum analiz edilmeye çalışılmıştır.

Yöntem

Çalışma Grubu

Araştırmaya Ankara ilinde bulunan belediyelerde belirli zaman aralıklarıyla çeşitli boş zaman etkinliklerine (sportif etkinlikler, gezi, piknik etkinlikleri, eğitsel aktiviteler) katılan 208 belediye personeli dahil olmuştur. Çalışma verileri amaçlı örneklem yöntemi ile elde edilmiş, rekreasyonel faaliyetlere katıldığını belirten belediye personelleri araştırmaya dahil edilmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda örneklem grubuna dair betimleyici dağılımlara Tablo 1’de yer verilmektedir.

Tablo 1. Katılımcılara ilişkin demografik değişkenlerin sıklık ve yüzdeler dağılımları

Demografik Değişkenler				İş ve Verimlilik Değişkenleri			
	Değişken	f	%		Değişken	f	%
Cinsiyet	Erkek	105	50,5	Kadro durumu	Devlet memuru	56	26,9
	Kadın	103	49,5		Sözleşmeli memur	49	23,6
Yaş	30<	73	35,1		Sözleşmeli işçi	50	24,0
	30-40	77	37,0		Taşeron işçi	35	16,8
	41>	58	27,9		Diğer	18	8,7
Medeni hal	Bekar	87	41,8	Günlük boş zaman	Hiç yok	28	13,5
	Evli	121	58,2		1-2 saatten az	24	11,5
Çocuk sahibi olma	Evet	113	54,3		1-2 saat	64	30,8
	Hayır	95	45,7		3-4 saat	58	27,9
Çalışılan belediye	Büyükşehir	14	6,7	5-6 saat ve üzeri	34	16,3	
	Çankaya	45	21,6	Verimli boş zaman	Evet	82	39,4
	Etimesgut	10	4,8		Hayır	126	60,6
	Keçiören	15	7,2	Fiziksel yük	1	28	13,5
	Mamak	30	14,4		2	37	17,8
	Pursaklar	63	30,3		3	56	26,9
Sincan	20	9,6	4		43	20,7	
Yenimahalle	11	5,3	5		44	21,2	

Araştırmaya dahil olan bireylerin az farkla (%50,5) çoğunluğunun erkek olduğu, %37 ile çoğunluğunun 30 ila 40 yaş arası olduğu, genellikle evli ve çocuk sahibi olan bireylerden oluşan (%58,2, %54,3), Çankaya Belediyesi'nde çalışan ve devlet memuru olan (%21,6, %26,9), günlük 1-2 saat boş zamana sahip olduğunu ifade eden (%30,8), boş zamanlarını verimli kullanmadığını düşünen (%60,6) ve toplam skala değerlendirildiğinde 3 gibi ortalama bir fiziksel iş yüküne sahip olduğunu (%26,9) belirten katılımcılardan oluştuğu görülmektedir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışmada veriler, kişisel bilgi formunun yanı sıra Mercanoğlu'nun (2019) geliştirdiği 33 soru ve 10 alt boyuttan oluşan Rekreasyon Odaklı İş Verimliliği Ölçeği ile elde edilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin tamamı için iç güvenirlik katsayısı .98 olarak belirlenmiştir. Alt boyutlar incelendiğinde iç güvenirlik katsayıları örgütsel bağlılık alt boyutu için .92, iletişim alt boyutu için .90, stres atma alt boyutu için .89, dinlenme yenilenme alt boyutu için .91, motivasyon alt boyutu için .92, iş tatmini alt boyutu için .92, esenlik alt boyutu için .87, grup dinamiği, ödül ve duygu alt boyutları için .93 olarak saptanmıştır.

Verilerin normal dağılım gösterdiği belirlendiği için parametrik testler uygulanmış, verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde katılımcıların değişkenleri ile ölçüm aracı arasındaki farklılıklar analiz edilerek tablolarda gösterilmiş ve tablolara yönelik açıklamalara yer verilmiştir.

Tablo 2. Rekreasyon odaklı iş verimliliği ölçeğine yönelik aritmetik ortalama, standart sapma ve normallik dağılımları

	Min.	Maks.	\bar{X}	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Rekreasyon odaklı iş verimliliği	53,00	165,00	125,09	24,89	-0,48	-0,04
Örgütsel bağlılık	6,00	20,00	14,98	3,27	-0,68	0,27
İletişim	4,00	15,00	11,39	2,60	-0,73	0,14
Stres atma	5,00	15,00	11,44	2,50	-0,57	-0,20
Dinlenme yenilenme	3,00	15,00	11,19	2,71	-0,60	-0,07
Motivasyon	3,00	15,00	11,29	2,70	-0,69	0,09
İş tatmini	5,00	20,00	15,19	3,32	-0,54	-0,06
Esenlik	3,00	15,00	11,19	2,53	-0,53	0,03
Grup dinamiği	5,00	15,00	11,50	2,60	-0,54	-0,27
Ödül	4,00	20,00	15,16	3,48	-0,65	0,02
Duygu	3,00	15,00	11,72	2,53	-0,88	0,87

Katılımcıların rekreasyon odaklı iş verimliliğinin yüksek olduğu (125,09±24,89), en yüksek alt boyut puanını esenlik (11,19±2,53) en düşük alt boyut puanı ise stres atma (11,44±2,50) alt boyutunda elde ettikleri görülmektedir. Diğer yandan rekreasyon odaklı iş verimliliğinin belediye çalışanlarında tüm alt boyutlarda ortalamanın üzerinde ve pozitif bir görüntüde olduğu, aynı zamanda ve alt boyutların birbirine yakın değerler ortaya koyduğu belirlenmiştir. Yapılan homojenlik testlerinden biri olan basıklık çarpıklık değerleri +3 ila -3 değerleri arasında bir bulgu sergilediğinden, verilerin homojen dağılım varsayımı kabul edilmiş ve parametrik testler uygulanmıştır (Cohen and Swerdlik, 2010).

Tablo 3. Rekreasyon odaklı iş verimliliği ile cinsiyet değişkeni arasındaki bağımsız örneklem t testi bulguları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	t	p
Rekreasyon odaklı iş verimliliği	Erkek	105	120,33	26,28	-2,832	0,005**
	Kadın	103	129,95	22,50		
Örgütsel bağlılık	Erkek	105	14,55	3,41	-1,938	0,054
	Kadın	103	15,42	3,08		
İletişim	Erkek	105	10,91	2,75	-2,757	0,006**
	Kadın	103	11,89	2,34		
Stres atma	Erkek	105	10,97	2,66	-2,785	0,006**
	Kadın	103	11,92	2,23		
Dinlenme yenilenme	Erkek	105	10,73	2,79	-2,524	0,012*
	Kadın	103	11,66	2,54		
Motivasyon	Erkek	105	11,01	2,88	-1,509	0,133
	Kadın	103	11,58	2,47		
İş tatmini	Erkek	105	14,66	3,30	-2,328	0,021*
	Kadın	103	15,72	3,26		
Esenlik	Erkek	105	10,84	2,56	-1,993	0,048*
	Kadın	103	11,54	2,46		
Grup dinamiği	Erkek	105	10,88	2,77	-3,520	0,001**
	Kadın	103	12,12	2,27		
Ödül	Erkek	105	14,48	3,72	-2,884	0,004**
	Kadın	103	15,85	3,08		
Duygu	Erkek	105	11,25	2,75	-2,740	0,007**
	Kadın	103	12,20	2,18		

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

Rekreasyon odaklı iş verimliliği ile cinsiyet değişkeni arasında yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre; örgütsel bağlılık ve motivasyon alt boyutları dışında tüm alt boyutlarda (t=-2,832, p<0,01; t=-2,757, p<0,01; t=-2,785, p<0,01; t=-2,524, p<0,05; t=-2,328, p<0,05; t=-1,993, p<0,05; t=-3,520, p<0,01) cinsiyet ile farklılıklar belirlenmiştir. Buna göre kadın çalışanların rekreasyon odaklı iş verimliliğinde erkek katılımcılardan daha yüksek rekreasyon odaklı iş verimliliğine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Rekreasyon odaklı iş verimliliği ile yaş değişkeni arasındaki ANOVA testi bulguları

	Yaş	n	\bar{X}	Ss	F	p
Rekreasyon odaklı iş verimliliği	<30	73	131,13 ^a	22,73	3,773	0,025*
	30-40	77	123,41	26,65		
	>41	58	119,72 ^b	23,89		
	Toplam	208	125,09	24,89		
Örgütsel bağlılık	<30	73	15,86 ^a	3,00	4,326	0,014*
	30-40	77	14,64	3,44		
	>41	58	14,32 ^b	3,19		
	Toplam	208	14,98	3,27		
İletişim	<30	73	12,04 ^a	2,23	3,704	0,026*
	30-40	77	11,16	2,75		
	>41	58	10,89 ^b	2,69		
	Toplam	208	11,39	2,60		
Stres atma	<30	73	11,98	2,17	2,813	0,062
	30-40	77	11,23	2,63		
	>41	58	11,03	2,62		
	Toplam	208	11,44	2,50		
Dinlenme yenilenme	<30	73	11,68	2,48	1,916	0,150
	30-40	77	11,01	3,00		
	>41	58	10,82	2,52		
	Toplam	208	11,19	2,71		
Motivasyon	<30	73	11,68	2,49	1,296	0,276
	30-40	77	11,19	2,88		
	>41	58	10,94	2,67		
	Toplam	208	11,29	2,70		
İş tatmini	<30	73	15,82	3,25	2,572	0,079
	30-40	77	15,10	3,39		
	>41	58	14,51	3,22		
	Toplam	208	15,19	3,32		
Esenlik	<30	73	11,72	2,51	2,597	0,077
	30-40	77	10,97	2,77		
	>41	58	10,81	2,13		
	Toplam	208	11,19	2,53		
Grup dinamiği	<30	73	12,26 ^a	2,32	5,313	0,006**
	30-40	77	11,24 ^b	2,65		
	>41	58	10,87 ^c	2,69		
	Toplam	208	11,50	2,60		
Ödül	<30	73	15,83 ^a	3,27	3,319	0,038*
	30-40	77	15,19	3,67		
	>41	58	14,27 ^b	3,32		
	Toplam	208	15,16	3,48		
Duygu	<30	73	12,23	2,30	2,780	0,064
	30-40	77	11,63	2,66		
	>41	58	11,20	2,55		
	Toplam	208	11,72	2,53		

*p<0,05; **p<0,01 a>b>c

Katılımcıların yaşları ve rekreasyon odaklı iş verimliliği ölçeği arasında yapılan ANOVA testi bulgularına göre toplam puanlarda, örgütsel bağlılık, iletişim, grup dinamiği ve ödül alt boyutları ile rekreasyon odaklı iş verimliliği arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Varyansların homojenliği belirlendiğinden grup içi farklılıklar post hoc testlerinden Tukey LSD testleriyle değerlendirilmiştir. Grup dinamiği alt boyutunda tüm yaş grupları arasında olan grup içi farklılıklar, anlamlı ilişkiler saptanan diğer alt boyutlarda 30 yaş altı ve 41 yaş üzeri gruplar arasındadır. Buna göre rekreasyon odaklı iş verimliliği 30 yaş altı olan grupta diğer gruplara oranla daha yüksek rekreasyon odaklı iş verimliliği göstermektedir denilebilir.

Tablo 5. Rekreasyon odaklı iş verimliliği ile medeni durum bağımsız örneklem t testi bulguları

	Medeni durum	n	\bar{X}	Ss	t	p
Rekreasyon odaklı iş verimliliği	Bekar	87	130,12	23,22	2,502	0,013*
	Evli	121	121,47	25,51		
Örgütsel bağlılık	Bekar	87	15,78	2,83	3,029	0,003*
	Evli	121	14,41	3,45		
İletişim	Bekar	87	12,03	2,05	3,047	0,003*
	Evli	121	10,94	2,84		
Stres atma	Bekar	87	11,89	2,28	2,242	0,026*
	Evli	121	11,11	2,60		
Dinlenme yenilenme	Bekar	87	11,41	2,81	0,977	0,329*
	Evli	121	11,04	2,63		
Motivasyon	Bekar	87	11,55	2,69	1,150	0,252*
	Evli	121	11,11	2,70		
İş tatmini	Bekar	87	15,74	3,28	2,057	0,041*
	Evli	121	14,79	3,30		
Esenlik	Bekar	87	11,63	2,54	2,139	0,034*
	Evli	121	10,87	2,49		
Grup dinamiği	Bekar	87	12,24	2,32	3,571	0,000*
	Evli	121	10,96	2,68		
Ödül	Bekar	87	15,65	3,41	1,735	0,084
	Evli	121	14,80	3,50		
Duygu	Bekar	87	12,17	2,35	2,177	0,031*
	Evli	121	11,40	2,60		

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

Katılımcıların medeni durumları ile rekreasyon odaklı iş verimliliği arasında yapılan bağımsız örneklem t testi bulgularına göre; ödül alt boyutu dışında tüm alt boyutlarda (t=2,502, p<0,05; t=3,029, p<0,01; t=3,047, p<0,01; t=2,242, p<0,05; t=0,977, p<0,05; t=1,150, p<0,05; t=2,057, p<0,05; t=2,139, p<0,05; t=3,571, p<0,01; t=2,177, p<0,05) istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Tüm anlamlı farklılıklar bekar katılımcıların rekreasyon odaklı iş verimliliğinde evli katılımcılara nazaran daha yüksek rekreasyon odaklı iş verimliliği sergilediklerini göstermektedir.

Tablo 6. Rekreasyon odaklı iş verimliliği ile çocuk sahibi olma bağımsız örneklem t testi bulguları

	Çocuk sahibi olma	n	\bar{X}	Ss	t	p
Rekreasyon odaklı iş verimliliği	Evet	113	122,99	24,76	-1,332	0,184
	Hayır	95	127,60	24,95		
Örgütsel bağlılık	Evet	113	14,50	3,40	-2,334	0,021*
	Hayır	95	15,55	3,04		
İletişim	Evet	113	11,08	2,78	-1,890	0,060
	Hayır	95	11,76	2,31		
Stres atma	Evet	113	11,25	2,54	-1,169	0,244
	Hayır	95	11,66	2,44		
Dinlenme yenilenme	Evet	113	11,23	2,57	0,242	0,809
	Hayır	95	11,14	2,88		
Motivasyon	Evet	113	11,38	2,59	0,531	0,596
	Hayır	95	11,18	2,82		
İş tatmini	Evet	113	14,97	3,23	-1,036	0,301
	Hayır	95	15,45	3,42		
Esenlik	Evet	113	10,96	2,43	-1,405	0,162
	Hayır	95	11,46	2,64		
Grup dinamiği	Evet	113	11,15	2,61	-2,125	0,035*
	Hayır	95	11,91	2,55		
Ödül	Evet	113	14,92	3,39	-1,099	0,273
	Hayır	95	15,45	3,58		
Duygu	Evet	113	11,50	2,53	-1,380	0,169
	Hayır	95	11,98	2,50		

*p<0,05

Tablodan elde edilen bulguya bakıldığında örgütsel bağlılık ve grup dinamiği alt boyutları ile çocuk sahibi olma değişkeni arasındaki bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıklar incelendiğinde çocuğu olmayan katılımcıların örgütsel bağlılık ($t=-2,334$, $p<0,05$) ve grup dinamiği ($t=-2,135$, $p<0,05$) puanlarının çocuk sahibi olanlara oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 7. Rekreasyon odaklı iş verimliliği ile kadro durumu değişkeni arasındaki ANOVA testi bulguları

	Kadro durumu	n	\bar{X}	ss	F	p
Rekreasyon odaklı iş verimliliği	Devlet memuru	56	132,17 ^a	23,05	4,564	0,001**
	Sözleşmeli memur	49	130,22 ^b	23,44		
	Sözleşmeli işçi	50	118,86 ^d	24,61		
	Taşeron işçi	35	113,91 ^e	23,94		
	Diğer	18	128,16 ^c	27,56		
	Toplam	208	125,09	24,89		
Örgütsel bağlılık	Devlet memuru	56	15,53	3,20	1,983	0,098
	Sözleşmeli memur	49	15,36	3,31		
	Sözleşmeli işçi	50	14,18	3,27		
	Taşeron işçi	35	14,31	3,25		
	Diğer	18	15,77	3,09		
	Toplam	208	14,98	3,27		
İletişim	Devlet memuru	56	11,83 ^c	2,52	3,983	0,004**
	Sözleşmeli memur	49	12,10 ^a	2,37		
	Sözleşmeli işçi	50	10,86 ^d	2,64		
	Taşeron işçi	35	10,22 ^e	2,75		
	Diğer	18	11,88 ^b	2,13		
	Toplam	208	11,39	2,60		
Stres atma	Devlet memuru	56	12,03 ^a	2,23	3,848	0,005**
	Sözleşmeli memur	49	11,93 ^b	2,38		
	Sözleşmeli işçi	50	11,02 ^e	2,45		
	Taşeron işçi	35	10,25 ^d	2,39		
	Diğer	18	11,72 ^c	3,12		
	Toplam	208	11,44	2,50		
Dinlenme yenilenme	Devlet memuru	56	11,98 ^b	2,53	5,670	0,000**
	Sözleşmeli memur	49	11,69 ^c	2,47		
	Sözleşmeli işçi	50	10,34 ^d	2,77		
	Taşeron işçi	35	9,97 ^e	2,70		
	Diğer	18	12,16 ^a	2,35		
	Toplam	208	11,19	2,71		
Motivasyon	Devlet memuru	56	12,12 ^a	2,33	4,386	0,002**
	Sözleşmeli memur	49	11,89 ^b	2,47		
	Sözleşmeli işçi	50	10,72 ^c	2,64		
	Taşeron işçi	35	10,17 ^d	2,79		
	Diğer	18	10,88	3,30		
	Toplam	208	11,29	2,70		
İş tatmini	Devlet memuru	56	16,19 ^a	2,98	3,960	0,004**
	Sözleşmeli memur	49	15,83 ^b	3,21		
	Sözleşmeli işçi	50	14,50 ^c	3,20		
	Taşeron işçi	35	13,85 ^d	3,07		
	Diğer	18	14,83	4,25		
	Toplam	208	15,19	3,32		
Esenlik	Devlet memuru	56	11,71 ^b	2,57	3,828	0,005**
	Sözleşmeli memur	49	11,67 ^c	2,17		
	Sözleşmeli işçi	50	10,52 ^d	2,73		
	Taşeron işçi	35	10,22 ^e	2,53		
	Diğer	18	12,00 ^a	1,94		
	Toplam	208	11,19	2,53		

Tablo 7. devamı

	Kadro durumu	n	\bar{X}	ss	F	p
Grup dinamiği	Devlet memuru	56	12,21 ^a	2,27	3,669	0,007**
	Sözleşmeli memur	49	11,95 ^b	2,31		
	Sözleşmeli işçi	50	11,02 ^c	2,81		
	Taşeron işçi	35	10,37 ^d	2,62		
	Diğer	18	11,55	2,99		
	Toplam	208	11,50	2,60		
Ödül	Devlet memuru	56	16,08 ^a	3,07	3,408	0,010*
	Sözleşmeli memur	49	15,63 ^b	3,33		
	Sözleşmeli işçi	50	14,58 ^c	3,51		
	Taşeron işçi	35	13,65 ^d	3,51		
	Diğer	18	15,55	4,00		
	Toplam	208	15,16	3,48		
Duygu	Devlet memuru	56	12,44 ^a	2,39	3,329	0,011*
	Sözleşmeli memur	49	12,12 ^b	2,28		
	Sözleşmeli işçi	50	11,12 ^c	2,52		
	Taşeron işçi	35	10,85 ^d	2,54		
	Diğer	18	11,77	2,90		
	Toplam	208	11,72	2,53		

*p<0,05; **p<0,01 a>b>c>d>e

Katılımcıların belediyede çalıştıkları kadro durumları ile rekreasyon odaklı iş verimliliği arasında yapılan ANOVA testi bulgularına bakıldığında, örgütsel bağlılık dışında tüm alt boyutlarda (F=3,983, p<0,01; F=3,848, p<0,01; F=5,670, p<0,01; F=4,386, p<0,01; F=3,960, p<0,01; F=3,828, p<0,01; F=3,669, p<0,01; F=3,408, p<0,05; F=3,329, p<0,05) ve toplam puanda (F=4,564, p<0,01) kadro durumunun rekreasyon odaklı iş verimliliğini değiştirdiği görülmektedir. Yapılan post hoc analizlerinde grup içi farklılıkların genellikle devlet memuru, sözleşmeli memur, sözleşmeli işçi ve taşeron işçi kadrolarında ortaya çıktığı gözlemlenmiştir. Devlet memuru olan grubun diğer gruplara oranla daha yüksek rekreasyon odaklı iş verimliliği sergilediği görülmektedir.

Tablo 8. Rekreasyon odaklı iş verimliliği ile verimli boş zaman değişkeni arasındaki bağımsız örneklem t testi bulguları

	Verimli boş zaman	n	\bar{X}	Ss	t	p
Rekreasyon odaklı iş verimliliği	Evet	82	128,81	24,59	1,747	0,082
	Hayır	126	122,67	24,88		
Örgütsel bağlılık	Evet	82	15,26	3,38	1,004	0,317
	Hayır	126	14,80	3,20		
İletişim	Evet	82	11,59	2,56	0,888	0,376
	Hayır	126	11,26	2,62		
Stres atma	Evet	82	11,70	2,59	1,234	0,219
	Hayır	126	11,26	2,43		
Dinlenme yenilenme	Evet	82	11,59	2,65	1,727	0,086
	Hayır	126	10,93	2,72		
Motivasyon	Evet	82	11,65	2,73	1,558	0,121
	Hayır	126	11,06	2,66		
İş tatmini	Evet	82	15,52	3,37	1,164	0,246
	Hayır	126	14,97	3,28		
Esenlik	Evet	82	11,69	2,44	2,330	0,021*
	Hayır	126	10,86	2,55		
Grup dinamiği	Evet	82	11,91	2,51	1,859	0,064
	Hayır	126	11,23	2,64		
Ödül	Evet	82	15,71	3,35	1,869	0,063
	Hayır	126	14,80	3,52		
Duygu	Evet	82	12,13	2,48	1,888	0,060
	Hayır	95	11,98	2,50		

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

Verimli boş zaman geçirdiğini ifade edenlerin tüm alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı olmamasına karşın, verimli boş zaman geçirmediğini düşünenlere nazaran daha yüksek rekreasyon odaklı iş verimliliği sergilediği görülmektedir. Ayrıca, rekreasyon odaklı iş verimliliği alt boyutlarından esenlik alt boyutunda ($t=2,330$, $p<0,05$) elde edilen anlamlı farklılık da yine verimli boş zaman geçirdiğini düşünen katılımcılar lehinedir.

Tablo 9. Rekreasyon odaklı iş verimliliği ile fiziksel iş yükü değişkeni arasındaki ANOVA testi bulguları

	Fiziksel iş yükü	n	\bar{X}	ss	F	p
Rekreasyon Odaklı İş Verimliliği	1	28	126,64	22,04	2,115	0,080
	2	37	134,00	23,12		
	3	56	125,05	24,21		
	4	43	123,39	24,67		
	5	44	118,34	27,69		
	Toplam	208	125,09	24,89		
Örgütsel bağlılık	1	28	15,50	2,86	1,765	0,137
	2	37	16,00	2,96		
	3	56	14,67	3,49		
	4	43	14,93	2,97		
	5	44	14,25	3,64		
	Toplam	208	14,98	3,27		
İletişim	1	28	11,50	2,38	2,317	0,059
	2	37	12,35	2,58		
	3	56	11,35	2,49		
	4	43	11,37	2,55		
	5	44	10,61	2,76		
	Toplam	208	11,39	2,60		
Stres atma	1	28	11,53	2,58	2,250	0,065
	2	37	12,35	2,22		
	3	56	11,50	2,44		
	4	43	11,25	2,31		
	5	44	10,72	2,76		
	Toplam	208	11,44	2,50		
Dinlenme yenilenme	1	28	11,25	2,50	0,778	0,541
	2	37	11,86	2,87		
	3	56	11,14	2,73		
	4	43	10,90	2,61		
	5	44	10,95	2,77		
	Toplam	208	11,19	2,71		
Motivasyon	1	28	11,21	2,68	1,403	0,234
	2	37	12,08	2,60		
	3	56	11,21	2,46		
	4	43	11,41	2,55		
	5	44	10,68	3,13		
	Toplam	208	11,29	2,70		
İş tatmini	1	28	15,64	2,83	3,094	0,017*
	2	37	16,62 ^a	2,85		
	3	56	15,05 ^b	3,48		
	4	43	14,88 ^c	3,04		
	5	44	14,18 ^d	3,70		
	Toplam	208	15,19	3,32		
Esenlik	1	28	11,35	2,48	1,432	0,225
	2	37	11,78	2,38		
	3	56	11,44	2,45		
	4	43	10,76	2,54		
	5	44	10,68	2,73		
	Toplam	208	11,19	2,53		

Tablo 9. devamı

	Fiziksel iş yükü	n	\bar{X}	ss	F	p
Grup dinamiği	1	28	11,89	1,98	1,695	0,152
	2	37	12,08	2,59		
	3	56	11,60	2,71		
	4	43	11,41	2,63		
	5	44	10,70	2,71		
	Toplam	208	11,50	2,60		
Ödül	1	28	14,71	3,44	1,767	0,137
	2	37	16,27	3,56		
	3	56	15,46	3,10		
	4	43	14,88	3,36		
	5	44	14,40	3,85		
	Toplam	208	15,16	3,48		
Duygu	1	28	12,03	1,71	1,913	0,110
	2	37	12,59	2,39		
	3	56	11,58	2,69		
	4	43	11,55	2,40		
	5	44	11,13	2,84		
	Toplam	208	11,72	2,53		

*p<0,05

Rekreasyon odaklı iş verimliliği ve katılımcıların fiziksel iş yükü derecelemesi arasındaki ANOVA testi bulguları değerlendirildiğinde iş tatmini boyutu ile fiziksel iş yükü derecesi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir. Aynı zamanda fiziksel iş yükü 2,3,4 ve 5 olan gruplar arasında grup içi anlamlı farklılıklar belirlenmiştir, iş tatmini alt boyutundaki grup içi farklılıklarda fiziksel iş yükünün 2 değeri gibi az olduğunu ifade eden katılımcıların rekreasyon odaklı iş verimliliği düzeylerinin diğer gruplara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir (F=3,094, p<0,05). Diğer alt boyutlar ile fiziksel iş yükü arasında anlamlı fark oluşmamasına karşın, fiziksel iş yükü arttıkça rekreasyon odaklı iş veriminin de kısmen azaldığını görmek mümkündür.

Tartışma ve Sonuç

Belediye çalışanlarının rekreasyon odaklı iş verimliliğinin incelendiği araştırma bulguları; katılımcıların rekreasyon odaklı iş verimliliğinin yüksek olduğu (125,09±24,89), en yüksek alt boyut puanını esenlik (11,19±2,53) en düşük alt boyut puanı ise stres atma (11,44±2,50) alt boyutunda elde ettiğini göstermektedir. Araştırma sonucunda kadınların, bekar ve çocuk sahibi olmayan katılımcıların, 30 yaş altı olan ve devlet memuru statüsünde olanların, iş yükleri nispeten daha az olanların rekreasyon odaklı iş verimliliği düzeyinin diğer katılımcılara oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yapılan araştırmalar verimliliği arttırmada rekreasyonel faaliyetlerinin etkisini ortaya koymaktadır (Başarangil, 2017; Cui, Wei, Wu, Cui ve Nijkamp, 2019; Debats, 1981; Finney, 1984; Gupta, 2019; Howe, 1983; Mbaabu, 2013; Mokaya ve Gitari, 2012). Aynı zamanda çalışanların beklentileri de işyeri rekreasyonun daha fazla uygulanabilir ve sürdürülebilir olması yönünde gelişmektedir. Çalışanların perspektifinden verimlilik artışının en önemli unsurlarından birinin sportif ve sosyal etkinlikler ile sosyal destek olduğu (Dinç, Çolakoğlu ve Kurtipek, 2018; Gümüş, Honca ve Çetinkaya, 2019; Konuk ve diğ., 2006), örgütlerde çeşitli problemlere yol açabilen stres unsurunu (İştar, 2012)

kontrol altına almak ve stresi optimum düzeyde tutmak için gerekli önlemleri almaları bir zorunluluk haline gelmiştir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005). Bu doğrultuda stresi ortadan kaldırmada etkili araçlardan biri olan rekreasyonun, kullanılması gereken bir araç olduğu görülmektedir.

Verimliliği çalışanların perspektifinden inceleyen bir diğer araştırmada, verimlilik unsurunun geniş bir yelpazede algılandığı ve bu yelpazenin içine insan odaklılık, yaşam kalitesi, toplumsal fayda ve rekreasyon faktörlerinin girdiğini işaret ettikleri belirlenmiştir. Verimlilik başarı ile özdeşleştirilmekte, verimliliğe odaklı bir iş kültürünün başarı, mutluluk ve toplumsal refah yaratacağı yine çalışanlarca dile getirilmektedir (Toprak, 2005). Yöneticilerin bakış açısıyla iş yerinde rekreasyonel etkinliklerinin uygulanması; çalışanların örgütsel bağlılığını, verimliliğini, diğer yandan psikolojik, fizyolojik, sosyal durumlarını olumlu geliştirdiğini düşündüklerini göstermiştir. Aynı zamanda yöneticilerin iş yeri rekreasyonunun sürdürülebilir olması adına beklenti içinde oldukları görülmektedir (Tavazar ve Güzel, 2018). Kurum ve kuruluşlarda davranışsal ofis ortamının verimlilikle doğrudan ilişkisi olduğunu gösteren bir diğer araştırmada sosyal etkinlikler vasıtasıyla çalışanların verimliliğinin artırılması öneriler arasındadır. Çalışanların bowling, masa tenisi benzeri spor turnuvalarının ve yılbaşı partilerinin gerçekleştirilmesi isteklerinin olduğu nitel bulgular ile elde edilmiştir (Yıldırım ve Renklibay, 2014).

Bir diğer araştırmada işgörenlere yönelik düzenlenen rekreasyonel faaliyetlerin çalışanların rekreasyon aktivitelerine katılımlarına bağlı olarak örgütsel sessizlik davranışlarının değiştiği belirlenmiştir. Çalışanların mücadeleci, kararlı ve yeniliğe açık olmaları için rekreasyon aktiviteleri ile motivasyonları yükseltilecek sessizliğe yönelik bir davranış göstermemelerini sağlamaktadır (Canbolat ve Yavuz, 2019). Dolayısıyla rekreasyonel etkinliklerin örgütte olumlu çıktılar ortaya koyduğu belirlenmiştir. Erol ve Yazıcıoğlu'nun (2019) Ankara ilinde bulunan çalışan işgörenlerin tükenmişlik düzeyinin iş performansına etkisinde rekreatif aktivitelerin aracılık rolünün incelediği araştırma bulguları benzer şekilde rekreatif aktivitelerin kısmi de olsa anlamlı düzeyde aracılık ettiği belirlenmiştir. İşyerinde motivasyonu en fazla etkileyen değişkenin psiko-sosyal araçlar olduğu (Koroğlu, 2011), yüksek işgücü motivasyonu beraberinde yüksek verimliliği getirdiği (Özdemir ve Muradova, 2008) belirlenmiştir. Söz konusu olumlu psikososyal çıktılarının sağlamanın yolu organize edilmiş rekreasyonel faaliyetler olarak değerlendirilmektedir. Verimliliği artıran bir diğer faktöründe işletme içerisinde işleyen sağlıklı iletişim olduğu, işgörenlerin işletmelerinde en çok takdir ettikleri şeyler arasında işyeri arkadaşlığı olduğu gözlemlenmiştir (Yumuşak, 2008). Dolayısıyla işyeri arkadaşlığını körükleyen yegane unsurlardan biri olan rekreasyonel etkinlikler vasıtasıyla birliktelik oluşturmak oldukça önemlidir.

Çalışma bulguları belirli değişkenlerin rekreasyon odaklı iş verimliliğini değiştirdiğini göstermektedir. Araştırma bulgularıyla benzer şekilde Tor ve Esengün (2011) cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma gibi değişkenlerin iş tatminini dolayısıyla çalışan verimliliğini anlamlı biçimde değiştirmediklerini diğer yandan mesleki kıdem verimliliği değiştirdiğini belirlemişlerdir. Öğretmenler üzerinde yapılan bir diğer

araştırmada ise öğretmenlerin kıdeminin artmasıyla boş zamanlarını değerlendirme tutumlarının anlamlı bir seviyede azaldığını göstermektedir (Aşkın, 2016). Araştırmada yer alan kadınların rekreasyon odaklı iş verimliliğinin erkek katılımcılara oranla daha yüksek olması bulgusunun aksine Yumuşak'ın (2008) araştırmasında iş verimliliği ile cinsiyet arasında anlamlı fark bulunmamaktadır. Yapılan araştırmaların mevcut çalışmayı destekleyen bulgular ortaya koyduğu, rekreasyon odaklı iş verimliliğinin belirli değişkenler ile farklılaştığı görülmektedir.

Araştırma sonucunda belediye çalışanlarının rekreasyon odaklı iş verimliliğinin yüksek olduğu ve belirli değişkenlerin bu düzeyi değiştirdiği belirlenmiş ve çalışma bulgularını destekler nitelikte olan pek çok araştırmanın literatürde yer aldığı saptanmıştır. Bu noktadan hareketle belediye gibi çeşitli kamu-özel sektör kurum ve kuruluşlarında çalışan verimliliğini arttırmak için psikososyal parametrelerin güçlendirilmesi gerektiği, işgücü veriminin toplumsal fayda bağlamında pozitif ivme göstermesi için formal organizasyonların yapılması gerekliliği göze çarpmaktadır. Çalışma örnekleminde yer aldığı üzere kurum tarafından kısmen desteklenen veya desteklenmeyen rekreasyonel etkinlikler yerine örgütte bütünleşmeyi sağlayacak uzmanlar tarafından düzenlenmiş ve düzenlenecek kurumsal rekreasyonel etkinliklerin düzenlenmesi olumlu sonuçlar doğuracaktır. Bu noktada insan gücüyle çalışan örgütlerin rekreasyonun faydalarından yararlanması gerekliliği çalışmalarla da desteklenen önemli bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Aynı zamanda düzenlenecek etkinlikler vasıtasıyla, ilerleyen araştırmalarda rekreasyonel etkinlikler sınıflandırılarak, etkinlik odaklı iş verimliliği kıyası yapılarak çalışan verimliliği araştırmalarının genişletilmesi öneriler arasındadır.

Yazışma Adresi (Corresponding Address):

*Arş. Gör. Dr. Tebessüm AYYILDIZ DURHAN
Gazi Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, ANKARA
ORCID: 0000-0003-2747-6933
E-posta: tebessüm@gazi.edu.tr*

Kaynaklar

1. **Argan, M, Pakiş, ř., Kesim, Ő. ve Tokay-Argan, M.** (2020). Flow in home-based leisure during the COVID-19 lockdown: a case study for people aged 65 and over in Turkey. *International Journal of Recreation and Sports Science*, 4(1), 5-17.
2. **Aşkın, C.** (2016). Öğretmenlerin serbest zaman eğitimi ve rekreasyon (serbest zamanda yapılan aktiviteler) etkinliklerine katılımlarındaki sosyo, ekonomik, kültürel etkenler-düzce örneği, *Milli Eğitim Dergisi*, 45(209), 160-189.
3. **Aykan, E. ve Özçelik, Z.** (2020). Mesai içi ve dışı boş zaman davranışlarının yönetimi: Teorik çerçeve. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 590-604.
4. **Balkan, D. ve Suiçmez, H.** (2017). Türkiye ve Dünyada işgücü verimliliğinin karşılaştırılmal analizi. *Verimlilik Dergisi*, 1, 93-113.
5. **Basarangil, I.** (2017). A theoretical study on workplace recreation: suggestion on its applicability in tourism enterprises. *Press Academia Procedia*, 4(1), 273-280.
6. **Cihan, B. B., Bozdag, B. ve Var, L.** (2019). Examination of physical activity and life quality levels of university students in terms of related factors. *Journal of Education and Learning*, 8(1), 120-130.
7. **Canbolat, P. ve Yavuz, E.** (2019). İşgörenlere Yönelik olarak düzenlenen rekreasyon aktivitelerinin örgütsel sessizliğe etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 1262-1269.
8. **Cohen, R. J. ve Swerdlik, M.** (2010). *Psychological testing and assessment: An introduction to tests and measurement (7th ed.)*. McGraw Hill.
9. **Cui, D., Wei, X., Wu, D., Cui, N. ve Nijkamp, P.** (2019). Leisure time and labor productivity: a new economic view rooted from sociological perspective. *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, 13(36), 1-24.
10. **Debats, K.** (1981). Industrial recreation programs: A new look at an old benefit. *Personnel Journal*, 60(8), 620-627.
11. **Diñç, F., Çolakoğlu, T. ve Kurtipek, S.** (2018). Büyükşehir belediyelerinin spor hizmetlerinde çalışmakta olan personelin kadro tanımları ve istihdam problemlerine yönelik derleme bir çalışma. *International Journal of Human Sciences*, 15(4), 2533-2552.
12. **Erol, E. ve Yazıçioğlu, İ.** (2019). Tükenmişlik düzeyinin iş performansına etkisinde rekreatif aktivitelerin aracılık rolü: yiyecek içecek işletmelerinde bir araştırma. *Turizm Akademik Dergisi*, 6(2), 139-152.
13. **Finney, C.** (1984). Corporate benefits of employee recreation programs. *Parks and Recreation*, 19(8), 44-71.
14. **Gupta, B.** (2019). The effect of participating in recreational activities on employee's productivity. *IME Journal*, 13(2), 113-120.
15. **Gumus, H., Honca, A. A. ve Cetinkaya, T.** (2019). Perceived social support in recreational activity participation: a study on students. *Higher Education Studies*, 9(1), 151-158.
16. **Gümüş, H., Ayna, Ç. ve Yıldırım, İ.** (2018). Reviewing attitudes of women towards leisure activities in terms of different variables. *Turkish Journal of Sport and Exercise*, 20(3), 224-229.
17. **Gümüştekin, G. ve Öztemiz, E.** (2005). Örgütlerde Stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
18. **Hinricchs-Krapels, S. ve Grant, J.** (2016). Exploring the effectiveness, efficiency and equity (3e's) of research and research impact assessment. *Palgrave communications*, 2, 16090. doi: 10.1057/palcomms.2016.90
19. **Howe, C. Z.** (1983). Establishing employee recreation programs: A Humane Rationale. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 54(8), 34-52.

20. **İştar, E.** (2012). Stres ve verimlilik ilişkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 33, 1-21.
21. **Kesim, Ü.** (2016). İşyeri rekreasyonu. S. Karaküçük (Ed.), *Rekreasyon Bilimi* (s. 136). Ankara: Gazi Kitabevi.
22. **Koçak, G. N., Özkan, M. E., ve Taner, A.** (2019). Charlie'nin Modern Zamanlar'ından, Google'ın Genç Çıracıklar'ına; İş Yaşamında Gelenekselden Rekreatife Geçiş. *Gastroia: Journal of Gastronomy and Travel Research*, 3(4), 836-846.
23. **Konuk, A., Yerel, S., Önder, S. ve Işık, M.** (2006). Kömür madeni işletmelerinde verimlilik artışı için alınacak kararlarda işçilerin tercihleri. *Madencilik*, 45(3), 3-8.
24. **Köroğlu, Ö.** (2011). *İş Doyumu ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi: turist rehberleri üzerine bir araştırma* (Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
25. **Mbaabu, M. C.** (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 Requirement for the Degree of Master of Business Administration.
26. **Mercanoğlu, A. O.** (2019). *İşyeri rekreasyonunun çalışan verimliliğine etkisi* (Yüksek Lisans tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
27. **Met, Ö. ve Erdem, B.** (2006). Konaklama işletmelerinde verimliliğin ölçülmesi ve verimliliği etkileyen etkenlerin analizi. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 53-73.
28. **Özdemir, S. ve Muradova, T.** (2008). Örgütlerde motivasyon ve verimlilik ilişkisi. *Journal of Qafqaz University*, 24, 146-153.
29. **Şenocak, M.** (2015). *Duygusal zeka ve liderlik tarzlarının çalışan verimliliği üzerine etkileri ve bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
30. **T.C. Kalkınma Bakanlığı** (2014-2018). *Onuncu Kalkınma Planı: Üretimde Verimliliğin Artırılması* Programı Eylem Planı, http://odop.kalkinma.gov.tr/dokumanlar/1uretimde_verimliligin_arttirilmasi_eylem_plani.pdf
31. **Tavazar, H. ve Güzel, P.** (2018). Rekreasyonel faaliyetlerin sürdürülebilir etkinlik yönetimindeki rolünün incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 20(4), 69-87.
32. **Toprak, M. A.** (2005, 25-27 Kasım). *Çalışanların bakışı açısından verimlilik, temel değerler, başarı faktörleri, bir alan araştırması*. V. Ulusal Üretim Araştırmaları Sempozyumu, İstanbul Ticaret Üniversitesi.
33. **Tor, S. S. ve Esengün, K.** (2011). Örgütlerde iş tatminini etkileyen demografik faktörler ve verimlilik: Karaman gıda sektöründe bir uygulama. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(20), 53-63.
34. **Yıldırım, A. B. B. ve Renklıbay, U.** (2014, 8-10 Eylül). *Fiziksel ve davranışsal ofis ortamının verimlilik üzerine etkilerinin incelenmesi*. UYMS 2014, VIII. Ulusal Yazılım Mühendisliği Sempozyumu, Güzelyurt.
35. **Yumuşak, S.** (2008). İşgören verimliliğini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 241-251.
36. **Yükçü, S. ve Atağan, G.** (2009). Etkinlik, etkililik ve verimlilik kavramlarının yarattığı karışıklık. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(4), 1-13.
37. **Mokaya, S. O. ve 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.