



İş Yeri Rekreasyonunun Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi



Harun AYAR [Sorumlu Yazar]

İstanbul Gelişim Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, hayar@gelisim.edu.tr

Makale Geliş Tarihi: 12.11.2021

Makale Kabul Tarihi: 07.12.2021

Makale Yayın Tarihi: 31.12.2021

ÖZET

Amaç: Bu araştırmanın amacı; rekreasyonel etkinliklere katılan şirket çalışanların örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesidir. **Materyal & Metot:** Bu doğrultuda, araştırma ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini, dragon bot yarışmalarına katılan şirket çalışanları oluştururken, örneklemini ise İstanbul Caddebostan sahilinde gerçekleştirilen dragon bot yarışlarına katılan 20 şirket personellerinden toplam 173 kişi oluşturmaktadır. Çalışmada kullanılan örnekleme yöntemi ise basit tesadüfi örnekleme yöntemidir. Katılımcılara kişisel bilgi formu, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık ölçekleri uygulanmıştır. Ölçeklerden elde edilen veriler SPSS 24 paket programında analizler yapılmıştır. İstatistiksel süreçte öncelikle betimsel analiz, korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. **Bulgular:** İş yeri rekreasyon faaliyetlerine katılan bireylerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında olumlu yönde zayıf düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği görülmektedir. **Sonuç:** İş yeri çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlıklarının pozitif ilişkili olduğu, örgütsel bağlılık arttıkça örgütsel vatandaşlığın artacağı sonucuna ulaşılmaktadır. Araştırma kapsamında işyeri rekreasyonu faaliyetlerine katılan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları örgütsel bağlılığını olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Örgütsel bağlılığın gelişmesinde örgütsel vatandaşlığın etkisi olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Boş Zaman, Rekreasyon, İş Yeri Rekreasyonu, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık

Investigation of the Psychological Skills of Soccer Players according to Some Variables

ABSTRACT

Purpose: Within the scope of this research, organizational citizenship and organizational commitment levels of company employees participating in recreational activities will be examined. **Material & Method:** Accordingly, the research was carried out using the relational screening model. While the universe of the research is the employees of the companies participating in the dragon boat competitions, the sample of the research is a total of 173 personnel of 20 companies participating in the dragon boat races held on the coast of Istanbul Caddebostan. Simple random sampling method was used in the study. Participants were required to answer the following scales: personal information form, organizational commitment and organizational citizenship scales. The data obtained from the scales were analyzed using the SPSS 24 package program. With the beginning of the statistical process, primarily descriptive analysis, correlation and regression analyzes were carried out. **Findings:** It has been determined that there is a positive and weak relationship between organizational citizenship and organizational commitment levels of individuals participating in recreational activities in the workplace. As a result, the organizational citizenship behaviors of the participants positively affect their organizational commitment. **Result:** It is concluded that organizational commitment and organizational citizenship of workplace employees are positively related, and organizational citizenship will increase as organizational commitment increases. Within the scope of the research, it is seen that organizational citizenship behaviors of individuals participating in workplace recreation activities positively affect their organizational commitment. It is seen that organizational citizenship has an effect on the development of organizational commitment.

Keywords: Leisure, Recreation, Workplace Recreation, Organizational Citizenship, Organizational Commitment

GİRİŞ

Boş zaman, bireylerin yaşamını devam ettirebilmesi için çalışma, fiziksel ve fizyolojik ihtiyaçlarının ötesinde kendi isteği doğrultusunda gerçekleştirdikleri faaliyetler olarak tanımlanmaktadır. Boş zaman kavramı, insanların zamanını boşa geçirmesinden ziyade daha çok bu zamanın değerliliğinden ve dolu geçirilmesini ifade etmektedir. Kelly (1972)'e göre boş zaman “işe yaramaz” olan yani harcama değildir. Boş zaman sosyal beklentiler gerektirmez, statü veya yaşam için zorunlu olan gereklilikler değildir. Ancak, tüm çalışmayanlara boş zaman değerlendirdiği söylenemez (Kelly, 1972). Endüstri devrimi ile sanayide yaşanan gelişmeler sayesinde çalışma sürelerinde azalma meydana gelmiştir. Çalışma sürelerinin azalması ile boş zaman kavramının önemi artmıştır. Karaküçük (2001), boş zamanı, insanın zorunluluklar dışında, yönelimleri ve talepleri doğrultusunda istediği şekilde oylanabilmesi, dinlenebilmesi, eğlenebilmesi veya kendini geliştirmesi için hakkettiği zaman dilimi olarak ifade etmektedir. Boş zaman, bireyin kendi özgür iradesiyle ya dinlenmek, eğlenmek, bilgi ve becerilerini geliştirmek ya da iş, aile ve sosyal görevlerini yerine getirdikten sonra becerilerini ilgisizce veya toplum yaşamına gönüllü katılımını arttırmak için çeşitli meşguliyetlerden oluşur (Dumazedier, 1960). Karaküçük ve Akgül (2016), boş zamanı süresel ve niteliksel olarak iki farklı boyutta açıklamışlardır. Süresel boyutunu çalışma, uyku, yemek vb. zorunlu ihtiyaçların dışında kalan zamanlarda sınırları belirlenmiş ölçülebilen bir zaman olarak ifade etmişlerdir. Niteliksel boyutunu ise, direkt olarak çalışma ile ilişkilendirerek ve çalışmanın tam tersi olarak düşünerek “çalışma/işten bağımsız” olarak değerlendirilerek; bireyin dinlenme, eğlenme ve kişisel gelişim amacıyla özgürce seçilmiş aktiviteleri gerçekleştirebileceği kendisine ait bir zaman dilimini ifade etmektedir. Bu bireylerin boş zamanlarında faydalı ve tatmin sağlayan etkinliklere katılmaları sonucunda rekreasyon kavramı ortaya çıkmıştır. Rekreasyon; toplu veya bireysel, bağımsız veya keyifli, kendi ilgi çekiciliği olan, kendisi veya herhangi bir gereksinimden öte gecikmiş bir ödül olarak gerçekleştirilmeyen, boş zaman içerisinde uygulanan her bir etkinliğe denir (Neumeyer ve Neumeyer, 1958). Teknolojik gelişmeler ile beraber rekreasyon kavramında da değişimler olmuştur. Rekreasyon, sadece bireylerin boş zamanlarında gerçekleştirdikleri keyif veren faydalı etkinlikler olmasının yanında işyeri verimliliği, motivasyonu ve bağlılığı gibi özellikleri ön plana çıkarmıştır. Böylece işyeri rekreasyonu işyerlerinde ve devlet politikalarında gündeme alınmıştır. Türkiye’de işyeri rekreasyonu ile ilgili bazı mevzuatlar bulunmaktadır, anayasada yer alan 3289 sayılı yasanın 26. Maddesi memur ve işçi sayısı

500'den fazla olan kurum ve kuruluşlar için, kendi personeline spor hizmeti sunmak için tesis ve profesyonel kişiler çalıştırma mecburiyetine yer verilmiştir.

Sanayileşme ve kentleşmenin getirdiği stresli yaşam şartlarına uyum, işyeri gerilimin azalması ve psikolojik dengenin korunması için işyeri rekreasyonu gereklidir. İşyeri rekreasyon programları, bir kuruluştaki personelin sağlığını destekleyen faaliyetler olarak tanımlanır (Mokaya ve Gitari, 2012). Bu programlar yıllık aile günleri, spor günleri, seyahat, spor salonu üyeliği ve spor tesislerini kapsamaktadır (Mak ve Sockel, 2001).

İşyeri rekreasyonunun işletmeler, çalışanlar ve ülkeler için avantajları aşağıdaki gibidir;

Turizm işletmelerinde işyeri rekreasyonu uygulamaları ile;

- Turizm çalışanlarının iş tatmini ve iş verimliliği artırılabilir,
- İşyeri kazalarının önüne geçebilir,
- İşletmede sunulan işin hizmet kalitesi artırılabilir,
- Çalışanlarının iş değiştirme durumunu azaltabilir,
- Ekip çalışmasını artırabilir,
- Devamsızlık veya işe geç kalmanın önüne geçebilir,

İşyeri rekreasyonunun çalışanlar üzerindeki kazanımları;

- Bedensel ve ruhsal yenilenmeyi sağlayarak sağlıklı bireyler olmak,
- Sosyal ve kültürel hayattaki değişim,
- Liderlik ve problem çözme becerilerinde gelişme,
- İşbirliği ve ekip çalışmaları yatkınlığının artması,
- Stres ve rutin yaşamdan uzak durmak,
- Çalışma koşullarının iyileşmesi ile iş tatmini ve örgütsel bağlılığı arttırmak.

İşyeri rekreasyonunun ülke ekonomisine katkıları;

- Talep artmasıyla beraber hizmet kalitesi artabilir,
- Ekonomide üstünlük yaratabilir,
- İş kazaları önlenir ve daha az sağlık harcaması yapılabilir (Başarangel, 2017).

İnsanların yaşamının büyük bir kısmı çalışma ortamında geçmektedir. Bundan dolayı çalışma ortamında huzur, mutluluk ve paylaşım duygusunun olması oldukça önem taşımaktadır. İş yaşamında yaşanan olumsuz durumlar genellikle iş sonrası yaşamı da etkilemektedir. Yoğun

iş temposu ve stres altında çalışan bireylerin fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan olumlu etkiler sağlayacak etkinliklerde bulunması gerekmektedir (Kesim, 2016). İşyeri rekreasyonu iyi bir şekilde planlandığında, çalışanların kuruma olan bağlılıklarının arttığı belirtilmektedir. Ayrıca çalışanlar ile müşteriler arasında sosyal bağların oluşmaktadır. İşletmeler çalışanlarına rekreasyon ihtiyaçları sunarak psikolojik ve fiziksel ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Böylece çalışanlar üretkenlikleri artarak, devamsızlık oranlarının azalacağı sonucunda kurumsal verimliliğin artacağı ortaya çıkmaktadır (Mokaya ve Gitari, 2012).

İş yeri rekreasyonu program ve hizmetleri;

-Sağlık ve esenlik temelli aktiviteler

-Eğitim ve kültür temelli aktiviteler

-Spor ve fiziksel temelli aktiviteler

-Eğlence ve hizmet temelli aktiviteler başlığı altında çeşitlenmektedir (Kesim, 2016: 137).

Son yıllarda yapılan araştırmalarda, iş yeri çalışanlarının duygularına odaklanılmış ve örgütsel yaşamın ayrılmaz bir parçası olduğu vurgulanmıştır. Nitelikli sonuç elde etmeyi planlayan örgütlerde, çalışanların daha iyi performans göstermesi ve kaliteli ürün/hizmet vermesinde yöneticilerin örgütsel vatandaşlık kavramının uygulanması önemli hale gelmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı değişen yönetim anlayışı tarzı, kalite olgusunun ön planda olması, ekonomik ve teknolojik şartların yarattığı rekabet ortamında daha fazla önem kazanmaktadır. Bu davranış şekli ile çalışandan en fazla verimin alınması tartışılmaktadır. Her örgütün başarısı, kadrosunun katılımı ve iyi çalışması üzerine kurulu olduğu için, örgüt liderleri vatandaşlık davranışını oluşturmalarıdır (Çetin, 2004).

Çalışanların örgüt içi biçimsel rol davranışlarına ek olarak kendi istekleriyle yaptıkları ve örgüt performanslarını arttıran görevine tanımlı olmayan davranışlar örgütlerin rekabet üstünlüğünü sağlamada ön plana çıkmaktadır. Bu açıdan günümüzde rekabet faktörlerinin arttırılmasında önemli bir unsur olan örgütsel vatandaşlık davranışları ön plana çıkmaktadır. (Yalçın ve İplik, 2005: 396-397). Örgütsel vatandaşlık davranışının işletmelere sağladığı faydalar göz önüne alınarak, ülkemizde gerçekleştirilen iş yeri rekreasyon uygulaması olan dragon bot yarışları dikkate alınmıştır.

Özel bir kuruluş tarafından yürütülen dragon bot yarışları, Dragon Festivali, Çin'de doğmuş olan bir etkinlik olmasına karşın günümüzde 76 farklı ülkede gerçekleştirilmektedir. Bu

ülkelerin başta gelenleri ise Japonya, Güney Kore, Vietnam gibi uzak doğu ülkeleridir. Günümüzde Avrupa'nın birçok yerinde yapılan Dragon Festivali gün geçtikçe rekabetin vermiş olduğu yarış ortamı ile birlikte eğlence ortamından uzaklaşarak resmi müsabaka havasına bürünmüş ülkeler arası yarışmalar boyutuna dönüşmüştür.

MATERYAL & METOT

Araştırma Modeli

Bu araştırmanın amacı; rekreasyonel etkinliklere katılan şirket çalışanların örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda değişkenler arasında değişim düzeyinin ve seviyesinin belirlenmesini amaçlayan araştırma modeli ilişkisel tarama yönteminden (Karasar, 2017) yararlanılmıştır. Katılımcılara demografik bilgi formu, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık hakkında bilgiler verilerek gönüllülük esasına dayalı olarak yüz yüze toplanmıştır.

Araştırma Grubu

Araştırmanın evrenini, dragon bot yarışmalarına katılan şirket çalışanları oluştururken, örneklemini ise İstanbul Caddebostan sahilinde gerçekleştirilen dragon bot yarışlarına katılan 20 şirket personellerinden toplam 173 kişi oluşturmaktadır.

Verilerin Toplanması ve Kullanılan Araçlar

Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerini tespit etmek amacıyla Podsakoff ve Mackenzie (1989) tarafından geliştirilen örgütsel vatandaşlık ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada, İşbaşı (2000) tarafından Türkçeye uyarlanan ve pek çok çalışmada kullanılan (Gök, 2007; Kabataş, 2010) 20 maddelik ölçek kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri kesinlikle katılmıyorum 1 puan kesinlikle katılıyorum 5 puan şeklinde derecelendirilmiştir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği kodlanmıştır. Ölçekte kesinlikle katılmıyorum seçeneğine 1 puan, katılmıyorum seçeneğine 2 puan, kararsızım seçeneğine 3 puan, katılıyorum seçeneğine 4 puan ve kesinlikle katılıyorum seçeneğine 5 puan verilerek programa girilmiştir. Ölçekte 10. 11. ve 12. sorular ters soru olduğu için kodlamalar ters olarak yapılmıştır. Ölçekte puan artıka örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme seviyesi artmaktadır şeklinde değerlendirilecektir. Elde edilen bulgular yorumlanırken “4.20-5.00” arası çok yüksek, “3.40-4.19” arası yüksek, “2.60-3.39” arası orta, “1.80- 2.59” arası düşük “1.00-1.79” arası çok düşük olarak değerlendirilmiştir.

Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmek amacıyla Meyer ve Allen (1990)' in geliştirdikleri ve sonradan modifiye edilen üç boyutlu örgütsel bağlılık anketinin Gürkan (2006)'nın düzenlediği Türkçe versiyonu kullanılmıştır.

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Meyer ve Allen (1990)' in geliştirdikleri ve sonradan modifiye ettikleri üç boyutlu örgütsel bağlılık anketi kullanılmıştır. Türkçe geçerlilik ve güvenilirliğini Gürkan (2006) uygulamıştır. Örgütsel bağlılık boyutları; içsel değer (,572) ve zorunluluk (,766) yer almaktadır.

Verilerin Analizi

Araştırmada uygulanan Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Bağlılık ölçeği verileri SPSS 24.0 programına aktarılmıştır. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemek için betimsel analiz frekans analizi uygulanmıştır. Araştırmanın kapsamı doğrultusunda örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki ve etkinin belirlenmesi için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

BULGULAR

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	63	36,4
	Erkek	110	63,6
Yaş	18-25	33	19,1
	26-35	94	54,3
	36-45	36	20,8
	46-55	10	5,8
Medeni Durum	Bekar	102	59,0
	Evli	71	41,0
Devam etmekte olduğunuz şirketteki çalışma süreniz	1 yıl ve altı	41	23,7
	2-3 yıl	53	30,6
	4-5 yıl	18	10,4
	6-7 yıl	21	12,1
	8-9 yıl	9	5,2
Yönetim ile ilgili görev	10 yıl ve üzeri	31	17,9
	Evet	81	46,8
Mesleğinizi kendi isteğiniz ile mi seçtiniz?	Hayır	92	53,2
	Evet	162	93,6
Çalışılan şirkette dragon bot yarışlarına kaç yıldır katılım sağlıyorsunuz?	Hayır	11	6,4
	1 yıl ve altı	123	71,1
	2-3 yıl	28	16,2
	4-5 yıl	11	6,3
Toplam	6yıl ve üzeri	11	6,3
		173	100

Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında %63,6'sı erkek, %54,3'ü 26-35 yaş aralığında, %59'u bekar, %30,6'sı devam etmekte olduğu şirketteki çalışma süresi, %53,2'si yönetim ile ilgili görevi var, %93,6'sı mesleğini kendi isteği ile seçmiş, %71'i bulunduğu şirkette 1 yıl ve altında dragon bot yarışlarına katıldığını belirtmişlerdir.

Tablo 2. Katılımcıların Ölçeğe Verdiği Cevapların Betimsel İstatistiği

		n	Min	Max	Mean±Ss
Örgütsel Bağlılık	İçsel Değerler	173	2,00	4,83	3,64±,54
	Zorunluluk	173	1,00	5,00	2,75±,82
	Toplam	173	1,94	4,72	3,35±,47
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Toplam	173	2,90	4,50	3,77±,30

Tablo 2. incelendiğinde; katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyi; içsel değerler ortalamasının (3,64±,54) olduğu, zorunluluk ortalamasının (2,75±,82) örgütsel bağlılık toplam skorun ise (3,35±,47) olduğu görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamasının ise (3,77±,30) olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişki

		Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Örgütsel Bağlılık İçsel Değerler	Örgütsel Bağlılık Zorunluluk
Örgütsel Bağlılık – İçsel Değerler	r	.384**	173	
Örgütsel Bağlılık – Zorunluluk	r	.031	.095	173
Örgütsel Bağlılık Genel	r	.312**	.820**	.647**

p<0,05

Tablo 3. incelendiğinde; örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık içsel değerler arasındaki ilişki incelendiğinde (r=.384, p=.000) pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu, örgütsel vatandaşlık ile örgütsel bağlılık düzeyi zorunluluk alt boyutunda (r=.031, p=.681) anlamlı bir ilişkinin olmadığı, örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında (r=.312, p=.000) pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel bağlılığa yönelik etkisinin regresyon analizi

Değişken	B	Standart Hata B	β	t	p
Sabit	2.990				
Örgütsel Bağlılık İçsel Değerler	.216	.040	.384	5.442	.000
Örgütsel Bağlılık Zorunluluk	.012	.029	.031	.412	.681
Örgütsel Bağlılık Genel	.201	.047	.312	4.298	.000
R=,384	R²=,148	p<0,000			

p<0,001

Tablo 4. incelendiğinde, p<0,05 olduğundan modelin doğrusallığa uyumu anlamlıdır. Bu sonuca göre örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki doğrusal bir modelle açıklanabilir. Örgütsel vatandaşlık ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında içsel değerler ve

zorunluluk genelinde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($R=,384$, $R^2=,148$; $p<0,001$). Standardize edilmiş regresyon katsayısı (β), t ve p değerleri içsel değerler ($\beta=384$; $t=,5.442$, $p=,00$) alt boyutu anlamlı bir etki gösterirken, zorunluluk ($\beta=,031$; $t=,412$, $p=,681$), anlamlı bir etki göstermediği görülmektedir. Örgütsel bağlılık genelinde ise ($\beta=,312$; $t=,4.298$, $p=,000$), anlamlı bir etki gösterdiği görülmektedir. İstatistiksel analiz sonucunda tespit edilen $R^2=,148$ değeri, yer bağlılığının çevre dostu rekreasyon davranışını olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %14,8'ini açıkladığını ortaya koymaktadır. Başka bir ifade ile katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılığı, zorunluluk alt boyutu hariç olumlu bir etkiye sahiptir.

TARTIŞMA & SONUÇ

İş yeri rekreasyonu kapsamında rekreatif etkinliklere katılan bireylerin büyük bir bölümü erkek, 26-35 yaş aralığında, bekâr ve büyük bir çoğunluğu mesleğini kendi seçerek çalışmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu 1 yıl ve altında dragon bot yarışlarına katıldığını belirtmişlerdir. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri içsel değerleri (3,64) ve örgütsel bağlılık geneli (3,35) yüksek seviyede, zorunluluk boyutu (2,75) orta seviyede ve örgütsel vatandaşlık davranışı (3,77) yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Dolayısıyla iş yeri rekreasyon faaliyetlerine katılan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergiledikleri ve aynı zamanda örgüte bağlılıklarının da yüksek olduğu görülmektedir. Kesim (2016), dragon bot yarışlarının geniş katılımlı, kurumsal ve farklı sektörleri bir araya getiren bir spor etkinliği olduğunu belirtmiştir. Ayrıca bu spor etkinliğinin çalışanları değerli ve keyifli hissettirdiğini belirtmiştir.

İş yeri rekreasyon faaliyetlerine katılan şirket çalışanlarının örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında olumlu yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bayraktar (2017), konaklama işletmelerinde çalışanlara yönelik gerçekleştirilen yer bağlılığı ile içsel doyum düzeyleri arasında anlamlı düzeyde pozitif yönde ilişki olduğu görülmektedir. Chib (2016), işyeri çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, bireylerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Mevcut çalışmamız ile ilişki yönünden benzerlik gösterdiği görülmektedir. Işık (2019), Turizm sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlıkları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulmuşlardır. Mevcut çalışmalar ile ilişki yönünden benzerlik göstermektedir. Alan yazında iş yeri rekreasyonu faaliyetlerine katılan bireyler üzerinde çalışma eksikliğinden örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık çalışmaları ile ele alınmıştır.

Böylece iş yeri çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlıklarının pozitif ilişkili olduğu, örgütsel bağlılık arttıkça örgütsel vatandaşlığın artacağı sonucuna ulaşılmaktadır. Araştırma kapsamında işyeri rekreasyonu faaliyetlerine katılan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları örgütsel bağlılığını olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Örgütsel bağlılığın gelişmesinde örgütsel vatandaşlığın etkisi olduğu görülmektedir. Mevcut çalışmayı Powell ve Meyer (2004), Meyer ve Allen (1990) çalışmalarında duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmışlardır. İşyerlerinde örgütsel vatandaşlığın yüksek düzeyde sağlanması için çalışanlara rekreasyonel faaliyetler sunmaları örgütler için oldukça önemli olduğu görülmektedir. Rekreasyonel faaliyetlere katılan şirket çalışanlarının herhangi bir ödül veya ceza beklentisi olmadan örgütün iyiliği ve yükselmesi için çaba göstermelerini teşvik edeceği görülmektedir. Çalışanların işi bırakma, devamsızlık yapma durumlarını azalttığını ve performansının da artacağı sonucuna ulaşılabilir.

Araştırma kapsamında iş yeri sahiplerine çalışanları için rekreasyonel faaliyetler düzenlemeleri, personellerinin iş yerlerine yönelik bakış açılarını, aidiyetlerini, bağlılıklarını olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir.

Çalışanların işyeri örgütsel bağlılıklarını, örgütsel vatandaşlıklarını arttırmak amacıyla, işletmelerin rekreasyonel faaliyetler düzenlemeleri veya rekreasyonel etkinlik hizmetleri sunmaları gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu araştırma işletmelerin, insan kaynakları ve yönetim birimlerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

İşyeri rekreasyonunun Dünya’da ve ülkemizde çalışanlar üzerinde olumlu etkilerinin olduğu bilinmektedir. Bu alanda uygulamalı araştırmaların yapılması halkın ve işletme sahiplerinin iş yeri rekreasyonu faydalarını daha iyi anlamalarına yardımcı olacağı düşünülmektedir.

İşyeri rekreasyonu kapsamında, araştırmacıların özellikle işletme içi ve dışında gerçekleştirilen rekreasyonel etkinliklere katılan bireylerin iş performansı, iletişim, sosyalleşme, motivasyon gibi değişkenlerinin araştırmaları alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Başarangil, İ. (2017). A Theoretical Study On Workplace Recreation: Suggestion on Its Applicability in Tourism Enterprises. 2nd World Conference on Technology, Innovation and Entrepreneurship, May 12- 14, 2017, Istanbul, Turkey.
- Bayraktar, U. (2017). *Konaklama İşletmelerinde Çalışanlara Yönelik Rekreatif Faaliyetlerin Çalışanların İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığına Etkisi*, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli.

- Chib, S. (2016). Study On Organizational Commitment And Workplace Empowerment As Predictors Of Organization Citizenship Behaviour, Scholedge International Journal of Management & Development ISSN 2394-3378 3(3): 63.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Dumazedier, J. (1960). "Current Problems of the Sociology of Leisure". *International Social Science Journal*, 4(4), 522-531.
- Gök, E.E. (2007). *Örgütsel Kültür Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık Olgusu ve Bir Araştırma*, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Gürkan, G.Ç. (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Edirne.
- Işık, A. (2019). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Akçakoca Örneği*, Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- İşbaşı, Ö.J. (2000). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama*, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Kabataş A. (2010). *Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Karaküçük, S. (2001). *Rekreasyon Boş Zamanları Değerlendirme*, 4. Basım, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Karaküçük, S. ve Akgül, B.M. (2016). *Ekorekreasyon Rekreasyon ve Çevre*, 1. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemi Kavramlar İlkeler Teknikler*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kesim, Ü. (2016). "İşyeri rekreasyonu", Karaküçük, S.(Editör). *Rekreasyon Bilimi*. Birinci Baskı. Ankara. Gazikitabevi, 131-137.
- Kelly, J.R. (1972). "Work and Leisure: a Simplified Paradigm". *Journal of Leisure Research*, 4(1), 50-62
- Mak, B. and Sockel, H. (2001). A Confirmatory Factor Analysis of Employee Motivation and Retention. *Information and Management*, 38, 265-276.
- Meyer J.P.,Allen N.J. (1990). The Measurement and Antecedents Of Affective, Continuance and Normative Commitment To The Organization, *Journal of Occupational Psychology*. c.63, 1-18.
- Mokaya, S.O., Gitari, J.W. (2012). Effects of Workplace Recreation on Employee Performance The Case of Kenya Utalii College, *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 2 No. 3.
- Neumeyer, M.H. ve Neumeyer, E.S. (1958). *Leisure and Recreation*. New York: Ronald Press, 17.
- Odsakoff, P.M., Mackenzie, S.B. (1994). Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 3(1); 85-102.
- Powell, D., M. and Meyer, J. P. (2004), "Side-Bet Theory and The Three-Component Model of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 65, 157-177.
- Yalçın, A., İplik, F.N. (2005): "Bes Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:14, Sayı:1, 395-412.
- Zorba, E. (2002). Türkiye'de rekreasyona bakış, gelişimi ve beklentiler. 7. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi Panel Kitabı, 185-194. 27-29 Ekim 2002, Antalya- Türkiye.