T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
REKREASYON YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEKİRDAĞ İLİNDE KAMU ÇALIŞANLARININ VE SANAYİ ÇALIŞANLARININ REKREATİF FAALİYETLERE KATILMALARININ VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN ZAMAN YÖNETİMİ AÇISINDAN İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

BELMA TÜRKMEN

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. İLHAN TOKSÖZ

EDİRNE 2021

Tezin Adı: Tekirdağ İlinde Kamu Çalışanlarının ve Sanayi Çalışanlarının Rekreatif Faaliyetlere Katılmalarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin Zaman Yönetimi Açısından İlişkisinin İncelenmesi.

Hazırlayan: Belma TÜRKMEN

ÖZET

Bu araştırmada çalışanların rekreatif faaliyetlere katılım duyarlılığı, tükenmişlik düzeyi ve zaman yönetimi arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma kamu ve sanayi çalışanı 166 erkek ve 104 kadın olmak üzere toplam 270 çalışan birey ile gerçekleştirilmiştir. Çalışan bireylerin rekreatif faaliyetlerine ilişkin duyarlılığın belirlenmesinde Rekreatif Faaliyetle Katılım Ölçeği (Tütüncü, Aydın, Küçükusta, Avcı ve Taş, 2011) , tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesinde Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Gündüz, Çapri ve Gökçeakan, 2013) , zaman yönetimine ilişkin verilerin elde edilmesinde Zaman Yönetimi Ölçeği (Alay ve Küçük, 2002) ve bireysel özelliklerine göre olan veriler Bireysel Bilgi Formu kullanılmasıyla elde edilmiştir. Bu form araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

Bireylerin rekreatif faaliyetlere katılım duyarlılığı, tükenmişlik düzeyi ve zaman yönetimiyle ilişkisi için "Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısından" faydalanılmıştır. Bireylerin rekreatif faaliyetlere katılım duyarlılığı, tükenmişlik düzeyi ve zaman yönetimi puan ortalamalarının cinsiyet, medeni durum, yaş aralığı, eğitim durumu ve sektör değişkenlerin doğrultusunda anlamlılık oranında bir farklılık olup olmadığı Kruskall Wallis ve Tek Yönlü Varyans Analizi ile test edilmiştir. Farklılığın gözlemlendiği durumlarda kaynağı belirlemek için Scheffe testi uygulanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre bireylerin zaman yönetimi ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönde (r=-.26, p<01), rekreatif faaliyetlere katılım duyarlılığı ile tükenmişlik düzeyi arasında ise pozitif yönde (r =.18, p< .05) anlamlı ilişkinin var olduğu bulunmuştur. Zaman yönetimi ile rekreatif faaliyetlere katılım toplam puanları arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Rekreatif Faaliyet, Tükenmişlik, Zaman Yönetimi

Name of Thesis: Investigation of the Relationship between the Participation of Public Employees and Industrial Employees in Recreative Activities and Their Burnout in terms of Time Management in Tekirdağ Province

Prepared by: Belma TÜRKMEN

ABSTRACT

In this essay, it was aimed to investigate the relationships between employees' sensitivity to take part in recreational activities, burnout level and time management.

The research was conducted with a total of 270 working individuals, including 166 men and 104 women, who are public and industrial employees. Recreative Activity Participation Scale (Tütüncü, Aydın, Küçükusta, Avcı, & Taş, 2011) in determining the sensitivity of working individuals to their recreational activities, Maslach Burnout Scale (Gündüz, Çapri, & Gökçeakan, 2013) for determining burnout levels, Time Management Scale for acquiring data on time management (Alay & Küçük, 2002) and data according to individual characteristics were acquired by using an individual information form. This form was prepared by the researcher.

"Pearson Moments Multiplication Correlation Coefficient" was used for the relationship of individuals to participation in recreational activities, their burnout level and time management. Kruskall Wallis and one-way analysis of variance tested whether there was a difference in the significance of individuals' sensitivity to participation in recreational activities, burnout level and time management mean scores in line with the variables of gender, marital status, age range, education level and industry. In cases where differences were observed, Scheffe test was applied to determine the source.

According to the results of the study, there is a negative relationship between time management and burnout levels ($r = -.26$, $p < 01$) and a positive relationship

between sensitivity to participation in recreational activities and burnout level (r = .18, p <.05). On the other hand, a significant relationship was not found between the total scores of time management and participation in recreational activities.

Keywords: Recreative Activity, Burnout, Time Management

ÖNSÖZ

Tekirdağ ilinde kamu çalışanlarının ve sanayi çalışanlarının rekreasyon faaliyetlerine katılmalarının ve tükenmişlik düzeylerinin, zaman yönetimi açısından incelenmesi için yapılan bu çalışmada bana her konuda destek olan benden çok kıymetli akademik bilgi ve deneyimlerini esirgemeyen danışmanım Prof. Dr. İlhan TOKSÖZ' e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca tezimin bulgular ve analiz kısmın da emeği geçen Sayın Ahmet KALAFAT' a destekleri için teşekkür ederim.

Çalışmamın uygulama kısmında anket çalışmasına kıymetli vakitlerini ayırarak katılan ve destek veren kamu çalışanlarına ve sanayi çalışanlarına teşekkür ederim.

Beni bugünlere getiren, üzerimden maddi ve manevi gücünü hiçbir zaman eksik etmeyen, her zaman yanımda olan aileme ve gerek üniversite hayatımda gerek sivil hayatımda her türlü desteğini üzerimde bulunduran eşim Ömer TÜRKMEN 'e saygılarımı sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖZET……...……I

ABSTRACT..…….....III

ÖNSÖZ…….. V

İÇİNDEKİLER……VI

TABLOLAR LİSTESİ……..... XI

GİRİŞ……...1

BİRİNCİ BÖLÜM

1.ZAMAN KAVRAMI…….....3

1.1. Zaman Kavramı…….3

1.2. Zaman Çeşitleri……..4

1.2.1 Gerçek (Objektif) Zaman…….4

1.2.2. Psikolojik Zaman……...….5

1.2.3.Biyolojik Zaman……....5

İKİNCİ BÖLÜM

2.YÖNETİM KAVRAMI VE ZAMAN YÖNETİMİ……..6

2.1. Yönetim Kavramı……6

2.1.1. Yönetim Süreçleri……..6

2.1.1.1. Planlama……..6

2.1.1.2. Örgütleme…….....7

2.1.1.3. Yürütme……...……...7

2.1.1.4. Koordinasyon……..……....8

2.1.1.5. Kontrol……...…..…8

2.2. Zaman Yönetimi……..…..9

2.3. Zaman Yönetiminin Önemi……10

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.REKREASYON……..……12

3.1.Rekreasyon Tanımı……..…….……..…....12

3.2.Rekreatif Faaliyetlerin Sınıflandırılması……..….14

3.3. Rekreasyona Duyulan İhtiyacın Nedenleri……..15

3.4.Rekreasyonun Yararları……....17

3.4.1.Rekreasyonun Psikolojik Yararları……....19

3.4.2.Rekreasyonun Fiziksel Yararları……....19

3.4.3.Rekreasyonun Sosyal Nedenleri……....19

3.5.Rekreasyon Etkinliklerine Katılımın Önemi……....20

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. TÜKENMİŞLİK……...22

4.1. Tükenmişlik Kavramı.....22

4.2. Duyarsızlaşma 24

4.3. Tükenmişlik Belirtileri 25

4.3.1. Psikolojik Belirtiler 26

4.3.2. Fiziksel Belirtiler 26

4.3.3. Davranışsal Belirtiler 26

4.4. Tükenmişliği Etkileyen Faktörler 27

4.4.1. Bireysel Faktörler 27

4.4.2. Örgütsel (Çevresel) Faktörler.....28

4.5. Tükenmişlik Modelleri 28

4.5.1.Maslach Tükenmişlik Modeli 28

4.5.2. Cherniss Tükenmişlik Modeli 29

4.5.3. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli 30

4.5.4. Pines Tükenmişlik Modeli 30

4.6. Tükenmişlik Sendromunun Sonuçları 31

4.7. Tükenmişlik Sendromunu Önleme ve Başa Çıkma Yolları…….32

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. TEKİRDAĞ İLİNDE KAMU ÇALIŞANLARININ VE SANAYİ ÇALIŞANLARININ REKREATİF FAALİYETLERE KATILMALARININ VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN ZAMAN YÖNETİMİ AÇISINDAN İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ……...33

5.1. Araştırmanın Yöntemi……..…33

5.1. Araştırmanın Modeli…….....33

5.1.2. Çalışma Grubu……..…34

5.1.3. Veri Toplamada Kullanılan Ölçme Araçları…….....35

5.1.3.1. Kişisel Bilgi Formu……....36

5.1.3.2. Zaman Yönetimi Ölçeği (ZYÖ) ……...36

5.1.3.2.1. Zaman Planlaması Boyutu……..38

5.1.3.2.2. Zaman Tutumları Boyutu……....38

5.1.3.2.3. Zaman Harcattırıcılar Boyutu…….39

5.1.3.3. Marslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) ……..39

5.1.3.4. Rekreatif Faaliyetlere Katılım Ölçeği (RFKÖ) ……....41

5.1.4. Verilerin Toplanması……42

5.1.4.1. Verilerin Analizi……42

5.2. Araştırmanın Bulguları…….....43

5.2.1. Katılımcıların Zaman Yönetimi Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği ve Rekreatif Faaliyetlere Katılım Ölçeğine Verdikleri Cevaplara İlişkin Normallik Testi Bulguları…….....43

5.2.2. Çalışan Bireylerin Zaman Yönetimi, Tükenmişlik ve Rekreatif Faaliyetlere katılım Duyarlılığı Arasında Anlamlı Bir İlişkinin Olup Olmadığına Yönelik Bulgular…….....46

5.2.3. Çalışan Bireylerin Zaman Yönetimine Yönelik Bulgular……..…….47

5.2.3.1. Cinsiyete Göre Zaman Yönetimine Yönelik Bulgular…….....47

5.2.3.2. Medeni Duruma Göre Zaman Yönetimine Yönelik Bulgular……...48

5.2.3.3. Yaş Aralığına Göre Zaman Yönetimine Yönelik Bulgular……..…….50

5.2.3.4. Eğitim Durumuna Göre Zaman Yönetimine Yönelik Bulgular……...52

5.2.3.5. Sektöre Göre Zaman Yönetimine Yönelik Bulgular…….....55

5.2.4. Çalışan Bireylerin Tükenmişlik Düzeyine Yönelik Bulgular……...56

5.2.4.1. Cinsiyete Göre Tükenmişlik Düzeyine Yönelik Bulgular…….……..56

5.2.4.2. Medeni Duruma Göre Tükenmişlik Düzeyine Yönelik Bulgular……..…….57

5.2.4.3. Yaş Aralığına Göre Tükenmişlik Düzeyine Yönelik Bulgular……...…58

5.2.4.4. Eğitim Durumuna Göre Tükenmişlik Düzeyine Yönelik Bulgular……...60

5.2.4.5. Sektöre Göre Tükenmişlik Düzeyine Yönelik Bulgular……....61

5.2.5. Çalışan Bireylerin Rekreasyon Faaliyetlere Katılımına Yönelik Bulgular……...62

5.2.5.1. Cinsiyete Göre Rekreasyon Faaliyetlerine Yönelik Bulgular…….……..62

5.2.5.2. Medeni Duruma Göre Rekreasyon Faaliyetlerine Yönelik

Bulgular…….....64

5.2.5.3. Yaş Aralığına Göre Rekreasyon Faaliyetlerine Yönelik Bulgular…….....65

5.2.5.4. Eğitim Durumuna Göre Rekreasyon Faaliyetlerine Yönelik Bulgular……...…67

5.2.5.5. Sektöre Göre Rekreasyon Faaliyetlerine Yönelik Bulgular…….....70

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER ……..…72

KAYNAKÇA……..…83

EKLER……..…….96

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı……...34

Tablo 2. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı……34

Tablo 3. Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Dağılımı……34

Tablo 4. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı…….35

Tablo 5. Katılımcıların Sektöre Göre Dağılımı…….…….35

Tablo 6. Katılımcıların Zaman Yönetimi Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği ve Rekreatif Faaliyetlere Katılım Ölçeğine Verdikleri Cevaplara İlişkin Normallik Testi Bulguları…….44

Tablo 7. Çalışan Bireylerin Zaman Yönetimi, Tükenmişlik ve Rekreatif Faaliyetlere Katılım Duyarlılığı Arasındaki İlişkiler……..……46

Tablo 8. Cinsiyete Göre Zaman Yönetimine Yönelik Bulgular…….47

Tablo 9. Medeni Duruma Göre Zaman Yönetimine Yönelik Bulguların alt boyutlara ait puan ortalamaları…….……..48

Tablo 10. "Tablo 9'da" Verilen Ortalamalar Arasındaki Farkın Anlamlı Olup Olmadığına İlişkin Veriler……..…49

Tablo 11. Yaş Aralığına Göre Zaman Yönetimine Yönelik Bulgular…….…..50

Tablo 12. "Tablo 11'de" Verilen Ortalanmalar Arasında Farkın Anlamlı Olup Olmadığına İlişkin Veriler**……..…**51

Tablo 13. Eğitim Durumuna Göre Zaman Yönetimine Yönelik Bulgular…….53

Tablo 14. "Tablo 13'te" elde edilen değerler arasındaki farkların anlamlı olup olmadığına İlişkin Veriler……...……54

Tablo 15. Sektöre Göre Zaman Yönetimine Yönelik Bulgular……...…..55

Tablo 16. Cinsiyete Göre Tükenmişlik Düzeyine Yönelik Bulgular…….56

Tablo 17. Medeni Duruma Göre Tükenmişlik Düzeyine Yönelik Bulgular……..57

Tablo 18. Yaş Aralığına Göre Tükenmişlik Düzeyine Yönelik Bulgular…….59

Tablo 19. Eğitim Durumuna Göre Tükenmişlik Düzeyine Yönelik Bulgular……..60

Tablo 20. Sektöre Göre Tükenmişlik Düzeyine Yönelik Bulgular……....62

Tablo 21. Cinsiyete Göre Rekreasyon Faaliyetlerine Yönelik Bulgular……63

Tablo 22. Medeni Duruma Göre Rekreasyon Faaliyetlerine Yönelik Bulgular…....64

Tablo 23. Yaş Aralığına Göre Rekreasyon Faaliyetlerine Yönelik Bulgular……...66

Tablo 24. Eğitim Durumuna Göre Rekreasyon Faaliyetlerine Yönelik Bulgular…..67

Tablo 25. Sektöre Göre Rekreasyon Faaliyetlerine Yönelik Bulgular……....70

GİRİŞ

Bugünün şartlarında bireylerin zamanlarını yönetebilmesi eski dönemlere göre daha mühim duruma gelmiştir. Küçük yaş grubundan başlayıp ileri ki yaşlara kadar geçen sürede zaman, tüm bireyler için önemli bir yer edinmiştir. Zamanın bireysel olmasının da payı önemsenmeyecek kadar büyüktür. Zaman maddi değeri olmayan, birinden ödünç istenilmeyen, ödünç verilmeyen, değişimi olanaksız olan bir olgu olduğu için zaman ile ilgili asıl yapılacak olan herkeste eşit bir şekilde yer alan zamanı yerinde ve sonucu iyi netice verecek şekilde kullanmaktır (Yılmaz ve Aslan, 2002: 26).

Zamanın gerekli olduğu gibi kullanılması iş hayatıyla sınırlı olmayıp tüm hayatımızın her alanını kapsamalıdır. Küçük yaş grupları, çalışmayan bireyler de zamanlarını etkili bir plan içerisine almalıdırlar. Yani yaş ve konum fark etmeksizin herkesin bir zaman planı içerinde olması gerekmektedir. Zamanı iyi planlamak tüm bireylerin yaşamını düzen içerisinde sürdürmesini sağlayacaktır. İş yaşamında zaman planlaması yapan yöneticiler ve yanında çalışan bireyler bu sayede işletmeye daha çok fayda sağlamış olacaktırlar (Çitken, 1998: 6).

Zaman yönetimi her alanda çalışan kişiler arasında farklılık göstermektedir. Tüm sektörlerde çalışan bireylerin çalışma saatleri, kendilerine kalan boş zamanda farklılıklar vardır. Kamu çalışanları ve sanayi çalışanları gibi iki farklı grubun; çalışma şartları, çalışma saatleri, çalışma psikolojileri, çalışma günleri, hedefleri, yaşam standartları farklılık göstermektedir. Bu iki farklı grubun rekreatif faaliyetlere katılmalarında zaman yönetimi açısından nasıl bir ilişki olduğu, gruplar arasında farkların neler olduğu gibi önemli bileşenler vardır.

Rekreasyonun Türkçede yer alan anlamı bireylerin kendilerine ait uğraşları dışarısında kalan zamanı etkili ve yararlı bir şekilde değerlendirme anlamında

olmakla birlikte rekreasyonun asıl kaynağı Latince “recreation” kelimesinden gelmektedir. Bu kelimesinin anlamı ise yeniden var olmak demektir. İnsanların boş zamanlarının değerini arttırmak için yaptıkları, sürdürme zorunluluğu olmayan, kişiyi tazeleyen ya da çevresiyle etkileşimini sağlayan, kişinin iş ve uğraşlarını dışarısında kalan zamanında gönüllü olarak katılım sağladığı eğlendirirken dinlendiren etkinlikler anlamını taşımaktadır (Karaküçük, 1999).

Tükenmişlik, kişilerin gün içerisinde iş yaşamlarında ve sivil hayatlarında harcadıkları güç ve enerji sonrasında vücutlarında ortaya çıkan tükenme durumudur. Bu tükenme boyutunun kişilerde meydana gelen stresle mücadele edemedikleri ve bunun sonucunda görülen duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları da görülmektedir. Tükenmişlik tüm bireylerde meydana gelmekle birlikte, çalışan üreten bireylerde meydana geldiğinde kişinin işini, performansını, üretkenliğini olumsuz etkilemektedir. Bu olumsuzluğa sebep olan en önemli sebep duygusal tükenmedir. Kişilerin duygusal kaynakları tükenince, işçiler artık psikolojik bir seviyede kendilerine veremeyeceklerini hissederler. Bu noktada çalışanlar kendilerini mutsuz hissetmekte ve işteki başarılarından tatmin olmamaktadırlar (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

Zamanın doğru kullanılması, zamanın planlanması kişiyi psikolojik olarak olumlu yönde etkilerken, bu planlamaların yapılması tüm insanlar için her bakıştan faydalı hale gelecektir. Çalışan insan toplulukları iş hayatında stres başta olmak üzere yaşamış oldukları sorunlar, birçok bireyin zaman yönetimini etkili ve düzenli yapamamış olmaları nedeniyle kişiler tükenmişliğe bunun yanı sıra işinden haz alamaz, keyif alamaz hale gelmektedirler. Zamanın etkili ve planlı kullanılması durumunda, işlerini yaptıkları zaman içerisinde daha verimli daha mutlu bireyler haline gelmeleri olağandır. Zamanını etkili kullanan bireyler iş ve uğraşlar dışında kalan zamanlarını rekreatif faaliyetler çerçevesinde planladıklarında, kalan zamanlarını da boş geçirmemiş ve faydalı etkinlikler de bulunmuş olarak geçireceklerdir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1.ZAMAN KAVRAMI

Bu bölümde zaman kavramı ve çeşitleri hakkında bilgiler verilmiştir.

1.1. Zaman Kavramı

Kişilerin yaşamlarında sürekli kullandıkları zaman kelimesinin ne olduğunu tanımlamaları oldukça zordur. Zamanı tüm bireyler farklı yorumlayabilir farklı tanımlayabilir. Örneğin; Türk Dil Kurumu zamanı: Durumların birbiri ardına geldiğini ve bu durumların bundan sonra da onun içerisinde olacağının düşünüldüğü soyut bir olgu olmakla birlikte başının ve sonunun açıklanmadığı şeklinde yorumlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 1982).

Zaman kavramı bir eylemin geçtiği süredir. Zamanı anlamlı kılan eylemlerdir. Bir başka deyişle eylemin olmadığı yerde zamanı aramak anlamsızdır. Bu durumun anlamlı olması için yaşamın içerinde nefes alan her varlığın durduğunu düşündüğümüzde zamanın var olması gerekmektedir. Ama nefes alan her varlığın durduğu yerde zamanın var olması mümkün değildir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Kişilerin var olduğu sürece zamanın da var olduğunu ve zamanın kesintisiz bir kaynak olduğunu düşündüğümüzde onu doğru yönetmeliyiz ki zaman gerçekten yönetilmiş olsun (Mackenzie, 1989).

Einstein'ın bir sözünde üzerinde durduğu gibi, geçmiş, simdi ve gelecek birer ilizyondur; fakat yaşam için gereklidir. Bireyler içinde zaman mutlaka gereklidir. Bireyler için doğum ile başlayan ölüm ile son bulan bu iki olgu içerisinde meydana gelen tüm olayların gerçekleştiği, yaşamımıza şahit olan ve bizimle yol alan zamandır (Akoğlu, 2000: 24).

Günümüzde bireyler hayatlarının zamandan meydana gediğini bilmektedir.

Bunun bilincinde olan bireyler zamanlarını boşa geçirmenin hayatlarını boşa geçirmek anlamına geldiğini düşünmektedir. Zamanı boşa geçiren bireyler yaşamları boyu üretemez, mutlu olamaz, başkalarına bağlı yaşayarak yaşamlarını sürdürmeye devam ederler. İnsandan insana değişen daha birçok olumsuzluk ile karşılaşabilirler. Zaman, soyut ve tüm bireyler için farklı anlamlara gelmektedir. Bireyler hayatı yaşamak için zamanı ölçü birimi olarak; mesafe, yakınlık, geçmiş, şimdi ve gelecek anlamları gibi birçok anlam içerinde yorumlamaktadır (Abadan, 1961).

1.2. Zaman Çeşitleri

Zaman, çeşitli bölümler ve çeşitli özellikler içerisinde incelenebilir. Tüm toplum ve tüm bireyler için tek tek zamanın farklı yorulmaları olabilir. Her insan, zamanı kendi yaşam şekline ve daha birçok olguya göre değerlendirip yorumda bulunabilir. Toplum içerisinde bulunduğumuz kurumlar, kuruluşlar, iletişimde bulunduğumuz bireyler, bilim insanları zaman konusunda incelemeler gerçekleştirmiştir. Bunun yanı sıra telafisi olmayan zaman ile ilgili yararlı sağlaması, verimli kullanımı için çeşitli programlar geliştirilmiş ve kullanıma sunulmuştur (Özdil vd., 2012: 3).

1.2.1.Gerçek (Objektif) Zaman

Saate baktığımızda görülen zamandır. Bu zaman çeşidini Dünya'nın Güneş çevresindeki hareketi olarak nitelendirir ve bu hareketi seyredebilir bazı değişimlerle ölçmek mümkündür. Zamanın bu çeşidi yeryüzündeki tüm varlıklar için ortak ve sabit kabul edilir. Dünya'nın her bölgesinde bulunan insanlar bu değişmez zaman etrafında birleşir. Dünya'nın hareketleri ile bölgelerde saat farkları olmakla birlikte tanımda değişik olamamaktadır. Zaman bir saat bir dakika bir saniye içerisinde yaşadığımız olaylara göre şekillenmiş olmakla birlikte tüm bireyler için değişmemektedir (Sayan, 2005).

1.2.2.Psikolojik Zaman

Psikolojik zaman, gerçek zamanın algılanan kısmıdır. Zamanın kişiden kişiye farklılık gösterdiği gibi algılar da kişiden kişiye farklılık gösterir. Psikolojik zaman, bireylerin içerisinde bulunduğu duygusal durumlarına ilişkin gerçek zamandan daha kısa veya uzun olarak hissedilebilir. Geçen gerçek zamandan ziyade, yaşanan deneyimin yoğunluğu, yaşanan endişe, korku, umut, coşku gibi durumlara göre değişen bir ölçektir. Psikolojik zaman algısının objektif zamandan kısa olması bireylerin bulundukları ortamda sevinçli ve mesut olmalarına bağlı olmasıyla birlikte eğer psikolojik zaman algısı objektif zamandan daha uzunsa bulundukları ortamda kaygılı ve bedbaht olmalarına neden olacaktır (Tutar, 2007).

Psikolojik zaman yönetiminde zamanın yönetiminden önce bireylerin kendi yaşamlarını yönetmeleri gerekmektedir. Zamana odaklanmaktan önce yapılan aktivitelerin, uğraşların, planlarına odaklanmalıdır. Kişiler planlamaya odaklandıklarında zamanında planlı olarak yürüdüğünü ve kişiler üzerinde olumlu etki bırakarak başarı getirdiğini göreceklerdir. Kişilerin bu planlamaları yapmaları onların bireysel hayatlarında da düzenli ve başarılı olmalarının yanı sıra güzel verimli insan ilişkileri kurmasını sağlayacaktır (Karakoç, 1990).

1.2.3.Biyolojik Zaman

Biyolojik zaman diğer zaman çeşitleri gibi kısıtlı ve kıt bir kaynaktır. Tüm varlıklar birbirinden farklı biyolojik yapıya sahip olduğundan biyolojik zaman kişiden kişiye farklılık gösterir. Tüm varlıkların kayıp olan zamanı geri alınması, diğer varlıklara aktarılması mümkün değildir (Yılmaz ve Aslan, 2002).

Bireyler düzenli bir hayatı devam ettirmek için sadece gerçek zamana değil, biyolojik zamana da uymalıdır. Biyolojik zamana uyulmadığı takdirde kişiler yorgunlukla başlayan ve daha birçok rahatsızlığa neden olan etmenlerle karşılayacaktır (Türkmen, 2015).

İKİNCİ BÖLÜM

2.YÖNETİM KAVRAMI VE ZAMAN YÖNETİMİ

Bu bölümde yönetim kavramına, süreçlerine ve zaman yönetimine değinilmiştir.

2.1.Yönetim Kavramı

Yönetim kavramı insanın var olmasıyla ortaya çıkmış bir olgudur. Yönetim ortak bir alan da ortak amaçlar çerçevesinde birleşmiş kişileri, belirlenen bu amaçlara koordineli bir şekilde ulaşma çabasıyla bütünü oluşturan süreç olarak tanımlanmaktadır. Belirlenen hedefler doğrultusunda birlikte hareket etme yönetimin var olduğunu göstermektedir (Çelik ve Şimşek, 2013).

Yönetim ile büyük başarılar elde edilmiş ve eserler neşredilmiştir. Bakıldığında tarihin içinde bulunan örgütlerde ve hükümetlerde hep yönetim var olmuştur. Bu örgüt ve hükümetlerde performans gösteren kişiler yetileri ile kurumun daha verimli ve başarılı olmasını sağlaması yönetimin doğru yönlendirilmesiyle mümkündür. Bu bağlamda performansın kurumlarda üst seviyede olması için yönetimin en önemli unsuru bireydir (Donuk, 2016).

2.1.1 Yönetim Süreçleri

2.1.1.1.Planlama

Planlama, bireylerin yaşamlarını düzenle yürütmelerini sağlamak için ya da kişilerin hedeflerine daha hızlı ulaşmalarını sağlamak amacıyla öngörülen bir tekniktir. Bireylerin günlük yaşamlarında gerçekleştirecekleri faaliyetleri günlük, haftalık, aylık şeklinde bir takvim üzerine renkli kalemler yardımıyla not alması onların yaşamını planlı hale getirerek fayda sağlayacaktır (Ensari, H. 1995).

Başarılı şirketlerin net hedefleri vardır. Şirketler ve bireyler planlama yaparak hedef koyduklarında başarıyı elde etmektedirler. Hedeflerin gerçekleşmesi için şirketlerin başında bulunan yönetici ve liderler belirlenen planın gidişatını sürekli kontrol etmeli ve bir sorun ile karşılaşıldığında müdahale edilmelidir. Başarılı şirketlerin zaman ayırarak işlerini gözden geçirmeleri de zamanın doğru ve etkili planlamadan geçmektedir (Scoot Martin, 1995: 170).

2.1.1.2. Örgütleme

Bir şirket bünyesinde yer alan yönetimin düzenlenmesi, bireylerin fonksiyonları ve sorumlulukları, yapılan etkinliklerin içerisinde yer aldığı bir bütündür. Yönetim süreçlerinin koordineli bir şekilde yürütülmesi işletmeleri başarıya götürecek bir etkendir. Örgütleme, en yalın haliyle planlama aşamasında belirlenmiş olan hedeflere ulaşabilmek için belirlenen duruma elverişli örgüt oluşturma ve bu örgüt içerisinde yer alan elemanların görevini yerine getirmesi ve özel etkinlikleri koordine eden işlemlerin tümünü ifade eder (Ülgen, 1990).

Örgütleme süreci planlamayla ilişkili olduğu gibi yönetim süreçlerinin tümüyle de ilişkilidir. Planların birden fazla kişinin hedeflenen amacı gerçekleştirmek üzere eş güdümlü bir şekilde çalışmasını ifade eder. Hedeflenen planın başarı getirmesi, fiziksel ortamın, bireylerin fiziksel gücünün, kullanılan malzemelerin ve ortamda bulunan diğer tüm etmenlerin en faydalı bir şekilde kullanımı ile doğru orantılıdır (Can ve Güney, 2015: 178).

2.1.1.3. Yürütme

Yürütme, şirketlerin başında bulanan kişilerin çalışanlarına görevlerini ve bu görevleri yaparken dikkat edecekleri hususları belirlemesidir. Çalışanlar yöneticinin dediklerini yaparken, yöneticinin de yürütmekte olduğu işler mevcuttur. Yürütme bir şirkette en zorunlu ve çetin işlerden biridir. Oluşturulan planların sonucunu görmek

için yürütme zorunludur. Yöneticilere yürütme fonksiyonunda büyük bir iş düşmektedir. Yürütmenin en verimli şekilde tamamlanması için işletmelerin düzenli olması ve bireylerin birbiriyle iletişim içerisinde olması gerekmektedir (Efil, 1987: 112).

2.1.1.4 Koordinasyon

Koordinasyon, tüm bireyler ve fonksiyonlar arasındaki bağlantıyı kurma işlevidir. İşletmelerde kişiler arasında bağlantı kurulmadığı taktirde ortaya çıkacak işlerde de aksamalar olacaktır. Koordinasyon olgusu içerisinde tüm bireylerin etkileşim içerisinde olmaları ve yaptıkları işleri gerek duyduklarında birbiriyle paylaşarak fikir danışmaları şirket açısından bireylere fayda sağlayacaktır. Bu işlevlerin yerine getirilmemesi durumunda bireyler arasında çıkan çatışmalar bireylerin eş güdümlü bir şeklide çalışmaktan uzaklaştıracağı gibi şirketinde bu durumdan olumsuz etkilenmesine sebep olacaktır. Bu süreçlerin yaşanmaması için yönetici bireyler çalışanlarını koordine etmeli, amaçlar doğrultusunda birlik ve beraberlik içerisinde çalışmanın doğru olduğunu belirtmelidirler. Bu olumsuz durumların yaşanması hayatımızın en önemli olgularından olan zaman israfına da yol açacaktır (Akşit, H. 2010).

2.1.1.5 Kontrol

Kontrol yönetim sürecinin en son fonksiyonudur. Yönetimin tüm süreçlerinin gerçekleşme evresinde sonra uygulanacak evredir. Bu evre şirketin planlamış olduğu hedefle mevcut başarımın karşılaştırılma sürecidir. Yapılan planlama ve hedeflerin doğru orantıda birbirilerini izleyerek amaca ulaşmaları gerekmektedir. Hedeflerin başarıyla amaca ulaşabileceği gibi başarısız olma durumları da vardır. Böyle bir durumla karşılaşıldığı zaman sorunun çalışanlara bildirimi sağlanarak yapılan planların gözden geçirilmesi ve sorunun tespit edilmesi istenir (Can, E., Büyükbalcı , P., ve Bal, Y. 2016).

2.2. Zaman Yönetimi

Zaman, insanoğlunun yaradılışı ile var olan bir olguyken, zaman yönetimi olgusu çok yeni bir olgu olsa da 70'li yıllarda meydana gelmiş ve 80'li yılların başında yöneticilerin zamanı yönetmesi gerekli kaynak şeklinde ifade etmeleriyle başlanmıştır (Topal, 2009). Zaman yönetimi yoğun iş yaşamında olan yöneticilerin, çalışan bireylerin, öğrenim gören öğrencilerin zamanlarını daha verimli bir şekilde düzenlemesine fayda sağlamak amacıyla dünyaya yayılması Danimarka'da ortaya çıkmasıyla meydana gelmiştir. (Akatay, 2003). Bu olgunun günümüze etkisi ise bireylerin işlerinde ve hedeflerinde başarıya ulaşabilmeleri için mühim olan gereksinimlerden olmasıdır (Koch, 1998:147).

Zaman yönetimi, dünyada eğitim aracı olarak kullanılmakta ve yöneticilerin zamanı verimli biçimde değerlendirmelerini sağlamaktadır. Sadece yöneticiler değil yöneticilerle çalışan kişilerinde zamanlarını planlamasına yardımcı olmaktadır. Her iş yerinde planlı yöneticilerin olması zamanın verimli kullanılmasını ve zamandan tasarrufu sağlayacaktır. Nitekim günümüzde faaliyet gösteren şirketlerin önemli bir kısmı zaman yönetimini kullanmakta olduğu için bu sektörün dünya ekonomisinde önemli bir payı bulunmaktadır (Güçlü, 2001: 88).

Zaman yönetimi, gayelere ve başarıya ulaşabilmede önemli bir yer edinen zamanı verimli kullanabilme gayretidir. Zaman yönetimi günümüzde çok önemli bir yer almıştır. Kişilerin günlük hayatta kendilerine koydukları hedefler vardır. Bu hedeflere zamanında ve başarılı bir şekilde ulaşmak zamanı planlamaktan geçmektedir. Zaman yönetimini sadece zamanın denetimi anlamına gelmemekle birlikte zamanın denetimi bireylerin daha tertip ve düzen içerisinde olmasına ve yaşam kalitelerini arttırmalarına fayda sağlayacaktır (Alay, 2000).

Bireylerin çalışma ve özel hayatlarında hedeflerine ulaşma doğrultusunda kendilerine uygun bir tasarı yapmaları, gün içerisindeki işleri önem sırasına göre düzenlenmesinin yanı sıra yönetim fonksiyonlarını kendi yaşamına uyarlayabilme

evresi, zamanın yönetimi olarak açıklanmaktadır. Yapılan bu uyarlamayla bireylerin yaşamları daha nitelikli bir hâl alacaktır (Özsoy, Toksöz ve Oğuzhan, 2015).

Zaman yönetiminin doğru sonuçlar vermesi yöneticilerin planlama, örgütleme, yöneltme ve kontrol süreçlerini başarılı bir şekilde yürütebilmesiyle mümkündür. Zamanı yönetmek için yöneticilerin bilinçli çabalar harcamaları gerekmektedir. Bu çabalar gerek şirket için gerekse yöneticilerin kendi yaşamlarını düzen içerisinde devam ettirmek, yaptıkları işlerde başarı sağlamak ve iş dışında bireysel hayatlarında ki etkinlikleri rahat yapabilmelerine olanak sağlayacaktır (Yeşil, 2009: 10).

Genellikle birçok insan zamanın nesnel tanımını bilmekle birlikte zamanı etkili biçimde nasıl yöneteceğini bilmemektedir. Kişiler zamanı faydalı kullanmadıklarında iş hayatında ve günlük yaşamda yaptıkları etkinliklerden verim alamazlar. Bu olumsuz durumların gerçekleşmemesi için kişiler zamanlarını en etkili şekilde planlamalı ve yönetmelidirler. Bu konuda kendini eksik gören bireyler, uzman bireylerden yardım almalıdırlar (Hendry, 2004).

2.3.Zaman Yönetiminin Önemi

Zaman yönetimi, günümüzde yönetim bilimi için en önemli kavramlardan biri haline gelmiştir. Bunun sebebi yönetim süreci ve yönetici için en önemli ve telafisi mümkün olmayan kaynaklardan biri konumuna gelmiştir. Şirketlerde verilen işin, konulan hedefin yerine getirilmesi için zaman planlamasını kişilerin yapıyor olması gerekmektedir. Zamanın verimli kullanılması ve planlama çerçevesinde kontrollü bir şekilde devam etmesi kişilerin verimliliği arttıracağı gibi şirketinde de fayda sağlamasına yarar sağlayacaktır. Bu durumun böyle olması kişilerin işlerine daha fazla önem vermesine ve karşılaşacakları sorunlar karşısında daha çözümleyiciyi olmasını sağlayacaktır (Aydın, 2011:172).

Zaman yönetiminin önemi zamanı etkili planlama ve zamanı iyi yönetmedir. Zamanını iyi yöneten bireyler ve topluluklar özel hayatları başta olmak üzere çalışma hayatlarına da düzenli bir şekil vereceklerdir. Yönetimin tabiatında var olan, tertip, düzen, ölçülülük, fayda, planlı çalışma ve performansla verilen zaman çerçevesinde hedefe ulaşmaktır. Bu etkin yönetim planlı bir şekilde devam ettiği sürece bireyler ve topluluklar düzene gireceklerdir (Tutar, 2003: 31).

Zaman yönetiminde esas alınan temel konu zaman ne kadar verimli kullanırsa o kadar başarılı olunabileceğidir. Örgütlerde bulunan yöneticiler ve çalışanlar bunun farkında olduğunda yönetim planı itinayla yapılacaktır. Örgütlerde bulunan yöneticiler ve çalışanların bazı davranışları alışkanlık haline getirmeleri gerekmektedir. Alışkanlık haline getirilen davranışlar hedeflere ulaşmada yardımcı rol oynayacaktır. Ayrıca bunu gerçekleştirebilmenin en önemli kuralı organize olmaktan geçmektedir. Dolayısıyla İyi organize olmak büyük ölçüde zaman kazandıracaktır. İşleri zamanında yapamayan kişilerin her zaman mantıklı bahaneler bulması olasıdır. Çünkü herkesin elinin altında aynı zaman bulunmasına karşın herkes aynı ölçüde zamanı verimli kullanamamakta ve bu yaşarken de kendilerine ve diğer çalışanlara zarar vermektedirler (Kenan, 2004: 7-12).

Zaman yönetiminde sadece zamanın nasıl kullanılacağını bilmek yeterli olamamakla birlikte zaman yönetimi konusunda uzman olan bireylerden yardım alınarak ne gibi problemlerin çıkacağı, çıkan problemlere ne gibi çözümlerin bulunabileceği düzenlenmelidir. Örgütlerin başında olan yöneticilerin hem kendi zamanlarını hem de çalışanlarının zamanlarını planlamaları gerekmektedir. Bu gereklerden yola çıkarak zaman yönetimi yapan yönetici bu konuda başarılarını artırır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 271).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. REKREASYON

Bu bölüm başlığı altında; rekreasyon kavramı, rekreatif faaliyetlerin sınıflandırılması, rekreasyona duyulan ihtiyacın nedenleri, rekreasyonun yararları, rekreasyon etkinliklerine katılımın önemi konuları hakkında bilgiler verilmiştir.

3.1. Rekreasyon Tanımı

İnsanın yoğun çalışma yükü, standart devam eden yaşam tarzı iş yoğunluğuna bağlı ya da yaşam şartlarına bağlı yorgun düşen bedeni, buna bağlı olarak psikolojik yorgun hali kişilerin yaşamlarını olumsuz etkilemektedir. Bu olumsuzlukları en aza indirmek için bireylerin rekreatif faaliyetlerle ilgilenmeleri faydalı olacaktır. Rekreatif faaliyet, iş ve diğer uğraşlar dışında kalan zamanlarını faydalı geçirmelerini sağlamak amacıyla kişilerin kendi rızasıyla ve istekli bir şekilde bireysel ya da grupla yapılan etkinliklerdir (Karaküçük, 2005).

Rekreatif faaliyetler kişilerin iş ve uğraşları dışarısında kalan zamanlarında yaptıkları etkinlikten haz almak, kendilerini mutlu ve huzurlu hissetmek için ya da bazı fiziksel ve duygusal davranışları elde etmek için uyguladığı etkinliklerdir (Kılbaş, 2004).

Rekreasyon: Bireyin boş vakitlerinde istekli olarak seçtiği bireye iyi gelecek etkinliklere iştirak etmek olarak tanımlanabilir. Rekreasyon serbest zamanı olan bireylere kendilerini iyi hissetme fırsatı verirken bir taraftan da toplumda oldukça büyük iktisadi gücün oluşmasına, devletin önemli bir sorumluluk üstlenmesi ile bireylerin iş sahibi olmalarına ve halkın kalkınmasına olanak sağlamaktadır (Çakıroğlu, 1998).

Rekreasyon, küçük ve büyük yerleşim yerleri içerisinde spor alanları, parklar, oyun alanları gibi daha birçok yapı ve mekânda ortaya çıkan bir olgudur. Rekreasyonun yer seçimi bireylere ait olmakla birlikte, rekreatif faaliyet yapmak için mekân sınırlaması yoktur. Kişilerin ilgi ve ihtiyaçlarına göre bu yapılar farklılık göstermektedir (Kraus, 1998:121).

Rekreasyon kavramının geniş yelpazede ifade edebilmek için birtakım tamamlayıcı temel yaklaşımlar şöyledir:

- Rekreasyon; bireylerin boş zamanlarında yaptıkları etkinliklerdir.
- Rekreasyon faaliyetleri; kişilerin gönüllü, kendi isteklerine bağlı olarak yaptıkları etkinliklerdir.
- Rekreasyon faaliyetleri; bireylere zevk veren, mutlu eden ve onları iş yoğunluğundan kısa bir sürede olsa uzaklaştıran etkinliklerdir.
- Rekreasyon faaliyetleri; bireysel olarak kişiyi mutlu ediyorken, bireylerin diğer kişilerle de etkileşimini arttırarak sosyalleşmesini sağlar.
- Rekreasyon faaliyeti; toplumun değer sistemiyle zıt olamamalıdır. (Öztürk, H. 2013).

Rekreasyon; her birey için farklı zaman ve büyüklüklerde meydana çıkan özgür zamanlarında bulundukları çevrede veya bulundukları çevrenden uzak bir mekânda, farklı sebeplerle açık veya kapalı alanda yaptıklarını anlatan bir kavramdır. Rekreasyon; kişilerin veya toplumların uğraşı dışında istekli bir şekilde uyguladıkları motive edici ve mutlu edici faaliyetler anlamına gelmektedir. Modern anlamda rekreasyon; çalışmaktan bağımsız, bireyin pek fazla önemli ihtiyaçlarını gideren kişileri yaşamlarında daha motive eden, kişiyi doyuma ulaştırıp mutlu eden bir yaşam biçimidir (Sevil, 2012: 6).

İnsanın, günlük yaşamında yoğun bir şekilde çalışması, rutin devam eden hayat tarzı sebebiyle bedenlerinin yorulması ve dinlenmeye ihtiyacın oluşmasıyla kişilerin uğraşları dışında kalan vakitlerinde bireysel veya toplumla yapılan etkinlikleri rekreatif faaliyetler olarak tanımlamak mümkündür. Bu etkinlikler

bireylerin çalışma hayatına daha verimli bir şekilde dönmesini sağlayacaktır (Karaküçük 1995: 59).

Rekreasyonun iş dışında kalan uygun zamanı kullanmanın bir biçimi olarak kavranması, bu yaklaşımın önemli bir parçasını oluşturur. Rekreasyon tanım itibariyle de boş zamanda yapılan etkinliklerdir. Artık zaman yaklaşımının mantığı rekreasyonun ne olursa olsun boş zaman içerisinde yapılmasıdır. Kişiler iş ve uğraşları içerisinde tanıma da uygun olmamakla birlikte rekreatif faaliyette bulunamazlar. Yani rekreasyon kişinin boş zamanını kullanma sürecidir (Hazar, 2003).

Geniş anlamda rekreasyon tanımı bakıldığında ise; insanın hayatını sürdürebilmesi için en önemlisi hayatını devam ettiriyorken, sağlıklı bir şekilde devam ettirebilmek çok önemlidir. Sağlıklı bir şekilde hayatlarını devam ettirmeleri yorucu ve stresli ortamda çalışanlar için pek mümkün olamamakla birlikte kişiler işten geriye kalan zamanlarını anlamlı ve faydalı etkinliklerle geçirdiklerinde bu mümkün olacaktır. Kişilerin boş zaman etkinlikleri yaşamlarını tekrar geri kazanmak, korumak veya devamını sağlamak aynı zamanda mutlu olmak ve haz almak amacıyla kişilerin boş zamanlarında gönüllü bir şekilde katıldıkları etkinliklerdir (Aracı ve Aracı, 2014).

3.2.Rekreatif Faaliyetlerin Sınıflandırılması

Kişilerin boş zaman büyüklükleri, çalışma şartları, yaş, maddi olanakları, kullanılan mekânlar, faaliyete katılanların sayısı göz önünde bulundurularak rekreasyon faaliyetleri sınıflandırılabilir (Karaküçük, 1999).

Yine başka bir tanım rekreasyon faaliyetlerini; sportif, kültürel, turizm ve toplumsal olarak yapılan, ulusal ve uluslararası, bedensel, sosyal estetik, ticari doğa gibi özel işlevleri olan açık ve kapalı alanlarda olabileceği gibi aktif ve pasifte yapılabilmektedir. Bu açıklamalara daha birçoğunu eklemek mümkündür. Çünkü

tüm insanların yaşam şartları ilgileri istekleri farklılık göstermektedir. Bu çeşitliliğe paralel olarak rekreasyon faaliyetleri de çeşitlendirmek mümkündür (Ağılönü, 2007).

3.3. Rekreasyona Duyulan İhtiyacın Nedenleri

İnsanların duyduğu ihtiyaçları iki sınıfta toplamak mümkündür. Bunlar insan hayatını devam ettirmesi için zorunlu olan temel ihtiyaçlar ve ikincil ihtiyaçlar olarak sınıflandırılabilir. Zorunlu ihtiyaçlar dediğimiz insanın önem sırası ilk olan ihtiyaçlarıdır. İkincil ihtiyaçlar daha çok birincil ihtiyaçların yerine getirilmesi için destek veren gruptur. Zorunlu temel ihtiyaçlar; insanların hayatlarını sürdürebilmeleri için barınma, yemek yeme, uyuma gibi ihtiyaçlarıyken ikincil ihtiyaçlar ise; kişiden kişiye değişen duygu durumları, düşünceler daha çok sosyal ve psikolojik bir özellik olarak belirtilmektedir. Birincil ihtiyaçlar, yaşamın devamı için ihtiyaç duyulanlardır ve genellikle birçok bireyde aynı ihtiyaçlara gereksinim olmakla birlikte ikincil ihtiyaçlar, kişilerin çeşitliliğine göre farklılık göstermektedir (Eren, 1991).

Ortaçağda genellikle sınıf ayrımı gözetilirdi. Soylular boş zamanlarını kendilerini eğlendiren ve motive eden hayatlarına farklılık katan spor, sanat gibi aktivitelerle geçirirken halk için boş zaman terimi kullanılmamıştır. Bu durumun böyle olması soyluların tüm işlerini halkın yapması soyluların boş zamanlarını arttırırken, halkın kendine ait yaratacak zamanları kalmamaktaydı. Halkın boş zamanlarında etkinlik yapması kilise tarafından da yasaklanmıştı. Böyle olması halkı mutsuz olmaya itmekteydi (Öztürk, H. 2013).

İnsanlar, hızlı geçen zaman içerisinde birçok durumla karşılaşmaktadır. Bu karşılaştığı durumlar zaman ve mekân olarak farlılık göstermektedir. Bazen mutlu bir zaman, huzurlu bir ortam geçirirken bazen ise mutsuz, yoğun ve stresle karşı karşıya kalabilmektedir. Artan şehirleşme ile köyden kente göçlerin fazla olması ile birlikte insanlar beton yığınları arasında hayat sürmeye devam etmektedirler.

Kişilerin yoğun çalışması ve kendilerini dinlendirecek doğa olmadığı için kendilerini motive edecek ve ihtiyaçları olan rekrasyon faaliyetlerine yönelmektedirler (Hacıoğlu ve diğerleri, 2009).

Son günlerde sanayileşmiş toplumlar için rekreasyon veya rekreasyon gereksinimi önemli bir hale gelmiştir. Çünkü sanayi de çalışan bireyler çok fazla yoğun ve kalabalık ortamlarda çalışırken iş yoğunlukları da oldukça fazladır. Boş zamanların değerlendirilmesi olan rekreasyon, çeşitli şekillere veya özelliklere göre farklılaşmaktadır. Bu farklılıklar kişilerin çeşitliliğine göre artış göstermektedir. Kişilerin boş zamanlarını değerlendirmesine anlayış ve alışkanlıklarda etki etmektedir (Yazıcı, 1998:7).

Rekreasyonel ihtiyaçlar, insan davranışlarına temel olabilecek tek bir nedene bağlı olabileceği gibi birçok nedene de bağlı analiz gerektirmektedir. Kişilerin rekreasyonel faaliyetlere katılımları bir nedene bile bağlamak mümkündür. Bu neden işinden kaynaklı mutsuzluk olduğunda bu nedene bağlı birçok alt neden doğmakla birlikte rekreasyona bağlılık artmaktadır (Karaküçük S. 2005).

Bireylerin rekreasyon faaliyetlerine katılmalarında bu etkinliklerin birçok yararından bahsedilir. Bu faydalar kişisel veya sosyal olabilir. Kişiye bireysel olarak fayda sağladığında aslında toplumu oluşturanlar bireyler olduğu için, toplumsal faydayı da bu şekilde doğurmaktadır. Kişisel yönden; kişinin kendini bulması ve kendini sıfırlaması, fiziki sağlık gelişimine katkısı, psikolojik sağlığa faydaları, insanı yalnızlıktan uzaklaştırıp sosyalleştirmesi, kişilerin birçok aktivite yapmasına olanak sağlayıp bu yaptıkları aktivitelerin yaratıcılığı, beceriyi geliştirmeye olanak sağladığını söylemek mümkün olmakla birlikte bunun yanında kişilerin yaşamlarını devam ettirmek için çalışmak zorunda oldukları işlerinde daha verimli ve azimli olmalarının önünü açacaktır. Rekreasyon; eşit toplum oluşturması, birlik beraberlik sağlaması gibi nedenlerden dolayı toplumsal yönden rekreasyona duyulan ihtiyaç olarak sayılabilir (Emir, E. 2012).

Rekreasyonun psikolojik, sosyal ve fiziksel yararlar sağlayası rekreasyona duyulan ihtiyacın artmasına neden olmuştur. Psikolojik bireysel anlamda, sosyal toplumsal anlamda, fiziksel ise bedenimizin güçlü olması anlamına gelmesidir. Bu çerçevede aslında ihtiyacımız olanda bu üç alanda iyilik halimizdir. Bireyler tek tek toplumu oluşturan olgulardır. Bununla birlikte bireylerin toplum içerisinde demokratik alan oluşmasını, toplumsal dayanışmayı, toplumsal bütünleşmeyi ve ekonomik hareketliliği sağlaması serbest zaman aktivitelerine duyulan ihtiyacın karşılanmasını hedeflemektedir (Karaküçük, 2005).

Günümüzde sanayileşme, teknolojideki ilerleme ve ülkelerin her alanda gelişimiyle birlikte boş zamana kavramına daha fazla önem verilmektedir. Ülkelerin gelişimini sağlamak için bireylerin tam bir iyilik halinde olmaları gerekir. Çünkü ülkelerin gelişimini sağlayan bireylerdir. Özellikle teknolojiyle birlikte boş zamanda artış oluşmaktadır. Bireyler artan boş zamanlarında faydalı etkinliklerle uğraştıklarında bu uğraşlar kişilerin iş hayatında daha verimli hal almasına olanak sağlamakla birlikte bu kişiler için bir hak olmalıdır. Özellikle gelişmiş ülkelerde insanlar bu hakka kullanabilmektedir (Emir, E. 2012).

3.4.Rekreasyonun Yararları

Sağlık, kişinin sadece tek yönlü iyi olma hali değil bütün haliyle tam bir iyilik halidir. Bunlar ruhsal, sosyal ve bedensel iyi olma durumudur. Kişilerin iyilik halini tam olarak gerçekleştirmeleri için iş hayatlarında ve sosyal yaşamlarında iyilik hazlarına ulaşmaları gerekmektedir. Kişilerin bunu gerçekleştirmeleri için kendilerine zaman ayırmalar,ı mutlu bir yaşam için vazgeçilmezdir. Bunu gerçekleştirmek için ifade edilen "tam iyilik halinin" sağlanmasında rekreasyon faaliyetlerinin önemi büyüktür (Tütüncü, 2008).

Dünyadaki gelişmelerle birlikte bireylerin refah düzeyini arttırarak, bireylerin maddi anlamda rahat bir yaşam sürmelerini sağlarken diğer yandan insanların iş yaşamından kaynaklı yalnızlaşmalarına ve sosyalleşmeden uzak kalmalarına neden

olmaktadır. Refah düzeyi yüksek bireyler dışında toplumda dil, din, eğitim, ırk, kültür farkları olmakla birlikte bu sorun kişileri birbirinden daha da fazla uzaklaştırmaktadır. Bu uzaklaşma bir süre sonra kişilerde olumsuz sonuçlar doğurup, bireylerin mutsuz olmasına sebep olmaktadır. Çünkü insanoğlu tabiatı gereği sosyalleşmeye ihtiyaç duyan ve huzurlu olabilmesi için bunu tamamlaması gerekmektedir. Kişinin hayatını devam ettirmesi için şart olan fizyolojik ihtiyaçlar dışında kişileri mutlu ve huzurlu olmasını sağlayacak sosyal ihtiyaçlara da ulaşması gerekmektedir. Bunun gereği bireyler, rekreatif faaliyetlere toplumda bir yer edinebilmek için yönelmektedir (Sevil ve diğ., 2012, 14).

Rekreasyon etkinlikleri öznel karar gerektirmektedir. Çünkü ihtiyaçlar, zevkler, istekler kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Bu konuda yapılan araştırmalar da bu bilgiyi destekler niteliktedir (Gürbüz B, Karaküçük 2007).

Rekreasyonel etkinliklerini çeşitlendirmek oldukça mümkündür. Rekreasyon etkinlikleri, kişiden kişiye değişen ve farklılaşan etkinliklerdir. Bazı bireyler için spor yapmak, kültürel etkinliklere ve kişisel gelişim atölyelerine katılmak gibi "pozitif" oluyorken, bazı bireyler için uyuşturucu kullanmak ve alkol tüketmek gibi "negatif" olabilir. Rekreasyonun etkinliklerinin bireyden bireye bu kadar farklılık göstermesinin en önemli sebeplerinden biri de kişilerin eğitim düzeyleridir (Kılbaş, 2004).

Rekreasyon etkinliklerinin bireyler için kişisel yararları olduğu gibi toplumsal yararları da vardır (Koçyiğit ve Yıldız, 2014: 216)

- Birey kendinin farkına varır ve bireye kendini anlatma olanağı sunar.
- Bireyin becerisi, geliştirerek yaratıcılık yönünü artırır.
- Kişiler birçok etkinliğe katılarak deneyim sahibi olurlar.
- Kişi, kendini gerçekleştirdiği için mutlu ve sağlıklı birey olur.
- Bireyi üretken yapar.
- Bireylerin sağlıklarına katkı sağlayarak ruh sağlığı korunur.

- Yaşam seviyesinin yükselmesinde katkıda bulunur.
- Arkadaşlık ilişkileri kurulu ve bireyin toplumsal çevresi genişler.

3.4.1.Rekreasyonun Psikolojik Yararları

Kişiler rekreatif faaliyetlere katılma ile kendilerini gerçekleştirme yolunda çaba harcamaktadırlar. Kişilerin iş yaşamlarında veya sosyal hayatlarında tam bir iyilik haline ulaşmalarının başında ruhsal durum gelmektedir. Rekreatif faaliyetler kişilerin davranış değişiklikleri, sağlıklı duygu süreci yaşanması gibi sonuçlara ulaşmasını desteklemektedir (Kaba, 2009).

3.4.2.Rekreasyonun Fiziksel Yararları

Fiziksel uygunluk, sağlıklı yaşamın ve serbest zaman etkinliklerini ana unsurudur. Bunun nedeni, sanayinin gelişimiyle birlikte makineleşmeye geçilmesi ve insan gücüne ihtiyacın azalması ile etkili olmaya başlamış ve birçok araştırmada yer almıştır. Fiziksel uygunluk, yetenek ve sağlık olarak ikiye ayrılmaktadır. Yetenek ile ilgili koordinasyon, denge, çeviklik, gibi unsurları kapsarken, sağlık ile ilgili kardiyovasküler uygunluk, kuvvet, dayanıklılık, esneklik, vücut kompozisyonu gibi unsurları kapsamaktadır (Kaba, 2009).

3.4.3.Rekreasyonun Sosyal Yararları

Gelişmiş toplumlarda çalışma zamanı dışında kalan zamandaki artış sosyal ilişkilerin daha fazla önemsendiği anlamına gelmektedir. Kişilerin serbest zamanları arttığında, kendileriyle birlikte rekreatif faaliyetlere katılma fırsatı bulan diğer bireylerle sosyalleşme olanakları da olmaktadır. Bireylerin serbest zaman dilimindeki artışları gün içerisinde hangi etkinlikleri yapacakları, bu etkinlerin kim tarafından düzenleneceği gibi durumlar düzen içerisinde yürütülmelidir (Okuyucu ve Ramazanoğlu, 2006).

Rekreatif faaliyetlere katılımın fazla olmasının nedeni bireylerin birbiriyle olan ilişkilerinin artmasına, sorumluluk bilincinin oluşmasına, faaliyetlerde yer alan kurallar ile disiplinli çalışmayı her alanda uygulamaya bireyleri adapte etmesidir. Bununla birlikte bireylerin olduğu her alanda buna değinilebilir (Karaküçük, 1999).

Sağlık kavramını, sadece bedenin sağlığı olarak tanımlamak yanlıştır. Tam anlamda sağlıklı bireylere baktığımızda beden sağlıkları ve ruh sağlıkları doğru orantılıdır. Günümüz toplumlarında her bireyin farklı bir ailevi sorunu, okulda yaşadığı sıkıntılı bir durum veya iş yaşamında karşılaştığı problemi vardır. Böyle olması durumunda bireyler, stres altına girmekte ve ruh sağlıkları olumsuz etkilenmektedir. Bu negatif durumlardan kurtulmak için bireylerin bulundukları ortamda veya bulundukları ortamdan uzaklaşarak kendilerine iyi gelecek aktivitelerle ilgilenmelidirler. Kişiler farklı ortamlara girip, farklı aktivitelerle ilgilendiklerinde bu onlara moral kazandıracaktır ve pozitif psikolojik sonuçlar doğuracaktır. Bunun en iyi yolu da her bireye iyi gelecek rekreatif faaliyetlere katılmak olacaktır (Küçük, 2015:41).

Boş zamanların olumlu bir şekilde değerlendirilmesi bireylerin elindedir. Kişilerin boş zamanlarında bir uğraşla ilgilenmeleri ya da ilgilenmemeleri yine kişilerin elinde olandır. Çünkü boş zamanını olumlu ve yararlı etkinliklerle değerlendiremeyen kişi, kendine ve topluma zarar verebilecek şeylerle vakit geçirmekte, bu da kişilerin kendilerini ve çevresinde bulunan bireyleri yakından ilgilendirmektedir (Köknel, 1981).

3.5. Rekreasyon Etkinliklerine Katılımın Önemi

Günümüzde endüstri ve teknolojideki gelişmeler, bireylerin yaşamlarını daha düzenli hale getirmiştir. Kişilerin kalkınmadaki ve refahtaki aşamaları kişilerin yoğun ve yorucu iş ortamından kendini dinledikleri, kendilerini yeniledikleri ve mutlu hissettikleri ortamlara gitmelerine sebep olmuştur. Bununla birlikte rekreasyon, bireylerin iş ve uğraşları dışarısında kalan zamanlarında alternatif

etkinlikler yönelten sektör olmuştur. Kişilerin bu boşluğu bilinçli ve programlı bir şekilde planlamaları, bireyler için pozitif etkiler yaratacaktır. Bireylerin boş zamanlarını doğru bir şekilde planladıkları gibi bu durum olumsuz da olabilmektedir. Bireyler, bazı durumlarda boş zaman yaratamama ya da doğru plan yapamamaktan kaynaklı olarak engellerle karşılaşmaktadır. Bu durumun böyle olmasıyla birlikte bireyler rekreatif etkinliklere katılım sağlayamamaktadır (Demirel ve Harmandar, 2009).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. TÜKENMİŞLİK

Bu bölümde; tükenmişlik kavramı, duyarsızlaşma, tükenmişlik belirtileri, tükenmişliği etkileyen faktörler, tükenmişlik modelleri, tükenmişlik sendromu, sonuçları ve sendromla başa çıkma yolları hakkında bilgiler verilmiştir.

4.1. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişliğin kelime anlamı: Mumun yanarak ateşini tüketmesidir ve köken olarak İngilizce‟de “burnout” kelimesinden türetilmiştir. Bu terimde öne sürülen ; yaşamlarını sürdüren bireylerin tükenme sorunu yaşadıklarında bir mumum enerjisini tükettiği gibi kişilerinde enerjisinin tükenmesidir. Tükenme sorunu yaşadıkça bireylerin enerjilerinde azalmalar meydana geleceği olarak bilinir. Tükenmişliğin yaşanmasıyla birlikte kişilerin veriminin düşeceği ileriye sürülmüştür (Schaufeli WB, Leiter MP, Maslach C. Burnout 2009) .

Bugünün koşullarında bir şirkettin başarı elde edebilmesi, kişilerin ruhsal durumunun iyi olması, gelecek için olumlu planları yapabilmesi, kişilerin şirkette çalışma verimleri, çalışma ortamındaki kişilerle ilişkileri, başarı sonucunda tatmin edilmesi gibi birçok olguyu birbirine bağlamak mümkündür (Özcan ve Çavuşoğlu, 2016).

Tükenmişlik sorunu yaşayan bireyler, daha çok sorumlulukları fazla ve kalabalık iş ortamlarında çalışan bireylerde olmaktadır. Bireylerin hepsinin yapmak zorunda olduğu işler ve gruba karşı sorumlulukları vardır. Kişilerin tükenmişlik yaşaması, çalışma potansiyelini olumsuz olarak etkileyen ve kişinin sahip olduğu iç kaynaklarının tükenerek mevcut görevini gerektiği gibi yerine getirememesi hâlini meydana çıkartmaktadır (Balcıoğlu, Memetali ve Rozant, 2008).

Günümüzde sektörlerin çoğu insana hizmet amaçlı örgütlerde çalışmaktadır. Bunun gereği, sıklıkla diğer insanlarla yoğun ilişkiler içinde olmak durumunda ve çalışma zamanlarının çoğunu bu şekilde geçirmek durumundadırlar. Şirketler müşterilerin güncel problemleri etrafında yoğunlaşır ve müşteriyi memnun etme gayesi güder. Ama işverende bir süre sonra müşterilerin tavırları veya kendi özel yaşamlarında olan bir sorundan kaynaklı bıkkınlık yaşamaktadır. Müşterilerin bazı sorunları kolay çözülürken bazı sorunları kolay çözülememektedir. Bununla birlikte bireylerin stresinin artması ve iş yerinde huzursuz olunması gibi durumlarla karşı karşıya kalabilir. Tükenmişlikte bu şekilde ortaya çıkar. (Maslach ve Jackson, 1981: 1).

Bireyler, okul yaşamından sonra hayatının geri kalan kısmını çoğunlukla işte çalışarak geçirmektedir. Kişi çalışma sonucunda elde ettiği ekonomik gelirin iyi olmasının yanı sıra psikolojik durumunu olumlu etkileyen işten ve bulunduğu ortamdan pozitif enerji almasıyla kişi daha mesut olmaktadır. Bunun sonucunda birey iş tatmini ile birlikte ekonomik ve ruhsal yönden kendini daha güçlü hissetmektedir (Donuk, 2009)

Tükenmişlik, bireylerin yaşamlarını direkt etkileyen bir olgudur. Kişi tükenmişlik sorunuyla karşılaştığında ruhsal olarak çöküntüye uğramakla birlikte kişinin bulunduğu ortamdan kendini soyutlamasına ve suçluluk duygusunu yaşamasına sebep olabilir. Bireylerin yaşadıkları tükenmişlik halinden bir an önce sıyrılmaları gerekmektedir. Eğer kişi bu girdabın içinde kalırsa yavaş yavaş ve kurtuluşu zor bir hastalığın içine sürüklenecektir (Maslach ve Leiter, 1997: 17).

Tükenmişliğin sebep olduğu etmenler incelendiğinde büyük olasılığın kişilik olduğu belirtilmekteydi. Bireylerin kişilikleri, sorunlara karşı yaklaşımımız, sorunları çözüme ulaştırma süremiz, sorunları olgunlukla karşılayıp çözümler üretme gücümüz hepimizin faklıdır. Daha sonra ki sürdürülen çalışmalar tükenmişliğin daha çok bireylerin kalabalık ortamlarda çalıştığı örgütsel faktörlerin neden olduğu konusuna odaklanmışlardır. Yapılan bu çalışmalardan yola çıkarak aslında örgütleri oluşturan tek tek bireylerdir. Tükenmişlikten kişisel etkilenen bireyler, örgüt içerisinde

bulunduğu ortamı da etkileyerek örgütsel tükenmişliği de ortaya çıkarmaktadır. Bu da tükenmişlik sadece bireyle kalmayıp çevresindeki bulunan ortamı ve kişileri de etkilediğini söylemek doğru olur (Kaçmaz, 2005).

4.2. Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma, bireylerde duygusal tükenmenin fazla olduğu zamanlarda meydana çıkmaktadır. İş hayatımızda mutlaka iletişimde olduğumuz kişiler mevcuttur. Aslında duyarsızlaşma, çalışanların çevrelerinde olan kişilerden uzaklaşmalarına sebep olmaktadır. Tükenmişlik sendromunda kişiler arası ilişkilerin etkilendiği dönemdir. Tükenmişlik problemi yaşan kişi, iş arkadaşları ve yöneticiler arasında olumsuz ve psikolojik olarak mesafeli tutum ve davranışlarda meydana gelir (M. S. Türk, 2007).

Tükenmişlik çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Bunlardan bir tanesi de duyarsızlaşmadır. Tükenmişlikte kişi bazen örgütle problem yaşarken bazen de duyarsızlaşmada olduğu gibi direkt kişiyle problem yaşamaktadır. Bireylerin arasında yaşanan süreç duyarsızlaşma olarak belirtilir. Duyarsızlaşmanın ana sebebini, bireylerin karşısındakini insan olarak değil de obje olarak görmesidir. Çalışma arkadaşlarıyla problemler yaşayan iletişim kurmakta zorluk çeken sorunlara çözüm üretmekte sıkıntı çeken duygusuz bireyler meydana gelmektedir (Maslach ve Jackson 1981).

Duyarsızlaşma, kişinin kendinden ve işinden uzaklaşmasının bir sonucudur. Bireylerde işlerinden soğuma, isteksiz davranma, yeterlik ve başarı duygusundan uzaklaşma gibi olumsuz davranışlar meydana gelmektedir. Örtülerde kişiler insanlara hizmet vermektedir. Ama duyarsızlaşma problemi yaşayan bireyler, insanlara hizmet verme duygusundan uzaklaşıp hizmet verilen kişilere aldırış etmeme problemini oluşurlar (Leiter & Maslach, 1988).

Duyarsızlaşma, bireyleri olumsuzluklara sürükleyen bir süreçtir. Duyarsızlaşma yaşayan bireylere çevresindeki kişilerin yardımcı olup bu sorunlarının en aza indirilmesi için çaba harcasalar da bu bazen sonuçsuz kalabilmektedir. Çünkü bu bireyler etkileşimde bulundukları kişiler ve kurumu ile mesafeli, alaycı ve umursamaz tavır takınmaktadırlar. Duyarsızlaşmanın bazı belirtileri ise insanları sınıflama, başkalarından sürekli kötülük geleceğini sanma olarak sıralamak mümkündür (Aslan 2000: 427)

4.3. Tükenmişlik Belirtileri

Tükenmişlik sendromunun birçok sebebi vardır. En önemli sebeplerinden biri de stresle yakından ilişkili olmasıdır. Kişiler çoğu zaman yoğun stres altında saatlerce çalışmak zorunda kalmaktadırlar. İşi yetiştirmek için zamanın kısıtlı olması, işin yoğun ve yorucu olması, kişilerin kendilerine yeterince dinlenme fırsatı verememeleri, iş ortamında meydana gelen gerginlikler, yönetici ile yaşanılan problemler, özel yaşantı ve daha birçok stresi ortaya çıkaran durum vardır. Tükenmişlikle stres doğru orantılıdır. Stresin arttığı ortamlarda tükenmişlik artarken stresin azaldığı ortamlarda tükenmişlik azalmaktadır. Bunun yanı sıra tükenmişlikle verim ters orantılıdır. Tükenmişlik arttığında verim düşerken, tükenmişlik azaldığında verim artmaktadır. Bu yüzden işletmelerde kötü ortamda çalışan bireylerde tükenmişlik daha fazla görülür demek doğru olacaktır (Wiskow C, Albert T, de Pietro C. 2010)

Tükenmişlik sorumu, önlem alınmadığı ve önemsenmediği durumlarda ciddi problemler meydana çıkmaktadır. Tükenmişlik sendromunun çözüme ulaşması için, sorunun kaynağı tespit edilip en iyi şekilde çözüm üretilmelidir. Tükenmişlik durumu bireylere özeldir. Bu sebeple tüm bireylerde farklı durumlar doğurmakta ve kişilere özel yöntemler önerilmektedir (Sağlam Arı ve Çınar Bal, 2008) .

Tükenmişlik tüm bireylerde farklı şekilde meydana gelmektedir. Yaşanılan aynı sorun farklı davranışla sonuçlanması mümkündür. Çünkü insanlar bireysel varlıklardır. Sonuçlar bireyden bireye farlılık göstermektedir (Baysal, 1995)

4.3.1. Psikolojik Belirtiler

Tükenmişlik sendromu, psikolojik boyutu kişilerin yaşamlarını etkileyen çok önemli bir alandır. Kişiler bulundukları örgütlerde ya da özel yaşamlarında yaşadıkları tükenmeler sonucunda duygusal bozukluk, kaygılanma ve endişelenme gibi durumlara sebep olmaktadır. Bunlar bireyin çevresinde bulunan kişilere ve kendisine olumsuz geri dönütlere neden olmaktadır. Kişilerin psikolojik olarak bu durumları yaşaması çevresindeki kişilerle iletişimini zorlaştırma, özgüvende azalma, duyarlı ve hassas olma gibi duygularla sonuçlanabilmektedir (Maslach ve Leiter ,1997; Freudenberger ve Richelson, 1981; Potter 1995).

4.3.2. Fiziksel Belirtiler

Bireyler mesleklerini büyük arzu ile severek yaptıklarında bu iş verimine ve bireylerin bulundukları çevreye bağlı olması anlamına gelmektedir. Böyle olan kişiler yaşamlarında mutlu, kendiyle barışık, sorunları çözmede istekli bireyler olmaktadırlar. Bireylerin hücre doku ve organlarının ahenk içerisinde çalışması yüksek enerji sağlamaktadır. Yüksek enerji ile bireyler uzun saatler çalışabilmektedirler. Bu kişilerin zıttı olan tükenmişlik sorunu yaşayarak işe isteksiz giden, verimde azalma yaşayan, sorun çözmede zorlanan bireyler olmaktadır. Tükenmişlik yaşayan bireylerin büyük bir kısmı iş yaşamına tükenme sorunu yaşamayan bireyler gibi başlamaktadırlar. (Freudunberger ve Richelson, 1981).

4.3.3. Davranışsal Belirtiler

Bireyler yaşamlarını sürüyorken mutlaka insanlarla iletişim halinde olmak zorundadırlar. Kişilerin çevresiyle iletişim halinde olması, olumlu yanları çok olmakla birlikte, olumsuz yanlarıyla da tükenme sorunu yaşarken karşılaşmaktadırlar. Tükenmişliğin davranışsal belirtileri; çevresindeki kişilerle sorunlar yaşama, kızgınlık, öfke, alınganlık duygusu, ithamda bulunma, çevresinde

kimseyi istememe, iş yerine geç kalma, iş veriminde düşüş, işinden soğuma, başka iş bulma isteği, sürekli sorun çıkarma eğilimi gibi sıralamak mümkündür. Bu belirtilerin, kişilerin bulundukları çevreden uzaklaştırmakta ve eğer çabuk fark edilmezse ve önleyici tedbirler alınmazsa kişilerde ciddi sağlık problemlerini beraberinde getirmektedir (Leiter, 1992).

4.4. Tükenmişliği Etkileyen Faktörler

Maslach, Jackson ve Leiter tarafından tükenmişliğe etki eden faktörler; kişinin üstlendiği rol ile ilgili yaşadığı çelişkiler, bağımsız hareket edebilme ve sosyal destek algısı, bulunduğu ortamdaki alınmış olan kararlara katılma eylemi olarak ifade edilmiştir. Kişi gün boyunca uyguladığı mesleğinde belirli roller üstlenerek bu rolleri en verimli şekilde tamamlamak için çaba harcamaktadır. Kişiler bulundukları ortamlarda iş verimi, iş ortamı ve sosyal ilişkilerini olumlu yönde sağladıklarında tükenmişlik ile karşılaşmayacak ya da bununla baş edebileceklerdir (Akt:Teltik, 2009).

4.4.1. Bireysel Faktörler

Yapılan araştırmalar göstermekte ki; bireylerde tükenme belirtileri olarak mutsuzluk, kendi ile barışık olamama, kendini kanıtlayamama, genel anlamda isteksizliğin yoğunluğu sonucu yaşadığı çaresizlik iş başarısının azalmasına neden olmakla birlikte iş yerine istekli gitmeyi istememe, karşılaştığı sorunlara mantıklı çözümler üretememe, verimde düşüklük yaşama gibi sorunların fazla yaşandığına değinilmiştir. Toplumu oluşturan tek tek bireydir. Bireylerin iş yaşamlarında ya da özel yaşamlarında yaşadıkları problemler toplumu etkilemektedir. Misalen'nin bilim uzmanı sağlık çalışanları ile yaptığı çalışması da ortaya benzer sonuçlar koymuştur. Bununla birlikte birçok sektör ve alanda buna benzer sonuçlar çıkması mümkündür. (Çimen ve Ergin, 2001: 169).

4.4.2. Örgütsel (Çevresel) Faktörler

Tükenmişliği etkileyen bireysel faktörlerden sonra örgütsel(çevresel) faktörler de tükenmişliği etkileyen en önemli faktörlerdendir. Örgütsel faktörler düşünüldüğünde, bireylerin yer aldıkları örgütlerde bireyi ve bireyle birlikte diğer kişileri etkileyen bazı etmenler mevcuttur. Kişilerin iş saatlerindeki uzunluk, başarı elde edildiğinde ödüllendirme olmaması, kişilerin yükselme fırsatının olmaması, maaşlarında değişmelerin yaşanmaması, yöneticilerin çalışanlarla iletişiminde ki aksaklıklar, işin güvenliliğinin olmaması gibi faktörleri sıralamak mümkündür. (Ardıç ve Polatçı, 2008: 69-96).

Yine bir başka yorumda örgütsel faktörleri; örgüt yapısı, mesleğin özellikleri, çalışma saatleri, iş yükü, iş yerinin fiziki durumu, rol belirsizliği ve çatışması, eğitim durumu, çalışma arkadaşları, üstlerin desteği, örgüt içi ilişkiler, kariyer fırsatlarının olmaması, örgüt kültürü gibi faktörler tükenmişliği etkileyen faktörler olarak belirtilmiştir. Kişilerin örgüt içerinde bu şekilde sorular yaşaması ile ilgili ve bu sorunları çözüme ulaştırmak için birlik ve beraberlik içerisinde nasıl çözümler üretilmesi gerektiği görüşülmelidir. Sorunlarla ilgili görüşme yapılamaması durumunda sorunların daha da genişlemesi ve çözümlenmesi zor bir hâl almasına neden olabilecektir (Telli vd., 2012: 137).

4.5. Tükenmişlik Modelleri

4.5.1. Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach tükenmişliği; kişilerin kimseye belli etmeden geçirdikleri bir süreç değil diğer kişiler tarafında da kolaylıkla gözlemleyebilen, bireylerin vücudunda oluşabilecek olumsuz durumlar, duygusal ve psikolojik yorgunluk hâli olarak açıklamaktadır. Tükenmişlik hâlini tüm bireylerde farklı gözlemlemek mümkündür (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Günümüzde yapılan en kullanılır tükenmişlik tanımı, kendi adıyla anılan ve bu konuda mühim kişi olan Maslach Tükenmişlik Envanteri'ni geliştiren Christina Maslach'a aittir. Maslach Tükenmişlik Envanteri dışında bu konu ile ilgili çalışma yapanlara ulaşmak mümkündür. Maslach, çalışan kişilerin işlerinden dolayı bireylerle olan ilişkilerinde yoğunluğa sahiptir. Bu kişilerde meydana gelen tükenmişliği: İşinde yaşadığı duygusal ve psikolojik baskılara maruz kalma, devamlı karşılıklı çalışmak zorunda kaldığı bireylerle karşılaşılan bedensel bitkinlik, hayata olumsuz bakmak, yaptığı işe isteksiz olmak, çevresindeki bireylere karşı olumsuz tavır sergilemek gibi bir hastalık tablosu şeklinde açıklamak mümkündür. Tükenme yaşayan bireylere her kesimde rastlanmakla birlikte en fazla tükenme yaşayan kişiler, toplum içerisinde kalabalık ortamlarda yaşayan bireylerde meydana gelmektedir (Sürgevil, 2006: 7).

4.5.2. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cherniss, tükenmişlik süreci için şu kuramsal modeli önermektedir. Kişi tükenmişlik yaşadığında direk bunun kaynağıyla baş etmeye çalışır. Bunun ardında bireyi rahatlatan etkinlikler, spor gibi faaliyetler yaparak tükenmişlik düzeyini en alt seviyeye çekmeye çalışmaktadır. Kişi stresle başa çıkmadığında olumsuz etkilenecek ve bu çevresine de yansıyacaktır. Stresle başa çıkmak için çaba göstermesi gerekmektedir. Bireylerin çaba göstermemesi, bulunduğu işten geri çekilmesine ve soğumaya başlamasına neden olacaktır. Bu olumsuz durumlar göstergesi motivasyonda düşüş, çevresindeki kişilere karşı olumsuz tutum, hedefinden şaşması, gayret göstermeme vb. durumlar sıralanabilir (Abacı, 2004: 21).

Bu model, kaynağını stresin oluşturduğu tükenmişlik halini vurgular. Kişi her durumda stresle karşı karşıya kalabilir. Stres çeşitleri kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Kişiler stresle baş etmeye çalışır ve bunun sonucunda yaşadığı duygusal yükü azaltmak için işi ile psikolojik bağını koparma davranışı sergiler (Özdoğan, 2008).

4.5.3. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Edelwich ve Brodsky tükenmişliğin genelde insanlara fayda sağlayan, hizmet eden meslek gruplarında ortaya çıktığını söyleyerek tükenmişliği tanımlamışlardır. Bunun yanı sıra bu durumun ortaya çıkması, uzun iş saatleri, düşük maaşlar, sorun çıkaran müşterilerle baş etme, işverenle çıkan anlaşmazlıklar, hedefler ve gelinen yer arasında ki farkın fazla olması sayılabilmektedir. Tükenmişlik kişilerin bireysel olduğu ortamlarda değil diğer kişilerle iletişime girdiği alanlarda meydana geldiğini desteklemektedir (S. Polatçı, 2007)

4.5.4. Pines Tükenmişlik Modeli

Pines ve Aronson Tükenmişliği: Fiziksel, zihinsel ve duygusal bitkinlik durumu şeklinde ifade etmiştir. Bu tükenmişlik modeli Pines ve Aronson tarafından 1988 yılında geliştirilmiştir. Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin ardından en fazla kullanılan ikinci ölçek olarak kabul görür (Pines, 2003).

Pines'a göre mesleki tükenmişlik, sadece çeşitli hedefleri olan ve bu hedeflere ulaşabilmek için çaba harcayan, motivasyon gücü ileri düzeye sahip bireylerde görülmektedir. Bu bireyler yüksek beklenti, çok fazla çaba ve efor harcamaları nedeniyle stres, gerginlik, endişe gibi durumlarla karşılaşır. Üst konumda çalışan bireylerin altında çalışanları olması ve çok daha fazla kişiyle iletişime girmeleri tükenme düzeylerini etkilemektedir. Yüksek düzeyde çalışan bireylerin daha fazla iş yükü olduğundan kaynaklı tükenme yaşamaları daha olağandır (Çapri, 2006: 64).

Tükenmenin nedenleri, kişinin arzu ve istekleriyle ilişkilendirilebilmektedir. Kişi ne kadar fazla arzular ve istekte bulunursa tükenmişliği o derece de etkilemektedir. Tükenmişlik, çoğunlukla gerçek dışı beklentilerin var olan durumla uyumsuzluğunun yüksek olması sonucunda oluşur. Kişilerin mevcut durumları kadar beklentileri olduğunda tükenme ile karşı karşıya gelmeyeceklerdir. İş yaşamına yeni başlamış bireyler, her zaman olumlu durumlarla karşılaşacağı, iş

arkadaşlarının ya da yönetimin sürekli ona iyi davranacağı, işin coşkulu devam edeceği, birilerinin hep ona dayanak olacağı hususunda bazı romantik düşlere sahiptir. Kişi, hedeflerine ulaşmadan oluşan bu düşler kişileri olumsuz etkilemektedir. Birey bu beklentilerle iş hayatına atıldığında bunun karşısında şaşırmakta ve bu olanlara anlam verememekle birlikte kendini eksik hissetmektedir (Ünal Alp, 2007: 4).

4.6. Tükenmişlik Sendromunun Sonuçları

Tükenmişlik ile ilgili son yapılan araştırmalara bakıldığında, bu problemin daha ciddiye alınması gereken bir durum olduğu ortaya konulmuştur. Kişiler tükenme yaşadıklarında bu sadece kişileri etkilemekle birlikte, kişilerin bulunduğu ortamda ki diğer bireyleri de olumsuz etkilenmektedir. Kişi kendisine ve çevresindekilere bu durumdayken zarar vermektedir. Bu durum kişiler ve toplum tarafında önemsenmesi gereken önemli bir konudur. Özellikle tükenmişlik sendromu yaşayan bireylerin sağlık, psikolojik, kendini güvende hissetme ve mesleki isteksizlik durumları ile karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Tüm bu sorunlarla birey ve toplum çözümler üretmelidir (Örmen, 1993).

Bireylerin iş yaşamlarında onları motive eden ve işe bağlayan performanslarıdır. Kişiler performanslarının yüksek olması için çalışır ve verim elde ederler. Örgütlerde bireyler stres altında kaldıklarında veya stres yaşadıklarında performansları da olumsuz etkilenmektedir. Daha ileri aşamada işe karşı bireyde isteksizlik, önemsememe ve motivasyonun yok olması durumu görülür. Son aşamada duygusal tükenmişlik ile karşı karşıya kalan birey, her şeye karşı ilgisizdir ve fazla gergindir. Artık işe gitme isteği kalmaz. Bu duruma neden olan tükenmişlik faktörlerinin her biri dikkat edilecek ve önemsenmesi gerekli hususlardır. Kişilerin bu olumsuzluklarla baş edebilmesi için erken uygulama yapılması ve kişilerin uzaman ile görüştürülmesi sağlanmalıdır (Özden, 2001).

Tükenmişliğin sonuçları ele alındığında, kişiler tükenmişliğe çözüm üretemediği takdirde birden fazla olumsuz neticeyle karşı karşıya kalmaktadır. İşi bırakma, iş memnuniyetinin düşmesi, işe gelememe gibi sonuçlarla örneklendirilmektedir (Schaufeli & Enzmann, 1998). Bireyleri meydana getirdiği ve en kötü sonucu ise bireylerin gösterdikleri yüksek iş başarısının yitirilmesi hâlidir (Maslach ve Leiter, 1997; Pines ve Aronson, 1988).

4.7.Tükenmişlik Sendromunu Önleme ve Başa Çıkma Yolları

Tükenmişlikle baş edebilmenin önceliği, bu sorunu görmezden gelmek değil bu sorunla karşı karşıya gelip, sorunun var olduğuna kendimizi inandırmaktır. Karşılaşılan bazı durumlarda birey, kendisinde bir tükenme yaşamadığını dile getirmekte ve sonuç almayı geciktirmektedir (Baysal, 1995).

Kişilerde tükenmişliğin meydana gelmesi bireysel ve çevredeki olgulardan kaynaklı olabileceği söz konusudur. Kişileri olumsuz etkileyen bireysel ya da çevredeki olguların tespit edilip, çözüm üretilmesi gerekmektedir. Sorunun büyüklüğüne göre kişi, kendi sorunu çözebileceği gibi bir uzamandan da bu sorunla ilgili yardım alabilmektedir (Gökoğlan, 2010: 278-294)

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. TEKİRDAĞ İLİNDE KAMU ÇALIŞANLARININ VE SANAYİ ÇALIŞANLARININ REKREATİF FAALİYETLERE KATILMALARININ VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN ZAMAN YÖNETİMİ AÇISINDAN İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

Bu bölümde, araştırmanın materyal yöntemi ve bulguları yer almaktadır.

5.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu bölüm içerisinde araştırmanın modeli, çalışma grupları, veri toplama araçları, verilerin elde edilişi ve analiz konusundaki bilgiler bulunmaktadır.

5.1.1. Araştırma Modeli

Çalışan bireylerin zaman yönetimi, tükenmişlik ve rekreatif faaliyetlere ilişkin duyarlılıkları arasındaki ilişkileri belirlemeye ve bununla beraber bu üç kavramın çeşitli demografik değişkenler açısından manidar düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirleme amacıyla gerçekleştirilen nicel araştırma paradigmasına sahip bu araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmiş zamanda olan ya da olmaya devam eden olan bir durumun olduğu şekilde yorumlamayı hedefleyen araştırma yaklaşımlarındandır. Aynı zamanda ilişkisel tarama modelinde önemli olan, var olanı olduğu gibi ortaya koyabilmektir (Karasar, 2011, s.77). İlişkisel tarama modelleri, birden çok değişken arasındaki değişimin birlikte var olup olmadığını ya da bu değişimin derecesini ortaya koymaya çalışan araştırma modellerindendir (Karasar, 2011).

5.1.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Tekirdağ ilinde çalışan uygun örnekleme yöntemi ile seçilmiş 104'ü (%38,5) kadın, 166'sı (%61,5) si erkek bireylerden oluşan toplam 270 çalışan oluşturmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	104	38.5
Erkek	166	61.5
Toplam	270	100

Tablo 1'de görüldüğü gibi araştırma katılımcılarının 104'ü (%38,5) kadın, 166'sı (%61,5) erkektir.

Tablo 2. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı

Medeni Durum	**Frekans**	**Yüzde**
Evli	171	63.3
Bekâr	94	34.8
Boşanmış	5	1.9
Toplam	270	100

Tablo 2'de görüldüğü gibi araştırmanın katılımcılarının 171'i (%63,3) evli, 94'ü (%34,8) bekâr, 5'i (%1,9) boşanmıştır.

Tablo 3. Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Dağılımı

Yaş Aralığı	**Frekans**	**Yüzde**
40 veya altı	204	75,6
41-51 arası	56	20,7
51 ve üzeri	10	3,7
Toplam	270	100

Tablo 3'te görüldüğü gibi araştırmanın katılımcılarının 204'ü (%75,6) 40 veya altı, 56'sı (%20,7) 41-51 arası, 10'u (%3,7) 51 ve üzeri yaş aralığındadır.

Tablo 4. Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
İlköğretim	20	7,4
Lise	108	40,0
Lisans	124	45,9
Lisansüstü	18	6,7
Toplam	270	100

Tablo 4'te görüldüğü gibi araştırmanın katılımcılarının 20'si (%7,4) İlköğretim, 108'i (%40,0) Lise, 124'ü (%45,9) Lisans, 18'i (%6,7) lisansüstü eğitim düzeyindedir.

Tablo 5. Katılımcıların Sektöre Göre Dağılımı

Sektör	Frekans	Yüzde
Kamu	71	26,3
Özel	199	73,7
Toplam	270	100

Tablo 5'te görüldüğü gibi araştırmanın katılımcılarının 71'i (%26,3) kamu, 199'u (%73,7) özel sektörde çalışmaktadır.

5.1.3. Veri Toplamada Kullanılan Ölçme Araçları

Araştırmada verilerin toplanması için "Zaman Yönetimi Ölçeği", "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ve "Rekreatif Faaliyetlere Katılım Ölçeği" kullanılmıştır. Bunun yanı sıra araştırmaya katılım gösteren kişilerin demografik bilgilerinin tespit etmek amacıyla kişisel bilgi formundan yararlanılmıştır.

5.1.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Çalışan bireylerle alakalı bazı parametrelerle ilgili malumat ortaya koymak amacıyla araştırmayı yapan kişi tarafından geliştirilmiştir. Kişisel bilgi formunda çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş aralığı, eğitim durumu ve sektör demografik değişkenleri yer almaktadır.

5.1.3.2. Zaman Yönetimi Ölçeği (ZYÖ)

"Zaman Yönetimi Ölçeği (ZYÖ)", 1991 yılında geliştirilmiştir. Geliştiren kişiler; Britton ve Tesser'dir. Ölçeğin orijinalinde 35 madde vardır ve maddelerin toplam skoru 52-123 (ortalaması 91, standart sapması 14) aralığında değişmektedir. Bu ölçeğin üç boyutu şu şekildedir;

- "Kısa dönem planlama (short-range planning)"
- "Zaman tutumları (time attitudes)"
- "Uzun Dönem Planlama (long-range planning)"

"Zaman Yönetimi Ölçeği'nin" (ZYÖ) Türkiye'de geçerlik çalışmasını Alay ve Koçak (2002) yapmıştır. Bu geliştirilen ölçeğin madde sayısı 27 olup puan aralığı 5-135 aralığında değişmektedir. Çalışmanın toplam skoru 47-123 (ortalaması 86,68 standart sapması 13,21) aralığında değişmektedir. Bu ölçeğin üç boyutu şu şekildedir;

- "Zaman Planlaması (Kısa ve Uzun Vadeli Planlama)"
- "Zaman Tutumları"
- "Zaman Harcattırıcılar"

"Zaman Yönetimi Ölçeği 'ne" göre olumlu maddelerin puanlaması şu şekildedir;

- "Her Zaman: 5 Puan"
- "Sık Sık: 4 Puan"

- “Bazen: 3 Puan “
- “Nadiren: 2 Puan”
- “Hiç: 1 Puan” biçiminde değerlendirilmektedir.

Düz puanların değerlendirilmesinde olumsuz maddelerin ise şu şekildedir;

- “Her Zaman: 1 Puan”
- “Sık Sık: 2 puan”
- “Bazen: 3 Puan”
- “Nadiren: 4 Puan”
- “Hiç: 5 Puan” biçiminde değerlendirilmektedir.

Bu değerlendirme puanları 5’li likert biçiminde olmaktadır. Bu doğrultuda en büyük puanın “zamanın daha iyi yönetildiği” sonucunu verdiği görülmektedir. Geçerlik güvenirlik için Türkiye’deki Cronbach Alpha Değeri 0,87 iken, alt boyutlar için şu değerler elde edilmiştir;

- “Zaman Planlaması Boyutu”: 0,88
- “Zaman Tutumları Boyutu”: 0,66
- “Zaman Harcattırıcılar Boyutu”: 0,47 olarak bulunmuştur (Alay ve Koçak, 2002).

Cronbach Alfa katsayısı ölçeğin güvenirliliğini yansıtmaktadır. Bu katsayı değerlendirildiğinde 0,40’dan düşük ise ölçek güvenilir değilken, 0,40-0,60 aralığında ise ölçek için güvenirlilik düzeyini düşük verirken 0,80-1.00 aralığında çıkan değerler ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Özdamar, 1999).

Bu araştırmada “ Zaman Yönetimi Ölçeği (ZYÖ)” için Cronbach’s Alpha katsayısı 0,86 olarak elde edilmiştir. Cronbach’s “güvenirlik katsayısının alt boyutlarda değerleri şu şekildedir;

- “Zaman Planlaması”: 0,89
- “Zaman Tutumları”: 0,57
- “Zaman Harcattırıcılar”: 0,59 olarak bulunmuştur (Özdamar, 1999).

Elde edilen bu değerler sonucunda ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilmektedir.

5.1.3.2.1. Zaman Planlaması Boyutu

Zaman Planlaması boyutu; bireylerin kısa ve uzun vadede zamanın nasıl planlanması gerektiğinin ölçümü sağlamaktadır. Kişi yaptığı günlük, haftalık, dönemsel planlarını düzenlemesi ve bu düzenlemede hedeflerini ve önceliklerinin üzerinde durur (Alay ve Koçak, 2002).

Zaman planlaması boyutunda, toplam on altı madde bulunmaktadır. Bu maddelerde 16. madde ters puanlanırken diğer maddeler düz puanlanmıştır. Bu boyuttan alınan puanların yüksek olması olumlu olduğunu ve kısa ve uzun vadede planlamanın iyi yapıldığını göstermektedir (Alay ve Koçak, 2002).

5.1.3.2.2. Zaman Tutumları Boyutu

“Zaman Tutumları Boyutu” kişilerin zamanı etkin bir şekilde kullanmaya yönelik tutumunu tavır ve tutumunu ölçmeye yönelik boyuttur. Bu ölçeğin üzerinde durduğu durumlar: zamanın etkin kullanıp kullanılmaması, bireylerin bunun farkında olma derecesi, kişinin zamanı yönlendirebilmesi, gün içerisinde kişileri engelleyen işleri geri plana atması ve asıl işine yönlenmesi şeklinde sıralanabilir. Bu boyut toplamda 7 maddeden oluşmaktadır. Boyutun içerisinde düz puanlanan (1, 3, 4, 5) ve ters puanlanan (2, 6,7) maddeler mevcuttur. Bu boyuttan alınan toplam puanların yüksek olması olumlu olduğunu ve kişinin zaman tutumunun iyi olduğunu göstermektedir (Alay ve Koçak, 2002).

5.1.3.2.3. Zaman Harcattırıcılar Boyutu

Zaman Harcattırıcılar boyutunda, zaman tuzaklarını belirleyip kişinin zamanını boşa harcamamasını sağlamaktır. Bu boyutun üzerinde durduğu kişinin çalışma ve serbest zamanlarında işleri arasında uyumu yakalayıp yakalamadığı düzenli yapması gereken işleri ilk olarak yapıp yapmaması kendisine yarar sağlamayacak işlere katılıp katılmadığı ve bu durumların dereceleri üzerinde durur. Bu boyut toplamda 4 maddeden oluşmaktadır. Boyutta bulunan maddelerin hepsi ters puanlanmıştır. Bu boyuttan alınan toplam puanların yüksek olması olumlu olduğunu ve kişilerin zaman tuzaklarına yakalanmamak konusunda iyi olduğunun göstergesidir (Alay ve Koçak, 2002).

5.1.3.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)

"Maslach Tükenmişlik Ölçeği" Genel Formu; 1996 yılında Schaufeli ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinali toplam 16 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçeğin üç boyutu şu şekildedir;

- "Tükenme (5 Madde)"
- "Duyarsızlaşma (5 Madde)"
- "Yetkinlik (6 Madde)" olarak belirtilmiştir.

"Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin"

Türkiye'deki geçerlilik güvenirlik çalışmasını Gündüz, Çapri ve Gökçakan (2013) yapmıştır. Türkçe 'ye uyarlanan Zaman Yönetimi Ölçeğindeki 15 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin toplam puanı 15-75 aralığındadır. Bu ölçeğin üç alt boyutu şu şekildedir ;

- "Tükenme (5 madde)"
- "Duyarsızlaşma (4 madde)"
- "Yetkinlik (6 madde)" olarak belirtilmiştir (Gündüz vd, 2013).

“Maslach Tükenmişlik Ölçeği’nde” olumlu maddelerin puanlaması şu şekildedir;

- “Her zaman: 5 Puan”
- “Sık Sık: 4 Puan”
- “Bazen: 3 Puan”
- “Nadiren: 2 Puan”
- “Hiç: 1 Puan” olarak belirtilmiştir.

Düz puanlama da olumsuz maddelerde ise şu şekildedir;

- “Her zaman: 1 Puan”
- “Sık Sık: 2 Puan”
- “Bazen: 3 Puan”
- “Nadiren: 4 Puan”
- “Hiç: 5 Puan” olarak belirtilmiştir.

Ters puanlama 5’li likert tipinde yapılmaktadır. Bu puanlamaya göre tükenmişliğin fazla çıkması yüksek skor olduğunda meydana gelmektedir.

“Maslach Tükenmişlik Ölçeği” Türkiye için geçerlilik güvenilirlik çalışmasında ölçeğin Cronbach Alpha Katsayı Değerleri şu şekildedir;

- “Tükenme boyutu: 0,82”
- “Duyarsızlaşma boyutu: 0,77”
- “Yetkinlik boyutu: 0,72” olarak bulunmuştur (Gündüz vd., 2013).

Cronbach Alfa katsayısı ölçeğin güvenirliliğini yansıtmaktadır. Bu katsayı değerlendirildiğinde 0,40’dan düşük ise ölçek güvenilir değilken, 0,40-0,60 aralığında ise ölçek için güvenirlilik düzeyini düşük verirken 0,80-1.00 aralığında çıkan değerler ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Özdamar, 1999). Bu sonuçlara göre ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

5.1.3.4. Rekreatif Faaliyetlere Katılım Ölçeği (RFKÖ)

"Rekreatif Faaliyetlere Katılım Ölçeği" orijinal çalışmaları Oh ve Caldwell (1999), Crawford ve diğ. (1991) ve Jackson ve Rucks (1995) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türkçeye son uyarlaması ve geçerlilik güvenilirlik çalışması 2011 yılında Tütüncü ve arkadaşları tarafından yapılmıştır. Türkçeye uyarlanan Zaman Yönetimi Ölçeğindeki madde sayısı 28' dir. Ölçeğin toplam puanı 28-140 aralığındadır. Ölçeğin boyutları şu şekildedir;

- "Fizyolojik Özellikler (4 madde)"
- "Alanların Durumu (5 madde)"
- "Negatif İçsel Deneyimler (4 madde)"
- "Ekonomik Durum (3 madde)"
- "Yan Nedenler (4 madde)"
- "Organizasyonel unsurlar (5 madde)"
- "Ruhsal Etmenler (3 madde)" olarak belirtilmiştir (Tütüncü vd., 2011).

Rekreatif Faaliyetlere Katılım Ölçeğinde" maddelerin puanlaması şu şekildedir;

- "Her zaman: 5 Puan"
- "Sık sık: 4 Puan"
- "Bazen: 3 Puan"
- "Nadiren: 2 Puan"
- "Hiç: 1 Puan" şeklinde belirtilmiştir.

Düz puanlama 5'li likert tipinde yapılmaktadır. Dolayısıyla yüksek skor; "rekreasyon faaliyetlerinde yüksek duyarlılığı" ifade etmektedir. Geçerlik güvenirlik çalışmalarında "Rekreatif Faaliyetlere Katılım Ölçeği'nin" değerleri şu şekildedir;

- "Cronbach Alpha Katsayı Değeri 0.89"
- "Fizyolojik özellikler boyutu için 0.87"

- “Alanların durumu boyutu için 0.66”
- “Negatif içsel deneyimler boyutu için 0.64”
- “Ekonomik durum boyutu için 0.87”
- “Yan nedenler boyutu için 0.85”
- “Organizasyonel unsurlar boyutu için 0.78”
- “Ruhsal nedenler boyutu için ise 0.84” olarak bulunmuştur (Tütüncü vd., 2011).

5.1.4. Verilerin Toplanması

Araştırma, Tekirdağ ilinde yapılmıştır. Araştırmada kullanılan “Kişisel Bilgi Formu” ile birlikte “Zaman Yönetimi Ölçeği”, “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ve “Rekreatif Faaliyetlere Katılım Ölçeği” 2019 yılı Kasım ayı içerisinde uygulanmıştır. Araştırmanın amacı hakkında kısa bir bilgi verilmiştir.

5.1.4.1. Verilerin Analizi

Yapılan araştırmanın uygulaması tamamlandıktan sonra verilen formların tamamının araştırmacı tarafında kontrolü sağlanmıştır. Eksik ya da hatalı girilen ölçme araçları analizlere dahil edilmemiştir. Formlar sayesinde elde edilen verilerin gruplandırılması yapılarak bilgisayar programına aktarılmıştır. Verilerin istatistiksel analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır.

İlk olarak verilerin dağılımına bakılmıştır ve verilerin bazı değişkenlerde normal dağıldığı, bazı değişkenlerde ise normal dağılmadığı görülmüştür. Bu sebeple parametrik ve parametrik olamayan testler kullanılmıştır. Çalışan bireylerin zaman yönetimi, tükenmişlik düzeyleri ve rekreatif faaliyetlere katılım duyarlılığı arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için Spearman Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. Diğer taraftan, çalışan bireylerin zaman yönetiminin cinsiyetleri ve sektör bilgileri açısından anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığı belirleyebilmek için t testi; medeni durum, yaş aralığı ve eğitim durumları açısından farklılaşıp farklılaşmadığını

belirlemek için Anova testi kullanılmıştır. Ek olarak, çalışan bireylerin tükenmişlik düzeyi ve rekreatif faaliyetlere katılım duyarlılığının cinsiyetleri ve sektör bilgileri açısından anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığı belirleyebilmek için Mann-Witney U testi; medeni durum, yaş aralığı ve eğitim durumları açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Kruskal-Wallis analizi kullanılmıştır. Kruskal-Wallis testi sonucunda ortaya çıkabilecek anlamlı farkın kaynağını belirleyebilmek için de Mann- Witney U testi sonuçlarına bakılmıştır

5.2. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde alt problemlere yönelik gerçekleştirilen analizlerin ayrıntılı sonuçlarına yer verilmiştir.

5.2.1. Katılımcıların Zaman Yönetimi Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği ve Rekreatif Faaliyetlere Katılım Ölçeğine Verdikleri Cevaplara İlişkin Normallik Testi Bulguları

Katılımcıların Zaman Yönetimi Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği ve Rekreatif Faaliyetlere Katılım Ölçeğine Verdikleri Cevaplara İlişkin Kolmogorov- Smirnov Testi ve Çarpıklık Basıklık Katsayılarına ait bulgular aşağıdaki Tablo 6 da yer almaktadır.

Tablo 6. Katılımcıların Zaman Yönetimi Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği ve Rekreatif Faaliyetlere Katılım Ölçeğine Verdikleri Cevaplara İlişkin Normallik Testi Bulguları

		Kolmogorov-Smirrnov Testi			**Basıklık Katsayısı**	**Çarpıklık**
		Z	Sd	p	Skewness	Kurtosis
Zaman Yönetimi Ölçeği	Zaman Planlaması	,06	270	,01	-,35	-,28
	Zaman Tutumları	,07	270	,00	,06	-,21
	Zaman Harcattırıcılar	,10	270	,00	-,23	-,34
	Zaman Yönetimi Toplam	,05	270	,09	-,02	-,46
Tükenmişlik Ölçeği	Tükenme	,13	270	,00	,72	,03
	Duyarsızlaşma	,18	270	,00	,89	-,10
	Yetkinlik	,11	270	,00	,69	,53
	Tükenmişlik Toplam	,12	270	,00	,53	-,37
Rekreatif Faaliyetlere Katılım Ölçeği	Fizyolojik Özellikler	,18	270	,00	-1,32	2,21
	Alanların Durumu	,11	270	,00	,02	,61
	Negatif İçsel Deneyim	,10	270	,00	-,15	-,12
	Ekonomik Durum	,15	270	,00	-,40	,18
	Yan Nedenler	,11	270	,00	-,35	,05
	Organizasyonel Unsurlar	,08	270	,00	-,21	,07
	Ruhsal Nedenler	,17	270	,00	-,57	,34
	Rekreatif Toplam	,05	270	,06	-,15	,14

Tablo'da Zaman Yönetimi Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği ve Rekreatif Faaliyetlere Katılım Ölçeği ve ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin normallik testleri sonuçları incelendiğinde, Kolmogorov-Smirrnov testi sonucunda; Zaman Yönetimi Ölçeği toplam puanı ve Rekreatif Faaliyetlere Katılım Ölçeği toplam puanları dışında tüm değişkenlerin dağılımının normal olmadığı belirlenmiştir (P<.05). Bunun için ek olarak Basıklık-Çarpıklık Katsayısı ve Grafik dağılım testlerine bakılmıştır. Mantıksal olarak belirtilen değişkenin normal dağılıp dağılmamasıdır (Büyüköztürk, 2011). Çok düşük bir ihtimale göre dağılımın tam normal olmasının yanı sıra asıl önemli olan normallikten önemli ölçüde sapma gösterip göstermediğine bakılmalıdır. Bu doğrultuda iki temel nokta üzerinde durulur. Birinci nokta, bu değerlerin -1 ile +1 aralığında olması gerekmektedir. İkinci nokta Shapiro-Wilk ve Kolmogorov-Smirnov testidir. Grubun büyüklüğünün 50'den büyük olması durumunda Kolmogorov-Smirnov Testi, Grup büyüklüğünün 50'den küçük olması durumunda ise Shapiro-Wilk, esti puanlarının normal dağılım gösterip göstermediğini incelemek amacıyla kullanılmaktadır. Araştırma grubunda katılımcıların sayısının 50'den fazla olması nedeniyle Kolmogorov-Smirnov testi uygun bulunmuştur. Puanların dağılım grafiklerine bakılmıştır. Tüm bu kriterler göz önünde bulundurularak; Zaman Yönetimi Ölçeği alt ölçekleri ve toplam puanının dağılımının normal olduğu belirlenmiştir ve parametrik testler kullanılmıştır. Rekreatif Faaliyetlere Katılım Ölçeği alt ölçekleri ve toplam puanı ile Tükenmişlik Ölçeği toplam puanı ve alt ölçek puanlarının normal olamaması sebebiyle parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

5.2.2. Çalışan Bireylerin Zaman Yönetimi, Tükenmişlik ve Rekreatif Faaliyetlere katılım Duyarlılığı Arasında Anlamlı Bir İlişkinin Olup Olmadığına Yönelik Bulgular

Çalışmanın katılımcı grubunu meydana getiren çalışan bireylerin zaman yönetimi, tükenmişlik ve rekreatif faaliyetlere katılım duyarlılığı arasındaki ilişkinin anlamını belirlemek için incelenmiştir. Bu alt problemi çözümleyebilmek adına Spearman korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Bu doğrultuda, çalışan bireylerin zaman yönetimi ölçeği, tükenmişlik ölçeği ve rekreatif faaliyetlere katılım ölçeğinde elde ettikleri toplam puanlar korelasyon analizine katılması sağlanmıştır. Bu değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon katsayısı Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7. Çalışan Bireylerin Zaman Yönetimi, Tükenmişlik ve Rekreatif Faaliyetlere Katılım Duyarlılığı Arasındaki İlişkiler

Değişken	**Zaman Yönetimi**	**Tükenmişlik**	**Rekreatif Faaliyetler**
Zaman Yönetimi	1	-.26**	-.08
Tükenmişlik	-.26**	1	,18*
Rekreatif Faaliyetler	-.08	,18*	1

***p<.05 ; **p<.01**

Araştırmanın katılımcılarının ölçek toplam puanlarının birbirleriyle olan ilişkisini belirlemek amacıyla Spearman korelasyon katsayısına bakılmıştır. Tablo 7'de görüldüğü üzere, bireylerin zaman yönetimi ile tükenmişlik toplam puanı negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir (r=-.26, p<01). Tükenmişlik ile rekreatif faaliyetlere katılım toplam puanı ile pozitif yönde anlamlı ilişkiye sahiptir, (r =.18,

p< .05). Zaman yönetimi ile rekreatif faaliyetlere katılım toplam puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

5.2.3. Çalışan Bireylerin Zaman Yönetimine Yönelik Bulgular

5.2.3.1 Cinsiyete Göre Zaman Yönetimine Yönelik Bulgular

Araştırmanın katılımcılarını oluşturan çalışan bireylerin zaman yönetimlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı biçimde farklılık gösterip göstermediğini değerlendirmek için Bağımsız Örneklemler T testi tekniği gerçekleştirilmiştir. Zaman yönetimi; zaman planlamasını, zaman tutumları, zaman harcattırıcılar alt boyutları oluşturduğu için analizler bu alt boyutlar ve zaman yönetimi toplam puanı üzerinden gerçekleştirilmiştir. Bulgular Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8. Cinsiyete Göre Zaman Yönetimine Yönelik Bulgular

Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	t	sd	p
Zaman Planlaması	Erkek	166	50,92	10,94	.06	268	.95
	Kadın	104	50,83	10,97			
Zaman Tutumları	Erkek	166	24,17	3,81	-.26	268	.79
	Kadın	104	24,26	3,56			
Zaman Harcattırıcılar	Erkek	166	13,22	3,44	-2.81	268	.01
	Kadın	104	14,32	2,58			
Zaman Yönetimi Toplam	Erkek	166	88,31	12,92	-.70	268	.48
	Kadın	104	89,45	13,11			

p<.05

Tablo 8'de görüldüğü üzere, bireylerin zaman planlaması ($t_{0.05:\ 268}$= .06; p> .05), zaman tutumları ($t_{0.05:\ 268}$= -.26; p> .05) ve zaman yönetimi toplam puanı ($t_{0.05:\ 268}$= -.70; p> .05) cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Zaman harcattırıcılar alt boyutunda ise ($t_{0.05:\ 268}$= -2.81; p< .05) cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık vardır. Kadınlar zaman harcattırıcılara yönelik zaman planlaması erkeklere göre yüksektir.

5.2.3.2. Medeni Duruma Göre Zaman Yönetimine Yönelik Bulgular

Bu araştırmada tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi uygulanmasının sebebi araştırmaya katılım sağlayan çalışanların zaman yönetimlerinin medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğini değerlendirmektir. Zaman yönetimi; zaman planlamasını, zaman tutumları, zaman harcattırıcılar alt boyutları oluşturduğu için analizler bu alt boyutlar ve zaman yönetimi toplam puanı üzerinden gerçekleştirilmiştir. Medeni durumlara göre belirtilen alt boyutlara ait puan ortalamaları Tablo 9'da yer almaktadır. Tablo 9'da elde edilen değerler arasındaki farkların anlamını belirlemek için gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 9. Medeni Duruma Göre Zaman Yönetimine Yönelik Bulgular

	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	ss
Zaman Planlaması	Evli	171	51.22	11.00
	Bekâr	94	50.40	10.87
	Boşanmış	5	48.60	11.37
Zaman Tutumları	Evli	171	24.44	3.44
	Bekâr	94	23.84	4.17
	Boşanmış	5	23.40	3.36
Zaman	Evli	171	14.19	3.13

Harcattırıcılar	Bekâr	94	12.80	2.97
	Boşanmış	5	11.00	4.30
Zaman Yönetimi Toplam	Evli	171	89.85	12.86
	Bekâr	94	87.04	13.21
	Boşanmış	5	83.00	9.19

Tablo 9'da görüldüğü üzere; "Zaman Yönetimi Ölçeği'nin" boyutlarında en yüksek ortalamanın evli bireylerde olduğu görülmektedir. Belirlenen bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadı tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10.

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Zaman Planlaması	Gruplar arası	67.27	2	33.63	.28	.76
	Grup içi	32083.39	267	120.16		
Zaman Tutumları	Gruplar arası	25.51	2	12.75	.93	.40
	Grup içi	3682.03	267	13.79		
Zaman Harcattırıcılar	Gruplar arası	153.78	2	76.89	8.01	.00
	Grup içi	2563.79	267	9.60		
Zaman Yönetimi Toplam	Gruplar arası	649.91	2	324.95	1.94	.15
	Grup içi	44712.46	267	205.92		

$p<.05$

Tablo 10 incelendiğinde zaman harcattırıcılar alt boyutunda medeni duruma göre farklılığın anlamlı olduğu görülmektedir ($F_{2\text{-}267}=8.01$, $p<.05$). Diğer alt boyutlarda ve zaman yönetimi toplam puanında medeni duruma göre anlamlı

farklılık görülmemiştir. Zaman harcattırıcılar alt boyutundaki anlamlı farklılığın hangi medeni durumlar arasına gerçekleştiğini saptayabilmek amacıyla Post Hoc testlerinden Scheffe testi sonuçlarına bakılmıştır. Scheffe testi sonucuna göre zaman harcattırıcılar alt boyutundaki farklılığın evli ($\bar{X}$=14.19, ss=3.13) ile bekâr ($\bar{X}$=12.80, ss=2.97) gruplar arasında olduğu tespit edilmiştir. Evli bireylerin bekârlara göre zaman harcattırıcıları daha iyi yönetebildiği görülmektedir.

5.2.3.3. Yaş Aralığına Göre Zaman Yönetimine Yönelik Bulgular

Bu araştırmada tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi uygulanmasının sebebi araştırmaya katılım sağlayan çalışanların zaman yönetimlerinin yaş aralığına göre farklılık gösterip göstermediğini değerlendirmektir. Zaman yönetimi; zaman planlamasını, zaman tutumları, zaman harcattırıcılar alt boyutları oluşturduğu için analizler bu alt boyutlar ve zaman yönetimi toplam puanı üzerinden gerçekleştirilmiştir. Yaş aralığına göre belirtilen alt boyutlara ait puan ortalamaları Tablo 11'de yer almaktadır. Tablo 11'de elde edilen değerler arasındaki farkların anlamlını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 12'de yer almaktadır.

Tablo 11. Yaş Aralığına Göre Zaman Yönetimine Yönelik Bulgular

	Yaş Aralığı	N	$\bar{X}$	ss
Zaman Planlaması	40 ve altı	204	50.22	10.91
	41-51 arası	56	51.87	10.70
	51 ve üzeri	10	59.10	9.69
Zaman Tutumları	40 ve altı	204	23.96	3.79
	41-51 arası	56	24.80	3.37
	51 ve üzeri	10	26.20	3.01
Zaman	40 ve altı	204	13.53	3.15

Harcattırıcılar	41-51 arası	56	13.84	3.32
	51 ve üzeri	10	14.90	2.69
Zaman Yönetimi Toplam	40 ve altı	204	87.70	13.13
	41-51 arası	56	90.52	11.70
	51 ve üzeri	10	100.20	11.05

Tablo 11'de görüldüğü üzere; "Zaman Yönetimi Ölçeği'nin" boyutlarında en yüksek ortalamanın 51 ve üzeri yaş aralığında olan bireylerde olduğu görülmektedir. Belirlenen bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadı tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 12.

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Zaman Planlaması	Gruplar arası	821.13	2	410.57	3.50	.03
	Grup içi	31329.53	267	117.34		
Zaman Tutumları	Gruplar arası	72.49	2	36.25	2.66	.07
	Grup içi	3635.04	267	13.61		
Zaman Harcattırıcılar	Gruplar arası	20.36	2	10.18	1.01	.37
	Grup içi	2697.21	267	10.10		
Zaman Yönetimi Toplam	Gruplar arası	1708.44	2	854.22	5.23	.01
	Grup içi	43653.93	267	163.50		

$p<.05$

Tablo 12 incelendiğinde zaman planlaması alt boyutunda ($F_{2\text{-}267}=3.50$, $p<.05$) ve zaman yönetimi toplam puanında ($F_{2\text{-}267}=5.23$, $p<.05$) yaş aralığına göre

farklılığın anlamlı olduğu görülmektedir. Diğer alt boyutlarda yaş aralığına göre anlamlı farklılık görülmemiştir. Zaman planlaması alt boyutu ve zaman yönetimi toplam puanındaki anlamlı farklılığın hangi yaş aralıkları arasında gerçekleştiğini saptayabilmek amacıyla Post Hoc testlerinden Scheffe testi sonuçlarına bakılmıştır. Scheffe testi sonucuna göre zaman planlaması alt boyutundaki farklılığın 40 ve altı yaş aralığı ($\bar{X}$=50.22, ss=10.91) ile 51 ve üzeri yaş aralığı ($\bar{X}$=59.10, ss=9.69) grupları arasında olduğu tespit edilmiştir. Yine Scheffe testi sonucuna göre zaman yönetimi toplam puanında farklılığın 40 ve altı yaş aralığı ($\bar{X}$=87.70, ss=13.13) ile 51 ve üzeri yaş aralığı ($\bar{X}$=100.20, ss=11.05) grupları arasında olduğu tespit edilmiştir. 51 yaş ve üzeri bireylerin, 40 ve altı yaş aralığındaki bireylere göre zaman planlamalarını ve zaman yönetimlerini daha iyi yönetebildiği görülmektedir.

5.2.3.4. Eğitim Durumuna Göre Zaman Yönetimine Yönelik Bulgular

Bu araştırmada tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi uygulanmasının sebebi araştırmaya katılım sağlayan çalışanların zaman yönetimlerinin eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini değerlendirmektir. Zaman yönetimi; zaman planlamasını, zaman tutumları, zaman harcattırıcılar alt boyutları oluşturduğu için analizler bu alt boyutlar ve zaman yönetimi toplam puanı üzerinden gerçekleştirilmiştir. Eğitim durumuna göre belirtilen alt boyutlara ait puan ortalamaları Tablo 13'te yer almaktadır. Tablo 13'te elde edilen değerler arasındaki farkların anlamını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 14'te yer almaktadır.

Tablo 13. Eğitim Durumuna Göre Zaman Yönetimine Yönelik Bulgular

	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	ss
Zaman Planlaması	İlköğretim	20	48.50	11.36
	Lise	108	48.35	11.28
	Lisans	124	52.85	9.88
	Lisansüstü	18	55.22	11.96
Zaman Tutumları	İlköğretim	20	24.10	2.85
	Lise	108	23.77	3.34
	Lisans	124	24.37	4.07
	Lisansüstü	18	25.83	3.80
Zaman Harcattırıcılar	İlköğretim	20	14.30	2.92
	Lise	108	13.10	3.41
	Lisans	124	13.87	3.02
	Lisansüstü	18	14.61	2.64
Zaman Yönetimi Toplam	İlköğretim	20	86.90	10.95
	Lise	108	85.23	12.09
	Lisans	124	91.11	13.24
	Lisansüstü	18	95.67	12.99

Tablo 13'te görüldüğü üzere; "Zaman Yönetimi Ölçeği'nin" boyutlarında en yüksek ortalamanın yüksek lisans eğitim düzeyine sahip olan bireylerde olduğu görülmektedir. Belirlenen bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı tablo 14'te sunulmuştur.

Tablo 14.

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Zaman Planlaması	Gruplar arası	1626.54	3	542.18	4.72	.00
	Grup içi	30524.13	266	114.75		
Zaman Tutumları	Gruplar arası	71.39	3	23.79	1.74	.16
	Grup içi	3636.15	266	13.67		
Zaman Harcattırıcılar	Gruplar arası	64.03	3	21.34	2.14	.10
	Grup içi	2653.54	266	9.97		
Zaman Yönetimi Toplam	Gruplar arası	2958.94	3	986.31	6.19	.00
	Grup içi	42403.43	266	159.41		

p<.05

Tablo 14 incelendiğinde zaman planlaması alt boyutunda ($F_{2\text{-}266}$=4.72, p<.05) ve zaman yönetimi toplam puanında ($F_{2\text{-}266}$=6.19, p<.05) eğitim durumuna göre farklılığın anlamlı olduğu görülmektedir. Diğer alt boyutlarda eğitim durumuna göre anlamlı farklılık görülmemiştir. Zaman planlaması alt boyutu ve zaman yönetimi toplam puanındaki anlamlı farklılığın hangi eğitim durumları arasında gerçekleştiğini saptayabilmek amacıyla Post Hoc testlerinden Scheffe testi sonuçlarına bakılmıştır. Scheffe testi sonucuna göre zaman planlaması alt boyutundaki farklılığın lisans ($\bar{X}$=52.85, ss=9.88) ile lise eğitim durumu ($\bar{X}$=48.35, ss=11.88) grupları arasında olduğu tespit edilmiştir.

Yine Scheffe testi sonucuna göre zaman yönetimi toplam puanında farklılığın lisans ($\bar{X}$=91.11, ss=13.24) ile lise ($\bar{X}$=85.23, ss=12.09) grupları arasında ve lisansüstü ($\bar{X}$=95.67, ss=12.99) ile lise ($\bar{X}$=85.23, ss=12.09) grupları arasında olduğu tespit edilmiştir. Sırasıyla lisansüstü, lisans ve lise eğitim durumundaki

bireylerin zaman planlamalarını ve zaman yönetimlerini daha iyi yönetebildiği görülmektedir.

5.2.3.5 Sektöre Göre Zaman Yönetimine Yönelik Bulgular

Bu araştırmada Bağımsız Örneklemler T testi tekniği uygulanmasının sebebi araştırmaya katılım sağlayan çalışanların zaman yönetimlerinin sektöre göre farklılık gösterip göstermediğini değerlendirmektir. Zaman yönetimi; zaman planlamasını, zaman tutumları, zaman harcattırıcılar alt boyutları oluşturduğu için analizler bu alt boyutlar ve zaman yönetimi toplam puanı üzerinden gerçekleştirilmiştir. Bulgular Tablo 15'te yer almaktadır.

Tablo 15. Sektöre Göre Zaman Yönetimine Yönelik Bulgular

Değişken	Sektör	N	$\bar{X}$	ss	t	sd	p
Zaman Planlaması	Kamu	71	50.79	9.83	-.09	268	.93
	Özel	199	50.92	11.32			
Zaman Tutumları	Kamu	71	24.31	3.98	.25	268	.80
	Özel	199	24.18	3.62			
Zaman Harcattırıcılar	Kamu	71	13.66	3.21	.04	268	.97
	Özel	199	13.64	3.17			
Zaman Yönetimi Toplam	Kamu	71	88.76	12.96	.01	268	.99
	Özel	199	88.74	13.02			

$p<.05$

Tablo 15'te görüldüğü üzere, "Zaman Yönetimi Ölçeği'nin" boyutlarında sektöre göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir.

5.2.4. Çalışan Bireylerin Tükenmişlik Düzeyine Yönelik Bulgular

5.2.4.1. Cinsiyete Göre Tükenmişlik Düzeyine Yönelik Bulgular

Araştırmanın katılımcılarını oluşturan çalışan bireylerin tükenme, duyarsızlaşma, yetkinlik alt boyutları ile tükenmişlik toplam puanının cinsiyetlerine göre anlamlı biçimde farklılık gösterip göstermediğini değerlendirmek için Mann-Whitney U testi gerçekleştirilmiştir. Bulgular Tablo 16'da yer almaktadır.

Tablo 16. Cinsiyete Göre Tükenmişlik Düzeyine Yönelik Bulgular

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	z	p
Tükenme	Erkek	166	11.62	133.77	22206.50	8345.50	-.46	.65
	Kadın	104	11.76	138.25	14378.50			
Duyarsızlaşma	Erkek	166	7.39	135.22	22446.50	8585.50	-.08	.94
	Kadın	104	7.35	135.95	14138.50			
Yetkinlik	Erkek	166	22.79	134.23	22282.00	8421.00	-.34	.74
	Kadın	104	12.17	137.53	14303.00			
Tükenmişlik Toplam	Erkek	166	30.80	132.92	22605.00	8204.00	-.69	.49
	Kadın	104	31.28	139.62	14520.00			

$p<.05$

Tablo 16'da görüldüğü üzere, bireylerin tükenme, duyarsızlaşma, yetkinlik alt boyutları ile tükenmişlik toplam puanı cinsiyetlerine göre anlamlı biçimde farklılık göstermemektedir ($p>.05$).

5.2.4.2. Medeni Duruma Göre Tükenmişlik Düzeyine Yönelik Bulgular

Araştırmanın katılımcılarını oluşturan çalışan bireylerin tükenme, duyarsızlaşma, yetkinlik alt boyutları ile tükenmişlik toplam puanının medeni duruma göre anlamlı biçimde farklılık olup olmadığını değerlendirmek için Kruskall Wallis testi gerçekleştirilmiştir. Bulgular Tablo 17'de yer almaktadır.

Tablo 17. Medeni Duruma Göre Tükenmişlik Düzeyine Yönelik Bulgular

	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Sıra Ortalaması	Ki kare	sd	P
Tükenme	Evli	171	11.14	127.09	7.72	2	.02
	Bekâr	94	12.35	147.31			
	Boşanmış	5	17.20	201.20			
Duyarsızlaşma	Evli	171	6.90	125.76	7.59	2	.02
	Bekâr	94	8.14	151.60			
	Boşanmış	5	9.00	166.10			
Yetkinlik	Evli	171	11.58	128.72	4.37	2	.11
	Bekâr	94	12.46	145.56			
	Boşanmış	5	14.20	178.30			
Tükenmişlik Toplam	Evli	171	29.63	124.29	12.16	2	.00
	Bekâr	94	32.95	151.98			
	Boşanmış	5	40.40	209.00			

$p<.05$

Tablo 17'de görüldüğü üzere, bireylerin tükenme ($p=.02$, $p<.05$), duyarsızlaşma ($p=.02$, $p<.05$) alt boyutları ile tükenmişlik toplam puanının ($p=.00$,

p<.05), medeni duruma göre anlamlı biçimde farklılık göstermektedir. Yetkinlik alt boyutunda ise medeni duruma göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır (p=.11, p>.05). Tükenme, duyarsızlaşma alt boyutları ile tükenmişlik toplam puanındaki farklılaşmaların hangi medeni durumlarda olduğunu belirlemek sebebiyle Mann-Whitney U testi gerçekleştirilmiştir.

Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre tükenme alt boyutundaki farklılaşmanın evli ile bekâr (U=6823,00; p=.04, p<.05); evli ile boşanmış (U=203,00; p=.04, p<.05) bireyler arasında olduğu tespit edilmiştir. Evli ile bekâr bireyler incelendiğinde bekârların lehine; evli ve boşanmış bireyler incelendiğinde ise boşanmışların lehine farklılık olduğu görülmektedir.

Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre duyarsızlaşma alt boyutundaki farklılaşmanın evli ile bekâr (U=6699,00; p=.01, p<.05) arasında olduğu tespit edilmiştir. Evli ile bekâr bireyler incelendiğinde bekârların lehine farklılık olduğu görülmektedir.

Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre tükenmişlik toplam puanındaki farklılaşmanın evli ile bekâr (U=6393,00; p=.01, p<.05); evli ile boşanmış (U=154,50; p=.02, p<.05) bireyler arasında olduğu tespit edilmiştir. Evli ile bekâr bireyler incelendiğinde bekârların lehine; evli ve boşanmış bireyler incelendiğinde ise boşanmışların lehine farklılık olduğu görülmektedir.

5.2.4.3. Yaş Aralığına Göre Tükenmişlik Düzeyine Yönelik Bulgular

Araştırmanın katılımcılarını oluşturan çalışan bireylerin tükenme, duyarsızlaşma, yetkinlik alt boyutları ile tükenmişlik toplam puanının medeni duruma göre anlamlı biçimde farklılık gösterip göstermediğini değerlendirmek için Kruskall Wallis testi gerçekleştirilmiştir. Bulgular Tablo 18'de yer almaktadır.

Tablo 18. Yaş Aralığına Göre Tükenmişlik Düzeyine Yönelik Bulgular

	Yaş Aralığı	N	$\bar{X}$	Sıra Ortalaması	Ki kare	sd	P
Tükenme	40 ve altı	204	12.11	142.80	9.55	2	.01
	41-50 arası	56	10.61	118.93			
	51 ve üzeri	10	8.80	79.30			
Duyarsızlaşma	40 ve altı	204	7.58	139.94	2.82	2	.24
	41-50 arası	56	6.80	122.79			
	51 ve üzeri	10	6.30	116.15			
Yetkinlik	40 ve altı	204	12.08	138.50	2.52	2	.28
	41-50 arası	56	11.73	130.81			
	51 ve üzeri	10	10.10	100.55			
Tükenmişlik Toplam	40 ve altı	204	31.77	142.75	8.90	2	.01
	41-50 arası	56	29.14	118.35			
	51 ve üzeri	10	25.20	83.55			

$p<.05$

Tablo 18'de görüldüğü üzere, bireylerin tükenme ($p=.01$, $p<.05$) alt boyutu ile tükenmişlik toplam puanı ($p=.01$, $p<.05$) yaş aralığına göre anlamlı biçimde farklılık göstermektedir. Duyarsızlaşma ($p=.24$, $p>.05$) ve yetkinlik ($p=.28$, $p>.05$) alt boyutunda ise medeni duruma göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Tükenme alt boyutu ile tükenmişlik toplam puanındaki farklılaşmaların hangi yaş aralığında olduğunu tespit etmek amacıyla Mann-Whitney U testi gerçekleştirilmiştir.

Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre tükenme alt boyutundaki farklılaşmanın 40 ve altı ile 41-50 arası ($U=4689,00$; $p=.04$, $p<.05$); 40 ve altı ile 51 ve üzeri ($U=553,00$; $p=.01$, $p<.05$) yaş aralığındaki bireyler arasında olduğu tespit edilmiştir. 40 ve altı ile 41-50 arası yaş aralığındaki bireyler incelendiğinde 40 ve altı

yaş aralığındakilerin lehine; 40 ve altı ile 51 ve üzeri yaş aralığındaki bireyler incelendiğinde ise yine 40 ve altı yaş aralığındaki bireylerin lehine farklılık olduğu görülmektedir.

Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre tükenmişlik toplam puanındaki farklılaşmanın 40 ve altı ile 41-50 arası (U=4667,00; p=.04, p<.05); 40 ve altı ile 51 ve üzeri (U=585,00; p=.02, p<.05) yaş aralığındaki bireyler arasında olduğu tespit edilmiştir. 40 ve altı ile 41-50 arası yaş aralığındaki bireyler incelendiğinde 40 ve altı yaş aralığındakilerin lehine; 40 ve altı ile 51 ve üzeri yaş aralığındaki bireyler incelendiğinde ise yine 40 ve altı yaş aralığındaki bireylerin lehine farklılık olduğu görülmektedir.

5.2.4.4. Eğitim Durumuna Göre Tükenmişlik Düzeyine Yönelik Bulgular

Araştırmanın katılımcılarını oluşturan çalışan bireylerin tükenme, duyarsızlaşma, yetkinlik alt boyutları ile tükenmişlik toplam puanının medeni duruma göre anlamlı biçimde farklılık gösterip göstermediğini değerlendirmek için Kruskall Wallis testi gerçekleştirilmiştir. Bulgular Tablo 19'da yer almaktadır.

Tablo 19. Eğitim Durumuna Göre Tükenmişlik Düzeyine Yönelik Bulgular

	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	Sıra Ortalaması	Ki kare	sd	P
Tükenme	İlköğretim	20	11.15	128.88	1.38	3	.71
	Lise	108	11.34	130.18			
	Lisans	124	11.89	139.54			
	Lisansüstü	18	12.78	147.00			
Duyarsızlaşma	İlköğretim	20	6.55	116.95	7.21	3	.07

	Lise	108	7.04	124.52			
	Lisans	124	7.63	143.98			
	Lisansüstü	18	8.56	163.56			
Yetkinlik	İlköğretim	20	12.85	157.70	3.93	3	.27
	Lise	108	11.59	126.38			
	Lisans	124	12.19	141.03			
	Lisansüstü	18	11.28	127.42			
Tükenmişlik Toplam	İlköğretim	20	30.55	136.23	3.41	3	.33
	Lise	108	29.97	125.02			
	Lisans	124	31.70	143.06			
	Lisansüstü	18	32.61	145.47			

p<.05

Tablo 19'da görüldüğü üzere, bireylerin tükenme (p=.71, p>.05), duyarsızlaşma (p=.07, p>.05) ve yetkinlik (p=.27, p>.05) alt boyutu ile tükenmişlik toplam puanı (p=.33, p>.05) eğitim durumuna göre anlamlı biçimde farklılık göstermemektedir.

5.2.4.5. Sektöre Göre Tükenmişlik Düzeyine Yönelik Bulgular

Araştırmanın katılımcılarını oluşturan çalışan bireylerin tükenme, duyarsızlaşma, yetkinlik alt boyutları ile tükenmişlik toplam puanının cinsiyetlerine göre anlamlı biçimde farklılık olup olmadığını değerlendirmek için Mann-Whitney U testi gerçekleştirilmiştir. Bulgular Tablo 20'de yer almaktadır.

Tablo 20. Sektöre Göre Tükenmişlik Düzeyine Yönelik Bulgular

	Sektör	N	$\bar{X}$	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	z	p
Tükenme	Kamu	71	11.76	134.85	9574.50	7018.50	-.08	.94
	Özel	199	11.64	135.73	27010.50			
Duyarsızlaşma	Kamu	71	7.55	143.64	10198.50	6486.50	-1.04	.30
	Özel	199	7.31	132.60	26386.50			
Yetkinlik	Kamu	71	11.96	135.97	9654.00	7031.00	-.06	.95
	Özel	199	11.93	135.33	26931.00			
Tükenmişlik Toplam	Kamu	71	31.27	136.89	9719.50	6965.50	-.18	.86
	Özel	199	30.88	135.00	26865.50			

$p<.05$

Tablo 20'de görüldüğü üzere, bireylerin tükenme ($p=.93$, $p>.05$), duyarsızlaşma ($p=.30$, $p>.05$) ve yetkinlik ($p=.95$, $p>.05$) alt boyutu ile tükenmişlik toplam puanı ($p=.86$, $p>.05$) sektöre göre anlamlı biçimde farklılık göstermemektedir.

5.2.5. Çalışan Bireylerin Rekreasyon Faaliyetlere Katılımına Yönelik Bulgular

5.2.5.1. Cinsiyete Göre Rekreasyon Faaliyetlerine Yönelik Bulgular

Araştırmanın katılımcılarını oluşturan bireylerin "Rekreasyon Ölçeği'nin" boyutlarına vermiş olduğu yanıtların toplam puanının cinsiyetlerine göre anlamlı biçimde farklılık gösterip göstermediğini değerlendirmek için Mann-Whitney U testi gerçekleştirilmiştir. Bulgular Tablo 21'de yer almaktadır.

Tablo 21. Cinsiyete Göre Rekreasyon Faaliyetlerine Yönelik Bulgular

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	z	P
Fizyolojik Özellikler	Erkek	166	17.23	131.70	21862.50	8001.50	-1.04	.30
	Kadın	104	17.46	141.56	14722.50			
Alanların Durumu	Erkek	166	16.23	135.63	22514.00	8611.00	-.03	.97
	Kadın	104	15.99	135.30	14071.00			
Negatif İçsel Deneyimler	Erkek	166	14.16	128.04	21255.00	7394.00	-1.99	.04
	Kadın	104	14.82	147.40	15330.00			
Ekonomik Durum	Erkek	166	10.24	131.90	21895.50	8034.50	-.97	.33
	Kadın	104	10.59	141.25	14869.50			
Yan Nedenler	Erkek	166	14.50	123.77	20546.00	6685.00	-3.15	.00
	Kadın	104	15.80	154.22	16039.00			
Organizasyonel Unsurlar	Erkek	166	18.13	129.62	21517.00	7656.00	-1.57	.12
	Kadın	104	18.88	144.88	15068.00			
Ruhsal Nedenler	Erkek	166	11.66	131.40	21813.00	7952.00	-1.11	.27
	Kadın	104	11.96	142.04	14772.00			
Rekreatif Faaliyetler Toplam	Erkek	166	102.15	127.28	21128.50	7267.50	-2.19	.03
	Kadın	104	105.50	148.62	15456.50			

$p<.05$

Tablo 21'de görüldüğü üzere, bireylerin negatif içsel deneyimler (U=7394.00, $p<.05$), yan nedenler (U=6685.00, $p<.05$) alt boyutları ile rekreatif faaliyetler toplam puanı (U=7267.50, $p<.05$) cinsiyetlerine göre anlamlı biçimde farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar incelendiğinde rekreatif faaliyetlere katılım duyarlılığında kadınların lehine bir durum söz konusudur.

Fizyolojik özellikler, alanların durumu, ekonomik durum, organizasyonel unsurlar ve ruhsal nedenler alt boyutlarında ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p>.05).

5.2.5.2. Medeni Duruma Göre Rekreasyon Faaliyetlerine Yönelik Bulgular

Araştırmanın katılımcılarını oluşturan bireylerin "Rekreasyon Ölçeği'nin" boyutlarına vermiş olduğu yanıtların toplam puanının medeni duruma göre anlamlı biçimde farklılık gösterip göstermediğini değerlendirmek için Kruskall Wallis testi gerçekleştirilmiştir. Bulgular Tablo 22'de yer almaktadır**.**

Tablo 22. Medeni Duruma Göre Rekreasyon Faaliyetlerine Yönelik Bulgular

	Medeni Durum	N	X̄	Sıra Ortalaması	Ki kare	sd	P
Fizyolojik Özellikler	Evli	171	17.15	132.76	1.25	2	.54
	Bekâr	94	17.57	138.82			
	Boşanmış	5	18.20	166.80			
Alanların Durumu	Evli	171	16.20	136.51	.09	2	.96
	Bekâr	94	16.03	133.58			
	Boşanmış	5	16.20	136.90			
Negatif İçsel Deneyimler	Evli	171	14.25	130.42	2.07	2	.36
	Bekâr	94	14.72	144.76			
	Boşanmış	5	14.40	135.10			
Ekonomik Durum	Evli	171	10.07	127.43	5.10	2	.08
	Bekâr	94	10.93	149.58			
	Boşanmış	5	10.40	146.80			

Yan Nedenler	Evli	171	14.86	133.66	3.44	2	.18
	Bekâr	94	15.11	135.48			
	Boşanmış	5	17.80	198.70			
Organizasyonel Unsurlar	Evli	171	18.16	130.50	1.93	2	.38
	Bekâr	94	18.87	144.15			
	Boşanmış	5	19.00	143.90			
Ruhsal Nedenler	Evli	171	11.67	131.49	1.54	2	.46
	Bekâr	94	11.93	141.52			
	Boşanmış	5	12.60	159.50			
Rekreatif Faaliyetler Toplam	Evli	171	102.35	129.39	3.22	2	.20
	Bekâr	94	105.15	144.95			
	Boşanmış	5	108.60	166.70			

p<.05

Tablo 22'de görüldüğü üzere, "Rekreatif Faaliyetlere Katılım Ölçeği" boyutlarında medeni duruma göre anlamlı biçimde farklılık göstermemektedir (p>.05).

5.2.5.3. Yaş Aralığına Göre Rekreasyon Faaliyetlerine Yönelik Bulgular

Araştırmanın katılımcılarını oluşturan bireylerin "Rekreasyon Ölçeği'nin" boyutlarına vermiş olduğu yanıtların toplam puanının yaş aralığına göre anlamlı biçimde farklılık gösterip göstermediğini değerlendirmek için Kruskall Wallis testi gerçekleştirilmiştir. Bulgular Tablo 23'de yer almaktadır.

Tablo 23. Yaş Aralığına Göre Rekreasyon Faaliyetlerine Yönelik Bulgular

	Yaş Aralığı	N	$\bar{X}$	Sıra Ortalaması	Ki kare	sd	P
Fizyolojik Özellikler	40 ve altı	204	17.42	137.74	1.72	2	.42
	41-51 arası	56	16.93	124.64			
	51 ve üzeri	10	17.50	150.60			
Alanların Durumu	40 ve altı	204	16.13	134.80	3.69	2	.16
	41-51 arası	56	16.41	145.35			
	51 ve üzeri	10	14.90	94.70			
Negatif İçsel Deneyimler	40 ve altı	204	14.38	135.30	1.09	2	.58
	41-51 arası	56	14.70	140.33			
	51 ve üzeri	10	13.50	112.55			
Ekonomik Durum	40 ve altı	204	10.50	138.94	2.07	2	.35
	41-51 arası	56	9.88	122.27			
	51 ve üzeri	10	10.60	139.35			
Yan Nedenler	40 ve altı	204	15.20	139.58	4.56	2	.10
	41-51 arası	56	14.63	128.88			
	51 ve üzeri	10	13.00	89.30			
Organizasyonel Unsurlar	40 ve altı	204	18.64	139.06	2.34	2	.31
	41-51 arası	56	17.55	121.40			
	51 ve üzeri	10	18.90	141.85			
Ruhsal Nedenler	40 ve altı	204	11.90	139.50	3.93	2	.14
	41-51 arası	56	11.63	128.25			
	51 ve üzeri	10	10.10	94.50			
Rekreatif Faaliyetler Toplam	40 ve altı	204	104.16	139.12	2.42	2	.30
	41-51 arası	56	101.71	127.51			
	51 ve üzeri	10	98.50	106.35			

$p<.05$

Tablo 23'de görüldüğü üzere, "Rekreatif Faaliyetlere Katılım Ölçeği" boyutlarında yaş aralığına göre anlamlı biçimde farklılık göstermemektedir (p>.05).

5.2.5.4. Eğitim Durumuna Göre Rekreasyon Faaliyetlerine Yönelik Bulgular

Araştırmanın katılımcılarını oluşturan bireylerin "Rekreasyon Ölçeği'nin" boyutlarına vermiş olduğu yanıtların toplam puanının eğitim durumuna göre anlamlı biçimde farklılık gösterip göstermediğini değerlendirmek için üç ve üzeri Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi olan Kruskall Wallis testi tekniği gerçekleştirilmiştir. Bulgular Tablo 24'te yer almaktadır.

Tablo 24. Eğitim Durumuna Göre Rekreasyon Faaliyetlerine Yönelik Bulgular

	Eğitim Durumu	N	X̄	Sıra Ortalaması	Ki kare	sd	P
Fizyolojik Özellikler	İlköğretim	20	16.85	109.23	13.90	3	.00
	Lise	108	16.64	120.14			
	Lisans	124	17.97	153.59			
	Lisansüstü	18	17.44	132.19			
Alanların Durumu	İlköğretim	20	16.05	124.98	3.95	3	.27
	Lise	108	16.49	143.78			
	Lisans	124	16.10	134.02			
	Lisansüstü	18	14.44	107.75			
Negatif İçsel Deneyimler	İlköğretim	20	13.55	108.90	4.75	3	.19
	Lise	108	14.23	129.30			
	Lisans	124	14.67	144.31			
	Lisansüstü	18	14.72	141.53			

Ekonomik Durum	İlköğretim	20	9.60	113.63	5.56	3	.14
	Lise	108	10.21	128.43			
	Lisans	124	10.71	146.83			
	Lisansüstü	18	9.89	124.22			
Yan Nedenler	İlköğretim	20	13.55	106.50	14.84	3	.00
	Lise	108	14.36	119.63			
	Lisans	124	15.57	148.88			
	Lisansüstü	18	16.50	170.75			
Organizasyonel Unsurlar	İlköğretim	20	16.30	95.93	10.85	3	.01
	Lise	108	18.07	126.25			
	Lisans	124	19.06	149.65			
	Lisansüstü	18	18.50	137.50			
Ruhsal Nedenler	İlköğretim	20	11.55	132.50	8.90	3	.03
	Lise	108	11.31	119.43			
	Lisans	124	12.12	146.97			
	Lisansüstü	18	12.44	156.25			
Rekreatif Faaliyetler Toplam	İlköğretim	20	97.45	101.78	11.88	3	.01
	Lise	108	101.31	122.72			
	Lisans	124	106.19	151.50			
	Lisansüstü	18	103.94	139.42			

$p<.05$

Tablo 24'te görüldüğü üzere, bireylerin fizyolojik özellikler ($p=.00$, $p<.05$), yan nedenler($p=.00$, $p<.05$), organizasyonel unsurlar ($p=.01$, $p<.05$), ruhsal nedenler ($p=.03$, $p<.05$) alt boyutları ile rekreatif faaliyetlere katılım toplam puanı ($p=.01$, $p<.05$) eğitim durumuna göre anlamlı biçimde farklılık göstermektedir. Alanların durumu, negatif içsel deneyimler ve ekonomik durum alt boyutlarında ise eğitim durumuna göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>.05$). Fizyolojik özellikler, yan nedenler, organizasyonel unsurlar ve ruhsan nedenler alt boyutları ile rekreatif

faaliyetlere katılım toplam puanındaki farklılaşmaların hangi eğitim durumlarında olduğunu tespit etmek amacıyla Mann-Whitney U testi gerçekleştirilmiştir.

Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre fizyolojik özellikler alt boyutundaki farklılaşmanın ilköğretim ile lisans (U=824.50; p=.01, p<.05); lise ile lisans (U=5054,50; p=.00, p<.05) eğitim durumundaki bireyler arasında olduğu tespit edilmiştir. Her iki grupta da lisans eğitim durumunda olan bireylerin lehine farklılık gözlenmektedir.

Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre yan nedenler alt boyutundaki farklılaşmanın ilköğretim ile lisans (U=850.00; p=.02, p<.05); ilköğretim ile lisansüstü (U=92.00; p=.01, p<.05); lise ile lisans (U=5251.50; p=.00, p<.05); lise ile lisansüstü (U=600.50; p=.01, p<.05) eğitim durumundaki bireyler arasında olduğu tespit edilmiştir. İlköğretim ile lisans ve lise ile lisans gruplarında, lisans eğitim durumunda olan bireylerin lehine farklılık gözlenmektedir. İlköğretim ile lisansüstü ve lise ile lisansüstü gruplarında ise lisansüstü eğitim durumunda olan bireylerin lehine farklılık gözlenmektedir.

Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre organizasyonel unsurlar alt boyutundaki farklılaşmanın ilköğretim ile lisans (U=752.00; p=.01, p<.05); lise ile lisans (U=5535.50; p=.02, p<.05) eğitim durumundaki bireyler arasında olduğu tespit edilmiştir. Her iki grupta da lisans eğitim durumunda olan bireylerin lehine farklılık gözlenmektedir.

Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre ruhsal nedenler alt boyutundaki farklılaşmanın lise ile lisans (U=5340.50; p=.01, p<.05) eğitim durumundaki bireyler arasında olduğu tespit edilmiştir. Lisans eğitim durumunda olan bireylerin lehine farklılık gözlenmektedir.

Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre rekreatif faaliyetlere katılım toplam puanındaki farklılaşmanın ilköğretim ile lisans (U=767.00; p=.01, p<.05); lise ile lisans (U=5289.00; p=.01, p<.05) eğitim durumundaki bireyler arasında olduğu tespit

edilmiştir. Her iki grupta da lisans eğitim durumunda olan bireylerin lehine farklılık gözlenmektedir.

5.2.5.5. Sektöre Göre Rekreasyon Faaliyetlerine Yönelik Bulgular

Araştırmanın katılımcılarını oluşturan bireylerin "Rekreasyon Ölçeği'nin" boyutlarına vermiş olduğu yanıtların toplam puanının sektöre göre anlamlı biçimde farklılık gösterip göstermediğini değerlendirmek için Mann-Whitney U testi gerçekleştirilmiştir. Bulgular Tablo 25'te yer almaktadır

Tablo 25. Sektöre Göre Rekreasyon Faaliyetlerine Yönelik Bulgular

	Sektör	N	$\bar{X}$	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	z	P
Fizyolojik Özellikler	Kamu	71	17.35	134.61	9557.50	7001.50	-.12	.91
	Özel	199	17.31	135.82	27027.50			
Alanların Durumu	Kamu	71	16.03	132.32	9394.50	6838.50	-.40	.69
	Özel	199	16.18	136.64	27190.50			
Negatif İçsel Deneyimler	Kamu	71	14.14	128.03	9090.00	6534.00	-.94	.34
	Özel	199	14.51	138.17	27495.00			
Ekonomik Durum	Kamu	71	10.17	130.75	9283.50	6727.50	-.60	.55
	Özel	199	10.45	137.19	27301.50			
Yan Nedenler	Kamu	71	14.82	129.18	9171.50	6615.50	-.80	.42
	Özel	199	15.07	137.76	27413.50			
Organizasyonel Unsurlar	Kamu	71	18.68	139.05	9872.50	6812.50	-.45	.65
	Özel	199	18.33	134.23	26712.50			
Ruhsal Nedenler	Kamu	71	11.80	135.68	9633.00	7052.00	-.02	.98
	Özel	199	11.76	135.44	26952.00			

Rekreatif Faaliyetler Toplam	Kamu	71	102.99	131.45	9333.00	6777.00	-.51	.61
	Özel	199	103.61	136.94	27252.00			

p<.05

Tablo 25'te görüldüğü üzere, bireylerin “Rekreasyon Faaliyetlerine Katılım Ölçeği’nin” boyutlarına verdiği yanıtlarda sektöre göre anlamlı biçimde farklılık göstermemektedir (p>.05).

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen bulgular neticesinde şunlar söylenebilir:

1. Bu çalışma grubundan elden edilen sonuçlarda, katılımcıların Zaman Yönetimi Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği ve Rekreatif Faaliyetlere Katılım Ölçeği ve ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin normallik testleri sonuçlarına göre Zaman Yönetimi Ölçeği toplam puanı ve Rekreatif Faaliyetlere Katılım Ölçeği toplam puanları normal dağılım gösterirken diğer değişkenlerin dağılımının normal olmadığı belirlenmiştir.

2. Bu çalışma grubundan elden edilen sonuçlarda, bireylerin zaman yönetimi ile tükenmişlik toplam puanı negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Tükenmişlik ile rekreatif faaliyetlere katılım toplam puanı ile pozitif yönde anlamlı ilişkiye sahiptir. Zaman yönetimi ile rekreatif faaliyetlere katılım toplam puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır, fakat farklı örneklem gruplarından farklı sonuçlar elde edilebilir. Tükenmişliklerini gidermeye yönelik bireylerin rekreatif aktivitelere yöneldiği görülmüştür. Ayrıca, elde edilen bu veriler doğrultusunda kişilerin rekreatif faaliyetlerine katılmasında zaman yönetiminin etkisinin olmadığı sadece tükenmişlik düzeyinin etkilediği görülmüştür. Benzer çalışmada ortaya çıkan sonuç şu şekildedir:

- Erol (2019) tarafından hazırlanan *"Tükenmişlik Düzeyinin İş Performansına Etkisinde Rekreatif Aktivitelerin Aracılık Rolü: Yiyecek İçecek İşletmelerinde Bir Araştırma"* konulu çalışmada rekreasyon faaliyetlere katılma düzeyi kişilerin iş verimine olumlu bir şekilde yansıdığı sonucuna ulaşılmıştır. Negatif yaşam şartlarının bedensel ve ruhsal hastalıkları tetiklediğini, bu olumsuz etkiyle rekreatif aktiviteler aracılığı ile başa çıkılabileceğini belirtilmiştir. Bu da mevcut çalışmayla aynı sonuç doğrultusundadır.

Tükenmişlik ve rekreasyon alanındaki bilimsel çalışmalar arttırılarak bu alanda gelişmeler sağlanabilir.

3. Bireylerin zaman planlaması, zaman tutumları ve zaman yönetimi toplam puanı cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Zaman harcattırıcılar alt boyutunda ise cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık vardır. Kadınların zaman harcattırıcılara yönelik zaman planlaması erkeklere göre yüksektir. Yani, genel anlamda zaman yönetiminde cinsiyet faktörünün etkisi görülmezken, alt boyutlara inildiğinde kadınların erkeklere kıyasla zaman yönetimi konusunda daha başarılı oldukları sonucu elde edilmiştir. Farklı çalışmalarda yer alan bilgiler ise şu şekildedir:

- Alay ve Koçak (2003) tarafından hazırlanan "*Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimleri İle Akademik Başarıları Arasındaki İlişki*" konulu çalışmada kız öğrencilerin lehine zaman planlamasını sonucuna ulaşılmıştır. Mevcut çalışmada zaman planlaması boyutunda cinsiyete göre bir farklılık gözlemlenmemesinin sebebi farklı örneklem grubuyla çalışılmış olması ve kişilerin demografik bilgilerindeki farklılıktan olması olabilir.

- Andıç (2009) tarafından hazırlanan "*Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri İle Akademik Başarıları Arasındaki İlişki"* konulu çalışmada kız öğrencilerin zaman tutumları erkek öğrencilerin zaman tutumlarından daha üst seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mevcut çalışmada zaman tutumları boyutunda cinsiyete göre bir farklılık yoktur. Bunun sebebi farklı örneklem grubuyla çalışılmış olması ve kişilerin demografik bilgilerinin farklı olmasından kaynaklanabilir.

- Türkmen (2015) tarafından hazırlanan "*Gençlik Ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Örgütünde Zaman Yönetimi*" konulu çalışmada kadınların zaman tutumları erkeklere oranla daha başarılı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mevcut çalışmada zaman tutumları boyutunda cinsiyete göre bir farklılık yoktur.

Bunun sebebi farklı örneklem grubuyla çalışılmış olması ve kişilerin demografik bilgilerinin farklı olmasından kaynaklanabilir. Farklı örneklem grupları ve demografik bilgiler kullanılarak farklı ve benzer sonuçlar çıkması olasıdır.

- Erdul (2005) tarafından hazırlanan *"Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri İle Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki"* konulu çalışmada kız öğrencilerin zaman harcattırıcılar puan ortalamaları, erkek öğrencilerin zaman harcattırıcılar puan ortalamalarına göre az bir farkla daha üst seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bu da mevcut tezle zaman harcattırıcılar yönünden aynı doğrultudadır. Farklı örneklem grupları kullanılarak farklı ve benzer sonucun çıkması olasıdır.

4. "Zaman Yönetimi Ölçeği'nin" boyutlarında en yüksek ortalamanın evli bireylerde olduğu görülmektedir. Zaman harcattırıcılar alt boyutunda medeni duruma göre farklılığın anlamlı olduğu görülmektedir. Zaman harcattırıcılar alt boyutundaki farklılığın evli ile bekâr gruplar arasında olduğu tespit edilmiştir. Evli bireylerin bekârlara göre zaman harcattırıcıları daha iyi yönetebildiği görülmektedir. Bu doğrultuda elde edilen verilere göre, evli olan bireylerin zamanlarını daha yönettikleri sonucu elde edilmiştir. Bir benzer çalışmada çıkan sonuç ise şu şekildedir:

- Türkmen (2015) tarafından hazırlanan "*Gençlik Ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Örgütünde Zaman Yönetimi*" konulu çalışmada zaman yönetimi puanları incelendiğinde evli olan yöneticilerin zamanlarını bekarlara göre daha iyi yönetebildiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu da mevcut çalışmayla örtüşmektedir.

5. "Zaman Yönetimi Ölçeği'nin" boyutlarında en yüksek ortalamanın 51 ve üzeri yaş aralığında olan bireylerde olduğu görülmektedir. Zaman planlaması alt boyutunda ve zaman yönetimi toplam puanında yaş aralığına göre

farklılığın anlamlı olduğu görülmektedir. Diğer alt boyutlarda yaş aralığına göre anlamlı farklılık görülmemiştir.

- Zaman planlaması alt boyutundaki farklılığın 40 ve altı yaş aralığı ile 51 ve üzeri yaş aralığı grupları arasında olduğu tespit edilmiştir.

- Zaman yönetimi toplam puanında farklılığın 40 ve altı yaş ile 51 ve üzeri yaş aralığı grupları arasında olduğu tespit edilmiştir.

6. 51 yaş ve üzeri bireylerin, 40 ve altı yaş aralığındaki bireylere göre zaman planlamalarını ve zaman yönetimlerini daha iyi yönetebildiği görülmektedir. Bu doğrultuda, yaş ilerledikçe zaman yönetiminde daha başarılı olunacağı söylenebilmektedir. Bu örneklem grubundan elde edilen sonuçlar doğrultusunda yaşam tecrübesi ile zaman yönetiminin pozitif yönde ilerlediği söylenebilir.

7. "Zaman Yönetimi Ölçeği'nin" boyutlarında en yüksek ortalamanın yüksek lisans eğitim düzeyine sahip olan bireylerde olduğu görülmektedir. Zaman planlaması alt boyutunda ve zaman yönetimi toplam puanında eğitim durumuna göre farklılığın anlamlı olduğu görülmektedir. Diğer alt boyutlarda eğitim durumuna göre anlamlı farklılık görülmemiştir. Zaman planlaması alt boyutundaki farklılığın lisans ile lise eğitim durumu grupları arasında olduğu tespit edilmiştir. Zaman yönetimi toplam puanında farklılığın lisans ile lise grupları arasında ve lisansüstü ile lise grupları arasında olduğu tespit edilmiştir. Sırasıyla lisansüstü, lisans ve lise eğitim durumundaki bireylerin zaman planlamalarını ve zaman yönetimlerini daha iyi yönetebildiği görülmektedir. Yani, eğitim düzeyi ilerledikçe kişilerin zaman yönetiminde daha başarılı oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

8. "Zaman Yönetimi Ölçeği'nin" boyutlarında sektöre göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Fakat farklı örneklem gruplarından farklı sonuçlar elde etmek mümkündür.

9. Bireylerin tükenme, duyarsızlaşma, yetkinlik alt boyutları ile tükenmişlik toplam puanı cinsiyetlerine göre anlamlı biçimde farklılık göstermemektedir. Fakat farklı örneklem gruplarından farklı sonuçlar elde etmek mümkündür. Benzer çalışmalarda yer alan sonuçlar ise şu şekildedir:

- Ardiç, & Polatci (2008) tarafından hazırlanan "*Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama"* konulu çalışmada cinsiyet farkının tükenmişlik üzerinde etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Mevcut çalışmayla aynı doğrultuda sonuç vermiştir.

- Gündüz, Çapri & Gökçakan (2012) tarafından hazırlanan *"Üniversite Öğrencilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi"* konulu çalışmada farklılaşmanın tükenme alt boyutunda kızların, duyarsızlaşma ve yetkinlik alt boyutlarında ise erkeklerin daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Mevcut tezde bu sonuca ulaşılmamasının sebebi farklı örneklem gruplarında çalışma yapılmasından kaynaklıdır.

10. Bireylerin tükenme, duyarsızlaşma alt boyutları ile tükenmişlik toplam puanının, medeni duruma göre anlamlı biçimde farklılık göstermektedir. Yetkinlik alt boyutunda ise medeni duruma göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Fakat farklı örneklem gruplarından farklı sonuçlar elde etmek mümkündür.

- Tükenme alt boyutundaki farklılaşmanın evli ile bekâr; evli ile boşanmış arasında olduğu tespit edilmiştir. Evli ile bekâr bireyler incelendiğinde bekârların lehine; evli ve boşanmış bireyler incelendiğinde ise boşanmışların lehine farklılık olduğu görülmektedir.

- Duyarsızlaşma alt boyutundaki farklılaşmanın evli ile bekâr arasında olduğu tespit edilmiştir. Evli ile bekâr bireyler incelendiğinde bekârların lehine farklılık olduğu görülmektedir.

- Tükenmişlik toplam puanındaki farklılaşmanın evli ile bekâr; evli ile boşanmış bireyler arasında olduğu tespit edilmiştir. Evli ile bekâr bireyler incelendiğinde bekârların lehine; evli ve boşanmış bireyler incelendiğinde ise boşanmışların lehine farklılık olduğu görülmektedir.

Benzer çalışmada yer alan sonuç şu şekildedir:

- Ardiç, & Polatci (2008) tarafından hazırlanan *"Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama"* konulu çalışmada evliler bekarlara göre daha çok tükenme sorunu yaşamaktadır. Bu çalışmada ortaya çıkan sonuç mevcut çalışmayla örtüşmektedir.

11. Bireylerin tükenme alt boyutu ile tükenmişlik toplam puanı yaş aralığına göre anlamlı biçimde farklılık göstermektedir. Duyarsızlaşma ve yetkinlik alt boyutunda ise medeni duruma göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

- Tükenme alt boyutundaki farklılaşmanın 40 ve altı ile 41-50 arası; 40 ve altı ile 51 ve üzeri yaş aralığındaki bireyler arasında olduğu tespit edilmiştir. 40 ve altı ile 41-50 arası yaş aralığındaki bireyler incelendiğinde 40 ve altı yaş aralığındakilerin lehine; 40 ve altı ile 51 ve üzeri yaş aralığındaki bireyler incelendiğinde ise yine 40 ve altı yaş aralığındaki bireylerin lehine farklılık olduğu görülmektedir.

- Tükenmişlik toplam puanındaki farklılaşmanın 40 ve altı ile 41-50 arası; 40 ve altı ile 51 ve üzeri yaş aralığındaki bireyler arasında olduğu tespit edilmiştir. 40 ve altı ile 41-50 arası yaş aralığındaki bireyler incelendiğinde 40 ve altı yaş aralığındakilerin lehine; 40 ve altı ile 51 ve üzeri yaş

aralığındaki bireyler incelendiğinde ise yine 40 ve altı yaş aralığındaki bireylerin lehine farklılık olduğu görülmektedir.

12. Bireylerin tükenme, duyarsızlaşma ve yetkinlik alt boyutu ile tükenmişlik toplam puanı eğitim durumuna göre anlamlı biçimde farklılık göstermemektedir. Fakat farklı örneklem gruplarından farklı sonuçlar elde etmek mümkündür.

13. Bireylerin tükenme, duyarsızlaşma ve yetkinlik alt boyutu ile tükenmişlik toplam puanı sektöre göre anlamlı biçimde farklılık göstermemektedir. Fakat farklı örneklem gruplarından farklı sonuçlar elde etmek mümkündür.

14. Bireylerin negatif içsel deneyimler, yan nedenler alt boyutları ile rekreatif faaliyetler toplam puanı cinsiyetlerine göre anlamlı biçimde farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar incelendiğinde rekreatif faaliyetlere katılım duyarlılığında kadınların lehine bir durum söz konusudur. Diğer kalan boyutlarda ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Benzer çalışmalar ise şu şekildedir:

- Yalman (2019) tarafından hazırlanan *"Güneydoğu Anadolu Bölgesi Gençlik Ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personellerin Rekreasyona Bakış Açısı İle Rekreasyonel Spora Katılım İlişkisi"* konulu çalışmada kadın katılımcılar erkek katılımcılara göre rekreasyon faaliyetlerine bakış açısı daha olumludur. Bu çalışmada ortaya çıkan sonuç mevcut çalışmayla örtüşmektedir.

15. "Rekreatif Faaliyetlere Katılım Ölçeği" tüm boyutlarında medeni duruma göre anlamlı biçimde farklılık göstermemektedir.

16. "Rekreatif Faaliyetlere Katılım Ölçeği" tüm boyutlarında yaş aralığına göre anlamlı biçimde farklılık göstermemektedir. Benzer çalışmada yer alan sonuç ise şu şekildedir:

- Yalman (2019) tarafından hazırlanan *"Güneydoğu Anadolu Bölgesi Gençlik Ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personellerin Rekreasyona Bakış Açısı İle Rekreasyonel Spora Katılım İlişkisi"* konulu çalışmada katılımcıların yaş aralığına göre rekreasyon faaliyetlerine bakış açısı değişmediği saptanmıştır. Bu çalışmadan elde edilen sonuç mevcut çalışmayla aynı sonuç doğrultusundadır.

17. Bireylerin fizyolojik özellikler, yan nedenler, organizasyonel unsurlar, ruhsal nedenler alt boyutları ile rekreatif faaliyetlere katılım toplam puanı eğitim durumuna göre anlamlı biçimde farklılık göstermektedir. Alanların durumu, negatif içsel deneyimler ve ekonomik durum alt boyutlarında ise eğitim durumuna göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

- Fizyolojik özellikler alt boyutundaki farklılaşmanın ilköğretim ile lisans; lise ile lisans eğitim durumundaki bireyler arasında olduğu tespit edilmiştir. Her iki grupta da lisans eğitim durumunda olan bireylerin lehine farklılık gözlenmektedir.

- Yan nedenler alt boyutundaki farklılaşmanın ilköğretim ile lisans; ilköğretim ile lisansüstü; lise ile lisans; lise ile lisansüstü eğitim durumundaki bireyler arasında olduğu tespit edilmiştir. İlköğretim ile lisans ve lise ile lisans gruplarında, lisans eğitim durumunda olan bireylerin lehine farklılık gözlenmektedir. İlköğretim ile lisansüstü ve lise ile lisansüstü gruplarında ise lisansüstü eğitim durumunda olan bireylerin lehine farklılık gözlenmektedir.

- Organizasyonel unsurlar alt boyutundaki farklılaşmanın ilköğretim ile lisans; lise ile lisans eğitim durumundaki bireyler arasında olduğu tespit edilmiştir. Her iki grupta da lisans eğitim durumunda olan bireylerin lehine farklılık gözlenmektedir.

- Ruhsal nedenler alt boyutundaki farklılaşmanın lise ile lisans, eğitim durumundaki bireyler arasında olduğu tespit edilmiştir. Lisans eğitim durumunda olan bireylerin lehine farklılık gözlenmektedir.

- Rekreatif faaliyetlere katılım toplam puanındaki farklılaşmanın ilköğretim ile lisans; lise ile lisans eğitim durumundaki bireyler arasında olduğu tespit edilmiştir. Her iki grupta da lisans eğitim durumunda olan bireylerin lehine farklılık gözlenmektedir.

Benzer çalışmada yer alan sonuç şu şekildedir:

- Yalman (2019) tarafından Hazırlanan "*Güneydoğu Anadolu Bölgesi Gençlik Ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personellerin Rekreasyona Bakış Açısı İle Rekreasyonel Spora Katılım İlişkisi"* konulu çalışmada lisans ve üzeri eğitim seviyesine sahip katılımcılar daha düşük eğitim seviyesine sahip olan katılımcılara göre rekreasyona bakış açısı daha olumlu olduğu tespit edilmiştir. Buda mevcut çalışmayla aynı doğrultuda sonuç vermektedir.

18. "Rekreatif Faaliyetlere Katılım Ölçeği" tüm boyutlarında sektörlere göre anlamlı biçimde farklılık göstermemektedir.

19. "Zaman Yönetimi", "Rekreasyon" ve "Tükenmişlik" konularının hepsinin bir arada olduğu ilk çalışma olması sebebiyle tüm konular birlikte başka çalışma ile karşılaştırılamamıştır. Fakat başlıklar ve demografik bileşenler ayrı bir şekilde farklı çalışmalarda yer alan benzerlik ve farklılıkları ortaya koyulmuştur. Bu çalışmada ortaya çıkan sonuçlar gelecekte bu üç konunun yer alacağı başka çalışmalara ışık tutacaktır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar ışığında şu öneriler geliştirilebilir:

1. Çalışmada kadınların zaman harcattırıcılara yönelik zaman planlaması erkeklere göre yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Zaman planlaması konusunda tüm bireylere yönelik eğitimler verilebileceği gibi özellikle erkeklere yönelik çalışmalar arttırılabilir.

2. Çalışmada kişilerin yaşı ilerledikçe zamanı yönetimlerinin daha iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Zaman yönetiminin yaşam tecrübesi edinmesine gerek kalınmadan eğitimleri verilerek kişilerin yaşam kaliteleri arttırılmalıdır.

3. Çalışmada zaman planlaması konusunda evli olan bireylerin zamanlarını daha iyi yönettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda tüm bireylere yönelik zaman planlaması konusunda eğitimler verilerek evli, bekar, boşanmış tüm bireylere destek sağlanabilir.

4. Çalışmada eğitim düzeyi ilerledikçe kişilerin zaman yönetiminde daha başarılı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Tüm eğitim kademelerinde olan bireyler için eğitimler verilerek zaman planlaması konusunda bilinçlendirici çalışmalar yapılabilir.

5. Çalışmada rekreatif faaliyetlere katılım duyarlılığında kadınların lehine bir durum söz konusudur. Erkek ve kadınlara yönelik rekreatif faaliyetlere konusunda bilinçlendirici çalışmalar yapılabilir.

6. Çalışmada rekreatif faaliyetler ve tükenmişlik düzeyi arasında pozitif anlamda olumlu ilişki sonucuna ulaşılmıştır. Rekreatif etkinliklere katılım kişilerin motivasyonunu arttırmakta ve böylelikle tükenmişlik düzeylerini azaltmakta olduğu söylenebilir.

7. Bu doğrultuda rekreatif faaliyetlere katılımlarını arttırmaya yönelik çalışmalar arttırılıp böylelikle de tükenmişlik düzeylerinde azalmalar sağlanabilir.

8. Rekreatif etkinlikler hakkında daha fazla kişileri bilinçlendirici çalışmalar yapılabilir.

9. Rekreatif faaliyetler için daha çok olanak sağlanabilir.

10. Herkese hitap eden rekreasyon faaliyetleri arttırılabilir. Eğitim seviyesi düşük olan bireylere yönelik de bilinçlendirici programlar sağlanabilir.

11. Rekreasyon faaliyetlerine katılımının öneminin aşılanması ile kişilerin rekreasyon faaliyeti katılım seviyelerinin artacağı ön görülmektedir ve bu da kişilerin motivasyonu etkilemekte bu doğrultuda tükenmişliklerinin azalacağı söylenebilmektedir.

12. Bu çalışmada ki örneklem grubundan elde edilen veriler doğrultusunda bu sonuçlara ulaşılmıştır. Fakat "Zaman Yönetimi", "Rekreasyon" ve "Tükenmişlik" konularının hepsinin bir arada olduğu ilk çalışma olması sebebiyle bu üç konu; gelecekte yapılacak çalışmalarda çeşitli örneklem grupları veya katılımcı sayılarının arttırılması ile farklı sonuçlar ve farklı bakış açıları doğurabilir.

KAYNAKÇA

1. Abacı, Zafer Kemal; "*Sosyal Hizmetler Ve Çocuk Esirgeme Kurumuna Bağlı Saray Ve Ayaş Rehabilitasyon Merkezinde Bakıma İhtiyaç Duyan Bireylerin Bakımından Sorumlu Personelin İş Doyumu, Tükenmişlik, Stres Ve Depresyon Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması*" (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara, 2004.

2. Abadan, N. "*Üniversite Öğrencilerinin Serbest Zaman Faaliyetleri",* Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No: 135117, Ajans Türk Matbaası, Ankara, 1961.

3. Ağılönü A., (2007), "*Yerel Yönetimlerde Rekreasyon Hizmetleri Ve Model Belirleme (Fethiye Örneği)",* Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul.

4. Akatay, Ayten : "*Örgütlerde Zaman Yönetimi*", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:10, Yıl:2003, Ss. 281-297.

5. Akatay, Ayten : *"Yönetsel Zamanın Etkin Kullanılması: Teori Ve Bir Uygulama",* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2003.

6. Akesen A., (1978), "*Türkiye'de Ulusal Parkların Açıkhava Rekreasyonu Yönünden Nitelikleri ve Sorunları (Örnek Uludağ Ulusal Parkı)",* İ.Ü. Yayını, İstanbul, S:37.

7. Akşit, H. (2010). "*Yönetim ve Yöneticilik".* İstanbul: Kum Saati Yayınları.

8. Alay S, Koçak S. *"Zaman Yönetimi Anketi: Geçerlilik ve Güvenirlik."* Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 22: 9-13, 2002.

9. Alay, A. G. S., & Koçak, S. (2003). *"Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimleri İle Akademik Başarilari Arasindaki İlişki"* Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 35(35), 326-335.

10. Alay, S. "*Relationship Between Time Management And Academic Achivement Of Selected University Students*", Yüksek Lisans Tezi, Odtü, Ankara, 2000.

11. Alay, S. Ve Koçak, S. (2002) *"Validity and Reliability of Time Management Questionnaire"* Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 22, 9-13.

12. Andıç, H. (2009). "*Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri İle Akademik Başarıları Arasındaki İlişki"* (Master's Thesis, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

13. Aracı, H. Ve Aracı, Ş. (2014). "*Spor Bilimleri Öğretimi*" Ankara.

14. Aras, D., Tufekcioglu, O., Ergun, K., Ozeke, O., Yildiz, A., Topaloglu, S., ... & Korkmaz, S. (2006). "*Clinical Features Of İsolated Ventricular Noncompaction İn Adults Long-Term Clinical Course, Echocardiographic Properties, And Predictors Of Left Ventricular Failure."* Journal Of Cardiac Failure, 12(9), 726-733.

15. Ardıç, K. Ve Polatçı, S. (2008). "*Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (Goü Örneği)",* Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2), 69-96.

16. Arı, G. S., & Bal, E. Ç. (2008). *"Tükenmişlik Kavramı: Birey Ve Örgütler Açısından Önemi. Yönetim Ve Ekonomi":* Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(1), 131-148.

17. Aslan, H.S. ve Alpaslan N.Z. (1999). *"Çocukluk örselenme yaşantıları ölçeğinin bir üniversite öğrencisi örnekleminde geçerlik, güvenirlik ve faktör yapısı,"* Türk Psikiyatri Dergisi, 10 (4), 275-285.

18. Aslan, Sh, (2000), "*Hekimleri" Tükenme Sendromu Ve Önleme Yolları*", Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Tıp Fakültesi Dergisi,9: 427-436.

19. Aydın, A. H. (2011), "*Yönetim Bilimi*", 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

20. Balcıoğlu, İ., Memetali, S. Ve Rozant, R. (2008). *"Tükenmişlik Sendromu".* Dirim Tıp Gazetesi, 83, 99-104.

21. Baysal, A. (1995), "*Lise Ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler*", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

22. Büyüköztürk, Ş. (2011). "*Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı-İstatistik, Araştırma Deseni, Spss Uygulamaları Ve Yorum"* (15. Baskı) Ankara: Pegem Akademi.

23. Can, E., Büyükbalcı , P., & Bal, Y. (2016). *"İşletme Bilimine Giriş*". İstanbul: Beta yayıncılık.

24. Can, H., & Güney, S. (2015). *"Genel İşletme".* Ankara: Siyasal Kitabevi.

25. Çakıroğlu, H., "*Beden Eğitimi Dersi Ve Diğer Dersler Açısından Okullarda Ders Dışı Faaliyetlerin Durumu Eğitsel Kollar Ve Faaliyetleri",* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı, İstanbul, 1998.

26. Çapri, B. (2006). "*Tükenmişlik Ölçeği'nin Türkçe Uyarlaması" :* Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2(1), 62-77.

27. Çapri, Burhan; "*Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması*", Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 2, Sayı 1, Haziran 2006, S. 62-77.

28. Çelik, A., & Şimşek, M. Ş. (2013). "*Yönetim Ve Organizasyon"* Eğitim Yayınevi.

29. Çimen, M. Ve Ergin, C. (2001). *"Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi".* Gülhane Tıp Dergisi, 43 (2), 169-176.

30. Çitken, P. (1998). *"Zaman Yönetimi Ve İşletme Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma"* (Doctoral Dissertation, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul).

31. Demirel, M. Ve Harmandar, D. (2009). *"Üniversite Öğrencilerinin Rekreasyonel Etkinliklere Katılımlarında Engel Oluşturabilecek Faktörlerin Belirlenmesi."* Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 6(1): 838-846.

32. Deniz, M. E., Kesici, Ş. ve Sümer, A. S. (2008) "*The Validity and Reliability of the Turkish Version of the Self-Compassion Scale".* Social Behavior and Personality,36(9), 1151 – 1160.

33. Donuk, B., (2009). *"Özel ve Kamu Sektöründe Görev Yapan Spor Yöneticilerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması*". Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , 179-185.

34. Donuk, B., (2016). "*Spor Yönetim Sanatı"* . İstanbul: Ötüken Neşriyat.

35. Efil, İsmail. (1987), "*İşletmelerde Yönetim Ve Organizasyon*", Örnek Kitapevi, Bursa.

36. Emir, E., Öncü, E., & Gürbüz, B. (2012). *"Rekreatif Etkinliklere Katılımın Önündeki Engellerin Belirlenmesi: Üniversite Öğrencileri Örneği"* Examination Of Constraints To Leisure Activities İn Turkish University Students. Journal Of Human Sciences, 14(4), 3895-3904.

37. Ensari, H. (1995). "*Zaman Yönetimi".* M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 97-103.

38. Erdem, R. & Kaya, S. (1998). "*Zaman Yönetimi."* Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi, 7(2), 99-120.

39. Erdul, G. (2005). *"Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri İle Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki"* (Master's Thesis, Uludağ Üniversitesi).

40. Eren E., (1991), "*Yönetim Ve Organizasyon,"* İstanbul Üniversitesi Yayını, İstanbul, S:380.

41. Erol E (2019) *"Tükenmişlik Düzeyinin İş Performansına Etkisinde Rekreatif Aktivitelerin Aracılık Rolü: Yiyecek İçecek İşletmelerinde Bir Araştırma"* Turizm Akademik Dergisi, 6(2), 139-152.

42. Freudenberger, H. J., Richelson, G. (1981), *"Burn-Out: How To Beat The High Cost Of Success,"* New York: Bantam Boks, Doubleday & Company Inc., Ss. 6-69.

43. Gökoğlan, K. (2010). "*Kamu İç Denetçilerinde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma,"* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

44. Güçlü, Nezahat (2001). *"Zaman Yönetimi, Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi",* Sayı:25. (87-106).

45. Gündüz, B., Çapri, B. & Gökçakan, Z. (2013). *"Mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi".* Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi - Journal of Educational Sciences Research, 3 (1), 29-49. DOI: 10.12973/jesr.2013.312a.

46. Gündüz, B., Çapri, B., & Gökçakan, Z. (2012) *"Üniversite Öğrencilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi"* Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, (19), 38-55.

47. Gürbüz B, Karaküçük S. *"Boş Zaman Engelleri Ölçeği-28:Ölçekgeliştirme, Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması",* Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi 2007; Xıı (1): 3-10.

48. Hacıoğlu, N., Gökdeniz, A. Ve Dinç, Y. (2003). *"Boş Zaman Ve Rekreasyon Yönetimi-Örnek Animasyon Uygulamaları,"* Ankara: Detay Yayıncılık.

49. Hazar, A. (2003). "*Rekreasyon Ve Animasyon: Rekreasyon Ve Animasyon Teorisi, Animasyon Hizmetlerinin Yönetiimi, Geleneksel Kültür Canlandırması, Uygulamalı Animasyon Etkinlikleri*". Detay Yayıncılık.

50. Hendry, A. P., & Taylor, E. B. (2004). *"How Much Of The Variation İn Adaptive Divergence Can Be Explained By Gene Flow? An Evaluation Using Lake-Stream Stickleback Pairs*". Evolution, 58(10), 2319-2331.

51. Hendry, C., "*Making Most Of Time*" Nurse Rearcher, Vol 12, No2, Rns Pub. , Usa, 2004.

52. Kaba, İ.C. (2009). "*Türkiye'deki Üniversitelerde Kampüs Rekreasyonun Mevcut Durumu Ve Kampüs Rekreasyon Modellemesi*", Marmara Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

53. Kaçmaz, N. (2005), "*Tükenmişlik Sendromu*", İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, 68 (1), Ss. 29-32.

54. Karagöz, Y., Kingir, S., Mesci, M., & Akbaş, Z. (2010). *"Zamanın Etkin Kullanımını Sağlayan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma"*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (23), 97-108.

55. Karakoç, N., (1990), *"İşletmelerde Etkenliği Belirleyen Bir Kaynak: Yönetsel Zaman",* Verimlilik Dergisi, Mpm Yayınları, No 2.

56. Karaküçük S. *"Rekreasyon: Boş Zamanları Değerlendirme."* 5. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi; 2005.

57. Karaküçük S. (1999), *"Rekreasyon, Boş Zamanları Değerlendirme,"* Üçüncü Baskı, Gazi Kitapevi, S:6-101.

58. Karaküçük S., "*Rekreasyon, Kavram, Kapsam Ve Bir Araştırma,"* Seren Ofset, Ankara,1995

59. Karaküçük, S. 2008. "*Rekreasyon (Boş Zamanları Değerlendirme)"*. 6.Baskı. Ankara: Gazi

60. Karaküçük, S., & Gürbüz, B. (2007). *"Rekreasyon Ve Kentlileşme."*

61. Karasar, N. (2011). *"Bilimsel Araştırma Yöntemi"*. Ankara : Nobel Akademik Yayıncılık.

62. Keenan, Kate (2004). *"Zamanı Doğru Kullanma",* (Çeviren: Ergin Koparan).(3. Baskı), İstanbul: Remzi Kitabevi.

63. Kılbaş-Köktaş, Ş. (2004). *"Rekreasyon Serbest Zamanı Değerlendirme,"* Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Ankara.

64. Koch, R., (1998), The 80/20 *"Principle: The Secret Of Achieving More With Less,*" Bantam Doubleday Dell Publishing Group, New York.

65. Koçyiğit, Murat Ve Yıldız Mustafa, "*Yerel Yönetimlerde Rekreasyon Uygulamaları: Konya Örneği*", International Journal Of Science Culture And Sport, 2014, S. 2, S. 211-223.

66. Köknel, Ö. (1981). *"Cumhuriyet Gençliği Ve Sorunları. Ankara:"* Cem Yayınevi.

67. Köktaş, Şükran., (2004). *"Rekreasyon Boş Zamanı Değerlendirme."* Ankara: Nobel Yayın

68. Kraus, R. G. (1998). *"Recreation And Leisure İn Modern Society,"* Canada: Jones And Bartlett Publishers.

69. Küçük, S. (2015). "*İşgörenlerin Rekreasyonel Etkinliklere Katılım Düzeyleri İle Çalışma"*

70. Küçüktopuzlu, F. (1991). *"Turistik Yatırımların Yoğunlaşmasına Paralel Rekreasyon İmkanlarının Geliştirilmesi Bakımından Güney Antalya Projesi Uygulaması."* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

71. Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). *"The İmpact Of İnterpersonal Environment On Burnout And Organizational Commitment. Journal Of Organizational Behavior*", 9(4), 297-308.

72. Leiter, M.P., 1992, "*Burnout As A Developmental Process: Consideration Of Models. In W. Schaufeli, C. Maslach, Marek, T. (Eds.) Professional Burnout: Recent Developments İn History And Research",* Pp.237-250. Washington: Taylor& Francis.

73. M. S. Türk, *"Örgüt Kültürü Ve İş Tatmini",* Ankara, 2007, S. 41

74. Mackenzie, R. A., (1989), *"Zaman Tuzağı: Zamanı Nasıl Denetlersiniz?,"* Çeviren: Yakut Güneri, Amacom İlgi Yayınları, İstanbul.

75. Maslach, C. Ve Leiter, M. P. (1997), *"The Truth About Burnout, Jossey-Bass",* San Francisco, Ca, Ss. 17-28

76. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). "*The Measurement Of Experienced Burnout. Journal Of Organizational Behavior," 2*(2), 99-113.

77. Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). "*The Truth About Burnout".* New York: Josseybass.

78. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *"Job Burnout. Annual Review Of Psychology*", 52(1), 397-422.

79. Neff, K. D. (2003). *"Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself".* Self and Identity, 2(2), 85-102

80. Okuyucu C., Ramazanoğlu F. (2006). *"Dünyadaki Değisimin Bos Zaman Faaliyetlerine Etkileri".* 9. Uluslar Arası Spor Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı, Muğla, S. 74-75

81. Örmen, U. (1993). *"Tükenmişlik Duygusu Ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama."* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

82. Özcan, B., & Çavuşoğlu, S. B. (2016). "*İstanbul Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Personelin İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesi".* İstanbul Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi, 6(2), 25-33.

83. Özdamar K. (1999)*"Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*." Kaan Kitabevi, Eskişehir.

84. Özdemir, Aysun (2006). *"Farklı Örgüt Kültürü Olan İşletmelerde Zaman Yönetimi Üzerine Ampirik Bir Araştırma Bursa İli Örneği."* Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

85. Özden, M.C. (2001). "*Bireysel Kariyer Yönetimi-Profesyonelin El Kitabı*".(1. Basım), Ankara: Ümit Yayıncılık.

86. Özdil, Kamil, Korkmaz, Murat Ve Baykara, Serhan (2012). *"Eğitim Ve Araştırma Hastanelerinde Uzman Doktorların Zaman Yönetimi."* Akademik Bakış Dergisi, 28(1), 1-16.

87. Özdoğan, H. (2008). *"Beden Eğitimi Öğretmenlerinde Mesleki Tükenmişlik."* Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.

88. Özsoy, D., Toksöz, İ. & Oğuzhan, A. (2015). "*Spor Organizasyonlarında Görev Yapan Bireylerin Zaman Yönetimi, Tutum ve Becerilerinin İncelenmesi*". Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 4(5), 346-358.

89. Öztürk, H. (2013). *"Sanayi Çalışanlarının Rekreatif Aktivitelere Katılımlarının Örgütsel Bağlılık Ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi"* (Gaziantep Uygulaması), Doktora Tezi, Ankara.

90. Pines, A. M. (2003). "*Occupational Burnout: A Cross-Cultural Israeli Jewish-Arab Perspective And Its Implications For Career Counselling,"* Career Development International, Vol. 8, No.2, S. 97-100.

91. Pines, A., & Aronson, E. (1988). "*Career Burnout: Causes And Cures".* New York: Free Press.

92. Potter, B. A. (1995), *"Preventing Job Burnout: Transforming Work Pressures İnto Productivity, Course Technology Crisp,"* California, S. 1-2, Erişim Tarihi: 06.04.2018, <Http://Site.Ebrary.Com/Lib/Deulibrary/>.

93. S. Polatçı, "*Tükenmişlik Sendromu Ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler"* (Gazi Osmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz), Gazi Osmanpaşa Üniversitesi, Sbe, Yylt, Tokat, 2007, S. 5

94. Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2001). *"Organizational Psychology. Ezgi Bookstore",* Bursa.

95. Sabuncuoğlu, Zeyyat Ve Tüz, Melek (2008). *"Örgütsel Psikoloji,"* (4. Baskı). Bursa:Alfa Aktuel.

96. Sağlam, Arı G. Ve Çına Bal E., 2008, "*Tükenmişlik Kavramı. Birey Ve Örgütler Açısından Önemi"*, Yönetim Ve Ekonomi,15(1):131-148.

97. Sayan, İ. (2005). *"Yönetici Hemşirelerde Zaman Yönetimi*". Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

98. Schaufeli W.B & Enzmann D. (1998). *"The Burnout Companion To Study And Practice: A Critical Analysis."* London: Taylor & Francis.

99. Schaufeli Wb, Leiter Mp, Maslach C. Burnout: 35 Years Of Research And Practice. Career Development Gnternational 2009;14(3):204-208.

100. Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. & Jackson, S. E. (Eds.) (1996). Maslach Burnout

101. Scoot, Martin: (1995), "*Zamanı İyi Kullanmak Ne Demektir?*", Rota Yayınları, İstanbul.

102. Sevil, T., Şimşek, K., Katırcı, H., Çelik, O. ve Çeliksoy, A. (2012). *"Boş Zaman Ve Rekreasyon Yönetimi (Birinci Baskı)."* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web Ofset Tesisleri, 1545.

103.Sürgevil, Olca; *"Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu, Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri,"* Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 1. Baskı, 2006.

104. Telli, Eda, Ünsar, A. Sinan Ve Oğuzhan, A. (2012). *"Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama."* Electronic Journal Of Vocational Colleges, 135-150

105. Teltik, H. (2009). *"Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algılarının İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisinin Belirlenmesi."* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

106. Topal, N. (2009). "*Derste Zaman Yönetimi: İlköğretim 3. Sınıf Hayat Bilgisi Dersine Yönelik Bir İnceleme."* Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

107. Torun, B., Davıes, P. W., Lıvıngstone, M. E., Paolisso, M., & Sackett, R. (1996). "*Energy Requirements And Dietary Energy Recommendations For Children And Adolescents"* 1 To 18 Years Old. Discussion. European Journal Of Clinical Nutrition, 50, S37-S81.

108. Tutar, H. (2007). "*Zaman Yönetimi",* Ankara: Seçkin Yayıncılık.

109. Tutar, H. (Ed.). (2003). *"Zaman Yönetimi",* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

110. Türkmen, M. (2015). *"Gençlik Ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Örgütünde Zaman Yönetimi"* (Master's Thesis, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

111. Tütüncü Ö. (Editör), (2008), *"Rekreasyon Yönetimine Yönelik Üniversite Düzeyinde Bir Müfredat Geliştirme Önerisi",* Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt:19, Sayı: 1, Bahar, S:94.

112. Tütüncü, Ö., Aydın, İ., Küçükusta, D., Avcı, N. & Taş, İ. (2011). *"Üniversite öğrencilerinin rekreasyon faaliyetlerine katılımını etkileyen unsurların analizi".* Spor Bilimleri Dergisi, 22 (2), 69- 83..

113. Ülgen, Hayri: (1990), *"İşletmelerde Organizasyon İlkeleri Ve Uygulaması,"* İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul: Yayın No:241.

114. Ünal Alp, Hatice; *"İşletmelerde Tükenmişlik Sendromu İle İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma"* (Yüksek Lisans Tezi), İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Malatya, 2007.

115. Wiskow C, Albert T, De Pietro C. *How To Create An Attractive And Supportive Working Environment For Health Professionals;* Who: Copenhagen, Pp. 1–37, 2010.

116. Yalman, Y. (2019). *"Güneydoğu Anadolu Bölgesi Gençlik Ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personellerin Rekreasyona Bakış Açısı İle Rekreasyonel Spora Katılım İlişkisi"* (Master's Thesis, Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

117. Yazıcı, M., *"Üniversite Öğrencilerinin Zamanlarını Değerlendirme Anlayıģ Ve Alışkanlıkları Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma",* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı, İstanbul, 1998.

118. Yeşil, F.(2009), "*Hastane Yöneticilerinin Etkili Zaman Yönetimine İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi".* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

119. Yılmaz, A., Aslan, S., (2002), *"Örgütsel Zaman Yönetimi,"* Çukurova Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 3, Sayı 1.

EKLER

EK 1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU ÖRNEĞİ

EK 2. ZAMAN YÖNETİMİ ÖLÇEĞİ

EK 3. MASLACH TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ (MTE-GF)

EK 4. REKREASYON FAALİYETLERE KATILIM ÖLÇEĞİ

EK 1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU ÖRNEĞİ

Ekte sunulmuş olan, elinizdeki bu anket formları sonucunda elde edilecek bilgiler tamamen gizli kalacak, anketi yanıtlayacak bireye herhangi bir yükümlülük getirmeyecek, vereceğiniz yanıtlar akademik çalışmalar için kullanılıp, başka hiçbir amaç için kullanılmayacaktır.

Lütfen ilgili yerleri yanıtlayınız veya işaretleyiniz. İlgi ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Belma TÜRKMEN

Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Rekreasyon Yönetim Anabilim Dalı

KİŞİSEL BİLGİLER	
Cinsiyetiniz:	**(…)** Bay **(…)** Bayan
Medeni durumunuz:	**(…)** Evli **(…)** Bekar **(…)** Boşanmış
Yaşınızın dahil olduğu aralık:	**(…)** 40 veya altı **(…)** 41-50 arası **(…)** 51-60 arası **(…)** 61 ve üzeri
Almış olduğunuz ücret aralığı:	**(…)** 2.000-2.500 arası **(…)** 2.500-3.000 arası **(…)** 3.000-4.000 arası **(…)** 4.000 üzeri
Gün içerisinde çalışma saati aralığınız:	**(…)** 4- 6 saat arası **(…)** 7-8 saat arası **(…)** 9-12 saat arası **(…)** 13 saat ve üzeri
Kim/Kimler ile ikamet ediyorsunuz:	**(…)** Ailemle **(…)** Yakınımın yanında **(…)** Arkadaşlarımla **(…)** Huzurevinde **(…)** Tek başıma
Eğitim durumunuz:	**(…)** İlköğretim **(…)** Lise **(…)** Lisans **(…)**Yüksek lisans ve Doktora

EK 2: ZAMAN YÖNETİMİ ÖLÇEĞİ

Zaman Planlaması (Kısa ve Uzun Vadeli Planlama)	***Herzaman***	***Sıksık***	***Bazan***	***Nadiren***	***Hiç***
1. Güne başlamadan önce gününüzü planlar mısınız?	( )	( )	( )	( )	( )
2. Hafta başlarında her hafta için bir dizi amaçlar saptar mısınız?	( )	( )	( )	( )	( )
3. Her gün planlama için zaman harcar mısınız?	( )	( )	( )	( )	( )
4. Her gün kendiniz için bir takım amaçlar belirler misiniz?	( )	( )	( )	( )	( )
5. Her gün yapmak zorunda olduğunuz şeylerin listesini yapar mısınız?	( )	( )	( )	( )	( )
6. Okul günlerinizde yapmak zorunda olduğunuz aktivitelerin programını yapar mısınız?	( )	( )	( )	( )	( )
7. Bir sonraki hafta için ne başarmak istediğiniz net olarak belirgin mi?	( )	( )	( )	( )	( )
8. Çalışmalarınızı bitirmek için kendinize tarih saptar mısınız?	( )	( )	( )	( )	( )
9. Çok uğraş gerektiren çalışmalarınız için en iyi zamanınızı programlamaya çalışır mısınız?	( )	( )	( )	( )	( )
10. Sizin için önemli tarihleri (örn.,sınav tarihleri, ödev teslim tarihleri, vs.) bir takvim üzerine işaretler misiniz?	( )	( )	( )	( )	( )
11. Bir akademik dönem için bir dizi amaçlar belirler misiniz?	( )	( )	( )	( )	( )
12. Makaleleri şimdi gerekli olmasalar bile, gelecekte olabilir diye dosyalar veya fotokopisini çeker misiniz?	( )	( )	( )	( )	( )
13. Yakın tarihte sınavınız olmasa bile, ders notlarınızı düzenli olarak tekrar eder misiniz?	( )	( )	( )	( )	( )
14. Üzerinde çalışabileceğiniz şeyleri boş zaman bulduğunuzda yapabilmek için yanınızda taşır mısınız?	( )	( )	( )	( )	( )
15. Önceliklerinizi belirler ve onlara uyar mısınız?	( )	( )	( )	( )	( )
16. Her hafta sizinle ilgili olan şeyleri önceden bir	( )	( )	( )	( )	( )

plan yapmadan ve gerektiği gibi takip etmeden yapar mısınız?[a]					
Zaman Tutumları					
1. Zamanınızı yapıcı olarak kullanır mısınız?	( )	( )	( )	( )	( )
2. Zamanınızı planlama işinde kendinizi geliştirmeye ihtiyaç duyuyor musunuz?[a]	( )	( )	( )	( )	( )
3. Genel olarak kendi zamanınızı kendiniz planladığınızı hisseder misiniz?	( )	( )	( )	( )	( )
4. Genellikle amaçlarınızın hepsini size verilen hafta içersinde çoğunlukla başarabileceğinizi düşünür müsünüz?	( )	( )	( )	( )	( )
5. Küçük kararları çabucak verebiliyor musunuz?	( )	( )	( )	( )	( )
6. İnsanlara hayır diyememekten ötürü kendinizi sık sık okul işlerinizi engelleyen işlerle meşgul durumda bulur musunuz?[a]	( )	( )	( )	( )	( )
7. Yapacak bir şeyiniz olmadan kendinizi uzun süre bekliyor durumda bulur musunuz?[a]	( )	( )	( )	( )	( )
Zaman Harcattırıcılar					
1. Normal bir okul gününde, okul işlerinden kendi özel işlerinize daha çok zaman harcar mısınız?[a]	( )	( )	( )	( )	( )
2. Fayda sağlamayan alışkanlıklara veya aktivitelere devam eder misiniz?[a]	( )	( )	( )	( )	( )
3. Günde ortalama bir paket sigara içiyor musunuz?[a]	( )	( )	( )	( )	( )
4. Önemli bir okul ödevinin son teslim gününden bir gece önce hala onun üzerinde çalışır mısınız?[a]	( )	( )	( )	( )	( )

EK 3: MASLACH TÜKENMİŞLİK ENVANTERİ (MTE-GF)

SIKLIK DERECESİ İÇİN PUANLAMA REHBERİ

HİÇBİR ZAMAN	BAZEN	GENELLİKLE	ÇOĞU ZAMAN	HER ZAMAN
1	2	3	4	5

Ne Sıklıkta **Maddeler**

1 - 5

1. _____ İşimden duygusal olarak yıldığımı hissediyorum.
2. _____ Bu işe başladığımdan beri işime olan ilgim azaldı.
3. _____ İşimde karşılaştığım problemleri etkili bir biçimde çözebilirim.
4. _____ İş günü sonunda kendimi bitkin hissediyorum.
5. _____ İşime ilişkin isteğim azaldı.
6. _____ Çalıştığım kuruma etkin bir katkı sağladığımı düşünüyorum.
7. _____Sabah kalkıp yeni bir iş gününe başlamak zorunda olduğumu düşündüğümde kendimi yorgun hissediyorum.
8. _____Yaptığım işin herhangi bir şeye katkı sağlayıp sağlamadığı konusunda kuşku duyuyorum.
9. _____ Bana göre işimi iyi yapıyorum.
10. _____ Bütün gün çalışmak benim için gerçekten bir yüktür.
11. _____ İşimin öneminden kuşkuluyum.
12. _____İşimde kayda değer bir şeyler başardığımda kendimi canlanmış hissediyorum.
13. _____ İşimden tükendiğimi hissediyorum.
14. _____ İşimde kayda değer birçok şey başardım.
15. _____ Yalnızca işimi yapmak ve rahatsız edilmemek istiyorum.
16. _____ İşimde, yapılan şeylerde etkili olduğumdan eminim.

EK 4: REKREASYON FAALİYETLERE KATILIM ÖLÇEĞİ

Rekreasyon Faaliyetlerinde	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Fizyolojik Özellikler					
1. Sağlığımın iyi olması katılımımı etkiler.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Kendimi enerjik hissetmemi sağlar.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Kendimi sağlıklı hissetmeme yardımcı olur.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Fiziksel olarak yetkinliğimi artırır.	☐	☐	☐	☐	☐
Alanların Durumu					
5. Rekreasyon alanları, katılım için uygundur.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Rekreasyon tesisleri yetersizdir.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Rekreasyon alanları kirlidir.	☐	☐	☐	☐	☐
8. Rekreasyon alanları kalabalıktır.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Rekreasyon alanları bayanlara yöneliktir.	☐	☐	☐	☐	☐
Negatif İçsel Deneyimler					
10. Kendime güvenim, bu faaliyetlere katılımımı etkiler.	☐	☐	☐	☐	☐
11. Bu faaliyetlere katılmaktan çekinmem.	☐	☐	☐	☐	☐
12. Yeteneğim bu faaliyetlere katılımımı etkiler.	☐	☐	☐	☐	☐
13. Eski tecrübelerimin olumsuz olması, katılımımı etkiler.	☐	☐	☐	☐	☐
Ekonomik Durum					
14. Rekreasyon faaliyetleri pahalıdır.	☐	☐	☐	☐	☐
15. Rekreasyon faaliyetlerinde kullanılan ekipmanlar pahalıdır.	☐	☐	☐	☐	☐
16. Bu faaliyetlere katılımımda ekonomik durumum önemlidir.	☐	☐	☐	☐	☐
Yan Nedenler					
17. Mesafe rekreasyon faaliyetlerine katılımımı etkiler.	☐	☐	☐	☐	☐
18. Zaman yetersizliğim rekreasyon faaliyetlerine katılımımı etkiler.	☐	☐	☐	☐	☐
19. Fazla iş yüküm rekreasyon faaliyetlerine katılımımı etkiler.	☐	☐	☐	☐	☐
20. Ulaşım olanaklarının yeterliliği, bu faaliyetler katılımımı etkiler.	☐	☐	☐	☐	☐
Organizasyonel Unsurlar					
21. Arkadaşlarımla olan iletişim, katılımımda etkilidir.	☐	☐	☐	☐	☐

22. Planlama yapmaktaki güçlükler, katılımımda etkilidir.	☐	☐	☐	☐	☐
23. Faaliyetlerin nerede yapılacağının net olmaması, katılımımı etkiler.	☐	☐	☐	☐	☐
24. Yeni yerlerden haberdar olmak, katılımımı etkiler.	☐	☐	☐	☐	☐
25. Kültürel yapı katılımımı engeller.	☐	☐	☐	☐	☐
Ruhsal Nedenler					
26. İsteksizliğim katılımımı etkiler.	☐	☐	☐	☐	☐
27. Bu faaliyetlerle ilgilenmemem, katılımı etkiler.	☐	☐	☐	☐	☐
28. Bu faaliyetleri tercih etmememem, katılımımı etkiler.	☐	☐	☐	☐	☐