**T.C.**
**SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ**
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

# SERBEST ZAMAN İLGİLENİMİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: YEREL YÖNETİMLERDE BİR ARAŞTIRMA

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Alptuğ SOYER**

| | | |
|---|---|---|
| **Enstitü Anabilim Dalı** | **:** | **BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ** |
| **Tez Danışmanı** | **:** | **Doç. Dr. Ersin ESKİLER** |

**Eylül 2020**

**T.C.**
**SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ**
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

# SERBEST ZAMAN İLGİLENİMİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: YEREL YÖNETİMLERDE BİR ARAŞTIRMA

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Alptuğ SOYER**

**Enstitü Anabilim Dalı : BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLİĞİ**

**Bu tez 01/09/2020 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/~~oyçokluğu~~ ile kabul edilmiştir.**

| JÜRİ | BAŞARI DURUMU |
|---|---|
| Jüri Başkanı: Doç. Dr. Fikret RAMAZANOĞLU | BAŞARILI |
| Üye: Doç. Dr. Serdar GERİ | BAŞARILI |
| Üye: Doç. Dr. Ersin ESKİLER | BAŞARILI |

## BEYAN

Tez içindeki tüm verilerin akademik kurallar çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, görsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçların akademik ve etik kurallara uygun şekilde sunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, tezde yer alan verilerin bu üniversite veya başka bir üniversitede herhangi bir tez çalışmasında kullanılmadığını beyan ederim.

Alptuğ SOYER

01/09/2020

# ÖNSÖZ

Serbest zaman ilgilenimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Yerel yönetimlerde bir araştırma isimli bu çalışma ile Türkiye'deki beş farklı ilinde bulunan belediyelerde çalışan personelin serbest zaman katılım durumuna göre serbest zaman ilgilenimleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır.

Bu uzun ve zorlu süreçte bana en büyük desteği sağlayan saygıdeğer hocalarıma, aileme ve arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunmaktan onur duymaktayım. Öncelikle, tez çalışmamın planlanması ve yürütülmesinde desteğini esirgemeyen, yol gösteren ve beni cesaretlendiren çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren danışman hocam Doç. Dr. Ersin Eskiler'e yürekten teşekkürlerimi sunarım.

Bu araştırmanın her aşamasında bilgi ve önerileriyle bana her zaman yol gösteren, çalışmamızın her aşamasında desteğine başvurduğum, zorlu ve yorucu günlerimde benden desteğini esirgemeyen değerli hocalarım Arş. Gör. Cihan Ayhan ve Arş. Gör. Abdullah Düğenci' ye ayrıca ismini sayamadığım tüm dostlarıma teşekkür ederim.

# İÇİNDEKİLER

**ÖNSÖZ** ..... **i**
**İÇİNDEKİLER** ..... **ii**
**KISALTMALAR** ..... **iv**
**SİMGELER** ..... **v**
**TABLOLAR LİSTESİ** ..... **vi**
**ŞEKİLLER LİSTESİ** ..... **vii**
**ÖZET** ..... **viii**
**SUMMARY** ..... **ix**

**BÖLÜM 1.**
**GİRİŞ** ..... **1**
1.1. Problem Cümlesi ..... 3
1.2. Alt Problemler ..... 3
1.3. Önem ..... 4
1.4. Sınırlılıklar ..... 4
1.5. Tanımlar ..... 4

**BÖLÜM 2.**
**ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ** ..... **6**
2.1. Yerel Yönetimler Kavramı ve Kapsamı ..... 6
2.2. Yerel Yönetimlerin Tarihsel Gelişimi ..... 8
2.3. Yerel Yönetimlerin Çeşitleri ..... 13
2.3.1. Siyasi yerinden yönetim ..... 13
2.3.2. İdari yerinden yönetim ..... 13
2.3.3. Hizmet yerinden yönetim ..... 14
2.3.4. Yer (coğrafi) yönünden yerinden yönetim ..... 14
2.4. Yerel Yönetimlerin Varlık Nedenleri ..... 15
2.4.1. Siyasal nedenler ..... 15
2.4.2. Yönetimsel nedenler ..... 16
2.4.3. Ekonomik nedenler ..... 17
2.4.4. Toplumsal nedenler ..... 17
2.5. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Kapsamı ..... 18
2.6. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması ..... 18
2.6.1. Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık yaklaşımı ..... 19
2.7. Yerel Yönetim Birimi Olan Belediyelerde Örgütsel Bağlılığın Önemi ..... 20

2.8. Zaman Kavramı ..... 23
2.8.1. Serbest zaman kavramı ..... 24
2.9. Rekreasyon Kavramı ..... 26
2.9.1. Rekreasyonun özellikleri ..... 27
2.9.2. Rekreasyonun sınıflandırılması ..... 29
2.10. Serbest Zaman İlgilenimi ..... 31
2.11. Serbest Zaman İlgileniminin Türleri ve Serbest Zaman İlgileniminin Ölçülmesi ..... 32
2.12. Yerel Yönetim Birimi Olan Belediyelerde Rekreasyona İhtiyaç Duyulma Nedenleri ..... 34
2.13. Yerel Yönetim Birimi Olan Belediyelerde Rekreasyonla İlgili Yapılan Çalışmalar ..... 35

**BÖLÜM 3.**
**MATERYAL VE YÖNTEM ..... 38**
3.1. Araştırma Modeli ..... 38
3.2. Araştırmanın Örneklem Grubu ..... 38
3.3. Veri Toplama Araçları ..... 39
3.3.1. Örgütsel bağlılık ölçeği ..... 39
3.3.2. Serbest zaman ilgilenim ölçeği ..... 39
3.3.3. Kişisel bilgi formu ..... 40
3.4. Verilerin Toplanması ..... 40
3.5. Verilerin Analizi ..... 40

**BÖLÜM 4.**
**ARAŞTIRMA BULGULARI ..... 42**

**BÖLÜM 5.**
**TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER ..... 48**
5.1. Tartışma ve Sonuç ..... 48
5.2. Öneriler ..... 55

**KAYNAKÇA ..... 57**
**EKLER ..... 65**
**ÖZGEÇMİŞ ..... 68**

## KISALTMALAR

| | |
|---|---|
| ASKİ | : Ankara Su ve Kanalizasyon İdaresi |
| KİT | : Kamu İktisadi Teşebbüsü |
| SPSS | : Stastical Package for Social Science |
| SS | : Standart Sapma |
| T.C. | : Türkiye Cumhuriyeti |
| TDK | : Türk Dil Kurumu |
| TRT | : Türk Radyo Televizyon Kurumu |
| TSE | : Türk Standardları Entitüsü |
| TÜBİTAK | : Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu |
| YÖK | : Yüksek Öğretim Kurumu |

## SİMGELER

$\overline{x}$ : Ortalama

# TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1: Geçmişten günümüze Türkiye'de yerel yönetim teşkilatlarının sayısı. .....12
Tablo 2.2: Zamanın kullanım bölümleri. .....24
Tablo 3.1: Demografik özellikler ve tanımlayıcı istatistikler. .....38
Tablo 3.2: Araştırma değişkenleri tanımlayıcı istatistikler. .....41
Tablo 4.1: Araştırma değişkenlerinin cinsiyete göre farklılık analizi. .....42
Tablo 4.2: Araştırma değişkenlerinin medeni duruma göre farklılık analizi. .....42
Tablo 4.3: Araştırma değişkenlerinin eğitim durumuna göre farklılık analizi. .....43
Tablo 4.4: Araştırma değişkenleri ile yaş, çalışma süresi ve kişisel gelir arası ilişki analizi. .....44
Tablo 4.5: Araştırma değişkenlerinin rekreasyonel etkinliklere katılıma göre farklılık analizi. .....45
Tablo 4.6: Rekreasyonel etkinliklere katılıma bağlı olarak serbest zaman ilgilenimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. .....45

# ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması. ..... 19
Şekil 2.2. Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması. ..... 20

# SERBEST ZAMAN İLGİLENİMİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: YEREL YÖNETİMLERDE BİR ARAŞTIRMA

## ÖZET

Gün geçtikçe gelişen dünyada yerel yönetimler daha da önem kazanarak demokrasinin en temel unsuru olmuştur. Belediyeler, halkın ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlü kuruluşlardır. Bu kuruluşlarda çalışan personeller ise halka sunulan hizmetlerin vatandaşa ulaştırılmasında önemli rol oynamaktadır. Günümüzde belediyeler halka hizmetlerin ulaşmasında farkındalık oluşturmaktadır. Bu bağlamda kurumlar farkındalığı yakalamak amacıyla personellerinin duygularına ve davranışlarına dokunmayı hedeflemektedir. Bu hedefler doğrultusunda personellerine değer veren kurumlar, işgörenlerinin çalışma hayatında tatmin olmasını ve örgütlerine bağlı olmasını sağlamaktadır. Personellerinin serbest zamanlarını en iyi doğrultuda değerlendirmesini sağlayan kurumlarda örgütsel bağlılık düzeyinin artacağı düşünülmektedir. Bunun sebebi, bireylerin serbest zaman etkinliklerine çalışma hayatının yanı sıra günlük sosyal streslerinden uzaklaşıp yenilenmek, fiziksel ve psikolojik anlamda rahatlamak maksadıyla ilgilenim göstermeleridir. Bu çalışmada, çalışanların serbest zaman etkinliklerine katılım durumuna göre serbest zaman ilgilenimleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Çalışmada, katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek üzere "Örgütsel Bağlılık Ölçeği", katılımcıların serbest zaman ilgilenim düzeylerini ölçmek amacıyla "Serbest Zaman İlgilenimi Ölçeği" kullanılmıştır. Örneklem seçiminde kolayda örnekleme yöntemi, verilerin toplanmasında ise online anket yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde SPSS paket programı aracılığıyla tanımlayıcı istatistikler, bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi ve korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırmaya, Türkiye genelinde çeşitli yerel yönetim kurumlarında çalışan 250 erkek (%77.4), 73 kadın (%22.6) olmak üzere toplam 323 kişi gönüllü olarak katılım göstermiştir. Araştırma bulguları incelendiğinde, katılımcıların rekreasyonel etkinliklere katılım durumuna göre örgütsel bağlılığın devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ek olarak, rekreasyonel etkinliklere katılan bireylerin duygusal bağlılık düzeyleri ile serbest zaman ilgilenimi alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ilişkili olduğu gözlemlenmiştir. Sonuç olarak, serbest zaman ilgilenimi arttıkça bireylerin kurum içerisinde duygusal bağlılık düzeylerinin artış gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Rekreasyon, Serbest Zaman İlgilenimi, Örgütsel Bağlılık, Yerel Yönetim.

# EFFECT OF PARTICIPATION IN LEISURE ACTIVITIES ON THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS OF EMPLOYEES: A RESEARCH IN LOCAL GOVERNMENTS


## SUMMARY

In the developing world day by day, local governments have gained more importance and become the most fundamental element of democracy. Municipalities are organizations that are obliged to meet the needs of the people. The personnel working in these organizations play an important role in delivering the services offered to the public to the citizens. Nowadays, municipalities create awareness in reaching public services. In this context, institutions aim to touch the emotions and behaviors of their staff in order to catch awareness. Institutions that value their personnel in line with these goals ensure that their employees are satisfied with their working life and are committed to their organizations. It is thought that the level of organizational commitment will increase in the institutions that enable their staff to make the best use of their leisure time. The reason for this is that individuals are interested in leisure activities in order to get away from daily social stresses and to relax physically and psychologically. In this study, it is aimed to investigate the relationship between employees' leisure involvement and organizational commitment levels. In the study, "Organizational Commitment Scale" was used to determine the organizational commitment levels of the participants and the "Leisure Involvement Scale" was used to measure the leisure involvement level of the participants. Convenience sampling method was used in sample selection and online survey method was used for data collection. Descriptive statistics, Independent Sample t-test, one-way analysis of variance and correlation analysis were used in the analysis of the data. A total of 323 employees (250 male / 77.4% and 73 female / 22.6%) working in various local government agencies in Turkey participated in the study voluntarily. When the findings of the study were examined, it was determined that there was a statistically significant difference in the continuance commitment and normative commitment sub-dimensions of organizational commitment according to the participation status of the participants in recreational activities. In addition, it was observed that there was a statistically significant and positive correlation between emotional commitment levels of the individuals participating in recreational activities and the leisure involvement sub-dimensions. As a result, it was determined that as the leisure involvement increases, the emotional commitment levels of individuals within the institution increase.



Keywords: Recreation, Leisure Involvement, Organizational Commitment, Local Government.

# BÖLÜM 1. GİRİŞ

Küreselleşme ve sürdürülebilirlik gibi kavramların dünya genelinde yaygınlaşmasıyla, bireylerin ihtiyaçlarının artacağı ve bu ihtiyaçların karşılanmasında yerel yönetim organlarının öneminin fazlalaşacağı öngörülmektedir. Yerinden yönetim birimleri, ülke genelinde belde sakinlerinin ortak ve temel ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile irili ufaklı köy, kasaba, şehir gibi teşkilatlanan tüzel kişiliğe sahip olan örgütlerdir (Nadaroğlu, 1994, s.3). Belediyeler, halkın ihtiyaçlarını ve gereksinimlerini yerine getirme hususunda kanunlarla yükümlüdürler (5393 sayılı belediye kanunu). Yerinden yönetim kuruluşlarının bölgede yaşayan halkın ihtiyaçlarını karşılayarak onları memnun ve tatmin etmesi oldukça önemlidir. Belediyelerin başarısı sadece belediye başkanının ve belediye meclisinin dinamik bir şekilde çalışmasının haricinde topluma hizmet eden belediye personelinin de etkin çalışmasına bağlı olmasıyla beraber personelin kuruma bağlılığının ve iş tatmininin sağlanması gerekmektedir (Bölükbaşı, Yıldırtan, 2010, s.229).

Örgütsel bağlılık, personellerin çalıştıkları kuruma karşı hissettiği psikolojik bağlılık olarak tanımlanmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006, s.155). Başka bir deyişle örgütsel bağlılık, insanların kuruma olan bağlılığı ve çalışanların çalışmakta olduğu örgüte duydukları bağın kuvvetini ifade etmektedir (Bayram, 2005, s.125). Allen ve Meyer (1991, s.67) tarafından örgütsel bağlılık, normatif (normative), devam (continuance) ve duygusal (affective) olmak üzere üç ana başlıkta sınıflandırılmaktadır. Bunlardan ilki olan normatif (kuralcı) bağlılık, kurumun çalışanına yaptığı harcamaların sonucu (örneğin akademisyenlerin yurtdışına lisans veya lisansüstü programlara üniversitelerin sağladığı burslarla gitmesi ve dönüşün de gönderen üniversitede bireylerin zorunlu hizmet vermesi ve benzeri durumlar örnek verilebilir) çalışanların kurumlarına karşı borçlu hissetmesini ifade etmektedir. Bu sayede kurum çalışanının örgütte kalmasını sağlamaktadır. Ayrıca bu tarz bağlılık düşüncesi (normatif) çalışan kişinin kuruma olan borucunu ödediği hissiyatıyla bitecektir. İkincisi devam bağlılığıdır ve çalışanların,

çalışmakta olduğu kurumdan ayrılmasının bedelini göz önünde bulundurmasıdır (bireyler, işten ayrıldıklarında daha iyi bir iş veya çalıştıkları işle aynı seviyede iş bulamama kaygısı içerisindedirler) (Meyer ve Allen, 1991, s.67). Son olarak duygusal bağlılık, çalışanların kuruma pasif bir şekilde bağlı olmasından ziyade, işgörenlerin kurumun daha iyi bir noktaya gelebilmesi için kendinden tavizler vermeye razı olma durumunu kapsayan ve örgütle, bireyler arasındaki ilişki bağını ortaya çıkarmaktadır (Cengiz, 2002, s. 805). Profesyonel ve kurum aidiyeti olan çalışanlara sahip olmak, rekabetçi bir sektördeki her başarılı kurum için yadsınamaz bir gerekliliktir. Son yıllardaki değişimlere bağlı olarak, hem özel hem de kamu sektöründeki etkin ve verimli işgücü talebindeki artış, günümüzde kurumlar için örgütsel bağlılık kavramının önemini de arttırmaktadır. Diğer bir ifade ile işletmeler etkin ve verimli işgücünü kurumlarında tutabilmek için çalışanlarının kuruma karşı hissettiği psikolojik bağlılığı korumaya ve/veya arttırmaya yönelik önemli düzeyde zaman, para ve emek harcamaktadırlar.

Günümüzde bütün çağdaş toplumlar tarafından en değerli sermaye olan insan gücünün korunması ve sağlıklı bir şekilde geliştirilmesi hususunda sporun ve serbest zaman etkinliklerinin önemli bir rol aldığı ifade edilmektedir (Yetim, 2000, s.125). Aynı zamanda bireyler modern zamanın getirdiği kompleks yaşam tarzı ile birlikte zamanı iyi yönetmek durumundadırlar (Kozak, ve diğ, 2017, ss.6-7). Zaman, insanları geçmişten günümüze getiren ve geleceğe varmasına sebep olacak, sürekli, geri dönüşü olmayan, depolanamayan ve tek taraflı akışı olan, hayatının devamını getirmesinde en önemli aracı olarak tanımlanabilir (Eren, 1991, s. 95). Serbest zaman ise bireylerin hayatlarını idame ettirebilmek ve günlük zorunlu olarak yaptığı işlerin dışında kalan zaman dilimi olarak ifade edilmektedir (Karaküçük ve Gürbüz, 2007, s.16). Ayrıca serbest zaman, bireylerin ilgi ve istekleri yönünde dinlenebilmesi, eğlenebilmesi, vakit geçirmesi ve/veya kendini tatmin edebilmesi maksadıyla doğuştan kazandığı zaman dilimidir (Kocayörük, 2000, 38). Serbest zaman ilgileniminin sonucu davranışsal ve tutumsal bağlılıktır. Serbest zaman etkinlikleri vasıtasıyla kendilerini ispatlama ve ifade etme durumunu hayatları için önemli bir fırsat olarak gören insanlar, sadakat seviyesi oldukça yüksek bireyler olabilirler (Alexandris, ve diğ, 2012, ss.58-59). Kişilerin, serbest zaman etkinliklerine çalışma ve günlük yaşam stresinden uzaklaşıp yenilenmek, fiziksel ve psikolojik açıdan rahatlatmak amacıyla katıldıkları görülmektedir (Balcı, 2003, s.164).

Özellikle son yıllarda yapılan bilimsel çalışmalar (örn; Shin & You, 2017; Siddiquee, Sixsmith, Lawthom ve Haworth, 2016) serbest zaman etkinliklerinin bir kişinin yaşam kalitesi, çalışma hayatı ve refahı ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, serbest zamanlarını verimli şekilde geçiren ve serbest zaman etkinliklerinden hoşlanan bir çalışanın, hayatının diğer yönlerinde motivasyon, eğlence ve tatmin duygusu kazanma eğiliminde olduğu çeşitli çalışmalarda vurgulanmaktadır (Sirgy, Kruger, Lee ve Yu, 2011). Bu bağlamda araştırmanın amacı, belediye çalışanlarının serbest zaman etkinliklerine katılım durumlarına bağlı olarak serbest zaman ilgilenimleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

### 1.1. Problem Cümlesi

Yerel yönetimlerde çalışmakta olan personellerin, serbest zaman ilgilenim düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?

### 1.2. Alt Problemler

Bu araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

a. Belediyelerde çalışan personellerin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları puan ortalamaları açısından;
   - cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?
   - yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır?
   - aylık kişisel gelir düzeylerine göre farklılaşmakta mıdır?
   - medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
   - eğitim durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

b. Belediyelerde çalışan personellerin serbest zaman ilgilenim ölçeği alt boyutları puan ortalamaları açısından;
   - cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?
   - yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır?
   - aylık kişisel gelir düzeylerine göre farklılaşmakta mıdır?

- medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
- eğitim durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

### 1.3. Önem

Ülkemizde serbest zaman etkinlikleri, örgütsel bağlılık ve yerel yönetimler ile ilgili birçok araştırma bulunmaktadır. Ancak belediyelerde çalışmakta olan personellerin örgütsel bağlılık düzeylerinin artmasında/azalmasında serbest zaman etkinliklerine katılımlarının etkisi üzerine inceleme yapılan bir çalışma bulunmamaktadır. Bu açıdan yapılan çalışma, ilgili literatürde sınırlı sayıda çalışmadan biri olmakla beraber daha sonra yapılacak olan çalışmalara örnek teşkil etme niteliğindedir. Bu çalışma Türkiye'de bulunan belediyelerde çalışan işgörenler arasındaki kurum içi etkinliğin, verimliliğin ve iletişimin arttırılması ve serbest zaman ilgilenimi ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi açısından önem arz etmektedir. Günümüzde büyük bir öneme sahip olan serbest zaman etkinlikleri, evrensel nitelikte olup bireylere fiziksel ve ruhsal açıdan pozitif katkısı olan ve ayrıca çalışmakta olan personellerin iş/sosyal hayatlarının iyileşmesinde önemli rol oynayan bir kavramdır.

### 1.4. Sınırlılıklar

Araştırmanın örneklemi, 2020 Mayıs ve Haziran aylarında Türkiye'nin çeşitli belediyelerinde aktif bir şekilde çalışmakta olan 323 personel ile sınırlıdır. Mevcut çalışma Türkiye genelinde 5 farklı belediye de çalışmakta olan personellere uygulanmıştır.

### 1.5. Tanımlar

Örgütsel Bağlılık: Personellerin, çalıştıkları kuruma karşı hissettikleri psikolojik bağlılıktır. Ayrıca bağlılık, işgörenlerin kuruma karşı duyduğu ilgi, çalışma azmi ve teşkilatlanmanın getirmiş olduğu değerlere karşı hissedilen tutumdan kaynaklanmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006, s.154).

Yerel Yönetimler: Belirli bir bölgede yaşayan insanların ortak ihtiyaçlarını karşılamak maksadıyla kurulan, kendine ait özerk bir bütçeyi elinde bulunduran, reformlar ile

kanunlarla yetki alanının çizildiği kamu tüzel kişileri olarak tanımlanmaktadır (Tortop ve diğ, 2006, s.19).

Serbest Zaman İlgilenimi: Bireylerin fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerini serbest zaman etkinlikleri sayesinde gidermesi ile yüksek motivasyon halinde olma durumu olarak tanımlanmaktadır (Mclean ve Hurd, 2011, s.120).

# BÖLÜM 2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

## 2.1. Yerel Yönetimler Kavramı ve Kapsamı

Birçok farklı manada kullanılan idare (yönetme) kavramı, oldukça geniş bir çerçeveye sahiptir. Yönetim, birey ve toplumun oluşturmuş olduğu ortak gereksinimler, amaçlar ve organize edilme süreçleri olarak tanımlanabilir. Türk Dil Kurumu tarafından da benzer bir tanımlama yapılmaktadır. Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre ise yönetim, *yönetme işi, çekip çevirme, idare*dir (TDK, 2020).

Yerel halkın kendi özgür iradesi ile seçtiği ve yönetsel siyasal bir kurum kimliğine sahip olan yerel yönetimler, halkın ihtiyaçlarını ve taleplerini etkin bir şekilde karşılamak üzere kurulmuşlardır. Yerel yönetimler, hükmi kişiliği bulunan, özerk bir konumu ve kendisine ait bir bütçeyi elinde bulunduran yönetsel erktir (Güler, 2006, s. 44).

Yerinden yönetim olarak da bilinen yerel yönetim, belirli bir bölgede yaşayan bireylerin kendi seçimlerinin sonucunda oluşan teşkilatın birimlerince yönetilme durumudur. Yerel yönetim birimi ise sadece o bölgeye özgü kurallar koymaya ve aynı zamanda ekonomik yükümlülükleri yerine getirmeye görevli kılınmış yerel yönetim meclisinin kontrolü altındaki idare biriminin adıdır (Keleş, 2016, s.28).

Yerel yönetimler, dünyadaki tüm ülkelerde kamu yönetiminin önem arz eden unsurudur. Bu unsurlar, bölgede yaşayan topluluğun günlük ihtiyaçlarının karşılanmasının yanı sıra, küreselleşme sürecini hızla sürdüren dünyada, ülkenin ekonomik anlamda gelişmesine etki eden sağlık, altyapı ve benzeri birimlerin gelişiminde yadsınamaz bir role sahiptir (Ulusoy ve Akdemir, 2009, s.260).

Yukarıda belirtilen tanımlara ek olarak Anayasamızın 127. maddesinde yerel yönetimlerin tanımı: *"Mahalli idareler; il, belediye veya köy halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları,*

*gene kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişileridir."* şeklinde yer almaktadır (T.C. Anayasası, 1982).

Kamu tarafından karşılanan halkın ortak gereksinimlerinin, yerel bazda karşılanmasının yerel yönetimlere yetki devri, demokrasinin kaçınılmaz gerekliliğidir. Demokratik sınırlar içinde yönetilen devletler, yürütme gücünün sorgulanamaması ve toplum nezdinde güvensizlik oluşturmamak adına, kendi devamlılıklarını sağlamak için yetki devrini yaparlar ve bu duruma idari vesayet denilmektedir.

*"İdari vesayet, idarenin bütünlüğünü sağlamak için merkezin yerinden yönetim kuruluşlarının bazı işlem ve eylemlerini denetleyebilmek konusunda sahip olduğu yetki"* olarak tanımlanmıştır (Tortop, 1999, s.15). İdari vesayet, devlet yönetiminin ve halkın çıkarına olacak hizmetlerin yekpare, eşgüdümlü ve sürdürülebilir bir şekilde yürütülmesini sağlamak için devletin hukuki kişiliğini temsil etmekte olan merkezi yönetimin, yerel yönetim teşkilatlarının üstünde sahip olduğu teftiş yetkisidir (Turan ve Güler, 2018, s.28). Bu kapsamda idari vesayet üst yargı kuruluşlarının almış olduğu birçok kararda, uygulama bakımından tanımlanmış ve sınırları çizilmiştir.

T.C. 1961 Anayasasının 116. maddesi'nde idari denetim "Mahalli idarelerin seçilmiş organlarının organlık sıfatını kazanma ve kaybetmeleri konusundaki denetim, ancak yargı yolu ile olur." şeklinde açıklanmıştır (T.C. 1961 Anayasası). Diğer yandan T.C. 1982 Anayasasının 127. Maddesinde ise "*Mahalli idarelerin seçilmiş organlarının, organlık sıfatını kazanmalarına ilişkin itirazların çözümü ve kaybetmeleri konusundaki denetim yargı yolu ile olur. Ancak, görevleri ile ilgili bir suç sebebi ile hakkında soruşturma veya kovuşturma açılan mahalli idare organları veya bu organların üyelerini, İçişleri Bakanı, geçici bir tedbir olarak, kesin hükme kadar uzaklaştırabilir. Merkezi idare, mahalli idareler üzerinde, mahalli hizmetlerin idarenin bütünlüğü ilkesine uygun şekilde yürütülmesi, kamu görevlerinde birliğin sağlanması, toplum yararının korunması ve mahalli ihtiyaçların gereği gibi karşılanması amacıyla, kanunda belirtilen esas ve usuller dairesinde idari vesayet yetkisine sahiptir"* şeklinde tanımlanmaktadır (T.C. 1982 Anayasası). Bu bağlamda 1982 Anayasasının 1961 Anayasasına kıyasla merkezi otoritenin, yerinden yönetim kuruluşları üzerindeki denetim yetkisini arttırdığı gözlenmektedir. 1982 Anayasası, yerinden yönetim organlarının yöneticilerini kamu zararına veya kişisel menfaat içerecek davranışlarının

daha keskin bir şekilde önüne geçmiştir. Ayrıca, Danıştay'ın almış olduğu bir kararda idari vesayet *"kamu düzenini ve idarede bütünlüğü sağlamak için, kamu yararı amacıyla, yerinden yönetim idarelerinin işlemlerini denetleme yetkisi"* şeklinde tanımlamıştır (Danıştay Dergisi, 1997, s.409).

Anayasa ve idari yargı mercileri, idari vesayeti zaman içerisinde ülke genelindeki bütünlüğü korumak ve yerel yönetim kuruluşlarının faaliyetlerini merkezi otorite tarafından denetlenebilmesini hem kanunlarla hem de yerel yönetim teşkilatlarına bağlayıcı gücü olan idari yargı organlarıyla sürdürülebilir bir şekilde geliştirmiş olduğunu ifade etmek mümkündür.

## 2.2. Yerel Yönetimlerin Tarihsel Gelişimi

İnsanlar avcı toplayıcı olarak yaşadığı prehistorik çağlardan itibaren, beslenme, barınma, korunma gibi temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek adına bireysel ya da gruplar halinde hareket etmişlerdir. Neolitik dönemle birlikte yerleşik hayata geçilmiş ve ilk köyler kurulmuştur. Köylerle birlikte oluşan ortak yaşam alanları bireysel temel ihtiyaçlarla birlikte toplumsal yaşamın getirdiği ihtiyaçların karşılanmasını gerekli hale getirmiştir.

İlk toplu yaşam yerlerinin ortaya çıkmasında birçok görüş vardır lakin literatürdeki ortak görüş *"ilk kent uygarlıklarının 5-6 bin yıl önce Akdeniz ve Ortadoğu havzasında, maden bilgisinin gelişmesi ve bazı coğrafi, ekonomik ve kültürel şartların bir araya gelmesi"* (Yörükan, 2006, s.33) gibi birçok etkenle kentlerin ortaya çıktığı yönündedir. Tarihsel gelişimi içinde ilk yerinden yönetim organları, ulusal savunma, askeri teşkilatlanma, suçluların yakalanıp cezalandırılması gibi günümüzde merkezi otoritenin kontrolü altındaki görevleri yerine getirmek maksadıyla kurulduğu anlaşılmaktadır (Keleş, 2016, s.37). İnsanlık, tarihinin başlangıcından beri toplumsal bir organ oluşturma eğilimine girmiştir. İlk zamanlar bu organ kan bağı ile oluşurken, daha sonra büyüyerek köy, aşiret, kasaba, site, polis, komün, kanton ve bağımsız kent devletleri gibi yeni teşkilatlanma yapılarına dönüşmüştür (Görmez, 1997, s.22).

İlk kurulan yerinden yönetim kuruluşları, yerel yönetimlerin tarihsel gelişmesinde yadsınamaz bir katkıya sahiptir. Eski Yunan ve Roma dönemlerinde eşgüdümlü bir şekilde uygulanmaya başlanan yerinden yönetim çabaları günümüz yerel yönetimlerinin

oluşmasında bir dayanak olmuştur (Aydın, 2011, s.13). İlk çağlarda, belirli bir bölgede yaşayanların, kendi kendini yönetmekte olan en küçük demokratik bir organ olan "*site*"nin idari etme işlerinde, karar alma gücü ve din gibi konularda özerkliği bulunmaktaydı. Antik Yunan sitelerinin bu özellikleri Roma İmparatorluğu'nun egemenliğine kadar devam etmiştir (Kalabalık, 2005, ss.38-39). Batı dünyasında ve çağdaşlığın düşünsel esası bakımından, milattan önce 4. ve 3. yüzyıllar arasında ise, Antik Yunan uygarlığı önem arz etmektedir. *"Polis"* adı verilen ve özek bir şehirle onun etrafındaki köylerden oluşan kent-devletleri, çağdaş dönemin özgür egemen devletlerine benzemektedir. Seçimlerde oy kullanma faaliyeti bir hak değil her vatandaşın oy kullanması zorunluluktur. Polisler, özyönetimin çeşitli kurallarını içermekte olup ayrıca "doğrudan demokrasi" uygulamalarının koruyucusu olmuştur. *"Agora"* olarak adlandırılan şehir merkezindeki alanda toplanan eşit haklara sahip vatandaşlar, politik anlamda alınması gereken kararları konuşarak hep birlikte hükme varırlar. *"Ekklesia"* adında halk meclislerinin varlığı kent-devletinin demokratik göstergelerinden birisidir. Günümüzdeki yerel yönetimlerdeki il genel meclisleriyle benzer yapıya sahiptirler. Lakin yerel halkın en kalabalık topluluğu olan köleler ussal anlamda eksik görüldüğü için hiçbir vatandaşlık hakkına sahip değildir. Aynı şekilde kadınlar da hiçbir vatandaşlık hakkına sahip değildir. Polislerde, vatandaşlık sadece hür ve erginliğine ulaşmış erkeklere özel toplumsal bir sınıftır. Hatta çoğu poliste vatandaşlık bütün ergin erkekleri de kapsamamıştır. Özetle Antik Yunan Polisi, yalnız vatandaş olan ergin erkek bireyler için düşünüldüğünde doğrudan demokrasi görünümündedir, lakin tüm topluluk baz alındığında bir tür azınlık demokrasisi görülmektedir (Duman, 2014, ss.139,140,141).

Roma İmparatorluğu'nun yıkılışı ve Kavimler Göçü'nün yaşanmasının ardından Avrupa'da ekonomik bunalım meydana gelmiştir. Bunlarla birlikte başlayan savaşlar ve yağmalar bölgede yaşayan insanların can ve mal güvenliğini tehlikeye atmıştır. Maden açısından zengin ve tarıma elverişli olan topraklar, bölgede yaşayan soylular, komutanlar ve din adamları gibi kişilerce ele geçirilmiştir. Toplumun alt kesimleri kendilerini güvende hissetmediği için asillerin koruması altına girerek onların emrinde çalışmaya başlamışlardır (Aydemir ve Yılmaz, 2011, s.228). Böylece feodalizmin Avrupa'da oluşan otorite boşluğundan ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Henri Pirenne feodalizmi; *"yalnızca soylu insanların toprağın belirli bir parçasına sahip olduğu için*

*ve bu güç sonucunda kendilerine aktarılan otoriteyi miras olarak bırakabileceği ve bu çıkarımlar doğrultusunda ortaya çıkan otoritenin dağılışını belirleyen bireylerin oluşturmuş olduğu siyasal, sosyal ve ekonomik unsur"* (Pirenne, 2005, s.15) olarak tanımlamıştır. Feodalizmin bu özelliklerinden dolayı Orta Çağ'da kentlerin gelişimi, toplumsal refah olmayışı, insanların hür olmaması ve benzeri birçok etken yüzünden durma noktasına gelmiştir. Oluşan otorite boşluklarını krallar dolduramamış ve derebeyler bu boşluğu doldurmaya çalışmıştır. Nitekim bir süre sonra ortaya çıkan feodal düzenin sıkıntıları *"komünlerin"* doğmasıyla çözülmeye başlamıştır. Avrupa'nın her yerinde komünlerin ortaya çıkışı aynı zamanda ve aynı şekilde olmamıştır; 1050'lerden 1450-1500'lü yıllara kadar olan zaman içerisinde farklı şehirler feodalizmin etkisinden kurtulup bu yeni yönetim yapısına sahip olmuşlardır. Krallar, derebeylerin gücünü zayıflatmak için komün hareketini desteklemiştir ve bunun sonucunda Ortaçağ'da sayıları artan komünler, şehirlerin hürleşmesinde etkili yeni birimler olarak ortaya çıkmışlardır (Görmez ve Bahçeçi, 2018, s.37). Komünler, günümüzdeki yerel yönetimlerin temelini teşkil etmişlerdir. Günümüzdeki komünlerle (yerel yönetim birimleri), Ortaçağ'daki komünler arasında birçok farklılık bulunmaktadır. Ortaçağ'daki komünler bağımsız yürütme, yasama ve yargı gibi güçlere sahip olan bağımsız yönetim birimleriydi. Günümüzde ise yerel yönetim birimlerinin büyüklüğüne veya küçüklüğüne göre görev, yetki ve sorumlulukları vardır. Küçük komünlerin görevleri arasında çöp toplama, ikincil derecedeki yollarının inşası ve onarımı gibi sorumlulukları bulunmaktadır. Büyük komünlerdeyse sayılan görevlerin haricinde toplu taşıma hizmetleri, tiyatro, kütüphane gibi sorumlukları vardır. Küçük komünler diğer komünlerle iş birliği yaparak büyük komünlerin yerine getirdiği hizmetleri yerine getirmeye çalışmaktadır (Çelik ve Aykanat, 2007, s.102).

Avrupa'da yaşanan değişimlere nazaran Osmanlı topraklarında yerel yönetim birimlerinin oluşumu ve gelişimi farklı bir seyir göstermiştir. Osmanlı'nın klasik yerel yönetimler anlayışından dolayı (merkezi idare tarafından yerel yönetimlere atanan kadılar, adli yetkilere sahip olmasıyla birlikte yerel hizmetlerinin amiriydi ve bu sebepten dolayı ne ölçüde yerel yönetim olduğu hep tartışma konusu olmuştur) Türkiye'de modern anlamda yerel yönetimin görülmesi ve gelişmesi Osmanlı İmparatorluğu'nun Tanzimat döneminde görülmüş olup modern belediyeciliğin temelleri bu dönemde atılmıştır (Sunay, 2002, s.116). Ayrıca Osmanlı

İmparatorluğu'ndaki yerel yönetim birimlerinin ortaya çıkma sürecinde yabancı devletlerin yapmış olduğu baskılardan dolayı ortaya çıktığını söyleyen, birçok tarihçi bulunmaktadır (Keleş, 2016, s.155). Tanzimat'ın yenilikçi hareketinden etkilenen Osmanlı İmparatorluğu'nda yerel yönetim sistemi ilk önce İstanbul'da daha sonra diğer şehirlerde belediye teşkilatları şeklinde kurulmuştur. Kadıların elinde bulunmakta olan beledi yetkiler 1826 yılında oluşturulan İhtisap Nezareti'ne ve vakıfların yönetimi 1836 yılında kurulan Evkaf Nezareti'ne devredilmesiyle Kadıların yetki alanı yargılama ile sınırlandırılmıştır (Eryılmaz, 2010, s.201).

Kadıların beledi yetkilerinin İhtisap Nezaretlerine aktarılmasından sonra ortaya çıkan aydınlatma, kanalizasyon, temizlik gibi önemli hizmetler İstanbul'da aksamaya başlamıştır. Bu önemli hizmetlerinin halka ulaşmasında ortaya çıkan aksaklıklar, Batı tarzı yerel yönetim organlarının kurulmasını isteyenler için fırsat olmuştur. Oluşan talepler doğrultusunda 16 Ağustos 1855 tarihinde İstanbul'da *"şehremaneti"* adlı belediye yapılanması kurulmuştur. Bunun sonucunda ihtisap nezareti ortadan kaldırılmıştır. Bu uygulamalar bütün ülkeyi kapsamamakta olup diğer yerler için sonradan geliştirilmesi öngörülmektedir. Şehremaneti; şehirde zorunlu gereksinim olan tüketim ham maddelerin temin edilmesine ve hazır edilmesine önem gösterecek ve bu ham maddelerin fiyatını sabitleyerek o fiyattan satışa koyduracak, yol ve kaldırımların bakımını ve yapımını, temizlik işlerini ve esnafın kontrolünü üstlenecek bir organ olarak tanımlanabilir (Ortaylı, 2000, s.134). Kurulan bu yeni teşkilatın başında, Babıali tarafından atanan şehremini bulunmaktaydı. Şehremininin görev ve sorumlulukları İhtisap Nazırından önemli bir farkı yoktu. Şehreminin yanı sıra Babıali'nin seçimi ve padişahın tayiniyle görevli üyelerden kurulmuş olan Şehremaneti Meclisi bulunmaktaydı. Meclisin üyeleri önde gelen memurlar ve esnaflardı. Şehremaneti, mali sorunlar ve kalifiyeli personel eksikliği gibi sebeplerden dolayı modern belediyecilik bakımından iyi bir başlangıç olmamıştır. Şehremanetiyle başarısız denemeler sürerken, Babıali modern beledi hizmetlerinin görülmesi maksadıyla, özellikle yabancı kökenli insanların ve liman kentinin yaşadığı sorunların belirginleştiği alanda (Beyoğlu ve Galata) Paris'i örnek alarak Altıncı Daire-i Belediye'yi kurdu. İmtiyazlı bir maliyeye sahip olan Altıncı Daire-i Belediye, imtiyazlı durumundan dolayı meydana gelen başarılarını Cumhuriyete kadar devam ettirmiştir. Bu başarılı belediye örnek

alındığında, diğer yeni kurulan belediye daireleri istenen başarıyı gösterememiştir (Ünal, 2011, s.244 ; Ortaylı, 2000, s.143).

Tablo 2.1: Geçmişten günümüze Türkiye'de yerel yönetim teşkilatlarının sayısı.

| Yıllar | Belediye Sayısı |
|---|---|
| Cumhuriyetten Önce | 389 |
| 1923 | 421 |
| 1950 | 628 |
| 1960 | 995 |
| 1970 | 1303 |
| 1980 | 1727 |
| 1990 | 2061 |
| 2000 | 3215 |
| 2005 | 3250 |
| 2010 | 2950 |
| 2015 | 1397 |

(Kaynak: Keleş, 2016, s. 251)

Osmanlı İmparatorluğu, Cumhuriyet'e 389 belediye teşkilatını miras olarak bırakmıştır. İlk anayasa olan 1876 yılında çıkarılan Kanuni Esasi yerel yönetim birimlerinin 109. maddesinde şehirlerin yerinden yönetim ilkesine göre idare edileceği, seçilerek iş başı yapacak olan belediye meclisleri tarafından yürütüleceğini belirtmiştir (URL-1). Her ne kadar kanunda belirtilmiş olsa da Osmanlı İmparatorluğu döneminde yaşanan savaşlar, meşrutiyet dönemleri ve benzeri sebepler yerel yönetimlerin gelişimini olumsuz etkilemiştir. Cumhuriyet döneminde yerel yönetimlerin gelişimi 1921 anayasası ile başlamış olup sırasıyla 1924, 1930, 1960, 1982 anayasaları ve 2004, 2007, 2008, 2012 ve 2014 yıllarında yapılmış olan reformlarla yerel yönetim organlarının gelişimi sağlanmıştır. Tabloda görülen 2010 ve 2015 yıllarındaki belediyelerin sayısının azalmasında sırasıyla 2008 yılında kabul edilen 5747 sayılı yasa, 2012 yılında kabul edilen 6360 sayılı yasanın etkisi mevcuttur. Cumhuriyet döneminde yapılmış olan reformlarla birlikte yerel yönetim teşkilatları, günümüzdeki modern haline kavuşmuş olup yerel yönetim birimlerinin bölgede ikamet eden halk için önemli bir role sahip olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca küreselleşen dünyada, sürdürülebilir bir şekilde reformlar yapılarak yerel yönetimlerin geliştirildiği ve geliştirilebileceği, gözlemlenmektedir.

## 2.3. Yerel Yönetimlerin Çeşitleri

Dünyada, bütün ülkeler için uygulanabilecek olan bir yönetim erkinden söz etmek mümkün değildir. Bütün ülkelerde, merkezi yönetimle yerel yönetim birimleri eşgüdümlü bir şekilde çalışmaktadır. Lakin ülkelerin özelliklerine göre idare edilme şekli birbirlerinden farklılıklar göstermektedir. Bazı ülkelerde yerinden yönetim kuruluşları idare işlerinin temelini oluştururken bazı ülkelerde ise merkezi yönetim, idare işlerinin çoğunluğunu oluşturmaktadır. Yerel yönetim, geleneksel olarak siyasi yerinden yönetim ve idari yerinden yönetim olmak üzere iki ana başlıkta incelenmektedir.

### 2.3.1. Siyasi yerinden yönetim

Siyasi gücün merkeziyle, yerel yönetim teşkilatlarının arasında paylaşılan yönetim erkine federalizm denir. Bu yönetim şekli, hâkimiyet ve siyasi iktidarın, kuruluşların her biri kendi alanında egemen olacak şekilde, yerel yönetim organları ve merkezi iktidarın arasında bölünmüş devlet yönetimi olarak tanımlanmıştır (Uygun, 2002, s.34). Siyasi yerinden yönetim modelinde, yerel yönetim teşkilatlarının her biri ayrı yürütme, yasama ve belirli ölçütlerde yargılama yetkisine sahiptirler. Siyasal ve devlete ait güçler, ABD'de State'ler, Almanya'da Land'lar, İsviçre'de Kanton'lar gibi federe devletler yukarıda bahsedilen bu güçleri birlikte kullanırlar (Köse, 2004, s.6). Yerel yönetim teşkilatlarının bölgeleri içerisinde hareket alanları oldukça geniştir. Lakin federal yönetim sistemi, yerel yönetimlere iç meselelerinde özgürlük tanırken, dış işlerinde aynı özgürlüğü tanımamaktadır (Çam, 2000, s.292). Siyasi yerinden yönetim teşkilatları, dış işlerinde merkezi hükümetin izni olmadan harekete geçemediği gibi, merkezi otoritenin politikalarının dışına da çıkamamaktadırlar. Federe devletler, iç işlerinde istedikleri gibi hareket edebilirken, dış ilişkilerinde eşgüdümlü ve bütün halinde merkezi hükümetin politikalarını takip etmek zorundadırlar.

### 2.3.2. İdari yerinden yönetim

İdari yerinden yönetim; güçlerin merkezi otoritede toplanmasından dolayı, yerel halka hizmetlerin ulaşamaması sonucu, halkın ihtiyaçlarını ve taleplerini karşılamak için kurulan hukuki kişilikler tarafından yönetilmesine, gereksinimden dolayı doğmuştur.

Siyasi yerinden yönetimin aksine, idari yerinden yönetim teşkilatlarının yasama ve yargı yetkisi yoktur. Yargılama yetkisi istisnai olarak İngiltere'de vardır. İngiltere, sulh mahkemelerini yerel yönetim teşkilatlarına bırakmıştır (Vercan ve Nadaroğlu, 2005, s.16). Merkezi otorite, gücünü kısmi olarak yerinden yönetim kuruşlarına devretmektedir. Lakin tam anlamıyla elden çıkarmamaktadır. Ülkenin çoğunluğu veyahut merkezi otorite istediği durumlarda yerel yönetim birimlerinin işlerini değiştirebilme gücüne sahiptir. Devlet, bu gibi durumlarda yerel yönetimlerin üstünde hâkimiyet kurabilmektedir (Dahl, 1993, s.253). Merkezi yönetim bu kontrolü daha önceden belirtildiği gibi idari vesayet yetkisiyle yapmaktadır. İdari yerinden yönetim, hizmet yerinden yönetim ve yer (coğrafi) yönünden yerinden yönetim olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

### 2.3.3. Hizmet yerinden yönetim

Hizmet yerinden yönetim, bazı kamu hizmetlerinin sağlanması amacıyla, bu hizmetlerin merkezi otoriteden alınarak, otoriteden bağımsız kuruluşlara devredilmesidir. KİT'ler, barolar, sanayi odaları, tabipler birliği, üniversiteler ve benzeri kuruluşlar hizmet yönünden yönetim ilkesine göre teşkilatlanmış kurumlardır (Turan ve Güler, 2018, s.23). Örneğin TRT, TÜBİTAK, TSE, ASKİ ve YÖK gibi kuruluşlar hizmet yerinden yönetim ilkesine göre kurulmuşlardır. Hizmet yerinden yönetim kuruluşlarının, aynı yerel yönetim teşkilatlarının sahip olduğu gibi hukuki kişilikleri bulunmaktadır. Ayrıca yerel yönetim birimleri gibi özerk yapıya sahiptirler. Özerk yapıları ve yetkileri yerine getirdikleri görevler doğrultusunda değişmektedir. Bu kuruluşların, bütçeleri ve taşınmaz malları bulunmaktadır. Hizmet yerinden yönetim kurumları, ya merkezi otorite ya da bağlı oldukları kurum tarafından idari vesayet yetkisiyle teftiş edilebilir (Gözübüyük, 1999, ss.87-88).

### 2.3.4. Yer (coğrafi) yönünden yerinden yönetim

Yer yönünden yerinden yönetim; bir bölgede ikamet eden kişilerin, orada yaşadıklarından dolayı meydana gelmiş müşterek ve yönetimsel menfaatlerini korumak ve hep beraber geçinmenin gerektirdiği konuların tamamlanması maksadıyla verilmiş olan özerkliktir (Türkoğlu, 2009, s.12). Temel kavramda yerel yönetimler olarak da

nitelendirilmekte olan bu kuruluşlar seçimle göreve gelmiş, hukuki kişiliğe ve bütçeye sahip, özerklik ilkesi esasına dayanarak oluşturulmuş, merkezi otoriteyle arasında alt-üst ilişkisi olmayan lakin merkezi otorite tarafından teftişe mecbur olan kuruluşlardır. Türkiye'de belediyeler, köy yönetimleri ve il özel idareleri bu tür yerel yönetim kurumlarına örnek verilebilir ( Turan ve Güler, 2018, s.23).

### 2.4. Yerel Yönetimlerin Varlık Nedenleri

İnsanlar, varoluşundan bu yana yerel yönetim teşkilatlarının varlığına ihtiyaç duymuştur. Yerel yönetimlerin oluşmasında birçok etken bulunmaktadır. Bu unsurların sebepleri yönetsel, siyasal, ekonomik, toplumsal ve tarihsel ve benzeri konulardan dolayı kaynaklanmaktadır. Yerel yönetim organlarının varlık nedenlerini tek bir başlık altında incelemek yerine ayrı ayrı ele almak konunun iyi anlaşılmasında yardımcı olacaktır. Çünkü insan hayatında yukarıda bahsedilen unsurlar iç içe girmiştir. Bu yüzden yerel yönetimlerin varlık nedenleri dört alt başlıkta incelenecektir.

#### 2.4.1. Siyasal nedenler

Siyasal varlık nedeninin temelinde demokrasi inancı vardır. Bundan dolayı yerel yönetim birimleri, demokrasinin olmazsa olmaz kuruluşlarından biri olarak görülmektedir (Nadaroğlu, 2001, s.27). Yerel yönetim teşkilatları, demokrasinin ana kuruluşları olarak kabul edilmeleri, siyasal açıdan yerinden yönetimlerin var olma sebebini ortaya çıkaran temel felsefe olarak kabul edilebilir (Ulusoy ve Akdemir, 2010, s.46). Demokrasi bilincinin, gelişme sürecini tamamlamış olan ülkeler incelendiğinde, yerel yönetim geleneklerinin stabil olduğu anlaşılmaktadır. Lakin gelişimini tamamlayamamış ve gelişmekte olan devletlerde yerinden yönetim teşkilatlarının zayıf olduğunu ve merkezi otoritenin güçlendirilmesi gerektiğini söylemek mümkündür (Tortop, ve diğ, 2006, s.20). Demokrasi açısından, yerel yönetimler temel unsurdur. Bir devletin demokrasisinin ne kadar iyi olduğunu, yerel yönetim birimlerinin gelişmişlik düzeyleri ile anlamak mümkündür. Merkezi otorite güçlendirildikçe, halka en yakın yönetim birimi olan yerel yönetim kurumları zayıflamaktadır. Bunun sebebi geri kalmış ülkelerin ulusal anlamda siyasi birlik sağlayamamasıdır. Tarihe baktığımızda siyasi birliğini hızlı bir şekilde tamamlamış olan ülkelerin yerel yönetim organları gelişmiştir.

Örneğin Fransa'nın, ülke yapısına uygun yerel yönetim birimlerini oluşturduğu ve geliştirdiği anlaşılmaktadır. Ancak siyasi birliğin geç oluşturulduğu bir ülke olan İtalya'da, yerel yönetim birimleri ülkenin siyasal birliğini tamamlamasının ardından çıkan bir yasa ile oluşturulmuştur. Bu bağlamda İtalya'da yerel yönetim organlarının oluşturulmasının, ulusal siyasi birliğini kurulduktan sonra gerçekleşebildiği gözlemlenmektedir. Bu durum yerel yönetimlerin kuruluşunda siyasal varlık nedenlerinin bir göstergesi olmuştur (Yavuz ve Keleş, 1983, s.33).

### 2.4.2. Yönetimsel nedenler

Yönetimsel nedenler, yerinden yönetimlerin varlık nedenleri denince ilk akla gelen unsurdur. Bütün hizmetlerin merkezden yürütülmesi ve bu hizmetlerin yapılmasına ilişkin kararları merkezden almak imkânsızdır. Zira ülke çapında veya bölgesel düzeyde merkezi otoritenin alacağı kararlar, vatandaşların beklentileri doğrultusunda verilecek olan hizmetlerin ve malların istenen düzeyde olması mümkün değildir. Hizmetleri yerine getirecek olan kurumların çalışma alanları küçüldükçe vatandaşların isteklerinin belirlenmesi basit bir şekilde tespit edilebilecek ve ayrıca yönetimdeki etkinlik artacaktır (Görmez ve Bahçeci, 2018, s.54). Yerinden yönetimlerde etkinliğin ve verimliliğin sağlamasına üç yoldan çalışılmıştır. Birincisi, en elverişli alanların büyüklüğünün ve hudutlarının belirlenmesidir. İkincisi, yerel yönetim teşkilatlarının sayısının azaltılarak bu yolla para ve taşınmaz malların savurganlığının önüne geçilmesidir. Üçüncüsü de, yerel yönetimlerin hepsine yapabilecekleri en uygun işlerin verilmesidir (Keleş, 2016, s.30). Kamu hizmetlerinin; merkezi otorite tarafından sağlanması vatandaşlara eşit ve aynı standartlarda, yerel yönetim teşkilatları vasıtasıyla sunulması halinde kolaylık ve hız gibi pozitif yönleri sağlamaktadır. Bu bağlamda merkezi otoriteyle yerel yönetim birimleri arasında denge sağlanmalıdır. Bu denge unsuru vatandaşa daha etkili ve verimli hizmetin ulaşmasında etkili olacaktır. Hizmetlerin sunumu ülkeden ülkeye değişmekte olup ilaveten şehirlerin ekonomik refahına göre değişim gösterebilir.

### 2.4.3. Ekonomik nedenler

Yerel yönetimlerin varlık nedenleri arasında bulunan ekonomik nedenler; yerel yönetim teşkilatlarının, merkezi otoriteye nazaran hizmetlerin vatandaşlara ulaşmasında daha etkili kararlar alabilmesiyle açıklanabilir (Tortop ve diğ, 2006, s.18). Ancak bazı kamu hizmetleri (milli savunma, iç-dış güvenlik vb.) ülke genelinde olup ve bölünmez bir unsurdur. Bu yüzden yukarıda bahsi geçen hizmetlerin merkezi otorite dışındaki erkler vasıtasıyla tedarik edilmeleri mümkün değildir. Yerinden yönetimle ilgisi olmayan bu hizmetler, vergilerden elde edilen gelirlerle karşılanmaktadır. Ayrıca bir takım kamu hizmetleri (ikinci derecedeki yolların yapımı, çöp toplanması, su temini vb.) ülke sınırları içerisinde yaşayan bütün vatandaşlar tarafından yararlanamaz, yalnızca o bölgede yaşayan bireyler tarafından ulaşılabilmektedir. Yerel yönetimlerin ekonomik nedenlerinden birisi de yurttaşlara sunulan yarı kamusal olarak isimlendirilen bu görevlerin ulaştırılmasıyla ilgilidir (Ökmen, 2015, s.6).

### 2.4.4. Toplumsal nedenler

Yerel yönetimlerin bir diğer varlık unsuru olan toplumsal nedenler; ülkede yaşayan vatandaşların refah düzeyleri, entelektüellik seviyeleri ve benzeri faktörler ülkede yerel yönetim teşkilatların oluşturulmasında ve sürdürülebilir bir şekilde geliştirilmesinde yadsınamaz öneme sahiptir. Yurttaşların karar organlarına iştirak etmeleri ve ihtiyaçları doğrultusunda oluşturdukları talepler, yerel yönetimlerin oluşturulmasında katkıya sahiptir (Çukurçayır, 2009, s.47). Ayrıca yerel yönetim birimlerinin gelişmesinde; o bölgede eşitlik ilkesine sahip çıkan, seçimlerde yüksek oranda katılıma sahip olması, hiçbir koşula, düşünceye bağlı olmayan vatandaşların yaşaması destekleyici bir unsurdur. Örneğin, Fas'ta Berberi kökenli bireylerin yaşadığı bölgelerde yerinden yönetim birimlerinin, Arapların yaşadığı alandaki oluşumdan daha ileride teşkilatlanma yapısına sahip oldukları gözlemlenmektedir (Keleş, 2016, s.32). Bir diğer örnek ise önceden işlemiş olduğumuz İstanbul'daki teşkilatlanma olan Altıncı Daire-i Belediye verilebilir. Altıncı Daire-i Belediye, Galata ve Beyoğlu'nda (yabancı azınlıklarının daha çok nüfusunun bulunduğu bölgeler) kurulmuştur. Bu belediyenin oluşturulmasındaki en büyük etken o bölge de yaşayan vatandaşların Şehremaneti'nin modern belediyeciliğin vasıflarını karşılayamadığı gözlemini yapıp merkezi otoriteye

yaptıkları başvurular neticesinde oluşturulmuştur. Örneklerden de anlaşılacağı üzere toplumsal unsurlar, yerel yönetim teşkilatlarının varlık nedenlerinden birisidir.

## 2.5. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Kapsamı

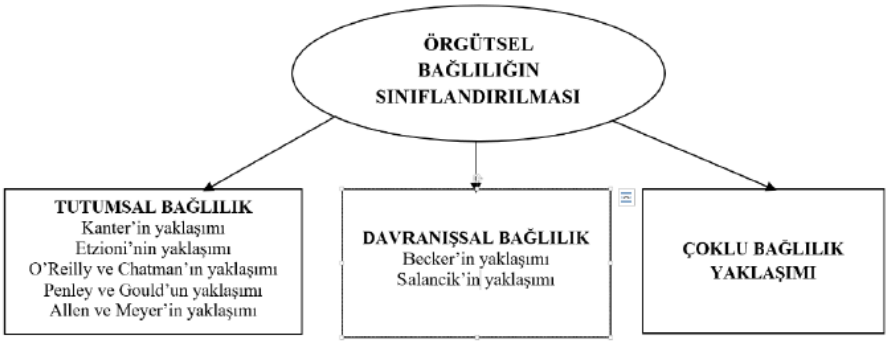
Bireyler yaşamlarını devam ettirebilmek için organize hareket etmek zorundadırlar. Bu hareketi örgüt olarak adlandırabiliriz. TDK'ya göre örgüt: *"ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat"* olarak tanımlanmıştır (TDK, 2020). Bağlılık ise insanları bir örgüte veya faaliyete bağlayan süreç olarak tanımlanabilir (Luchak ve Gellatly, 2007, s.768).

Çalışan bireylerin, işle ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık; 1970'lerden sonra üzerinde bir çok literatür çalışması yapılmasına rağmen, alanda örgütsel bağlılık kavramının tanımlanması konusunda fikir birliğine ulaşılamamıştır. Bunun sebebi çeşitli bilim alanlarının (psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji gibi) araştırmacılarının örgütsel bağlılık kavramını kendi uzmanlıklarını baz alarak tanımını yapmalarıdır. Bu nedenle, örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalar incelendiğinde karşımıza birçok tanım çıkmaktadır (Çakar ve Ceylan, 2005, s.53). Örgütsel bağlılık, Sakumura ve Salancik'e göre; ''kişilerin tutumlarının sonucunda ortaya çıkan davranışsal eylemlerdir''(Ceyhan, 2014, s.24). Çöl 2004 yılında yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığı; "işgörenin çalıştığı örgüt ile özdeşleşerek, örgütün ilke, amaç ve değerlerini benimsemesinin, örgütsel kazançlar için çaba göstermesinin ve örgütte çalışmayı sürdürme isteğinin ölçüsü" olarak tarif etmiştir. Meyer ve Allen örgütsel bağlılık kavramını işgörenin örgüte duyduğu, çalışanlarla örgütün arasındaki ilişkiyi gösteren ve bireylerin örgüt üyeliğini devam ettirme kararını verdiren bir psikolojik süreç olarak tanımlamaktadır (Meyer ve Allen 1990, ss.712-714). Kısacası örgütsel bağlılık, bireylerin çalıştıkları kurumlara olan sadakat seviyesini göstermektedir.

## 2.6. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalar sonucunda, örgütsel bağlılığın; tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık olmak üzere üç boyutta sınıflandırılması yapılmıştır. Aynı zamanda bu boyutlar da kendi içerisinde alt boyutlara ayrılmaktadır (Güçlü, 2006, s.8).

Bu çalışmada tutumsal bağlılık yaklaşımlarından olan Allen ve Meyer'in yaklaşımı detaylı bir şekilde açıklanacaktır.

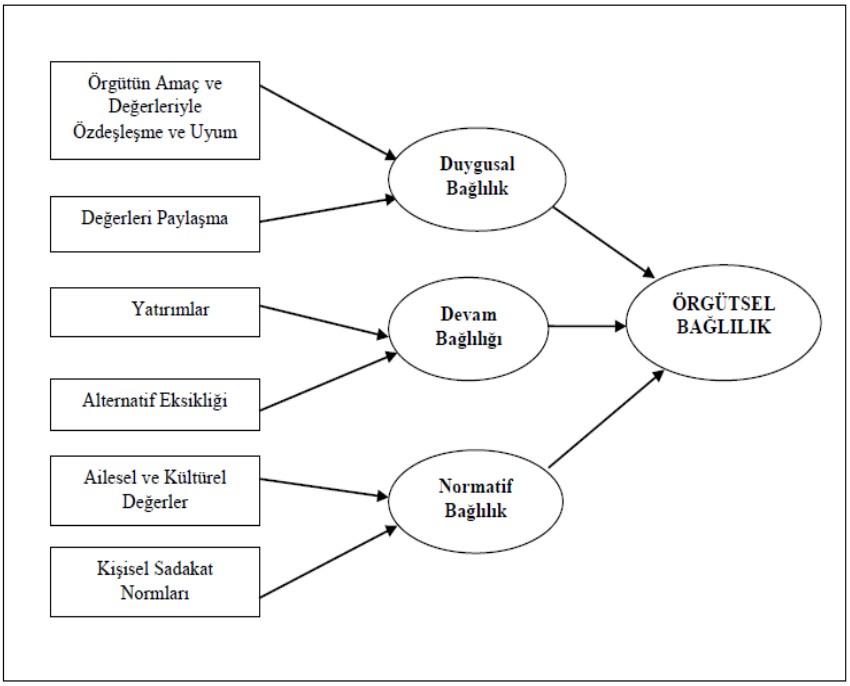



Şekil 2.1: Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması.

Kaynak: (Yılmaz, 2014).

### 2.6.1. Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık yaklaşımı

Meyer ve Allen örgütsel bağlılığı; duygusal, devam ve normatif olmak üzere üç boyutta incelemektedir (Meyer ve Allen, 1984, ss. 373-374; Allen ve Meyer, 1990 ss. 6-7). İlk olarak duygusal bağlılık, örgütün işgöreni desteklemesi veya işverenlerin çalışanlara yakınlık göstermesinden dolayı bireyin örgütte kalma düşüncesidir. Bu durumda çalışanlar işverenlerinin kendilerine göstermiş olduğu ilgiden duygusal anlamda etkilenmektedir ve örgütten ayrıldığında kendini rahatsız hissedecek olup bireyin çalıştığı kuruma bağlılığını arttırmaktadır (Meyer ve Allen, 1991 s.79). İkincisi devam bağlılığı olup çalışanların başka seçeneğinin olmaması durumudur. Bireyler, başka bir örgütte çalışmasının menfaatlerine (maaşlarının azalması, yeni bir kurumda çalışmanın getireceği psikolojik zorluklar vb.) ters düşeceği için çalıştıkları kurumda kalmaya devam etme durumlarıdır (Meyer ve Allen, 1991 s.88). Son boyut olan normatif bağlılık, birey çalıştığı kurumdaki işlerin kendisi tarafından yapılması gerektiğini ve işten ayrılma durumunda bu işin başkasının yapmasından dolayı rahatsız hissedecektir (bu rahatsızlık, ahlaki anlamda örgütü zor durumda bırakacağını düşünmesinden dolayı kaynaklanmaktadır). Çalışanlar etik düşüncelerinin bulunmasından dolayı örgütte kalmaya devam etmektedir (Meyer ve Allen, 1991, s.88; Allen ve Meyer, 1990, ss.6-7).




Şekil 2.2. Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması.

Kaynak: (Çalkın, 2014).

Duygusal bağlılık, örgütün misyonlarıyla birlikte vizyonlarla özdeşleşme ve uyum, çalışanlarda duygusal bağlılık oluşturduğu gibi işverenle işgörenin arasında kurulan duygusal paylaşımlar bireylerin örgüte bağlılığını arttırmaktadır. Kişilerin yapmış olduğu (yeni bir ev almak vb.) yatırımlardan dolayı veya günümüzdeki bireylerin başka bir iş bulamamasının yoksunluğu yüzünden (yaşanmakta olan istihdam sorunları), çalışanların örgüte devam bağlılığını arttırmaktadır. Bu bağlılık kişilerin mecburiyetinden kaynakladığı için örgütler, çalışanlarıyla arasında devam bağlılığı kurmayı istemezler. Son olarak bireylerin sahip olduğu ailesel ve kültürel değerler, etik ve benzeri değerler örgütle çalışan arasında normatif bağlılık oluşturmaktadır.

## 2.7. Yerel Yönetim Birimi Olan Belediyelerde Örgütsel Bağlılığın Önemi

Yerel yönetim birimlerinin olmazsa olmazı olan belediyeler, 5393 belediye kanunun üçüncü maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır; *"Belde sakinlerinin mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idarî ve malî özerkliğe sahip kamu tüzel kişisi."*. Ayrıca aynı kanunun 14. maddesinde belediyelerin görev ve sorumlulukları şu şekilde belirtilmiştir;

*"İmar, su ve kanalizasyon, ulaşım gibi kentsel alt yapı; coğrafi ve kent bilgi sistemleri; çevre ve çevre sağlığı, temizlik ve katı atık; zabıta, itfaiye, acil yardım, kurtarma ve ambulans; şehir içi trafik; defin ve mezarlıklar; ağaçlandırma, park ve yeşil alanlar; konut; kültür ve sanat, turizm ve tanıtım, gençlik ve spor orta ve yükseköğrenim öğrenci yurtları sosyal hizmet ve yardım, nikâh, meslek ve beceri kazandırma; ekonomi ve ticaretin geliştirilmesi hizmetlerini yapar veya yaptırır."* (5393 Sayılı Belediye Kanunu). Kanun incelendiğinde, vatandaşa en yakın yerel yönetim birimi olan belediyelerin bir çok görevi bulunmaktadır. Bölgede yaşayan halkın istek ve taleplerini yerine getiren belediyeler, bu hizmetlerin halka ulaşmasında en etkili unsuru bünyesinde çalıştırdıkları personel olacaktır. Aynı kanunun 49. Maddesinde belediyelerin bünyelerinde çalıştırabilecekleri personellerinin uzmanlık alanlarını, çalışan kişi sayılarını ve benzeri unsurları şu şekilde sınıflandırmıştır: *"Belediye personeli, belediye başkanı tarafından atanır. Birim müdürlüğü ve üstü yönetici kadrolarına yapılan atamalar ilk toplantıda belediye meclisinin bilgisine sunulur. Belediye ve bağlı kuruluşlarında, norm kadroya uygun olarak çevre, sağlık, veterinerlik, teknik, hukuk, ekonomi, bilişim ve iletişim, plânlama, araştırma ve geliştirme, eğitim ve danışmanlık alanlarında avukat, mimar, mühendis, şehir ve bölge plâncısı, çözümleyici ve programcı, tabip, uzman tabip, ebe, hemşire, veteriner, kimyager, teknisyen ve tekniker gibi uzman ve teknik personel yıllık sözleşme ile çalıştırılabilir. Sözleşmeli personel eliyle yürütülen hizmetlere ilişkin boş kadrolara ayrıca atama yapılamaz. Sözleşmeli ve işçi statüsünde çalışanlar hariç belediye memurlarına, başarı durumlarına göre toplam memur sayısının yüzde onunu ve Devlet memurlarına uygulanan aylık katsayının (20.000) gösterge rakamı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarı geçmemek üzere, hastalık ve yıllık izinleri dâhil olmak üzere, çalıştıkları sürelerle orantılı olarak encümen kararıyla yılda en fazla iki kez ikramiye ödenebilir."* (5393 Sayılı Belediye Kanunu).

Belediyelerde çalışmakta olan bireyler, yukarıda bahsedildiği gibi vatandaşların temel ihtiyaç ve gereksinimlerine karşılık verecek şekilde, farklı uzmanlık alanlarına sahip bireylerden oluşturulmuştur. Bu bağlamda belediyelerde çalışmakta olan personel, vatandaşla kuracağı iletişim ve kamusal hizmetlerin sunulmasında önemli bir role sahiptir. İşgörenlerin performansını arttırmaya teşvik etmek için kanunda geçen

ikramiyeler verilmektedir. Aynı zamanda bu performansın arttırılmasında örgütsel bağlılığın da etkisi bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılık, personellerin çalışmakta oldukları birime karşı duyduğu psikolojik sadakat olarak tanımlanmaktadır. Bağlılık, örgüte karşı duyulan çalışma isteği, alakaları ve kurumsal değerlere karşı duyulan ilgiden dolayı kaynaklanmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006, s.155). Ayrıca örgütsel bağlılık, personelin kurumuna olan bağlılık duygusuyla birlikte örgüt koşullarına ve ortamına ayak uydurabilme sürecidir. Personelin işten ayrılma, devam etmesi, başarımları, iş tatmini, sürdürülebilir bir şekilde dinamik ve verimliliğin arttırılması gibi konularda örgütsel bağlılık, kurumla personelin arasındaki ilişkide yadsınamaz öneme sahiptir. Kurumda çalışan işgörenler, örgüte karşı bağlılıklarında azalma veya aitlik duygusunu hissetmediklerinde yukarıda bahsetmiş olduğumuz pozitif unsurlardan mahrum kalacaktır. Aksi durumunda yani personellerin örgüte karşı duydukları bağlılığın artması durumu kurumun lehine olacaktır. Örgütlenmeler, kendi bünyesinde çalışmakta olan personellerine karşı politikalar oluşturmalıdırlar. Örnek olarak kurumda çalışanların bağlılık düzeylerini arttırmak için bireylere teşkilatın kendilerine ait olduğu hissiyatı verilebilir. Uygulanacak olan bu yöntemler personellerin tatmin ve sadakat seviyelerini yükselteceğinden dolayı, kuruluşların ömrünü uzatacaktır (Sığrı, 2007, ss.264-265).

Halka en yakın birim olan yerel yönetimler, kamu hizmetlerinin vatandaşa ulaştırılmasında ve bölgesel anlamda oluşan problemlerin çözülmesinde önemli bir role sahiptir. Bu aşamada hizmette kalite, tutumluluk ve etkinlik gibi unsurlar önde gelmektedir. Bundan dolayı merkezi ve yerel yönetimlerde performans, verimlilik ve benzeri kavramlar gün geçtikçe etkin bir yapıya dönüşmekte olup kurumlarda çalışmakta olan personellerinin performans ölçümüne ehemmiyet göstermektedir. Vatandaşlar, özel sektörde var olan gelişmelerin, yerel yönetimlerde de oluşturulması üzerine sürekli bir şekilde belediyelerden kaliteli hizmet beklentisindedir. Belediyeler hizmet sunan ve mal üretmekte olan diğer oluşumlar gibi halkın istek ve ihtiyaçlarını tamamlamak amacıyla çalışmaktadır (Arslan ve Önce, 2014, s.576). Belediyelerde çalışan personellerin, kamusal hizmetlerinin sunulmasında ve geliştirilmesinde anahtar etkiye sahip olmakla birlikte, teşkilatın bu hizmetlerin halka eksiksiz ve gün geçtikçe daha iyi bir şekilde götürülmesinde, kurumda çalışan bireylerin örgütsel bağlılık seviyeleri kritik öneme sahiptir. Yerel yönetimlerin, yukarıda bahsetmiş olduğumuz

uygulamaları ve politikaları uygulayarak personelinin sadakat düzeyini arttırmasıyla beraber belediyeyi yöneten kişilerin yönetim süreçleri birbirleriyle ilişkili olacaktır. Çünkü demokrasinin temel unsuru olan yerel yönetimlerde, yönetme gücünü elinde bulunduran seçilmiş kişilerin yetkinlikleri ve başarı durumları bir sonraki seçimlerde oy veren kitlelerin tercihlerini belirleyecektir. Yönetim erkini elinde bulunduran başkanın, örgütüyle oluşturmuş olduğu bağlılık ve memnuniyet seviyesi, verilen hizmetlerin performansını belirleyerek halkın takdirini de etkileyebilir.

### 2.8. Zaman Kavramı

Sözlük anlamıyla zaman *"Bir işin, bir oluşun içinde geçtiği, geçeceği veya geçmekte olduğu süre, vakit"* anlamına gelmektedir (TDK, 2020). Zaman, herkesin hissedebildiği lakin yönlendiremediği geriye alınması mümkün olmayan hayatımızdaki en ehemmiyet gerektiren unsur olduğu gibi aynı zamanda tanımlanması oldukça güç ve soyut bir kavramdır (Passing, 2000, s.29) Başka bir deyişle zaman "*canlı, cansız, tüm varlıkların hayat ölçüsü olan, tasarruf edilemeyen, ödünç alınamayan sadece kullanılan ve kaybedilen, tekrarı mümkün olmayan, nesnelerin uzaydaki hareketlerine göre ölçülebilen ve bölümlere ayrılabilen bir kavramdır*" (Ergenekon, 2013, s.5). Ayrıca Gürbüz ve Aydın zaman kavramını bireylerin görüp duyamadığı fiziksel, psikolojik, felsefi ve sosyolojik yönleri mevcut olan gerçeklik olarak tanımlamaktadır (Gürbüz ve Aydın, 2012, s.4).

Zamanı verimli ve etkin bir şekilde tüketilmemesinin sonuçları, insanların hem benliğini hem de yaşadıkları ortamı etkilemektedir. Zamanı etkin kullanmak, insanların refah durumlarına, çalışma hayatına, katıldığı faaliyetlere, bireyin kendi gereksinimlerini nasıl giderdiğine, özetle insanların ihtiyaçlarıyla zaman unsuru arasında nasıl sürdürülebilir bir ilişki kurduğuna bağlıdır (Kılbaş, 2001, ss.14-15). Küreselleşen dünyanın en büyük sorunların birisi de zaman darlığıdır. Bu durum çağımızın getirdiği gelişim ve ortak bir unsurdur ki bir ülkenin cumhurbaşkanından ev hanımına kadar bütün bireyler "zamansızlık" tan dert yakınmaktadır (Baltaş, A. Z, 2002, s.278). Lakin dünyaya gelen bütün bireylerin eşit bir şekilde zaman sermayesi bulunmaktadır. Her birey için yirmi dört saat, bir gün veya üç yüz atmış beş gün, bir yıldır. Fakat zamana karşı yarış halinde olan bireylerden yalnızca zamanı verimli bir şekilde tüketen, planlayıp o doğrultuda yönlendiren insanlar başarılı olmaktadır (Ertuğrul, 2000, ss.72-73).

Yukarıda bahsetmiş olduğumuz gibi zaman, insan hayatında geri getirilemeyen ve yerine konamayan en önemli servettir. Bu yüzden zamanı verimli bir şekilde kullanmak ve yönlendirmek oldukça önem arz etmektedir. Zamanın birçok kullanım şekli vardır. Meyer ve diğerleri zamanın kullanım bölümlerini ikiye ayırmıştır. Bu ayrım aşağıdaki tabloda belirtildiği gibidir.

Tablo 2.2: Zamanın kullanım bölümleri.

| ZAMANIN KULLANIM BÖLÜMLERİ | |
|---|---|
| Çalışma(İş Zamanı) | Çalışma Dışı Zaman |
| İşe bağımlı zaman | Dinlenme |
| Uğraşılan işle veya ikinci işle ilgili normal mesai dışı yapılması gereken mesleki uğraşlar | Rekreasyon |
| Varoluşla ilgili zaman(Existence) | Serbest Zaman (Leisure Time) |
| Yemek | |
| Vücut Bakımı | |

Kaynak: (Meyer vd., 1970, s. 29).

### 2.8.1. Serbest zaman kavramı

Serbest zaman bireylerin yaşamakta olduğu toplumun sosyal yapısında var olabilmek ve kendilerini oldukları seviyeden daha iyi bir seviyeye gelebilmek için mecburi yapmış oldukları gaye ve hareketleri dışında zamanı tüketirken özgür oldukları vakit olarak tanımlanabilir (Mansuroğlu, 2002, s.53). Birey, yaşamış olduğu toplumun sosyal ve kültürel özelliklerine göre şekillenen toplumsal bir varlıktır. Buna paralel olarak bulunduğu dönemin yapısına göre şekillenen bir çalışma düzenine ve bu düzen dışarısında yani zaruri olarak yapması gereken işlerin dışında serbest zaman kavramına sahiptir. Kişinin sahip olduğu bu kavrama tarihsel süreç içerisinde birbirinden farklı anlamlar yüklenmiştir. Literatür incelendiğinde Antik Çağdan günümüze kadar olan süreçlerde ele alınan serbest zaman kavramı, hem spesifik olarak çalışma kavramının dönem içerisinde kazandığı anlamla ilgili olurken hem de değer atfedilen amaçların niteliği ile ilgili olarak karşımıza çıkmaktadır.

Aristo serbest zamanı "bireylerin zorunlu olarak çalıştıkları zaman diliminin dışında kalan vakit" olarak tanımlamaktadır. Ayrıca serbest zamanın işten ve çocuk oyunundan farklı olduğunu ifade eden Aristo, serbest zamanın bireylerin estetiğe(sanatsal haz), dini veya entelektüel aydınlanma yaşamasına sebep olduğunu belirtmektedir. Plato ise serbest zamanı sınıflandırmayı çalışmayarak *"schole (spare time)"* kelimesini çalışarak

boş zamanın önemine vurgu yapmaktadır (Torkildsen, 2005, ss.12-13). Serbest zaman kavramı (leisure) *"licer"* (özgür olma) sözcüğünden gelen Latince kökenli bir sözcükten türetilmiştir. Boş zaman (free time), içinde serbest zamanı da bulunduran insanların fizyolojik ihtiyaçlarını ve çekirdek ailesini, yaşadığı toplumu veya ülkesiyle ilgili sorumlulukları yaptığı zaman dilimidir. Fakat serbest zaman faaliyetleri, özgürce(serbestçe) yapılan etkinliklerdir (Cordes ve İbrahim, 1999, s.5; Aydoğan, 2000, s.21). Serbest zaman kavramı ana anlamıyla insanların çalışma, iş, uyku ve ev işleri gibi mecburi zamanın kullanılmasından sonra kişilerin istedikleri gibi zamanı tüketebileceği vakittir (Broadhurst, 2001, s.3).

Serbest zaman kavramına ilişkin çeşitli sınıflandırmalar araştırmacılar tarafından yapılmıştır. Bunlardan en çok bilineni Horner ve Swarbrooke'un ortaya koyduğu ve dilimize Argan (2007, ss.42-43) tarafından çevrilen serbest zaman yaklaşımları aşağıda verilmiştir.

Zaman olarak serbest zaman:

- Serbest zaman, bir bireyin para karşılığı çalışmadığı zaman dilimine denmektedir.
- Serbest zaman, bireyin diğer faaliyetlerinden sonra sahip olduğu artakalan zamandır.
- Serbest zaman, insanların ilgi ve seçimine göre harcama yaptığı zamandır.

Etkinlik olarak serbest zaman:

- Serbest zaman, mecburi ihtiyaçları gerektirmeyen yoğun veya nispeten pasif etkinlik türleri ile meşgul olma fırsatıdır.
- Serbest zaman, pasif, duygusal, aktif ve yaratıcı ilgilenimden oluşan dört düzey üzerinde yapılan etkinliklerdir.

Bütünsel yayılımcı kavram olarak serbest zaman:

- Serbest zaman, bütünsel olarak dinlenme, eğlenme ve kişisel gelişimle ilgilidir.
- Serbest zaman, kültürle bağlantılı zihinsel ve ruhsal bir tutumdur.

Harcama olarak serbest zaman:

- Serbest zaman, bir bireyin serbest zamanlarında harcamada bulunması ile ilgilidir.

Ruh hali olarak serbest zaman:

- Serbest zaman, sakin düşünceye dalma durumudur.
- Serbest zaman, rahatlatıcı düşünmeyi ortaya koyan ruh halidir.
- Serbest zaman, bir bireyin zorunlu gerekliliklerinden sıyrıldığı bir ruh halidir.

Yaşam şekli olarak serbest zaman:

- Serbest zaman, faydalı bir yaşam ve özgürlük fikirlerine sahip olmakla ilgilidir.

Günümüzde küreselleşmenin de etkisiyle dünya, hızlı bir şekilde kentleşme ve teknolojinin gelişmesiyle bireyleri daha çok rutin yaşama teşvik ettiği gözlemlenmektedir. Çağımızın modern toplumlarında yaşayan bireylerin en çok gereksinim duyduğu kendini yenileme ve geliştirme ihtiyacı serbest zaman dilimlerinde giderilmektedir. Başta bir işte çalışmakta olan insanlar için işyerlerinde yaşadıkları negatif etkilerden kurtulmak diğer yandan ise günümüz yaşantısının getirdiği stresi azaltmak veya kurtulmak isteyen insanlar ve toplumsal bütünleşmenin sağlanabilmesi için serbest zaman aktivitelerine ihtiyaç duymaktadırlar (Mutlu ve diğ, 2011, s.55).

### 2.9. Rekreasyon Kavramı

Endüstri devriminin yaşanmasından itibaren bireyler zamanlarının çoğunu çalışarak geçirmektedirler. Bu durum çalışanları hem fiziksel hem de ruhsal anlamda yıpratmıştır. Bireyler çalışma zamanlarının dışında kendilerini ruhsal ve fiziksel açıdan dinlendirerek, serbest zamanlarını verimli ve kendilerini tatmin etmek maksadıyla geçirmektedir. Çalışma saatlerinin dışında, diğer bir değişle serbest zamanlarının etkin ve randımanlı bir şekilde kullanılması *"rekreasyon"* kavramının oraya çıkmasına sebep olmuş ve gün geçtikçe bu kavram geliştirilmiştir (Soyer 2003, s.103). Rekreasyon, *"yeniden yapılanma, yeniden yaratılma veya yenilenme anlamına gelen Latince recreatio"* kelimesinden gelmektedir (Karaküçük, 2005, s.52). TDK' ya göre rekreasyon, *"İnsanların boş zamanlarında, eğlence ve spor amacı ile gönüllü olarak katıldıkları etkinlikler."* olarak tanımlamaktadır (TDK, 2020). Rekreasyon, bireylerin

serbest zamanlarını değerlendirmek maksadıyla kendi hür iradesiyle katılım gösterdiği, kendini eğlendirmek ve geliştirmek için yaptığı aktivitelerdir (Karaküçük ve Akgül 2016, s.44). Rekreasyon, insanların yaşam süresi boyunca yükümlülüklerine olan bağımlılıklarını ortadan kaldıran ve düzenli bir şekilde sorumluklarına müdahil olmaktadır. Serbest zamanı değerlendirme, insanların stresle başa çıkmaları için gerekli olan enerji, mutluluk ve benzeri gibi unsurları sağlayarak, bireylerin yaşamlarına olumlu yönde katkı yapmaktadır (Kraus, 1998, s.2). Kişilerin çalışma saatleri dışında kalan sürelerini değerlendirmek için katıldıkları rekreatif faaliyetler, insanların enerjisini bilinçli bir şekilde harcaması gerektiğinin göstergesidir. Bu etkinlikler bireylerin amaçlarına ulaşmasında yardımcı olup bedensel durumlarını daha iyi bir hale getirerek kişilerin refah düzeyinin artmasında temel bir rol oynayacaktır (Ayhan ve diğ. 2017, s.164). Yapılan tanımlar çerçevesinde rekreasyonun kişilerde tatmin olma hissini uyandırdığını ve insanların ruhsal ve bedensel açıdan sağlıklı olmalarını sağladığı gözlemlenmektedir.

### 2.9.1. Rekreasyonun özellikleri

Birçok araştırmacının araştırma konusu olan rekreasyon, çok çeşitlilikte olup bireylerin amaçları, katılım koşulları ve benzeri unsurlarının fazla olması sebebiyle rekreasyonun özelliklerinin yapılmasında ortak bir fikre ulaşmaları oldukça zordur. Lakin rekreasyonun araştırmacılar tarafından kabul edilen temel özellikleri bulunmaktadır. Karaküçük'e göre rekreasyonun özellikleri aşağıda belirtilmiştir (Karaküçük, 2005, ss.60-65).

- Bireyin rekreasyon faaliyetlerinin seçimi gönüllü olmalıdır (kişilerin hangi faaliyetlere katılımını vereceği karar başkaları tarafından değil, bireyin kendisi tarafından verilmelidir).
- Kişilere özgürlük hissiyatı kazandırır (yoğun çalışma mesaileri bulunan bireyler, kendilerine zaman ayırdıkların da rahatlık hissetmektedirler).
- Aktivitelere devam zorunluluğu olmamalıdır (kişiler faaliyetlere katılırken onlara devam zorunluluğu konulmamalıdır).
- Rekreasyon etkinlikleri boş zamanda yapılmaktadır (bireylerin kendilerine ayırabileceği vakitlerde etkinliklere katılım sağlanmalıdır).

- Etkinliklere her cinsteki ve yaştaki bireyler katılabilme imkanı bulunmaktadır (insanlar açısından bir kısıtlama mevcut değildir).
- Faaliyetlerde 'insiyatif' kişinin kendisine bırakılmalıdır (kişiler kendi kararlarını alabilmelidir).
- Rekreatif etkinlikler açık ve kapalı ortam olmak üzere ve her iklimde yapılmaktadır (her ortamda yapılmalıdır).
- Rekreasyon, uygulanması için faaliyet gerektirir (el sanatları, spor branşları, güzel sanatlar vb.)
- Rekreasyon çeşitlilik içerir (rekreasyon, etkinliklerden oluşan faaliyet olmakla beraber bir yaşam tarzıdır).
- Rekreasyon kişilere haz, neşe duygusu verir (bireyler, rekreasyonel faaliyetlere katılım sağladıkları zaman ruhsal ve bedensel açıdan doyuma ulaşmaktadır).
- Dünya çapında kabul görülüp, evrensel nitelikte bu aktiviteler uygulanmaktadır (rekreatif etkinlikler dünya üzerindeki insanların hepsine ortak dil sunmaktadır).
- Rekreasyon etkinlikleri, bireylerin kendilerini ifade edebilmelerini ve akılcı olabilmesine olanak sağlayan faaliyetlerden yapılmalıdır.
- Rekreasyon faaliyetlerinin amaçları ve hedefleri kişiden kişiye değişmektedir (bireyler kendi amaç ve çıkarları doğrultusunda rekreasyon etkinliklerine katılım yapmaktadır).
- Faaliyetlere katılım sağlayan bireylerin kişisel ve toplumsal faydalar kazandırmalı.
- Etkinlikler toplumun örf ve adetlerine uygun olmalı, toplumsal değerlere ters düşmemelidir.
- Rekreatif faaliyetler, bir etkinliğe katılım sağlanırken ikinci veya daha fazla etkinlere katılım oluşturmasına imkan veya bireylerin kendilerini geliştirmesine olanak verir.
- Aktiviteler liderleri tarafından üstlenilir (yani bu faaliyetler bireyin kendisi tarafından yerine getirilir, bir başka kişi tarafından yapılamaz).
- Rekreasyon faaliyetleri, niyetli veya niyetsiz etkinlikle ilgili bir bilgi birikimine sahip olan veya olmayan kişiler tarafından düzenleme yapılmış veya yapılmamış mekanlarda yapılabilir.
- Rekreasyon, faaliyetlere katılımının sonucu meydana gelen tecrübedir.

### 2.9.2. Rekreasyonun sınıflandırılması

Rekreasyonun sınıflandırılmasında, bireylerin etkinliklere katılımlarına sebep olan gereksinimler, gayeler ve zevkler yer almaktadır. Kişilerin istek ve arzuları değişen bir faktör olduğundan dolayı yapılan faaliyetler birden çok sınıfta bulunabilir. Bu durum rekreasyonun herkes tarafından uygulanabilirliği olmasından kaynaklanmaktadır.

Karaküçük, rekreasyonun sınıflandırılmasını amaçlarına göre, çeşitli kriterlere göre ve özel işlevler olmak üzere üç başlıkta incelemiştir (Karaküçük, 2005, ss.67-68).

Amaçlarına göre rekreasyonun sınıflandırılması:

- Dinlenme (bireyler boş zamanlarını dinlenerek harcarlar).
- Kültürel (eski yapıların, araç ve gereçlerin gezilmesi).
- Toplumsal (toplumsal ilişkilerin kurulması ve geliştirilmesi).
- Sportif (aktif bir şekilde spor yaparak veya pasif bir şekilde taraftar, seyirci ve benzeri şekillerde boş zamanların tüketilmesi).
- Turizm (başka mekanları ve turistik yerleri gezmek).
- Sanatsal (boş zamanların resim, ebru ve benzeri gibi sanat dallarıyla geçirilmesi).

Çeşitli kriterlere göre rekreasyonun sınıflandırılması:

- Etkinliklere katılım sayısına göre (aile ve bireysel boyutta faaliyetlere katılım sağlamak).
- Zamana göre (rekreasyonel etkinlikler yılın her mevsimi yapılabileceği gibi hafta sonları ve günlük yapılabilecek aktivitelerdir).
- Yaş faktörüne göre (her yaştan bireyler, kendilerine uygun olan etkinliklere katılım sağlayabilirler).
- Kullanılan mekana göre (Açık veya kapalı alanlarda yapılan etkinlikler konumsal durumlarından dolayı etkinlik çeşitliliğini etkilemektedir).
- Sosyolojik içeriğe göre (halkın belirli bir kesiminin desteklenmesiyle katılımın sağlanması)

Özel işlevlerine göre rekreasyonun sınıflandırılması:

- Ticari Rekreasyon (bireyler boş zamanlarını değerlendirmek amacıyla birçok kurum tarafından desteklenen etkinliklere masrafsız bir şekilde katılım sağlayabilir veya kendileri kar amacı güden ticari işletmelerden satın alabilir).
- Sosyal Rekreasyon (bireylerin buluşarak çeşitli aktivitelere katılım sağlanmasıyla oluşur ayrıca refah düzeyi arttıkça sosyal rekreasyon etkinlikleri de artmaktadır).
- Uluslararası Rekreasyon (küreselleşen dünyada rekreatif faaliyetler de gelişmiştir. Bireylerin yapmış olduğu yurtdışı gezileri örnektir).
- Estetik Rekreasyon (pasif nitelikte olup, entelektüel seviyeleri yüksek olan bireyler için geçerli olmaktadır. Müzik dinlemek veya sanatsal olayları izlemek gibi etkinliklerden oluşmaktadır).
- Fiziksel Rekreasyon (bütün spor çeşitlerini kapsamakta olup maliyetleri fazladır. Lakin bireylerin ortak kullanımı olabilecek sahaların veya yüzme havuzlarının yapılması gibi durumlarda maliyetler azalacaktır).
- Orman Rekreasyon (avcılık, piknik ve benzeri gibi arazi ve balık avlama gibi su kullanımını içermekte olan faaliyetler).

Ayrıca Hazar rekreasyonu altı alt başlıkta sınıflandırılmasını yapmıştır:

- Faaliyetlere katılım yollarına göre (etken ve edilgen).
- Katılım sağlayan bireylerin milliyetine göre (ulusal veya uluslararası rekreasyon)
- Etkinliklerin yapılacağı yer açısından (açık alan rekreasyonu, kapalı alan rekreasyonu).
- Katılımcıların yaş düzeyine göre (çocuk rekreasyonu, gençlik rekreasyonu, yetişkin rekreasyonu, üçüncü kuşak rekreasyonu),
- Katılımcıların sayısına göre (bireysel rekreasyon, grup rekreasyonu),
- Fonksiyonel açıdan ( ticari rekreasyon, estetik rekreasyon, sosyal rekreasyon, sağlık rekreasyonu, fiziksel rekreasyon, sanatsal rekreasyon, kültürel rekreasyon, turistik rekreasyon) sınıflara ayırmıştır (Hazar, 2003, s.7).

Yukarıda farklı araştırmacılar tarafından rekreasyon farklı boyutlarda sınıflandırmıştır.

Araştırmacıların yapmış olduğu sınıflandırmalara göre rekreasyonun sınıflandırılması bireylerin taleplerine, gayelerine ve amaçlarına göre farklılık göstermektedir. Ayrıca yapılan sınıflandırmaların dışında kampüs rekreasyonu, endüstriyel rekreasyonu ve şirket rekreasyonu gibi sınıflandırmalar da bulunmaktadır.

## 2.10. Serbest Zaman İlgilenimi

Yüksek motive edilmiş bireyler istedikleri gayeye ulaşmak maksadıyla ihtiyaç duyulan girişimlerde bulunarak isteklerinin tamamlanmasına yardımcı olacak mal ve hizmetleri elde etmek için kendisini arzulu ve coşkulu bir sürecin içinde bulacaktır. Bu safha *"kişinin belirli bir durumda bir uyarıcı tarafından harekete geçirilen algılanan kişisel ilgi ve/veya önem derecesine ilgilenim veya ilgi denmektedir"* (İslamoğlu ve Altunışık, 2017, s.88). İlgilenimi, bilgiyi işlenmesindeki güdülenme olarak saymak gerekmektedir. Tüketiciler, gereksinimlerini neyin karşılayarak mutlu edeceğini anlamaya çalıştığında, gayelerini gerçekleştirecek olan bilgilerin işlenmesine ve bunlara dikkatle yaklaşmaya güdülenmiş olmaktadır (Odabaşı, 1996, s.60). Güdülenme, bireyleri davranışsal olarak ortaya çıkan tepkilere özel bir yön vererek bu tutumları kişileri göstermeye iten, sıradan uyaranlardan meydan gelen ancak karışık bir eğilim olarak orta çıkan ve gözlemlenemeyen insanların içinden gelen bir güçtür. Farklı bir deyişle güdü; bireylerin hareketlerinin doğrultusunu, kuvvetini ve gereksinimlerini sıraya koyan, iç ve dış uyarıcılarının tesiriyle insanları harekete geçiren güç olarak da tanımlanmaktadır (İslamoğlu ve Altunışık, 2017, s.75).

İlgilenim kavramı genelde tüketici davranışı alanında kullanılmasına rağmen son yıllarda rekreasyon ve serbest zaman araştırmacıları da bu kavram üzerinde çalışmalarını yoğunlaştırma eğilimindedir (Jamrozy ve diğ, 1996, s.909). Serbest zaman ilgilenimi, bir ürünü satın almaya ya da bir eğlence faaliyetine katılımının sıklığına veya bireylerin satın aldığı hizmetlerin tüketme sıklığına bağlı olarak rekreasyonel farkındalık olarak tanımlanabilir (Kerstetler ve Kovich, 1997, s.235). Serbest zaman ilgilenimi; "özellikleri yönlendiren, belirli durum ve dürtüler tarafından uyandırılmış, rekreasyonel bir etkinliğe ya da yan ürün yönelik ilgi ve alakanın algılanamaz durumu" olarak tanımlanmaktadır. Bu şekliyle serbest zaman ilgilenimi, çoğunlukla birden fazla

boyutlu yapılar olarak düşünülse de birçok araştırmada ilgilenim süresi, ilgilenim sıklığı, ilgilenim yoğunluğu olguları ve faaliyetlerle pozitif yönde ilişkilendirilmiş bir yapı olduğu belirtilmektedir (Havitz ve diğerleri, 2013; akt. Aydın, 2016, s.17).

## 2.11. Serbest Zaman İlgileniminin Türleri ve Serbest Zaman İlgileniminin Ölçülmesi

Tüketici davranışları ve serbest zaman literatürü incelendiğinde ilgilenim kavramının, davranışsal ilgilenim, psikolojik ilgilenim, sürekli ilgilenim ve durumsal ilgilenim olmak üzere dört başlıkta sınıflandırıldığı görülmektedir. Bununla birlikte serbest zaman literatüründeki araştırmacıların, serbest zaman etkinliklerine katılıma yönelik bireylerin tutumlarını ölçmek amacıyla kişilerin tutumlarını; davranışsal ilgilenim ve psikolojik ilgilenim olarak ikiye ayırdıkları bilinmektedir (Chang ve Gibson, 2011, ss.166-167; Kyle ve Chick, 2004, ss.246-247). Literatürde yapılan incelemeler ışığında davranışsal ilgilenim, serbest zaman etkinliklerine katılım sayısına ve sıklığına göre değişiklik gösterebilen, organize edilmesi düşünülen etkinlikler için tüketilen zaman olarak ifade edilmektedir (Csikszentmihalyi, 1975, s.21; Fesenmaier ve Johnson, 1989, s.294; Christenson ve diğerleri, 2006, s.475).

Kişilerin, ürün veya hizmetle ilgilenimi sonucunda insanların tutumlarına yön verdiği düşünülen ilk kez "sosyal yargı kuramı" ile kullanılmaya başlanan psikolojik ilgilenim kavramı , bireyler bir şeyi sevip sevmeme veya hoşlanıp hoşlanmama durumlarında kişilerin çevresiyle iletişime geçerek geliştirdikleri ve öğrendikleri tutumlar olarak ifade edilmektedir (Sherif ve Hovland, 1961, s.125, ; Sherif ve diğerleri, 1965, s.25).

Bir diğer ilgilenim türü olan sürekli ilgilenim ise gözlenemeyen veya tespit edilemeyen motivasyon hali, uyarılma ve eğlence maksadıyla hareketlilik veya ilgilendiği ürüne olan tutumu, durumundan ya da ilgi çekiciliğinden dolayı uyarılma hali olarak tanımlanmaktadır (Havitz ve Dimanche, 1997, s.246). Bu unsuru etkilemekte olan sebepler içerisinde bireylerin temel değerleri, gayeleri, gereksinimleri, karakter yapıları, kişilerin kendilerini arayışı ve elde ettikleri deneyimler olduğu söylenebilir. Çünkü ilgilenim boyunca, ilgilenilen ürünün özellikleri, pozitif veya negatif duygular, satın alma durumunda sonuçlarının neler olacağı gibi değerler hakkında bilgiler ortaya çıkmaktadır (Koç, 2012, s.210). Serbest zaman etkinliklerinde sürekli ilgilenimin

kapsamı ve yönlerinin gelişmesi açısından ilgilenim ölçeklerinin geliştirilmesi bireylerin ilgilenim düzeylerinin tespit edilmesinde kolaylık sağlamıştır. Örneğin Kyle ve arkadaşları (2007, s.405) tarafından serbest zaman tüketimine uyarlanan Değiştirilmiş İlgilenim Ölçeği (Modified Involvement Scale-MIS) beş boyuttan oluşmaktadır.

- Çekicilik (attraction): Serbest zaman etkinliklerinin önemini ve bu faaliyetlerden deneyimlenen zevki vurgulamaktadır.
- Kendini İfade (identity expression): Kişilerin, serbest zaman etkinleriyle bağlantılı olarak diğer faaliyete katılım sağlayan bireylere kendini ifade etmesidir.
- Kişisel Onay (identity affirmation): Kişilerin katılım gösterdiği serbest zaman faaliyetleriyle kendini onaylama durumudur.
- Merkezilik (centrality):Bireylerin katılmış olduğu serbest zaman etkinliklerinin, kişinin hayatındaki önemini göstermektedir.
- Sosyal Bağ (social bondig): Kişileri serbest zaman etkinliklerine bağlayan sosyal bağlardır.

Ayrıca Mclntyre ve Pigram (1992) ve Suhartanto ve diğerleri (2019) çalışmalarında serbest zaman ilgilenimini çekicilik/cazibe, merkeziyet ve kendini ifade etme olarak üç alt boyutta incelemiştir.

- Çekicilik/Cazibe: Serbest zaman etkinliklerine verilen önem ve faaliyetlerden kaynaklanan eğlence veya hazdır.
- Merkeziyet: Serbest zaman ilgilenimcisi, hayatının diğer yönlerine göre serbest zaman etkinliklerinin önemini ölçmektedir. Diğer yaşamsal faaliyetler, serbest zamana etkinlikleri etrafında ayarlanırsa, bir serbest zaman etkinliği merkez olarak kabul edilmektedir.
- Kendini İfade: Serbest zaman etkinliklerinin, serbest zaman ilgilenimcisinin kimliğinin bir parçası haline gelme mertebesidir.

Yukarıda bahsedilen ölçek gibi diğer araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçekler sayesinde de serbest zaman etkinliklerine olan ilgilenimin ölçülebilmesi mümkündür.

Son olarak durumsal ilgilenim ise kişilerin gereksinimlerinin ve ihtiyaçlarının meydana gelmesi sonucunda, bireylerin gerekliliklerini karşılaması amacıyla bir ürüne veya hizmete belirli bir zaman ilgi gösterdiği durumu olarak tanımlanabilir. (Havitz ve Mannell, 2005, s.155). Ayrıca durumsal ilgilenim, kişilerin bir ürüne, hizmete veya faaliyetle ilgili belirli zaman aralıklarında veya olası durumda meydana gelen durumla ilgili olma tutumu olarak ifade edilebilir (Celsi ve Olson, 1988, s.211). Bireyler için durumsal ilgilenim, belirli bir zaman aralığında ürün veya meydana gelen durumla alakalı tutumu göstermektedir. Bu kavramı etkileyen unsurlar içerisinde kullanım ve satın alma amaçlarının nedenlerinin belirlenmesi ve bireylerin sosyal ve fiziksel çevresi yer almaktadır (Koç, 2012, s.209).

## 2.12. Yerel Yönetim Birimi Olan Belediyelerde Rekreasyona İhtiyaç Duyulma Nedenleri

Rekreasyon etkinliklerine katılıma duyulan ihtiyaçlar kişisel ve toplumsal yönden ayrılmaktadır. Kişisel yönden bedensel ve ruhsal anlamda bireyin iyileşmesini, kişilerin sosyalleşmesini, yeteneklerini ve becerilerini geliştirmesini sağlayarak işgörenlerin çalışmakta olduğu kurumdaki iş verimliliği artmaktadır. Toplumsal açıdan ise bireylerin bütün halde hareket etmesine katkıda bulunması ve demokratik bir ortam oluşturması rekreatif faaliyetlere duyulan gereksinimlerin bir kaçını oluşturmaktadır (Karaküçük, 2001, s.102).

Çalışma hayatının yoğunluğundan ve monotonluğundan sıkılan bireyler için rekreasyonel faaliyetlere katılım sağlamak, kişilerin fiziksel ve ruhsal açıdan yenilenmesini sağlamakla beraber insanların yaşamsal unsurlarının artmasıyla daha güçlü bireylere dönüşeceği için bu tür etkinlikler insan hayatında bir gereklilik haline gelmiştir (Tezcan, 1994, s.57). Rekreatif etkinliklerin kurumlara sağladığı en önemli yararlardan birisi örgüt kültürünün oluşturulmasına ve geliştirilmesine sağlamış olduğu katkıdır. Kuruluşun kendini temsil etme şekillerinin tamamı olarak tanımlanmakta olan kurum kimliği, teşkilat içindeki iletişimin iyi sağlanmasıyla gerçekleşmektedir. Diğer bir ifade ile kurum içindeki iletişim için kullanılan ve tüzel kişiliğin oluşturulması safhasındaki etkinliklerden en önemlilerinden birisi rekreatif faaliyetlerdir (Chelladurai, 1999, s.16).

Rekreasyonun büyük bir alanını oluşturmakta olan şirket rekreasyonu işgörenlerin çalışma hayatının dışında kalan ihtiyaçlarını gidermek amacıyla yapılan çeşitli etkinlikler olarak tanımlanabilir. Daha geniş çerçevede; kuruluşların ve/veya işverenlerin personellerini tatmin etmek, kuruluşlarına olan sadakat düzeyini arttırmak, verimli ve etkili çalışmalarını sağlamak maksadıyla çalıştığı yerde veya başka bir yerde yapılabilen çalışanlarının veya ailelerinin de katılabileceği rekreatif etkinliklerdir (Hacıoğlu ve diğ, 2003, s.34).

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde ülkemizde şirket rekreasyonu daha çok kamu sektöründe görülmekte olup, özel şirketlerde nadiren görülmektedir. Yerel yönetim birimi olan belediyelerde kurum içi iletişimin iyileştirilmesi, personelin verimliliğini ve etkinliğini arttırmak, bireylerin bedensel ve ruhsal açıdan daha sağlıklı hale getirmek rekreasyonel aktivitelerle mümkün olup bu faaliyetler belediyeyi temsil edecek olan çalışanlar açısından önemli bir role sahiptir.

## 2.13. Yerel Yönetim Birimi Olan Belediyelerde Rekreasyonla İlgili Yapılan Çalışmalar

Halka en yakın yönetim birimi olan belediyeler TDK'ya göre *"İl, ilçe, kasaba, belde vb. yerleşim merkezlerinde temizlik, aydınlatma, su, toplu taşıma ve esnafın denetimi gibi kamu hizmetlerine bakan, başkanı ve üyeleri halk tarafından seçilen, tüzel kişiliği olan örgüt, şehremaneti"* olarak tanımlanmıştır (TDK, 2020). Önceden de yapılmış olan tanımlar ışığında belediyeler, insan hayatının getireceği gereksinimleri karşılamak amacıyla kurulan teşkilat birimidir. Bu örgütlerin yöneticileri halk tarafından göreve seçildiği için kurum içindeki ve dışındaki bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal açıdan daha iyi hissetmeleri açısından rekreasyonel faaliyetler oldukça önem arz etmektedir.

Belediyelerin sporu teşvik etme, spor tesislerinin yapılması ve rekreatif faaliyetlerinin yapılmasındaki olanak sağlama yükümlülükleri bulunmaktadır. 5939 sayılı belediye kanunu bu sorumlulukları şu şekilde belitrmiştir; *"Gerektiğinde, sporu teşvik etmek amacıyla gençlere spor malzemesi verir, amatör spor kulüplerine ayni ve nakdî yardım yapar ve gerekli desteği sağlar, her türlü amatör spor karşılaşmaları düzenler, Belediye; sağlık, eğitim, spor, çevre, sosyal hizmet ve yardım, kütüphane, park, trafik ve kültür hizmetleriyle yaşlılara, kadın ve çocuklara, engellilere, yoksul ve düşkünlere*

*yönelik hizmetlerin yapılmasında beldede dayanışma ve katılımı sağlamak, hizmetlerde etkinlik, tasarruf ve verimliliği artırmak amacıyla gönüllü kişilerin katılımına yönelik programlar uygular. ağaçlandırma, park ve yeşil alanlar; konut; kültür ve sanat, turizm ve tanıtım, gençlik ve spor orta ve yüksek öğrenim öğrenci yurtları"* gibi hizmetleri yapar veya yaptırır (5939 Sayılı Belediye Kanunu). Bu gibi yükümlülüklerle belediyeler, vatandaşlarına ve personellerine rekreasyonel faaliyetlerin ulaşılabilmesini mümkün kılmıştır.

Örneğin rekreatif faaliyetlerinin gerçekleştirileceği alanların ulaşılabilirliğini sağlama maksadıyla Sakarya Büyükşehir Belediyesi Yazlık köprüsü ile yeni yerleşim bölgesi güzergahı arasında hayat bulan 5 etaplık rekreasyon projeleri ile bölgede yaşayan halka yeni yaşam/rekreasyon alanları sunmaktadır. Proje kapsamında bölgeye; yürüyüş ve bisiklet yolları, sosyal donatı alanları, anfi tiyatro, otopark, aquapark, biri açık biri kapalı olmak üzere 2 adet halı saha, 4ü açık 2si kapalı olmak üzere 6 adet tenis kortu kazandırıldı (URL-2). Ayrıca yine Sakarya Büyükşehir Belediyesi küresel çapta ortaya çıkan korona virüsün getirdiği sosyal mesafeyi lehine kullanarak bireylerin rekreasyonel faaliyetlere katılımını sağlamak amacıyla 10 Haziran 2020 tarihinde arabalı sinema gösterimine başlamıştır (URL-3). Benzer bir faaliyet Niğde Belediyesi tarafından organize edilmiştir. Niğde Belediyesi arabası olmayan ve sinemaya gidemeyen vatandaşlar için sosyal mesafe ve hijyen kurallarını baz alarak Ömer Halisdemir meydanında minderli sinema etkinliği düzenleyerek vatandaşların serbest zamanlarını değerlendirmelerini sağlamıştır (URL-4). Bir diğer örnek ise Balıkesir Büyükşehir Belediyesi'nin devam eden projesi Çamlık Tepesi Rekreasyon Alanı verilebilir. Çamlık Tepesi'nde her yaştaki bireyler için rekreatif faaliyetlerin ulaşılabilir olması için yürütülen bu proje kapsamında;

- Çamlık Camii ve Hilal Minare
- Balıkesir Türk Tarihi Sokağı
- Bilim merkezi,
- Kent kütüphanesi,
- Alışveriş sokakları, ticari birimler,
- Çocuk oyun alanları,

- Heliport,
- Yürüyüş parkuru,
- Mesire alanları,
- Restaurantlar,
- Yollar ve otoparklar

yukarıdaki gibi bir çok tesis yapılma aşamasında olup her yaştaki bireylerin aynı zamanda ve aynı mekanda kendilerini tatmin edebilmesi için yapılmaktadır (URL-5). Bu araştırmaya konu olan diğer belediyelerin de bir çok rekreasyon faaliyetlerinin vatandaşa ve personellerine ulaştırılmasında tesisleri/projeleri bulunmaktadır. Diğer yandan özellikle halka en yakın yönetim birimi olarak faaliyetlerine devam eden belediye çalışanlarının da rekreasyonel etkinliklere yönlendirilmesi ve hayata geçirilen rekreasyonel faaliyetlerin çalışanlar üzerinde oluşturduğu etkilerin araştırılması gerektiği göz ardı edilmemelidir.

# BÖLÜM 3. MATERYAL VE YÖNTEM

## 3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışma hakiki bilgiyi araştırmacıdan bağımsız tutan nicel yöntemleri esas alarak hazırlanmıştır (Yıldırım, 1999, s.9). Bu araştırmada mevcut durumu ortaya koymayı sağlayan tarama yöntemlerinde ilişkisel tarama deseni kullanılmıştır.

## 3.2. Araştırmanın Örneklem Grubu

Bu araştırmanın evreni Türkiye genelindeki belediyelerdir. Örneklemi ise Ankara, Balıkesir, Niğde, Sakarya ve Kahramanmaraş belediyelerinde çalışmakta olan 323 personeldir.

Tablo 3.1: Demografik özellikler ve tanımlayıcı istatistikler.

| Cinsiyet | n | % |
|---|---|---|
| Erkek | 250 | 77.4 |
| Kadın | 73 | 22.6 |
| Yaş | $\overline{X}$ | Ss. |
| 21-58 yaş arası | 36.59 | 7.29 |
| Medeni Durum | n | % |
| Evli | 235 | 72.8 |
| Bekar | 88 | 27.2 |
| Eğitim Durumu | n | % |
| İlköğretim-Ortaöğretim | 23 | 7.1 |
| Lise | 80 | 24.8 |
| Ön Lisans | 61 | 18.9 |
| Lisans | 123 | 38.1 |
| Lisansüstü | 36 | 11.1 |
| Aylık kişisel gelir | $\overline{X}$ | Ss. |
| 2.324-20.000 | 4856.68 | 2343.59 |
| Kurumda çalışma süresi | $\overline{X}$ | Ss. |
| 1-39 yıl arası | 8.89 | 7.38 |
| Kurum rekreasyonel etkinliklerine katılım | n | % |
| Hayır | 121 | 37.5 |
| Evet | 202 | 62.5 |
| | | N=323 |

Araştırmaya dahil olan 323 katılımcının demografik özellikleri incelendiğinde, katılımcıların %77,4'ünün erkek, %22,6'sının kadın olduğu ve yaş ortalamalarının 36,59±7,29 olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcıların medeni durumları %27,2'si bekarken, %72,8'i evlidir ayrıca katılımcıların eğitim durumu sırasıyla lisans(%38,1), lise(%24,8), ön lisans(18,9), lisansüstü(%11,1) ve ilköğretim-ortaöğretim(%7,1) şeklindedir. Aylık kişisel gelirlerin ortalaması ise 4856,68 TL olan belediyede çalışan personellerin kurumda çalışma sürelerinin ortalaması ise 8,89'dur. Çalışan bireylerin kurumun düzenlediği etkinliklere katılımının oranı %62,5 iken katılmayanların oranı %37,5'tur.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Serbest Zaman İlgilenim Ölçeği ve demografik bilgiler olmak üzere toplam 3 bölümden oluşmaktadır.

#### 3.3.1. Örgütsel bağlılık ölçeği

Çalışanların örgütsel bağlılığını ölçmeye yönelik Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ve Gündoğan (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan, sonrasında Yılmazer (2012) tarafından yerel yönetimlerde çalışmakta olan personele uygulanmış olan geçerliği ve güvenirliği test edilmiş örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçüm aracı duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere 3 boyut ve 24 ifadeden oluşmaktadır. Duygusal bağlılık, bireylerin kendilerini örgüte adama, kendilerinden ödün verebilme durumudur. Devamlılık bağlılığı ise bireylerin çalıştığı işin alternatifi olmamasından dolayı işe devam etme durumudur. Son olarak normatif bağlılık ise örgüt çalışanına yatırımlar yapmaktır (örneğin banka da veznedar olarak çalışacak birey, işe başlamadan önce örgüt tarafından bankacılık eğitimine gönderilmesi). Bu sayede örgütler, çalışanlarının üstünde bir güç olup bireylerin örgüte bağlanmasını sağlamaktadır. Ayrıca ölçek beşli Likert tipi ölçüm düzeyine sahiptir.

#### 3.3.2. Serbest zaman ilgilenim ölçeği

Çalışanların serbest zaman aktivitelerine yönelik ilgilenim düzeylerini ölçmek amacıyla Mclntyre ve Pigram (1992) ve Suhartanto ve diğerleri (2019) tarafından geçerliği ve

güvenirliği sınanan serbest zaman ilgilenim ölçeği araştırmamızda kullanılmıştır. Bu ölçek serbest zaman etkinliklerine ilgilenimi orijinaline uygun olarak çekicilik/cazibe, merkeziyet ve kendini ifade etme olmak üzere 3 boyut ve 12 ifade içermektedir. Ölçek 1: Kesinlikle Katılmıyorum, ölçek 2: Katılmıyorum, ölçek 3: Kararsızım, ölçek 4: Katılıyorum ve ölçek 5: Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiş beşli Likert tipi ölçüm düzeyine sahiptir.

### 3.3.3. Kişisel bilgi formu

Üçüncü bölümde ise bu araştırmaya katılan belediyelerde çalışmakta olan personellerin kişisel bilgileri olarak yaş, cinsiyet, medeni durumu, eğitim seviyesi, yaşadığı şehir, mevcut statüleri, çalıştığı birimler ve kurumlarındaki çalışma süreleriyle birlikte toplumdaki refah düzeyine yönelik sorulara ilaveten katılımcıların serbest zaman etkinliklerine katılım sıklıklarını, çeşitlerini vb. unsurların anlaşılabilmesi amacıyla kişisel bilgiler formu oluşturulmuştur.

## 3.4. Verilerin Toplanması

Veri toplama araçları Türkiye genelinde 5 farklı belediyede aktif bir şekilde çalışmakta olan personellere uygulanmıştır. Araştırma kapsamına alınan personellerin serbest zaman etkinliklerine katılımlarında oluşacak/oluşmayacak örgütsel bağlılık ile serbest zaman ilgilenimi arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek için verilerin elde edilmesinde online anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anketlerin uygulanması için gerekli izinler alınarak online anketler katılımcılar tarafından doldurulduktan sonra veriler Microsoft Excel programından SPSS-24.00 paket programına aktarılmıştır. Anketlerin doldurulmasında gönüllülük temel alınmıştır.

## 3.5. Verilerin Analizi

Verilerin toplanması sonucu ulaşılan veriler olası hataların engellenmesi ve analize hazır duruma getirilmesi maksadıyla; elde edilen anketler birer birer kontrol edilip hatalı ve birbirinden tutarsız yanıtların verildiği 10 anket elenmiştir. Anketlerin analiz programına aktarılıp gerekli işlemler yapıldıktan sonra parametrik testler için ön şartlara uyumluluğu skewness-kurtosis değerlerine bakılarak değerlendirilmiştir. Verilerin

analizi için katılımcıların demografik bilgilerini, standart sapmalarını ve ortalamalarını belirlemek amacıyla tanımlayıcı istatistik testlerinden yararlanılmıştır.

İlişkisiz grupların ortalamaları arasında farkın olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız gruplar t testi (Independent Sample t-testi) ve tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) kullanılmıştır. Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi (Pearson Correlation) uygulanmıştır.

Değişkenler arası iki korelasyon katsayısı arasındaki farkın önemini belirlemek amacıyla Fisher r için z dönüşümü kullanılarak, iki bağımsız örnekte bulunan iki korelasyon katsayısı ($r^a$ ve $r^b$) arasındaki farkın önemini değerlendirmek için z değeri kullanılmıştır. Hesaplamayı yapmak için, http://vassarstats.net/rdiff.html adresinde yer alan hesaplama aracı kullanılmıştır (URL-6).

Tablo 3.2: Araştırma değişkenleri tanımlayıcı istatistikler.

| Değişkenler | | $\overline{X}$ | Ss. | Çarpıklık | Basıklık | Cronbach α | Cronbach α (∑) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Örgütsel Bağlılık | Duygusal Bağlılık | 3.52 | 0.556 | -0.123 | 0.959 | .873 | .708 |
| | Devam Bağlılığı | 3.06 | 0.803 | -0.142 | -0.235 | .748 | |
| | Normatif Bağlılık | 3.29 | 0.697 | -0.147 | 0.514 | .698 | |
| Serbest Zaman İlgilenimi | Cazibe/Çekicilik | 3.81 | 0.766 | -0.843 | 1.216 | .885 | .922 |
| | Merkeziyet | 2.95 | 0.942 | 0.078 | -0.528 | .899 | |
| | Kendini İfade | 3.36 | 0.820 | -0.43 | 0.139 | .874 | |

Çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1 ile -1 ya da +1.5 ile -1.5 arasında olması uygun görülmektedir. Sonuçlar incelendiğinde bu şart yerine getirildiği tespit edilmiş olup ve bu doğrultuda parametrik analizlerden yararlanılmıştır. Cronbach α değerleri normatif bağlılık haricinde 0.70'in üzerinde olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda cronbach α toplam değerleri serbest zaman ilgileniminin alt boyutlarında 0.922 iken örgütsel bağlılık alt boyutlarında 0.708'dir. Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının içsel tutarlılığa sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu açıklamalar ışığında bireylerin serbest zaman ilgilenimi ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olması beklenmektedir. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkilerin serbest zaman katılımına bağlı olarak değişiklik göstereceği öngörüsüne dayanarak bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

# BÖLÜM 4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde araştırma sonuçlarına ilişkin bulgular yorumlanmıştır.

Tablo 4.1: Araştırma değişkenlerinin cinsiyete göre farklılık analizi.

| Değişkenler | Cinsiyet | N | $\overline{X}$ | Ss. | T | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Duygusal Bağlılık | Erkek | 250 | 3.51 | .58 | -.633 | .527 |
| | Kadın | 73 | 3.56 | .45 | | |
| Devam Bağlılığı | Erkek | 250 | 3.05 | .77 | -.621 | .535 |
| | Kadın | 73 | 3.12 | .93 | | |
| Normatif Bağlılık | Erkek | 250 | 3.28 | .69 | -.345 | .730 |
| | Kadın | 73 | 3.31 | .73 | | |
| Cazibe/Çekicilik | Erkek | 250 | 3.81 | .79 | -.180 | .857 |
| | Kadın | 73 | 3.82 | .68 | | |
| Merkeziyet | Erkek | 250 | 2.97 | .94 | .637 | .524 |
| | Kadın | 73 | 2.89 | .97 | | |
| Kendini İfade | Erkek | 250 | 3.34 | .81 | -.847 | .398 |
| | Kadın | 73 | 3.43 | .84 | | |

Analiz sonuçları incelendiğinde, katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık ve serbest zaman ilgilenimi tüm alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>.05).

Tablo 4.2: Araştırma değişkenlerinin medeni duruma göre farklılık analizi.

| Değişkenler | Medeni Durum | N | $\overline{X}$ | Ss. | T | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Duygusal Bağlılık | Evli | 235 | 3.55 | .57 | 1.649 | .100 |
| | Bekar | 88 | 3.44 | .50 | | |
| Devam Bağlılığı | Evli | 235 | 3.04 | .79 | -.860 | .390 |
| | Bekar | 88 | 3.13 | .83 | | |
| Normatif Bağlılık | Evli | 235 | 3.33 | .68 | 1.670 | .096 |
| | Bekar | 88 | 3.18 | .74 | | |
| Cazibe/Çekicilik | Evli | 235 | 3.77 | .80 | -1.490 | .137 |
| | Bekar | 88 | 3.91 | .67 | | |
| Merkeziyet | Evli | 235 | 2.92 | .92 | -.828 | .409 |
| | Bekar | 88 | 3.02 | 1.01 | | |
| Kendini İfade | Evli | 235 | 3.28 | .83 | -2.901 | .004 |
| | Bekar | 88 | 3.57 | .76 | | |

Analiz sonuçları incelendiğinde, katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında ve serbest zaman ilgileniminin cazibe/çekicilik,

merkeziyet alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>.05). Diğer yandan katılımcıların medeni durumlarına göre serbest zaman ilgileniminin kendini ifade etme alt boyutunda istatiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir (p<.05).

Tablo 4.3: Araştırma değişkenlerinin eğitim durumuna göre farklılık analizi.

| | Eğitim Durumu | N | $\overline{X}$ | Sd. | F | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Duygusal Bağlılık | İlköğretim-Ortaöğretim | 23 | 3.63 | .91 | 2.034 | .089 |
| | Lise | 80 | 3.60 | .53 | | |
| | Ön Lisans | 61 | 3.52 | .54 | | |
| | Lisans | 123 | 3.51 | .52 | | |
| | Lisansüstü | 36 | 3.31 | .44 | | |
| Devam Bağlılığı | İlköğretim-Ortaöğretim | 23 | 3.12 | .92 | .102 | .982 |
| | Lise | 80 | 3.10 | .71 | | |
| | Ön Lisans | 61 | 3.05 | .89 | | |
| | Lisans | 123 | 3.06 | .82 | | |
| | Lisansüstü | 36 | 3.01 | .73 | | |
| Normatif Bağlılık | İlköğretim-Ortaöğretim | 23 | 3.49 | .85 | .904 | .462 |
| | Lise | 80 | 3.32 | .63 | | |
| | Ön Lisans | 61 | 3.27 | .74 | | |
| | Lisans | 123 | 3.29 | .68 | | |
| | Lisansüstü | 36 | 3.15 | .71 | | |
| Cazibe/Çekicilik | İlköğretim-Ortaöğretim[a] | 23 | 3.09 | .93 | 7.763 | .000 |
| | Lise[a] | 80 | 3.76 | .83 | | |
| | Ön Lisans[a] | 61 | 3.83 | .66 | | |
| | Lisans[a] | 123 | 3.87 | .70 | | |
| | Lisansüstü[a] | 36 | 4.15 | .59 | | |
| Merkeziyet | İlköğretim-Ortaöğretim | 23 | 3.10 | .89 | .821 | .512 |
| | Lise | 80 | 3.05 | .91 | | |
| | Ön Lisans | 61 | 2.99 | .86 | | |
| | Lisans | 123 | 2.84 | .99 | | |
| | Lisansüstü | 36 | 2.93 | 1.03 | | |
| Kendini İfade | İlköğretim-Ortaöğretim | 23 | 3.26 | .88 | .164 | .957 |
| | Lise | 80 | 3.40 | .80 | | |
| | Ön Lisans | 61 | 3.38 | .72 | | |
| | Lisans | 123 | 3.35 | .90 | | |
| | Lisansüstü | 36 | 3.32 | .74 | | |

Analiz sonuçları incelendiğinde, katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında ve serbest zaman ilgileniminin kendini ifade ve merkeziyet alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>.05). Diğer yandan katılımcıların eğitim durumlarına göre serbest zaman

ilgileniminin cazibe/çekicilik alt boyutunda istatiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir (p<.05). Buna göre, katılımcıların eğitim durumları arttıkça cazibe/çekicilik alt boyutuna ilişkin puan ortalamalarının artış gösterdiği görülmüştür.

Tablo 4.4: Araştırma değişkenleri ile yaş, çalışma süresi ve kişisel gelir arası ilişki analizi.

| | | Yaş | Kurumda çalışma süresi | Aylık kişisel gelir |
|---|---|---|---|---|
| Duygusal Bağlılık | r | -.012 | .071 | .066 |
| | p | .828 | .209 | .239 |
| Devam Bağlılığı | r | -.065 | -.006 | -.042 |
| | p | .247 | .911 | .450 |
| Normatif Bağlılık | r | -.017 | .065 | .060 |
| | p | .755 | .251 | .284 |
| Cazibe/Çekicilik | r | -.102 | -.018 | .061 |
| | p | .066 | .753 | .273 |
| Merkeziyet | r | -.114* | -.063 | -.089 |
| | p | .040 | .264 | .112 |
| Kendini İfade | r | -.156** | -.012 | -.120* |
| | p | .005 | .832 | .032 |

Analiz sonuçları incelendiğinde, yaş ile örgütsel bağlılığın tüm alt boyutları ve serbest zaman ilgileniminin cazibe/çekicilik alt boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (p>.05). Diğer yandan yaş ile serbest zaman ilgileniminin merkeziyet ve kendini ifade etme alt boyutlarında istatistiksel açıdan negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir (p<.05).

Kurumda çalışma ile örgütsel bağlılık ve serbest zaman ilgileniminin tüm alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (p>.05).

Aylık kişisel gelir ile örgütsel bağlılığın tüm alt boyutları ve serbest zaman ilgileniminin cazibe/çekicilik, merkeziyet alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (p>.05). Diğer yandan, aylık kişisel gelir ile serbest zaman ilgileniminin kendini ifade etme alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir (p<.05).

Tablo 4.5: Araştırma değişkenlerinin rekreasyonel etkinliklere katılıma göre farklılık analizi.

| Değişkenler | Katılım | N | $\overline{X}$ | Ss. | T | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Duygusal Bağlılık | Hayır | 121 | 3.47 | .50 | -1.291 | .198 |
| | Evet | 202 | 3.55 | .59 | | |
| Devam Bağlılığı | Hayır | 121 | 3.19 | .85 | 2.216 | .027 |
| | Evet | 202 | 2.99 | .77 | | |
| Normatif Bağlılık | Hayır | 121 | 3.15 | .72 | -2.810 | .005 |
| | Evet | 202 | 3.37 | .67 | | |
| Cazibe/Çekicilik | Hayır | 121 | 3.52 | .78 | -5.424 | .000 |
| | Evet | 202 | 3.98 | .70 | | |
| Merkeziyet | Hayır | 121 | 2.85 | .97 | -1.444 | .150 |
| | Evet | 202 | 3.01 | .93 | | |
| Kendini İfade | Hayır | 121 | 3.16 | .89 | -3.499 | .001 |
| | Evet | 202 | 3.48 | .75 | | |

Analiz sonuçları incelendiğinde, katılımcıların rekreasyonel etkinliklerine katılma durumlarına göre örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutunda ve serbest zaman ilgileniminin merkeziyet alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>.05). Diğer yandan katılımcıların rekreasyonel etkinliklerine katılma durumlarına göre örgütsel bağlılığın devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında ve serbest zaman ilgileniminin kendini ifade etme ve cazibe/çekicilik alt boyutlarında istatiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir (p<.05).

Tablo 4.6: Rekreasyonel etkinliklere katılıma bağlı olarak serbest zaman ilgilenimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki.

| Kontrol Değişkenleri | | | Cazibe/ Çekicilik | Merkeziyet | Kendini İfade |
|---|---|---|---|---|---|
| Cinsiyetiniz & Medeni Durumunuz & Yaşınız & Eğitim Durumu & Kurumda çalışma süresi & Aylık Kişisel Geliriniz | Duygusal Bağlılık | $r^a$ | -.103 | .028 | .010 |
| | | $p^a$ | .282 | .770 | .918 |
| | | $r^b$ | .150* | .152* | .175* |
| | | $p^b$ | .037* | .034* | .014* |
| | Farkın Önemi | p | .028 | .280 | .149 |
| | Devam Bağlılığı | $r^a$ | .162 | .200* | .291** |
| | | $p^a$ | .090 | .035* | .002** |
| | | $r^b$ | .017 | -.025 | -.025 |
| | | $p^b$ | .815 | .731 | .730 |
| | Farkın Önemi | p | .207 | .05* | .005** |
| | Normatif Bağlılık | $r^a$ | -.176 | .237* | .114 |
| | | $p^a$ | .064 | .012* | .233 |
| | | $r^b$ | -.035 | .031 | .123 |
| | | $p^b$ | .630 | .666 | .088 |
| | Farkın Önemi | p | .219 | .07 | .936 |

Not: Rekreasyonel Etkinliklere Katılım [a] = hayır (n=121), [b] = evet (n=202); *p<.05, **p<.01;
Farkın Önemi = İki Korelasyon Katsayısı Arasındaki Farkın Önemi

Katılımcılar kurumları tarafından düzenlenen rekreasyonel etkinliklere katılım durumlarına göre iki ayrı grupta toplanarak, serbest zaman ilgilenim düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek üzere kısmi korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz kapsamında, değişkenler arası ilişkilere etki edebileceği öngörülen bağımsız değişkenler kontrol altında tutulmuştur. Bulgular, rekreasyonel etkinliklere katılan bireylerin duygusal bağlılık düzeyleri ile serbest zaman ilgilenimi alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve düşük seviyede ilişkili olduğunu göstermektedir (Sırasıyla; $r=.150$, $r=.152$, $r=.175$; $p<.05$). Rekreasyonel etkinliklere katılmayan bireylerin duygusal bağlılık alt boyutu puanları ile serbest zaman ilgilenimi alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$). Diğer yandan rekreasyonel etkinliklere katılmayan bireylerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı ile serbest zaman ilgilenimi alt boyutlarından merkeziyet ve kendini ifade alt boyutları arasından istatistiksel olarak anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir (Sırasıyla; $r=.200$, $p<.05$, $r=.291$; $p<.01$). Rekreasyonel etkinliklere katılan ve katılmayan bireylerde, devam bağlılığı ile cazibe alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı, ek olarak rekreasyonel etkinliklere katılan bireylerin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu olan devam bağlılığı ile serbest zaman ilgileniminin tüm alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir ($p>.05$). Rekreasyonel etkinliklere katılmayan bireylerin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından normatif bağlılık ile serbest zaman ilgilenimi alt boyutlarından merkeziyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=.237$, $p<.05$). Diğer yandan rekreasyonel etkinliklere katılan ve katılmayan bireylerin normatif bağlılık düzeyleri ile serbest zaman ilgilenim düzeyleri alt boyutlarından cazibe ve kendini ifade alt boyutları arasında ve rekreasyonel etkinliklere katılan bireylerde normatif bağlılık ile merkeziyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı gözlemlenmiştir ($p>.05$). Değişkenler arası iki korelasyon katsayısı arasındaki farkın önemini belirlemek amacıyla Fisher r için z dönüşümü kullanılarak, iki bağımsız örnekte bulunan iki korelasyon katsayısı ($r^a$ ve $r^b$) arasındaki farkın önemini değerlendirmek için z değeri kullanılmıştır. Hesaplamayı yapmak için, http://vassarstats.net/rdiff.html adresinde yer alan hesaplama aracı kullanılmıştır (URL-6). Duygusal bağlılık ve cazibe alt boyutları arasında her iki grup

için ayrı ayrı elde edilen korelasyon değerleri arasındaki farkın istatistiksel olarak da anlamlı olduğu belirlenmiştir (p=.028). Benzer şekilde devam bağlılığı ile merkeziyet ve kendini ifade alt boyutları arasındaki korelasyon değerleri arasındaki farkında istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Sırasıyla; p=.05 ve p=.005). son olarak diğer örgütsel bağlılık ve serbest zaman ilgilenimi alt boyutları arasındaki ikili korelasyon değerleri arasındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür (p>.05).

# BÖLÜM 5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

## 5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada; belediyelerde çalışan personellerin serbest zaman etkinliklerine katılımlarına bağlı olarak serbest zaman ilgilenimleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve çeşitli değişkenlere göre farklılık durumlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Kurum içi rekreatif etkinliklere katılan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini değerlendirmeyi amaçlayan bu çalışmada, çalışanların örgütsel bağlılık ve serbest zaman ilgilenim düzeyleri bazı kişisel ve yapısal özellikler açısından bu bölümde incelenmiş ve tartışılmıştır.

Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar incelendiğinde, duygusal bağlılık ortalama puanlarının devam bağlılığı ve normatif bağlılığa göre daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Bu noktadan hareketle katılımcıların, bir örgüte bağlılığında duygusal faktörlerin önem taşıdığı söylenebilir. Dolayısıyla ast ve üstler arasındaki ilişkiler ile genel anlamda çalışma ortamında meydana gelen eylemler katılımcıların örgüte olan bağlılıklarında farklılıkların ortaya çıkmasında rol oynayabilmektedir. Bununla beraber, katılımcıların örgütsel bağlılıklarında rol oynayan hususlardan birinin de etik değerler olduğu ve bu hususta örgütler için normatif bağlılığın önem taşıdığı ifade edilebilir. Katılımcıların serbest zaman ilgilenimi hususunda ise cazibe/çekicilik bireylerin davranışlarını etkileyen unsurların başında gelmektedir. Bu sonucunda içgüdüsel olarak bireylerin kendilerinde merak uyandıran durumların ardından gitme isteğinden kaynaklı olduğu söylenebilir.

Analiz sonuçları incelendiğinde, katılımcıların rekreasyonel etkinliklere katılım durumuna göre devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bunun sonucuna göre rekreasyonel etkinliklere katılım sağlayan bireylerin normatif bağlılık düzeylerinin arttığı devam bağlılığı düzeylerinin azaldığı gözlemlenmiştir. Diğer yandan devam bağlılığı yüksek olan

bireylerin kurumları tarafından düzenlenen serbest zaman etkinliklerine daha az katılım gösterme eğiliminde oldukları ifade edilebilir. Katılımcıların normatif bağlılık düzeylerinin yüksek olması, kurumun çalışanların gelişimi açısından yapmış olduğu etkinliklerden dolayı çalışanların kendilerini örgüte karşı borçlu hissettiklerinden kaynaklı olarak bağlılık düzeylerinin artış göstermesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Katılımcıların devam bağlılığı düzeylerinin düşük olması, kurumun çalışanları için düzenlemiş olduğu etkinliklerden dolayı, çalışanların kurumda maddi kaygıdan ziyade kuruma olan aidiyet duygusunun artışından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre serbest zaman ilgilenimi ve örgütsel bağlılık düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Cinsiyet fark etmeksizin her bireyin talep etmesi durumunda bir yerde çalışabilecek olması, farklı örgütlerin farklı imkânlar sunması bireylerin herhangi bir iş yerine veya örgüte bağlı kalmasına engel teşkil edebilmektedir. Buna ek olarak araştırmanın örneklemi göz önünde bulundurulduğunda söz konusu örgütlerde yapılan veya yapılacak işlerin nerdeyse tamamının cinsiyet açısından herhangi bir farklılık yaratmayacağı yani neredeyse tüm işleri hem kadınların hem de erkeklerin yapabileceği bir örgütsel yapıya sahip olduğu göze çarpmaktadır. Bu durumlar istatistiksel olarak cinsiyet açısından bir fark olmamasının sebebi olarak düşünülmektedir. Örgütsel bağlılığa ilişkin ilgili alanyazın incelendiğinde bu çalışmada bulunan sonuçları destekler nitelikte çalışmalar yer alırken (Akova ve Bayhan, 2015, s.802; Arslan ve Önce 2014, s.585), öte yandan zıt sonuçlar gösteren çalışmalarında olduğu görülmektedir (Çilesiz, 2014, s.54; Dixon ve diğ, 2005 s.178; Düz, 2012, s.90; Kaya, 2012, s.131; Loscosco, 1990, s.175; Kurşunoğlu ve diğ, 2010, s. 112; Samadov, 2006, s.167). Örneğin Çilesiz (2014, s.54) ve Düz, (2012, s.90) araştırmalarını farklı bir örneklem grubu üzerinde yaptığı için zıt bulgular meydana gelmiş olabilir. Serbest zaman ilgilenimiyle ilgili literatür incelendiğinde bu araştırmanın bulgularına zıt sonuçlar tespit edilmiştir (Gürbüz ve diğ, 2019, 156). Bu durumun ilgili çalışmaların örneklem gruplarının ve yaş ortalamaları gibi değişkenlerin farklılık göstermesinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Analiz sonuçları incelendiğinde, katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin tüm alt boyutlarında ve serbest zaman ilgileniminin cazibe/çekicilik ve merkeziyet alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık

olmadığı görülmüştür. Diğer yandan, medeni duruma göre serbest zaman ilgileniminin kendini ifade etme alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre bekar katılımcıların kendini ifade etme düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Ortaya çıkan farklılığın sebebi, bekar katılımcıların kendilerini ifade edebilecek, kendilerini gerçekleştirebilecek serbest zaman aktivitelerinin seçimini kendisine özgü yapabilmesi evli katılımcılara oranla daha özgür hareket etmesi olarak düşünülmektedir. Daha geniş bir ifadeyle evlilik olgusunun insanlara yüklediği daha farklı sorumluluklar vardır. Bu sorumluluklar gereği birey bekar yaşantısına oranla kararlar alırken daha düşünceli, riskten uzak, sınırları daha belirgin kararlar almak durumundadır. Örneğin bireyin risk barındıran serbest zaman aktiviteleri ile ilgilenmesi, bu aktivitelere karşı ilgili olması, bu tür aktivitelerde kendisini gerçekleştirdiğini düşünmesi ve katılması bekar bir bireyde çoğu zaman tek kişilik ve hızlı bir karar olabilirken evli bir bireyin seçimleri arasında bile olmayabiliyor. Bu durumun bireylerin serbest zaman ilgilenimlerinde kendilerini ifade eden tercihlerde medeni durum açısından farklılık yaratmasında etkili olduğunu ifade etmek mümkündür. Örgütsel bağlılıkla ilgili alan yazın incelendiğinde, bu çalışmaya zıt sonuçlara sahip çalışmalar yer almaktadır (Tama, 2019, s.98; Samadov, 2006, s.167). Örneğin Samadov (2006, s.167), bu araştırmanın bulgularının zıttına bir sonuca ulaşmıştır. Bu durumun zaman geçtikçe kurumların, personellerinin daha iyi yaşam standartlarına kavuşmasını sağlamaya yönelik çaba göstermelerinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Öte yandan örgütsel bağlılıkla ilgili literatür incelendiğinde bu çalışmanın bulgularını destekler nitelikte sonuçlarına da ulaşmak mümkündür (Köseoğlu, 2020, s.116 ; Arslan ve Önce 2014 s.585). Serbest zaman ilgilenimiyle ilgili literatür araştırması yapılması sonucunda zıttına bulgular bulunmuştur (Kocaer, 2018, s. 69). Bu araştırmada, serbest zaman ilgilenimin alt boyutlarından olan kendini ifade etme unsurunda farklılık bulunmasına karşılık, Kocaer (2018, s.69), araştırmasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını rapor etmiştir. Bulgular arası farklılıkların, araştırmaların farklı meslek gruplarını kapsıyor olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Örneğin, beden eğitimi öğretmenleri diğer meslek gruplarına nazaran daha düzenli olarak spor aktivitelerine katılım gösterme imkanına sahip olabilirler ve bu imkanlar onların özgüven seviyelerinin daha yüksek olmasına neden olabilir (Atılgan, 2018, s.13).

Analiz sonuçları incelendiğinde, katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında ve serbest zaman ilgileniminin merkeziyet ve kendini ifade etme alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer yandan, eğitim durumuna göre cazibe/çekicilik alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Buna göre, katılımcıların eğitim durumları arttıkça katılımcıların cazibe/çekicilik düzeylerinin arttığı görülmektedir. Bu durumun eğitim düzeyi arttıkça bireylerin katılım gösterdikleri etkinliklere ilişkin çeşitliliğin arttığı ve bu bağlamda etkinliklerin daha fazla anlam ve önem arz etmesinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Örgütsel bağlılıkla ilgili literatür taraması yapıldığında eğitim durumlarına göre bu araştırmada saptanan bulguları destekleyen (Çöl ve Gül, 2005, s.304) ve aksine bulguların elde edildiği çalışmalar da bulunmaktadır (Arslan ve Önce 2014, s.585 Samadov, 2006, s.167; Güneş ve diğ, 2009, s.494). Ayrıca bireylerin serbest zaman aktivitelerinde ilgi duydukları, yapmak istedikleri, yaptıklarında mutluluk duyacakları cazip ve ilgilerini çeken aktiviteleri bilinçli olarak tercih etmelerinden kaynaklandığı söylenebilir. Söz konusu farkın eğitimi düzeyi ile ortalama puanların artışının doğru orantılı olmasının sebebinin ise eğitim düzeyi arttıkça birey gerek sosyal çevre gerekse öğrenim sürecinde diğer alanlarda almış olduğu eğitimin gereği bulunduğu etkileşiminden kaynaklı olarak farklı etkinlikler ve alanlar tanımaktadır. Bu durum serbest zamanlarında tercih edebileceği veya ilgisini çekebilecek etkinlik veya aktivite çeşitliliğini arttıracaktır. Dolayısıyla bireylerin bu geniş yelpaze içerisinden ilgilendikleri, onlara cazip gelen çekici aktiviteleri severek ve isteyerek yapması, belki de her seferinde yeni bir etkinlik yapması ilgilenim düzeyindeki çekicilik/cazibe düzeyinin artmasına sebep olabilmektedir.

Çalışmanın bir diğer bulgusu olarak, yaş ile örgütsel bağlılığın tüm alt boyutları ve serbest zaman ilgileniminin cazibe/çekicilik alt boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Diğer yandan yaş ile serbest zaman ilgileniminin merkeziyet ve kendini ifade etme alt boyutlarında istatistiksel açıdan negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Bireylerin yaşlarının artışı hayatlarındaki önceliklerinin zamanla farklılaşmasında etkili olabilmektedir. Çünkü toplumsal olarak düşünüldüğünde yaş arttıkça görünmeyen kurallar gereği evlilik, çocuk, ev ve araba sahibi olmak gibi ihtiyaçlarda veya tercihlerde değişimler gerçekleşir. Serbest zaman ilgilenimleri açısından değerlendirildiğinde yaş ile birlikte

bireyde farklılaşan bu ihtiyaç ve tercihler bu alanda da değişmektedir. Yaş arttıkça bireyde meydana gelen diğer ihtiyaçların karşılanabilmesi için sarf edilecek ilginin diğer alanlardan eksilmesi ile gerçekleşebilmektedir. Bu ilgi eksikliğinin etkisini gösterdiği alanlardan bir tanesi de serbest zaman aktiviteleri olabilmektedir. Yeni ihtiyaçlar serbest zaman aktivitelerinin bireyin merkezinden çıkmasına öncelik sırasının gerilemesine ve bireyin kendisini ifade ettiğini düşündüğü ilgilenimlerin başka alanlarda olduğunu düşünmesine neden alabilmektedir. Dolayısıyla bireylerdeki yaş artışının, serbest zaman ilgilenimlerinin merkeziyetçi ve bireyin kendisini ifade edici özelliğinde negatif yönlü bir hareketlenmeye neden olduğunu söylemek yukarıda bahsedilen sebeplerden dolayı mümkün olabilmektedir. Örgütsel bağlılıkla ilgili alanyazını incelendiğinde çalışmanın bu bulgusunun zıttına bulgular bulunmaktadır (Arslan ve Önce 2014, s.585; Kurşunoğlu ve diğ, 2010, s. 112; Samadov, 2006, s.167). Öte yandan bu çalışmada tespit edilen unsurları destekler nitelikte de araştırmalar bulunmaktadır (Çöl ve Gül, 2005, s.304). Örneğin Kurşunoğlu ve diğerleri (2010, s.112) bu araştırmanın aksine bulguların bulunmasının sebebi örneklem grubunun uzun yıllar boyunca bir kurumda çalışmasından dolayı örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılığın ortaya çıkmasından dolayı kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Serbest zaman ilgilenimle ilgili alanyazını incelendiğinde, bu çalışmanın zıttı olan bulgular tespit edilmiştir (Kocaer, 2018, s.69). Bunun sebebi ise araştırma evrenini oluşturan meslek gruplarının birbirinden farklı olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Bu araştırmada örneklem grubu belediye de çalışmakta olan personel iken diğer araştırmada ki meslek grubu beden eğitimi öğretmeleridir. Bu durum bireylerin farklı yaşam tarzı ve farklı mesleki getirimlerden kaynaklandığı ifade edilebilir.

Aylık kişisel gelir ile örgütsel bağlılığın tüm alt boyutları ve serbest zaman ilgileniminin cazibe/çekicilik, merkeziyet alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Diğer yandan, aylık kişisel gelir ile serbest zaman ilgileniminin kendini ifade etme alt boyutu arasında istatistiksel açıdan negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Aylık gelir düzeyi arttıkça bireyin ilgi duyduğu serbest zaman etkinliklerinin bireyin kendisini yansıtmadığı ve/veya ifade etmediği anlamına gelen bu bulgunun sebebi, bireyin gelir düzeyinin artış göstermesi ile serbest zaman ilgilenimlerinin değil, farklı alanlarda gerçekleştirebileceği eylemlere maddi olarak erişebilme olasılığının artışından dolayı kendisini gerçekten ifade

edebileceğine inandığı alanların o alanlar olduğuna inanması, artık serbest zamanlarında ilgi duyduğu aktivitelerde kendisini bulamaması olduğu düşünülmektedir. Örgütsel bağlılıkla ilgili alanyazını incelendiğinde bu çalışmaya zıt ifadeler bulunmaktadır (Köseoğlu, 2020, s.116). Bunun sebebi ilgili araştırmada örneklem grubunun meslek grubunun örgütsel bağlılık anlayışının bu araştırmadakilerden farklı olmasından dolayı kaynaklandığı söylenebilir (Köseoğlu, 2020, s.116). Öte yandan örgütsel bağlılık alanyazını incelendiğinde bu araştırmayı destekleyen bulgulara ulaşılmıştır (Kaçay, 2015, s.92).

Analiz sonuçları incelendiğinde, rekreasyonel etkinliklere katılan bireylerin duygusal bağlılık düzeyleri ile serbest zaman ilgilenimi alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların serbest zaman ilgilenim düzeyleri arttıkça duygusal bağlılık düzeylerinin de artış gösterdiği gözlemlenmiştir. Söz konusu değişim dikkate alındığında örgütlerin çalışanları için rekreatif etkinlikler düzenlemesi, çalışanlarına değer vermesi, çalışanlar için fedakarlık yapması anlamına gelmektedir. Sonuç olarak örgütler bir rekreatif etkinlik düzenlemek için günümüzde en değerli üç olgudan (zaman, para ve çaba) fedakarlık yapmaktadırlar. Bu üç kriter örgütler için her atılacak adımda olmazsa olmazdır. Örgütler bu etkinlikleri sadece bir aktivite olsun diye değil, çalışanlarının da eğlenebileceği, onlara cazip gelen, onların kendilerini ifade edebilecekleri ve yüzde yüz olmasa da hemen hemen herkesin önceliklerine yani hayat merkezlerinde yer alabilecek etkinlikler düzenlemeye özen gösterirler. Bu fedakarlıklar örgüte, hem çalışanların kendi aralarında hem de çalışanlar ile örgüt arasında bir takım çıkarsız ilişkiler kurma avantajını sağlamaktadır. Bu durum sosyal bir varlık olan insanın ve dolayısıyla çalışanların duygusal anlamda örgütlerine bağlılıklarını geliştirmektedir. Söz konusu ilişkilerin anlamlı olarak birbirleri ile etkileşim halinde olmasının sebebinin yukarıda bahsi geçen durumlardan kaynaklanabileceğini ifade etmek mümkündür.

Rekreasyonel etkinliklere katılmayan bireylerin duygusal bağlılık alt boyutu puanları ile serbest zaman ilgilenimi alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bu durum serbest zaman etkinliklerine katılımın çalışanlarda önemli düzeyde pozitif duygular yaratacağı görüşünü destekler niteliktedir.

Diğer yandan rekreasyonel etkinliklere katılmayan bireylerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı ile serbest zaman ilgilenimi alt boyutlarından merkeziyet ve kendini ifade alt boyutları arasından istatistiksel olarak anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Örgütler tarafından çalışanları için düzenlenen etkinliklere katılım eğer zorunlu değil ise katılımlar genel olarak önceliği örgüt olmayan bireylerde gerçekleşmeyebilmektedir. Bireyin tamamen mantığı ile duygusal olmayan ve kar zarar analizine dayalı duyduğu bir bağlılık türünde, bireyin konumu tarafından düzenlenen rekreasyonel etkinliklere katılmaması, eğer bir etkinliğe katılacaksa kendi hayatında öncelikli olarak belirlediği etkinliklerle ilgilenmesi, bu etkinliklerde kendisini daha rahat hissetmesi çok daha güçlü bir ihtimaldir. Dolayısıyla bu durum istatistiksel olarak değişimi destekler bir nitelik taşımaktadır

Rekreasyonel etkinliklere katılan ve katılmayan bireylerde, devam bağlılığı ile cazibe alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı, ek olarak rekreasyonel etkinliklere katılan bireylerin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu olan devam bağlılığı ile serbest zaman ilgilenimi tüm alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Rekreasyonel etkinliklere katılmayan bireylerin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından normatif bağlılık ile serbest zaman ilgilenimi alt boyutlarından merkeziyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan rekreasyonel etkinliklere katılan ve katılmayan bireylerin normatif bağlılık düzeyleri ile serbest zaman ilgilenim düzeyleri alt boyutlarından cazibe ve kendini ifade alt boyutları arasında ve rekreasyonel etkinliklere katılan bireylerde normatif bağlılık ile merkeziyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı gözlemlenmiştir.

Sonuç olarak günümüzde çalışma hayatının baskısından ve süreklilik gösteren döngüsünden bunalan personeller için serbest zaman etkinliklerine katılım sağlamak, kendileri için bedensel ve ruhsal anlamda yenilenme/toparlanma anlamına gelmektedir. Bu faydaların yerine getirilmesiyle beraber personeller günlük yaşantısında veya iş hayatında daha güçlü kişiler haline dönüşecekleri için bu tür faaliyetler çalışmakta olan personeller için oldukça kritik bir öneme sahiptir (Tezcan,1994, s.57). Serbest zaman etkinliklerinin, belediyelere katkıda bulunduğu önemli noktalardan birisi de örgüt

kültürünün yaratılmasında ve sürekli bir şekilde geliştirmesinde rol oynamasıdır. Belediyelerin, tüzel kişiliğini temsil etme şekillerinin tamamı olarak nitelendirilen kurum kimliği, kurum içindeki iletişimin iyi olmasını sağlayarak gerçekleşmektedir. Kuruluş içindeki iletişimin ve kurumun kimliğini kazanması noktasında serbest zaman etkinlikleri oldukça önemlidir (Chelladurai, 1999, s.16). Ayrıca kurum içerisindeki duygusal bağlılık düzeylerini arttırmak, belediyeler için önem arz etmektedir. Bu bağlamda, belediyelerin kurum içi serbest zaman etkinliklerini etkin ve verimli bir şekilde organize etmesi, personellerinin bu aktivitelere katılımlarını sağlaması ve serbest zaman etkinliklerinin bireylere olan faydalarıyla ilgili bilinçlendirici seminerler düzenlenmesi personellerin kuruma olan duygusal bağlılık düzeylerini de arttırabilmektedir.

## 5.2. Öneriler

Bu araştırma Türkiye genelinde 5 farklı yerinden yönetim kuruluşunda çalışan personeller özelinde gerçekleştirilmiş olup, bireylerin serbest zaman etkinliklerine katılımına bağlı olarak serbest zaman ilgilenimi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek maksadıyla gerçekleştirilmiştir. Mevcut çalışmanın sonuçları ilerleyen zamanlarda yapılması planlanan araştırmalara ve belediyelere yönelik öneriler içermektedir.

Belediyelere yönelik öneriler;

Araştırma sonuçlarına göre kurum tarafından düzenlenen rekreasyonel faaliyetlere çalışanların katılım sıklığının arttırılması, bireylerin örgüte olan bağlılık düzeylerinin artmasına ve serbest zaman ilgilenim düzeylerinin fazlalaşmasına sebep olmaktadır. Bu nedenle belediyeler, kurum tarafından düzenlenmesi planlanan etkinliklerin sayısının arttırılmasının yanı sıra etkinliklere katılım sağlayacak personelin katılımının teşvik edilmesi tavsiye edilmektedir. Kurumlardaki farklı işgören profilleri, çalışanların gelişime ve değişime açık olmaları, hızla gelişen teknoloji sonucu olarak bilgiye daha hızlı ulaşılan günümüzde örgütler rekreasyonel etkinlik uygulamalarını çeşitlendirmeli ve bünyesinde çalışan her kesime hitap edecek etkinlik alanları oluşturmalıdır.

Ayrıca bu alanda çalışacak araştırmacılara öneriler;

Araştırmanın daha kapsamlı ve geniş çerçevede değerlendirebilmesi için örneklem grubunun sayısının arttırılması, belediyelerde çalışmakta olan personelin, spesifik anlamda hangi serbest zaman etkinliklerine ihtiyaç duyduğu ve hangi faaliyetlerin daha uygun olduğunun belirlenmesi, kurum içi düzenlenen etkinlikler hakkında personellerin görüşlerini paylaştığı nitel çalışmaların yapılması, işgörenlerin serbest zaman ilgilenimi ve spor hizmetleriyle ilgili beklentilerinin daha kapsamlı araştırılması uygun olacaktır. Ayrıca çalışmanın farklı sektörlerde gerçekleştirilecek yeni araştırmalar ile desteklenmesi bu çalışma da elde edilen bulguların daha doğru şekilde anlamlandırılmasına imkan sağlayacaktır.

# KAYNAKÇA


Akdemir, T., & Ulusoy, A. (2005). *Mahalli idareler teori-uygulama-maliye*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Akova, O., & Bayhan, İ. (2015). Örgütsel bağlılık ve rekreasyonel imkanlar arasındaki ilişki: antalya'da konaklama işletmelerinde çalışanlar üzerine bir araştırma. *Journal of International Social Research*, *8*(38).

Alexandris, K., Douka, S., & Balaska, P. (2012). Involvement with active leisure participation: does service quality have a role?. *Managing Leisure*, *17*(1), 54-66.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, *63*(1), 1-18.

Argan, M. (2007). *Eğlence pazarlaması*. Detay Yayıncılık.

Arslan, H., & Önce, M. (2014). Yerel yönetimlerde çalışanların örgütsel bağlılığı üzerine bir inceleme: Çankırı Belediyesi örneği. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, *3*(3), 571-587.

Atılgan, D. (2018). Beden eğitimi öğretmenleri ve Antrenörlerin özgüven düzeyleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, *20*(4), 8-22.

Aydemir, C., & Genç, S. Y. (2011). Ortaçağın sosyoekonomik düzeni: Feodalizm. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, *10*(36), 226-241.

Aydın, İ. (2016). Fitnes *katılımcılarının rekreasyonel etkinliklere yönelik ilgilenim ve mutluluk düzeylerinin belirlenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Aydın, Y(2011), Türkiye'de yerel yönetimlerin gelişim süreci, *Dış Denetim Dergisi*, Sayı: 4

Aydoğan, F. (2000). *Medya ve serbest zaman*. Om Yayınevi.

Ayhan, C., Eskiler, E., & Soyer, F. (2017). Aktif sporcuların rekreatif etkinliklere katılımlarına engel oluşturabilecek faktörlerin yaşam tatmini ve yaşam kalitesi üzerine etkisi. *Congresses on Education, Hungary*, 164-175.

Aykanat, A. Ç. Ş., & Aykanat, Ş. (2007). Komünlerin (Belediyelerin) ortaya çıkışı ve işlevleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, *6*(22), 101-115.

Balcı, V., Demirtaş, M., Gürbüz, P., İlhan, A., & Ersöz, V. (2003). Ankara'daki üniversite öğrencilerinin boş zaman etkinliklerine katılımlarının araştırılması. *Milli Eğitim Dergisi*, *158*(1).

Baltaş, A., & Baltaş, Z. (2002). *Stres ve stresle başa çıkma yolları.* İstanbul: Remzi Yayınevi

Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayiştay Dergisi, Sayi*, *59*, 125-139.

Bölükbaşı, A. G., & Çakmur Yıldırtan, D. (2010). *Yerel yönetimlerde belediyenin başarısını ve yaşam memnuniyetini etkileyen faktörler üzerine bir alan araştırması*-A field survey on the factors effect the local government's success and life satisfaction.

Bölükbaşı, A. G., & Yıldırtan, D. Ç. (2010). Yerel yönetimlerde belediyenin başarısını ve yaşam memnuniyetini etkileyen faktörler üzerine bir alan araştırması. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Hakemli Dergisi*, *9*, 217-225.

Broadhurst R. (2001). *Managing environments for leisure and recreation*. GBR. London: Routledge: p: 3.

Cengiz, A. A. (2002). Örgüt yaşamında örgütsel bağlılığın belirleyicileri ve eskişehir bölgesinde doktor ve hemşire meslek grupları arasında karşılaştırmalı bir çalışma. *10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, (4), 23-25.

Ceyhan, Y. (2014). Anadolu sağlık meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi, Ankara ili Keçiören ilçesi örneği. *ESOGÜ-FU Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir*.

Chang, S., & Gibson, H. J. (2011). Physically active leisure and tourism connection: Leisure involvement and choice of tourism activities among paddlers. *Leisure Sciences*, *33*(2), 162-181.

Chelladurai P. (1999) *Human resource management in sport and recreation*. Human Kinetic.

Christenson, O. D., Zabriskie, R. B., Eggett, D. L., & Freeman, P. A. (2006). Family acculturation, family leisure involvement, and family functioning among Mexican-Americans. *Journal of Leisure Research*, *38*(4), 475-495.

Cordes, K.A. ve İbrahim, H.M., (1999). *Applications in recreation & Leisure: For today and future*. McGraw-Hill Companies, 2nd ed.

Csikszentmihalyi, M. (1975). Beyond boredom and anxiety: Experiencing flow in work and play. *San Francisco/Washington/London*.

Çalkın, Ö. (2014). *Otel çalışanlarının etik lider algılaması, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve iş tatminiyle demografik ve istihdam özellikleri arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.

Çam, E. (2000). *Çağdaş devlet sistemleri*. Der Yayınları.

Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 8*(2), 153-168.

Çilesiz, E. (2014). *İş gören yabancılaşması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Ankara'daki beş yıldızlı oteller üzerine bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.

Çöl, G. (2004). *İnsan kaynakları örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi* Cilt. 6. Sayı:2. S. 4–11.

Çöl, G., & Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *19*(1), 291-306.

Çukurçayır, M.A. (2009). *Yurttaş odaklı yerel yönetim*. (2. Baskı). Konya: Çizgi Kitabevi.

Dahl, R. A., & Köker, L. (1993). *Demokrasi ve eleştirileri*. Yetkin Basımevi.

Danıştay Dergisi, 1997. Sayı 93, 1. Baskı.

Demircan Çakar, N., & Ceylan, A. (2005). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi,* 6(1), 52-66.

Dixon, M. A., Cunningham, G. B., Sagas, M., Turner, B. A., & Kent, A. (2005). Challenge is key: An investigation of affective organizational commitment in undergraduate interns. *Journal of Education for Business*, 80(3), 172-180

Duman, F. (2014). Devlet, H. Çetin, (Yay. haz.). *Siyaset bilimi* (s:139-141). Ankara: Orion Kitabevi.

Düz, S. (2012). *Konaklama işletmelerinde nepotizm le örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi.* (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

Eren, E. (1991). Yönetim ve organizasyon. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını,* 236, 94-96.

Ergenekon, Y. (2013). Sosyal yeterlikle ilişkili kavramlar ve sosyal yeterliğin bileşenleri. S. Vuran (Ed.). *Sosyal Yeterliklerin Geliştirilmesi*. (2. Baskı). Ankara: Vize Basın Yayın.

Ertuğrul, H. (2000). *Öğrencinin başarı kılavuzu*. İstanbul: Nesil Basım-Yayın, 72-73.

Eryılmaz, B. (2010). *Tanzimat ve yönetiminde modernleşme*. İstanbul: İşaret Yayınları.

Fesenmaier, D. R., & Johnson, B. (1989). Involvement-based segmentation: Implications for travel marketing in Texas. *Tourism Management*, *10*(4), 293-300.

Feyzullah, Ü. (2011). Tanzimattan cumhuriyete Türkiye'de yerel yönetimlerin yasal ve yapısal dönüşümü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (30), 241-248.

Görmez, K. (1997). *Yerel demokrasi ve Türkiye*. Ankara: Vadi Yayınları, s. 22

Görmez, K. (1997). *Yerel demokrasi ve Türkiye: yerel yönetim ve belediyeler*. (İkinci Baskı). Vadi Yayınları.

Görmez, K., & Bahçeci, H.I. (2018) Yerel Yönetimler. K. Görmez& H. Yaylı. *Yerel yönetimlerin siyasal temelleri*, (33-57): Ankara.

Gözübüyük, A. Ş. (1999). *Yönetim hukuku.* (13. Bask). Ankara: Turhan Kitabevi.

Güçlü, H. (2006*). Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi.* (Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Güler, B.A. (2006). *Yerel yönetimler liberal açıklamalara eleştirel yaklaşım*. Ankara: İmge Kitabevi.

Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S., & Kutanis, R. Ö. (2009). Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Bir devlet üniversitesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *14*(3), 481-497.

Gürbüz, M., & Aydın, A. H. (2012). Zaman kavramı ve yönetimi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergis*i, 9(2), 1-20.

Hacıoğlu, N., Gökdeniz, A., & Dinç, Y. (2003). Serbest zaman ve rekreasyon yönetimi örnek animasyon uygulamaları. *Serbest Zaman ve Rekreasyon Kavramlarının Analizi içinde.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Havitz, M. E., & Dimanche, F. (1997). Leisure involvement revisited: Conceptual conundrums and measurement advances. *Journal of leisure research*, *29*(3), 245-278.

Havitz, M. E., & Mannell, R. C. (2005). Enduring involvement, situational involvement, and flow in leisure and non-leisure activities. *Journal of Leisure Research*, *37*(2), 152-177.

Havitz, M.E., Kaczynski, A.T., & Mannell R.C .(2013). Exploring relationships between physical activity, leisure ınvolvement, self-efficacy, and motivation via participant segmentation. *Leisure Sciences: An Interdisciplinary Journal*, 35(1), 45-62.

İslamoğlu, A. H., & Altunışık, R. (2017). *Tüketici davranışları*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım AŞ. İstanbul, Beta Basım, 7.Baskı, 2001.

Jamrozy, U., Backman, S.J., & Backman, K.F. (1996). Involvement and Opinion Leadership in Tourism. Annas of Tourism Research, 23 (4), 908-924. Jones and Bartlett Publishers, Boston/London.

Kaçay, Z. (2015). *Beden eğitimi öğretmenlerine göre okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık ve yaşam doyumuna etkisi.* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Kalabalık, H. (2005). *Avrupa Birliği ülkeleriyle karşılaştırmalı yerel yönetim hukuku: Teori-uygulama*. Seçkin Yayınları.

Karaküçük S. (2001). *Rekreasyon boş zamanları değerlendirme*. (4. Baskı) Ankara: Gazi Kitabevi.

Karaküçük, S. (2005). *Rekreasyon boş zaman değerlendirme*. Ankara: Gazi Basım.

Karaküçük, S., & Akgül, B. M. (2016). *Ekorekreasyon rekreasyon ve çevre*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Karaküçük, S., & Gürbüz, B. (2007). *Rekreasyon ve kent (li) leşme*. Ankara: Gazi Kitabevi, 107.

Kaya, İ. (2012). *Otel işletmelerinde çalışma yaşamını etkileyen faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Marmaris örneği.* (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Balıkesir.

Keleş, R. (2016). *Yerinden yönetim ve siyaset*. İstanbul: Cem Yayınevi.

Keleş, R., & Yavuz, F. (1983). *Yerel yönetimler*. Turhan Kitabevi.

Kerstetter, D.L., & Kovich, G.M. (1997). The ınvolvement profiles of division I women's basketball spectators. *Journal of Sport Management*, 11, 234-249.

Kılbaş, Ş. (2001). *Rekreasyon–boş zamanı değerlendirme*. Adana: Anaca Yayınları.

Kocayörük, A. (2000). *İlköğretim öğrencilerinin sosyal becerilerini geliştirmede dramanın etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Koç, E. (2012). *Tüketici davranışı ve pazarlama stratejileri*. İstanbul:Seçkin Yayıncılık.

Kozak, M.A., Yılmaz, E.G. ve Çakır, O. (2017). *Rekreasyonel liderlik ve turist rehberliği.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Köse, H. Ö. (2004). Yerel yönetim olgusu ve küreselleşme sürecindeki yükselişi. *Sayıştay Dergisi*, *52*(1), 3-42.

Köseoğlu, G. (2020). Mali müşavirler ve muhasebecilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik faktörler ile ilişkisi: İstanbul'da bir uygulama. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, *6*(1), 107-119.

Kraus R. (1998). *Recreation and leisure in modern society*, 5th. Edition

Kurşunoğlu A., Bakay E., & Tanrıöğen A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 101-115.

Kyle, G., & Chick, G. (2004). Enduring leisure involvement: The importance of personal relationships. *Leisure Studies*, *23*(3), 243-266.

Kyle, G., Absher, J., Norman, W., Hammitt, W., & Jodice, L. (2007). A modified involvement scale. *Leisure studies*, *26*(4), 399-427.

Loscocco, K. A. (1990). Reactions to blue-collar work a comparison of women and men. *Work and Occupations*, 17(2), 152-177.

Luchak, A. A., & Gellatly, I. R. (2007). A comparison of linear and nonlinear relations between organizational commitment and work outcomes. *Journal of applied psychology*, *92*(3), 786.

Mansuroğlu, S. (2002). Akdeniz üniversitesi öğrencilerinin serbest zaman özellikleri ve dış mekan rekreasyon eğilimlerinin belirlenmesi. *Akdeniz Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, *15*(2), 53-62.

McIntyre, N., & Pigram, J. J. (1992). Recreation specialization reexamined: The case of vehicle-based campers. *Leisure Sciences*, *14*(1), 3-15.

McLean, D., & Hurd, A. (2011). *Kraus' recreation and leisure in modern society*. Jones & Bartlett Publishers.

Meyer, H.D., Brightbill, C.K., & Sessoms, H.D. (1970). *Community recreation*, Guide to its Organization, Virginia, USA.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of applied psychology*, *69*(3), 372.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, *1*(1), 61-89.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of applied psychology*, *75*(6), 710.

Mutlu, İ., Yılmaz, B., Güngörmüş, H. A., Sevindi, T., & Gürbüz, B. (2011). Bireyleri rekreasyonel amaçlı egzersize motive eden faktörlerin çeşitli değişkenlere göre karşılaştırılması. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergi*si 13(1).

Nadaroğlu, H. (1994). *Mahalli idareler: teorisi, ekonomisi, uygulaması*. Beta Basım Yayım Dağıtım.

Nadaroğlu, H. (2001). *Mahalli idareler: Teorisi, ekonomisi, uygulaması.* İstanbul: Beta Yayınevi.

Nuri, T., Aykaç, B., Yayman, H., & Özer, A. (2006). Mahalli idareler. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Odabaşı, Y. (1996). *Tüketici davranışı ve pazarlama stratejisi*. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.

Ordu, A., Bakay, M. E., & Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* Sayı: 28, 101-115.

Ortayli, I. (2000). *Tanzimat devrinde Osmanli mahalli idarileri*. Ankara: Türk Tarih Kurumu.

Ökmen, M. (2015). Yerel yönetim teorisi: ekonomik, sosyal ve siyasal yaklaşımlar, *Yerel Yönetimlerde Güncel Gelişmeler*, (Edit. M. Ökmen). Bursa: Ekin Yayınevi, 5-20.

Parlak, B. (2010). Yerel Yönetimler, Yerel Siyaset ve Kentsel Politikalar. *Dora Yayınları, 1*, 319-537.

Passig, D, 2003. *Future-time-span as a cognitive skill in future studies*. Futures Research

Pirenne, H. (2005). *Economic and social history of medieval europe* (U. Kocabaşoğlu, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.

Sherif, C. W., Sherif, M., & Nebergall, R. E. (1965). *Attitude and attitude change: The social judgment-involvement approach* (pp. 127-167). Philadelphia: Saunders.

Sherif, M., & Hovland, C. I. (1961). *Social judgment: Assimilation and contrast effects in communication and attitude change*. Yale University, Press.

Shin, K., & You, S. (2017). Leisure type, leisure satisfaction and adolescents' psychological wellbeing. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 7(2), 53–62. doi:10.1017/prp.2013.6

Sığrı, Ü. (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 7(2), 261-278.

Siddiquee, A., Sixsmith, J., Lawthom, R., & Haworth, J. (2016). Paid work, life-work and leisure: A study of wellbeing in the context of academic lives in higher education. *Leisure Studies*, 35(1), 36–45.

Singh, P., Finn, D., & Goulet, L. (2004). Gender and job attitudes: a re-examination and extension. *Women in Management Review*, 19(7), 345-355.

Sirgy, M. J., Kruger, P. S., Lee, D. J., & Yu, G. B. (2011). How does a travel trip affect tourists' life satisfaction? Journal of Travel Research, 50(3), 261–275.

Smadov, S. (2006). *İş doyumu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir uygulama* (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Soyer, F. (1997). *Üniversite öğrencilerinin boş zaman alışkanlıkları ve sportif eğilimlerinin mesleki yönelişlerine göre karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Kayseri.

Suhartanto, D., Dean, D., Sumarjan, N., Kartika, O. S., & Setiawati, L. (2019). Leisure Involvement, Job Satisfaction, and Service Performance among Frontline Restaurant Employees. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, *20*(4), 387-404.

Sunay, C. (2002). Belediyeciliğin doğuşu sürecinde osmanlı mirası. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 3(1), 113-133.

Tama, R. (2019). *İnsan kaynakları yönetiminde rekreasyon faaliyetlerinin tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ile ilişkilerinin araştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

TDK. (2020). www.sozluk.gov.tr, Erişim Tarihi 21.05.2020.

Tezcan, M. (1994). *Boş zamanların değerlendirilmesi sosyolojisi*. Attilla.

Torkildsen G. (2005) *Leisure and recreation management*. Fifth Edition.

Tortop, N. (1999), Mahalli İdareler. 6. Baskı. Ankara: Yargı Yayınları.

Turan, M. ve Güler M. (2016), *Yerel yönetimlere ilişkin temel kavramlar*, Görmez ve diğerleri (Yay. haz.). Yerel Yönetimler (s. 28). Ankara: Orion Kitabevi.

Türkoğlu, İ. (2009). *Yerel yönetimlerde mali reform arayışları: Türkiye'de belediyelerde mali özerklik ve belediye başkanlarının mali özerklik algılaması*. Maliye Bakanlığı.

Ulusoy, A. & Akdemir, T. (2009). Yerel yönetimler ve mali özerklik: Türkiye ve OECD ülkelerinin karşılaştırılmalı analizi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 259-287.

Uygun, O. (2002). *Federal devlet: temel ilkeler, kurumlar ve uygulama*. İtalik Yayinları.

Vercan, N. (2005). (Ed.). Yazarlar, H. Nadaroğlu, 1-8, N. Vercan, 9-13, *Yerel Yönetimler*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın No:1650, Açıköğretim Fakültesi Yayın No:863.

Yetim, A. A. (2000). *Sosyoloji ve spor*. Ankara: Topkar Matbaacılık.

Yıldırım, A. (1999) Nitel araştırma yöntemlerinin temel özellikleri ve eğitim araştırmalarındaki yeri ve önemi. *Eğitim ve Bilim*, *23*(112)

Yörükan, A. (2006). *Şehir sosyolojisinin ve insan ekolojisinin teorik temelleri.* Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

URL:1<https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/oncekianayasalar/1876k%C3%A2n%C3%BBn-i-es%C3%A2s%C3%AE/>, erişim tarihi 10.06.2020.

URL:2<https://www.sakarya.bel.tr/tr/Proje/yazlik-yenikent-rekreasyonu/36>, Erişim Tarihi 05.07.2020.

URL:3<https://www.sakarya.bel.tr/tr/Haber/arabali-sinema-etkinlikleri-basliyor/17178>, Erişim Tarihi 05.07.2020.

URL:4<http://nigde.bel.tr/icerik/25/1117/turkiyede-bir-ilk-korona-virusu-tedbirli-minderli-sinema-etkinligi.aspx>, Erişim Tarihi 18.07.2020.

URL:5<https://www.balikesir.bel.tr/projeler/detay/camlik-tepesi-rekreasyon-alani>, Erişim Tarihi 05.07.2020.

URL:6 <http://vassarstats.net/rdiff.html>, Erişim Tarihi 20.06.2020

1961 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, *T.C. Resmi Gazete, 10859,* 20 Temmuz 1961.

1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, *T.C. Resmi Gazete, 17863,* 9 Kasım 1982.

5393 Sayılı Belediye Kanunu. (2005). *T.C. Resmi Gazete, 25874,* 13 Temmuz 2005.

# EKLER

**EK A:** Ölçme Araçları

Serbest zaman ilgilenimi ve örgütsel bağlılık ölçekleri ekte verilmiştir.

Serbest Zaman; *insanların çalışma ve zorunlu gereksinimlerini karşıladıktan sonra arda kalan süredir.* Aşağıda sizin serbest zamanlarınızda katıldığınız etkinliklere ilişkin ilgilenim düzeyinizi ölçtüğü düşünülen bazı ifadelere yer verilmiştir. Her bir ifadede sunulan durumun sizin için uygunluğunu belirtmek için uygun alanı işaretleyiniz.

| Serbest zaman ilgilenimi ölçeği | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|---|---|---|---|---|---|
| Serbest zaman etkinlikleri benim için çok önemlidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Üzerimdeki baskı (stres) arttığında, serbest zaman etkinliklerine katılmak rahatlamamı sağlıyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Serbest zaman etkinliklerine katılmak yaptığım en tatmin edici şeylerden biridir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Serbest zaman etkinliklerine katılmaktan gerçekten keyif alıyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Hayatımın, katıldığım serbest zaman etkinlikleri etrafında şekillendiğini düşünüyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Serbest zaman etkinliklerine katılmak hayatımda merkezi bir rol alır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Hayatımın çoğunun serbest zaman etkinlikleri ile ilgili olduğunu düşünüyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Zamanımın çoğunu katıldığım serbest zaman etkinliklerine göre organize ederim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Serbest zaman etkinliklerine katılmak kim olduğum hakkında birçok şey ifade eder. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Bir kişinin serbest zaman etkinliklerine katıldığını görerek, o kişi hakkında birçok şey söyleyebilirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Serbest zaman etkinliklerine katıldığımda gerçekten kendimi buluyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Serbest zaman etkinliklerine katıldığımda, diğerleri beni olduğum gibi (gerçek beni) görürler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Örgütsel bağlılık ölçeği<br><br>Aşağıda yer alan ifadelere ne derece katıldığınızı karşısına gelen uygun kutucuğu işaretleyerek belirtiniz. | Hiç Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum |
|---|---|---|---|---|---|
| Çalıştığım kurumda kendimi "aileden biri" gibi hissederim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Çalıştığım kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görürüm. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Çalıştığım kurum benim sadakatimi hak ediyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Çalıştığım kurumun kişisel açıdan benim için büyük önemi vardır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Bu kurumda çalışmamın sebebi istekten ziyade zorunluluktandır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Kendimi çalıştığım kuruma karşı "duygusal olarak bağlı "hissetmiyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Çalıştığım kurumdan şuanda ayrılmazdım çünkü insanlara karşı bir yükümlülük hissediyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Eğer çalıştığım kuruma emek vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Çalıştığım kurumdan ayrılmanın yol açacağı olumsuz sonuçlardan biri de alternatif iş olanaklarının az olmasıdır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Çalıştığım kurumdan şuan da ayrılsam kendimi suçlu hissederim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Meslek hayatımın kalan kısmını şu anda çalıştığım kurumda geçirmekten büyük mutluluk duyarım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir "aidiyet" duygusu hissetmiyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Çalıştığım kurumdan ayrılmak konusunda çok az seçeneğin olduğunu düşünüyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Çalıştığım kurumda çalışmaya devam etmem konusunda herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| İşten ayrılmamın benim için avantajlı olsa bile çalıştığım kuruma karşı uygun bir davranış olacağını düşünmüyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Son bir yıl içinde serbest zaman etkinliklerine ne sıklıkla katıldınız?
( ) Haftada en az bir kez
( ) Ayda en az bir kez
( ) Ayda bir kereden az
( ) Hiç katılmadım

Cinsiyet: ( ) Erkek ( ) Kadın

Medeni Durum: ( ) Evli ( ) Bekar

Yaş : ……..

Eğitim Durumu: ( ) İlköğretim
( ) Ortaöğretim
( ) Lise veya dengi
( ) Ön lisans
( ) Lisans
( ) Lisansüstü

Mevcut işinizde çalışma süreniz: …….. (YIL)

Çalıştığınız Bölüm: …….

Mevcut statünüz: ( ) Yönetici
( ) Kadrolu İşçi
( ) Sözleşmeli İşçi
( ) Memur
( ) Diğer……..

Aylık kişisel geliriniz? ……..

Hangi şehirde yaşıyorsunuz? ……

# ÖZGEÇMİŞ

Alptuğ SOYER, 1997 yılında Kayseri'de doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Niğde'de tamamladı. 2014 yılında başlamış olduğu Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü başarıyla 2018 senesinde mezun oldu. 2018 senesinde Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi anabilim dalında yüksek lisans yapmaya başladı.

Yabancı Dili: İngilizce

İletişim Adresi: alptug.soyer1@gmail.com