



Journal of Recreation and Tourism Research

Journal home page: www.jrtr.org

ISSN:2148-5321

REKREASYON İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ YÜKÜNÜN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: ANKARA İL ÖRNEĞİ

Muhammet VAPUR^a

H. Dilek SEVİN^b

^aGazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye (mvapur37@gazi.edu.tr)

^bGazi Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Ankara, Türkiye (dsevim@gmail.com)

ARTICLE HISTORY

Received:

17.05.2017

Accepted:

17.05.2017

Anahtar Kelimeler:

İşletmeleri
Örgütsel Bağlılık
İş Yüğü

Keywords:

Recreation Operations
Organizational Commitment
Workload

ÖZ

Bu araştırma rekreasyon işletmelerinde çalışanlarının iş yükünün örgütsel bağlılığa etkisi olup olmadığını tespit etmek için yapılmıştır. Örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek için Allen ve Meyer'e ait ölçek kullanılmıştır. İş koşullarını ölçmek için de Oral'in geliştirdiği iş koşulları ölçeği kullanılmıştır. Araştırma rekreasyon işletmesi olarak kabul edilen spor tesislerinde yapılmıştır. Araştırma sahası olarak Ankara ili tercih edilmiştir. Toplamda 408 adet spor tesis çalışanı ile anket yapılmıştır. Son olarak da araştırmanın sonuçları değerlendirilmiştir. İş yükü ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olmadığı görülmüştür.

ABSTRACT

The research was conducted to determine whether the workload of recreational business workers is an influence on organizational commitment. Allen and Meyer's scale was used to measure organizational commitment in the study. Oral's business conditions scale was used to measure job conditions. The research was conducted at sports facilities, which are considered as recreational facilities. Ankara province was chosen as the research area. A total of 408 sports facility workers were interviewed. Finally, the results of the research were evaluated. It was found that there was no relationship between workload and organizational commitment.

GİRİŞ

Yoğun rekabetin yaşandığı dünya piyasasında, işletmelerin güçlü bir şekilde ayakta durabilmeleri için çok fazla çaba sarf etmeleri ve stratejik rekabet koşullarında hedeflediği kar oranlarına ulaşmak için sahip oldukları kaynakları etkili ve verimli biçimde kullanmaları gerekmektedir. İşletmeleri en ehemmiyetli ve devir hızının en yüksek olduğu kaynaklarından birisi işgörenlerdir. Bilhassa işletme hizmet sektöründe faaliyet gösteriyorsa, işgören kaynağının önemi daha da katlanmaktadır. Bu işletmeler, hizmet sektöründe faaliyet gösteren, üretim ve hizmetin yoğun olarak işgörenler tarafından yürütüldüğü işletmelerdir. Hizmet sektöründe yer alan rekreasyon işletmeleri ise, rekreatif faaliyet talebini karşılamakve/veya talep yaratmak; tanımlanmış bir amacı gerçekleştirmek ve fayda yaratmak için yapılandırılmış örgütlenmelerdir. İşletmeler, kâr amacı güden ve gütmeyen şeklinde örgütlenebilirler. Belediyeler, Sivil Toplum Kuruluşları, eğitim kurumları, spor kulüpleri gibi kâr amacı gütmeyen yapıların yanında temel amacı kâr elde etmek olan ve rekreatif etkinliklere yönelik talebi karşılamak için mal ve hizmet arzı yapan işletmelerdir(Turgut, 2012). Bu işletmeler faaliyetlerini başarılı bir şekilde gerçekleştirmek için kaliteli iş görenlere sahip olması gerekmektedir.

Rekreasyon işletmeleri etkin ve verimli bir şekilde işletme amaçlarına ve hedeflerine ulaşma doğrultusunda, iş görenin önemini kavramakta ve artan rekabet koşullarıyla başa çıkabilmek için mevcut çalışanlarının iş koşullarını düzenleyerek örgüte bağlamak istemektedirler. İş koşullarını olumlu yönde geliştirmek işgören ve örgüt açısından önemli etkiler oluşturmaktadır. Özellikle küreselleşen dünyanın modern işletmelerinde iş gören faktörünün örgüte bağlılığı üzerinde durulması gereken bir konudur. Çalışanların işletmeye katılımını ve örgütün genel olarak etkinliğinin artırılmasını sağlayan örgütsel bağlılık, son yıllarda oldukça önem kazanan bir konu haline gelmiştir. Çalışanların örgütün amaçları etrafında birleşmeleri ve bu amacı gerçekleştirme yönünde çaba göstermeleri, genellikle birbirine benzer ya da yakın olan değerleri benimsemeleri sayesinde daha kolay olmaktadır. Bu sayede işletme insan kaynağını muhafaza eder ve örgütsel bağlılığı tesis etmiştir. Örgütsel bağlılık, işgörenin işletmesine karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı işletmenin başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir. Örgütsel bağlılığın önemini kavrayan işletmeler, insana değer veren bir yönetim anlayışını benimseyerek işgörenlerin bu zor koşullara maruz kalmasına engel olabilir ya da en az seviyede etkilenmelerini sağlayabilirler. Böylece, işgörenlerin işletme amaçları doğrultusunda gönüllü olarak çaba sarf etmeleri ve işletmede kalmak için güçlü bir istek duymaları sağlanabilir. Rekreasyon işletmelerinin örgütsel bağlılık kavramı üzerinde durarak, insana yaptığı yatırım, işletme açısından uzun vadede maddi yatırımdan daha kalıcı olacaktır(Oral, 2015).

REKREASYON İŞLETMELERİ

İnsanlar boş zamanlarında bulundukları mekânlardan uzaklaşma, dinlenme, hava değişimi, gezme görme, diğer insanlarla beraber olma, heyecan duyma, farklı deneyimler elde etme gibi değişik amaçlarla ev dışında veya içinde, açık veya kapalı alanlarda, aktif ya da pasif şekilde çeşitli etkinliklere katılmaktadırlar. (Hacıoğlu vd., 2003: 30).Rekreasyon endüstrisi de insanların bu ihtiyaçlarına cevap vermek üzere rekreasyonel ürün ve hizmet üreten tüm işletmeleri kapsayan bir hizmet kolu olarak tanımlanmaktadır. Endüstri içerisinde faaliyet gösteren işletmeler ise; ulaştırma sistemleri, tur operatörleri ve seyahat acentaları, cazibe merkezleri, konaklama ve restoran işletmeleri ve rekreasyon işletmeleri yer almaktadır(Horner ve Swarbrooker, 2005: 45-46).

Rekreasyon işletmeleri; “kişilerin boş zamanlarını değerlendirmek, eğlence-dinlence ve tatmin dürtülerini karşılamak amacıyla katıldıkları etkinlikleri sunan işletmeler” şeklinde tanımlanmaktadır(Akat, 2000: 85). Bu tanımda kişilerin ihtiyaçlarını karşılamak için boş zaman deneyimi sağlayan işletmelerden bahsetmektedir.

Bir başka tanımda ise rekreasyon işletmeleri; “rekreasyonel ürün ve hizmetleri belirli bir ücret karşılığında insanlara satan işletmeler.”dir(Crossley, vd., 2012:10). Bu tanım incelediğinde, rekreasyonel mal ve hizmetlerin sağlayıcısının kamu ya da özel teşebbüs ayrımını yapmamaktadır. Bu ayrımı oluşturmak için yapılan başka tanımda ise; “Rekreasyonel ürünlerin veya hizmetlerin bir ücret karşılığında uzun vadede kar elde etme amacıyla özel teşebbüs tarafından sağlanmasıdır”(Crossley vd., 2012:10).

Kamu rekreasyon işletmeleri tanımını ise; “toplumun genel fiziksel, mental ve ruhsal sağlık düzeyine katkıda bulunarak sağlık harcamalarını azaltmak ve toplum yapısını güçlendirmek için genelde ya ücretsiz ya da cüzi ücretlerle hizmet veren organizasyonlardır”(Munson, 1978). Bu iki tanımla bir birinde ayıran durum ise özel sektör işletmeleri karlılığı ön planda tutmakta ve bu nedenle sunulan hizmet karşılığında farklı düzeylerde ücret

talep etmektedir. Kamu ise sunduğu hizmet karşılığında cüzi bir ücret talep etmekte ya da ücret talep etmemektedir.

Rekreasyon işletmelerinin hizmetleri incelenecek olursa sağlanan birçok hizmetin sporla ile ilişkili olduğu görülebilir. Temelde kamu halk sağlığının sürdürülebilirliği ayrıca insanların boş zamanların değerlendirilmesi için bireysel ve kitlesel spor amaçlı rekreatif etkinliklere katılmak üzere hükümetlerin, yerel yönetimlerin ve özel teşebbüsün kurmuş olduğu spor amaçlı hizmet veren rekreasyon işletmeleri olarak kabul edilmektedir. Gün geçtikçe endüstrileşen dünyada özelleştirilmiş spor tesislerinin sayısı artış göstermekte ve kar amacı güden tesisler haline gelmektedir. Ülkemizde kar amacı güden özel spor tesislerine örnek olarak sürekli artan sayısı ile özel spor merkezleri verilebilir. İnsanların iş hayatından ve ev işlerinden arta kalan zamanlarında yoğun bir şekilde bu tesislerde zaman geçirdiği görülmektedir. Ülkemizde gittikçe kabul gören özel spor merkezleri katılımının oldukça yüksek olduğu boş zaman ve rekreasyon hizmetlerinin başında gelmektedir. Gelişen boş zaman ve rekreasyon hizmetleri özel spor merkezlerinin başında gelmektedir.

Spor tesislerinin tanımlamasına bakıldığında ise; spor tesisleri, “toplumun sosyal ihtiyaçları karşılayacak spor hizmetlerini üretip pazarlamak üzere faaliyet verdikleri hizmetlerin karşılığında maddi kazanç temin için kurulumlar”(Ekenci ve İmamoğlu, 2002: 12). Bir diğer tanımlama ise; “Sporun cinsiyet yaş, eğitim durumu ve bazı fiziksel yeterlilikler gözetmeksizin toplumun her kesiminde de yaygınlaşması ve tüm yaşam süresi içerisinde düzenli olarak spor yapabilmesi yönündeki önemli görevleri üstlenen kurumlardır” şeklindedir(Durmuş, 1998:46).

Spor merkezleri emek-yoğun hizmet üreten, kendine has yapısı ile yöneticiden alt hizmetlere kadar farklı yeteneklerdeki insanları bir araya getirerek spor hizmeti üretip müşteriye sunmaktadır (Serarslan, 2005). Spor endüstrisinin hangi parçasında yer alırsa alsın, spor yöneticilerinin örgütteki en değerli varlık olan insan kaynağını organize edebilme ve bu kaynağı yönetebilme yeteneğine sahip olmaları gerekir. Bir spor işletmesinin başarılı bir şekilde amacına ulaşması için insan kaynakları yönetim fonksiyonlarının (iş analizi ve dizaynı, iş gören seçimi, oryantasyon, performans değerlendirme, kariyer geliştirme, ücretlendirme ve motivasyon) hepsine birden ihtiyacı vardır. Bunun için de çalışanların sorumluluk duygularının gelişmesi için personel güçlendirme yöntemleri kullanılabilir. Ayrıca çalışan performansının tespit edilmesi ve dönem sonunda çalışana geri bildirimde bulunulması örgütsel bağlılığı arttırarak şirket performansını da etkileyecektir(Hackman ve Oldham, 1976). Genel olarak yüksek düzeyde “örgütsel bağlılık” gösteren çalışanların, aynı zamanda yüksek düzeyde sadakat, verimlilik ve sorumluluk duygusu içinde olduklarına inanılmaktadır (Balay, 1999: 5). Fakat hiçbir fonksiyon tek başına yeterli değildir. Bu fonksiyonlardan herhangi birinin olmaması yönetim olayının sürekliliğini engeller (Ekici ve İmamoğlu, 2002). Örgütsel bağlılık düzeyini etkilen en önemli hususlar iş koşullarıdır.

Literatür incelendiğinde çalışma koşulları tanımının içerisinde belirlenen işin nerede, nasıl ve hangi zaman aralığında yapılması ve ergonomik koşullar, iş yükü, ücret düzeyleri ve yönetim tarzı yer almaktadır. Çalışanlar, iş ortamlarının ve çalışma koşulları rahat olduğunda verimli çalışabilirler. Spor merkezi çalışanları ile ilgili mevzuat incelendiğinde çalışma şartları ile ilgili özel bir düzenleme yapılmadığı görülmektedir. Buna bağlı olarak özel kanunla arda bu konuda hüküm bulunmadığı için genel kanun hükümlerine başvurulmakta ve iş kanunu spor merkezi çalışanlarına da uygulanmaktadır.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ YÜKÜ

İş yerinde çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen çeşitli koşullar bulunmaktadır. Koşulların durumu bazı çalışana olumlu etki oluştururken bazılarına ise olumsuz etki oluşturmaktadır. Çalışanların baskı hissetmeden vazifelerini yapabilmeleri için olumsuz yönde etki bırakan koşulların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Genellikle çalışana olumsuz baskı oluşturan faaliyet iş yükü biçimleridir(Dağdeviren, 2005).

İşletme içerisinde çalışanlara üstlenmeleri gereken işten daha fazla işlerin yüklenmesi iş yükü algısına sebep olmaktadır. İş yükü algısı ise, çalışan başına düşen işin çalışanı strese sokması şeklinde tanımlanmaktadır. Bu çerçevede iş yükü algısı işletmeler için fevkalade önemlidir. Bilhassa örgüte olan bağlılığın azalmasında iş yükü önemli bir koşuldur. Çalışanlara sıklık, bıkkınlık ve stres oluşturarak onların örgütten uzaklaşmasına sebep olur(Ildız, 2009).

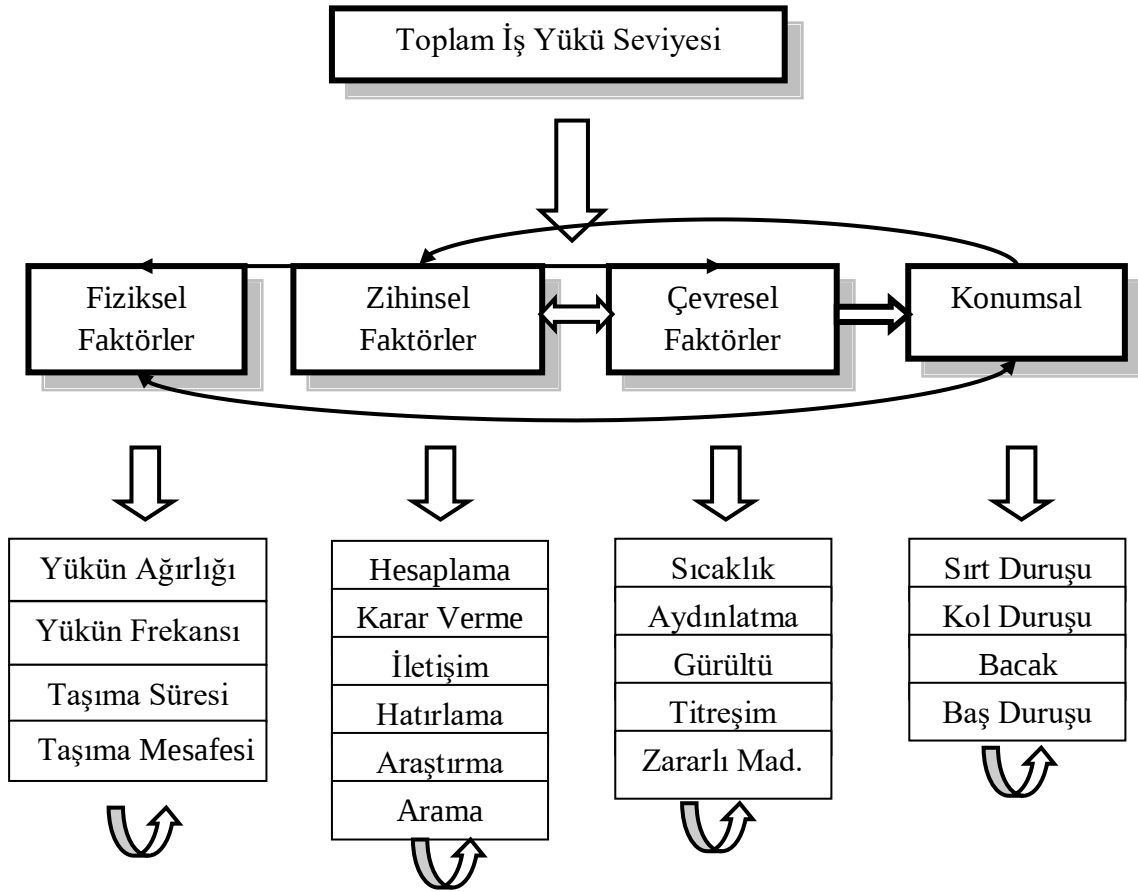
Çalışanların iş yükü oluşumuna sebep olan bazı faktörler vardır. Bunlar çalışılan ortam, yapılan işin çalışandan neden olduğu rahatsızlıklar ve işin yapısı olarak sıralanabilir. Kavramsal olarak iş yükü tanımlaması yaparken çalışanın kapasitesine göre iş verilmesi gerektiğini söyledim. Ancak kişilerin yetenekleri, kabiliyetleri ve de kapasitelerine bakılmadan kağıt üzerinde iş dağıtımı yapılmaktadır. Halbuki kişini vasıfları dikkate alınarak iş dağıtımı yapılmış olsa çok daha iyi sonuçlar meydana gelecektir(Keser, 2006: 105)

İş yükünün çalışanlar üzerinde sebep olduğu olumsuz etkilerin nedenleri şu şekildedir (Understanding Ergonomics At Work, 2005):

- Görev ve sorumlulukların kapsamının belirlenememiş olması,
- İşin yetiştirmesi gereken süreyle alakalı olarak çalışanın sıkıştırılması,
- Çalışanın işle alakalı olarak yeterli eğitim alamamış olması,

Çalışana sosyal desteğin olması gerekenden az olmasıdır.

İş yükü yoğunluğunun oluşmasında birçok faktör vardır. Bu faktörler çalışanın ruhsal ve fiziksel sağlığını bozabilmektedir(Dağdeviren, 2005). Bu olumsuz etkilerin meydana gelememesi için iş yükü tespiti önemli bir onu olarak karşımıza çıkmaktadır.



Şekil 1.1.TİY seviyesinin belirlenmesine yönelik AAP modeli

Şekil 1 incelendiğinde; iş yükünün belirlenmesinde dört temel unsur bulunmaktadır. Bunlar: fiziksel, çevresel, zihinsel ve konumsal unsurlardır(Dağdeviren, 2005).

Fiziksel iş yükü:İşin yapılış şeklinin fiziksel olduğu durumlarda ortaya çıkan iş yüküdür. Fiziksel olarak yapılan taşınması gereken yüklerin ağır olması, ne kadar süre taşındığı, ne kadar süre çalışıldığı gibi unsurlar fiziksel iş yükünün seviyesini oluşturmaktadır. Fiziksel işin zorlu olması çalışanlarda fiziksel hastalıklara ve hasarlara neden olmaktadır. Fiziksel iş yükü çalışanların yaşamları ve sağlıkları bakımından tehlikeli unsurları içinde barındırabilmektedir (İldız, 2009).

Çevresel iş yükü: Çalışma koşullarındaki etmenler sebebiyle oluşan iş yükü tipidir. Çalışanların çalışma sırasında maruz kaldıkları zehirli gazlar, solunumla ilgili diğer problemler, yüksek sesler, yüksek sıcaklık şeklindeki olumsuz çevresel etmenlerdir. Çevresel etmenlerin çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere sahip olduğu açıktır. Burada önemli olan nokta ise çalışanların ne kadar süre bu olumsuz etkilere maruz kaldıkları ve bu olumsuz etkileri azaltıcı araçların kullanıp kullanılmadığıdır. Uzun süreler boyunca olumsuz etkiler altında olan çalışanlarda iş yükü algısının oluşması kaçınılmazdır (Dağdeviren, 2005).

Konuma bağlı iş yükü: Çalışanların iş esnasında duruş biçimleri ile konumları çalışanlarda bazı sorunlara yol açabilmektedir. Beden fizyolojisine uymayan şekillerde çalışmaya devam etmek çalışanlarda iş yükünü artıran bir unsur olarak karşımıza çıkar (Dağdeviren, 2003).

Zihinsel iş yükü: Karar alma, belirli faaliyetleri planlama, hesap yapma gibi unsurları içeren çalışmalar zihinsel iş yüküne sebep olmaktadır. Zihinsel iş yükü zihinsel faaliyet gerektiren işlerin yoğunluğuyla alakalı olarak artış göstermektedir. Bu kapsam da zihinsel iş gücünde yapılması gereken işlerin kapsamıyla potansiyel olarak yapılabilecek iş miktarının arasındaki fark bu zihinsel iş yükünün ağırlığını belirleyecektir (Jung, 2001).

Aşırı iş yükü çalışanlarda meydana getirdiği olumsuz etkiler yüzünde çalışanlar, tükenmişlik yaşamakta ve örgütsel bağlılıkları zayıflamaktadır. Aşırı iş yükü, örgütsel bağlılığın yetersizliğine sebep olmakta bu durumda kendini, işten ayrılma, devamsızlık ve geç gelme, performansta düşme, iş stresinde artma gibi belli başlı olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İş yükü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalarda genel olarak iş yükü ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir(Stevens, vd., 1978, Currian, 1999, Maxwell ve Steele, 2003). İş yükü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalarda elde edilen diğer bir bulgu ise iş yükü ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığıdır(Oral, 2015).

METODOLOJİ

Bu çalışmanın amacı; rekreasyon işletmelerinde çalışanların iş yükünün örgütsel bağlılığı nasıl etkilediğini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Ayrıca örgütsel bağlılığın üç boyutu olan duygusal, devam ve normatif bağlılıkları arasında bir ilişki olup olmadığı da tespit edilmiştir.

Araştırmanın evrenini Ankara'daki özel spor merkezleri oluşturmaktadır. Gençlik Spor Bakanlığına bağlı Ankara Gençlik ve Spor Müdürlüğü ile yapılan görüşme sonrasında Ankara'da faaliyet gösteren 120 tane spor merkezi olduğu belirlenmiştir. Araştırma uygulamasında kurumsallaşmış özel spor merkezlerinde en fazla 48 çalışan ile karşılaşılmıştır. Tahmini bu sektörde çalışan sayısı 2400 olarak düşünülmüştür.

Araştırmanın örnekleme ise, basit tesadüfi örnekleme (simple random sampling) yöntemi ile seçilmiş Ankara'daki 42 özel spor merkezi çalışanlarından oluşmuştur. Araştırma, Nisan-Mayıs 2015 ayları arasında Ankara'nın farklı bölgelerinde bulunan spor merkezleri çalışanları ile yapılmıştır. Çalışanlara 420 anket formu dağıtılmış olup, 12'si geçersiz sayılmıştır. 100 çalışana pilot uygulama yapılmış olup Cronbach Alfa değeri 0,796 olarak hesaplanmıştır.

Veri Toplama Tekniği ise araştırmada kullanılan anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda işgörenlerin demografik özellikleri ile ilgili 9 soruya yer verilmiştir. Anketin ikinci kısmında ise örgütsel bağlılık ve iş koşulları ile ilgili 55 soru bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık ile ilgili veri toplamak amacıyla Meyer ve Allen'e (1997) ait üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. İş koşulları ile ilgili veri toplamak için de Oral (2015) tarafından geliştirilen bir ölçek kullanılacaktır(Oral, 2015).

Ankette yer alacak soruların cevaplandırılmasında demografik özelliklerle ilgili sorularda muhtelif seçenekler sunulacak, diğer seçeneklerle ilgili sorularda 5'li Likert Ölçeği kullanılacaktır. Likert ölçeğini kullanmanın amacı, sayısal olmayan verilerin sınıflandırılabilmesini ve değerlendirilebilmesini sağlamak amaçlı olup, kişilerin bakış açılarını ölçmek amaçlı "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum", "Katılıyorum", "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde düzenlenmiştir.

Bu çalışmada test etmek için dört adet hipotez geliştirilmiştir. Bu hipotezler aşağıda verilmiştir.

H1: Rekreasyon işletmelerinde iş yükü çalışanların örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir.

H2: Rekreasyon işletmelerinde iş yükü çalışanların duygusal bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir.

H3: Rekreasyon işletmelerinde iş yükü çalışanların devam bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir.

H4: Rekreasyon işletmelerinde iş yükü çalışanların normatif bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir.

BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan çalışanların demografik faktörleri, örgütsel bağlılık ve iş koşulları sorularına verdikleri cevaplarına yönelik yüzde-frekans değerleri, faktör analizi, regresyon analizi ve farklılık testlerine ilişkin bulgular ve yorumlar yer almaktadır

Tablo 1. Ankete Katılan Çalışanların Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde %
Kadın	217	53,2
Erkek	191	46,8
Toplam	408	100,0

Tablo 1’de ankete katılan çalışanların cinsiyet dağılımı görülmektedir. Dağılımın 217’sini kadın, 191’inde erkekler oluşturmaktadır. Yüzdelik kısımda ise %53,2’lik kısmı kadınlardan, %46,8’i ise erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo 2. Ankete Katılan Çalışanların Yaş Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde %
20-24	150	36,8
25-31	216	52,9
32-38	36	8,8
39 ve üstü	6	1,5
Toplam	408	100,0

Tablo 2’de ankete katılan çalışanların yaş dağılımı görülmektedir. Belirlenen yaş aralığındaki dağılım incelendiğinde, 20-24 yaş aralığında 150 kişi, 25-31 yaş aralığında 216 kişi, 32-38 yaş aralığında 36 kişi, 39 ve üstü yaş aralığında 6 kişi oluğu görülmektedir. Yüzdelik oranda ise, %36,8’lik kısmı 20-24 yaş aralığı, %52,9’luk kısmı 25-31 yaş aralığı, %8,8’lik kısmı 32-38 yaş aralığı, %1,5’lik kısmı 39 ve üstü yaş aralığı dağılımı olmuştur. Bu sonuca göre rekreasyon işletmelerinde çalışanların büyük çoğunluğu genç ve dinamik nüfustan oluştuğu söylenebilir.

Tablo 3. Ankete Katılan Çalışanların Medeni Durum Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde %
Evli	150	36,8
Bekar	258	63,2
Toplam	408	100,0

Tablo 3’de ankete katılan çalışanların medeni durum dağılımı görülmektedir. Buna göre 150 kişinin evli, 258 kişinin ise bekar olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılanların %36,8’i evli, %63.2’si bekar olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 4. Ankete Katılan Çalışanların Eğitim Düzeyi Dağılımı

Eğitim	Frekans	Yüzde %
İlköğretim	8	2,0
Lise	81	19,9
Ön Lisans	55	13,5
Lisans	250	61,3
Yüksek Lisans	14	3,4
Toplam	408	100,0

Tablo 4’de ankete katılan çalışanların eğitim düzeyi dağılımı görülmektedir. Buna göre ilköğretim düzeyinde eğitimli 8 çalışan, Lise düzeyinde eğitimli 81 çalışan, ön lisans düzeyinde eğitimli 55 çalışan, lisans düzeyinde eğitimli 250 çalışan, yüksek lisans düzeyinde eğitimli 14 çalışan olduğu sonucuna varılmıştır. Yüzdeli dağılım ise; ilköğretim %2.0, lise %19,9, ön lisans %13,5, lisans %61,3, yüksek lisans 3,4’lük kısımdan oluşmuştur. Çalışanların büyük çoğunluğunu lisans eğitim seviyesinde olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Ankete Katılan Çalışanların Gelir Düzeyi Dağılımı

Gelir	Frekans	Yüzde %
500-1500 TL	6	1,5
1501-2500 TL	236	57,8
2501-3500 TL	132	32,4
4501 ve üzeri TL	34	8,3
Toplam	408	100,0

Tablo 5’de ankete katılan çalışanların gelir düzeyi dağılımı görülmektedir. Tabloya göre 500-1500 tl arası gelire sahip çalışan sayısı 6, 1501-2500 tlarası gelire sahip çalışan sayısı 236, 2501-3500 tl arası gelire sahip çalışan sayısı 132, 4501 tl ve üzeri gelire sahip çalışan sayısı ise 34 olarak belirlenmiştir. Buna göre yüzdelik dağılım ise %1,5’lik kısım 500-1500 tl arası çalışan, %57,8’lik kısım 1501-2500 tl arası çalışan, %32,4’lük kısım 2501-3500 tl arası çalışan, %8,3’lük kısım 4501 tl ve üzeri çalışan olarak dağılım göstermiştir. Araştırmaya katılan çalışanların büyük çoğunluğu asgari ücret düzeyinden yüksek gelir sahibi oldukları görülmektedir.

Tablo 6. Ankete katılan Çalışanların Sektörde Çalışma Süresine Göre Dağılımı

Sektörde Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde %
1 yıldan az	76	18,6
1-5 yıl	215	52,7
6-10 yıl	102	25,0
11-15 yıl	15	3,7
Toplam	408	100,0

Tablo 6’da ankete katılan çalışanların sektörde çalışma süresine göre dağılımı görülmektedir. Tabloya göre: 1 yıldan az 76 çalışan, 1-5 yıl arası 215 çalışan, 6-10 yıl arası 102 çalışan, 11-15 yıl arası 15 çalışan olduğu görülmektedir. Yüzdeli dağılımda ise: 1 yıldan az çalışan %18,6’lık kısmı, 1-5 yıl arası çalışan %52,7’lik kısmı, 6-10 yıl arası çalışan %25,0’lık kısmı, 11-15 yıl arası çalışan %3,7’lik kısmı oluşturmaktadır. Rekreasyon endüstrisinin bir parçası olan spor tesisleri sektöründe çalışma süresi bu kısımda ankete katılan katılımcılara sorulmuştur.

Tablo 7. Ankete Katılan Çalışanların İşletmede Çalışma Süresine Göre Dağılımı

İşletmede Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde %
1 yıldan az	140	34,3
1-5 yıl	194	47,5
6-10 yıl	74	18,1
Toplam	408	100,0

Tablo 7’de ankete katılan çalışanların işletmede çalışma süresine göre dağılımı görülmektedir. Tabloya göre: 1 yıldan az 140 çalışan, 1-5 yıl arası 194 çalışan, 6-10 yıl arası 74 çalışan olduğu görülmektedir. Yüzdeli dağılımda ise: 1 yıldan az çalışan %34,3’lük kısmı, 1-5 yıl arası çalışan %47,5’lik kısmı, 6-10 yıl arası çalışan %18,1’lik kısmı oluşturmaktadır. Ankete katılan çalışanların 1-5 yıl arası sektörde çalışma süresi ile 1-5 yıl arası işletmede çalışma süresi arasında frekans dağılımında benzerlik gözükmemektedir. Çalışanların sektörde çalışma ile işletmede çalışma süreleri arasında ki benzerlik örgüt değiştirmeden çalıştıkları, örgütsel bağlılıkları yüksek olduğu anlamında yorumlanabilir.

Tablo 8. Ankete Katılan Çalışanların Günlük Çalışma Sürelerinin Dağılımı

Kaç saat	Frekans	Yüzde %
8 saatten az	7	1,7
8 saat	276	67,6
8 saatten fazla	125	30,6
Toplam	408	100,0

Tablo 8’de ankete katılan çalışanların günlük çalışma sürelerinin dağılımı görülmektedir. Buna göre: günlük 8 saatten az çalışan 7 kişi, günlük 8 saat çalışan 276 kişi, günlük 8 saatten fazla çalışan 125 kişi olarak görülmektedir. Yüzdelik dağılıma baktığımızda ise; %1,7’si günlük 8 saatten az çalışan, %67,6’sı günlük 8 saat çalışan, %30,6’sı günlük 8 saatten fazla çalışan olarak ortaya çıkmıştır. Çalışma yoğunluğunun yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Ankete Katılan Çalışanların Bulunduğu Departman Dağılımı

Departman Dağılımı	Frekans	Yüzde %
Satış Pazarlama	173	42,4
Resepsiyon	77	18,9
Antrenör	67	16,4
Yönetici	39	9,6
Diğer Personel	52	12,7
Toplam	408	100,0

Tablo 9’da ankete katılan çalışanların bulunduğu departman dağılımı görülmektedir. Buna göre: satış pazarlama departmanında 173 çalışan, resepsiyon departmanında 77 çalışan, antrenör departmanında 67 çalışan, yönetici departmanında 39 çalışan, diğer departmanlarda ise 52 çalışan olarak görülmektedir. Yüzdelik dağılıma bakıldığında %42,4 ‘lük kısım satış pazarlama departmanında, %18,9’luk kısım resepsiyon departmanında, %16,4’lük kısım antrenör departmanında, %9,6’lık kısım yönetici departmanında, %12,7’lik kısım diğer departmanlarda çalıştığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 10. Ankete Katılan Çalışanların İşletmedeki Pozisyonlarındaki Dağılım

Unvan	Frekans	Yüzde %
Müdür	28	6,9
Müdür Yrd	14	3,4
İşgörenler	366	89,7
Toplam	408	100,0

Tablo 10’da ankete katılan çalışanları işletmedeki pozisyonlarındaki dağılım görülmektedir. Buna göre müdür pozisyonunda 28 çalışan, müdür yardımcısı pozisyonunda 14 çalışan, işgören pozisyonunda 366 çalışan olduğu görülmektedir. Yüzdelik dağılıma bakıldığında %6,9’luk kısım müdür pozisyonunda, %3,4’lük kısım müdür yardımcılığı pozisyonunda ve %89,7’lik kısım ise işgören pozisyonunda çalıştığı görülmektedir.

Tablo 11. Ankete Katılan Çalışanların Örgütsel Bağlılık İle İlgili Sorulara Verdikleri Cevapların Yüzdelik, Frekans, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapama Değerleri

Örgütsel Bağlılık İfadeleri	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ort.	ss
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Çalışma yaşamımın geri kalan kısmını bu işletmede geçirmek beni çok mutlu eder.	16	3,9	74	18,1	63	15,4	233	57,1	22	5,4	3,42	0,98
Dışarıda işyerim hakkında konuşmaktan hoşlanırım	36	8,8	101	24,8	32	7,8	222	54,4	17	4,2	3,20	1,13
İşyerimin problemlerini gerçekten kendi problemim gibi hissedirim.	20	4,9	56	13,7	29	7,1	245	60	58	14,2	3,65	1,04
İşyerimde kendimi "ailenin parçası" gibi hissetmiyorum	78	19,1	225	55,1	24	5,9	70	17,2	11	2,7	2,29	1,05
Bu işletmeye duygusal olarak bağlı hissetmiyorum.	79	19,4	199	48,8	29	7,1	93	22,8	8	2	2,39	1,10
Bu işyerinin benim için özel bir anlamı var	24	5,9	54	13,2	85	20,8	212	52	33	8,1	3,43	1,01
Şu anda istesem bile işten ayrılmak benim için çok zor	43	10,5	93	22,8	61	15	94	23	117	28,7	3,37	1,38

Şu anda işten ayrılmaya karar vermek hayatımda çok fazla şeyi etkiler.	37	9,1	91	22,3	60	14,7	169	41,4	51	12,5	3,26	1,20
--	----	-----	----	------	----	------	-----	------	----	------	-------------	-------------

Tablo 11’de ankete katılan çalışanların örgütsel bağlılık ile ilgili sorulara verdikleri cevapların yüzdelik, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapama değerleri görülmektedir. Buna göre:

“Çalışma yaşamımın geri kalan kısmını bu işletmede geçirmek beni çok mutlu eder" sorusuna %3,9 ile 16 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %18,1 ile 74 çalışanın katılmıyorum, %15,5 ile 63 çalışanın kararsızım, %57,1 ile 233 çalışanın katılıyorum, %5,4 ile 22 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“Dışarıda işyerim hakkında konuşmaktan hoşlanırım " sorusuna %8,8 ile 36 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %24,8 ile 101 çalışanın katılmıyorum, %7,8 ile 32 çalışanın kararsızım, %54,4 ile 222 çalışanın katılıyorum, %4,2 ile 17 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“İşyerimin problemlerini gerçekten kendi problemim gibi hissedirim." sorusuna %4,9 ile 20 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %13,7 ile 56 çalışanın katılmıyorum, %7,1 ile 29 çalışanın kararsızım, %60,0 ile 245 çalışanın katılıyorum, %14,2 ile 58 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“İşyerimde kendimi "ailenin parçası" gibi hissetmiyorum " sorusuna %19,1 ile 78 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %55,1 ile 225 çalışanın katılmıyorum, %5,9 ile 24 çalışanın kararsızım, %17,2 ile 70 çalışanın katılıyorum, %2,7 ile 11 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılmıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“Bu işletmeye duygusal olarak bağlı hissetmiyorum" sorusuna %19,4 ile 79 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %48,8 ile 199 çalışanın katılmıyorum, %7,1 ile 29 çalışanın kararsızım, %22,8 ile 93 çalışanın katılıyorum, %2,0 ile 8 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılmıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“Bu işyerinin benim için özel bir anlamı var" sorusuna %5,9 ile 24 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %13,2 ile 54 çalışanın katılmıyorum, %20,8 ile 85 çalışanın kararsızım, %52,0 ile 212 çalışanın katılıyorum, %8,1 ile 33 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“Şu anda istesem bile işten ayrılmak benim için çok zor" sorusuna %10,5 ile 43 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %22,8 ile 93 çalışanın katılmıyorum, %15,0 ile 61 çalışanın kararsızım, %23,0 ile 94 çalışanın katılıyorum, %28,7 ile 117 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok kesinlikle katılıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“Şu anda işten ayrılmaya karar vermek hayatımda çok fazla şeyi etkiler" sorusuna %9,1 ile 37 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %22,3 ile 91 çalışanın katılmıyorum, %14,7 ile 60 çalışanın kararsızım, %41,4 ile 169 çalışanın katılıyorum, %12,5 ile 51 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

Tablo 12. Ankete Katılan Çalışanların İş Yükü İle İlgili Sorulara Verdikleri Cevapların Yüzdelik, Frekans, Aritmetik Ortalama ve Standart Sapama Değerleri

İş Yükü İfadeleri	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Ort.	ss
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
İşimde çok sıkı çalışmak zorundayım	33	8,1	57	14	55	13,5	223	54,7	40	9,8	3,44	1,10
İşimde çok hızlı çalışmak zorundayım.	52	12,7	140	34,3	40	9,8	147	36	29	7,1	2,90	1,22
Zamanımın büyük kısmı toplantılarda geçiyor	82	20,1	192	47,1	66	16,2	60	14,7	8	2	2,31	1,02
Yapmam gereken çok sayıda iş var.	62	15,2	98	24	69	16,9	158	38,7	21	5,1	2,95	1,20
Hiç zamanımın olmadığı düşüncesine kapıldığım zamanlar oldukça fazladır.	48	11,8	155	38	94	23	76	18,6	35	8,6	2,74	1,15

Tablo 12’de ankete katılan çalışanların iş yükü ile ilgili sorulara verdikleri cevapların yüzdelik, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapama değerleri görülmektedir. Buna göre:

“İşimde çok sıkı çalışmak zorundayım " sorusuna %8,1 ile 33 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %14,0 ile 57 çalışanın katılmıyorum, %13,5 ile 55 çalışanın kararsızım, %54,7 ile 223 çalışanın katılıyorum, %9,8 ile 40 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“İşimde çok hızlı çalışmak zorundayım." sorusuna %12,7 ile 52 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %34,3 ile 140 çalışanın katılmıyorum, %9,8 ile 40 çalışanın kararsızım, %36,0 ile 147 çalışanın katılıyorum, %7,1 ile 29 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“Zamanımın büyük kısmı toplantılarda geçiyor " sorusuna %20,1 ile 82 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %47,1 ile 192 çalışanın katılmıyorum, %16,2 ile 64 çalışanın kararsızım, %14,7 ile 60 çalışanın katılıyorum, %2,0 ile 8 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılmıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“Yapmam gereken çok sayıda iş var." sorusuna %15,2 ile 62 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %24,0 ile 98 çalışanın katılmıyorum, %16,9 ile 69 çalışanın kararsızım, %38,7 ile 158 çalışanın katılıyorum, %5,1 ile 21 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

“Hiç zamanımın olmadığı düşüncesine kapıldığım zamanlar oldukça fazladır." sorusuna %11,8 ile 48 çalışanın kesinlikle katılmıyorum, %38,0 ile 155 çalışanın katılmıyorum, %23,0 ile 94 çalışanın kararsızım, %18,6 ile 76 çalışanın katılıyorum, %8,6 ile 35 çalışanın kesinlikle katılıyorum cevaplarını verdiği görülmektedir. Bu verilere göre, çalışanın daha çok katılmıyorum ifadesini tercih ettikleri belirlenmiştir.

Tablo 13. Çalışma Koşullarından İş Yükü İle Örgütsel Bağlılık İlişkisine Yönelik Basit Regresyon Analizi Örgütsel Bağlılık

Örgütsel Bağlılık	R	R ²	Beta	T	Ayarlanan R ²	s.s hata payı	p
	0,015	0,010	-0,015	-0,297	0,012	0,84287	0,766

Çalışma koşullarından iş yükü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmek için yapılan regresyon analizine göre, R değeri 0,015’dir. R² değeri 0,010’dır. Bu değerler incelendiğinde iş yükü örgütsel bağlılığın %1’lik kısmını açıklayabileceği söylenebilir. Beta değeri -0,015 olarak belirlenmiştir. Katsayı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>0,05). Buna göre iş yükü örgütsel bağlılık üzerinde etkili değildir. Bu sonuca göre H1 hipotezi ret edilmiştir.

Tablo 14. Çalışma Koşullarından İş Yükü İle Örgütsel Bağlılık Boyutlarla Olan İlişkisine Yönelik Basit Regresyon Analizi Örgütsel Bağlılık

Örgütsel Bağlılık	R	R ²	Beta	T	Ayarlanan R ²	s.s hata payı	p
Duygusal Bağlılık	0,093	0,009	-0,093	-1,879	-0,006	0,57254	0,061
Devam Bağlılığı	0,116	0,013	-0,116	-2,355	-0,011	0,99461	0,019
Normatif Bağlılık	0,035	0,001	-0,035	-0,715	-0,001	0,64190	0,475

İş Yükü ile örgütsel bağlılık boyutlarından olan duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmek için yapılan regresyon analizine göre, R değeri 0,093’tür. R² değeri 0,009’dur. Bu değerler incelendiğinde iş yükü duygusal bağlılığın %0,9’luk kısmını açıklayabileceği söylenebilir. Beta değeri -0,093 olarak belirlenmiştir. Katsayı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>0,05). Buna göre iş yükü duygusal bağlılık üzerinde etkili değildir. Bu sonuca göre H2 hipotezi ret edilmiştir.

İş Yükü ile örgütsel bağlılık boyutlarından olan devam bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmek için yapılan regresyon analizine göre, R değeri 0,116’dır. R² değeri 0,013’tür. Bu değerler incelendiğinde iş yükü devam bağlılığın %1,3’lük kısmını açıklayabileceği söylenebilir. Beta değeri -0,116 olarak belirlenmiştir. Bu değerlere göre iş yükü devam bağlılık üzerinde negatif yönde etkilidir. İş yükü arttıkça devam bağlılık düzeyi azaldığı söylenebilir. Bu sonuca göre H3 hipotezi ret edilmiştir.

İş Yükü ile duygusal bağlılık boyutlarından olan normatif bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmek için yapılan regresyon analizine göre, R değeri 0,035’tir. R² değeri 0,01’dir. Bu değerler incelendiğinde iş yükü normatif bağlılığın %0,1’lik kısmını açıklayabileceği söylenebilir. Beta değeri -0,035 olarak belirlenmiştir. Katsayı istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>0,05). Buna göre iş yükü normatif bağlılık üzerinde etkili değildir. Bu sonuca göre H4 hipotezi ret edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada rekreasyon işletmeleri çalışanlarının iş yüklerinin örgütsel bağlılıklarını etkileyip etkilemediği ölçülmüştür. Sonuçlara göre spor tesislerinde çalışma süresinin 1-5 yıl aralığında olduğu görülmektedir. Bu katılımcıların ise görev yapmakta olduğu işletmede toplam çalışma süresi en fazla 1-5 yıl aralığında olduğu belirlenmiştir. Bu oran ise spor tesislerinde personel devir hızının yüksek oranda olduğunu göstermektedir. ancak örgütsel bağlılık ifadeleri incelendiğinde ise çalışma yaşamının geri kalanını bu işletmede geçirmek istiyorum ifadesi en fazla katılıyorum tercih edildiği görülmektedir. Bu durumda çalışanın işe yeni girdiği ve araştırmaya katılanların en fazla 25-31 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Çalışanların eğitim seviyesinin de en fazla

üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Bu bağlamda eğitim süreleri yeni bitiren çalışanların bu sektörde çalıştığı ve tesisten memnun oldukları sonucuna varılmıştır. Bu sonucu;“dışarıda işletmem hakkında konuşmaktan hoşlanırım”ifadesine en fazla katılıyorum, “işyerimin problemlerini gerçekten kendi problemim gibi hissederim” ifadesine en fazla katılıyorum, “bu işyerinin benim için özel bir anlamı var” ifadesine en fazla katılıyorum, “şu anda istesem bile işten ayrılmak benim için çok zor” ifadesine en fazla katılıyorum “şu anda işten ayrılmaya karar vermek hayatımda çok fazla şeyi etkiler” ifadesine en fazla kesinlikle katılmıyorumtercihleri desteklemektedir. Ayrıca spor merkezlerinde çalışanlarının duygusal ve normatif bağlılıkları yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırmada iş yükü ifadelerinden olan; “işimde çok sıkı çalışmak zorundayım” ve “yapmam gereken çok sayıda iş var” sorularına en fazla katılıyorum tercihi yapılmıştır. Bu durumda spor tesislerinde iş yükü yoğunluğunun yüksek olduğu görülmektedir. İş koşullarıyla ilgili daha önce yapılmış olan çalışmaların sonuçları genel olarak iş yükü ve örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermiştir(Stevens, vd., 1978; Currivan, 1999; Maxwell ve Steele, 2003). Araştırmanın iş yükü bulgularıyla daha önce yapılmış çalışmalarla aynı sonuca ulaştığı görülmektedir. Spor sektörünün yoğun çalışma koşulları ve işin dönemlik dalgalanmalar göstermesi düşünüldüğünde bu faktörlerin çalışanların örgütsel bağlılık ve bunun alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık üzerinde oldukça etkili olması beklenen durumdur. Ancak bu değerlere bakılarak çalışanların duygusal ve fiziksel olarak sağlıklı oldukları, huzurlu hissettikleri bir çalışma ortamında iş yükü ya da diğer zor koşullara rağmen işletmede kalmaya ve işletme çıkarları doğrultusunda çalışmaya gönüllü oldukları yorumu yapılabilir.

Araştırmadan elde edilen bu sonuçlar değerlendirilerek, rekreasyon sektöründeki yönetici ve işletme sahiplerine bazı önerilerde bulunulabilir;

İş yükü fiziksel ve zihinsel olarak çalışanların üzerinde etkili olan bir faktördür. İşletmelerin iş yükü seviyelerini doğru şekilde belirlemeleri çalışan ve işletmeler açısından oldukça önemlidir. İş yükünün gerekenden az olduğu durumlarda işletme kaynaklarının boşa harcanması ve çalışanın gerekenden fazla zamana sahip olduğu için sıkılması söz konusudur. İş yükünün ağır olması ise çalışanların kaldırabileceği iş miktarından çok daha fazlasını yüklenmesi ve aşırı yorgunluk, stres, tükenmişlik gibi psikolojik olumsuzluklar yaşamasına neden olmaktadır. Bu nedenle işletmeleri iş yükü seviyelerini çalışanlara göre oldukça iyi belirlemelidir ve çalışanların psikolojik, fiziksel problemler yaşamasının önüne geçilmelidir.

Bu araştırmanın sonuçları doğrultusunda yapılan değerlendirmeler ve öneriler araştırmanın yapıldığı örneklem kapsamında geçerlidir. Araştırmada örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu düşünülen iş yükü faktörü rekreasyon sektörünün yapısına göre belirlenmiştir. Bu nedenle örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğu düşünülen bu faktörün uygulamanın yapıldığı alana göre değişiklik gösterebilir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda örgütsel bağlılığı etkileyebilecek duygusal faktörler üzerinde durulabilir. Bu araştırmada çalışanların duygusal açıdan bağlılık geliştirme eğiliminde oldukları görülmüştür.

KAYNAKÇA

- Akat, Ö. (2000). *Turizm İşletmeciliği*. İstanbul: Ekin Kitabevi, 85.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık (2. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi, 5.
- Crossley, C.C., Jamieson, M. L., Brayley E.R. (2012). “*Introduction to Commercial Recreation And Tourism An Entrepreneurial Approach (Sixth Edition)*”. Sagamore Publishing LLC, 10.
- Dağdeviren, M., Kurt, M., Akay, D. (2011). “Çalışanların Toplam İş Yükü Seviyelerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model Uygulaması”, *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 20(4), 517-525.
- Durmuş, A. G. (1998). *Spor Hukuku*, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım, 46.
- Ekenci, G. ve İmamoğlu, F. A. (2002), *Spor İşletmeciliği (2. Baskı)*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 12.
- Hacıoğlu, N., Gökdeniz, A ve Dinç, Y. (2003). *Boş Zaman ve Rekreasyon Yönetimi: Örnek Animasyon Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayınları, 30.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1976). Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Horner, S. and Swarbrooke, J. (2005). *Leisure Marketing A Global Perspective*. Oxford: Elsevier Butterworth Heinemann, 45-46.
- Ildız Ö. G. (2009). *İnşaat Firmalarında Proje Müdürlerinin İş Yükü, İş Stresi, İş Tatmini Ve Motivasyon İlişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Jung, H. S. (2001). “Establishment of Overall Workload Assessment Technique for Various Tasks and Workplaces”. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 28(1), 341-353.
- Keser A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınlar, 105.
- Munson, K. (1978). “Commercial and Member-owned Recreation Forms”. *Park and Leisure Services*, 133-175.
- Oral, H. (2015). *Otel İşletmelerinde İş Koşullarının Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Serarslan Z. (1990). Spor pazarlaması ve boyutları, Spor Bilimleri. Ulusal Sempozyum Bildirileri, Ankara.
- Stevens, J. M., Janice M. B. and Harrison M. T. (1978). “Assessing Personal, Role, and Organizational Predictors of Managerial Commitment”. *Academy of Management Journal*, 21(3), 380-396.
- Understanding Ergonomics At Work, www.hse.gov.uk/pubns/indg90.pdf 2005, Erişim: 14.2.2017.