INTERNATIONAL JOURNAL of IJSETS SPORT, EXERCISE & TRAINING SCIENCES

e-ISSN 2149-8229 **Cilt** 11, **Sayı** 3, 284–293, (2025) ***Research Article***

https://dergipark.org.tr/tr/pub/useeabd

İş ve Serbest Zaman Dengesi; Kamu Sektöründe İş Verimliliğinin Bir Yordayıcısı Olarak Rekreasyonel Katılım

Habib Uğur İNCE[1], Berkay KARAGÖZ[2], Fatih Harun TURHAN[3], Şakir BEZCİ[4]

Özet

Amaç: Kamu kurumlarında görev yapan çalışanların iş performansı, yalnızca kurumsal verimlilik açısından değil, aynı zamanda halka sunulan hizmetlerin kalitesi açısından da öneme sahiptir. Bu doğrultuda, bireysel iş performansı ile serbest zaman etkinlikleri arasındaki ilişkinin anlaşılması hem çalışan refahı hem de kurumsal başarı için temel bir araştırma alanı hâline gelmiştir. Bu araştırmanın amacı, sporla ilgili kamu kurumlarında çalışanlarının rekreasyonel aktivitelere katılım düzeylerinin iş performansları üzerindeki etkisini incelemek ve bu değişkenlerin demografik faktörlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır.
Yöntem: Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemini Türkiye'deki çeşitli kamu kurumlarında görev yapan 400 memur oluşturmaktadır. Veriler çevrim içi anket yoluyla toplanmış, analizler SPSS 25.0 programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Verilerin MANOVA testine ilişkin normallikleri test edilmiş ve normal dağılmadığı belirlenmiş; bu nedenle Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H testleri ile korelasyon ve çoklu regresyon analizleri uygulanmıştır.
Bulgular: Elde edilen bulgulara göre, iş performansı ile rekreasyonel aktivite katılım nedenleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca, cinsiyet, eğitim durumu ve hizmet yılı gibi demografik değişkenlere göre bazı alt boyutlarda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.
Sonuç: Sonuç olarak, memurlarının iş performanslarının güçlendirilmesinde rekreasyonel aktivitelerin destekleyici bir unsur olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: *İş Performansı, Rekreasyonel Aktivite, Kamu çalışanları.*

Balancing Work and Leisure; Recreational Participation as a Predictor of Job Efficiency in the Public Sector

Abstract

Aim: The occupational performance of public sector employees holds critical importance not only in terms of institutional efficiency but also regarding the quality of services delivered to the public. Within this framework, understanding the relationship between individual job performance and engagement in leisure-time activities has emerged as a fundamental area of scholarly inquiry, with implications for both employee well-being and organizational success. The present study aims to examine the impact of recreational activity participation levels on the job performance of employees working in sports-related public institutions and to determine whether these variables differ significantly across various demographic factors.
Methods: This research employed correlational survey design. The sample consisted of 400 civil servants employed in various public institutions across Türkiye. Data was collected via an online questionnaire and analyzed using SPSS version 25.0. Tests for normality related to the MANOVA assumptions indicated that the data were not normally distributed; therefore, non-parametric analyses such as the Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis H tests were utilized, along with correlation and multiple regression analyses.
Results: The findings revealed statistically significant positive correlations between job performance and the motives for participating in recreational activities. Additionally, significant differences were observed across certain subdimensions based on demographic variables such as gender, educational attainment, and years of service.
Conclusion: In conclusion, the results suggest that participation in recreational activities serves as a reinforcing factor in enhancing the occupational performance of public employees.

Keywords: *Job Performance, Public Employees, Recreational Activity.*

Gönderi Tarihi : 08.07.2025 **Kabul Tarihi** : 25.09.2025 **Online Yayın Tarihi** : 25.09.2025
https://doi.org/10.18826/useeabd.1737163

GİRİŞ

Bireylerin iş performansı, kurumsal hedeflerin gerçekleştirilmesinde belirleyici bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Syardiansah ve ark., 2024). İş performansının artmasında çalışanların sadece mesleki yetkinlikleri değil; psikolojik (Devonish, 2016), fiziksel (Koley, 2024) ve sosyal denge (Nahyan ve ark., 2024) düzeyleri de etkili olabilmektedir. Değerlendirme çalışanların serbest zamanlarını

[1] **Sorumlu Yazar:** Harran Üniversitesi, Mehmet Arabacı Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Beden Eğitimi ve Spor Bölümü, Türkiye, ugurince@harran.edu.tr
[2] Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor ABD, Türkiye, berkaykrgz@icloud.com
[3] Karabük Üniversitesi, Hasan Doğan Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü, Türkiye, fharunturhan@karabuk.edu.tr
[4] Karabük Üniversitesi, Hasan Doğan Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü, Türkiye, sakirbezci@karabuk.edu.tr

IJSETS © 2015 is licensed under CC BY 4.0

değerlendirme biçimlerinin iş performansı üzerindeki etkisi, örgütsel davranış literatüründe dikkate değer bir araştırma alanı haline gelmiştir (Bloom, 2018). Çalışanların serbest zamanlarını değerlendirme biçimleri arasında yer alan rekreasyonel aktiviteler, bireylerin iş dışı zamanlarında gönüllü olarak katıldıkları ve fiziksel ile zihinsel rahatlama sağlayan etkinlikler olarak tanımlanmaktadır (Gulam, 2016). Literatürde rekreasyonel aktivitelerin, çalışanların stres düzeylerini azaltma (Iqbal, 2017), tükenmişliği önleme ve genel yaşam doyumunu artırma (Tamini ve Kord, 2011) gibi sonuçlara yol açabildiği gösterilmektedir. Rekreasyonel aktiviteler, sadece bireysel fayda sağlamamakta, aynı zamanda iş yerinde daha yüksek performans (Mokaya ve Gitari, 2012), artan verimlilik (Suwal ve Uprety, 2023) ve güçlü takım çalışmasına da (Wang ve ark., 2025) katkıda bulunmaktadır. Bu kapsamda, rekreasyonel aktivitelere katılım nedenlerinin ve bu katılımın iş performansı üzerindeki etkilerinin, farklı meslek grupları özelinde incelenmesi gereken bir konu olduğu düşünülmektedir.

Kamu kurumlarında görev yapan memurlar, sportif etkinliklerin planlanması, uygulanması ve toplumda sporun yaygınlaştırılması gibi çeşitli sorumluluklar üstlenmektedir (Christiansen ve ark., 2014). Bu görevlerin niteliği gereği, kamu çalışanlarının yüksek düzeyde fiziksel (Cunningham ve ark., 2022) ve zihinsel (Henriksen ve ark., 2019) performans sergilemeleri beklenmektedir. Dolayısıyla, kamu sektöründe çalışan memurların iş performansı yalnızca kurumsal başarı açısından değil, aynı zamanda kamuya sunulan hizmetlerin etkinliği bakımından da öneme sahiptir.

Literatür incelendiğinde, rekreasyonel aktivitelerin çalışanların iş performansı üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalar, bu etkinliklerin hem fiziksel hem de psikolojik faydalar sunduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, Mokaya ve Gitari (2012) tarafından Kenya'daki kamu çalışanları üzerine yapılan bir araştırmada, iş yerinde düzenlenen rekreasyonel etkinliklerin iş tatmini, hizmet kalitesi ve çalışan verimliliği üzerinde doğrudan olumlu etkileri olduğu belirlenmiştir. Koley (2024) tarafından yapılan bir araştırmada ise, spor ve fiziksel aktivitelere düzenli katılımın, çalışanların iş performansını olumlu yönde etkilediği ve özellikle kamu çalışanlarının bu sayede daha yüksek verimlilik sergilediği rapor edilmiştir. Latif ve ark. (2022) tarafından spor ile ilişkili kamu kurumlarında çalışan memurlar özelinde yapılan bir çalışmada ise, Malezya'daki memurlarının yaşadığı rol çatışması ve iş yükünün, stres düzeylerini artırdığı ve bunun iş performanslarını olumsuz etkilediği ortaya koyulmuştur. Radebe ve Dhurup (2015) tarafından yapılan bir başka araştırma, kamu kurumlarında çalışan memurların iş rollerinde yenilikçilik ve işten zevk alma düzeylerinin, genel iş tatminini ve kurumda kalma isteklerini olumlu yönde etkilediğini göstermiştir.

Bu bağlamda, spor ile ilgili kamu kurumlarında çalışan memurların iş performansları ve rekreasyonel aktivitelere katılım düzeylerini doğrudan inceleyen çalışmalar literatürde yok denecek kadar az olduğu gözlemlenmiştir. Dolayısıyla, memurların iş performansları ve rekreasyonel aktivitelere katılım düzeylerinin incelenmesi, alan yazındaki önemli bir boşluğu doldurabileceği gibi spor ile ilgili kamu kurumu çalışanları özelinde olması da çalışmanın özgünlüğünü ortaya koyacak niteliktedir. Bu çalışmanın amacı, spor ile ilgili kamu kurumlarında görev yapan kamu çalışanlarının rekreasyonel aktivitelere katılım düzeylerinin iş performansları üzerindeki etkisini incelemek ve çeşitli değişkenlerle ilişkisini ortaya koymaktır.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, sporla ilgili kamu kurumlarında görev yapan memurların rekreasyonel aktivitelere katılım nedenlerinin bireysel iş performansı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu model, değişkenler arasındaki ilişkilerin analiz edilmesine olanak sağlayan nicel bir araştırma desenidir ve deneysel bir müdahale içermemektedir. Çalışma, değişkenler arası ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılandırılmıştır. Bu nedenle tercih edilen ilişkisel desen, araştırma amacıyla metodolojik olarak uyumludur ve elde edilen bulguların yorumlanmasında anlamlı bir çerçeve sunmaktadır (Creswell ve Creswell, 2018).

Evren ve örneklem

Araştırmanın çalışma grubunu, Türkiye genelinde sporla ilgili kamu kurumlarında görev yapan 400 memur oluşturmaktadır. Katılımcılar, basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenmiş ve araştırmaya gönüllü olarak katılmışlardır. Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında, %57,5'inin erkek, %42,5'inin kadın olduğu; %78,5'inin lisans, %21,5'inin ise lisansüstü eğitim düzeyine sahip olduğu

görülmektedir. Hizmet yılı bakımından ise katılımcıların %27,5'i 1-5 yıl, %24'ü 6-11 yıl, %26'sı 12-14 yıl ve %22,5'i 15 yıl ve üzeri deneyime sahiptir. Ayrıca, örneklem büyüklüğü belirlenirken Krejcie ve Morgan'ın (1970) örneklem belirleme tablosu dikkate alınmış; evren büyüklüğü bir milyondan fazla olsa dahi 384 kişinin yeterli olduğu göz önünde bulundurulduğunda, ulaşılan 400 kişilik örneklemin istatistiksel açıdan yeterli olduğu anlaşılmaktadır.

Veri toplama araçları

Veri toplama işlemi, doğrudan araştırmayı yürüten kişiler tarafından gerçekleştirilmiştir. Veri toplama sürecinde, katılımcılara araştırmanın amacı ve gizlilik ilkeleri hakkında bilgilendirme yapılmış; gönüllülük esasına dayalı olarak açık onamları alınmıştır. Uygulama sırasında tüm katılımcılara aynı anket formu sunulmuş, veriler dijital ortamda güvenli bir şekilde depolanmıştır. Elde edilen veriler, analiz öncesinde eksik veri ve kodlama kontrollerinden geçirilmiş, ardından SPSS 25.0 programına aktarılarak analiz edilmiştir.

Veri toplama araçları 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formunda katılımcıların sosyo-demografik özellikleri (cinsiyet, eğitim durumu, hizmet yılı) belirlenmek amacı ile toplam 3 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde Bireysel İş Performansı Ölçeği, üçüncü bölümde ise Rekreasyonel Aktivite Katılma Nedenleri Ölçeği bulunmaktadır.

İş Performansı Ölçeği: Ölçek, Borman ve Motowidlo (1993) ile Beffort ve Hattrup (2003) tarafından geliştirilmiş, Türkçeye uyarlaması ise Karakurum (2005) tarafından yapılmıştır. İki alt boyuttan (Görev Performansı ve Bağlamsal Performans) oluşan ölçek toplam 11 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, "Hiç katılmıyorum" ile "Kesinlikle katılıyorum" arasında beşli Likert tipinde cevaplanmaktadır. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Orijinal formun Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ,95, Türkçe uyarlamanın ise ,80 olarak bildirilmiştir. Bu çalışmada ilgili katsayı ,72 olarak hesaplanmıştır.

Rekreasyonel Aktivite Katılma Nedenleri Ölçeği: Ölçek, Kassim ve Musa (2009) tarafından geliştirilmiş, Türkçeye uyarlaması ise (Kılıçarslan ve ark., 2024) tarafından yapılmıştır. Dört alt boyuttan (Entelektüel Motivasyon, Kaçınma, Sosyal Bileşen, Yetkinlik-Hakimiyet) oluşan ölçek toplam 13 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, "Kesinlikle katılmıyorum" ile "Kesinlikle katılıyorum" arasında yedili Likert tipinde cevaplanmaktadır. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Türkçeye uyarlanan ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları alt boyutlar için sırasıyla 0,83 (Entelektüel Motivasyon), ,85 (Kaçınma), ,82 (Sosyal Bileşen), ,90 (Yetkinlik-Hakimiyet) ve ölçeğin bütünü için ,91 olarak bildirilmiştir. Çalışmamızda ise örneklemden alınan veriler doğrultusunda Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları alt boyutlar için sırasıyla ,82 (Entelektüel Motivasyon), ,87 (Kaçınma), ,87 (Sosyal Bileşen), ,90 (Yetkinlik-Hakimiyet) ve ölçeğin bütünü için ,93 olarak hesaplanmıştır.

Veri analizi

Veriler, katılımcılardan çevrim içi olarak elde edildikten sonra bilgisayar ortamına aktarılmış ve SPSS 25.0 programına yüklenmiştir. Öncelikle eksik veri kontrolü ve uygun kodlamaları yapılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılımlarını belirlemek amacıyla frekans (n) ve yüzde (%) analizleri gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin iç tutarlılığını test etmek amacıyla Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı hesaplanmıştır. Değerler, ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediği yapılan ön analizlerle kontrol edilmiş, Verilerin normalliği incelendiğinde çarpıklık değerlerinin -3,42 ile +3,87, basıklık değerlerinin ise -3,65 ile +4,12 arasında değiştiği görülmüştür. Bu değerler kabul edilen sınırların oldukça dışında olduğundan (Tabachnick ve Fidell, 2019), verilerin normal dağılmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle analizlerde non-parametrik testlerden Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Bu testler ile katılımcıların demografik değişkenlerine göre iş performansı ve rekreasyonel aktivite katılımı alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olup olmadığı değerlendirilmiştir. Araştırmada ayrıca ölçekler arası ilişki düzeylerini belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmış; iş performansı ile rekreasyonel aktivite katılım nedenleri arasındaki yön ve ilişki gücü incelenmiştir. Son olarak, değişkenlerin birbirini ne ölçüde etkilediğini belirlemek üzere çoklu doğrusal regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Regresyon analizleri kapsamında model uygunlukları (R^2, F) ve çoklu doğrusal bağlantı problemlerine ilişkin VIF (Varyans Şişirme Faktörü) değerleri de değerlendirmeye alınmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi $p<,05$ olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde çalışmanın bulguları analiz edilerek tablolar halinde yorumlanmıştır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Yüzde ve Frekans Dağılımları

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Erkek	230	57,5
	Kadın	170	42,5
Eğitim Düzeyi	Lisans	314	78,5
	Lisansüstü	86	21,5
Hizmet Yılı	1-5 Yıl	110	27,5
	6-11 Yıl	96	24,0
	12-14 Yıl	104	26,0
	15 Yıl ve Üzeri	90	22,5
	Toplam	400	100

Araştırmaya katılan 400 kişi arasında, katılımcıların %57,5'i erkek, %42,5'i kadındır. Eğitim düzeyine göre dağılım incelendiğinde, katılımcıların %78,5'i lisans, %21,5'i ise lisansüstü düzeyde öğrenim görmüştür. Hizmet yılı bakımından değerlendirildiğinde, katılımcıların %27,5'i 1-5 yıl, %24'ü 6-11 yıl, %26'sı 12-14 yıl ve %22,5'i ise 15 yıl ve üzeri hizmet süresine sahiptir.

Tablo 2. Katılımcıların İş Performansı Ölçeği ve Rekreasyonel Aktivite Katılma Nedenleri Ölçeği Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Test Sonuçları

Bağımlı Değişken	Alt Boyut	Cinsiyet	n	Sıra Ortalama	*Sıra Toplamı*	U	p
İş Performansı Ölçeği	Görev Performansı	Erkek	230	189,38	32195,00	17660,00	,09
		Kadın	170	208,72	48005,00		
	Bağlamsal Performans	Erkek	230	199,08	33843,00	32195,00	,83
		Kadın	170	201,55	46357,00		
Bağımlı Değişken	Alt Boyut	Cinsiyet	N	Sıra Ortalama	*Sıra Toplamı*	U	p
Rekreasyonel Aktivite Katılma Nedenleri Ölçeği	Yetkinlik	Erkek	230	185,25	31493,00	16958,000	,02*
		Kadın	170	211,77	48707,00		
	Entelektüel Motivasyon	Erkek	230	202,66	34453,00	19182,000	,74
		Kadın	170	198,90	45747,00		
	Kaçınma	Erkek	230	177,94	30249,00	15714,000	,00*
		Kadın	170	217,18	49951,00		
	Sosyal Bileşen	Erkek	230	184,26	31325,00	16790,000	,01*
		Kadın	170	212,50	48875,00		

Cinsiyet değişkenine göre yapılan Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre, görev ve bağlamsal performans boyutlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>,05). Ancak rekreasyonel aktivite katılma nedenlerinden *"yetkinlik-hakimiyet"* (p=,020), *"kaçınma"* (p=,001) ve *"sosyal bileşen"* (p=,013) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir. Bu farklarda kadın katılımcıların sıra ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 3. Katılımcıların iş performansı ölçeği ve rekreasyonel aktivite katılma nedenleri ölçeği alt boyutlarının eğitim durumu değişkenine göre Mann-Whitney U test sonuçları

Bağımlı Değişken	Alt Boyut	Eğitim Durumu	n	Sıra Ortalama	*Sıra Toplamı*	U	p
İş Performansı Ölçeği	Görev Performansı	Lisans	314	193,96	60905,00	11450,000	,02*
		Lisansüstü	86	224,36	19295,00		
	Bağlamsal Performans	Lisans	314	205,83	64631,00	11828,000	,07*
		Lisansüstü	86	181,03	15569,00		
Bağımlı Değişken	Alt Boyut	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalama	*Sıra Toplamı*	U	p
Rekreasyonel Aktivite Katılma Nedenleri Ölçeği	Yetkinlik	Lisans	314	209,20	65689,00	10770,000	,00*
		Lisansüstü	86	168,73	14511,00		
	Entelektüel Motivasyon	Lisans	314	210,71	66163,00	10296,000	,00*
		Lisansüstü	86	163,22	14037,00		
	Kaçınma	Lisans	314	206,14	64727,00	11732,000	,05
		Lisansüstü	86	179,92	15473,00		
	Sosyal Bileşen	Lisans	314	203,30	63835,00	12624,000	,34
		Lisansüstü	86	190,29	16365,00		

Eğitim durumuna göre yapılan Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre, *''görev performansı''* puanlarında anlamlı bir fark bulunmuştur (U=11450,00, p=,020). Lisansüstü mezunlarının sıra

ortalaması daha yüksektir. *''Bağlamsal performans''* boyutunda ise fark istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunmamıştır (p=,070).
Rekreasyonel aktivite katılım nedenleri açısından ise *''yetkinlik-hakimiyet''* (p=,000) ve *''entelektüel motivasyon''* (p=,000) alt boyutlarında anlamlı farklar tespit edilmiştir. Bu boyutlarda lisans mezunlarının sıra ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür. *''Kaçınma''* boyutunda fark anlamlılık sınırındadır (p=,050), *''sosyal bileşen''* alt boyutunda ise anlamlı fark bulunmamıştır (p=.340).

Tablo 4. Katılımcıların İş Performansı Ölçeği ve Rekreasyonel Aktivite Katılma Nedenleri Ölçeği Alt Boyutlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kruskal Wallis-H Test Sonuçları

Bağımlı Değişken	Alt Boyut	Hizmet Yılı	n	Sıra Ortalama	H	sd	p
İş Performansı Ölçeği	Görev Performansı	1-5 Yıl	110	187,57	11,93	3	,00*
		6-11 Yıl	96	224,10			
		12-14 Yıl	104	177,31			
		15 Yıl ve Üzeri	90	217,92			
	Bağlamsal Performans	1-5 Yıl	110	213,48	40,83	3	,00*
		6-11 Yıl	96	247,83			
		12-14 Yıl	104	146,90			
		15 Yıl ve Üzeri	90	196,08			
Bağımlı Değişken	Alt Boyut	Hizmet Yılı	N	Sıra Ortalama	*H*	sd	p
Rekreasyonel Aktivite Katılma Nedenleri Ölçeği	Yetkinlik	1-5 Yıl	110	213,08	42,91	3	,00*
		6-11 Yıl	96	227,04			
		12-14 Yıl	104	139,12			
		15 Yıl ve Üzeri	90	227,74			
	Entelektüel Motivasyon	1-5 Yıl	110	174,39	28,38	3	,00*
		6-11 Yıl	96	231,79			
		12-14 Yıl	104	169,52			
		15 Yıl ve Üzeri	90	234,83			
	Kaçınma	1-5 Yıl	110	203,57	13,53	3	,00*
		6-11 Yıl	96	217,67			
		12-14 Yıl	104	167,21			
		15 Yıl ve Üzeri	90	216,90			
	Sosyal Bileşen	1-5 Yıl	110	204,01	2,20	3	,53
		6-11 Yıl	96	200,00			
		12-14 Yıl	104	188,06			
		15 Yıl ve Üzeri	90	211,12			

Hizmet yılı değişkenine göre yapılan Kruskal-Wallis H testi sonuçlarına göre, *''görev performansı''* (H=11,93, sd=3, p=,000) ve *''bağlamsal performans''* (H=40,83, sd=3, p=,000) puanlarında istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir. Özellikle 6-11 yıl ve 15 yıl üzeri çalışan grubun sıra ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir.
Rekreasyonel aktivite katılma nedenlerine ilişkin olarak, *''yetkinlik-hakimiyet''* (p=,000), *''entelektüel motivasyon''* (p=,000) ve *''kaçınma''* (p=,000) alt boyutlarında da anlamlı farklar bulunmuştur. Bu farklar özellikle 6-11 yıl ve 15 yıl üzeri hizmet süresine sahip gruplarda daha yüksek sıra ortalamalarıyla dikkat çekmektedir. *''Sosyal bileşen''* alt boyutunda ise gruplar arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır (p = ,530).

Tablo 5. İş Performansı ve Rekreasyonel Aktiviteye Katılma Nedenleri Ölçekleri Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Ölçekler	1	2	3	4	5	6
1. Görev Performansı	1	.	.	.	.	.
2. Bağlamsal Performans	,52**	1	.	.	.	.
3. Yetkinlik	,22**	,34**	1			
4. Entelektüel Motivasyon	,15**	,18**	,56**	1		
5. Kaçınma	,22**	,22**	,68**	,67**	1	
6. Sosyal Bileşen	,20**	,19**	,54**	,75**	,70**	1

Tablo 5'e göre, Görev Performansı ile Bağlamsal Performans (r = ,52, p <,01) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, İş Performansı Ölçeği ile Rekreasyonel Aktivite Katılma Nedenleri Ölçeği alt boyutları arasında da anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir [Görev Performansı ile Yetkinlik (r = ,22, p < ,01), Entelektüel Motivasyon (r = ,15, p < ,01), Kaçınma (r = ,22, p < ,01) ve Sosyal Bileşen (r = ,20, p < ,01) arasında; Bağlamsal Performans ile Yetkinlik (r = ,34, p < ,01), Entelektüel Motivasyon (r = ,18, p < ,01), Kaçınma (r = ,22, p < ,01) ve Sosyal Bileşen (r = ,19, p < ,01)

arasında; Yetkinlik ile Entelektüel Motivasyon (r = ,56, p < ,01), Kaçınma (r = ,68, p < ,01) ve Sosyal Bileşen (r = ,54, p < ,01) arasında; Entelektüel Motivasyon ile Kaçınma (r = ,67, p < ,01) ve Sosyal Bileşen (r = ,75, p < ,01) arasında; Kaçınma ile Sosyal Bileşen (r = ,70, p < ,01) arasında anlamlı, pozitif yönlü korelasyonlar tespit edilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Rekreasyonel Aktiviteye Katılma Nedenleri Ölçeği Alt Boyutlarının İş Performansı Değerlerini Yordama Düzeyi

	Değişkenler	**ß**	**Standart Hata**	**Beta**	**t**	**p**	**VIF**
Rekreasyonel Aktiviteye Katılma Nedenleri Ölçeği	Yetkinlik	0,12	0,03	0,26	3,96	0,00*	1,935
	Entelektüel Motivasyon	-0,02	0,03	-0,05	-0,75	0,45	2,593
	Kaçınma	0,02	0,03	0,05	0,64	0,52	2,750
	Sosyal Bileşen	0,03	0,03	0,09	1,15	0,25	2,746
	R=0,323, **R²**=0,104, **DÜF**=0,095, **Std. Error**=0,47 **ANOVA**: F (4,395) = 11,504, p<,001						

Bağımlı Değişken: İş Performansı; Bağımsız Değişkenler: Rekreasyonel Aktiviteye Katılma Nedenleri Ölçeği Alt Boyutları

Rekreasyonel aktiviteye katılma nedenlerinin iş performansı üzerindeki yordayıcı rolünü belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda modelin anlamlı olduğu görülmüştür (F(4,395)= 11,504, p<,001). Rekreasyonel aktivite katılımı ölçeğinin dört alt boyutu birlikte, iş performansındaki varyansın %10,4'ünü açıklamaktadır (R^2=,104). Analiz bulgularına göre yalnızca *"Yetkinlik"* alt boyutu iş performansının anlamlı bir yordayıcısı olarak belirlenmiştir (β= 0,262, p<,001). Bu bulgu, bireylerin rekreasyonel etkinliklerde kendilerini yeterli ve etkili hissetmelerinin iş performanslarını artırabileceğini göstermektedir. Diğer alt boyutlar olan ''*Entelektüel Motivasyon''* (β=-0,058, p= .453), ''*Kaçınma*'' (β= 0,050, p= ,526) ve ''*Sosyal Bileşen''* (β= 0,090, p= ,253) ise iş performansı üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip değildir. Modelde yer alan değişkenlerin VIF değerlerinin 1,935 ile 2,750 arasında değiştiği görülmekte olup, bu değerler çoklu doğrusal bağlantı sorununun bulunmadığını göstermektedir.

TARTIŞMA

Çalışmanın amacına uygun yapılan analiz sonuçları hem literatürdeki benzer araştırmalarla örtüşmekte hem de spor alanında görev yapan kamu personeline odaklanan sınırlı sayıdaki çalışma açısından önemli katkılar sunmaktadır.

Araştırmada cinsiyete göre anlamlı farklar bulunmayan iş performansı düzeyleri, önceki çalışmalarla paralellik göstermektedir. Örneğin, Mokaya ve Gitari (2012), rekreasyonel faaliyetlerin iş tatmini ve verimlilik üzerindeki olumlu etkilerinin cinsiyete göre değişmediğini belirtmiştir. Ancak, kadın katılımcıların rekreasyonel aktivitelere katılım motivasyonlarının daha yüksek olması, özellikle "kaçınma" ve "sosyal bileşen" boyutlarında öne çıkmaktadır. Bu durum, Iqbal'in (2017) stresle baş etmede kadınların rekreasyonel faaliyetlere daha fazla yöneldiğini ortaya koyan bulgularıyla örtüşmektedir.

Eğitim düzeyi açısından elde edilen bulgular, lisansüstü mezunlarının görev performanslarının daha yüksek olduğunu, ancak rekreasyonel motivasyonlarının bazı boyutlarda (özellikle entelektüel motivasyon ve yetkinlik) daha düşük kaldığını ortaya koymaktadır. Bu durum, rekreasyonel faaliyetlerin eğlence ve gevşeme aracı olmasının yanı sıra, bireylerin eğitim ve sorumluluk düzeyine göre değişen motivasyonlarla şekillendiğini göstermektedir. Shujat ve ark. (2011) da benzer biçimde, farklı hiyerarşik düzeydeki çalışanların rekreasyonel etkinliklere yönelik beklenti ve yaklaşımlarının farklılık gösterdiğini vurgulamaktadırlar. Bir başka çalışmada Petersen ve ark. (2021), yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin rekreasyonel aktivitelere katılım olasılığının daha yüksek olduğunu; ancak katılım nedenlerinin daha çok sağlık ve yaşam kalitesi odaklı olduğunu belirtmektedir. Benzer çalışmada, düşük eğitim düzeyine sahip bireylerin de rekreasyonel katılım yoluyla yaşam kalitesini önemli ölçüde artırdığı, ancak katılım oranlarının görece düşük kaldığı vurgulanmıştır (Çelikel, 2023). Benzer şekilde, Lee ve Kang (2024) tarafından yapılan büyük ölçekli bir veri madenciliği çalışmasında, eğitim düzeyi, rekreasyonel aktivite katılımını tahmin eden en belirleyici değişkenlerden biri olarak bulunmuştur. Özellikle orta-üst eğitim seviyesindeki bireylerin, fiziksel aktiviteye dayalı rekreasyonel etkinliklere daha sistemli katıldıkları; ancak bu katılımın zamanla iş yükü ve kariyer sorumlulukları nedeniyle azaldığı ortaya konmuştur.

Hizmet yılı değişkeni açısından, 6-11 yıl ve 15 yıl üzeri çalışan grubun hem iş performansı hem de rekreasyonel katılım motivasyonlarında daha yüksek ortalamalara sahip olması, çalışan bağlılığının ve kurum içi adaptasyonun zamanla arttığını göstermektedir. Özellikle bağlamsal performans boyutundaki anlamlı artış, çalışanların kuruma olan aidiyetlerinin ve sorumluluk üstlenme düzeylerinin yıllar içinde geliştiğine işaret etmektedir. Bu bulgu, sadece yerel çalışmalarla değil, uluslararası literatürle de örtüşmektedir. Örneğin, Ross ve ark., (2014), kampüs rekreasyon alanında çalışan profesyonellerin iş tatmininin, mevcut pozisyonda geçirilen süre ve mesleki deneyim yılı ile anlamlı şekilde ilişkili olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde, Zhang ve Bartol (2010), deneyim yılı arttıkça çalışanların yaratıcı süreçlere katılım yoluyla daha yüksek performans sergilediklerini ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Batı Virginia Üniversitesi'nde yürütülen bir çalışmada, kampüs rekreasyon personelinin iş tatmini düzeylerinin, mesleki kıdeme bağlı olarak değiştiği ve kıdemli çalışanların daha yüksek sorumluluk ve performans düzeylerine sahip olduğu bildirilmiştir (Stier ve ark., 2010) Bu bulgular, çalışan deneyiminin yalnızca teknik becerileri değil; aynı zamanda bağlamsal performans (örgütsel bağlılık, özveri, takım çalışması vb.) gibi unsurları da olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Nyone (2025) tarafından yapılan araştırmada da uzun süreli çalışanların rekreasyonel etkinliklere katılımının yenilikçilik, kalite odaklılık ve hizmet sunumunu geliştirdiği gösterilmiştir.

Rekreasyonel aktiviteye katılma nedenlerinin iş performansı üzerindeki yordayıcı rolünü belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda modelin anlamlı olduğu görülmüştür. Rekreasyonel aktivite katılımı ölçeğinin dört alt boyutu birlikte, iş performansındaki varyansın %10,4'ünü açıklamaktadır. Analiz bulgularına göre yalnızca "Yetkinlik" alt boyutu iş performansının anlamlı bir yordayıcısı olarak belirlenmiştir. Bu bulgu, bireylerin rekreasyonel etkinliklerde kendilerini yeterli ve etkili hissetmelerinin iş performanslarını artırabileceğini göstermektedir. Diğer alt boyutlar ise iş performansı üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip değildir. Modelde yer alan değişkenlerin VIF değerlerinin 1,935 ile 2,750 arasında değiştiği görülmekte olup, bu değerler çoklu doğrusal bağlantı sorununun bulunmadığını göstermektedir (Altunışık ve ark., 2012; Kutner ve ark., 2004).

SONUÇ

Sonuç olarak, bu araştırma, kamu kurumlarında görev yapan kamu çalışanların iş performansı ile rekreasyonel aktivite katılım düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak hem uygulayıcı kurumlara hem de literatüre özgün katkılar sağladığı düşünülmektedir. Elde edilen bulgular, iş yaşamı ile serbest zaman etkileşiminin göz ardı edilemeyecek kadar güçlü olduğunu göstermektedir. Özellikle bağlamsal performans ile rekreasyonel katılımın kesişiminde ortaya çıkan pozitif yönelim, çalışanların sadece fiziksel değil, zihinsel ve sosyal olarak da desteklenmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bu bağlamda, kurumların yalnızca iş hedeflerine odaklanmakla kalmayıp, çalışanların serbest zaman kalitesini artırmaya yönelik politikalar geliştirmesi hem bireysel verimlilik hem de kamusal hizmet kalitesinin sürdürülebilirliği açısından bir gereklilik olarak değerlendirilebilir.

ÖNERİLER

- Araştırmanın bulguları, kamu kurumlarında çalışan memurların iş performanslarını artırmaya yönelik uygulamalar geliştirilirken, çalışanların boş zaman deneyimlerinin göz ardı edilmemesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.
- Özellikle "yetkinlik" temelli rekreasyonel aktivitelerin, bireyin işle ilgili üretkenliğini desteklediği dikkate alındığında, kurumların çalışanlarına kendi ilgi alanlarına uygun, beceri geliştirmeye dönük etkinliklere katılım fırsatları sunmaları önerilmektedir.
- Ayrıca, hizmet yılına bağlı olarak değişen performans ve motivasyon düzeyleri, kıdemli çalışanlara yönelik kurumsal destek programlarının yeniden yapılandırılması gerektiğine işaret etmektedir.
- Bu bağlamda, esnek çalışma saatleri, kurumsal spor kulüpleri, rekreasyon merkezlerine erişim gibi destekleyici uygulamaların, iş verimliliği ve memnuniyet üzerinde doğrudan etkisi olabileceği düşünülmektedir.

- Bunun yanında, gelecekte yapılacak araştırmalarda farklı sektörlerde görev yapan kamu çalışanlarının karşılaştırmalı olarak incelenmesi, örneklem büyüklüğünün artırılması ve nitel yöntemlerle desteklenmiş çalışmaların gerçekleştirilmesi önerilmektedir.
- Son olarak, bu çalışma, kamu yönetimi ve insan kaynakları alanında görev yapan politika yapıcılar ve yöneticiler için, çalışan refahı ile performans arasındaki çok boyutlu ilişkiyi dikkate alan bütüncül yaklaşımlar geliştirme konusunda somut veriler sunmaktadır.
- Gelecekte yapılacak çalışmaların, bu ilişkileri farklı kurumsal ve kültürel bağlamlarda test etmesi, elde edilen sonuçların daha geniş bir perspektifte uygulanabilirliğini güçlendirecektir.

Etik Onay İzin Bilgileri

Etik Kurul Komitesi:	Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu
Protokol/Sayı Numarası:	E-78977401-050.04-437227

KAYNAKÇA

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. Sakarya Yayıncılık.

Befort, N., & Hattrup, K. (2003). Valuing task and contextual performance: Experience, job roles, and ratings of the importance of job behaviors. *Applied HRM Research, 8*, 17–32.

Bloom, J. (2018). 1635b Making leisure work: Leisure crafting as active recovery from stressful work. *Occupational and Environmental Medicine, 75*(2), https://doi.org/10.1136/oemed-2018-icohabstracts.1695

Christiansen, N., Kahlmeier, S., & Racioppi, F. (2014). Sport promotion policies in the European Union: Results of a contents analysis. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports, 24*. https://doi.org/10.1111/j.1600-0838.2012.01500.x

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications. https://doi.org/10.4324/9780429469237-3

Cunningham, I., Mergler, J., & Wattie, N. (2022). Training and development in sport officials: A systematic review. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports, 32*, 654–671. https://doi.org/10.1111/sms.14128

Çelikel, B. E. (2023). Düzensiz spor yapan bireylerin sağlıklı yaşam biçimi davranışlarının incelenmesi. *Beden Eğitimi Spor Sağlık ve Efor Dergisi (BESSED)* 3(2), 317-328.

Devonish, D. (2016). Emotional intelligence and job performance: The role of psychological well-being. *International Journal of Workplace Health Management, 9*, 428–442. https://doi.org/10.1108/ijwhm-04-2016-0031

Gulam, A. (2016). Recreation: Need and importance in modern society. *International Journal of Physical Education, Sports and Health, 1*, 157–160.

Henriksen, K., Schinke, R., Moesch, K., McCann, S., Parham, W., Larsen, C., & Terry, P. (2019). Consensus statement on improving the mental health of high performance athletes. *International Journal of Sport and Exercise Psychology, 18*, 553–560. https://doi.org/10.1080/1612197x.2019.1570473

Iqbal, S. (2017). Use of recreational activities in stress management of Gomal Universities teachers and employees. *Journal of Tourism, Hospitality and Sports, 28*, 37–41.

Karakurum, M. (2005). *The Effcets of Person-organization Fit on Employee Jo Satisfaction, Performance and Organizational Commitment in a Turkish Public Organization.* Master's Thesis, Middle East Technical University, Ankara.

Kassim, M., & Musa, R. (2009). Measuring spectators' leisure motivation cues, emotion experience and satisfaction: An analysis of motor sport tourism event. *Malaysian Journal of Sport Science and Recreation, 5*(1), 41–54.

Kılıçarslan, F., Ayyıldız Durhan, T., & Özant, M. İ. (2024). Adaptation of the dimension of motivation cues scale into Turkish. *The International Journal of Learner Diversity and Identities, 31*(1), 1023–1031. https://zenodo.org/doi/10.5281/zenodo.12592871

Koley, T. (2024). Influence of sports and physical activities on job performance of working professionals. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management*. https://doi.org/10.55041/ijsrem35060

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30(3), 607–610.

Kutner, M. H., Nachtsheim, C. J., & Neter, J. (2004). *Applied Linear Regression Models* (4th ed.). McGraw-Hill/Irwin.

Latif, R., Nor, M., Wahab, S., Zid, A., & Anuar, F. (2022). Job stress and employee performance among officers in public sports institutions. *Malaysian Journal of Sport Science and Recreation*. https://doi.org/10.24191/mjssr.v18i2.19586

Lee, S., & Kang, M. (2024). A data-driven approach to predicting recreational activity participation using machine learning. *Research Quarterly for Exercise and Sport, 95*(4), 873–885. https://doi.org/10.1080/02701367.2024.2343815

Mokaya, S., & Gitari, J. (2012). Effects of workplace recreation on employee performance: The case of Kenya Utalii College. *International Journal of Humanities and Social Science, 2*, 176–183.

Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance, 10*(2), 71–83. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1

Nahyan, M., Ahbabi, J., Alabdulrahman, M., Alhosani, I., Jabeen, F., & Farouk, S. (2024). Employee job security and job performance: The mediating role of well-being and the moderating role of perceived organizational support and psychological capital. *European Journal of Management and Business Economics*. https://doi.org/10.1108/ejmbe-01-2023-0011

Nyone, C. B. (2025). Recreational facilities and employees' job performance in selected Rivers State owned tertiary institutions. *International Journal of Assessment and Evaluation in Education, 7*(8), 213-227. https://doi.org/10.70382/mejaee.v7i8.024

Petersen, C., Bekker-Jeppesen, M., Aadahl, M., & Lau, C. (2021). Participation in recreational activities varies with socioeconomic position and is associated with self-rated health and well-being. *Preventive Medicine Reports, 24*. https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2021.101610

Radebe, P., & Dhurup, M. (2015). Sport and recreation officials' role innovation, job enjoyment and their relationship with job satisfaction and intention to stay in a developing country. *African Journal for Physical, Health Education, Recreation and Dance, 21*, 711–723.

Ross, C., Young, S., Sturts, J., & Kim, K. (2014). Personal correlates impacting job satisfaction among campus recreational sport employees. *International Journal of Sport Management, Recreation and Tourism, 14*, 68–96.

Shujat, S., Ameer, F., & Cheema, F.-E.-A. (2011). Effects of recreational and entertainment activities on employees job satisfaction: A case study. *IBT Journal of Business Studies*, *7*(1), 12–18. https://doi.org/10.46745/ilma.jbs.2011.07.01.02

Stier, W., Schneider, R., Kampf, S., & Gaskins, B. (2010). Job satisfaction for campus recreation professionals within NIRSA institutions. *Recreational Sports Journal, 34*, 78–94. https://doi.org/10.1123/rsj.34.2.78

Suwal, R., & Uprety, P. (2023). Impact of recreational activities on employee productivity of Nepalese commercial banks. *Journal of Business and Social Sciences Research*. https://doi.org/10.3126/jbssr.v8i1.56591

Syardiansah, S., Chandra, R., & Lestari, E. (2024). Organizational commitment and job satisfaction on employee performance. *Niagawan*. https://doi.org/10.24114/niaga.v13i1.55853

Tamini, B., & Kord, B. (2011). Burnout components as predictors of job & life satisfaction of university employees. *The Indian Journal of Industrial Relations, 47*, 126.

Wang, X., Chen, X., Zhang, H., & Wong, C. U. I. (2025). Exploring the Role of Team Leisure Sports in Enhancing Occupational Commitment and Sustainability Among Construction Workers: A Focus on Team Cohesion. *Buildings*, *15*(4), 522. https://doi.org/10.3390/buildings15040522

Zhang, X., & Bartol, K. (2010). The influence of creative process engagement on employee creative performance and overall job performance: A curvilinear assessment. *The Journal of Applied Psychology, 95*(5), 862–873. https://doi.org/10.1037/a0020173

KAYNAK GÖSTERİMİ

İnce, H. U., Karagöz, b., Turhan, F. H., & Bezci, Ş. (2025). İş ve Serbest Zaman Dengesi; Kamu Sektöründe İş Verimliliğinin Bir Yordayıcısı Olarak Rekreasyonel Katılım. *Uluslararası Spor, Egzersiz ve Antrenman Bilimi Dergisi - USEABD, 11*(3), 284-293. https://doi.org/10.18826/useeabd. 1737163