

**AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

DENİZ MERSİNLİ

**YEREL YÖNETİMLERDE SPORA YÖNELİK REKREASYON HİZMETLERİ VE
BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİNİN REKREASYONEL FAALİYETLERE OLAN
YAKLAŞIMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ**

**Danışman
Yard. Doç.Dr. Faik KÜÇÜKTOPUZLU**

**SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI
Yüksek Lisans Tezi**

Antalya, 2009

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan :

Üye (Danışman) :

Üye :

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

..../..../200..

Prof. Dr. Burhan VARKIVANÇ
Müdür

İÇİNDEKİLER

ŞEKİLLER LİSTESİ.....	v
TABLOLAR LİSTESİ.....	vii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
ÖZET.....	x
ABSTRACT.....	xi
ÖNSÖZ.....	xii
GİRİŞ.....	1

I. BÖLÜM

YÖNETİM BİLİMİNİN GENEL ÖZELLİKLERİ

1.1. YÖNETİM KAVRAMININ TANIMI VE ÖZELLİKLERİ.....	3
1.2. YÖNETİM KURAMLARI.....	3
1.2.1. Klasik Yönetim Anlayışı	3
1.2.2. Neo-Klasik Yönetim Anlayışı.....	3
1.2.2.1. Örgüt Modeli ve Yönetim Anlayışı.....	5
1.2.2.2. Neo-Klasik Yönetim Anlayışının Amacı.....	8
1.2.3. Çağdaş Yönetim Anlayışı.....	13
1.2.3.1. Sistem yaklaşımı.....	14
1.3. YÖNETİMİN FONKSİYONLARI.....	16
1.3.1. Yönetimde Planlama.....	16
1.3.2. Yönetimde Örgütlenme.....	18
1.3.3. Yönetimde Yönelme (Motivasyon).....	18
1.3.3.1. Yönelme (Motivasyon) Tanımı Niteliği ve Kapsamı.....	18
1.3.4. Yönetimde Koordinasyon.....	23
1.3.5. Yönetimde Denetim.....	24
1.4. TÜRKİYE’NİN YÖNETİM YAPISI.....	26
1.4.1. Merkezi Yönetim Yapısı Ve Genel Özellikleri.....	26
1.4.2. Yerel Yönetim Yapısı Ve Genel Özellikleri.....	27
1.4.2.1. Türkiye’de Yerel Yönetim Çeşitleri.....	27
1.4.2.1.1. İl Özel İdareleri.....	28
1.4.2.1.2. Belediyeler.....	29
1.4.2.1.3. Köy Yönetimi.....	30

1.4.2.1.4. Büyükşehir Belediyeleri.....	31
---	----

II. BÖLÜM

ZAMAN, BOŞ ZAMAN VE REKREASYON KAVRAMLARI

2.1. ZAMAN KAVRAMI.....	34
2.1.1. Zaman Sınıflamaları.....	35
2.1.1.1. Zorunlu Davranışlar İçin Gerekli Zaman.....	35
2.1.1.2. Boş Zaman.....	36
2.2. BOŞ ZAMAN KAVRAMI.....	36
2.2.1. Sürelerine Göre Boş Zaman Çeşitleri.....	38
2.2.2. Kullanımlarına Göre Boş Zaman Çeşitleri.....	38
2.2.3. Boş Zamanın Temel Fonksiyonları.....	40
2.2.4. Bireyin Boş Zaman Eğilimini Etkileyen Faktörler.....	41
2.2.5. Türkiye’ de Boş Zaman.....	49
2.3. REKREASYON KAVRAMI.....	51
2.3.1. Rekreasyonun Tanımı ve Özellikleri.....	51
2.3.2. Toplumsal Açıdan Rekreasyon.....	52
2.3.3. Rekreasyon Faaliyetlerinin Sınıflandırılması.....	53
2.3.3.1. Etkinliklere Katılma Şekline Göre Rekreasyonun Sınıflandırılması.....	53
2.3.3.1.1. Aktif (Etken-Sert) katılım.....	53
2.3.3.1.2. Pasif (Edilmen-Yumuşak) katılım.....	54
2.3.3.3. Yerel Sınıflamaya Göre.....	55
2.3.3.3.1. Kentsel Rekreasyon.....	55
2.3.3.3.2. Kırsal Rekreasyon.....	56
2.3.3.4. Mekansal Açıdan Rekreasyonun Sınıflandırılması.....	56
2.3.3.4.1. Açık Alan Rekreasyonu.....	56
2.3.3.4.2. Kapalı Alan Rekreasyonu.....	57
2.3.3.5. Katılımcıların sayısına göre rekreasyonun sınıflandırılması.....	57
2.3.3.5.1. Bireysel Rekreasyon.....	57
2.3.3.5.2. Grup Rekreasyonu.....	57
2.3.3.6. Fonksiyonel Açıdan, Rekreasyonun Özel İşlevleri de Dikkate Alınarak Yapılan Sınıflandırma.....	58
2.3.3.6.1. Fiziksel Rekreasyon.....	58

2.3.3.6.2. Sosyal Rekreasyon.....	58
2.3.3.6.3. Artistik Veya Yaratıcı Rekreasyon.....	58
2.3.3.6.4. Zihinsel (Entellektüel) Rekreasyon.....	58

III. BÖLÜM

YEREL YÖNETİMLERDE SPORA YÖNELİK REKREASYON HİZMETLERİ VE BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİNİN REKREASYONEL FAALİYETLERE BAKIŞ AÇILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

3.1. YEREL YÖNETİMLERDE REKREASYON.....	59
3.1.1. Yeni Eğilim Ve Yaklaşımlar.....	60
3.1.2. Yerel Yönetimlerde Rekreasyon Hizmetleri Finans Kaynakları.....	61
3.2. YEREL YÖNETİMLERİN SPORA YÖNELİK REKREASYON İLE İLGİLİ GÖREVLERİ VE YASAL DÜZENLEMELER.....	62
3.2.1. Anayasa'da Yerel Yönetimlere Spora Yönelik Rekreasyon Konusunda Düşen Görevler.....	62
3.2.2. Yerel Yönetimler Kanunlarında Yerel Yönetimlere Spora Yönelik Rekreasyon Konusunda Düşen Görevler.....	62
3.3. TÜRKİYEDEKİ BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİNİN SPORA YÖNELİK REKREASYON HİZMETLERİ.....	64
3.3.1. Ankara Büyükşehir Belediyesinin Spora Yönelik Rekreasyon Hizmetleri...	64
3.3.2. Adana Büyükşehir Belediyesinin Spora Yönelik Rekreasyon Hizmetleri...	65
3.3.3. Mersin Büyükşehir Belediyesinin Spora Yönelik Rekreasyon Hizmetleri...	65
3.3.4. Antalya Büyükşehir Belediyesinin Spora Yönelik Rekreasyon Hizmetleri..	66
3.3.5. Bursa Büyükşehir Belediyesinin Spora Yönelik Rekreasyon Hizmetleri...	68
3.4. BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİNİN REKREASYONEL FAALİYETLERE BAKIŞ AÇILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ.....	69
3.4.1. Büyükşehir Belediyelerinin Rekreasyonel Faaliyetlere Bakış Açılarının Belirlenmesine Yönelik Yapılan Anket Çalışmasının Amacı, Kapsamı Ve Yöntemi.....	69
3.4.1.1. Araştırmanın Amacı.....	69
3.4.1.2. Araştırmanın Kapsamı.....	69
3.4.1.3. Araştırmanın Yöntemi.....	69
3.4.2. Bulgular Ve Tartışma.....	70
3.4.3. Sonuç Ve Öneriler.....	89
3.4.3.1. Sonuçlar.....	89

3.4.3.2. Öneriler.....	91
KAYNAKLAR.....	92
EKLER.....	95
EK-1 ANKET FORMU.....	95
ÖZGEÇMİŞ.....	99

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Açık Sistem Olarak Bir Örgüt.....	15
Şekil 2. Yerel Yönetimler İçin Örnek Rekreasyon Program Ve Hizmet Modeli.....	60
Şekil 3.1. Anket Yapılan Personellerin Eğitim Düzeyine Göre Oransal Dağılımı.....	70
Şekil 3.2. Anket Yapılan Personellerin Ünvanlarına Göre Oransal Dağılımı.....	71
Şekil 3.3. Anket Yapılan Personellerin Çalışma Sürelerine Göre Oransal Dağılımı.....	72
Şekil 3.4. Anket Yapılan Personellerin Rekreasyon Eğitimi Almalarını Gösteren Oransal Dağılım.....	73
Şekil 3.5. Anket Yapılan Personellerin Rekreasyon Faaliyetlerine Katılımını Gösteren Oransal Dağılım.....	74
Şekil 3.6. Anket Yapılan Personellerin En Fazla Katıldıkları Rekreasyon Faaliyetini Gösteren Oransal Dağılım.....	75
Şekil 3.7. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarındaki Rekreasyon Faaliyetlerin Düzenlenme Sıklığını Gösteren Oransal Dağılım.....	76
Şekil 3.8. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarındaki Rekreasyon Faaliyetlerin Düzenlenme Sıklığını Yeterli Bulup Bulmadıklarını Gösteren Oransal Dağılım.....	77
Şekil 3.9. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında En Fazla Hangi Çeşit Rekreasyon Faaliyetinin Düzenlendiğini Gösteren Oransal Dağılım.....	78
Şekil 3.10. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetler İçinde En Önem Verdikleri Faaliyeti Gösteren Oransal Dağılım.....	79
Şekil 3.11. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetlerinin Etkileri İçinde En Önem Verdikleri Etkiyi Gösteren Oransal Dağılım....	80
Şekil 3.12. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Rekreasyon Faaliyetler Düzenlenirken En Önem Verilmesi Gerekeni Gösteren Oransal Dağılım.....	81
Şekil 3.13. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetler İçin Görüşlerinin Alınıp Alınmadığını Gösteren Oransal Dağılım.....	82
Şekil 3.14. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetler İçin Geri Bildirim Alınıp Alınmadığını Gösteren Oransal Dağılım.....	83
Şekil 3.15. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetler İçin Halkın Taleplerini Ölçen Çalışmaların Yapılıp Yapılmadığını Gösteren Oransal Dağılım.....	84
Şekil 3.16. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetler İçin Ayrılan Bütçenin Yeterliliğini Gösteren Oransal Dağılım.....	85
Şekil 3.17. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon	

Faaliyetler İçin Gereken Personelin Sorununu Gösteren Oransal Dağılım.....	86
Şekil 3.18. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetleri Koordinasyon Sorununu Gösteren Oransal Dağılım	87
Şekil 3.19. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetler İçin Ayrılan Tesis Sorununu Gösteren Oransal Dağılım.....	88

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. Anket Yapılan Personellerin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı.....	70
Tablo 1.2. Anket Yapılan Personellerin Ünvanlarına Göre Dağılımı.....	71
Tablo 1.3. Anket Yapılan Personellerin Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı.....	72
Tablo 1.4. Anket Yapılan Personellerin Rekreasyon Eğitimi Almalarını Gösteren Dağılım.....	73
Tablo 1.5. Anket Yapılan Personellerin Rekreasyon Faaliyetlerine Katılımını Gösteren Dağılım.....	74
Tablo 1.6 Anket Yapılan Personellerin En Fazla Katıldıkları Rekreasyon Faaliyetini Gösteren Dağılım.....	75
Tablo 1.7. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarındaki Rekreasyon Faaliyetlerin Düzenlenme Sıklığını Gösteren Dağılım.....	76
Tablo 1.8. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarındaki Rekreasyon Faaliyetlerin Düzenlenme Sıklığını Yeterli Bulup Bulmadıklarını Gösteren Dağılım.....	77
Tablo 1.9. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında En Fazla Hangi Çeşit Rekreasyon Faaliyetinin Düzenlendiğini Gösteren Dağılım.....	78
Tablo 1.10. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetler İçinde En Önem Verdikleri Faaliyeti Gösteren Dağılım.....	79
Tablo 1.11. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetlerinin Etkileri İçinde En Önem Verdikleri Etkiyi Gösteren Dağılım.....	80
Tablo 1.12. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Rekreasyon Faaliyetler Düzenlenirken En Önem Verilmesi Gerekeni Gösteren Dağılım.....	81
Tablo 1.13. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetler İçin Görüşlerinin Alınıp Alınmadığını Gösteren Dağılım.....	82
Tablo 1.14. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetler İçin Geri Bildirim Alınıp Alınmadığını Gösteren Dağılım.....	83
Tablo 1.15. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetler İçin Halkın Taleplerini Ölçen Çalışmaların Yapılıp Yapılmadığını Gösteren Dağılım.....	84
Tablo 1.16. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetler İçin Ayrılan Bütçenin Yeterliliğini Gösteren Dağılım	85
Tablo 1.17 Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetler İçin Gereken Personelin Sorununu Gösteren Dağılım	86
Tablo 1.18. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetleri Koordinasyon Sorununu Gösteren Dağılım	87

Tablo 1.19. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetler İçin Ayrılan Tesis Sorununu Gösteren Dağılım	88
--	----

KISALTMALAR LİSTESİ

A.B.D.	Amerika Birleşik Devletleri
A.B.B.	Ankara Büyükşehir Belediyesi
M.B.B.	Mersin Büyükşehir Belediyesi
A.B.B.	Antalya Büyükşehir Belediyesi
v.b.	ve benzeri
T.V.	Televizyon

ÖZET

Türkiye’de rekreasyon olgusu son yıllarda gerek akademik anlamda gerekse insanlarımızın ilgisi anlamında büyük bir ivme kazanmıştır. Bu ivmede yerel yönetimlerin payı yadsınmayacak boyuttadır. Bu tezin yapılmasındaki amaç, yerel yönetimlerin görev ve yükümlülüklerinin analizini yapmak ve rekreasyonel faaliyetlere bakış açılarını ortaya koymaktır.

Bu amaçlara yönelik yapılan çalışmanın birinci bölümünde; yönetim biliminin tanımı ve özellikleri, yönetim kuramları, fonksiyonları ve Türkiye’nin yönetim yapısı genel özellikleri ayrıntılı incelenmiştir. İkinci bölümde zaman kavramı, boş zaman kavramı ve rekreasyon kavramları incelenmiştir. Üçüncü bölümde yerel yönetimlerdeki spora yönelik rekreasyon hizmetleri konusunda yapılan yasal düzenlemeler ve uygulama süreçleri incelenmiştir. Dördüncü ve son bölümde ise Türkiye deki büyükşehir belediyelerinin rekreasyonel faaliyetlere olan yaklaşımlarını belirlemeye yönelik bir alan araştırması yapılmıştır.

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma Türkiye deki 5 büyükşehir belediyesine uygulanmıştır. İstatistiksel değerlendirmeler frekans (f), yüzde dağılımları (%) teknikleri kullanılarak, SPSS 16.0 paket istatistik programında yapılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre; yerel yönetimlerde rekreasyonel aktivite düzenlenirken tesis ve bütçe sıkıntısı yaşanmamasına rağmen, ilgili kişilerin rekreasyon konusunda eğitim almamış olması ve eğitim düzeylerinin lisenin ötesine geçmemesi düşündürücüdür.

Anahtar Kelimeler: Rekreasyon, Yerel Yönetim, Büyükşehir Belediyesi

ABSTRACT

“Evaluation Of Local Authority Recreation Services And The Approach Of Metropolitan Municipalities For Sports”

Recently, the concept of recreation has taken a long way in Turkey; it not only arouses more attention nowadays, but also is seen as a more important topic in the academic field. There is no doubt that local authorities have a big role in this recent process during which the concept has gained value. The aim of this thesis is to analyze the duties and responsibilities of local authorities and to present their point of views about recreational activities.

The first part of the study which aims at stating the above mentioned issues includes the detailed analysis of the definition, aspects, theory and functions of the science of governing besides general features of Turkey’s polity. In the second part, the focus is on the concepts of time, leisure and recreation. In the third part, legal arrangements in the field of recreation services for sports and the applications processes of them are analyzed; and in the last part, a field research is made in order to identify Turkey’s metropolitan municipalities’ approach to recreational activities.

Survey technique is used as the data collection tool in the research which is applied in 5 metropolitan municipalities in Turkey. Statistical valuing processes are done in SPSS 16.0 package statistic program by using frequency (f) and percentage (%) techniques.

According to the results of this research, although there is no problem in facilities or budget, people concerned took no education on recreation and the best education level of them is high-school which is very thought-provoking.

Key Words: Recreation, Local Manegement And Metropolitan Municipalities

ÖNSÖZ

Tez çalışmam sırasında bilgi ve önerileriyle yol gösteren tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Faik KÜÇÜTOPUZLU'ya, tez çalışması boyunca beni hep destekleyen Yrd. Doç. Dr. Alparslan ERMAN, Yrd. Doç. Dr. Faik ARDAHAN ve Yrd. Doç. Dr. Haluk ÇEREZ hocalarıma, mesai arkadaşlarıma ve aileme çok teşekkür ediyorum.

Deniz MERSİNLİ

GİRİŞ

Dünyada ve dolayısıyla ülkemizde özellikle 1980 lerden başlayarak, gerek siyasi nedenlerle gerekse ekonomik değişimlerin etkisiyle, o yıllarda henüz tanımlanmamış olan rekreasyon ve uzun yıllardır insanoğlunun yaşamında bulunan spor olgusu özünde bulundurduğu değerleri hızlı bir şekilde kaybetmeye başlamıştır. Uzun yıllar süren bu durum, son yıllarda özellikle yerel yönetimlerimizin çabalarıyla olumlu yönde değişmekte ve gelişim göstermektedir.

Avrupa ülkelerine bakıldığında yerel yönetimler, halkın rekreasyon ve spor ihtiyacının yükünü, çocukluktan itibaren diğer kamu kuruluşları ile birlikte özel iştirakleride kullanarak, halka empoze etmekte ve bilinçlenmelerini sağlamaktadır. Uygun ve bilimsel eğitimin verilmesini üstlenen bu kurumlar, faaliyetler için gerekli olan ortamı hazırlayarak hizmet sunmaktadırlar.

Anayasamızın 59.cu maddesinde “spor her yaştaki Türk vatandaşının yasal hakkıdır” sözü her ne kadar salt sporu kastediyor gibi gözükse de felsefesi düşünüldüğü takdirde “sportif rekreasyona”daha uygun geleceği görülecektir. Çünkü ülkemizde ve dünyada spor olgusu fiziksel ve sosyal ya da psikolojik gelişim amacından daha çok ticari ve hatta siyasi bir sektör haline gelmiştir. Bu durumu düzeltmeyi; özel işletme ve iştiraklerden beklemek uzun vadede belki işe yarayabilir fakat bu gibi işletmelerin kuruluş amacı ticari yarar olduğu için hayal kırıklığı yaratabilir. Bu yüzden devletimizin en hızlı hizmet söz konusu olduğunda aklımıza ilk gelen kuruluş olan “yerel yönetimlerden” beklemek sanırım daha isabetli bir karar olacaktır. Çünkü bu kuruluşların temel amaçlarında “kamu yararı “ bulunmaktadır.

Bu tez çalışması; yerel yönetimlerin rekreasyon konusundaki yükümlülüklerini ortaya koyup, imkanlarını daha olumlu ve etkili bir biçimde kullanması için çözüm yolları bulunması ve bu konuda en kapsamlı çalışma yapabilecek imkanlara sahip olduğu düşünülen büyükşehir belediyelerinin personellerinin bilgi ve ilgi düzeylerini incelemek amaçlarıyla yapılmıştır.

Bu amaçlara yönelik yapılan çalışmanın birinci bölümünde; yönetim biliminin tanımı ve özellikleri, yönetim kuramları, fonksiyonları ve Türkiye'nin yönetim yapısı genel özellikleri ayrıntılı incelenmiştir. İkinci bölümde zaman kavramı, boş zaman kavramı ve rekreasyon kavramları incelenmiştir. Üçüncü bölümde yerel yönetimlerdeki spora yönelik rekreasyon hizmetleri konusunda yapılan yasal düzenlemeler, uygulama süreçleri ve

Türkiye'deki büyükşehir belediyelerinin rekreasyonel faaliyetlere olan yaklaşımlarını belirlemeye yönelik bir alan araştırması yapılmıştır.

I. BÖLÜM

YÖNETİM BİLİMİNİN GENEL ÖZELLİKLERİ

1.1. YÖNETİM KAVRAMININ TANIMI VE ÖZELLİKLERİ

Yönetim nedir sorusuna kitaplarda çeşitli tanımlar verilmiştir: bu tanımlar bilim dallarının yaklaşımlarına göre farklılıklar gösterir. Çeşitli bilim alanlarına göre yönetimin anlamı şöyle açıklanabilir.

İktisatçılara göre yönetim, tabiat, işgücü ve sermaye ile birlikte üretim faktörlerinden biridir. Burada üretimde bulunmak hayatın devamı açısından gereklidir. Dolayısıyla yönetim, işletmenin prodüktivitesini ve rantabilitesini yükselttiği ölçüde başarılı sayılmaktadır.

Yönetim bilimi ile uğraşanlar yönetimin bir otorite sistemi olduğunu ifade eder. Buna göre örgüt yöneten ve yönetilenler diye iki gruptan oluşur. Bu iki grup arasındaki ilişki otorite ilişkisidir.

Sosyologlara göre yönetim ise bir sınıf ve saygınlık sistemi olarak nitelendirilir.

Bütün bu yaklaşımların ortak noktası yönetimin, belli amaçları diğer kişilerin çabaları ile gerçekleştirmektir. Amaç ulaşılmak istenen bir sonuçtur. Ancak bu amaca ulaşmada örgütlenmiş bir topluluğun varlığından söz edilebilir. Yönetim denildiğinde akla genellikle üst düzey gelir. Ancak yönetim her örgütte çeşitli düzeyler için söz konusudur.

Bu açıklamalardan sonra yönetim kavramı hakkında şu tanımlar verilebilir:

Yönetim; bir işletmede amaca ulaşma yolunda girişilen çalışmaların düzenlenmesi ve ortak bir amaca yöneltmek sürecidir(Efil, 1999:3).

1.2. YÖNETİM KURAMLARI

1.2.1. Klasik Yönetim Anlayışı

Klasik yönetim teorisi XIX. yüzyılın sonlarında ortaya çıkan teori, I. ve II. Dünya Savaşları arasında doğan ekonomik, sosyal kültürel, teknolojik, siyasal değişmelerin sonucunda geçerliliğini büyük ölçüde kaybetmiştir. Klasik yönetim teorisi iki ana fikir etrafında toplanmıştır. Birincisi rutin işlerin görülmesinde insan unsurunun makinelere ek olarak nasıl etkin bir şekilde kullanılabileceği, ikincisi de formal organizasyon yapısının oluşturulmasıdır.

1.2.2. Neo-Klasik Yönetim Anlayışı

19. yüzyılın sonları ile 20. yüzyılın başlarında geliştirilen ve adına “Bilimsel Yönetim Anlayışı” denilen örgüt modeli, çağın (o dönemin) kapitalist üretim düşüncesine de uygun düşen model, bir süre sonra etkinliğini yitirmiş ve işyerlerinde üretim düşüşü başlamıştır.

Başta Elton Mayo olmak üzere F. J. Roethlisberger, W. Whyte, W. G. Scott, D. Mc. Gregor vb. gibi yönetim bilimciler, 1929 Dünya ekonomik bunalımında etkisiyle üretimi ve verimliliği tekrar sıçratmanın çarelerini aramaya koyulmuşlardır.

Klasik örgütçülere göre her şey biçimsel ve maddi olduğundan, çalışanlar birer robot (eşya) gibi düşünüldüğünden, işin davranışsal ve beşeri ilişkiler yönü hep göz ardı ediliyordu. Dönemin tüm araştırmacıları genel olarak üretim düşüşünün nedenini çalışanların çalıştıkları fiziki koşullarda aramışlardır. Klasik görüşe göre çalışanları motive etmenin tek yolu maddi özendiriciler ise, üretim düşüşünün nedeni de çalışma koşullarının (fiziki ortamın) iyileştirilmesinden geçmeliydi(Öztek, 2002:72, 73).

Bu arada, Amerika Birleşik Devletleri'nde ortaya çıkan bir olay -Hawthorne araştırmalarının sonuçlarının açıklanması- örgütleri incelemede, "insan ilişkileri yaklaşımı" adıyla yepyeni bir akımın başlamasına yol açmıştır.

Davranış bilimcisi Elton Mayo'nun önderliğinde yapılan söz konusu araştırmalara "insan ilişkileri" hareketinin başlangıç noktası ve kaynağı gözüyle bakılmaktadır. Neoklasik kuramın en önemli özelliği, klasik teorinin eksik bıraktığı yönü (insan unsurunu) inceleme konusu yapmasıdır.

Neo klasik teorinin ana fikri, bir örgüt yapısı içinde çalışan "insan" unsurunu anlamak, onun yeteneklerinden azami ölçüde yararlanabilmek, örgüt yapısı ile insan davranışları arasındaki ilişkileri incelemek ve örgüt içinde ortaya çıkan sosyal grupları ve özelliklerini tanımak, kısaca yöneticiye kullanabileceği yeni araç ve kavramlar vermektir.

Klasik teoride dikkatler yapı, düzen, formel organizasyon, ekonomik faktörler ve objektif akılcılığa yönelmişken; neoklasik teoride ise, işteki sosyal faktörlere (veya enformel organizasyona) ve insanların duygularına yönelmiştir(Balçık, 2002: 49).

Yeni bir yönetim felsefesini temsil eden, yönetim ve örgüt olgusuna farklı açıdan bakan "insan ilişkileri" yaklaşımı hızla gelişerek, Hawthorne araştırmalarının sonuçlarının açıklanması ile birlikte, örgütleri incelemede yepyeni bir akımın başlamasına neden olmuştur. Gelişmeleri hızla sürdüren yaklaşım, 2. dünya savaşından sonra, yönetim düşünce sisteminde bir "okul", yönetim uygulamalarında da bir "akım" durumuna gelmiştir(Akat, Budak, Budak, 1999: 59).

Söz konusu akım, başlangıçta "beşeri ilişkiler yaklaşımı" olarak, daha sonra "beşeri kaynakların yönetimi" ve günümüzde de "örgütlerde davranış" olarak devam eden ve temelde çalışanların davranışını esas alan davranışsal bir akımdır ve neoklasik akımın büyük bir bölümünü oluşturur(Koçel, 1984: 77).

1.2.2.1. Örgüt Modeli ve Yönetim Anlayışı

Neoklasik örgüt kuramcılarının geliştirdikleri örgüt modeli ve yönetim anlayışının genel özelliklerini şöyle sıralayabiliriz;

- Klasik örgüt kuramında örgüt türü olarak biçimsel örgüt düşünüldüğü halde, neoklasikçiler, biçimsel örgüt içindeki doğal örgütlenmeleri de dikkate almışlardır.
- Klasik görüşte katı bir hiyerarşik düzen olmasına karşın, neoklasik görüşte adam'ı merkeziyetçi bir yapı oluşturarak, uzmanlaşmaya dayalı yatay bir örgütlenme modeli uygulamıştır.
- Sorumluluklar belirli ölçüde herkese paylaştırılmıştır(Öztekin, 2002:74).
- Kuramcılar teorilerini ve araştırmalarını teknik konulardan, ekonomik ölçülerden ve biçimsel örgütlerden çok sosyolojik, psikolojik konular üzerinde ve bu anlamda doğal örgütlere ağırlık vererek yoğunlaştırmışlardır(Öztekin, 1993:82).

Hawthorne Araştırmaları

İşletmelerin verimliliğinde insan unsurunun oynadığı önemli rolü açığa çıkaran araştırmalardan, yöneticilerin düşünce biçimi üzerinde en fazla etki yapanı, Elton Mayo ve arkadaşlarının yaptığı araştırmalardır.

1924 yılında başlayan ve 10 yıl süren bu araştırmalarda, araştırmacılar bu süre zarfında işgörenlerin davranışları üzerinde klasik örgüt yapısı ve çevresi dışında başka faktörlerin de rol oynadığını farketmişlerdir. En önemlisi ise, enformel örgütlerin formel örgütler içinde önemli bir rol oynadığını ortaya çıkarmış olmalarıdır. Çalışmaların birçoğu, Western Elektrik Şirketinin Chicago yakınlarındaki Hawthorne tesislerinde gerçekleştirildiği için sonradan Hawthorne araştırmaları olarak anılmaya başlanmıştır.

Hawthorne çalışmaları, temelde klasik teorinin iki ana varsayımını sınamak amacıyla yapılmıştır. Klasiklerin bu varsayımları;

- İşyerinin fiziksel koşullarıyla işçilerin verimi arasında olumlu bir ilişki vardır.
- İnsan daima kazancını en üst düzeye çıkarmak ister. Bu nedenle, ona en fazla kazanç sağlayacak yöntem geliştirilmeli ve kişi böylece dıştan yönetilmelidir(Can, 1997:39).

Hawthorne araştırmalarının temel amacı, çalışma koşulları ile çıktı arasındaki ilişkileri incelemek ve işyerinde beliren sorunları sınıflandırmakta diyebiliriz(Fişek, 1979:162).

Taylor'a göre, bir iş yerindeki fizikî çalışma koşulları, yani işyerinin ışıklandırma, havalandırma, sıcaklığı, vs. durumları arzulanan derecede iyi ise, buna paralel olarak işgören verimliliği de iyi olacaktır. Fakat yapılan deneyler ve araştırmalar bu görüşü doğrulamamış;

bazen iyileştirmelere rağmen verimlilik değişmemiş, bazen de herhangi bir iyileştirme olmadan verimlilik/artmıştır.

İlk deney dizisinin amacı, farklı düzeylerdeki ışıklandırmanın işgören verimliliği üzerindeki etkinliğini saptayabilmektir. Bu nedenle, araştırmacılar, çeşitli bölümlerde çalışan teknisyenlerin çalışma yerlerindeki ışığın miktarını değiştirmişler ve ışıklandırma derecesi arttıkça üretimin de arttığını müşahade etmişlerdir. Deneme amacıyla ışıklandırmayı azalttıklarında ise, son derece elverişsiz ışıklandırma koşullarında bile verimliliğin yine aynı düzeyde kaldığını görmüşlerdir.

Daha sonra ışığın şiddeti hemen hemen ay ışığı derecesine kadar düşürülmüş fakat verimliliğin bu süre zarfında da artmaya devam ettiği görülmüştür. Böylece yapılan ilk deneyler, tahminlerin aksine ışıklandırmanın işgören verimliliği üzerinde etkili olmadığını gösteriyordu. Bu beklenmeyen sonuç yeni deneylerin yapılmasına yol açtı.

İkinci deney dizisine 1927 yılının nisan ayında başlandı. Altı kadın işçiden oluşan bir grup telefon röle montaj işçisi, telefon rölesi montajının yapıldığı bölümden alınıp, yine aynı işi yapmak üzere özel bir deneme odasına yerleştirilerek, daha sıkı biçimde müşahade altına alındılar. Deneyler sırasında sık sık değişiklikler yapıldı. Öğleyin sıcak yemek verilmesi, dinlenme saatleri, çalışma saatleri gibi konularda ilaveler veya azaltmalar yapılmıyordu. Çalışma ile ilgili diğer koşullarda da sık sık değişiklikler yapılmaktaydı. Bütün bunlara rağmen, deneylerin sürdürüldüğü yıllarda verimlilik artmaya devam etti. Bu deney döneminde verimliliğin artması, ışıklandırma deneyinde etkili olan faktörlerin burada da etkili olduğunu gösterdi. Bu safhada, araştırmacılar etkili olan faktörün beşerî ilişkiler olduğuna karar verdiler. Başka bir deyişle, verimliliği belirlemede çalışanlar, araştırmacılar ve nezaretçiler arasındaki beşerî veya sosyal ilişkilerin çalışma koşullarındaki değişmelerden daha etkili ve önemli olduğu kanısına vardılar.

Araştırmacılara göre, test grubunda çalışan kişilerin moralleri, kendilerine yöneltilen özel ilgi ve ihtimam nedeniyle yükselmişti. Verimlilikteki artışın nedeninin üstün moral olduğu kabul ediliyordu. Bu nedenle, çalışanların moralinin nasıl yükselebileceği konusu oldukça önem kazanmıştı. Moralin, çalışan kişilere atfedilen kişisel dikkat ve itinanın miktarının ve çalışanlardan oluşan grubun sosyal yapısının sonucu olarak oluştuğu kabul ediliyordu. Bu nedenle, Hawthorne araştırmacıları, çalışan bir insanın kendisi ve birlikte çalıştığı insanlarla ilgili duygularının son derece önemli olduğu sonucuna ulaştılar. 1931 yılının kasım ayında son deneylere başlandı. Bu safhadaki gözlemlerin amacı, her elemanın üretimini kontrol eden normların, işçilerin oluşturdukları sosyal gruplar veya enformel gruplar tarafından nasıl belirlendiğini daha iyi anlayabilmektir.

Yapılan bu deneyler sonucunda, örgütlerin ekonomik yönleri yanında, sosyal ve duygusal yönlerinin de mevcut olduğu hemen hemen evrensel olarak kabul edilmiştir. Hawthorne deneyleri, özlenen verimliliği sağlayabilmede, insanı insan olarak görebilmenin ve kabul edebilmenin, en azından fiziksel çalışma koşulları ve hatta para kadar önemli olduğunu göstermiştir(Balçık, 2002: 51, 52).

Hawthorne Araştırmalarının Sonuçları

Hawthorne araştırmalarından çıkarılan sonuçları şöyle özetleyebiliriz:

- Çalışanların öncelikle insan olduğu düşünülmelidir. İnsan olmalarından kaynaklanan gereksinimleri sadece maddi değil; psikolojik, sosyolojik, ailevi, güvenlik, saygınlık, ilgi vb. gibi bir çok manevi ihtiyaçları vardır. Yöneticilerin bu konulara eğilmesi ve çalışanların bu ihtiyaçlarını gidermenin yolları aranmalıdır(Öztekin, 2002: 73).
- Çalışanların davranışları, onların kişisel özgeçmişleri ve iş alanlarındaki sosyo-psikolojik durumlarından oluşan duygu ve düşüncelerinden ayrı düşünülemez. Çünkü çalışanlar, örgüt üyeleri olarak sürekli karşılıklı etkileşim içinde bulunurlar. Bu nedenle ekonomik olmayan özendiriciler ve koşullar, çalışanların moralini büyük ölçüde etkileyerek ekonomik özendiricilerin olumlu yöndeki olası etkilerini azaltabilir. Bu nedenle grup normlarını koruyacak ve işletecek biçimsel önderler dışındaki doğal önderlerinde bulunması ve onlardan yararlanılması örgüt verimliliği için şarttır(Öztekin, 1997:89, 90).
- İşgörenlerin sadece parayla motive olmadıkları kesin bir biçimde anlaşılmıştır. İşgörenlerin davranışlarında ve onların motivasyonunda kişisel ve sosyal faktörlerin önemli rol oynadığı ortaya çıkmıştır.
- Hawthorne araştırmaları, klasik teorinin dayandığı "rasyonel, ekonomik insan" modelinin gerçeklere uymadığını göstermiştir.Bu araştırmalar, işgörenlerin sosyal ihtiyaçlarının (kabul görme, takdir edilme, vs.) yönetimin sağladığı maddî ödüller kadar, hatta bazen bunlardan da önemli olduğunu göstermiştir.
- Enformel çalışma gruplarının nitelikleri ve bunların işgörenlerin performansı üzerindeki etkileri hakkında çok az şey bilindiği açıkça belirlenmiştir.
- Yönetici, çalışanların sosyal kapasiteleri hakkında ne kadar çok ve sağlıklı bilgiye sahip olabilirse, onları etkili yönetmesi o derece kolay olduğu ortaya çıkmıştır(Şimşek, 2002:80).

Sonuç olarak, bu araştırmalar; Taylor'un algıladığı gibi, insanların birer makine olmadıklarını, bu nedenle de hareketlerini birtakım ilkelere bağlamak suretiyle

verimliliklerinin çok artırılamayacağını, onların verimliliklerinde, kişisel ve sosyal faktörlerin daha önemli rol oynadığını ortaya koymuştur.

1.2.2.2. Neo-Klasik Yönetim Anlayışının Amacı

İnsan ilişkileri yaklaşımının yönetim ya da uygulama yönünden amacı, örgüt içinde çalışan kişilerin kendi amaçlarını gerçekleştirirken, bunun yanında örgütsel amaçların gerçekleşmesine de hizmet edeceği bir ortam oluşturmaktır.

"İnsan ilişkileri" deyimini, yöneticilerin astları üzerinde etkili olan davranış biçimlerini açıklamak amacıyla sıkça kullanılan genel bir deyimdir.

"İnsan yönetimi" daha fazla ve daha iyi iş çıkarılmasını teşvik ettiği zaman, örgüt içinde iyi insan ilişkileri söz konusudur. Moral ve verimlilik bozulduğunda örgüt içindeki insan ilişkileri de kötüye gider. Yöneticilerin iyi insan ilişkileri oluşturmak için işgörenlerinin -neden öyle yaptıklarıyla ilgilendikleri kadar- neden öyle davrandıklarını ve onları hangi sosyal ve psikolojik faktörlerin harekete geçirdiğini anlamaları gerekir(Balçık, 2002: 49, 50).

Doğal örgüt neoklasik örgüt kuramının diğer örgüt kuramlarına önemli bir katkısıdır. Doğal örgüt çalışma ortamında insanların oluşturdukları doğal gruplar yada bireylerin doğal gruplanmalarıdır ve bu örgütleri engellemek imkansızdır. Neoklasik kuram bu doğal örgütlerin iç dinamiklerini anlamak için incelemeler ve araştırmalar yapmıştır(Polatoğlu, 2001:41).

Neoklasik Yaklaşımla İlgili Olarak Geliştirilen Bazı Modeller

Örgütlerde insan unsuru üzerine artan yoğun ilgi sonucunda insan faktörünün nasıl davrandığı, neden öyle davrandığı ve bireylerin neden farklı şekillerde motive oldukları, grupların özellikleri, yönetim stilleri vs. konularda çeşitli modeller geliştirilmiştir.

Aşağıda bu modellerden yönetici davranışları üzerinde en fazla etkili olan ve en çok bilinen bazıları ele alınacaktır:

1-Douglas McGregor'un X Teorisi, Y Teorisi

İnsan tabiatına ilişkin varsayımlarla yönetim stilleri arasında bir bağ bulunduğunu en anlamlı biçimde ortaya koyan, ünlü davranış bilimcisi Douglas McGregor'dur.

McGregor'a göre, yöneticilerin davranışları üzerinde etkili olan en önemli faktörlerden birisi, onların insan davranışı hakkındaki inançları ve varsayımlarıdır.

Dr. Mayo'nun çalışmalarından da büyük ölçüde esinlenen Mc. Gregor, önce Taylor ve Fayol'un geliştirmiş olduğu klasik yönetim kuramının betimlenmesine girişmiş ve buna X

kuramı adını vermiştir. Daha sonra da, bu teoriyi şiddetle eleştirerek Y teorisi verdiği beşeri ilişkiler kuramının ilkelerini ortaya atmıştır(Eren, 1998, sf. 33).

Klasik teorinin insan davranışı ile ilgili görüşlerini temsil eden X teorisi, kötümser bir bakış açısı getirmektedir.

X teorisi şu varsayımları içerir:

- Ortalama (vasat) bir insan çalışmaktan hoşlanmaz ve mümkün olduğu kadar işten kaçmağa çalışır.
- Vasat bir insan yönetilmeyi tercih eder, sorumluluk yüklenmekten kaçınır ve güvenliği her şeyin üstünde tutar.
- Bu özellikleri nedeniyle, insanları çalıştırmak için onları zorlamalı, kontrol etmeli, yönetmeli ve ceza ile korkutmalıdır.

X teorisinin varsayımlarını benimseyen bir yönetici, klasik teorinin öngördüğü şekilde insanı, maddi örgütün gereklerine uyan pasif bir varlık olarak kabul edecek ve otoriter bir davranış sergileyecektir.

Öte yandan, yöneticilerin X teorisinin varsayımlarını benimsediklerini açıkça belirtmeleri şart değildir. Onların yönetim tarzlarına ve davranış biçimlerine bakarak bu konuda bir yargıya varmak mümkündür.

Buna karşılık Y teorisinin getirdiği bakış açısı oldukça iyimserdir. Y teorisi, insanların pasif olmadıklarını kabul eder ve insanın sahip olduğu potansiyelin, gerekli uygun ortamın oluşturularak geliştirilmesini esas alır.

İnsan eğlenmek ve dinlenmek kadar çalışmaktan da hoşlanır. Örgüt amaçlarını benimsediği sürece herhangi bir cezaya gerek kalmaksızın bu amaçları gerçekleştirmeye çalışır(Geç, 1998:64).

Y teorisinin ana temeli, örgütsel amaçlarla bireysel amaçların bütünleşmesini sağlamaktır. Y teorisi adı altında toplanan varsayımlar şunlardır:

- İş yerinde, işgörenin fiziksel ve zihnî çaba harcaması, oyun ve dinlenme kadar tabii bir şeydir.
- Dış denetim ve ceza ile korkutma, işgörenin örgütsel amaçlara yöneltilmesini sağlayacak tek araç değildirler.
- İnsan kendi kendini kontrol ederek ve yöneterek örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine katkıda bulunabilir.
- Normal insan, uygun koşullar sağlandığı takdirde, sadece sorumluluğu kabul etmekle kalmaz, aynı zamanda onu elde etmeğe çalışmayı da öğrenir.

- Örgütsel sorunların çözümlenmesinde gerekli yüksek kapasiteli bir hayal gücü, hüner ve diğer önemli yetenekler toplumda yaygın bir biçimde mevcuttur.
- Çağdaş endüstriyel yaşantının koşulları insanı belirli alanlarda çalışmaya ve uzmanlaşmaya zorladığından, vasat bir insanın zihinsel potansiyelinden (beyin gücünden) ancak kısmen yararlanılabilmektedir.

İnsan ilişkileri yaklaşımının varsayımlarını yansıtan bu görüşlerin temelinde, yöneticinin astlarının yeteneklerine büyük ölçüde güvenmesi olgusu yatmaktadır. Bu teorinin varsayımlarını benimseyen bir yönetici, danışmacı bir yönetim tarzı gösterecek, sıkı kontrol yerine astlarını geliştirmeyi amaçlayacak ve kişinin motive olmasını sağlayacak koşulları oluşturmaya çalışacaktır.

Y teorisi yaklaşımının benimsenmesi, dışsal yöneltme ve denetimin hiç bulunmayacağı anlamına gelmez. Ancak bu yaklaşım, içsel denetime daha çok yer verilmesi gereğini kesin bir biçimde vurgulamaktadır.

2- Rensis Likert'in sistem 1-sistem 4 modeli

Rensis Likert, örgütü bir etkileşim sistemi olarak görmekte, daha büyük bir sistemin parçası içinde kendi parçaları arasında etkili çalışma gruplarının oluşturularak bunların kendi öğeleri arasında birbirlerini destekleyici ilişkiler kurmasını savunmaktadır (Genç, 1998, 65).

Eğer müteşebbislerin çoğuna, "tesis, teçhizat veya sermaye kaynaklarınızın yarısını birdenbire kaybetmeniz ne yapardınız?" şeklinde bir soru sorulsa, hemen şöyle bir cevap alınabilir. Sermaye kaynaklarındaki kayıpları, sigortalama, borçlanma, vs. yollarla kolayca kapatmak mümkündür. Yine aynı müteşebbislere "bir anda beşerî kaynaklarınızın (yönetici, kalifiye işgücü, vs.) yarısını kaybetmeniz ne yapardınız?" şeklinde bir soru yöneltirse buna cevap vermekte güçlük çekeceklerdir. Zira beşerî kaynakların sigortası yoktur. Yeni personel alma, onları eğitme ve geliştirme uzun yıllar alır. Şu halde örgütlerin en önemli serveti insan kaynağıdır ve bu kaynağı en iyi biçimde yönetmek yöneticilerin önemli görevlerinden birisidir.

Michigan Üniversitesi öğretim üyelerinden Rensis Likert ve arkadaşları, hem insan hem de sermaye kaynaklarının, uygun yönetimi gerektiren değerler olarak göz önünde tutulması gerektiğini vurgulamışlar ve bu düşünceden hareketle, çeşitli endüstriyel çevrelerde örgütsel değişim programları uygulamışlardır.

Likert ve arkadaşlarının geliştirdikleri örgütsel değişim programları, örgütleri X teorisinden Y teorisine geçmelerine yardım etmeye, olgun olmayan davranışları olgun davranışlar yönünde özendirme ve geliştirmeye yöneliktir.

Likert, etkin olan örgütlerle etkin olmayan örgütleri birbirinden ayıran yapısal ve davranışsal faktörlerin neler olduğu konusunda yaptığı araştırmalarda, bir yöneticinin davranışlarını, bir uçta sistem 1 (istismarcı, otokratik), sistem 2 (yardımsever, otokratik) ve sistem 3 (katılımcı) ve diğer uçta da sistem 4 (demokratik) olmak üzere 4 gruba ayırmanın mümkün olabileceğini belirtmiştir. Başka bir deyişle, bu araştırmaları ile, örgütlerin yürürlükte olan yönetim stillerinin, sistem 1'den sistem 4'e kadar uzanan bir süreklilik içinde olduğu kanısına varmıştır.

Sistem 1 ve sistem 4 yönetim stilleri, uçtaki durumları temsil etmekte ve McGregor'un X ve Y teorilerine benzemektedir. Sistem 1'de, yönetim astlara nadiren karar verme sürecine katılma imkânı tanımakta ve onlara güven duymamaktadır. Hemen hemen tüm kararların alınması ve amaçların belirlenmesi, örgütün üst düzeylerinde gerçekleşmekte ve komuta zinciri aracılığı ile alt kademelere iletilmektedir. Çalışanlar üzerinde, sık sık korku, tehdit ve ceza yollarına başvurulmaktadır.

Sistem 4'te ise, astlara güven duyulmakta, amaçların belirlenmesi ve elde edilen sonucun değerlendirilmesinde onlara kararlara katılma imkânı tanınmaktadır. Oldukça yüksek güvenlik duygusu ve arkadaşlık havası, ast-üst ilişkilerinde alt kademelere kadar yayılmıştır(Balçık, 2002: 56, 57).

3- Chris Argyris'in olgun ve olgun olmayan kişi modeli

Argyris, bireyin toplumsal- psikolojik gereksinimleri ile örgütün ivedi sorunları arasındaki tutum ve davranış değişimleri, örgütlerin otorite ve teknolojik yapılarının insan kişiliği üstündeki yıkıcı etkilerini araştırmıştır(Genç, 1998:65).

Argyris de, Maslovv gibi fertle örgüt arasında psikolojik açıdan ortaya çıkan çelişkileri göstermeye çalışmıştır. Bir bakıma, her ikisinin modelleri arasında önemli bir fark yoktur. Her iki düşünürde, konuya kişiliğin gelişmesi açısından yaklaşmaktadır.

Argyris, kişinin çocukluk çağında pasif ve başkalarına bağımlı olduğunu, fakat gelişmesini sürdürdükçe giderek aktif ve bağımsız duruma geleceğini belirtmektedir. Bu durum normaldir. Ancak, yetişkin kişi bürokratik örgütlerde istihdam edilince, kendisinden pasif ve bağımlı olması istenmektedir. İşte Argyris'e göre anormal olan durum budur.

Ona göre, kişiler geliştikçe olgun olmayan bir insan özelliğinden olgun insan özelliğine doğru değişme gösterir. Bu iki durumun belli başlı özellikleri şunlardır:

Olgun olmayan bireyin özellikler Olgun olan bireyin özellikleri

Pasif	Aktif
Bağımlılık	Bağımsızlık
Sınırlı davranış gösterme	Değişik davranışlar gösterebilme
Yüzeysel ve gelişigüzel ilgi	Derin ve kuvvetli ilgi
Kısa dönem bakış açısı	Uzun dönem (geçmiş ve geleceği de kapsayan) bakış açısı
Astlık durumu	Üstlük durumu
Kendini tanıyamama	Kendini tanıyabilme ve davranışlarını kontrol edebilme

Argyris, yukarıda sıralanan değişkenlerin genel eğilimler olduğunu, bireylerin kültürleri ile kişilik normlarının da olgunlaşma değişkenlerini etkilediğini ileri sürer. Ona göre çok az kimse tam bir olgunluk düzeyine erişebilir.

Argyris'in çalışmalarında ana tez, liderliği ve amaçları ile klasik örgütün, bireylerin olgunluğu ve kendilerine yön verme çabası ile ters düştüğüdür. Örgütlerdeki yönetim uygulamaları, çalışanların olgunlaşmasına engel olan başlıca faktörlerden biridir. Çünkü bu örgütlerde, işgörelere kendilerini ve çevrelerini kontrol etme şansı tanınmamakta; pasif ve üstlerine mutlak bağımlı bir ast mevkiinde olmaları teşvik edilmektedir. Böylece işgörelere, yönetim tarafından olgunlaşmamış kişiler gibi davranmaya zorlanmaktadır.

Argyris'e göre işgörelere bu şekilde davranmaya zorlanması, formel örgütün yapısına oldukça uygundur. Yetki ve sorumluluk örgütün üst yönetiminde toplanmıştır ve komuta zincirinin alt sırasındakiler, formel örgütün yapısı gereği (işbölümü, emir-komuta zinciri, yönetim birliği ve kontrol alanı) üstleri tarafından sıkı bir biçimde kontrol edilirler.

İşbölümü, işi sürekli tekrarlı, rutin ve sıkıcı hale sokar. Böylece astlar yalnızca üstlerinin emirleri doğrultusunda iş yapan, bağımlı ve pasif kimseler haline gelir.

Özetle belirtmek gerekirse, Argyris'e göre klasik örgüt yapıları, kişilerin olgun insan özelliklerine doğru gelişmesini önleyici bir etki yaparak, onların sahip oldukları potansiyeli tam olarak göstermelerine ve kendilerini geliştirmelerine engel olur.

Bütün bu nedenlerden dolayı, yöneticiler Y teorisini benimsemeli, astlarını daha fazla sorumluluk almaya teşvik etmeli ve onların gelişmeleri için gereken ortamı oluşturmalıdır. Aksi halde, örgütte kırgınlıklar ve çatışmalar eksik olmayacaktır(Balçık, 2002:58).

1.2.3. Çağdaş Yönetim Anlayışı

Klasik ve neo klasik örgüt teorilerinin yönetim ve örgütsel sorunları çözümlemede yetersiz kalması, bu alanda yeni araştırmaların ve yaklaşımların geliştirilmesini zorunlu kılmıştır. Söz konusu iki teorinin, özellikle işletmedeki insan faktörüne çok değişik ve ekstrem açılardan yaklaşımları bu konuda bir orta yolun bulunmasını gerektirmiştir.

Yönetimin yapıya ağırlık veren yaklaşımı tez, insana ağırlık veren yaklaşımı anti-tez olarak ele alınır, yönetimin çağdaş yaklaşımının yapı ve insana yada yapı artı insan anlamındaki örgüte ağırlık veren yaklaşımını da sentez olarak nitelendirmek mümkündür(Sağlam, 1979:40).

Özellikle son 30 yıldır bazı yönetim teorisyenleri bilimsel yönetim, yönetim süreci ve insan ilişkileri yaklaşımlarının bulgularını bütünleştirme gayretine girdiler. Böylece bu farklı bakış açılarını bütünleştirme girişiminde bulunan iki modern yaklaşım ortaya çıktı. Bunlardan biri "Sistem yaklaşımı", diğeri ise durumsallık yaklaşımıdır.

- Örgütler, iç ihtiyaçları karşılayıp dengelemek ve çevre koşullarına uyum sağlamak için dikkatli yönetim getiren açık sistemlerdir.
- Örgütlenmenin biçimleri çeşitlilik gösterir. Hangi biçimin uygun olduğu, görevin veya çevrenin türüne bağlıdır.
- Yönetim, her şeyden önce, uyuşma ve uygunluk sağlama kaygısı taşımalıdır.
- Aynı örgüt içinde farklı görevleri yerine getirmek için yönetime farklı yaklaşımlar gerekebilir.
- Farklı çevre tiplerinde farklı örgüt tipleri veya türleri gerekir.

Kısaca bunlar modern örgüt teorisinin ana fikrini oluşturur.(MORGAN, 1997:56)

Modern örgüt teorisini oluşturan bu iki yaklaşım, hem klasik hem de neo klasik teorinin öne sürdüğü görüşleri yeni ve değişik bir açıdan ele alıp yorumlamışlar ve bir senteze ulaşmaya çalışmışlardır.

Modern teori, bütün unsurları ve çeşitli yönleriyle birlikte, tüm örgütü dikkate alır. Modern kuramcılar, örgütü uyum gösterebilen, yani varlığını sürdürebilmek için çevresindeki değişmelere uymak zorunda olan bir sistem olarak görürler. Bu sistemde örgüt ve çevresinin, kaynaklar açısından birbirine bağlı olduğu kabul edilir.

1.2.3.1. Sistem yaklaşımı

Bir sistem, birbirleri ile karşılıklı iç bağımlılıkları olan birden çok ögenin, bir amaca dönük olarak bir bütün oluşturması diye tanımlanabilir(Varol, 1993:38).

İkinci Dünya Savaşı'nı takip eden yıllarda, yönetim konularının ele alınışında "sistem yaklaşımı" adı verilen yeni bir yaklaşım hakim olmaya başlamıştır. Bu yeni düşünce tarzı, Ludwig Von Bertalanffy'nin 1920'lerde başlattığı "genel sistem teorisi"nden kaynaklanmaktadır. Bir biyolog olan Von Bertalanffy, modern teorinin felsefi temelini teşkil eden genel sistem teorisini geliştirmiştir.

Sistem yaklaşımının en önemli üç özelliği;

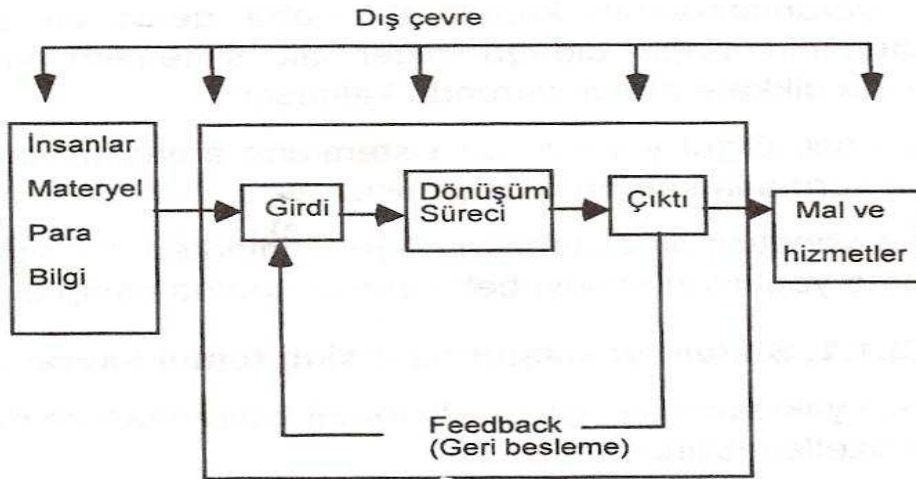
- Analitik-kavramsal temele dayanması,
- Deneysel (ampirik) oluşu,
- Bütünleştirici niteliği'dir(Can, Tuncer, Ayhan, 1998:142).

Genel sistem teorisi, her türlü sisteme uygulanabilecek genel prensipleri bulmayı ve geliştirmeyi amaçlayan disiplinler arası bir yaklaşımdır. Bu teoride, her olayı belirli bir çerçeve içinde başka olaylarla ilişkili olarak incelemenin, olayları anlama, tahmin etme ve kontrol etme açılarından daha etkin olduğu ileri sürülmüştür. Böyle bir "genelci" görüşün yönetim konularına uygulanmasıyla yönetimde sistem yaklaşımı adı verilen bir düşünce tarzı ortaya çıkmıştır.

Sistem yaklaşımının amacı, yönetim olayının ve birimlerinin birbirleriyle olan ilişkilerini ele almak ve belirli bir birimdeki gelişmelerin diğer birimler üzerindeki etkilerini araştırmak; kısaca, yönetim olaylarını diğer olaylarla ve dış çevre şartlarıyla ilişkili olarak incelemektir.

Sistem yaklaşımı kalıplaşmış bir düşünce tarzı olmayıp, çeşitli düşünür ve araştırmacılar tarafından değişik biçimlerde ele alınmış ve belirli yönleri üzerinde özellikle durulmuştur. Bununla birlikte, örgütü bir bütün olarak görme çabası, belki de sistem çalışmalarında görülen en ortak noktadır.

Sistem yaklaşımı, örgütleri girdi elde eden ve bu girdileri daha sonra çıktıya dönüştüren sistemler olarak görür. Başka bir deyişle, bu yaklaşıma göre örgüt, birbiriyle ilişki halinde bulunan alt sistemlerden oluşan ve çevresiyle girdi-çıkı ilişkisi bulunan açık bir sistemdir, bu durum aşağıda Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1: Açık sistem olarak bir örgüt

Şu halde yönetimde sistem yaklaşımı denildiği zaman, işletme ya da örgüt;

- Çevresinden çeşitli kaynaklar (girdi) alan,
- Bu kaynakları işleyerek mal veya hizmet haline getiren (süreç),
- Ve bu mal veya hizmetleri (çıktı), ileride yeniden kaynak sağlamak üzere çevresine veren birim olarak görünür.

Yönetimde sistem yaklaşımını kullanmanın yararları nedir? Sistem yaklaşımı, her şeyden önce yalnızca biçimsel örgütü inceleyen klasik örgüt teorisinin katılık ve kapalılığından kurtulmak için gerekli olmuştur. Bu yaklaşım örgütlere esneklik sağlamış ve böylece onları daha kapsamlı bir biçimde incelemek mümkün olmuştur.

Bunların dışında, yönetimde sistem yaklaşımı yöneticiye başlıca şu yararları sağlamıştır:

- Yönetici görevini dar biçimde yani sadece kendi fonksiyonu açısından yorumlamaktan kurtularak, daha geniş bir biçimde, kendi sisteminin bağlı olduğu diğer alt sistemleri ve çevre koşullarını da dikkate almak zorunda kalmıştır.
- Yönetici, örgüt yapısını alt sistemlerin amaçları ile uyumlu bir biçimde kurma imkanına kavuşmuştur.
- Yine yönetici, alt sistemleri değerlendirirken, bu sistemlerin esas sisteme yaptıkları katkıyı belirleme imkanına sahip olmuştur(Balçık, 2002:62).

Sistem yaklaşımına ilişkin temel kavramlar

Sistem yaklaşımıyla ilgili çeşitli temel kavramları ve özellikleri şu şekilde özetleyebiliriz :

- Bir sistem (işletme gibi) kendisini meydana getiren parçalardan daha büyüktür.
- Sistem-alt sistem

Bir sistem, genellikle bir ya da daha fazla alt sistemlerden oluşur ve tüm sistemin kapasitesi, her bir alt sistemin kapasitesine dayanır.

Sistem yaklaşımı, yönetimi; personel, örgüt, norm düzeni, mali kaynak ve insanlardan oluşmuş bir bütün olarak değerlendirir. Yönetimi, sosyo-kültürel, siyasal ve ekonomik çevreden bağımsız olarak inceleyemeyiz. Yönetim çevresiyle ve kendi içindeki unsurlarla karşılıklı etkileşim içindedir(Eryılmaz, 1999:32).

Biyolojik, sosyal ve mekanik olmak üzere tüm sistemlerin çeşitli alt sistemleri vardır. Örneğin, insan vücudu belirli bir amacı gerçekleştirmeye çalışan bir sistem olarak kabul edilirse, insan vücudundaki sinir sistemi, kas sistemi, dolaşım sistemi ve sindirim sistemi gibi sistemler de birer alt sistem olarak ele alınabilir. Aynı şekilde, pazarlama bir sistemdir, ama işletme adını verdiğimiz örgüt pazarlamayı da içine alan daha geniş bir sistemdir. Bu ikisi birlikte ele alınınca işletme sistem, pazarlama ise onun alt sistemi olmaktadır. Bunun gibi, işletmenin ilgili olduğu endüstri dalı bir sistem olarak ele alınırsa, söz konusu işletme o endüstri dalındaki diğer rakip işletmelerle birlikte, endüstri dalının alt sistemlerini oluşturur. Endüstri dalları da, daha büyük bir sistemin (milli ekonominin) alt sistemleridir. Dünya ekonomisi de çeşitli milli ekonomilerden (alt sistemlerden) oluşan bir sistem olarak görülebilir.

Sonuç olarak, her sistem belirli alt sistemlerden oluşmakla beraber, yine her sistem ayrıca kendisinden daha büyük ve kompleks bir sistemin (suprasystem) alt sistemi durumundadır.

Alt sistem kavramının önemini şu şekilde belirtebiliriz: Bir sistemin işleyişi, o sistemin alt sistemleri arasındaki fonksiyonel bağlılığın bir sonucu olarak ortaya çıkar. Bu nedenle, alt sistemler bir sistemin incelenmesinde ele alınması gereken temel birimler olmaktadır.

1.3. YÖNETİMİN FONKSİYONLARI

1.3.1. Yönetimde Planlama

Yönetimin var olma nedeni, örgütün amaçlarını gerçekleştirmektir. Planlama, yönetimin ilk ve temel süreci; vazgeçilmez görevidir. Çünkü planlama bir örgütün nitel ve nicel yönleriyle hedeflediği ürünlerini gerçekleştirmek için gereklidir. Planlama süreci hem

sorun çözmeye bir başlangıç hem de bundan sonraki süreçlerin temeli olarak görülmektedir(Başaran, 2000: 220).

Planlama ve planlama süreci sonunda ortaya çıkan planların insan, örgüt ve bir bütün olarak ekonominin yaşamında çok önemli rol oynar. Planlar, birer yönetici olarak ne elde etmek istediğimizi, nerede ve nasıl hareket etmemiz gerektiğini, hareket ve eylemlerimizin nasıl ve ne zaman başlayıp ve bitmesi icap ettiğini, kimlere ve ne tür kaynaklara ihtiyacımız olduğunu ve nihayet niçin bu hareket ve faaliyetlerde bulunduğumuzu belirtirler. Olanaklarımızı bütün gerçekleriyle ortaya koyarlar. Dolayısıyla gerçekçidirler. Çünkü içinde bulunduğumuz koşul ve olanaklar karşısında eylem çizgimizin ne olması gerektiğini açıklarlar. Ne yaptığımızı ve ne yapacağımızı bilmemiz sonuç ve başarı için şarttır(Şimşek 1999: 122).

Planlama fonksiyonu yönetsel amaçları belirlemek ve istenilen hedefe ulaşacak adımları saptamaktan ibarettir. Planlama yönetim için bir dizi hareketi ortaya koyar. Planlama sürecini devamlı olduğunu unutmamak gerekir. Sorun çıktığında ya da durumlar organizasyonu amaçlarının değişmesine sebep olduğunda yönetici örgütsel planı değiştirip, amaçlara uygun hale getirmeye hazır olmalıdır(Masteralexis, 2004: 22).

Literatürde yönetim değişik şekillerde tanımlanmıştır. Bunlardan bazıları; Planlama övenlerin gözünde koordinasyon, yerenlerin gözünde kolektivizm aracıdır. Bazı yazarlara göre planlama aslında bir seçme ve karar eylemidir. Uygulamadan önce düşünmeyi öngören zihinsel bir süreçtir. Böylece önceden belirlenmiş amaçlara rasyonel bir yaklaşım ve bunların gerçekleşmesine hazırlık aşamasıdır(Bursalıoğlu, 1994: 98).

Planlama, bir örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi için gereken girdilerin sağlanma ve kullanılma yollarını, yapılacak işleri ve izlenecek yolları kararlaştırma sürecidir(Başaran, 2000: 220).

Planlama, yönetimin amaçlarını ve amaçlara ulaştırılacak araç ve imkânların tespiti ve seçimi safhasıdır. Bir başka ifade ile planlama, yönetim amaç ve faaliyetleri ile ilgili konuların, çözüm yollarının araştırılması, belirlenmesi, geliştirilmesi ve bu yollardan en yüksek faydayı sağlayacak ve sonuca ulaştıracak en uygun olanın seçilmesi faaliyetidir(Mirzeoğlu ve ark., 2003: 200).

Catheryn Seckler ve Hudson'a göre planlama gelecekteki hareket tarzının esaslarını tespit etme sürecidir (Akt. Ertürk, 2000:59).

Planlama, yapılması gereken bir işin taslağını, onu icra ederken kullanılan yöntemlerle, akılcı ve amaca uygun olarak çıkartma sürecidir(Bucher 1987: 7).

Sonuçta plan ile örgütün kurulma amacına ulaşmaya çalışılır. Bu kuşkusuz ki, örgütün amaçlarının çok açık kavranmasını gerektirir. Planlamayı gerçekleştirebilmek için,

yöneticinin geleceğe bakabilmesi ve gördüğüne hazırlıklı olabilmesi için vizyonunun olması gerekir. Örgüte tesir edebilecek şeyleri görmesi ve gerekenlerin yapılmasını sağlanması gerekir. Günümüzde ulaşılmak istenen hedefleri ve hedeflere ulaştıracak faaliyetleri belirleme işleminin adına planlama denilebilir.

1.3.2. Yönetimde Örgütlenme

Örgütlenme, yönetim unsurlarından birisi ve en önemlilerindedir. Bir insanın yalnız bütün gereksinmelerini karşılamasına olanak yoktur. Toplum halinde yaşamının bir sonucu olarak, her şeyi, her işini kendisi yapamaz. Başkalarının yardımına gereksinim duyar. İnsanlar yardıma gereksinme duyduğu ve bunu istediği zaman örgüt kurulmuş olmaktadır. Bu nedenle örgütlenme bir gereksinmeden doğmaktadır (Tortop, 1999: 71).

Örgütlenme, yapıyı kurma, kadrolama ve donatım eylemleridir. Örgütlenme girişiminin informal yanı ise, anlayış göstermeyi gerektirir. Yapının kurulmasında örgüt modellerinden yararlanılır. Bunlar genel olarak dik ve yatık olmak üzere iki grupta toplanır. Birinci grup merkezden, ikinci yerinden yönetilen sistemler meydana getirir. Dik modelin iletişim ve koordinasyon problemleri çok olur. Yatık modelin işlemesi yeterli ve girişken yöneticiler ister. Birinci daha çok biçimi, ikinci ise görevi başlama noktası olarak alır. Bir örgüt yapısını kurabilmek için, örgütteki basamakların, bunların yetki ve sorumluluk derecelerinin ve bunların aralarındaki ilişkilerin belirtilmesi gerekir (Bursalıoğlu, 1994: 112).

Tek bir idareci çok küçük örgütler dışında gerekli olan fonksiyonların tümünü gerçekleştiremez. Bundan dolayı, sorumluluk diğerlerine mantıklı bir şekilde dağılmalıdır. Bu kişilerin sıralama boyunca aldıkları poz konumların her biri özellik alanlarına göre kendi içlerinde alt birimlere bölünür. Kişi bu sıralamada yukarıya doğru gittikçe sorumlulukları genelleşir. Aşağıya doğru indikçe sorumluluklar özelleşir. Örgütlenme, belirli bir amaç için bir arada bulunan insanların yapılan planı uygulayarak örgüt amaçlarını koordine ve kontrol etmesidir (Lunenburg, 1991; Kimbrough, 1983).

1.3.3. Yönetimde Yönelme (Motivasyon)

1.3.3.1. Yönelme (Motivasyon) Tanımı Niteliği ve Kapsamı

Yönetim planlama ile başlar örgütlenme ile güçlenir ve yönelme ile devam eder. İlk aşamada planlar hazırlanır. Planlanan konuların ortaya konması örgüt kurulup örgütü oluşturan kişilere görev verilmesi ile kurum ileriye doğru adım atmaya hazırdır. Bunun sağlanması ise kişilerin iş yapabilme yeteneğine bağlıdır. İş yapabilmeleri ise emir verebilmeleri ve verdikleri emirleri dinlenmesi, kabul edilip yerine getirilmesine bağlıdır (Özalp, 1985:103).

Yöneltme, yönetimin yerine getirmesi zorunlu temel evrelerden biridir. İşin fiilen yapılması yükünü yönetim hiyerarşisinin en aşağı basamaklarında bulunan kişiler taşır. Başkalarına devredilemeyen görevleri dışında yöneticilerin varlığının tek nedeni eylemcilerin davranışları üzerindeki etkilerdir(Newman, 1979:425).

Aşağıda çeşitli yöneltme tanımları verilmiştir;

Yöneltme örgütün amaçları doğrultusunda personeli çalıştırabilmektir. İnsanların belirli bir amacı gerçekleştirebilmesi için onları hazırlama sanatıdır. Amaçların seçilip saptanması ve saptanan amaçlara ulaşmak için tüm araçların kullanılmasını içerir(Tortop, İşbir, Aykaç, 1999:117).

Yöneltme, etkileme, güdüleme, yönlendirme ya da motive etme örgüt çalışanlarının planlanan amaçlara ulaşmak için amaçlar doğrultusunda çalışmasıdır. İnsanların ortak amaçlar için maddi ve manevi güçlerini harekete geçirmeye, insanların ortak amaç için yönlendirilmesi, koordine edilmesi, uyumlu, dayanışmacı, paylaşımcı ve katılımcı bir ortamın oluşturulması için gösterilen çabaların tümüne motivasyon denir(Öztekin, 2002, 116).

Örgüt üyelerini planlarla uyum içinde faaliyetlere girişmelerine kişileri güdüleme ve onlara önderlik ederken örgütte geliştirilecek olumlu örgüt iklimi ile örgütsel ve yönetsel gelişme yolları aracılığı ile uyarma çabasıdır (Can, 1999, 173).

Yöneltme konusunda örnek verecek olursak; otomobil ile İstanbul'dan Ankara'ya gitmek üzere bir yolculuk düzenlediğimiz durumda hareketten önce ilk yapacağımız şey haritayı alıp önce amaç ve yönümüzü belirlemek ve bu arada izleyeceğimiz yolu saptamaktır. Harekete geçtikten sonra ise arabayı sağ salim Ankara'ya ulaştıracak şekilde onu bu yol üzerinde yürütmek ve yönetmektir. Bunun için de yolun yüzeyine ve dönemeçlerine olduğu kadar yol üzerindeki canlı, cansız her türlü eşya ve araçlara dikkat etmemiz ve yön ile hızı ona göre kontrol altında tutmamız gerekir. Yolda karşılaşması mümkün çukurlara, taşlar, insanlar, hayvanlara ve ulaşım araçlarına karşı uyanık bulunmaz ve arabayı sürekli kontrol altında bulundurmazsak devrilmemiz veya kaza yapmamız ve dolayısıyla gideceğimiz yere gecikmemiz içten değildir. Ayrıca aracın teknik özelliklerini bilmemiz gerekir.

Örgütte çalışanları tanıma fonksiyonu gibi aracında teknik donanımları hakkında bilgi sahibi olmamız gerekir. Bütün yolculuk boyunca kullandığımız aracı sağ olarak amaca ulaştırmak konusunda gerekli olan her türlü tedbiri almaktan da geri kalmamalıyız. Yine amaca güvenle fakat hızla en az masrafla ulaşmaya çalışmalıyız. Bu örnekte görüldüğü gibi belirli bir amacın gerçekleştirilmesi için uygulamaya geçişte değişik sorunlarla karşılaşılır. Araba örneğindeki gibi ilişkilerimiz bir araçla değil insanlarla olmaktadır. Bu açıdan yöneltme fonksiyonunun asıl konusu insandır(Efil,1999, 114).

Yönetim biliminin bu evrensel ögesi ya da ilkesi diğer dört ilkedен farklıdır. Bu öge insanlara (çalışanlara) uygulanır. Bu anlamda; yönetim biliminin ilk ögesi olan planlama fonksiyonu için aynı şeyi söyleyemeyiz. Çünkü planlama fonksiyonu örgütün hem insan unsuru hem fiziksel ve yer unsuru hem de para, bütçe, muhasebe, bilanço v.b. girer. Tüm bu unsurların çoğu örgütlenme, koordinasyon ve denetim için de geçerlidir(Öztekin, 2002, 116).

Yönetim bilimi kitaplarında örgütlenme ve örgütlenme başlığında olduğu gibi güdüleme ve güdülenme konuları anlatılırken de kavram ve anlatım yanlışlıkları yapılmaktadır. Güdüleme yönetici tarafından yönetilenlere özendirici ve caydırıcılar kullanılarak uygulanan bir aksiyondur. Güdülenme ise yönetilenlerin ya da örgüt çalışanlarının bu aksiyona karşı gösterdikleri davranışlar ya da sonuçlarıdır(Öztekin, 2002, 116).

Yöneltilenin temel amacı birey ile örgütün bütünleşmesini sağlayarak bu iki gurubun amaçlarına en üst düzeyde ulaşmalarını sağlamaktır. Bu niteliği ile yöneltilme işlevinin konusunu insanlar ve onların davranışları oluşturur. Bu durum yöneltilme işlevinin sürekli ve dinamik olduğunu gösterir. Sonuçta yöneltilme işlevi önderlik ve öğretmenlik gibi görevleri de içine alan kapsamlı bir fonksiyon olarak karşımıza çıkar. Korkutma ve cezalandırma ile iş gördürme dönemi büyük çapta geçmişte kaldığına göre emir komuta yetkisine sahip yöneticilerin astlarına bilgi vermek, yol göstermek onları olumlu biçimde motive etmek ve inandırmak gibi daha demokratik yöntemler çağdaş yönetimin bir gereğidir(Şimşek, 1999, 164).

Örgüt içindeki ya da örgüte ait insan dışındaki diğer unsurlar motive edilemez. Ya da amaçları doğrultusunda yönlendirilemez, etkilenemez. Örgütlerin insan unsuru dışındaki özellikleri, gücü kullandığı teknoloji ne kadar gelişmiş olursa olsun insan unsuru istenilen nitelikte olmadığı sürece amaçlara ulaşmak ya da başarılı olmak mümkün değildir. Çünkü örgütün parasal gücünü ve teknik donanımlarını kullanacak da insan unsurudur.

Motivasyonun gerçekleştirilebilmesi için yöneticinin belli özelliklere sahip olması gerekir. Önceliklere çalışanları yönetebilecek eğitime, donanıma sahip olması gerekir. Yöneticinin yalnız bilinçlenmiş olması yeterli değildir. Bunun yanında yöneticinin olumlu diyalog kurabilme, insanlarla kolay etkileşime girebilme gibi bazı özelliklere sahip olması gerekir. Yönetimin bu yönü, yönetimin sanatsal yönü olarak nitelendirilir. Yönetimde bilinçlenmişlik, gerekli donanıma sahip olmak, çağa ve teknolojiye uygun bir birikime sahip olmak ise yönetimin bilim yönünü niteler.

Yönetimin sanat yönü, yöneticinin doğuştan getirdiği bazı özelliklerini kullanması şeklinde açıklanır. Yönetim biliminin sanat yönü insan unsuruna uygulanıyor olmasından kaynaklanır.

Yöneltilme İşlevinin Temel İlkeleri

Yöneltilme işlevinin yerine getirilmesinde bir dizi ilkedan yararlanılmasına rağmen bunlardan iki tanesi büyük önem taşır. Bu ilkeler şunlardır ;

1-Amaç Birliği İlkesi

Çalışan bireylerin kişisel beklentileri, umutları tutum ve davranışları onları örgüt amaçlarından farklı bir takım bireysel amaçlar oluşturmaya yöneltilir. Bireyin daha çok subjektif, duygusal ve bireysellik yönü ağır basan amaçlarına karşılık üst yönetim tarafından ve standart hedefler şeklinde ortaya konan örgütsel amaçların ise biçimsel, objektif, anonim ve rasyonel yönlerinin ağır bastığı kolayca görülebilir. Genel olarak aynı ortamda gerçekleştirilmeye çalışılmakla beraber bu amaçların her zaman uyum içinde olduğundan söz etmek her zaman mümkün olmadığı bir gerçektir.

Kurum amaçlarının gerçekleştirilmesine yönelik olarak üst yönetim kademelerinden gelen emir ve talimatların astlarca itirazsız olarak kabul edildiği ve aynen uygulandığı kuruluş sayısı pek fazla değildir. Bu duruma rağmen özgür iradeleri ile birlikte birtakım işleri ve hedefleri gerçekleştirmek üzere bir araya gelen bireylerle örgütün amaçlarını temsil eden üst yönetim arasında şu ya da bu düzeyde bir uyum sağlanması zorunludur(Şimşek, 1999:165).

Örgütün amaçları önceden bilinmesine rağmen bireylerin çalıştıkları yere karşı tutumları, beklentileri ve hayal kırıklıkları onları kendilerine ilişkin amaçlar oluşturmaya yöneltilir. O durumda amaç birliğinden söz etmek güçleşir. Hanry Fayol, yöneticilerin otoritesini doğrudan kullanması personeli daha kolay yönetip amaçların uyumlaştırılmasına katkıda bulunabileceğini söylemektedir. Şayet karar değişik kademelerden geçerek astlara ulaşırsa istemeden veya kasıtlı olarak amaçlar konusunda değişik görüşler yaratabileceğini öne sürmektedir. Fayol, kuruluş amaçları ve yararlarının personel çıkarlarından önde geldiğini söyleyerek kişilerdeki bencillik, ihtiras, tembellik gibi faktörlerin kurum çıkarlarından önde geldiğini söyleyerek kişilerdeki bencillik, ihtiras, tembellik gibi faktörlerin kurum çıkarları ile çeliştiğini söylemektedir(Efil, 1999:117).

2- Karar – Komuta Birliği İlkesi

Her astın bir üste karşı sorumlu olması iş görenin daha iyi çalışması sorumlulukların dağıtılmaması, kararların çatışmaması gibi yararlar sağlar. Yönetici astlarını daha iyi tanır, onları teşvik edici sistemlerin neler olduğunu ve teknik becerilerinin ölçüsünü ortaya koyabilir.

Görevini yerine getirme esasında her astın tek bir amirden talimat almasını öngören bu ilke bir örgütlenme ilkesi olmak kadar yöneltilme işlevinin de önemli bir ilkesini oluşturur.

Astların tek bir üstten talimat almaları durumunda çelişkilere ve rol belirsizliğine düşmeden görevlerini daha etkin yaptıkları ve sonuçta daha verimli çalıştıkları araştırmalarda kanıtlanmıştır. Bunun nedeni ise; komuta birliğinin astları, çeşitli üstlerin birbiriyle çelişmesi muhtemel kararları ile karşı karşıya kalmaktan kurtarmasıdır. Yönelme işlevi belirli sayıdaki ast için tek bir üst tarafından yerine getirildiğinde bireysel ve örgütsel verimlilik artar. Bu gibi durumlarda astları ile yakından ilgilenen yönetici onların davranışlarının temelinde yatan güdülerini ve tutumlarını herkesten daha iyi kavrayabilir ve hangi yönetme tekniğinin hangi grupta astlar için en uygun olacağını daha doğru kararlaştırabilir(Şimşek, 1999, 166).

Etkin Bir Yönelme (Motivasyon) Sisteminin Şartları

Etkin bir yönelme sisteminin kurulabilmesi için gerekli şartların başlıca özellikleri şunlardır;

1- Takım ruhunu gerçekleştirmek gerekmektedir.

Yönetici başka kişilerin aracılığı ve yardımıyla iş başaran kişi olduğu için işi zordur. Özellikle araç olarak insanları kullanma zorunluluğu yöneticiliği zorlaştıran bir faktördür. Bireyler örgüt içinde örgütün amaçlarına hizmet edici yönde çalışırlarsa örgüt başarılı olabilir. Bu ancak bireyin istekleri, arzuları ve hedefleri iyi bir biçimde dikkate alınırsa iyi olur. Örgüt içinde bireyler tek tek çalışma yerine gruplar halinde çalışırlar. Bu bakımdan bireyleri aynı zamanda gruplar halinde düşünmek gerekir.

2- Personeli iyi tanımak.

Yönetici başarılı olmak istiyorsa birlikte çalıştığı kişilerden en yüksek verimi almak zorundadır. Bunu yapabilmesi için çalıştırdığı personelini beden, ruh ve düşünce yetenekleri ile nitelikleri bakımından çok iyi tanımak zorundadır.

3- Görev kişiliği gelişmemiş kişileri örgütten uzaklaştırılmalı.

Örgütte zihni ve manevi nitelikleri bakımından uygun olmayanları kuruluştan uzaklaştırmak gerekir. Diğer personele çok kötü bir örnek olan bu gibi kimseleri işletmeden uzaklaştırmak zordur. Bu işi yapacak yöneticinin aktif olmasına ve medeni cesaretine bağlıdır.

4- Personel ile kurum arasındaki ilişkileri yakından tanımak.

Personel kuruma bir anlaşma ile bağlanmıştır. Yönetici olanlar personel ile işveren birbirine karşı hak ve çıkarlarını savunmada tarafsız olmalıdır.

5- Yönetici çevresine iyi bir örnek teşkil etmelidir.

Örgüt içinde disiplinli ve düzenli bir çalışma ortamı sağlamak için yönetici iyi bir örnek teşkil etmelidir. Astların işine dikkat etmesi, özenli çalışması gibi durumların sağlanması için yöneticinin bu niteliklere kendisinin sahip olması gerekir.

6- Personeli devamlı teftiş ve denetim altında tutmalıdır.

Yönetimde genellikle benimsenen bir ilke de verilen kararların uygulanıp uygulanmadığını veya değiştirilmelerinin gerekip gerekmediğini saptamak üzere izlenmeleri gerekir şeklinde belirtilmektedir. Yönetici verdiği kararların yerine getirilip getirilmediğini izlemek zorundadır. Buna otoriter yönetici tipini örnek verebiliriz.

7- Yönetimde danışma sisteminin kurulması.

Yönetici üst düzeyde faaliyet gösterdiğinden her konu hakkında yeterli bilgiye sahip olmayabilir. Konular hakkında bilgi sahibi olabilmesi veya yerine karar verebilmesi astlarına veya yardımcılara danışmakla olur. Danışmalı yönetim sonunda planlanan hedeflerin gerçekleşmesi sağlanır.

8- Yönetici ayrıntı içinde boğulmamaya dikkat etmelidir.

Yönetici kurumun gelecekteki durumunu dikkate alan ileriye dönük faaliyetleri yürüten temel unsurdur. Yönetici ayrıntıya boğulursa kurumun beyni olarak yapması gereken işleri gereği gibi yürütemez. Örneğin bir yönetici vardır ki; masanın üstünde birçok evrak vardır. Bu yönetici ayrıntılarla boğuşmaktadır. Önemli işlerine zaman ayıramamaktadır (Özalp, 1985, 110).

1.3.4. Yönetimde Koordinasyon

Kamu kuruluşlarını incelediğimizde, hepsinin bağlı ya da ilgili oldukları bir üst kamu kuruluşu ya da bakanlıklar birbirlerinden farklıdır.

Her birinin kendi bütçeleri, kendi kamu tüzel kişilikleri ve kendi karar ve yürütme organları vardır. Her biri kendi yatırım programlarını, iş planlarını ve bu işler için kullanacakları kamu kaynaklarını kendileri ayrı ayrı yaparlar. Bunları koordine edecek (eşgüdümleyecek) birim yoktur ya da dikkate alınmamaktadır. Böyle olunca hem aynı iş aynı yılda birkaç kere tekrarlanarak kamu kaynakları israf edilmekte, hem de vatandaşlara, halka ya da yerli yabancı tüm insanlara maddi ve manevi zarar verilmektedir.

Tanım yapmak gerekirse;

- Koordinasyon ya da eşgüdüm; bir amaç için bir araya gelmiş insanların, belirlenen ya da planlanan amaca ve amaçlara ulaşmak için amaçlar doğrultusunda işbirliği oluşturma ya da uyumlulaştırma çabalarının tümüne diyoruz(Öztekin, 2002:142).
- Koordinasyon; kamu-özel ayrımı yapmadan tüm örgütlerde, örgütün birimlerini ve bireylerini (çalışanlarını) örgüt amaçları doğrultusunda işbirliğine, eylem birliğine yönlendirmek için yapılan çalışmaların tümüne diyoruz.

Koordinasyondan öncelikle her düzeydeki yöneticilerin sorumlu olduğu unutulmamalıdır. Özellikle de örgütün en üst (tepe) yöneticisi sorumlu olmalıdır(Öztekin, 2002:143).

1.3.5. Yönetimde Denetim

Yönetimin beşinci ve son evrensel ögesi (unsuru) olan "DENETİM", diğer ögeler gibi yönetimin olmazsa olmaz koşullarından birisidir. "Denetimsiz yönetim olmaz" yaklaşımı, denetimin yönetim için ne kadar gerekli olduğunu ortaya koymaktadır.

Birkaç tanım yapmak gerekirse; denetim ya da kontrol konusunda aşağıdaki tanımlar yapılabilir.

—Örgütün amaçlarına ulaşip ulaşmadığını ortaya çıkarmaya yönelik etkinliklerin tümüne denetim denir.

—Yöneticilerin yönetilenleri ve birimleri yapılan işlerin (görevlerin) ve yerlerin çalışma ve iş koşullarına uygunluğunu ortaya çıkarmak için yaptıkları kontrollere denetim denir.

—Yöneticilerin ve denetim elemanlarının personeli, yapılan işleri, iş yerlerini, araç, gereç ve malzemeleri kurallara ve koşullara uygunluk yönünden zaman zaman kontrol etmelerine denetim denir.

Bunlara benzer daha birçok denetim tanımı yapılabilir. Daha geniş kapsamlı ve ayrıntılı tanım yapmak gerekirse;

—Örgütün planlanan (hedeflenen) amaçlarına ulaşip ulaşmadığını, ne ölçüde ulaştığını, örgütün işleyişinde ortaya çıkan ya da çıkacak olan aksaklıkların, eksikliklerin, yanlışlıkların ve hataların ortaya çıkarılması amacı ile zaman zaman, gerektiğinde sürekli yapılan kontrollere denetim denir.

Kamu olsun, özel olsun tüm örgütler için denetimin, bir performans değerlendirilmesi olmadığı, çalışanların hatalarını ortaya çıkarmak amacı ile yapılamayacağı konusunda yönetim bilimciler görüş birliği içindedirler.

Konuyu biraz daha açmak gerekirse, gerek kamu örgütlerinde, gerekse özel sektör kuruluşlarında yöneticiler ve denetim elemanları, görevleri olan denetimi yaparken, amaçlarının çalışanların hatalarını bulmak, buldukları hatalardan ve eksikliklerden dolayı hemen çalışanları cezalandırmak olmadığını bilmeleri gerekir. Çünkü ortaya çıkarılan hatalardan ve yanlışlardan az çok onlar da sorumludurlar.

O zaman yöneticiler ve denetim elemanları, çalışanları, onların yaptıklarını ve yapacaklarını, kullanılan araçları, malzemeleri ve fiziki ortamı kontrol ederken, daha iyisini, daha uygununu, daha gerekli olanı ve daha doğru olanı anlatmak, açıklamak, temin etmek, öğretmek durumunda olduklarını da bilmelidirler.

Günümüz yönetim anlayışında sıkça vurgulanan "toplam kalite yönetimi", "iyi yönetişim" gibi kavramların altında yatan; kamu olsun, özel olsun tüm örgütlerde, verimlilik ve kaliteden başta yöneticiler olmak üzere herkesin birlikte sorumlu olması gerektiğidir.

Bu anlamda, çağdaş yönetim anlayışının özünde; örgütlerin alanlarında başarılı olabilmeleri için, denetimin bir tür psikolojik tatmin aracı, ya da otorite tatmini gibi görme düşüncesi olmamalıdır.

Bu anlamda; tüm çalışanlar, görevleriyle ilgili önce ve sürekli olarak kendi kendini denetleyebilmelidir. İnsan kendini denetleyebildiği sürece, kendini geliştirecek, eksikliklerini, yanlışlıklarını ve hatalarını önce kendisi düzelterektir.

İnsanlar günlük yaşantıları içinde de kendi kendilerini denetlemektedir. Her sabah işe ya da göreve çıkarken evde kendimizi kontrol ederiz. Ayrıca, günlük çalışmanın sonucu eve döndüğümüzde de günün değerlendirmesini yapar, gün içindeki çalışmalarımızda hatalar yapıp yapmadığımızı, neleri yapmamamız gerektiğini "günün muhasebesini" yaparak değerlendirir, ertesi günkü çalışmalarımızda aynı hataları ve yanlışlıkları yapmamaya çalışırız.

Sonuç olarak; yönetim biliminin en son evrensel ögesi olan denetimden amaç; örgütü planlanan amaçlar doğrultusunda sürekli motive etmek olmalıdır. Bunun için de yöneticiler ve denetim elemanları, buldukları, çalıştıkları ve sorumlu oldukları örgütü denetlerken (kontrol ederken) öncelikli görevlerinin, örgütün tümünü (personel, araç gereç, kaynak, malzeme, üretilen mal ve/veya hizmet) düşünerek, her şeyin amaçlar doğrultusunda olması gerektiğini düşünmeleri, bu anlayışa göre hareket etmeleri gerektiği olmalıdır(Öztekin, 2002:163).

1.4. TÜRKİYE'NİN YÖNETİM YAPISI

1.4.1. Merkezi Yönetim Yapısı Ve Genel Özellikleri

Merkezi yönetim yapısı, kamu hizmetini yürütme yetkisinin merkezi hükümette toplanması, bu hizmetlerin merkezi yönetim örgütü ve onun hiyerarşisi içinde yer alan örgütlerce yerine getirilmesidir.

Kamu hizmetlerine ilişkin politikaların belirlenmesi, kararların alınması ve yürütme yetkisi merkezi bir organın ya da organların elinde toplanmıştır (Eryılmaz, 2004:59).

Söz konusu hizmetler, merkez hiyerarşisi içinde yer alan görevliler tarafından yürütülmekte ve gerekli mali kaynaklar da aynı zamanda merkez tarafından sağlanmaktadır.

Merkezden yönetim, ülke yönetiminde birlik ve beraberliğin sağlanması bakımından önem taşımaktadır. Bölgeler arası gelişme farklılıkları bulunan ülkelerde kaynakların ve kamu hizmetlerinin sunulmasında görevlendirilecek personelin ülke geneline dengeli bir biçimde dağılması sağlanır. Kamu görevlilerinin yerel etkilerden uzak olmaları ise, yönetimin tarafsızlığını ortaya çıkarır (Öztekin, 1997,s. 55).

Merkezden yönetimde örgüt merkezi ve bağlı birimler arasında katı bir hiyerarşik yapılanma bulunmakta olup, örgütün karar ve yürütme organları merkezde bulunur, alt birimlerde ise karar ve yürütme organları oluşturulmaz. Yetki ve sorumluluk örgüt merkezinde yer almakta olup, kararlar merkez tarafından alınır, alt birimler bu kararları herhangi bir değişiklik yapmadan ya da yetkileri dâhilinde sınırlı değişikliklerle merkez adına yerine getirirler (Öztekin, 2002:50).

Merkezden yönetim, faaliyetlerin yürütülmesinde tek tiplik sağlar. Merkezdeki uzman personelin bilgi ve tecrübelerinden faydalanma imkânı artarken, bilgi ve beceri yönünden daha az tecrübeli olan yöneticilerin hata yapmalarını azaltır. Aynı zamanda faaliyetlerin kontrol edilmesi de merkezden yönetimde daha kolaydır. Bunun yanında merkezden yönetimin yüksek düzeyde uygulandığı örgütlerde, alt kademedeki yöneticilerin kendi öncelik kullanarak alacakları kararlar, oldukça sınırlı düzeyde kalmaktadır(Can, 2005:173).

Merkezden yönetimin, hizmetlerin ulaşma zamanı açısından ve hizmetlerin homojen olması gibi sakıncaları vardır. Bu sakıncaların önlenmesi maksadıyla, merkezi yönetimin yetkilerinin bir kısmı, yetki genişliği çerçevesinde alt birimlere devredilmiştir. Yetki genişliği sayesinde merkezin iş yükü azaltılarak ülke yönetiminde önemli kolaylıklar sağlanmaktadır (Tortop, İşbir Ve Aykaç, 1993:92).

Yetki genişliği ilkesi, merkezden yönetimin yumuşatılmış bir biçimidir. Merkezden yönetim, bu ilke çerçevesinde kendi hiyerarşisi içinde yer alan taşra kuruluşlarına belirli konularda karar alma ve yürütme yetkisi tanımaktadır (Gözübüyük Ve Akıllıoğlu, 1992:39).

1.4.2. Yerel Yönetim Yapısı Ve Genel Özellikleri

Yönetim (idare), günlük hayatta ve bilimsel alanda çok farklı anlamlarda kullanılan, geniş içeriğe sahip bir kavramdır. Kelime anlamı, bir işi veya hizmeti düzenlemek, yürütmek, bir işi çekip çevirmek, bir topluluğun başında bulunmak veya bir kurumu sevk ve idare etmektir(Ulusoy, Akdemir, 2004: 19).

Yerel yönetimler, “Bir devletin ya da bölgesel yönetimin alt birimi olan, göreceli olarak küçük bir alanda, sınırlı sayıdaki kurumsal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasıyla görevli ve yetkili kılınmış bir kamu kuruluşu” biçiminde tanımlanabilir. Yerel yönetim kavramının içine belediyeler, il özel idareleri ve köy yönetimleri girer. Fakat genel olarak Türkiye’de yerel yönetimlerden kastedilen, kentlerin yönetimi ve günümüzde uygulanan belediyeçiliğin daha gelişmiş halidir(Erten, 1999: 10).

Yerel yönetim kavramını incelerken bununla bağlantılı olan kavramlara da yer vermekte fayda vardır. Önemli kavramlardan biri olan ve Anayasamızda yer alan merkezden yönetim “Yönetsel hizmetlerin merkezde toplanması ve bu hizmetlerin merkez ve merkezin hiyerarşisi içindeki kuruluşlar tarafından yürütülmesidir” (Gözübüyük, 1999: 82).

Konuyla ilgili yine önemli bir diğer kavram da “idari vesayet yetkisi”dir. İdari vesayet, "Merkezi yönetimin yerel yönetimlerin organları, kararları ve işlemleri üzerindeki denetleme, yönlendirme ve gerektiğinde yerine geçerek karar alma yetkisi" olarak tanımlanmaktadır. Yetki genişliği kavramı, özetle (merkezdeki) kuruluşlar, merkezden uzakta bulunan bir örgüte, belli işlevleri yerine getirmelerine yetecek ya da daha çok yetkiyi kendi adlarına kullanmak üzere devrederler. Merkezdeki kuruluşların, kimi etkinliklerini, taşrada kurdukları örgütler eliyle yürütmeleri, yetki genişliğine dayanan bir uygulamadır. Yerel yönetimler tanımlanmasında bir diğer önemli kavram “hizmette yerellik” dir. Hizmette yerellik, yerel özerkliğin garantisi sayılıp, yetkilerin nerede, nasıl, kimler tarafından kullanılacağını belirleyerek uygulama kolaylığı sağlamaktadır(Keleş, 2004: 19).

Yerel yönetimler, kamu yönetiminin önemli ve vazgeçilmez unsuru olup, yerel hizmetlerde verimliliği ve etkinliği sağlamada da vazgeçilmez kurumlardır (Ulusoy, Akdemir, 2004: 20).

1.4.2.1. Türkiye’de Yerel Yönetim Çeşitleri

Türkiye’de bugün uygulanan yerel yönetim türleri üçlü bir örgütlenme biçimindedir. Bunlar illerde özel idareler, köylerde muhtarlar, ilçe ya da kentlerde de belediyeler biçiminde sıralanabilir(Erten, 1999: 141).

1.4.2.1.1. İl Özel İdareleri

İl özel idareleri ile ilgili temel hükümler 1913 tarihli İdare-i Umumiye-I Vilayet Kanununda bulunmaktadır. Bu Kanun hem il genel yönetimi aynı zamanda il özel yönetimi ile ilgili hükümler içermektedir. Bu Kanun yerini 1929 yılında 1426 sayılı Kanuna bırakmıştır. 1929 düzenlemeleriyle il genel yönetimi ile ilgili yeni düzenleme yapılmış ve 1913 tarihli Kanunun genel yönetimle ilgili hükümleri iptal edilmiştir. Özel yönetimle ilgili hükümleri yürürlükte kalmıştır. Bu hükümler de 1987 de yayınlanan 3360 sayılı Kanunla değişikliğe uğramıştır. İl özel idareleri konusunda yapılan en son değişiklik 2005 yılıdır. 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu 22 Şubat 2005 tarihinde TBMM’de görüşülmüş ve 4 Mart 2005 tarihli resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Ayrıca Belediye Kanununda yapılan birtakım değişikliklerde İl Özel İdaresi Kanununda bir kısım değişikliklere neden olmuştur(Tortop ve Ark., 2006: 128).

3360 sayılı Kanun il özel idarelerini “taşınır ve taşınmaz mallara sahip ve kanunla belirlenmiş sınırlı, özel görevleri yapmakla yükümlü bir tüzel kişi” olarak tanımlarken; 5302 sayılı kanun il özel idarelerini ”il halkının mahalli nitelikteki ortak ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organları seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idari ve mali özerkliğe sahip kamu tüzel kişileri” olarak tanımlamaktadır. Yani yeni düzenlemeyle il özel idarelerinin görev ve sorumluluklarının kapsamı genişletilmiştir. 2005 yılında yapılan 5302 sayılı Kanunla il özel idareleri alanında önemli değişiklikler yapılmıştır. Yeni düzenlemeyle il özel idarelerinin görev ve sorumlulukları artmıştır.(Tortop ve Ark., 2006: 129)

İl özel idarelerinin görevleri 5302 sayılı Kanunun 6.maddesinde sıralanmıştır. Yeni düzenlemeyle eski Kanunda tek tek sayılan görevler yerine hizmet alanları sıralanmıştır. İl özel idaresinin görev alanları il sınırlarını kapsamaktadır.

İl özel idaresinin il sınırları içinde yerine getirmesi gereken görevleri:

- 1- Sağlık,
- 2- Tarım,
- 3- Sanayi ve ticaret,
- 4- İlin çevre düzeni planı,
- 5- Bayındırlık ve iskan,
- 6- Toprağın korunması,
- 7- Erozyonun önlenmesi,
- 8- Sosyal hizmet ve yardımlar,
- 9- Yoksullara mikro kredi verilmesi,

10- Çocuk yuvaları ve yetiştirme yurtları, İlk ve ortaöğretim kurumlarına arsa temini, binaların yapımı, bakımı ve onarımının sağlanması şeklindedir.

İl özel idarelerinin Belediye sınırları dışındaki görevleri ise:

- 1- İmar, yol, su, kanalizasyon, katı atık,
- 2- Çevre, acil yardım ve kurtarma,
- 3- Kültür, turizm,
- 4- Gençlik ve spor,
- 5- Orman köylerinin desteklenmesi,
- 6- Ağaçlandırma park ve bahçe tesisine ilişkin hizmetleri belediye sınırları dışında yapmak, olarak sıralanabilir(Tortop ve Ark., 2006: 130).

1.4.2.1.2. Belediyeler

Türkiye’de belediyeler, batılı toplumların aksine, doğal ve kendiliklerinden oluşup yerleşmemiştir. Batıdan çok sonra, yasa ile yaratılmışlar ve belediyeler hiçbir zaman genel yönetim organlarından bağımsız olarak düşünülmemiştir. Arapça kökenli olan “belediye”, bir insane topluluğunun yerleşmek niyetiyle oturduğu yer anlamını taşıyan “beled” kelimesinden türemiştir. “Belediye” sözcüğü ise şehir ve kasaba işleri ve halkın hizmetleri ile oluşan yönetim demektir(Göymen, 1997:22).

Belediye, beldenin ve belde sakinlerinin mahalli ve müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idari ve mali özerkliğe sahip kamu tüzel kişisi olarak tanımlanmıştır.

Cumhuriyet dönemindeki belediyelerle ilgili ilk yasal düzenleme 1930 tarihli 1580 sayılı Belediye Kanunudur. 1580 sayılı yasa 2004 yılına kadar yetmiş dört yıl yürürlükte kalmıştır. 2004 yılında yapılan kamu yönetimi reformu kapsamında yerel yönetim birimleri de bu reformdan etkilenmiş ve başta Belediye Kanunu olmak üzere değişiklikler yapılmıştır. Bugün yürürlükte olan Kanun 03.07.2005 tarih ve 5393 sayılı Belediye Kanunudur.

Yeni Kanunla belediye teşkilatında ve yerel yönetimler alanında değişiklikler getirilmiştir. 1580 sayılı Kanun Belediye kurulması için 2000 nüfus kriterini esas almışken, 5393 sayılı Belediye Kanunu 5000 nüfus şartını aramaktadır. 5393 sayılı Kanunun 4.maddesi Belediyelerin kurulmasını düzenlemektedir. Buna göre; nüfusu 5000’in üzerinde olan yerleşim yerleri, il ve ilçe merkezi olan yerleşim birimlerinde belediye kurulabilir. Belediyelerin görev ve sorumlulukları Kanununun 14.maddesinde gösterilmiştir.

Belediyelerin görevleri yeni düzenlemeyle şu hizmet alanlarında toplanmıştır: İmar, su ve kanalizasyon, ulaşım gibi kentsel alt yapı; çevre, çevre sağlığı, temizlik ve katı atık; zabıta,

itfaiye, acil yardım, kurtarma ve ambulans, şehir içi trafik, defin ve mezarlık hizmetleri; ağaçlandırma park ve yeşil alanlar; konut; kültür ve sanat, turizm tanıtım, gençlik ve spor; sosyal hizmet ve yardım, evlendirme, meslek ve beceri kazandırma; ekonomi ve ticaretin geliştirilmesi görevlerini yapar ve yaptırır.

Nüfusu 50 bini geçen belediyeler kadınlar ve çocuklar için koruma evleri açar. Ayrıca belediye, okul öncesi eğitim kurumları açabilir, devlete ait her kademe okul binalarının inşaat ile bakım ve onarımını yapabilir veya yaptırabilir; sağlıkla ilgili her türlü tesisi açabilir ve işletebilir; kültür ve tabiat varlıkları ile tarihi dokunun ve kent tarihi bakımından önem taşıyan mekanların işlevlerinin korunmasını sağlayabilir.

Belediye tüzel kişiliğinin organları, belediye meclisi, belediye encümeni ve belediye başkanıdır. Belediye başkanı yürütme, meclis ve encümen karar organı vazifesini yürütmektedir. Belediye başkanı, belediye teşkilatının başı ve belediye tüzel kişiliğinin temsilcisidir.

2005 yılında yapılan yeni düzenlemeye göre belediye gelirleri şu şekildedir:

- 1- Belediyenin öz kaynak gelirleri,
- 2- Devlet gelirlerinden ayrılan paylar,
- 3- Devlet yardımları,
- 4- Diğer gelirler (olağanüstü gelirler, Borçlanma v.b.) olarak belirlenmiştir(Tortop ve Ark., 2006: 173).

1.4.2.1.3. Köy Yönetimi

Köy, insanların topluca bir arada yaşama ihtiyaç ve alışkanlıkları sonucu ortaya çıkmış en küçük yerleşim birimidir. Bu küçük birimde outtran insanların ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan yönetim teşkilatına ise köy idaresi adı verilmektedir(Ulusoy, Akdemir, 2004: 253).

Köyler cumhuriyet döneminin ilk kanunlarından olan ve 1924 anayasasından önce hazırlanmış ve yürürlüğe sokulmuş olan 18/03/1924 tarih ve 442 sayılı Köy Kanunu ile bir mahalli idare birimi olarak kamu tüzel kişiliğine sahip kılınmıştır. Köylerin kurulması, il idare kurulu, il genel meclisi ve Bayındırlık Bakanlığının mütalaası ile İçişleri Bakanının kararıyla kurulur. Köyün yerleşim biriminin kurulmasında genel olarak nüfus kriteri esas alınmaktadır. 402 sayılı Köy Kanununda nüfus ölçütü iki bin olarak alınırken 5272 sayılı Belediye Kanununda beş bin kriteri esas alınmıştır. Köy Kanununda sayılan köyün gelirleri üç grupta toplanmaktadır.

- 1- Salma,
- 2- İmece,
- 3- Diğer gelirler, olarak belirlenmiştir.(KAVRUK, 2004:16)

1.4.2.1.4. Büyükşehir Belediyeleri

Hızlı kentleşme sonucunda büyük kentlerin daha çok büyümesi belediye sınırlarının dışında düzensiz ve plansız gelişmelere yol açınca, anakentlerin yönetiminde özel model arayışı güncellik kazanmıştır(Ulusoy, Akdemir, 2004: 233).

Türkiye’de ki kentleşme hareketi, bazı farklılıklarına rağmen, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin kentleşme süreçlerine benzemektedir. Sanayileşmiş toplumlarda kentleşme süreci ile Türkiye’de ki gibi gelişmekte olan ülkelere kentleşme süreci birbirinden elbette ki farklı şekilde gerçekleşmektedir.

Türkiye’de Büyükşehir yönetimlerine ilişkin olarak Anayasada doğrudan bir düzenleme yer almamakla birlikte; 1982 Anayasasının 127.maddesinin üçüncü fıkrasında Kanun “büyük yerleşim merkezleri için özel yönetim biçimleri getirebilir” denilmek suretiyle dolaylı bir düzenlemenin olduğu tespit edilmektedir. Büyükşehir belediyeleri Anayasa’nın 127.maddesinde yer alan hükme bağlı olarak 1984 yılında çıkarılan 3030 sayılı Büyükşehir Belediyelerinin Yönetimi Hakkında Kanunla düzenlenmiştir. Bu kanun 1580 sayılı Belediye Kanunundan farklı olarak belediyelere ek birçok mali imkanlar sağlamaktadır(Tortop ve Ark., 2006: 215).

1984 tarih ve 3030 sayılı kanun 2004 yılında çıkarılan 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu ile değiştirilerek yeniden düzenlenmiştir(Derdiman, 2005:69).

Kanunun amacı, Büyükşehir Belediyesinin yönetimini, hukuki statüsünü yeniden düzenlemek, hizmetlerin planlı, programlı, etkin ve uyum içinde yürütülmesini sağlamaktır. 3030 sayılı kanundan farklı olarak 5216 sayılı kanun Büyükşehir yönetimi kurulabilmesi için 750.000 bin nüfusu şartını getirmiştir. Kanunda belirtilen tanımlamaya göre; “Belediye sınırları içindeki ve bu sınırlara en fazla 10.000 metre uzaklıktaki yerleşim birimlerinin son nüfus sayımına göre toplam nüfusu 750.000’den fazla olan il belediyeleri, fiziki yerleşim durumları ve ekonomik gelişmişlik düzeyleri dikkate alınarak, kanunla Büyükşehir belediyesine dönüştürülürler” şeklinde tanımlanmaktadır.

5216 sayılı Kanunla Büyükşehir Belediyesi Kanununa göre bu belediyelerin görevleri şöyle sıralanmıştır:

1- Sağlık merkezleri, hastaneler, gezici sağlık üniteleri ile yetişkinler, yaşlılar, engelliler, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik olarak her türlü sosyal ve kültürel hizmetleri yürütmek, geliştirmek ve bu amaçla sosyal tesisler kurmak, mesleki beceri kazandırma kursları açmak, işletmek veya işlettirmek. Bu hizmetleri yürütürken üniversiteler, yüksekokullar, mesleki liseleri, kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile işbirliği yapmak,

2- Afet riski taşıyan veya can ve mal güvenliği açısından tehlike oluşturan binaları insandan tahliye etmek ve yıkmak,

3- Gerekliğinde sağlık, eğitim ve kültür hizmetleri için bina ve tesisler yapmak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait bu hizmetlerle ilgili bina ve tesislerin her türlü bakım ve onarımlarını yapmak, gerekli malzeme desteğini sağlamak, (Tortop ve Ark., 2006: 220).

4- Büyükşehir belediyesi tarafından doğrudan yürütülmesi daha etkili ve verimli olacak kimi kişisel hizmetleri üstlenmek, büyük parklar ve bahçeler yapmak, su, kanalizasyon, havagazı, toplu taşıma hizmetlerini yürütmek, caddelere isim ve binalara numara vermek, toptancı halleri ve mezbahalar kurup işletmek, büyük ölçekli spor eğlence ve dinlenme tesisleri kurmak, olarak sıralanabilir.

Büyükşehir Belediyesinin organları, Belediye Meclisi, Belediye Encümeni ve Belediye Başkanıdır. Büyükşehir belediyesinin gelirleri ise şu şekildedir:

1- Genel bütçe vergi gelirlerinden Büyükşehir ilçe ve ilk kademe Belediyelerine tahsis edilen paylardan bakanlar kurulunca belirlenecek oranlar içinden İller Bankası tarafından gönderilecek pay,

2- Büyükşehir Belediyesine bırakılan sosyal ve kültürel tesisler, spor, eğlence ve dinlenme yerleri ile yeşil alanlar için toplanacak belediye vergi, resim ve harçları,

3- Her türlü ilan ve reklamların vergileri ile asma, tahsis ve bakım ücretleri,

4- Kira, faiz ve ceza gelirleri,

5- Kamu idare ve müesseselerinin yardımları,

6- Taşınır taşınmaz mal gelirleri,

7- Şartlı ve şartsız bağışlar,

8- Yapılacak hizmetler karşılığı alınacak ücretler, şeklinde sıralanabilir(Yalçındağ, 1995:31).

II. BÖLÜM

ZAMAN, BOŞ ZAMAN VE REKREASYON KAVRAMLARI

2.1. ZAMAN KAVRAMI

Genelde yokluğundan şikayet ettiğimiz, ancak gerçekte her zaman var olan zaman kavramı insandan insana değişmektedir. Kimine göre sürekli akış halinde ve geri döndürülemez bir olgu iken, kimilerine göre ise bir daire etrafında dönen telafisi mümkün bir olgu olarak algılanmaktadır. Zamanı daire şeklinde akan bir akarsuya benzetenler yanılığa düşerek zarar etmektedir. Çünkü insanın en büyük ve değerli sermayesi olan zaman sürekli akış halindedir (Yazıcı, 1998,s.3).

Sözlük anlamı olarak zaman; bir iş veya oluşun içinde geçtiği, geçeceği veya geçmekte olduğu süre veya vakittir. Zaman kavramının başlıca özellikleri şunlardır:

- Zaman, ödünç alınamaz
- Kiralanamaz
- Satın alınamaz
- Çoğaltılamaz
- Depolanamaz
- Tasarruf edilemez
- İyi değerlendirilmediğinde insanlarda stres yaratır (Hazar, 2003:5).

TDK ise zamanı; olayların ardışıklığını görerek aklımızda yarattığımız ve olayların bundan sonra da içinde olup gideceklerini düşündüğümüz, başı ve sonu olmayan soyut kavram olarak açıklamaktadır (Karaküçük, 1997:2).

Zaman, insan için yaradılışından bu yana büyük önem taşımıştır. İnsanın gelişmesinde ve hangi alanda olursa olsun mesleki başarısında zaman anlayışının payı büyüktür. Bu, fertler kadar toplumlar için de böyle gelişmiştir. İş hayatını, sosyal ilişkilerini, eğlence ve dinlenme alışkanlıklarını bu anlayış içerisinde tanzim eden toplumlar, diğerlerine nazaran daha fazla gelişmişlerdir(Karaküçük, 1997:2,3).

Dünyada bütün insanlara eşit olarak verilmiş tek şey zamandır. Zamanı iyi kullanabilmek, verimli ve etkili olabilmesini sağlamak bir eğitim işi olmakla beraber, insanın çalışma hayatına, dinlenme ve eğlenmesine, biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçların karşılanmasına ayırdığı zaman birimleri arasında dengeyi iyi kurabilmesine bağlıdır(Çakıroğlu, 1998:3).

İnsansal kaynak olan zaman; yaşama standartlarında (birey ya da aile tarafından tüketilmesi arzu edilen mal veya hizmetlerin kalite veya kantitesi) amaçlara ulaşmada kullanılan bir kaynaktır. İnsanların diğer kaynakların aksine eşit olarak sahip olduğu bu kaynağın saklanması veya tasarrufunun söz konusu olmadığını belirtmiştik. Ancak, zamanı iyi veya kötü kullanmak söz konusu olabilir (Banar, 1989:2).

Zamanın doğru kullanımının insanların ve toplumların gelişmişlik düzeylerine olan etkisi açıktır. Gelişmekte olan ülkemizdeki tüm bireylerin zamanlarını doğru, planlı ve kendilerini geliştirecek şekilde kullanmalarının ve bunu nasıl yapacaklarını öğrenmelerinin toplumu bir adım daha ileri götüreceği düşünülebilir.

2.1.1. Zaman Sınıflamaları

Zamanın, çalışma ve çalışma dışı zaman olmak üzere iki ana kullanım bölümü vardır. Çalışma zamanında ; ‘‘işe bağımlı zaman’’ çalışma dışında kalan ancak çalışma için hazırlık ve işe gidiş- dönüş sürelerini içeren zaman, uğraşılan işle ilgili normal mesai dışı yapılması gereken mesleki uğraşları içeren zaman bölümleri vardır. Çalışma dışı zaman ise; yemek, uyku, vücut bakımı gibi insanın hayatını devam ettirebilmesi için gerekli ‘‘varoluşla ilgili zaman’’ ile dinlenme ve rekreasyondan oluşan ‘‘serbest zaman’’ bölümleri vardır (Çakıroğlu, 1998:3).

Zaman kullanımı ile ilgili bir başka bölünme biçimi; iş, dinlenme ve boş zaman faaliyetlerine ayrılan süre şeklindedir. Değişik bir şekilde ise; iş, ev bakımı ve kişisel bakım için harcanan zaman ve kişinin istediği gibi değerlendirebileceği boş zaman olarak adlandırılan zaman şeklinde de ayrılabilir (Banar, 1989:3).

Zaman kullanımı açısından şu klasik sınıflama da yapılabilir(Hazar, 2003:6).

2.1.1.1. Zorunlu Davranışlar İçin Gerekli Zaman

Zorunlu davranışlar için gerekli zaman, davranışın türüne göre üç ana grupta incelenebilir(Hazar, 2003:6).

Çalışma (iş) zamanı; kazanç sağlama amacına yönelik iş, fazla mesai, ikinci iş veya ek iş için kullanılan zamandır.

Çalışmayla ilgili etkinliklere ayrılan zaman; işle ilgili hazırlık, işe gidiş ve geliş, normal mesai dışı yapılması gereken mesleki uğraşlar için kullanılan zamandır.

Yaşamı sürdürmeye yönelik etkinlikler için kullanılan zaman; yeme, içme, uyuma gibi fizyolojik ihtiyaçlar, yemek yapma ev temizliği, vücut bakımı vb. zorunlu ihtiyaçlar için kullanılan zamandır.

2.1.1.2. Boş Zaman

Zorunlu davranışlar için gerekli zamanın dışında kalan zaman boş zamandır.

2.2. BOŞ ZAMAN KAVRAMI

Aristo boş zamanı ‘‘Bir kimsenin kendi iradesiyle yaptığı aktivite içinde olmanın bir ifadesi olarak kabul etmiştir (Yazıcı, 1998:5).

Yine Aristotle, boş zamanı ‘‘yorgunluktan uzak olmak’’ biçiminde tanımlamıştır(Kılbaş Köktaş, 2004:17).

Tezcan, boş zamanı; kişinin hem kendisi hem de başkası için bütün zorunluluklardan veya bağlantılardan kurtulduğu ve kendi isteği ile seçeceği bir faaliyetle uğraşacağı zaman olarak, yani kişinin kesin olarak bağımsız ve özgür olduğu iş hayatının dışındaki zaman şeklinde tanımlar(Karaküçük, 1997:30).

Boş zaman kavramını genel olarak tanımlamak gerekirse, ‘‘iş, uyku ve diğer temel gereksinimlerini karşıladıktan sonra bireye kalan zaman’dır denilebilir(Aslan, 2005:9).

Boş zamanın oldukça kapsamlı sayılabilecek tanımı şöyle yapılmıştır. ‘‘Boş zaman dar anlamda iş ile ilgili sorumluluklardan veya diğer emirli görevlerden serbest olunan, mecbur olunmayan zamandır. Geniş anlamda boş zaman, birçok kültürel ve kamu kapsamı içindeki hobiler ve meşguliyetler dizisine katılım suretiyle benlik geliştirmek için serbestçe kullanım hakkı ve fırsatlarını ifade etmektedir. Boş zaman aynı zamanda içinde bulunulan ruh hali, yaratıcılık ve ruhsal değerlerin bir kaynağı olarak ta kabul edilebilir(Yazıcı, 1998:6).

Serbest zaman faaliyetlerinin niteliğini açıklayan Uluslar Arası Serbest Zamanları İnceleme Grubu şu tanımı yapmaktadır.’’Serbest zaman faaliyeti, kişinin, mesleki, ailevi ve toplumsal ödevleri yerine getirdikten sonra özgür iradesiyle girişebileceği dinlenme, eğlenme, bilgi veya becerilerini geliştirme, toplum yaşamına gönüllü katılma gibi bir dizi uğraşılardır(Çakıroğlu, 1998:16).

Serbest zaman tarih boyunca bugünkü formlarına gelinceye kadar irdelemek gerekirse şunlar söylenebilir: Serbest zaman antik Yunan toplumunda, gerçek, iyilik, güzellik ve bilgi gibi erdemlerin tasarımı olarak tanımlanmış ve ‘‘skhole’’ sözcüğü ile ifade edilmiştir. Skhole basit olarak hiçbir şey yapmadan değil daha çok ruhun huzur içinde yaratıcı düşünce ortamına dalmasıdır. Serbest zaman kişinin belli bir zamana sahip olmasını gerektirdiğinden işin buyruğu altına girmemek temel koşuldu. Serbest zaman zengin sınıfa hitap etmekte idi ve

zengin sınıfın bireylerini günlük işlerinden uzaklaştırarak özgür olmalarını, daha entelektüel ve daha estetik olan bir faaliyet içinde bulmalarını sağlamayı amaçlamaktaydı (Munne,1992:56).

Antik çağ Yunan ve Roma uygarlığında en önemli serbest zaman uğraşısı beden eğitimi ve spordur. Antik çağ Yunan uygarlığında beden eğitimi felsefi görüşler açısından ele alınırken, Roma İmparatorluğunda beden eğitimi sadece savaşçı amaçlar kapsamında içinde ele alınmıştır (Atalay, 2004:20).

Romalılar serbest zamanı, işe daha verimli dönmek amacıyla dinlenme, yaratma ve iyileşme için gerekli olan zaman olarak kabul etmişler ve “otium” sözcüğünü kullanmışlardır. Yunanlıların aksine Romalılarda serbest zaman bir yaşam biçimi ve sosyal statü olarak değil sadece üretken çalışmadan sonra arta kalan zaman olarak algılanmıştır. Yunan ideali tersine çevrilmiş ve serbest zaman işi destekleyen bir araç olmuştur (Munne, 1992:58).

Romalılarda beden eğitimi tamamıyla savaşçı bir anlayışla ele alınmıştır. Romalılarda bir savaş yöntemi olarak görülen binicilik, sonraları boş zamanlarında zevk için yapılır olmuştur. Top oyunları, kadınların da halter kaldırmaları, cirit ve disk atmaları, hamama gitmek, gladyatör güreşleri Romalıların boş zamanlarında yaptıkları etkinliklerdendir (Atalay, 2004:25,27).

Antik çağ sonrası dönemde serbest zaman ve buna ilişkin faaliyetler sosyo-ekonomik değişiklikler nedeniyle büyük ölçüde etkilenmiştir. Sanayi devriminin ortaya çıkmasına kadar serbest zamanın kitleleşmesinden söz edilemez (Atalay, 2004:28).

Orta Çağ döneminde serbest zaman dinlenme ve yaratmadan daha çok yüksek sosyal sınıflar arasında sosyal bir gösterişe dönüşmüştür. Yunan felsefesinin aksine serbest zaman işten uzaklaşma değil, hangi aktivite içinde bulunacağını seçme özgürlüğü olarak ele alındı. Orta Çağın sonlarında, serbest zaman gösteriş, lüks, zevk ve israf haline dönüşmüştür. Serbest zaman kullanımı köle gibi çalışmaya karşı bir asalet göstergesi olmuştur (Vaux,1998).

Ortaçağda skolastik öğretinin etkisiyle beden değil ruh ön plana çıkmıştır. İnsanlar bu dönemde tefekküre dalarak zaman geçirmişlerdir. Bu bakımdan insanların yaşamına dinamizm, hareket değil durağanlık egemendir (Atalay, 2004:28).

Serbest zamanın kullanımı sadece toplum yapısının tinsel anlamda değişmesiyle değil, bunun yanında bir takım teknolojik buluşların varlığına da bağlıdır. Sanayi devrimi serbest zaman faaliyetlerinin teknikleşmesine ve kitleleşmesine de yol açmıştır (Atalay, 2004:28,38).

Rekreatif faaliyetlerinde adı geçen serbest zaman büyük ölçüde toplumsal dönüşümlerin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Önce toplumlarda özel mülkiyetin ve buna bağlı olarak egemenliğin, bunun sonucu olarak da sosyal sınıfların doğuşu ve daha sonraları

çalışma koşullarındaki değişiklikler ve teknolojik yenilikler, eğlence endüstrisinin ortaya çıkması serbest zamanın insanlık tarihi içindeki evrimine yön vermiştir (Atalay, 2004:13).

2.2.1. Sürelerine Göre Boş Zaman Çeşitleri

Bireylerin boş zaman süreleri incelendiğinde;

Uzun süreli boş zamanlar; çocukluk dönemi-toplumsallaşma süreci içinde pasif konumda olunan yaşam dilimi; yıllık izinler, emeklilik dönemi,

Kısa süreli boş zamanlar; günlük çalışma saatlerinin dışında; hafta sonları ve kısa süreli tatiller olarak gruplanabilmektedir (Aslan, 2005:10).

2.2.2. Kullanımlarına Göre Boş Zaman Çeşitleri

Sportif boş zaman; insanların amatör olarak, özgürce ve severek spor yapmak için ayırdıkları boş zaman dilimidir.

Yaratıcı boş zaman; insanların yaratıcı yetenekler (resim, heykel yapımı, el sanatları vb.) ayırdıkları boş zaman dilimidir.

Sosyal boş zaman; insanların sosyal etkinliklere katılmak (eş, dost ziyaretleri, aile veya arkadaş toplantıları gibi) için ayırdıkları boş zaman dilimidir.

Turistik boş zaman; insanların turizm olayına katılmak için ayırdıkları boş zaman dilimidir. Turizm olayına katılma süresi içinde, zorunlu etkinlikler dışında kalan zaman dilimiyle ilgilidir (Hazar, 2003:7).

Günümüzde serbest zaman ve boş zaman kavramlarının hangisinin kullanılacağı konusunda bir belirsizlik hâkim gözükmemektedir. Oysa bu iki kavram arasında belirli bir farklılık bulunmaktadır. Serbest zaman bir yönsüzlük yansıtmakta, boş zaman ise, yönlendirilmeye açık bir potansiyel içermektedir. Rekreasyon da, boş zamanın belirli kullanım biçimlerini oluşturmaktadır. Boş zamanda başka faaliyetler olduğunu ima eden, bunları dengeleyen yapıcı bir yön kavramsal olarak bulunmaktadır. Boş zaman bir hak etme değeri taşır. Dolayısıyla boş zamanın pozitif değerinden söz edilebilir. Serbest zaman ise, seçerek değil de şartlar gereği ıssız olan bir kişinin serbest zamanına ilişkin sorununda olduğu gibi,

bunu nasıl kullanacağı değil, nasıl ortadan kaldıracacağı şeklinde gelişir ve bu anlamda negatif bir değer taşır (Karaküçük, 1997:28).

Serbest zaman ile boş zaman arasındaki farklılık; çalışma dışı zaman, yaşamı kazanma amacı ile nedensel ve düşünsel çabalar ya da iş için harcanan zorunlu zamanın dışında kalan zamanı oluşturmaktadır. Çalışma dışı zaman, biyolojik olarak yapılması gereken yemek, uyumak, kişisel gereksinimlerin karşılanması, işe gidiş-geliş süreleri, çocuk bakımı ile zorlama duygusunun en az olduğu ve insanın kendi yargı ve seçimine göre kullanacağı, isteğe bağlı kullandığı boş zamanı kapsamaktadır. Buna göre çalışma dışı zaman, insanın işinden arta kalan özgür zaman içerisinde kalan ve kişinin her türlü bağımlılıktan ve bağlantılardan kurtularak özgürce kullanacağı bir zaman dilimini içermektedir. Şu halde özgür zaman ve boş zaman arasındaki belirli bir farklılık bulunmaktadır. Özgür zaman bir yönsüzlük yansıtmaktadır. Boş zamanda ise katılabilecek başka etkinlikler olduğunu ima eden, bunları dengeleyen yapıcı bir yön kavramsal olarak bulunmaktadır. Boş zaman bir hak etme değeri taşır, şeklinde ifade edilmektedir (Kılbaş, Köktaş, 2004:15).

Garzia, boş zaman (leisure time) ile serbest zaman (free time) arasındaki farkı söyle ortaya koymaktadır. Garzia'ya göre, her insanın "free time"e olabilir ancak "leisure time"ı olmayabilir (Karaküçük, 1997:28).

Douglas "free time"terimini bir kimsenin işi için ayırdığı zamandan arta kalan ve uyku, aileye bakım, kişisel bakım ve "leisure" için ayrılan zaman olarak kabul etmektedir. Mahmut Tezcan ise aynı sınıflamayı benimseyerek "free time"terimi için "çalışma dışı zaman", "leisure" için de "boş zaman" terimlerini kullanmaktadır (Çakıroğlu, 1998:7).

Boş zaman, her türlü kaynakta olduğu gibi, nüfus içinde eşitsiz olarak dağılım göstermektedir. Yaş kategorisine göre özellikle üretime aktif olarak katılan nüfus ile katılmayanlar açısından önemli bir farklılık vardır. Gençlerin, özellikle okul sistemi içinde yer alan gençlerin daha fazla zamanı mevcuttur. çalışan nüfusun, çalışma yaşamından kaynaklanan zorunluluklar nedeni ile daha az boş zaman diliminin fazla olduğu kabul edilmektedir. Bireyin evli olup olmaması da boş zaman diliminde farklılıklar yaratmaktadır. Evli ve özellikle çocuk sahibi olanların, boş zaman dilimi, zorunlu zaman diliminin artması sonucunda, azalmaktadır.

İnsanların okullaşma düzeyi ile boş zaman miktarı kıyaslandığında, arada doğrusal bir ilişki olduğu saptanmaktadır. Eğitim yolu ile elde edilen meslekler, özellikle profesyonel değerlendirmeler içinde kalan meslekler, çalışma saatini uzatmaktadır. İş mekanı dışına taşan uğraşlar "boş zaman" dilimi üzerinde olumsuz etki yapmaktadır. Buna karşın eğitim düzeyi yükseldikçe, boş zaman konusu üzerinde insanların daha özenli ve titiz davrandıkları görülmektedir (Aslan, 2005:10).

Pek çok insan için boş zaman henüz az kullanılan bir araçtır. Buna karşılık, çalışma günlerinin azaldığı ve tatillerin uzadığı ülkelerde boş zaman bir lütf değil bir hak olarak görülmektedir. Ancak insanlar boş zamanın kendilerine sağladığı olanakları bilmeli ve olanaklardan en iyi biçimde yararlanmalılar. Değerlendirilmeyen boş zaman kendiliğinden kültürsüzlüğü de getirir (Kılbaş, Köktaş, 2004:16).

2.2.3. Boş Zamanın Temel Fonksiyonları

Dinlenme fonksiyonu: Hepimiz yoğun bir tempoyla çalıştığımız, işimizden evimize geldiğimiz zaman dinlenmek isteriz. Aynı durum çocuklarımız için de geçerlidir. Serbest olduğumuz zamanlarda hoşlandığımız şeyleri yaparak zihinsel ve bedensel rahatlığa ulaşırız.

Dinlenme fonksiyonu, boş zamanı en fazla karakterize eden ve farklı algılamalarla, çalışma hayatı tarihi boyunca değerlendirilen bir temel fonksiyondur. Çalışma saatini günde 12–15 saatler olduğu sanayi devriminin ilk dönemlerinde, işçilerin boş zamanları sadece fiziksel gücü yeniden elde etmek anlamında dinlenme fonksiyonunu yerine getirilerek dolduruluyordu. Günümüz sanayileşmiş toplumlarında çalışma ve çalışma dışı süreleri düzene konulmuş çağdaş insan için ise dinlenme, bedensel ve ruhsal yönden yenilenmek için aktif veya pasif birçok boş zaman değerlendirme etkinliğini (örneğin; az yorgunluktaki ve genellikle yarışma içermeyen turistik sağlıksal nedenlere dayanan spor faaliyetleri, balık avı, dağ yürüyüşü, kayak ya da TV seyretmek, uyumak gibi) gerçekleştirmesini ifade etmektedir (Karaküçük, 1997:45).

Eğlenme fonksiyonu: Eğlence, neşeli ve hoşça vakit geçirme sürecidir. Rekreasyon ve animasyonun temel amaçlarından biridir. Eğlence insanların farklı yapılarına ve ihtiyaçlarına yönelik olarak farklı şekillerde algılanabilir. Örneğin; gençlere çok hoş gelen müzikler, üçüncü yaş grubu için gürültü niteliği taşıyabilmektedir (Hazar, 2003:17).

Can sıkıntısını yok eden veya sıkıntı sonrası eğlenme ve rahatlamayı ifade eden, yarışmanın oyun zevkine ağır basmadığı, tüm spor uğraşları ile diğer etkinlikleri ister gayretli, ister pasif olsun günlük ihtiyaçların gerektirmediği bazı aktivite tiplerine katılım fırsatı sağlarlar.

Eğlenmek, zamanı hoş bir şekilde geçirmek ve bunu bazen can sıkıntısından kurtulmak için değil, ayrıca, tasayı, merakı vb. gidermek için yapmak anlamını da taşımaktadır (Karaküçük, 1997:46).

Gelişim fonksiyonu; insan düşüncesini, günlük eylemlerin otomatizminden kurtaran, daha geniş sosyal katılıma zemin hazırlayan ve insanın kişiliğini geliştirmesine ve gösterilmesine eğilimli olan, çıkarıcı olmayan faaliyetleri içerir.

Gelişim fonksiyonu, boş zamanda;

1. Bilgi almak ya da vermek, bir kültürü geliştirmek ihtiyacının ağır bastığı uğraşlar,
2. Aniden ortaya çıkan ya da örgütlenmiş gönüllü sosyal faaliyetlere katılma ihtiyacının ağır bastığı etkinlikler olarak da kendisini göstermektedir (Karaküçük, 1997:46).

Boş zamanın bu fonksiyonlarının öncelik sırası kişiden kişiye değişebilir. Kişilerin kültürleri, eğitim düzeyleri, ailelerinden edindikleri deneyimler, yaşları, cinsiyetleri, işleri gibi faktörler bunda etkili olabilir.

Örneğin; eğitim düzeyi ve kariyeri yüksek kişiler için gelişim fonksiyonu daha öncelikli olabilirken, yaşı küçük ya da genç kişiler için eğlenme fonksiyonu daha öncelikli olabilir. İş çok yoğun ve yorucu kişiler de dinlenme fonksiyonu öncelikle tercih edebilirler. Boş zamanın iyi veya kötü kullanımı söz konusudur. İyi veya kötü kullanımlarında ortaya bazı değerler çıkmaktadır.

Buna göre boş zamanın yerinde ve değerli kullanılabildiği durumlarda insana dinlenmek, eğlenmek, kendini yetiştirmek, geliştirmek, yaratıcılık, dernekleşmek, toplumsallaşmak, olgunlaşmak, görüş ve düşünce alanını, bilgisini genişletmek, kendi sorumluluğunu, özgürlüğünü yaşamak, vaktini kullanmada, iş yapmada, çalışmada kendi isteğine göre seçim yapmak ve böylece kendi kendini bulma imkânını verir.

Kötü kullanıldığında ise; gençlerde ve yetişkinlerde zararlı alışkanlıklar, durgunluk, gevşeklik, tembellik, dikkatsizlik, bencillik, başıbozukluk, serserilik, düşünce, görüş ve duygu darlığı, can sıkıntısı, hoşnutsuzluk, bıkkınlık, sinirlilik vb. gibi davranışlar kazanılmasına imkan verir (Karaküçük, 1997:48).

2.2.4. Bireyin Boş Zaman Eğilimini Etkileyen Faktörler

Sosyal Faktörler; toplum, insan-doğa ve insan-insan etkileşimi doğrultusunda oluşan, biçimlenen bir gerçektir. Toplum-insan ilişkisini inceleyen Riesman, günümüz modern insanının iki önemli değişimden geçtiğini belirtir. Bu değişim öncelikle “Rönesans” ile başlatılmıştır. Endüstrileşmeyle birlikte gelen kentleşme, insanları, toplumun ‘gelenekleri ile yönlenen’ bireyler olmaktan (traditiondirected) çıkartmış; zaman içinde, ailenin norm ve değerlerinin birey üzerinde egemen olduğu içe yönelmiş insan (inler-directed) konumuna getirmiştir. Bu aşamalardan sonra bir diğer önemli değişim, yirminci yüzyılın ortalarından itibaren endüstrileşmiş toplumlarda görülen şeklidir. Yaşamı kitle kültürünün, kitle tüketiminin ve kitle boş zaman değerlendirme şekillerinin etkisi ile biçimlenen birey, ‘dışa yönelmiş’ (Other Directed) insanı karakterize etmektedir. Birey akran grupları ve kitle iletişim araçlarıyla yayılan değerler ve normlar ile motive edilmektedir.

Toplumsal yapıda görülen değişim, öncelikle aileyi etkilemiş ve daha “az” baskılı, daha “çok” hoşgörülü aile ortamları yaratmıştır. Bu aşamada akran grubu, birey için son derece önem kazanmış ve boş zamanları değerlendirme davranışlarının yönlendirici kaynağını oluşturmuştur (Aslan, 2005:44).

Kültür ve davranış: kültür, bir toplumun üyeleri arasında paylaşılan, devredilen ve bir değişim süreci içinde bulunan öğrenilmiş davranış kalıpları ile bu kalıpların (inanç, değer, tavır ve maddesel öğeleri kapsayan) ürünlerinin oluşturduğu bir yaşam biçimidir (ASLAN, 2005:45).

Bir cemiyetin sahip olduğu maddi ve manevi unsurların tamamına da kültür denir. Bir davranışın kültürel olarak nitelendirilebilmesi için cemiyetin çoğunluğu tarafından benimsenmiş olması gerekmektedir (Turhan, 1963:35,36).

Birey, önce içinde yaşadığı doğal çevrenin etkisi altında kalır. Toplum doğa ilişkileri ve bunların bireye yansımaları, kişiliğin ilk çizgilerini ortaya çıkarır. Ailenin, genel tutumu anne ve babanın ayrı ayrı, tutumları bireyin cinsiyeti gelenek, görenek, dil, din, kamu düzeni gibi temel toplumsal kuramlar ve değerler sisteminin etkisi bu şekillenmede en büyük rolü oynar. Kişiliğin gelişmesini etkileyen değişkenler arasında arkadaşlık ilişkileri, çalışılan ve öğrenim yapılan çevrenin nitelik ve nicelik bakımından özellikleri, boş zamanlarını değerlendirme de başta gelmektedir. Bir başka anlatımla birey, içinde yaşadığı kültürel ortamdaki doğrudan doğruya veya dolaylı olarak etkilenip, kişiliğini kazanmaktadır. Her bir boş zaman aktivitesinin, kültürel bir içeriği olduğunu ileri süren Dumazedier, boş zamanlarımızı nasıl değerlendirdiğinizi söyleyin size kültürünüzü söyleyeyim görüşü ile oldukça iddialıdır (Aslan, 2005:46).

Toplumun genel kültür yapısı serbest zamanları değerlendirme etkinlikleri olan rekreasyon etkinlikleri üzerinde de etkili olmaktadır. Kültürel yapı göz önünde bulundurulmaksızın bir rekreasyon etkinliği düşünülemez. Son yıllarda modern ulaşım ve iletişim teknolojileri sayesinde kültürel engeller büyük ölçüde kaldırılmıştır (Kılbaş, Köktaş, 2004:108).

Sosyal Sınıf; günlük yaşamın çeşitli alanlarında, kesin olmasa da, sınıflar arasında farklılık gözlenmektedir. Örneğin meslek ve gelir açısından olduğu gibi konutta, tüketim eğiliminde ve boş zamanları değerlendirme şekillerinde farklılık dikkati çekmektedir. Sınıf yalnızca ücret, maaş veya gelir miktarındaki sayısal farklılığı değil, aynı zamanda gelirlerin dağılışı ve harcanış şeklindeki niteliksel farkları da belirtmektedir. Boş zaman kullanım şekillerinde de görülen bu farklılık, özgürce seçme sorunu olduğu kadar, kısmen de belirli zorunluluklardan

kaynaklanmaktadır. Bu seçim veya zorunluluklar, bireyin alt kültürünün motiflerini taşır. Bir başka deyişle, her sosyal sınıfı karakterize eden yaşam biçimi, boş zaman aktivitelerine belli zorunlu şekiller getirmektedir. Araştırmalarda, bireyi sınıfının beklentilerine uymaya zorlayan sosyal baskı olabildiği; yani bireyin sosyal sınıfı için tipik özellik taşıyan aktivitelere katılmada kendisini zorunlu hissettiği ve bir başka sınıf için tipik özellik taşıyan aktivitelere katılma durumunda ise, kendisini kötü hissedebildiği ileri sürülmektedir (Aslan, 2005: 47,48).

Kadınların da, serbest zaman değerlendirme etkinliklerinin en önemlilerinden olan sporda yer almasını etkileyen sosyal sebeplerin toplumdan topluma değiştiği düşünülmeyle birlikte, çoğu yönlerden de benzerlikler göstermektedir. Genelde kadının aile içindeki görevi ve toplumdaki sorumlulukları aynı olması sebebiyle sporda yer almalarını etkileyen sebeplerde de paralellik görülmektedir. Kadının sosyal statüsü, sosyal normlar ve geleneksel sebepler onun spor yapmasında etkili olabilmektedir. Ayrıca orta ve üst tabakadaki bayanla alt tabakadaki bayanlara göre daha fazla spor yapmaktadırlar (Hergüner, 1993: 85).

Belli bir sınıfın üyeliği bazında boş zaman etkinliklerini seçme eğiliminin, ergenlikte başladığı ve olgunluk döneminde daha da arttığı belirtilmektedir. Bu yaklaşıma göre insanlar yaslandıkça, ait oldukları sınıfın yaşam biçimlerini benimsedikçe, sınıflara özgü boş zaman etkinliklerini seçme eğilimi göstermektedir (Aslan, 2005:48).

Etkileşim Grupları; bireyin boş zaman danışını etkileyen en önemli sosyal faktörlerden birisi etkileşim gruplarıdır. Bireyin, çocukluk ve gençlik dönemlerinde en yakın sosyal çevresi olarak kabul edilen aile, akran grubu ve önemli diğer kişilerden sonra yetişkinlik döneminde buna, meslektaşları ve iş arkadaşları katılmaktadır (Aslan, 2005: 48).

Akran grupları, çocuğun yakın çevresini oluşturan ve onun kişiliğinin oluşmasında önemli rolü olan gruplardır. Çocuk birbirinden farklı iki toplumsal çevrede büyür. Birincisi, ana babası, öğretmenleri, akraba ve komsularının oluşturduğu yetişkinler çevresi; ikincisi ise akranlarından oluşan çevredir. Akran grubu, genellikle ilgileri aynı olan bireyler etrafında odaklaşır (Tekcan, 1997:167,168).

İlgileri aynı olan bireylerin oluşturduğu bu akran grupları, hayatın özellikle çocukluk ve gençlik dönemlerinde bireyin serbest zamanlarını geçirmek istediği en önemli gruptur denebilir.

Günümüz toplumlarının tipik insanını temsil eden dışa-yönelmiş insan (other-directed), boş zaman aktivitelerini akran gruplarının davranışları doğrultusunda gerçekleştirme eğilimindedir. Boş zaman ilgi alanları ve eğilimi, bu gruplara egemen olan düşünceye, yaşa ve cinsiyete göre ortaya çıkmakta ve geleneklerle yerleşmiş alışkanlıklar yerine, günün koşullarına göre biçimlenmektedir. Bireyin boş zamanlarını değerlendirme

davranışında, etkileşim grubu olarak ona en yakın arkadaş çevresinin etkisinin, ileriki yetişkinlik döneminde de görüldüğüne dikkat çekilmektedir. Yetişkinlik döneminde referans grubun seçimi ile ilgili eğilimlerde çocukluk dönemi toplumsallaşma süreci belirleyici rol oynamaktadır. Yetişkinlik döneminde birey, bu nedenle çocukluk yıllarında kurulan boş zaman kalıplarına benzer kalıpların yer aldığı grupları tercih etmekte ve dolayısıyla bu referans grupları onun boş zaman davranışı ile ilgili değerlerini pekiştirmektedir (Aslan, 2005: 48,50).

Aile; aile, her çağda ve toplumda en temel ve tabii sosyal birim olarak var olagelmiştir. Kabul etmek gerekir ki, sosyalleşme, büyüyen şehirleşme hareketi, iletişim imkân ve araçlarının kazandırdığı ivme, sosyal değişimi, yeni ihtiyaçları, tutkuları ve yeni davranış kalıplarını da beraberinde getirmektedir. Aile, tüm toplumlarda bütün diğer kurumların işleyebilmeleri için katkısına muhtaç olunan bir müessesedir (Hergüner, 1993:88,89).

Bireyin boş zaman davranışlarını oluşturan ve yönlendiren ilk ve en önemli sosyal çevre de ailedir. Erken çocukluk döneminden başlayarak, bireyin kendi alt-kültür değerlerini öğrenmeyi sürdürdüğü en küçük sosyal birim olan aile, aynı zamanda, boş zaman davranış modellerinin oluşmasında temel oluşturmaktadır. Toplumsallaşmanın en genel boyutlarıyla yaşandığı aile-içi etkileşim sürecinden sonra, etkileşim; okul ve akran grubunda devam etmektedir. Aile, bireyin boş zaman değerlendirme rolünü sergilemeyi öğrendiği ve paylaştığı ilk ortamdır (Aslan, 2005:51).

Fakat aile üyelerine boş zaman değerlendirme faaliyetlerini sistematik olarak öğretmez; tesadüfi ve dağınık olarak öğretmeye çalışır. Bir ailenin, üyelerine öğreteceği boş zaman değerlendirme faaliyetleri ailenin ekonomik düzeyine, eğitim durumuna, mensup olduğu alt kültür gruplarına göre değişebilmektedir (Hergüner, 1993:92).

Pek çok konuda olduğu gibi bireyin boş zamanlarını değerlendirme konusunda da sahip olduğu tutum ve davranışlar, onun aile içi etkileşim yolu ile edindiği değer ve normlarla belirlenmektedir. Değer ve normlar ailenin sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik özelliklerinin yanı sıra, kırsal ve kentsel aile oluşuna ve kompozisyonuna göre farklılık taşımaktadır. Bireyin, boş zamanlarını değerlendirme yönünde toplumsallaşması yaşam boyu sürmekte, ailesi ve yakın sosyal çevresi ile bağlantılı olmaktadır. Çocukluk sürecinde, toplumsallaşma sürecinde, bireyin edindiği boş zaman değerlendirme eğilimi, yetişkinlik dönemindeki boş zaman değerlendirme eğilimi ile benzerlik içinde olabilmektedir (Aslan, 2005:51).

Hergüner'in, kadınların spor yapmalarını etkileyen sosyo-kültürel faktörlerle ilgili yaptığı araştırmada, bireylerin spor yapmaları ile ailelerinde spor yapanların bulunması arasında bir ilişki tespit edilmiştir (Hergüner, 1993:122).

Çocukların eğitimleri ve yetiştirilmesinde çok önemli rolü olan ailenin özellikle de annelerin çocuklarının boş zaman değerlendirmelerinde oldukça etkisi olduğunu söyleyebiliriz. Bireyin boş zamanlarını değerlendirmesi ailesi tarafından etkilenmekle kalmayıp, karşılığında aileyi etkilemektedir (Aslan, 2005:52).

Ekonomik Faktörler; bunlar daha çok ailelerin ve devletin gelir düzeyini ifade eder (Tekcan, 1997:99).

Günümüz toplumları, bireysel ve kolektif hakların ve fırsatların yaygın biçimde merkezileştiği, boş zaman değerlendirme fırsatlarının temel gereksinimler içinde yer aldığı tüketici toplumları haline gelmiştir. Son yıllarda bireyler, genel olarak ekonomik refah düzeylerini ve yaşam niteliklerini geliştirme konusu ile daha çok ilgilenmeye başlamışlardır. Bunun yanı sıra, tamamen bireysel tercihler doğrultusunda kullanılacak zaman ve parayı yönlendirme düşüncesi günümüzde bireye sınırsız boş zaman değerlendirme deneyimleri sunabilen büyük bir endüstri haline gelmiştir. Tüketici konumundaki bireyin boş zaman değerlendirme ile ilgili seçiminde sosyo-kültürel faktörlerin yanı sıra, sosyo-ekonomik faktörlerin de etkisi oldukça önemlidir (Aslan, 2005:54).

Önemli bir serbest zaman değerlendirme faaliyeti olan spora ayrılacak kaynaklar açısından gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler farklılıklar göstermektedir. Doğal olarak bu durum gelişmekte olan ülke insanların aleyhinedir. Gelişmiş ülkelerdeki milli gelirdeki hızlı artış ve bunun sonucu olarak ortaya çıkan yüksek hayat standardı, maddi yönden boş zaman faaliyeti olarak spora katılmayı etkilemiştir (Hergüner, 1993:38).

Meslek ve Gelir; gelir ile mesleksi saygınlık arasında olumlu bir ilişki olduğu bilinmektedir. Buna göre ana babaların mesleksi konumlarıyla çocuğa verilen eğitim miktarı arasında doğrudan bir ilişkinin varlığı da kabul edilmelidir (Tekcan, 1997:99).

Ailenin bireye verdirebileceği eğitim düzeyi onun meslek seçiminde, seçilen meslek de boş zaman değerlendirme biçiminde etkili olabilir. Boş zaman değerlendirme davranışlarının incelendiği çeşitli çalışmalarda bireyin sosyo-ekonomik statüsünün boş zaman davranışını etkilediği irdelemiştir.

Bireylerin eğitim düzeyleri yükseldikçe ve buna bağlı olarak prestiji yüksek konumlara ulaştıkça boş zaman yaratma ve bu zamanı bireysel gelişmeler için kullanma isteminde de artış görülmektedir. Boş zaman değerlendirme şekillerinin seçimi genellikle mesleğin sosyal statüsü ile bağlantılı olarak bir prestij boyutu ile açıklanmaktadır. Özellikle sanatsal ve kültürel yoğunluk taşıyan “sofistike” boş zaman aktiviteleri (sanat gösterileri,

tiyatro, konser, konferanslara katılma, kitap okuma gibi) en yüksek prestije sahip boş zaman değerlendirme şekilleri olarak düşünülmektedir.

Üst prestij grupları için televizyon izleme, son derece düşük statülü bir aktivite olarak görülmektedir. Bu grupların üyesi pek çok kişi için televizyon izlemek bir statü kaybı olarak algılanmaktadır. Prestij kazandıran meslek gruplarında fiziki aktivitelerin daha fazla, toplumsal aktivitelere katılımın da sık olduğu görülmektedir. Profesyonel ve yönetsel meslek grubuna girenlerin, çoğunlukla maliyeti yüksek aktiviteleri seçtikleri belirlenmiştir. Bunlar arasında, yatçılık, deniz sporları, golf, tenis gibi aktiviteler sayılabilir. Bununla birlikte, el becerileri isteyen hobiler, evde ve bahçe işlerinde çalışma, bowling, dansa gitme, pikniğe gitme, avcılık ve balıkçılık da yine bu prestij grupları için düşük statülü boş zaman değerlendirme şekilleridir (Aslan, 2005:56).

Bireyin boş zaman davranışını etkileyen faktörlerden mesleğin yanı sıra, gelir düzeyinin, bireyin yapmak istediği pek çok aktivite türünde ve sayısında önemli rol oynadığı düşünülmektedir. Zaman azlığının, bireyin boş zaman seçimini etkilemesi gibi, gelir düzeyi de bu seçimde etkindir. Bireyin gelir düzeyi, boş zaman aktivitelerine harcanan para miktarının tümü ile çok yakından ilgilidir (Aslan, 2005:57).

Bireylerin gelir seviyeleri arttıkça serbest zaman değerlendirme etkinliği olan spora katılım da artmaktadır (Hergüner, 1993:150).

Bununla birlikte, pek çok boş zaman aktivitesi herhangi bir harcamayı gerektirmeyen türdendir. Bu durumda, sosyo-ekonomik konumuna göre o kişinin boş zaman davranışını veya boş zaman değerlendirme faaliyetine katılma kararını saptamanın güç olduğu ileri sürülmektedir (Aslan, 2005:57).

Demografik Faktörler; ‘‘Bireysel Faktörler’’ içinde bireyin yaşı, cinsiyeti, yaşadığı yerleşim birimi ve eğitim düzeyi yazarlar tarafından özenle incelenmektedir. Özellikle, aynı sosyal gruplar içinde ya da birbirine yakın sosyal gruplar içinde yer alan bireylerin boş zaman değerlendirme aktivitelerine katılma kararının açıklanmasında Bireysel faktörlere ayrıcalıklı yer verilmektedir (Aslan, 2005:57).

Yaş ve Cinsiyet; yaşlanma ile bağlantılı olarak birey, aktif boş zaman uğraşlarında daha düşük düzeyde bir katılım gösterirken, boş zaman değerlendirme modellerinin seçiminde de, bireyin yaş basamaklarına göre farklılık dikkat çekmektedir. Örneğin, sportif etkinlikler, çoğunlukla 12–18 yaş dilimin de gerçekleştirilirken, 18–24 yaşları arasında daha çok sosyal ve kültürel içerikli aktivitelerle ilgilenildiği; yani, yaş ile spor yapma arasında ters yönde bir ilişki olduğu; buna karşın, sporla izleyici olarak ilgilenme arasında doğru bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Araştırmalara göre, sporla aktif olarak ilgilenmek, ikinci yaş grubu olarak

30–39 yaşları arasında tekrar başlamakta ve daha bilinçli yapılmaktadır. Sosyal klip uğraşları da bu yaş grubunda en yüksek düzeydedir. Bireyin, özellikle 29 yaşın altındaki yıllarda daha yüksek katılım göstermesi, genellikle, henüz evlenmemiş olmasına, çocuğunun bulunmayışına ve hepsinden önemlisi, yaş olarak enerjisinin en yüksek olduğu gençlik dönemini yaşamakta oluşuna bağlanabilir (Aslan, 2005:58).

Farklı yaş düzeylerinde katılımcıların özelliklerinin, gereksinimlerinin bilinmesi, kapasiteleri serbest zaman etkinlikleri çalışmalarının seçiminin temelini oluşturur (Kılbaş Köktaş, 2004:83).

Aynı toplumun insanları olmakla beraber; gençler, içinde yaşadıkları fiziki çevre özelliklerine; aldıkları eğitime; üretime katılıp katılmayışına; ailelerinin sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik yapılarına göre farklı alt-kültür donanımlarına sahiptirler. Bireyin boş zaman davranışını etkileyen bir diğer önemli faktör cinsiyettir. Birey, ailesinin sosyal statüsü tarafından belirlenmiş bir sosyal statü ortamına doğmakla kalmayıp, cinsiyetine göre de sosyal bir statüye sahip olmaktadır. Örneğin, erkek çocuğun statüsü geleneksel kırsal toplumlarda genellikle kız çocuğunkinden yüksektir (Aslan, 2005:59).

Cinsiyet farklılığında, boş zaman değerlendirme uğraşısı birey için taşıdığı ‘’anlam’’ da değişebilmektedir. Erkek için boş zaman uğraşısı olabilen bir aktivite, kadın için bir zorunluluk olabilmektedir (yemek pişirmek gibi).Toplumsallaşma sürecinde, toplumsal işleyişte etkin yer tutan değer ve normlar, cinsiyet faktörüne özgü davranış kalıplarını empoze etmektedir (Aslan, 2005:61).

Yerleşim Birimi; bireyin içinde yaşadığı yerleşim birimi, gerek fiziki gerekse sosyal çevre özellikleri bakımından, onun boş zaman aktivitelerine katılımında, aktivite şekilleri ve tercihlerinde önemli bir faktördür. Bireyin çocukluk dönemi toplumsallaşma sürecini geçirdiği yerleşim biriminin kırsal, kentsel veya büyük kent özelliği taşıması, bireyde; kırsal veya kentsel toplum değerleri ve normları ile oluşan davranış biçiminin gelişmesine neden olmaktadır. Yaşam aktiviteleri içinde yer alan boş zaman aktivitelerinin öğrenilmesi ve alışkanlıklarının kazanılması, öncelikle referans gruplarının (aile, akrabalar ve arkadaşlar) etkileşimi ile oluşurken, birey aynı zamanda içinde yaşadığı yerleşim biriminin fiziki özelliklerinden de etkilenmektedir (Aslan, 2005:61).

Fiziki veya coğrafi çevre sosyal yapı ve serbest zaman etkinlikleri içerisinde yer alan sporu da etkilemektedir. Nitekim dağlık bir bölgede dağ ve kış sporlarının, deniz kenarında su sporlarının daha fazla gelişmiş olduğu görülür (Hergüner, 1993:46).

Fiziki engeller, coğrafi olumsuzlukların ortadan kaldırılması durumunda bile bölgesel alışkanlıklar ve geleneksel sebeplerden dolayı spor alanında beklenen gelişme görülmeyebilir.

Örneğin, Kars'ta Olimpik bir yüzme havuzu yapılmış olsa dahi, uzun seneler özellikle bayanların yüzme sporuna katılımı az olacaktır (Hergüner, 1993:47,48).

Bazen de, serbest zaman kullanımı için çok elverişli olan coğrafi ve doğal güzelliklerden yeterince yararlanılmamaktadır. Sapanca Gölü buna en iyi örneklerdendir. Sapanca Gölü ve çevresi doğal özellikleri ile bilinen fakat kullanım amaçlarının rekreasyon, turizm ve spora dönük olarak değerlendirilebilir nitelikleri açısından çok fazla tanınan bir yer değildir. Bunun başlıca sebepleri; bu bölgenin tanıtımının yapılamaması, bölgenin sanayi bölgesi olarak tanınması, göl kıyısında ve dağlık alanlardaki kaçak yapılaşma, bölgenin nüfus yapısındaki dışa kapalı tutumdur (Çalık Ve Ark., 2003 s. 65).

Bireyin çeşitli nedenlerle yerleşim birimini değiştirmesi durumunda ise, söz konusu yeni çevrede, boş zaman değerlendirme ile ilgili benzer koşulların bulamaması mümkündür. Zaman içinde, "araya giren değişkenler" olarak adlandırılan durumların (bireyin çalışma koşulları, gelir durumu, zaman azlığı, boş zaman kaynaklarının yetersizliği veya bulunmayışı gibi) ortaya çıkması bireyin aktiviteye katılım düzeyini etkileyebildiği gibi, aktivitenin tamamen ortadan kalkmasına da neden olabilmektedir. Bununla birlikte, büyük kentte yaşayan bireyin boş zaman değerlendirme konusundaki tercihleri ve eğilimi, kırsal yerleşim biriminde yaşayan bireyinkinden oldukça farklıdır. Büyük kentte boş zaman fırsatları son derece çeşitli olmasına karşın, kırsal kesimde yok denecek kadar az bulunuşu, bireyin davranış eğilimini etkileyerek yönlendirmekte veya sınırlandırmaktadır (Aslan, 2005:62).

Eğitim; öğrenme çağındaki bireylerin her tür bilgi donanımı ile yetişkinlik yıllarına hazırlandığı okullar, aynı zamanda bireyde boş zaman değerlendirme tutum ve davranışlarını geliştirme işlevini de üstlenmiştir. Boş zaman davranış eğiliminin pek çoğunun ortaya çıkarıldığı ve yönlendirildiği, ayrıca davranış alışkanlıklarının kazandırıldığı okullar, bireyin sanat ve kültür içerikli pek çok boş zaman aktivitelerini öğrendiği yerlerdir (Aslan, 2005:63).

Araştırmacılara göre, bireyin eğitim düzeyi arttıkça, boş zaman aktivitelerine katılımında arttığı etkinliklerinin seçim ve tercihi konusundaki eğiliminin ve aktiflik düzeyinin de yine eğitim ile bağlantılı olduğu irdelenmektedir. (Aslan, 2005:64).

Ayrıca, eğitim düzeyi yükseldikçe spor yapanların oranının arttığı, eğitim düzeyi düştükçe spor yapanların oranının azaldığı görülmüştür (Hergüner, 1993:117).

Eğitim, bireyin yasama bakış açısını genişletirken; statü, gelir ve deneyim kazandıran meslek edinmesini de sağlamaktadır. Eğitim yolu ile elde edilen meslek, bireyin boş zamanlarını yaratıcı ve üretken biçimde geçirme, boş zaman değerlendirme fırsatlarından yararlanabilme olanakları sağlamaktadır (Aslan, 2005:64).

Bireyin serbest zaman eğilimini etkileyen faktörlerin yanında, kadınların en aktif serbest zaman etkinliklerinden olan spora yönlendirilmesine veya boş zaman faaliyeti olarak spora katılmasına kuvvetli etki eden faktörler ise şunlardır (Hergüner,1993:187):

- Meslekleri ve tahsil seviyeleri,
- Ailelerinde spor yapanların kimlikleri,
- Babalarının meslekleri ve tahsil seviyeleri,
- Annelerinin, meslekleri ve tahsil seviyeleri,
- Medeni durumları,
- Eşlerin meslekleri ve tahsil seviyeleri,
- İlde düzenlenen sportif karşılaşma ve yarışmaları izleme durumları,
- Yakın çevrelerinden etkilenme,
- Ailenin aylık geliri,
- Seçimlerde oy kullanmada söz sahibi olmaları,
- Evli olanların kız çocukları evlendirme usulleri,
- Kilo durumları,
- Yaş durumları.

2.2.5. Türkiye' de Boş Zaman

Bugün gelişmekte olan tüm ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de çalışma saatleri giderek azalmaktadır. Buna karşın boş zamanlar giderek artmakta ve bu zamanın tüketilmesi sorunu hem bireyleri ve toplumu hem de siyasi iktidar kesimlerini düşündürmektedir. Ülkemizde boş zaman sorunu hep ihmal edilmiştir. Daha önemli ve hayati konular varken boş zamanların değerlendirilmesi sorunu tali düzeyde kalmıştır. Sanayileşme, kentleşme, ilerleme, nüfus artışı, işsizlik, göç, vb. gibi çok sayıda sosyal problemlerle mücadele eden toplumumuzda boş zaman etkinliğine katılma gereksiz ve önemsiz bir olay olarak görülmüştür. Gelişmekte olan ülkelerde çalışma saatlerinin kısılmasına paralel olarak ülkemizde de çalışma saatleri yeniden düzenlenmiştir. Artan boş zamanı değerlendirmede planlar ve programlar maalesef yapılmamıştır. Bu zamanlar rastlantılarla, gereksiz oyalanmalarla ve eğlencelerle israf edilmiştir. Örneğin; insanlarımız her gece televizyonun karşısında saatlerce adeta kilitlenmişlerdir (Doğan, 2000:446).

Edilenlik, yararsız ve pasif eylemlerle boş zamanı tüketmek gelişmekte olan ülkemizde gelişmemişlik sorunlarına yenilerinin eklenmesine yol açmıştır. Türkiye'de insanlarımızın fazla bir boş zamana sahip olduğu söylenebilir. Çalışanlar için, Türkiye'nin bir

tatil cenneti olduğu bilinmektedir. Ülkemizde her kesimden insanın geniş bir boş zamana sahip olduğu söylenebilir. Çalışanların tüm yılda günlerinin yaklaşık olarak 3/1 'ini tatillerle geçirdikleri, öğrencilerin yarım günlük eğitimleri, ev kadınlarının günlerinin hemen tamamına yakınının boş olması, tarım kesiminde çalışan çiftçilerin yılın yarısının tamamen boş kalması, işsiz insanların işsizlikten doğan boş zamanları, erken yaşta emekli olan bireylerin, özürlü insanların, sosyal kurumlarda ve cezaevlerinde ki insanların boş zamanları Türkiye'de yaşanan "boş zaman bolluğu"na örnek gösterilebilir (Karaküçük, 1999:312).

Ülkemizde boş zaman etkinliklerinin çeşitli toplum katmanlarına yayılmış şekliyle ve genellikle fazla olarak görünmesi, sorunun bir yönünü oluşturmaktadır.

Sorunun ikinci yönü ise, boş zamana fazlaca sahip olan Türk insanının, bu boş zamanlarını nasıl değerlendirdikleri oluşturmaktadır. Burada, boş zamanların aktif ve etkin değerlendirmek suretiyle, aktif nüfusun topluma yararlılık derecesini yükseltmek, bir yandan da hem nüfusu pasiflikten kurtarıp aktif hale getirmek, ayrıca aktif nüfusun is saatleri dışında karşılaşıcağı can sıkıntısı ile savaşıma ve böylece kişisel ve toplumsal mutluluk duygusunu elde etmek gibi değerler önem kazanmaktadır (Tor, 1966:62).

Günümüz Türkiye'sinde boş zamanların değerlendirilmesi, genellikle evlerde dinlenerek pasif bir görüntü sergilemektedir (Özkul, 1997:138).

Televizyon izlemek, radyo dinlemek, sinema, tiyatro, maça gitmek, arkadaşlarla amaçsız dolaşmak, kahve birahanelere gitmek gibi etkinlikler görünmektedir. Doğan'a göre, boş zamanların değerlendirilmesinde ki görünüm tıka basa dolu kahvehaneler erkeklerin, mahalle dedikoduları kadınların, boş zaman faaliyeti olarak görülmektedir (Doğan, 2000:447).

Türkiye'de boş zamanları değerlendirme faaliyetlerinin dağılımına bakıldığında, evde kitap, dergi, gazete okumak, müzik dinlemek, televizyon seyretmek, komşu ve arkadaşlarla sohbet etmek ve gezmek, dinlenmek ve eliş/ ev ve tamir işleri yapmak gibi ev içi faaliyetlere katılma oranı kırsal alanda % 67.3, kentsel alanlarda ise % 75. 6 oranlarında gerçekleşmektedir. Boş zamanları spor yaparak değerlendirenlerin oranının ise çok düşük oranlarda olduğu görülmüştür (DPT., 1993:142).

Boş zamanları değerlendirmek, bireylerin bilgi-becerisini arttırmak amacıyla kurulmuş çeşitli sektörler vardır. Bunlar; devlet kuruluşları, endüstriyel kuruluşlar, hastaneler ve dernekler, dini organizasyonlar ve çeşitli kulüpler olarak sıralanabilir (Bucher, 1979:400).

Ülkemizde GSGM sportif organizasyonları organize etme ve yürütme üzere kurulmuş teşkilatlardır ve tüm ülkede örgütlenmişlerdir. Kendi içinde de ayrıca çeşitli birimler oluşturarak insanlarımızı aktif boş zaman geçirme imkanlarını sunmaktadır. Milli eğitim

bakanlığına bağlı halk eğitim merkezi çeşitli, beceri kazandırma kursları tertiplemektedirler. Bu kurslara bayanların katılma oranı %90'larda görülmektedir (DPT., 1994:132).

2.3. REKREASYON KAVRAMI

2.3.1. Rekreasyonun Tanımı ve Özellikleri

Rekreasyon, yenilenme, yeniden yaratılma veya yeniden yapılanma anlamına gelen Latince **recreatio** kelimesinden gelmektedir. Türkçe karşılığı yaygın bir şekilde boş zamanları değerlendirme olarak kullanılmaktadır. Bu ise bireylerin veya toplumsal kümelerin boş zamanlarında gönüllü olarak yaptıkları dinlendirici ve eğlendirici etkinlikler anlamını taşımaktadır (Karaküçük, 1997:51).

Rekreasyon; insanların, sınırlı yaşam süresinin zorunlu davranışlar dışında kalan diliminde (boş zamanda) gönüllü olarak katıldıkları ve doyum sağladıkları etkinliklerdir (Hazar, 2003:21).

İnsanın, yoğun çalışma yükü, rutin hayat tarzı veya olumsuz çevre etkilerinden riske giren veya olumsuz etkilenen bedeni ve ruhi sağlığını korumak ve devam ettirmek aynı zamanda zevk ve haz almak amacıyla, kişisel doyum sağlayacak tamamen çalışma ve zorunlu ihtiyaçlar için ayrılan zaman dışında kalan bağımsız ve bağlantısız boş zaman içinde isteğe bağlı ve gönüllü olarak bireysel yada grup içinde seçerek yaptığı etkinliklere rekreasyon denir. (Karaküçük, 1995:59)

Günümüzde özellikle de sanayi toplumlarında rekreasyon veya rekreasyon ihtiyacı önemli bir hal almıştır. Boş zamanların değerlendirilmesi olan rekreasyon, çeşitli şekillere veya özelliklere göre farklılıklar arz etmektedir. Bu farklılıklar yasa cinse, sos yo-ekonomik duruma, coğrafi özelliklere ve toplumun örf adetlerine göre değişmektedir. Boş zamanların değerlendirilmesinde görülen anlayış ve alışkanlık farklılıkları kişinin öğrenim durumu, içinde yaşadığı toplumun değer yargıları da etkili olmaktadır (Yazıcı, 1998:7).

Boş zamanların değerlendirilmesi konusunda, gönüllülük esas olduğuna göre herkes kendi seçtiği bir faaliyet ile bu zamanını değerlendirmede özgürdür. Bu açıdan herkesin rekreasyon için aynı şeyleri gerçekleştirmesi düşünülemez. Rekreatif faaliyetler kişiden kişiye, yöreden yöreye ve ülkeden ülkeye farklılıklar gösterebilir. Bir grup veya toplum açısından rekreatif özellik taşıyan faaliyet, diğer bir grup veya toplum açısından benimsenmeyebilir. Bu kişiler açısından da böyledir (Yazıcı, 1998:8).

Ayrıca aynı ülkenin kentli ve köylü kesiminde bu farklılıklar olabilir. Örneğin köylerde imece usulü ile bayramlarda komsuların toplanıp birbirlerinin yufkasını açmaları,

tatlılarını yapmaları gibi faaliyetler boş zaman etkinliği olarak değerlendirilebilirken şehirde bu isleri insanlar paraları karşılığı yaptırılmaktadırlar.

2.3.2. Toplumsal Açından Rekreasyon

Serbest zamanları değerlendirme, insanın yaşam felsefesiyle yakından ilgilidir. Yaşamdan beklentiler, yaşama anlam katma, algılama ve anlama çabaları zamanın değerlendirilmesinin gereğini ortaya koyan temel etkenlerdir. Yaşam konusunda belirtilen duyarlılıklara sahip olan insanlar için yaşam, her anı ve her dilimi değerlendirilmesi gerekli olan geniş zamanlardır. Tasavvuf kültüründe bu duyarlılık zamanın belirli âna indirgenerek algılanmasını gerektirmiştir. Onun için vakti ve anı değerlendiren insanlara “vaktin babası” anlamında “ebu’l-vakt” denilmektedir.

21. yüzyılda ortalama insan ömrünün uzayacağı, emeklilik yaşının düşeceği varsayılmaktadır. Bunların muhtemelen gerçekleşmesi halinde, serbest zamanların değerlendirilmesi daha bir önem kazanmaktadır. Serbest zaman kültürü bir uzmanlık alanı olarak ortaya çıkacaktır. Geleceğin insanı hem böyle bir kültürün hem de yeni toplumun taleplerine uygun olarak yeni bilgi ve becerilere yönelmek durumundadır. O nedenle yeni beceri ve etkinliklere yönelmek toplumsal ve kültürel bir zorunluluk haline gelmektedir.

Toplum ortak özelliklerinin ve ilgilerinin farkına vararak bir araya gelen insan grubudur. Her ne kadar “toplum” kelimesi zaman zaman sadece ortak ilgilerinden dolayı bir araya gelen bir tiyatro grubu veya aynı kültürel geçmişe sahip olan etnik grup için kullanılsa da, daha çok yerel yönetime sahip coğrafik bir alan için kullanılır.

Toplumun genel yapısı o toplum içinde yer alan bireylerin karşılıklı ilişkileri ve yaşadıkları yeri daha iyi konuma getirebilmek için ortaya koydukları mücadele ile yakından ilişkilidir.

Bireyin anlam ve amacını bulduğu çevre; aile, komşular, okullar, spor grupları, ibadethaneler, kütüphaneler, sosyal organizasyonlar, rekreasyon birimleri ve toplumdur. Eğer bireyler bu düzen içerisinde amaç edinme ve mutluluğa ulaşma duygularını sürdürmek istiyorlarsa, onlar için toplumsal aktivite programları yaşamın temel unsurlarıdır.

Sıradan bireyler ve aileleri, amaç ve hedeflerini içeren toplumsal planlama ve projelerin sürdürülmesi aşamasında, toplumun diğer bireyleri ile paylaşım içerisine girerler. Gelişim için kendi metotlarını kullanarak liderlerini seçerler. Bu durum toplumsal rekreasyon için bir kohezyon ve felsefik temel oluşturur.

Toplumsal rekreasyon, coğrafi kavramlarla ilgilidir, o yörede yaşayan birey gruplarının, organizasyonların, derneklerin ve kurumların ortak kaynaklarını ve birlikte

çalışmalarını kapsar. Ortak ilgileri olan bireylerin ilgi alanlarını kapsayan kulüp veya dernek oluşturmaları doğaldır. Bu gruplar topluma şekil ve nitelik kazandıran “yapı taşlarıdır”.

Toplumsal rekreasyon, toplumun yerel yönetimler ve okul gibi sosyal kurumlar aracılığıyla sağladığı rekreasyon aktiviteleri anlamına gelmektedir.

Rekreasyonun tanımı sırasında sınırlandırılmış olsa da, bireyin özel rekreasyon tercihi onu olumsuz bir aktivitenin içinde yer aldrabilir. Toplumsal rekreasyon programları sadece olumlu değerleri bünyesinde barındıran rekreasyonu sağlamakla ilgilenirler(www.sosyologum.com).

2.3.3. Rekreasyon Faaliyetlerinin Sınıflandırılması

Rekreasyon sınıflandırılmasında değişik şekiller uygulanmıştır. Kişi hangi amaç ve istek doğrultusunda bir rekreatif faaliyetine katılmaya karar vermiş ise, buna uygun bir rekreasyon çeşidi ortaya çıkmaktadır. Her insanın farklı amaçları ve istekleri olduğu için çok çeşitli rekreatif etkinliklerinin de bulunduğunu düşünürsek, kesin bir grupta yapmanın ne kadar zor olduğu görülür (Çakıroğlu, 1998:14).

Kirlenmemiş, temiz ve el değmemiş yörelere, manzarayı seyretmek, hayvanları, bitki örtüsünü veya kültürü incelemek v.b. özel amaçlarla yapılan faaliyetlerdir. Özellikle kentte yaşayan bireylerin günlük sıkıntılardan uzaklaşmak için kırsal bölgelere yaptıkları geziler, bu bölgelerde rekreasyonel amaçlı çalışma veya yapılan sportif faaliyetleri v.b. kapsamaktadır. Ayrıca, plajlar ve dağlarda bu amaçla rekreasyonel alan olarak kullanılmaktadır. Plajlara olan eğilim diğer seçeneklere göre daha baskın olabilmektedir. Örneğin 2000-2001 yılında yaklaşık 15 milyon insan California Plajını ziyaret etmiştir (Wolch ve Zhang, 2004:414-443).

2.3.3.1. Etkinliklere Katılma Şekline Göre Rekreasyonun Sınıflandırılması

2.3.3.1.1. Aktif (Etken-Sert) Katılım

Aktif katılım kişinin kendi isteği ile her hangi bir sosyal, kültürel ve sportif etkinliğe fiili olarak katılmasıyla gerçekleşen rekreatif etkinliktir. Fiilen katılımı gerektiren bu etkinlik türlerinin seçiminde kişiye etki eden bazı faktörler vardır. Etkinliğin seçilmesi ve uygulanması bazen düşünüldüğü kadar kolay olmamaktadır. Gerçekleştirilecek faaliyete yaşanan çevre, bu çevrede var olan imkânlar, ailenin sosyo-ekonomik düzeyi, yörenin gelenek ve görenekleri, yaş ve cinsiyet gibi kişilik özellikleri ile arkadaş çevreleri etkili olabilmektedir. Bu faktörlere ülkenin sanayileşmiş yapısını ve politikalarını da eklemek mümkündür (Yazıcı, 1998:18).

İnsanların aktif rol aldıkları boş zaman değerlendirme etkinliklerine örnek olarak yüzme, bahçe düzenleme verilebilir (Hazar, 2003:22).

Ayrıca spor yapmak, araştırma yapmak fotoğrafçılıkla uğraşmak, yabancı dil öğrenmek, bir müzik aleti çalmak, şarkı söylemek, resim yapmak, el işi, nakış işlemek, yün örmek, seyahat etmek gibi aktiviteler de sayılabilir (Karaküçük, 1997:73).

2.3.3.1.2. Pasif (Edilmen-Yumuşak) Katılım

İnsanların aktif olarak rol almadıkları izleyici (seyirci) olarak katıldıkları etkinliklerdir (Hazar, 2003:22).

Her hangi bir spor branşına ait müsabaka veya antrenmanı yerinde izlemek pasif bir rekreatif katılımdır. Aynı maçı veya antrenmanı evde televizyon karşısında izlemekte pasif bir rekreatif etkinliktir. Ancak ikisi arasında çeşitli farklılıklar bulunmaktadır. Bunlardan ortam farklılığı, heyecan farklılığı, tepki farklılığı önemlilerindedir. Pasif bir rekreatif etkinlik anlayış ve alışkanlıklara göre değişebilmektedir. Ayrıca insanların, sadece seyirci oldukları bir takım spor dallarının cazibesine kapılarak zamanla o dallarda bazılarını sporcu olarak yönlendirmeleri göz önüne alındığında, pasif katılımın, aktiviteye geçişi özendirici bir durum olduğu da ortaya çıkmaktadır. Spor seyircisinin bu özellikleri onu bir sinema veya tiyatro seyircisinden ayırmaktadır (Yazıcı, 1998:21).

Pasif katılıma örnek olarak TV izlemek, radyo dinlemek, sinemaya, tiyatroya gitmek, amaçsız dolaşmak, kahveye gitmek, spor müsabakalarını seyretmek vb. verilebilir (Karaküçük, 1997:73).

Cinsiyet de boş zaman faaliyetlerine aktif veya pasif katılımı etkileyen bir faktör olarak gözlenmektedir. Kız çocuklarına erkeklere oranla daha korumacı yaklaşılr. Erkek çocuk evin bahçesinden ayrılıp diğer mahalle veya köye gidip oyun oynayabilmekte iken, kız çocuklarına ise evin bahçesinden bir yere ayrılmaması tembih edilir. Bu da erkeklerin sosyal, sportif ve hareket açısından daha avantajlı olduğunu gösterir. Ülkemizde kız çocuklarının az olması, boş zamanlarını aktif katılımı değerlendirme oranlarının düşük olması bu anlayışın sonucu olabilir. Bu ve benzeri durumlar kızların aktif katılımını olumsuz kılarak daha çok pasif bir şekilde boş zamanlarını değerlendirme yolunu tercih etmelerine neden olmaktadır (Yazıcı, 1998:19).

Çocukluklarından itibaren, daha çok televizyon seyrederek ve ev merkezli yapılan pasif boş zaman faaliyetleri ile büyüyen kız çocukları, ileriki yaşamlarında da bu alışkanlıklarını çok fazla değiştiremeyip pasif rekreatif faaliyetlere daha fazla yönelmektedirler.

Rekreatif faaliyetlerde aktif veya pasif katılım kıyaslandığında aktif katılım daha çok arzu edilir(Yazıcı, 1998:22).

2.3.3.3. Yerel Sınıflamaya Göre

Günümüz insanının şehir yaşantısında sürekli beton binalarda dört duvar arasında çalışmaktan, sürekli bir kargaşa içerisinde bulunmaktan v.b. sebeplerden dolayı stres altında olduğu bir gerçektir. Aynı zamanda artık kırsal bölgelerden çok uzak kalan şehir insanları doğaya karşı olan özlemlerini boş zamanlarını kırsal alanlarda geçirmektedirler. Aynı zamanda kırsal bölgede yaşayan insanların şehir ortamını merak etmelerinden, şehir ortamının buldukları çevreye göre hayatlarını daha kolaylaştırdığını düşünmeleri neticesinde boş zamanlarını şehir ortamında geçirmeye çalıştıklarını görmekteyiz. Fakat hem şehirde yaşayan insanların kırsal bölgelere gitmek için, hem de kırsal alanda yaşayan bireylerin şehir ortamına girmeleri için her zaman boş vakitleri yeterli olmayabilir. Bu yüzden yaşadıkları alanda kalıp boş zamanlarını bu alanlarda da geçirebilmektedirler.

Dolayısıyla yapılan rekreasyonel aktiviteleri gerçekleştirildikleri yerel alan olarak Kentsel ve Kırsal olarak iki başlık altında sınıflandırabiliriz.

2.3.3.3.1. Kentsel Rekreasyon

Kentsel Rekreasyon, kent sınırları içerisinde özellikle merkez de, açık veya kapalı alanlarda yapılan aktivitelerdir. Daha çok kısa süreli boş zamanlarda ve insanların yakın çevrelerinde kolayca ulaşabilecekleri faaliyetlerden oluşmaktadır. Sinema, Tiyatro, Eğlence yerleri, Hayvanat bahçesi, Müze, Şehir parklarında yapılan aktiviteler Kentsel alanda yapılan rekreasyonel faaliyetlere örnek gösterilebilir.

Günlük gezinti bölgesi dediğimizde; şehir parklarında gerçekleştirilen sportif faaliyetler, sinemaya – tiyatroya gitmek, hayvanat bahçesine gitmek, yakın çevremizde müze varsa ziyaret etmek, okulun futbol veya basketbol sahalarında aktiviteler gerçekleştirmek, şehirde bisiklet ile dolaşmak, rekreasyonel amaçlı şehir içi geziler v.b sayabiliriz.

Hafta sonu gezinti bölgesi; genellikle kırsal rekreasyon aktivitelerinin gerçekleştirildiği, kampçılık, kaplıca, plaj ve kış sporları gibi merkezlerde kısa dinlenmeler şeklinde gerçekleştirilir.

Tatil bölgesi; turistik amaçlı ve yaşanan kentsel alan dışındaki diğer şehir veya ülkelerde, aile ziyareti, kültür gezisi, basketbol dünya şampiyonası veya olimpiyatlar gibi spor karşılaşmalarını seyretmek amaçlı, doğa sporları aktivitelerine katılma, deniz-kum-güneş vb. amaçlarla gerçekleştirilen uzun süreli tatillerdir.

2.3.3.3.2. Kırsal Rekreatyon

Kentsel alanlarda, özellikle büyük kentlerde yaşayanların, kırsal rekreatyon faaliyetlerine giderek artan bir oranda katılmakta olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalarda, kırsal alan rekreatyonuna en çok katılımın gençler ve eğitim aşamalarından (Formal eğitim) geçmiş kişiler tarafından olduğunu ortaya koymaktadır. Elbette bu kişilerin mali durumları ile bu faaliyetlere katılma oranları arasında belirli bir paralellik vardır. Giderek kirlenen kentlerin yaşanmaz hale gelmesi, kırsal rekreatyon gibi insan ile doğayı yakınlaştıran rekreatyon türlerinin genişlemesine yol açmaktadır(Uğurlu, 2005:58)

2.3.3.4. Mekansal Açısından Rekreatyonun Sınıflandırılması:

Belirlenen rekreatif etkinliklerin uygulanacağı mekânların seçimi de kişilerin inisiyatifinde bulunmalıdır. Kimileri açık alanları tercih ederken kimileri de kapalı alanları tercih etmektedir. Farklı boş zaman değerlendirme biçimleri için gerekli alanlar da farklıdır. Ayrıca çeşitli boş zaman değerlendirme etkinlikleri çeşitli büyüklükteki alanları gerektirir (Yazıcı, 1998:22).

2.3.3.4.1. Açık Alan Rekreatyonu

Açık alanda gerçekleştirilen boş zaman değerlendirme etkinlikleridir. Bu etkinliklerden bazıları şunlardır:

- Açık alanda gerçekleştirilen her türlü sportif faaliyetler ve oyunlara (kayak, tırmanma, futbol, tenis, basketbol, voleybol, golf vb.) katılmak veya bu tür etkinlikleri izlemek,
- Açık alanda sanatsal etkinlikler (açık hava konserleri, sergiler, resim yapma vb.) düzenlemek, düzenlenen etkinliklere katılmak veya etkinlikleri izlemek,
- İzcilik, kampçılık, avcılık, piknik, amatör bahçe işleri,
- Doğa incelemesi, doğa koruma etkinlikleri,
- Diğerleri (Hazar, 2003:23).

Açık alan rekreatyonu belirli bir alan sınırlaması getirmeyip doğal çevrenin sunduğu imkânlarla göre faaliyeti mümkün kılar. Açık alan rekreatyonu için doğal bir mekan içinde ve doğa ile ilişki kurarak gerçekleştirilen aktiviteler olduğunu söyleyebiliriz (Yazıcı, 1998:23).

2.3.3.4.2. Kapalı Alan Rekreasyonu

Toplumun kullanımına ayrılmış kapalı mekanlardaki ve evlerdeki boş zaman değerlendirme etkinlikleridir. Bu etkinliklerden bazıları şunlardır:

- Kulüp (çocuk, gece, gençlik, işletme, spor, özel ilgi klipleri vb.) ve derneklerdeki kapalı mekân etkinlikleri,
- Kapalı alanlardaki sergi, defile vb. etkinlikler,
- Kongre, kutlama vb. toplantılara katılma,
- Kapalı rekreasyon tesislerindeki sportif etkinlikler (basketbol, voleybol, masa tenisi, cimnastik, buz pateni vb.),
- Kapalı tesislerdeki sağlıklı yaşam (sauna, kaplıca, hamam vb.) etkinlikleri,
- Kurslara (etkili ve güzel konuşma, yabancı dil, bilgisayar, ahşap bayama, dekoratif eşya, ve çiçek yapımı, nakış, dikiş vb.) gitmek,
- Kapalı alanlardaki bilgisayar oyunları, kâğıt oyunları, tavla, satranç, talih oyunları vb. etkinliklere katılmak veya izlemek,
- Evde televizyon ve video izleme, radyo dinleme, müzik dinleme, kitap okuma, yatarak dinlenme; günlere, toplantılara, ziyafetlere, kutlamalara katılma; bakım onarım yapma, müzik aleti çalma, el sanatları ile uğraşma; çocuk oyunlarına veya aile eğlencelerine katılma vb. (Hazar, 2003:23).

Kalabalık kentlerde alan darlığı ile kapalı alan rekreasyonu daha çok uygulanmaktadır.

Kapalı alan etkinlikleri daha çok sosyal ağırlıklı iken açık alan rekreasyonları fiziki ağırlıklı aktivitelerden oluşmaktadır.

2.3.3.5. Katılımcıların Sayısına Göre Rekreasyonun Sınıflandırılması

2.3.3.5.1. Bireysel Rekreasyon

Bireysel olarak yapılan, genellikle hobilerin öncülüğünde belirlenen aktivitelerdir.

2.3.3.5.2. Grup Rekreasyonu

Bir gruba ya da gruba katılarak yapılan aktivitelerdir. (Hazar, 2003:24).

2.3.3.6. Fonksiyonel Açidan, Rekreasyonun Özel İşlevleri de Dikkate Alınarak Yapılan Sınıflandırma:

2.3.3.6.1. Fiziksel Rekreasyon

Spor, aktif oyunlar, açık alan etkinlikleri bireyin yaşamında önemli rol oynar. Özellikle gençler fiziksel yeteneklerini geliştirerek bu yetenekleri hem bireysel hem de takım sporlarında kullanmayı isterler.

2.3.3.6.2. Sosyal Rekreasyon

Arkadaş ve akranları ile birlikte olmaktan hoşlanmayan birey sayısı oldukça azdır. Bu samimi ortam, toplumsal ruhu, arkadaşlığı, paylaşımı geliştirir.

2.3.3.6.3. Artistik Veya Yaratıcı Rekreasyon

Bu tip rekreasyon doğru bir plan ve program ile her yaş ve cinsiyetteki birey için oldukça çeşitli ilgi alanlarını kapsar. Bireyin ilgi gösterdiği bir aktiviteyi yaparken hayal gücünü, duyarlılığını ve gizli kalmış yaratıcı yeteneklerini ortaya çıkarır ve geliştirir.

2.3.3.6.4. Zihinsel (Entellektüel) Rekreasyon

Bir çok birey rekreasyon aktivitelerine katılırken bilgi ve anlayışlarını arttırarak yaşamlarını zenginleştirmeyi hedefler. Bu aktiviteler öğrenme ve zihin üzerinde yoğunlaşır.

Karaküçük bu sınıflamaya “Orman rekreasyonunu da” eklemiştir.

Ayrıca *olumlu ve olumsuz rekreasyon* sınıflaması da yapılmıştır. İnsanların mutlu olabilmeleri için boş zamanlarında; yaratma gücünü ortaya koymaları, toplum üyesi olabilmeleri, enerjilerini o toplumda yaratıcı, toplum kalkınmasına bir şeyler katabilecek faaliyetlerde harcayabilmeleri büyük önem taşımaktadır. Kuskusuz birçok insan için boş zamanlarında, hayal kurmak, düşünmek, amaçsız ve başıboş dolaşmak, kahvehanelerde veya benzer yerlerde dedikodu yapmak gibi pasif etkinlikler de bir ihtiyaç olabilmektedir. Ancak bunun devamlı alışkanlık haline getirilmesi kişinin beden ve ruh sağlığını bozabilmektedir. Bunlardan dolayı kişi ailesi ve çevresi için zararlı olabilecek olumsuz davranışlara yönelebilmektedir. Bu da kişiyi ve onun doğal çevresi olan toplumu olumsuz yönde etkileyecektir(Yazıcı, 1998:17).

Bu sebeplerden dolayı insanların kendisine ve çevresine yararlı olabilmesi için olumlu rekreasyon faaliyetlerine yönelmesi veya yönlendirilmesi gerekmektedir.

III. BÖLÜM

YEREL YÖNETİMLERDE SPORA YÖNELİK REKREASYON HİZMETLERİ VE BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİNİN REKREASYONEL FAALİYETLERE BAKIŞ AÇILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

3.1. YEREL YÖNETİMLERDE REKREASYON

Yerel yönetimlerin temel görevlerinden biri vatandaşlarının fiziksel gelişim, dinlenme, yaratıcılıklarını geliştirme ve sosyalleşme gibi ihtiyaçlarını karşılamak üzere rekreasyon program ve hizmetleri sunmak olmalıdır.

Yerel yönetimler farklı hedef kitlelerine göre farklı programlar arayışı içinde olmalıdırlar.

Bu programlar değişen sosyo-ekonomik koşullar, beklentiler ve yeni yaklaşımlar ile birlikte değişim göstermektedir. Yerel yönetimler bu değişimleri dikkate almalıdırlar.

Yerel yönetimlerin rekreasyon aktivitelerine katılacak hedef kitlelerini aşağıdaki şekilde tanımlamak mümkündür:

- Spontane karar verenler / geçerken uğrayanlar,
- Kurs ve derslere katılanlar,
- Çeşitli organizasyonlara ait guruplar,
- Yarışma gurupları,
- Özel etkinliklere katılanlar,

Yukarıda adı geçen hedef gurupların katılacağı serbest zaman program ve hizmetlerini zenginleştirmek ve çeşitlendirmek önemlidir. Bu aktivite gurupları şöyle sıralanabilir:

- Spor ve yarışmalar: Spor beceri kursları, spor turnuvaları, spor okulları.
- Doğa aktiviteleri: Dağcılık, kaya tırmanışı, doğa yürüyüşleri, dağ bisikleti, hedef bulma yarışması (orienteering), rafting.
- Kişisel gelişim aktiviteleri: Stres yönetimi, ev ekonomisi, sağlıklı beslenme, bilgisayar eğitimi kursları.
- Hobiler: Balık tutma yarışı, fotoğrafçılık,
- Güzel sanatlar etkinlikleri: Resim-heykel ve el sanatlarını geliştirme kursları.
- Fiziksel uygunluk (fitness) aktiviteleri: Kondisyon yüzmesi, duvar tırmanışı, halk koşuları.
- Seyahat ve turizm: Kültür ve tarih gezileri, müze ziyaretleri.

- Gönüllü hizmet programları: Kimsesiz çocuklar, yaşlılar ve çocuk tutuk evleri programları.

Yukarıda belirtilen rekreasyon hizmet ve programlarına örnek olarak aşağıdaki şekil gösterilebilir.

Sporlar Yarışmalar Turnuvalar	Futbola Başlangıç Kursları	Gençler İçin Spor Okulları	Futbol Kültürü Kulübü	Baba/Oğul Masa Tenisi Turnuvası	Bayanlar Egzersiz Programı	Halk Koşuları
Açık Hava Rekreasyonu	Hedef Bulma Kursları Ve Yarışmaları	Her Yaş İçin Mini Kros Yarışmaları	Bahçecilik Kulübü	Piknikler	Doğa Yürüyüşleri	Kano Beceri Kursu
Hobiler	Bir Hobi Nasıl Öğrenilir	Kelebek Koleksiyonu Yarışması	Eski Kent Fotoğrafları Kulübü	Balık Tutma Yarışı	Elsanatlarını Geliştirme Kursları	Güzel Sanatlar Kursları
Sosyal Rekreasyon	Halk Oyunları Gurubu	Kültür Ve Tarih Gezileri	Briç, Tavla, Satranç Kursları	Müzik Kursları	Tiyatro Ve Sanat Faaliyetleri	Söyleşiler
Gönüllü Hizmetler	Çocuklara Eğitimi Kursları	Tutukevi Çocuklarına Hizmet Programları	Kimsesiz Çocuklar İçin Spor Programları	Hastane Gönüllü Programı	Huzurevi Sakinlerine Egzersiz Programları	Engelliler İçin Spor Program.

Şekil 2: Yerel Yönetimler İçin Örnek Rekreasyon Program Ve Hizmet Modeli

3.1.1. Yeni Eğilim Ve Yaklaşımlar

Yerel yönetimlerde karar vericiler toplumun ihtiyaçlarındaki öncelikler, eğlence anlayışındaki değişim, küreselleşmenin etkileri ve popüler kültürün yansımaları sonucu ortaya çıkan sonuçları dikkatli bir şekilde değerlendirmelidirler. Rekreasyon programlarının bu değişen talep ve beklentilere yanıt araması özellikler çocuk ve gençlerimizin serbest zaman aktivitelerine katılımını teşvik açısından önemlidir. Bu hizmetleri onlara götürecek yönetici ve liderlerin uzmanlar arasından seçilmesi ve aşağıda belirtilen yeni eğilim ve yaklaşımlara öncülük etmeleri önemlidir.

- Yeni ve gelişen spor dallarında hakemlik kursları,
- Duvar tırmanışı sertifika kursu,
- Doğa sporları eğitimi kursları sertifikası (rafting, dağ bisikleti vb.)
- Gençler için kariyer geliştirme kursları,

- Anne ve babaları bilinçlendirme kursları,
- Halk kütüphanesi programları (söyleşi, panel ve beceri öğretimi kursları)

3.1.2. Yerel Yönetimlerde Rekreasyon Hizmetleri Finans Kaynakları

Yerel yönetimler rekreasyon hizmetlerini finanse edebilmek için ellerindeki mevcut açık ve kapalı tesislerde sundukları program ve hizmetler ile gelir sağlayabilmektedirler. Öncelikle stadyumlar ve çevresi, spor salonları ve çevresi, marinalar, parklar, yüzme havuzları, su sporları merkezleri, golf tesisleri, tenis sahaları, sahil bantları ve plajlar rekreasyon hizmetleri için büyük gelir potansiyeli oluşturmaktadır. Bu tesislerin profesyonel kişilerce yönetilmesi ve işletilmesi büyük önem arz etmektedir.

Bir diğer finansman kaynağı olan kamp programları da önemli gelir imkanları yaratabilmektedir. Düşük katılım aidatları ve sponsorlar kanalı ile günlük, haftalık veya sezonluk kamplar düzenlenebilir. Çocuklar için spor kampları, gençler için gelişim kampları, farklı hedef kitleler için doğa ve su sporları kampları örnek olarak gösterilebilir.

Ek finansman olanakları arasında botanik bahçeleri, hayvanat bahçeleri, özel (tema) parklar, gösteriler, sergiler ve eğlence organizasyonları için alınan giriş ücretleri ve/veya aidatları, yerel yönetimlere ait rekreasyon alanlarından elde edilen kira gelirleri, rekreasyon ürün satışları ve stand kullanım ücretleri sayılabilir.

Sonuç olarak;

Rekreasyon endüstrisi, dünyada olduğu gibi, Türkiyede de gelişmektedir. Gelecek, çok sayıda yeni rekreasyon ortamları ve daha gelişmiş programları bize sunacaktır. Bu bağlamda yerel yönetimler bu süreci dikkate alarak tesislerin yenilenmesi, insan kaynaklarının daha verimli kullanılması ve günün ihtiyaçlarına yönelik rekreasyon organizasyon ve hizmetlerine önem vererek; kentlerinde yaşayan çocuk, genç, yaşlı ve engelli vatandaşlarına çağın ihtiyaçlarına uygun hizmetleri sunacakları bir örgütlenme modeli üzerinde çalışmalarını yoğunlaştırmalıdır (www.sporbilim.com).

3.2. YEREL YÖNETİMLERİN SPORA YÖNELİK REKREASYON İLE İLGİLİ GÖREVLERİ VE YASAL DÜZENLEMELER

3.2.1. Anayasa’da Yerel Yönetimlere Spora Yönelik Rekreasyon Konusunda Düşen Görevler

Türkiye’de Cumhuriyet’in kuruluşundan günümüze kadar, 1924, 1961 ve 1982 olmak üzere, üç Anayasa yapılmıştır. Spor ilk defa 1982 Anayasasında yer almıştır. 1982 Anayasasında, gençlik ve sporla ilgili olan iki madde vardır. 58. Madde, “Devlet, gençliği alkol düşkünlüğünden, uyuşturucu maddelerden, suçluluk, kumar ve benzeri kötü alışkanlıklardan ve cehaletten korumak için gerekli tedbirleri alır”. 59. Madde, “Devlet, her yaştaki Türk vatandaşının beden ve ruh sağlığını geliştirecek tedbirleri alır, sporun kitlelere yayılmasını teşvik eder, devlet başarılı sporcuyla korur” hükümleri ile, spor konusuna Anayasada yer verilmiştir. Spor politikalarının belirlenmesi ve hayata geçirilmesi devletin görevi sayılmıştır. Doğal olarak, gençliğin korunması ve sporun geliştirilmesi ile ilgili görev, Devletin idari yapısı içerisinde büyük payı olan mahalli idarelere, dolayısıyla belediyelere de düşmektedir. Bu sebepten yerel belediyeler kanununda, yerel yönetimlere spor konusunda düşen görevler sıralanmıştır.

3.2.2. Yerel Yönetimler Kanunlarında Yerel Yönetimlere Spora Yönelik Rekreasyon Konusunda Düşen Görevler

26 Mayıs 1987 Tarih ve 3360 Sayılı Kanunla belediye sınırları dışında kalan yerlere düzenleme getirmesi, aynı kanunun 2. maddesinin 13. fıkrasında, il özel idarelerin spor konusunda etkinliğini artıran “Milli Eğitim Gençlik ve Sporla ilgili olanlardan bir il sınırlarını aşmayanlar, il özel idareleri aracılığı ile finanse edilecektir ve yönetilecektir.” denilmiştir. Resmi Gazete’de yayınlanan Belediyeler Kanununun, 2005 tarih ve 5393 sayılı kanunun 14.cü maddesinin “a” bendinde park ve yeşil alanlar, gençlik ve spor merkezlerini açar ve yaptırır denmekte. Yine aynı maddenin “b” bendinde “Gerektiğinde, öğrencilere, amatör spor kulüplerine malzeme verir ve gerekli desteği sağlar, her türlü amatör spor karşılaşmaları düzenler, yurt içi ve yurt dışı müsabakalarda üstün başarı gösteren veya derece alan sporculara belediye meclisi kararıyla ödül verebilir.” denmektedir.

Belediyeler Kanununun, 2005 tarih ve 5393 sayılı kanunun 18.ci maddesinin “p” bendinde belediyelere, sanat ve spor gibi alanlarda faaliyet ve projeler gerçekleştirilmesine; bu çerçevede arsa, bina ve benzeri tesisleri yapma, yaptırma, kiralama veya tahsis etmeye karar verme yetkisi verilmiştir. Belediyeler Kanununun, 2005 tarih ve 5393 sayılı kanunun 37.ci maddesinde; “Belediye Başkanları için profesyonel spor kulüplerinin başkanlığını

yapamaz ve yönetiminde bulunamaz. ” hükmü yer almaktadır. Ayrıca 1938 tarihli ve 3530 sayılı Beden Terbiyesi Kanunuyla, “bir idari kademe merkezi olmayan beldelerde, beden terbiyesi işlerini yürütmek ve yönetmek” görevi de belediyelere sorumluluk olarak yüklenmiştir. Çoban, sporu mahalli bir hizmet olarak görmekte ve şunu söylemektedir; “Başkanların seçimle göreve gelmesi, kendine ait organları ve gelirleri harcama yetkisi olması bakımından; özerk bir yapılanmaya sahip bulunan belediyelere, sporla ilgili görevler verilmesi, devletin, sporu mahalli bir hizmet olarak gördüğünün delili saymak yerinde olacaktır”. 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanununun 7. Maddesinin “m” fıkrasında, belediyelerin görevleri arasında “Büyükşehir’in bütünlüğüne hizmet eden sosyal donatılar, bölge parkları, hayvanat bahçeleri, hayvan barınakları, kütüphane, müze, spor, dinlenme, eğlence ve benzeri yerleri yapmak, yaptırmak, işletmek veya işlettirmek; gerektiğinde amatör spor kulüplerine malzeme vermek ve gerekli desteği sağlamak, amatör takımlar arasında spor müsabakaları düzenlemek, yurt içi ve yurt dışı müsabakalarda üstün başarı gösteren veya derece alan sporculara belediye meclis kararıyla ödül vermek.” hükmü bulunmaktadır(Kurtoğlu, 2006:13).

3.3. TÜRKİYEDEKİ BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİNİN SPORA YÖNELİK REKREASYON HİZMETLERİ

3.3.1. Ankara Büyükşehir Belediyesinin Spora Yönelik Rekreasyon Hizmetleri

Ankara Büyükşehir belediyesinin stratejik amaçları arasında; “ankarayı, bünyesinde en fazla sporcu bulunduran kent yapma” sloganı ile ve yaptığı ve yapmayı planladığı projelerle en iddialı kent olma özelliği taşımaktadır.

Örnek Projelere baktığımızda,

Rekreasyon Projeleri:

- Çubuk Barajı Rekreasyon Alanı ve Tarih Öncesi Hayvanlar Parkı Projesi
- Dikmen Vadisi III. Etap Rekreasyon Alanı Projesi
- Gölbaşı Rekreasyon Alanı ve Spor Tesisleri Projesi

Spor, Sağlık, Eğitim, Eğlence ve Kültürel amaçlı Projeler:

- Ayaş Yolu engelliler rehabilitasyon Merkezi Projesi
- Ankara Cumhuriyet Müzesi Restorasyonu Projesi
- Ankara Evi Projesi
- Kuşcağz Aile Yaşam Merkezi
- Çanılı Belediyesi Düğün salonu Projesi
- Mamak Araplar Mevkii Prfabrik İlköğretim Okulu
- Batıkent Gençlik Merkezi
- Spor ve Eğitim Tesisleri İç Dekorasyon Projesi
- Oyaca İlk Kademe Belediye spor sahası Projesi
- Kazan İlçesi Stad Tribünleri
- Mamak Semt Stadı Projesi
- Altındağ Semt Stadı Projesi
- Sincan Semt Stadı Projesi
- Etimesgut Semt Stadı Projesi
- Batıkent Spor Sahası Ek Tesisleri Projesi
- Çankaya Hanımlar Lokali Tadilat, Sıhhiye Spor Sahası Tadilat Projeleri
- Spor Tesisleri Animasyon Projesi
- Ankara Kenti Animasyon Projesi,

görülmektedir (ASP, 2007-11).

3.3.2. Adana Büyükşehir Belediyesinin Spora Yönelik Rekreasyon Hizmetleri

Adana Büyükşehir belediyesi, stratejik amacını; “kentimizde yaşayan vatandaşların toplumsal ilişkilerini geliştirerek, ruhen ve bedenen sağlıklı, mutlu, insani değerleri yüksek bireyler olmasını sağlamak ve şehrimizi kültür, sanat ve sporun gelişimine elverişli bir merkez haline getirmektir.” olarak belirtmiş ve öncelikli hedefini; “her yaş ve gruptan insanlarımızı, sağlık için spor yapmaya yönlendiren tesisler kurmak, etkinlikler yapmak ve yeteneklerini ortaya çıkaracak organizasyonlar gerçekleştirmektir.” olarak belirlemiştir. (ASP, 2007-11)

Spora yönelik rekreasyon hizmetlerine bakıldığında ise;

- Sorumluluk alanlarındaki yürüyüş ve koşu yolları sayısını arttıracak çalışmaların yapılması,
- Spor faaliyetlerinin yapılabileceği tesislerin sayısının artırılması,
- Her türlü sportif faaliyeti desteklemek ve yaygınlaştırmak için, yöresel ve ulusal boyutta, yılda en az 3 organizasyon yapılması,
- Ücretsiz yüzme, futbol, tenis, basketbol, vb.. kursları,
- Yaz kampları,

görülmektedir(AFR, 2007: 23).

3.3.3. Mersin Büyükşehir Belediyesinin Spora Yönelik Rekreasyon Hizmetleri

Mersin Büyükşehir belediyesi; strateji sloganı olarak belirlediği; “Mersin’in bir kültür, turizm, ticaret ve spor şehri olmasını sağlamak”sözünün içinde “spor şehri” kavramı, büyükşehir belediyesinin, spora verdiği önemi açıkça göstermektedir. (MSP, 2007-11)

2008 faaliyet raporunda yer alan, sportif hizmetler müdürünün; “Sportif hizmetler Müdürlüğü 5393 Sayılı Belediye Kanunu, 5216 Sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu ile Belediyelere verilen yetkiler doğrultusunda Belediye Başkanı tarafından verilen talimatlar ile kentimizde yaşayan gençlerin sportif faaliyetlere yönelerek, kötü alışkanlıklardan uzaklaşmalarını sağlamak, sporu sevdirmek, kentimizin spor şehri olması amacıyla organizasyonlar düzenlemek ve düzenlenen diğer sportif faaliyetlere destek sağlayarak, amatör spor kulüplerindeki sporculara aynı yardımda bulunarak yerine getirmektedir.5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 01.01.2006 tarihinden itibaren Mahalli İdarelerde de uygulanmaya başlamasıyla birlikte veri ve bilgiye dayalı bir yönetimin anlayışı ve kaynakların kullanımı ile ilgili hesap verme sorumluluğu getirilmiş bulunmaktadır.

Sportif Hizmetler Birimi 2008 Mali Yılında İdari ve Mali Kaynaklarını Kanunlar, Yönetmelikler ve Tasarruf Tedbirlerine riayet ederek verimli ve ekonomik olacak şekilde kullanarak hizmetlerini yerine getirmiştir. Bundan böyle de halkın ihtiyaçlarını dikkate

alınarak Belediyemizin 2007-2011 dönemi stratejik planında belirlenen vizyonuna ulaşabilmesi ve Mersin'in bir spor şehri olabilmesi için hizmetlerimize devam edilecektir.” sözü verilen önemi destekler niteliktedir(MFR, 2008: 36).

Spora yönelik rekreasyon hizmetlerine bakıldığında ise;

Kocavilayet yolu üzerinde 76 dönüm arazi üzerine inşa edilen Macit Özcan Spor Kompleksi, tam anlamıyla tamamlanarak Mersin Halkı'nın hizmetine girmiştir.

Bünyesinde birisi uluslararası ebatta olmak üzere 3 adet futbol sahası, 3 adet tenis kortu, 3 adet basketbol sahası ve 1 adet olimpik yüzme havuzu barındıran Spor Kompleksi, Avrupa'nın en büyük spor tesislerinden birisi olma özelliğine sahiptir(MFR, 2007: 41).

Söz konusu spor kompleksinde;

- Kurslar,
- Kamplar,
- Turnuvalar,

düzenlenmektedir.

3.3.4. Antalya Büyükşehir Belediyesinin Spora Yönelik Rekreasyon Hizmetleri

Antalya Büyükşehir belediyesi, stratejik amaçlarını; “Gençlik ve spor hizmetlerini etkin hale getirmek ve Uluslararası Sportif Faaliyetler ve Spor Turizminin Geliştirilmesi” olarak belirtmiş ve öncelikli hedeflerini ise; “sporun çeşitlendirilmesi, Amatör sporun desteklenmesi, ulusal ve uluslararası spor etkinlikleri yapmak ve Uluslararası sportif faaliyetler için spor altyapısının güçlendirilmesi” olarak belirtmiştir(ASP, 2007-11).

Spora yönelik rekreasyon hizmetlerine bakıldığında ise;

- Büyükşehir Belediyemizin spor tesislerini halkımızın hizmetine sunmak, Organizasyon ve etkinliklerle gençlerin sağlıklı bir şekilde yetişmesini sağlamak ve altyapı desteği vererek Türk sporunun gelişimine katkıda bulunmak,
- Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde öncelikle gençlerin, toplumun yediden yetmiş her kesimin, kolay erişebileceği olanakları ortaya çıkararak, onlara sunarak, spor yapmalarını, sportif çalışmalara katkı koymalarını ve sağlıklı bir şekilde izleyebilmelerini sağlamak,
- Sporu, az sayıda kişinin katıldığı ve çoğunluğun izlediği bir etkinlik olarak değil, bir yaşam biçimi olarak değerlendirerek, yaşı, cinsiyeti ve sosyoekonomik durumu ne olursa olsun, spor yapmak isteyen herkes için spor yapma olanakları sağlamak,

- Sporun her alanını değerlendirmek ve Antalya halkına sunmak, Antalya halkının çocuk, genç, yetişkin herkese yönelik teşvik edici etkinliklerle spora ilgi ve katkılarını sağlamak, bu amaçla geniş kitlelere ulaşmak, spor bilincini aşılamak ve yaygınlaştırmak,
- Her Şeyden önce kurum olarak sporun yaygın ve kolay ulaşabilmesi için altyapıya öncelik verilmesi gerektiği bilinciyle çalışmalarımız kurgulanırken, kentin bugün için sahip olduğu sportif potansiyelin, Antalyaspor başta olmak üzere her alanda sürdürülmesini hedeflemek,
- Günümüzde sporun sadece sağlam insanlar için olmadığı, engelli insanlarımızın da spor çalışmalarına katılmalarının gerektiği anlayışından hareketle, engellilere yönelik çalışmalar yapmak için sporla ilgili tüm kurum ve kuruluşlarla koordinasyon içerisinde olmayı, birlikte hareket ederek katılımcılığı sağlamak,
- Muhtarlar, Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, Spor Federasyonları, Amatör Spor Kulüpleri ve konu ile ilgili dernekler ile sürekli koordinasyon içerisinde çalışmaları yürütmek,
- Sporda altyapı çalışmalarının sağlıklı yürütülmesi için önde gelen koşul, alt kademe belediyeleri ile ortak hareket edip, yeni semt spor sahalarını kullanıma açarak, gençlerin çalışmalara katılımını sağlamak,

görülmektedir(AFR, 2008: 44).

3.3.5. Bursa Büyükşehir Belediyesinin Spora Yönelik Rekreasyon Hizmetleri

Bursa büyükşehir belediyesinin, stratejik amaçlarını;

- Kent ölçeğinde hizmet verecek yeşil alan ve rekreasyon alanları yaratmak,
- Pasif yeşil alanların aktif yeşil alan haline getirilmesi için projeler üretmek,
- Mevcut park alanlarını rehabilite etmek,
- İhtiyaç duyulan bölgelerin spor alanlarını ve faaliyetlerini arttırmak,

olarak belirlemiştir.

Stratejik hedeflerine bakıldığında ise;

- 2009 yılı sonuna kadar 7 adet aktif yeşil alan ve rekreasyon alanları yaratmak,
- 2 adet kent meydanı yapmak,
- 2009 yılı sonuna kadar mevcut spor alanlarını arttırmak için 3 adet proje uygulamak,
- Spor faaliyetlerini arttırmak,

görülmektedir(BFR, 2008:47).

Spor hizmetlerine bakıldığında ise;

- Cimnastik ve kapalı spor salonları yapmak,
- Temel spor eğitimi vermek,
- Yürüyüş ve bisiklet yolları yapmak,

başlıcalarını oluşturmaktadır(BFR, 2008:34).

3.4. BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİNİN REKREASYONEL FAALİYETLERE BAKIŞ AÇILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

3.4.1. Büyükşehir Belediyelerinin Rekreatyonel Faaliyetlere Bakış Açılarının Belirlenmesine Yönelik Yapılan Anket Çalışmasının Amacı, Kapsamı Ve Yöntemi

3.4.1.1. Araştırmanın Amacı

Türkiye’de rekreasyonun geliştirilmesini sağlamak amacıyla yapılan bu çalışmada, amaca ulaşabilmek için en etkin kamu kuruluşu olan yerel yönetimler incelenmiş ve 5 büyükşehir belediyesi personellerine; eğitim düzeyleri, rekreasyon olgusundaki bilgi düzeyleri ve bakış açılarının belirlemek için anket uygulanmıştır.

3.4.1.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma, Türkiyedeki beş büyükşehir belediyesini kapsamaktadır. Çalışmada elde edilen bulgular ankette yer alan sorular ile sınırlandırılmıştır.

3.4.1.3. Araştırmanın Yöntemi

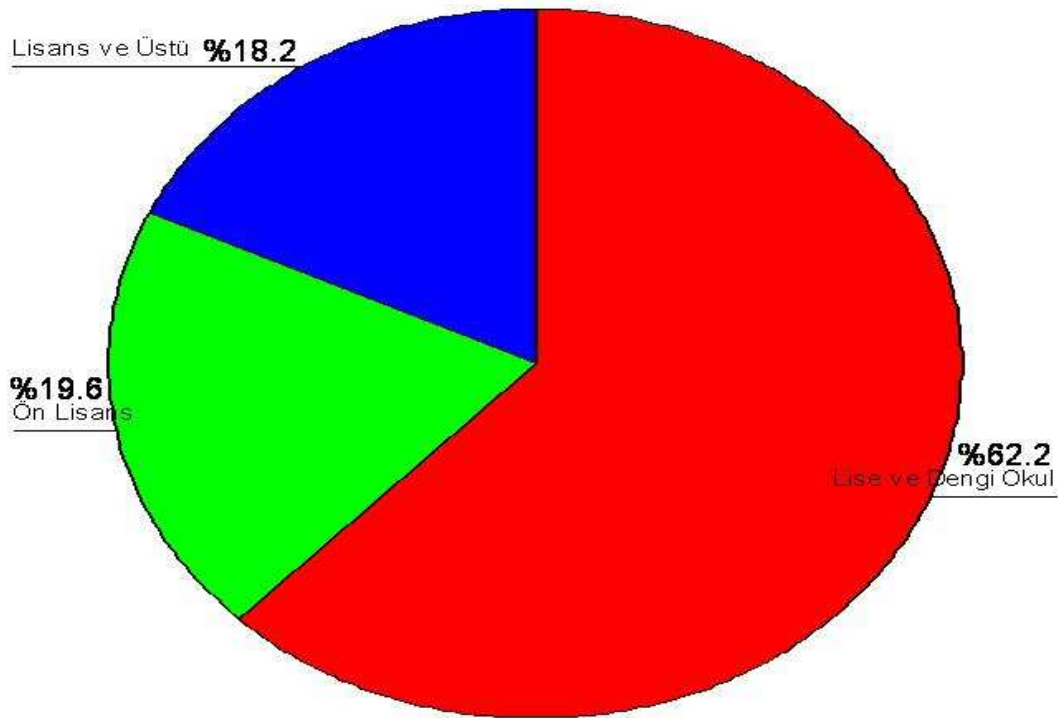
Türkiye’de rekreasyonun geliştirilmesini sağlamak amacıyla yapılan bu çalışmada, anket yöntemi kullanılmıştır. Anket uygulanan büyükşehir belediyeleri personellerine demografik bilgilerini ve rekreasyon aktivitelerinin konusundaki bilgi düzeylerini ve bakış açılarını belirlemeye yönelik 19 soru sorulmuştur. Hazırlanan anket formu 5 büyükşehir belediyesine uygulanmıştır. Anket uygulanan büyükşehir belediyesine rasgele örneklem yöntemi ile belirlenmiştir. Söz konusu anket soru formunun başarısını denetlemek amacı ile “anket pilot çalışması” yapılmış olumlu sonuç alınmıştır. İstatistiksel değerlendirmeler frekans (f), yüzde dağılımı (%) teknikleri kullanılarak, SPSS 16.0 paket istatistik programında yapılmıştır.. Bu verilere dayanarak anket sorularının analizleri yapılmıştır.

3.4.2. BULGULAR VE TARTIŞMA

Tablo 1.1. Anket Yapılan Personellerin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

	Sayısı (n)	Oranı(%)
İlk Öğretim	-	-
Lise Ve Dengi Okul	89	62.2
Ön Lisans	28	19.6
Lisans Ve Üstü	26	18.2
Toplam	143	100

Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personellerinin eğitim düzeyleri çoğunlukla, “lise” düzeyindedir, oranı ise % 62.2’dir. “Ön lisans” düzeyinde olan personellerin oranı, % 19.6 ve “lisans ve üstü” eğitim düzeyine sahip personellerin oranı ise 18.2’dir. Hiç bir personel “ilköğretim” düzeyinde değildir.

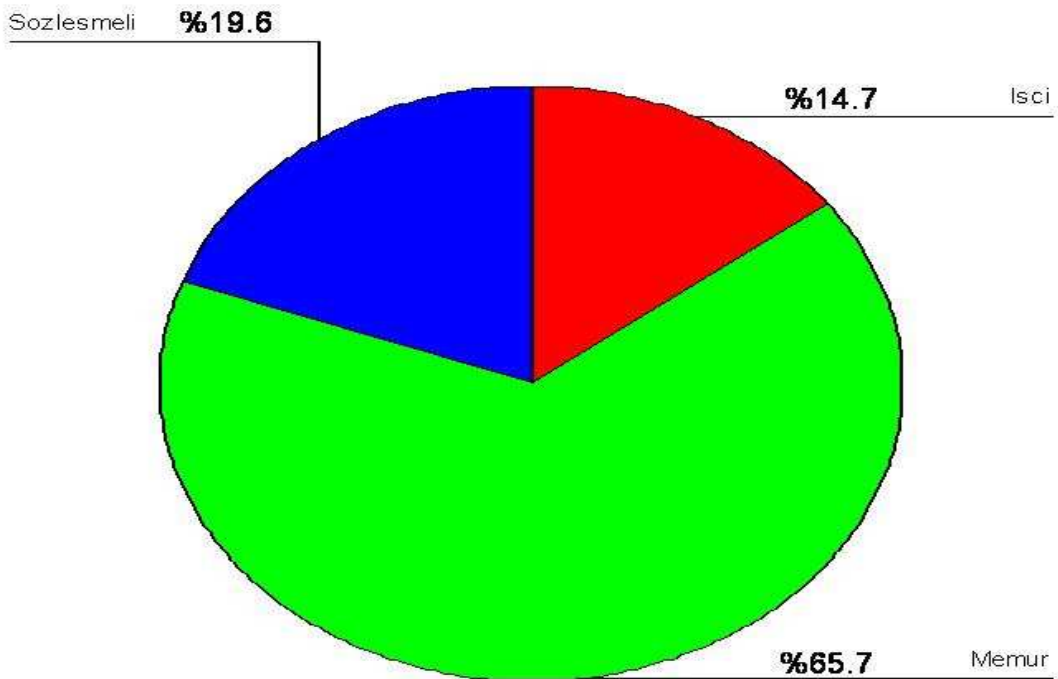


Şekil 3.1. Anket Yapılan Personellerin Eğitim Düzeyine Göre Oransal Dağılımı

Tablo 1.2. Anket Yapılan Personellerin Ünvanlarına Göre Dağılımı

	Sayısı (n)	Oranı (%)
İşçi	21	14.7
Memur	94	65.7
Sözleşmeli	28	19.6
Toplam	143	100

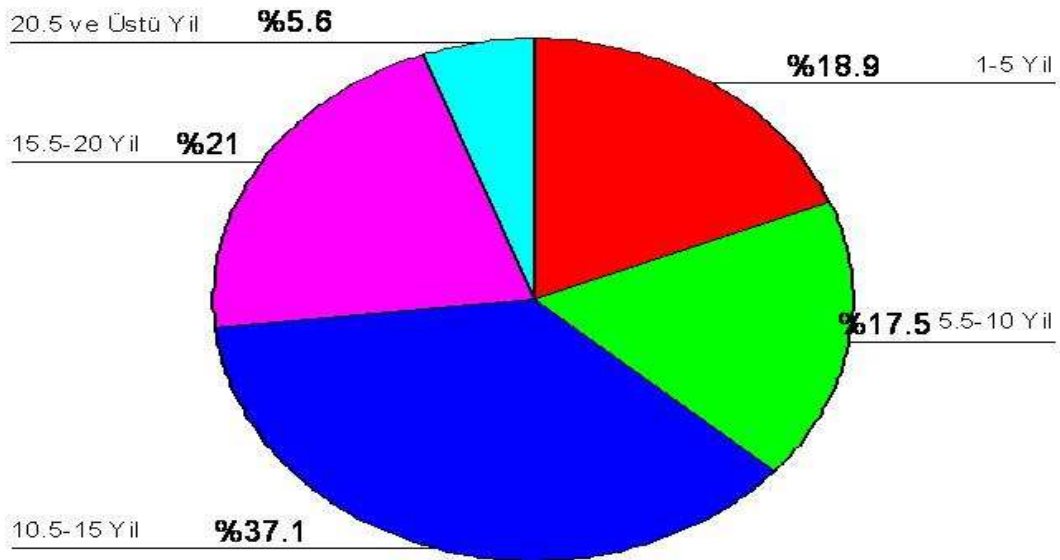
Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personellerinin hangi statü ile çalıştıklarına bakıldığında çoğunlukla memur ünvanı ile çalıştıkları görülmektedir. Oranı ise % 65.7'dir. İkinci olarak % 19.6 oranı ile sözleşmeli personeller ve son olarak %14.7 oranı ile işçi statüsündeki personeller gelmektedir.

**Şekil 3.2. Anket Yapılan Personellerin Ünvanlarına Göre Oransal Dağılımı**

Tablo 1.3. Anket Yapılan Personellerin Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

	Sayısı (n)	Oranı (%)
1-5 yıl	27	18.9
5.5-10 yıl	25	17.5
10.5-15 yıl	53	37.1
15.5-20 yıl	30	21.0
20.5-üstü yıl	8	5.6
Toplam	143	100

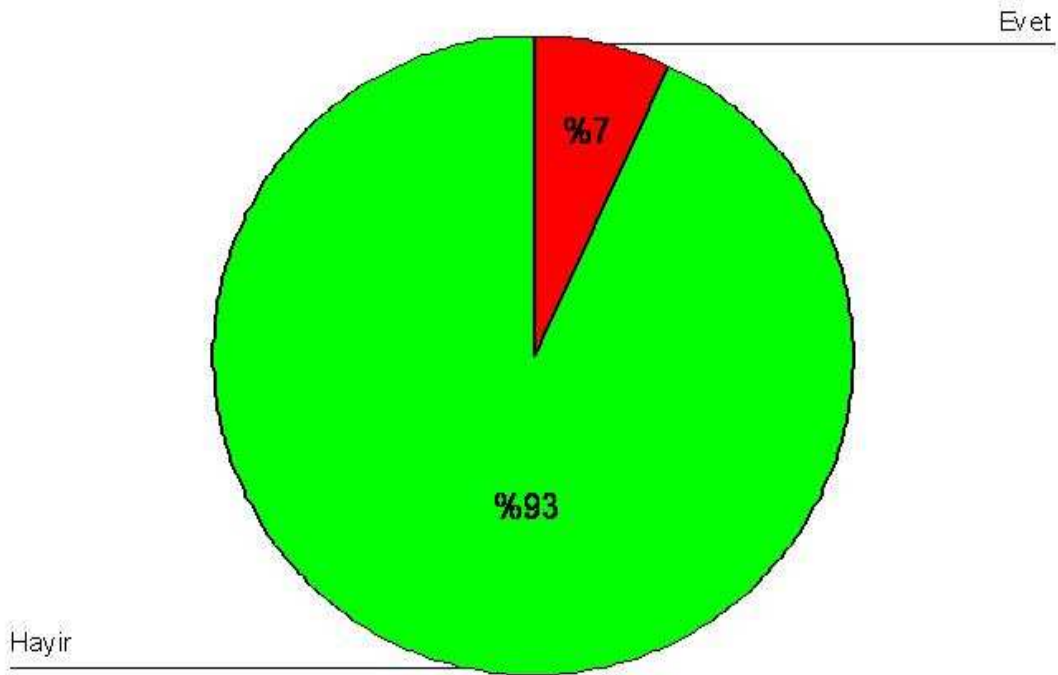
Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personellerinin büyük çoğunluğu 10.5-15 yılları arasında bir süre boyunca çalışmaktadırlar. Oranları ise % 37.1'dir. İkinci süre aralığı olan 15.5-20 yıllık çalışan personellerin sayısı 30, 20 yılın üzerinde çalışan personellerin oranı % 5.6, sayısı ise 8'dir.

**Şekil 3.3. Anket Yapılan Personellerin Çalışma Sürelerine Göre Oransal Dağılımı**

Tablo 1.4. Anket Yapılan Personellerin Rekreasyon Eğitimi Almalarını Gösteren Dağılım

	Sayısı (n)	Oranı (%)
Evet	10	7.0
Hayır	133	93.0
Toplam	143	100

Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personellerinin 133 tanesi rekreasyon eğitimi almamıştır ve oranı % 93'tür. Eğitim alanların sayısı ise 10 ile sınırlı kalmıştır.

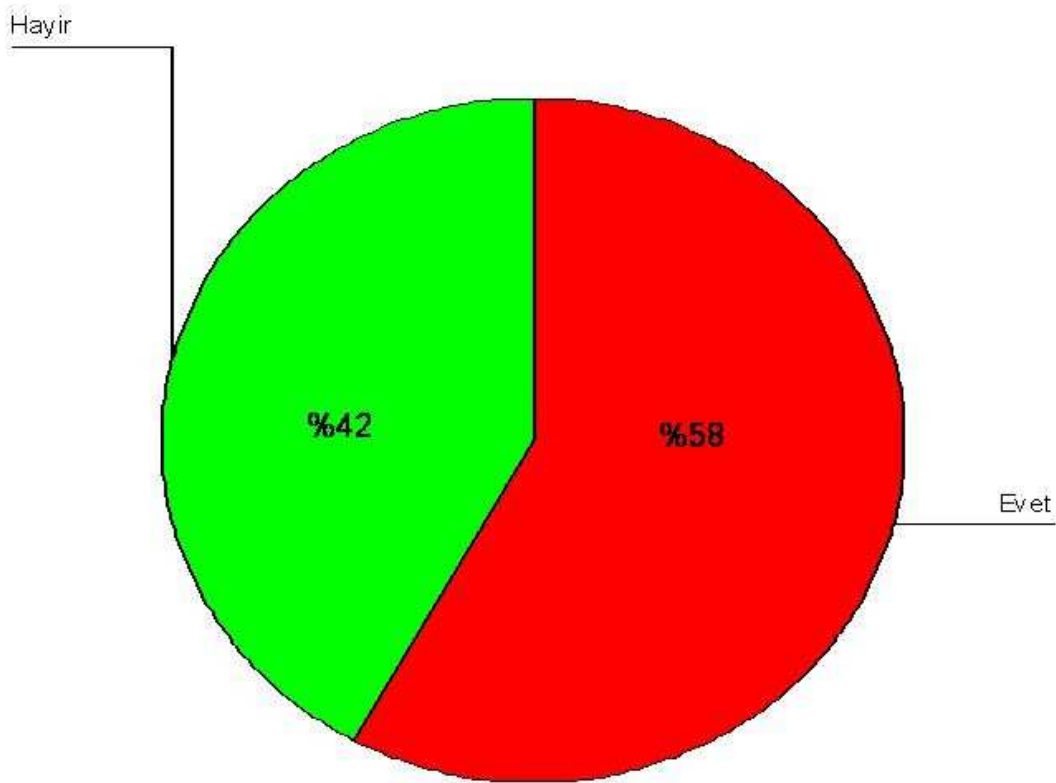


Şekil 3.4. Anket Yapılan Personellerin Rekreasyon Eğitimi Almalarını Gösteren Oransal Dağılım

Tablo 1.5. Anket Yapılan Personellerin Rekreasyon Faaliyetlerine Katılımını Gösteren Dağılım

	Sayısı (n)	Oranı (%)
Evet	83	58.0
Hayır	60	42.0
Toplam	143	100

Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personellerinin çoğunluğu rekreasyonel faaliyetlere katılmaktadır. Bu durum % 58 oranı ile belirlenmiştir. Diğer % 42 lik grup ise herhangi bir faaliyete katılmadıklarını belirtmişlerdir

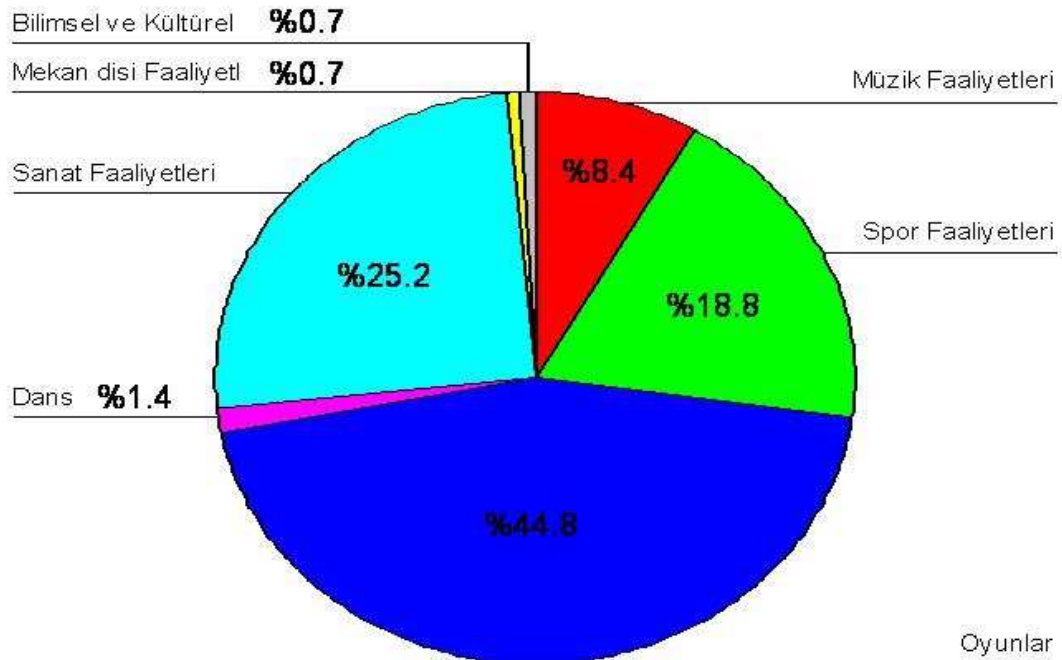


Şekil 3.5. Anket Yapılan Personellerin Rekreasyon Faaliyetlerine Katılımını Gösteren Oransal Dağılım

Tablo 1.6 Anket Yapılan Personellerin En Fazla Katıldıkları Rekreasyon Faaliyetini Gösteren Dağılım

	Sayısı (n)	Oranı (%)
Müzik Faaliyetleri	12	8.4
Spor Faaliyetleri	27	18.8
Oyunlar	64	44.8
Dans	2	1.4
Sanat Faaliyetleri	36	25.2
Mekan dışı Faaliyetler	1	0.7
Bilimsel ve Kültürel Faaliyetler	1	0.7
Toplam	143	100

Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personellerinin büyük bir bölümü %44.8 ile “oyun faaliyetlerine “ katılmaktadır. Bu oranı % 25.2 ile “sanat faaliyetleri” izlemektedir. Spor faaliyetlerinin oranı ise %18.9’dur.

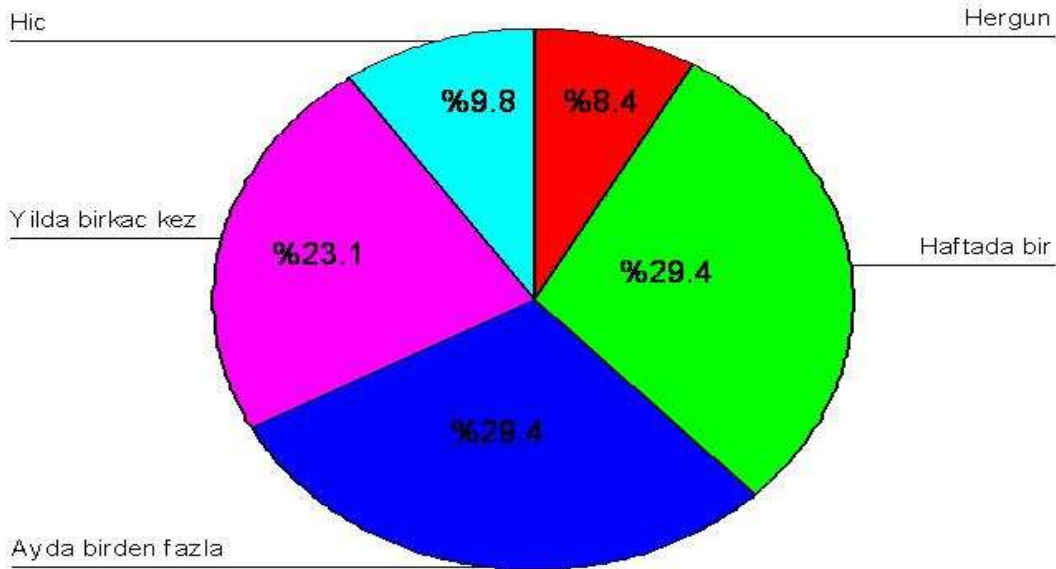


Şekil 3.6. Anket Yapılan Personellerin En Fazla Katıldıkları Rekreasyon Faaliyetini Gösteren Oransal Dağılım

Tablo 1.7. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarındaki Rekreasyon Faaliyetlerin Düzenlenme Sıklığını Gösteren Dağılım

	Sayısı (n)	Oranı (%)
Hergün	12	8.4
Haftada bir	42	29.4
Ayda birden fazla	42	29.4
Yılda birkaç kez	33	23.1
Hiç	14	9.8
Toplam	143	100

Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personellerin kendi kurumlarındaki rekreasyonel faaliyet yapma sıklığı konusundaki görüşlerine bakıldığında, haftada bir ve ayda birden fazla seçeneklerinin % 29.4 'er oranla çoğunluğu oluşturmaktadır. Hergün faaliyet gerçekleştirdiklerini belirten personellerin sayısı ise 12 ile sınırlı kalmıştır.

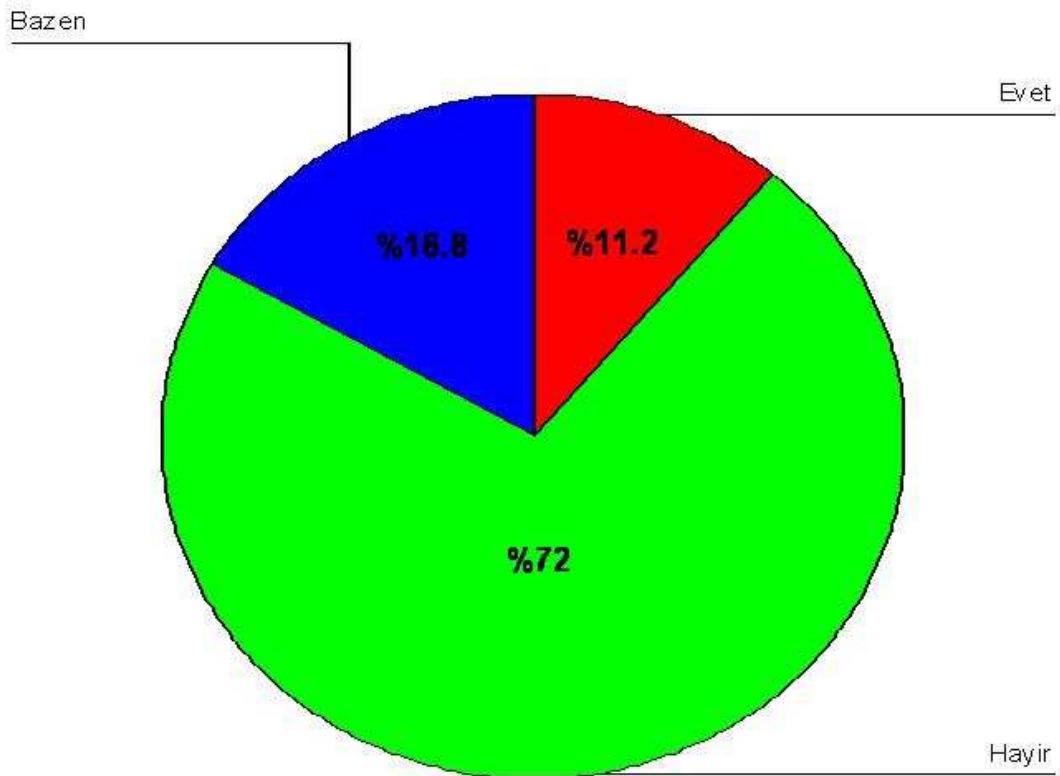


Şekil 3.7. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarındaki Rekreasyon Faaliyetlerin Düzenlenme Sıklığını Gösteren Oransal Dağılım

Tablo 1.8. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarındaki Rekreasyon Faaliyetlerin Düzenlenme Sıklığını Yeterli Bulup Bulmadıklarını Gösteren Dağılım

	Sayısı (n)	Oranı (%)
Evet	16	11.2
Hayır	103	72.0
Bazen	24	16.8
Toplam	143	100

Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personellerin düzenledikleri rekreasyonel faaliyetleri yeterli bulmadıkları tabloda açıkça görülmektedir. Bunu destekleyen personellerin oranı % 72'dir ve sayıları ise 103'tür. 24 kişi ise bazı zamanlarda yeterli olduğunu söylemektedir.

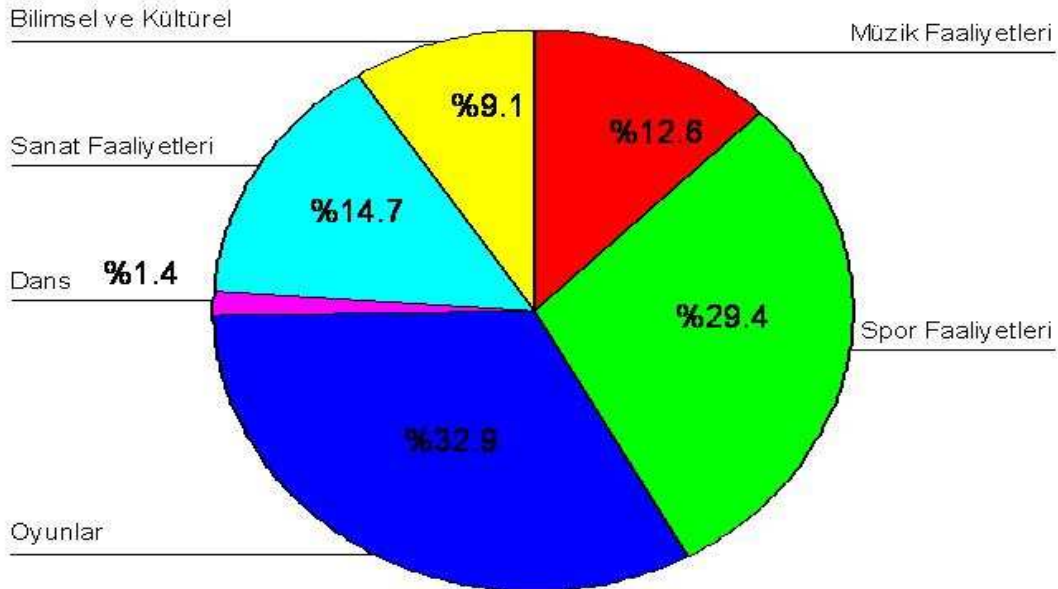


Şekil 3.8. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarındaki Rekreasyon Faaliyetlerin Düzenlenme Sıklığını Yeterli Bulup Bulmadıklarını Gösteren Oransal Dağılım

Tablo 1.9. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında En Fazla Hangi Çeşit Rekreasyon Faaliyetinin Düzenlendiğini Gösteren Dağılım

	Sayısı (n)	Oranı (%)
Müzik Faaliyetleri	18	12.6
Spor Faaliyetleri	42	29.4
Oyunlar	47	32.9
Dans	2	1.4
Sanat Faaliyetleri	21	14.7
Mekan dışı Faaliyetler	-	-
Bilimsel ve Kültürel Faaliyetler	13	9.1
Toplam	143	100

Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personellerinin görüşlerinin alındığı ankete verilen cevaplara bakıldığında %32.9 oranla en fazla oyunlar diye genellediğimiz ve genellikle eğitsel oyunlar kastedilen aktiviteler göze çarpmaktadır. İkinci sırada ise %29.4 oranla spor faaliyetleri gelmektedir.

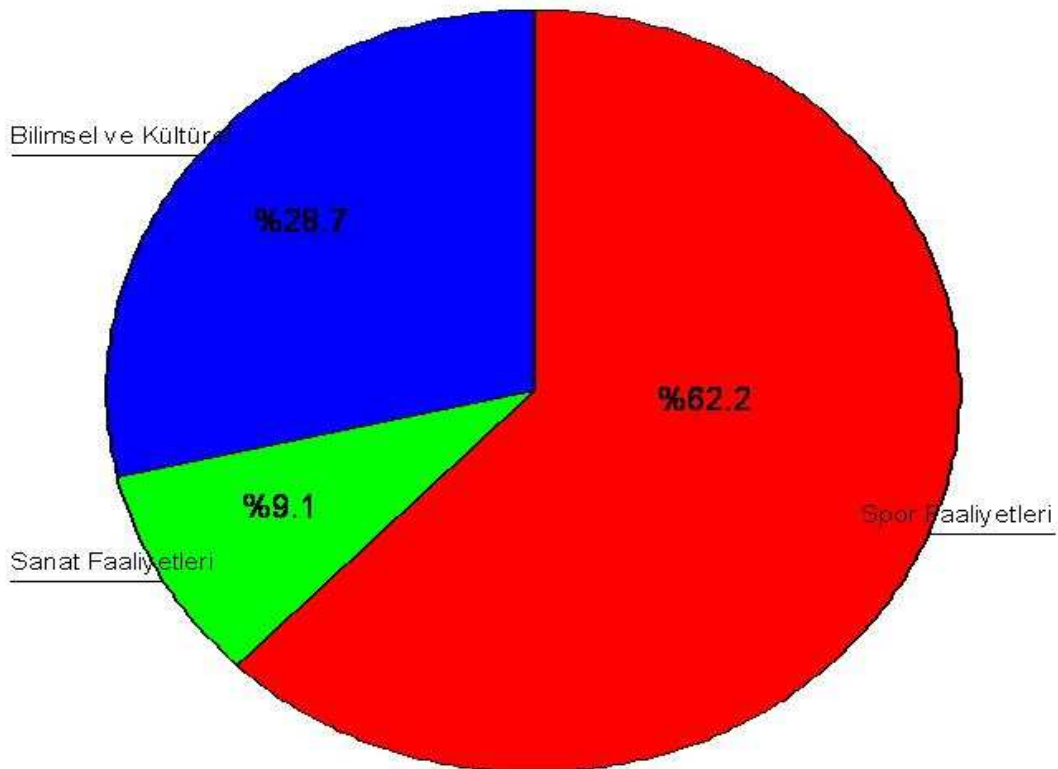


Şekil 3.9. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında En Fazla Hangi Çeşit Rekreasyon Faaliyetinin Düzenlendiğini Gösteren Oransal Dağılım

Tablo 1.10. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetleri İçinde En Önem Verdikleri Faaliyeti Gösteren Dağılım

	Sayısı (n)	Oranı (%)
Müzik Faaliyetleri		
Spor Faaliyetleri	89	62.2
Oyunlar	-	-
Dans	-	-
Sanat Faaliyetleri	13	9.1
Mekan dışı Faaliyetler	-	-
Bilimsel ve Kültürel Faaliyetler	41	28.7
Toplam	143	100

Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personelleri spor faaliyetlerinin önemini % 62.2 oranla vurgulamışlardır. İkinci önem derecesine sahip faaliyet ise %28.7 ile bilimsel faaliyetler olarak belirtilmiştir.

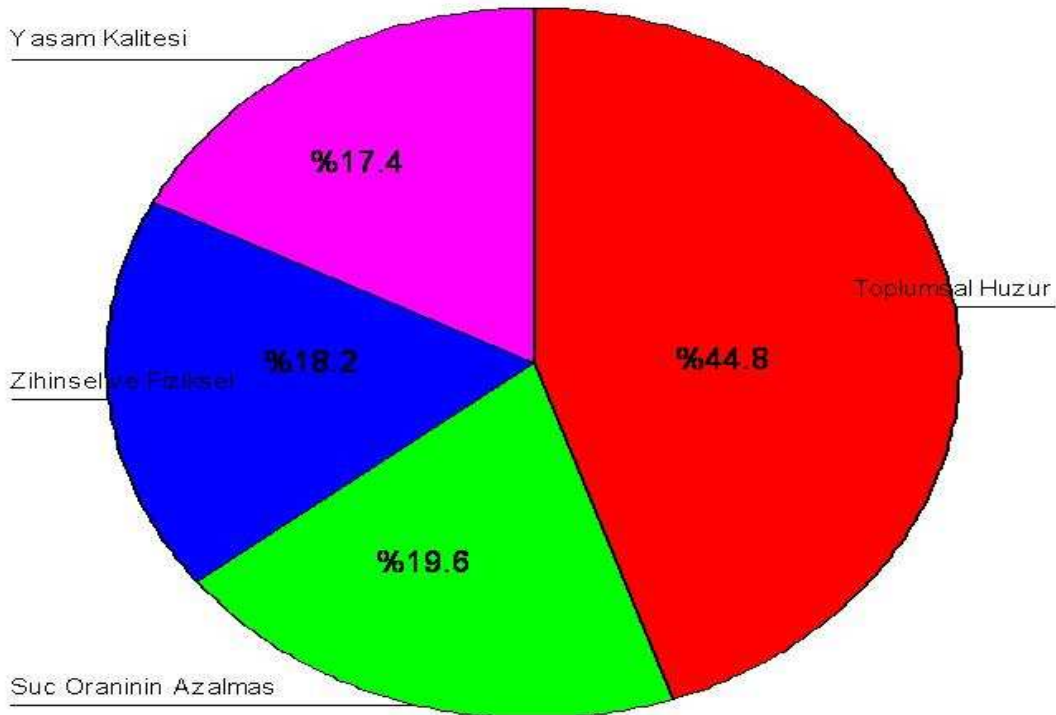


Şekil 3.10. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetleri İçinde En Önem Verdikleri Faaliyeti Gösteren Oransal Dağılım

Tablo 1.11. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetlerinin Etkileri İçinde En Önem Verdikleri Etkiyi Gösteren Dağılım

	Sayısı (n)	Oranı (%)
Toplumsal Huzur	64	44.8
Suç Oranının azalması	28	19.6
Zihinsel ve Fiziksel Sağlık	26	18.2
Yaşam Kalitesi	25	17.4
Toplam	143	100

Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personelleri rekreasyon faaliyetlerinin sonucunda en büyük beklentinin % 44.8 oranla “toplumsal huzuru sağlamak” olarak belirtmişlerdir. Bu saptamayı % 19.6 ile “suç oranının azalması”, % 18.2 oran ile de “zihinsel ve fiziksel sağlık” izlemektedir.

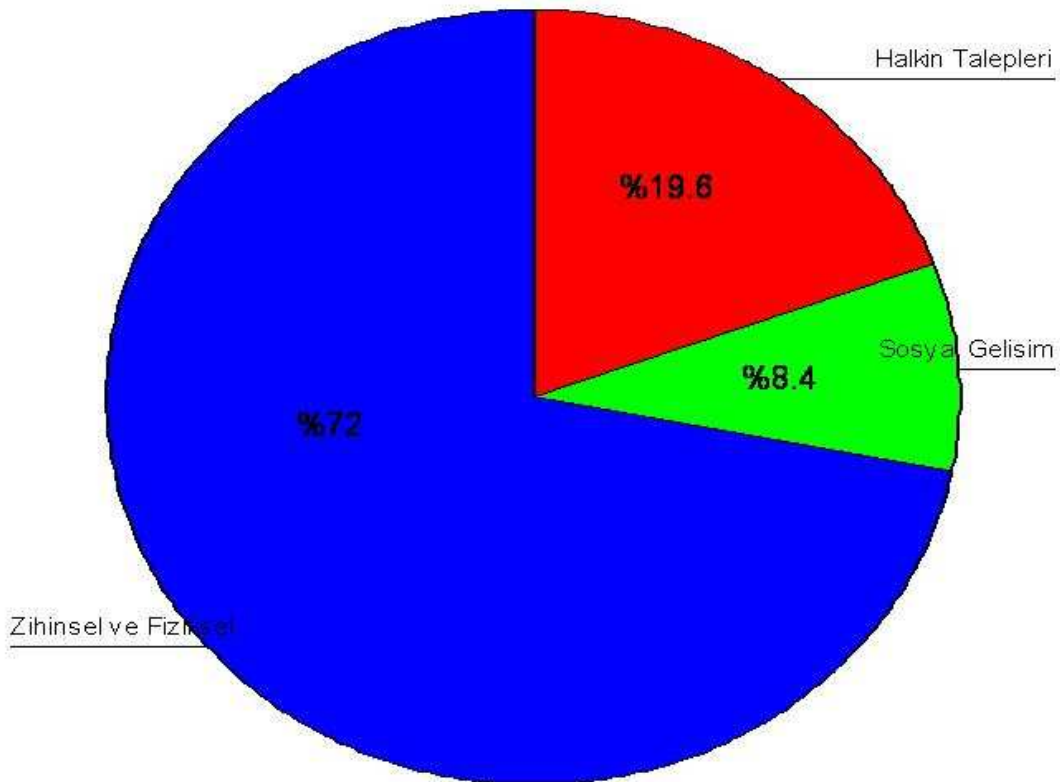


Şekil 3.11. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetlerinin Etkileri İçinde En Önem Verdikleri Etkiyi Gösteren Oransal Dağılım

Tablo 1.12. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Rekreasyon Faaliyetler Düzenlenirken En Önem Verilmesi Gerekeni Gösteren Dağılım

	Sayısı (n)	Oranı (%)
Halkın talepleri	28	19.6
Sosyal gelişim	12	8.4
Zihinsel ve fiziksel gelişim	103	72
Fiziksel koşullar (tesis, bütçe, vb..)	-	-
Toplam	143	100

Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personeller, faaliyetler düzenlenirken temel amacın “zihinsel ve fiziksel gelişim” olması gerektiği konusunda %72 lik bir çoğunlukla görüş bildirmişlerdir. Halkın taleplerine göre belirlenmeli diyen personel sayısı ise 28, oranı ise %19.6’dır.

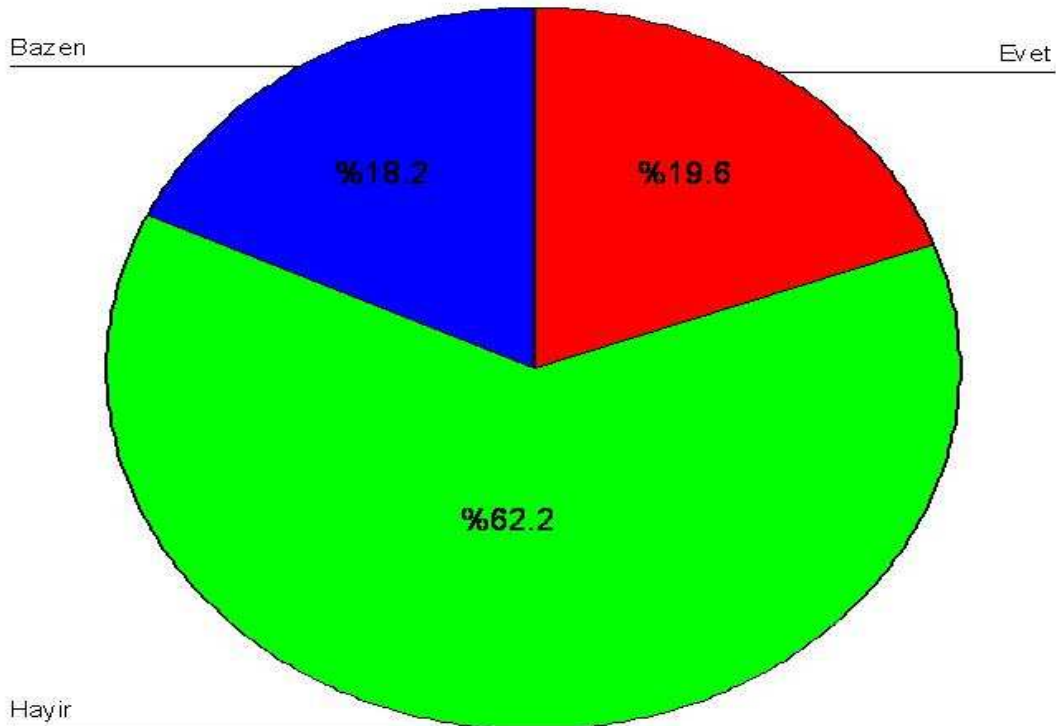


Şekil 3.12. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Rekreasyon Faaliyetler Düzenlenirken En Önem Verilmesi Gerekeni Gösteren Oransal Dağılım

Tablo 1.13. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetler İçin Görüşlerinin Alınıp Alınmadığını Gösteren Dağılım

	Sayısı (n)	Oranı (%)
Evet	28	19.6
Hayır	89	62.2
Bazen	26	18.2
Toplam	143	100

Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personeller rekreasyonel faaliyetlerin planlanma aşamasında % 62.2 oranla görüşlerinin alınmadığını belirtmişlerdir. Görüşlerinin alındığını belirten personel sayısı ise 28'dir. %18.2 oranla 26 personel ise faaliyetten faaliyete geçtiğini belirtmiştir.

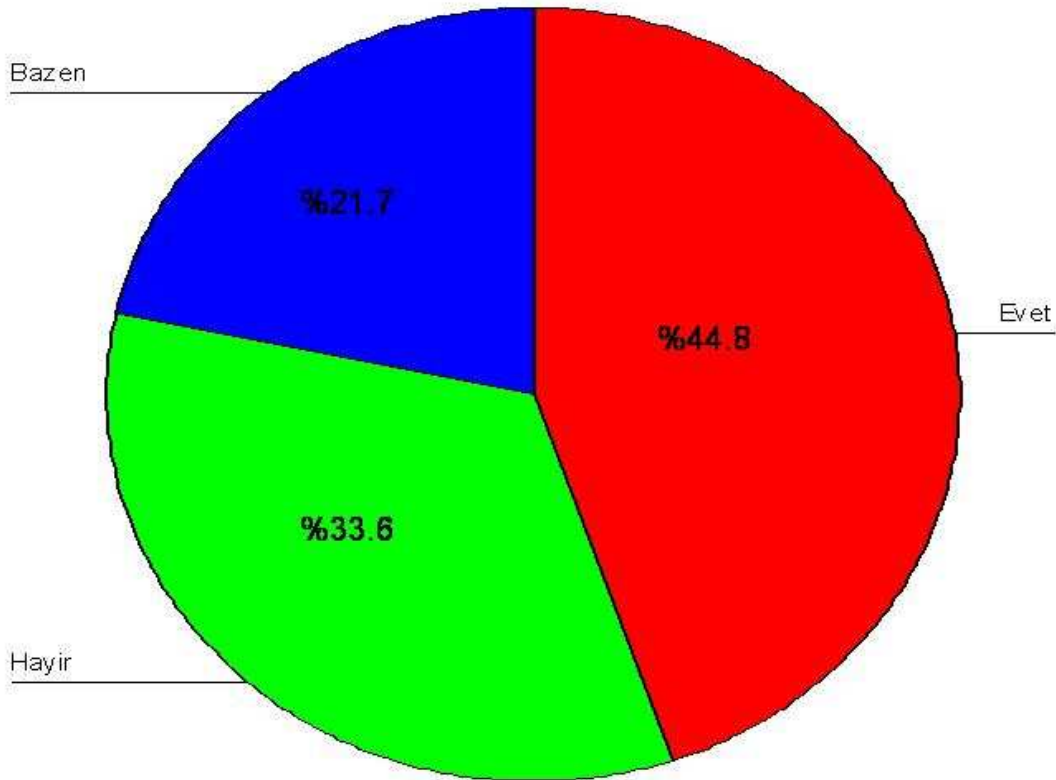


Şekil 3.13. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetler İçin Görüşlerinin Alınıp Alınmadığını Gösteren Oransal Dağılım

Tablo 1.14. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetler İçin Geri Bildirim Alınıp Alınmadığını Gösteren Dağılım

	Sayısı (n)	Oranı (%)
Evet	64	44.8
Hayır	48	33.6
Bazen	31	21.7
Toplam	143	100

Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personelleri, çoğunlukla faaliyetlere katılan insanlardan geri bildirim alındığını belirtmiştir, söz konusu personellerin oranı ise % 44.8'dir. Geri bildirim alınmadığını belirten personel sayısı ise yadsınmayacak kadar fazladır, bu personellerin oranı %33.6'dır.

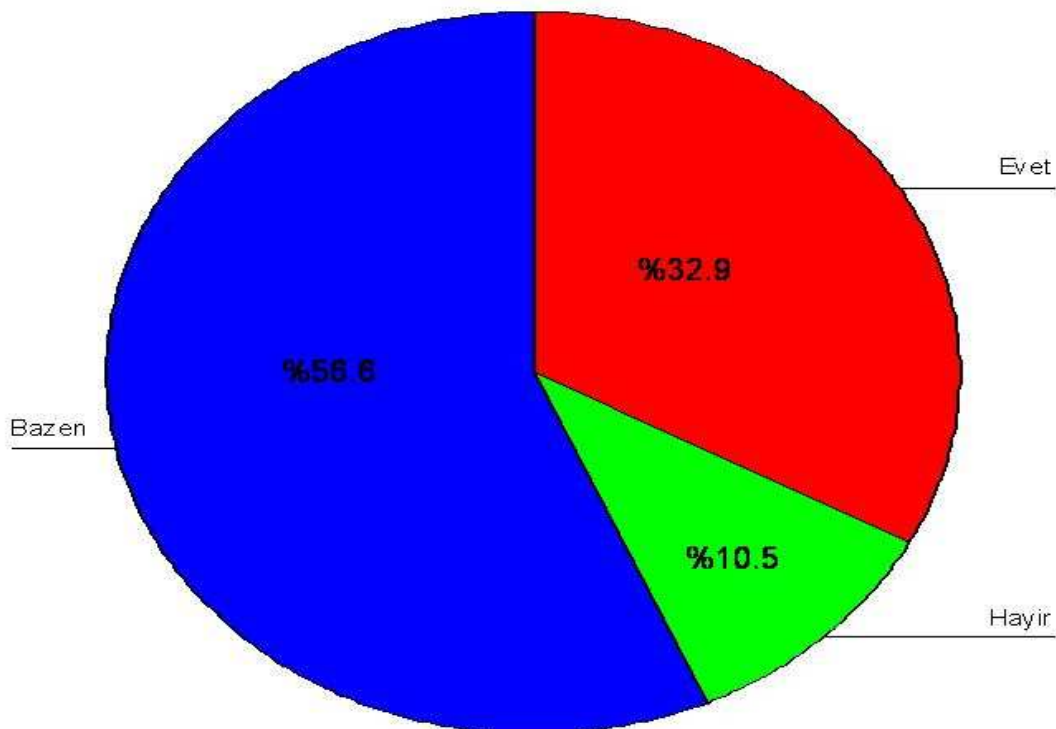


Şekil 3.14. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetler İçin Geri Bildirim Alınıp Alınmadığını Gösteren Oransal Dağılım

Tablo 1.15. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetler İçin Halkın Taleplerini Ölçen Çalışmaların Yapılıp Yapılmadığını Gösteren Dağılım

	Sayısı (n)	Oranı (%)
Evet	47	32.9
Hayır	15	10.5
Bazen	81	56.6
Toplam	143	100

Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personelleri % 32.9 oranla, faaliyetler düzenlenirken halkın taleplerinin dikkate alındığını belirtmişlerdir. Fakat anket uygulanan personelin büyük çoğunluğunu oluşturan 81 kişi, her zaman değil bazen dikkat edildiği yönünde görüş bildirmişlerdir.

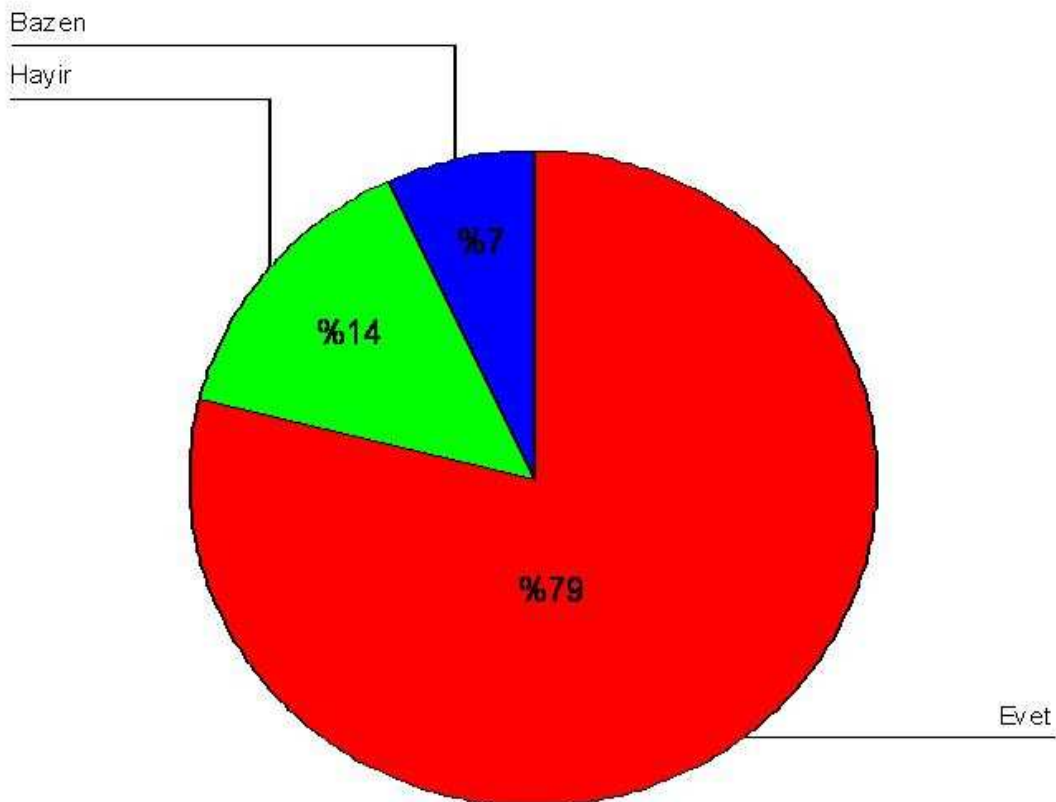


Şekil 3.15. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetler İçin Halkın Taleplerini Ölçen Çalışmaların Yapılıp Yapılmadığını Gösteren Oransal Dağılım

Tablo 1.16. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetler İçin Ayrılan Bütçenin Yeterliliğini Gösteren Dağılım

	Sayısı (n)	Oranı (%)
Evet	113	79.0
Hayır	20	14.0
Bazen	10	7.0
Toplam	143	100

Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personellerden 113 kişi faaliyetler için ayrılan bütçenin yeterli olduğunu belirtmiştir. Yeterli bulmayan personel sayısı sadece 20'dir ve oranı ise % 14'tür.

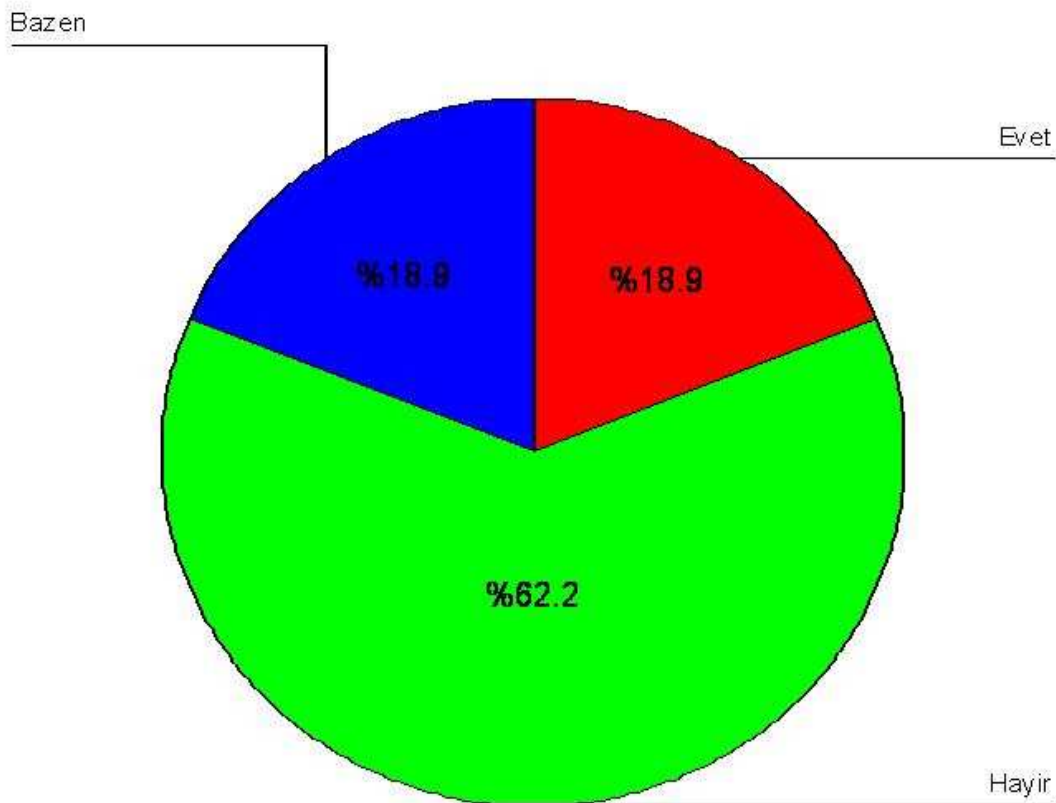


Şekil 3.16. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetler İçin Ayrılan Bütçenin Yeterliliğini Gösteren Oransal Dağılım

Tablo 1.17. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetler İçin Gereken Personelin Sorununu Gösteren Dağılım

	Sayısı (n)	Oranı (%)
Evet	27	18.9
Hayır	89	62.2
Bazen	27	18.9
Toplam	143	100

Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personelleri % 62.2 oran ile faaliyetler sırasında personel sıkıntısı çekilmediği yönünde görüş bildirmişlerdir. Sayıları ise 89 ‘ dur. 27 kişi aksi görüş bildirmiş ve oranları % 18.9’ dur.

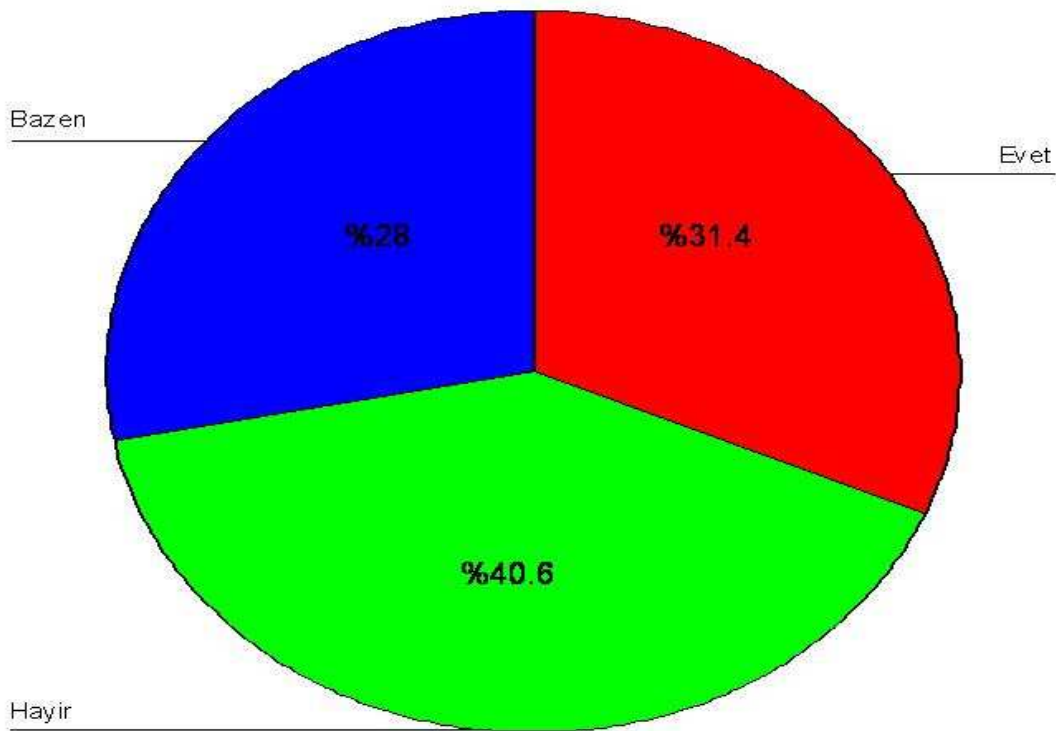


Şekil 3.17. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetler İçin Gereken Personelin Sorununu Gösteren Oransal Dağılım

Tablo 1.18. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetleri Koordinasyon Sorununu Gösteren Dağılım

	Sayısı (n)	Oranı (%)
Evet	45	31.4
Hayır	58	40.6
Bazen	40	28.0
Toplam	143	100

Kamu kurumlarında yaşanan sorunların başında geldiği genellikle dile getirilen koordinasyon sorunu, araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personelleri belirttikleri görüşler göz önüne alınırsa % 40.6 oranla büyükşehir belediyelerinde bu sorunun yaşanmadığı yönündedir. Fakat ankete katılan 45 kişi bu sorunun kurumlarındada devam ettiğini belirtmişlerdir.

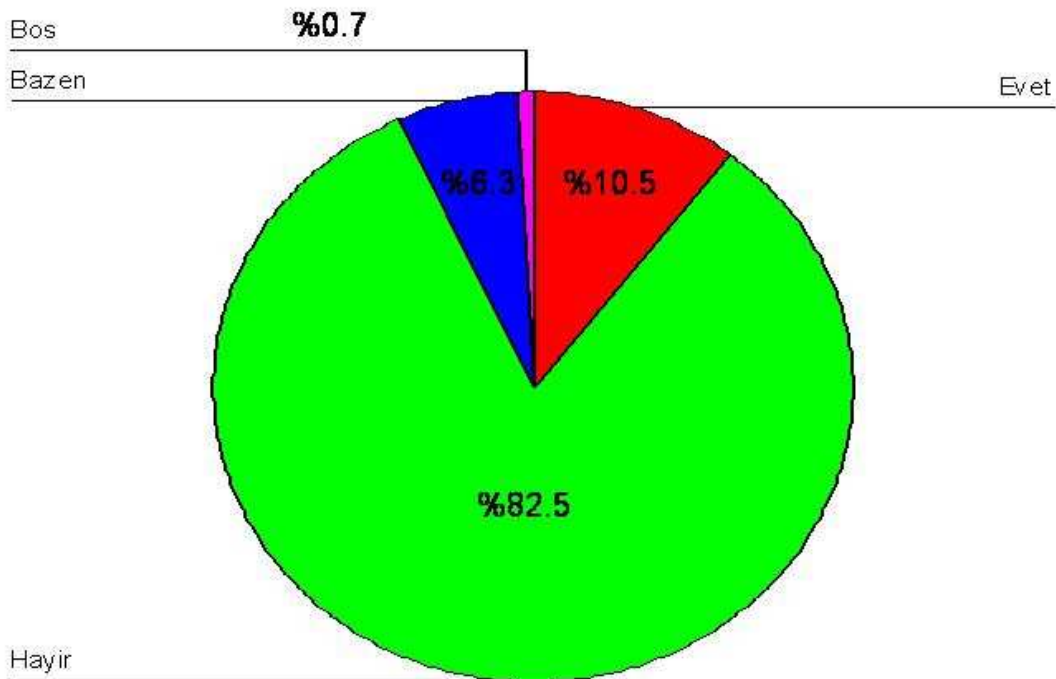


Şekil 3.18. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetleri Koordinasyon Sorununu Gösteren Oransal Dağılım

Tablo 1.19. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetler İçin Ayrılan Tesis Sorununu Gösteren Dağılım

	Sayısı (n)	Oranı (%)
Evet	15	10.5
Hayır	118	82.5
Bazen	9	6.3
Boş	1	0.7
Toplam	143	100

Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personellerinin çoğunluğu faaliyetler sırasında tesis yönünden bir sıkıntı yaşanmadığını belirtmiş ve oranları da % 82.5'tir. sadece 15 kişi aksi görüştedir.



Şekil 3.19. Anket Yapılan Personellerin Kurumlarında Düzenlenen Rekreasyon Faaliyetler İçin Ayrılan Tesis Sorununu Gösteren Oransal Dağılım

3.4.3. SONUÇ VE ÖNERİLER

3.4.3.1. Sonuçlar

Anayasamızın 59. maddesinde “spor her yaştaki Türk vatandaşının yasal hakkıdır” sözü her ne kadar salt sporu kastediyor gibi gözüksede felsefesi düşünüldüğü takdirde “sportif rekreasyona”daha uygun geleceği görülecektir. Çünkü ülkemizde ve dünyada spor olgusu fiziksel ve sosyal yada psikolojik gelişim amacıyla daha çok ticari ve hatta siyasi bir sektör haline gelmiştir. Bu durumu düzeltmeyi; özel işletme ve iştiraklerden beklemek uzun vadede belki işe yarayabilir fakat bu gibi işletmelerin kuruluş amacı ticari yarar olduğu için hayal kırıklığı yaratabilir. Bu yüzden devletimizin en hızlı hizmet söz konusu olduğunda aklımıza ilk gelen kuruluş olan “yerel yönetimlerden” beklemek sanırım daha isabetli bir karar olacaktır. Çünkü bu kuruluşlar temel amaçlarında “kamu yararı “ bulunmaktadır.

Bu anlayışla yapılan çalışmamızda ortaya çıkan bazı bulgular göz önünde alındığında; Büyükşehir Belediyelerinde çalışan personellerin eğitim düzeyleri çoğunlukla, “lise” düzeyindedir, bu durum yeterli değildir fakat “ilköğretim” eğitimiyle sınırlı kalmış personelin çalışmaması, en azından konu ile ilgili birimlerde, sevindiricidir.

Büyükşehir Belediyelerinde çalışan personellerin geneli memurdur ve 10 ila 15 yıl arasında çalışmaktadırlar. Tecrubenin önemini düşündüğümüz zaman bu durum önemlidir fakat daha önce “rekreasyon” konusunda eğitim almamış olmaları, ülkemizin diğer gelişmiş ülkeler arasındaki geç kalmışlığının bir göstergesidir. Çünkü boş zamanın iyi değerlendirilmesi “yaşam kalitesi” düşünüldüğü zaman gelişmişliğin simgesi haline gelmiş bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personellerinin çoğunlulu rekreasyonel faaliyetlere katılmaktadır.

Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personellerin kendi kurumlarındaki rekreasyonel faaliyet yapma sıklığı konusundaki görüşlerine bakıldığında, haftada bir ve ayda birden fazla seçeneklerinin çoğunluğu oluşturmakta olduğu görülmektedir. Hergün faaliyet gerçekleştirdiklerini belirten personeller sınırlı kalmıştır.

Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personellerin düzenledikleri rekreasyonel faaliyetleri yeterli bulmadıkları tabloda açıkça görülmektedir..

Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personellerin görüşlerinin alındığı ankete verilen cevaplara bakıldığında, rekreasyonel aktivitelerin çeşitleri konusunda en fazla oyunlar dediğimiz ve genellikle eğitsel oyunlar kastedilen aktiviteler göze çarpmaktadır

Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personelleri spor faaliyetlerinin önemini vurgulamışlardır. İkinci önem derecesine sahip faaliyet ise bilimsel faaliyetler olarak belirtilmiştir.

Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personelleri rekreasyon faaliyetlerinin sonucunda en büyük beklentinin “toplumsal huzuru sağlamak” olarak belirtmişlerdir ve faaliyetler düzenlenirken temel amacın “zihinsel ve fiziksel gelişim” olması gerektiği konusunda görüş bildirmişlerdir.

Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personeller rekreasyonel faaliyetlerin planlanma aşamasında alınmadığını fakat faaliyetlere katılan insanlardan geri bildirim alındığını belirtmiştir.

Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personellerinin büyük bir çoğunluğu, faaliyetler düzenlenirken halkın taleplerinin her zaman değil bazen dikkate alındığı yönünde görüş bildirmişlerdir.

Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personeller faaliyetler için ayrılan bütçenin yeterli olduğunu belirtmiştir.

Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personeller, faaliyetler sırasında personel sıkıntısı çekilmediği yönünde görüş bildirmişlerdir.

Araştırmaya katılan büyükşehir belediyeleri personellerinin çoğunluğu faaliyetler sırasında tesis ve koordinasyon yönünden bir sıkıntı yaşanmadığını belirtmiştir.

3.4.3.2. Öneriler

Çalışmanın bulgularına bakıldığında “rekreasyon” olgusunun ve özellikle “sportif rekreasyonun” nitelik yönünden gelişimini sağlayıp yaygınlaştırabilmek için bazı öneriler sunulabilir;

- Halka en yakın kuruluş olan belediyelerin ve özellikle büyükşehir belediyelerinin üniversitelerle ortak çalışmalar içerisinde olması ve “rekreasyon” bölümlerinden mezun olan öğrencilerin “belediyeler” bünyesinde istihdam edilmesi gerekmektedir. Bunun sonucunda “rekreasyonel faaliyetler” daha profesyonel bir nitelik kazanıp, bilimsel temellere göre belirlenmesi sağlanabilecektir.
- Sonuçlara bakıldığında “uluslararası faaliyetlerin” yetersizliği göze çarpmaktadır. Bütçe konusunda da tam tersi bir durum vardır. Bu durum değerlendirilmeli ve uluslararası faaliyetler arttırılmalıdır bu sayede rekreasyon kavramının çok önceden beri tartışılıp, uygulandığı ülkelerin birikimlerinden yararlanma fırsatı bulunulması mümkün olacaktır.
- Türkiyedeki rekreasyon alanlarının planlanmasında ve düzenlenmesinde, rekreasyon bölümlerinin çalışmaları dikkate alınmalıdır.
- Rekreasyon kültürü, ilköğretimden başlayarak devlet kontrolünde, konunun uzmanları tarafından hazırlanan programlarla insanlarımıza verilmelidir.
- Belediyelerin siyasi yapıdan arındırılması, sunulan hizmetlerin niteliğini arttıracak ve halka ulaşmasını kolaylaştıracağı düşünülmektedir.
- Sadece rekreasyonel aktivitelerle ilgili bir birimin oluşturulması, faaliyetlerin daha etkin bir şekilde hazırlanıp, uygulanmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- AKAT, İ., BUDAK, G., BUDAK, G., İşletme Yönetimi, Beta Yayınları, İstanbul, 1994
- ASLAN, N., Üniversite Öğrencilerinin Boş Zaman Değerlendirme Eğilimi, Öğretmen Yetiştiren Kurumlarda Karşılaştırmalı Bir Araştırma, 2. Baskı, Ege Üniversitesi Yayınları, İzmir, 2005
- ATALAY, A., Spor Medya ve Serbest Zaman, Beta Yayınları, İstanbul, 2004
- BALÇIK, B., İşletme Yönetimi, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2002
- BENER, Ö., Kadınların Zaman ve Para Kullanımı, Basılmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 1989
- BUCHER, C. A., “Foundations of Physical Education”, The C.V. Mosby Company, USA, 1979
- CAN, H., Organizasyon ve Yönetim, Siyasal Kitapevi, Ankara, 1997
- CAN, H., TUNCER, D., AYHAN, D. Y., Genel İşletmecilik Bilgileri, Siyasal Kitapevi, Ankara, 1999
- ÇAKIROĞLU, H., Beden Eğitimi Dersi ve Diğer Dersler Açısından Okullarda Ders Dışı Faaliyetlerin Durumu Eğitsel Kollar ve Faaliyetleri Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, İstanbul, 1998
- ÇALIK F., SİVRİKAYA K., ŞAHİN İ., Sapanca Gölü ve Çevresinin Rekreasyon, Spor ve Turizm DERDİMAN R., C., Yerel Yönetimler, 2005
- DOĞAN, İ., Sosyoloji, Kavramlar ve Sorunlar, Sistem Yayınları, İstanbul, 2000
- DPT “Ekonomik ve Sosyal Sektördeki Gelişmeler 1993 Yılı Programı Destek Çalışmaları, Ankara, 1993
- DPT, “1990 Yılı Genel Nüfus Sayımı Sonuçlarına Göre Türkiye’de Toplum Yapısının Karşılaştırmalı Profili”, DPT Yayını, Ankara, Şubat, 1994
- EFİL, İ., İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Alfa Yayınları, İstanbul, 1999
- Açısından Değerlendirilmesi, Gazi Üniversitesi, Gençlik, Boş Zaman ve Doğa Sporları Sempozyumu, Ankara, 2003
- ERYILMAZ, B., Kamu Yönetimi, Erkam Matbaacılık, İstanbul, 1999
- FAALİYET RAPORU, Adana Büyükşehir Belediyesi, 2007
- FAALİYET RAPORU, Ankara Büyükşehir Belediyesi, 2007
- FAALİYET RAPORU, Antalya Büyükşehir Belediyesi, 2008
- FAALİYET RAPORU, Bursa Büyükşehir Belediyesi, 2008
- FAALİYET RAPORU, Mersin Büyükşehir Belediyesi, 2008
- FİŞEK, K., Yönetim ve Organizasyon, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Ankara, 1979
- GENÇ, T., Kamu Yönetimi, Ankara, 1998

- GÖYMEN, K., Türkiye’de Kent Yönetimi, İstanbul, 1997
- HAZAR, A., Rekreasyon ve Animasyon, 2. Baskı, Detay Yayınları, Ankara, 2003
- HERGÜNER, G., Kadınların Spor Yapmalarını Etkileyen Sosyo-Kültürel Faktörler, (Samsun İli Uygulaması), Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, 1993
- http://www.sosyologum.com/esder-1-Rekreasyon_Sosyolojisi, Erişim Tarihi: 22.03.2009
- <http://www.sporbilim.com/index.php?s=icerik&katid=100&id=190>, Erişim Tarihi: 17.05.2008
- KARAKÜÇÜK., Rekreasyon, 2. Baskı, Seran Ofset, Ankara, 1997
- KARAKÜÇÜK., Rekreasyon, Boş Zamanları Değerlendirme, Bağırhan Yayınları, Ankara, 1999
- KARAKÜÇÜK S., Rekreasyon, Kavram, Kapsam ve Bir Araştırma, Seren Ofset, Ankara, 1995
- KAVRUK, H., Köy ve Mahalle: Yerleşim ve Yönetim Birimi, Ankara, 2004
- KELEŞ, R., Yerinden Yönetim ve Siyaset, Ağustos, 2004
- KILBAŞ KÖKTAŞ, Ş., Rekreasyon, 3. Baskı, Nobel Yayınları, Ankara, 2004
- KURTOĞLU T., Halkın Yerel Yönetimlerden Spor Hizmetleri Konusunda Beklentileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin, 2006
- MORGAN, G., Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor, Bzd Yayıncılık, İstanbul, 1998
- MUNNE, F., Psicociologia del Tiempo Libre, Un Enfoque Critico, Mexsico, Editor Ialtrillas, 1992
- ÖZALP, İ., İşletmelerde Yönetim, Bayteş A.Ş. Yayınları, Eskişehir, 1985
- ÖZKUL, M., “Çalışma Sosyolojisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, 1. Baskı, Isparta, 1997
- ÖZTEKİN A., Yönetim Bilimi, Siyasal Kitapevi, Ankara, 2002
- ÖZTEKİN A., Yönetim Bilimine Giriş, Turhan Kitapevi, Ankara, 1997
- ÖZTEKİN, A., İdareye Giriş, Malatya, 1993
- SAĞLAM, M., Örgütsel Değişme, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını, Ankara, 1979
- POLATOĞLU, A., Kamu Yönetimi, Metu Press Yayınları, Ankara, 2001
- STRATEJİK PLAN, Adana Büyükşehir Belediyesi, 2007-2011
- STRATEJİK PLAN, Mersin Büyükşehir Belediyesi, 2007-2011
- STRATEJİK PLAN, Antalya Büyükşehir Belediyesi, 2007-2011
- STRATEJİK PLAN, Ankara Büyükşehir Belediyesi, 2007-2011
- ŞİMŞEK, Ş., Yönetim ve Organizasyon, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 1999

- TEZCAN, M., Eğitim Sosyolojisi, 11. Baskı, Ankara, 1997
- TORTOP, B., AYKAÇ, H., YAYMAN, M. ÖZER A., Mahalli İdareler, Ankara, 2006
- TORTOP, N., İŞBİR, E., AYKAÇ, B., Yönetim Bilimi, Yargı Yayınevi, Ankara, 1999
- TÖR, V.T., “Boş Zamanları Değerlendirmede Telkin Vasıtalarının Rollerini”, Boş Zamanları Değerlendirme Semineri, HSEK Yayını, İstanbul, 1966
- ULUSOY, A., AKDEMİR, T., Mahalli İdareler, Ankara, 2004
- UĞURLU, A., Rekreatyonel Amaçlı Doğa Sporlarının Turizm’de Kullanılması, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya, 2005
- VAROL, M., Örgüt Sosyolojisine Giriş, Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları, Ankara, 1993
- VAUX, A. Social Support, Theory, Research and Intervention, Newyork, Praeger, 1998
- WOLCH J., ZHANG J., Beach Recreation, Cultural Diversity and Attitudes toward Nature, Journal of Leisure Research, 2004
- YALÇINDAĞ:, Yerel Yönetimler, Sorunlar ve Çözümler, İstanbul, 1995
- YAZICI, M., Üniversite Öğrencilerinin Boş Zamanlarını Değerlendirme Anlayış ve Alışkanlıkları Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, 1998

EKLER**EK-1****ANKET FORMU**

Rekreasyon; insanların iş, görev ve ödev gibi yerine getirilmesi zorunlu etkinlikleri ve yükümlülükleri sonrasında kalan boş zamanlarında dinlenmek, eğlenmek, yenilenmek, bireysel açıdan tatmin olmak için gönüllü olarak katıldıkları faaliyetlerdir.(Konserler, kurslar, Sergi, Turnuva gibi sanatsal, kültürel yada sportif faaliyetler vb...gibi)

Bu anket;"**Büyükşehir Belediyelerinin Rekreasyonel Faaliyetlere Bakış Açısının değerlendirilmesi**" konulu Yüksek Lisans Tezinde kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Başka bir amaç için kullanılmayacaktır.

İlginiz için teşekkür ederim.

Araştırma Görevlisi Deniz MERSİNLİ

Akdeniz üniversitesi
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

1. Eğitim Düzeyiniz nedir?

- a. İlköğretim
- b. Lise ve dengi okul
- c. Ön lisans (2 yıllık Meslek Yüksek Okulu)
- d. Lisans (4 yıllık üniversite) ve üstü

2. Kurumunuzda hangi unvanla (statü) çalışıyorsunuz?

- a. İşçi
- b. Memur
- c. Sözleşmeli Personel
- d. Diğer.....

3. Kurumunuzda ne kadar süredir çalışıyorsunuz?

- a. 1-5 yıl b. 5.5 -10 yıl c. 10.5- 15 yıl d. 15.5-20 yıl e. 20.5 ve üstü yıl

4. Rekreasyon alanında herhangi bir eğitim aldınız mı?

- a. Evet () b. Hayır ()

5. Rekreasyonel faaliyetlere katılırmısınız?

- a. Evet () b. Hayır ()

6. En çok hangi rekreasyonel faaliyete katılırsınız?

- a. Müzik faaliyetleri (Enstrümanlı, orkestralı, solo, koro v.b.) ()
- b. Spor faaliyetleri (Takım, ferdi, doğa, mücadele ve zihin sporları gibi) ()
- c. Oyunlar (Her yaş kesimi için eğitsel oyunlar) ()
- d. Dans (Halk oyunları, modern ve ritmik danslar gibi) ()
- e. Sanat ve hüner gerektiren faaliyetler (Plastik, deri, grafik, seramik, metal, fotoğraf, resim, ahşap gibi.) ()
- f. Mekan dışı faaliyetler (Kamplar, piknikler gibi) ()
- g. Bilimsel ve kültürel faaliyetler (Edebiyat, tiyatro, bilimsel tartışmalar gibi) ()
- h. Diğer..... ()

7. Kurumunuzda rekreasyonel etkinlikler ne sıklıkla düzenleniyor?

- a. Her gün ()
- b. Haftada bir kez ()
- c. Ayda birden fazla ()
- d. Yılda bir kaç kez ()
- e. Hiç ()

8. Sizce kurumunuzda rekreasyonel faaliyetler yeterli sıklıkla düzenleniyor mu?

- a. Evet () b. Hayır () c. Bazen ()

9. Kurumunuzda En çok hangi rekreasyonel faaliyet düzenleniyor?

- a. Müzik faaliyetleri (Enstrümanlı, orkestralı, solo, koro v.b.) ()
- b. Spor faaliyetleri (Takım, ferdi, doğa, mücadele ve zihin sporları gibi) ()
- c. Oyunlar (Her yaş kesimi için eğitsel oyunlar) ()
- d. Dans (Halk oyunları, modern ve ritmik danslar gibi) ()
- e. Sanat ve hüner gerektiren faaliyetler (Plastik, deri, grafik, seramik, metal, fotoğraf, resim, ahşap gibi.) ()
- f. Mekan dışı faaliyetler (Kamplar, piknikler gibi) ()

- g. Bilimsel ve kültürel faaliyetler (Edebiyat, tiyatro, bilimsel tartışmalar gibi) ()
 h. Diğer..... ()

10. Sizce rekreasyon çeşitlerinin en çok hangisi önemlidir?

- a. Müzik faaliyetleri (Enstrümanlı, orkestralı, solo, koro v.b.) ()
 b. Spor faaliyetleri (Takım, ferdi, doğa, mücadele ve zihin sporları gibi) ()
 c. Oyunlar (Her yaş kesimi için eğitsel oyunlar) ()
 d. Dans (Halk oyunları, modern ve ritmik danslar gibi) ()
 e. Sanat ve hünere gerektiren faaliyetler (Plastik, deri, grafik, seramik, metal, fotoğraf, resim, ahşap gibi.) ()
 f. Mekan dışı faaliyetler (Kamplar, piknikler gibi) ()
 g. Bilimsel ve kültürel faaliyetler (Edebiyat, tiyatro, bilimsel tartışmalar gibi) ()
 h. Diğer..... ()

11. Sizce rekreasyonel faaliyetlerin en önemli etkisi hangisidir.?

- a. Toplumsal huzuru sağlar. ()
 b. Suç oranını azaltır. ()
 c. Zihinsel ve fiziksel sağlığı geliştirir. ()
 d. Yaşam kalitesini artırır. ()
 e. Diğer ()

12. Sizce rekreasyonel faaliyetler planlanırken en çok hangisine dikkat edilmesi gerekir?

- a. Halkın talepleri ()
 b. Halkın sosyal gelişimi ()
 c. Zihinsel ve fiziksel gelişim ()
 d. Fiziksel koşullar (Tesis, Personel, bütçe vb.) ()
 e. Diğer..... ()

13. Rekreasyonel faaliyetler için program oluşturulurken görüşünüz alınıyor mu?

- a. Evet () b. Hayır () c. Bazen ()

14. Kurumunuzda rekreasyonel faaliyetlerden sonra bir geri bildirim alınıyor mu?

- a. Evet () b. Hayır () c. Bazen ()

15. Kurumunuzda halkın rekreasyonel faaliyetler konusunda taleplerini ölçen çalışmalar yapıyor mu?

- a. Evet () b. Hayır () c. Bazen ()

16. Rekreasyonel faaliyetler için ayrılan bütçeyi yeterli buluyor musunuz?

- a. Evet () b. Hayır () c. Bazen ()

17. Rekreasyonel faaliyetler düzenlenirken personel sıkıntısı yaşıyor mu?

- a. Evet () b. Hayır () c. Bazen ()

18. Kurumunuzda rekreasyonel faaliyetler düzenlenirken ilgili birimlerle koordinasyonu sağlama konusunda sorun yaşıyor mu?

- a. Evet () b. Hayır () c. Bazen ()

19. Rekreasyonel faaliyetleri gerçekleştirirken tesis sıkıntısı yaşıyor mu?

- a. Evet () b. Hayır () c. Bazen ()

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI : Deniz MERSİNLİ
 Doğum Tarihi ve Yeri : 18/05/1979
 Medeni Durumu : Bekar

Eğitim Durumu

Lisans Diploması : Akdeniz Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Y. O. Spor Yöneticiliği
 Tez Konu : Yerel Yönetimlerde Spora Yönelik Rekreasyon Hizmetleri ve
 Büyükşehir
 Belediyelerinin Rekreasyonel Faaliyetlere Olan Yaklaşımlarının Değerlendirilmesi
 Yabancı Dil : İngilizce

Bilimsel Faaliyetler

Yayınlar

-**Mersinli, D.**, Ağyar E., Antalya Barosuna Kayıtlı hukukçuların Spor hukuku Problemlerine Bakış Açılarının Değerlendirilmesi, Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Kasım 2006, MUĞLA

Sunu

-Antalya Barosuna Kayıtlı hukukçuların Spor hukuku Problemlerine Bakış Açılarının Değerlendirilmesi
 -Bireylerin boş zamanlarını değerlendirme yolları
 -Engelli bireylere yönelik rekreatif etkinliklerin organizasyonu (İsveç Örneği)

Katıldığı Bilimsel Toplantılar

-Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Kasım 2006, MUĞLA
 - Bangol, Kasım 2007, İsveç

İş Denevimi

Stajlar : Antalya Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü

Projeler:

- Antalya da yaşayan 40-64 yaş arası Bireylerin Fiziksel Uygunluk Düzeylerinin Belirlenmesi
- Toplumsal Duyarlılık ve Katkı Projeleri (Rekreasyon Alanlarının Revizyonu, Donor Veri Bankası Projesi)
- Engelli Bireylere Yönelik Rekreatif Etkinliklerin Organizasyonu (İsveç Örneği), Leonardo Da Vinci

Çalıştığı Kurumlar:

Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Araştırma Görevlisi : 2005-2009
Beden Eğitimi Öğretmenliği : 2009-....

Adres : Bayındır mah. 322 sok. Ümmü Dolmacı apt. Kat: 3/7 Antalya
Telefon : 0 505 840 11 98