

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**REKREASYON ETKİNLİKLERİNİN
ÇALIŞANLARIN PERFORMANSLARI ÜZERİNE
ETKİLERİNİN İNCELENMESİ:
(KOCAELİ TRAKYA BİRLİK)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nurgül TEZCAN

**Enstitü Anabilim Dalı: Beden Eğitimi ve Spor
Enstitü Bilim Dalı : Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği**

TEZ DANIŞMANI: YRD. DOÇ. DR. TAYFUN ULUSOY

EYLÜL – 2007

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**REKREASYON ETKİNLİKLERİNİN
ÇALIŞANLARIN PERFORMANS ÜZERİNE
ETKİLERİNİN İNCELENMESİ:
(KOCAELİ TRAKYA BİRLİK)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nurgül TEZCAN

**Enstitü Anabilim Dalı: Beden Eğitimi ve Spor
Enstitü Bilim Dalı : Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği**

Bu tez .././2007 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

Jüri Üyesi

Jüri Üyesi

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Nurgül TEZCAN
04/ 09 / 2007

ÖNSÖZ

Son yıllarda önem kazanan işletmelerde ki rekreatif etkinliklerin performans artırıcı etkisi günümüzde yapılan çalışmalarla desteklenmektedir. Yoğun iş temposunun getirdiği stres ile başa çıkabilme yöntemleri gün geçtikçe teknolojinin artması ile daha fazla önem kazanmaya başlamıştır.

Yapılan bu çalışmada Kocaeli ili Trakya birlik fabrikasının işçilerinin rekreatif etkinliklerine bakış açılarını öğrenerek performansları üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bu sayede yapılan araştırmanın diğer işletmelere de örnek olması, bu doğrultuda performans artırıcı çalışmalar yapılmasının sağlanması amaçlanmaktadır. Rekreasyon kavramının daha büyük kitlelere ulaşması ve yararlarından çok sayıda bireyin faydalanması umulmaktadır.

Bu araştırmada öncelikle değerli danışmanım Yrd. Doç. Dr. Tayfun ULUSOY' a görüş, öneri ve bilgilerinden yararlandığım ve bana göstermiş olduğu anlayış ve iyi niyet için sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunuyorum. Çalışmanın her aşamasında değerli bilgilerinden yararlandığım, destek ve bilgilerini benden esirgemeyen Öğr. Gör. Serdar GERİ' ye, araştırma sürecince yardımlarını ve bilgilerini esirgemeyen Marmara Üniversitesi Öğr. Üyesi Ümit Kesim'e Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Beden Eğitimi Bölümü okutmanlarından Hakan KUDAK' a ve her zaman maddi ve manevi desteğini esirgemeyen CANIM AİLEME sonsuz sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Nurgül TEZCAN
04/ 09 / 2007

İÇİNDEKİLER

TABLO LİSTESİ.....	iv
ÖZET.....	vii
SUMMARY.....	viii
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM I: REKREASYONUN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ.....	5
1.1 Zaman Kavramı	5
1.1.1 Zamanın Kullanım Bölümleri	7
1.2. Boş Zaman	9
1.2.1 Boş Zaman Kavramının Farklı Tasvir ve Tanımlamaları	9
1.2.2. Boş Zaman Türleri	11
1.2.2.1.Sürelerine Göre Boş Zaman Türleri.....	11
1.2.2.2 Değerlendirme Amacına Göre Boş Zaman Türleri.....	12
1.2.3. Çalışanların Boş Zamanlarını Değerlendirme Faaliyetleri	12
1.2.4. Boş Zamanın Temel Fonksiyonları	13
1.2.5. Boş Zamanları Değerlendirmenin Yararları.....	14
1.2.6. Boş Zaman Hakkı.....	16
1.3 İş İle İlgili Temel Tanımlamalar	18
1.3.1. İş Nitelikleri	19
1.4 Rekreasyon.....	20
1.4.1 Rekreasyonun Tanımı	20
1.4.2. Rekreasyonun Özellikleri.....	23
1.4.3. Rekreasyonun Sınıflandırılması	25
1.4.4. Rekreasyona Duyulan İhtiyacın Nedenleri	26
1.4.5. Rekreatif Etkinliklere Katılımı Destekleyen Unsurlar.....	27
1.4.6.Türkiye’de Rekreasyon	28
1.4.7. Çalışma Hayatı ve Rekreasyon	30
1.4.7.1 Ülkemizde Çalışma Hayatı ve Rekreasyon.....	31
1.4.7.2. Farklı Ülkelerde Çalışma Hayatı ve Rekreasyon.....	33

1.4.7.2.1. Ülkeler.....	34
1.4.8 İşyeri Rekreasyonu.....	38
1.4.8.1 İş Yeri Rekreasyonunun Önemi.....	38
1.4.8.2. İş Yeri Rekreasyon Hizmet Programları.....	38
1.4.8.3.Rekreasyon Programlarının Uygulanması.....	38
1.4.9.Rekreasyonun Çalışma Verimine Etkisi.....	39
BÖLÜM II: PERFORMANSIN TANIMI VE PERFORMANSIN İŞ	
HAYATINDAKİ YERİ.....43	
2.1.Performans.....	43
2.1.1.Performans'ın Tanımı.....	43
2.1.2.Performansı Oluşturan Öğeler.....	45
2.1.3.Performansı Etkileyen Faktörler.....	45
2.1.4.İşletmelerde Performans Anlayışı.....	46
2.1.4.1.Ekonomik Performans Anlayışı:.....	46
2.1.4.2.Verimlilik Anlayışı.....	46
2.1.4.3.Pazar ve Müşteri Odaklı Anlayış.....	46
2.1.4.4.Yeni Rekabet ve Geleceğin Örgütü Olma Anlayışı.....	46
2.1.5. Birey performansı ile kurum performansı arasındaki bağlantı.....	48
2.1.6. Performans Ölçüm ve Denetim Sistemlerinin Tasarımı ve İşletilmesi.....	48
2.1.6.1. Performans Alanları ve Boyutlarının Belirlenmesi.....	48
2.1.6.2. Performans Göstergelerinin Seçilmesi ve Performans Standartlarının Belirlenmesi.....	49
2.1.6.3.Ölçüm Modellerinin Tasarımlanması.....	50
2.1.6.4.Veritoplama, Hesaplama ve Raporlama Süreci.....	50
2.1.6.5.Sistemin İzlenmesi.....	51
2.1.6.6.Ölçüm Göstergeleri İçin Kriterler.....	51
2.1.6.7. Değerlendirme ve Geri bildirim (İyileştirme).....	51
2.1.7. Performans Değerlendirmesi.....	53
2.1.7.1. Performans Değerlendirmesinin Amaçları ve Yararları.....	54
2.1.7.2.Performans Değerlendirme Planlarının Geliştirilme Süreci ve İçeriği.....	55
2.1.7.3.Performans Göstergelerinin (Ölçeklerin) Geliştirilmesi.....	57
2.1.7.4. Performans Düzeylerinin ve Standartlarının Belirlenmesi.....	57

2.1.7.5.Performans Standartlarının Hazırlanması.....	58
2.1.7.6.Başarılı bir Performans Değerlendirme Sisteminin Özellikleri.....	59
BÖLÜM III: İŞLETMELERDEKİ REKREATİF ETKİNLİKLERİN PERFORMANS ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENDİĞİ UYGULAMA ARAŞTIRMASI.....	60
3.1.Araştırmanın Amacı	60
3.2.Araştırmanın Önemi	60
3.3.Araştırma Yöntemi.....	60
3.4.Araştırma Alt Problemleri	61
3.5.Demografik Bilgiler	62
3.6.Karşılaştırma Bulguları	70
SONUÇ VE ÖNERİLER	84
KAYNAKÇA.....	86
EKLER	93
ÖZGEÇMİŞ	97

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.	Deneklerin Yaş Durumuna Göre Dağılımları.....	58
Tablo 2.	Cinsiyet Durumuna Göre Dağılımları.....	58
Tablo 3.	Deneklerin Medeni Hal Durumuna Göre Dağılımları.....	59
Tablo 4.	Deneklerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımları.....	59
Tablo 5.	Deneklerin İş Unvanı Durumuna Göre Dağılımları.....	59
Tablo 6.	Deneklerin Gelir Düzeyi Durumuna Göre Dağılımları.....	60
Tablo 7.	Ne sıklıkta spor aktivitelerine zaman ayırıyorsunuz? (Futbol, basketbol, yüzme, bisiklet v.s.).....	60
Tablo 8.	Ne sıklıkta sosyal aktivitelere zaman ayırıyorsunuz.....	61
Tablo 9.	İş yerinizde rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) tesisi olarak hangileri varsa işaretleyiniz.....	62
Tablo10.	İş yerinizde çalışma saatleri dışında zorunlu spor etkinlik saatleri bulunuyor mu?.....	63
Tablo 11.	İş yerinizde spora teşvik edici çalışmalar yapılıyor mu?.....	63
Tablo 12.	Çalıştığınız işyerinde çalışanlara yönelik işyeri içi turnuvalar düzenleniyor mu?.....	63
Tablo 12.1	Çalıştığınız işyerinde çalışanlara yönelik işyeri içi turnuvalar düzenleniyor mu? Düzenleniyor ise hangi branşlar olduğunu işaretleyiniz.....	64
Tablo 13	Çalıştığımız iş yerinde size ve ailenize yönelik sosyal etkinlikler düzenleniyor mu?.....	64
Tablo 14	İş yerinizde çalışanlara yönelik performans artırma amaçlı etkinlikler düzenleniyor mu?.....	65
Tablo 15.	Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerine katılmak sizce faydalı ise, en önemli 3 nedeni önem sırasına göre numaralayınız.....	65
Tablo 16.	Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerine katılmanızın, sizi rahatlatarak, iş veriminizi arttıracığını düşünür müsünüz?.....	66

Tablo 17.	Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerine katılmak sizce iş stresi ve günlük stresler ile başa çıkabilmenize yardımcı olur mu?.....	66
Tablo 18.	Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinlikleri zaman ayırdığınızda kendinizi nasıl hissediyorsunuz?.....	67
Tablo 19.	Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?.....	68
Tablo 20	.Ne sıklıkta spor aktivitelerine zaman ayırıyorsunuz? Ve Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz? Sorularının karşılaştırması.....	69
Tablo 21.	İş yerinizde rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) tesisi olarak hangileri varsa işaretleyiniz. Ve Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz? Sorularının karşılaştırması.....	70
Tablo 22.	İş yerinizde çalışma saatleri dışında zorunlu spor etkinlik saatleri bulunuyor mu? Ve Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz? Sorularının karşılaştırması.....	71
Tablo 23.	İş yerinizde spora teşvik edici çalışmalar yapılıyor mu? Ve Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz? Sorularının karşılaştırması.....	72
Tablo 24.	Çalıştığınız iş yerinde size ve ailenize yönelik sosyal etkinlikler düzenleniyor mu? Düzenleniyor ise neler olduğunu işaretleyiniz. Ve Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz? Sorularının karşılaştırması.....	73
Tablo 25.	Çalıştığımız iş yerinde size ve ailenize yönelik sosyal etkinlikler düzenleniyor mu? Düzenleniyor ise neler olduğunu işaretleyiniz. Ve Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin	

	çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz? Sorularının karşılaştırması.....	74
Tablo 26	Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerine katılmak sizce faydalı ise, en önemli 3 nedeni önem sırasına göre numaralayınız. Ve Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz? Sorularının karşılaştırması.....	75
Tablo 27.	Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerine katılmak sizce faydalı ise, en önemli 3 nedeni önem sırasına göre numaralayınız. Ve Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz? Sorularının karşılaştırması.....	
Tablo 28	Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerine katılmak sizce iş stresi ve günlük stresler ile başa çıkabilmenize yardımcı olur mu? Ve Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz? Sorularının karşılaştırması.....	77
Tablo 29.	Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinlikleri zaman ayırdığınızda kendinizi nasıl hissediyorsunuz? Ve Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz? Sorularının karşılaştırması.....	78

Tezin Başlığı: Rekreasyon Etkinliklerin Çalışanların Performansları Üzerine Etkilerinin İncelenmesi

Tezin Yazarı: Nurgül TEZCAN **Danışman:** Yrd. Doç. Dr.İ.Tayfun ULUSOY

Kabul Tarihi: 27.09.2007 **Sayfa Sayısı:** ix (ön kısım) +92 (tez)+5 (ekler)

Anabilim dalı: Beden Eğitimi **Bilim dalı:** Beden Eğitimi ve Spor

Bu araştırmada Kocaeli ili Trakya Birlik fabrikasının çalışanlarının rekreasyon etkinliklerine katılımının iş performansları üzerine etkisi araştırılmıştır.

Araştırmamızda fabrika çalışanlarının rekreatif faaliyetlere katılımının iş performanslarını nasıl etkilediğini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmamız fabrika çalışanlarının rekreatif faaliyetlere katılımının işverenlerin çalışanlara imkan sağlayıp sağlamadıklarının belirlenmesi açısından önemlidir.

Çalışanlar üzerinde yapılan anket verileri SPSS for Windows paket programında kodlanarak analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonunda elde edilen veriler rekreatif etkinliklerin iş performansı üzerinde olumlu etkileri olduğu ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda spor ve sosyal etkinliklere katılan bireylerin iş stresinden uzaklaşarak rahatladığı ve sonucunda bu durumun iş performanslarını olumlu etkilediği sonucuna varılmıştır. Ayrıca yapılan çalışma sonunda araştırmanın yapıldığı işletmenin çalışanlarının rekreasyon konusunda bilgilendirilmediği spora teşvik edici çalışmalar yapılmadığı ve işletme içerisinde var olan rekreasyon alanlarının verimli kullanılmadığı ortaya çıkmıştır.

Anahtar kelimeler: Rekreasyon, İşyeri Rekreasyonu, İş verimliliği.

Title of the Thesis: Investigation Of Effects Of Recreation Activities On The Working Performance	
Author: Nurgül TEZCAN	Supervisor: Assist. Prof.İ.Tayfun
Date: 27.09.2007	Nu. of pages: ix (preface)+92 (thesis)+ 5
Department: Physical Education	Subfield: Physical Education And Sports T.
<p>In this study effect of participation of Trakya Birlik (Kocaeli) workers in recreation activities on their work performance were investigated.</p> <p>Our goal was determination of effect of participation of workers in recreation activities on their work performance. The importance of study is to determine participation of workers in recreative activities, whether employers make it possible or not.</p> <p>Data obtained from workers questionnaire were coded and analysed with “SPSS for Windows”. Analysis results shows that recreative activities has positive effects on work performance. As a conclusion, individuals who joined sports and social activities were kept away from work stress and their work performance were positively affected. This study also showed that facility workers were not informed enough about recreation, not encouraged for sportive activities, and recreation areas were not used as productive.</p>	
Keywords : Recreation, work/job recreation, performance.	

GİRİŞ

Olayların birbirini izlemesine bakarak zihinde yaratılan ve yine olayların içinde sürüp gideceği düşünülen, başı sonu belli olmayan soyut kavrama zaman adı verilir. Başka bir tanıma göre zaman, insanın sonsuzluk ölçüsüdür, bir yerden başka bir yere bir deyimden başka bir deyime geçişinin ne kadar sürdüğüne dair geliştirdiği süredir. Zaman eşsiz bir kaynak olup para gibi toplanamaz, ham madde gibi depolanamaz. Zaman hayattır (Sekban 2004).

Boş zaman bireyin kendi adına kullanma hakkına sahip olduğu, iş ve yaşamla ilgili zorunlu sorumluluk ve görevler yerine getirildikten sonra arda kalan zamandır. Bireyin çalışma saatleri dışında kalan, uykuda geçen, işe gidip gelme ve zaruri gereksinimleri için harcadığı zaman dışında kalan ve bireyin istediği gibi kullanabildiği aralığa boş zaman denir (Salmankurt 2006: 4).

Erkekler için, boş zamanı değerlendirmenin en yoğun biçimi genelde boş zaman etkinliklerine katılmak ve bahçe işleriyle ilgilenmektir. Kadınlarda ise boş zamanları değerlendirme de yaratıcı işler ve hobi, televizyon izlemekten önce gelmektedir. Açık hava etkinliklerinin tüm çeşitleri doğal olarak daha çok yaz aylarında ve hafta sonlarında yoğunlaşırken, televizyon izlemek ve bayanlarda yaratıcılık, hobi çalışmaları, kış aylarında ve hafta içinde yoğunlaşmaktadır. Bekâr bayanlarda boş zamanı değerlendirme alışkanlığı evlilik ile birlikte biçim değiştirmekte, çocuk olduktan sonra ise bedensel boş zamanı değerlendirme etkinliği yerini yaratıcılık, hobi ve televizyon izlemeye bırakmaktadır. Bekâr erkeklerde ise önceleri bedensel boş zaman etkinliği görülürken, evlilik ve baba olmayla bu etkinlik yerini televizyon izlemeye bırakmaktadır(Kılbaş, 1994: 29) .

Çalışma kavramının iyi anlaşılabilmesi için, boş zaman kavramı ile aralarındaki farkın ortaya konması gerekmektedir. Çalışma, gerginlik, çaba, gayret ve zahmet içermektedir. Boş zaman ise, çabasız, rahat ve zevk vericidir. Çalışma, zorlama ve zorluklarla

yapılırken, boş zaman zorlamasız ve var oluşu sürdürmek için yapılır. Zorunlu değildir(Köktaş, 2004: 4).

Dünyada mevcut endüstriyel rekreasyon modelleri incelendiğinde, farklı uygulamalar görülmektedir. Bazılarında işletme, tüm rekreasyon programlarının sorumluluğunu üstlenmekte, tesisleri inşa ettirmekte, lider ve eğiticileri istihdam etmekte, rekreasyon etkinliklerini programlamakta ve kontrol etmektedir. Bir başka modelde tesislerin inşası işverenler tarafından gerçekleştirilmekte, ancak işletme ve çalışanlar, işbirliği içinde, programların uygulanışından sorumlu tutulmaktadır. Bir diğer uygulamada ise, rekreasyon programlarının yürütülmesinden çalışanlar sorumludur. Bazı işletmeler ise, rekreasyon programlarını kendi tesislerinden uzaktaki mekanlarda yürütmeyi tercih etmektedirler. Bu tür bir tercihte, çalışanlara ulaşım ve aktivitelere katılım masrafları, kısmen ya da tamamen ödenmekte, işletmelerin faaliyetlerini çalışanlardan oluşan bir demek veya kuruluş üstlenmektedir(Kraus, 1998: 164–175).

Rekreasyon, uygun faaliyet seçimi yapmak ve organize bir programa katılmak şartıyla iyi bir lider önderliğindeki kişinin iş verimini artırmakta ya da başarısına olumlu katkı sağlamaktadır. Çalışma sahasındaki verim, kişinin tatminsizliğine, isteksizliğine, kuvvetten düşme hissine ve bütün bunların sonucu ortaya çıkan can sıkıntısına bağlı bir şekilde etkilenmektedir. Bu duygular genellikle uyarı noksanlığından meydana gelmektedir. İşte rekreasyon faaliyetleri, kişiye bu eksik olan uyarıların verilmesiyle özellikle can sıkıntısının azalmasını sağlamak ve iş verimi yükseltmektedir (Karaküçük, 1999: 96–97).

Bir fiziksel aktivite sırasında, o fiziksel aktivitenin gerektirdiği fizyolojik, biyomekanik ve psikolojik verime “performans” adı verilir. Performans, herhangi bir etkinlik sonucunda elde edileni nicel ya da nitel olarak belirleyen bir kavramdır. "Bir işletmenin performansı, bu işletmede belirli bir zaman sonucunda oluşan çıktı ya da çalışmanın sonucuna göre işletme amacının ya da görevinin yerine getirilme derecesini gösterir"(www.sporbilim.com).

İşletmeler çalışanlardan oluşan alt sistemlerden oluşur. Alt sistemlerin performanslarının maksimizasyonu, işletme performansını maksimize eder görüşünün

kesin olarak yanıtlanamaması, her alt sistemin kendi görevlerini başarıyla yerine getirmesini ama bunun bütün sistemler arasında dengeli ve uyumlu bir biçimde gerçekleştirilmesi gerektiği görüşünü desteklemektedir. Unutulmamalıdır ki, bir zincir ancak en zayıf halkası kadar kuvvetlidir. Bu nedenle bireysel performansın önemi iyice artmaktadır. İşletmenin performansının artışı alt sistemlerin yani bireylerinin performansının artışı ile doğrudan ilişkilidir(www.ydk.gov.tr).

Araştırma Problem Cümlesi

Kocaeli ili Trakya Birlik fabrikası çalışanlarının rekreasyon etkinliklerine katılımlarının iş performansları üzerine etkisinin araştırılması bu çalışmanın problem cümlesidir.

Araştırmanın Amacı

Araştırmamızda fabrika çalışanlarının rekreatif faaliyetlere katılımının iş performanslarını nasıl etkilediğini belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın Önemi

Araştırmamız fabrika çalışanlarının rekreatif faaliyetlere katılımlarının bu konuda işverenlerin çalışanlara imkan sağlayıp sağlamadıklarının belirlenip işverenlere örnek olması, rekreatif uzmanlarına istihdam sağlaması, rekreatif faaliyetlerin iş performansını arttırıp arttırmadığının belirlenmesi ve bundan sonra konu ile ilgili çalışmalara ışık tutması açısından önem arz etmektedir.

Araştırma Alt Problemleri

- 1) Çalışanların yaşları ile rekreatif etkinliklere katılım arasında bir ilişki var mıdır?
- 2) Çalışanların cinsiyetleri ile rekreatif etkinliklere katılım arasında bir ilişki var mıdır?
- 3) Çalışanların eğitim durumları ile rekreatif etkinliklere katılım arasında nasıl bir ilişki vardır?

- 4) Çalışanların iş unvanları ile rekreatif etkinliklere katılım arasında nasıl bir ilişki vardır?
- 5) Çalışanların gelir düzeyleri ile rekreatif etkinliklere katılım arasında nasıl bir ilişki vardır?
- 6) Çalışılan işletmedeki tesis yeterliliği ile rekreatif etkinliklere katılım arasında nasıl bir ilişki vardır?
- 7) Çalışılan işletmede spora teşvik edici çalışmalar yapılıyor mu?
- 8) İş yerinde çalışanlara yönelik performans artırma amaçlı etkinlikler düzenleniyor mu?
- 9) Rekreasyon etkinliklerine katılmak, rahatlatarak, iş verimini artırır mı?
- 10) Rekreasyon etkinliklerine katılmak iş stresi ve günlük stresler ile başa çıkabilmeye yardımcı olur mu?
- 11) Rekreasyon etkinlikleri çalışma performansını etkiliyor mu?

Araştırma Yöntemi

Araştırmada literatür tarama yöntemi ile birlikte çalışanların bilgilerini toplamak amacı ile anket tekniği kullanılmıştır. Ankette Marmara Üniversitesi öğretim üyesi Ümit Kesim' in "Türkiye'de İşyerlerinde Rekreasyon Uygulamaları" başlığı altında yapılan doktora tezinde bulunan ve araştırmadaki problem cümlelerini karşılamak amacıyla düzenlenmiş sorulardan yararlanılmıştır.

Uygulanan anket çalışması sonucunda elde edilen verilerin analiz edilerek, rekreasyon çalışmalarının performans üzerine etkileri incelenmiştir.

Verilerin analizinde; veriler, SPSS for Windows paket programında kodlanarak ve yine aynı programda araştırmanın amacına uygun olarak yüzde, Frekans ve çapraz tablo istatistik teknikleri kullanılmıştır.

BÖLÜM I: REKREASYONUN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ

1.1.Zaman Kavramı

Olayların birbirini izlemesine bakarak zihinde yaratılan ve yine olayların içinde sürüp gideceği düşünülen, başı sonu belli olmayan soyut kavrama zaman adı verilir. Zaman, insanın sonsuzluk ölçüsüdür, bir yerden başka bir yere bir deyimden başka bir deyime geçişinin ne kadar sürdüğüne dair geliştirdiği süredir. Eşsiz bir kaynak olup para gibi toplanamaz, ham madde gibi depolanamaz. Zaman hayattır (Sekban 2004).

Canlı, cansız tüm varlıkların hayat ölçüsü olan zaman, tasarruf edilmeyen, ödünç alınmayan, satın alınamayan sadece kullanılan ve kaybedilen, tekrarı mümkün olmayan, nesnelere uzaydaki hareketlerine göre ölçülebilen ve bölümlere ayrılabilen bir kavramdır (Eren1993:78).

Zaman birbiri peşi sıra gelen olayların, olguların dizisini, sürecini belirten soyut bir kavramdır(Abay, 2000: 26).

Zamanın insan hayatındaki önemini, yok edici gücünü filozof Seneca “ sahip olduğumuz zaman az değil, çok, az olan zaman, ondan yararlandığımız zamandır “ sözüyle vurgulanmıştır. Horatius, zamanının gücü hakkında “ zamanın yıkıp yok etmediği hiçbir şey yoktur “ ifadesini kullanırken, Buckstone, “ insan zamanın esiridir “ demiştir. 16 asır önce Augustinus ise zaman kavramını şöyle tanımlıyor; “ Bana zamanın ne olduğunu sorduklarında biliyorum. Ancak cevabımı açıklamaya kalkıştıgımda, zamanın ne olduğunu bilmediğimi anlıyorum “ (Abay,2000: 26).

Zaman maksat değildir zaman insan için yaratılmış, hem de hakça herkese bahşedilmiş bir kaynaktır. Bu kaynağın büyük bölümü kendi irademizle verdiğimiz kararlarla, yaptığımız tercihlerle şekillenmektedir(Abay,2000: 26).

Charles Handy'nin belirttiği gibi, "Bu çalkantılı hayatta öyle görünüyor ki, ne biz istediğimiz kadar zamana sahip olacağız, ne de hayat şartları bize istediğimiz kadar zaman ayırabilecek. Hayattaki etkinliğimiz arttıkça, yapacak işlerimizin sayısı da artacak ama buna paralel olarak vaktimiz de azalacaktır. Bundan dolaydır ki, kendimiz için daha çok vakit ayıracak şeyler yapmamız gerekir. Özetle, başımızı kaldırıp, bir anlık olsa dahi zamanımızı nasıl tükettiğimizi düşünmemiz gerekmez mi?" (Aktaran: Smith, 1998: 9).

Zaman, ölçülen ya da ölçülebilen süre, uzaysal boyutları olmayan süremdir. Augustinus, 5. yüzyılda zamanın düşünce ve eylemlerin düzenlenişi açısından en alışılmış, ama tanımlanması en zor kavram olduğunu vurgulamıştır. Yalın bir biçimde tanımlanamayan bu kavram, birbirinden çok farklı biçimlerde ele alınmıştır (Ana Britannica, 2000: 523).

Zaman, insanların sonsuzluk ölçüsüdür. Şimdiye kadar zamanla ilgili doğal olarak kabul ettiğimiz her şey, insan düşüncesinin ürünüdür ve görecelidir. Bilinçaltının düşündüğümüz gibi bir zaman kavramı yoktur. Hayatımızı yönetmesine izin verdiğimiz zaman programları, kendi düşüncemizin ürünüdür (Addington, 1996: 128).

Herkesin günde 24 saati, haftada 7 günü bulunmaktadır. Bununla birlikte zaman, belirli bir ritimle amansızca akıp gitmektedir. Ne kadar zengin olduğu hiç önemli değildir. Daha fazla zaman satın alınamaz, biriktirilemez, kiralanamaz, ödünç alınamaz, çalınamaz ve hiçbir şekilde değiştirilemez. Zaman hiç kullanılsa da tükenmeye devam eder, bu yüzden zaman kullanımı ile ilgili seçilecek en doğru yol, onu en verimli şekilde değerlendirme yoludur (Scoot, 1995: 9).

Zamanı verimli ve etkili kullanabilme, öncelikle bir eğitim işidir. Bu ise, okulların ve ailenin üzerinde olan bir sorumluluktur. Zamanı iyi kullanabilmek, insanın kendisine, çalışma hayatına, sosyal hayatına, dinlenme ve eğlenmesine biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçların karşılanmasına ayırdığı zaman birimleri arasında dengeyi iyi kurabilmesine bağlıdır (Karaküçük, 1999: 6).

Zamanı iyi kullanamamanın doğuracağı olumsuzlukların başında, insanların yaşam dengesini bozarak asıl yapmaları gereken işlere daha az zaman ayırmaları gelmektedir. Çoğunlukla, hayatımızın büyük bir bölümünü yapmamız gereken işler alır ve bundan dolayı ailemize, dostlarımıza ve hatta kendimize gerektiği kadar zaman ayıramaz, yeterince dinlenip eğlenemeyiz (Smith, 1998: 9).

Günümüzde kurum ve kuruluşlar, daha az sayıda ve daha çok çalışarak üretim sağlayacak personel yapısına yönelmektedir. İnsanların zamanı, yetenekleri karşılığında satın alınmaktadır. Çalışan insan zaman kazanmak için para harcamakta iken, işsiz insan zaman öldürmek için para harcamaktadır. Bu noktada oluşan paradoks ise, gelişmiş birçok ülkede zamanla mücadele amaçlı kurulmuş personel servislerinde bulunan; sağlık, eğitim, seyahat ve rekreasyon adına zengin hizmet menüsüne sahip birimler ile çözülmeye çalışılmaktadır (Handy, 1995: 48).

1.1.1. Zamanın Kullanım Bölümleri

Zamanı iyi değerlendirmek kişinin önceden edinmiş davranışlarıyla yakından ilişkilidir. Zamanı iyi kullanan kişi hedefleri doğrultusunda plan yapabilen kötü alışkanlıklarını azaltarak teknolojik imkânlarını sonuna kadar kullanarak zaman arttırabilen bu zamanı da ruhsal ve fiziksel sağlığı için harcayabilen kişidir. (Salmankurt, 2006: 3)

Gelişmiş ülkelerin zaman kullanımı konusunda bilinçlenmiş ülkeler olduğunu söylemek olasıdır. Bu durum, gelişmiş ve gelişmemiş ülkeler arasındaki en önemli farklardan birisini ortaya koymaktadır. Descartes, toplumların ileri veya geri zekâlı diye ayıramayacağını, ülkelerin gelişmişlik ve zenginliklerinin zamanı planlı ve programlı kullanarak çalışmalarından ve dinlenmelerinden kaynaklandığını ileri sürmektedir (Kılbaş, 1994: 18).

Hazar'a göre zamanın kullanım şekline göre dört ana grupta incelemek mümkündür;

1- Kazanç sağlama amacına göre iş, fazla mesai, ikinci iş veya ek iş için kullanılan çalışma zamanı.

2- İşle ilgili hazırlık, işe gidiş ve geliş, normal mesai dışı yapılması gereken mesleki uğraşlar için kullanılan çalışma ile ilgili etkinliklere ayrılan zaman.

3- Yeme, içme, uyuma gibi fizyolojik ihtiyaçlar, yemek yapma, ev temizliği, vücut bakımı vb... gibi zorunlu ihtiyaçlar için kullanılan, yaşamı sürdürmeye yönelik zorunlu etkinlikler için kullanılan zaman.

4-Yapılan tanımların genel bir değerlendirmesi yapıldığında boş zaman, insanların sınırlı yaşam süresinin çalışma ve çalışma ile ilgili etkinlikler (beslenme, uyuma vb.) dışında kalan bölümüdür.

Aristo serbest zamanı " bir kimsenin kendi iradesi ile yaptığı aktivite içinde olmanın bir ifadesi " olarak kabul etmektedir. Atinalılar için serbest yaşamın en kaliteli yönü olarak kabul edilmiştir. Klasik yaklaşım ile yapılan tanıma göre, serbest zaman iş ve amaçlı yapılan bir eylem yerine onun tam karşıtı olan sanat politik tartışmalar ve genel öğrenmeyi kapsayan meşguliyetler olarak kabul etmiştir. (Bakır,1993:3).

Serbest zaman kişinin hem kendisi hem de başkaları için bütün zorunluluklardan veya bağlantılardan kurtulduğu ve kendi isteğiyle seçeceği bir faaliyetle uğraşacağı zamandır. Kişinin kesin olarak bağımsız ve özgür olduğu zamandır. İş yaşamının dışındaki zamandır (Tezcan, 1982: 82).

Hazar, insan davranışlarının analizini yaparken davranışların mutlak zorunlu zaman, kısmen zorunlu zaman ve boş zaman davranışı olarak üçe ayrılmıştır. Örnek olarak da eğitim davranışında ilköğretim okuluna gitme zorunlu davranış, ödev yapma kısmen zorunlu davranış olarak tanımlanırken, gitar kursuna gitmeyi de boş zaman davranışı olarak belirtmiştir (Hazar1999:15).

1.2. Boş Zaman

1.2.1. Boş Zaman Kavramının Farklı Tasvir ve Tanımlamaları

Boş zaman yoktur, boşa geçen zaman vardır.

Rabindranath Tagore
(Aktaran Özdemir 2005:9).

İnsanoğlunun öncelikli ihtiyaçlarından bir tanesi boş zaman ve bu zamanı psikolojik güç ve canlılık sağlayan aktivitelerle değerlendirmesidir.

1987 yılı Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri
Perez de Cuellar'ın deklarasyonu (Cushman, 2005: 1).

İngilizce “leisure” kelimesi Latincedeki “licere” kelimesinden gelmektedir. “İzin verilmiş olmak” ya da “boş olmak” anlamındadır. Dilimizde, leisure kelimesinin birçok karmaşık anlam bağlantıları vardır. Genel olarak, “kısıtlamalardan özgürlüğe geçmek”, “seçme özgürlüğü-şansı”, “işten arta kalan vakit”, “zorunlu sosyal sorumluluklar yerine getirildikten sonra kalan boş vakit” olarak tanımlanmaktadır (Torkildsen, 1999: 73; Hemingway, 1996: 27).

Boş zaman, disiplinler arası bir konudur. Öyle ki; boş zaman kişisel bir davranış formudur, bu durumda psikoloji ile ilişkilidir. Boş zaman, toplumun desteklemesi, katılımı ve teşvik etmesi ile meydana gelir, buna göre sosyoloji boş zaman incelemelerinde ana katılımcı olmalıdır. Boş zaman aktiviteleri, canlı organizmada ölçülebilir değişiklikler meydana getirdiğinden beri, biyoloji bu konu üzerinde önem taşımaktadır. Felsefe, açıklığı, doğruluğu ve kesinliği arayan disiplindir ve değer yargılarının kavranmasını sağlamak adına denemeler yapmaktadır. Bu durumda felsefe de boş zamanla ilgili bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır (Bammel, 1996: 6).

Boş zaman kavramının çok geniş bir yelpazeye yayılan karşılığı vardır. Boş zaman çoğunlukla çalışmanın tersi olarak düşünülür. Ancak bir insanın işi başka bir insanın

boş zaman eğlencesi olabilir. Birçok aktivite hem boş zaman hem de çalışmanın özelliklerini bir arada bandırabilmektedir. Zorunluluklardan, mecburiyetlerden kurtulabilmek genellikle boş zamanın anahtar özelliğidir. Ancak birçok iş olmayan (non-work) aktiviteler, örneğin ev içi, sosyal, gönüllü ve ortak aktiviteler de belli mecburiyetler içermektedir. Kimileri boş zamanı rahatlama şansı olarak görmektedir. Fakat insanlar boş zamanlarını bazı hizmetlere, çalışmaya, kişisel gelişime, sıkı eğitime, disipline, ya da kitap yazmaya ayırabilmektedirler. (Torkildsen, 1999: 73).

Boş zaman olgusunun insan hayatındaki yeri ve önemi ile ilgili, Broadhurst (2001: 3), “boş zamanın yaşamımızın arta kalan değil, temel bir parçası olduğunu” dile getirmiştir. Sade bir tanımla boş zaman, “yaşamdaki gereklilikleri elde etmek için gereken vaktin dışında kalan zamandır” (Zelinski, 2004: 2).

Boş zaman, “çalışma saatleri dışında kalan, kişisel tatmin oluşturması beklenen aktivite veya yaşantılara katılma durumudur” (Oxford, 2000: 7). Bir başka araştırmacıya göre, “kişinin serbest zamanı süresince, zorlama olmadan kendi isteği ile katıldığı, kişisel tatmin sağlayan, kendi yetenek ve becerilerini kullanabildiği, yaparken başarabildiği aktivitelerdir” (Stebbins, 2005: 350).

Bireyin kendi adına kullanma hakkına sahip olduğu, iş ve yaşamla ilgili zorunlu sorumluluk ve görevler yerine getirildikten sonra arda kalan zamandır. Bireyin çalışma saatleri dışında kalan, uykuda geçen zamanın işe gidip gelme ve zaruri gereksinimleri için harcadığı zaman dışında kalan ve bireyin istediği gibi kullanabildiği aralıktır (Salmankurt 2006: 4).

Boş zaman zorlama duygumuzun en az olduğu, kendi yargı ve seçimlerimize göre kullandığımız isteğe bağlı zamandır.

Zaman türü Kullanım biçimi

I var oluş	yeme, uyuma, vücut bakımı
II geçim	iş
III boş zaman	oyun, eğlence, dinlenme, ilgi alanları

Son olarak, “Dünya Boş Zaman ve Rekreasyon Birliği”nin Ekim 1998’de Meksika’da düzenlediği “Uluslararası Boş Zaman Eğitimi ve Gençliğin Riskleri” adlı seminerde yapılan boş zaman tanımı ise şu şekildedir. Boş zaman kavramı, seçme şansı bulunan, yaratıcılık, hoşnutluk ve memnuniyet içeren ve kişisel doyumunu artıran eğlencelere öncülük eden yararları ile insan hayatının özel bir alanıdır. Aktivite kavramının çoğunlukla fiziksel, buna ek olarak entelektüel, sosyal, estetik ve ruhsal özellikteki öğelerinin çok yönlü formlarını kapsamaktadır(Aktaran Salmankurt, 2006:4).

1.2.2. Boş Zaman Türleri

1.2.2.1. Sürelerine Göre Boş Zaman Türleri

A – Uzun süreli boş zamanlar

- Çocukluk dönemi boş zamanları
- Yıllık izinler
- Emeklilik devresi boş zamanları

B – Kısa süreli boş zamanlar

- İş günlerinin sonunda akşamüstü ve akşamlar olan boş zamanlar
- Hafta sonu tam günlük zamanlar

Toplumda roller değiştikçe bireyler için boş zamanların da değiştiği görülür. Biz yaşamı çocukluk, gençlik ve yaşlılık olarak üç bölümde ele alırsak her dönemin boş zaman kavramı ve bu boş zamanlardaki uğraşları farklıdır(Salmankurt 2006: 6).

1.2.2.2. Değerlendirme Amacına Göre Boş Zaman Türleri

Saçgan'a göre boş zaman, değerlendirme amacına göre 4 grupta incelenir.

1. İnsanların sosyal etkinliklere katılmak (eş, dost ziyareti, aile veya arkadaş toplantıları gibi) için kullandıkları boş zaman dilimine, sosyal boş zaman;
2. İnsanların amatör olarak, özgürce ve severek spor yapmak için ayırdıkları boş zaman dilimine, sportif boş zaman;
3. İnsanların yaratıcı yetenekleri için (resim, heykel yapımı, el sanatları vb.) ayırdıkları boş zaman dilimine, yaratıcı boş zaman;
4. İnsanların turizm olayına katıldıkları zaman dilimi içerisinde zorunlu ihtiyaçların karşılanması dışında kalan bölümü de turistik boş zaman denir.

Sıralanan boş zaman değerlendirilmesi “ rekreasyon “ kapsamına girmektedir (Toksay,1983:32) .

1.2.3. Çalışanların Boş Zamanlarını Değerlendirme Faaliyetleri

Boş zamanları değerlendirme etkinlikleri, içerikleri ve yapıldığı mekânlara göre çok çeşitlidir. Bu etkinliklerden hangisinin tercih edileceği kişinin yapısına, cinsiyetine, eğitimine, sahip olduğu olanaklara ve yeteneklerine bağlıdır (Öztürk 1998: 91).

19. yüzyıla kadar boş zaman değerlendirme uğraşları yeterli zamanı parası ve dinlenme hakkı olan insanlarla sınırlı kalmıştır. O zamanlar sınırlı sayıda insanın ayrıcalığı olan bu etkinlikler şimdi çoğunluk için bir hak durumundadır ve tabii bu hakkın kullanımı serbesttir. Sadece spor, özellikle spora pasif katılım sinema, konser, tiyatro, kitap okuma, gibi diğer rekreatif etkinliklere göre herkesin istediği takdirde ilgilenebileceği bir olanak olarak karşımıza çıkmaktadır (Öztürk1998:91) .

Erkekler için, boş zamanı değerlendirmenin en yoğun biçimi genelde boş zaman etkinliklerine katılmak ve bahçe işleriyle ilgilenmektir. Kadınlarda ise boş zamanları değerlendirme de yaratıcı işler ve hobi, televizyon izlemekten önce gelmektedir. Açık

hava etkinliklerinin tüm çeşitleri doğal olarak daha çok yaz aylarında ve hafta sonlarında yoğunlaşırken, televizyon izlemek ve bayanlarda yaratıcılık, hobi çalışmaları, kış aylarında ve hafta içinde yoğunlaşmaktadır. Bekâr bayanlarda boş zamanı değerlendirme alışkanlığı evlilik ile birlikte biçim değiştirmekte, çocuk olduktan sonra ise bedensel boş zamanı değerlendirme etkinliği yerini yaratıcılık, hobi ve televizyon izlemeye bırakmaktadır. Bekâr erkeklerde ise önceleri bedensel boş zaman etkinliği görülürken, evlilik ve baba olmayla bu etkinlik yerini televizyon izlemeye bırakmaktadır(Kılbaş, 1994: 29) .

1.2.4. Boş Zamanın Temel Fonksiyonları

Boş zamanın üç temel fonksiyonundan bahsedilmektedir. “3 D” olarak da adlandırılan bu fonksiyonlar; dinlenme veya kendini bırakma (delessement), eğlenme (divertissement) ve kendini geliştirme veya gelişim (development)’dir (Aktaran: Karaküçük, 1999: 48).

Dinlenme fonksiyonu, boş zamanı en fazla karakterize eden ve farklı algılamalarla, çalışma hayatı tarihi boyunca değerlendirilen bir temel fonksiyondur. Dinlenme, yeniden elde etme veya iş sonrası stres ve yorgunluk atma ile bedensel aşınmaları ve sinir gerilimlerini ortadan kaldıran bir görev üstlenmiştir. Çalışma saatlerinin 12–15 saat olduğu sanayi devriminin ilk dönemlerinde, işçiler boş zamanlarında dinlenme fonksiyonunu sadece fiziksel gücü yeniden elde etmek anlamında kullanmışlardır. Çalışan için boş zaman, sadece bir sonraki çalışma gününe fiziksel olarak hazırlanmayı ifade etmiştir (Karaküçük, 1999: 48–49).

Günümüz sanayi 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 etkinliğinin gerçekleştirilmesini ifade etmektedir. (Karaküçük,1999: 49). Güçlüklerle karşılaşılan bir günün sonunda bireyin televizyon seyretmesi, sinema, tiyatro, konser veya maça gitmesi, herhangi bir sportif etkinliğe katılması, evcil hayvanlarla ilgilenmesi veya bahçe işleri ile uğraşması ve bu gibi birçok

aktivite, gün içinde biriken yorgunluktan uzaklaşmak adına yardımcı olmaktadır (Tezcan, 1993: 31).

Eğlenme fonksiyonu, boş zaman olgusunun temel taşlarından bir diğeridir. Eğlenmek, zamanı hoş bir şekilde geçirmek ve bunu bazen can sıkıntısından kurtulmak için değil, ayrıca, tasayı, merakı gidermek için yapmak anlamını da taşımaktadır(Foulque, 1994: 142). Günümüzde insanlar ne kadar boş zaman etkinliğine katılırsa o kadar başarılı sayılmakta ve statüsü artmaktadır. Eğlenceye verilen önem günlük yaşamda da görülmektedir (Tezcan, 1993: 62). Smith (1991), ABD'deki gençlik eğlence programlarına ilişkin araştırmasında, toplu eğlenme etkinliklerinin, katılanların sağlıklı ve mutlu gelişmelerine katkıda bulunacak zevkli ve ilginç olanaklar sunduğu gibi, toplu yaşamı zenginleştirip gençleri yaşama hazırladığı üzerinde durmaktadır (Aktaran: Köktaş, 2004: 132).

Gelişim fonksiyonu, insan düşüncesini, günlük eylemlerin otomatizminden kurtaran, daha geniş sosyal katılıma zemin hazırlayan, insanın kişiliğini geliştirmesine ve göstermesine eğilimli, aynı zamanda çıkarıcı olmayan faaliyetleri içerir. Gelişim fonksiyonu boş zamanda; bilgi almak ya da vermek ve bir kültürü geliştirmek ihtiyacının ağır bastığı uğraşlar ile aniden ortaya çıkan ya da örgütlenmiş gönüllü sosyal faaliyetlere katılma ihtiyacının ağır bastığı etkinlikler olarak da kendisini göstermektedir (Aktaran: Karaküçük, 1999: 49–50)

1.2.5. Boş Zamanları Değerlendirmenin Yararları

Corbin, boş zamanın yararlarını boş zaman merdiveni olarak adlandırdığı bir sınıflama ile göstermektedir. Bu sınıflama, toplumsallık, ilgilerin çeşitlendirilmesi, yapıcılık, gönüllü katılım, yaratıcılık, kendini anlatma, doyum, seçicilik, macera ve kendini gerçekleştirmeden oluşmaktadır (Aktaran: Köktaş, 2004: 12).

İnsanların dinlenme ve eğlenme gereksinimleri, boş zamanların değerlendirilmesi ile karşılanır. Böylece yaşama daha sıkı bağlanan birey mutlu olmaktadır. Toplumda temel amaçlardan birisi de sağlıklı kişilik geliştirilmesidir. Boş zamanlarını iyi değerlendiren

birey, sağlıklı bir kişilik geliştirmiş olur. Bunların yanında boş zaman değerlendirme aktiviteleri bireyde yaratma zevki, arkadaşlık kurma, macera ve yeni deneyimler, başarı duygusu, fiziksel dayanıklılık, duygusal deneyim ve dinlenme gibi doyumlar oluşturmaktadır (Tezcan, 1993: 28–31).

Devamlı olarak öne sürülen, hayattaki zorluklarla başa çıkma faktörleri, belli kişilik yeteneklerini ve sosyal gücü göstermektedir. Boş zamanları değerlendirme, bu açıdan mücadele gücünün bir kaynağı olarak da düşünülebilir. İnsanların sağlıklı olmalarına katkıda bulunduğu inanan boş zaman değerlendirme, günlük stresi azalttığı gibi, fiziksel ve zihinsel sağlığın korunmasına da yardımcı olmaktadır (Coleman, 1993: 350–361).

Boş zaman etkinliklerine katılan bireylerin, katılmayanlara oranla daha sağlıklı oldukları geniş ölçüde kabul edilmiş bir gerçektir. Özellikle boş zamanlarda sportif etkinliklere aktif katılım gerçekleştirilmesi, fiziksel açıdan dayanıklılık sağlamaktadır. Boş zamanları değerlendirmenin sağlık alanına temel katkısı, hastalığın önlenmesi ile sağlıklı, sağlam ve mutlu insanlar yaratılmasına yardımcı olmaktır (Siegenthaler, 1997: 26–28; Tezcan, 1993: 38).

Boş zaman değerlendirmenin birey açısından sağladığı yararlar maddeler halinde aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Bireye mutluluk ve kendini ifade etme imkânı verir
- Başarı duygusunu ve yaratıcılığı artırır
- Yeni deneyimler kazandırır
- Zihinsel güçlerin kullanımını ve duygusal deneyimleri artırır
- Arkadaşlık ilişkilerinin kurulmasını sağlar ve toplumsal çevreyi genişletir
- Mutlu, sağlıklı bireylerin topluma kazandırılmasına yardımcı olur
- Üretkenliği artırır (Grafanaki, 2005: 31 – 40; Gedik, 1985: 33–38; Gökmen ve bşk.1985: 17).

Boş zaman değerlendirmenin bir diğer yararı da ekonomik işlevidir. Kavramın bu işlevi, hem iş yatırımlarına yol açması hem de harcamalara neden olması ile açıklanmaktadır. Ülkelerin ekonomilerinde boş zaman değerlendirme için yapılan harcama ve yatırımlar önemli bir yer tutmaktadır. Özellikle kapitalist ülkelerde eğlence amacıyla yapılan harcamalar oldukça büyüktür. Örneğin; büyük eğlence merkezleri, hem gelir elde etme hem de elde edilen gelirin harcanması için bir araçtır. Boş zamanları değerlendirmenin birey açısından ekonomik işlevi ise yine kişinin boş zamanlarını değerlendirme tercihi ile ilgilidir. Bazı insanlar boş zamanlarını ekonomik açıdan gelir sağlayacak bir uğraş ile değerlendirmektedirler. Boş zamanların bu şekilde değerlendirilmesi, “üretici boş zaman değerlendirme” olarak tanımlanır. Kişi, belirli bir işi olduğu halde, üretici olarak zamanını değerlendirerek bir gelir elde ediyorsa, yaptığı faaliyeti isteyerek seçmiş ve bunu yaparken de dinleniyorsa, hem kendi bütçesine hem de ülke ekonomisine katkıda bulunabilir. Buna örnek olarak, bayanların yaptıkları el işlerini satmaları ve bunun sonucunda elde ettikleri kazanç gösterilebilir (Tezcan, 1993: 42–43).

1.2.6. Boş Zaman Hakkı

1883 yılında Paul Lafargue “Tembellik Hakkı” adındaki broşürünü yazmadan önce boş zaman, bütün kötülüklerin anası ve kaynağı olarak görülmüştür. Bunun yanında eski zamanlarda bir azınlığın boş zamana sahip olabilmesi, büyük bir çoğunluğun emeği sayesinde gerçekleşmekteydi (Tezcan, 1993: 13). Köle emeği demek, köle sahibinin boş zamanı demektir. Oysaki bugün boş zaman, evrensel bir insan hakkı durumuna gelmiştir (Tezcan, 1993: 14).

Çağımızda, başta sanayileşmiş ülkeler olmak üzere, diğer gelişmekte olan ülkeler de ve geleneksel toplumlarda boş zaman bilincinin geliştiği görülmektedir (Karaküçük, 1999: 45). Boş zaman faaliyetlerinin yapılabilmesi, ülkelerin sosyal ve ekonomik gelişme seviyeleri ile ilgilidir (Erkal, Güven, Ayan, 1998: 141). Öncelikle, çalışan kesimin daha fazla boş zamana ve bu zamanlarını dilediğince özgür olarak kullanma hakkına sahip olmak istedikleri bilinmektedir. İnsanlar, teknolojinin ve daha fazla üretimin kendilerine sağladığı boş zaman imkânları giderek artarak devam etmesini ve bu imkânların çeşitli

etkinliklerle geliştirmelerini istemektedirler. Günümüz koşulları, öncelikle gelişmiş ülke insanlarına bu hakkı tanımaktadır (Karaküçük, 1 999: 45).

İnsan Hakları, Amerikanın İngiliz sömürgesinden kurtulmak için verdiği mücadele sonrası “1776 Philadelphia Bildirisi” ile 1789 Fransız İhtilali’nin ardından “28 Ağustos 1789 Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi” sonucunda şekillenmiştir. Buna göre; eşitlik, özgürlük ve kardeşlik idealleri üzerinde yükselen, insanın temel ve doğal hakları olan özgürlük, mülkiyet, güvenlik ve zulme karşı direnme hakları olarak belirtilmiştir (Köktaş, 2004: 42).

Genel olarak insan hakları bir bütün olmakla birlikte, çeşitli alanlarda değişik türleri vardır. Toplumsal alanda sosyal haklar, politik alanda siyasal haklar, ekonomik alanda ekonomik haklar olduğu gibi, kültür alanında da kültürel haklar biçiminde düzenlenmektedir. Eğitimin de kültür kavramının bir öğesi olarak ele alınması gerekmektedir. Eğitim, kültürlerin aşılanması, yaratılması, kuşaktan kuşağa aktarılması gibi temel işlevleri yerine getirir. Bu nedenle, kültür hakları denildiği zaman, eğitim hakları da doğrudan bu kapsam içinde yer almaktadır (Aktaran: Köktaş, 2004: 42).

Boş zaman değerlendirme de, toplumsal değerler aşılama, demokratik davranışlar kazandırma ve bireyin kendisini gerçeķleřtirmesini sağlayan özü ile eğitimin önemli bir türü olarak kültürel haklar içerisinde kabul edilmektedir. Günümüzde, insan hakları sözleşmelerinde bu hakların gereken yeri aldığı görölmektedir (Köktaş, 2004: 42).

“İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi”nin bu konudaki dayanak maddeleri şu şekildedir: “Herkesin dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belirli dönemlerde ücretli izne çıkmaya hakkı vardır” (Madde 24); “Herkes, toplumun kültür yaşamına serbestçe katılma, güzel sanatlardan yararlanma, bilimsel gelişmeye katılma ve bundan yararlanma hakkına sahiptir” (Madde 25).

Yine “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi”nde konu ile ilgili yer alan madde ise şöyledir; “Dinlenme, boş zaman ve makul çalışma süresi ve ücretli

dönemsel tatillerle resmi tatillerde ücret verilmesini sağlayacak adil ve elverişli çalışma koşullarından herkesin yararlanma hakkı vardır” (Madde 7).

1.3. İş İle İlgili Tanımlamalar

İş, bir sonuç elde etmek için yapılmakta olan çalışma ve çalışma konusu olan her şeydir (iş psikolojisi). İş bir amaca ulaşmak için yapılan bir hareket, bir davranış veya bir faaliyet topluluğudur (Tosun 1997).

Ekonomik anlamda iş; bireyin yaşamını sürdürmek ya da belirli düzeye yükseltmek amacıyla giriştiği bedensel ve düşünsel çabadır. (Aktaran Salmankurt 2006: 15).Toplumsal anlamda iş çalışma yaşamında başkalarıyla ilişki kurarak onlarla birlikte yaşama çabasıdır. (Aktaran Salmankurt 2006: 15).

Psikolojik anlamda iş; çalışana saygınlık ve doyum sağlayan bir olgudur (Sabuncuoğlu, Tokol 1997: 19).

İş, çalışma zamanı içerisinde yerine getirilen, yaşamı kazanmak için başvuru olan bir etkinliktir. Geçim sağlama, yaşam kazanma yoludur (Parker, 1971: 27). Tarihin ilk zamanlarından beri insanlar yaşayabilmek, yaşantılarını zenginleştirmek için çalışmak, bir iş yapmak zorunda kalmışlardır. İnsanın sahip olduğu işin kalitesi, onun tüm hayatını etkilemektedir(Snir, Harpaz, 2002: 182; Okumuş, 2002: 17).

Çalışma kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için, boş zaman kavramı ile aralarındaki farkın ortaya konması gerekmektedir. Çalışma, gerginlik, çaba, gayret ve zahmet içermektedir. Boş zaman ise, çabasız, rahat ve zevk vericidir. Çalışma, zorlama ve zorluklarla yapılırken, boş zaman zorlamasız ve var oluşu sürdürmek için yapılır. Zorunlu değildir (Köktaş, 2004: 4).

Çalışma bir amaca yönelik bir araç olarak görülürken, boş zaman kendi içinde bir amaç olarak kabul edilir. Çalışma, diğerleri için harcanan zamanken, boş zaman, insanın kendi zamanıdır. Çalışma, ödüllendirilir ama boş zaman kendi kendinin ödülüdür ve

kendi kendini doyumsatır. Çalışma, sıklıkla rutindir. Öte yandan boş zaman bir özgürleşme ya da tatildir. Rutinden özgürleşmeye ve kendi içinde seçim yapmaya olanak sağlar(Bozkurt, 2000: 17).

Çalışma ve boş zaman kavramları arasındaki ilişki, oldukça tartışılan bir konudur ve evrensel bir yargıya varılamamıştır. Ancak bilinmektedir ki, ister antik isterse modern olsun, toplumlar çalışma ve boş zaman arasında belirgin bir ayırım yapmışlardır. Tarih göstermektedir ki, boş zaman hayatını, yani rekreasyonu ancak yeterli vakti ve kendilerini gerektiğinde işten kurtarabilecek imkâna sahip olanlar yaşayabilmektedir. Yunan aristokrasisi, geniş kölelik sistemleri sayesinde boş zamanlarını görkemli bir şekilde yaşamış, İngiliz aristokrasisi de fakirleri baskı altına alarak açığa çıkan boş zamanla bir kültür stoku haline gelmiştir (Torkildsen, 1999: 82).

Özellikle 19. yüzyıla kadar boş zaman değerlendirme uğraşları, yani rekreasyon, yeterli zamanı, parası ve dinlenme hakkı olan insanlarla sınırlı kalmıştır. O zamanlar sınırlı sayıda insanın ayrıcalığı olan bu etkinlikler, şimdi çoğunluk için bir hak durumundadır ve bu hakkın kullanımını da serbesttir (Öztürk, 1998: 91-94).

1.3.1. İş Nitelikleri

İş nitelikleri işin yapılması için gerekli becerileri, fiziksel ve zihinsel çabayı ve bazen de alınacak sorumluluklara ilişkin birkaç değinmeyi içerir.”Zihinsel çaba “’sözünden, normal olarak, işin doğurduğu stres yada gerektirdiği yoğun konsantrasyon anlaşılır. ”Fiziksel çaba”ise, kaldırılacak ağırlık, ayakta durma yürüme gibi fiziksel gereklilikleri anlatır. İşin gerektirdiği beceriler bazen eğitim ve deneyim açısından tarif edilir.

İş niteliklerinde belirtilen deneyim ve becerilerin gerekçesi bir değerlendirmeye saptanmış olması çok önemlidir. Listeye işin yapılması için gerçekten gerekli olmayan maddelerin dahil edilmesi, iş yasalarını ihlal edebilir. İşveren, çalışanlardan beklenen her özelliğin iş için gerçekten gerekli olduğunu ispatlayabilmelidir.

Titizlikle hazırlanmamış iş nitelikleri uygun bir eğitime sahip olmayan elemanların işe alınmasına yol açabilir. Bu konuda dikkatsizlik gösterilmesi organizasyona karşı ayrımcılık suçlamasıyla dava açılmasına da neden olabilir.

Bedensel bir sakatlığı olan birinin işe gerektiği gibi yapamayacağı var sayılmamalıdır; böyle bir elemanın aynı işi farklı ya da alışılmadık bir yoldan iyi bir şekilde yerine getirmesi mümkündür. Dolayısıyla iş niteliklerinde işin asgari gerekleri yer almalıdır (Polmer M., Winters K.T.)

1.4 Rekreasyon

1.4.1. Rekreasyonun Tanımı

İnsanlar, çeşitli büyüklüklerde ve farklı zamanlarda ortaya çıkan boş zamanlarında; uzaklaşmak, dinlenmek, hava değişimi, gezme-görme, sağlık, beraber olma, heyecan duyma, farklı yaşantılar elde etme gibi pek çok amaçla, ev dışında veya ev içinde, açık veya kapalı alanlarda ya da pasif-aktif şekillerde, kent içinde veya kırsal alanlarda etkinliklere katılmaktadırlar. Rekreasyon, insanların boş zamanlarında yaptıkları bu etkinlikleri ifade eden bir kavramdır ve insanın çalışma saatleri dışındaki boş zamanında katıldığı faaliyetlerle ilgilidir. Boş zamanın günlük, hafta sonları, yıllık izinler ve daha uzun tatiller ile emeklilik gibi dönemlerinde birçok alanda yapılan ve çok çeşitliliği olan aktiviteler söz konusudur. Aktiviteler, insanların ayrı ayrı amaç ve istekleri doğrultusunda anlam kazanmaktadır. Bu özellik, rekreasyonun kesin bir tanımının yapılmasını zorlaştırmaktadır. Ancak, geniş bir perspektiften ve çeşitli yaklaşımlarla bazı tanımlar yapılmıştır (Karaküçük,1999: 55–56).

Rekreasyon, “yenilenme, yeniden yaratılma” anlamına gelen Latince “recreate” kelimesinden gelmektedir. Sözlük anlamına göre rekreasyon, “ruhsal ve manevi yönden yenilenme, yeniden doğuş” demektir. Rekreasyon, “çalışma ve günlük rutin işlerin sonrasında bir yenilenme yaşantısıdır” (Jensen, 1 999: 2).

Rekreasyon, aktivitenin kendisi dışında bilinçli olarak herhangi bir çıkar veya karşılık gütmeden, boş zamanlarımızda kendimizi akışına bıraktığımız, insanın gelişimi için birçok imkân içeren, manevi istek ve ihtiyaçlara cevap veren, baskı ve zorlama olmadan özgürce gerçekleştirilen aktivitelerdir (Anderson, 1998: 42).

Rekreasyon; psikolojik, zihinsel, ruhsal ve fiziksel olarak yenilenmeyi ifade eder ve katılanları zenginleştiren, dinlendiren, canlandıran, yaşamın güçlükleri ve sıradanlığı ile başa çıkmasını sağlayan bir olgudur (Jensen, 1999: 2). Rekreasyon aktiviteleri, katılanlarda memnuniyetle birlikte duygusal doyum meydana getirmektedir. Gerçek rekreasyon, basit “zaman doldurma” uğraşlarından net bir şekilde sıyrılmıştır. Çünkü gerçek rekreasyon, katılımcıya nitelikli ve kaliteli yaşantılar sağlamaktadır (Mood, Musker, Rink, 1999: 3).

Rekreasyon insanların boş zamanlarını değerlendirme etkinlikleridir. Rekreasyon en yaygın haliyle, insanların gönüllü olarak boş zamanlarında katıldıkları ve kişisel olarak doyum sağladıkları, toplumsal ödüllendirici yanı bulunan, hem bireysel hem de toplumca kabul edilebilen aktiviteler olup, işten bağımsız, kendi içinde değerli olan, kişinin pek çok önemli ihtiyacını da karşılayan dolu ve mutlu bir yaşam aracıdır.

Danford'a göre rekreasyon insanın boş zamanı için değerli olan etkinliklerin gereksinimi, eğitimi, olanakları ve danışmanlığı anlamlarının hepsini içermektedir. Aktiviteler insanların ayrı ayrı amaç ve istekleri doğrultusunda anlam kazanır. Bu özellik rekreasyonun sosyal, ekonomik yapı ve görüşlere sahip toplumlarda değişik biçimlerde yorumlanması, algılanması rekreasyonun tanımının sayıca çokluğunu ve farklılığını oluşturan önemli bir etmendir.

Demers, rekreasyonu, insanların boş zamanları boyunca tam bir arzuyla katılma sırasına veya daha sonra tatmin duydukları faaliyetler olarak tanımlamıştır. Carlson ve arkadaşları ise; rekreasyonu, katılanların gönüllü olarak giriştikleri ve anında tatmin oldukları hoş giden herhangi bir boş zaman deneyimi şeklinde ele almışlardır (Aktaran Salmankurt 2006: 11).

Rekreasyon, insanların boş zamanlarında eğlence ve tatmin dürtüleriyle gönüllü olarak etkinliklere katılımı olup, bu zaman içinde ve bu zamanla ilişkili eylem veya önceden planlanmış bir hareketsizlik anlamına gelen serbest durgunluğu da içeren eylemlerin tamamıdır (Baer , Bayazıt 1993:3).

Türkçe karşılığı yaygın bir şekilde “ boş zamanları değerlendirme “ olarak kullanılmaktadır. Bu ise, “ bireylerin ya da toplumsal kürelerin boş zamanlarında gönüllü olarak yaptıkları dinlendirici ve eğlendirici etkinlikler “ anlamı taşımaktadır (Karaküçük 1997: 12).

Boş zaman (leisure) ve boş zamanı değerlendirme (recreation) aynı anlama gelmeyen iki kavram olup; boş zaman kişinin çalışmadığı, yaşam zorluklarının ve biçimsel görevlerinin dışında kalan ve kişinin kendi isteği yönünde harcayabileceği zamandır. Boş zamanı değerlendirme ise, boş zamanda yapılan etkinlikleriyle ilgilidir. “ Boş zamanı değerlendirme “ bu iki kavramın uygulamadaki karşılığı olarak geliştirilmiştir ve kullanılmaktadır (Kılbaş 2001: 15).

Glikson'a göre; rekreasyon “ nasıl olursa olsun, insan yaşamının canlandırılması “ anlamına gelmektedir (Karaküçük 1997:14).

Son olarak, Karaküçük (1999: 59) kavramı şu şekilde tanımlamıştır; insanın yoğun çalışma yükü, rutin hayat tarzı veya olumsuz çevresel etkilerden tehlikeye giren veya olumsuz etkilenen bedeni ve ruhi sağlığını tekrar elde etmek, korumak veya 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, ferdi veya grup içinde seçerek yaptığı etkinliklere rekreasyon denir.

1.4.2. Rekreasyonun Özellikleri

Çok çeşitlilik arz eden, kişilerin ilgi, dürtü, amaç ve katılım şekillerine ve daha birçok faktörlere göre değişik anlayışlar sergileyebilen rekreasyonun özellikleri konusunda, ortak bir noktaya ulaşmanın zorlukları bulunmaktadır. Ancak, rekreasyonun birçok araştırmacı ve diğerleri tarafından kabul edilen bazı temel özelliklerinden bahsetmek mümkündür. Bunlar, rekreasyonu diğer faaliyetlerden ve kavramlardan ayıran temel özelliklerdir. Buna göre, rekreasyonun temel özelliklerini şunlar oluşturmaktadır (Aktaran Özdemir, 2005: 27).

- Rekreasyon faaliyetlerinin seçimi gönüllü olmalıdır.
- Rekreasyon faaliyetleri özgürlük hissi verir.
- Faaliyetlere devam ve iştirak etme zorunluluğu bulunmamalıdır.
- Rekreasyon, boş zamanda yapılır.
- Rekreasyon faaliyetleri, her yaştaki ve cinsteki insanların katılımına imkân verir.
- Rekreasyon faaliyetlerinde inisiyatif, kişinin kendisine bırakılmalıdır.
- Rekreasyonel faaliyetler, her türlü açık veya kapalı alanlar ile her mevsim ve iklim şartlarında uygulanabilmektedir.
- Rekreasyon, bir faaliyeti gerektirir. Faaliyetler, fiziksel, zihinsel, ruhsal, toplumsal ya da bunlar içinden bazılarının kombinasyonu şeklinde olabilmektedir.
- Rekreasyon, çok çeşitli faaliyetler, alternatifler içerir.
- Rekreasyon, haz ve neşe sağlayan bir faaliyettir.
- Rekreasyon, evrensel olarak uygulanmaktadır. Rekreasyonel faaliyetler, bütün insanlar için ortak bir lisan oluşturmaktadır.
- Rekreasyon, kişinin kendisini ifade edebilme ve yaratıcı olabilmesine imkan sağlayan faaliyetleri içermelidir.
- Rekreasyonun her kişiye göre bir amacı vardır.
- Rekreasyonel faaliyetlerin katılımcıya kişisel ve toplumsal özellikler kazandırması beklenir.
- Rekreasyon, toplumun geleneklerine, törelerine, ahlaki ve manevi değerlerine uygun olmalı ve sosyal değerlere ters düşmemelidir.

- Rekreasyon, bir faaliyet yapılırken, ikinci veya daha fazla faaliyetlere de ilgi duyma veya gerçekleştirme imkânı verir.
- Rekreasyon etkinlikleri, rekreasyonistler tarafından üstlenilir. Bu etkinlikler ve uğraşılar, başkası tarafından bir başkası için yerine getirilemez.
- Rekreasyon eylemi, planlı veya plansız, beceri sahibi veya beceri sahibi olmayan kişilerle ya da organize veya organize olmamış mekânlarda yapılabilmektedir.
- Rekreasyon, rekreatif etkinliklere katılma sonucu ortaya çıkan bir deneyimdir.
- Bireysel, grupsal örgütlü, örgütsüz gibi çeşitli durumlarda olabilir, esnekler.
- Bu etkinliklere katılmak, bireye ani ve doğrudan bir doyum sağlar.
- Ciddi ve amaçlıdır. Kişiyeye göre bir değeri vardır. Evrensel olarak uygulanır.
- Seçilen etkinlikler geniş bir çeşitlilik gösterir. İsteyen aynı anda birden fazla etkinlikte bulunabilir.
- Etkinliklere katılmak ve devam etme zorunluluğu yoktur.
- Etkinlikler bireyin kendisinin ifade edebilmesine ve yaratıcı olmasına imkân sağlar, yeni deneyimler kazandırılır.
- Maddi kazanç elde etmek amacı yoktur. Her türlü alan ve şartlarda uygulanabilir (açık-kapalı, yaz-kış, doğa, aktif - pasif vs. gibi).
- Etkinliklerin katılımcıya bireysel ve toplumsal özellikler kazandırması beklenir. arkadaşlık ilişkisi kurulmasını sağlar.
- Toplumun yapısına uygun olmalıdır. Bir toplum için hazırlanan rekreasyon örneği, bir başka toplumda benimsenmeyebilir.
- Mutlu ve sağlıklı bireyler yaratmasını sağlar.
- Üretime hizmet eder, üretkenliği artırır, çalışmayı verimli kılar ve verimliliği artırır.

Günümüzde rekreasyon kavramı, daha çok toplumsal bakımdan kabullenilir ve katılımcıya çeşitli yararlar sağlayan etkinlikler olarak görölmektedir. Bu etkinliklerin ahlaksal, zihinsel ve fiziksel olarak inşa edilmiş, başkalarının haklarına saygılı, gönüllü olarak seçilmiş, zevk ve başarı duygusu oluşturan bir karakteri olması gerekliliğinden bahsedilmektedir. Rekreasyonun temel özelliklerinin bütünü incelendiğinde, kimi faaliyetlerin zannedildiği gibi bir rekreasyonel faaliyet olmadığı görülür. Günümüzde

herkes boş zamanlarını akıllıca kullanamamaktadır (Tezcan, 1993: 28; Karaküçük, 1999: 73–74).

1.4.3. Rekreasyonun Sınıflandırılması

Rekreasyonun sınıflandırılması, rekreasyonun fonksiyonlarına veya çeşitli kriterlerine bağlı olarak şekillenmektedir. Kişi, hangi amaç ve istek doğrultusunda bir rekreatif faaliyete katılmaya karar vermiş ise, buna uygun bir rekreasyon çeşidi ortaya çıkmaktadır. İnsanların her biri için ayrı ayrı amaçlar ve isteklerin bulunabileceği, buna paralel olarak da çok çeşitli rekreatif etkinliklerin olduğu düşünülürse, kesin bir gruplama veya çeşitlendirme yapmanın zorluğu da ortaya çıkmaktadır (Karaküçük, 1999: 74).

Rekreasyonu öncelikle aşağıdaki gibi sınıflamak mümkündür;

Özel işlevler dikkate alınarak eylem ve durgunluk durumlarına göre rekreasyon;

- Ticari rekreasyon (gezi)
- Sosyal rekreasyon (yemek ve davetlere katılım)
- Uluslar arası rekreasyon (uluslar arası seyahat)
- Estetik rekreasyon (sanat olaylarını izleme, müzik yapıtlarını dinleme)
- Fiziksel rekreasyon (spor etkinlikleri)
- Orman rekreasyonu (orman gezileri, tabiattan yararlanma) (Bayazıt).

Amaçlarına göre rekreasyonun sınıflandırılması

- Dinlenme
- Kültürel
- Toplumsal
- Sportif
- Turizm
- Sanatsal

Çeşitli kriterlere göre rekreasyonun sınıflandırılması

- Yaş faktörüne göre rekreasyon
- Faaliyete katılanların sayısına göre rekreasyon
- Zamana göre rekreasyon
- Kullanılan mekana göre rekreasyon
- Sosyolojik muhtevaya göre rekreasyon (Aktaran Özdemir2005:29).

Bunun yanında rekreasyon özel işlevleri dikkate alınarak belirli eylem ve durgunluk hallerine göre de sınıflandırılabilir. Buna göre; “ticari, sosyal, uluslararası, estetik, fiziksel ve orman rekreasyonu” bu sınıflandırmayı oluşturmaktadır(Akesen: 1978: 37). Bir diğer sınıflamada Simmons rekreasyonu, “kentsel ve kırsal” rekreasyon olarak belirlemiştir(Aktaran: Karaküçük, 1999). Farklı bir araştırmada rekreasyon, kişinin etkinliklere katılım tarzı göz önüne alınarak “sert veya yumuşak” (Abadan: 1961: 23), bir diğer araştırmacıya göre ise “aktif veya pasif” olarak sınıflandırılmıştır (Köknel, 1993: 350).

Son olarak rekreasyon; “kamu, ticari, özel, gönüllü, terapi, okul, silahlı kuvvetler ve iş yeri rekreasyonu” şeklinde sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırma içinde, işyeri rekreasyonuna gösterilen önem, sanayileşmiş ülkelerde büyük önem taşımaktadır (Tiliman, 1 996: 397–399).

1.4.4. Rekreasyona Duyulan İhtiyacın Nedenleri

Kişisel yönden rekreasyona duyulan ihtiyaçların nedenleri;

- Fiziki sağlık gelişimi yaratır,
- Ruh sağlığı kazandırır,
- İnsanı sosyalleştirir,
- Kişisel beceri ve yeteneğin gelişmesini sağlar,
- Yaratıcı gücü geliştirir,
- Çalışma başarısı ve iş verimini artırır,

- Ekonomik hareketi geliştirir,
- İnsanı mutlu eder (Karaküçük 1997:30, Tunçkol 2001: 26).

1.4.5. Rekreatif Etkinliklere Katılımı Destekleyen Unsurlar

Sosyal unsurlar,
Ekonomik unsurlar,
Fiziki çevre (Karaküçük 2001:66) .

Rekreatif katılımı teşvik eden sosyal ve ekonomik faktörleri şu başlıklar altında incelemek mümkündür.

- Ekonomik verimlilik ve çalışma koşullarındaki gelişmeler,
- Harcanabilir gelirin artması,
- Şehirleşme,
- Nüfus artışı ve hareketliliği,
- Teknoloji,
- Kitle iletişim araçlarının etkisi, reklâm ve propaganda,
- Kültürel etki,
- Eğitim düzeyi,
- Çevre bilinci,
- Değişen yeni sağlık bilinci ve isteklerin değişimi,
- Değerlerdeki değişimler,
- Siyasal otorite ve diğer kuruluşların etkileri,
- Eğlence hareketinin etkisi,
- Doğal zenginliklerin etkisi,
- Sosyal hareketliliğinin etkisi,
- Araç gereç malzemenin teşviki,
- Rekreatyon merkezleri(Karaküçük2001:79; Tuzcuoğulları 1997: 41).

1.4.6. Türkiye’de Rekreasyon

Toplumların yaşama biçimlerinin şekillenmesinde kendi kültürel gelişimi ile birlikte, etkileşim içerisinde bulunduğu diğer toplumların da etkisinin büyük olduğu bilinmektedir. Türkiye’de rekreasyonel yaşamı incelerken, toplumun tarihsel bir gelişim içerisinde sosyal, siyasal, ekonomik, kültürel ve düşünsel değişimlerine ve bu değişimlerin yaşam biçimlerine olan etkilerini de dikkate almak gerekmektedir. Bu anlamda, Türk toplumunun yaşam biçimlerinin oluşumunda Anadolu öncesi Türk toplumlarının, Selçukluların, Bizans İmparatorluğu’nun, Osmanlı İmparatorluğu’nun, İslamiyet’ in ve batılı toplumların etkileri bulunmaktadır (Karaküçük, 1999: 305).

Anadolu öncesi Türk toplumlarında, insanlar kadın erkek ayrımı yapmadan tarım ve hayvancılıkla uğraşır, savaş hazırlıkları yaparlardı. Atıcılık, silah kullanma, savaş taktikleri gibi birçok etkinliklerle vakit geçirirlerdi. Çalışma saatleri dışında ise; savaş hazırlıkları oyuna dönüşür, özellikle at üzerinde birçok oyunlar oynarlardı. (Aktaran: Karaküçük, 1 999: 305). Bugün de Anadolu’nun birçok yerinde çok çetin kurallar içinde oynanan cirit, önce bir hayati zorunluluk, ardından bir savaş ve idman aracı olarak Eski Türklerde kutsal bir niteliği olan ok ve gerçekten bir spor zevki içinde uygulanan avcılık, bunlardan bazıları idi (Alpman, 1972: 32).

Selçuklu döneminde lonca zanaat örgütlerinin doğması ve ahilik geleneği, Türklerin rekreasyon yaşamına yön vermiştir. Lonca üyesi olan erkekler iş bitiminde yemekli toplantılarda bir araya gelirlerdi. Ahilik, Osmanlı döneminde köylere, hatta göçerlere kadar, spor ve şenlikleri götürmüştür. Güreşler, buna güzel bir örnek teşkil etmektedir. Ahilik teşkilatı, bu tür etkinliklerle bizzat ilgilenmiş, kendi tüzüklerine göre gençlerin sportmence yetişmesi için özen göstermiştir (Öztelli, 1976: 50).

Selçuklu dönemine yaylalara çıkma, içme ve kaplıcalara gitme turu geleneklerin olduğu görülmektedir. Selçuklularda sürekli ve yalnızca boş zaman etkinlikleri düzenleyen örgütsel yapılar yoktu. Erkekler için geçerli olan ok, yay ve kılıç kullanmak, cesur, güçlü ve gayretli olmak anlamına gelmekteydi (Sezgın, 1987: 39).

Osmanlı döneminde, rekreasyon alışkanlıkları daha çok eğlence ağırlıklıdır. Kadınların, evlerde masal ve hikaye anlatma, saz çalma ve şarkı söyleme ile, erkeklerin ise kahveye gitme, yabancıların uğraştığı spor müsabakalarını izleme, bunun yanında avcılık, atıcılık gibi etkinliklerle ilgilenerek boş zamanlarını değerlendirdikleri görülmektedir. Aynı dönemde batılılaşma sürecine giren Türk toplumunun rekreasyon yaşamında değişimler görülmüştür. Avrupa’da moda olan bisiklet, rugby, kriket, polo, tenis, beysbol ve hentbol, azınlıkların tercih ettiği spor branşları olmuştur. Bunun yanında tiyatrolar ve müzikli gazinolar da bu süreçte popüler olmaya başlamıştır (Aktaran: Karaküçük, 1999: 306–308).

Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulması ile birlikte, Türk toplumunun rekreasyonel yaşantısında yeni bir dönemin başladığı kabul edilmektedir. Ulu önder Mustafa Kemal Atatürk’ün liderliğinde her alanda gerçekleştirilen devrimler, yüzyıllardır oluşan geleneksel yaşam biçimlerine önemli derecede etki etmiştir. Artan bir hızla sanayileşme ve bunun sonucu ortaya çıkan kentleşme ise, çalışma ve çalışma dışı zamanın belirginleşmesine neden olmuştur. Tatil kavramının çalışan kesimle beraber toplumda yaygınlaşması, gelir düzeyinin yükselmesi, eğitim imkânının artması, ulaşım ve haberleşmedeki yenilikler, dışa açılma gibi nedenler, çalışma dışı zaman içinde boş zamanın kullanılması ve değerlendirilmesinin gerekliliği sonucunu ortaya koymuştur (Karaküçük, 1999: 311).

Cumhuriyetin ilanından sonra devlet, toplumun sanat, kültür ve spor yaşamını geliştirmek amacıyla önemli atılımlar gerçekleştirmiştir. 1933 yılında kurulan Güzel Sanatlar Genel Müdürlüğü, 1936 yılında kurulan konservatuar, 1949 yılında kurulan Devlet Tiyatroları, Devlet Senfoni Orkestrası ile Devlet Opera ve Balesi ve son halini 1989 yılında alan Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, sosyo-kültürel ve sportif rekreasyon aktiviteleri yatırımları arasında sayılabilir (Kesim, 2003: 12).

1.4.7. Çalışma Hayatı ve Rekreasyon

Sanayi devriminden önce 12 saat ve daha uzun çalışma zamanları yaygınken, 20. yüzyılın başlarından itibaren haftada 6 gün ve günde 10 saatlik çalışma daha yaygın biçimde kabul edilmiştir. 1960'lardan itibaren de Çoğu çalışma sistemi haftada 5 gün ve günde 8 saat biçiminde örgütlenmeye başlamıştır (Mitchell, 2000: 83–93). Günümüzde, çalışanların ve ailelerinin yaşam standartlarının ve refah düzeylerinin yükseltilmesi amacıyla, iş yeri ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışma saatlerinin azaltılması ve boş zamanın artırılması pek çok ülkenin sosyal hedefi olmuştur(W.T.O. 1999: 120).

Sanayileşen ülkelerde çalışma koşullarının farklılaşması ve teknolojik gelişmeler sonucu insanlar, daha kaliteli ve sağlıklı bir yaşam sürdürme arayışına girmişlerdir. Endüstriyel yapı büyüdükçe işveren ile iş görenler arasındaki ilişkiler de doğal olarak açılmaya başlamıştır. Büyük ölçekli bir iş yerinde genel müdürün direktiflerinin bir alt düzeydeki yöneticiyi aşarak en alt seviyedeki iş görenlere ulaştığı görülmektedir. Bu durum, bazı iletişim sorunlarını da beraberinde getirmektedir. Diğer taraftan bilim ve teknoloji hızla geliştikçe, buna ilaveten toplu üretime geçildikçe, çalışanlar farklı işler yapmak yerine tek düze ve monotonlaşan görevleri gerçekleştirmeye başlamışlardır. Bu nedenle iş veriminde düşüşler görülmektedir. Çalışanları bu tür sıkıntı ve monotonluktan uzaklaştırmak ve işyeri içindeki iletişimi güçlendirmek için, günümüzde endüstriyel kuruluşlarda çeşitli rekreasyon programları uygulamaktadırlar (Wilson, 1979: 131–140).

Çalışma yaşamında, kişiyi tasalandıran, gücendiren, kuşkulara kapılmasına neden olan, gelecek için umut ve beklentileri tehdit eden, kırgınlık ve kavgalara sürükleyici iş yeri koşullarının yanında, kişinin genel sağlık ve beden bütünlüğünü bozabilen iş yeri ortam ve koşulları, yapılan iş, işlem ve tüm uygulamalardaki; bitkinlik, bezginlik ve yorgunluk gibi zorlamalara neden olan tüm faktörler, genelde psiko-somatik sorunlar şeklinde ifade edilen, organik ve ruhsal zedelenmelere neden olmaktadır (Zorba, 2000: 124–127).

Çalışanların sağlıklı, güçlü ve yüksek moralli olmaları, çalışma saatleri ve iş yeri koşulları gibi bir çok faktörün yanında, işyerlerindeki sağlık ve rekreasyon programlarına bağlıdır. Günümüzde, işyerlerinde sağlık destekli bir çok rekreasyon programı uygulanmaktadır. Bunlar arasında:

- Çeşitli egzersiz programları
- Bel ağrılarını giderme programları
- Obeziteyi engellemeye yönelik dengeli beslenme programları
- Sigarayı bırakma programları
- Alkol bağımlılığını önleme programları
- Stres ile baş etme uygulamaları
- Meditasyon programları
- Doğum öncesi ve sonrasında eğitim veren programlar örnek gösterilebilir (Roberts, 1989: 54–58).

Bunun yanında, işyeri rekreasyon ortamlarında, sayısız hizmet, program ve uygulama örnekleri mevcuttur. Bunlar arasında; yazılı ve görsel materyal yolu ile çalışanları bilgilendirme, eğitim seminerleri, egzersiz programlarına katılanları ödüllendirme, tıbbi kontrol ve sağlık testleri uygulamaları, doğum günü partileri, piknik organizasyonları, eğlence ve gösteriler, yemekli toplantılar gibi özel hizmetler bulunmaktadır. Bu girişimlerin, çalışanların ruhsal ve fiziksel gelişimlerinde olumlu değişiklikler ortaya koyduğu görülmektedir (Busser, 1990: 39–56).

1.4.7.1. Ülkemizde Çalışma Hayatı ve Rekreasyon

19. yüzyılda dışa bağımlı Osmanlı ekonomisinin gelişmesiyle işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Osmanlı imparatorluğu'nda iş yaşamı, Mecelle tarafından düzenlenmiştir. Oysa dinsel bir yasa olan Mecelle'de, işçi ve işveren ilişkilerini kapsayan önlemler yer almamıştır. Çalışma düzenini oluşturmak amacıyla çıkarılan ilk yasa 1865 tarihlidir. 100 maddeden oluşan ve “Dilaver Paşa Nizamnamesi” adını taşıyan bu yasa, işçilere toplumsal sigorta sağlamaktan çok, üretimin artırılmasını hedeflemiştir. Ardından 1869 tarihli “Maadin Nizamnamesi”, angaryayı yasaklamış ve iş kazaları için sigorta

getirmiştir. 1921 yılına gelindiğinde ise Ereğli havzası maden işçilerinin hukukuna mütedair çıkarılan kanunla, günlük çalışma süreleri 8 saat olarak belirlenmiştir (Kongar, 1998: 626).

1970’li yıllara kadar geçen süreçte kabul edilen hafta tatili, ücretli izin ve 1970’li yıllarda benimsenen iki günlük hafta sonu tatili, çalışanların daha fazla boş zamana sahip olması için yaşanan olumlu gelişmelerdendir (Okumuş, 2002: 28). Çalışma şartları ve dinlenme hakkı, 1982 Anayasası’nda şu şekildedir; “Dinlenmek çalışanların hakkıdır, ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir” (Madde 50).

4857 Sayılı yenilenen İş Kanunu’nda yer alan çalışma saatleri ve yıllık izinler ise şöyledir: “Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır” (Madde 63); “İşyerinde, işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az 1 yıl çalışmış olan işçilere yıllık izin verilir. İşçilere verilecek yıllık ücretli izin, hizmet süresi; 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dâhil) olanlara 14 günden, 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 günden, 15 yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara 26 günden az olamaz” (Madde 53).

Ülkemizde, çalışma saatlerinin düzenlenmesinin yanında, boş zaman değerlendirme ve rekreasyonu toplumun her kesimine ulaştırmak için de çeşitli yatırımlar ve kanuni düzenlemeler yapılmıştır. Özellikle rekreatif faaliyetlerin önemli bir ayağını oluşturan sporla ilgili çalışmaları yürüten Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü ve buna bağlı federasyonlar, 1961 Anayasası temel alınarak 1963 yılından itibaren yürürlüğe giren kalkınma planları, rekreasyon ve boş zaman değerlendirme kavramının gelişmesi için yapılan atılımlardır. Özellikle 1985 yılından itibaren geçerlilik kazanan belediyeler, semtler ve köylerde rekreasyon ve spor alanlarının yaygınlaştırılması, medyada rekreasyon ve sporun geliştirilmesine yönelik yayınların teşvik edilmesi, üniversitelerin beden eğitimi ve spor yüksek okullarında rekreasyon bölümlerinin açılması, toplumun her kesimi tarafından faydalanmaya açık çok amaçlı rekreasyon tesislerinin kurulmasından söz edilmektedir (Kesim, 2003: 11–13).

Bununla birlikte, çalışanların boş zaman hizmetlerine yaptırım getiren hususlar, 1938 yılında kabul edilen 3530 sayılı “Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü Kanun ve Tüzüğü”nün 21. Maddesi ile 1986 yılında yasalaşan 3289 sayılı “Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü’nün Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun”da belirtilmiştir. Buna göre 3289 sayılı yasanın 26. maddesi ile, iş yerlerinin spor tesisleri inşa etme ve uzman bulundurma zorunluluğu olmasına rağmen, bu ve bu gibi yasa hükümleri, güçlü yaptırım uygulamaları ile desteklenmediği için, Türkiye’deki bir çok işyerinde tesis ve antrenör-lider kaynakları mevcut değildir (Kesim, 2003: 14).

1.4.7.2. Farklı Ülkelerde Çalışma Hayatı ve Rekreasyon

Çoğu ülkede çalışma saatlerini düzenlemek oldukça karmaşık bir hal almıştır ve bu süreler daha çok şirket ve sektör bazındaki ihtiyaçlara göre düzenlenmektedir. Hükümetlerin işsizliği azaltmak için yaratmaya çalıştığı sürekli artan istihdam ise ancak üretkenliğin ve verimin artması ile oluşacak ekonomik gelişme yoluyla sağlanabilir. Bu yüzden, rekabeti artıran daha esnek çalışma saatleri uygulamaları sürdürülmekte, bu durum ise boş zaman kullanımını pek çok şekilde etkilemektedir(W.T.O. 1999: 121).

Ülkelerin çoğundaki haftalık çalışma saatlerinin geleneksel düzenleme biçimi artık yerini daha esnek düzenleme biçimlerine bırakmıştır. Örneğin Avrupa Birliği ülkelerinde kabul edilen haftalık 48 saat olan düzenleme, bu sürenin çok sayıda haftanın ortalaması alınarak belirlenmesine olanak vermektedir. Pek çok ülkedeki, günün 24 saat, haftanın 7 gün kabul edildiği toplum olma yönündeki gelişmeler, çoğu kişinin geceleri ve hafta sonları da çalışmalarını beraberinde getirmiştir. Normal haftalık çalışma saatleri (fazla mesai hariç yasal olarak belirlenmiş süre), çeşitli ülkeler arasında farklılıklar göstermektedir. Farklı ülkelerin haftalık ortalama çalışma saatleri ile ilgili bilgiler aşağıda gösterilmiştir.

1.4.7.2.1. Ülkeler

Haftalık Çalışma Saatleri

- İtalya 48
- Hollanda 48
- Malezya 48
- İngiltere 48
- Güney Afrika 46
- Türkiye 45
- İsviçre 45
- Brezilya 44
- Güney Kore 44
- Singapur 44
- Kanada 40
- A.B.D 40
- Çin 40
- Japonya 40
- Avusturya 40
- Almanya 40
- İsveç 40
- Fransa 39
- Avustralya 39 (W.T.O. 1999: 121–122; Dawkins, Simpson, 1994: 52–53; Alesina, Glaeser, Sacerdote, 2005: 44).

Bunun yanında ülkelerin çoğunda ücretli izin hakları yasal olarak düzenlenmekte ve çalışanların, süresi genellikle bir yıl olan asgari çalışma döneminin ardından ücretli izin olarak kullanabilecekleri gün veya hafta sayısı belirlenmektedir. Pek çok ülkede tatil hakları çalışılan yıl sayısına bağlı olarak artış göstermektedir. Bu uygulama, yıllık izin haklarının belirli bir maksimum süreye kadar her yıl bir gün artırılması veya belirli bir sürenin üzerinde çalışılması durumunda izin haklarının yine sınırı belirlenmiş

maksimum süreye kadar 3, 4 veya 5 gün artırılması şeklinde gerçekleştirilmektedir (W.T.O. 1999: 122).

Günümüzde farklı ülkelerin yine kendilerine has boş zaman değerlendirme alışkanlıkları, uygulamaları ve programları bulunmaktadır. Özellikle çalışan kesim için geliştirilen programlar, “iş yeri rekreasyonu”, endüstriyel rekreasyon”, ya da “çalışanlar için rekreasyon” olarak adlandırılmaktadır. Bu programlar, iş yerinde çalışanların tüm kademelerine hizmet vermekte, dolayısıyla yöneticiler, alt kademeler, iş görenler ve ailelerine yönelik çeşitli rekreasyon etkinliklerini kapsamaktadır(U.S. 1999: 181–192).

İşyeri rekreasyon hareketinin başlangıcı olarak, 1854 yılında Peacedale imalat şirketi tarafından Peacedale Rhode Island şehrinin vatandaşları ile kendi çalışanları için kurulan kütüphane örnek gösterilmektedir(Kraus, 1998: 164–175).

Dünyada mevcut endüstriyel rekreasyon modelleri incelendiğinde, farklı uygulamalar görülmektedir. Bazılarında işletme, tüm rekreasyon programlarının sorumluluğunu üstlenmekte, tesisleri inşa ettirmekte, lider ve eğiticileri istihdam etmekte, rekreasyon etkinliklerini programlamakta ve kontrol etmektedir. Bir başka modelde tesislerin inşası işverenler tarafından gerçekleştirilmekte, ancak işletme ve çalışanlar, işbirliği içinde, programların uygulanışından sorumlu tutulmaktadır. Bir diğer uygulamada ise, rekreasyon programlarının yürütülmesinden çalışanlar sorumludur. Bazı işletmeler ise, rekreasyon programlarını kendi tesislerinden uzaktaki mekanlarda yürütmeyi tercih etmektedirler. Bu tür bir tercihte, çalışanlara ulaşım ve aktivitelere katılım masrafları, kısmen ya da tamamen ödenmekte, işletmelerin faaliyetlerini çalışanlardan oluşan bir dernek veya kuruluş üstlenmektedir (Kraus, 1998: 164–175).

İngiltere’de rekreasyon; yerel yönetim ve rekreasyon merkezlerinde, kapalı ve açık alanda yapılmak üzere sınıflandırılmıştır. Açık havada spor, oyun alanları, golf sahaları ve stadyumlarda yapılmaktadır. Kapalı alanları ise; yüzme havuzları, spor salonları ve jimnastik salonları oluşturmaktadır. Açık havada yapılabilecek rekreasyonel etkinlikler için, kent parkları, limanlar, göller ve nehirler, kamp alanları, piknik yerleri, ulusal parklar, su sporları alanları düzenlenmiştir. Kültür, eğitim, turizm ve eğlenceye yönelik

rekreasyonel etkinlikler için ise, tiyatrolar, müzeler, tarihi bölgelere geziler, özel ilgi alanlarına yönelik kitaplıklar, gezici kütüphaneler, gençlik ve yetişkin eğitim merkezleri, konser salonları, sanat galerileri, konferans salonları, iletişim merkezleri örgütlenerek, her kesimin kendine uygun bir etkinliğine katılmasına fırsat verilmiştir (Zorba, 2002: 185–194).

Rusya; geçmişinde rekreasyonu ekonomik planına ve toplumsal yönetimine alan başlıca ülkedir. 1930’lu yıllardan bu yana sosyal planlama alanında parklar, oyun alanları, spor alanları, konut oyun alanları, kamplar ve kapalı merkezler yer almıştır. Devlet denetiminde sayısız miktarda sanat, tiyatro, opera, bale, konser gibi kültürel etkinliklere sıkça yer verilir (Tezcan, 1993: 191 -192).

Japonya’da rekreasyon; geleneksel olarak ev, din, özel kulüpler ve ulusal şenlikler yoluyla sağlanır. II. Dünya savaşı sırasında örgütlü boş zaman değerlendirme hareketine önem verilmiş, 1932 yılında “Ulusal Boş Zaman Değerlendirme Kurumu” açılmış ve bu kurum, boş zaman değerlendirme imkânlarını geliştirmeye, park programını hazırlamaya, lider yetiştirmeye ve yayınlar yapılmasına çalışmıştır (Zorba, 2002: 185–194; Tezcan, 1993: 192–193). Japonya’daki bazı iş yerlerinde, “Çalışanlar İçin Hizmet” adı altında kurulmuş olan birimler çalışanlara okul yıllarından başlayarak, iş yaşamları boyunca, çok sayıda hizmet vermektedirler. Bu hizmetler arasında çeşitli rekreasyon programları, aile danışmanlığı, lisans üstü eğitim bursu, özel sigorta ve eğitim danışmanlığı bulunmaktadır. Örnek olarak Nissan firması, on bin çalışanı için, kendi çok amaçlı rekreasyon merkezinde, 15 ayrı spor egzersiz etkinliği, meslek içi eğitim kursları, konferanslar, evlenme ve doğum günü partileri ve çeşitli sosyal organizasyonlar gerçekleştirmektedir. Çalışanların bu hizmetlerden yararlanmak için ödeyecekleri ücretler, 20 ila 40 yıla yayılan bir süreyi kapsamaktadır (Curtis, 1985: 46–47).

Almanya’da; özellikle gençler sporun her türünde oldukça etkindirler. Açık hava etkinlik ve sporları Almanların en büyük zevkleridir. Geleneksel olarak ormanların korunması, kamplar, oteller ve küçük oteller çok yaygındır. Birçok spor ve oyunlar “takım” olarak yapılır. Tüm kış sporları ile birlikte futbol, yüzme, eskrim çok yaygın

spor türleridir. Gönüllü spor kulüpleri çok yaygın olup, her farklı spor branşı federal spor örgütüne bağlıdır. Festival ve bayramlar, Almanların çok sevdiği müzik ve dansı doyusya yaşadığı etkinliklerdir (Tezcan, 1993: 193–195; Zorba, 2002: 185- 194).

Fransa'da; 1958'de Eğitim Bakanlığı'na bağlı “Gençlik ve Spor Yüksek Sekreteryası” kurulmuştur. Fiziksel eğitim, çeşitli sporlar, açık hava etkinlikleri ve popüler eğitim bu kuruluş tarafından yönetilmektedir. Gönüllü kuruluşlar devletten ön plandadır. Endüstriyel firmalar ve birlikler tarafından, oyun alanları, toplantı salonları, boş zaman değerlendirme odaları, spor takımları ve kulüpleri, sanat, müzik, tiyatro ve sinema gibi alanlarda kültürel programlar düzenlenmektedir (Zorba, 2002: 185–194; Tezcan, 1993: 195–196).

İskandinav ülkelerinde; jimnastik, açık hava sporları ve yüzme çok popüler sporlardır. Finlilerde “sauna” ayrı bir kültür ve boş zaman etkinliğidir. İskandinav ülkelerinde folklor, müzik, edebiyat, sanat ve el sanatları büyük ilgi görür (Tezcan, 1993: 196; Zorba, 2002: 185–194).

Amerika'da ise; rekreasyonla ilgili kuruluşlar, federal hükümet, federe devlet, bölge yönetimi, kent yönetimi, belediyeler ve okullardır. Bu kurumlar boş zaman değerlendirme programları, eğitim hizmetleri ve olanakları sağlamak bakımından geniş rollere sahiptirler. Ayrıca federal fonlar ve personel, hastane, hava kuvvetleri ve yoksul kent yörelerinde boş zaman hizmetleri için yardımcı olurlar. Bunun yanında kar amacı gütmeyen çeşitli dernek ve kulüpler üyeleri için boş zaman hizmetleri sağlar. Golf, avcılık, balıkçılık, tenis, bahçecilik gibi aktiviteler bunlardan bazılarıdır. Diğer yanda ticari amaçlı boş zaman değerlendirme imkânlar arasında, sinemalar, lunaparklar, sergi ve fuarlar, eğlence merkezleri gece kulüpleri bulunmaktadır (Tezcan, 1993: 187–190).

1.4.8. İş Yeri Rekreasyonu

1.4.8.1 İş Yeri Rekreasyonunun Önemi

- Bireylerin eğitim düzeyindeki artış,
- Yükselen sağlıklı yaşam sürdürme bilinci,
- Hayat standartlarının yükselmesi iş yeri rekreasyonunun önemini gittikçe arttırmaktadır(Sekban).

1.4.8.2. İş Yeri Rekreasyon Hizmet Programları

- Yazılı materyal yoluyla çalışanları bilgilendirme,
- Eğitim seminerleri,
- Egzersiz programlarına katılanları ödüllendirme,
- Tıbbi kontrol ve sağlık testleri uygulamaları,
- Doğum günü partileri,
- Piknik organizasyonları gibi özel hizmetler rekreasyonun hizmet programları içinde yer almaktadır (Sekban).

1.4.8.3. Rekreasyon Programlarının Uygulanması

- İş yeri kaza ve hastalıklarını önlemek,
- Sağlık harcamalarını en az düzeye indirmek,
- Çalışanların moral ve iş verimini arttırmak,
- Çalışanlara stresle mücadeleyi öğretmek rekreasyonun uygulama alanlarındandır (Sekban).

İnsan bedeninin, iş yaşamının güçlükleri, baskı ve gerginlikleriyle çok hızlı yıprandığı bedensel güç ve dinamiğinin kaybedildiği genç yaşlarda pek fark edilmez. İş hayatında,

aşırı hırs nedeniyle işlerinin kölesi haline gelenler, hem kendilerine hem de çevrelerine önemli sorunlar yaratırlar (Erkan 2000).

Rekreasyon ve çalışma birbirleriyle zıt iki kavramı oluşturmaktadır. Çalışma kavramı içinde rekreasyon, rekreasyon içinde ise çalışma aktiviteleri bulunmamaktadır. Ancak bazı durumlarda rekreasyon ve çalışma bir çok yönden birbirleriyle ilişkilidir ve birbirlerini etkilemektedir (Karaküçük 2001:92). Ağır iş yapan işçilerin, kendi ruh hallerine uygun ve zevkle yapabilecekleri bir rekreatif faaliyette, örneğin; yine beden gücüyle yapılan sportif bir oyunda dinlenebildikleri moral güçlerini yükseltebildikleri dolayısıyla verimliliklerini arttırabildikleri bilinmektedir (Karaküçük, 1997: 61).

Endüstriyel işten alınan verim, tüm toplumun ekonomik gelişimi için en önemli faktör olma özelliğini korurken boş zamanlarında yapılan aktiviteler sayısal gelişimi ve niteliksel değişimi de beraberinde getirmiştir. Boş zaman aktiviteleri, bireyi iş ve diğer kurumsal zorunluluklardan gelen yorgunluğunu azaltarak fiziki veya psikolojik gücünü tekrar kazandırarak bireyin kişisel gücünün ortaya çıkmasına yardımcı olur. Şüphesiz bu aktiviteler bireyin enerjisini koruyup eğlence yoluyla sıkıntıdan kurtulmasını kişisel kaynaklarını mükemmelleştirip kendini geliştirmesine yol açmaktadır(Aslan,1994: 11).

Can sıkıntısı uyarı noksanlığından meydana gelmekte ve buda çalışmanın veriminde azalma meydana getirmektedir. Rekreatif aktiviteler kişide uyarıcı etki yapmakta ve böylece verimi yükseltmektedir (Karaküçük, 2001:1000).

1.4.9. Rekreasyonun Çalışma Verimine Etkisi

Rekreasyon, uygun faaliyet seçimi yapmak ve organize bir programa katılmak şartıyla iyi bir lider önderliğindeki kişinin iş verimini artırmakta ya da başarısına olumlu katkı sağlamaktadır. Çalışma sahasındaki verim, kişinin tatminsizliğine, isteksizliğine, kuvvetten düşme hissine ve bütün bunların sonucu ortaya çıkan can sıkıntısına bağlı bir şekilde etkilenmektedir. Bu duygular genellikle uyarı noksanlığından meydana gelmektedir. İşte rekreasyon faaliyetleri, kişiye bu eksik olan uyarıların verilmesiyle

özellikle can sıkıntısının azalmasını sağlamakta ve iş verimi yükseltmektedir (Karaküçük, 1999: 96–97).

Çalışma yaşamında çalışanların davranışlarında olumlu değişiklikler beklentisi birçok işyerinin sorgulama alanı içindedir. İşyerleri, anket çalışmaları ile çalışanların gerçek anlamda ve ayrıntılı bir şekilde ne tür ihtiyaç ve istekleri olduğunu ortaya çıkartmaya çalışmaktadır (Kesim, 2003: 32).

Amerika Birleşik Devletleri Halk Sağlığı Hizmetleri'ne bağlı Sağlık Departmanı, 115 milyon insanın her gün çalışmakta olduğunu, 2010 yılı itibariyle bu sayının 141–153 milyona ulaşacağı ve bu insanların yaşamlarının üçte birini işyerlerinde geçirdiklerini belirtmektedir. Sağlıklı davranış alışkanlıklarının desteklenmesi ve işyerlerindeki spor-egzersiz aktivitelerinin artırılması ile birlikte; hastalıkların, işyeri kazalarına bağlı sakatlıkların ve erken ölümlerin önlenmesinin mümkün olabileceği belirtilmektedir. Aynı kuruluş yöneticileri, çalışanların sağlık düzeylerini olumlu anlamda destekleyecek uygulamaların ve koşulların sağlanmasını önermektedir. Bu öneriler arasında; işyerlerinde sağlık eğitimi vermek, koruyucu sağlık programlarını uygulamaya koymak, rekreasyon tesislerini kurmak ve geliştirmek gibi belli başlı uygulamalar bulunmaktadır. Söz konusu raporda; “2010 Ulusal Sağlık Desteği ve Hastalıkları Önleme Projesi” adı altında işyerlerinde çalışanlara yönelik fiziksel aktivite ve egzersiz programları arasında, öncelikli olarak, işyeri rekreasyon tesislerinin sayısında artış hedeflenmiştir. Bu artış 2010 yılına kadar 50–99 çalışanı olan işyerinde %20; 100–249 çalışanı olan işyerinde %35; 250- 749 çalışan olan işyerinde %50 ve 750 ve üstü çalışanı olan işyerinde %80 olarak öngörülmektedir. (U.S. 1993: 181–192).

Amerikan Sağlıklı Yaşam Konseyi ve Kanada Sağlıklı Yaşam Konseyi, 1988 yılında müştereken yayınladıkları raporda, işyeri rekreasyon programlarının hedeflerini;

- Çalışanların moral düzeylerini güçlendirmek
- İşe devamsızlıkları önlemek
- İş tatminini artırmak
- Üretim kalitesini ve verimini artırmak

- İş yerini cazip hale getirmek
- İşten ayrılmaları minimum seviyeye indirmek
- İş yeri kazalarını azaltmak
- İş yeri tazminat taleplerini azaltmak
- İş yeri anlaşmazlıklarını çözmek
- Sağlık harcamalarını minimum seviyeye indirmek
- Çalışanlara stres ile mücadeleyi öğretmek
- Çalışanlar arasındaki ilişkileri güçlendirmek
- İşveren ile çalışanlar arasında uyum sağlamak
- Rekreasyon aktivitelerine çalışanların aile üyelerini de dâhil etmek
- İşyerinin çevre halkı ile bütünleşmesini sağlamak; olarak belirlemiştir (Anhalt, 1994: 13–26).

Yapılan araştırmalar, sağlıklı insanların günde ortalama 2000 kcal. İş enerjisi harcayarak çalışabileceğini göstermiştir. Ancak, bu ölçüde verimliliğin devamlı olabilmesi için de, iş görenlerin sağlık ve fizyolojik kapasitelerinin korunması gerekmektedir (Zorba, 2000: 124–127).

İş ortamındaki streslerin artması, insanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını tehdit etmekte ve iş gücü kayıplarına neden olmaktadır. Rekreasyon programlarına katılan kişiler, işlerinde daha iyi performans göstermekte ve işlerine daha çok katkıda bulunmaktadır. Böylece rekreasyon programları hem çalışanların yaptıkları işten memnun olmalarına, hem de iş üretimine miktar ve kalite olarak katkıda bulunmalarını sağlamaktadır (Zorba, 2000: 124–127).

1995 yılında Demoranville'in Amerika Birleşik Devletleri'ndeki Coors firması ile ilgili yapmış olduğu çalışmada; çalışanların, fiziksel uygunluk programlarına katılımları ile daha az hastalandığı ve bunun sonucu firmanın bir yılda tıbbi harcamalarında 1,8 milyon dolar tasarruf sağladığı bildirilmektedir. Coors yetkililerine göre, 1 dolar yatırım karşılığı 2.38 dolar yatırım dönüşü elde edilmiştir (Demoranville, 1998: 16–17).

Ağır iş kollarında çalışan işçilerin, kendi ruh hallerine uygun ve zevkle yapabilecekleri bir rekreatif faaliyette, örneğin; yine beden gücüyle yapılan sportif bir oyunda dinlenebildikleri, moral güçlerini ykseltebildikleri, dolayısıyla verimlerini artırabildikleri bilinmektedir(Karakck, 1999: 97).

BÖLÜM II: PERFORMANSIN, TANIMI VE PERFORMANSIN İŞ HAYATINDAKİ YERİ

2.1. Performans

2.1.1. Performans'ın Tanımı

Sözlük anlamı ile bakıldığında,

- Başarım,
- Takat sınırı,
- Bir faaliyetin/hareketin gerçekleştirilmesi,
- Bir talebin, sözün ya da isteğin yerine getirilmesi,
- Bir oyunda bir karakterin canlandırılması,
- Halka açık bir sunum ya da gösteri,
- Gerçekleştirebilme yeterliliği: etkinlik
- Bir mekanizmanın çalışma şekli,
- Bir etkiye karşılık verme şekli: davranış,
- Bir kişinin konuşma şekli,
- Bir yabancı dili konuşma yeteneği

Tanımlamalarda da görüldüğü üzere "performans" kavramı farklı anlamlar taşıyabilmektedir(www.stratejika.com).

Bir fiziksel aktivite sırasında, o fiziksel aktivitenin gerektirdiği fizyolojik, biyomekanik ve psikolojik verime "performans" adı verilir. Performans, herhangi bir etkinlik sonucunda elde edileni nicel ya da nitel olarak belirleyen bir kavramdır. "Bir işletmenin performansı, bu işletmede belirli bir zaman sonucunda oluşan çıktı ya da çalışmanın sonucuna göre işletme amacının ya da görevinin yerine getirilme derecesini gösterir"(www.sporbilim.com).

Bu sonuç işletmeyi oluşturan unsurların bir bütün olarak ortaya koyduğu sonuçtur ve bilimsel esaslara göre yapılacak sistematik bir ölçme ve değerlendirmeye dayanmalıdır. Bir işletme bağımsız bir sistemdir ve içyapısının ve dış çevrenin etkisinde belli bir amaç

doğrultusunda çalışır ve üretir. İç çevre çalışanlar, makine ve malzemeler, bina ve donanım, teknoloji, bilgi ve yönetimden, dış çevre doğal çevre, sosyal, ekonomik ve idari yapıdan oluşur(www.ydk.gov.tr).

Bir sistem kendisini oluşturan çeşitli alt sistemlerden oluşur. Her alt sistemin performansı işletmenin toplam performansını etkiler. Aralarında mutlak bir bağıntı olmalıdır ve vardır. Örgüt alt sistemler olmadan(bireyler) olmadan, alt sistemlerde, ana sistem olmadan bir sonuç elde edemez. Her alt sistem ayrı bir görev yüklenerek işletmenin ortak amacı için bütünleşerek sistemi yürütür. Bu sistemin performansını, alt sistemlerin ve çevrenin etkileşimi içinde neler yaptığını, nasıl yaptığını, neden bu düzeyde başarabildiğini, her alt sistemin hakkını vererek belirlemek gerekir ki bu da çok zordur(www.ydk.gov.tr).

Alt sistemlerinin performansı işletmenin toplam performansını oluşturur. Çünkü bütün parçaların toplamına eşittir. Ama işletmede her zaman bu $2+2=4$ şeklinde sonuçlanmaz. Sonuç bazen 4'ten küçük bazen de 4'ten büyük olur. Herhangi bir alt sistemin görevini yerine getirmemesi halinde bütün sistem bundan zarar görür ve sonuç 4'ten küçük olur. Sonuç 4'ten büyük olursa işletme başarılı olur. Ancak, alt sistemlerin ayrı ayrı yüksek performans sağlamaları, ana sistemin de yüksek performans göstermesini garantilememektedir(www.ydk.gov.tr).

Burada toplam performansın geliştirilmesinde örgütsel performansın geliştirilmesi mi yoksa bireysel performansların geliştirilmesinin mi daha etkili olduğu tartışması ortaya çıkmaktadır. Bu tavuk mu yumurtadan çıkar tartışmasına benzer(www.ydk.gov.tr).

Alt sistemlerin performanslarının maksimizasyonu, işletme performansını maksimize eder görüşünün kesin olarak yanıtlanamaması, her alt sistemin kendi görevlerini başarıyla yerine getirmesini ama bunun bütün sistemler arasında dengeli ve uyumlu bir biçimde gerçekleştirmesi gerektiği görüşünü desteklemektedir. Unutulmamalıdır ki, bir zincir ancak en zayıf halkası kadar kuvvetlidir. Bu nedenle bireysel performansın önemi iyice artmaktadır. İşletmenin performansının artışı alt sistemlerin yani bireylerinin performansının artışı ile doğrudan ilişkilidir(www.ydk.gov.tr).

2.1.2. Performansı Oluşturan Öğeler

Performansı oluşturan öğeler Astrand ve Rodalh'a göre üç ana başlık altında toplanır.

Bunlar sırasıyla şunlardır:

- a-Enerji oluşumu (aerobik-anaerobik),
- b-Nöro-musküler(sinir-kas) ileti,
- c-Psikolojik faktörler (motivasyon) (www.sporbilim.com).

2.1.3. Performansı Etkileyen Faktörler

Performansı çeşitli faktörler etkiler. Bu faktörler öncelikle iç ve dış faktörler olmak üzere ikiye ayrılırlar.

İç faktörler veya internal (kişisel) faktörler adını verdiğimiz faktörler şunlardır:

- a. Antrenman düzeyi,
- b. Yaş,
- c. Cinsiyet.
- d. Fiziksel uygunluk (physical fitness),
- e. Irksal faktörler, ,
- f. Stres düzeyi
- g. Motivasyon durumu,
- h. Beslenme
- ı. Ergonomik destekleyiciler
- j. Sağlık durumu
- k. İlaç kullanımı

Dış faktörler veya eksternal faktörler ise şunlardır:

- a. İrtifa,
- b. Nem
- c. Sıcaklık,
- d. Zemini durumu

Yukarıda sıralanan faktörler durumlarına göre performansı olumlu ya da olumsuz yönde etkilerler(www.sporbilim.com).

2.1.4.İşletmelerde Performans Anlayışı

Yönetimlerin performans anlayışı günümüze gelene dek çok değişiklik göstermiştir. Değişik dönemlerde farklı alanlarda odaklanan değişik performans anlayışları ortaya çıkmıştır(www.ydk.gov.tr).

2.1.4.1.Ekonomik Performans Anlayışı: Burada amaç karı en çoklamaktır. İşletmenin sürekliliğini sağlayan, uzun dönemli ve topluma katkı sağlamaya yönelik bir amaç söz konusudur(www.ydk.gov.tr).

2.1.4.2.Verimlilik Anlayışı: İkinci Dünya Savaşından sonra önem kazanan önce işgücü, malzeme, enerji, sermaye ve şimdi de bilgi verimliliğini artırmaya önem veren bir anlayıştır. Üretim artışı, enflasyon, işsizlik ve kalkınma sorunlarının çözümünde verimlilik temel anlayış olmuştur(www.ydk.gov.tr).

2.1.4.3.Pazar ve Müşteri Odaklı Anlayış: Bu anlayış işletme “ne üretirse satar” yerine pazarın istediğini üretmeye, satılmak istenenin değil müşterinin istediğinin üretimine yönelmedir. Bu görüşle geleceğe yönelik olarak sorulan, işimiz nedir, ne olmalıdır soruları müşteriye sorulmaktadır. Bu anlayış yönetime kalite ve yenilik gibi yeni bakış açısı getirmiştir. Sadece düşük ücret, ucuz girdi ve teknoloji artık bir üstünlük sağlamamaktadır(www.ydk.gov.tr).

2.1.4.4.Yeni Rekabet ve Geleceğin Örgütü Olma Anlayışı: Bu anlayışta egemen olan görüş "işletmenin rekabet yeteneğini artırmak ve geleceğe uyum için “uygun ürün-teknoloji-örgüt-insan gücünü" seçmek ve sağlamaktır. Bu anlayış diğer anlayışlara ek olarak rakipler, gelecek, imaj, insan, kamusal sorumluluğu gibi konularda düşünme ve karar alma gereğini de ön plana çıkarmıştır.

Bu anlayış değişiklikleri, performans anlayışını da değiştirmiş ve performansın değerlendirilmesinde çok değişik ve çeşitli boyutlar ortaya çıkmıştır (www.ydk.gov.tr).

Günümüzün “ Yüksek Performanslı Örgütlerinin” ortak özellikleri şunlardır;

Verimlilik.

Liderlik.

Sürekli öğrenme.

Sürekli gelişim.

Müşteri odaklılık.

Performans amaçları karşılıklı etkileşim

İşin niteliğinin açık ve net olması

Bireysel yeteneklerin değerlendirilmesi

Yaratıcılığın takdiri

Çalışanları geliştirme

Çok kaynaktan geri bildirim

Değişim ve esneklik (talebe göre ve hızlı üretim-esnek üretim teknolojileri-pazara hızlı uyum)

Takım çalışması (iş tanımları ve iş kuralları ortadan kalkmakta, işler kendi kendini yöneten iş grupları-self directed teams- olarak yürütülmektedir.)

Çevreye saygı

Sosyal sorumluluk(www.ydk.gov.tr).

Büyük değişim projelerini (küçülme, yeniden yapılanma gibi) uygulama çabasına giren pek çok işletme, uzun dönemde hayal kırıklığına uğramaktadır. Bunun nedeni yukarıdaki kriterlere yeterince ve bütünleştirerek odaklanmamaları ve bu kriterleri işletmenin bütün taraflarına benimseterek, onlarla uyum içinde yönlendirememeleridir(www.ydk.gov.tr).

Bu kriterler esas alındığında, işletmelerin stratejilerinde ve politikalarında önemli değişiklik ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. İşletmelerin yaşayabilirliği ve büyümesi sadece verimlilik, maliyet, kar gibi sonuçlara değil, etkenlik, kalite, yenilik, yaratıcılık, risk alma, müşteri doyumu, esneklik, katılımcılık, sosyal sorumluluk gibi vb. konularda sağlanan sonuçlara göre de belirlenmektedir(www.ydk.gov.tr).

Sonuç olarak işletmelerdeki anlayış değişimleri performans değerlendirme ve performans yönetimini anlayışında da değişiklikler meydana getirmiştir. Yeni anlayış

içerisinde belirlenen kriterlerin oluşturulabilmesi için öncelikle çalışanın doyumunun sağlanması ortaya çıkmıştır.(www.ydk.gov.tr).

2.1.5. Birey performansı ile kurum performansı arasındaki bağlantı

Genel performansın bir diğer ayrımı "bireysel performans" ile "kurumsal performans" dır. Performansı ölçüp elde edilen verileri değerlendirerek yönetmeyi hedefleyen tüm performans yönetimi çalışmalarında baz alınan performans; bireysel performans olmaktadır. Çünkü kurumun başarısı çalışanlarını başarıları ile doğru orantılıdır. Bir kurumun performansının, çalışanlarının performanslarından ayrı düşünülmesi mümkün değildir.

Birçok performans uygulamasında yaşanan ikilem; her kuruma, her birime, her pozisyona uyacak standart bir sistem yaratarak bu sistemden duruma özgü sonuçlar alabilme isteğidir. Standart ve duruma özgü sistemler aynı anda gerçekleşemeyeceği için, performans sistemlerinin oluşturulması ve sonrasında karşılaşılan en büyük güçlük uygulamadır. Bu yüzden, sistem tasarımı yapılırken kurumun kendine özgü yapısı ve bu yapı içindeki uygulama aşaması mutlaka dikkate alınmalıdır. Önemli olan her kurumun kendi standart anlayışını yaratmasıdır(www.ydk.gov.tr).

2.1.6. Performans Ölçüm ve Denetim Sistemlerinin Tasarımı ve İşletilmesi

2.1.6.1. Performans Alanları ve Boyutlarının Belirlenmesi:

Performans planlaması sürecinde elde edilen bilgiler, performans yönetiminde öncelik verilen alanların belirlenmesine ve ölçümlerin yönünün “neyin” ölçüleceğinin” saptanmasına yardımcı olur(www.ydk.gov.tr).

Bu bilgiler değerlendirilerek “performans alanları ve boyutları”,”Kritik Başarı Faktörleri ve Sonuç Alanları” önceliklerine göre belirlenir.

- Bu alanlar işletme performansının değerlendirilmesinde nabız noktalarıdır ve örgütün temel hedef ve amaçlarına ulaşabilmeleri için önemli olan işlevsel amaçlardır.

- Bu alanlar uzun dönemli hedefler, stratejik planlar, işletmenin kısa dönemli iş planları, taktik planları ve performans geliştirme programları ile ölçüm sistemleri arasındaki ilişkinin kurulduğu yerlerdir.
- Örneğin müşteri doyumunu önemli bir performans hedefi olarak saptayan bir markette temiz dükkân, iyi stoklama ve müşteriye nezaket üç temel performans alanı olarak gösterilebilir(www.ydk.gov.tr).

Nelerin ölçülmesi gerektiği şu sorulara alınacak yanıtlara göre belirlenir.

- Müşterinin ürün ya da hizmete talebini ne etkiliyor?
- İşletmenin rakiplerinden daha başarılı olmasının nedenleri nedir?
- Başarı için en iyi biçimde yapılması gereken etkinlikler nelerdir?
- Üst yönetimin önemli kararlarında hangi etmenler öncelik almalıdır?
- İşletmenin en önemli gelir kaynakları nelerdir? (www.ydk.gov.tr).

2.1.6.2. Performans Göstergelerinin Seçilmesi ve Performans Standartlarının Belirlenmesi:

Performans alanları ve boyutlarına göre uygun performans göstergeleri belirlenir, tanımlanır ve nasıl ölçülecekleri (neyin "nasıl ölçüleceği") kararlaştırılır. Anahtar performans alanları, ölçümlerin odaklaştırılacağı alanlardır(www.ydk.gov.tr).

Bu alanlarda da öncelik taşıyan performans boyutları (verim, verimlilik, etkenlik, kalite vb) ve bu boyutları ölçmek için kullanılacak göstergeler seçilir. Gerçekleşen sonuçların değerlendirilmesine olanak verecek performans standartlarının da mümkün olduğunca nicel ve objektif olarak belirlenmesi gerekir(www.ydk.gov.tr).

2.1.6.3.Ölçüm Modellerinin Tasarımlanması:

Göstergeler belirlendikten sonra ölçüm sistemi ya da modeli seçilir.

Model belirlerken işletmelerin gereksinimlerine tam yanıt veriyorsa geliştirilmiş modellerden yararlanılabilir ya da işletme gereksinimlerine uygun ölçme modelleri geliştirilir.

Bütünleşik performans ölçüm modelleri bu eksikliklerin ve sakıncaların giderilmesi sağlamaktadırlar. Seçilen göstergeler herkesin ve her düzeyin çabalarının bu ortak amaçlara katkısını gösterecek bir açıklıkla ortaya konabildiğinde ölçüm sistemlerinin başarısı için destekleyici bir ortam daha kolay oluşturulabilmektedir(www.ydk.gov.tr).

2.1.6.4.Veri Toplama, Hesaplama ve Raporlama Süreci;

Ölçüm sistemlerinin etkinliği için ölçümlerde hangi verilerin, hangi kaynaklardan sağlanacağını, hangi yöntemlerle toplanacağını, verilerin bilgiye nasıl dönüştürüleceğini ve nasıl yorumlanacağını ve belgelendirileceğini belirleme ölçüm modelleri içinde yer almalıdır.

Veri tabanında neler, nerelerden, nasıl, kimle, ne zaman toplanacaktır.

Veri tabanında göstergelerin adı, hesaplama yöntemi, hesap dönemi, hedef ve standartlar, rapor türleri, sunma dönemleri, nerelere sunulacağı bu tabanda yer alacaktır.

- Ölçüm bilgilerini verileceği formatında belirlenmesi gerekir.
- Kurumsal raporlar
- Bölümsel raporlar
- Karşılaştırmalı benchmarking raporları
- İş grupları- işlevler için performans raporları(www.ydk.gov.tr).

2.1.6.5.Sistemin İzlenmesi:

Ölçüm sistemlerinin sürekliliğini ve başarısını sağlamak için uygulamaların sürekli izlenmesi, denetlenmesi ve gerekli iyileştirme ve geliştirmelerin yapılması gerekir(www.ydk.gov.tr).

2.1.6.6.Ölçüm Göstergeleri İçin Kriterler

- İlgili(uygun)olmalıdır.
- Kapsayıcı olmalıdır.
- Sınırlandırılmalıdır.
- Tutarlı olmalıdır.
- Güvenilir olmalıdır.
- Geçerli olmalıdır(www.ydk.gov.tr).

2.1.6.7.Değerlendirme ve Geri bildirim (İyileştirme)

Ölçüm sürecini takiben performans değerlendirme ve denetim süreci başlatılır. Performans ölçüm sonuçları hedeflerle karşılaştırılır ve yorumlanır. Sonuç ve analizlerden ders çıkarılmadığı sürece, ölçümler sadece kontrol ve hesap verme mekanizmaları olarak kalacaktır(www.ydk.gov.tr).

Değerlendirme aşamasında, gerçekçi bir yorumlama için ölçüm sonuçları;

- Zaman serileri ile
- Karşılaştırmaya elverişli benzer örgüt içi birimlerle
- Örgüt dışı benzer birimlerle karşılaştırma
- Mesleki standartlarla karşılaştırılmalıdır.

Performans değerlendirmesi kısaca “düzenli aralıklarla sistemi izlemek ve elde edilen bulguları ilgili kişi ve birimlere ileterek gerekli iyileştirmeleri yapmaktır” şeklinde tanımlanabilir(www.ydk.gov.tr).

Performans değerlendirmesi, geri bildirim dzeninin işletilmesi ve kuruluşun performansının geleceğe ynelik olarak geliştirilmesi için gerekli veri ve bilgilerin oluşturulması ve gelişme planlarının hazırlanmasını sağlayan aşamadır. İyileştirme, elde edilen sonuçlara göre yeni dzenlemeleri yaparak tekrar süreci alıştırma aşamasıdır(www.ydk.gov.tr).

Performans planlaması süreci ve diğer bölümlerin hepsi bu aşamada sapmaları belirleyerek bunların nedenleri göz önüne alınarak gerekirse yeniden tasarlanırlar. Stratejiler ve amaçlar değişen dış ve i evre koşullarına göre geliştirilir(www.ydk.gov.tr).

- Performans değerlendirme ve geri bildirim amacı nleme, düzeltme, özendirme ve geliştirmedir. Yönetim bu süreci “ne, nasıl yapıldı” bakışıyla değil “ne yapmaya çalışıyoruz, bunları niçin yapıyoruz, ne kadar iyi yapıyoruz ve başka ne yapmalı ve ne kadar daha iyi yapmalıyız” bakışıyla yürütür.
- Bu süreç katılımcıdır. Hem denetleyen hem denetlenenler tarafından yürütülür. Böylece performans yönetimi, rgt bütünlük içinde dengede tutan ve tüm düzeyleri, tüm etkinlikleri ve tüm çalışanları kapsayan bir özellik kazanırlar.
- Performans yönetiminde, çok geniş kapsamlı değerlendirme ve denetim vardır. Kısa ve uzun dönemli planların denetimi yanında, en alt düzeylere inip görevler düzeyinde de denetim yapılır.
- Alt sistemlerde aylık, haftalık ve günlük iş programları çerçevesinde yürütülen çalışmaların etken ve verimli olarak yönlendirilip, yönlendirilmediği değerlendirilir.
- Performans yönetiminde denetleme, değerlendirme süreci içinde ele alınırlar. Performans yönetimine göre, geleneksel değerlendirme yöntemleri sadece geçmiş performans üzerine odaklanan ve etken olmayan, yorucu, gereksiz ve moral bozucu olarak kabul edilir. Bu değerlendirmeler, hem işletme hem de çalışanların performansını geliştirme aracı olarak görülmez. Sadece geçmiş yılın sonuçlarını “hesap verme sorumluluğu” anlayışından öte bir anlam taşımayan yalın bir denetim işlevi olarak görülür(www.ydk.gov.tr).

Ölçüm ve denetim sistemlerinin başarılı olabilmesi için;

- Yöneticiler ölçüm ve denetimleri görevlerinin doğal ve gerekli bir bölümü olarak kabul etmelidirler.
- Ölçüm ve denetimlerinin temel amacı cezalandırma değil, gelişme ve başarıları takdir olmalıdır. Denetimden ziyade değerlendirme aracı olmalıdırlar.
- Ölçüm sistemleri, performansı, çok çeşitli boyutlarda ve bu boyutlar arasındaki karmaşık ilişkileri de kapsayan bir biçimde tasarlanmalıdır.
- Ölçümlerde doğru ve gerekli göstergeler kullanılmalıdır. Bu temel koşulların gerçekleşmesi için performans kavramının açık olarak tanımlanması ve anlaşılması gerekecektir(www.ydk.gov.tr).

Performans ölçümleri sonucunda işletmede

- İşler ne kadar iyi yapılıyor?
- Beklenen sonuçlara ne düzeyde ulaşılmıştır?
- Yapılanların amaca katkısı olmuş mudur?
- Hedef ve stratejilere uygunluk sağlanmış mıdır?
- Doğru yönde iyiye mi gidiliyor?
- Daha iyi nasıl yapılabilir?
- Başka neler yapılabilir?

Sorularına yanıt alınabilmelidir(www.ydk.gov.tr).

2.1.7. Performans Değerlendirmesi

Performans değerlendirme; tanımlanan başarımlar seviyesinin yine daha önceden tanımlanan standart kriterlere göre ölçülmesi ve ölçüm sonuçlarının belirli bir doğrultuda işlenmesidir. Kısacası bir ölçme ve değerlendirme sürecidir. Burada önemli olan neyi, niçin, nasıl ve ne zaman ölçeceğinizdir. Bütün bu sorulara verilecek doğru cevaplar, sizi doğru sonuca ulaştıracaktır(www.stratejika.com).

Performans Değerlendirme; çalışanın görevlerini ne ölçüde yaptığının saptanması ve eksikliklerinin belirlenerek giderilmesine ilişkin faaliyetlerin tamamıdır (www.gap.gov.tr).

Performans Değerlendirme; çabaların başarıya ulaşılabilecek alanlara yoğunlaştırılması, çalışan ile kurum hedeflerinin uyumu, çalışanın performansı hakkında sürekli bilgi alabilmesi, kuvvetli ve zayıf yönlerin belirlenmesi, başarısının saptanması, olarak özetlenebilir(www.gap.gov.tr).

Performans değerlendirmesi dar anlamda “çalışanların değerlendirilmesi, derecelendirilmesi, ücretlendirilmesi ve geliştirilmesi sürecinin alt yapısını oluşturan bir insan kaynağı fonksiyonudur”(www.ydk.gov.tr).Geniş anlamda ise “ performans yönetimine dayalı, çalışanların işe odaklanması, yeteneklerinin geliştirilmesi ve kuruma bağlılığın sağlanması için amaçların belirlenmesi ve bunlara ne oranda ulaşıldığının ölçülmesidir”(www.ydk.gov.tr).

“Performans değerlendirmesi çalışanın performansının, potansiyelinin ve gelişme gerektiren yönlerinin belirlenmesidir. Bu değerlendirme, çalışanın iş yükü, iş performansı, kişisel yetenekleri ve değerlendirme dönemindeki katkısı ve gelişme potansiyeli hakkında, düzenli ve sistematik bilgi verme sürecidir”(www.ydk.gov.tr).

2.1.7.1. Performans Değerlendirmesinin Amaçları ve Yararları

Performans değerlendirme etkin ve önemli bir yönetim aracı olup, kuruma ve çalışana karşılıklı yarar sağlar. Bu yararlar şu şekilde özetlenebilir:

- Yöneticilere çalışanların gelişmeleri ile ilgilendiklerini gösterme fırsatı tanımak, çalışanın beklentilerinin belirlenerek kuruma bağlılıklarının artırılmasını sağlamak, motivasyonun artırılarak işgücü verimliliğinin artmasına yardımcı olmak,
- Çalışana kendi başarı hedeflerinin yön ve düzeyini belirleme ve belirtme konusunda fırsat yaratmak,
- Eğitim ve geliştirme program ihtiyaçlarının belirlenmesine temel oluşturmak,

- Yönetim Geliştirme
- Uzmanlık
- İş Başında
- Terfi ve yedekleme planı oluşturarak kariyer planlamasına katkıda bulunmak,
 - Yatay İlerleme
 - Dikey İlerleme(www.gap.gov.tr).
- Yönetimin ve çalışanın çabalarını ortak bir amaca yönlendirerek çalışanların performansını dolayısıyla kurumun performansını artırmak,
- Örgütsel amaçlara uygun örgütsel/ bireysel performans hedeflerini saptamak,
- Çalışanların potansiyelini değerlendirmek, gelişme gerektiren yönlerini ile ilgili eğitim ihtiyaçlarını belirlemek,
- Çalışanların kariyer planlamasını düzenlemek, terfi, transfer ve işten çıkarma kararlarını adil ve gerçekçi temellere dayandırmak,
- Çalışanların başarılarının tanınması ve ödüllendirilmesine, çalışanlara performanslarına göre ücret ödenmesine olanak sağlamak,
- Yönetici ile çalışan arasında etkin bir iletişim, anlayış ve güven ortamını oluşturmak (www.ydk.gov.tr).

2.1.7.2. Performans Değerlendirme Planlarının Geliştirilme Süreci ve İçeriği

Performans yönetimi sistemlerinde olduğu gibi, performans değerlendirme sistemlerinde de odaklanılacak birimin tespiti ve sınırlarının çizilmesi çok önemlidir. Performansı değerlendirilecek birim, bir işçi, bir grup, bir bölüm ya da tüm organizasyon olabilir.

Yöntemin Seçimi

İş Analizlerinin Yapılması ve İş Tanımlarının Hazırlanması

Performans Değerlendirme Faktörlerinin Seçimi ve Tanımlanması

Faktörler seçilirken etkinliklere değil sonuçlara odaklanmak gerekir. Önemli olan araçlar ya da izlenen yol değil elde edilen sonuçlardır. Etkinlikleri değerlendirmek için

sürekli bir izleme gerekir, oysa Sonuçların belirlenmesi daha az zaman alır, daha az masraflıdır.

Değerlendirmeye alınabilecek her sonucun göreceli önemi, zaman ya da işin önemi açısından belirlenmelidir. Bu ağırlıkların çalışanlarca bilinmesi yönlendirilmelerine çok yardımcı olur.

Performans değerlendirmelerinde uygulanan yöntemlere göre Hedefler-Sonuçlar ve Davranışsal olmak üzere 2 tür değerlendirme faktörü kullanılmaktadır.

Hedefler genellikle sayısal olarak belirlenir. Sayısal hedeflerin tanımlanması ve ölçülmesi çok daha kolaydır. Bu hedefler örgüt, bölüm ve birey bazında olabilir. Hedefler beklenen sonuçlardır ve gerçekleştirilen sonuçlarla karşılaştırılır. Örneğin baskı sayısı, katıldığı eğitimlerde aldığı not düzeyi, Kalite çemberlerine katılma sayısı, satışlarda artış %'si gibi.

Davranışsal faktörler niteliksel göstergelerdir ve bunlar Yetkinlikler olarak adlandırılır. Çalışanın işini yaparken kullanmakta olduğu ya da sahip olması gereken özelliklerdir. Bunlar sadece kişilik özellikleri değil, bilgi, beceri, deneyimden ortaya çıkan özelliklerdir ve çalışanların işlerinde gerçekleştirdikleri eylemlerle gözlemlenirler. Yetkinlikler belirlenirken, çalışanın daha kaliteli, daha yaratıcı ve takım çalışmasına yönelik bir çalışma gerçekleştirmesi için önemli olan faktörler üzerinde durulmalıdır. Yetkinlikler örgütsel öncelikleri ve değerleri yansıtmalıdır.

Örnekler:

İş Bilgisi	Müşteri Odaklılık
İş Kalitesi	İletişim
İnsan İlişkileri	Takım Çalışması
Usul ve Yöntemlere Uygunluk	Devamlılık
Yaratıcılık	Zamanlılık
Esneklik	Liderlik
Planlama ve organizasyon	İnisiyatif (www.ydk.gov.tr).

2.1.7.3. Performans Göstergelerinin (Ölçeklerin) Geliştirilmesi

Performans faktörleri belirlendikten sonra, seçilen her faktörün ne kadar iyi yapıldığını belirleyecek ölçeklere ihtiyaç vardır. Bunlar davranış düzeylerinin belirlenmesi için geliştirilen ve tanımlanabilen tipik davranışlar ya da hedeflere göre değerlendirmelerde kullanılacak hedef ölçekleridir.

- Bu ölçekler, çalışanların amaçlara ve beklenen sonuçlara ne düzeyde ulaştığını belirlemeye yardımcı olacak göstergelerdir.
- Bir çalışanın iyi bir iş çıkardığını söylediğinizde bunu neye dayanarak söylüyorsunuz, sonuç olarak ne görmeniz gerekir, bunun görülebilir sonuçlar veya davranışlarla ifade edilmesi gerekir. Göstergeler bu amaçla hazırlanır(www.ydk.gov.tr).

2.1.7.4. Performans Düzeylerinin ve Standartlarının Belirlenmesi

Performans düzeyleri, Mükemmel, İyi, Yeterli, Gelişme Gerekli, Yetersiz gibi çeşitli tanımlamalar altında sınıflanır.

Bu tanımlar her çalışana, hangi noktanın beklentilerin karşılığı olduğunu, hangi performansın beklentileri aştığını ve bunların karşılığında ne kadar ek ödül alacağını gösterir.

Yöneticiler sayısal ölçütleri belirli sınırlar içinde kolayca belirleyebilirler. Örneğin, termin tarihine göre 1–2 gün, bütçenin artı eksi %5'i içinde kalma gibi. %5 den daha düşük bir değer beklentilerin aşılması anlamına gelecektir.

Tanımlayıcı göstergeler için ölçekler konurken "her faktör için karar verici iyi bir iş yaptığını söyleyeceği zaman bu kişi ne görebilmelidir" sorusuna yanıt aranır. Göreceği durumda ispatlanabilir olması gerekir. Bunlar çok objektif olmasa da geçerlilikleri olmalıdır. Ayrıca herhangi bir faktörle ilgili beklenen sonuç alınmadığında çalışana işini geliştirmek için yapması gerekenlerin neler olduğuna da açıklayıcı nitelikleri olmalıdır(www.ydk.gov.tr).

2.1.7.5. Performans Standartlarının Hazırlanması

- Her gösterge ölçęęi için derece cetvelleri hazırlanır.
- Performans standartları, bu performans düzeylerine karşılık gelebilecek performans standartlarını tanımlarlar.
- Hangi performansın hangi düzeyin karşılığı olduğu yani çok iyi, iyi, orta, zayıf performansların örnek tanımlarını gösterirler.
- Bu tür standartların örnek bazında bile hazırlanmış olması, değerlendirmelerin çok daha nesnel olmasına ve değerlendiriciler arasında dengenin sağlanmasına ve denetimin de kolaylaşmasına yardımcı olur.

Örn. eğer operatör günlük 8 saat çalışma ile iyi kalitede 500 baskı yapmışsa bu beklentileri karşılar" olarak değerlendirilir. Eğer 600 baskı yapmışsa "beklentileri aşar", 700 ise "üstün performans", 400 ise "beklentileri karşılamaz" olarak değerlendirilir

Örn. makineyi çalıştırma süresi için, yıl içinde X saat gibi bir gösterge alınabilir ve bu süre içinde iyi kalitede en az 500 baskı yapmak da bir alt gösterge olarak belirlenebilir. İyi kalite için de ayrıca daha belirgin bir alt gösterge tanımlanabilir.

Örn. işi termin planından 3 gün önce bitirmek, planlanan maliyetin +/- % 2 sınırları içinde kalmak gibi.

Performans planını uygulama, izleme, geri bildirim de planın sorumlusu yönetici olacaktır ama işi çalışanlarla birlikte yürütecektir. Uygulamaya geçmeden önce gerekli koşulların hazırlanması son derece önemlidir. Çalışanın hedeflenen sonuçlara ulaşması için gerekli koşullar mevcut mudur; mali kaynak, eğitim, diğer alt sistemlerden gelecek olan girdiler vb. Standartlar ulaşılabilir mi? Verilen süre uygun mu? Göstergeler ilgili kesim tarafından iyice anlaşılmış mıdır? Herkes değerlendirme sürecindeki kendi rolünü biliyor mu ve benimsemiş midir? Verilerin toplanması için gerekli kayıt ve izleme formları ve yöntemi kesinleşmiş midir? Bunların gerçekleştirilmesi yönetimin görevidir.

Yöneticiler değerlendirme süreci içinde çalışanları sürekli izlemek, performansları ile ilgili gözlemleri ve kayıtları tutmak durumundadırlar. Değerlendirmeler seçilen

yönteme uygun olarak dönem sonunda yapılır. Değerlendirme sonuçlarının çalışanla birlikte değerlendirilmesi sistemlerin başarısı için çok önemlidir. Değerlendirmelerin çalışanlara açık olarak yapılması esastır. Değerlendirme görüşmeleri zamanında, saygı çerçevesinde olumlu bir havada yapılmalıdır. Değerlendirme sonucunda, çalışanlarla birlikte gelecek dönem için "gelişme planları, eğitim ihtiyaçları ve iş hedefleri" belirlenmelidir(www.ydk.gov.tr).

2.1.7.6. Başarılı bir Performans Değerlendirme Sisteminin Özellikleri

- Sisteme tüm yönetim düzeyleri istekli ve inançlı olarak katılmalıdır.
- Sistem çalışanın ve işverenin gereksinimleri, beklentileri, istekleri göz önüne alınarak hazırlanmalıdır.
- Sistem tek başına değil, kuruluşun diğer politika ve uygulamaları (insan kaynakları politikası, mevcut parasal ve sosyal olanaklar, eğitim olanakları ve ücret düzeyi gibi) ile uyumlandırılmalıdır.
- Sistem anlaşılabilir, işletilmesi ve yönlendirilmesi kolay ve basit olmalıdır.
- Yöneticiler, bu işi (görüşmeleri, izlemeyi, form doldurmayı vb.) yapacak bilgiye, zamana ve kaynağa sahip olmalıdırlar.
- Yöneticilere ve çalışanlara sistemlerle ilgili bilinçlendirme ve uygulama eğitimi verilmelidir.
- Sisteme bir deneme aşamasından sonra formal yapı kazandırılmalı, ilgililer yazılı olarak bilgilendirilmelidir.
- Çalışanlara değerlendirme raporlarını görme, görüş bildirme ve itiraz etme olanağı sağlanmalıdır.
- Sistem, sürekli izlenmeli, varsa sorunları çözülmeli ve değişimlere göre yeniden düzenlenmelidir.
- Verilerin toplanması için gerekli kayıt ve izleme formlarının hazırlanmasında kırtasiyecilik en alt düzeye indirilmelidir.
- Kullanılan Formlar basit ve anlaşılır olmalıdır.
- Sistemin (veri toplama ve izleme) maliyetinin, düşük olmasına dikkat edilmelidir(www.ydk.gov.tr).

BÖLÜM III: İŞLETMELERDEKİ REKREATİF ETKİNLİKLERİN PERFORMANS ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENDİĞİ UYGULAMA ARAŞTIRMASI

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmamızda fabrika çalışanlarının rekreatif faaliyetlere katılımının iş performanslarını nasıl etkilediğini belirlenmesi amaçlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Araştırmamız fabrika çalışanlarının rekreatif faaliyetlere katılımlarının bu konuda işverenlerin çalışanlara imkan sağlayıp sağlamadıklarının belirlenip işverenlere örnek olması, rekreatif uzmanlarına istihdam sağlaması, rekreatif faaliyetlerin iş performansını artırıp arttırmadığının belirlenmesi ve bundan sonra konu ile ilgili çalışmalara ışık tutması açısından önem arz etmektedir.

3.3. Araştırma Yöntemi

Araştırma, Kocaeli ili Trakya Birlik fabrikası çalışanları ile sınırlıdır.

Trakya Birlik fabrikası'nda çalışan 500 işçiye dağıtılan anketlerden 480 tanesi geriye gelmiş, bu anketlerden eksik doldurulan 39 anket geçerli olmadığından 441 işçinin doldurduğu anket çalışmaya alınmıştır. Fabrika yöneticilerinde alınan bilgilere göre rekreasyon alanı açısından açık futbol sahası, açık voleybol sahası, açık tenis kortu, okuma salonu, sosyal tesis, jogging/yürüyüş parkuru ve masa tenisi bulunmaktadır.

Araştırmada literatür tarama yöntemi ile birlikte çalışanların bilgilerini toplamak amacı ile anket tekniği kullanılmıştır. Ankette Marmara Üniversitesi öğretim üyesi Ümit Kesim' in "Türkiye'de İşyerlerinde Rekreasyon Uygulamaları" başlığı altında yapılan doktora tezinde bulunan sorulardan ve araştırmadaki problem cümlelerini karşılamak amacıyla düzenlenmiş sorulardan yararlanılmıştır.

Uygulanan anket çalışması sonucunda elde edilen verilerin analiz edilerek, rekreasyon çalışmalarının performans üzerine etkileri incelenmiştir.

Verilerin analizinde; veriler, SPSS for Windows paket programında kodlanarak ve yine aynı programda araştırmanın amacına uygun olarak yüzde, Frekans ve çapraz tablo istatistik teknikleri kullanılmıştır.

3.4. Araştırma Alt Problemleri

- 1) Çalışanların yaşları ile rekreatif etkinliklere katılım arasında bir ilişki var mıdır?
- 2) Çalışanların cinsiyetleri ile rekreatif etkinliklere katılım arasında bir ilişki var mıdır?
- 3) Çalışanların eğitim durumları ile rekreatif etkinliklere katılım arasında nasıl bir ilişki vardır?
- 4) Çalışanların iş unvanları ile rekreatif etkinliklere katılım arasında nasıl bir ilişki vardır?
- 5) Çalışanların gelir düzeyleri ile rekreatif etkinliklere katılım arasında nasıl bir ilişki vardır?
- 6) Çalışılan işletmedeki tesis yeterliliği ile rekreatif etkinliklere katılım arasında nasıl bir ilişki vardır?
- 7) Çalışılan işletmede spora teşvik edici çalışmalar yapılıyor mu?
- 8) İş yerinde çalışanlara yönelik performans artırma amaçlı etkinlikler düzenleniyor mu?
- 9) Rekreasyon etkinliklerine katılmak, rahatlatarak, iş verimini artırır mı?
- 10) Rekreasyon etkinliklerine katılmak iş stresi ve günlük stresler ile başa çıkabilmeye yardımcı olur mu?
- 11) Rekreasyon etkinlikleri çalışma performansını etkiliyor mu?

3.5. Demografik Bilgiler

Tablo 1. Deneklerin Yaş Durumuna Göre Dağılımları

	N = Denek Sayısı	Yüzde (%)
18 ve altı	7	1,6
19 – 24	47	10,7
25 – 29	116	26,3
30 – 34	103	23,4
35 – 39	85	19,3
40 ve üzeri	83	18,8
Toplam	441	100,0

Tablo 1 deki bulgular incelendiğinde çalışanların 219 (% 49,7) tanesinin 25 -34 yaşları arasında olduğu bulunmuştur.

Tablo 2. Deneklerin Cinsiyet Durumuna Göre Dağılımları

	N = Denek Sayısı	Yüzde (%)
Kadın	53	12,0
Erkek	388	88,0
Toplam	441	100,0

Tablo 2 deki bulgular incelendiğinde çalışanların 53 (% 12,0) tanesinin bayan 388 (%88,0) tanesinin erkek olduğu bulunmuştur.

Tablo 3. Deneklerin Medeni Hal Durumuna Göre Dağılımları

	N = Denek Sayısı	Yüzde (%)
Bekâr	135	30,6
Evli	306	69,4
Toplam	441	100,0

Tablo 3 deki bulgular incelendiğinde çalışanların 306 (69,4) tanesinin evli olduğu bulunmuştur.

Tablo 4. Deneklerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımları

	N = Denek Sayısı	Yüzde (%)
İlkokul	59	13,4
Ortaokul	99	22,4
Lise	236	53,5
Üniversite	44	10,0
Lisansüstü	2	0,7
Toplam	441	100,0

Tablo 4 deki bulgular incelendiğinde çalışanların 236 (%53,5) tanesinin lise mezunu olduğu bulunmuştur.

Tablo 5. Deneklerin İş Unvanı Durumuna Göre Dağılımları

	N = Denek Sayısı	Yüzde (%)
İşçi	400	90,7
Amir	41	9,3
Toplam	441	100,0

Tablo 5 deki bulgular incelendiğinde çalışanların 400 (%90,7) tanesinin işçi olduğu bulunmuştur.

Tablo 6. Deneklerin Gelir Düzeyi Durumuna Göre Dağılımları

	N = Denek Sayısı	Yüzde (%)
0 – 499	78	17,7
500 – 999	281	63,7
1000 – 1499	60	13,6
1500 – 1999	13	2,9
2000 ve üzeri	9	2,0
Toplam	441	100,0

Tablo 6 daki bulgular incelendiğinde çalışanların 281 (%63,7) tanesinin 500 – 999 YTL arasında maaş aldıkları bulunmuştur

Çalışmaya Katılan Deneklerin Rekreasyon Çalışmalarına Ayırdıkları Zamanları Gösteren Tablolar

Tablo 7. Ne sıklıkta spor aktivitelerine zaman ayırıyorsunuz?(Futbol, basketbol, yüzme, bisiklet v.s.)

	N = Denek Sayısı	Yüzde (%)
Hergün	14	3,2
Haftada 2 -3 gün	46	10,4
Haftada 1 gün	77	17,5
İki haftada 1 gün	23	5,2
Ayda 1 gün	55	12,5
Yılda birkaç kez	79	17,9
Hiç katılmıyorum	147	33,3
Toplam	441	100,0

Tablo 7 deki bulgular incelendiğinde çalışanların 147 (%33,3) tanesinin spora hiç katılmadığı 14 (%3,2) tanesinin her gün spor yaptığı bulunmuştur.

Tablo 8. Ne sıklıkta sosyal aktivitelere zaman ayırıyorsunuz?(Sinema, tiyatro, gezi v.s.)

	N = Denek Sayısı	Yüzde (%)
Hergün	9	2,0
Haftada 2 -3 gün	30	6,8
Haftada 1 gün	71	16,1
İki haftada 1 gün	46	10,4
Ayda 1 gün	81	18,4
Yılda birkaç kez	81	18,4
Hiç katılmıyorum	123	27,9
Toplam	441	100,0

Tablo 8 deki bulgular incelendiğinde çalışanların 123 (%27,9) tanesinin sosyal aktivitelere hiç katılmadığı 9 (%2,0) tanesinin her gün sosyal aktivitelere katıldığı bulunmuştur.

Araştırmanın Yapıldığı İşletmenin Rekreasyon Etkinlikleri Açısından İncelenmesi

Tablo 9. İş yerinizde rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) tesisi olarak hangileri varsa işaretleyiniz.

	9 N	9.1 N	9.2 N	9.3 N	9.4 N	9.5 N	Toplam
Açık futbol sahası	167	-	-	-	-	-	167
Açık basketbol sahası	7	46	-	-	-	-	53
Açık voleybol sahası	9	4	34	-	-	-	47
Spor salonu	13	1	1	-	-	-	15
Step aerobik salonu	7	3	-	-	-	-	10
Açık tenis kortu	9	7	3	1	-	-	20
Kapalı tenis kortu	8	1	1	-	-	-	10
Açık yüzme havuzu	3	17	6	-	-	-	26
Kapalı yüzme havuzu	2	2	-	2	-	-	6
Yürüyüş parkuru	1	-	1	-	-	-	2
Kondisyon merkezi	1	4	8	2	-	-	15
Sosyal tesis	28	-	3	13	-	-	44
Okuma salonu	-	-	4	2	2	-	8
Bilardo salonu	3	1	8	9	2	-	23
Masa tenisi	20	12	-	8	5	-	45
Toplam	441	441	441	441	441	441	

Tablo 9 daki bulgular incelendiğinde çalışanların 167 (%37,8) tanesinin fabrikada bulunan futbol sahasından haberdar olduğu bulunmuştur.

Tablo 10. İş yerinizde çalışma saatleri dışında zorunlu spor etkinlik saatleri bulunuyor mu?

	N = Denek Sayısı	Yüzde (%)
Evet	28	6,3
Hayır	413	93,7
Toplam	441	100,0

Tablo 10 daki bulgular incelendiğinde çalışanların 413 (%93,7) tanesinin işyerinde zorunlu spor etkinlik saatlerinin bulunmadığını söylediği bulunmuştur.

Tablo 11. İş yerinizde spora teşvik edici çalışmalar yapılıyor mu?

	N = Denek Sayısı	Yüzde (%)
Yapılıyor	58	13,2
Yapılmıyor	383	86,8
Toplam	441	100,0

Tablo 11 deki bulgular incelendiğinde çalışanların 383 (%86,8) tanesinin işyerinde spora teşvik edici çalışmaların yapılmadığını söylediği bulunmuştur.

Tablo 12. Çalıştığınız işyerinde çalışanlara yönelik işyeri içi turnuvalar düzenleniyor mu?

	N = Denek Sayısı	Yüzde (%)
Düzenleniyor	148	33,6
Düzenlenmiyor	293	66,4
Toplam	441	100,0

Tablo 12 deki bulgular incelendiğinde çalışanların 293 (%66,4) tanesinin işyeri içi turnuvalar düzenlenmediğini söylediği bulunmuştur.

Tablo 12.1. Çalıştığınız işyerinde çalışanlara yönelik işyeri içi turnuvalar düzenleniyor mu? Düzenleniyor ise hangi branşlar olduğunu işaretleyiniz.

	N 1	N 2	N 3	N 4
Yüzme	1	-	-	-
Basketbol	2	1	-	-
Futbol	108	-	-	-
Voleybol	1	2	-	-
Masa tenisi	24	14	1	-
Boş	305	424	440	441
Toplam	441	441	441	441

Tablo 12.1 deki bulgular incelendiğinde çalışanların 108 (% 24,4) tanesinin futbol turnuvası düzenlendiğini söylediği bulunmuştur.

Tablo 13. Çalıştığınız iş yerinde size ve ailenize yönelik sosyal etkinlikler düzenleniyor mu?

	N = Denek Sayısı	Yüzde (%)
Düzenleniyor	25	5,7
Düzenlenmiyor	416	94,3
Toplam	441	100,0

Tablo 13 deki bulgular incelendiğinde çalışanların 416 (%94,3) tanesinin çalışanlara ve ailelerine yönelik etkinlikler düzenlenmediğini söylediği bulunmuştur.

Tablo 14. İş yerinizde çalışanlara yönelik performans artırma amaçlı etkinlikler düzenleniyor mu?

	N = Denek Sayısı	Yüzde (%)
Düzenleniyor	45	10,2
Düzenlenmiyor	396	89,8
Toplam	441	100,0

Tablo 14 deki bulgular incelendiğinde çalışanların 396 (%89,8) tanesinin işyerinde performans artırıcı çalışmalar düzenlenmediğini söylediği bulunmuştur.

Çalışanların Rekreasyon Etkinliklerini Psikolojik, Fizyolojik Ve Sosyal Açından Değerlendirmesi

Tablo 15. Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerine katılmak size faydalı ise, en önemli 3 nedeni önem sırasına göre numaralayınız.

	N 1	N 2	N 3
İşten uzaklaşmak	132	50	62
Sağlığını korumak	170	131	52
Sosyal ilişkilerimi geliştirmek	47	124	102
Zayıflamak	19	38	25
Yarışmak/ spor yapmak	11	31	30
Dinlenmek	62	67	170
Toplam	441	441	441

Tablo 15 deki bulgulara göre çalışanların 353 (%80,0) tanesinin rekreatif etkinliklerin sağlığını koruduğunu söylediği bulunmuştur.

Tablo 16. Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerine katılmanızın, sizi rahatlatarak, iş veriminizi arttıracakını düşünür müsünüz?

	N = Denek Sayısı	Yüzde (%)
Evet	364	82,5
Hayır	77	17,5
Toplam	441	100,0

Tablo 16 daki bulgulara göre çalışanların 364 (%82,5) tanesinin rekreatif etkinliklerin katılarak rahatlayarak iş veriminin arttığını belirttiği bulunmuştur

Tablo 17. Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerine katılmak sizce iş stresi ve günlük stresler ile başa çıkabilmenize yardımcı olur mu?

	N = Denek Sayısı	Yüzde (%)
Evet	367	83,2
Hayır	74	16,8
Toplam	441	100,0

Tablo 17 deki bulgular incelendiğinde çalışanların 367 (%83,2) tanesinin rekreasyon etkinliklerinin iş stresini azalttığını söylediği bulunmuştur.

Tablo 18 Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinlikleri zaman ayırdığınızda kendinizi nasıl hissediyorsunuz?

	N	Yüzde
İş stresinden uzaklaşmış ve rahatlamış hissediyorum	346	78,5
Spor yaptığımda çok yorulduğum için kendimi kötü hissediyorum	66	15,0
Spor yaptığımda kendimde herhangi bir değişiklik hissetmiyorum	29	6,5
Toplam	441	100,0

Tablo 18 deki bulgular incelendiğinde çalışanların 366 (%78,5) tanesinin rekreasyon etkinliklerine zaman ayırdığında kendini iş stresinden uzaklaşmış hissettiğini söylediği bulunmuştur.

Tablo 19. Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?

	N	Yüzde
Çok yoruluyorum bu yüzden performansım düşüyor	106	24,0
Spor yaptığımda rahatlıyorum bu yüzden daha verimli çalışıyorum	291	66,0
Sporun performansım üzerinde hiçbir etkisi olduğunu düşünmüyorum	44	10,0
Toplam	441	100,0

Tablo 19 daki bulgular incelendiğinde çalışanların 291 (% 66,0) tanesinin spor yaptığında rahatladığını ve bu yüzden daha verimli çalıştığını söylediği bulunmuştur.

3.6. Karşılaştırma Bulguları

Tablo 20. Ne sıklıkta spor aktivitelerine zaman ayırıyorsunuz? Ve Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz? Sorularının karşılaştırması

		Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?			
		Çok yoruluyorum bu yüzden performansım düşüyor	Spor yaptığımda rahatlıyorum bu yüzden daha verimli çalışıyorum	Sporun performansım üzerinde hiçbir etkisi olduğunu düşünmüyorum	Toplam
Ne sıklıkta spor aktivitelerine zaman ayırıyorsunuz?	Her gün	1	13	0	14
	Haftada 2-3 gün	1	42	3	46
	Haftada 1 gün	9	63	5	77
	İki haftada 1 gün	4	18	1	23
	Ayda 1 gün	14	34	7	55
	Yılda birkaç kez	22	46	11	79
	Hiç katılmıyorum	55	75	17	147
	Toplam	106	291	44	441

Tablo 20 deki karşılaştırma bulguları incelendiğinde çalışanların 75 tanesi aktivitelere katılmamasına rağmen spor yaptığında rahatladığını bu yüzden verimli çalışacağını söylediği bulunmuştur.

Tablo 21.İş yerinizde rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) tesisi olarak hangileri varsa işaretleyiniz. Ve Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz? Sorularının karşılaştırması

		Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?			
		Çok yoruluyorum bu yüzden performansım düşüyor	Spor yaptığımda rahatlıyorum bu yüzden daha verimli çalışıyorum	Sporun performansım üzerinde hiçbir etkisi olduğunu düşünmüyorum	Toplam
İş yerinizde rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) tesisi olarak hangileri varsa işaretleyiniz.	Açık futbol sahası	39	112	16	167
	Açık basketbol sahası	2	4	1	7
	Açık voleybol sahası	3	5	1	9
	Spor salonu	6	5	2	13
	Step/aerobik salonu	7	0	0	7
	Açık tenis kortu	3	5	1	9
	Kapalı tenis kortu	4	3	1	8
	Açık yüzme havuzu	1	1	1	3
	Kap. Yüzme havuzu	1	1	0	2
	Kondisyon merkezi	0	1	0	1
	Sosyal tesis	0	1	0	1
	Okuma	4	22	2	28
	Bilardo salonu	1	2	0	3
	Masa tenisi	0	18	2	20
	Boş	35	111	17	163
	Toplam	106	291	44	441

Tablo 21 deki bulgular incelendiğinde çalışanların 112 tanesi işyerlerinde futbol tesisi olduğunu ve spor yaparak rahatladığı için performansının arttığını söylediği görülmüştür.

Tablo 22.İş yerinizde çalışma saatleri dışında zorunlu spor etkinlik saatleri bulunuyor mu? Ve Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz? Sorularının karşılaştırması

		Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?			
		Çok yoruluyorum bu yüzden performansım düşüyor	Spor yaptığımda rahatlıyorum bu yüzden daha verimli çalışıyorum	Sporun performansım üzerinde hiçbir etkisi olduğunu düşünmüyorum	Toplam
İş yerinizde çalışma saatleri dışında zorunlu spor etkinlik saatleri bulunuyor mu?	Evet	5	21	2	28
	Hayır	101	270	42	413
	Toplam	106	291	44	441

Tablo 22 deki bulgular incelendiğinde çalışanların 270 tanesinin işyerinde zorunlu çalışma saatleri olmadığını söylerken sporun performans arttırdığını söylediği görülmüştür.

Tablo 23. İş yerinizde spora teşvik edici çalışmalar yapılıyor mu?Ve Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz? Sorularının karşılaştırması

		Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?			
		Çok yoruluyorum bu yüzden performansım düşüyor	Spor yaptığımda rahatlıyorum bu yüzden daha verimli çalışıyorum	Sporun performansım üzerinde hiçbir etkisi olduğunu düşünmüyorum	Toplam
İş yerinizde spora teşvik edici çalışmalar yapılıyor mu?	Evet, Yapılıyor	7	38	13	58
	Hayır Yapılmıyor	99	253	31	383
	Toplam	106	291	44	441

Tablo 23 deki bulgular incelendiğinde çalışanların 253 tanesi iş yerinde teşvik edici çalışmalar yapılmadığını söylerken sporun performansı arttırdığını söylediği bulunmuştur

Tablo 24.Çalıştığınız iş yerinde size ve ailenize yönelik sosyal etkinlikler düzenleniyor mu? Düzenleniyor ise neler olduğunu işaretleyiniz. Ve Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz? Sorularının karşılaştırması

		Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?			
		Çok yoruluyorum bu yüzden performansım düşüyor	Spor yaptığımda rahatlıyorum bu yüzden daha verimli çalışıyorum	Sporun performansım üzerinde hiçbir etkisi olduğunu düşünmüyorum	Toplam
Çalıştığınız işyerinde çalışanlara yönelik işyeri içi turnuvalar düzenleniyor mu?	Düzenleniyor	24	112	12	148
	Düzenlenmiyor	82	179	32	293
	Toplam	106	291	44	441

Tablo 24 deki bulgular incelendiğinde çalışanların 179 tanesi iş yerinde turnuva yapılmadığını söylerken sporun performansı arttırdığını söylediği bulunmuştur.

Tablo 25.Çalıştığınız iş yerinde size ve ailenize yönelik sosyal etkinlikler düzenleniyor mu? Düzenleniyor ise neler olduğunu işaretleyiniz.Ve Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz? Sorularının karşılaştırması

		Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?			
		Çok yoruluyorum bu yüzden performansım düşüyor	Spor yaptığımda rahatlıyorum bu yüzden daha verimli çalışıyorum	Sporun performansım üzerinde hiçbir etkisi olduğunu düşünmüyorum	Toplam
Çalıştığınız iş yerinde size ve ailenize yönelik sosyal etkinlikler düzenleniyor mu?	Düzenleniyor	4	16	5	25
	Düzenlenmiyor	102	275	39	416
	Toplam	106	291	44	441

Tablo 25 deki bulgular incelendiğinde çalışanların 275 tanesi iş yerinde çalışan ve ailesine yönelik sosyal etkinlikler düzenlenmediğini söylerken sporun performansı arttırdığını söylediği bulunmuştur.

Tablo 26.Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerine katılmak sizce faydalı ise, en önemli 3 nedeni önem sırasına göre numaralayınız.Ve Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz? Sorularının karşılaştırması

		Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?			
		Çok yoruluyorum bu yüzden performansım düşüyor	Spor yaptığımda rahatlıyorum bu yüzden daha verimli çalışıyorum	Sporun performansım üzerinde hiçbir etkisi olduğunu düşünmüyorum	Toplam
İş yerinizde çalışanlara yönelik performans artırma amaçlı etkinlikler düzenleniyor mu?	Düzenleniyor	9	29	7	45
	Düzenlenmiyor	97	262	37	396
	Toplam	106	291	44	441

Tablo 26 daki bulgular incelendiğinde çalışanların 262 tanesi iş yerinde çalışanlara yönelik performans artırma amaçlı etkinlikler düzenlenmediğini söylerken sporun performansı arttırdığını söylediği bulunmuştur.

Tablo 27. Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerine katılmak sizce faydalı ise, en önemli 3 nedeni önem sırasına göre numaralayınız.Ve Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz? Sorularının karşılaştırması

		Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?			
		Çok yoruluyorum bu yüzden performansım düşüyor	Spor yaptığımda rahatlıyorum bu yüzden daha verimli çalışıyorum	Sporun performansım üzerinde hiçbir etkisi olduğunu düşünmüyorum	Toplam
Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerine katılmak sizce faydalı ise, en önemli 3 nedeni önem sırasına göre numaralayınız	İşten uzaklaşmak	29	94	9	132
	Sağlığını korumak	34	118	18	170
	Sosyal ilişkilerimi geliştirmek	5	34	8	47
	Zayıflamak	8	6	5	19
	Yarışmak/Spor Yapmak	3	6	2	11
	Dinlenmek	27	33	2	62
	Toplam	106	291	44	441

Tablo 27 deki bulgular incelendiğinde çalışanların 118 tanesi rekreasyon etkinlerinin sağlığını koruduğunu söylerken sporun performansı arttırdığını söylediği bulunmuştur.

Tablo 28. Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerine katılmak sizce iş stresi ve günlük stresler ile başa çıkabilmenize yardımcı olur mu? Ve Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz? Sorularının karşılaştırması

		Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?			
		Çok yoruluyorum bu yüzden performansım düşüyor	Spor yaptığımda rahatlıyorum bu yüzden daha verimli çalışıyorum	Sporun performansım üzerinde hiçbir etkisi olduğunu düşünmüyorum	Toplam
Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerine katılmak sizce iş stresi ve günlük stresler ile başa çıkabilmenize yardımcı olur mu?	Evet	64	268	35	367
	Hayır	42	23	9	74
	Toplam	106	291	44	441

Tablo 28 deki bulgular incelendiğinde çalışanların 268 tanesi rekreasyon etkinliklerine katılmamış stres ile başa çıkabilmede yardımcı olacağını söylerken sporun performansı arttırdığını söylediği bulunmuştur.

Tablo 29.Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinlikleri zaman ayırdığınızda kendinizi nasıl hissediyorsunuz? Ve Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz? Sorularının karşılaştırması

		Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?			
		Çok yoruluyorum bu yüzden performansım düşüyor	Spor yaptığımda rahatlıyorum bu yüzden daha verimli çalışıyorum	Sporun performansım üzerinde hiçbir etkisi olduğunu düşünmüyorum	Toplam
Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinlikleri zaman ayırdığınızda kendinizi nasıl hissediyorsunuz	İş stresinde uzaklaşmış ve rahatlamış hissediyorum	62	262	22	346
	Spor yaptığımda kendimi çok yorulduğum için kendimi kötü hissediyorum	40	22	4	66
	Spor yaptığımda kendimde herhangi bir psikolojik değişiklik hissetmiyorum	4	7	18	29
	Toplam	106	291	44	441

Tablo 29 daki bulgular incelendiğinde çalışanların 262 tanesi spor yaptığında iş stresinden uzaklaşmış ve rahatlamış hissettiğini söylerken sporun performansı arttırdığını söylediği bulunmuştur.

Tablo 4 ve 5 incelendiğinde çalışmanın yapıldığı işletmenin çalışanlarının büyük çoğunluğunun eğitim seviyesinin lise düzeyinde olduğu görülmüştür. Çıkan sonuçlar dikkate alınarak çalışanların tercihen orta dereceli okullar seviyesinden seçildiğini söyleyebiliriz. İşçi bulma kurumunun 2005 yılında yapmış olduğu işe yerleştirme verileri (ortaöğretim düzeyinde eğitim veren okullardan mezun olan 23,615 kişi) araştırmamızla paralellik göstermektedir.

Tablo 7 ve 8 incelendiğinde çalışanların spor ve sosyal etkinliklere katılma oranlarının çok düşük olduğu gözlenmektedir. Tablo 6 da dikkate alınarak alınan maaşların yetersizliği etkinliklere katılmama nedenleri arasında gösterilebilir.

Kesim(1999) yaptığı araştırmada çalışanların boş zaman etkinliklerine katılmama sebebinin ilk sırasındaki sebebin zaman yokluğu olduğunu belirlemiştir.

Salmankurt (2006) yılında yaptığı çalışmada, çalışanların kendilerine ayıracakları boş zamanlarının yetersiz olduğunu ve bu nedenle etkinliklere katılmadığını ortaya koymuştur. Bu nedenle bu iki çalışmanın çalışmamız ile paralellik gösterdiği söylenebilir.

Tablo 9 ve tesis hakkında edinilen bilgiler dikkate alındığında işletmede yeterli derecede tesis bulunmasına karşın çalışanların büyük çoğunluğunun işletmede bulunan tesislerden sadece futbol sahasından haberdar olduğu var olan diğer spor ve sosyal alanlardan ise haberdar olmadıkları görülmüştür. Bu nedenle işletmenin çalışanlara tesisler hakkında bilgilendirme yapmadığını Tablo 11 deki bilgilerde dikkate alınarak spora teşvik edici çalışmaların bulunmadığı söylenebilir.

Salmankurt (2006) yaptığı çalışmada spor etkinlikleri hakkındaki bilgilendirmenin yetersiz olmasından dolayı etkinliklere katılımın az olduğunu belirttiğinden çalışmamız ile paralellik gösterebilir.

Tablo 12 ve 12.1 dikkate alınarak işletmede çalışanlara yönelik işyeri içi turnuvalar düzenlendiği fakat çalışanların büyük çoğunun yapılan bu turnuvalardan haberdar

olmadığı ortaya çıkmıştır. İşletme içerisinde yapılan etkinliklerin çalışanlara yeterli derecede ulaşmadığı bilgilendirmenin eksik yapıldığı söylenebilir.

Tablo 15 deki bulgular incelendiğinde çalışanların büyük bir kısmının rekreatif etkinliklerin sağlığını koruduğunu söylediği görülmüştür.

Salmankurt(2006) yaptığı çalışmada çalışanların önemli çoğunluğunun sağlığını korumak için rekreatif etkinliklere katıldığını belirttiğinden çalışmamız ile paralellik göstermektedir.

Tablo 16 daki bulgular incelendiğinde çalışanların 364 (%82,5) tanesinin rekreatif etkinliklerine katılmanın rahatlayarak iş verimlerini arttırdığını söyledikleri bulunmuştur. Yine çalışanların 364 tanesinin rekreatif etkinliklere katılmanın rahatlatarak iş verimliliğini arttırdığı belirttiği görülmüştür. Bu nedenle Sporun bireyin rahatlamasını sağladığından performansı arttıracağını söyleyebiliriz.

Tablo 17 ve 18 deki bulgulara bakılarak rekreatif etkinliklerin iş stresini ve günlük stresle başa çıkabilmede faydalı olduğu söylenebilir.

Kesim (1999) aktivitelerin iş verimliliği üzerindeki etkisini araştırdığında, stresle başa çıkmada etkili olduğunu belirlemiştir.

Salmankurt (2006) çalışanların boş zaman aktivitelerine katılımlarının onlara katkısının neler olduğu değerlendirdiğinde, (%46,7) iş ve günlük stresle başa çıkabilme etkisinin olduğuna olumlu yanıt verdiğini, (%53,3)'ü ise kısmen başa çıktığını düşündüğünü belirttiği görülmüştür. Boş zaman etkinliklerinin iş verimliliğine etkilerinin neler olduğunu değerlendirdiğinde ise, etkinliklerin iş verimliliğini arttırıcı olduğu, (%60,0), gibi büyük bir sonuçla belirlemiştir. Bu nedenle çalışmamız ile paralellik göstermektedir.

Tablo 19 incelendiğinde sporun rahatlatarak iş verimini arttırdığını belirttiği görülmüştür. Spor yapan bireylerin daha verimli çalışarak performanslarının daha yüksek olacağını söyleyebiliriz.

Kesim(1999) çalışmasında aktivitelerin stresten uzaklaştırdığından dolayı performans arttırmada etkili olduğunu belirttiğinden çalışmamız ile paralellik gösterebilir

Tablo 20 ve 21 incelendiğinde çalışanların büyük çoğunluğunun aktivitelere katılmamalarına ve işletme içindeki tesislerin varlığından haberdar olmamalarına karşın sporun rahatlatarak performans arttırdığını belirttiği görülmüştür. Bu nedenle çalışmamızda edinilen verilere dayanılarak çalışanların yetersiz imkânlar ve bilgilendirme eksikliği nedeniyle rekreatif etkinliklere zaman ayırmadıkları söylenebilir.

Tablo 22 ve 23 te tesiste zorunlu etkinlik saatlerinin bulunmaması ve işletmede spora teşvik edici çalışmalar yapılmamasına rağmen çalışanların sporun rahatlatarak iş verimini arttırdığını söyledikleri görülmüştür. Bu nedenle işletme içerisinde yönlendirici çalışmaların yetersiz olduğu bilgilendirmelerin eksik yapıldığı söylenebilir.

Tablo 24 te işletme içerisinde turnuva düzenlenmediği fakat sporun performans arttıracağı söyledikleri görülmüştür. Bununla beraber 112 kişi hem turnuva düzenlendiğini hem de sporun performans arttıracağını belirtmesi işletmede yapılacak turnuvaların performansı olumlu etkileyeceği sonucuna ulaşmamızı sağlayabilir.

Tablo 26 da bilgilerden faydalanarak 262 kişinin işyerinde çalışanlara yönelik performans artırma amaçlı çalışmalar yapılmadığını fakat sporun iş performansını olumlu etkilediğini söyleyebiliriz. Çalışanların gerekli çalışmalar yapıldığı takdirde iş performanslarının artacaklarını düşündükleri sonucuna ulaşabiliriz.

Tablo 27 deki bulgulardan faydalanılarak 118 kişinin etkinliklerin sağlığını koruduğunu ve bu sebeple performansının arttığını belirttiğini söyleyebiliriz.

Erkan(2000) spor/egzersiz aktivitelerine düzenli olarak katılan ve fiziksel uygunluk düzeyi yüksek olan çalışanların, aktivitelere katılmayanlara göre, ruhsal ve fiziksel olarak daha sağlıklı olduklarını, daha az yorulduklarını ve daha az hata yaptıklarını,

sonuç olarak da iş performanslarının yüksek olduğunu saptamıştır. Bu nedenle çalışmamız ile paralellik göstermektedir.

Tablo 28 incelendiğinde çalışanların 268 tanesinin aktivitelere katılımın iş stresi ve günlük stresle başa çıkabilmesinde yardımcı olduğunu ve sporun rahatlatarak iş verimini arttırdığını belirttiği görülmüştür. Bu nedenle spor yapan bireylerin stresten uzaklaşarak iş performanslarının artacağı söylenebilir. Kesim(1999) çalışmasında sporun stresle başa çıkabilmede etkili olduğunu belirtmesi çalışmamız ile paralellik göstermektedir.

Tablo 29 verileri incelendiğinde çalışanların 262 tanesi spor yaptığında iş stresinden uzaklaşması rahatlamış hissettiğini söylemesinin sebebinin sporun iş performansını arttırmasından kaynaklandığı söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Son yıllarda işletmelerde rekreasyon kavramı gittikçe önem kazanmaktadır. Gerek yurtdışında gerekse ülkemizde rekreasyonun olumlu etkilerini ortaya çıkaracak birçok çalışma yapılmaktadır. Bununla beraber işletme içi rekreasyon çalışmaları yurt dışında birçok ülkede çoğu işletmede uygulanmasına karşın ülkemizde henüz bu çalışmalar yeterince önem kazanmamıştır. Yapılan uygulama çalışmasında edinilen bilgilere dayanılarak işyeri yönetmeliğinde işletmelerin çalışanlara spor saatleri koyma zorunluluğu bulunmasına rağmen ülkemizde birçok işletme rekreasyon çalışması yapmamaktadır. Bunun en büyük sebeplerinden biri ise rekreasyon kavramının yeterince bilinmemesi ve bu nedenle yararlarından haberdar olunmamasıdır. Oysaki yapılan uygulama çalışmasında da ortaya çıktığı gibi spor ve sosyal etkinlikler bireyin performansını olumlu yönde etkilemektedir.

Uygulama çalışmasında 441 çalışan üzerinde yapılan anket çalışmasında şu sonuçlar elde edilmiştir.

Yapılan benzer çalışmalarda dikkate alınarak rekreatif etkinlikler bireyler üzerinde hem psikolojik hem de fizyolojik açıdan olumlu etkiler bıraktığı görülmüştür. Çalışanların anket sorularına verdiği cevaplar incelendiğinde sosyal etkinliklerin ve spor aktivitelerinin bireyleri iş stresinden uzaklaştırdığı, psikolojik açıdan rahatlattığı ve verimlerini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla sosyal etkinliklerde bulunan ve/veya spor yapan birey kendini daha iyi hissedeceğinden bu durum çalışma performansını olumlu yönde etkileyecek ve bu da işletmenin performansının artmasına sebep olacaktır.

Elde edilen başka bir sonuca göre işletme içerisinde etkinliklere yönlendirici çalışmalar bulunmamasıdır. Çalışanların büyük bir çoğunluğu işletme içerisinde bulunan tesislerden haberdar değildir. Spor yapma imkânının işletme içerisinde bulunmasına rağmen çalışanların haberinin olmaması işletme içerisinde spora teşvik edici çalışmalar yapılmadığı sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Yapılan uygulama araştırmasına d6n6k 6neriler:

- 1)İşletmelerde rekreatif aktivitelerinin yararlarının anlatıldığı bilgilendirme çalışmaları d6zenlenmelidir.
- 2)alışanların eğer varsa işletme içerisinde tesislerden yararlanmasına izni verilmeli yoksa spor tesislerinden faydalanmalarını sağlayacak g6r6şmeler yapılmalıdır.
- 3)alışma saatleri dışına zorunlu etkinlik saatleri konularak, performans arttırması sağlanmalıdır.
- 4)şirket içi ve dışı turnuvalar d6zenlenerek çalışanların sosyalleşmesi ve iş stresinden uzaklaşmaları sağlanmalıdır.
- 5)Ailelere y6nelik organizasyonlar d6zenlenerek çalışanların iş dışında da bir araya gelmesi sağlanarak paylaşma bilinci g6lendirilmelidir.
- 6)Yapılacak turnuvalar 6d6llerle desteklenerek katılım arttırılarak bu şekilde motivasyon y6kseltilmelidir.

KAYNAKÇA

- ABAY, M (2000), Zamanı Değerlendirmek. İstanbul S:26.28.29.31.38
- ACAR, E. (2005), Uzmanlık Alanında Çalışmanın İş Doyumuna Etkisi, Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, Yıl 3, Sayı 1, S. 1,18.
- ADAL, Z. (1981), Çalışanların İş Tatmini ve Moral, İ.Ü. İşletme ve İktisadi Enstitüsü Yayınları, İstanbul.
- AKAT, İ. G. Budak ve G. Budak (1994), İşletme Yönetimi, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- AKAT Ö. Uygulamaya Yönelik İşletme Politikası Ve Stratejik Pazarlama. Ekin Yayın
- AKDEMİR, A. (1996), İşletme Bilimine Giriş, 2. Baskı, Birlik Ofset Yayıncılık.
- AKINCI, Z. (2002), Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı. 4, S. 1,25.
- AKSU, G. A. M. Acuner ve R. S. Tabak (2002), Sağlık Bakanlığı Merkez Ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği), Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, Cilt 55, Sayı 4, S.271–282.
- Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Genel İşletme Kitabı. S:54,83,85
- ASLAN S. (1994), Üniversite Öğrencilerinin Boş Zaman Değerlendirmeleri ile İlgili Bir Araştırma İzmir. S:6,11
- ATAMAN, G. (2002), İşletme Yönetimi, Türkmen Kitapevi, İstanbul.
- ATAY, F., (2006), Endüstri Alanında Çalışan Bireylerin İş Doyumu Düzeylerinin İş Güvenliği Algıları Açısından İncelenmesi, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- ATEŞ, G., (2005), Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hava Kuvvetleri Komutanlığında Uygulama, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı.
- AŞIKOĞLU, M. (1996), Motivasyon, Üniversite Kitapevi, İstanbul.
- BAKIR M. (1993), Rekreasyon Marmara Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Yüksek Okulu İstanbul S:3,4

- BARUTÇUGİL, İ. (2004), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- BAŞARAN, İ. E. (1991), Örgütsel Davranış, 2. Baskı, Gül Yayınevi, Ankara.
- BAYKAL, B. (1978), Motivasyon Kavramına Genel Bir Bakış, İstanbul Üniv. İşletme Fakültesi Yayını, No. 2524, s. 32, İstanbul.
- BAYSAL, Can ve Erdal Tekarslan (1996), Davranış Bilimleri, 2. Baskı, Avcıol Basım Yayın, İstanbul.
- BAYAZIT B. Rekreyona Giriş Ders Notları. S:1,6
- BİNGÖL, Dursun (1997), Personel Yönetimi, 3. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- CAN, H., A. Akgün ve Ş. Kavuncubaşı (2001), İnsan Kaynakları Yönetimi, 4. Baskı, Siyasal Kitapevi, Ankara.
- ÇETİNKANAT, C. (2000), Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Anı Yayıncılık, Eylül, Ankara.
- DEMİR, G. İ., (2002), Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında Çalışan Personelin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı.
- DEMİRKAN, S. (2006), Özel Sektördeki Yöneticilerin ve Çalışanların Bağlanma Stilleri, Kontrol Odağı, İş Doyumu ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Araştırılması, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı.
- DİKİCİ, A. M., (2005), Dönüştürücü Liderliğin İş Tatminine Etkisi Gap Bölgesi Ve Çevre İllerde Bir Uygulama, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- EFİL İ.İ (1996), İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayını, No. 80. , Bursa.
- EFİL İ. (1999), İşletme Yönetim Ve Organizasyon Alfa Yayınları 6.Baskı S:118,119,120,125
- ELMACI, O. H. Kara, E. Taşkın ve M. Ç. (2000), Toplam Kalite Yönetimi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

- ERDOĞAN, İ. (1991), İşletmelerde İnsan Davranışı İ.Ü.İ.İ.E. Yayınları, No:135
İstanbul.
- ERDOĞAN, İ. (1994), İşletmelerde Davranış, 4. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- EREN, E. (1998), Yönetim ve Organizasyon, 4. Bası, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- EREN, E. (2000), Örgütsel Davranış, 6. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- EREN, E. (2004), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım, Ocak,
İstanbul.
- ERKAN N. (1998), Sağlık, Mutluluk, Zindelik, Güzellik Ve Uzun Ömür İçin Yaşam
Boyuna Spor . Bağırhan Yayın Evi Ankara S:151–152
- ERKAN N.(2000), Yaşam Boyuna Spor. Bağırhan Yayın Evi Ankara
- EROĞLU, F. (1998), Davranış Bilimleri, 4. Basım, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- FINDIKÇI, İ. (2000), İnsan Kaynakları Yönetimi, 2. Baskı, Alfa Yayınları, İstanbul.
- GÜNBATAN, A. (2006), Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları ve Çalışanların İş
Tatmini üzerine bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal
Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.
- GÜNEY, S. (2000), Davranış Bilimleri, 2. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- GÜRGEN, H. (1997), Örgütlerde İletişim Kalitesi, Der Yayınları, s. 204, İstanbul.
- GÜRSEL M., H. Izgar, V. Altınok, Ş. Keseci, A. Sürücü, H. Bozgeyikli ve A. Neğiş
(2003), Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, 1. Basım, Eğitim Kitabevi Yayınları,
Konya.
- HAZAR A. (1999), Turizm İşletmelerinde Animasyon Detay Yayınları S:15,16,18,19
- HİCK, H. G. ve Gullett Ray (1981), Organizasyonlar: Teori ve Davranış, İ.İ.T.İ.A.
İşletme Bilimleri Enstitüsü Yayınları, No: 1, İstanbul.
- HODGETTS, M. Richard (1999), Yönetim Teori, Süreç ve Uygulama, Çev., ÇETİN,
C., E. Mutlu, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- İMAMOĞLU, S. Z., H. KESKİN ve S. E. (2004), “Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık İle İş
Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, Yönetim ve
Ekonomi, Cilt 11, Sayı. 1, S.168–176.
- İNCİR G., Çalışanların Motivasyonuna Genel Bir Bakış, Milli Prodüktivite Merkezi
Yayını, No. 313, 1984, s. 2, Ankara.
- İş Psikolojisi Kitabı M.E. B Yayınları (1996)

- KARAKÖSE, T. ve İbrahim Kocabaş (2006), ‘‘Özel Ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri’’ , Eğitimde Kuram ve Uygulama, Cilt 3, Sayı 1, S. 3,14.
- Kaynak T. (1990), Organizasyonel Davranış İşletme ve İktisadi Enstitüsü Yayınları, No:117, İstanbul.
- KARAKÜÇÜK S. (1992), Rekreasyonun Çalışma Verimine Etkisi Spor Bilimleri Kongre Kitabı Kayseri S:40,42
- KARAKÜÇÜK S. (1997), Rekreasyon Boş Zamanları Değerlendirme Kavram Kapsam Ve Bir Araştırma. Seren Ofset Ankara S12,14,30,31,90,209,210
- KARAKÜÇÜK S. (1997), Rekreasyon Boş Zamanları Değerlendirme Kavram Kapsam Ve Bir Araştırma 2. Baskı Turhan Kitap Evi Ankara S:51,54,57,61,70
- KARAKÜÇÜK S. (2001),Rekreasyon Boş Zamanları Değerlendirme Gazi Kitap Evi Ankara S:66,79,92,100
- KESER A., The Relationship Between Job and Life Satisfaction in Automobile Sector Employees in Bursa Turkey, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 7, sayı 2, Haziran 2005, ISSN 1303-2860, s. 53.
- KESER, A. (2006), Çalışma Yaşamında Motivasyon, 1. Baskı, Alfa Aktüel Yayınları.
- KESİM Ü. (1999), Türkiye’deki İşyerlerinde Rekreasyon Uygulaması (Marmara Üniversitesi Doktora Tezi)
- KILBAŞ Ş. (1994), Gençlik Ve Boş Zaman Değerlendirme Adana 1.Baskı S:18,29,31
- KILBAŞ Ş. (1995),Gençlik Ve Boş Zaman Değerlendirme Ankara S:37,38,48,49
- KILBAŞ Ş. (2001), Rekreasyon Anaca Yayınları Adana S:14,15,18,35,14150,15
- KOÇEL, T. (1995), İşletme Yöneticiliği, 5. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- KOÇEL, T. (2001), İşletme Yöneticiliği, İ.Ü.İ.İ.E. Yayınları, İstanbul.
- KONUK, M., (2006), İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi Konya Seker Fabrikasında Bir Uygulama, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı.
- KÖK, R. (1991), Endüstriyel Verimlilik ve Etkinlik Bir Uygulama, Ankara Üniversitesi Yayınları, No: 680, Erzurum.
- KÜÇÜK B. (1995),Yöneticinin Verimli Çalışma Stratejileri Verimlilik Dergisi Sayı:2

- MUTLU, E. (2004), İletişim Sözlüğü Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
- OKSAY, A. (2005), Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- ONARAN, O. (1981), Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları, Sevinç Matbaası, Ankara.
- ORAL, G. (1979), İşletmelerde Biçimsel Olmayan Örgüt Yapısı, Bursa.
- ÖRÜCÜ, E., S. Yumuşak Ve Y. Bozkır, (2006), Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi, Cilt 13, Sayı.1, s.40,51.
- ÖZGEN, H., A. Öztürk ve A. Yalçın (2002), İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Kitapevi.
- ÖZKALP, E. ve Çiğdem Kırel (2005), Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi E.S.B. Araştırmaları Çalışma Vakfı Yayınları, No:149, Eskişehir.
- ÖZKAN, N. (2002), Takım Çalışmasında İş Tatmini ve Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖZTÜRK F. (1998), Toplumsal Boyutlarıyla Spor. Bağırğan Yayın Evi Ankara S:91,94
- SABUNCUOĞLU, Z. ve Özkalp Enver (1989), Örgütsel Davranış, A.Ü. Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, No:40, Eskişehir.
- SABUNCUOĞLU, Z. ve Melek Tüz (1998), Örgütsel Psikoloji, Alfa Yayınları, 3. Baskı, Bursa.
- SABUNCUOĞLU, Z. (1992), Endüstriyel Davranışlar, Bursa.
- SABUNCUOĞLU Z. TOKOL T. (1997), İşletme 1 – 2 Bursa S:19,97
- SAMADOV, S, (2006), İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı.
- SAPANCALI, F. (1992), İşletmelerde Kullanılan Özendirici Araçların Güdülenme Üzerinde Etkisi, D.E.Ü. Yayınları, İzmir.
- SAPANCALI, F. (1993), Çalışanların Güdülenmesinde Kullanılan Özendirici Araçlar, Verimlilik Dergisi, Sayı:4, Ankara.

- SAYAN, S. (1990), İşletmelerde Verimlilik, İ.Ü.İ.F. Yayınları, İstanbul.
- SERBESTER, G. (1971), İşletmelerde Motivasyon ve Motivasyonla İlgili Sorunlar, Ege Üniversitesi İktisadi ve Ticari Bilimler Fakültesi, İzmir.
- SEKBAN G. (2004–2005), Endüstriyel Rekreasyon Ders Notları.
- SEKBAN G. (2005), İnsan Kaynakları Ders Notları
- SİLAH, M. (2002), Sanayi İşletmelerinde Önemli ve Çağdaş Bir Gereksinim: Süreç Danışmanlığı Uygulamaları, C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 26, No. 1, Mayıs, S. 143,68.
- SOLMUŞ, T. (2000), İnsan Kaynakları Yönetiminde Bir Uygulama Alanı Olarak Motivasyon, Türk Psikoloji Bülteni, Sayı:19, Ankara.
- SÖNMEZ, F. (1981), Beşeri İlişkiler, Ege Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, No:70, İzmir.
- ŞİMŞEK, Ş., T. Akgemci ve A. Çelik (2001), Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, 2. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- TAŞPINAR, F. (2006), Motivasyon Araçlarının İşgören Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Afyonkarahisar İlindeki Termal Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TELMAN, N. ve Pınar Ünsal (2004), Çalışan Memnuniyeti, Epsilon Yayınları İstanbul.
- TEZCAN M. (1982), Eğitim Sosyolojisine Giriş Ankara S:87,88
- TINAR, M. Y. (1998), İş Davranışlarını Açıklama Yeterliliği Açısından Güdülenme Kavramları, D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:3, Sayı:2, İzmir.
- TİKİCİ, Mehmet ve Mehmet Deniz (1991), Örgütsel Davranış, Malatya.
- TOKAT, B. ve Derya Şerbetçi (2000), İşletmecilik Bilgisi, İstanbul.
- TOKSAY T. (1983), Turizm Olayına Genel Yaklaşım Der Yayınları S:32,115
- TOSUN K. (1997), İşletme Yönetimi
- TUNÇKOL H. M. (2001), Selçuk Üniversitesindeki Akademik Personelin Rekreatif Faaliyetlerinin Değerlendirmesi Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi Konya S:7,26,27
- TUZCUOĞULLARI B. E. (1997), Spor Rekreasyon Ve Turizm İlişkisi Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi Ankara S:37,41
- TÜRKMEN, İ. (1994), Yönetimsel Zaman ve Yetki Devri Açısından Yönetimde

- Verimlilik, Mpm Yayınları, No:519 Ankara.
- TÜTÜNCÜ, Ö, (2000), Kâr Amacı Gütmeyen Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Doyumunun Analizi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 2, Sayı 3.
- ÜLGEN, G. (1995), Eğitim Psikolojisi: Birey ve Öğrenme, Ankara.
- YALÇIN, S.(1988), Personel Yönetimi, İstanbul.
- YÜKSEL, Ö.(2000), İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara.
- ZORBA E. (2000), Fiziksel Uygunluk Nehir Matbaası Ankara S:124,126,127
http://www.ydk.gov.tr/seminerler/performans_yonetimi/performans_yonetimi.htm,
03.09.2007
- www.stratejika.com/makale.asp?makale=38, 03.09.2007
- <http://www.gap.gov.tr/Turkish/ikaynak/performans.html>, 03.09.2007
- <http://www.sporbilim.com/index.php?s=icerik&katid=86>, 03.09.2007

EKLER

Ek 1:Anket

ANKET

REKREASYON ETKİNLİKLERİNİN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİNİN ARAŞTIRILMASI

* Yapılan bu anket çalışması “**Rekreasyon Etkinliklerinin İş Performansı Üzerine Etkisinin Araştırılması**” başlığı altında hazırlanmış bilimsel bir çalışmaya yardımcı olması amacı ile hazırlanmıştır. Elde edinilen veriler araştırmacı da kalacaktır.

* **Rekreasyon:** İş dışında kalan boş zamanı değerlendirmek için yapılan hem sosyal hem de spor aktivitelerinin tümüne verilen ada ‘**rekreasyon**’ denir.

Aşağıdaki sorulara cevap verirken boşluklara X işareti koyunuz.

Nurgül TEZCAN

1) Kaç yaşındasınız?

() 18 ve altı () 19 – 24 () 25 – 29

() 30 – 34 () 35 – 39 () 40 ve üzeri

2) Cinsiyetiniz? () Kadın () Erkek

3) Medeni haliniz? () Bekâr () Evli

4) Eğitim Düzeyiniz?

() İlk Okul () Üniversite

() Orta Okul () Lisans Üstü

() Lise

5) İş unvanınız :

6) Gelir Düzeyiniz:

7) Ne sıklıkta spor aktivitelerine zaman ayırıyorsunuz?(Futbol, basketbol, yüzme, bisiklet v.s.)

() Her gün () İki haftada 1 gün () Hiç katılmıyorum

() Haftada 2–3 gün () Ayda 1 gün

() Haftada 1 gün () Yılda birkaç kere

8) Ne sıklıkta sosyal aktivitelere zaman ayırıyorsunuz?(Sinema, tiyatro, gezi v.s.)

- Her gün İki haftada 1 gün Hiç katılmıyorum
 Haftada 2-3 gün Ayda 1 gün
 Haftada 1 gün Yılda birkaç kere

9) İş yerinizde rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) tesisi olarak hangileri varsa işaretleyiniz. (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

- Açık futbol sahası Açık yüzme havuzu
 Açık basketbol sahası Kapalı yüzme havuzu
 Açık voleybol sahası Jogging/yürüyüş parkuru
 Spor salonu Kondisyon merkezi
 Step/aerobik salonu Sosyal tesis
 Açık tenis kortu Okuma salonu
 Kapalı tenis kortu Bilardo salonu
 Diğer (Lütfen yazınız)

10) İş yerinizde çalışma saatleri dışında zorunlu spor etkinlik saatleri bulunuyor mu?

- Evet Hayır

11) İş yerinizde spora teşvik edici çalışmalar yapılıyor mu? Yapılıyor ise neler olduğunu belirtiniz.

- Evet, Yapılıyor Hayır Yapılmıyor
 Sporun yararlarının anlatıldığı seminerler verilmesi
 Spora teşvik etme amaçlı tanıtım broşürlerinin dağıtılması
 Spor merkezleri ile anlaşılıp indirimler yaptırılması
 Yapılan turnuvalarda dereceye girenlerin ödüllendirilmesi
 İş yeri içi Spor tesislerinin kullanımına izin verilmesi
 Diğer (Lütfen yazınız)

12) Çalıştığınız işyerinde çalışanlara yönelik işyeri içi turnuvalar düzenleniyor mu? Düzenleniyor ise hangi branşlar olduğunu işaretleyiniz.

- Düzenleniyor Düzenlenmiyor
 Yüzme Golf
 Basketbol Voleybol
 Futbol Masa Tenisi
 Diğer (Lütfen yazınız).....

13) Çalıştığınız iş yerinde size ve ailenize yönelik sosyal etkinlikler düzenleniyor mu? Düzenleniyor ise neler olduğunu işaretleyiniz.

Evet, Düzenleniyor Hayır Düzenlenmiyor

- Doğa gezisi
- Kamp programı
- Aile piknikleri
- Aileler arası yarışmalar
- Diğer (Lütfen yazınız)

14) İş yerinizde çalışanlara yönelik performans artırma amaçlı etkinlikler düzenleniyor mu?

Evet, Düzenleniyor Hayır Düzenlenmiyor

- Takım çalışmasını güçlendirici outdoor etkinlikleri
- Fiziksel güç geliştiren fitness programları
- Zihinsel güç geliştiren beyin fırtınası toplantıları
- Diğer (Lütfen yazınız)

15) Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerine katılmak sizce faydalı ise, en önemli 3 nedeni önem sırasına göre numaralayınız. (1.2.3 şeklinde)

- İşten uzaklaşmak Zayıflamak
- Sağlığını korumak Yarışmak/Spor Yapmak
- Sosyal ilişkilerimi geliştirmek Dinlenmek

16) Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerine katılmanızın, sizi rahatlatarak, iş veriminizi arttıracakını düşünür müsünüz?

Evet Hayır

17) Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerine katılmak sizce iş stresi ve günlük stresler ile başa çıkabilmenize yardımcı olur mu?

Evet Hayır

18) Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinlikleri zaman ayırdığınızda kendinizi nasıl hissediyorsunuz?

- İş stresinde uzaklaşmış ve rahatlamış hissediyorum
- Spor yaptığımda kendimi çok yorulduğum için kendimi kötü hissediyorum
- Spor yaptığımda kendimde herhangi bir psikolojik değişiklik hissetmiyorum
- Diğer (Lütfen yazınız)

19) Rekreasyon (boş zamanları değerlendirme) etkinliklerinin çalışma performansınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?

- Çok yoruluyorum bu yüzden performansım düşüyor
- Spor yaptığımda rahatlıyorum bu yüzden daha verimli çalışıyorum
- Sporun performansım üzerinde hiçbir etkisi olduğunu düşünmüyorum
- Diğer(Lütfen yazınız)

ÖZGEÇMİŞ

1981 İstanbul doğumlu, ilkokulu Büyük Gazi İlkokulunda ortaokulu Merkez Atatürk Ortaokulunda lise öğrenimini Fatih Teknik Lisesinde tamamladı. 1999 yılında Kocaeli Üniversitesi Beden Eğitimi Yüksek Okulunun Öğretmenlik Bölümünü kazandı,2003 Yılında mezun oldu.2003 yılında Sakarya Üniversitesi Beden Eğitimi Yüksek Lisans Programına ve aynı üniversitenin Mekatronik Bölümüne girdi. 2005 yılında Mekatronik eğitimini bitirdi. Şuan halen yüksek lisans öğrencisi olarak öğrenimine devam etmektedir. Saygılarımla.