

**T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI**

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN FİZİKSEL AKTİVİTE
DÜZEYLERİNİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

MUHAMMET KUSAN

**AMASYA
HAZİRAN-2019**

**T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI**

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN FİZİKSEL AKTİVİTE
DÜZEYLERİNİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

**Hazırlayan
Muhammet KUSAN**

**Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Hasan Erdem MUMCU**

AMASYA 2019

ETİK BEYAN

Tezimin içerdiği yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi Amasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsünden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve ünvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum. 17/07/2019

İmza

Muhammet KUSAN

ÖZET

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN FİZİKSEL AKTİVİTE DÜZEYLERİNİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Muhammet KUSAN
Amasya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Beden Eğitimi Ve Spor Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Hasan Erdem MUMCU

Bu araştırma beden eğitimi öğretmenlerinin fiziksel aktivite düzeylerinin iş performanslarına etkilerini incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma, Samsun il'inde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okullarında görev yapan 255 (172 erkek, 83 kadın) beden eğitimi öğretmeni ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin fiziksel aktivite seviyelerini belirlemek amacıyla, Uluslararası Fiziksel Aktivite Değerlendirme Anketi (IPAQ) ve İş görenlerin hissettikleri iş performansını ölçebilmek için Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilen iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Araştırma için yapılan ölçümler öğretmenlerin okulları ziyaret edilerek gönüllülük esasına dayanacak bir şekilde yüz yüze görüşülerek yapılmıştır. Araştırmaya katılan bireylerin fiziksel aktivite durumları, kıdem yılı ve bölümleri bakımından iş performansı puan ortancaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. Buna göre fiziksel aktivite durumu yüksek olan bireylerin iş performansı puanı anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; kıdem yılı 6-10 yıl olan bireylerin iş performansı puan ortancası, kıdem yılı 0-5 yıl olan bireylere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; antrenörlük bölümü mezunlarının iş performansı puan ortancası, öğretmenlik ve yöneticilik bölümü mezunlarına göre anlamlı düzeyde daha düşük olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan bireylerin fiziksel aktivite durumları, düşük ve yüksek olan bireyler olarak ayrı ayrı ele alındığında cinsiyet, eğitim, yaş, medeni durum, kıdem yılı, çalışma süresi ve mezun oldukları bölümler bakımından iş performansı puan ortancaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmektedir. Sonuç olarak beden eğitimi öğretmenlerinin %50,98'inin yüksek, %49,02'sinin ise düşük düzeyde fiziksel olarak aktif oldukları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Fiziksel Aktivite, İş Performansı, Beden Eğitimi, Öğretmen.

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE EFFECT OF PHYSICAL EDUCATION TEACHERS PHYSICAL ACTIVITY LEVELS ON WORK PERFORMANCE

Muhammet KUSAN
Amasya University, Institute of Health Sciences
Department of Physical Education and Sports
Advisor: Dr. Hasan Erdem MUMCU

This study was conducted to investigate the effects of physical activity levels of physical education teachers on job performances. The study was conducted with 255 physical education teachers (172 male, 83 female) working in public schools of the Ministry of National Education in Samsun. In the research, the International Physical Activity Assessment Questionnaire (IPAQ) and the job performance scale developed by Sigler and Pearson (2000) were used to measure the job performance of the employees. Measurements for the study were conducted by visiting teachers' schools and interviewing on a voluntary basis. It was found that there was a statistically significant difference between the mean scores of physical activity, seniority year and departments of the participants. According to this, it was found that the job performance score of the individuals with high physical activity status was significantly higher; The average job performance score of individuals with a seniority of 6-10 years is significantly higher than those with a seniority of 0-5 years; It is seen that the average job performance score of the graduates of the coaching department is significantly lower than the graduates of the department of teaching and management. When the physical activity status of the individuals participating in the study is considered as low and high individuals separately, it is seen that there is no statistically significant difference between the job performance score median in terms of gender, education, age, marital status, seniority year, working time and the departments they graduated from. As a result, it was found that 50,98% of physical education teachers were physically active and 49,02% were low.

Keywords: Physical Activity, Business Performance, Physical Education, Teacher.

ÖN SÖZ

Yaptığımız bu çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin fiziksel aktivite düzeylerinin iş performanslarına etkileri incelenmiştir.

Bu çalışmanın tamamlanmasında katkısı bulunan herkese teşekkürlerimi sunarım. Yüksek lisans tezimi hazırlarken tecrübelerini, desteğini ve fikirlerini benden esirgemeyen değerli danışmanım, Hitit Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümü Dr. Öğr. Üyesi Hasan Erdem MUMCU'ya teşekkür ederim.

Çalışmaya katılarak anketlerin gönüllü cevaplanmasında değerli zamanlarını ayıran öğretmenlere teşekkür ederim.

Muhammet KUSAN

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
ÖN SÖZ	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar DİZİNİ	viii
KISALTMALAR LİSTESİ	ix

I.

BÖLÜM

1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı.....	2
1.2. Problem Cümlesi.....	2
1.2.1. Alt Problemler	2
1.3. Hipotezler	3
1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	3
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	4

II. BÖLÜM

2. ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ YAYINLAR VE ARAŞTIRMALAR.....	5
2.1. FİZİKSEL AKTİVİTE.....	5
2.1.1. Fiziksel Aktivitenin Sağlık Üzerine Etkileri	7
2.1.2. Bedensel Sağlığımız Üzerine Olan Etkileri.....	8
2.1.3. İskelet Kas Sistemi Üzerine Etkileri	8
2.1.4. Ruhsal ve Sosyal Sağlığımız Üzerine Etkileri	9
2.1.5. Gelecekteki Yaşantımız Üzerine Etkileri	10
2.2. Fiziksel Aktiviteyi Etkileyen Faktörler.....	11
2.3. Fiziksel Aktiviteyi Değerlendirme Yöntemleri.....	11
2.3.1. Kriter Yöntemler	13
2.3.2. Objektif Yöntemler.....	13
2.3.3. Subjektif Yöntemler	13
2.4. Fiziksel Aktivite ve Enerji Tüketimi.....	14
2.5. Fiziksel Aktivitenin Şiddetinin Ölçülmesi	15
2.5.1. Yüksek Düzey	15
2.5.2. İlimli Düzey.....	16
2.5.3. Düşük Düzey.....	16
2.6. Performans Kavramı	16
2.6.1. Bireysel Performans.....	17
2.6.2. Örgütsel Performans.....	17

2.7. Performansı Etkileyen Faktörler	18
2.7.1. Bireysel Faktörler.....	18
2.7.2. Örgütsel Faktörler.....	18
2.7.3. Çevresel Faktörler	19
2.8. Performans Yönetimi.....	20
2.8.1. Performans Yönetiminin İşleyişi.....	20
2.8.2. Hedef Belirleme ve Planlama	21
2.8.3. Ödül, Eğitim ve Kariyer Planlaması	21
2.8.4. Performans Yönetiminin Yararları.....	21
2.8.5. Çalışanlar Açısından Yararları.....	22
2.8.6. Örgüt Açısından Yararları.....	22
2.8.7. Yöneticiler Açısından Yararları	22
2.9. Performansın Değerlendirilmesi	24
2.10. Performans Değerlemenin Amaçları.....	24
2.11. Performans Değerlemenin Yöntemleri	25
2.12. İş Performansı	25
III. BÖLÜM	
3. YÖNTEM	29
3.1. Araştırma Grubu	29
3.2. Araştırmanın Modeli	29
3.3. Evren-Örneklem.....	29
3.4. Verilerin Toplanması	29
3.4.1. Veri Toplama Araçları	30
3.4.2. Fiziksel Aktivite Değerlendirme Anketi	30
3.4.3. İş Performansı Ölçeği	30
3.5. Verilerin analizi	30
IV. BÖLÜM	
4. BULGULAR	32
V. BÖLÜM	
5.TARTIŞMA	35
VI. BÖLÜM	
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	38
6.1. Sonuç.....	38
6.2. Öneriler.....	38
KAYNAKLAR	39
EKLER	48
Ek 1. Araştırma İzin Belgesi	49
Ek 2. Bilgilendirme Formu.....	51

Ek 3. Uluslar Arası Fiziksel Aktivite Değerlendirme Formu	52
Ek 4. İş Performansı Ölçeği.....	53
Ek 5. Özgeçmiş ve İletişim Bilgileri.....	54



TABLULAR DİZİNİ

Tablo 1. Fiziksel Aktiviteyi Değerlendirmek İçin Kullanılan Yöntemler	12
Tablo 2. Bireylerin Demografik Dağılımları	32
Tablo 3. Bireylerin Fiziksel Aktivite, Cinsiyet, Eğitim, Yaş, Medeni Durum, Kıdem Yılı, Çalışma süresi ve Bölümlere Göre İş Performansı Puanı Karşılaştırmaları.....	32
Tablo 4. Fiziksel Aktivite Durumları, Düşük Ve Yüksek Olan Bireylerin; Cinsiyet, Eğitim, Yaş, Medeni Durum, Kıdem Yılı, Çalışma Süresi Ve Bölümleri Bakımından İş Performansı Puanı Karşılaştırmaları.....	33



KISALTMALAR DİZİNİ

Ab: Avrupa Birliği

Met: Metabolik Eşdeğer

Kg: Kilogram

MI: Miligram

Dk: Dakika

%: Yüzde

Atp: Adenozin Trifosfat

IPAQ: Uluslararası Fiziksel Aktivite Envanteri

USDHHS: Amerika Birleşik Devletleri Sağlık ve İnsan Hizmetleri Bölümü

SS: Standart sapma

I.BÖLÜM

1. GİRİŞ

Günümüz eğitim hayatında en önemli sorunlardan birisi eğitim kalitesini direkt olarak etkileyen öğretmenlerin iş performansları durumu ve bu performansı durumunun nasıl artırılabiliridir. Eğitim hayatında meydana gelen gelişmeler rekabeti hem küresel bir çerçeveye taşımış hem de rekabeti artırmıştır. Öğretmenler, böyle bir ortamda başarılı olmak isteyen tüm okulların temel dayanağı olmaktadır. Beden eğitimi öğretmenleri eğitim hayatının en önemli parçasıdır ve her geçen gün beden eğitimi dersinden ve beden eğitimi öğretmenlerinden beklentiler artmaktadır. Bu beklentileri gerçekleştirmede kendini tanıyan, duygularını anlayabilen, kendini ve ilişkilerini yönlendirebilen, kişiler arası ilişkilerinde empati kurabilen, kendini motive edebilen bir öğretmen daha başarılı olacaktır. Bu beklentileri karşılayamayan öğretmenler ise zamanla işlerinden hoşlanmayacaklar, verimli olamayacaklar ve performanslarında düşüşler olacaktır (Toprak ve Bozgeyikli, 2011).

Fiziksel aktivite, kalori harcanması amacıyla gün içerisinde yaptığımız oturup-kalkma, yürüme, bisiklet sürme gibi hareketlerin tamamını içinde bulunduran bir terimdir. Hayatımız, kas ve iskelet sistemi kullanımı sonucunda kalori harcayıp, kalp, solunum ve sindirim sistemine farklı yararları olan aktivitelerden oluşur. İnsan bedeni fiziksel işler için tasarlanmıştır. İnsanların kas kütlesi, bütün vücut ağırlığının yarısından fazlasına eşittir. İnsan fizyolojik fonksiyonları gevşeme dönemleriyle serpiştirilmiş ritmik, dinamik aktiviteleri içerir (Şimşek, 2017). Tekrarlanan ritmik büzülme ve gevşeme döngüleri önceden belirlenmiş olabilir. Bireyin iş ortamındaki koşullar çeşitli şekilde yaralanmasına yol açabilir. Yaralanmalar sonucu çalışanın performansında ciddi kayıplar yaşanır. Çalışma koşulları çok iyi olsa bile sınırlı seviyede hareketlilik kas-iskelet sistemi problemlerine yol açabilir (Karadal ve Merdan, 2017). Çalışanlarda ciddi iş verim kayıplarına neden olan bu durumun önüne geçilmesi için çalışanların fiziksel aktivite seviyelerinin artırılması gerekmektedir.

İnsanlar, iş hayatından arta kalan zamanlarda istedikleri faaliyetleri yapmakta özgür oldukları için fiziksel aktiviteye yönelebilmektedir. Çünkü fiziksel aktivitede birey iş zamanı dışında kendi özgür iradesi ile hareket edebilmekte, özgür bir şekilde karar verebilmektedir. Birey serbest zamanında fiziksel aktiviteye yönelirken farklı amaçları olabilir. İnsanların serbest zamanlarında fiziksel aktiviteye katılım amacı psikolojik olarak iyilik sağlamak olabileceği gibi sağlık açısından da olabilir. Bireyler serbest zamanlarını

istedikleri gibi değerlendirebilirler (Pronk ve Kottke, 2009). Serbest zamanlarını fiziksel aktivite yaparak geçiren bireylerin normal yaşantılarını daha verimli geçirdikleri yapılmış çalışmalarda kanıtlanmıştır. Artan fiziksel aktivitenin iş verimine olumlu katkısı olduğu düşünülmektedir. Çok sayıda çalışma fiziksel olarak aktif olan bireylerin verim düzeylerinin aktif olmayanlara göre daha yüksek olduğunu söylemektedir. Ayrıca fiziksel olarak aktif olan yetişkinlerin kardiovasküler hastalıklara karşı daha dirençli olduğu tip 2 diyabet e karşı direnmesinin daha iyi olduğu ve daha iyi bir uyku kalitesi çektiğine dair kanıtlar vardır. Kendini fiziksel olarak iyi bedenini fit hissedenen bireylerin işlerine daha iyi odaklandığı çevresine pozitif davrandığı ve iş verimlerinin arttığı bildirilmiştir (Özyalvaç, 2010).

Fiziksel aktivite seviyesinin zinde olma, iş yeri verimliliği ve tıbbi masraflar için olumlu bir yeri vardır. Her ne kadar fiziksel aktivite ve iş verimliliği arasındaki göstergeler yetersiz kalsa da aralarında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bilinmektedir (Pronk, Tan ve Connor 1999; Anderson, Whitmer ve Goetzal, 2000).

Fiziksel aktivite, insan yaşantısının her döneminde sağlığa faydalıdır. Düzenli yapılan fiziksel aktivite, çocukların sağlıklı büyüme ve gelişmelerinde, istenmeyen kötü alışkanlıkları terk etmelerinde, sosyalleşmede, yetişkinlerin farklı birçok hastalıklardan korunmalarında veya bu hastalıkların tedavisinde, yaşlıların aktif bir yaşlılık geçirmelerinde başka bir deyişle tüm ömür boyu yaşam kalitesinin korunmasında çok önemli farklılıklar yaratabilmektedir (Özer, Baltacı ve Tedavi, 2008).

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, Samsun ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin fiziksel aktivite düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre iş performanslarına etkisinin araştırılması amacıyla yapılmıştır.

1.2. Problem Cümlesi

Araştırma grubunu oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin fiziksel aktivite düzeylerinin iş performanslarına etkisi var mıdır?

1.2.1. Alt Problemler

- Araştırma grubunu oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin fiziksel aktivite düzeylerinin iş performanslarına etkisi var mıdır?
- Araştırma grubunu oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre fiziksel aktivite düzeyleri ile iş performansları arasında fark var mıdır?
- Araştırma grubunu oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre fiziksel aktivite düzeyleri ile iş performansları arasında fark var mıdır?

- Araştırma grubunu oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre fiziksel aktivite düzeyleri ile iş performansları arasında fark var mıdır?
- Araştırma grubunu oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin kıdem yılı değişkenine göre fiziksel aktivite düzeyleri ile iş performansları arasında fark var mıdır?
- Araştırma grubunu oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin çalışma süresi değişkenine göre fiziksel aktivite düzeyleri ile iş performansları arasında fark var mıdır?
- Araştırma grubunu oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin mezun olduğu bölüm değişkenine göre fiziksel aktivite düzeyleri ile iş performansları arasında fark var mıdır?

1.3. Hipotezler

- Araştırma grubunu oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin fiziksel aktivite düzeylerinin iş performanslarına etkisi yoktur.
- Araştırma grubunu oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin yaş değişkenine göre fiziksel aktivite düzeyleri ile iş performansları arasında fark yoktur.
- Araştırma grubunu oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre fiziksel aktivite düzeyleri ile iş performansları arasında fark yoktur.
- Araştırma grubunu oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre fiziksel aktivite düzeyleri ile iş performansları arasında fark yoktur.
- Araştırma grubunu oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin kıdem yılı değişkenine göre fiziksel aktivite düzeyleri ile iş performansları arasında fark yoktur.
- Araştırma grubunu oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin çalışma süresi değişkenine göre fiziksel aktivite düzeyleri ile iş performansları arasında fark yoktur.
- Araştırma grubunu oluşturan beden eğitimi öğretmenlerinin mezun olduğu bölüm değişkenine göre fiziksel aktivite düzeyleri ile iş performansları arasında fark yoktur.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

- Çalışmaya katılan öğretmenlerin evreni temsil edecek nitelikte olduğu varsayılmıştır.
- Araştırmada verileri toplamak için kullanılan ölçme aracı fiziksel aktivite ölçeğinin geçerliliğinin ve güvenilirliğinin yapılmış olup araştırmacının amacı için yeterli olduğu varsayılmıştır.
- Araştırmada verileri toplamak için kullanılan ölçme aracı iş performansı ölçeğinin geçerliliğinin ve güvenilirliğinin yapılmış olup araştırmacının amacı için yeterli olduğu varsayılmıştır.

- Anketi dolduran bireylerin gönüllü olarak doldurdıkları varsayılmıştır.
- Anketi dolduran bireylerin, anket sorularını doğru ve içtenlikle cevapladıkları ve buna ilişkin ifadelerin gerçeği yansıttığı varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırma Samsun ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenleri ile sınırlıdır.
- Araştırma Samsun ilinde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri ile sınırlıdır.
- Araştırma fiziksel aktivite ölçeği ile sınırlıdır.
- Araştırma iş performansı ölçeği ile sınırlıdır.
- Bu araştırma konu ile ilgili ulaşılabilen kaynakların sağladığı veriler ile sınırlıdır.
- Araştırma 2018-2019 yılları ile sınırlıdır.

II. BÖLÜM

2. ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ YAYINLAR VE ARAŞTIRMALAR

2.1. FİZİKSEL AKTİVİTE

İnsanın enerji harcamasını sağlayan bütün hareketler fiziksel aktivite olarak bilinmektedir. Fiziksel aktivite, hareket yoluyla biriken enerjiyi tüketmek için iskelet kasları aracılığı ile üretilen, organizmanın istemli hareketleri şeklinde tanımlanmaktadır (Kozanoğlu, 2004). Fiziksel aktivite, fiziksel uygunlukla birlikte iskelet kasının ürettiği enerji harcamasına sağlayan herhangi bir bedensel hareket ile pozitif ilişkilidir (Shephard ve Tudor-Locke,2016). Fiziksel aktivite düzeyi bireyin hem beden ağırlığının kontrolünü hem de kronik hastalık görülme riskini azaltır. Hareketsiz yaşam tarzı kardiovasküler hastalıklar için bir risk faktörüdür. Haftada en az 5 gün yapılan ve 30 dakikadan az süren hafif düzeydeki fiziksel aktivitelerin bile kardiovasküler problemleri azalttığı söylenmiştir (Aydın, 2006).Fiziksel aktivite ve düzenli egzersiz, kaslar aracılığıyla organizmanın fiziksel yön değişimi ve bununla beraber meydana gelen enerji tüketimidir. Fiziksel aktivite şiddetine göre belirli bir miktarda enerji harcanmasını sağlamaktadır (Zorba ve Saygın, 2009).

18. ve 19. yüzyıllarda fiziksel aktivite ile ömür süresi arasında bağlantı kuran bilgiler sınırlı iken, 20. yüzyıldan itibaren fiziksel aktivite ile uzun ömür arasındaki ilişkinin sistematik olarak incelenmesi ön plana çıkmıştır (Hardman ve Stensel, 2009). Fiziksel aktivitenin biyolojik kontrolde varlığı için en önemli kanıtlardan biri, insan ve hayvanlarda fiziksel aktiviteden kaynaklanan günlük enerji tüketiminin, yaşamları boyunca yaşları ilerledikçe azaldığı gözleminde gelmektedir (Rowland, 2017). Meslek gruplarını fiziksel aktivite düzeylerine bakıldığında, verimlilik ve iş kapasitesi bakımından dengeli olarak egzersiz ve fiziksel aktivite yapan kişilerin performanslarının yüksek olduğu çeşitli çalışma sonuçlarından anlaşılmaktadır. Bu duruma ek olarak fiziksel aktivite seviyesi yüksek olan kişilerin seri sinir ve kas sistemi hareketleri yaptıkları görülmüştür (Alpkaya ve Mengütay, 2004).

Toplumların büyük çoğunluğunda fiziksel aktivite, spor ve egzersiz ile aynı anlama gelmekte olsa da egzersiz, spor ve fiziksel aktivite kavramları gerçekte farklı anlamlara gelmektedir. Bu kavramların çoğunlukla birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir (Caspersen, Pereira ve Curran, 2000; Fişne, 2009).

AB Fiziksel Aktivite Kılavuzlarında fiziksel aktivite genellikle “dinlenme düzeylerinin üzerinde enerji harcamasını arttıran kas kasılmasıyla ilişkili bedensel hareket” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım, “boş zaman fiziksel aktivitesi (çoğu spor aktivitesi ve dansı dâhil), mesleki fiziksel aktivite, evdeki veya yakınındaki fiziksel aktivite ve ulaşım ile bağlantılı fiziksel aktivite” gibi fiziksel aktivite türlerini içerir (Polat,2008).

Düzenli yapılan tüm fiziksel aktiviteler egzersiz olarak kabul edilmektedir. Egzersiz; beden in spora yatkınlığını attırmak için planlı olarak yapılan ve beden in tekrarlayan fiziksel hareketleri olarak tanımlanmıştır (Vural, 2010).

Fiziksel aktivite; tüm iskelet kaslarının ürettiği, dinlenme ve enerji harcamasında önemli artış sağlayan tüm vücut hareketleri olarak tanımlanmıştır. Bunun yanında fiziksel aktivite; iskelet kasları aracılığı ile vücudun iskelet kaslarının kasılması sonucunda üretilen enerji harcamasıdır şeklinde tanımlanmıştır (Zorba, 2010).

Fiziksel aktivite, iskelet kasları aracılığı ile beden in hareketi ile birlikte enerji harcaması ve bunun yanında bireyin düzenli olarak yaptığı hareket miktarıdır (Polat, 2008).

Genel olarak literatür incelendiğinde egzersiz, fiziksel aktivitenin altında yer almaktadır. Bireyin günlük olarak yaptığı her çeşit aktivite, oyun, spor ve egzersiz, fiziksel aktivite olarak kabul görmektedir (Karaca, 1998).

Dünya Sağlık Örgütü, yetişkinler için evrensel olarak fiziksel inaktivite yaygınlığının %17 olduğunu ve yılda 2 milyona yakın insan ölümün fiziksel inaktivite sebebiyle olduğunu bildirmiştir (Arıkan, Metintaş ve Kalyoncu, 2008; Kurtoğlu, 2008).

Fiziksel aktivite, üç boyutta ele alınır;

1. Zaman (dakika ve saat),
2. Sıklık (her ay ya da hafta) ve
3. Yoğunluk (saat başına harcanan jul veya dakikadaki kilo kalori) (Zorba, 2010).

Genel Olarak Fiziksel Aktivite Olarak Belirtilen Edilen Aktiviteler

- Kol ve bacak hareketleri
- Yürüme
- Oturup-kalkma
- Koşma
- Sıçrama
- Yüzme
- Bisiklete sürme
- Çeşitli spor dalları,
- Egzersiz gibi başlıca beden hareketlerinin bir kısmını veya tamamını içeren, gün içerisinde yapılan aktiviteler fiziksel aktivite şeklinde adlandırılmaktadır (T.C. Sağlık

Müdürlüğü, 2019).

2.1.1. Fiziksel Aktivitenin Sağlık Üzerine Etkileri

Fiziksel aktivitenin sağlık üzerine etkileri üç başlık altında incelenebilir.

- Gelecekteki hayatımız üzerine olan etkileri
- Fiziksel sağlığımız üzerine olan etkileri
- Ruhsal ve sosyal sağlığımızın üzerine olan etkileri (Vural, 2010).

Fiziksel aktivitenin genel olarak faydaları incelendiğinde, yeterli miktarda yapıldığında kişilerin ve dolayısıyla toplumun daha sağlıklı olmasını sağlayabilir. Her yaş grubundaki bireyin fiziksel aktivite seviye ve şekli farklıdır. Aktivite şekilleri kişiye göre günlük, haftalık ve sezonluk olarak farklılık gösterebilir, Fiziksel aktivite ile sağlık ilişkisi ile ilgili yapılan çalışmalarda sadece günlük veya haftalık enerji tüketilmesi değil, uzun süreli bir periyod boyunca fiziksel aktivite alışkanlığının tespit edilmesi üzerinde durulmaktadır (Vural, 2010).

Düzenli olarak yapılan fiziksel aktivite yaşam boyu bireyin çeşitli hastalıklara yakalanmasının önüne geçerek sağlıklı bireyler olmasına katkı sunar. Bunun yanında iş yaşamındaki verimi, ev içi günlük aktiviteler, boş vakitleri faydalı bir şekilde değerlendirme ve ruhsal halimizde pozitif yönlü yükseliş sağladığı görülmektedir. Fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı toplum için; insanlara düzenli fiziksel aktivite alışkanlığı kazandırıp, günlük yaşam içerisinde fiziksel aktivitenin, bireyin sağlığının korunması ve ilerleyen yaşlarda oluşabilecek sağlıkla ilgili tehditlerin en alt düzeye indirmesi bakımından çok büyük öneme sahip olduğu bilinmektedir (Zorba, 2010).

Günümüz modern dünyasında hızla gelişen teknoloji ve endüstrileşme ile birlikte insanın yaşam koşulları da değişmiştir (Montoye 2000; Hallal, Victoria, Wels ve Lima, 2003). Bu değişimin etkisiyle oluşan hareketsiz yaşam tarzı, diyabet, obezite, kardiyovasküler hastalıklar, kas iskelet problemleri ve bazı kanser türleri gibi hastalıkların gelişmesine ve hızla artmasına neden olmaktadır. Düşük fiziksel aktivite düzeyi dördüncü en büyük değiştirilebilir risk faktörü olarak kabul edilmektedir (Vanhees ve Lefevre, 2005). Bireye uygun düzeyde yapılan fiziksel aktiviteyle risk olarak görülen hareketsizliğin ortadan kaldırılması, tansiyon, metabolizma bozuklukları ve sigara içmenin önüne geçilmesiyle eşit seviyede yarar sağlamaktadır (Akyol, Bilgiç ve Ersoy, 2008).

Fiziksel uygunluk ve sağlık birbiriyle yakın ilişkide bulunan kavramlardır. Fiziksel uygunluğun korunması ve geliştirilmesi için, düzenli olarak fiziksel aktivite düzeyini arttırmak ve egzersiz yapmak ile mümkündür (Akdur, Donuk, Korkmaz, Polat ve Şahin, 2003). Fiziksel aktivite düzeyindeki artış, bireyin sağlık durumunda iyileşmelere öncülük etmektedir (Tunçay ve Yeldan, 2013). Kişisel sağlığı ve dolayısı ile toplumsal sağlığı,

aktivite alışkanlığının eğlendirici, maliyeti düşük ve oldukça verimli bir kazanımla korunması, maliyeti artan ve bütçelerden ciddi oranda pay alan sağlık giderlerinin düşürülmesi hususunda oldukça verimli yöntem olarak kullanılabilir (Baltacı, 2008).

Yapılan bilimsel araştırmaların sonucunda fiziksel aktivitenin ölüm nedenlerini önlemede %33'e varan ciddi düşüş sağladığı bulunmuştur. Fiziksel olarak aktif kişilerin ömürlerindeki uzama 1 ila-2,1 yıl olarak bulunmuştur (İşleğen, 2009). Nitekim Kanada'da 1998 yılında yetişkinler için geliştirilen fiziksel aktivite programlarında kişisel sağlık için düzenli fiziksel aktiviteler önerilmiştir (Bauman,2004). Böylece Kanada'da sağlık için daha az harcama yapılması düşünülmüştür. Dünya Sağlık Örgütü de 54. toplantısında sağlık için zinde olmanın önemini vurgulamak için "sağlık için hareket et" sloganını önermiştir (Katzmarzyk, Gledhill ve Shephard, 2000).

Fiziksel aktivitenin sağlık ve zindelik için sağladığı faydalar gittikçe daha iyi bir şekilde anlaşılmaya başlanmıştır. Düzenli fiziksel aktivite sağlıklı kilonun korunması, dayanıklılık, güç ve esneklik artmasındaki rolün yanı sıra çağımız hastalıkları olarak bilinen kronik hastalıklara yakalanma riskini düşürdüğü açık bir şekilde bilinmektedir. Bu faydalar sadece kişisel düzeyde değildir. Dünyanın her noktasında gittikçe maliyetleri yükselen sağlık hizmetleri için kayda değer bir tasarruf sağlayabilmektedir (İşleğen, 2009).

2.1.2. Bedensel Sağlığımız Üzerine Olan Etkileri

Fiziksel aktivitenin bedensel sağlığımız üzerindeki etkileri iki ana başlık altında incelenebilir. Fiziksel aktivitenin yetişkinlik ve yaşlılık yıllarında pozitif etkileri görülebilmesi için öncelikle çocukluk veya ergenlik yıllarında dengeli ve düzenli bir fiziksel aktivite yapma alışkanlığı kazanılması sağlatılmalıdır. Bu amaçla çocuklar bedenlerine uygun spor ya da egzersize teşvik edilmeli, bilgisayar veya televizyon karşısında uzun vakitler geçirmemelidirler. Haftanın üç dört günü yapılan, 30-60 dakika orta şiddette fiziksel aktivite bile çoğunlukla sağlığımız üzerinde olumlu etkileri açığa çıkarmak için yeterlidir (T.C. Sağlık Müdürlüğü, 2019).

2.1.3. İskelet Kas Sistemi Üzerine Etkileri

- Vücut segmentlerine yön veren ters grup kaslar arasındaki uyumun sağlanması,
- Eklem aksiyonunun sağlanması ve artırılması,
- Vücut düzgünlüğünün ve postürün korunması,
- Reflekslerin ve reaksiyon zamanının gelişmesi,
- Kas dokusunun korunması ve düzenlenmesi,
- Kas – eklem dengesi yükseltilerek stabilite sağlanması,
- Hareketlilik ve fiziksel aktivite kapasitesini yükseltilmesi,

- Fiziksel aktivite süresince uygulanan aksiyonların yüksek tekrarlarında uygulanacak miktarda gelişmesi,
- Kas dokusunun kullandığı enerji ve oksijen oranının artması,
- Yorgunluğun azaltılması,
- Vücut farkındalığı oranının artması,
- Stabilite ve düzeltme tepkimesinin gelişmesi,
- Kas kasılması sonrası fiziksel aktivite tesiri ile kemik mineral dengesinin korunarak osteoporozun önüne geçilmesi,
- Yaralanma, sakatlık ve olabilecek kazalara karşı fiziksel korunmanın geliştirilmesi (Bek, 2008).
- Kalp dakika atım sayısı azalır,
- Kalbin boşluklarında büyüme olur ve tek atımda pompalanan kan oranında artışa sebep olur,
- Kalp ritmi düzenlenir,
- Damarların kan akışına olan direnci düşer ve kan basıncı dengelenir,
- Damar yapısının esnekliği artar,
- Kalbi geliştirerek kalbe olan kan miktarını artırır ve kalp krizi yaşama riskini düşürür. İlaveten daha önce geçirilmiş olan kalp krizleriyle başa çıkma oranını artırır,
- Akciğerleri geliştirir, solunum miktarında artış olur,
- Düzenli aktivite yapan kişiler de sigara bağımlılığının önüne geçilmesi inaktif kişilerden daha verimlidir,
- Düzenli fiziksel aktivite insülin seviyesi dengesi oluşmasında fayda sağlayarak şeker hastalığı ve kan şekeri seviyesinin dengelenmesine yardımcı olur,
- Vücudun su, tuz ve mineral dengesini kurmasına yardımcı olur,
- Enerji üretebilmek için yağ yakımı yaparak metabolizmanın hızlanmasını sağlar ve kilo alımının önüne geçer,
- Kadınların menopoz başlangıç yaşının ilerletilmesine yardımcı olur, menopozun rahatsızlık verici durumlarının hafifletilmesini sağlar,
- Damar yapısına olumlu etkileri sebebiyle beyin kan akışını artırarak erkenden bunama ve unutkanlık gelişimini düşürür,
- Beyin damar hastalıklarının meydana gelme tehlikesini düşürür,
- Yetişkinlerde sağlıklı cinsellik üzerinde pozitif yönde etkisi vardır (Bek, 2008;T.C. Sağlık Müdürlüğü, 2019).

Son yıllarda tanımlanan sağlık ilişkili fiziksel aktivite değişikliklerinin genetik üzerine de etkili olabildiği ifade edilmiştir. Bu daha önceleri kabul gören genetik yazgısını da değiştiren yeni bir yaklaşımdır. Fiziksel aktivitenin kişilerin iskelet ve kas sisteminin gelişimine yardımcı olur (Memiş ve Yıldırım, 2007).

2.1.4. Ruhsal ve Sosyal Sağlığımız Üzerine Etkileri

Sosyolojik ve Psikolojik Faydalar

- İş performansının artmasına,
- Hastalık dolayısı ile çalışılmayan gün sayısının düşürülmesine,
- Daha enerjik hissedilmesine, uyuşukluktan uzaklaşmaya,
- Sağlam, dinamik ve egzersiz yapmaya hevesli bireyler haline gelmeye,
- Öz saygıyı geliştirmeye,
- Organizma üzerinde beden ve ruhsal streslerin yıkıcı etkisini azaltmaya,
- Hayatı daha olumlu görmeye,
- Hırçın ve hiperaktif yapıyı dengelemeye,
- Kişisel güveninin yükselmesine,
- İnsanlarla hızlı iletişim kurmaya ve paylaşma, yardımlaşma duygularının gelişmesine fayda sağlar (Zorba ve Saygın, 2009).
- Kişinin egzersiz yaptığı vakitler bireyin kendine ayırdığı zaman bölümleridir ve hayata karşı toleransı yükseltir,
- Kendini daha iyi hissedip mutluluk oluşmasını sağlar,
- İletişim becerisinin attırılmasını sağlar,
- Olumlu düşünce ve stres ile başa çıkmayı attırır,
- Her yaş grubundan bireyler açısından uyum ile kabul görme seviyesini yükseltir (Bek, 2008).

Yaşlı bireyler üzerinde yapılan bir araştırmada, düzenli fiziksel aktivitenin denge, dayanıklılık, uyku, sosyal yaşantı, duygusal durum ve zihinsel gelişmeler üzerinde pozitif yönlü etkileri olduğu belirtilmiştir (Akyol ve diğerleri, 2008). Fiziksel aktivite doğru yapıldığı ve gerekli önlemler alındığı zaman sağlık açısından faydaları vardır. Şüphesiz birçok sportif müsabaka esnasında yüksek seviyede ki sporcularında kalp krizi nedeniyle öldüğü bir gerçektir. Fakat bu sizi korkutmamalı. Çünkü bu gibi ölümlerin büyük çoğunluğunun altında kontrolsüzce ve kişinin kendi sağlığına zarar verecek düzeyde spor anlayışına sahip olması yatar (Zorba ve Saygın, 2009).

2.1.5. Gelecekteki Yaşantımız Üzerine Etkileri

İnsanların ömür süresinin artırılması, yaşlılıkta birisine bağlı olmadan hareket becerisinin gelişmesini, ani ölüm riskinin yükselmesini, enfeksiyona karşı bedenin mücadeleci olması, yere düşme sonucunda oluşan sakatlıklara karşı mücadeleci olması ve özellikle kadınlarda menopoz ile beraber çok sık görülen ilerlemiş kemik zedelenmesi gibi ciddi sorunlara yol açan kemik kaybını, kemik zayıflamasını (osteoporoz) düşürür (Memiş ve Yıldırım, 2007).

- Bireylerin ömürleri ile beraber sağlıklı yaşlanmayı beraberinde oluşturarak bağımsız ve hareketli yaşlı kişiler yaratır,
- Yapılan ani ve düzenli hastalıklar sebebiyle ölüm riskini düşürür,
- Kansere gelişme riskini düşürür ve kansere karşı korumayı artırır,
- Aktif olarak ömürlerini süren bireylerin bedeninin oksijen kullanım yeteneği yükseldiği için vücut direnci yükseltir ve enfeksiyonlarla mücadeleyi artırır,
- Kas ve iskelet sisteminin gelişmesini yüksek tutarak ileri yaşlarda sık görülen düşmeler ve düşmelerin sebep olduğu kırık riskini düşürür,
- Depresyon ve anksiyete ile mücadele etme gücünü yükseltir, kişilerin ömürlerinden mutluluk almasını sağlar,
- Yaşlılık ve ileriki yaşlılık döneminde bireyleri etkileyen atıl durumda kalma, fayda sağlayamama duyularıyla başa çıkma konusunda fayda sağlar (Bek, 2008).

Sağlığı koruyucu ve geliştirici etkisinin görülebilmesi, günlük aktivitelerle beraber; fiziksel aktivitenin planlı, tekrarlı ve düzenli yapılmasıyla mümkündür. Bu tür fiziksel aktivite, egzersiz olarak da isimlendirilmektedir. Günlük yaşamı mümkün olduğunca aktif geçirmek sağlıklı bir yaşamın ilk adımıdır. Daha fazla yarar elde edebilmek ve sağlığı koruyup geliştirebilmek için fiziksel aktiviteler düzenli olarak yapılmalı ve yaşamın bir parçası hâline getirilmelidir (Akyol ve diğerleri, 2008).

2.2. Fiziksel Aktiviteyi Etkileyen Faktörler

- Fiziksel aktivite fiziksel, psikolojik, biyolojik ve çevre gibi çeşitli faktörlerden etkilenir.
- Demografik ve biyolojik faktörler: Eğitim, yaş, cinsiyet, medeni durum, sosyoekonomik durum gibi.
- Psikolojik, zihinsel ve duygusal faktörler: Sağlık ve egzersiz hakkında bilgi, ruhsal durum bozukluğu, zamanın olmaması, kişilik değişiklikleri, egzersizin algılanan engelleri, kendine güven, motivasyon vb.
- Davranışsal özellikler ve beceriler: Ergenlik ve yetişkin dönemlerdeki aktivitelerin öyküsü, beslenme şekilleri, okul oyunları, sigara kullanımı, zorluklarla mücadele

edebilme yeteneği vb.

- Sosyal ve kültürel faktörler: Grup bütünleşmesi, aile ve çevreden sosyal destek, daha önceki aile etkileri vb.
- Fiziksel çevre faktörleri: Olanaklardan faydalanma, hava, mevsim, zaman geçirebilecek mevcudiyetinin varlığı ve bu alanların ulaşılabilirliğinin kolay olması (Nahas ve diğerleri, 2003;Öztürk, 2005).

2.3. Fiziksel Aktiviteyi Değerlendirme Yöntemleri

Fiziksel aktivite değerlendirmesinin; fiziksel aktivite, büyüme, motor gelişme ve sağlık arasında uyumun olmasıyla beraber gittikçe önemi yükselmektedir. Fiziksel aktivite seviyesi, ölçmenin ne şekilde yapıldığına ve ne şekilde değerlendirilmiş olduğuna bağlıdır. Fiziksel aktivite seviyesini belirlemede yoğunluk, sıklık ve süre en sık kullanılan değerşkenleri oluşturur. Bunun ile beraber enerji yakımı da bu değerşkenlerle beraber kullanıldığı başka bir değerşkendir. Yapılan araştırmalarda fiziksel aktivitenin zamanı, genel olarak etkin şekilde harcanan zaman veya yüzdelerik değer olarak kayıt altına alınmıştır. Fiziksel aktiviteye katılma yoğunluğu genel olarak, gün veya haftalık aktivite katılım miktarı ya da oranı olarak kayıt altına alınmıştır. Yoğunluk ise genel olarak fiziksel aktiviteyi düşük, orta ve yoğun olarak kategori haline getirmek için kullanılır (Zorba, 2001).

Fiziksel aktiviteyi değerlendirmek için kullanılan yöntemler Tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 1. Fiziksel Aktiviteyi Değerlendirmek İçin Kullanılan Yöntemler (Öztürk, 2005).

Kriter Yöntemler	Objektif Yöntemler	Subjektif yöntemler
Doğrudan gözlem	Kalp hızı monitorizasyonu	Günlük
Direkt kalorimetre	Pedometre	Kayıt
İndirekt kalorimetre	Akselometre	Geçmiş araştıran anketler
Çift katmanlı su yöntemi	Stabilometre	Respektif geçmiş veriler
		Evrensel anketler

2.3.1. Kriter Yöntemler

Doğrudan Gözlem: Bu yöntem fiziksel aktivite değerlendirilmesinde kullanılan ilk yöntemlerden birisidir. Bütün beden hareketlerini gösteren objektif bir yöntemdir (Fişne, 2009).

Direkt (Oda) Kalorimetre (Vücut Sıcaklığı Üretimi): Bu yöntem, 1800'lerde Zuntz ve Hagemann tarafından geliştirilmiş ve %1'den daha düşük hata ile ölçüm yapmaktadır. Beden ısı üretimi ya da beden ısı kaybının ölçülmesi ile belirlenen enerji harcamasıdır (Bouchard, Zurdo, Nettleten, Dobson ve Robinson, 2000).

İndirekt Kalorimetre: Isı üretim ölçümü ya da oksijen veya karbondioksit üretimi ölçülerek bulunan enerji harcaması miktarıdır (Öztürk, 2005).

Çift Katmanlı Su Yöntemi: Bu yöntemde kişilerin laboratuvar ortamı dışında, günlük hayatlarında ekipman kullanmalarına ihtiyaç duymadan enerji tüketim miktarını doğru ölçebilen tek yöntemdir.

2.3.2. Objektif Yöntemler

Kalp Hızı Monitorizasyonu: Kalp hızı fiziksel aktivite günlük enerji harcanmasını belirlemek için kullanılmaktadır. Bir fiziksel aktivite ölçümü olarak kalp hızının kullanılması umut vericidir. Çünkü geniş kaslarda uygulanan dinamik egzersiz esnasında kalp hızı ve enerji harcanması arasında pozitif bir ilişki olduğu bilinmektedir (Öztürk, 2005).

Pedometre: Pedometre hareketlerin toplamını ve dikey salınım miktarını ölçüp, adım sayısını hesaplamaktadır. Pedometre orta seviyede mesleki aktiviteleri ölçmek için uygundur. Ama henüz ağır ve orta seviye aktiviteler arasında fark bulunmamıştır (Şahin, 2010).

Akselerometre: Hareketleri dikey, yan ve yatay şeklinde ölçen ve hareketlerin miktar ve yoğunluğunu belirleyen, daha yeni gelişmiş teknolojik cihazlardır (Bouchard ve diğerleri, 2000).

2.3.3. Subjektif Yöntemler

Bu yöntemlerde bilhassa kalabalık yoğunlukları değerlendirme için pratik bir yöntemdir, maliyet düşüktür, uygulanması daha kolay ve bu yöntem iştirakçiler tarafından daha çabuk benimsenmektedir. Birey ölçümleri kendi bildirdiği için elde edilen veriler kilokalori ve metabolik eşdeğer (MET) gibi enerji harcanmasını belirten terimlere çevrilmesi kolaydır (Öztürk, 2005).

Fiziksel aktivite anketleri genel, hatırlatma, günlük ve nicel fiziksel aktivite geçmişini belirlemek için ayrılmıştır. Global anketler genel fiziksel aktivite belirlemeyi amaç edinen kısa anketleri içerir. Aktiviteler hafif, orta, şiddetli şeklinde ayrılmaktadır.

Bitirmesi kolay olsa da global anketler fiziksel aktivite şekli için kısıtlı bilgiler sunmaktadır. (Fasihıkoğlu, 2006).

Günlükler: Belirli bir süreçte uygulanan tüm fiziksel aktivitelerin detaylandırılmasını sağlamak için uygundur. Günlükler özet bir sonuç verir:

1. Aktivite esnasında harcanan bütün zamanla o aktivite için hedeflenen enerji harcaması oranı ile çarpılması.

2. Tüm aktiviteler süresinde toplanan süreyi listeleyebilmek (Öztürk, 2003). Günlükler genel olarak 1-3 gün ile kısıtlı tutulurlar, uzun dönem fiziksel aktivite boyutunu yansıtmayabilir, günlükler katılımcı için uygulanması yorucu ve bundan dolayı fiziksel aktivite seviyelerinde değişimler olabilmektedir (Öztürk, 2005; Bulut, 2013).

- Hatırlatma Anketleri: Genel anlamda günlüklere kıyasla daha düşük sorumluluk ihtiyacı duyarlar. Fakat bazı olguları fiziksel aktiviteye son katılım ayrıntılarını hatırlamada sıkıntı çekerler. Bu anketler genel anlamda yaşam süresi ile bir hafta arası değişebilen zaman süreleri verilerek kullanılır (Bulut, 2013).
- Respokpektif geçmiş veriler: Fiziksel aktivite hatırlama anketlerinin en genel formudur. Bir yıl ve altında olan zamanın belirli detaylarını kapsar, katılım ortalama süresi ve frekansı hakkında veri sağlamakla beraber sağladığı birçok veri olması nedeniyle cevaplayan hafızası açısından ağır bir oluşturur (Tekkanat, 2008).

2.4. Fiziksel Aktivite ve Enerji Tüketimi

Enerji tüketim miktarı, fiziksel aktivite veya egzersizle aynı anlamı taşımaz. Daha düşük yoğun dayanıklılık aktivitesiyle kısa zamanda daha hareketli egzersizle aynı enerji miktarı harcanabilir fakat bunların fiziksel ve sağlık etkileri aynı olmayabilir. Enerji tüketimi için incelemelerden birisi hafızanın kullanım gereksinimidir. Enerji tüketimi veya alımı beden ölçüleriyle alakalıdır. Küçük fakat çok hareketli bir kişi sedanter kendisinden daha büyük ölçülü bir kişiden 24 saatteki kilojoulun yakın sayısı düzeyinde enerji harcayabilir. Eğer egzersiz joul veya kaloride enerji tüketimi olarak ifade ediliyorsa vücut ölçüsü göz önünde bulundurulmalıdır. Enerji harcaması veya alımı bazen vücut ağırlığına her ünite başına kilokalori veya kilojoul olarak, ya da vücut kütlesinin her kilogramı başına oksijen mililitresi şeklinde verilebilir. Besinlerin hücrede parçalanması enerjinin açığa çıkması ve bedenimizde faydalı bileşikler haline dönüşmesine sebep olan kimyasal olayların hepsine metabolizma denir. Metabolizma kullanımı vücut kütlesi açısından diğer doğru bir yaklaşımdır. Bu metabolizma kilojoulde harcanan enerji miktarını belirler. Dinlenik enerji tüketimi hesaplanmasında vücut ağırlığının her kg başına 4,2 kgjoul (1 kcal) değeri, vücut ağırlığının her kilogram verimli 3,5 ml oksijen ya da her dakikası çoğu durumda yeterli sonuçlar gösterir (Zorba ve Saygın, 2009).

Her türlü fiziksel aktivite enerji harcamasına ihtiyaç duyar. Şişmanlığın oluşmasında fiziksel aktivite ve enerji harcaması arasındaki bağlantı önemli bir faktördür (Peker, Çiloğlu, Buruk ve Burca, 2000). Fiziksel aktivite vücutta yüksek seviyede enerji ihtiyacı gerektirir. Örneğin; yüzme, güreş, bisiklet gibi egzersizler enerji gereksinimini 120 kat yüksek seviyeye çıkartabilir. Organizma egzersiz sırasında aerobik ya da anaerobik enerjiyle ATP üretir ve kaynak olarak da yağlar ve karbonhidratları kullanır (Açıkada ve Ergen, 1990). Yapılan egzersizin enerji maliyetinin ölçümü, aktivitenin durumuna yani aerobik mi anaerobik mi olduğuna bakılır. Enerji maliyeti hesaplanırken MET değerlerine bakılmalıdır. Fiziksel aktiviteler için özellikle üç sistem çok önemlidir. Bunlar; 1.Aerobik 2.Anaerobik -Laktik Asit 3. Fosfojen sistemleri. Bunların amacı var olan ATP' yi tekrardan sentezlemektir (Taşkınöz,2011). Fiziksel aktivite, enerji harcanması ile sonuçlanan, iskelet kasıyla yapılacak her türlü bedensel harekettir (Scott, 2008).

Kas gerilmesi enerji ihtiyacı olan bir durumdur. Kimyasal enerjiyi harekete dönmesini sağlayan bir olaylar zinciridir. İnsan organizmadaki hayat fonksiyonları, sinir uçlarının iletimiyle, kas gerilmesi gibi kimyasal reaksiyonlarla enerji meydana gelmesine bağlıdır. Bu enerji kaynakları kastaki enerji bakımından bol organik fosfatlardır ve kaynağını karbonhidrat, yağ ve protein metabolizmalarından alır (Bozhüyük, Özcan, Kurdak, Akpınar, Saatçi ve Bozdemir, 2012).

2.5. Fiziksel Aktivitenin Şiddetinin Ölçülmesi

Fiziksel aktivite şiddeti ölçme genellikle metabolik eşdeğer (MET) kavramı ile tanımlanmaktadır (Cengiz, 2007). MET istirahat metabolik hızının katlarıdır. Normal birisi için özel bir aktivite metabolik hızı istirahat metabolik hızına bölünmesine eşittir. 1 MET istirahat oksijen tüketimine eşittir. 1 MET=3.5 mL/kg/dk'dır (Öztürk, 2005). Uluslararası Fiziksel Aktivite Envanterinin manüel puanlama sisteminin belirttiğine göre fiziksel aktivite yoğunluğu için elde edilen rakam haftada 600 MET-dk dan az ise düşük, 600-3000 aralığında ise orta, 3000'den fazla ise yüksek olarak değerlendirilir (IPAQ, 2005).

2.5.1. Yüksek Düzey

Bu kategori fiziksel aktivite yüksek seviyelerde katılımın tanımlanması amacıyla geliştirilmiştir. Fiziksel aktiviteye katılım miktarı yükseldikçe sağlık açısından yararlarının da yükseleceği bilinmekte ama aktiviteden olabilecek en yüksek yararın alınabilmesi için ortak bir fikrin kabul edildiği miktar yoktur. Uluslararası Fiziksel Aktivite Envanteri (IPAQ) araştırma komitesi, bu konuda bir ölçüt olmadığından dolayı her gün en az bir 29 saat ılımlı(orta şiddette) bazal seviyenin üstünde fiziksel aktiviteye katılım olmasını tavsiye etmektedir (IPAQ, 2005).

USDHHS (1996), şiddetli fiziksel aktivite ritmik, tekrarlı, geniş kas gruplarının birlikte kullanıldığı ve maksimum kalp atım sayısının % 70 ve ya daha fazla oranında arttığı aktivite şeklinde nitelendirilmektedir. Koşu, yüzme, aerobik, ip atlamak, raketli sporlar bu seviyedeki fiziksel aktiviteye örnek verilebilirler.

Bu kategori toplam fiziksel aktivite ölçmede daha yüksek bir eşik sağlamaktadır ve toplumdaki grupları ayırt edebilmek için yararlı bir mekanizmadır. Aynı zamanda sağlığı geliştirici fiziksel aktivite için diğer fiziksel aktivite değerlendirme metotlarıyla beraber kullanılabilir (IPAQ, 2005).

2.5.2. İlimli Düzey

Bu kategori düşük düzey kategorisinde uygulanan aktiviteden daha çok yapılan aktiviteyi belirtmektedir. Haftanın çoğu gününde uygulanan yarım saatlik ilimli fiziksel aktiviteye karşılık geldiği düşünülmektedir.

USDHHS (1996) ilimli fiziksel aktivite geniş kas gruplarını kullanarak, enerjik bir biçimde uygulanan aktivite şeklinde nitelendirilmektedir. Yürüme, yüzme, bisiklet sürme, dans etme, bahçe işleriyle uğraşma bu düzeydeki fiziksel aktivitelere örnek olarak verilebilir.

2.5.3. Düşük Düzey

İlimli düzey altında ve kriteri konusunda diğer iki kategori gibi ortak bir fikir birliğine varılamamış bir kategoridir (IPAQ, 2005).

2.6. Performans Kavramı

Performans kavramı, “performance” kelimesi olarak Fransızca’ dan Türkçeye girmiştir. Sözlük anlamı olarak, bir işin üstesinden gelmeyi, kişinin hedefini başarıyla yerine getirmesini ifade eder. Performans kavramı uygulanan görevin veya amacın ne kadar zamanda, niteliksel ve niceliksel olarak yapılan benzer görevler ile karşılaştırıldığında ortalama değerden ne düzeyde iyi veya kötü seviyede yapıldığını anlayabilmek için kullanılmaktadır. Performans genel olarak amaçlı ve önceden planlanmış bir etkinlik neticesinde elde edilen sonucu, nicel ya da nitel olarak belirten bir kavramdır. Kısaca belirlenen hedefe ulaşma düzeyinin ölçüsüdür (Coşgun, 2004).

En genel tanımıyla bir işletme ya da kamunun belirli bir sürede elde etmiş olduğu sonuçlara o örgütün performansı denilir. Yüksek performans işletmelerin temel hedefidir. Kar, pazar payı, kalite, düşük maliyet, verimlilik gibi konular işletmelerin başlıca performans kriterlerini oluşturmaktadır. Her işletmenin performans kriterleri ve performansın işletme için anlamı farklı olabilir. Buna göre performans, işletme

hedeflerinin gerçekleştirilmesi amacıyla uygulanan çabaların sonucudur (Erkut, Ceylan ve Bayraktar, 2001).

2.6.1. Bireysel Performans

Bireysel performans, kişinin nitelik ve becerilerinin, iş ile ilgili düzenlenen işletme başarı ölçütleriyle kıyaslanmasıdır. Bireysel performans genel anlamıyla, kişinin iş yaparken meydana çıkardığı verim ve etkililik şeklinde tanımlanabilir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

İş performansı, kişinin özellik ve becerilerini kapsayacak şekilde kendisine verilen işi, mevcut imkânları makul sınırlar içinde değerlendirerek uygulamasıdır (Ulukuş, 2003).

Bu tanımlara göre örgütte iş gören performansından bahsedebilmek için kişinin önceden belirlenmiş ve limitlendirilmiş bir işle görevlendirilmesi, çalışan kişinin özellik ve becerilerine uygun olması ve bireyin işini gerçekleştirme seviyesi olacak bir standart değer bulunması gerekir. Çalışanın meydana çıkardığı performansın seviyesi, sahip olduğu yetenekler, bilgi ve becerisi ile çalışanın başarı güdü seviyesini belirler (İzğören, 2001).

Bireysel performans davranışlarının görev performansı ve durumsal performans olmak üzere iki önemli türü bulunmaktadır. Görev performansı bireyin mesleği ve yaptığı iş ile ilgili temel teknik bilgi, beceri ve faaliyetleri kapsar. Durumsal performans ise meslektaş ve iş arkadaşlarına yardım etme, örgüt için çaba sarf etme, motivasyon gibi unsurları içermektedir (Miller, 1999).

2.6.2. Örgütsel Performans

Örgütsel performans genel itibarıyla bir kurumun belirli bir zamanda, hedefleri doğrultusunda elde ettiği sonuçlar şeklinde tanımlanabilir (Aktaş, 2001). Bu tanımla performans, bir örgütün belirli bir zamanda elde ettiği başarının seviyesi olarak tanımlanabilir ve bu tanıma "bir işi yapan çalışanın, grubun ya da bir teşebbüsün, o iş ile hedefine yönelik nereye varabildiğinin nicel ve nitel olarak anlatımı" hususunu da ilave edebiliriz (Tetik, 2003).

İşletmelerin genel olarak ana amacı; yüksek performans göstererek, rekabet edebilme gücünü korumak ve geliştirmektir. Örgütler faaliyetlerini bu amaçlarını gerçekleştirmek için organize ederler. Örgüt yöneticilerinin görevi de örgütün amaç ve görevlerinin en iyi şekilde gerçekleşmesini sağlamaktır. Örgüt kar amacı güden bir kurum ise en yüksek kar düzeyine ulaşmak, eğer kamu kurumu ise planlanmış görevleri en düşük maliyet ile uygulamak ve toplumsal yararı en yüksek seviyeye çıkarmak örgütün amaçlarıdır. Önceleri işletmelerin performans algısı en düşük maliyetle en yüksek üretimi yapmak ve dolayısıyla kar elde etmek iken, günümüzde bu anlayış rekabet ortamıyla

beraber değişmek zorunda kalmış, müşteri tatmini, kalite, yenilik gibi şeklinde ölçütlerle doğrudan değişime uğramıştır. Bu gelişme kurumlarda performans seviyesi ölçme ve denetleme bakımından önemlidir (Songur, 1995).

Performansın hesaplanması için uygulanan üretimin sonucunun ve hedeflere ne ölçüde ulaşılabildiğinin değerlendirilmesi gerekir. İşletme yöneticilerinin işletmenin geleceğiyle ilgili isabetli kararlar verebilmesi için performans değerlendirmesinden elde edilen bilgilere ihtiyacı vardır (Tetik, 2003). Diğer bir deyişle performans tanımlanabilmesi, ölçülmesi ve geliştirilmesi başarılı bir yönetim için mecburidir (Aktaş, 2001).

2.7. Performansı Etkileyen Faktörler

Performansı belirleyen ve etkileyen faktörler bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler olarak üçe ayrılmaktadır.

2.7.1. Bireysel Faktörler

Performansı etkileyen bireysel faktörleri şöyle gruplandırabiliriz

- Yaş, cinsiyet gibi demografik özellikler,
- Yetenek ve bilgi gibi rekabetçi özellikler,
- Algı, tutum, istek, değer ve yönelimler gibi psikolojik özellikler (Yılmaz, 2006).

Kısacası bireyin kişilik yapısı ve kişiliğini şekillendiren faktörler performansını etkileyen bireysel etmenleri oluşturmaktadır. Tett ve Burnett (2003)'in geliştirdiği kuramsal modele göre iş ortamında meydana gelen uyarılar, ilişkili oldukları kişilik özelliklerini etkileyerek harekete geçirir ve bunun sonucunda birey uyaraana karşı belirli davranışlar gösterir. İşyerindeki uyarılar üç ana sebebe dayanmaktadır. Bunlardan birincisi; görev seviyesindeki beklentiler, ikincisi; sosyal seviyedeki beklentiler ve üçüncü olarak örgüt seviyesindeki beklentiler (Yelboğa, 2006).

2.7.2. Örgütsel Faktörler

Performansa etki eden örgütsel faktörler işletmenin amaçları, örgüt iklimi ve fiziksel koşulları ile ilgilidir. Fiziksel faktörler aydınlatma, havalandırma, ısı, gürültü gibi etkenleri kapsar. Örgütsel amaçlarla ilgili faktörler ise genellikle örgüt amaçlarının net, gerçeğe uygun ve yeterli olmamasından kaynaklanmaktadır. İş bölümünün yanlış yapılmasından kaynaklanan zaman problemi, işin başarılmasını sağlayacak araç gereçlerin ve teknik imkânların yetersizliği, gerekli iş düzenlemelerinin yapılmaması, örgüt içi iletişim eksikliği, otorite eksikliği, işbirliğinin eksik olması, çalışanların beceri ve bilgilerinin üstünde başarılar beklenmesi performansı olumsuz yönde etkileyen örgütsel sebeplerin başında gelmektedir (Tokay, 2001).

İş performansı, çalışanların psikolojik durumu ile yakın ilişkili olup örgütün psikolojik bünyesini belirleyen ana faktör örgütsel iklimdir (Tutar ve Altınöz, 2010).

Örgütsel iklim çok boyutlu bir kavram olup literatür incelendiğinde 80'den fazla örgütsel iklim boyutu olduğu saptanmıştır (Koys ve DeCotiis, 1991). Koys ve DeCotiis'e göre örgütsel iklim boyutları; algı ile ilgili olmalıdır, değerlendirici değil tanımlayıcı nitelikte olmalıdır, görev yapısıyla alakalı olmamalıdır. Güven, çatışma, birlik, ödüllendirme, değişime direnç, lider güvenilirliği ve baskı örgütsel iklimin oluşumuna katkıda bulunan başlıca öğelerdir (Zammuto ve Krakover, 1991). Çalışanların iş doyumunu sağlayan, başarıya güdüsünü artıran ve yaratıcı yeteneklerini ortaya çıkararak performansı artıran bir örgütsel iklim oluşturmak için yenilik ve değişim yanlısı bir liderlik anlayışıyla çalışanlar teşvik edilmelidir (Shalley, Gilson ve Blum, 2000).

Yapılan araştırmalar, çalışanların üstlerinin desteğini aldıkları örgütlerde örgütsel güven ve bağlılık algılarının yüksek olduğunu göstermiştir (Suliman, 2001). Örgüte bağlılık, örgütün misyonu ve hedeflerini benimseme, beraberinde örgüt için çalışma isteğinde artış ve örgüt üyeliğine yüksek isteği getirmektedir. Örgütsel sadakatin artması iş gören performansını pozitif yönde etkilemektedir (Çelik ve Turunç, 2008). Çalışanlara üstlerinden izin almaya ihtiyaç duymadan kendini geliştirme ve eğitim fırsatlarının sunulması, kendi işlerini kendileri yönetebilecekleri bağımsız ve esnek bir iş ortamının oluşturulması, yaptıkları işle ilgili yetkilerin ve sorumlulukların astlara devredilmesi çalışanları güçlendirerek performanslarını arttıran faktörlerdir (Çöl, 2008).

Ayrıca birinci bölümde ayrıntılı olarak değinilen örgütsel stres kaynaklarının neden olduğu aşırı örgütsel stres de çalışanların performansını azaltan örgütsel faktörler arasında yer almaktadır (Çelik ve Turunç, 2008).

2.7.3. Çevresel Faktörler

Kişisel ve örgütsel faktörler dışında bireyin performansını etkileyen pek çok dış etmen mevcuttur. Bu etmenleri şöyle sıralayabiliriz (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004).

- Toplumsal faktörler: Aile, dernek, sosyal ilişkiler
- Ekonomik faktörler: Gelir dağılımı, gelir düzeyi ve refah seviyesi
- Siyasal faktörler: Kanun ve yönetmelikler
- Kültürel faktörler: Eğitim ve din

2.8. Performans Yönetimi

Performans yönetimi kavramı, örgütün hedeflediği amaçlarına ulaşabilmesi için yapılan faaliyetleri tanımlamak için kullanılır. Bu faaliyetler mevcut durum ve gelecek hakkında bilgi edinmek, toplanan bu verileri amaçlarla karşılaştırmak ve performansın gelişmesini sağlayacak düzenlemeler yapmaktır (Songur, 1995). Performans yönetimi,

gerçekleştirilmesi hedeflenen kurumsal amaçlara ulaşma konusunda çalışanların meydana çıkarması gereken performansla ilişkili ortak anlayış ve tutumun örgütte yerleşmesini amaçlar. Çalışanların, hedeflere ulaşabilmek amacıyla gösterdiği çabaların meydana getireceği katkıyı artıracak bir şekilde yönetilme, değerlendirilme, ücretlendirilme veya ödüllendirilme ve geliştirilme sürecidir (Canman, 2000). Yani performans yönetimi, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için çalışan performansının konulan standartlarla, organizasyon ve bölümün kontrolleriyle uyumlu bir şekilde bütünleşmesini sağlamaktır (Clayton, 2000).

Performans yönetimi yöneticilere mevcut durumdaki performansı ölçmenin yanında kısa ve uzun vadeli kritik kararlar alırken karşılaştırma ve daha sağlam bir değerlendirme yapma olanağı sağlar (Barutçugil, 2004). Çalışanların etkin ve verimli bir şekilde performans göstermelerini temin etmek için çalışanların başarı seviyesi, etkinlikleri, iyi ve kötü yönleri incelenerek geliştirilmeye çalışılır (İzğören, 2001).

Performans yönetiminin amaçları maddeler halinde şöyle özetlenebilir (Barutçugil, 2004).

- Örgüt hedeflerinin açık ve tanımlanmış bireysel hedeflere dönüştürülmesi,
- Performans kriterlerinin belirlenmesi,
- Çalışanların standart kriterlere göre zamanında ve adaletle değerlendirilmesi,
- Çalışanlardan beklenen performansla, gerçekleştirdikleri performansı karşılaştırmak,
- Yönetici ve iş görenler arasında etkili bir iletişim ve karşılıklı anlayış ortamı oluşturmak,
- Performansın artırılması için yönetici ve çalışanların ortak çaba harcaması,
- Çalışanların başarılarının tanınması ve ödüllendirilmesi,
- Örgütün ve çalışanların güçlü ve zayıf yönlerinin tanınması,
- Geri bildirimlerle çalışanların desteklenmesi ve motive edilmesi,

2.8.1. Performans Yönetiminin İşleyişi

Performans yönetiminin sistemli ve etkili biçimde işleyebilmesi için bu sürecin bazı aşamalardan geçmesi gereklidir. Yöneticiler ve astları hedefler üzerinde mutabakata vardıldıktan sonra hedeflere ulaşmak için bir yol haritası belirlerler. Ve dönem sonu geldiğinde yöneticiler, çalışanlarla birlikte dönem boyunca ne kadar iyi bir performans gösterdiklerini mutlaka tartışmalıdırlar. Performans yönetimi sisteminin sağlıklı işleyebilmesi için yıl boyunca ilerlemenin periyodik olarak kontrol edilmesi gereklidir. Bu gerekliliğin üç nedeni vardır.

- Kontroller çalışanlara hedefleri ve hedeflerin önemini hatırlatmak,

- Çalışanlara yaptıkları iyi şeyler için olumlu geri bildirim yapmak,
- Problemleri, yani performans boşluklarını ve eksikliklerini, büyümeden saptayabilmek (Luecke, 2008).

2.8.2. Hedef Belirleme ve Planlama

Performans yönetiminin ilk basamağı örgütün günümüze ve geleceğe yönelik hedeflerinin, vizyonlarının, misyonlarının ve hedefe ulaşma stratejilerinin belirlenmesidir. Hedeflerin belirlenmesi sırasında mutlaka hem yöneticiler hem de çalışanlar sürece dâhil edilmelidir. Çalışanlardan geri bildirim alınarak üstler ve astlar arasında bireysel ve örgütsel hedefler, faaliyet planları ve stratejiler konusunda uzlaşma sağlanmalıdır ve hedefler uyumlu olmalıdır (Songur, 1995).

Dönem başında belirlenen hedefler yıl boyunca aralıklarla izlenmelidir. Özellikle dönem ortasına kadar yapılan izlem sonuçlarının değerlendirilmesiyle hedeflere ulaşıp ulaşılamayacağı hakkında ön bilgi edinilir. Bu bilgilere göre hedeflere ulaşmada strateji değişiklikleri yapılabilir (Yılmaz, 2006).

2.8.3. Ödül, Eğitim ve Kariyer Planlaması

Performans yönetiminin son aşaması ödüllendirme ve kariyer planlamasıdır. Performans yönetimi sistemi doğru koşullarda ve adil olarak davranılması ile ortaya çıkan sonuçlar, insan kaynakları içinde yer edinen diğer alt sistemlerde girdi olarak kullanılabilir. Çünkü performans değerlendirme sürecinin ana unsuru, kişilerin performanslarıyla ilgili geri bildirim vererek, geliştirilmesi gereken hususları belirlemek, promosyon ve ödüllendirme ilişkisini tayin etmek, sonuçlar ile alakalı karar vermek ve örgütün insan kaynakları seçim ve yerleştirme hükümleri ile alakalı bilgi üretmektir (Akın, 2002).

2.8.4. Performans Yönetiminin Yararları

Performans yönetimi özellikle yoğun olarak çalışan ve zamanı çok kıymetli olan yöneticiler için vakit kaybı olarak görülse de doğru yaklaşımlarla yapılan performans yönetiminin hem çalışanlar hem de işletme açısından pek çok yararı mevcuttur.

2.8.5. Çalışanlar Açısından Yararları

Performans yönetimi sisteminin çalışanlara sağladığı yararları şunlardır (Canman, 2000).

- Çalışan kendinden beklenenleri ve örgütün hedeflerine ne ölçüde katkıda bulunacağını önceden bilme imkânı kazanır.
- Örgütsel hedeflerin belirlenmesinde çalışanlar daha aktif rol alır.
- Çalışanlar yıl boyunca yönetimden performansa yönelik destek ve yardım görür.

- Performansın izlenmesinde kullanılacak yöntemler ve performansı geliştirmek için gerekenler öğrenilir. Çalışanlar hedeflerin gerçekleştirilebileceğine inanır.
- Bireyler başarılarının ödüllendirileceğini bilir.

2.8.6. Örgüt Açısından Yararları

Performans yönetiminin örgüte sağladığı yararlar şunlardır:

- Şirketin belirlediği hedeflerin bölümlere ve bireylere ulaştırılması ve uyumu sağlanır.
- Örgütsel sorunların belirlenmesine ve örgütün gelişmesine katkıda bulunur.
- Örgütün verimliliği, üretim ve hizmet kalitesini artırır.
- Eğitim, işgücü ve kariyer planlaması, ücret yönetimi, terfi ve işten ayırma politikası gibi insan kaynakları sistemleri konusunda doğru kararlar vermeye yardımcı olur.
- İşletmeyi, işine son verilen, rütbesi indirilen veya terfi ettirilmeyen çalışanlar tarafından açılacak davalardan korur.
- Zamanında yapılan geribildirimlerle üretkenlik artar (Luecke, 2008; Bayat, 2008).

2.8.7. Yöneticiler Açısından Yararları

Yöneticilerin performans yönetiminden kazandığı yararları şöyle sıralayabiliriz (Işığıçok, 2005; Bayat, 2008).

- Astları ile karşılıklı güven ve saygıya dayalı iş ilişkileri kurarlar ve astlarını daha iyi tanırlar.
- Çalışanlardan beklentilerini açıkça ifade edebilirler.
- Astlarına yeteneklerini en iyi şekilde kullanmaları yönünde rehberlik ederler.
- Astlarının eğitim ihtiyaçlarını planlar, performansları ile ilgili geri bildirim verir ve kişisel gelişimlerine katkı sağlarlar.
- Terfi, maaş zammı, ödül ve işten çıkarma gibi kararların alınmasına yardımcıdır.

2.9. Performansın Değerlendirilmesi

Performans değerlendirmesi, çalışanın iş performansının hem mevcut durumunu hem de ilerleme potansiyelini ölçmek ve gelişmesine yardımcı olmak için kullanılan yöntemlerdir (Fletcher ve Perry, 2009). Genellikle dönem sonunda yapılır ve dönem başında ulaşılması planlanan hedeflere ne derece ulaşılabildiği tartışılır. Öncelikle gerçekleştirilen hedefler kaydedilir ve gerçekleştirilmesi beklenen hedeflerle karşılaştırılarak performans puanı hesaplanır. Değerlendirmenin her aşamasına çalışanlar da dâhil edilmelidir (Luecke, 2008).

Organizasyonlarda karşılaşılan önemli sorunlardan biri çalışanların işi başarma yeteneklerinin ne ölçüde olduğunu saptamaktır (Sabuncuoğlu, 2000). Her yönetici, kendi

yönetimindeki çalışanların yeteneklerini ve kapasitelerini bilmek ve onların çalışmalarını yakından izlemek ister (Barutçugil, 2004). Bu da etkin bir performans değerlemesiyle mümkün olur. Performans değerlendirmesi, çalışanların belirlenen hedeflere ne ölçüde ulaştığını anlamak için uygulanan yöntemdir. Bu değerlendirmenin amacı, bireysel hedefleri karşılıklı konuşarak belirlemek, iyi bir performans için çalışanları motive etmek, yapıcı geri bildirimlerde bulunmak ve etkin bir gelişme için uygun ortam oluşturmaktır (Luecke, 2008).

Performansın belirlenmesi için, gerçekleştirilen üretimin sonucunun ve hedeflere ne ölçüde ulaşılabildiğinin değerlendirilmesi gerekir. Çalışanların bir dönem önce hesaplanan sonuçlara ulaşip ulaşamadığı, ilgi ve becerilerinin işe yansımaya düzeyi ve iş başarısı performans değerlendirme ile belirlenebilir. İşletme yöneticilerinin işletmenin geleceğiyle ilgili isabetli kararlar verebilmesi için performans değerlendirmesinden elde edilen bilgilere ihtiyacı vardır (Tetik, 2003). Yani performansın tanımlanmasında ölçülmesinde ve geliştirilmesinde başarılı bir yönetim için mecburidir (Aktaş, 2001). Performans değerlendirme sistemlerinin hareket noktası, kişiler arasındaki başarı farkının doğru ve dengeli bir biçimde belirlenmesi ihtiyacıdır. Kısaca, performans değerlendirme çalışanın üretim kapasitesinin kontrol edilebilmesini ve örgüt içinde meydana getirdiği başarının ölçülmesini sağlar (Tokay, 2001). Değerlendirme ile bir örgütteki çalışanların belirli bir dönem içindeki çalışmalarını ve yeteneklerini önceden belirlenmiş ölçütlere göre birçok yönden sistemli olarak ölçerek ve onların gelecekteki gelişim potansiyellerinin ortaya çıkarılmasını sağlar. Performans değerlemesiyle çalışanlar kendilerinden beklenenleri anlar, amaçlanan hedeflerine ne şekilde ulaşabileceklerini, başarılarının nasıl değerlendirildiğini bilirler. Böylece kurumun parçası olduklarını hissedecekler ve daha verimli şekilde çalışabileceklerdir (Coşgun, 2004).

Performans değerlemesi, çalışanların kişisel gelişim isteklerinin yönünü ve seviyesini yöneticilere anlatıp tanıtılma imkânı da verir. Yöneticiler de bu isteklere daha yetenekli ve başarılı iş görenlerin yetiştirilebilmesi için hangi motive araçlarından faydalanabileceklerini anlarlar. Performans değerlendirme, hem ölçme kavramını, hem de değerlendirme kavramını içermektedir (Yüksel, 2003). Bu iki kavram aynı olgular değildir. Performans ölçme, performansı nesnel kıstaslara göre toplanan bilgilerle ve önceden kararlaştırılan bir sıralamaya göre ölçülmesidir. Performans değerlendirme, işgörenin, nasıl bir performans gösterdiğiyle alakalı öznellik barındıran yorumlardır (Kılınç ve Akkavuk, 2001). Objektif, tarafsız, adil ve sayısallığa dayanan bir performans değerlendirme, çalışanın görevinde yeterli düzeyde olup olmadığını anlayabilmek için mutlaka gereklidir. Böylelikle çalışanın görevlerine ilişkin olumlu ve olumsuz yönleri,

performanstaki eksiklik ve hatalar ortaya konabilir. Böylece iş gören gelecek dönemlerde performansını iyileştirme ve geliştirme olanağı bulur (Canman, 2000).

Performans değerlemenin sağlıklı olarak yapılabilmesi için değerlendirmede esas alınacak ölçütlerin anlaşılır, anlatılabilir, tutarlı, güvenilir, adil ve objektif olması gerekir. Değerlendirmede esas alınan iş kalitesi, iş miktarı, çalışanın diğer bireylerle iletişim derecesi kriterleri birer performans göstergesidir (Songur, 1995). İş tanımları, iş başarı standartları ve iş gereksinimleri de performans değerlemesinde belirleyici role oynar (Akın, 2002). Değerlendirme sonrasında verilecek geribildirim performansla olumlu katkı yapması için şu temel koşullara dikkat edilmelidir (Fletcher ve Perry, 2009).

- Performansın hem olumlu, hem de olumsuz yönleri ele alınmalıdır.
- Değerlendirilen çalışanın kendi görüşlerini söylemesine fırsat verilmelidir.
- Değerlendirici ile değerlendirilen kişiler arasında değerlendirme dışında kalan zamanlarda da iyi bir iletişim olmalıdır.

2.10. Performans Değerlemenin Amaçları

Performans değerlemenin öncelikli ve en önemli amacı iş performansı hakkında bilgi elde etmektir. Çünkü edinilecek bilgiler yönetsel kararların alınmasında çok önemlidir. İkinci ana amacı da çalışanların hedeflere ve standartlara ne ölçüde yaklaştığına ilişkin geri bildirim almaktır (Uygur ve Sarıgül, 2015).

Bu ana amaçlar dışında performans değerlendirme ile ulaşılması arzulanan bazı alt amaçlar da vardır. Bu amaçları şöyle sıralayabiliriz (Bakan ve Kelleroğlu, 2003).

- Çalışanların kendi başarıları hakkında bilgi sahibi olması,
- Çalışanları eksik oldukları konularda uyarmak ve bu eksikliklerin nasıl giderileceği hakkında bilgilendirmek,
- Personele yaptıkları iş ve çalışma koşulları hakkında fikirlerini ve beklentilerini söyleme olanağı sağlamak,
- Yöneticilerin dengeli ve isabetli kararlar vermesini kolaylaştırmak,
- Yöneticilerle personel arasındaki ilişkileri iyileştirmek,
- Çalışanların kişisel gelişimi için gerekli eğitim ihtiyaçlarını belirlemek,
- Kariyer olanaklarının yöneticiler ile çalışanlar arasında bölüşülmesine fırsat sağlamak,
- Takım çalışmasının yoğun olduğu işletmelerde takım çalışmasına ilişkin kuvvetli ve zayıf yönleri ortaya çıkarmak,
- İşletmedeki sorunları belirlemek ve çözüm üretmek,
- Çalışanların örgüte bağlılığını artırmak,
- Gelecekte ulaşılması hedeflenen performans düzeyini iyileştirmek,

- Haberleşmeyi etkin kılmak,
- Motivasyonu artırmak,
- Performans beklentilerini belirlemek, ölçmek ve değerlendirmek (Fletcher ve Perry, 2009).

2.11. Performans Değerlemenin Yöntemleri

Performans değerlemede kullanılan klasik ve modern pek çok yöntem vardır. Her örgüt için kullanışlı olabilecek yöntemler, örgütün faaliyet alanına göre farklılıklar gösterebilir. Bir örgüt için faydalı olan yöntem bir diğer örgütte işe yaramayabilir. Ayrıca her örgütte kabul edilip kullanılacak tek bir değerlendirme yöntemi bulunmamaktadır. Birkaç yöntemi bir arada kullanabilirler (Aldemir, Ataol ve Budak, 2001). Performans değerlendirme yöntemleri arasında en bilinen ve uygulanan yöntemler grafik değerlendirme ölçeği, davranışa dayalı sıralama ölçeği, davranışsal gözlem ölçeği, amaçlara göre yönetim, 360 derece değerlemedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

2.12. İş Performansı

Performans sözcüğünün tanımı, belli bir zaman dilimi dâhilinde üretilen mal veya hizmet miktarı olarak yapılabilir. Yerine göre "etkinlik", "verim" veya "çıktı" kavramlarıyla ifade edilebilir. Aynı zamanda performans bireyin yetenekleri ile motivasyonu arasındaki etkileşimin bir sonucudur (Kalkandelen, 1997). Performans kelimesinin sözlükteki karşılığı ise elde edilen sonuçtur. İşletme içinde performans, hedeflere ulaşma konusunda çalışanın gösterdiği başarı seviyesidir. Başka bir performans tanımında performans bir işi yapan bireyin, bir grubun ya da bir girişimin o işi yaparak ulaşılmak istenen hedefle ilgili nereye varabildiği, yani neyi başarabildiğinin nicel (miktar) ve nitel (kalite) ifadesidir. İşletme açısından performans, işletme amaçlarının gerçekleştirilmesi uğruna harcanan bütün çabaların değeridir (Özkanlı, 1995). Bir başka açıklamada, organizasyonun hedefleri ile alakalı olarak insanların gözlemlenebilen davranışları performans olarak tanımlanır. Performansı meydana getiren davranışlar, gösterilen performans düzeyiyle doğru orantılı olarak değerlendirilebilir (Campbell, Henry ve Wise, 1990). Aynı zamanda her şirketin verimlilik ve başarısını geliştirebilmesi için temel taş görevini üstlenir (Suliman, 2001). Bir aktivitenin neticesinde oluşan sonuca nicel veya nitel yönden tesir eden bir kavramdır (DPT, 2000).

Performans kavramının sıkça kullanıldığı bir başka alan insan kaynakları yönetimi alanıdır. Ancak bu kavramın içeriği ve kapsamı tamamıyla belirlenmiş değildir. Bu kavram farklı yazarlarca çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Bu tanımlardan bazıları aşağıda aktarılmıştır (Mercanlıoğlu, 2012).

Erdoğan (1991)'e göre, performans, kişinin kendisi için tanımlanan, nitelik ve kabiliyetlerine uygun işi, kabul edilebilir sınırlar dâhilinde gerçekleştirmesidir. Başaran (1991) örgütsel davranış açısından performansı, çalışanın örgütsel hedefleri gerçekleştirmek amacıyla görevi ile ilgili eylemlerin ve işlemlerin sonucunda elde ettiği ürün olarak açıklar. Bu ürünün mal, hizmet ya da düşünce şeklinde olması mümkündür. Bununla birlikte Argon ve Eren (2004) performansı çalışanın görevi için yapması gerekenlerle ilgili mevcut beklentiler ile gerçekte yaptıkları arasında oluşan ilişkiye dayandırmışlardır. Çalışanın, görevini gerçekleştirmek amacıyla yaptığı her eylemin bir performans davranışı olduğunu ifade ederler. Tutar ve Altınöz (2010) çalışan performansı konusunda yapılmış olan çoğu tanımın ortak noktasını şu şekilde belirtmişlerdir; performans kişisel beklentiler ile örgütsel amaçlar arasında kurulan ilişkinin neticesi olarak meydana çıkar. Sonuç olarak performans bir grubun veya bir organizasyonun amaca ulaşma konusunda ne derece verimli ve etkin olduğunun nicel (miktar) ve nitel (nitel) göstergesidir. Organizasyon hedeflerine ulaşılmasını destekleyen veya buna engel olan, bireyin kontrolü altında gerçekleşen davranışlar iş performansı olarak görülebilir (Miraglia, Alessandri ve Borgogni, 2015). Günümüzde pek çok şirketin yaşadığı başlıca problemlerden bir tanesi çalışanlara verilen görev ve sorumlulukların çalışanlarca ne kadar yerine getirildiğinin veya çalışanların o işi yapabileme kabiliyetlerinin ne kadar olduğunun belirlenmesi hakkındadır. Şirketlerin sıkça karşılaştığı bu problem organizasyonlarda performansın önemini arttırmıştır (Çalık, 2003). Rakiplerle baş edebilme konusunda performansın olabilecek en yüksek düzeye çıkarılması rekabetin yüksek olduğu günümüzde çok büyük değere sahiptir. Performansın yükseltilmesi, firmanın tüm sermaye unsurlarının (maddi, fiziki, sosyal, entelektüel, insan) verimli, iktisadi ve etkin kullanılması ile doğru orantılıdır (Özdemir, Erdem ve Kalkın, 2016). Performans çalışanın çalışma eylemi neticesinde oluşur ve organizasyonlarda yöneticilerin değer verdiği temel bir konudur. Çalışanların görevleri ile ilgili gösterdikleri gayret, iş performansını oluşturur. İş performansının kapsamı, aldıkları ücrete karşılık olarak çalışanların göstermeleri gereken gayreti ifade eder. Çalışanların elde ettikleri ücret ve ödüller üzerinde performansın etkisinin büyük olduğu bilinir (Kaplan ve Atkinson, 1998; Horngren, Sundem ve Stratton, 2002). Böylelikle, insanlar işlerinde başarıyı yakalamak ve beklentilerini karşılayabilmek için iş performansı gösterirler (Hogan ve Shelton, 1998).

Hem araştırmacılar açısından hem de şirketler, yöneticiler ve çalışanlar açısından iş performansı eşit değere sahip bir konudur. Aynı zamanda şirketlerin kurumsal amaçlarına erişebilmelerini ve dâhil oldukları sektörde rekabet avantajı elde edebilmelerini mümkün kılan en temel unsur, işlerinde yüksek performansa sahip

çalışanlardır. İş performansının yüksek olması çalışanlar için de örgütler için de önemlidir. Görev ve sorumluluklarını layığıyla yerine getirmek ve yüksek başarılarla sahip olmak, bir kişi için gurur verici ve tatmin edici olduğu gibi, aynı zamanda daha yüksek bir gelir, daha iyi bir kariyer ve daha yüksek bir sosyal itibara ulaşmayı sağlar (Sonnentag ve Freese, 2002). Ayrıca performans tanımlarından biri de şu şekildedir, performans bir çalışanın veya grubun, ilgili olduğu bölüm ve şirketin hedeflerine sağladığı katkının nitel ve nicel ölçüsüdür. Bu bağlamda bireyin iş performansı, şirket için değerlidir. Çünkü bir çalışanın performansının bile güçlü veya zayıf olması örgütü etkileyecektir. Bir yöneticinin görevleri arasında şirket performansını yükseltmek vardır, bunu sağlayabilmek için çalışanların performanslarının artırılması gerekir ve bu da yöneticinin sorumlu olduğu bir alandır (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 1991). Bir kurumun verimini artırma konusunda performans çok önemli bir yere sahiptir. Performans günümüzde sürekli ilerletilmesi ve yönlendirilmesi amaçlanan bir kavram olarak incelenmekte ve değerlendirmeciler ile değerlendirilen çalışanlar arasında meydana gelen bağlantıdan da öte, kurum içindeki etkileriyle de tartışılmaktadır. Bu sebepten dolayı günümüzde kurumlar yaşamalarını devam ettirebilmek ve iş performansını en üst seviyeye çıkarmak için bu kavrama çok fazla önem verirler. Dolayısıyla bu şirketler bir işi etkili yapmanın hedefleri yakalayabilmek için ne kadar önemli olduğunu ve iş performansının verimliliğe etkisini anlamışlardır (Murphy ve Cleveland, 1995). Performansın yönetilmesi, şirketlerde istenen seviyede etkin olabilmek için şarttır. Bu sürecin amacı, organizasyonun ilk olarak insan kaynağı, ikincil olarak da finansal ve fiziksel kaynaklarının talep edilen seviyede verimli ve etkin kullanılması ve bunun devamlılığının sağlanmasıdır (Bolton, 1997). Performans yönetimi, organizasyonlarda birey ve grup performansının geliştirilmesini hedefler. Bireyin kendi görev tanımına istinaden devam ettirdiği işi makul sınırlar çerçevesinde yapması bireysel performanstır. Bireysel performans yönetiminin amacı, iş görenin kabul edilebilecek sınırlar dâhilinde çalışmasını sağlamaktır. Bireysel performansta olduğu gibi grup performansı için de performans yönetimi sayesinde iyileştirme yapılabilir ve böylece kurum içinde bir sinerji oluşturulur (Armstrong, 1996).

III. BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli evren ve örneklem araştırma ile ilgili verilerin toplanması, veri toplama araçları ve veri toplama süreci gibi süreçler ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

3.1. Araştırma Grubu

Araştırmaya Samsun il'inde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında görev yapan 590 beden eğitimi öğretmeninden çalışmaya gönüllü olarak katılan 255 tanesi dâhil edilmiştir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullar ziyaret edilerek uluslararası fiziksel aktivite ve iş performansı anketleri yüz yüze uygulanarak veriler toplanmıştır.

3.2. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, nicel araştırma modellerinden tekil tarama ve ilişkisel tarama modeline uygun olacak şekilde düzenlenmiştir. Karasar'a göre (2012) tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Tekil tarama modeli, değişkenlerin tek tek, tür ya da miktar olarak oluşumlarının belirlenmesini amaçlar. İlişkisel tarama modeli ise, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığı ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2012).

3.3. Evren-Örneklem

Araştırmanın evrenini beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklem grubunu Samsun il'inde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında görev yapan 590 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır.

3.4. Verilerin Toplanması

Bu çalışmaya başlamadan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Samsun il milli eğitim müdürlüğünden beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yapılacak çalışma için gerekli izinler alınmıştır. Araştırmacı tarafından öğretmenlerin görev yaptıkları okullar ziyaret edilerek, öğretmenlere uluslararası fiziksel aktivite anketi ve iş performansı anketi yüz yüze uygulanarak veriler toplanmıştır.

3.4.1. Veri Toplama Araçları

3.4.2. Fiziksel Aktivite Değerlendirme Anketi

Uluslararası Fiziksel Aktivite Değerlendirme Anketi (IPAQ) 15 ve 65 yaş arasındaki bireylerin fiziksel aktivite seviyelerini belirleyebilmek için oluşturulmuştur (Craig, Marshall, Sjöström, Bauman, Booth ve Ainsworth, 2003). IPAQ, uluslararası platformlarda günlük olarak uygulanan fiziksel aktiviteleri kişisel bulgulara dayanarak fiziksel aktivite seviyesi için uygun ve kıyaslanabilir bilgiler edebilmek gayesi ile geliştirilmeye başlanmıştır. IPAQ geliştirme çalışmaları 1998 yılı içerisinde İsviçre’de başlamış ve devamında 12 ülke de uygulanan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları ile son bulmuştur. Sonuçlara göre ölçek kişiler için fiziksel aktiviteye katılım yoğunluğunu gösterebileceği bu yüzden farklı toplum ve ortamlarda kullanılabileceği düşünülmüştür (Tekkanat, 2008). Ülkemizde ise Öztürk ün 2005’de yapmış olduğu üniversitelerde eğitim-öğretim gören öğrenciler çalışması mevcuttur. Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu Tarafından 2007 yılında IPAQ anketinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır (Karaca ve Turnagöl, 2007).

3.4.3. İş Performansı Ölçeği

İş görenlerin hissettikleri iş performansı ölçmede, Sigler ve Pearson (2000)’ın araştırmasından elde edilen ve dört ifade den oluşan ölçek kullanılmıştır (örneğin; 1. Bir problemle karşılaştığımda, en hızlı şekilde çözüm üretirim, 2. Çoğunlukla iş hedeflerime ulaşıyorum). Beş noktalı likert ölçeği kullanılmıştır (1: kesinlikle katılmıyorum, 5:kesinlikle katılıyorum). İş Performansı ölçeği güvenilirliği Cronbach’s Alpha=0,91 bulunmuştur. Ölçeğin güvenilirlik katsayıları 0,70’in üstünde olduğu için güvenilir olarak kabul edilmiştir (Çöl, 2008).

3.4. Verilerin analizi

Araştırma, Samsun ilinde milli eğitim bakanlığına bağlı devlet okullarında görev yapan 255 beden eğitimi öğretmeni üzerine yapılmıştır. Öğretmenlere fiziksel aktivite ve iş performansı ölçekleri uygulanarak, fiziksel aktivite düzeylerinin iş performanslarına etkisi araştırılmıştır. Çalışmadan toplanan verilerin özetlenmesinde tanımlayıcı istatistikler sürekli değişkenler için dağılıma bağlı olarak ortalama \pm standart sapma veya medyan ile çeyreklikler arası genişlik olarak tablo halinde verildi. Kategorik değişkenler sayı ve yüzde olarak özetlendi. Sayısal değişkenlerin normallik testi Kolmogorov Smirnov testi ile kontrol edildi. Bağımsız iki grup karşılaştırılmalarında, sayısal değişkenlerin normal dağılım gösterdiği durumlarda bağımsız gruplar için t test, sayısal değişkenlerin normal dağılım göstermediği durumlarda ise Mann Whitney U testi

kullanıldı. Bağımsız ikiden fazla grup karşılaştırmalarında, sayısal değişkenlerin normal dağılım gösterdiği durumlarda tek yönlü varyans analizi, sayısal değişkenlerin normal dağılım göstermediği durumlarda ise Kruskal Wallis H testi kullanıldı. Gruplar arasındaki farklılıklar parametrik olmayan testlerde gruplar arasındaki farklılıklar Dwass-Steel-Critchlow-Fligner testi ile değerlendirildi. İstatistiksel analizler, Jamovi project (2019). Jamovi (Version 0.9.5.12) [Computer Software]. (Retrieved from <https://www.jamovi.org>) programı ile yapılmış olup ve istatistik analizlerde anlamlılık düzeyi 0.05 (p-value) olarak dikkate alındı.



IV. BÖLÜM

4. BULGULAR

Tablo 2. Bireylerin Demografik Dağılımları

		n (%)
Cinsiyet	Erkek	172 (67,45)
	Kadın	83 (32,55)
Eğitim	Lisans	225 (88,24)
	Yüksek Lisans	30 (11,76)
Yaş	18-25 yaş	26 (10,2)
	26-33 yaş	104 (40,78)
	34-41 yaş	84 (32,94)
	42-49 yaş	41 (16,08)
Medeni Durum	Bekâr	63 (24,71)
	Evli	192 (75,29)
Kıdem Yılı	0-5 yıl	58 (22,75)
	6-10 yıl	112 (43,92)
	11-15 yıl	65 (25,49)
	16 yıl ve üzeri	20 (7,84)
Çalışma Süresi	0-5 yıl	135 (52,94)
	6-10 yıl	97 (38,04)
	11 yıl ve üzeri	23 (9,02)
Bölüm	Öğretmenlik	194 (76,08)
	Antrenörlük	41 (16,08)
	Yöneticilik	20 (7,84)
Fiziksel Aktivite	Düşük	125 (49,02)
	Yüksek	130 (50,98)

Tablo 2’de %67,45’i erkek ve %35,55’i ise kadınlardan oluşan bireylerin %75,29’u evli ve %24,71’i ise bekâr olduğu tespit edildi. Eğitim durumları incelendiğinde; %88,24’ü lisans ve %11,76’sı ise yüksek lisans düzeyinde idi. Yaş aralıklarına bakıldığında ise %40,78’i 26-33 yaş, %32,94’ü 34-41 yaş, %16,08’i 42-49 yaş ve %10,2’sinin ise 18-25 yaş arasında olduğu görüldü. Araştırmaya dâhil edilen bireylerin kıdem yılı aralıkları ise; %43,92’si 6-10 yıl, %25,49’u 11-15 yıl, %22,75’i 0-5 yıl ve %7,84’ü ise 16 yıl ve üzeri idi. Aynı şekilde bireylerin %76,08’i öğretmenlik, %16,08’i antrenörlük ve %7,84’ü yöneticilik bölümünde idi ve çalışma süresi aralıklarının ise; %52,94’ü 0-5 yıl, %38,04’ü 6-10 yıl ve %9,02’sinin ise 11 yıl ve üzeri olduğu sonucuna varıldı. Fiziksel aktivite durumları araştırıldığında %50,98’i yüksek ve %49,02’sinin ise düşük düzeyde olduğu tespit edildi.

Tablo 3. Bireylerin Fiziksel Aktivite, Cinsiyet, Eğitim, Yaş, Medeni Durum, Kıdem Yılı, Çalışma Süresi ve Bölümlerine Göre İş Performansı Puanı Karşılaştırmaları

		İş Performansı		p
Fiziksel Aktivite	Düşük (n=125)	10,02 ± 3,1	10 [8–12]	<0,001*
	Yüksek (n=130)	16,46 ± 2,44	17 [16–18]	
Cinsiyet	Erkek (n=172)	13,66 ± 4,34	15,5 [15–17]	0,054
	Kadın (n=83)	12,57 ± 3,99	12 [9–16]	
Eğitim	Lisans (n=225)	13,14 ± 4,21	14 [9–17]	0,093
	Yüksek Lisans (n=30)	14,53 ± 4,42	16 [11–18]	
Yaş	18-25 yaş (n=26)	12,08 ± 3,95	11 [9–16]	0,115
	26-33 yaş (n=104)	13,71 ± 4,21	15 [10–17]	
	34-41 yaş (n=84)	13,68 ± 4,29	16 [9–17,5]	
	42-49 yaş (n=41)	12,29 ± 4,33	12 [8–16]	
Medeni Durum	Bekar (n=63)	13,08 ± 4,1	14 [9–17]	0,627
	Evli (n=192)	13,38 ± 4,31	14 [10–17]	
Kıdem Yılı	0-5 yıl (n=58)	12,38 ± 4,33	12 [9–16]	0,042**
	6-10 yıl (n=112)	14,17 ± 3,88	15 [11,5–18]	
	11-15 yıl (n=65)	12,98 ± 4,41	14 [9–17]	
	16 yıl ve üzeri (n=20)	12,2 ± 4,84	11 [8–17]	
Çalışma Süresi	0-5 yıl (n=135)	13,38 ± 4,28	15 [10–17]	0,824
	6-10 yıl (n=97)	13,33 ± 4,18	14 [9–17]	
	11 yıl ve üzeri (n=23)	12,78 ± 4,59	12 [9–17]	
Bölüm	Öğretmenlik (n=194)	13,67 ± 4,15	15 [10–17]	0,005**
	Antrenörlük (n=41)	11,17 ± 4,29	10 [8–16]	
	Yöneticilik (n=20)	14,15 ± 4	15,5 [10,5–17,5]	

Tanımlayıcı istatistikler ortalama ± standart sapma ve medyan (çeyreklikler arası genişlik) şeklinde verildi.

*. $p < 0,05$ Mann-Whitney U testi kullanıldı.

** $p < 0,05$ Kruskal-Wallis H testi kullanıldı.

Tablo 3'de araştırmaya katılan bireylerin fiziksel aktivite durumları, kıdem yılı ve bölümleri bakımından iş performansı puan ortancaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu belirlendi (her biri için $p < 0,05$). Buna göre fiziksel aktivite durumu yüksek olan bireylerin iş performansı puanı anlamlı düzeyde daha yüksekti; kıdem yılı 6-10 yıl olan bireylerin iş performansı puan ortancası, kıdem yılı 0-5 yıl olan bireylere göre anlamlı düzeyde daha yüksekti; antrenörlük bölümü mezunlarının iş performansı puan ortancası, öğretmenlik ve yöneticilik bölümü mezunlarına göre anlamlı düzeyde daha düşüktü. Diğer karşılaştırmalar incelendiğinde; araştırmaya katılan bireylerin cinsiyet, eğitim, yaş, medeni durum ve çalışma süreleri bakımından iş performansı puan ortancaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamadı (her biri için $p > 0,05$).

Tablo 4. Fiziksel Aktivite Durumları, Düşük ve Yüksek Olan Bireylerin; Cinsiyet, Eğitim, Yaş, Medeni Durum, Kıdem Yılı, Çalışma Süresi ve Bölümleri Bakımından İş Performansı Puanı Karşılaştırmaları

		N	Fiziksel Aktivite, Düşük (n=125)		p	n	Fiziksel Aktivite, Yüksek (n=130)		p
			İş Performansı				İş Performansı		
Cinsiyet	Erkek	76	9,82 ± 3,11	9 [7 – 12]	0,359	96	16,71 ± 2,26	17 [16–18]	0,148
	Kadın	49	10,35 ± 3,08	10 [8 – 12]		34	15,76 ± 2,82	16,5 [14–18]	
Eğitim	Lisans	115	10,06 ± 3,08	10 [8 – 12]	0,605	110	16,36 ± 2,47	17 [16–18]	0,223
	Yüksek Lisans	10	9,6 ± 3,47	9 [7 – 11]		20	17 ± 2,22	17,5 [16–18]	
Yaş	18-25 yaş	16	9,44 ± 2,1	9 [8 – 10]	0,421	10	16,3 ± 1,95	17 [16–18]	0,896
	26-33 yaş	51	10,63 ± 3,46	10 [8 – 14]		53	16,68 ± 2,29	17 [16–18]	
	34-41 yaş	34	9,68 ± 2,97	9 [8 – 11]		50	16,4 ± 2,55	17 [16–18]	
	42-49 yaş	24	9,63 ± 2,95	10 [7–11,5]		17	16,06 ± 2,95	17 [16–18]	
Medeni Durum	Bekar	33	10,39 ± 3,21	10 [8 – 14]	0,501	30	16,03 ± 2,7	17 [16–18]	0,410
	Evli	92	9,89 ± 3,06	10 [8 – 12]		100	16,59 ± 2,36	17 [16–18]	
Kıdem Yılı	0-5 yıl	35	9,71 ± 3,14	9 [7 – 12]	0,180	23	16,43 ± 2,21	17 [16–18]	0,521
	6-10 yıl	46	10,8 ± 3,1	11 [8 – 13]		66	16,52 ± 2,35	17 [16–18]	
	11-15 yıl	31	9,55 ± 3,02	9 [7 – 12]		34	16,12 ± 2,87	17 [16–18]	
	16 yıl ve üzeri	13	9,23 ± 2,92	9 [7 – 11]		7	17,71 ± 1,6	18 [17–19]	
Çalışma Süresi	0-5 yıl	66	9,91 ± 3,1	10 [7 – 12]	0,249	69	16,7 ± 2,02	17 [16–18]	0,836
	6-10 yıl	48	10,5 ± 3,21	10 [8 – 13]		49	16,1 ± 2,99	17 [16–18]	
	11 yıl ve üzeri	11	8,64 ± 2,2	9 [7 – 10]		12	16,58 ± 2,19	17 [15,5–18]	
Bölüm	Öğretmenlik	89	10,38 ± 3,25	10 [8 – 13]	0,119	105	16,46 ± 2,45	17 [16–18]	0,938
	Antrenörlük	28	8,86 ± 2,48	9 [7 – 10]		13	16,15 ± 2,88	17 [16–18]	
	Yöneticilik	8	10,13 ± 2,53	9 [8,5–12]		12	16,83 ± 1,99	17 [16–18]	

Tanımlayıcı istatistikler ortalama ± standart sapma ve medyan (çeyreklikler arası genişlik) şeklinde verildi.

Tablo 4’de araştırmaya katılan bireylerin fiziksel aktivite durumları, düşük ve yüksek olan bireyler olarak ayrı ayrı ele alındığında cinsiyet, eğitim, yaş, medeni durum, kıdem yılı, çalışma süresi ve bölümleri bakımından iş performansı puan ortancaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı sonucuna varıldı (her biri için $p > 0,05$).

V. BÖLÜM

5. TARTIŞMA

Tablo 2’de araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin fiziksel aktivite durumlarına bakıldığında %50,98’inin yüksek, %49,02’sinin ise düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Arabacı ve Çankaya’nın 2007’de 250 beden eğitimi öğretmeni ile yaptıkları “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Fiziksel Aktivite Düzeylerinin Araştırılması” adlı araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin fiziksel aktivite düzeylerinin % 41,6’sı hareketsiz, % 41,6’sının düşük aktiviteye sahip ve % 16,8’i yüksek aktivite düzeyine sahip olduklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin fiziksel aktivite seviyesi olarak düşük ve yetersiz düzeyde olduklarını, hareketsizliğin yaygın olduğunun kanısına varmışlardır. Benzer bir çalışmada Şanlı (2009), “Öğretmenlerde Fiziksel Aktivite Düzeyi, Yaş, Cinsiyet ve Beden Kitle İndeksi İlişkisi” adlı araştırmasına 286 öğretmen katılmıştır. Öğretmenlerin % 17, 1’inin aktif olmadığı, % 63,9’unun fiziksel aktivite seviyesinin düşük düzeyde olduğu ve % 19’unun fiziksel aktivite seviyesinin sağlıklı yaşam sürdürebilmek için yeterli düzeyde olduğunu bulmuşlardır. Yapmış olduğumuz çalışmanın yapılan bu iki çalışma ile farklı sonuçlar verdiği görülmektedir. Bu farklılığın sebebi çalışma yapılan yıllar arasındaki zaman farkının çok olması ve çalışma yapılan bölgelerin farklı bölgeler olması sebebi ile aktivite yapabilme imkânlarına erişimin, her iki grup için de aynı seviyede olmadığı düşünülebilir.

Tablo 3’deki sonuçlara bakıldığında araştırmaya katılan bireylerin fiziksel aktivite durumları, kıdem yılı ve bölümleri bakımından iş performansı puan ortancaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmektedir. Buna göre fiziksel aktivite durumu yüksek olan bireylerin iş performansı puanı anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; kıdem yılı 6-10 yıl olan bireylerin iş performansı puan ortancası, kıdem yılı 0-5 yıl olan bireylere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; antrenörlük bölümü mezunlarının iş performansı puan ortancası, öğretmenlik ve yöneticilik bölümü mezunlarına göre anlamlı düzeyde daha düşük olduğu görülmektedir. İrmak (2011)’in yaptığı çalışmada ofis çalışanlarının bilgisayar destekli egzersiz programlarının iş performansları ve yaşam kaliteleri üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığını belirtmiştir. Benzer bir çalışmada fiziksel aktivite programlarının iş performansları üzerinde performans ile ilgili bir etkiye sahip olmadığını, fakat işe devam etmede belirleyici bir gösterge olduğunu belirtilmektedir. İrmak (2011) çalışması bizim çalışmamız ile farklı sonuçlar verdiği

görülmektedir. Bunun nedeni çalışma yapılan grupların farklılığı ve ölçülen aktivite tiplerinin aynı olmaması nedeniyle olduğu söylenebilir.

Nasa çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, egzersiz kontrol programına katılmanın; dayanıklılık, konsantrasyon, iş performansı ve karar verme yetilerinde olumlu yönde etkisi olduğunu belirtmiştir. Union Pacific Railrow şirketi, çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmaya göre şirket çalışanlarının % 75'i düzenli olarak egzersiz yaparak işlerine daha iyi konsantre olduklarını ve daha dinlenmiş hissettiklerini, % 80'inin ise bu egzersizlerin işlerindeki üretkenliklerini arttırdığına inandıklarını bildirmişlerdir (Siegel, Qualters, Mowery, Campostrini, Leutzinger, ve McQueen, 2001). Nasa ve Union Pacific Railwoy şirketinin çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmaların bizim çalışmamız ile paralellik gösterdiği söylenebilir.

Öztürk (2002), yaptığı çalışmada ilk ve ortaöğretim kurumlarında ki beden eğitimi öğretmenlerinin yaptıkları işten ekonomik, psikolojik, duygusal ve yönetsel olarak duydukları hoşnutluğu belirlemeye çalıştığı araştırmasında; araştırmada yer alan öğretmenlerin mesleklerini severek yaptıkları ve bu işi yaparken yeterli doyuma ulaşmakta olduğunu tespit etmiştir. Güler (2018), beden eğitimi öğretmenlerinin zaman yönetimi becerileri ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapmış olduğu çalışmada; beden eğitimi öğretmenlerin yüksek seviyede zaman yönetimi becerilerine ve iş doyumuna sahip olduklarını tespit etmiştir. Soyer, Can ve Kale (2009), Beden Eğitimi Öğretmenlerinin "cinsiyet, yas, medeni durum, çocuk sahibi olma, Beden Eğitimi Öğretmenliğini isteyerek seçme, mesleğe giriş, meslekteki hizmet yılı, toplam görev yapılan okul sayısı, şu an görev yaptığı okul, görev yeri, mesleki deneyimi, eğitim durumu" değişkenlerine göre mesleki tükenmişlik ve iş doyumları incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada; Beden Eğitimi Öğretmenliğini isteyerek seçmeyenlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek, is doyum düzeylerinin ise düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Bizim çalışmamızda antrenörlük bölümü mezunlarının iş performans ortancalarının düşük olmasının bu mesleği beden eğitimi öğretmenliği okuyarak seçmemeleri sebebiyle bu mesleği gönüllü olarak tercih etmedikleri düşünülebilir. Yapmış olduğumuz çalışma bu çalışma ile benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Karaca (1998), 19-53 yaşları arasında 475 çalışan ile yapmış olduğu araştırmada çalışan bireylerin bedensel etkinlik seviyelerini araştırmış ve araştırmanın sonunda, çalışan bireylerin iş, ulaşım, ev, spor etkinlikleri ve bunların toplamı incelendiğinde spor etkinlikleri dışındaki bölümlerde düşük düzeyde aktif oldukları, spor etkinliklerinde ise ortalama düzeyde aktif olduklarını (bayanlar: 5,0 7 MET/saat, erkekler: 5,7 0 MET/saat) belirlemiştir. Çalışmaya katılan bireylerin %39,3'ünün herhangi bir spor etkinliğinde bulunmadığı görülmektedir. Karaca (2000), yapmış olduğu "Fiziksel Aktivite

Değerlendirme Anketi Güvenirlik Ve Geçerlik" isimli çalışmada ise iş, ulaşım, ev ile ilgili aktiviteler, merdiven çıkma ve spor indeksleri incelenmiş, enerji tüketimi değerlerinin korelasyonunda indekslere göre her seviyede istatistiksel anlamlı ilişkiler bulunmuştur ($p < 0.01$). Yapmış olduğumuz çalışmada benzer şekilde fiziksel aktivite düzeyi yüksek olan öğretmenlerin iş performanslarının da anlamlı düzeyde yüksek çıktığı görülmüştür.

Karaca ve Balcı (2011), Ankara ili sınırları içerisinde bulunan devlet ve özel ilköğretim - ortaöğretim okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerini karşılaştırmayı, iş tatmininin çalışma hayatı üzerindeki önemini vurgulamayı amaçladıkları çalışmada; özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin toplam iş tatmin düzeyleri devlet okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerine göre daha fazla olduğunu tespit etmişlerdir. Yapmış olduğumuz çalışma sadece devlet okullarını kapsadığı için bu çalışma ile bir benzerlik göstermediğini söyleyebiliriz. Benzerlik olmamasının nedeni olarak iş performansını etkileyen unsurların sadece fiziksel aktivite ile açıklanamaması olabilir. Kazanılan para ve yaşanılan bölge örgütsel bağlılık gibi farklı değişkenlerinde etkilediği söylenebilir (Erdoğan, Zekioğlu ve Dorak, 2014).

Hallal (2003), çalışmasında bekâr veya tek başına yaşayan kadınların fiziksel aktivite seviyelerinin evli olanlara kıyasla daha düşük düzeyde olduğunu belirlenmiştir. Bizim yaptığımız çalışmada evli ve bekâr öğretmenlerin fiziksel aktivite seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bunun sebebi Hallal'ın çalışma yaptığı grubun öğretmenler olmaması çalışma yapılan bölge ve kültürün birbirinden tamamı ile farklı yerler olması olabilir.

Diğer karşılaştırmalar incelendiğinde; araştırmaya katılan bireylerin cinsiyet, eğitim, yaş, medeni durum ve çalışma süreleri bakımından iş performansı puan ortancaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamadı (her biri için $p > 0,05$). Türkçapar (2012), yapmış olduğu çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumu düzeylerini araştırdığı çalışmada çalışmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu puanlarının cinsiyet, medeni durum, çocuk durumu, okul türü, eğitim düzeyi, hizmet süresi ve yaş değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Yapılan başka bir çalışmada Mumcu (2014), beden eğitimi öğretmenlerinin "okul türü, cinsiyet, yaş, hizmet yılı, görev yeri, ders saati, medeni durum" değişkenlerine göre mesleki tükenmişlik ve iş doyumları düzeylerine bakmıştır. Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri ile okul türü, cinsiyetleri ve medeni durumları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını belirlemiştir.

VI. BÖLÜM

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Sonuç olarak çalışmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin fiziksel aktivite durumlarının %50,98'inin yüksek, %49,02'sinin ise düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin fiziksel aktivite durumları, kıdem yılı ve bölümleri bakımından iş performansı puan ortancaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre fiziksel aktivite durumu yüksek olan bireylerin iş performansı puanı anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; kıdem yılı 6-10 yıl olan bireylerin iş performansı puan ortancası, kıdem yılı 0-5 yıl olan bireylere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; antrenörlük bölümü mezunlarının iş performansı puan ortancası, öğretmenlik ve yöneticilik bölümü mezunlarına göre anlamlı düzeyde daha düşük olduğu görülmektedir. Çalışmamızda çıkan sonuçlar literatürdeki bazı araştırmalarla benzer sonuçlar göstermiştir.

6.2. Öneriler

- Beden eğitimi öğretmenlerinin boş zamanlarında fiziksel aktivite düzeylerini yükseltebilmeleri için serbest zaman aktivitelerine yönelmeleri sağlanmalıdır.
- Milli eğitim bakanlığının uygulayacağı bir program ile yıllık olarak beden eğitimi öğretmenlerinin fiziksel aktivite seviyelerinin ölçülmesi ve belirli bir seviyenin üstünde tutulması önerilir.
- Öğretmenlerin okul dışında meslektaşları ile beraber fiziksel aktivite yapmaları ve birlikte vakit geçirebilmeleri için çeşitli etkinlikler düzenlenmelidir.
- Beden eğitimi derslerinde öğretmenler fiziksel aktiviteye ve spora katılmalıdır.
- Öğretmenler sağlıklı bir ömür sürebilmek ve verimli bir iş hayatı geçirebilmek için, yeterli düzeyde olmayan fiziksel aktivite düzeylerini arttırmalı ve yaşantılarının bir parçası haline getirmelidirler.
- Fiziksel aktivitenin artırılması gibi yaşam tarzı alışkanlıklarının kazandırılması yönünde politikalarının geliştirilmesi ve uygulanması büyük önem taşımaktadır.
- Okullar, belediye ve federasyonlar gibi kurumlar öğretmenler için ilgi çekici aktiviteler sunabilmelidir.

KAYNAKLAR

- Açıkada, C. ve Ergen, E. (1990). *Bilim ve spor*.
- Akdur, H., Donuk. B., Korkmaz, A., Polat, G. ve Şahin, S. (2003). Ev Kadınlarının ve Çalışan Kadınların Fiziksel Aktivite Düzeylerinin Araştırılması. *İstanbul Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 11(3),43- 46.
- Akın, A. (2002). İşletmelerde İnsan Kaynakları Performansını Değerleme Sürecinde Coaching (Özel Rehberlik), *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3 (1), 97–113.
- Aktaş, H. (2001). İşletme Performansının Ölçülmesinde Veri Zarflama Analizi Yaklaşımı, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 7(1), 163-175.
- Akyol, A., Bilgiç, B. ve Ersoy, G. (2008). *Fiziksel Aktivite, Beslenme ve Sağlıklı Yaşam*. (Birinci Basım). Ankara: Klasmat Matbaacılık.
- Aldemir, C., Ataol, A. ve Budak, G., (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İzmir: Barış Yayınları.
- Alpkaya, U. ve Mengütay, S. (2004). Fiziksel aktivitenin reaksiyon süresine etkisinin incelenmesi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9. 49-58.
- Anderson, D.R., Whitmer, R.W and Goetzel, R.Z., et al., (2000). The relationship between modifiable health risks and group-level health care expenditures. *Health Promot.* 15, 45–52.
- Arabacı, R. ve Çankaya, C. (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Fiziksel Aktivite Düzeylerinin Araştırılması. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1):1-15.
- Argon, T. ve Eren, A, (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın, No: 614.
- Arıkan, İ., Metintaş, S ve Kalyoncu, C. (2008). Genç erişkinlerde fiziksel aktivite düzeyinin belirlenmesinde iki method karşılaştırılması. *Osmangazi Tıp Dergisi*, 30, 1, 19-28.
- Armstrong, M. (1996). *Employee Reward*, London Institute of Personnel and Development (IPD) House.
- Aydın, Z. D. (2006). Toplum ve birey için sağlıklı yaşlanma: Yaşam biçiminin rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 13(4), 43-48.
- Bakan, E. ve Kelleroğlu, H., (2003). Performans Değerlendirme: Çalışanların Performans Değerlendirme Uygulamalarından Beklentileri Konusunda Bir Alan Araştırması *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1),103-127.

- Baltacı, G. (2008b). *Fiziksel Aktivite Bilgi Serisi*. Ankara: Klasmat Matbaacılık, 13,14,52,53.
- Barutçugil, İ. (2004). *Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış*, Gül Yayınevi, Ankara.
- Bauman, A.E. (2004). *Physical Activity. Journal of Science and Medicine Sport*. 7(1):6-19.
- Bayat, B. (2008). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi* Ankara: Alter Yayıncılık.
- Bek, N. (2008). *Fiziksel aktivite ve Sağlığımız*. (1. Baskı). Ankara: Klas Matbaacılık.
- Bolton, T. (1997). *Human Resource Management, An Introduction*, Massachusetts: Blackwell Publishers.
- Bouchard, M., Zurdo, J., Nettleton, E. J., Dobson, C. M and Robinson, C. V. (2000). Formation of insulin amyloid fibrils followed by FTIR simultaneously with CD and electron microscopy. *Protein Science*, 9(10), 1960-1967.
- Bozhüyük, A., Özcan, S., Kurdak, H., Akpınar, E., Saatçı, E ve Bozdemir, N. (2012). *Sağlıklı yaşam biçimi ve aile hekimiği*, 6(13), 88-92.
- Bulut, S. (2013). Sağlıkta sosyal bir belirleyici; fiziksel aktivite. *Türk Hijyen ve Deneysel Biyoloji*, 70(4).
- Campbell, J. P.; Henry, J. and Wise, L. L. (1990). Modelling Job Performance in a Population of Jobs. *Journal of Personnel Psychology*, 43, 313-333.
- Canman, D. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Yargı Yayınevi.
- Caspersen, J.C., Pereira, M.A. and Curran, K.M. (2000). Changes in physical activity patterns in the United States, By sex and cross-sectional age. *Medicine. Sports Exercise*. 32, 9, 1601-1609.
- Cengiz, C. (2007). *Physical Activity and Exercise Stages of Change Levels of Middle East Technical University students.*, Uzmanlık Tezi, Department of Physical Education and Sports, Middle East Technical University, Ankara.72s.
- Clayton, S. (2000). *Yönetim (Çev. Mehmet Zaman)*, İstanbul: Hayat Yayınları, Yayın No:77.
- Coşgun, E. (2004). Teknik personelin performans değerlendirmesinde bir uzman sistem modeli. *Teknoloji Dergisi*, 7(4), 579-589.
- Craig, C. L., Marshall, A. L., Sjöström, M., Bauman, A. E., Booth, M. L., Ainsworth, B. E., and Oja, P. (2003). International physical activity questionnaire: 12-country reliability and validity. *Medicine & science in sports & exercise*, 35(8), 1381-1395.
- Çalık, T. (2003). *Performans yönetimi: tanımlar kavramlar ilkeler*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.

- Çelik, M. ve Turunç Ö., (2008). Aile-iş çatışması, iş stresi ve örgütsel sadakatin iş performansına etkisi: savunma sektöründe ampirik bir çalışma, *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 217-245.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin iş gören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 35-46.
- DPT, (2000). *Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Ankara, 2000.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde personel seçimi ve başarı değerlendirme teknikleri*. İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, No:141.
- Erdoğan, N., Zekioğlu, A. ve Dorak, F. (2014). Hentbol antrenörlerine göre, sporcuların performansını psikolojik yönden etkileyen faktörler nelerdir? Nitel çalışma. *International Journal of Science Culture and Sport*, 2(Special Issue 1), 194-207.
- Erkut, H., Ceylan, C. ve Bayraktar, C. A. (2001). *Değişimi Başarıya Dönüştürme*. İstanbul: Mess Yayınevi.
- Fasihikoli, A. (2006). *Sivas ilindeki huzurevinde kalan yaşlı bireylerin sportif etkinliklerine göre yaşam kalitesinin değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Sivas Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas, 68 s.
- Fişne, M. (2009). *Fiziksel aktivitelere katılım düzeyinin, üniversite öğrencilerinin akademik başarıları, iletişim becerileri ve yaşam tatminleri üzerine etkilerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Fletcher, C. and Perry, E. L., (2009). *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı 1. Cilt* Literatür Yayınları, İstanbul.
- Güler, M. (2018). *Beden eğitimi öğretmenlerinin zaman yönetimi becerileri ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Bilim Uzmanlığı Tezi, Kocaeli Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Gümüştekin, G. ve Öztemiz, A. B. (2004). Örgütsel stres yönetimi ve uçucu personel üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23.
- Hallal, PC, Victora CG, Wells JCK and Lima RC. (2003). Physical inactivity: prevalence and associated variables in brazilian adults. *Medicine and Science in Sports and Exercise*, 35(11), 1894- 1900.
- Hardman, A.E. and Stensel, DJ, (2009). *Physical activity and health: The Evidence Explained*, routledge, 2 ed. p. 39-40.

- Hogan, R. and Shelton, D. A., (1998). "Socioanalytic Perspective on Job Performance", *Human Performance*, 11, 129–144.
- Hornrgren, C.T.; Sundem G.L., and Stratton W. (2002). Introduction to management accounting, Charles T. Hornrgren series in accounting, 12 edn. *Prentice Hall, Upper Saddle River*. 2002.
- Irmak, C., Vallen, B., and Robinson, S. R. (2011). The impact of product name on dieters' and nondieters' food evaluations and consumption. *Journal of consumer research*, 38(2), 390-405.
- IPAQ, *Research Committee Guidelines for data processing and analysis of International Physical Activity Questionnaire*. (2005). <http://www.ipaq.ki.se> (13.01.19).
- Isıgöç, E. (2005). *Performans Ölçümü, Yönetimi ve İstatistiksel Analizi*, VII. Ulusal Ekonometri Ve İstatistik Sempozyumu'nda Sunulan Bildiri, 26–27 Mayıs, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- İşleğen, Ç. (2009). Fiziksel aktiviteyle yaşam süresinin uzatılması. *Türkiye Klinikleri*, :80-83.
- İzğören, A.S. (2001). *Geleceğin Organizasyonunu Yaratmak*. Ankara: Academyplus Yayınevi.
- Kalkandelen, H. (1997). *Örgütlerde Yeniden Yapılanma ve Norm Kadro*. Anı Yayınları, Ankara.
- Kaplan, R. S. and Atkinson, A.A. (1998). *Advanced Management Accounting*, 3 Prentice Hall, Third (Ed.) USA.
- Karaca, A. (1998). *Fiziksel aktivite değerlendirme anketi güvenilirlik ve geçerlik çalışması*. Bilim Uzmanlığı Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Karaca, A. (2000). "Ankara ilinde Çalışan Bireylerin Bedensel Etkinlik Düzeyleri", *Gazi BESBD*, 5(3): 11-19.
- Karaca, A, Ergen, E, ve Kuruç, Z. (2000). Fiziksel Aktivite Değerlendirme Anketi (FADA) Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 11(1-2-3-4), 17-18.
- Karaca, A., ve Turnagöl, H. H. (2007). IPAQ anketinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 18(2), 68-84.
- Karaca, B. ve Balcı, V. (2011). İlköğretim ve ortaöğretim beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini üzerine ampirik bir çalışma. *Sportmetre Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, IX (1) 33-40.
- Karadal, H., ve Merdan, E. (2017). İşyeri Yaralanmaları Üzerinde Güvenlik İklimi Ve Güvenlik Kültürünün Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(5), 912-919.

- Katzmarzyk, P.T. Gledhill, N. and Shephard, R.J. (2000). *The Economic Burden of Physical Inactivity in Canada*.
- Kılınc, T., ve Akkavuk E., (2001). Takım performansının ölçümüne metodolojik bir yaklaşım. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 2, 103–120.
- Kosy, D. and DeCotiis T., (1991). Inductive Measures Of Psychological Climate. *Human Relations*, 44, 265–285.
- Kozanoğlu, M. E. (2004). *Adolesan ve Egzersiz*.
- Kurtoğlu, F. (2008). *Metabolik sendromlu olgularda fiziksel aktivite seviyesinin belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Luecke, R., (2008). *Performans Yönetimi: Çalışanlarınızın Etkinliğini Ölçün ve Geliştirin*, (Çev. Aslı Özer), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Memiş, U.A. ve Yıldırım İ., (2007). *Çocukluk ve ergenlikteki fiziksel aktivite deneyimleri ile yetişkinlikteki fiziksel aktivite düzeyleri arasındaki ilişki*, 1, 13-2.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2012). Örgütlerde performans yönetimi ile iş görenlerin motivasyonu arasındaki ilişki. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 41-52.
- Miller, R.L., Griffin M.A. and Hart P.M., (1999). Personality And Organizational Health: The Role Of Conscientiousness, *Work & Stres*, 13(1), 7-19.
- Miraglia, M., Alessandri, G. and Borgogni, L. (2015). "Trajectory Classes Of Job Performance: The Role Of Self-Efficacy And Organizational Tenure", *Career Development International*, 20(4), 424-442.
- Montoye, H.J. (2000). Introduction: Evaluation of Some Measurements of Physical Activity and Energy Expenditure. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 32(9), 439-441.
- Mumcu, L. (2014). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Trabzon: Trabzon Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Murphy, K. and Cleveland, J. N. (1995). *Understanding Performance Appraisal*, Sage Publications.
- Nahas, M. V., Goldfine, B. and Collins, M.A. (2003). Determinants of Physical Activity in Adolescents and Young Adults: The Basics for High School and College Physical Education to Promote Active Lifestyles. *Physical Educator*, 60(1); 42- 56.
- Özdemir, L., Erdem, H. ve Kalkın, G. (2016). Kamu Çalışanlarının Güvenlik İklimi Algılarının İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 15(7), 59-69.

- Özer, D., Baltacı, G., ve Tedavi, F. (2008). *İş yerinde fiziksel aktivite*. Klasmat Matbaacılık, Ankara, 19-21.
- Özkanlı, Ö. (1995). *Personel politikalarının belirlenmesinde performans değerlemenin yeri ve ülkemiz büyük sanayi işletmelerindeki uygulama*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ankara.
- Öztürk, G. (2002). *Beden eğitimi öğretmenlerinde iş doyumunu*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk, M., Avcı S. ve Ataman H.B. (2003). İstanbul Üniversitesi öğretim elemanlarının ünvanlarına ve meslek gruplarına göre fiziksel aktivite düzeylerinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 11(3):163-187.
- Öztürk, M. (2005). *Üniversitelerde eğitim-öğretim gören öğrencilerde uluslararası fiziksel aktivite anketinin geçerliliği ve güvenilirlik ve fiziksel aktivite düzeylerinin belirlenmesi*, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara. 69 s.
- Özyalvaç, N. T. (2010). *Ortaöğretim öğrencilerinin beden eğitimi dersine yönelik tutumları ile akademik başarı motivasyonlarının incelenmesi* (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Peker, İ. Çiloğlu, F. Buruk, Ş. ve Bulca, Z. (2000). *Egzersiz biyokimyası ve obezite*. İstanbul: Nobel Tıp Kitapevleri, s, 68-74.
- Polat, M. G. (2008). Kardiyovasküler Sağlığın Korunması ve Fiziksel Aktivite. *TAF Prev Med Bull*, 7(4), 357-362.
- Pronk, N.P., Tan, A.W. and O'Connor, P., (1999). Obesity, fitness, willingness to communicate and health care costs. *Med. Sci. Sports Exerc.* 31, 1535–1543.
- Pronk, N.P., and Kottke, T. E. (2009). Physical activity promotion as a strategic corporate priority to improve worker health and business performance. *Preventive medicine*, 49(4).
- Rowland, TW, (2017). Biologic regulation of physical activity, *New York: Human Kinetic*, p. 21-25.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları.
- Schermerhorn, J. R.; Hunt, J. G. and Osborn, R. N. (1991). *Managing Organizational Behavior*, 4th ed., New York: John Wiley & Sons.
- Scott, S. (2008). Able bodies balance training. *New York: Human Kinetics*.
- Shalley, C., Gilson, L. and Blum, T., (2000). Matching creativity requirements and the work environment: effects on satisfaction and intentions to leave. *Academy Of Management Journal*, 43(2), 215-223.

- Shephard, R.J. and Tudor-Locke C, (2016). The objective monitoring of physical activity: contributions of accelerometry to epidemiology, *Exercise Science and Rehabilitation, springer*, p. 3.
- Siegel, P. Z., Qualters, J. R., Mowery, P. D., Campostrini, S., Leutzinger, C., and McQueen, D. V. (2001). Subgroup-specific effects of questionnaire wording on population-based estimates of mammography prevalence. *American Journal of Public Health*, 91(5), 817.
- Songur, H. M. (1995). *Mahalli İdarelerde Performans Ölçümü*, Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Yayın No:6., Ankara.
- Sonnentag, S. and Frese, M. (2002). Performance Concepts and Performance Theory, In S. Sonnentag (Ed.) *Psychological Management of Individual Performance* 4-25.
- Soyer, F., Can Y. ve Kale F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3).
- Suliman, A. M. T. (2001). Work Performance: Is It One Thing or Many Things? The Multidimensionality of Performance İn A Middle Eastern Context. *The International Journal of Human Resource Management*, 6, 1049-1061.
- Şahin, G. (2010). Yaşlılarda fiziksel aktivite düzeyi değerlendirme yöntemleri. *Turkish Journal of Geriatrics*, 14, 172-178.
- Şanlı, E., ve Güzel, N. A. (2009). Öğretmenlerde fiziksel aktivite düzeyi-yaş, cinsiyet ve beden kitle indeksi ilişkisi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 14(3), 23.
- Şimşek, F. (2017). *10-16 Yaş Grubu Otizmli Çocuklarda Stretching Çalışmalarının Denge Performansı Üzerine Etkisi*(Master's thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Taşkınöz, C. (2011). *9-11 yaş ilköğretim öğrencilerinin fiziksel aktivite düzeyinin yaşa ve cinsiyete göre araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi; Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı.
- Tekkanat, Ç. (2008). *Öğretmenlik bölümünde okuyan öğrencilerde yaşam kalitesi ve fiziksel aktivite düzeyleri* (Master's thesis, Pamukkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Tetik, S. (2003). İşletme performansını belirlemede veri zarflama analizi. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 221-229.
- Tett, R. P., and Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied psychology*, 88(3), 500.
- Tokay, T. (2001). *Örgütsel Stres ve Performans İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Toprak, E. ve Bozgeyikli, H. (2011). *Öğretmen adaylarının sosyal sermaye düzeylerinin karşılaştırmalı incelenmesi (Erciyes Üniversitesi Örneği)*. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(31), 125-147.
- Tunçay, S. ve Yeldan, İ. (2013). *Kas iskelet sistemi rahatsızlıklarıyla fiziksel inaktivite ilişkili midir?* Ağrı, 25(4), 147-155.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin iş gören performansı üzerine etkisi: ostim imalât işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(2).
- Türkçapar, Ü. (2012). *Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler üzerinden iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi*. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu. GEFAD / GUJGED 32 (2): 331-346.
- Ulukuş, K. S. (2003). Polis, Stres, Verimlilik ve Stresle Baş Etme Yolları. *Polis Dergisi*, 34.
- US Department of Health and Human Services, *A Report of the Surgeon General*. (1996). <http://www.cdc.gov/nccdphp/sgr/pdf/execsumm.pdf> (15.2.19).
- Uygur, A. ve Sarigül, S. S. (2015). 360 derece performans değerlendirme ve geri bildirim sistemi. *Selçuk üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi*, (33), 189-201.
- Web:<http://tokatbeslenme.blogspot.com/2011/1/duzenli-fiziksel-aktivite-ve-sagligimiz.html> adresinden 17 Ocak 2019' da alınmıştır.
- Vanhees, L. Lefevre, J. ve Philippaerts, R. et al. (2005). How to assess physical activity? How to assess physical fitness? *European Journal of Cardiovascular Prevention and Rehabilitation*, 12, 102-114.
- Vural, Ö. (2010). *Masa başı çalışanlarda fiziksel aktivite düzeyi ve yaşam kalitesi ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2),196.
- Yılmaz, O. (2006). *Stresin performans üzerine etkisi: 40' ncı Piyade Eğitim Alay Komutanlığı lider personeli üzerinde bir araştırma*, SDÜ Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Yüksel, Ö. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zammuto, R. F. And Krakower J. Y., (1991). Quantitative and qualitative studies in organizational culture. *Research in Organizational Change and Development*, 5, 83- 114.
- Zorba, E. (2001). *Fiziksel uygunluk* (2. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zorba, E. Saygın Ö, (2009). *Fiziksel aktivite ve uygunluk*. Ankara: İnceler Ofset.

Zorba, E. (2010a). Fiziksel aktivite ve fiziksel uygunluk ders notları.
Web:http://www.erdalzorba.com/categories_news.php?kat_id=9&kat=Fiziksel
Uygunluk Ders Notları adresinden 14 Ocak 2019' da alınmıştır.





Ek 1. Araştırma İzin Belgesi



T.C.
SAMSUN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 27485554-605.01-E.1037819
Konu : Muhammet KUSAN'ın Anket
İzni

15.01.2019

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 22/08/2017 tarihli ve 35558626-10.06.01-E. 12607291 - 2017/25 sayılı Genelgesi,
b) Amasya Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'nın 14.11.2018 tarihli ve 47526769-302.08.01- sayılı yazısı.

Amasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Beden Eğitimi ve Spor Ana bilim Dalı tezli yüksek lisans öğrencisi Muhammet KUSAN'ın İlimiz, merkez ilçelerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerine yönelik "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Fiziksel Aktivite Düzeylerinin İş Performansına Etkisinin İncelenmesi" başlıklı tez çalışması yapmak istediğine ilişkin ilgi (b) yazı ve ekleri, ilgi (a) genelgeye göre incelenmiş ve komisyon tarafından uygun görülmüştür.

Söz konusu çalışmanın komisyon kararı doğrultusunda, anket çalışma sonuçlarının çalışmayı yapan kişi tarafından raporlanarak, Müdürlüğümüz Ar-Ge Birimine gönderilmesine dikkat edilerek, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Millî Eğitim Temel Kanunu ile Türk Millî Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, duyurusu ve denetimi ilçe millî eğitim müdürlüğünüz tarafından gerçekleştirilmek üzere okul müdürlüğü sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmadan gönüllülük esasına bağlı olarak yapılmasının sağlanması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Coşkun ESEN
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Ekler :

1- İlgi (b) dilekçe ve ekleri (11 sayfa)
2-30.12.2018 tarihli komisyon kararı (1 sayfa)

DAĞITIM:

Gereği:
İlkadım, Tekkeköy, Canik
Atakum İlçe Kaymakamlığına
(İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü)

Bilgi:

Amasya Üniversitesi
Rektörlüğü

Adres: Atatürk Blv Yeni Hükümet Konakı Kat:3 SAMSUN
Elektronik Ağ: samsun.meb.gov.tr
e-posta:

Bilgi için: Burcu Sağıroğlu
Tel: 0 (362) 435 80 63
Faks: 0 (362) 432 48 54

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden f4eb-59a3-3c56-bed3-031a kodu ile teyit edilebilir.

Ay FM: 2

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı
ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN		
Adı Soyadı	Amasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Muhammet KUSAN	
Kurumu / Üniversitesi	Amasya Üniversitesi	
Araştırma Yapılacak İl/İlçe	Samsun / Merkez İlçeler	
Araştırma Yapılacak Eğitim Kurumu ve Kademesi	Samsun İli; Merkez İlçelerde Ortaokul ve Liselerde görev yapan Beden Eğitimi öğretmenlerine yönelik çalışma.	
Araştırma Konusu	"Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Fiziksel Aktivite Düzeylerinin İş Performansına Etkisinin İncelenmesi"	
Üniversite / Kurum Onayı		
Araştırma/Proje/Ödev/Tez Önerisi	Tez Çalışması	
Veri Toplama Araçları	Anket Soruları	
Görüş İstenilecek Birim/Birimler		
KOMİSYON GÖRÜŞÜ		
Komisyon Kararı	Oybirliği ile alınmıştır.	
Muhlif üyenin Adı ve Soyadı:	Gerekçesi; Anket sorularının il MEM ar-ge birimiyle paylaşılması, hususunu dikkat edilerek uyg.ama: uygundur.	
KOMİSYON		
30/12/2018 Komisyon Başkanı Erdal AKSOY	Üye Serap AKGÜN	Üye Selma BAHADIR
İl Millî Eğitim Müdürlüğü Müdür Yardımcısı	İl Millî Eğitim Müdürlüğü Rehber Öğretmeni	İl Millî Eğitim Müdürlüğü Sosyal Bilgiler Öğretmeni

Ek 2. Bilgilendirme Formu

Sayın Öğretmenlerim; sorulara cevap verirken; olması gerekeni düşündüğünüzü değil olanı belirtmeniz doğru sonuçlara ulaşmak için gereklidir. Verdiğiniz bilgiler tamamen bilimsel amaçlar için kullanılacak olup elde edilen bilgilerin geçerliliğini vereceğiniz cevapların gerçek durumu yansıtmasıyla mümkün olabilecektir. Anketi cevaplayarak çalışmaya sağladığınız katkı ve bize ayırdığınız zaman için teşekkür ederiz.

Amasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi: Muhammet KUSAN email: muhammetkusan0055@gmail.com

1-Cinsiyet	2-Yaş	3-Eğitim	4-Medeni Durum	5-Kıdem yılı
<input type="checkbox"/> Erkek	<input type="checkbox"/> 18-25	<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Bekâr	0-5 yıl
<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> 26-33	<input type="checkbox"/> Lisans Üstü	<input type="checkbox"/> Evli	6-10 yıl
	<input type="checkbox"/> 34-41			11-15 yıl
	<input type="checkbox"/> 42-49			16 yıl ve üzeri
	<input type="checkbox"/> 50 ve üzeri			
Bu Kurumdaki Çalışma Süresi: <input type="checkbox"/> 0-5 yıl <input type="checkbox"/> 6-10 yıl <input type="checkbox"/> 11 yıl ve üzeri				
Mezun Olduğu Bölüm : <input type="checkbox"/> Öğretmenlik <input type="checkbox"/> Antrenörlük <input type="checkbox"/> Yöneticilik				

Ek 3. Uluslararası Fiziksel Aktivite Değerlendirme Formu (Kısa)

Geçen 7 gün içerisinde yaptığınız dinlenme, spor ve boş zaman fiziksel aktiviteleri ile ilgilidir.

1. Daha önce bahsetmiş olduğunuz yürüyüşleri dahil etmeden, geç 7 gün içerisinde, boş zamanınızda bir seferde en az 10 dakika yürüdüğünüz gün sayısı kaçtır?

___Haftada--- gün ___Boş zamanımda yürümedim. (3.soruya gidin.)

2. Bu günlerden birinde boş zamanınızda yürüyerek genellikle ne kadar zaman geçirdiniz?

Günde ___saat veya Günde ___dakika

3. Yalnız bir seferde en az 10 dakika boyunca yaptığınız fiziksel aktiviteleri düşünün. Geçen 7 gün içerisinde, boş zamanlarınızda basketbol, futbol, aerobik, koşu, hızlı bisiklet çevirme veya hızlı yüzme gibi şiddetli fiziksel aktiviteleri yaptığınız gün sayısı kaçtır?

___Haftada--- gün ___Boş zamanımda şiddetli aktivite yapmadım. (5.soruya gidin.)

4. Bu günlerden birinde boş zamanınızda şiddetli fiziksel aktivite yaparak genellikle ne kadar zaman geçirdiniz?

Günde ___saat veya Günde ___dakika

5. Yalnız bir seferde en az 10 dakika boyunca yaptığınız fiziksel aktiviteleri düşünün. Geçen 7 gün içerisinde, boş zamanlarınızda dans, halk oyunları, masa tenisi, bowling, düzenli tempoda bisiklet çevirme ve düzenli tempoda yüzme gibi orta dereceli fiziksel aktiviteleri yaptığınız gün sayısı kaçtır?

___Haftada---gün___Boş zamanımda orta dereceli fiziksel aktivite yapmadım.

6. Bu günlerden birinde boş zamanınızda orta dereceli fiziksel aktivite yaparak genellikle ne kadar zaman geçirdiniz?

Günde ___saat veya Günde ___dakika

Ek 4. İş Performansı Ölçeği

	İş Performansı Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Görevlerimi tam zamanında gerçekleştiririm.					
2	İşle ilgili hedeflerimi fazlasıyla yerine getiririm.					
3	Sunduğum hizmet kalitesinde standartların üzerine ulaştığımdan eminim.					
4	Bir problem ortaya çıktığında en hızlı şekilde çözüm üretebilirim					