



**REKREASYON UZMANLARININ İSTİHDAMINA YÖNELİK UZMAN  
GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE İSTİHDAM POLİTİKASI  
MODEL ÖNERİSİ**

Doktora Tezi

Aliye ÇOBAN

Eskişehir 2024

**REKREASYON UZMANLARININ İSTİHDAMINA YÖNELİK UZMAN  
GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE İSTİHDAM POLİTİKASI  
MODEL ÖNERİSİ**

**ALİYE ÇOBAN**

**DOKTORA TEZİ**

**Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı**

**Danışman: Prof. Dr. Kerem Yıldırım ŞİMŞEK**

**Eskişehir**

**Anadolu Üniversitesi**

**Lisanüstü Eğitim Enstitüsü**

**Temmuz 2024**

## JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Aliye ÇOBAN'ın "Rekreasyon Uzmanlarının İstihdamına Yönelik Uzman Görüşlerinin Değerlendirilmesi ve İstihdam Politikası Model Önerisi" başlıklı tezi 25/07/2024 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek "Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği"nin ilgili maddeleri uyarınca, **Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında, Beden Eğitimi ve Spor Doktora** tezi olarak kabul edilmiştir.

**Unvanı - Adı Soyadı**

**İmza**

Üye

(Tez Danışmanı) : Prof Dr. Kerem Yıldırım ŞİMŞEK

Üye : Prof. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU

Üye : Doç. Dr. Mustafa KARACA

Üye : Doç. Dr. Veli Onur ÇELİK

Üye : Doç. Dr. Fatih YAŞARTÜRK

Prof. Dr. Saime ÖNCE

Anadolu Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

**ÖZET**  
**REKREASYON UZMANLARININ İSTİHDAMINA YÖNELİK UZMAN**  
**GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE İSTİHDAM POLİTİKASI MODEL**  
**ÖNERİSİ**

ALİYE ÇOBAN

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Beden Eğitimi ve Spor Programı

Lisanüstü Eğitim Enstitüsü

Danışman. Prof. Dr. Kerem Yıldırım ŞİMŞEK

Rekreasyon endüstrisi içerisinde rekreasyon hizmeti sunan organizasyonlar her toplum için farklı gereksinimlerle ortaya çıkmaktadır. Teknolojinin toplum hayatına hızlı girişi, yaşam tarzlarının değişmesi ve insanların farklı aktivitelere yönelme eğilimleri gibi faktörler, rekreasyon endüstrisinin her geçen gün evrilerek gelişmesine neden olmaktadır. Bu doğrultuda artan talep karşısında, rekreasyon hizmeti sunan organizasyonların kendilerini güncellemesi ve rekreasyon işini uzmanlarına bırakması gerekmektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacı, rekreasyon uzmanlarının istihdamı için yapılması gerekenleri, istihdam artırıcı çözümleri, potansiyel istihdam alanlarını ve istihdam politikası modelini ortaya koymaktır. Araştırmanın evreni, ölçüte dayalı örnekleme yöntemi ile rekreasyon alanında çalışan 9 akademisyen, 3 yönetici ve 3 uzman katılımcıdan oluşturulmuştur. Lawshe tekniği aracılığıyla 9 uzman görüşü ile yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Katılımcılarla uzman değerlendirme soruları aracılığıyla görüşmeler yapılarak teorik bir modelin ortaya konulması sağlanmış, görüşmeler içerik ve tematik analiz yöntemine göre çözümlenmiştir. Elde edilen veriler neticesinde delfi tekniği kullanılarak 8 uzman değerlendirmesi ile görüş birliği sağlanmıştır. Analizler ve değerlendirmeler sonucunda rekreasyon uzmanlarının istihdamı için gerekli koşullar ortaya konularak istihdam politikası modeli belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Rekreasyon, Rekreasyon uzmanı, Politika modeli, İstihdam alanları

## ABSTRACT

### **Evaluation of Expert Opinions on the Employment of Recreation Specialists and Proposal for an Employment Policy Model**

Aliye OBAN

Department of Physical Education and Sports

Physical Education and Sports Program

Graduate School of Education

Advisor: Prof. Dr. Kerem Yıldırım ŞİMŞEK

Organizations providing recreation services within the recreation industry emerge with varying needs in every society. Factors such as the rapid integration of technology into societal life, changes in lifestyles, and the inclination of people towards different activities have led to the continuous evolution and development of the recreation industry. In response to the increasing demand, it is necessary for organizations offering recreation services to update themselves and entrust the recreation work to specialists. In this context, the aim of this study is to identify what needs to be done for the employment of recreation specialists, employment-enhancing solutions, potential employment areas, and to propose an employment policy model. The study's population was composed of 9 academics, 3 managers, and 3 expert participants working in the field of recreation, selected through purposive sampling. A semi-structured interview form was prepared with the opinions of 9 experts using the Lawshe technique. Interviews with participants were conducted using expert evaluation questions to develop a theoretical model, and the interviews were analyzed using content and thematic analysis methods. Based on the data obtained, consensus was achieved through the Delphi technique with evaluations from 8 experts. As a result of the analyses and evaluations, the necessary conditions for the employment of recreation specialists were determined, and an employment policy model was established.

**Keywords:** Recreation, Recreation Specialist, Policy Model, Employment Areas

## TEŞEKKÜR

Rekreasyon hayatımızın her aşamasında gün geçtikçe daha ulaşılabilir olsa da, toplum olarak henüz rekreasyonun ne olduğu, toplum hayatına katkısı ve rekreasyon işini kimlerin yapması gerektiği gibi bir takım sorular hala boşlukta durmaktadır. Bu doğrultuda öncelikle popülist davranışlar yerine, somut çıktıya dönüşen eylemlerle rekreasyon alanına katkı sağlayacak adımları atmaktan kaçınmamak gerekmektedir. Rekreasyon hizmetlerinin profesyonel bir hal alması ve bu endüstrinin çeşitlenerek gelişmesi bu ihtiyacı daha belirgin kılmaktadır. Rekreasyon işinin sahibi olan rekreasyon uzmanları bunca seçenek içerisinde kendi adıyla istihdam olamıyorsa, bu durum sistem içerisinde ciddi bir tutarsızlık olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda uygulamaya dönük bir alanda rekreasyon uzmanı istihdamına yönelik bir model ortaya koymak birçok kişinin desteğiyle gerçekleşmiştir.

Bu tezin yürütülmesinde ve sonlandırılmasında elbette birçok kişinin dokunuşu bulunmaktadır. Öncelikle tez danışmanım Prof. Dr. Kerem Yıldırım Şimşek'e desteği ve sabrı için teşekkürlerimi sunarım. Araştırma boyunca yoğun programına rağmen değerli vaktini ayıran Prof. Dr. Mustafa Karaca'ya koşulsuz yanımda olduğu için teşekkür ederim. Tez izleme aşamalarında değerli eleştiri ve tavsiyeleri için Doç. Dr. Veli Onur Çelik'e tezin niteliğine katkılarından dolayı teşekkür ederim. Veri toplama sürecinin zorlukları düşünüldüğünde çalışmaya dahil olan tüm katılımcılara da teşekkürlerimi sunarım.

Tezin başlangıcından sonlamasına kadar ciddi bir süreç olduğunu söyleyebiliriz. Bu süreçte yanımda olan, olmasa bile bunu hissettiren arkadaşlarıma, hocalarıma ve dostuma (iyi ki varlar) teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak hayata dair tüm yolculuklarımda koşulsuz yanımda olan sevgili annem, babam, ablam ve abime sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Aliye ÇOBAN

Eskişehir 2024

## ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin şahsıma ait, özgün bir çalışma olduğunu; hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin aktarımı olmak üzere sürecin tamamında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığımı ve “intihal içermediğini” beyan ederim. Çalışmamla ilgili yaptığım beyana aykırı bir durumun söz konusu olması durumunda, ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Aliye ÇOBAN

## İÇİNDEKİLER

|                                                                         |     |
|-------------------------------------------------------------------------|-----|
| JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....                                              |     |
| ÖZET .....                                                              | iii |
| TEŞEKKÜR .....                                                          | v   |
| ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....                        | vi  |
| TABLolar DİZİNİ .....                                                   | x   |
| ŞEKİLLER DİZİNİ.....                                                    | xi  |
| KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ.....                                     | xii |
| 1. GİRİŞ .....                                                          | 1   |
| 1.1. Araştırmanın Problemi.....                                         | 3   |
| 1.2. Araştırmanın Amacı .....                                           | 4   |
| 1.3. Araştırmanın Önemi.....                                            | 4   |
| 2. LİTERATÜR.....                                                       | 6   |
| 2.1. Rekreasyon.....                                                    | 6   |
| 2.1.1. Rekreasyonu Tanımlayan Bazı Teoriler .....                       | 7   |
| 2.1.2. İhtiyaç Karşılama Aracı Olarak Rekreasyon .....                  | 7   |
| 2.1.3. Boş Zaman Aktivitesi Olarak Rekreasyon.....                      | 7   |
| 2.1.4. Birey ve Toplum İçin Bir Değer Olarak Rekreasyon.....            | 8   |
| 2.1.5. Rekreasyona Kavramsal Bakış .....                                | 8   |
| 2.1.6. Rekreasyon Hizmetlerinin Kilit Alanları .....                    | 10  |
| 2.1.7. Rekreasyonun Diğer Disiplinlerle İlişkisi.....                   | 10  |
| 2.2. Rekreasyon Uzmanlığı .....                                         | 11  |
| 2.3. Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Olabileceği İşletme Türleri ..... | 14  |
| 2.3.1. Kamu Sektörü .....                                               | 15  |
| 2.3.2. Özel Sektör .....                                                | 18  |
| 2.3.3. Gönüllü Sektörü.....                                             | 21  |
| 2.4. Politika ve Rekreasyon .....                                       | 21  |

|                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.4.1. İstihdam Politikaları .....                                                     | 24 |
| 2.4.2. İstihdam ve Rekreasyon .....                                                    | 25 |
| 2.4.3. İşsizlik ve Rekreasyon .....                                                    | 26 |
| 2.4.4. Rekreasyon Politikaları Uygulamaları .....                                      | 27 |
| 2.4.5. Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı .....                                   | 31 |
| 3. YÖNTEM .....                                                                        | 33 |
| 3.1. Araştırma Modeli .....                                                            | 33 |
| 3.2. Evren ve Örneklem .....                                                           | 34 |
| 3.3. Veri Toplama .....                                                                | 35 |
| 3.3.1. Doküman İncelemesi (Literatür Tarama) .....                                     | 35 |
| 3.3.2. Lawshe Tekniği .....                                                            | 35 |
| 3.3.3. Yarı Yapılandırılmış Görüşme .....                                              | 36 |
| 3.3.4. Delphi Tekniği .....                                                            | 37 |
| 3.4. Veri Analizi .....                                                                | 39 |
| 3.4.1. İçerik Analizi .....                                                            | 39 |
| 3.4.2. Tematik Analiz .....                                                            | 39 |
| 3.5. Araştırmanın Geçerliği ve Güvenirliği .....                                       | 41 |
| 3.6. Araştırmada Etik .....                                                            | 43 |
| 4. BULGULAR .....                                                                      | 45 |
| 4.1. Rekreasyon Uzmanının İstihdam Politikasına Yönelik Tematik Analiz Bulguları ..... | 45 |
| 4.2. Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Modeli .....                                     | 56 |
| 4.2.1. Mevcut İstihdam Alanları .....                                                  | 58 |
| 4.2.2. İstihdam İçin Yapılması Gerekenler .....                                        | 59 |
| 4.2.3. İstihdam Arttırıcı Çözümler .....                                               | 60 |
| 4.2.4. Potansiyel İstihdam Alanları .....                                              | 63 |
| 4.3. Delphi Tekniğinden Elde Edilen Bulgular .....                                     | 67 |

|                                                     |           |
|-----------------------------------------------------|-----------|
| <b>5. SONUÇ VE TARTIŞMA .....</b>                   | <b>75</b> |
| <b>5.1. Öneriler .....</b>                          | <b>79</b> |
| <b>5.1.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler .....</b> | <b>79</b> |
| <b>5.1.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....</b> | <b>80</b> |
| <b>KAYNAKÇA.....</b>                                | <b>82</b> |
| <b>EKLER</b>                                        |           |



## TABLÖLAR DİZİNİ

|                                                                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tablo 3.1.</b> Görüşme Yapılan Uzmanlarının Özellikleri .....                                              | 34 |
| <b>Tablo 3.2.</b> Delfi Tekniği Uzman Katılımcılarının Özellikleri.....                                       | 38 |
| <b>Tablo 4.1.</b> Tematik Analiz Tablosu.....                                                                 | 45 |
| <b>Tablo 4.2.</b> İki Turlu Delfi Sonucunda Uzman İhtiyacını Belirlemeye Yönelik Görüşler .....               | 68 |
| <b>Tablo 4.3.</b> İki Turlu Delfi Sonucunda Meslek Yasasına İlişkin Görüşler.....                             | 69 |
| <b>Tablo 4.4</b> İki Turlu Delfi Sonucunda İstihdama Yönelik Görüşler .....                                   | 70 |
| <b>Tablo 4.5.</b> İki Turlu Delfi Sonucunda Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanlarına Yönelik Görüşler..... | 71 |

## ŞEKİLLER DİZİNİ

|                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 2.1. Rekreasyon uzmanının genel ve temel özellikleri..... | 13 |
| Şekil 2.2 Rekreasyon Hizmetleri .....                           | 15 |
| Şekil 2.3 İstihdamın sektörel dağılımı (TUIK 2022, 2023).....   | 31 |
| Şekil 4.1. Rekreasyon Uzmanı İstihdamı Modeli Önerisi .....     | 57 |



## KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ

|       |                                        |
|-------|----------------------------------------|
| ABD   | Amerika Birleşik Devletleri            |
| GSB   | Gençlik ve Spor Bakanlığı              |
| ILO   | Uluslararası Çalışma Örgütü            |
| İŞKUR | Türkiye İş Kurumu                      |
| MEB   | Milli Eğitim Bakanlığı                 |
| NPS   | Ulusal Park Servisi                    |
| OECD  | Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü  |
| PPG   | Planlama Politika Kılavuzu             |
| SKS   | Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı |
| STK   | Sivil Toplum Kuruluşu                  |
| TÜİK  | Türkiye İstatistik Kurumu              |
| UIS   | Ulusal İstihdam Stratejisi             |

## 1. GİRİŞ

İşsizlik, birçok ülke için sosyo-ekonomik bir problem olmakla beraber giderek kronikleşen küresel bir konudur. Türkiye’de genç nüfus artışı, sermaye yetersizliği, kamu ve özel sektör yatırımlarının artırılmaması, yabancı sermaye eksikliği, işgücü niteliğinin modern sanayi ihtiyaçlarıyla uyumsuzluğu, mesleki eğitim-işgücü piyasası arasındaki uyumsuzluk, gelişen teknolojik değişimler gibi gerekçeler, Türkiye’de istihdam sorununun boyutlarını oluşturmaktadır. İşsizlik; ekonominin yapısı ne olursa olsun, gelişmiş veya gelişmekte olan birçok ülkenin en büyük problemi olarak görülmektedir (Gediz ve Yalçınkaya, 2000). Gün geçtikçe büyüyen işsizlik ve istihdam sorununun her sektör için çözümlenmesi gereken bir sorun olduğu aşikârdır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nın “Dünya’da İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2019” raporuna göre, küresel işsizliğin azaltılmasında kaydedilen ilerlemeler ile iş kalitesindeki iyileştirmelerin paralel gitmediği belirtilmiştir. İşsizlik ve istihdam toplumların ekonomik ve sosyal yapılarının bir göstergesi olmakla beraber, iç içe geçmiş ve ayrı ayrı değerlendirilmesi mümkün görülmemektedir. İstihdam, üretim faktörleri olan emek, sermaye, girişimci ve doğal kaynakların optimal kullanılarak üretim sürecine dahil edilmesi olarak ifade edilmektedir. Bu tanımlama ile istihdam geniş kapsamla görülmekte ancak istihdamın hangi niyetle kullanıldığı önem arz etmektedir (Kasapoğlu ve Murat, 2018). İstihdamı tek başına bir iş gücünün kullanılması olarak düşünmemek gerekmektedir. Söz konusu iş gücünün nitelikli ve kalifiye olması da istihdam politikaları belirlenirken üzerinde dikkatle durulması gereken bir konu olmaktadır (Gediz ve Yalçınkaya, 2000).

Devlet toplum hayatının yönlendirilmesinde kayda değer bir rol üstlenmektedir. Örgütlenmiş her topluluk, belirledikleri amaçlar doğrultusunda faaliyette bulunmak ve hedeflerine ulaşmak amacıyla politika oluşturmaktadır. Örgütlenmiş bir yapı olarak devlet, kamu hizmetlerinin yürütülmesi için birçok politika kararı almaktadır (Biçer ve Yılmaz, 2009). Sosyal yönetim modeline göre, devletin boş zamanları bir sorumluluk olarak görmesi beklenmektedir (Cushman ve Laidler, 1990). Mobley (2006), toplumun ve toplumu oluşturan tüm vatandaşların refah ve sağlığını güvence altına almak, hem ulusal hem de yerel seviyede devletlerin görevleri arasında olduğunu ifade etmiştir. Devletlerin temel görevlerinden bir diğeri ise toplumu, işsizliğin olumsuz etkilerinden

koruyup istihdam olanağı sağlamaktır. İstihdamı artırıp, işsizliği azaltmayı hedefleyen politikaların öneminin de arttığı görülmektedir (Sanal, 2013). Türkiye’de sektörel işsizliğe ilişkin sonuçların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Gerek TUIK’in gerekse İŞKUR’un sahip olduğu verilerin doğru politikalar üretmek için işsizlik sorununun çözümünde yeterli olmadığı düşünülmektedir. Türkiye’deki işsizlik yapısal sorunların, yüksek iş gücü maliyetlerinin ve istihdam yaratmayan büyümenin sonucu olarak ifade edilmektedir. Ancak uygulanmakta olan istihdam politikalarının işsizliği minimize etmede yetersiz olduğu görülmektedir (Kara ve Duruel, 2005).

Ekonomik kalkınmada dengeli büyümenin ilk koşulu eşit ve verimli istihdam olanakları sağlamaktır. Enflasyonist etkiler yaratmayan istihdam ve sosyal politikalar üretmek, özellikle gelişmekte olan ülkeler için önem arz etmektedir (Özdemir, 2019). Teknolojik gelişmelerin küreselleşme ile birlikte dünyaya yayılması, ülkelerin sosyo-kültürel alanlarını etkilediği gibi istihdam politikalarını da etkilemiştir (Kanberoğlu & Yıldırımçakar, 2021). Türkiye’de işsizliğin nedenlerini ortadan kaldırmak ve istihdamı artırmak üzerine bir çok politika uygulanmaktadır. İşsizlik ve istihdam sorununun çözümüne yönelik önlem ve uygulamaları kapsayan pasif politikaların yanı sıra işsizlerin beceri ve yeteneklerini geliştirmeyi yönelik eğitim programlarını kapsayan aktif politikalardan oluşmaktadır (Ay, 2012). İstihdam sorununu çözmek için işgücü piyasası ile genç işsizlerin özelliklerinin bilinmesi ve mevcut duruma uygun politikaların üretilmesi gerekmektedir (Erol, 2013). Avrupa Birliği üye ülkelerinde uygulanan aktif istihdam politikaları genç ve toplam işsizlik oranlarında önemli düşüşler sağlamıştır. Hollanda ve İrlanda bu konuda en başarılı ülke olarak bilinmektedir (Ay, 2012). OECD ülkelerinde işsizliği kalıcı olarak azaltarak yaşam standartlarını artırma konusunda aktif istihdam politikalarını önemli ölçüde kullandıkları görülmektedir (O’Connell, 1999). OECD, işsizliğe karşı uygulanan istihdam politikalarını aşağıdaki gibi sıralamıştır (Biçerli, 2004):

1. Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri
2. Mesleki eğitim
3. Sübvansiyeli istihdam
4. Gençlere yönelik politikalar
5. Engellilere yönelik politikalar
6. İşsizlik sigortası
7. Erken emeklilik

Ekonomik büyüme ile kalkınmanın sağlandığı ülkelerde, gelir düzeylerinin artışıyla paralel olarak farklı ihtiyaçların ortaya çıkması olağan görülmektedir. Gelir düzeyleri artan bireylerin bu ihtiyaçlarını karşılaması için boş zaman talebinin artmasına neden olmaktadır. Böylece bireyler esnek çalışma uygulaması ile daha çok boş zaman ile yaşam dengesini sağlamaktadırlar (Ivanauskaite, 2015 ). Teknolojik gelişmeler ve buna bağlı olarak yaşam biçimlerinde ortaya çıkan ihtiyaçlar, bireylerin boş zamanlarını değerlendirme şekillerinde değişiklik yaratmaktadır. İnsanların boş zamanlarının artmasına neden olan tüm etkenler, boş zaman ve rekreasyon endüstrisinin de gelişmesine ve küresel bir endüstri olmasına yol açmıştır (Yüncü, 2013). Her ne kadar rekreasyon hizmetlerinin yürütüldüğü alanlar değişiklik gösterse de rekreasyon endüstrisi içinde kalmayı başarmış rekreasyon uzmanlarının yoğunluklu olarak spora dayalı istihdamının gerçekleştiğini ifade eden Şimşek (2018), rekreasyon uzmanlarının istihdam seçeneklerinin yalnızca spor ve turizm endüstrisiyle sınırlı olduğunu ve rekreasyon mesleğinin toplumdaki farkındalığının yetersiz olduğunu belirtmektedir. Boş zaman hizmetlerinde personel yapıları, personel türleri ve personel düzeyleri değişiklik göstermektedir. Tesislerin karşılaştırılabilir olduğu ve politikaların paralel ilerlediği durumlarda bile otoriteden otoriteye, organizasyondan organizasyona ve tesisten tesise önemli ölçüde değişiklik olduğu belirtilmektedir (Torkildsen, 2012). Her ne kadar devlet yönetenleri bir takım planlama ve stratejiler geliştirse de işsizlik ve istihdam sorununun, rekreasyon uzmanları açısından yeni fikirlerle çözümlenmesi, yeni politikaların üretilmesi ve uygulanması gerektiği aşıkardır.

### **1.1. Araştırmanın Problemi**

Rekreasyon ihtiyacı, kişisel beklentilerin yanı sıra, bir takım demografik özellik ve amaçlara göre farklılık göstermektedir. Rekreasyonun insan yaşamına sağladığı katkı, bireye ve daha geniş kapsamda topluma yansımaktadır. Toplumun sağlığı ve refahı için rekreasyon alanlarının, amaca yönelik arttırılması ve sektöre hizmet edenlerin adil ve hak ettikleri şekilde istihdam edilmeleri ihtiyacı görülmektedir. Sağlıklı bir toplum inşa etmek ve bunu sürdürmek anayasal bir kural olarak devlete düşmektedir.

Rekreasyon uzmanları rekreasyonel aktivite ve etkinliklerin danışmanlığı, yönetimi, proje üretimi, aktivite liderliği, satışı, dağıtımı, rezervasyonların oluşturulması, etkinlik alt yapısının sağlanması ve kullanılan malzemelerin üretimi gibi pozisyonlarda görev almaktadır (Şimşek, 2018). Ancak ifade edilen bu pozisyonlar rekreasyon

endüstrisinin tüm sektörlerinde (kamu, özel, gönüllü) farklı kişi ve gruplar tarafından icra edilmektedir. Oysaki rekreasyon uzmanlarının asli işi olan etkinlikler hem kamu kurumlarında hem özel sektördeki işletmelerde hem de gönüllü örgütlerin tamamında düzenlenmektedir. Ne var ki bu etkinlikler tek bir eksikle; yani etkinliği tasarlayacak, programlayacak, koordine edecek ve değerlendirecek olan gerçek etkinlik uzmanı (rekreasyon uzmanı) olmadan gerçekleştirilmektedir. Tüm kurum ve kuruluşlarda etkinliklerin düzenleniyor olması, rekreasyon uzmanlarının istihdamı için yeterli alanın olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak rekreasyon uzmanları Gençlik ve Spor Bakanlığı (2016 yılında 50 kişilik atama) haricinde kamu kurumlarında, özel sektörde ya da gönüllü örgütlerin herhangi birinde rekreasyon uzmanı unvanı ile istihdam olamamaktadır. Dolayısıyla uzmanı olduğu yani lisans eğitimini aldığı rekreasyon işinin (etkinlik) dışındaki pozisyonlarda ve unvanlarda görev almak durumunda kalmaktadırlar. Rekreasyon uzmanlarının kamu, özel ya da gönüllü kurum ve kuruluşlarda kendi unvanları ile atanamıyor olmaları ciddi bir problem olarak görülmektedir.

Toplumun yaşam biçimindeki değişiklikler ve dünyadaki gelişmeler neticesinde rekreasyon endüstrisinin de gelişim gösterdiği gözlenmektedir. Artan talep sayesinde rekreasyon hizmetlerinin çeşitlenmesi ve uygulanması olumlu bir gelişme olarak görülmektedir. Ancak bu gelişme ile rekreasyon uzmanlarının istihdamı arasında negatif yönde bir korelasyon olduğu görülmektedir. Bu nedenle; Türkiye’de rekreasyon uzmanlarının istihdam ve işsizlik sorunlarının kaynağı nedir? Bu sorunun çözülebilmesi istihdam için yapılması gerekenler, istihdam artırıcı çözümlerin neler olabileceği araştırmanın problemini ortaya koymaktadır.

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Rekreasyon uzmanlarının istihdam politikası modeli, Türkiye’nin farklı bölgelerinde rekreasyon alanında çalışan uzmanların görüşleri doğrultusunda belirlemektir. Bu çalışmanın amacı; rekreasyon uzmanlarının istihdamı için yapılması gerekenleri, istihdam artırıcı çözümleri, potansiyel istihdam alanlarını ortaya koyarak rekreasyon uzmanlarının istihdam politikası modelini belirlemektir.

## **1.3. Araştırmanın Önemi**

Türkiye’de rekreasyon hizmeti sunan kurum ve kuruluşların alan uzmanlarıyla, rekreasyon hizmeti içeriği oluşturmaları, sunulan hizmete ve hizmet kalitesine,

dolayısıyla topluma katkı sağlayacaktır. Bu hedefin gerçekleşmesi için tüm kurum ve kuruluşlara bir çerçeve oluşturacak, rekreasyon uzmanlarının istihdamına yönelik politikalara ihtiyaç olduğu düşünölmektedir. Rekreasyon uzmanları için uygun istihdam politikaları oluşturulması, alanda yaşanan işsizlik ve istihdam sorununu en aza indirebileceği düşünölmektedir. Bu alışma vesilesiyle ölkö genelinde uygulanacak mevcut bir taslak istihdam modeli oluşturulabilir. Araştırma kapsamında rekreasyon uzmanlarının istihdam politikası için ihtiyaç duyulan veriler elde edilerek, uzman görüşleri doğrultusunda şekillenecek özgün istihdam politika modeli, ilgili politika yapıcılara kılavuz niteliği taşıyacaktır.



## 2. LİTERATÜR

Araştırmanın içeriğini oluşturan kavramlar; rekreasyon, rekreasyon uzmanlığı, rekreasyon uzmanlarının istihdam alanları, politika ve istihdam olarak sıralanmaktadır. Bu bölümde ağırlıklı olarak rekreasyon uzmanlığı, istihdam alanları ve çeşitli politika uygulamalarına yer verilmiştir. Dolayısıyla bu kavramların rekreasyon uzmanlarının politika model içeriği ile olan bağlantısının temelini açıklamaktadır.

### 2.1. Rekreasyon

“Rekreasyon” kelime olarak gücün veya ruhun tazelenmesi, yeniden hayat bulma kavramlarına karşılık gelmektedir (Jensen ve Naylor, 1999). Boş zaman katılımcılarının zevk veya belirli bir ihtiyacı karşılamak için gönüllü olarak gerçekleştirdikleri faaliyetler veya deneyimlerden oluşmaktadır (Torkildsen, 2005). Benzer bir ifadeyle rekreasyon bireyin seçimleri sonucu, doğrudan zevk ve doyuma ulaştığı deneyim ve faaliyetlerden oluşan boş zaman biçimidir (Butler, 1976). Jensen, “bireyin boş zamanlarında, kişisel memnuniyeti ve arzularını karşılamak amacıyla seçtiği eylem veya deneyimler” olarak tanımlamaktadır (Jensen, 1977). Rekreasyon tanımı bir çok noktada ortak kavramları temsil etse de, gerçekte yenilenme deneyimi, rutinden sapmak ve değişime karşılık gelmektedir. Esasen “yenileyici” bir deneyimi ifade etmektedir (Jensen ve Naylor, 1999). Godbey ve Parker (1976) tanıma yaratıcı bir işlev ekleyerek; rekreasyonun tek bir biçimi kasdetmediğini, her zaman bir tür faaliyeti gösterdiğini ifade eder. Kelimenin tam anlamıyla yeniden yaratma eyleminde kendini ödüllendirme veya işe hazırlama işlevi olarak görülebilir. Kelly (2000) ise sahip olunan amaç ne olursa olsun insanları kişisel bütünlüğüne ve sağlığa kavuşturmayı amaçladığına inanır. Gerçek rekreasyon, basit bir eğlenceden ve zaman dolduran aktivitelerden uzak katılımcıya kaliteli boş zaman deneyimi yaratmaktadır (Jensen C. , 1977).

Tarihsel yaklaşımla rekreasyon aydınlanma süreci ve iş sonrası azalan enerjinin toparlanmasını, gönüllü olarak katılım gerektiren, dinlendiren, rahatlatıcı hafif aktiviteler olarak görülmektedir. Ancak bu yaklaşımın günümüz rekreasyon tanımlanmasında değişikliğe uğradığı söylenebilir. Bugünün modern toplumunda insanların eskiye göre fiziksel olarak değil zihnen daha çok yoruluyor olmaları, hafif ve dinlendirici aktivitelerin yerini daha fazla fiziksel gayret içeren aktivitelerin tercih konusu olduğu söylenebilir (Hurd & MacLean and Mainieri, 2021; Munusturlar, 2016).

### **2.1.1. Rekreasyonu Tanımlayan Bazı Teoriler**

Rekreasyon kavramı tek hamlede açıklanması, net sınırlarla tanımlar yapılması zor olan bir kavramdır. Alanyazında rekreasyonu farklı bakış açılarıyla ifade etmeye çalışan bir çok teori olduğu ifade edilebilir (Torkildsen, 1992: 64). Aşağıda bu durumu açıklamayı destekleyen bazı teorilere değinilmiştir.

### **2.1.2. İhtiyaç Karşılama Aracı Olarak Rekreasyon**

Bu yaklaşım, bireylerin rekreasyonel aktivitelere seçmede bir takım içsel ihtiyaçlarını göz önünde bulundurdıkları üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu doğrultuda bu yaklaşımda ortaya çıkan temel soru, “hangi aktivitelerin rekreasyon içeriğine uyduğu, hangilerinin uygun olmadığı” ayrımının yapılması zorluğudur. Bu yaklaşım, genel olarak insanların boş zamanlarını değerlendirmek için rekreatif aktiviteleri seçerken, bireyin tamamen kişisel olarak bir tercih yaptığını açıklamaktadır. Buradaki ifade, bireylerin zihinsel, ruhsal, fiziksel ve sosyal açıdan ihtiyaçlarını karşılayarak tatmin olması sonucunda içsel dürtü ve güdülerini etkileyen bir kavramdır (Munusturlar, 2016).

### **2.1.3. Boş Zaman Aktivitesi Olarak Rekreasyon**

Kraus (1990), insanların boş zamanlarında keyif alarak yaptıkları aktivitelerin tamamını rekreasyon olarak açıklamıştır. Bu yaklaşım rekreasyonun boş zaman içerisinde gerçekleştiğine veya boş zaman diliminde yapılan her aktivitenin rekreasyon sayılamayacağı ifadeleriyle bir takım tartışmalara neden olmaktadır. Örneğin, işe giden birinin metroda kitap okuması ya da ütü yapmaktan hoşlanan birinin ede müzik dinleyerek ütü yapması rekreasyonel aktivite olarak görülebilir mi? Ya da boş zaman diliminde saatlerce bilgisayarda oyun oynama ya da aylak şekilde uzanma, uzun saatler televizyon izleme gibi boş zamanda gerçekleşen aktiviteler rekreasyonel aktivite demenin ne ölçüde doğru olduğu tartışma konusudur. Ancak her ne kadar postmodern boş zaman anlayışında zaman kavramlarının iç içe geçmiş olduğu görülse de, rekreasyon tanımını insanların boş zamanlarında yaptıkları aktiviteler” olarak geçerliliğini güçlü şekilde sürdürmektedir (Munusturlar, 2016).

#### **2.1.4. Birey ve Toplum İçin Bir Değer Olarak Rekreasyon**

Bu bakış açısına göre rekreasyon, bireyin içinde bulunduğu toplumun ahlaki standartlarıyla ve sosyal değerleriyle paralel kendi ve toplum açısından iyi kabul edilen şeyler yapmasıdır. Toplumu oluşturan bir değer olarak birey ve bireylerin değerleri, ilişkileri toplumun yapısını belirlemektedir. Bu bakış açısıyla rekreasyon; insan gelişiminde kritik rol oynayan ve gelişime katkı sağlayan; mutluluk, tatmin, öz saygı, yaratıcılık, mücadele becerisi, zihinsel ve fiziksel kapasite ve sosyalleşme gibi bir çok gelişimsel kavramı içinde barındıran bir olgudur (Munusturlar, 2016). Rekreasyon sosyal bir değer olarak, öncelikle bireye ve beraberinde ait olduğu toplumun gelişimini destekleyen, güçlenmesine katkı sağlayan bir değerdir.

#### **2.1.5. Rekreasyona Kavramsal Bakış**

Rekreasyon aile, eğitim, din, hukuk, ekonomi gibi toplumsal kurumlardan birisi olup, evrensel, zorunlu ve önemlidir. Dinlenme, eğlenme ve zevk alma gibi insan yaşamında önemli olan bu kurumun içeriği “bilgilenme, sanat etkinlikleri ve hobisel davranışları” kapsamaktadır (Kılbaş Köktaş, 2004). Genellikle içsel amaçlar için gönüllü olarak seçilir ve zorlanma, rahatsızlık veya tehlike içerse dahi zevkli olduğu düşünülmektedir. Rekreasyon toplum standartları ve değerleri açısından yapıcı ve ahlaki olarak kabul edilebilir olmalıdır (McLean, Hurd, & Rogers, 2008). Meyer ve Brightbill (1964), rekreasyonun amaçlı olma gibi geniş bir özellik yelpazesi içerdiğini iddia etmektedir. "Olumlu kimlik, yaratıcılık, dengeli rekabet, karakter, zihinsel ve fiziksel kapasite, sosyalleşme ve başa çıkma tutumu ile ilgili esenlik ve tatmin duyguları" üretebildiğini ifade etmektedir. Şaşırtıcı olmayan bir şekilde, Meyer ve Brightbill, rekreasyonu sosyal bir güç olarak görmektedir. Butler da benzer bir görüşe sahip; rekreasyonu insanların yaşamlarını etkileyen bir güç ve "sağlıklı" deneyim sağlayan hizmetler sistemi olarak görmektedir.

Rekreasyon toplumsal uyumu ve yaşam kalitesini iyileştirmek ve sürdürmek için bir araçtır ve gelişimi sosyal katılıma bağlı olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle rekreasyon toplum için sağlıklı ve kabul görmüş faaliyetlerden oluşmaktadır (Torkildsen, 2005). Rekreasyon toplumsal yapıdan ve yaşamsal deneyimlerden etkilenirken, bireylerin kendi yaşamsal kurallarını oluşturmaya fırsat vermektedir. Bu öz denetimin topluma yansması kitlesel yaşam kalitesinin artırılmasına neden olduğu düşünülebilir.

Rekreasyon modern tanımlarının çoğu üç kategoride ifade edilmektedir:

1. Rekreasyon, belirli koşullar altında veya belirli motivasyonlarla sürdürülen bir aktivite,
2. Rekreasyon bir süreç ya da varoluş hali,
3. Rekreasyon sosyal bir kurum veya profesyonel bir alan olarak algılanmıştır (McLean, Hurd, & Rogers, 2008).

Genel olarak profesyonel literatürde bulunan rekreasyon tanımları aşağıdaki unsurları içermektedir:

1. Rekreasyon tamamen aylaklık veya dinlenmenin aksine, yaygın olarak aktivite (fiziksel, zihinsel, sosyal veya duygusal katılım) olarak kabul edilir.
2. Rekreasyon spor, oyunlar, el sanatları, müzik, tiyatro, güzel sanatlar, müzik, seyahat, hobiler ve sosyal aktiviteler gibi geniş bir yelpazeyi içerir ( grup veya bireysel olarak yaşam boyunca bir kez veya sürekli katılım olarak gerçekleştirilebilir).
3. Faaliyet veya katılım seçimi isteğe bağlıdır, zorlama içermez.
4. Rekreasyon, dışsal hedefler veya ödüller yerine içsel motivasyon ve kişisel doyuma ulaşma arzusu tarafından harekete geçirir.
5. Rekreasyon bir zihinsel sürece veya tutuma bağlıdır. Bireyin ne yaptığı, onu yapmanın nedeni değil, kişinin aktivite süresinde ne hissettiği, onu rekreasyon yapan şeydir.

Bu çerçevede bir çok türde boş zaman deneyimi rekreasyon olarak görülebilir. Fiziksel olarak en zorlu uğraşlardan, en dinlendirici talepleri olan (televizyon seyretmek, senfoni dinlemek, kitap okumak ya da satranç oynamak gibi) aktivitelere kadar değişiklik gösterebilir (McLean, Hurd, & Rogers, 2008). Geçmişte esas olarak ailenin, ibadet yerlerinin veya yerel sosyal organların sorumluluğu olan rekreasyon, çağdaş toplumda bir dizi birimin sorumluluğudur. Bunlar parklar, plajlar, hayvanat bahçeleri, akvaryumlar, stadyumlar veya spor tesisleri işleten halka açık, gönüllü veya ticari kuruluşları oluşturmaktadır. Rekreasyon faaliyetleri hastaneler, okullar, ıslah kurumları ve silahlı kuvvetler gibi kuruluşlar tarafından da sağlanmaktadır. Rekreasyon yirminci yüzyılda ulusal ve uluslararası organizasyonlarla kolejlerde ve üniversitelerde kapsamlı mesleki programlarla önemli bir sosyal kurum olarak yer almaktadır. Bu gelişmenin ötesinde geçen yüzyılda vatandaşların sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için boş zaman hizmetlerini

planlama ve destekleme sorumluluğunu üstlendiği ve demokratik toplum yapısına katkıda bulunduğu kabul görülmektedir (McLean, Hurd ve Rogers, 2008).

#### **2.1.6. Rekreasyon Hizmetlerinin Kilit Alanları**

Rekreasyon hizmetleri boş zamanların verimli kullanımı için çeşitli organizasyonlar tarafından sunulan hizmetleri ifade etmektedir. Rekreasyon endüstrisi içerisinde çok sayıda organizasyon tanımlanmasına rağmen bu organizasyonların her toplumda bulunması mümkün olmamaktadır (Yüncü, 2013). Rekreasyon programları oluşturulurken bireylerin sportif ihtiyaçlarının yanında sosyal, kültürel, sağlık ve sanat ihtiyaçlarının da göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Toplumun ihtiyaç duyduğu rekreasyon endüstrisi içinde bulunan kilit alanlar birkaç ana başlıkta toplanmaktadır (Şimşek, 2016).

1. Kamu kurumları
2. Kar amacı gütmeyen kuruluşlar
3. Ticari rekreasyon işletmeleri
4. Personele yönelik hizmetler ve rekreasyon programları
5. Silahlı kuvvetler moral, refah ve rekreasyon üniteleri
6. Özel üyelik gerektiren organizasyonlar
7. Kampüs rekreasyonu programları
8. Terapatik rekreasyon programları
9. Spor yönetimi organizasyonları
10. Turizm rekreasyonu programları.

#### **2.1.7. Rekreasyonun Diğer Disiplinlerle İlişkisi**

Rekreasyon endüstrisi insanların boş zamanlarında faydalanabilecekleri mal ve hizmetleri (tatil, tiyatro, sinema, eğlence parkları gibi) sunan bir endüstridir. Rekreasyon endüstrisinin tanımı ve kapsamı o kadar geniştir ki, ortak yanı olmayan çok çeşitli etkinlik ve işletmeyi kapsamaktadır (Horner ve Swarbrooke, 2005). Rekreasyon endüstrisi farklı büyüklükte ve faaliyet alanlarında hizmet veren işletmeleri içermektedir. Bu alana ilişkin mal ve hizmet sunan organizasyonlar kamu kurumları, özel kuruluşlar ve kar amacı gütmeyen kuruluşlar olarak incelenmektedir (Argan, 2007). Rekreasyon endüstrisi bir endüstri olmanın ötesinde, farklı türden organizasyonların sunduğu ürün ve hizmetlerin

oluşturduğu çok boyutlu bir yapı özelliği taşımaktadır. Bu yapı içinde (Horner ve Swarbrooke, 2012),

- Ulaştırma sistemleri
- Tur ve seyahat acentaları
- Cazibe merkezleri
- Ticari konaklama işletmeleri ve ağırlama endüstrisi

Rekreasyon işletmeleri yer almaktadır.

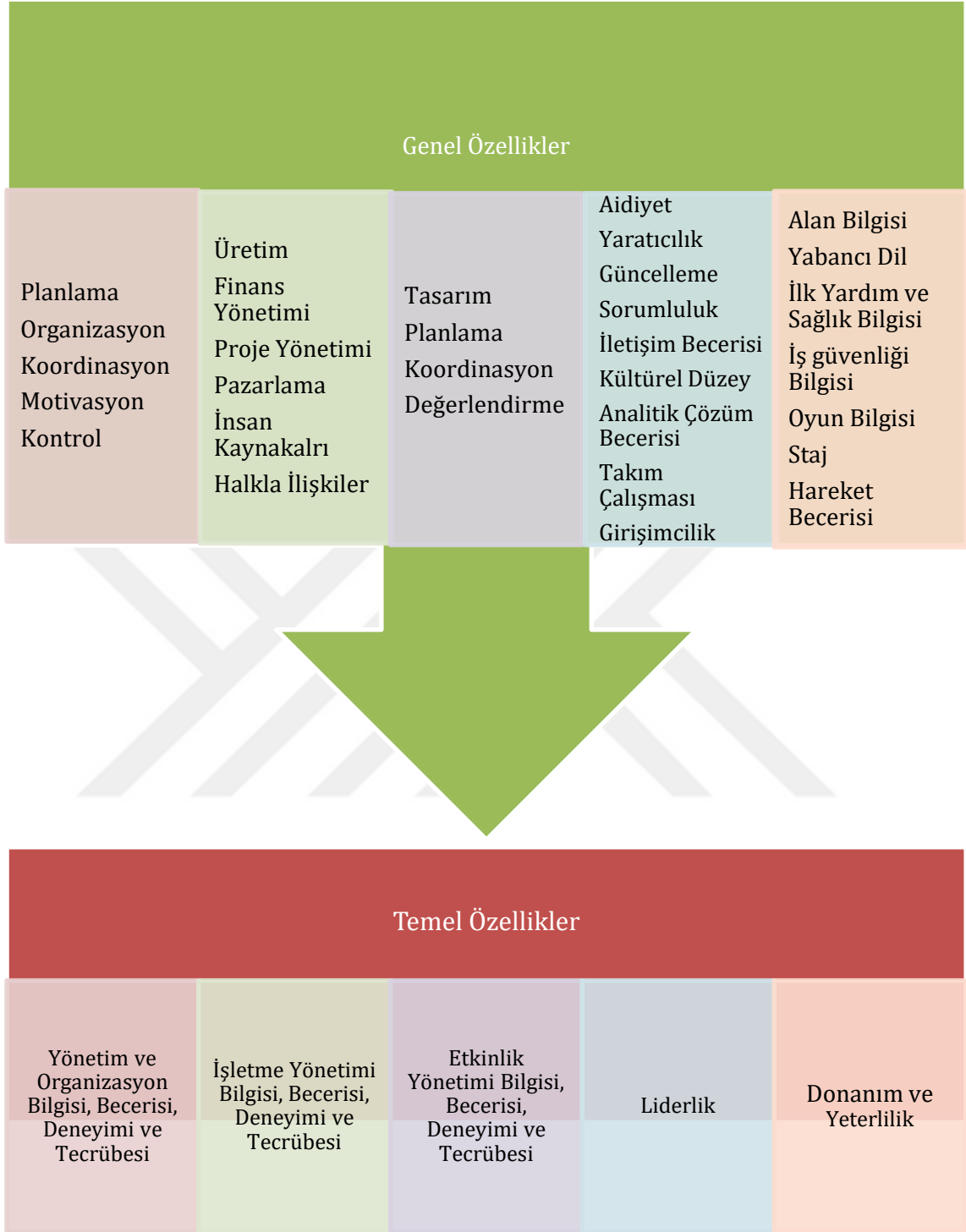
## **2.2. Rekreasyon Uzmanlığı**

Türkiye’de kamu sektöründe üniversiteler ve yerel yönetimlerde istihdam fırsatı bulabilen rekreasyon mezunları, özel sektörde genellikle turizm işletmelerinde ve spor merkezlerinde istihdam fırsatı yakalayabilmektedir. Toplumsal bir göreve sahip olan rekreasyon uzmanlarının taşıdıkları vasıflar sebebiyle, bu denli sığ bir alanda kendilerine iş imkanı sunulması yaşadıkları istihdam sorunun göstergesi olduğu düşünülmektedir. Toplumun her katmanını etkilediği düşünülen rekreasyon hizmetlerini farklı boyutlarda değerlendirerek, rekreasyon uzmanlığını da bu doğrultuda tanımlanabilir. Rekreasyon boş zaman davranışlarını ifade ederken, bu davranışların aile, çevre, toplumun sosyo ekonomik yapısına göre şekillendiği söylenebilir. Dolayısıyla rekreasyon uzmanlığının toplumun bir çok katmanında ve farklı istihdam alanlarında kendisine yer bulabileceği ifade edilebilir.

Rekreasyon işinin temelinde etkinlik yatmaktadır. Ancak etkinliği yönetmek için öncelikle etkinliğin uygulayıcısı olmak bir zorunluluk olarak görülmektedir. Rekreasyon uzmanı sahip olduğu özellikler doğrultusunda etkinlik yönetme, değerlendirme, analiz etme, projelendirme, danışmanlığı yürütme gibi bir çok aşamada görev almalıdır. Eğlenceye dayalı etkinlik neredeyse rekreasyon uzmanının işi orada olmalıdır (Şimşek, 2018). Rekreasyon uzmanlarının sahip olduğu özelliklerin, rekreasyon alanlarına göre farklılaştığı görülmektedir (Çevik vd., 2020). Şimşek (2018), rekreasyon uzmanlarının özelliklerini genel ve temel özellikler olarak iki kısımda ele almaktadır. Rekreasyon uzmanı yönetim ve organizasyon bilgisi, becerisi, deneyimini temel özellikler kapsamında; planlama, organizasyon, koordinasyon, motivasyon ve kontrol edebilme genel özelliklerine sahip olması gerektiğini vurgulanmaktadır. İşletme yönetimi bilgisi, becerisi, deneyimi temel özelliği altında üretim, finans yönetimi, pazarlama, insan

kaynakları, proje yönetimi, halkla ilişkiler konuları hakkında bilgi sahibi olmaları gerektiği belirtilmektedir. Liderlik temel özelliği ile aidiyet, yaratıcılık, güncelleme, sorumluluk, iletişim becerisi, kültürel düzey, analitik çözüm becerisi, takım çalışması ve girişimcilik gibi genel özelliklere sahip olmaları gerektiği ifade edilmektedir. Bununla beraber donanım ve yeterlilik temel özelliği kapsamında, alan bilgisine (spor, turizm, iş yeri, terapötik, açık alan, yerel yönetim ve kampüs rekreasyonu vb.) sahip, yabancı dil bilgisi, ilk yardım ve sağlık, iş güvenliği, oyun bilgisine sahip, hareket becerisinin olması gerektiğini açık bir şekilde tanımlanmaktadır.





Şekil 2.1. Rekreasyon zamanının genel ve temel özellikleri

(Şimşek, 2018).

Hazar (2003) ise; rekreasyon uzmanının özelliklerini; mesleki bilgi ve deneyime sahip, adaletli, objektif, örnek davranış sergilemek, karar alma becerisi olan, problem çözme, sorumluluk sahibi olmak, zamalama becerisi, zorluklara karşı zihinsel, ruhsal, fiziksel dirence sahip, yorumlama, analiz ve değerlendirme yeteneğine sahip, çalışkan, öz

denetim sahibi, güvenilir, istikrarlı, enerjik, bilgi ve beceri sahibi olmak, sağlıklı, uygun fiziki görünümüne sahip olmak ve üretken olmak ile ilişkilendirmektedir. Rekreasyon uzmanlarının özellikleri rekreasyon alanına göre değişmektedir. Ayrıca rekreasyon uzmanının genel özelliklerle birlikte hangi alanda kariyer planı yapıyorsa, o alanla ilgili özelliklere sahip olması gerektiğini belirtmektedir (Çevik vd., 2020).

### **2.3. Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Olabileceği İşletme Türleri**

Artış gösteren boş zamanın verimli ve planlı kullanım ihtiyacı sektörlerin ilgisini çekmektedir. Mal ve hizmet olarak sunulan rekreasyon hizmetleri, insanlar tarafından hızla tüketilerek büyük bir ekonomik güç yaratmaktadır. Bununla beraber rekreasyon endüstrisinin gelişmesine ve çeşitlenmesine neden olmaktadır (Şimşek, 2018). Bu duruma örnek olarak büyük alışveriş merkezleri, temalı parklar, turizm faaliyetleri, cazibe merkezleri, festivaller, konserler, yarışmalar vb. bir çok ticari faaliyet gösterilebilir. Rekreasyon alanında artan ticari faaliyetler, mal ve hizmetlerin çoğalmasını ve tüketiciyle buluşturulmasını gerekli kılmaktadır. Bu durum yeni iş alanlarının oluşmasına neden olmakta ve bunun yanında istihdam edilecek rekreasyon uzmanı ihtiyacını gündeme getirmektedir (Çevik vd., 2020).

Şimşek (2018), rekreasyon uzmanlarının istihdam sorununun kaynağı olarak rekreasyon uzman sayısının sürekli artması, kamu istihdamının olmaması, ihtiyaca yönelik niteliklerden yoksunluk ve deneyimsizlik gibi durumların neden olduğunu ileri sürmektedir. Çevik ve Şimşek (2017), turizm endüstrisi içerisinde rekreasyon uzmanlarının, dinlence otelleri bünyesinde veya dış kaynak kullanımı yolu ile program sunan animasyon departmanlarında, doğa ve çevre etkinliklerini kapsayan turizm işletmelerinde yönetici, asistan, danışman gibi pozisyonlarda istihdamların gerçekleşeceğini belirtmişlerdir.

Kamu kurumları tarafından sunulan rekreasyon hizmetleri programları geniş bir perspektife sahiptir. Rekreasyon uzmanları bu hizmetlerin sunulduğu işletme türlerinde; etkinlik süreçlerinin her aşamasında olabilmektedirler. En genel açılımıyla etkinlik yönetimi rekreasyon uzmanının işi olmalıdır.

Rekreasyon uzmanı; yönetim ve organizasyon bilgi becerisine, işletme yönetimi bilgi ve becerisine, etkinlik yönetimi bilgi ve becerisine sahip, liderlik vasıflarını taşıyan, alanıyla ilgili yeterli donanım ve yeterliliğe sahip olmak durumundadır. Rekreasyon işi yekpare bir kavram değildir dolayısıyla rekreasyon uzmanının işi de yekpare biçimde

açıklanamamaktadır. Kamu, özel ve gönüllü sektörlerinde etkinlik ve aktivitelerin yapılandırıldığı spor, sanat, sağlık, kültür, sosyal ve eğitim alanları; rekreasyon uzmanlarına spor rekreasyonu, turizm rekreasyonu, kamu ve yerel yönetim rekreasyonu, açık alan rekreasyonu, alışveriş rekreasyonu, terapatik rekreasyon, iş yeri rekreasyonu, kampüs rekreasyonu ve askeri rekreasyon hizmetleri alanlarında rekreasyon uzmanı istihdam alanı yaratmaktadır. Rekreasyon uzmanları aşağıda açıklaması yapılan tüm hizmet sektörlerinde, işletmelerin ihtiyaç duyduğu alan ve hizmet türünde çalışma imkanı bulabilmektedir.



**Şekil 2.2 Rekreasyon Hizmetleri**  
(Şimşek, 2018).

Şimşek, (2018) rekreasyon endüstrisinin sektörlerini aşağıdaki gibi sıralamaktadır. Bu hizmet türlerinin tamamında etkinlik ve aktivitelerin yapılandırıldığı alan her ne ise rekreasyon uzmanlarına istihdam sağlanabilmektedir.

### 2.3.1. Kamu Sektörü

Dar anlamda kamu sektörü, merkezi yönetim kuruluşlarını; geniş anlamda kamu sektörü ise, merkezi yönetim ve yerel yönetim kuruluşlarını kapsamaktadır (Akdoğan, 2003). Kamu ve rekreasyon kavramı bir araya geldiğinde ücretsiz hizmetlerin varlığının söz konusu olduğu görülmektedir. Özellikle yerel yönetimlerde verilen rekreatif

hizmetler ücretsiz olmakla birlikte toplumun bir çok katmanını (genç, yetişkin, yaşlı kimsesiz, bakıma muhtaç, engelli) kapsamaktadır (Şimşek, 2016).

### **2.3.1.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı**

Gençlik ve Spor Bakanlığı hizmetleri altı ana başlıkta toplanmaktadır. Bunlar:

- Gençlik Merkezleri: Gençlik Merkezleri; gençlerin boş zamanlarını değerlendirmelerine yardımcı olmak, gençleri sosyal, kültürel, sanatsal, bilimsel ve sportif faaliyetlere yönlendirmek gençlerin kişisel, sosyal ve ruhsal gelişimine katkıda bulunmak, gençlere rehberlik ve danışmanlık yapmak, gençleri zararlı alışkanlıklara karşı bilinçlendirmek ve gençlerin çeşitli aktiviteler içinde yer alarak sosyal beceriler kazanabilmesi ve paylaşımlarda bulunabilmeleri amacıyla çeşitli çalışmalar yapan, tarihi ve kültürel geziler, kamplar ve spor faaliyetleri düzenleyen merkezlerdir.
- Gençlik Kampları: Gençlerin boş zamanlarını çeşitli sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerle değerlendirmelerini sağlamak amacıyla kurulmuş tesislerdir.
- Sosyal ve Kültürel faaliyetler: Gençlerin serbest zamanlarını verimli geçirebilecekleri, hayata aktif katılım sağlayabilecekleri, milli ve manevi değerlerine sahip çıkacakları, inovasyon ve inovatif düşünce etrafında buluşabilecekleri proje ve faaliyetler yürütmektedir.
- Gençlik Çalışmaları: Gençlik ve uzman değişimleri, uluslararası tarih ve kültür programları ve diğer uluslararası faaliyetleri kapsamaktadır.
- Gençlik Organizasyonları: Gençlik çalışması, resmi eğitim müfredatının dışında boş zaman faaliyetlerinin yanı sıra yaygın eğitim süreçlerine ve gönüllü katılıma dayanan faaliyet alanlarıdır. Gençlik çalışması, birbirinden bağımsız yapıların oluşturduğu bir dizi farklı organizasyonlar tarafından gerçekleştirilmektedir.
- İzleme Değerlendirme ve Hizmet Kalite Standartları olarak sınıflanmaktadır (<http-1>).

#### **2.3.1.2. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kurumlar**

Misyonu düşünme, anlama, araştırma ve sorun çözme yetkinliği gelişmiş; bilgi toplumunun gerektirdiği bilgi ve becerilerle donanmış; millî kültür ile insanlığın ve demokrasinin evrensel değerlerini içselleştirmiş; iletişime ve paylaşıma açık, sanat duyarlılığı ve becerisi gelişmiş; öz güveni, öz saygısı, hak, adalet ve sorumluluk bilinci yüksek; gayretli, girişimci, yaratıcı, yenilikçi, barışçı, sağlıklı ve mutlu bireylerin yetişmesine ortam ve imkân sağlamak olan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı yirmi üç farklı birim bulunmaktadır (http-2).

#### **2.3.1.3. Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlıkları**

Üniversitede hizmet verdiği tüm kesimin sağlık, sosyal, kültürel danışma, rehberlik ve spor ihtiyaçlarını karşılamak için ilgili mevzuatça verilen görevleri yürüten dairedir (http-3).

#### **2.3.1.4. Yerel yönetimler:**

Yerel yönetimler, toplumun ihtiyaçlarını karşılayan ve sorumlu oldukları bu insanlara çok çeşitli hizmetler sağlayan özerk bir kurumdur (Tekeli, 1983). Büyükşehir belediyesi 5216 sayılı kanunun 4. Maddesinde; nüfusu 750.000'den fazla olan il belediyelerinin kanun ile büyükşehir belediyesine dönüştürülebileceği belirtilmiştir. Sınırlarını ise 5. maddede ilin mülki sınırları olarak belirlemiştir. Aynı kanunun 7. maddesinin “m” bendinde: “Büyükşehir'in bütünlüğüne hizmet eden sosyal donatılar, bölge parkları, hayvanat bahçeleri, hayvan barınakları, kütüphane, müze, spor, dinlenme, eğlence ve benzeri yerleri yapmak, yaptırmak, işletmek veya işlettirmek; gerektiğinde amatör spor kulüplerine nakdî yardım yapmak, malzeme vermek ve gerekli desteği sağlamak, amatör takımlar arasında spor müsabakaları düzenlemek, yurt içi ve yurt dışı müsabakalarda üstün başarı gösteren veya derece alan sporculara, teknik yönetici, antrenör ve öğrencilere belediye meclis kararıyla ödül vermek.” ifadeleri yer almaktadır (http-3).

#### **2.3.1.5. Gençlik Merkezleri:**

Bakanlık politikalarına uygun olarak gençlerin ihtiyaçları, ilgileri, istekleri ile bulunduğu ilin/ilçenin şartlarını da göz önünde bulundurarak gençlik çalışmalarını atölye ve kulüp faaliyetleri olarak aşağıda belirtildiği şekilde yürütür:

- a) Atölye faaliyetleri, hayatın her alanıyla ilgili takım ruhu ve aktif katılımın öne çıktığı atölye çalışmaları ile bu çalışmalardaki teorik boyut, gençlerin bilgiyi hayatta kullanmalarını sağlayacak şekilde yaygın eğitim teknikleri başta olmak üzere çeşitli uygulamalı yöntemler kullanılarak gerçekleştirilen eğitimlerdir.
- b) Kulüp faaliyetleri, gençlerin ilgi duydukları alanın özelliğine göre kendilerini ifade edebilecekleri ve geliştirebilecekleri her türlü faaliyeti tasarladığı, planladığı ve gerçekleştirdiği çalışmalardır.
- (2) Gençlik merkezlerinde eğitsel, sosyal, kültürel ve sportif etkinlikler kapsamında güzel sanatlar, bilim, teknoloji, inovasyon, sağlıklı yaşam, kişisel gelişim, gönüllülük ve benzeri alanlarda atölye ve kulüp faaliyetleri gerçekleştirilir.
- (3) Gençlik merkezinin diğer kamu kurum kuruluşları, yerel yönetimler, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşlarıyla birlikte bulunduğu ilde yapacakları yerel faaliyetler, il müdürlüğünün onayıyla yürütülür (http-4).

#### **2.3.1.6. Türk Silahlı Kuvvetleri:**

Anayasanın 5'nci maddesinde, "Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; devletin temel amaç ve görevleri arasında sayılmıştır. Türk Silahlı Kuvvetler personeli ile askeri okullardaki eğitim ve öğretim hizmetlerini yürütüldüğü kurumlardır (http-5). Kurum içinde ve dışında personel ve öğrencilerin eğitim ve öğretim süreçlerini destekleyecek etkinlikler yer almaktadır.

#### **2.3.1.7. Üniversiteler**

Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip, yüksek düzeyde eğitim, öğretim, bilimsel araştırma ve yayın yapan fakülte, enstitü, yüksekokul vb. kuruluş ve birimlerden oluşan öğretim kurumudur (Radmard & Soysal, 2019).

#### **2.3.2. Özel Sektör**

Özel sektör, rekreasyon tesislerinin işletilmesi ve geliştirilmesi konusunda önemli bir paydaştır. Türkiye'de rekreasyon endüstrisini oluşturan en zengin içeriğe sahip olan sektörlerden biri olarak görülmektedir (Şimşek, 2018). Rekreasyon uzmanları hem etkinlik uygulayıcısı hem de liderlik vasıfları gereğince hizmet veren tüm kurum ve

kuruluşlarda istihdam edilme bilgi ve becerisine sahiptir. Değişen yaşam koşulları ve olanaklar boş zaman davranışları ve tüketimlerini başka bir noktaya getirmektedir. Artan taleple beraber geliştirilen yeni arzlar yaratıcı fikirlerle beraber rekreasyon hizmet alanlarını geliştirmektedir. Şimşek (2018), özel sektördeki rekreatif ürün ve hizmetlerinin çok geniş bir yelpazeye sahip olduğunu belirtmektedir. Bu alanların her sektör açısından somutlaştırılmasının rekreasyon uzmanları istihdamı lehine olacağı düşünülmektedir.

#### **2.3.2.1. Sanayi İşletmeleri:**

Sanayi ya da endüstri işletmeleri, üretim sürecinde kullanılan her türlü ham madde ve malzemeyi işleyerek bunlarda fiziki nitelik, şekil ve kimyasal özellik yönünden değişiklik meydana getirerek yeni ve farklı bir ürün ortaya çıkaran işletmelerdir (İşcan, 2013). TÜİK verilerine göre 2023 yılı sanayi sektöründe istihdam oranı %21.2 olarak belirtilmektedir. Sanayi sektörüne istihdam edilenlerin sayısı 6 milyon 711 kişi olarak açıklanmaktadır (http-6).

#### **2.3.2.2. Alışveriş Merkezleri:**

Büyük kentlerde, genellikle ulaşımın kolay ve yapılaşmanın az olduğu yerlerde kurulmuş, geniş otoparkı vb. bulunan, genellikle tek bir çatı altında inşa edilmiş bir grup mağazaları ifade etmektedir (http-7). Şimşek (2018), tüketim kültürünün gelişmesiyle toplumu oluşturan bireylerin farklı ihtiyaçları doğrultusunda bu devasa kapalı alanları tercih ettiklerini belirtmektedir. Artan ihtiyaçlar rekreatif etkinlikleri de beraberinde getirmektedir. Alışveriş merkezlerinin ticari amaçlara ulaşabilmek için rekreasyonel aktiviteleri bir araç olarak kullanmaya başladığı görülmektedir.

#### **2.3.2.3. Temalı Açık- Kapalı Park Rekreasyonu Alanları:**

Büyük bütçelerle düzenlenmiş, ileri teknolojiye sahip, kullanıcı odaklı üst düzey rekreasyonel alanlardır (Pearce, 2012). Tema parklarının insanların ilgilerini çekecek şekilde dizayn edilmiş, geliştirilmiş ve eğlendirmeyi amaç edinmiş rekreasyonel alanlar olduğunu belirtilmektedir (Nelson, 2016). Geniş rekreatif alanlara sahip olan tema parklarının büyük ekonomik potansiyele sahip olduğu düşünülmektedir

#### **2.3.2.4. Turizm İşletmeleri:**

Turizm işletmeleri, geçici bir süre için yer değiştirme hareketinin doğurduğu seyahat, konaklama ihtiyaçlarının, buna bağlı diğer ihtiyaçların karşılanmasına yarayan mal ve hizmetlerin üretilmesini ve pazarlanmasını sağlayan ekonomik birimler olarak tanımlanmaktadır (http-7). Dünya genelinde ulaşım olanaklarının gelişmesi beraberinde

turizm seyahatini geliştirmektedir. İnsanlar resmi tatillerde, yaz tatilinde, sömestr tatilinde ve özel günlerde potansiyel boş zaman fırsatlarını rekreatif seyahatlerle değerlendirmektedir (Şimşek, 2018).

#### **2.3.2.5. *Fitness ve Spa Merkezleri:***

Fitness fiziksel uygunluk anlamına gelen fitness, maksimum aerobik kapasiteyi tanımlayan bir terimdir. Günlük yaşamda sağlıklı ve zindelik için yapılan egzersizlerin bütününe ifade etmektedir (Erikssen, 2001) Spa ise balneoterapi olarak da bilinen şıfalı sular ile yapılan bakımı ifade etmektedir (Kahraman, 2018). Türkiye’de hızla gelişmekte olan bu kavramlar dünyanın bir çok yerindeki resort ve otel komplekslerinde yer almaktadır.

#### **2.3.2.6. *Ticari Rekreasyon ve Organizasyon İşletmeleri***

Türkiye’de rekreasyon endüstrisini oluşturan ve zengin bir içeriğe sahip olan işletmelerdir. Bu hizmetler farklı kişi, grup, kurum ve kuruluşlar tarafından, sunulan hizmetten kar etmek amacıyla yapılandırılmaktadır (Şimşek, 2018). Bir anlamda bu işletmeler aktivite ya da rekreasyonla ilgilenmezler fakat eğlenceyi bir kar kaynağı olarak görüp, üreticilerle tüketiciler arasında yer alan araç olarak kullanırlar (İşcan, 2013).

#### **2.3.2.7. *Spor Kulüpleri:***

Sportif etkinlikleri sunarken belirli hedeflerle insanların boş zamanını aktif şekilde geçirmelerini amaçlayan, maksimum kar amacı olmayan kulüplerdir. (Siegfried , 2008) Spor kulüpleri, dernek ya da anonim şirket tüzel varlığı şeklinde kurularak faaliyetlerini yürütürler. Farklılık gösteren aktivite alanlarına sahip olan spor kulüplerinin sundukları hizmetlerin toplumun ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda şekillendiğini söyleyebiliriz.

#### **2.3.2.8. *Rehabilitasyon Merkezleri:***

Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi, Rehberlik Araştırma Merkezleri (RAM) tarafından eğitsel tanılama ve değerlendirmesi yapıpı destek özel eğitim hizmetlerine gereksinimi olduğu belirlenen özel eğitime gereksinimi olan bireylere destek eğitim hizmeti veren özel öğretim kurumudur (Nalbant & İzgar, 2018). Sağlık Bakanlığı’nın 16.02.2011 tarih ve 7364 sayılı onayı ile yürürlüğe giren, Sağlık Bakanlığı’na ait yataklı sağlık tesislerine bağlı olarak faaliyet göstermek üzere “Toplum Ruh Sağlığı Merkezleri Hakkında” yönergesinde, rehabilitasyona yönelik uzman elemanların çalıştırılması gerekliliği belirtilmektedir (http-8).

### **2.3.3. Gönüllü Sektörü**

Kâr amacı gütmeyen kuruluşlar ve sivil toplum örgütleri tarafından üstlenilen sosyal faaliyetleri kapsamaktadır. Bu çerçevede bir tanım yapmak gerekirse, gönüllü kuruluşlar, “hiçbir maddi menfaat beklentisi olmayan gönüllü insanların, önemli gördükleri toplumsal amaçlara hizmet etmek ve toplumsal ihtiyaçlara cevap vermek için oluşturdukları örgütlerdir (Ateş & Nohutçu, 2006)

#### **2.3.3.1. Sivil Toplum Kuruluşları**

Sivil toplum kuruluşları ya da sivil toplum örgütleri, resmî kurumların dışında kalan ve bunlardan bağımsız olarak çalışan, politik, sosyal, kültürel, hukukî ve çevresel amaçları doğrultusunda lobi çalışmaları, ikna ve eylemlerle çalışan, üyelerini ve çalışanlarını gönüllülük usulüyle alan, kâr amacı gütmeyen ve gelirlerini bağışlayan veya üyelik ödemeleri ile sağlayan kuruluşlardır. Sivil yönetimi icra eden kurum ya da örgütlere sivil toplum kuruluşları adı verilmektedir Sivil toplum örgütleri oda, sendika, vakıf ve dernek adı altında faaliyet göstermektedir (Talas, 2011). Bu kuruluşlar, toplumun çeşitli kesimlerini temsil ederek, rekreasyon alanlarına dair ihtiyaçları ve beklentileri dile getirirler.

### **2.4. Politika ve Rekreasyon**

Politikalar Türk Dil Kurumu’na göre devletin eylemlerini amaç, usul ve içerik olarak düzenleme ve gerçekleştirme esaslarının tamamını ifade etmektedir (http-9). Politikanın iki işlevi olduğu düşünülmektedir. Bunların ilki toplumun esas olan ihtiyaçlarını karşılayacak gerekli ürün ve hizmetlerin üretilmesi ve bu ürün ve hizmetlerin adaletli biçimde dağıtılmasını sağlamak, ikincisi ise, toplumun kendini güvende hissedeceği huzur ve düzeni yaratmak olduğu ifade edilmektedir (Yaka, 2018). Örgütlenmiş bütün topluluklar amaçları doğrultusunda eylem hazırlamak ve hedeflerini gerçekleştirmek üzere birçok karar almak durumundadır. Örgütsel bir yapı olarak devlet de kamu hizmetlerinin sürdürülebilmesi için çeşitli kararlar almaktadır. Devlet gözetiminde alınan bu kararlar, kamu politikalarını belirleyerek, diğer yapıların kararlarından ayrılmaktadır (Biçer & Yılmaz, 2009). Her devlet kendi sosyal ve ekonomik yapısına uygun kamu politikalarına sahip olmakla beraber değişen ve gelişen toplumsal durumlarla ilgili yeni politikalar yaratma ihtiyacı duymaktadır. Devletin toplumsal yaşamdaki rolü artarken, kamu politikalarının kapsamının da o denli arttığı görülmektedir. Kamu politikası meşru bir toplumsal sorunu veya toplumsal bir ihtiyacı

belirleyerek, çözüm olabilecek alternatifleri uygun politika veya programı ortaya koymakta ve bu süreçte aktif olan kamusal aktörlerin kararlarını ve eylemlerini içine almaktadır (Gül, 2015).

Rekreasyonun ülkeler için ekonomik ve politik bir öneme sahip olduğu düşünülebilir. Her geçen gün gelişen rekreasyon endüstrisi alanları, artan talep ve beklentiler rekreasyon hizmet alanını farklı bir boyuta taşıdığı görülmektedir. Cushman ve Laidler (1990), Yeni Zelanda’da rekreasyon kamu politikasının sosyal hizmetlerin yapısında bir yere sahip olduğu belirtmektedir. Siyasi olarak boş zaman ve rekreasyon, işsizlik, eşitlik, özgürlükle ilişkisi nedeniyle bir takım durumları ortaya çıkardığı düşünülmektedir. Sosyal refah, topluma aidiyet duygusu, gelişim fırsatı ve ülkeye bağlılık dahil olmak üzere komisyonun görev tanımlarında vurgulandığı bir çok kavramın, boş zaman davranışı ve rekreasyonda motivasyon kaynağı olduğu iddia edilmektedir (Cushman ve Laidler, 1990).

Rekreasyonun topluma kattığı yararlardan faydalanmak adına, her ne kadar bireylerin rekreatif faaliyetlere katılımları hususunda kendi çabaları önemli olsa da devlet tarafından bireylere bu yararların sağlanması adına hizmetlerin sunulmasının gerekliliği de sosyal devlet yükümlülüğü altında ön plana çıkmaktadır (Birol ve Aydın, 2020). Mobley (2006)’e göre, toplumun ve toplumu oluşturan tüm vatandaşların refah ve sağlığını güvence altına almak hem ulusal hem de yerel seviyede devletlerin görevleri arasındadır. Devletlerin en temel görevlerinden bir diğeri ise toplumu, işsizliğin olumsuz etkilerinden koruyup istihdam olanağı sağlamaktır. İstihdamı artırıp, işsizliği azaltmayı hedefleyen politikaların önemi gün geçtikçe artmaktadır. İstihdam politikaları olarak açıklanan bu politikalar, aktif ve pasif istihdam politikaları olarak ikiye ayrılmaktadır (Sanal, 2013). Siyasi otorite, iş gücü piyasalarına aktif veya pasif politikaları kullanarak işsizliğin yarattığı olumsuzlukları ortadan kaldırmaya çalışırken, aktif istihdam politikaları ise önleyici bir yaklaşımla, işsizliğe sebep olan etmenleri saf dışı bırakmaya yönelik faaliyetleri ifade etmektedir (Kasapoğlu ve Murat, 2018). Türkiye’de sektörel işsizliğe ilişkin sonuçların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Gerek TUIK’in gerekse İŞKUR’un sahip olduğu verilerin doğru politikalar üretmek için işsizlik sorununun çözümünde yeterli olmadığı düşünülmektedir. Türkiye’deki işsizlik; yapısal sorunların, yüksek işgücü maliyetlerinin ve istihdam yaratmayan büyümenin sonucu olarak ifade edilmektedir. Ancak uygulanmakta olan istihdam politikalarının işsizliği minimize etmede yetersiz olduğu görülmektedir (Kara ve Duruel, 2010).

Öncelikle istihdam politikalarını etkileyen faktörleri gözden geçirmekte fayda vardır:

- Hızlanan teknolojik gelişmeler
- Küreselleşme ve yoğunlaşan uluslararası rekabet
- Hizmet sektörünün artan önemi
- Yeni üretim ve organizasyon sistemlerinin rolü
- Demografik faktörler (http-10).

Türkiye’de işsizliğin temel sorunu artma eğiliminde olan işgücü talebi karşısında yeterli istihdamın yaratılamaması olduğu düşünülmektedir. Ülkelerin işsizliğin önlenmesi ve istihdamın artırılmasına yönelik uygulamalarının etkinliği, her ülkenin kendine has özellikleri ışığında ve genel konjonktürü de kapsayan geniş bir perspektif dahilinde, bir bütün olarak değerlendirilmektedir. Bir ülkede başarılı olan bir uygulamanın, aynı koşulları sağlamamış başka ülkede aynı başarıyı yakalamasını beklemek doğru olmayacağı aşıkardır. Bununla beraber, Türkiye ile yakınlık sergileyen ülkelerin izlediği bazı temel politikalar, Türkiye'nin bu konuda atacağı adımlar açısından yol gösterir niteliktedir. Benzer ülkeler haricinde, Türkiye ile aynı coğrafya içinde bulunmayan, farklı sosyo-ekonomik özellikler sergileyen, ancak istihdam alanında değişik uygulamaları ve başarılarıyla öne çıkan diğer ülkelerin incelenmesi, Türkiye koşullarında uyarlanabilecek yöntem ve uygulamaların tespiti açısından yararlı olabileceği düşünülmektedir (http-10).

Rekreasyon hizmetlerinin yürütüldüğü alanlar çeşitlilik gösterse de rekreasyon endüstrisi içinde kalmayı başarmış rekreasyon uzmanlarının yoğunluklu olarak spora dayalı olarak istihdamının gerçekleştiğini ifade eden Şimşek (2018), rekreasyon uzmanlarının istihdam seçeneklerinin yalnızca spor ve turizm endüstrisiyle sınırlı olduğunu ve rekreasyon mesleğinin toplumdaki farkındalığının yetersiz olduğunu belirtmektedir. Rekreasyonun birçok disiplinle ilişkili olması nedeniyle, sektör içindeki uzmanlık alanları hızla artış göstermektedir. Rekreasyon uzmanlarına birçok alanda istihdam olanağı sağlanması mümkünken, uzmanların istihdam edilmemesi istihdamı artırmaya yönelik devletin iş sunma imkanlarının sınırlı kaldığını göstermektedir. Türkiye Cumhuriyeti (2019-2023) Stratejik Planının 3. Bölümünde yer alan **“ülkemin ekonomik ve sosyal kalkınmasının hızlandırılması, dengeli ve sürdürülebilir kılınması için; sektörel ve tematik politikalar geliştirmek, bu doğrultuda kamu kaynaklarını tahsis etmek”** ifadesi devletin misyonlarından bir tanesidir (http-11). Yine Türkiye

Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı – Strateji ve Bütçe Başkanlığının yayımladığı (2019-2023) 11. Kalkınma Planında ; *“Çalışma çağındaki nüfusta işgücüne katılımın dışında yer alan kesimlerin işgücüne dahil olmalarına imkan sağlanacaktır. Daha kaliteli eğitim ve yaygınlaştırılmış mesleki ve odaklı eğitim olanaklarıyla işgücünün yetkinlikleri ve iş hayatı uyumu geliştirilecektir”*; bir başka madde de *“insan kaynakları, plan döneminde öngörülen istikrarlı büyümenin başta gelen unsurlardan birisi olacaktır. İşgücünün daha verimli sektörlere ve alanlara yönlendirilmesi, eğitim ve istihdam ilişkisinin gözetilmesi işgücünün niteliklerinin artırılması, gençlerin işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleki beceriler ile donatılarak istihdama dahil edilmesi temel öncelikler arasında yer almaktadır”* ifadelerine yer verilmiştir (http-11). Her ne kadar devlet yönetenleri bir takım planlama ve stratejiler geliştirse de, işsizlik ve istihdam sorununun, rekreasyon uzmanları açısından yeni fikirlerle çözümlenmesi, yeni politikaların üretilmesi ve uygulanması gerektiği aşikar görünmektedir.

#### **2.4.1. İstihdam Politikaları**

Devletlerin günümüzdeki en asli görevlerinden bir tanesi vatandaşlarını işsizliğin olumsuzluklarından korumaktır. Bu noktada siyasi otorite istihdam olanağını oluşturmakla yükümlü tutulmuştur. Siyasi otorite iş gücü piyasalarına aktif veya/birlikte pasif politikalar ile müdahale ederek işsizliği veya işsizliğin ortaya çıkardığı olumsuzlukları ekarte etmeye çalışmaktadır. Bu noktada aktif istihdam politikaları önleyici bir yaklaşımla işsizliğin etkilerini tazmin etmek yerine işsizliğe sebep olan faktörleri ortadan kaldırmaya yönelik önlem ve faaliyetleri bünyesinde barındırmaktadır (Kasapoğlu ve Murat, 2018). İşsizlik ve istihdam sorununun çözümüne yönelik politikalar, gelir desteği yapılarak işsizlik sonuçlarını onarmaya yönelik önlem ve uygulamaları kapsayan pasif politikalar yanında işsizlerin beceri ve yeteneklerini artırmaya yönelik eğitim programlarını kapsayan aktif politikalardan oluşmaktadır (Ay, 2012). Türkiye’de istihdam politikalarının ilk olarak kalkınma politikaları içerisinde yer aldığı ancak metinlerde yer almaktan öteye geçemediği ifade edilmektedir. İşsizlikle mücadelede uzun yıllar boyunca bilinçli ve yaygın bir planlama süreci uygulanmadığı bilinmektedir. Genel olarak kalkınma planları değerlendirildiğinde planlarda işsizliğin temelde ekonomik büyümeye bağlı olarak azaltılabilecek bir problem olarak görüldüğü anlaşılmaktadır. Bu bağlamda Türkiye’de kapsamlı bir ulusal istihdam politikasının belirlenemediği söylenebilir (Yılmaz Eser & Terzi, 2008).

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) en temel amaçları arasında herkes için iş imkanı yaratılması ve sosyal eşitliğin gerçekleştirilmesi maddesi bulunmaktadır (http-12). 1960' dan bu yana OECD ülkelerinde uygulama alanı bulan, aktif işgücü politikaları işsizlikle mücadele ve istihdamın artırılması konusunda 1990' lardan itibaren özellikle OECD ülkelerinde önemi giderek artan bir yer edinmiştir. Aktif işgücü politikaları dünyadaki hemen her ülkede bulunmakla birlikte programların boyutları, tasarlanması ve uygulanması açısından farklılık göstermektedir (Capar,Diriöz). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) aktif işgücü politikasını “tam, üretken ve özgürce seçilmiş istihdamı” sağlamaya çalışan politika alanlarından biri olarak ifade etmektedir. ILO'nun amacı, tüm dünyadaki insanlara, özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık koşullarında insana yakışır iş bulmalarında yardımcı olmaktır. Bu misyonunu, sosyal tarafları oluşturan işçi ve işveren kesimleri ve hükümetlerle sürekli teması koruyarak gerçekleştirmekte, istihdam, işgücü piyasası ve eğitim politikaları gibi alanlarda yeni ve yenilikçi politikalar geliştirilmektedir (http-13).

#### **2.4.2. İstihdam ve Rekreasyon**

İstihdam, mevcut üretim faktörlerinin (emek, sermaye vb.) kullanılma seviyesini gösterir. Daha özel tanımla, iş gücünün çalışma veya çalıştırılma durumunu ifade etmektedir. İstihdam kavramında, üretime katılan faktörlerden genel olarak iş gücü (emek) ele alınmaktadır. Aktif nüfus, bir işte çalışabilecek durumda olan nüfusu ifade ederken, istihdam aktif nüfusun ücret karşılığında çalıştırılması olarak açıklanmaktadır (Tatar, 2006). İstihdam ve çalışma aynı anlamlara karşılık gelmemektedir. İstihdam belli bir değer karşılığında piyasa ile ilişkiyi ifade ederken, çalışma çok geniş bir anlam taşımaktadır. Çalışma faaliyetinin karşılığında bir bedel alınmayabilir, bu nedenle istihdam sayılmayacaktır (Bekiroğlu, 2010). Türkiye’de hızlı nüfus artışı, sermaye yetersizliği, sektörel yatırımların arttırılamaması, iş gücü kalitesinin modern sanayi gereksinimlerinde karşılık bulmaması, mesleki eğitim ve piyasa arasındaki uyumsuzluk ve her geçen gün yenilenen teknolojik gelişmeler gibi nedenler, istihdam sorununun derinliğini artırdığı görülmektedir.

Rekreasyonun çevresinde büyüyen yakın zamandaki ekonomik faaliyetin boyutu dikkat çekmektedir. Rekreasyon endüstrisi malları, hizmetleri ve tesislerin yelpazesi o kadar geniştir ki, Hükümet ve Rekreasyon Raporunda yatırım ve istihdamın büyük önem taşıdığı belirtilmektedir. Sosyal ve kişisel hizmetler sektöründeki istihdamdaki hızlı

büyüme rekreasyon hizmetlerini içermektedir. Sektör Yeni Zelanda'daki toplam istihdamın yüzde 23'ünden fazlasını oluşturduğu ifade edilmektedir (Cushman & Laidler, 1990). Birol ve Aydın, (2020), rekreasyon programlarının ortaya koyulmasında rekreasyonla ilgili felsefe, içerik ve amaçlara hakim yetişmiş personel ihtiyacının açık bir ihtiyaç olduğunu belirtmektedir. Nitelikli rekreatif programların planlanmasında ve halka sunulan rekreasyon hizmetinin başarısı, ancak toplumun ilgi, istek ve beklentilerini bilen alan uzmanlarına sahip olmasıyla ilişkilendirmektedir (Mobley, 2006). Rekreasyon uzmanlarının istihdam sorununun ortadan kaldırılabilmesi için devletin ilgili kurumları ile iletişime geçilmesi, çalışma gruplarının oluşturulması ve ihtiyaç duyulan yasal düzenlemelerin belirlenmesi ve uygulanması gerektiği düşünülmektedir (Şimşek, 2018).

Ulusal İstihdam Stratejisine bakıldığında, stratejinin temel hedef ve ilkelerini kapsayan eylem planında bilişim sektörü, finans sektörü, inşaat sektörü, sağlık sektörü, tarım sektörü, tekstil ve hazır giyim sektörü ve son olarak turizm sektörüne yönelik plan ve düzenlenmelerin olduğu görülmektedir. UİS kapsamında hazırlanan tedbirler ve planlanan uygulamaların önemi büyüktür fakat 2014/2023 eylem planında spor ve rekreasyon endüstrisi alanında bir strateji ya da düzenlemeye rastlanmamıştır (http-14).

#### **2.4.3. İşsizlik ve Rekreasyon**

Kavramsal bir tanımla işsizlik; emek faktörünün üretime dahil edilememesi olarak nitelendirilmektedir. Başka bir ifadeyle, çalışma isteği ve gücü bulunan fakat iş olanağı bulamayan işgücüdür (Yıldırım & Karaman, 2001). Ulusal temelde işsizlik araştırmalar aracılığıyla resmi rakamların belirlenmesi Türkiye İstatistik Kurumu 'nun açıklamasıyla gerçekleşmektedir. TÜİK'e göre işgücü ve işgücüne dahil olmayanların toplamı, çalışma çağındaki nüfusu ifade ederken, istihdam edilenler ve işsizlerin toplamı işgücünü oluşturmaktadır (http-6). İşsizlik ülkelerin sosyo-ekonomik durumlarına göre değişse de, birçok ülke için hala sorun oluşturmaktadır (Yılmaz Eser & Terzi, 2008). Sadece ekonomik anlamda değil, toplumun her katmanını etkilediği düşünülen bir süreç olduğu görülmektedir.

TÜİK verileri ; 2023 yılı işsizlik oranının % 9.4 oranında, genç nüfusta işsizlik oranının ise % 17.4 olarak gerçekleştiğini belirtmektedir. Eğitim durumlarına göre işsizlik oranlarına bakıldığında, yüksekokul mezunlarının % 13.6, okuma yazma bilmeyenlerin işsizlik oranı ise % 12.9 olarak görülmektedir. Bu durum üniversite mezunlarının ülkemizde yaşadığı ciddi işsizlik sorununa işaret etmektedir. Şimşek vd.'ne (2023) göre,

34 Spor Bilimleri Fakültesi ve 5 Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulunda toplamda 39 üniversitede I. ve II. öğretim olmak üzere rekreasyon bölümü öğrenimi verildiği görülmektedir. Rekreasyon uzmanları için kamuda istihdam olanağının bulunmaması her bir rekreasyon uzmanı için özel sektörde istihdam zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır. Buna paralel olarak özel sektörde hangi pozisyonlarda istihdam olacağı belli olmayan rekreasyon uzmanları gerçek işlevinin dışındaki pozisyonlarda istihdam olmak durumunda kalmaktadır. Kamu kurumlarında istihdam oldukları en yaygın olan mesleki pozisyonlar ise polis, bekçi ve askerlerden oluşmaktadır. Özel sektörde ise kendi mesleği olmamasına rağmen spor merkezlerinde antrenör, ilaç mümessili vb. pozisyonlarda yaygın olarak çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Oysa rekreasyon uzmanları toplumsal refahın kalkınması için ticari, turizm, spor, terapatik, iş yeri, kampüs, askeri, kamu yerel yönetimler, macera vb. bir rekreasyon türünde hizmet üretebilir, liderlik yapabilir ve rekreasyon etkinliklerini yönetebilirler. Şimşek (2018), kamu ve özel sektörde varolan rekreatif iş olanaklarının rekreasyon çatısı altında yapılandırılmasının henüz anlaşılmadığını ifade etmektedir. Dolayısıyla rekreasyon uzmanları, alanlarıyla ilgili istihdamda sorun yaşamaktadırlar. Buna ek olarak, devlet politikaları çerçevesinde rekreasyon uzmanı istihdamına yönelik çalışmaların olmaması, rekreasyon uzmanlarını gelecek kaygısı yaşatmalarına neden olmaktadır (Şimşek, 2018).

#### **2.4.4. Rekreasyon Politikaları Uygulamaları**

Rekreasyon programlarının sosyal sorunları ve anti-sosyal davranışları çözmek için bir araç olduğu düşünülebilir. Cushman ve Laidler, (1990) Rekreasyon politikası ve eylem stratejilerinin ancak sosyal ve ekonomik değişime duyarlı olmaları durumunda etkili olacağını ifade etmektedir. Nüfus yapısındaki değişiklikler, istihdam modelleri, enerji kullanımı, eşitlik ve sosyal haklar, topluma ve yerel yönetime zaman tahsisine yönelik tutumlar vb. rekreasyon politika kararlarını etkileyen değişikliklerden bazıları şöyledir:

- Aile Yapısının Değişimi
- Nüfus Artışı ve Dağılımı
- Yaş
- Etnik Yapı
- Gelir ve Boş Zaman Tüketimi
- Konut ve Ev Sahipliği

- Teknoloji

Cushman ve Laidler (1990), sosyal politika çerçevesinde rekreasyon ve boş zaman çalışmalarından elde edilen gözlemler sonucunda, merkezi düzeyde hükümet eylem planı için önerileri şöyle sıralamaktadır:

- Politika: Hükümetin rekreasyon politikası tanımlaması ve geliştirmesi, bunu açıkça ifade etmesi, tutarlı bir şekilde uygulaması ve düzenli olarak yeniden değerlendirmesi.
- Eşitlik: Hükümetin ‘herkesin ihtiyaçlarına’ hitap eden sosyal hizmetlerden biri olarak rekreasyonu desteklemede adalet ilkesinin savunulması gerekliliğini bunun için dezavantajlı gruplar için de aynı yaşam kalitesi ve yaşam standardının sürdürülmesi için çaba göstermesi
- Evrensellik: Hükümetin politika hedeflerini desteklemek ve kaynakların ülke genelinde değişen konum, yapı ve zenginlikteki topluluklar arasında eşit dağılımı sağlama ve rekreasyon için yeterli insan, mali ve malzeme kaynaklarının sağlanması
- Çeşitlilik: Hükümetin fiziksel aktivite, spor, sanat, açık hava rekreasyonu, turizm ve seyahat, sosyal ve toplumsal faaliyetler, formal ve informal eğitim dahil olmak üzere rekreasyon alanları çeşitliliğini teşvik etmesi ve desteklemesi
- Koruma: Hükümetin rekreasyon değeri yüksek sınırlı kaynakları (arazi, kültürel-tarihi miras vb.) ticari sömürgeye karşı koruması ve muhafaza etmesi
- Koordinasyon: Hükümet otoriter önlemlere başvurmadan, bölgesel ve ulusal kaynakların en iyi şekilde kullanımını gerçekleştirmek için tüm sektörlerde (kamu, gönüllü, özel ve ticari) rekreasyonel politika ve eylemin rasyonel koordinasyonunu sağlamak
- Tanıtım: Hükümet kamu yararına olduğu belirlenen sektörleri ve programları teşvik etmelidir:
  - i. Fitness ve sağlık standartlarını yükseltmek
  - ii. Gerçek sosyal alışverişi teşvik etmek
  - iii. Yaratıcı çaba geliştirmek
  - iv. Doğal alanlar ile kamusal ve ticari tesisleri erişilebilir hale getirmek.

Şartların uygun olduğu durumlarda, aşağıdaki proje ve deneyimlerin başlatılması önerilmektedir:

- Toplumun fiziksel ve zihinsel sağlığının iyileştirilmesine katkıda bulunmak
- Toplumun yaşamına daha fazla memnuniyet ve kalite katmak için rekreasyon ve boş zaman imkanlarına ulaşmalarına yardımcı olmak
- Pasif tüketimden aktif katılıma ilerlemeyi teşvik etmek
- Bireysel veya grup olarak yaratıcılığa odaklanan sosyal ve kültürel (topluluk kutlamaları, festivaller) etkinlikleri desteklemek
- Toplumun sahip olduğu doğal miraslarını keşfetmeye teşvik etmek.
- Özellikle fiziksel, ekonomik ve sosyal olarak dezavantajlı kişilerin katılımını kolaylaştırmak
- Organize edilen faaliyetlerin yanı sıra evde faaliyetler için destek sağlamak
- İnsanları yeni rekreasyon faaliyetleri geliştirmeye teşvik etmek
- Özel ihtiyaçları olduğu belirlenen gruplara gelişimsel yaklaşımları teşvik etmek
- Hem fiziksel kaynak yönetiminin ortak girişimci işletmelerinde gerekli olan liderlik ve profesyonel becerileri sağlamak için rekreasyon eğitimi ve öğretiminin gelişimini takip etmek (Cushman ve Laidler, 1990).

Her ülkenin coğrafî koşullarına, ekonomik, sosyal, kültürel ve politik yapısına göre rekreasyon ihtiyaçları değişiklik göstermektedir. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri, geniş bir coğrafyaya sahip olduğu için rekreasyon politikalarında çeşitlilik görölmektedir. Ulusal Park Hizmeti (National Park Service), ABD Ormancılık Servisi ([http-15](http://www.nps.gov/)) gibi kuruluşlar, doğal alanların korunması ve kamuya açık rekreasyon alanlarının yönetilmesi konusunda önemli roller üstlenmektedir. Kanada, geniş doğal alanlara ve çeşitli coğrafî bölgelere sahip bir ülke olduğu için rekreasyon politikalarında doğanın korunması ve çeşitli aktivitelerin desteklenmesi ön planda olduğu görölmektedir. Kanada Milli Parkları ve Ormanları gibi kuruluşlar, rekreasyon alanlarının sürdürülebilir şekilde kullanılmasını sağlamaktadır. Fransa, rekreasyonu kültürel ve sosyal bir deneyim olarak görmektedir. Şehirlerdeki parklar, dağlık bölgelerdeki açık hava etkinlikleri ve deniz kenarındaki plajlar, geniş rekreasyon seçenekleri sunmaktadır (Öz & Üstün, 2023). İskandinav ülkelerinde ise özellikle açık hava rekreasyonu üzerinde durulmakta olup açık hava aktiviteleri ve doğayla ilgili deneyimler üzerinde çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Ayrıca bu ülkelerde doğal ve kültürel manzaraya vurgu yapılarak rekreasyonel aktivitelerin ve deneyimlerin manzarada nasıl konumlandırıldığı değerlendirilmektedir (Hansen, 2021). Ayrıca Norveç'te doğa temelli rekreasyon fırsatları geliştirilmiş fakat

yapılan araştırma sonuçlarından bazıları bu fırsatlara erişimde farklılıklar bulunduğunu göstermiştir. Bu çalışmalarda günlük rekreasyon alanlarının eşitsiz bir şekilde dağıtıldığı, göçmenler ve düşük gelirli bireylerin daha az erişimi bulunduğu vurgulanmıştır (Suarez vd., 2020).

Torkildsen (2005), İngiltere Planlama Politika Kılavuzu (PPG) 17’de; Açık alan, spor ve rekreasyon planlamasının, rekreasyon profesyonellerinin ilgisini çeken bir kılavuz olduğu ve ilk olarak 1991’de yayınlandığını belirtmektedir. Hükümetin ana planlama hedefleri;

- Sürdürülebilir kalkınma modellerini,
- Toplumsal kapsayıcılık ve kentsel dönüşümü teşvik etmek,
- Yerel yönetimlerden yeni tesislerin sağlanmasında stratejik bir yaklaşım benimsemeleri ve bunların bakımını planlamaları
- Hükümet tüm yerel makamlardan ihtiyaçların değerlendirilmesini, mevcut tesislerin denetimlerinin yapılmasını ve tedarik için yerel standartların belirlenmesi olarak açıklamaktadır (Torkildsen, 2005).

Hükümet açık alandaki tesis standartlarının en iyi nitelikte ve herkes için erişilebilir olmasını sağlamak amacıyla geliştirme planına dâhil edilmesi gerektiğini ifade etmekte ve yerel makamların yapması gerekenleri şöyle sıralamaktadır:

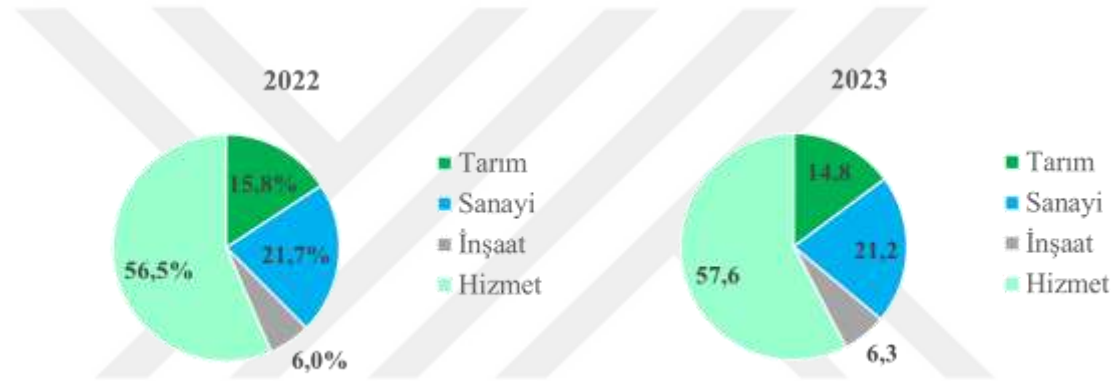
- Yerel ihtiyaçları değerlendirme
- Eksikleri belirlemek
- Spor, rekreasyon ve açık alan uygulamaları için ek alanların geliştirilmesini teşvik etmek
- Tedarikin diğer geliştirme ve arazi kullanımıyla koordine edilmesini sağlamak
- Açık alanı rekreasyonla korumak (Torkildsen, 2005).

Veal (2002), kitabında boş zaman ve rekreasyon sektörlerinin her biri için ayrı kitap yazılabileceğini; felsefi, ideolojik, ekonomik, planlama ve talepleri açısından ayrı ayrı incelenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Kamu politikaları toplum için gerçekleştirilirken, uygulama aşamasında, belirli faaliyet türleri ile ilgili olduğunu belirtmektedir. Politika yapıcı ve planlayıcıları için zorluğun, hem toplumun dağılımını kontrol eden ekonomik, politik ve sosyal süreçlerin anlaşılması buna bağlı olarak boş zaman ihtiyaçlarını ve taleplerini anlamaya çalışarak insanların yaşam kalitesini arttırmaya çalışmak olduğunu belirtmektedir (Veal, 2002).

Rekreasyon politikalarının tüm paydaşlar sürece dahil edilerek, Türkiye özelinde sadece beden eğitim ve spor alanı ile sınırlı kalmayacak bir yapıda, sanat, kültür, turizm, çevre, mimari, gastronomi gibi tüm alanları kapsayacak şekilde oluşturulması önem arz etmektedir (Öz & Üstün, 2023).

#### 2.4.5. Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı

Tuik verilerine göre 2023 yılları sanayi sektörü istihdam oranı % 21.2, hizmet sektörü oranı ise % 57.6 olarak gösterilmektedir. İstihdam edilenlerin %57,7 si hizmet sektöründe yer almıştır. Bu veriler doğrultusunda 6 milyon 711 bin kişi sanayi sektöründe, 18 milyon 230 bin kişinin hizmet sektöründe istihdam edildiği anlaşılmaktadır.



Şekil 2.3 İstihdamın sektörel dağılımı (TUİK 2022, 2023)

Ulusal istihdam Stratejisi Turizm Alt Çalışma Grubu raporunda turizm sektörü olarak kabul edilen alt sektörler dikkate alınarak 2014 yılında turizm sektöründeki toplam sigortalı çalışan sayısı SGK verilerinden hareketle 890.014 olarak belirtilmiştir (<http-16>). Bu sayının 213.202’si konaklama faaliyet alanına aitken, 564.616’sı yiyecek içecek hizmetleri, 22.602’si havayolu taşımacılığı, 49.221’i seyahat acentesi, tur operatörü ve rezervasyon hizmetleri ve 40.373’ü ise spor, eğlence ve dinlence faaliyetleri alanlarına aittir.

Tuik verilerine göre, turizm geliri 2023 yılında bir önceki yıla göre %16,9 artarak 54 milyar 315 milyon 542 bin dolar olduğu belirtilmiştir. 2023 yılının gelirin 41 milyar 61 milyon 408 bin dolarını kişisel harcamalar, 13 milyar 254 milyon 134 bin dolarını ise paket tur harcamalarının oluşturduğu görülmektedir. Ekim-Aralık 2023 geçen yılın aynı çeyreğine göre spor, eğitim, kültür harcaması %49,4, konaklama harcaması %14,3 ve yeme-içme harcaması %12,9 arttı. Yıllık olarak değerlendirildiğinde ise spor, eğitim,

kültür harcaması %70,7, yeme-içme harcaması %33,2 ve konaklama harcaması %27 arttığı ifade edilmektedir.

Rekreasyon hizmetleri ele alındığında kapsamının daha çok hizmet işletmeleri ve kamu kurumları altında yer aldığı görülmektedir. Toplumun her katmanını etkilediği düşünülen bir süreç olarak rekreasyon, işletmeler tarafından rekreasyon uzmanı istihdamı ile birlikte rekreasyon hizmetlerini de bünyesine katmış olmaktadır. Bu durum rekreasyon uzmanının istihdamını sağlamakla beraber; iş verimliliği, motivasyonu ve şirket aidiyeti gibi kavramaları da sağlayarak, bireysel faydadan topluma kattığı olumlu etkiye kadar bir çok alana temas etmektedir.



### 3. YÖNTEM

Araştırmanın yürütülebilmesi için belirlenen metodoloji aşağıda sırasıyla aktarılmaktadır. Öncelikle araştırmanın modeli açıklanmaktadır. Sonrasında evren, örneklem ve örneklemeyle dair bilgiler verilerek katılımcıların araştırmaya dahil olma süreçleri, katılımcılardan verilerin toplanma sürecini aktarabilmek için veri toplama araçları ve katılımcılardan toplanan verilerin analiz edilebilmesi için hangi tekniklerin kullanıldığı aktarılmıştır.

#### 3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, rekreasyon alan uzmanlarının görüşleri ile oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formunun, farklı alan uzmanı katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmeler ile ilişkilendirilerek istihdam politikası model önerisini oluşturma üzerine kurulmuştur.

Araştırmanın bütününe bakıldığında nitel araştırma yöntemlerinden faydalandığı görülmektedir. Nitel araştırma, incelediği probleme ilişkin sorgulayıcı, yorumlayıcı ve problemin doğal ortamındaki halini anlama çabası olan bir yöntemdir (Lincoln ve Denzin, 1994). Davey (1991), nitel araştırmalarda gerçek ortamda neler olduğunu belirleme, sistematik olarak verileri toplama, analiz etme ve sonuçlarını tespit etme yolu olarak kullanılan durum çalışmaları, ortaya çıkan sonucun, niçin o durumda olduğunun ve gelecekte yapılacak çalışmalar için asıl odaklanması gereken konunun, belirgin şekilde ortaya konmasını sağladığını belirtmektedir. Nitel araştırmalarda toplanan veriler nicel araştırmanın aksine sayılara indirgenemediği gibi temel amaç sayılar yoluyla sonuca ulaşmak değildir (Yıldırım & Şimşek, 2016). Bu araştırmanın nitel yöntemlerden oluştuğu düşünüldüğünde, durum çalışması deseni temelinde tasarlandığını belirtmek mümkündür. Yıldırım ve Şimşek (2016), durum çalışması desenini betimlerken, bir duruma ilişkin etkenlerin (ortam, bireyler, olaylar, süreçler, vb.) bütüncül bir yaklaşımla derinlemesine araştırıldığını ifade ederken, ilgili durumu nasıl etkiledikleri ve ilgili durumdan nasıl etkilendikleri üzerine odaklandığını belirtmektedirler. Metodolojik açıdan durum çalışması deseni bu araştırmanın temelini oluşturmaktadır. Rekreasyon uzmanlarının yaşadığı istihdam sorununun anlaşılması ve çözüm üretilebilmesi için durum çalışması ihtiyacı doğmuş ve bu model tercih edilmiştir.

### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni kamu ve özel sektörde gönüllü olarak araştırmaya katılım gösteren rekreasyon alanında çalışan uzmanlar, akademisyenler ve politika yapıcılar olarak belirlenmiştir. Evrenin tamamına ulaşmak zaman ve maliyet açısından sınırlandığından, ölçüte dayalı örnekleme yoluyla, rekreasyon alanında çalışan ve bu alanın gelişimine katkı sağlayabilecek katılımcılar örnekleme dahil edilmiştir. Yıldırım ve Şimşek (2018), ölçüte dayalı örnekleme için önceden belirlenmiş kriterlere sahip bireylerin araştırmaya dâhil edilmesi olarak tanımlamaktadır. Bu doğrultuda “kamu ve özel sektörde rekreasyon alanında en az on yıl aktif çalışma” ölçütü belirlenmiştir.

**Tablo 3.1.** Görüşme Yapılan Uzmanlarının Özellikleri

| Değişken         |                             | N  | %    |
|------------------|-----------------------------|----|------|
| Cinsiyet         | Kadın                       | 2  | 13.3 |
|                  | Erkek                       | 13 | 86.6 |
| Eğitim Düzeyi    | Lisans                      | 2  | 13.3 |
|                  | Yüksek lisans               | 3  | 20.0 |
|                  | Doktora                     | 10 | 66.6 |
| Çalışma Alanları | Akademisyen                 | 9  | 60.0 |
|                  | Uzman                       | 3  | 20.0 |
|                  | Yönetici                    | 3  | 20.0 |
| Unvanları        | Prof. Dr.                   | 5  | 33.3 |
|                  | Doç. Dr.                    | 2  | 13.3 |
|                  | Dr.                         | 2  | 13.3 |
|                  | Gençlik ve Spor Bakanlığı Ç | 1  | 6.6  |
|                  | Gençlik ve Spor İl Müdürü   | 1  | 6.6  |
|                  | Turizm ve Tanıtma Müdürü    | 1  | 6.6  |
|                  | Gençlik Spor Uzmanı         | 2  | 13.3 |
|                  | Eğitim Uzmanı               | 1  | 6.6  |
|                  |                             |    |      |
| Alan Deneyimi    | 10-15 yıl                   | 4  | 26.6 |
|                  | 16-40 yıl                   | 9  | 60.0 |
|                  | 41-60 yıl                   | 2  | 13.3 |

Tablo 3.1’ e göz atıldığında, görüşmelere katılan bireylerin 2 (%13.3) kadın ve 13 (%86.6) erkek katılımcıdan oluştuğu, eğitim düzeylerinin 2 (%13.3) lisans, 3 (%20.0) yüksek lisans ve 10 (%66.6) doktora mezunu olduğu görülmektedir. Bu katılımcıların çalışma alanlarının ise 9 (%60.0) akademisyen, 3 (%20.0) uzman ve 3 (%20.0) yönetici katılımcı olduğu, unvanlarının ise 5 (%33.3) Prof. Dr., 2 (%13.3) Doç. Dr., 2 (%13.3) Dr., 1 (%6.6) Gençlik ve Spor Bakanlığı Yöneticisi, 1 (%6.6) Gençlik ve Spor İl Müdürü, 1 (%6.6) Büyükşehir Belediyesi Turizm ve Tanıtma müdürü, 2 (%13.3) Gençlik ve Spor

Uzmanı, 1 (%6.6) Eğitim uzmanı olduğu ve uzmanların alan deneyimleri ile ilgili 4 (%26.6) katılımcının 10 ile 15 yıl arası 9 (%60) katılımcının 16 ile 40 yıl arası ve 2 (%13.3) katılımcının 41 yıl ile 60 yıl arasında değişkenlik gösterdiği tabloda belirtilmiştir.

### **3.3. Veri Toplama**

Araştırma kapsamına yönelik veri toplanması amacıyla birden fazla tekniğe ihtiyaç duyulmuştur. Araştırmada veri toplamak için, lawshe tekniği, yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme ve delphi tekniğinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda yarı yapılandırılmış görüşme sorularının hazırlanması (lawshe tekniği) aşamasında 9 alan uzmanı çalışmaya dahil edilmiştir. Yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler ise 15 alan uzmanı ile gerçekleşmiştir. Görüşmelerden elde edilen verilerin sonucu delfi tekniği ile 8 rekreasyon alan uzmanı akademisyenlerin görüşlerine iki tur halinde sunulmuştur.

#### **3.3.1. Doküman İncelemesi (Literatür Tarama)**

Wach (2020) ve Corbin ve Strauss (2008)'dan aktaran Kırıl (2020) doküman incelemesini, yazılı ve elektronik materyalleri titizlikle incelemek ve analiz etmek amacıyla kullanılan nitel araştırma tekniği olarak ifade etmektedir. Araştırılması planlanan durum veya olgular hakkında bilgi edinmeyi sağlayan materyallerin analizi ve yorumlanması için kullanılan nitel bir yöntem olarak açıklanmaktadır.

Çalışmada rekreasyon uzmanlarının istihdamı konusunda genel bir anlam çıkarmak amacıyla yazılı ve elektronik dokümanlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Uygun görülen doküman verileri çalışmanın alan yazın kısmına dâhil edilmiştir. Rekreasyon uzmanlarının istihdam modelinin belirlenebilmesi için gelişmiş ülkelerin yayımladıkları belge/ rapor/ doküman sistematik şekilde incelenmiştir. Doküman analizi bu doğrultuda araştırmayı desteklemek için kullanılmıştır.

#### **3.3.2. Lawshe Tekniği**

Geçerlik çalışmalarında geliştirilmek istenen görüşme formu ile ölçülmek istenilen özellik arasındaki bağıntının tutarlı olmasına özen gösterilmelidir. Kapsam geçerliği olarak ifade edilen bu tip bir çalışmayla her bir sorunun amaca ne derece hizmet ettiği ortaya konulmaktadır. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın örneklem grubunda yer alan kamu ve özel sektörde rekreasyon alanında çalışan 9 uzmana, rekreasyon uzmanı istihdamı konusu etrafında hazırlanan sorular sunulmuştur. Aday görüşme formlarının tamamı döndükten sonra her bir madde için elde edilen kapsam geçerlilik oranlarının,

istatistiksel olarak anlamsız bulunanlar elimine edilmiş, geriye kalan maddeler üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır. Bu sayede aday görüşme formunda, çalışılan konu harici ilgisiz ifadeler yerine konuyu temsil gücü yüksek ifadelere yer verilmektedir (Ayre ve Scally, 2014; Basham ve Sedlacek, 2009; Brinkman, 2009; Frank-Stromberg ve Olsen, 2004; Wilson, Pan ve Schumsky, 2012). Lawshe tekniği ile 32 soruluk havuz oluşturulmuştur. Her bir maddenin anlamlı olup olmadığını test etmek için kapsam geçerlik ölçütünden faydalanılmıştır. Hesaplama kolaylığı açısından  $p=0,05$  anlamlılık düzeyinde kapsam geçerlilik oranlarının minimum değerleri kullanılmıştır. Aday görüşme formu alan uzmanlarının görüşleri doğrultusunda hazırlanmış, maddelere ilişkin kapsam geçerlilik oranları 0.75 den fazla olarak bulunmuş ( $KGO=NG / N / 2 -1$ ), her bir madde için elde edilen kapsam geçerlik oranları üzerinden istatistiksel olarak anlamsız bulunanlar elimine edilmiştir. Son aşamasında nihai görüşme (yarı yapılandırılmış) formu veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Görüşme formunda yer alan soruların, uzman görüşleri ile ihtiyaç duyulan verileri toplamada yeterli olup olmadıkları belirlenmiştir.

### **3.3.3. Yarı Yapılandırılmış Görüşme**

Araştırma doğrultusunda belirlenen konunun sınırlı ve ulaşılabilir sayıda uzmanın görüşlerine yönelik olması, araştırma konusu ile ilgili derinlemesine bilgi elde etmek istenmesi ve elde edilen görüşler doğrultusunda yeni fikirlerin ortaya konulmak istenmesi nedeniyle nitel araştırma tekniklerinden biri olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği tercih edilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme, belirlenen konu etrafında önceden hazırlanan açık uçlu sorular aracılığıyla görüşme yapılan kişiye sistematik şekilde soru sormayı içermektedir (Qu ve Dumay, 2011, s.246).

Araştırmanın örneklem grubunda yer alan kamu ve özel sektörde rekreasyon alanında uzmanlar, akademisyenler ve politika yapıcılara görüşme (yarı yapılandırılmış) formu yöneltilerek, sektörel anlamda rekreasyon uzmanlarının istihdamına yönelik adımların neler olabileceğine dair sorular sorularak, ses kaydı ve deşifasyon ile belgelenmiştir. Araştırmaya katkı sağlayacağı öngörülen katılımcılarla yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Rekreasyon alanıyla ilişkili 9 akademisyen, 3 uzman ve 3 yönetici toplam 15 katılımcıyla görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Ölçüte dayalı örnekleme yoluyla belirlenen çalışmaya katkı sağlayacağı düşünülen rekreasyon alanında en az on yıldır çalışma koşulunu sağlayan uzmanlarla yarı

yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın ilk aşamasında 5 alan uzmanı ile pilot görüşme 25.03.2023 – 10.06.2023 tarihleri arasında yapılmış ve bu görüşmeler sonucunda soruların anlaşılabilirliği açısından herhangi bir sorun yaşanmamış ardından ana görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış formun katılımcılara ulaştırılabilmesi adına yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Alanla ilişkili 9 akademisyen, 3 uzman ve 3 yönetici ile görüşmeler 26.06.2023 – 24.11.2023 tarihleri aralığında gerçekleşmiştir. Görüşmelerin süresi 22:18 ve 1:45:44 arasında değişkenlik göstermektedir. Görüşme sürelerinin ortalamaları 36.14 olarak hesaplanmıştır. Bu görüşmelerden veri elde edebilmek için görüşmeler sırasında ses kaydı alınmış ve bilgisayar ortamında yazıya aktarılmıştır. Yapılan görüşmelerde alan uzmanlarına Lawshe tekniği ile belirlenen sorular yöneltilmiştir. Sorulara ilişkin örnekler aşağıda belirtilmiştir.

- *Size göre rekreasyon uzmanı kimdir? Hangi özelliklerle ön plana çıkmalıdır?*
- *Mezun olan rekreasyon uzmanlarının genel olarak nerelerde istihdam edildiği düşünüyorsunuz?*
- *Rekreasyon uzmanlarının istihdam sorununa yönelik çözüm önerileriniz neler olur?*
- *Meslek yasasının olmaması istihdam problemini nasıl etkiler?*
- *Rekreasyon uzmanının istihdamı kamu ve özel sektörde nasıl yapılandırılabilir? Hangi alan veya sektörde istihdam öncelikli olmalıdır?*
- *Rekreasyon uzmanı istihdam politika modeli içeriği sizce hangi başlıklardan oluşmalıdır?*
- *Rekreasyon uzmanı istihdamı ile ilgili olarak eklemek istediğiniz başka görüşleriniz var mıdır?*

Çalışmada ses kayıt cihazı ile görüşmeler kayıt altına alınmış. Katılımcılardan görüşme sırasında açık rızaları alınmıştır. Gizlilik ilkesine uygun olarak katılımcılara kodlamalar yapılarak adlandırılmıştır.

### **3.3.4. Delphi Tekniği**

Belirli bir alanda yaşanan problemin çözümüne ilişkin farklı bakış açılarının gerektiği ya da çözümünde bilimsel sonuçların gerekli olduğu durumlarda delphi

teknığının yararlı olduğu düşünülmektedir (Aydın, 1999). Delphi tekniği kullanılarak problem durumuna farklı perspektifle yaklaşan bireylerin birbirinden habersiz, yüz yüze gelmeden karara varmaları amaçlanmaktadır (Şahin, 2001). Bir uzlaşma aracı olarak da görülen bu teknik, farklı fikir ve bakış açılarının ortaya çıkmasına imkan tanıyacağı düşünülmektedir. Çalışmada Woudenbergh (1991) tarafından önerilen; bir karar verme sürecini kapsayan, alan uzmanlarından doyuma ulaşmaya kadar dönütler alarak sürecin devam ettirilmesiyle tamamlanan karar delfisi uygulanmıştır. Bu nedenle rekreasyon uzmanlarının istihdamına yönelik öneriler aşamasında yapılan görüşmelerden elde edilen özellikler rekreasyon alanında çalışanların ve akademisyenlerin görüşlerine sunulmuştur. Katılımcıların farklı fikir ve bakış açılarına göre ortak bir fikir birliği yakalanmaya çalışılmıştır.

Çalışmada yer alan uzmanlara delfi tekniği ve süreci hakkında bilgi aktarımı yapılmış ve gerekli izinler alınmıştır.

İki tur halinde uzman katılımcılara e posta aracılığı ile formlar iletilmiş ve görüşlerine başvurulmuştur. İki tur sonunda gelen görüşler doğrultusunda rekreasyon uzmanlarının istihdam politikası modeli ortaya konmuştur.

#### 3.3.4.1. Delfi Tekniği Katılımcıları

Delfi tekniği sürecinde farklı bölgelerde görev yapan rekreasyon alanı ile ilişkili uzmanlar katılım sağlamıştır. Rekreasyon alanında uzmanlaşmış farklı alanlarda çalışmalar yapan toplamda 8 uzman çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışmaya dahil edilen katılımcıların özellikleri Tablo 3.2 de sunulmuştur.

**Tablo 3.2. Delfi Tekniği Uzman Katılımcılarının Özellikleri**

| Değişken         |                     | N | %    |
|------------------|---------------------|---|------|
| Cinsiyet         | Kadın               | 4 | 50.0 |
|                  | Erkek               | 4 | 50.0 |
| Eğitim Düzeyi    | Yüksek lisans       | 2 | 25.0 |
|                  | Doktora             | 6 | 75.0 |
| Çalışma Alanları | Akademisyen         | 6 | 75.0 |
|                  | Uzman               | 1 | 12.5 |
|                  | Öğretmen            | 1 | 12.5 |
| Unvanları        | Prof. Dr.           | 1 | 12.5 |
|                  | Doç. Dr.            | 3 | 37.5 |
|                  | Dr.                 | 2 | 25.0 |
|                  | Gençlik Spor Uzmanı | 1 | 12.5 |
|                  | Öğretmen            | 1 | 12.5 |
| Alan Deneyimi    | 10-20 yıl           | 3 | 37.5 |
|                  | 20-30 yıl           | 5 | 62.5 |

Tablo 3.2 incelendiğinde delfi tekniği sürecine katılan rekreasyon alanı uzmanlarının dördünün (%50) kadın dördünün (%50) ise erkek olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların eğitim düzeyi incelendiğinde iki (%25) katılımcının yüksek lisans altı (%75) katılımcının ise doktora düzeyinde öğrenim durumuna sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların çalışma alanları incelendiğinde altı (%75) akademisyenin, bir (%12.5) öğretmen ve bir (%12.5) gençlik spor uzmanı olmak üzere 1 (%12.5) Prof. Dr., 3 (%37.5) Doç. Dr., 2 (%25.0) Dr., 1 (%12.5) Gençlik spor uzmanı ve 1 (%12.5) öğretmenin çalışmaya dahil edildiği görülmektedir. Alan deneyimleri açısından değerlendirildiğinde ise üç (%37.5) uzman on ile yirmi yıl arasında çalışma deneyimine sahip olduğu, beş (%62.5) uzman ise yirmi ile otuz yıl arasında çalışma deneyimine sahip oldukları görülmektedir.

### **3.4. Veri Analizi**

Strauss ve Corbin (1990) nitel araştırmalarda veri analiz sürecini iki türlü ele almaktadır. Bunlar betimsel analiz ve içerik analizi olarak adlandırılmaktadır. Betimsel analiz, içerik analizine göre daha yüzeysel olup daha çok araştırmanın kavramsal yapısının önceden açık biçimde belirlendiği araştırmalarda kullanılır.

#### **3.4.1. İçerik Analizi**

İçerik analizi elde edilen verilerin derinlemesine analiz edilmesini gerektirir. Önceden belirgin olmayan temaların ve boyutların ortaya çıkarılmasına olanak sağlamaktadır. İçerik analizinde birbirine benzeyen veriler belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde düzenlenerek yorumlanır (Fraenkel ve Wallen, 2010).

Krippendorff (1989) içerik analizini, verilerden elde edilen bağlam doğrultusunda tekrar edilebilir ve geçerli çıkarımlar yapmak için kullanılan bir araştırma yöntemi olarak tanımlamaktadır. Bu teknik sosyal gerçekliğin niteliğinin belirlenerek analiz edilmesi açısından da oldukça uygun olduğu belirtilmektedir. İçerik analizinin ilkelerine bağlı kalındığı süreçte metnin altında yatan gizli anlamlar tespit edilerek sosyal gerçeklik hakkında çıkarımlarda bulunabildiği ifade edilmektedir (Metin ve Ünal, 2022).

#### **3.4.2. Tematik Analiz**

Tematik içerik analizi; belirli bir konuda çalışmaların ele alınıp araştırma sonuçlarının tanımlayıcı bir boyutta değerlendirilmesini içeren sistematik çalışmalardır (Sözbilir, Kutu

ve Yaşar, 2012). Bu bilgiler doğrultusunda rekreasyon uzmanlarının istihdam politikası modelinin henüz belirlenmemiş olduğu göz önünde bulundurularak, tematik analizin bu araştırma için uygun olduğu düşünülmektedir

Tematik analiz sürecinde sırasıyla aşağıdaki işlemler uygulanmıştır.

1. Verilerin kodlanması
2. Kodların kategoriye ayrılması
3. Kategorilerden temalara ulaşılması
4. Kodların, kategorilerin ve temaların düzenlenmesi
5. Bulguların tanımlanması

Tematik kodlama için ilk aşamada ortaya konulan kodların benzerlik ve farklılıkları saptanmış ve bu doğrultuda birbirleriyle ilişkili olan kodlar bir araya getirilerek kategoriler ve temalar belirlenmiştir. Araştırmada elde edilen nitel verilerin analizinde bu aşamalar izlenmiştir. Verilerin çözümlenmesi aşamasında, yarı yapılandırılmış görüşmelerin ses kayıtları aracılığıyla deşifresi yapılarak Microsoft Word programında yazılı doküman haline getirilmiştir. Bu görüşmelerden elde edilen ham veriler içerik ve tematik analiz tekniği ile çözümlenmiştir. Çözümlenen verilerden elde edilen kodlar, kodların dâhil olduğu kategoriler ve kategorilerin bağlı bulunduğu temalar aşağıdaki tablolarda yer almaktadır. Elde edilen veriler, bir nitel araştırma uzmanı ve bir araştırmacı tarafından kodlanmıştır. Veri kodlama işlemi, kategorik olarak excel programına verilerin girilmesi ile yapılmıştır. Verilerin kodlanması sırasında uzman görüşü alınarak tutarlılık sağlanmıştır. Tutarlılık için kodlayıcılar arası güvenilirlik Miles ve Humerman'ın (1994) formülünden yararlanılmıştır. Formüle göre  $güvenirlik = görüş\ birliği / (görüş\ birliği + görüş\ ayrılığı) \times 100$  olarak hesaplanmaktadır. Bu işlem sonucunda 0,70'ten yüksek düzeyde katsayıya sahip analizler güvenilir olarak kabul edilmektedir ve bu araştırmada da tüm kodlar için 0,70'ten yüksek güvenilirlik katsayılarına ulaşılmıştır.

Her tablonun altındaki açıklamada o tabloya ait ham veriler üzerinde oynama yapılmadan okuyucuyla paylaşılmıştır. Bu paylaşımda katılımcıların gerçek adları kullanılmayıp kod adları kullanılarak bilgiler aktarılmıştır. Katılımcıların kod adları; K1 - K2 - K3 - K4 - K5 - K6 - K7 - K8 - K9 - K10 - K11 - K12 - K13 - K14 - K15 olarak belirlenmiştir.

Nitel analiz ve teknikler içerisinde yer alan sırasıyla; lawshe tekniği, yarı yapılandırılmış görüşme ve delfi tekniği uygulanmıştır. Ortaya konulan parametrelerle rekreasyon uzmanlarının istihdam politikası modeli şekillenmiştir.

### **3.5. Araştırmanın Geçerliği ve Güvenirliği**

Kirk ve Miller (1986), nitel araştırmada geçerlik, araştırmacının araştırdığı olguyu, olduğu haliyle ve mümkün olduğunca yansız gözlemesi olarak ifade etmektedir. Araştırılan olgu veya olay hakkında bütüncül bir resim oluşturulabilmesi için araştırmacının elde ettiği verileri ve ulaştığı sonuçları teyit etmesine yardımcı olacak bazı ek yöntemler kullanması gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Guba ve Lincoln nitel araştırmalarda geçerlik-güvenilirlikten ziyade inandırıcılık (trustworthiness) olması gerektiğine dikkat çekmiştir. Guba ve Lincoln inandırıcılık için ölçütleri inanılabilirlik, güvenilebilirlik, onaylanabilirlik ve aktarılabilirlik olmak üzere dört ana başlık altında toplamıştır. Yin'e (2017) göre ise bir araştırmanın geçerliliği yapı geçerliği, iç geçerlik, dış geçerlik ve güvenilirlik yoluyla sağlanabilmektedir. Araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğini arttırabilmek için, aşağıda belirtilen maddelere dikkat edilmiştir.

- İç Geçerlik (İnandırıcılık): Farklı zamanlarda 15 katılımcıyla aynı konu hakkında derinlemesine görüşmeler yapılarak ve araştırmacının gerekli gördüğü takdirde planlanmayan yeni görüşmeler yapılarak veri kaynaklı üçgenleme kriteri sağlanmıştır. Çeşitleme (triangulation) çoklu veri kaynaklarından (veri çeşitlemesi) yararlanılarak araştırmanın geçerliliği arttırılacağı kabul edilmektedir (Patton, 2014). Veri toplama sürecinde, doküman incelemesi (literatür tarama), lawshe tekniği, yarı yapılandırılmış görüşme ve delfi tekniği birlikte kullanılarak verilerin geçerliği artırılmıştır. Görüşmelerin yapıldığı ortamda bizzat araştırmacının bulunması karşılıklı güven ve dostça bir ilişki kurulmasını, doğru ve eksiksiz yanıtlar almayı sağlamaktadır. Bu yönüyle araştırmanın inandırıcılığı (iç geçerlik) ölçütü desteklenmiştir. Uzman değerlendirmesinin amacı araştırmacı tarafından elde edilen bulguların ve sonuçların konu üzerinde bilgi ve tecrübe sahibi uzmanlar tarafından objektif olarak değerlendirilmesini yapmaktır. (Tutar, 2022). Çalışmanın bu aşamasında tez danışmanından ve nitel araştırmalar konusunda uzman bir akademisyenden destek alınarak (uzman değerlendirmesi) iç geçerlik ölçütü sağlanmıştır.

- Dış Geçerlik (Aktarılabirlik): Görüşmeler sonucunda elde edilen ham verilerin bir kısmı üzerinde değışiklik yapılmadan araştırmanın bulgular bölümünde okuyucuya sunulmaktadır. Böylece okuyucuya ayrıntılı bir betimleme imkânıyla sonuçların değlendirilmesi ölçütü gerçekleştirilmiş olmaktadır. Ayrıca yüz yüze görüşmeler katılımcıların ve görüşmecinin telefonla veya soru formlarını göndererek yaptığı veri toplama tekniğine göre daha güvenilir bir veri toplama tekniğı olduğu belirtilmektedir (Forrester ve Sullivan, 2018). Bu doğrultuda yapılan görüşmeler katılımcılarla yüz yüze gerçekleştirilerek çalışmanın dış geçerlilik (aktarılabirlik) ölçütü desteklenmiştir.
- Güvenirlik (Doğrulanabilirlik): Araştırmacı attığı her adımı ve çalışmanın her aşamasını şeffaf, denetlenebilir ve etik ilkelere uygun yürüterek doğrulanabilirlik (güven duyulabilirlik) ölçütünü sağlamaktadır. Araştırma stratejisi araştırmanın amacı doğrultusunda kullanılan tasarım, yöntem, teknik, desen ve tüm araçları ifade etmektedir (Tutar, 2022). Araştırma sonucunda ulaşılan hedef kullanılan stratejinin doğrulanabilir (güvenilir) olduğunu göstermektedir. Miles ve Huberman (1994), güvenirlik için birden fazla araştırmacının birlikte çalıştığı durumlarda, kodlama güvenirliğinin en az %70 düzeyinde olması gerektiğini belirtmişlerdir. Araştırmanın iç güvenirliğini sağlamak için ham veriler rekreasyon alanında uzman akademisyen ve nitel araştırma alanında donanımlı bir akademisyen olmak üzere toplam 2 kişi ile paylaşılmıştır. Bu sayede nesnel ve yansız olma ölçütünü sağlamak amacıyla nitel kodlayıcılar arasında fikir birliğı sağlanıncaya kadar verilerin incelenmesi iç güvenirlik ölçütüyle sağlanmıştır. Bu durum aynı zamanda teorik doygunluk ölçütünü desteklemektedir.
- Güvenirlik (Güven Duyulabilirlik): Araştırmanın stratejisi, tasarımı, yöntem ve tekniğı danışman kontrolünde titizlikle etik kural ve ilkeler çerçevesinde yürütülmüştür. Bu bakımdan güvenirlik (metodolojik titizlik) ölçütünü desteklemektedir. Yapılan görüşmelerden elde edilen veriler teorik doygunluğa (araştırma probleminin çözümüne katkı sağlamadığı ana) ulaşana kadar süreç devam ettirilmiştir. Ayrıca araştırmanın tüm aşamalarında özellikle veri toplama araçlarının değlendirilmesi konusunda danışman ve

nitel araştırma alanında çalışmış iki akademisyenden destek alınarak güvenilirlik ölçütü sağlanmıştır.

- Güvenirlik (Tutarlılık/Onaylanabilirlik): Elde edilen veri kayıtları ve tablolar nitel araştırma konusunda çalışmış iki öğretim üyesi tarafından kontrol edilmiştir. Tematik kodlama yapılarak anlamlı bütünlük sağlayan maddeler “iç tutarlılık” koşulu sağlanarak oluşturulmuştur. Görüşlerine başvuru uzmanlardan katılımcı teyidi (onam formu) alınmıştır. Araştırmanın tutarlılığını desteklemek amacıyla bütün görüşmeler aynı araştırmacı tarafından yürütülerek (iç güvenirlilik), katılımcıları herhangi bir görüşe yönlendirmemeye özen gösterilmiştir. Böylelikle nitel araştırmalarda önem arz eden tutarlılığı sağlama ölçütü gerçekleşmiş olmaktadır. Katılımcı özgünlüğü ölçütünde amaç, tüm fenomenleri kapsamak değil, çalışmanın amacına yönelik seçilmiş kalıpları sunmaktır. Amaçlı olarak seçilmiş ve iyi ifade edilmiş az sayıda katılımcı, tipik bir vakayı örnekleyebilir (Tutar, 2022). Lawshe tekniği aşamasında 9 uzman görüşü alınmıştır. Lawshe tekniği ile görüşme soruları alan uzmanlarının fikirleri alınarak hazırlanmış, görüşmeler bu sorularla yapılmıştır. Katılımcı özgünlüğü tutarlılık (onaylanabilirlik) ölçütünü desteklemektedir. Görüşme yapılan katılımcılar ölçüte dayalı örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Araştırma sürecinde sadece belirlenen ölçütleri taşıyan katılımcılarla yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilerek tutarlılık ölçütü desteklenmiştir. Ayrıca nitel araştırmalarda araştırma sonuçlarının güvenilirliğinin ve geçerliliğinin temel koşullarından biri de araştırma deseninin araştırılan konuya uygunluğudur (Tutar, 2022). Çalışma durum çalışması deseniyle yürütülerek tutarlılık ölçütünü sağlamaktadır.

### 3.6. Araştırmada Etik

Çalışmada etik ilkelere uyulmuş, veri toplanan katılımcılara ve bilimsel araştırma süreçlerinin çalışmadaki uygunluğuna dikkat edilmiştir.

- Etik kurulundan gerekli izin alınmıştır.
- Veri toplamak amacıyla hazırlanan görüşme sorularının oluşturulması aşaması ve görüşmelerin gerçekleşmesi sürecinde katılımcıların tamamına çalışma hakkında bilgi verilmiştir. Çalışmaya dahil olma süreci ve çalışmayı istedikleri takdirde

sonlandırabilecekleri katılımcılara sözlü olarak ifade edilmiş, kayıt altına alınmıştır.

- Çalışma süresince katılımcıların kişisel verilerinin gizliliğine dikkat edilmiş, kişisel bilgileri korunmuştur.
- Çalışma sonucunda ortaya çıkan verilerin, tüm araştırmacıların ve alan uzmanlarının yararlanabilmesi adına paylaşılması planlanmıştır.



#### 4. BULGULAR

Bu bölümde rekreasyon uzmanları, akademisyenler ve alan yöneticilerinin, rekreasyon uzmanlarının istihdam sorununa yönelik değerlendirme sorularına ilişkin görüşme formlarından elde edilen bulgular tablo halinde yer almaktadır.

##### 4.1. Rekreasyon Uzmanının İstihdam Politikasına Yönelik Tematik Analiz Bulguları

Tematik analiz kapsamında katılımcılarla yapılan görüşmelerden edilen 55 kod, 5 kategori ve 3 temadan oluşan hali analiz edilmiştir. Aşağıdaki tabloda tematik analize yönelik bulgular aktarılmaktadır.

**Tablo 4.1.** Tematik Analiz Tablosu

| Tema                               | Kategori                                        | Kod                                  | Referans | Kaynak |
|------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------|----------|--------|
| Rekreasyon<br>İstihdam<br>Alanları | Rekreasyon<br>Uzmanlarının İstihdam<br>Alanları | Yerel yönetimler                     | 185      | 10     |
|                                    |                                                 | Gençlik ve Spor Bakanlığı            | 101      | 9      |
|                                    |                                                 | Üniversiteler                        | 34       | 7      |
|                                    |                                                 | Alışveriş Merkezleri                 | 13       | 5      |
|                                    |                                                 | Turizm sektörü                       | 12       | 6      |
|                                    |                                                 | M.E.B.                               | 10       | 3      |
|                                    |                                                 | Askeri teşkilat                      | 6        | 3      |
|                                    |                                                 | Hastane                              | 1        | 1      |
|                                    |                                                 | Hapishane                            | 1        | 3      |
|                                    |                                                 | Sosyal Hiz.                          | 3        | 2      |
|                                    |                                                 | SKS Daire Bşk.                       | 2        | 1      |
|                                    |                                                 | Camiler (Diyanet B.)                 | 3        | 1      |
|                                    |                                                 | Özel okullar                         | 4        | 2      |
|                                    |                                                 | Etkinlik İşletmeciliği               | 18       | 5      |
|                                    |                                                 | Özel vakıflar (Terapatik rekreasyon) | 12       | 6      |
|                                    |                                                 | Emniyet kuvvetleri                   | 5        | 2      |
|                                    |                                                 | Orman Bakanlığı                      | 2        | 1      |
|                                    |                                                 | Sağlık Bakanlığı                     | 8        | 1      |
|                                    |                                                 | Fabrikalar                           | 2        | 1      |
|                                    |                                                 | Toplu Konutlar                       | 2        | 1      |

Tablo 4.1. Tematik Analiz Tablosu (devam)

|                                          |                                                     |                  |                                            |    |    |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------|--------------------------------------------|----|----|
|                                          | Rekreasyon<br>Uzmanlarının<br>İstihdam<br>Yerleri   | Mevcut<br>Olduğu | MEB (Öğretmen )                            | 3  | 2  |
|                                          |                                                     |                  | Emniyet teşkilatı                          | 7  | 2  |
|                                          |                                                     |                  | Turizm sektörü                             | 25 | 7  |
|                                          |                                                     |                  | Terapatik Rekreasyon                       | 13 | 5  |
|                                          |                                                     |                  | Fitness Merkezleri                         | 15 | 6  |
|                                          |                                                     |                  | Yerel yönetimler                           | 56 | 12 |
|                                          |                                                     |                  | Etkinlik işletmeciliği                     | 19 | 3  |
|                                          |                                                     |                  | GSB                                        | 22 | 10 |
|                                          |                                                     |                  | Halk Eğitim merkezleri                     | 2  | 1  |
|                                          |                                                     |                  | Sağlık sektörü (Reprezant)                 | 4  | 1  |
| Çözüm<br>Politikaları                    | İstihdama<br>Öneriler                               | Yönelik          | Kurumlarda Uzmanlık alanı ayırma           | 26 | 4  |
|                                          |                                                     |                  | Kurumlarda Rekreasyon birimi açma          | 30 | 5  |
|                                          |                                                     |                  | Kurumlarda istihdam alanı açma             | 10 | 8  |
|                                          |                                                     |                  | Toplumsal farkındalık oluşturma            | 7  | 3  |
|                                          |                                                     |                  | Rekreasyon kültürü oluşturma               | 14 | 5  |
|                                          |                                                     |                  | Mevzuat düzenlemesi                        | 8  | 5  |
|                                          |                                                     |                  | Sosyal politika oluşturma                  | 9  | 4  |
|                                          |                                                     |                  | Kulis çalışmaları yapma                    | 4  | 4  |
|                                          |                                                     |                  | Örgütlenme                                 | 20 | 7  |
|                                          |                                                     |                  | STK oluşturma                              | 10 | 7  |
|                                          |                                                     |                  | Dernek açma                                | 41 | 7  |
|                                          |                                                     |                  | Çalıştaylar yapma                          | 25 | 6  |
|                                          |                                                     |                  | Meslek yasası                              | 28 | 5  |
|                                          |                                                     |                  | Müfredat düzenlemesi                       | 7  | 3  |
|                                          |                                                     |                  | Bürokratlarla iletişim                     | 8  | 3  |
| İstihdam İçin<br>Yapılması<br>Gerekenler | Uzman İhtiyacını<br>Belirlemeye Yönelik<br>Görüşler |                  | Mahalle yoğunluğuna göre istihdam          | 11 | 6  |
|                                          |                                                     |                  | Kurumlarda etkinlik sayısının belirlenmesi | 31 | 2  |
|                                          |                                                     |                  | Sosyal faaliyet alanları oluşturma         | 11 | 3  |
|                                          |                                                     |                  | Farkındalık çalışması                      | 33 | 2  |
|                                          |                                                     |                  | Boş zaman eğitimi                          | 4  | 2  |
|                                          | Meslek yasasına ilişkin görüşler                    |                  | Meslek tanımı                              | 61 | 8  |
|                                          |                                                     |                  | Yönetim politikası düzenlemesi             | 49 | 7  |
|                                          |                                                     |                  | Çalıştay raporlarını paylaşma              | 14 | 5  |
|                                          |                                                     |                  | Medyayı kullanma                           | 11 | 3  |
|                                          |                                                     |                  | Komisyon oluşturma                         | 6  | 2  |

Tabloda rekreasyon uzmanı istihdamı politikası model önerisini ortaya koyabilmek adına hazırlanan uzman değerlendirme sorularına verilen cevaplardan elde edilen tema, kategori, kod, frekans ve kaynak değerleri yer almaktadır. Tablo incelendiğinde 15 katılımcının temalara yönelik görüşlerinden elde edilen kategorilere bakıldığında; kodlarından rekreasyon istihdam alanları temasına yönelik elde edilen kategorilere bakıldığında rekreasyon uzmanlarının istihdam alanları ve rekreasyon uzmanlarının mevcut istihdam oldukları alanlar olarak belirtilmiştir. Bu kategorilere yönelik kodlar; Yerel yönetimler Gençlik ve Spor Bakanlığı, Üniversiteler, Alışveriş Merkezleri, Turizm sektörü, M.E.B., Askeri teşkilat, Hastane, Hapishane, Sosyal Hizmetler, SKS Daire Bşk., Camiler (Diyanet B.), Özel okullar, Etkinlik İşletmeciliği, Özel vakıflar (Terapatik rekreasyon), Emniyet kuvvetleri, Orman Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Fabrikalar, Toplu Konutlar, MEB (Öğretmen ), Emniyet teşkilatı, Turizm sektörü, Terapatik Rekreasyon, Fitness Merkezleri, Yerel yönetimler, Etkinlik işletmeciliği, GSB, Halk Eğitim merkezleri olarak belirlenmiştir.

Çözüm politikaları temasına yönelik elde edilen kategoriye bakıldığında istihdama yönelik öneriler başlığı altında toplandığını görülmektedir. Bu kategoriye ait kodlar; Kurumlarda Uzmanlık alanı ayırma, Kurumlarda Rekreasyon birimi açma, Kurumlarda istihdam alanı açma, Toplumsal farkındalık oluşturma, Rekreasyon kültürü oluşturma, Mevzuat düzenlemesi, Sosyal politika oluşturma, Kulis çalışmaları yapma, Örgütlenme, STK oluşturma, Dernek açma, Çalıştaylar yapma, Meslek yasası, Müfredat düzenlemesi, Bürokratlarla iletişim olarak belirlenmiştir. İstihdam için yapılması gerekenler temasına yönelik kategoriler incelendiğinde; Uzman ihtiyacını belirlemeye yönelik görüşler ve meslek yasasına ilişkin görüşler olarak belirlenmiştir. Bu kategorilere ait kodlar ise; Mahalle yoğunluğuna göre istihdam, Kurumlarda etkinlik sayısının belirlenmesi, Sosyal faaliyet alanları oluşturma, Farkındalık çalışması, Boş zaman eğitimi, Meslek tanımı, Yönetim politikası düzenlemesi, Çalıştay raporlarını paylaşma, Medyayı kullanma, Komisyon oluşturma başlıkları olarak aktarılmıştır.

Katılımcıların belirttikleri görüşler doğrultusunda, katılımcıların bazılarının temalara ilişkin ifadeleri şöyledir:

K6: *“Çok fazla bilgi yok ama açık söyleyeyim önümüzdeki süreçte biz gençlik merkezlerimizde çalışmak üzere gençlik lideri alacağız. Ve gençlik aldığımız alacağımız gençlik liderlerinde bana sorulduğunda bakanlığımız tarafından*

önümüzdeki iki üç ay içerisinde alacağız biz de. İşte gençlik liderlerinin özellikleri ne olmalı hangi branşları alalım dediklerinde ben her bir gençlik merkezimize birer tane rekreasyon uzmanı alınmasını tavsiye ettim. Ve o anlamda da Eskişehir’de inşallah benim de aktif olarak çalışacağım gençlik liderleri arasında inşallah önümüzdeki yılın başından itibaren belki dört tane rekreasyon uzmanıyla çalışmalarımızı sürdüreceğiz. Çünkü her bir sosyal faaliyet yapan tesislerin her birinde en az birer tane istihdam edilmeli, edilmesi gerektiğini düşünüyorum”

K2: “hani direkt kendileri istedikleri bir işe girmeye kalkışsalar, deneyim istiyorlar. Özel sektörden bahsediyorum çünkü deneyim istiyorlar. Deneyimde nasıl deneyim sahibi olsun yani yeni mezun olmuş. Bu noktada işte bizim staj yaptıkları yerlerde devam ediyorlar. Tabii hepsinin amacının hepsinin amacı demiyoruz ama büyük çoğunluğunun amacı da kamuya girmek. Bu noktada da kendi aslında rekreasyon uzmanı olmadan o unvanı kullanmadan girilen kadrolar var ki bunlarda çok az zaten. Bu noktada daha çok bizim mezunlarımız özel sektörde Fitness alanında, spor sağlık alanında çalışmaya çalışıyorlar. Bir de tabii ki ticari rekreasyon işletmelerinde”

K14: “en başta antrenörlük yani antrenörlükte çünkü her zaman bir iş bulabiliyorlar. Bu aralar fitness ve zumba ve pilates en çok pilates ilgi görüyor. Onları görüyoruz bir de tenis yüzme yüzmeye ilgili de böyle talep geliyor ama en çok pilates ve tenis diyebilirim”

K11: “en yaygın turizm içerisinde baktığımızda spor animasyonu ya da işte eğlence odaklı animasyonu turizm içerisine böyle alabiliriz. Ama onun dışında artık özellikle yerel yönetimlerde ve kamu sektöründe de rekreasyon uzmanları o turizm ve animatörlükle anılan taraflarının artık daha öne geçen bir kamu alanında hakimiyetleri söz konusu. Özellikle yerel yönetimlerde yeni birimler. Yine gençlik spor bakanlığının yaptığı atamalarda direkt rekreasyon liderliği konusundaki atamalarla artık kamu sektöründe de istihdamları söz konusu ama rekreasyon uzmanları istihdam konusunda devletten ziyade daha çok özel sektör odaklı istihdama açık bir alan”

K13: “gençlik spor bakanlığı bu hizmeti sunan en büyük kamu kurumu. Çünkü tüm Türkiye’de teşkilatlanması var ve seksen bir ilde de hatta birçok ilçede rekreasyonun asıl tanımına karşılık gelebilecek işleri yapan birimleri var. Bunların en başında gelen gençlik merkezleri, şu an sayısı beş yüzün üzerinde

*gençlik merkezimiz var. Tam tanım olarak da gençlerin serbest zamanlarını değerlendirecek aktiviteler yapmak üzere kurulmuş yapılar bunlar”*

*K8: “yani maalesef bu hizmeti veren bir kurum duymadım veya bu konuda çalışan herhangi bir kamu ya da özel bir kurum duymadım”*

*K10: “Genellikle bildiğimiz daha çok spor başlıklı merkezler bunlar. Özel spor salonları gibi. Yani rekreasyon merkezleri diye açılan çok fazla bir tesis tanımıyorum. Yani bir insanın boş zamanlarını sporla ve diğer aktivitelerle yani sadece spora da hapsetmemek lazım. Diğer aktivitelerle değerlendirebileceği merkezlerin çevremde çok olduğunu düşünmüyorum. Ama sporla ilgili spor ağırlıklı çok merkez var”*

*K5: “mesela valiliğin gençlik spor müdürlüğünün yaptığı faaliyetler var ticaret odası çok fazla yapmıyor ama onların bir şey boyutları var ticaret odasının bir kongre merkezi var o kongre merkezinde çeşitli tiyatro ve sinema gibi görsel sanatlarla alakalı insanlara, halka ulaştığını biliyorum”*

*K2: “diyoruz ki işte rekreasyon her yerde bir araç vesaire o zaman mantiken düşünecek olursak bizim rekreasyon uzmanlarımızın bir istihdam sorununun olmaması lazım çünkü her yer bunu kullanıyor. Yani kamu sektöründe, özel sektörde, gönüllü sektör her yerde rekreasyondan bahsediyoruz ve rekreasyonun çok önemli bir araç olduğundan bahsediyoruz. O zaman neden burada bahsettiğimiz bu istihdam sorunlarını biz yaşıyoruz? Bir kere aslında şu çok önemli, örneğin kamu kurumlarında işte belediyelerin belki bir çok taşra teşkilatında olur belediye birimlerinde mesela bir rekreasyon biriminin artık kurulma zorunluluğu olması gerekiyor”*

*K5: “bir kere rekreasyon kavramı şöyleydi mesela ne bölümden mezunsun ? rekreasyon ! reenkarnasyon ne o? Önce bir açıklama gereği duyduk belki rekreasyon kavramının Türkçeleştirilerek çünkü Türk halkı bir şeyi kolay benimsemiyor hayatın içerisine entegre edemiyor belki buna önce bir Türkçe isim bulunabilir, daha sonra bu Türkçe isme dönüştürülüp mesela rekreasyon bölümlerinin ismi bu çok uçuk bir fikir belki yani en dipten başladık sorunun en dibinden- sonra bunu Türkiye’ye anlatmak lazım Türkiye’ye anlattıktan sonra çok iyi kulis çalışmaları yapılması gerekiyor yani meclis de bunu çok iyi anlatmak gerekiyor ama çok bambaşka dertlerimiz olduğu için.. Bunu dile getirmek gerekiyor yani aslında spor bakanının bu konuda bilinçli olup, çünkü çok stresli*

*bir hayat yaşıyoruz bu stresi insandan bireyden uzaklaştırabilmemizin birkaç yolundan bir tanesi bu rekreatif aktiviteler”*

K15: *“rekreasyon mezunlarının istihdam alanı çok geniş. Saydığım bütün bu kurumlarda istihdam edilebilirler. Ticari kuruluşlarda, kamuda, özel teşebbüste, holdinglerde, şirketlerde, fabrikalarda işte her yerde. Ancak burada karar verici aktörlerin yani istihdam edecek kişilerin rekreasyon kültürüne sahip olmaları gerekir. Tabi bunu bekleyemiyoruz. Türkiye’de böyle bir kültür çok geniş anlamda oluşmadı ancak bazı bireyler kendilerini bu anlamda yetiştirmiş durumdadılar. Onların istihdam özellikleri fark eder tabi daha kaliteli kararlar verebilirler o anlamda diye düşünüyorum. İki tane örnek vereceğim. Bir YÖK’ün yönetim kurulunda olanlar. Yani YÖK başkanı ve yönetim kurulu üyeleri. Onların spor ve rekreasyon kültürleri hangi düzeydedir?”*

K10: *“Bununla ilgili tabi siyasetle kontak kurmak lazım. Yani biraz emek vermek lazım biraz çalışmak lazım”*

*“Öğrenci kulüpleriyle ve tabi hocaların destekleriyle yönetimlerin destekleriyle siyasetle ilişki kurulmalı. Bürokrasiyle ilişki kurulmalı. Oturduğumuz yerden armut piş ağzımıza düş olmaz”*

K3: *“Bir kere bir toplumsal farkındalık çalışması yapmak lazım. Bunun için sadece bizim rekreasyon uzmanı yetiştiren birimler yeterli değil. Biz çünkü ne olduğumuzu biliyoruz. Dolayısıyla mezunlarımız ne iş yapabilir diye biz kendi kendimize çalıp söylüyoruz”*

*“Bir kere toplumsal değişim lazım, mevzuatlar da bir düzeltmeler lazım burada da Gençlik ve Spor Bakanlığı’na önemli bir görev düşüyor. Hükümet programında rekreasyonun hak ettiği yere gelmesi için hükümet çeşitli kurumların mevzuatlarında şey yapması lazım değişiklikler yapması lazım. İnsanları anlatıp kendilerini değiştirmek yerine merkezi hükümetin attığı adımlarla bir şeyleri mecbur bırakmak daha süratli sonuca götürür. Aklıma ilk gelen belediyelerin kanununda açıkça rekreasyon birimi kurulması ve bir rekreasyon hizmetinin belediye hizmet alanı içinde olduğunu söylenmesi lazım. Şu anda büyükşehir belediye kanununda spor gençlik ve spor biriminden bahsediyor ama bu gençlik ve spor kelimesi geçmişten gelen bir alışkanlığın devamı. Sanki gençliğin dışındakilere spor yokmuş gibi bir durum ortaya koyuyor. Hâlbuki belediyelerin*

*hizmetinde gençlik ve spor hizmeti aslında anayasanın emrettiği gibi herkese spor anlayışında olmalı. Bunun içinde rekreasyon kelimesi daha açıklayıcı olur”*

*K11: “rekreasyon uzmanlarının da böyle halk tarafından önemsenen yani boş zamanın değerlendirilmesi, rekreasyonel işler böyle herhangi bir kişinin yapacağı işler değil. Donanımlı kişilerle bu iş çok daha farklı yerlere gidiyor bilinci kazanırlarsa ancak o zaman aslında bu istihdam sorunu gerçek anlamda çözülmüş olur”*

*“onun yanı sıra sivil toplum kuruluşlarının meslek odalarının rekreasyonla ilgili acilen çok daha aktif olması lazım. Şu an bizim haklarımızı savunan haklarımızı koruyan bir sivil toplum kuruluşu yok. Yok yani rekreasyon araştırmaları derneği diye bir dernek var ama rekreasyon araştırmaları derneği sadece kongre yapmakla yükümlü olan bir dernek. Ne açık öğretim fakülteleri içerisinde rekreasyon bölümleri açıldığında karşı çıkıp bir deklarasyon yayınladı ne bunu şey yaptı”*

*K7: “ Yani bu tarafla bunun iki boyutu var. Bunlardan bir tanesi yasal boyutu yani bu tarafla öncelikle bir meslek yasasına ve iş tanımlamasına alan yeterliliği tanımlamasına bir takım normlara ihtiyacı olduğunu düşünüyorum. Bu tarafla eğer gerçekleştirilirse en kısa sürede tüm okullar da dâhil olmak üzere merkezi sistem tarafından atanabilen ve bir öğretmen gibi okullarda öğrencilerin yaşama dair kazanımlarını gerçekleştirmede çok efektif rol oynayabilecek insan nitelikleri olarak rekreasyon uzmanlarını rahatlıkla söyleyebilirim”*

*K11: “Bu bireysel çabayı artık örgütsel bir çabaya dönüştürmek de şeyden geçiyor. Sivil toplum kuruluşlarından geçiyor. Ben şu an diyorum yirmi yıldır aktif rekreasyonla ilgili şey yapıyorum. İsim vererek de söylüyorum hiçbir şu an sivil toplum kuruluşu rekreasyon uzmanlarının istihdamıyla ilgili herhangi bir çalışma yapmıyor. Yapma özelliğine sahip bir tüzükleri de yok zaten, öyle bir çabaları da yok. En büyük eksiklik bu”*

*K5: “bir meslek yasamıza ihtiyacımız var bu nasıl yapılabilir meslek yasamızın oluşturulabilmesi için bence şöyle yapılabilir, önce rekreasyon bölümü olan üniversitelerin olduğu şehirlerde üniversite hocaları dernekleşmeye gidebilir stklaşmaya gidebilir”*

*K8: “bir mesleğin meslek olarak tanımlanabilmesi için öncelikle MYK dediğimiz devlet kurumu olan Mesleki Yeterlik Kurumundan tanımlarının yapılması*

gerekiyor. Ardından da meslek kanunun yani biraz da burada şöyle, üniversitelerin bu konuda yapacakları çalıştaylarla devlette o çalıştayın raporlarını ilgili makamlara Cumhurbaşkanlığımız başta olmak üzere demin saydığım Milli Eğitim Bakanlığı, Diyanet, Gençlik Spor, Aile Bakanlığı, belediyeler buralara rekreasyon uzmanlarının mesleki yeterliliklerinin olduğunu, formasyonlarını alarak üniversitede eğitimlerinin olduğunu, meslek olarak şey MYK tarafından mesleki niteliklerinin tanımlandığını artık meslek kanunun çıkması günümüz şartlarında elzem olduğu, ihtiyaç olduğu şeklinde bunlar hep böyle gelişir”

“Meslek yasasının çıkabilmesi için de demin bahsettiğim çalıştayların yapılması çalıştay sonuçlarının ilgili makamlara verilmesi, gerekliliğin anlatılması, MYK tarafından mesleki yeterliklerin tanımlanması, meslek halinde biliyorsunuz bunlar resmi gazetede yayımlanıyor”

K7: “Türkiye’de şu anda birçok meslek alanında olduğu gibi spor alanında da rekreasyon uzmanlarının meslek kanununun yetersizliği bugün rekreasyon alanı uzmanlarının önündeki en temel ve önemli engellerden biri olarak tanımlanabilir diye düşünüyorum”

K15: “Muhakkak meslek yasası olmalı. Bugüne kadar olmadı. Kadro unvanlarıyla bunu gerçekleştirmeye çalıştı. Kadro işte beden eğitimi öğretmeni kim, nerelerde çalışır? Spor yöneticisi kim, nerelerde çalışır? Antrenör kim? Bunların tanımları yapıldı. Rekreasyon uzmanında unvan tanımları yapıldı ama meslek yasası geçmedi malesef bugüne kadar başaramadık. Bu konuda ben şöyle bir şey öneriyorum. Tabi bunlar daha önce önerilmiştir. Daha farklı şeylerde önerilebilir ama RekÇAD rekreasyon araştırmaları derneği başta olmak üzere oradaki yönetici arkadaşlar Türkiye’deki bütün üniversitelerdeki rekreasyon bölümü başkanları birlikte hareket ederek YÖK’e ve yalnız YÖK’e değil ama mesela Milli Eğitim Bakanlığı Talim Terbiye Dairesine de aynı şekilde bir yaklaşım içinde olabilir. Aynı şekilde TÜSİAD gibi bütün yani önemli kurumlara rekreasyon biliminin önemini anlatan istihdam potansiyeli olan bir alan olduğunu onlara anlatan bir kitapçık hazırlanabilir. Yalnız kitapçık değil, medya kullanılarak, görsel ve yazılı medyada bu kurumların başındakiler bilgilendirilebilir”

K3: “biz önce bir kendimizi meslek olarak kabul ettirecek bir şeyler yapmamız lazım onun içinde siyasilere ihtiyaç var”

K13: “Meslek yasası aslında sembolik bir kavram. Yani bugün bu şu gün mesela rekreasyon uzmanı ya da adı rekreasyon lideri neyi koyarsanız koyun adına. Bugün meslek tanımı olmuş olsaydı, biz istihdam politikasını daha mı genişletirdik bunu tartışmak lazım ama bence değil. Çünkü siz ne kadar meslek tanımı yaparsanız bugün öğretmenin meslek tanımı var. Ama öğretmenlik mezunlarının belki sadece yüzde onu istihdam ediliyor öğretmenlik alanında ve yüzde yirmisi. Demek ki meslek tanımı aslında bir mesleğe direk geniş bir alan açmaya yetmiyor”

K1: “Spor bakanlığında bu mesleki tanım olarak ifade edilmemiş, bu en büyük handikabımız. Yani bu bölümün en büyük handikabı çünkü biz rekreasyon uzmanı diyoruz ama spor bakanlığında böyle bir tanım olmadığı için Türkiye’nin yönetim politikasında böyle bir tanım olmadığı için çocuklar bu unvana sahip olamıyor. Mezun olunca da olamıyor. Dolayısıyla biz normal bir spor bilimleri öğrencisi olarak mezun ediyoruz. Biz her ne kadar onlara rekreasyon uzmanı da desek resmi anlamda bir karşılığı olmadığı için havada kalıyor. Bu da çocuklarımızın mesleki tanımı olarak gerçekten sıkıntı yaratıyor. Bizim bölümümüze sahip çıkmamız lazım”

K10: “Ciddi olarak etkiler tabi yani meslek yasası da çıkartılmalı bunun için komisyonlar kurulmalı, çalışmalar yapılmalı. Az önce söylediğim gibi kendi başımıza bu işleri yapamayız. Yani mutlaka siyasi parti gözetmeksizin bürokrasi ve siyasilere kontak kurmak zorundayız. Bu işler mecliste bitiyor. Ve orada meclisten bir şekilde kontaklar kurup kulisler yaparak ve tabi kendi içimizde çalışmalarla uzun uzadıya değil isteklerimizi daha net somut hale dönüştürmek suretiyle bunları meclise taşımamız lazım”

K12: “bu alanda çalışan üç beş hocamız çok kolay bir formata dönüştürebilir bunu. Belediyelerin ihtiyacını, belediye de demeyelim yani orada bir kurumsal hedef değil de. Şöyle çikalım ailenin büyüğü mahalle, mahallelerin ihtiyacı var mı? Var. Biraz daha yukarıya çikalım, ilçelerin var mı? Var. İllerin var, büyükşehirlerin var yani bunlar artık kamu kurumları da belediyelerdekiler de buralara nüfus etmeye çalışıyorlar. Yani bu hizmeti aktarmak tabi ki onların da belli bir beklentileri var, geri dönüş almak istedikleri farklı ortamlar var belki

ama bir şeyler sunmaya çalışıyorlar. Bence asıl buradan yürümekte fayda var. Meslek kanunundan ziyade onların buna ne kadar ihtiyacı olduğunu ve bu ihtiyacı rekreasyon mezunlarının edinmiş oldukları donanım ile ne kadar hızlı çözebileceklerini aktarmakta fayda var”

K3: “İhtiyaç çok ı aslında en ufak sosyal grup bile olsa ı rekreasyon uzmanı program yapabilir. Tabi ki bir çalışanın çalışma iş kanununa göre iş yükünü düşünecek olursak haftada 40 saat. Öyle bir programı o yoğunluktaki bir çalışmayı sağlamak için kaç gruba bir rekreasyon uzmanı düşer. Mesela hangi büyüklükteki bir mahalleye bir rekreasyon uzmanı yeterli olur diye konuşmak lazım”

K13: “Kamunun ki çok basit aslında. Çünkü kamu biraz daha mekanik bir yapı. Yani kurumları birimleri işte uzantıları teşkilat yapısı belli. Bu belediye içinde kamu sayarsak eğer belediye için de böyle. Hatta kısmi olarak üniversitelerin de böyle bir misyonu var. Üniversiteler için de böyle ya da gençlik ve spor bakanlığı için de böyle. Kamudaki istihdam olanakları biraz daha şey ne denir ona kamu mali yapısıyla alakalı. Ama özel sektörde iş biraz daha geniş. Burada bir sürü sektörün ayrımı var. Ve bu sektörler ayrıma göre aslında ciddi bir açık var ihtiyaç var. Bu olanaklar da tespit edilebilir aslında olanaklar biraz önce bahsettiğim gibi kendiliğinden de oluşturulabilir”

“ Bu istihdam olanaklarından hepsinden rekreasyon uzmanları mı faydalıyor o alanlar için? O ayrı bir soru işareti. Bu kamu için de geçerli. Yani bugün sosyoloji mezunu bir kişinin işte kamp liderliği yaptığını görüyorsunuz. İşte ne diyelim siyaset bilimi okumuş birinin animasyonda çalıştığını görüyorsunuz”

“ki aslında rekreasyon alandan mezunların da hem başka alternatifleri var hem başkalarının da rekreasyon alanında başka alternatifleri var gibi bir ortam çıkıyor. O yüzden de istihdam alanını hesaplamak ya da tanımlamak açıkçası çok çok net değil. Yani belli bir ön görüş olabilir ama net değil açıkçası”

K2: “örneğin biliyorsunuz bu iş yasasında var işte 500 kişinin üstünde rekreasyon etkinlik düzenlenmesi gerekiyor mesela bir çok işletmede böyle bir zorunluluk var hatta o yüzden bunu 499'da tutuyorlar ki hatta yani yasalarda bazen çok sorunda olmuyor ki o zorunluluktan kaçalım diye şimdi bu var, bir kere bu kafa yapısının da önce değişip daha sonra aynen bu şekilde işte nasıl okul örneğinden düşünecek olursak kaç tane okul var ve orada kaç sınıf var, buna uygun işte şu kadar

*öğretmen atanıyorsa bunu rekreasyon uzmanlarına çevirelim, neden çevirmiyoruz yani aslında aynı şey çünkü. İşte bir alışveriş merkezinde işte şu kadar etkinlik düzenleniyorsa demek istediğim ve böyle rekreasyon hizmeti varsa, bu kadar rekreasyon hizmetine izin alınabiliyorsa o zaman burada şu kadar rekreasyon uzmanı çalışmak zorunda demeliyiz”*

K15: *“Gençlik Spor Bakanlığı karar vericileri, aktörleri değil diğer kurumlardada yani beledinin, iş yerlerinin, sivil toplum kuruluşlarının, ticari kuruluşların ve diğer. Bunları da aynı şekilde yaklaşıyor. Onun için tabiki önemli mecra, bir görsel ve yazılı basın. Yani medyaya yönelik bu konuda bilgilendirici toplantılar, medyayı kullanarak özellikle bugün iletişim dünyası çok gelişti”*

K10: *“Özel eğitim kurumlarında ve birçok efendim özel okullarda bizim mezunlarımız ama terapatik rekreasyonla ilgili ders almış eğitim almış ya da sertifika programlarına katılmış öğrencilerimizin müthiş bir iş alanı var”*

K13: *“aslında kendi sektörünü kendisi oluşturması gerekiyor sistemin. Çünkü turizm diyoruz, yıllarca turizm olan bölgede yaşadım. Bir gün turizm ile ilgili bir kriz çıkar o sene hiç turist gelmez. O zaman sektör sizin için boş kümedir. Alternatifiniz kalmaz. İşte kamuda dediğim gibi bir mali sıkıntı yaşanır, istihdam politikası kısıtlanır, hiçbir istihdam alanınız kalmaz. Ama sektör kendi kendine oluşturabilirsek buna imkân var”*

K11: *“her bölge kendi potansiyelini çıkarmalı. Burada da mesela destek alınabilecek şey bence herkes kendi üniversitesinden iyi bir şeyle valilikle birlikte yapılabilecek bir çalışmayla falan iyi bir potansiyel çıkabilir. Böyle bir belirlemeden gitmek lazım. Onun dışında tabi ülkenin kendi özelinde de bazı potansiyelleri var. Bir kere denizle ilgili suyla ilgili doğayla ilgili müthiş potansiyeli var. Ve bizim yüz ölçümü olarak böyle onda birimize sahip olan ülkeler bu potansiyeli tepe tepe faydalıyorlar”*

K5: *“bir de hastane ve hapishaneler. özellikle hapishanelerde çok fazla büyük kitleler var o kitlelere ulaşabilmek için rekreasyon uzmanına., mesela rekreasyon uzmanının en rahat çalışabileceğin yerler çünkü hapishanelerde insanın rehabilite etme boyutu da var ve çok fazla serbest zamanları da var en iyi orada değerlendirilebilir”*

K8: “mesela diyanet de bakın belki şimdiye kadar bu alanla ilgili hiç düşündünüz mü bilmiyorum ama mesela bu öyle camiler var ki bu camilerde mutlaka gençlerin ve çocukların kendilerini var edebilecekleri daha uygun bir şekilde. Şimdi bizim Genlik Spor Bakanlığının bir gençlik merkezi var yani çocuğun ulaşması uzak bir yer. Ama yakında gidebileceği bir cami varsa oranın rekreasyon uzmanları alanı uzmanlarıyla beraber diyanetin planladıklarında çok daha çocuğu cazip edebilecek bir noktaya gelebilir”

K14: “ihtiyaç nedir diye sorduğunuzda terapatik rekreasyon uygulamaları diyebilirim. Bunun için de tabi daha fazla sportif daha fazla terapatik rekreasyon faaliyeti yapan yerin açılması lazım”

K4: “kültüre spora bağlı olarak yapılandırılması çok daha iyi olur. Bazı şeylerde birimlerde belediyelerin üniversitelerin belki SKS anlamında spor sağlık kültür spor dairesi başkanlığı anlamında bir şey yok ama orada da farklı bir şeye gidilebilir, olguya gidilebilir. Kültür birimi vardır efendim sosyal işler koordinatörlüğü vardır. Oralarda daha çok olması tercih edilir diye düşünüyorum”

Yapılan ikinci tur delfi görüşmelerinde alan uzmanlarının görüşleri değerlendirilerek özellik maddeleri “olmazsa olmaz sağlanması beklenen özellikler” ve “olursa iyi olur (önerilen) özellikler” sıralanmıştır.

#### **4.2. Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Modeli**

Literatür taraması, alan uzmanları ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler ve delfi tekniği ile uzmanların fikir birliği neticesinde, rekreasyon uzmanlarının mevcut istihdam alanları belirlenmiştir. Görüşmeler sonucunda istihdam artırıcı çözümler oluşturularak, istihdam için gerekli koşullar ortaya konmuştur. Oluşturulan istihdam politika modeli kapsamında koşulların sağlanması mevcut istihdamın, potansiyel istihdam alanlarına evrildiği görülmüştür. Rekreasyon uzmanı politikası modelinde mevcut durum tespit edilip, ne olması gerektiği ortaya konmuştur.



#### 4.2.1. Mevcut İstihdam Alanları

Aşağıda verilen on özellik literatür ve alan uzmanları ile yapılan görüşmeler sonucunda rekreasyon uzmanlarının mevcut istihdam alanları olarak belirlenmiştir.

1. Milli Eğitim Bakanlığı (Öğretmen)

Mezun olan rekreasyon uzmanlarının formasyon eğitimi alarak kendilerine istihdam olanağı buldukları görülmüştür.

2. Emniyet Teşkilatı

Rekreasyon uzmanları istihdam olanağı bulamadıkları için polis, asker, astsubay ya da bekçi gibi istihdamın sayıca yüksek olduğu alanlarda istihdam oldukları görülmüştür

3. Turizm Sektörü

Turizm sektörü rekreasyon uzmanının çalışma alanı olmakla beraber bu sektörde sayıları çok olmasa da istihdam edilmektedirler.

4. Terapötik Rekreasyon

Özel eğitim kurumları rekreasyon uzmanlarının çalışma alanlarından biridir. Bu merkezlerde istihdam oldukları görülmektedir.

5. Fitness Merkezleri

Sportif rekreasyon kapsamında rekreasyon uzmanlarının fitness merkezlerinde istihdam olduğu görülmektedir.

6. Yerel Yönetimler

Çok sayıda rekreasyon uzmanının yerel yönetimlerde daha çok sportif rekreasyon alanında istihdam olduğu görülmektedir.

7. Etkinlik İşletmeciliği

Girişimcilik ruhu taşıyan bir çok rekreasyon uzmanı kendi istihdamını kendisi yarattığı görülmektedir.

8. Gençlik ve Spor Bakanlığı

Sayıca çok istihdam olanağı olmasına karşın rekreasyon uzmanlarının burada sportif rekreasyon alanında istihdam oldukları görülmektedir.

9. Halk Eğitim Merkezleri

Bir kısım rekreasyon uzmanının halk eğitim merkezlerinde, usta öğretici, antrenör ya da eğitmen olarak çalıştığı bilinmektedir.

10. Sağlık Sektörü (Repesant)

Alanının tamamen dışında olan bu iş kolunda istihdam oldukları görülmektedir.

#### 4.2.2. İstihdam İçin Yapılması Gerekenler

İstihdam için yapılması tavsiye edilen durumlar aşağıdaki on madde ile ifade edilmiştir.

1. Mahalle yoğunluğuna göre istihdam.

Küçük bir sosyal grup bile olsa rekreasyon uzmanı program uygulayabilir. Herhangi bir mahalleye büyüklüğü ölçüsünde bir rekreasyon uzmanı istihdamı yapılması ifade edilmiştir.

2. Kurumlarda etkinlik sayısının belirlenmesi.

Belirli bir sayıda çalışana sahip iş yerlerinin sosyal alan yaratma zorunlulukları olduğu bilinmektedir. Kurumsal işletmeler dışardan hizmet alarak bu zorunluluğu yerine getiriyor olsa da, bunu tabana yaymak ve yaygınlaştırmak önemli bir durumdur. Kurumlardaki çalışan sayısına göre etkinlik sayısının belirlenmesi ve bu doğrultuda kaç rekreasyon uzmanına ihtiyaç olduğu belirlenebilecektir.

3. Sosyal faaliyet alanları oluşturma.

Bölgenin coğrafi, ekonomik, sosyo kültürel yapısı o bölgedeki faaliyetlerin türünü değiştirmektedir. Her ne kadar büyük şehirlerde sosyal faaliyet alanlarına ulaşmak kolay olsa da daha kırsalda bu durum değişmektedir. O sebeple ulaşılabilir, sürdürülebilir sosyal faaliyet alanları oluşturmak önem arz atmaktadır.

4. Farkındalık çalışması.

Rekreasyon her geçen gün tanınırlığını artırsa da bu durum istenilen düzeyde değildir. Toplumsal anlamda kamu kurumlarındaki yöneticilerden özel sektördeki yöneticilere, yerel yönetimlerdeki yöneticilerden toplumda bir iş gücü oluşturan herhangi bir yapının yöneticilerine kadar rekreasyonun ne olduğu ve çalışanlarına ve iş verimliliğine katkısı konusunda farkındalık oluşması durumu tüm süreci olumlu yönde etkileyecektir.

5. Boş zaman eğitimi.

Boş zaman herkes için nitelikli ve değer katan bir olgu olmalıdır. Bunun gerçekleşebilmesi için öncelikle toplumun kendi boş zamanıyla ilgili farkındalığının olması, hayatının kayda değer bir bölümünü kendisine nitelik katarak bundan fayda sağlayarak geçirmesi gerekmektedir. Bunun için gerek formal gerekse informal düzeyde eğitimler verilmelidir.

6. Meslek tanımı.

Meslek tanımı bir meslek grubunun kendini ispat etmesi için elbette yeterli değildir. Meslek kalitesini artırabilir, sosyal hakları belirleyebilir, istihdam olanaklarını belirleyebilir, kendini ifade etmekte kolaylaştırabilir. Fakat bu durum tüm kapıları açmayabilir. Bu noktada henüz kendi adıyla istihdam alanı görmemiş rekreasyon uzmanı açısından özellikle kamu istihdamında bir adım olacağı düşünülmektedir.

7. Yönetim politikası düzenlemesi.

Rekreasyon uzmanı ismiyle bir istihdam yaratılabilmesi için mevzuatsal bir düzenlemeye ve sınırlamaya gidilmesi gerektiği aşikardır. Bu düzenlemenin gerçekleşmesi durumunda rekreasyon uzmanı kontenjanlarını somut olarak ilanlarda görmemiz mümkündür.

8. Çalıştay raporlarını paylaşma.

Sektör ihtiyacı ancak alanla ilgili paydaşların bir araya gelerek fikirlerini paylaşarak, beklentiler ve mevcut olanaklar hep birlikte tartışılıp konuşarak belirlenebilmektedir. Bunun için tüm paydaşların bir araya geldiği çalıştaylardan elde edilen raporlar ilgili yöneticilerle paylaşılmalıdır.

9. Medyayı kullanma.

İletişim dünyası görsel yazılı medya kullanımına çok açık bir süreç yaşamaktadır. Bu tür araçları kullanarak rekreasyonun içerdiği geniş yelpaze ve insan yaşamına katkısı tüm kamuoyuna yansıtılabilir.

10. Komisyon oluşturma.

Rekreasyon alanını temsil eden rekreasyon uzmanlarının ihtiyaçlarını, beklentilerini anlayıp, bu doğrultuda ilgililerle temas sağlayacak bir komisyon, oda kurmak istihdam açısından bir kolaylık sağlayacaktır.

#### **4.2.3. İstihdam Arttırıcı Çözümler**

İstihdam arttırıcı çözüm önerileri kapsamında on beş özellik ortaya konmaktadır. Bunlar;

1. Kurumlarda uzmanlık alanı ayırma.

Gençlik ve Spor Bakanlığı ve yerel yönetimler rekreatif hizmetleri en yaygın şekilde sunan kurumlar olarak görülmektedir. Bu sebeple uzmanlık alanları ayrılırsa rekreasyon uzmanı istihdamı açısından bir kapı açacağı düşünülmektedir.

2. Kurumlarda rekreasyon birimi açma.

En yaygın rekreasyon hizmeti veren kurumlarda rekreasyon kendi özelinde bir birim olarak çalışırsa, hem çalışan niteliği açısından hem de istihdamın rekreasyon uzmanı lehine olacağı düşünülmektedir.

3. Kurumlarda istihdam alanı açma.

Yukarıda bahsedilen uzmanlık alanı açma koşulu sağlanması durumunda, istihdam alanı doğrudan açılmış olmaktadır.

4. Toplumsal farkındalık oluşturma.

Her alanda olduğu gibi rekreasyon alanında da farkındalık oluşturmak önem arz etmektedir. Rekreasyon toplumun büyük bir kısmı henüz bilmesede hayatımızın bir çok alanında varlığını sürdürmektedir. Zaten hayatta var olan bir olguyken bunu bilinçli bir şekilde izah etmek, anlam ve önemi anlatmak kayda değer dönüşler sağlayacaktır.

5. Rekreasyon kültürü oluşturma.

Rekreasyon kültürü çocuk yaşta bazen oyunlar yoluyla bazen eğitim öğretim yoluyla boş zamanlarda neler yapılabilir? Bunun için sahip olunan imkanlar nelerdir? Gibi sorularla çocuğun hayatının daha ilk yıllarında aktarılmaktadır. Rekreasyon kültürünün tabana yayılması için küçük yaşlarda formal ya da informal yolla çocukların hayatına aktarılması gerekmektedir.

6. Mevzuat düzenlemesi.

Rekreasyon alanının varlığını kabul edilebilmesi ve sürdürülebilmesi açısından mevzuatsal düzenlemelere ihtiyaç olduğu aşikardır. Mevzuatsal düzenlemelerin ve sınırların oluşturulması durumunda rekreasyon uzmanı istihdamına yönelik katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

7. Sosyal politika oluşturma.

Sosyal politikaların eylemler yoluyla toplumun refahını desteklemesi belirtilmektedir. Rekreasyon işi toplumun her kesimini kapsayan bir olgu olduğundan bu politikaların sosyal yaşamı düzenlemesi için bir adım atılması gerektiği düşünülmektedir.

8. Kulis çalışmaları yapma.

Özellikle üst düzey yönetici, idareci ya da politika yapıcılara rekreasyon bilgisini doğru aktarmak gereklidir. Bu sayede bu düzeydeki insanlar rekreasyon işini sahiplenirse, topluma akatarmak daha kolay ve ulaşılabilir gözükmetedir.

9. Örgütlenme.

Bir dava ancak aynı amaçlar doğrultusunda hareket edilerek, çabaların birleştiği bir yapıda olursa devlet nazarında kabul göreceği düşünülmektedir. Bu sebeple rekreasyon işiyle uğraşan herkesin bir araya gelerek istek ve beklentileri doğrultusunda işbirliği içerisinde hareket etmesi gerekmektedir.

10. Sivil toplum kuruluşu oluşturma.

Rekreasyon alanında rekreasyon uzmanlarını temsil eden haklarını savunan bir sivil toplum kuruluşu olmadığı görülmektedir. Topluma yararlı bir hizmet sunmak için bir araya gelen bu yasal topluluğun oluşması ve rekreasyon uzmanlarının haklarını savunması gerektiği düşünülmektedir.

11. Dernek açma.

Bir çeşit sivil toplum kuruluşu olan dernekler de aynı amaca hizmet eden topluluklardır. Rekreasyon alanında daha çok derneğe ihtiyaç olduğu görülmektedir.

12. Çalıştaylar yapma.

Alanla ilişkili tüm paydaşların bir araya gelerek alanın tüm ihtiyaçlarını tartıştıkları, çözüm önerileri sundukları bilimsel toplantıların yapılması gerektiği düşünülmektedir.

13. Meslek yasası.

Mesleki niteliğin geliştirilmesi, istihdamın artırılması yönünde meslek yasasının gerekliliği ön plana çıkmaktadır.

14. Müfredat düzenlemesi.

Rekreasyon uzmanların yetiştirilmesi noktasında eğitim hayatlarındaki mevcut müfredatın ve uzmanlığının bu değişikliğe göre güncellenmesi gerektiği belirtilmektedir.

15. Bürokratlarla iletişim.

Yönetimleri oluşturan kişilere rekreasyon işinin ne olduğunun açıklanması ve bu işi kimlerin yapması gerektiğinin anlatılması rekreasyon farkındalığının kısa sürede tabana yayma hususunda etkili olacağı düşünülmektedir.

Yukarıda bahsedilen on beş maddelik çözüm önerileri kapsamında istihdam artırıcı çözüm önerilerinin yerine getirilmesi koşuluyla mevcut istihdam yetersizliği aşağıda belirtilen istihdam alanlarına evrilebilmektedir.

#### 4.2.4. Potansiyel İstihdam Alanları

Rekreasyon uzmanlarının potansiyel istihdam alanları kamu sektörü, özel sektör, kamu iştirakleri ve sivil toplum kuruluşları olarak dört ana başlık altında toplanmaktadır. Bunlar;

##### 4.2.4.1. Kamu Sektörü

**Yerel Yönetimler:** Yerel yönetimler sosyal, sportif ve kültürel alanlarda farklı birimlerde birçok faaliyet ve etkinlik üretmektedirler. Spor alanında gerçekleştirilen faaliyetler için bir beceri öğrenimi veya beceriyi geliştirecek farklı alanlarda hizmetler sunmaktadırlar. Hali hazırda yerel yönetimlerde istihdam edilen rekreasyon uzmanları, daha çok spor hizmetlerinde görev almaktadır. Ayrıca istihdam edilirken “rekreasyon uzmanı” olarak ayrı bir alanda değil. Herhangi bir spor eğitmeni olarak istihdam edilmektedirler. Yerel yönetimlerin spor daire başkanlıklarına, kültür ve sosyal işler müdürlüklerinde, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde etkinliğin planlandığı ve uygulandığı her alanda istihdam edilebilirler. Yerel kuruluşlarda istihdam bazen genel bazen özel alımlarla gerçekleşmektedir. Öncelikli olarak rekreasyon uzmanının bahsedilen birimlerde bir ihtiyaç olarak görülmesi söz konusudur. Bu ihtiyaç belirlendikten sonra gerekli istihdam alanları açılıp gerek genel gerekse özel ilanla istihdam edilebilirler. İstihdam sağlanan rekreasyon uzmanları spor birimlerinin üstlenmiş olduğu tüm etkinliklerin üreticisi, planlayıcı ve uygulayıcısı olarak hizmet verebilirler. Kültürel alanda istihdam edilen rekreasyon uzmanları ilgili şehirde yerel yönetimlerin sahip olduğu tüm müze, sanat galerileri, kültürel gezi organizasyonlarının yürütücüsü olarak hizmet verebilirler. Bu alanlarda istihdam edilen rekreasyon uzmanları tam zamanlı birim çalışanı olarak görev alabilirler.

**Gençlik ve Spor Bakanlığı:** Bakanlıkta, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Kanunun ek 41 inci maddesine göre Gençlik ve Spor Uzmanı ile Gençlik ve Spor Uzman Yardımcısı istihdam edilmektedir. Son yıllarda spor uzmanına ek direkt olarak rekreasyon uzmanı adı altında olmasa da, az sayıda farklı unvanlarda istihdam sağlanmaktadır. Çalışma alanının neredeyse tamamının boş zamanı yönetmeye ve boş zamana değer katma amacı taşıyan gençlik ve spor teşkilatındaki istihdam birçok farklı alan ve unvanlarda rekreasyon uzmanı adı altında yapılabilir. 81 ilde ve hatta birçok ilçe de teşkilatlanan gençlik ve spor bakanlığı rekreasyon uzmanı istihdamının en geniş alana sahip olduğu söylenebilir. En temelde rekreasyon uzmanı olarak ayrı bir uzmanlık açılıp istihdamın gerçekleşmesine ihtiyaç vardır.

**Üniversiteler:** Üniversitelerde öğrencilerin sportif, kültürel ve sosyal etkinlikleri ile ilgili sorumluluk Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlıklarında olduğu görülmektedir. Son yıllarda bu alandaki etkinlikleri kampus rekreasyonu birimleri ile gerçekleştirmektedirler. Çok geniş bir etkinlik alanına sahip olan üniversiteler bu doğrultuda rekreasyon uzmanı istihdamı ile etkinliklerinin niteliğini, çeşitliliğini ve kapsamını genişletebilirler. Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlıkları üzerinden ihtiyaç duyulan rekreasyon uzmanı istihdamı karşılanabileceği düşünülmektedir.

**Milli Eğitim Bakanlığı:** Bugünün şartlarında birçok rekreasyon uzmanı lisans eğitimi süresince veya mezun olduktan sonra pedagojik formasyon eğitimi almaktadır. Bunun sebebi mevcut kamu tarafında kendi uzmanlığında istihdamın çok az olmasıdır. Yani rekreasyon uzmanı mezun olmadan aslında istihdam edilemeyeceği gerçeğini bilmektedir. Bu sebeple alanı olmamasına rağmen beden eğitimi öğretmenliği seçeneğini kendine alternatif olarak düşünmektedirler. Oysa yarı zamanlı ya da tam zamanlı beden eğitimi derslerinden bağımsız boş zamanları yönetmeyi amaçlayan içeriklerle ve etkinliklerle Milli Eğitim kurumlarına da istihdam sağlanabilir.

**Askeri Teşkilat:** Rekreasyon uzmanları Savunma Bakanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü (İç İşleri Bakanlığı) tarafından hem askeri okullarda eğitim gören öğrencilerin tıpkı üniversitelerde olduğu gibi eğitim süreçlerine dâhil edilebilirler hem de görevli idari akademik tüm çalışanları esas alan programlanmış aktivitelerle boş zamanlarını gösteri, spor, yarışmalar, sanat etkinlikleri gibi sosyal faaliyetleri yürütebilirler. Bugün nasıl askeri okullara bir mühendis, bir doktor ya da işçi açık ilanlarla alınabiliyorsa, rekreasyon uzmanı da bu yolla askeri okul ve teşkilatlarda istihdam edilebilir.

**Hapishane:** Hapishaneler hüküm giymiş insanların cezaları süresince kapatıldıkları yerlerdir. Oldukça kalabalık bir topluluğa sahip olan bu kurumlarda bireyler yeniden topluma kazandırılmak üzere bir sürece dahil edilmektedirler. Bu durumu desteklemek amacıyla ceza ve infaz kurumlarında belirli gün ve saatlerde denetimli şekilde rekreasyon uzmanlarının planladıkları etkinlikler neticesinde, hükümlülerin ıslah edilme süreçlerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

**Sosyal Hizmetler:** Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı merkez teşkilatı altında Engelli Ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü gibi birçok alana hizmet vermektedir. Toplumun sosyal kalkınmasına katkı sağlayarak hizmetlerini genişletmek ve geliştirmektedir. Bu doğrultuda rekreasyon uzmanları engelli ve yaşlı hizmetleri ve çocuk hizmetleri birimlerinde yarı ya da tam zamanlı etkinlik

yöneticisi ve uygulayıcısı olarak istihdam edilebilirler. Bu durum bakanlığın verdiği hizmete daha fazla anlam ve nitelik katacağı düşünülmektedir.

**Orman Bakanlığı:** Orman Bakanlığı bünyesinde milli parklar, tabiat parkları, tabiat anıtları, tabiatı koruma alanların geliştirilmesi, işletilmesi ve işlettilmesini sağlamak gibi görev ve sorumlulukları vardır. Bu doğrultuda yeşil alanların toplumla iç içe ve etkileşim halinde olması sağlanabilmektedir. Rekreasyon uzmanları toplumun tüm kesimine yönelik çeşitli etkinlikler farkındalıklar artıran aktiviteler, doğa sporları gibi farklı bakış açılarıyla bu etkinleri kurgulayıp yönetilebilirler. Orman Bakanlığı bünyesinde istihdamları sağlanabilir.

**Sağlık Bakanlığı:** Toplumun sağlık gereksinimlerinin karşılandığı sağlık kurumlarının en önemli görevi toplumun sağlık seviyesini yükseltmek olduğu bilinmektedir. Sağlık kurumları bu doğrultuda hareket ederken yoğun ve stres altında çalışan sağlık çalışanları ve sağlık kurumlarında uzun süre tedavi süreçleri olan hastalar yeteri kadar düşünülmemektedir. Rekreasyon uzmanları yarı ya da tam zamanlı olarak sağlık kurum ve kuruluşlarında hasta ve sağlık çalışanlarına yönelik etkinlikler üretebilir bu etkinlikleri yönetebilirler.

#### **4.2.4.2. Özel Sektör**

**Alışveriş Merkezleri:** Tüketim alışkanlıklarının farklılaşması alışveriş merkezlerinde eğlence alanlarının daha fazla yer almasına neden olmaktadır. Genişlemekte olan bu sektörde spor, sanat, kültürel ya da sanat içerikli birçok etkinlik düzenlenebilmektedir. Çok geniş kitleye hitap eden alışveriş merkezlerinde bu hizmet ve organizasyonların düzenlenmesi ve yönetilmesi için rekreasyon uzmanı istihdamı alışveriş merkezlerinde gerçekleştirilebilir.

**Turizm Sektörü:** Turizm endüstrisi içerisinde otellerde yer alan konukların boş zamanını yönetmeyi amaç edinen animasyon departmanlarında bunun yanı sıra eğlence, spor, sanat içerikli etkinlikler ve açık alan, doğa aktivitelerini kapsayan rekreasyon organizasyonlarında yönetici, danışman ya da etkinlik yürütücüsü gibi pozisyonlarda istihdam edilebilirler.

**Özel Okullar:** Yarı zamanlı ya da tam zamanlı olarak özel okullarda boş zamanları yönetmeyi amaçlayan içeriklerle tüm etkinliklerin plan ve programlama aşamasında özel okullar bünyesinde istihdam sağlanabileceği düşünülmektedir.

**Etkinlik İşletmeciliği:** Girişimcilik ruhuyla hareket eden bir rekreasyon uzmanı, içinde spor, sanat, eğlence, eğitim, rehabilitasyon, sosyalleşme gibi unsurlardan biri yada birkaçını kapsayan bir işletme sahibi olarak, rekreasyon endüstrisinin bir parçası olabilmektedir. İstihdamını kendi yaratan rekreasyon uzmanı, endüstrinin içinde özgün ve özgür bir yapıyla kendini ve çalışma arkadaşlarını istihdam edebilmektedir.

**Fabrikalar:** İşletme sahiplerinin öncelikle rekreasyon hizmeti ve bunun iş yerindeki verimliliğine yönelik bilgi sahibi olması gerekmektedir. İş yeri rekreasyonu tüm çalışanları kapsayan sosyal, spor, sanat, kültür veya eğitim içerikli personelin kuruma aidiyetini sağlayan ve iş verimliliğini artıran rekreasyonel aktivitelerden oluşmaktadır. Tıpkı fabrikaların belli bir sayıda çalışanları olması durumunda iş yeri doktoru bulundurması gibi belirli bir sayıda çalışanı olan işletmelerin belirli günlerde rekreasyon uzmanı çalıştırma zorunluluğu olabilir. Bu haliyle rekreasyon uzmanı yarı zamanlı olarak bir işletmede istihdam olabileceği düşünülmektedir.

**Toplu Konutlar:** Toplu yaşam alanları sayılabilecek siteler, toplu konutlar gibi çok sayıda insanın bir arada yaşadığı, geniş yeşil alanlara sahip, spor merkezleri olan, sosyal tesisi olan büyük çaplı konutlarda belirli gün ve saatlerde talep doğrultusunda etkinlikler üretmek ve bu etkinlikleri yürütmek için rekreasyon uzmanı istihdam edilebileceği düşünülmektedir.

#### **4.2.4.3. Karma İşletmeler**

**Belediye İştirakleri:** Rekreasyon uzmanları, yerel yönetimlerin bünyesinde bulunan büyük parklar, akvaryumlar, müzeler, hayvanat bahçesi gibi işletmelerin yönetiminde, bu yerlere düzenlenecek gezi ve organizasyonların yönetiminde, bu alanların daha aktif kullanımı için etkinlik üreterek süreci yönetebilirler. Belediye iştiraklerinin tamamında istihdam edilebilecekleri düşünülmektedir.

#### **Kamu Özel Ortak İşletmeleri**

Türk Hava Yolları, Türk-Şeker gibi köklü işletmelerin çalışanları ve ailelerine yönelik yapılan tüm organizasyon ve eğlence amaçlı etkinliklerin plan ve uygulamasında görev alabilir, süreci yönetebilirler. Bu tür işletmelerde rekreasyon uzmanı istihdamı sağlanması şirket ve çalışanlarına önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

#### **4.2.4.4. Sivil Toplum Kuruluşları (Gönüllü Sektörü)**

**Camiler:** Fiziksel olarak ulaşılması uzak olan rekreatif merkezlerin bulunduğu bölgelerde, Diyanet Bakanlığı ve rekreasyon uzmanlarının iş birliği çerçevesinde tüm çocuk ve gençlerin rahatlıkla ulaşabilecekleri camilerde faydalı etkinliklerin yönetim ve uygulaması aşamasında rekreasyon uzmanlarının istihdam edilebileceği düşünülmektedir.

**Özel Vakıflar (Terapatik rekreasyon):** Özel gereksinimli bireyler için onların gelişimsel ihtiyaçlarına uygun programları çeşitlendirerek destek olmaya çalışan bu özel kurumlarda rekreasyon uzmanları tam zamanlı olarak istihdam edilebilmektedirler. Özel gereksinimli bireylerin zihinsel, fiziksel ve ruhsal durumlarını geliştirmek amacıyla egzersiz ve gelişimi destekleyecek her türlü aktiviteyi planlayabilirler.

Son olarak Ticaret ve Sanayi Odaları, Ticaret Borsaları, Meslek Odaları, Meslek Birlikleri, Dernekler ve diğer gönüllü kuruluşların lobi faaliyetlerini aktif olarak yürüten kuruluşlardır. Bu kuruluşlar kendi bünyesindeki işletmelerde rekreasyon uzmanı istihdamının önemini ve gerekliliğini aktarabilecek ve uzman istihdamı yaratmak için baskı oluşturabilecek güçte kurumlardır. Her bir kuruluş beraber çalıştıkları işletmeler üzerinde ellerindeki gücü kullandıkları zaman rekreasyon uzmanı istihdamını zorunlu hale getirebilir ve bunu yasal bir zemine oturtabilirler.

#### **4.3. Delphi Tekniğinden Elde Edilen Bulgular**

Literatür incelemesi, görüşme ve alan uzmanları ile uygulanan delfi tekniği sonucu oluşturulan rekreasyon uzmanlarının istihdam politikasının sahip olması gereken kategoriler iki tur halinde sekiz uzmana sunulmuştur. Yapılan görüşmeler neticesinde rekreasyon uzmanlarının istihdam politikası modelini belirlemeye yönelik olmazsa olmaz ve olursa iyi olur kodları ortaya çıkmıştır. İki turda uzmanlar kırk kod için görüşlerini sunmuşlardır. İlk turda belirlenen kodlar için olmazsa olmaz ifadesini kullanan uzman katılımcılara ikinci turda aynı kodlar sunulmamış, olmasına gerek yok ifadeleri yer almıştır. Ayrıca uzmanlardan alınan görüş formuna Ekler'den ulaşabilirsiniz. Uzman ihtiyacını belirlemeye yönelik görüşleri ifade eden özellikler Tablo 3.3'deki verildiği gibidir.

**Tablo 4.2. İki Turlu Delfi Sonucunda Uzman İhtiyacını Belirlemeye Yönelik Görüşler**

| Özellikler                                    | İçerik                                       | Olmazsa Olmaz                                   | Olursa İyi Olur                         | Olmasına Gerek Yok  | 1. Tur Uzman Yorumları                                                               | 2. Tur Uzman Yorumları                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Uzman İhtiyacını Belirlemeye Yönelik Görüşler | Mahalle yoğunluğuna göre istihdam sağlanması | <b>1. Tur</b><br>U3, U4, U5, U7, U8             | <b>1. Tur</b><br>U1, U6                 | <b>1. Tur</b><br>U2 | <b>Uzman1:</b><br>Potansiyel mahalle yoğunluğu göz önünde bulundurulmalı             | <b>Uzman 1:</b> Daha yoğun mahallelerde daha fazla istihdam sağlanmalı.                                                                                                                                                                       |
|                                               |                                              | <b>2. Tur</b><br>U1, U6                         | <b>2. Tur</b><br>-                      | <b>2. Tur</b><br>U2 |                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                               |
|                                               | Kurumlarda etkinlik sayısının belirlenmesi   | <b>1. Tur</b><br>U5, U8                         | <b>1. Tur</b><br>U1, U2, U3, U4, U6     | <b>1. Tur</b><br>U7 | -                                                                                    | <b>Uzman 6:</b><br>Etkinlik planlaması yapılmalıdır.<br><br><b>Uzman 7:</b><br>Kurumların rekreasyon program veya hizmetlerine yönelik alt yapılarının tespit edilmesi. Yani fizibilite çalışmasının yapılması da içeriklerden biri olabilir. |
|                                               |                                              | <b>2. Tur</b><br>U1, U6, U7,                    | <b>2. Tur</b><br>U2, U3, U4             | <b>2. Tur</b>       |                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                               |
|                                               | Sosyal faaliyet alanları oluşturulması       | <b>1. Tur</b><br>U1, U2, U3, U5, U7, U8         | <b>1. Tur</b><br>U4, U6                 | <b>1. Tur</b><br>-  | <b>Uzman1:</b> Sosyal faaliyetlerin yapılandırılması rekreasyon uzmanının işi olmalı | -                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                               |                                              | <b>2. Tur</b><br>U6                             | <b>2. Tur</b><br>U4                     | <b>2. Tur</b>       |                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                               |
|                                               | Farkındalık çalışması                        | <b>1. Tur</b><br>U1, U2, U3, U4, U5, U6, U7, U8 | <b>1. Tur</b><br>-                      | <b>1. Tur</b><br>-  | -                                                                                    | <b>Uzman 6:</b> Boş zamanın yönetilmesinin önemi anlatılabilir.                                                                                                                                                                               |
|                                               |                                              | <b>2. Tur</b><br>U4, U6                         | <b>2. Tur</b><br>-                      | <b>2. Tur</b><br>-  |                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                               |
|                                               | Boş zaman eğitimi                            | <b>1. Tur</b><br>U1, U5                         | <b>1. Tur</b><br>U2, U3, U4, U6, U7, U8 | <b>1. Tur</b><br>-  | <b>Uzman1:</b> Boş zaman süreçlerinin okul öncesinden başlayarak verilmesi gerekir.  | -                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                               |                                              | <b>2. Tur</b><br>U3, U6, U7, U8                 | <b>2. Tur</b><br>U2, U4                 | <b>2. Tur</b>       |                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                               |

Mahalle yoğunluğuna göre istihdam, etkinlik sayısının belirlenmesi, sosyal faaliyet alanlarının oluşturulması, farkındalık çalışması ve boş zaman eğitimi kodlarını, sekiz alan uzmanı olması gereken kodlar olarak yorumlamıştır. Bunların yanı sıra kurumların rekreasyon program veya hizmetlerine yönelik alt yapılarının tespit edilmesi, fizibilite çalışmasının yapılması da öneriler arasındadır. Meslek yasasına ilişkin görüşleri ifade eden kodlar Tablo 3.3’de sunulduğu şekildedir.

**Tablo 4.3. İki Turlu Delfi Sonucunda Meslek Yasasına İlişkin Görüşler**

| Özellikler                              | İçerik                         | Olmaz a Olmaz                               | Olursa İyi Olur                         | Olmasına Gerek Yok  | 1. Tur Uzman Yorumları                                                   | 2. Tur Uzman Yorumları                                                                                                     |
|-----------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Meslek Yasasına İlişkin Görüşler</b> | Meslek Tanımı                  | <b>1. Tur</b><br>U2, U3, U4, U5, U7, U8     | <b>1. Tur</b><br>U1, U6                 | <b>1. Tur</b><br>-  | <b>Uzman1:</b><br>Potansiyel mahalle yoğunluğu göz önünde bulundurulmalı | <b>Uzman 1:</b> Meslek tanımının üzerinde daha fazla çalışılmalı. Turizm ve animasyondan ayrışması gerektiğini düşünüyorum |
|                                         |                                | <b>2. Tur</b><br>U1, U6                     | <b>2. Tur</b><br>-                      | <b>2. Tur</b><br>-  |                                                                          |                                                                                                                            |
|                                         | Yönetim Politikası Düzenlemesi | <b>1. Tur</b><br>U1, U2, U4, U5, U8         | <b>1. Tur</b><br>U3, U6                 | <b>1. Tur</b><br>U7 | -                                                                        | -                                                                                                                          |
|                                         |                                | <b>2. Tur</b><br>U3, U6, U7                 | <b>2. Tur</b><br>-                      | <b>2. Tur</b><br>-  |                                                                          |                                                                                                                            |
|                                         | Çalıştay Raporlarını Paylaşma  | <b>1. Tur</b><br>U2, U5                     | <b>1. Tur</b><br>U1, U3, U4, U6, U7, U8 | <b>1. Tur</b><br>-  | -                                                                        | <b>Uzman 1:</b> Çalıştay raporları daha fazla medyada yer almalı.                                                          |
|                                         |                                | <b>2. Tur</b><br>U1, U3, U6, U8             | <b>2. Tur</b><br>U4, U7                 | <b>2. Tur</b><br>-  |                                                                          |                                                                                                                            |
|                                         | Medyayı Kullanma               | <b>1. Tur</b><br>U1, U2, U3, U4, U5, U7, U8 | <b>1. Tur</b><br>U6                     | <b>1. Tur</b><br>-  | -                                                                        | -                                                                                                                          |
|                                         |                                | <b>2. Tur</b><br>U6                         | <b>2. Tur</b><br>-                      | <b>2. Tur</b><br>-  |                                                                          |                                                                                                                            |

Meslek tanımı, yönetim politikası düzenlemesi, çalıştay raporlarını paylaşma ve medyayı kullanma kodları, görüşlerine başvuru alan uzmanlardan alınan dönüşler neticesinde olması gereken kodlar olarak yorumlanmışlardır. Ayrıca Meslek tanımının üzerinde daha fazla çalışılması gerektiği, turizm ve animasyondan ayrışması gerektiği önerilmektedir. İstihdama yönelik önerileri ifade eden kodlar Tablo 3.4’ de aktarıldığı gibidir.

**Tablo 4.4 İki Turlu Delfi Sonucunda İstihdama Yönelik Görüşler**

| Özellikler                 | İçerik                                   | Olmazsa Olmaz                               | Olursa İyi Olur         | Olmasına Gerek Yok  | 1. Tur Uzman Yorumları | 2. Tur Uzman Yorumları                                                                                                                          |
|----------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------|---------------------|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| İstihdama Yönelik Öneriler | Kurumlarda Rekreasyon Biriminin Açılması | <b>1. Tur</b><br>U1, U2, U3, U4, U5, U7, U8 | <b>1. Tur</b><br>U6     | <b>1. Tur</b><br>-  | -                      | <b>Uzman 6:</b><br>Üniversitelerde zorunlu olmalı.                                                                                              |
|                            |                                          | <b>2. Tur</b><br>U6                         | <b>2. Tur</b><br>-      | <b>2. Tur</b><br>-  |                        |                                                                                                                                                 |
|                            | Toplumsal Farkındalık Oluşturma          | <b>1. Tur</b><br>U1, U2, U3, U4, U5, U7, U8 | <b>1. Tur</b><br>U6     | <b>1. Tur</b><br>-  | -                      | <b>Uzman 6:</b><br>Rekreasyon alanı denilince sadece park, piknik anlaşıyor. Rekreasyon çeşitliliğini anlatabilmek için farkındalık çok önemli. |
|                            |                                          | <b>2. Tur</b><br>U6                         | <b>2. Tur</b><br>-      | <b>2. Tur</b><br>-  |                        |                                                                                                                                                 |
|                            | Rekreasyon Kültürü Oluşturma             | <b>1. Tur</b><br>U1, U2, U3, U4, U5, U7, U8 | <b>1. Tur</b><br>U6     | <b>1. Tur</b><br>-  | -                      | -                                                                                                                                               |
|                            |                                          | <b>2. Tur</b><br>U6                         | <b>2. Tur</b><br>-      | <b>2. Tur</b><br>-  |                        |                                                                                                                                                 |
|                            | Mevzuat Düzenlemesi                      | <b>1. Tur</b><br>U1, U2, U3, U4, U5, U7, U8 | <b>1. Tur</b><br>U6     | <b>1. Tur</b><br>-  | -                      | -                                                                                                                                               |
|                            |                                          | <b>2. Tur</b><br>U6                         | <b>2. Tur</b><br>-      | <b>2. Tur</b><br>-  |                        |                                                                                                                                                 |
|                            | Sosyal Politika Oluşturma,               | <b>1. Tur</b><br>U1, U2, U3, U4, U5, U8     | <b>1. Tur</b><br>U6, U7 | <b>1. Tur</b><br>-  | -                      | -                                                                                                                                               |
|                            |                                          | <b>2. Tur</b><br>U6, U7                     | <b>2. Tur</b><br>-      | <b>2. Tur</b><br>-  |                        |                                                                                                                                                 |
|                            | Bürokratlarla Kulis Çalışmaları Yapma    | <b>1. Tur</b><br>U1, U2, U3, U4, U5, U8     | <b>1. Tur</b><br>U6     | <b>1. Tur</b><br>U7 | -                      | -                                                                                                                                               |
|                            |                                          | <b>2.Tur</b><br>U6, U7                      | <b>2.Tur</b><br>-       | <b>2.Tur</b><br>-   |                        |                                                                                                                                                 |
|                            | STK oluşturma                            | <b>1. Tur</b><br>U1, U3, U4, U5, U8         | <b>1. Tur</b><br>U2, U6 | <b>1. Tur</b><br>-  | -                      | <b>Uzman 2:</b><br>Farkındalık çalışmaları için çok önemli bir husus                                                                            |
|                            |                                          | <b>2.Tur</b><br>U2, U6                      | <b>2.Tur</b><br>-       | <b>2.Tur</b><br>-   |                        |                                                                                                                                                 |
|                            | Çalıştaylar Yapma ve Paylaşma            | <b>1. Tur</b><br>U1, U2, U3, U4, U5, U7, U8 | <b>1. Tur</b><br>U6     | <b>1. Tur</b><br>-  | -                      | -                                                                                                                                               |
|                            |                                          | <b>2.Tur</b><br>U6                          | <b>2.Tur</b><br>-       | <b>2.Tur</b><br>-   |                        |                                                                                                                                                 |
|                            | Meslek Yasası                            | <b>1. Tur</b><br>U1, U2, U3, U4, U5, U7, U8 | <b>1. Tur</b><br>U6     | <b>1. Tur</b><br>-  | -                      | -                                                                                                                                               |
|                            |                                          | <b>2.Tur</b><br>U6                          | <b>2.Tur</b><br>-       | <b>2.Tur</b><br>-   |                        |                                                                                                                                                 |

Tablo 4.4. İki Turlu Delfi Sonucunda İstihdama Yönelik Görüşler (devam)

|  |                                |                                            |                         |                    |   |                                                                                                                                                                                      |
|--|--------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------|--------------------|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Müfredat Düzenlemesi           | <b>1. Tur</b><br>U1, U3, U4, U5,<br>U7, U8 | <b>1. Tur</b><br>U2, U6 | <b>1. Tur</b><br>- | - | <b>Uzman 6:</b><br>Günümüz koşullarına uygun teknolojiyi de kullanacak şekilde müfredat düzenlenmelidir. Rekreasyon bölümü okuyan öğrencinin öncelikle bölümünü tanıması gereklidir. |
|  |                                | <b>2.Tur</b><br>U6                         | <b>2.Tur</b><br>U2      | <b>2.Tur</b><br>-  |   |                                                                                                                                                                                      |
|  | Rekreasyon Alanlarını Arttırma | <b>1. Tur</b><br>U1, U3, U4, U5,<br>U7, U8 | <b>1. Tur</b><br>U2, U6 | <b>1. Tur</b><br>- | - | -                                                                                                                                                                                    |
|  |                                | <b>2.Tur</b><br>U6                         | <b>2.Tur</b><br>U2      | <b>2.Tur</b><br>-  |   |                                                                                                                                                                                      |

Tablo 3.4’de verilen kurumlarda rekreasyon biriminin açılması, toplumsal farkındalık oluşturma, rekreasyon kültürü oluşturma, mevzuat düzenlemesi, sosyal politika oluşturma, bürokratlarla kulis çalışmaları yapma, stk oluşturma, çalıştaylar yapma ve paylaşma, meslek yasası, müfredat düzenlemesi ve rekreasyon alanlarını arttırma kodları, görüşleri alınan uzmanlar tarafından olması gereken özellikler olarak yorumlanmıştır. Kurumlarda rekreasyon biriminin açılması özelliği için üniversitelerde zorunlu hale gelmeli önerisi sunulmuştur. Müfredat düzenlemesi özelliğine ise günümüz koşullarına uygun teknolojiyi de kullanacak şekilde müfredat düzenlenmeli önerisi getirilmiştir. Rekreasyon uzmanlarının istihdam alanlarına yönelik görüşler Tablo 3.5’ de verildiği gibidir.

Tablo 4.5. İki Turlu Delfi Sonucunda Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanlarına Yönelik Görüşler

| Özellikler                                       | İçerik                    | Olmazsa Olmaz                           | Olursa İyi Olur         | Olmasına Gerek Yok | 1. Uzman Yorumları | 2. Tur Uzman Yorumları |
|--------------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------------------|-------------------------|--------------------|--------------------|------------------------|
| <b>Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları</b> | Yerel Yönetimler          | <b>1. Tur</b><br>U1, U2, U3, U4, U7, U8 | <b>1. Tur</b><br>U5, U6 | <b>1. Tur</b><br>- | -                  | -                      |
|                                                  |                           | <b>2. Tur</b><br>U6                     | <b>2. Tur</b><br>U5     | <b>2. Tur</b><br>- |                    |                        |
|                                                  | Gençlik ve Spor Bakanlığı | <b>1. Tur</b><br>U1, U2, U3, U4, U5, U8 | <b>1. Tur</b><br>U6     | <b>1. Tur</b><br>- | -                  | -                      |
|                                                  |                           | <b>2. Tur</b><br>U6, U7                 | <b>2. Tur</b><br>-      | <b>2. Tur</b><br>- |                    |                        |

Tablo 4.5. İki Turlu Delfi Sonucunda Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanlarına Yönelik Görüşler (devam)

|                                                  |                                      |                                         |                                         |                     |   |   |
|--------------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------|---|---|
| <b>Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları</b> | Üniversiteler                        | <b>1. Tur</b><br>U1, U2, U3, U4, U7, U8 | <b>1. Tur</b><br>U5, U6                 | <b>1. Tur</b><br>-  | - | - |
|                                                  |                                      | <b>2. Tur</b><br>U4, U6                 | <b>2. Tur</b><br>-                      | <b>2. Tur</b><br>-  |   |   |
|                                                  | M.E.B.                               | <b>1. Tur</b><br>U1, U3, U5, U7, U8     | <b>1. Tur</b><br>U2, U4, U6             | <b>1. Tur</b><br>-  | - | - |
|                                                  |                                      | <b>2. Tur</b><br>U2, U6                 | <b>2. Tur</b><br>U4                     | <b>2. Tur</b><br>-  |   |   |
|                                                  | Asker-Emniyet Teşkilatı              | <b>1. Tur</b><br>U1, U4, U7, U8         | <b>1. Tur</b><br>U3, U5, U6             | <b>1. Tur</b><br>U2 | - | - |
|                                                  |                                      | <b>2. Tur</b><br>U6                     | <b>2. Tur</b><br>U3, U5                 | <b>2. Tur</b><br>U2 |   |   |
|                                                  | Hastane                              | <b>1. Tur</b><br>U1, U4, U7, U8         | <b>1. Tur</b><br>U3, U5, U6             | <b>1. Tur</b><br>U2 | - | - |
|                                                  |                                      | <b>2. Tur</b><br>U6                     | <b>2. Tur</b><br>U2, U3, U5             | <b>2. Tur</b><br>-  |   |   |
|                                                  | Hapishane                            | <b>1. Tur</b><br>U1, U3, U4, U7         | <b>1. Tur</b><br>U2, U5, U6, U8         | <b>1. Tur</b><br>-  | - | - |
|                                                  |                                      | <b>2. Tur</b><br>U6, U7, U8             | <b>2. Tur</b><br>U2, U5                 | <b>2. Tur</b><br>-  |   |   |
|                                                  | Sosyal Hizmetler                     | <b>1. Tur</b><br>U1, U3, U7, U8         | <b>1. Tur</b><br>U2, U4, U5, U6         | <b>1. Tur</b><br>-  | - | - |
|                                                  |                                      | <b>2. Tur</b><br>U4, U6, U7             | <b>2. Tur</b><br>U2, U5                 | <b>2. Tur</b><br>-  |   |   |
|                                                  | Sağlık ve Kültür Daire Başkanlıkları | <b>1. Tur</b><br>U1, U2, U3, U4, U5, U8 | <b>1. Tur</b><br>U6                     | <b>1. Tur</b><br>U7 | - | - |
|                                                  |                                      | <b>2. Tur</b><br>U6                     | <b>2. Tur</b><br>-                      | <b>2. Tur</b><br>-  |   |   |
|                                                  | Orman Bakanlığı                      | <b>1. Tur</b><br>U1                     | <b>1. Tur</b><br>U3, U4, U5, U6, U7, U8 | <b>1. Tur</b><br>U2 | - | - |
|                                                  |                                      | <b>2. Tur</b><br>U3, U6, U7             | <b>2. Tur</b><br>U4, U5, U8             | <b>2. Tur</b><br>U2 |   |   |
|                                                  | Alışveriş Merkezleri                 | <b>1. Tur</b><br>U1, U4                 | <b>1. Tur</b><br>U2, U3, U5, U6, U8     | <b>1. Tur</b><br>U6 | - | - |
|                                                  |                                      | <b>2. Tur</b><br>U3, U6, U8             | <b>2. Tur</b><br>U2, U5, U7             | <b>2. Tur</b><br>-  |   |   |

Tablo 4.5. İki Turlu Delfi Sonucunda Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanlarına Yönelik Görüşler (devam)

|  |                             |                                        |                                    |                        |   |                                                                                             |
|--|-----------------------------|----------------------------------------|------------------------------------|------------------------|---|---------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Turizm Sektörü              | <b>1.Tur</b><br>U1, U2, U3, U4, U5, U8 | <b>1.Tur</b><br>U6, U7             | <b>1.Tur</b><br>-      | - | -                                                                                           |
|  |                             | <b>2.Tur</b><br>U6, U7                 | <b>2.Tur</b><br>-                  | <b>2.Tur</b><br>-      |   |                                                                                             |
|  | Özel Okullar                | <b>1.Tur</b><br>U1, U3, U5, U7, U8     | <b>1.Tur</b><br>U4, U6             | <b>1.Tur</b><br>U2     | - | -                                                                                           |
|  |                             | <b>2.Tur</b><br>U6                     | <b>2.Tur</b><br>U4                 | <b>2.Tur</b><br>U2     |   |                                                                                             |
|  | Etkinlik İşletmeciliği      | <b>1.Tur</b><br>U1, U3, U4, U5, U8     | <b>1.Tur</b><br>U2, U6             | <b>1.Tur</b><br>U7     | - | -                                                                                           |
|  |                             | <b>2.Tur</b><br>U6                     | <b>2.Tur</b><br>U2, U7             | <b>2.Tur</b><br>-      |   |                                                                                             |
|  | Fabrikalar                  | <b>1.Tur</b><br>U1, U7, U8             | <b>1.Tur</b><br>U2, U3, U4, U5, U6 | <b>1.Tur</b><br>-      | - | -                                                                                           |
|  |                             | <b>2.Tur</b><br>U4, U6                 | <b>2.Tur</b><br>U2, U3, U5         | <b>2.Tur</b><br>-      |   |                                                                                             |
|  | Toplu Konutlar              | <b>1.Tur</b><br>-                      | <b>1.Tur</b><br>U1, U3, U4, U5, U6 | <b>1.Tur</b><br>U2, U7 | - | <b>Uzman 3:</b> Toplu konutlarda etap sayısı ve kalan kişi sayısı değişkenlik gösterebilir. |
|  |                             | <b>2.Tur</b><br>U1, U6                 | <b>2.Tur</b><br>U4, U5, U7, U8     | <b>2.Tur</b><br>U2, U3 |   |                                                                                             |
|  | Belediye İştirakleri        | <b>1.Tur</b><br>U3, U8                 | <b>1.Tur</b><br>U1, U4, U5, U6     | <b>1.Tur</b><br>U2, U7 | - | -                                                                                           |
|  |                             | <b>2.Tur</b><br>U1, U4, U6             | <b>2.Tur</b><br>U5, U7             | <b>2.Tur</b><br>U2     |   |                                                                                             |
|  | Kamu Özel Ortak İşletmeleri | <b>1.Tur</b><br>U1, U3, U8             | <b>1.Tur</b><br>U2, U4, U5, U6, U7 | <b>1.Tur</b><br>-      | - | -                                                                                           |
|  |                             | <b>2.Tur</b><br>U6, U7                 | <b>2.Tur</b><br>U2, U4, U5         | <b>2.Tur</b><br>-      |   |                                                                                             |

Tablo 4.5. İki Turlu Delfi Sonucunda Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanlarına Yönelik Görüşler (devam)

|  |                    |                            |                                    |                          |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--|--------------------|----------------------------|------------------------------------|--------------------------|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Camiler            | <b>1.Tur</b><br>U4         | <b>1.Tur</b><br>U3,U6,U7           | <b>1.Tur</b><br>U1,U2,U5 | - | <p><b>Uzman 1:</b> Etkinlik alanı olmadığını düşünüyorum. İnsanlar ibadetle bu alanı dolduruyor. <b>Uzman 3:</b> Yaş grupları bakımından gerekli değil.</p> <p><b>Uzman 5:</b> Özellikle emeklilerden oluşan ve boş zamanını camilerde geçiren bir kitle var. Ama sohbet ve ibadet dışı etkinliklere öncülük eden birinin halk tarafından saygıyla karşılanacağını düşünmüyorum.</p> <p><b>Uzman 7:</b> Camiler yerine ibadet haneler kavramını kullanmak daha doğru olur. Türkiye de aktif manastır bulunmakta. Ayrıca hala aktif olan kiliseler var. Ayrıca bazı şehirlerde cem evleri var. Bunları da dikkate almak gerekebilir. Bu yüzden kapsayıcı bir kelime kullanmak gerekebilir.</p> |
|  |                    | <b>2.Tur</b><br>U6         | <b>2.Tur</b><br>U7,U8              | <b>2.Tur</b><br>U2,U3,U5 |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|  | Gönüllü Kuruluşlar | <b>1.Tur</b><br>U1, U7, U8 | <b>1.Tur</b><br>U2, U3, U4, U5, U6 | <b>1.Tur</b><br>-        | - | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|  |                    | <b>2.Tur</b><br>U6         | <b>2.Tur</b><br>U2, U3, U4, U5     | <b>2.Tur</b><br>-        |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

Tablo 3.5’de yirmi istihdam alanı görüşleri alınan sekiz uzmanın iki turlu delfi tekniğinden elde edilen bulgular neticesinde olması gereken kodlar olarak yorumlanmıştır. Rekreasyon uzmanlarının istihdam alanlarından biri olması gereken camiler kodunda, camilerin etkinlik alanı olmadığını önerisi getirilmiştir. Özellikle ibadet dışında başka etkinliklere öncülük edecek bir uzmanın saygıyla karşılanmayacağı ifadesi kullanılmıştır. Ayrıca kodlar içerisinde belirtilen camiler ifadesinin ibadethane olarak kullanılmasının toplumun farklı kültür ve inanıştaki insanların varlığını da dikkate alarak kelimenin kapsayıcı ve ayırıştırmayan bir formda olması gerektiği belirtilmiştir.

## 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmanın amacına yönelik toplanan veriler doğrultusunda bulgulara dayalı olarak elde edilen sonuçlar ile tartışmaya yer verilmiştir. Araştırma sürecinde elde edilen veriler ve yapılan değerlendirmeler ile rekreasyon uzmanlarının istihdamı için yapılması gerekenler, istihdam artırıcı çözümler ve potansiyel istihdam alanları ortaya konulmuştur.

Rekreasyon uzmanlarının mevcut istihdam olanağı buldukları alanların; fitness salonları, turizm animasyonu, askeri ve emniyet teşkilatı, yerel yönetimler, Gençlik Spor Bakanlığı, reprezantlık gibi çoğu kendi iş uzmanlıkları dışında istihdam edildikleri görülmüştür. Bu bağlamda rekreasyon uzmanlarının kendi meslek isimleriyle istihdam olmadığı daha çok günün imkanları doğrultusunda istihdam sağlandığı ortaya çıkmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda rekreasyon uzmanlarının mevcut istihdam durumlarını belirlenmek, istihdam için gerekli koşulları sağlamak ve istihdam artırıcı çözümlerin ortaya konması rekreasyon uzmanlarının mevcut istihdam alanlarının artmasına olanak sağlamaktadır.

Araştırma sürecinde elde edilen veriler ve yapılan değerlendirmeler ile Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Politikası Model Önerisi ortaya konmuştur. Çalışmada 15 alan uzmanı ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler ve delfi tekniği ile 8 farklı uzmanın değerlendirmeleri sonucunda; rekreasyon uzmanlarının istihdam politikası model önerisi kapsamında 31 potansiyel iş kolu ortaya konmuştur.

Araştırmada görüşleri alınan 8 alan uzmanı ile yapılan değerlendirmeler sonucunda **Olmazsa Olmaz Sağlanması Beklenen 17, Olursa İyi Olur (Tavsiye edilen) 22 kod** belirlenmiştir. Olmazsa olmaz sağlanması beklenen özelliklerde uzman ihtiyacını belirlemeye yönelik kategoride **1 kod**, meslek yasasına ilişkin görüşlerde **3 kod**, istihdama yönelik öneriler kategorisinde **9 kod**, rekreasyon uzmanlarının istihdam alanları kategorisinde **4 kod** ortaya konmuştur.

Ortaya konulan özelliklerde en dikkat çekenleri Uzman İhtiyacını Belirlemeye Yönelik Görüşler kategori adı altında yer alan **‘farkındalık çalışması’** rekreasyon kavramının henüz toplumda tam yerini bulamadığından dolayı ülke çapında çeşitli kurum ve kuruluşlarda farkındalık artırıcı projelerin yapılması, eğitimler, seminerler, çalıştayların yapılması toplumun rekreasyonla ilgili farkındalığının artması konusunda destekleyici bir unsur olacağı düşünülmektedir. Aynı kategori altında yer alan yine **‘boş zaman eğitimi’** kodu, yine toplumun çok tanımadığı bir kavram olarak görülmektedir.

Bu doğrultuda öğrencilerin okul öncesi dönemden başlayarak, ilköğretim, ortaöğretim, lise ve üniversite düzeyine gelene kadar boş zamanlarını nasıl yetkin ve yeterli biçimde nasıl değerlendirecekleri konusunda eğitim almış olmaları önem arz etmektedir.

Meslek yasasına ilişkin görüşler kategorisi altında en çarpıcı özelliklerden bir tanesi '**meslek tanımı**' özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Rekreasyon uzmanlarının birkaç yıl öncesi meslek tanımları verilmiştir. Yazılı olarak ifade edilmiş olsa da meslek tanımı hayata geçmiş görülmemektedir. İlerleyen süreçte mutlaka istihdamda somutlaştırılması adına adımlar atılacaktır fakat süreç içerisinde meslek tanımının iyileştirilmesi gerekmektedir. Bir başka göze çarpan özellik '**yönetim politikası**' meslek yasası ile paralel ele alınacak bir unsur olduğu söylenebilir. Yönetim politikasının istihdamı da doğrudan etkileyebilecek bir özellik olduğu düşünülmektedir. Hem yerel düzeyde hem de merkezi düzeyde ele alınacak çeşitli politikalarla düzenlenmesi beklenmektedir. Üst yönetimin rekreasyon kavramını, boş zaman kavramını önemsemesi yoluyla topluma aksettirmenin daha kolay olacağı düşünülmektedir. Hükümet politikalarına boş zaman değerlendirmeye yönelik daha fazla kavramın planlanarak dahil edilmesi gerekmektedir. Yerel yönetimler de durum çok farklı görülmemektedir. Rekreasyon hizmetlerinin göstermelik değil, sürdürülebilir uygulamalarla yapılandırılmaları gerekmektedir.

Meslek yasasına ilişkin görüşler kategorisinde '**medyayı kullanma**' özelliği rekreasyon alanının eksik taraflarından biri olduğu söylenebilir. Bu anlamda rekreasyon ve rekreasyon uzmanlığının görünür olabilmesi için gerek görsel gerekse yazılı medyayı aktif olarak kullanmak önemli bir durumdur. Rekreasyon uzmanlarının ne kadar çok tanıtımı yapılırsa o kadar çok ilginin artmasına neden olacağı düşünülmektedir. Uzmanların ne işe yaradığını medya yoluyla doğru şekilde anlatılması gerekmektedir.

İstihdama yönelik kategori adı altında '**kurumlarda rekreasyon birimlerinin açılması**' özelliği rekreasyon hizmeti sunan bir kurum için hem yapılan işin niteliği hem de rekreasyon uzmanı istihdamı için önemli bir faktördür. Bu doğrultuda bir düzenlemeye gidilmesi gerekli görülmüştür.

Aynı kategori altında '**rekreasyon kültürü oluşturma**' bir başka önemli husus olarak görülmektedir. Rekreasyon kültürünün çocuk yaşta edinilmesi önemli bir konudur. Rekreasyon uzmanı istihdamı yapacak aktörlerin yani istihdamı gerçekleştirecek kişiler de bu kültüre sahipse, bilgisi ve ilgisi varsa o zaman istihdam ederken yetkin kişileri istihdam edecekleri düşünülmektedir. Bir başka başlık ise toplumun rekreasyona

hazırbulunuşluğunu artırmak olmalıdır. Her ne kadar rekreasyon hayatın her alanında yer alsada halen rekreasyon denildiğinde ne olduğu anlamayan başka kavramlarla karıştırılan bir olgu olduğu görülmektedir. Bu bağlamda insanların zaten iç içe olduğu bu etkinliklerin rekreasyon olduğunu, hayatlarının üçte biri zamanını kapsadığını ve gerçek manada bu zamana değer katmanın önemini doğru aktarmak gereklidir. Bunun için gerek medya araçları kullanılarak gerekse alanla ilişkili uzmanların her mecrada doğru bilgileri aktararak bir süreç yürütmeleri gerekmektedir.

Rekreasyon uzmanı istihdamına yönelik çözümlerin **çok boyutlu bir süreç** olduğu ortadadır. Türkiye’de henüz rekreasyon alanının olgunluğa ulaşmaması gerek sektörel gerekse toplumsal anlamda bazı handikaplara yol açtığı söylenebilir. Rekreasyon uzmanı bugün kendi unvanıyla olmasada alanın özelliklerine göre farklı unvanlarda sayıca az istihdam edilmektedir. Rekreasyon hizmetlerini sunan en büyük kurum olan Gençlik ve Spor Bakanlığı’nda bugün rekreasyon uzmanı adı altında bir ilan görülmemektedir. Bu anlamda bir dönüşüm sürecinde olan kurum çok farklı alanları istihdama açarken, asıl etkinlik işinin ehli olan rekreasyon uzmanlarına istihdam olanağı sunamamaktadır. Ayrıca belirtilmelidir ki son birkaç yıldır açılan ilanlarda rekreasyon uzmanı unvanıyla olmasada sportif rekreasyon antrenörü başlıklı ilana çıkılmaktadır. Fakat bu genel bir ilan olup rekreasyon uzmanını işaret eden, onu ayırtıran bir istihdam ilanı değildir. Bu noktada kurumlarda rekreasyon birimlerinin açılması durumunda hem yapılan işin niteliği hem de rekreasyon uzmanı istihdamı için bir düzenlemeye gidilmesi gerekli görülmektedir.

Rekreasyon uzmanları kamu ve özel kurumların var olduğu her yerde değerlendirilebilir. Bu nokta da üniversitelerin rekreasyon bölümlerde sürdürülen **müfredatların içeriği ve niteliği** kısmı önem kazanmaktadır. Ders içeriklerinin işlevsel olabilmesi adına belirli aralıklarla güncellenmesi, dönemin standartlarına uygun şekilde revize edilmesi gerekmektedir. Elbette bu standartları oluşturmak kolay olmasada her üniversitenin bulunduğu bölge, sahip olduğu fiziksel yapı ve en önemlisi bu bakış açısıyla müfredatları somut bir değişikliğe götürmek için çabalayan alan uzmanları ile mümkün olacaktır.

Alan uzmanları ile yapılan görüşmeler neticesinde rekreasyon uzmanı istihdamının yetersiz olduğu, mezunların büyük bir kısmının eğitimlerinin dışında istihdam edildiği belirtilmiştir. Rekreasyon politikaları çerçevesinde genişleyen hizmet

alanlarının belirlenmesi ve sektörlerin ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda rekreasyon uzmanı istihdamına yönelik adımlar atılmasının kaçınılmaz olacağı düşünülmektedir.

Rekreasyon uzmanlarının belirtilen alanlarda toplumsal refahın kalkınması için nitelikli rekreasyon programlarının planlanmasında, organizasyon sürecinde ve uygulama sürecinde olmanın yanı sıra, farklı tesis ve programları yönetebilecek beceri ve bilgiye sahip oldukları bilinmektedir. Devlet yöneticilerinin her ne kadar işsizlik ve istihdam sorunu üzerine planlama ve stratejiler geliştirseler de, bu sorunun rekreasyon uzmanları açısından yeni fikirlerle çözümlenmesi, yeni politikaların üretilmesi ve uygulanması daha etkili bir yaklaşım olacağı öngörülmektedir.

Yerel yönetimler bugün bir numaralı rekreasyon hizmet alanı olarak görülmektedir. Sahip olduğu açık kapalı alanlar, farklı bölgelerdeki tesisler ve hizmet ettiği kitle açısından rekreatif süreçleri aktif olarak yaşayan ve tüm topluma yaşatmaya çalışan kurumlar olmalıdır. Bir kısım belediyeler mümkün olduğunca bu görevi üstlenmeye çabalasa da, Türkiye genelindeki tüm belediyelerde rekreasyon mantığı çerçevesinde, rekreasyon kültürünü toplumun tabanına yaymak en önemli görev olmalıdır. Rekreasyonun en büyük hizmet alanlarından biri saydığımız yerel yönetimlerde, yıl içerisinde gerçekleştirdikleri organizasyonların, etkinliklerin tamamının rekreatif etkinlik olduğu düşünüldüğünde, bu kurumlarda rekreasyon birimlerinin olmaması ve istihdam süreçlerinde rekreasyon uzmanlarına çok az sayıda yer vermeleri akıldışıdır. Yerel yönetimlerin işi yalnızca halka spor hizmeti götürmek olmamalıdır. Rekreasyon araçlarından bir tanesi olarak spor anayasamızda da yer aldığı gibi yaygın, sağlık için, herkes için spor kavramlarıyla hareket etmelidir. Bunun yanında gerçekleşen tüm sosyal, kültürel etkinlikler iç içe ve herkes için ulaşılabilir olmalıdır.

Bir başka konu üniversitelere istihdamla ilgili bir takım sorumluluklar düşüyor. Üniversiteler belki istihdam yaratmak zorunda olan kurumlar olmasa da istihdama yönlendiren bir kimliği olduğunu söylenebilir. Dört yıllık eğitim öğretim sonunda edinilen ehliyet eğer pratikte bir karşılık bulmuyorsa ehliyetin de bir anlamı kalmıyor demektir. Bu noktada üniversitelerde gerek müfredatın gerekse akademik personelin uygulamaya dönük, rekreasyon uzmanını alana hazırlayan bir sürece dahil etmeleri gerekmektedir.

Yalnızca yükseköğretim düzeyinde değil, tüm eğitim öğretim süreçleri rekreatif mantıkla ele alındığı takdirde okul öncesi dönemden başlayarak boş zamanı verimli hale

getirme, bunun için alternatifleri bilme ve keşfetme süreçlerinin eğitim hayatına entegre olması gerekmektedir.

Toplumsal rekreasyon farkındalık çalışmaları yapmak gerekmektedir. Devletin programlarında rekreasyonun hak ettiği yere gelmesi için öncelikle rekreasyona ilgi çekici çalışmalar yapılmalı, insanların uğraşılarının hangilerinin rekreasyon olduğunun altı çizilmeli ve tüm bunların insan hayatına katkısı doğru şekilde aktarılmalıdır. Bu süreçte devletin imkanları ve medya kullanılmalıdır. Yazılı, görsel tüm kaynaklar bu farkındalığın oluşması için seferber olmalıdır. Mevzuatlarda rekreasyonla ilgili maddeler düzenlenmeli ve değişikliğe gidilmelidir. Devletin bu doğrultuda attığı her adım bu farkındalığın oluşmasına sürat kazandıracaktır.

Elde edilen bulgular neticesinde rekreasyon uzmanı potansiyel istihdam alanları, kamu ve özel sektörde yoğunlaştığı görülmektedir. Kamuda istihdam tıpkı diğer branşlarda olduğu gibi kamu personel seçme sınavı gibi ortak sınav sistemi üzerinden gerçekleşebilir. Özel sektörde ise durum farklılaşmaktadır. Özel sektör esnek ve dinamik bir yapıda arz talep ilişkisine göre şekillenmektedir. Bu sebeple özel sektör tabiri caizse derya deniz bir kapsama sahiptir. Bugünün akımı ne ise sektör ona göre şekillenebilir. Rekreasyon uzmanı bu alanlarda günün şartları doğrultusunda kendi istihdamını kendisi yaratabilir.

Özetle rekreasyon uzmanlarının istihdamı çok parametrelili bir süreç olarak görülmektedir. Rekreasyon endüstrisi çok geniş bir skalaya sahip ve her geçen gün olması gereken yere biraz daha yaklaşmaktadır. Fakat bu sürecin hızlanması için tüm alan uzmanlarının rekreasyon endüstrisine sahip çıkarak, iş birliği içerisinde koordineli bir şekilde hareket etmeleri gerekmektedir.

## **5.1. Öneriler**

Çalışma sonucu ile ilgili olarak “uygulayıcılara yönelik öneriler” ve “araştırmacılara yönelik öneriler” olarak iki kısımda sunulmuştur.

### **5.1.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler**

Çalışmada ortaya konulan kategori ve kodlar, rekreasyon hizmeti sunan her kurum ve kuruluş için bilgi kaynağı olarak kullanılabilir. Rekreatif mantıkla hizmet sunan tüm kurumlar için rekreasyon uzmanının nerelerde istihdam olabileceği ve ne tür işler yapacağı konusunda yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Çalışma kamu ve özel sektörde istihdamı sağlanan rekreasyon uzmanlarının ait olduğu kuruma, sektöre ve topluma ne türde hizmetler götürebileceği konusunda fikirler vereceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda medyada oluşturulabilecek farkındalık çalışmalarında bir kılavuz niteliği taşıyacağı düşünülmektedir.

Çalışma sonucunda rekreasyon uzmanlarının istihdamını arttırmaya yönelik çeşitli kurumlarda rekreasyon birimlerinin açılması gerektiği ve bu birimlerde alan uzmanlarına yer verilmesinin önemi ortaya konmuştur. Yerel yönetimler ve Gençlik ve Spor Bakanlığı rekreasyon hizmetlerinin uygulandığı en geniş alana sahip olan kurumlar olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda öncelikle bu iki kurumdan başlayarak, rekreasyon hizmeti sunabilecek her kurum ve kuruluş için rekreasyon birimlerinin kurulması ve bu birimlerde rekreasyon alanında uzmanlaşmış kişilere çalışma olanağının sunulması önerilmektedir.

Toplumda rekreasyon kültürünü oluşturabilmek için çeşitli kurum ve kuruluşlar ile işbirliği içerisinde çalıştaylar yapılması sektörün ihtiyaçlarını belirlemek adına önem arz etmektedir. Bu doğrultuda tüm rekreasyon uzmanlarıyla birlikte sivil toplum kuruluşlarının oluşturulması önerilmektedir.

Potansiyel istihdam alanları yöneticiler tarafından değerlendirilerek rekreasyon uzmanlarının istihdamlarına yönelik somut adımlar atmaları konusunda destekleyici olabilir. Örneğin Orman Bakanlığı ve orman müdürlükleri sistemin içerisine dahil edilerek, yurtdışındaki örneklerde olduğu gibi rekreasyon çeşitliliği artırılabilir ve istihdam olanakları genişletilebilir. Belirli bir sayıda hizmet veren kamu ve özel sektördeki tüm işletmelerde iş yeri doktoru bulundurmak zorunlu ise rekreasyon uzmanı çalıştırma zorunluluğu getirilebilir. Turizmde yalnızca otellerde animatör olarak değil, etkinlik yöneticileri olarak sürece dahil edilmeleri hem etkinliklerin niteliği hem de istihdam olanağı açısından sektöre olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışma her düzeydeki yöneticilerin rekreasyon hizmetlerinin yapısını ve dayandığı ilkeleri ve bunları oluşturan değişkenleri anlamaları açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

### **5.1.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler**

Rekreasyon uzmanlarının istihdam politika modelini ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada elde edilen özellikler geliştirilebilir. Çalışma farklı özelliklerin detaylandırılmasıyla incelenebilir. Özellik havuzu genişletilip, geliştirilebilir.

Yurt dışındaki istihdam politika modelleriyle özellik havuzu karşılaştırılarak incelenmesi önerilmektedir. Bu incelemenin farklı özellikleri ortaya çıkarabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada rekreasyon uzmanlarının istihdam politikası modeli, rekreasyon alan uzmanlarının görüşlerine göre yapılmış, onların rekreasyon uzmanlarına bakış açıları incelenmiştir. Benzer yönüyle çalışma diğer meslek gruplarıyla da incelenebilir.

Çalışmada istihdam politikası modelinin oluşturulmasına yönelik üç aşamanın gereklerinin yerine getirilmesi durumu söz konusudur. Bu doğrultuda istihdam için neler yapılabilir kısmı, istihdam arttırıcı çözümler ve potansiye istihdam alanları ayrı ayrı çalışılarak detaylandırılıp, geliştirilebilir.

Çalışma nitel araştırma yöntemi kullanılarak var olan durumun detaylı olarak ortaya konması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Yapılacak çalışmalarda konu ile ilgili nicel yöntemler kullanılarak rekreasyon uzmanlarının mevcut istihdamları üzerinden ele alınması önerilmektedir.

Yapılan bu çalışma ülkemizdeki rekreasyon uzmanlarının istihdam politika modeli üzerine gerçekleştirilmiştir. Yapılacak olan çalışmalarda rekreasyon uzmanlarının diğer ülkelerde istihdam durumları ortaya konularak, karşılaştırmalar yapılarak gerçekleştirilebilir.

## KAYNAKÇA

- Akdoğan, A. (2003). Kamu Maliyesi (9. B.). Ankara: Gazi Kitabevi, Fersa Yayıncılık.
- Ateş, H., & Nohutçu, A. (2006). Kamu Hizmeti Sunumunda Gönüllü Kuruluşlar. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*(11), 244-276.
- Ay, S. (2012). Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 321-341.
- Aydın, C. H. (1999). *Eğitim İletişimi Alanında Delfi Tekniğinin Uygulanışı*. Kurgu, 16(1), 215-231.
- Ayre, C., & Scally, A. J. (2014). Critical values for Lawshe’s content validity ratio: revisiting the original methods of calculation. *Measurement and evaluation in counseling and development*, 47(1), 79-86.
- Bekiroğlu, C. (2010). Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi. İstanbul.
- Biçer, M., & Yılmaz, H. (2009). Parlamentonun Kamu Politikası Oluşturma Ve Planlama Sürecindeki Konumunun Yeni Kamu Mali Yönetim Sistemi Çerçevesinde Değerlendirilmesi. *Yasama Dergisi*, 45-84.
- Biçerli, M. K. (2004). Çalışma Paylaşımı İşsizlikle Mücadelede Etkili Bir Politika Mıdır?. *Ege Academic Review*, 4(1), 59-68.
- Birol, S. Ş., & Aydın, E. (2020). Kamu Kurumlarının Taşra Teşkilatlarında Rekreasyon Birimi Kurulması Gerekliliği Üzerine Bir Araştırma. *İnönü Üniversitesi, Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 26-45.
- Eribe, E. R., Paster, B. J., Caugant, D. A., Dewhirst, F. E., Stromberg, V. K., Lacy, G. H., & Olsen, I. (2004). Genetic diversity of *Leptotrichia* and description of *Leptotrichia goodfellowii* sp. nov., *Leptotrichia hofstadii* sp. nov., *Leptotrichia shahii* sp. nov. and *Leptotrichia wadei* sp. nov. *International journal of systematic and evolutionary microbiology*, 54(2), 583-592.
- Wilson, F. R., Pan, W., & Schumsky, D. A. (2012). Recalculation of the critical values for Lawshe’s content validity ratio. *Measurement and evaluation in counseling and development*, 45(3), 197-210.
- Qu, S. Q., & Dumay, J. (2011). The qualitative research interview. *Qualitative research in accounting & management*, 8(3), 238-264.
- Butler, G. D. (1976). *Introduction To Community Recreation*. New York: Mcgraw Hill.
- Cushman, G., & Laidler, A. (1990). Recreation, Leisure And Social Policy. *Occasional Paper*(4), 1-24.

- Çevik, H., Şimşek, K. Y., & Yılmaz, İ. (2017). The Evaluating Of Service Quality İn Recreational Sport Events: Kite Festival Sample. *Pamukkale Spor Bilimleri Dergisi*, 8(1), 73-93.
- Çevik, H., Şimşek, K. Y., Kayacık, U., & Demirtaş, H. (2020). Rekreasyon Uzmanında Aranılan Özellikler Ve İş Olanakları: İş İlanlarına Yönelik İçerik Analiz. *Dergi Park*(2), 59-66.
- Çevik, H., Şimşek, K. Y., Kayacık, U., & Demirtaş, H. (2020). Rekreasyon Uzmanında Aranılan Özellikler Ve İş Olanakları: İş İlanlarına Yönelik İçerik Analizi. *Dergipark*, 59-66.
- Davey, G. C. (1991). Characteristics of individuals with fear of spiders. *Anxiety Research*, 4(4), 299-314.
- Denzin, Norman K., and Yvonna S. Lincoln. 1994b. Introduction: Entering the field of qualitative research. In *Handbook of qualitative research*, edited by Norman K. Denzin and Yvonna S. Lincoln, 1-18. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Erol, S. I. (2013). Gençlere yönelik aktif istihdam politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye örnekleri. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24(6), 15-43.
- Erikssen, G. (2001). *Physical Fitness And Changes İn Mortality*. Sports Medicine(31), 571-576.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate in education* (8th ed.). New York Mc Graw Hill.
- Eskişehir Teknik Üniversitesi. (2023, 1 11). *Eskişehir Teknik Üniversitesi Resmi Web Sitesi*:<https://saglikkulturspor.eskisehir.edu.tr/tr/icerik/detay/hakkimizda> Adresinden Alındı
- Sullivan, C., & Forrester, M. A. (Eds.). (2018). *Doing qualitative research in psychology: A practical guide*. Sage.
- Gediz, B., & Yalçınkaya, H. M. (2000). Türkiye'de İstihdam-İşsizlik Ve Çözüm Önerileri. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(6), 161-184.
- Godbey, G., & Parker, S. (1976). *Leisure Studies And Services: An Overview*. Philadelphia P.A.: W.B. Saunders.
- Guba, E. G., Lincoln, Y. S., & Lynham, S. (2000). Paradigmatic Controversies, Contradictions, and Emerging Confluences. N. K. Denzin, & Y. S. Lincoln içinde, *Handbook of Qualitative Research* (2 b.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Gül, H. (2015). Kamu Politikası Analizi, Yöntemleri Ve Teknikleri. *Yasama Dergisi*(29), 5-31.
- Hazar, A. (2003). *Rekreasyon Ve Animasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Horner, S., & Swarbrooke, J. (2012). *Leisure Marketing: A Global Perspective*. Routledge.
- Hansen, A. S. (2021). Understanding recreational landscapes—a review and discussion. *Landscape Research*, 46(1), 128-141.
- Hurd, A., & Maclean And Mainieri, D. (2021). *Kraus' Recreation And Leisure İn Modern Society*. USA: Jones \& Bartlett Learning.
- İSO. (2006). *İstihdam Stratejileri Ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi* (1. Baskı B.). İstanbul: İstanbul Sanayi Odası Yayınları.
- İşcan, Ö. F. (2013). *İşletmelerin Sınıflandırılması*. Ö. F. İşcan İçinde, İşletme Bilimlerine Giriş (S. 2). Atatürk Üniversitesi.
- Ivanauskaite, A. (2015). The impact of flexible work arrangements on employee engagement and organizational commitment through the mediating role or work–family enrichment. *unpublished master thesis, University of Vilnius*.
- Jensen, C. (1977). *Leisure And Recreation: İntroduction And Owerview*. Philadelphia P.A: Lea & Febiger.
- Jensen, C., & Naylor, J. (1999). Opportunities İn Recreation And Leisure Careers. *NTC/Contemporary Publishing Group*.
- Kahraman, N. (2018). *Wellbeing and Its Spatial Experience: Development of Spa Design and Contemporary Spa Spaces*. İstanbul: İstanbul Technical University Graduate School of Arts and Social Sciences.
- Kanberoğlu, Z., & Yıldırımçakar, İ. (2021). Türkiye'de turizm sektöründe esnek istihdam uygulamalarının değerlendirilmesi. *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Çalışmalar Dergisi*, 2(1), 1-14.
- Kara, M., & Duruel, M. (2005). Türkiye'de Ekonomik Büyümenin İstihdam Yaratamama Sorunu. *Dergi Park*(50), 367-396.
- Duruel, M., & Kara, M. (2009). Küresel işsizlik ve istihdamda yeni perspektifler. In *Journal of Social Policy Conferences* (No. 57, pp. 357-363). Istanbul University.
- Kasapoğlu, M. M., & Murat, S. (2018, 07 26). Aktif İstihdam Politikaları Ve Türkiye'de İşkur Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarına Güncel Bir Bakış. *Mehmet Akif Ersoy University Journal Of Social Sciences Institute*, S. 485-502.
- Kelly, J. F. (2000). Stable isotopes of carbon and nitrogen in the study of avian and mammalian trophic ecology. *Canadian journal of zoology*, 78(1), 1-27.
- Kılbaş Köktaş, Ş. (2004). *Rekreasyon Boş Zamanı Değerlendirme* (3. Baskı B.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kıral, B. (2020). Nitel bir veri analizi yöntemi olarak doküman analizi. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 170-189.

- Kirk, J., and M.L. Miller 1986. *Reliability and Validity in Qualitative Research*.
- Kraus, S., Lehmann, D. ve Magidor, M. (1990). Monoton olmayan akıl yürütme, tercihli modeller ve kümülatif mantıklar. *Yapay zeka* , 44 (1-2), 167-207.
- Krippendorff, K. (1989). Content analysis. *International encyclopedia of communication*, 1(1), 403-407.
- McLean, D. D., Hurd, A. R., & Rogers, N. B. (2008). *Kraus' Recreation And Leisure In Modern Society* (8. Edition B.). United States Of America: Jones And Bartlett Publishers, Inc.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. sage.
- Metin, O., ve Ünal, Ş. (2022). İçerik Analizi Tekniği: İletişim Bilimlerinde ve Sosyolojide Doktora Tezlerinde Kullanımı. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 273-294. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1227356>
- Meyer, Harold D. and Brightbill Charles K., *Community Recreation : A Guide to its Organisation* Prentice-Hall, 1964, pp. 461. *Urban Studies*, 3(2), 164-165.
- Mobley, Tony., (2006). “Yerel Yönetimlerin Halkın Rekreasyon ve Park İhtiyaç ve Hizmetlerini Karşılamadaki Rolü”, *Sağlıklı Kentler Birliği Toplantısı*, Eskişehir.
- Munusturlar, M. A. (2016). *Rekreasyon Yönetimi*. S. Munusturlar İçinde, Boş Zaman Ve Rekreasyon Kavramı (S. 2-26). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Nalbant, S., & Izgar, N. (2018). Özel Eğitim Ve Rehabilitasyon Merkezi Kurumlarının Beden Eğitimi Öğretmeni. *Ulusal Spor Bilimleri Dergisi*(2), 60-83.
- Nelson, T. (2016). Impact of Virtual and Augmented Reality on Theme Parks. Ryerson University/Master of Digital Media alanında Yüksek Lisans Tezi, Toronto, Kanada.
- O'Connell, P. J. (1999). *Astonishing success: Economic growth and the labour market in Ireland* (Vol. 44). Geneva: ILO.
- Özdemir, D. (2019). İşsizliğin azaltılmasında kamusal bir istihdam modeli olarak nihai işveren programı. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 2539-2558.
- Parker, S. R. (1997). Volunteering—Altruism, Markets, Causes And Leisure. *World Leisure And Recreation*(3), 4-5.
- Patton, MQ (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri: Teori ve pratiğin bütünleştirilmesi* . Sage yayınları.
- Pearce, P. L. (2012). The Ulysses factor: Evaluating visitors in tourist settings. New York: Springer Science & Business Media .

Radmard, S., & Soysal, Y. (2019). Eğitim Fakültesinin Çeşitli Öğretim Programlarındaki Öğretmen Adaylarının Üniversite Kavramına İlişkin Metaforik Akıl Yürütmeleri. *Yükseköğretim Ve Bilim Dergisi/Journal Of Higher Education And Science*(3), 555-572.

Sanal, M. E. (2014). Bir Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Toplum Yararına Çalışma Programlarının Edirne İlinde 2009 - 2011 Yılları Arasındaki Uygulaması Ve Programlar Bitmeden Ayrılan Katılımcılara Yönelik Analiz. *Dergi Park*(1), 1-27.

Siegfried , N. (2008). Goals Of Sports Clubs. *European Journal For Sport And Society*(5), 121-141.

Sözbilir, M., Kutu, H., & Yasar, M. D. (2012). Science education research in Turkey: A content analysis of selected features of published papers. *In Science Education Research and Practice in Europe* (pp. 341-374). Brill Sense.

Suárez, V., Quezada, M. S., Ruiz, S. O., & De Jesús, E. R. (2020). Epidemiología de COVID-19 en México: del 27 de febrero al 30 de abril de 2020. *Revista clínica española*, 220(8), 463-471.

Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research* (Vol. 15). Newbury Park, CA: sage.

Corbin, J., & Strauss, A. (1994). Grounded theory methodology. *Handbook of qualitative research*, 17(1), 273-285.

Şahin , A. E. (2001). Eğitim Araştırmalarında Delphi tekniği Ve Kullanımı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 20, 215-220.

Şimşek, K. Y. (2016). *Boş Zaman Ve Rekreasyon Endüstrisi*. M. Der. Akyıldız Munusturlar İçinde, *Rekreasyon Yönetimi* (S. 28-47). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.

Şimşek, K. Y. (2018). *Ticari Rekreasyon* (1. B.). Ankara: Detay Yayıncılık.

Şimşek, K. Y., Gezer, İ., & Çınar, İ. (2023). Rekreasyon Uzmanının Sahip Olması Gereken Özelliklere Göre Lisans Ders Kataloglarının Karşılaştırılması. *Herkes için Spor ve Rekreasyon Dergisi*, 5(2), 56-63.

Talas, M. (2011). *Sivil Toplum Kuruluşları Ve Türkiye Perspektifi*. Türklük Bilimi Araştırmaları(29), 387-401.

Tatar, M. (2006). *Türkiye 'de İstihdam-İşsizlik Ve Çözüm Önerileri: Adıyaman İli Örneği*. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tekeli, İ. (1983). Yerel Yönetimlerde Demokrasi Ve Türkiye'de Belediyelerin Gelişimi. *Amme İdaresi Dergisi*(16), 3-22.

The Britannica Dictionary. (2023). <https://www.britannica.com/dictionary>. Adresinden alındı

Torkildsen, G. (1992). Leisure and recreation management.

Torkildsen, G. (2005). *Leisure And Recreation Management* (Fifth Edition B.). Abingdon: Routledge.

Torkildsen, G. (2012). *Leisure and recreation management*. Routledge.

Tutar, H. (2022). Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik: Bir model nerisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(zel Sayı 2), 117-140.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), tuik.gov.tr. (2021, şubat 10). Türkiye İstatistik Kurumu: www.tuik.gov.tr Adresinden alındı

Üstün, F., ve z, N. D. (2023). Mobil Oyun Motivasyonu leği (MOM) Geçerlilik ve Güvenirlilik alışması. *The Journal of International Educational Sciences*, 9(32), 192-211.

Veal, A. J. (2002). *Leisure And Tourism Policy And Planning* (2nd Edition B.). London: CABI Publishing.

Yaka, A. (2018). *Sosyoloji Yazıları/atışma Kültüründen Uzlaşma Kültürüne* (1. Baskı B.). İstanbul: Gündoğan Yayınları.

Yıldırım, K., & Karaman, D. (2001). *Makro Ekonomi* (2. Basım B.). Eskişehir: Eğitim Sağlık Ve Bilimsel Araştırma alışmaları.

Yılmaz Eser, B., & Terzi, H. (2008). Türkiye'de İşsizlik Sorunu Ve Avrupa İstihdam Stratejisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(30), 229-250.

Yin, R. K. (2018). Case study research and applications.

Yüncü, D. (2013). *Boş Zaman Ve Rekreasyon: Kavram Ve zellikler*. D. M. Argan İçinde, *Rekreasyon Yönetimi* (S. 2-27). Eskişehir: Web Ofset.

Wach, E. (2013). Learning about qualitative document analysis.

Woudenbergh, F. (1991). *An evaluation of Delphi. Technological forecasting and social change*, 40(2), 131-150.

### **İnternet Kaynakları**

http-1 : <https://ghgm.gsb.gov.tr/sayfalar/3277/3187/genclik-merkezleri-dairesi.aspx> (Erişim tarihi 03/02/2021)

http-2 : <https://abdigm.meb.gov.tr> (Erişim tarihi 03/05/2021)

http-3:<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=10169&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (Erişim tarihi 03/02/2021)

http-4 : <https://ghgm.gsb.gov.tr/sayfalar/3275/3181/mevzuat.aspx> (Erişim tarihi 05/05/2022)

http-5 : <https://www.msb.gov.tr/personel/icerik/personel-genel-mudurlugu> (Erişim tarihi 11/07/202)

http-6 : <https://data.tuik.gov.tr/kategori/getkategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucet-108&dil=1> (Erişim tarihi 10/04/2023)

http-7: <https://www.britannica.com/dictionary/shopping-mall> (Erişim tarihi 08/06/2023)

http-8 : <https://www.saglik.gov.tr/TR-11186/yonergeler.html> (Erişim tarihi 04/09/2023)

http-9 : <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim tarihi 25/09/2023)

http-10 : <https://www.iso.org.tr/arama-sonuclari/?search=istihdam> (Erişim tarihi 26/12/2023)

http-11 : <https://www.sbb.gov.tr/?s=stratejik+plan> (Erişim tarihi 17/01/2024)

http-12 : <https://www.mfa.gov.tr/default.tr.mfa> (Erişim tarihi 06/02/2024)

http-13 : [https://www.csqb.gov.tr/cgm/dokumanlar/ulusal\\_istihdam\\_stratejisi/](https://www.csqb.gov.tr/cgm/dokumanlar/ulusal_istihdam_stratejisi/) (Erişim tarihi 21/02/2024)

http-14 : <https://uis.unesco.org/fr/topic/enfants-et-jeunes-non-scolarises> (Erişim tarihi 09/03/2024)

http-15 : <https://www.fs.usda.gov/science-technology/people-forests> (Erişim tarihi 16/03/2024)

http-16: <https://www.aile.gov.tr/athgm> (Erişim tarihi 30/03/2024)

## EKLER

### EK-1 ETİK KURUL İZİN BELGESİ

Etilik Kayıt Tarihi: 25.12.2022

Protokol No: 459180

Tarih: 24.01.2023



ANADOLU ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU  
KARAR BELGESİ

|                       |                                                                                                        |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ÇALIŞMANIN TÜRÜ:      | Doktora Tez Çalışması                                                                                  |
| KONU:                 | Sosyal Bilimler                                                                                        |
| BAŞLIK:               | Rekreasyon Politikaları Üzerine Yapılabilecek Çalışmalar Hakkında Uzman Görüşlerinin Değerlendirilmesi |
| PROJE/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ: | Prof. Dr. Kerem Yıldırım ŞİMŞEK                                                                        |
| TEZ YAZARI:           | Aliye ÇOBAN                                                                                            |
| ALT KOMİSYON GÖRÜŞÜ:  | -                                                                                                      |
| KARAR:                | Olumlu                                                                                                 |

## EK-2 GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Bu çalışma, "**Rekreasyon Politikaları Üzerine Yapılabilecek Çalışmalar Hakkında Uzman Görüşlerinin Değerlendirilmesi**" başlıklı bir tez çalışması olup Türkiye’de rekreasyon uzmanlarının istihdamı için oluşturulması gereken politikalarının ve uygulamalarının neler olabileceği amacını taşımaktadır. Çalışma, **Aliye ÇOBAN** tarafından yürütülmekte ve sonuçları rekreasyon alanının gelişimine katkı sağlayacaktır.

Veri toplama aşamasında kullanılacak olan, Lawshe tekniği ile sadece araştırmacının bakış açısıyla değil aynı zamanda farklı alan uzmanlarının katkısı ve onayıyla görüşme formu hazırlanması mümkün olmaktadır. Bu noktada görüşler formun belirlenen amaçlar doğrultusunda kullanılmasına katkı sağlayacaktır. Rekreasyon uzmanlarının istihdamına yönelik sorunlar neler ve bu sorunların çözümüne yönelik önerileri tespit etmek amacıyla görüşme yöntemi ile veri toplanacaktır. Delphi tekniği ile rekreasyon alanında çalışmalar yapan alanında uzman akademisyen, kamu ve özel sektörde rekreasyon alanında çalışanlardan, kamu yönetimindeki uzman akademisyenlerden, yerel yönetimlerdeki yöneticilerden ve politika yapıcılardan görüşler alınacaktır. İki tur halinde alınması planlanan uzman görüşleri sonunda, rekreasyon uzmanlarının istihdam politikalarının içeriği belirlenecektir. Veri toplama süreci başlamadan, katılımcıların tamamına bilgi verilerek, gerekli paylaşımlar yapılacaktır.

- Bu çalışmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır.
- Çalışmanın amacı doğrultusunda **yarı yapılandırılmış görüşme formu** aracılığıyla **sesli kayıt alınarak** sizden veriler toplanacaktır.
- İsminizi yazmak ya da kimliğinizi açığa çıkaracak bir bilgi vermek zorunda değilsiniz/araştırmada katılımcıların isimleri gizli tutulacaktır.
- Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacak ve gerekmesi halinde, sizin (yazılı) izniniz olmadan başkalarıyla paylaşılmayacaktır.
- İstemeniz halinde sizden toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.
- Sizden toplanan veriler bilgisayar ortamında dosya gizleme yöntemi ile korunacak ve araştırma bitiminde arşivlenecek veya imha edilecektir.
- Veri toplama sürecinde/süreçlerinde size rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de katılımınız sırasında herhangi bir sebepten rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zamanda ayrılabilirsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda sizden toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir.

Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim.

Çalışma hakkındaki sorularınızı Anadolu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü’ye yöneltebilirsiniz.

Araştırmacı Adı: ALİYE ÇOBAN

Adres: Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi  
Beden Eğitimi ve Spor Bölüm Başkanlığı

Cep Tel

**Bu çalışmaya tamamen kendi rızamla, istediğim takdirde çalışmadan ayrılabileceğimi bilerek verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını kabul ediyorum.**

*(Lütfen bu formu doldurup imzaladıktan sonra veri toplayan kişiye veriniz.)*

Katılımcı Ad ve Soyadı:

İmza:

### EK-3 YARI YAPILANDIRILMIŞ DEĞERLENDİRME SORULARI

Çalışma " **Rekreasyon Politikaları Üzerine Yapılabilecek Çalışmalar Hakkında Uzman Görüşlerinin Değerlendirilmesi**" başlıklı tez çalışmasını desteklemek amacıyla Türkiye’de rekreasyon uzmanlarının istihdamı için oluşturulması gereken politikaların ve uygulamaların neler olabileceği amacını taşımaktadır.

Karşılama, katılım için teşekkür, çalışmanın amacı ve görüşme prosedüründen bahsetme.

- 1- Rekreasyon alanında kaç yıldır çalışıyorsunuz?
  - Katılımcı rolüne göre (Uzman ya da yönetici)
- 2- Size göre rekreasyon ne demek?
  - Sizin için ne ifade ediyor?
- 3- Size göre rekreasyon uzmanı kimdir?
  - Hangi özelliklerle ön plana çıkmalıdır?
- 4- Mezun olan rekreasyon uzmanlarının genel olarak nerelerde istihdam edildiği düşünüyorsunuz?
- 5- Çevrenizde rekreasyon hizmeti veya programı sunan kurumlar var mı?
  - Evet ise hangi kurumlardır ve bu kurumlarda kimler çalışıyor?
  - Hayır ise rekreasyon hizmetinin bir kuruma katkıları hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?
- 6- Rekreasyon uzmanlarının istihdam sorununa yönelik çözüm önerileriniz neler olur?
- 7- Meslek yasasının olmaması istihdam problemini nasıl etkiler?
- 8- Kamu ve özel sektördeki rekreasyon uzmanı ihtiyacını belirlemek için nasıl bir yol izlenmelidir?
  - Olası yöntemi belirlemenin rekreasyon sektörüne katkısı hakkındaki düşünceleriniz neler?
- 9- Rekreasyon uzmanının istihdamı kamu ve özel sektörde nasıl yapılandırılabilir?
  - Hangi alan veya sektörde istihdam öncelikli olmalıdır?
  - Neden?
- 10- Rekreasyon uzmanı İstihdam politika model içeriği sizce hangi başlıklardan oluşmalıdır?
- 11- Rekreasyon uzmanı istihdamı ile ilgili olarak eklemek istediğiniz başka görüşleriniz var mıdır?

## EK-4 DELFİ TEKNİĞİ 1. TUR ÖRNEĞİ

### REKREASYON POLİTİKALARI ÜZERİNE YAPILABİLECEK ÇALIŞMALAR HAKKINDA UZMAN GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

#### Delfi Tekniği Çalışması

Değerli Uzmanımız,

Araştırma projesinin parçası olan, Delphi Tekniği'ni kullanarak belirli bir konuda fikir birliğine varmak amacıyla sizin değerli bilgi ve deneyimlerinize başvurmak istiyoruz. Rekreatyon uzmanlarının istihdamlarına ilişkin yapılması gerekenler, çözümler ve potansiyel istihdam alanlarını belirlemek gerekmektedir. Bu hedefin gerçekleşmesi için tüm kurum ve kuruluşlara bir çerçeve oluşturacak, rekreatyon uzmanlarının istihdamına yönelik politikalara ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Rekreatyon uzmanları için uygun istihdam politikaları oluşturulması, alanda yaşanan işsizlik ve istihdam sorununu en aza indirebileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda rekreatyon uzmanlarının istihdam politikası modeli ortaya konulacaktır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, rekreatyon uzmanlarının istihdam politikası modelini ortaya koymaktır. Aşağıda, çalışma sürecine katılımınızla ilgili yönergeler ve beklentiler açıklanmaktadır.

#### Delfi Tekniği Süreci

Delphi Tekniği, anonim bir şekilde birkaç turda gerçekleştirilen bir anket sürecidir. Her turda, uzman görüşleri toplanacak, analiz edilecek ve geri bildiriminiz için size tekrar sunulacaktır. Çalışmada “Özellikler” kısmında rekreatyon uzmanlarının istihdam politikası modelini oluşturan uzman ihtiyacını belirlemeye yönelik görüşler, meslek yasasına ilişkin görüşler, istihdama yönelik öneriler ve rekreatyon uzmanlarının istihdam alanları başlığı altında dört kategori bulunmaktadır. Bu kategorilere göre “İçerik” bölümünde ise yarı yapılandırılmış görüşmeler sonucu on beş uzmandan toplanan verilerden oluşan kodlar yer almaktadır. Her bir kod “Sayı” kısmında numaralandırılmıştır. Çıkarılan bu kodlar hakkında değerlendirmelerinizi üçlü likert ölçeği ile yapabilirsiniz. Her bir kategorinin altında yer alan öneriler kısmında ise sizlerin ekleyebileceği değerli bilgilerinizi paylaşabilirsiniz. Şu adımları içerir:

**1. İlk Tur:** Size gönderilen ilk ankette, belirli bir konu hakkında düşüncelerinizi ve görüşlerinizi paylaşmanız istenecektir.

**2. Geri Bildirim ve İkinci Tur:** İlk turda toplanan cevaplar analiz edildikten sonra, genel sonuçlar ve özetler size sunulacak. Bu aşamada, diğer uzmanların görüşleri ile birleştirip bunları gözden geçirmeniz ve gerekirse revize etmeniz istenecektir.

**3. Son Tur:** Gerekli görülürse, önceki turlardan elde edilen sonuçları değerlendirmek ve nihai bir fikir birliğine varmak amacıyla ek turlar gerçekleştirilecektir. Bu formu doldurarak, yukarıda belirtilen şartlar ve gizlilik politikası doğrultusunda görüşlerinizi paylaştığınızı ve bu araştırma sürecine gönüllü olarak katıldığınızı onaylamış oluyorsunuz.

| SAYI                                                                                                                                       | ÖZELLİKLER                                    | İÇERİK                                       | Olmasa Olmaz | Olursa İyi Olur | Olmasına Gerek Yok | AÇIKLAMA |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------|-----------------|--------------------|----------|
| 1.1                                                                                                                                        | Uzman İhtiyacını Belirlemeye Yönelik Görüşler | Mahalle yoğunluğuna göre istihdam sağlanması |              |                 |                    |          |
| 1.2                                                                                                                                        | Uzman İhtiyacını Belirlemeye Yönelik Görüşler | Kurumlarda etkinlik sayısının belirlenmesi   |              |                 |                    |          |
| 1.3                                                                                                                                        | Uzman İhtiyacını Belirlemeye Yönelik Görüşler | Sosyal faaliyet alanları oluşturulması       |              |                 |                    |          |
| 1.4                                                                                                                                        | Uzman İhtiyacını Belirlemeye Yönelik Görüşler | Farkındalık çalışması                        |              |                 |                    |          |
| 1.5                                                                                                                                        | Uzman İhtiyacını Belirlemeye Yönelik Görüşler | Boş zaman eğitimi                            |              |                 |                    |          |
| Uzman ihtiyacını belirlemeye yönelik görüşlerde sunulan ifadelerin dışında ne/neler olmalı? Öneriniz varsa belirtiniz.                     |                                               |                                              |              |                 |                    |          |
|                                                                                                                                            | Uzman İhtiyacını Belirlemeye Yönelik Görüşler |                                              |              |                 |                    |          |
| 1.6                                                                                                                                        | Meslek Yasasına İlişkin Görüşler              | Meslek Tanımı                                |              |                 |                    |          |
| 1.7                                                                                                                                        | Meslek Yasasına İlişkin Görüşler              | Yönetim Politikası Düzenlemesi               |              |                 |                    |          |
| 1.8                                                                                                                                        | Meslek Yasasına İlişkin Görüşler              | Çalıştay Raporlarını Paylaşma                |              |                 |                    |          |
| 1.9                                                                                                                                        | Meslek Yasasına İlişkin Görüşler              | Medyayı Kullanma                             |              |                 |                    |          |
| Meslek yasasına ilişkin görüşlerde belirtilen ifadelerin dışında bu özellikler altında başka ne/neler olmalı? Öneriniz var ise belirtiniz. |                                               |                                              |              |                 |                    |          |
|                                                                                                                                            | Meslek Yasasına İlişkin Öneriler              |                                              |              |                 |                    |          |
| 2.1                                                                                                                                        | İstihdama Yönelik Öneriler                    |                                              |              |                 |                    |          |
| 2.2                                                                                                                                        | İstihdama Yönelik Öneriler                    |                                              |              |                 |                    |          |
| 2.3                                                                                                                                        | İstihdama Yönelik Öneriler                    |                                              |              |                 |                    |          |
| 2.4                                                                                                                                        | İstihdama Yönelik Öneriler                    |                                              |              |                 |                    |          |
| 2.5                                                                                                                                        | İstihdama Yönelik Öneriler                    |                                              |              |                 |                    |          |

|                                                                                                                                      |                                           |                                      |  |  |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------|--|--|--|--|
| 2.6                                                                                                                                  | İstihdama Yönelik Öneriler                |                                      |  |  |  |  |
| 2.7                                                                                                                                  | İstihdama Yönelik Öneriler                |                                      |  |  |  |  |
| 2.8                                                                                                                                  | İstihdama Yönelik Öneriler                |                                      |  |  |  |  |
| İstihdama yönelik önerilerde belirtilen ifadelerin dışında bu özellikler altında başka ne/neler olmalı? Öneriniz var ise belirtiniz. |                                           |                                      |  |  |  |  |
| İstihdama Yönelik Öneriler                                                                                                           |                                           |                                      |  |  |  |  |
| 3.1                                                                                                                                  | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları | Yerel Yönetimler                     |  |  |  |  |
| 3.2                                                                                                                                  | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları | Gençlik ve Spor Bakanlığı            |  |  |  |  |
| 3.3                                                                                                                                  | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları | Üniversiteler                        |  |  |  |  |
| 3.4                                                                                                                                  | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları | M.E.B.                               |  |  |  |  |
| 3.5                                                                                                                                  | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları | Asker - Emniyet Teşkilatı            |  |  |  |  |
| 3.6                                                                                                                                  | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları | Hastane                              |  |  |  |  |
| 3.7                                                                                                                                  | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları | Hapishane                            |  |  |  |  |
| 3.8                                                                                                                                  | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları | Sosyal Hizmetler                     |  |  |  |  |
| 3.9                                                                                                                                  | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları | Sağlık ve Kültür Daire Başkanlıkları |  |  |  |  |
| 3.10                                                                                                                                 | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları | Orman Bakanlığı                      |  |  |  |  |

|      |                                                                                                                                                              |                             |  |  |  |  |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--|--|--|--|
| 3.11 | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları                                                                                                                    | Alışveriş Merkezleri        |  |  |  |  |
| 3.12 | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları                                                                                                                    | Turizm Sektörü              |  |  |  |  |
| 3.13 | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları                                                                                                                    | Özel Okullar                |  |  |  |  |
| 3.14 | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları                                                                                                                    | Etkinlik İşletmeciliği      |  |  |  |  |
| 3.15 | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları                                                                                                                    | Fabrikalar                  |  |  |  |  |
| 3.16 | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları                                                                                                                    | Toplu Konutlar              |  |  |  |  |
| 3.17 | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları                                                                                                                    | Belediye İştirakleri        |  |  |  |  |
| 3.18 | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları                                                                                                                    | Kamu Özel Ortak İşletmeleri |  |  |  |  |
| 3.19 | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları                                                                                                                    | Camiler                     |  |  |  |  |
| 3.20 | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları                                                                                                                    | Gönüllü Kuruluşlar          |  |  |  |  |
|      | Rekreasyon uzmanlarının istihdam alanları faktöründe belirtilen ifadelerin dışında bu özellikler altında başka ne/neler olmalı? Öneriniz var ise belirtiniz. |                             |  |  |  |  |
|      | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları Öneriler                                                                                                           |                             |  |  |  |  |

## EK-5 DELFİ TEKNİĞİ 2.TUR ÖRNEĞİ

| SAYI                                                                                                                                       | ÖZELLİKLER                                    | İÇERİK                                     | Olmazsa Olmaz | Olursa İyi Olur | Olmasına Gerek Yok | AÇIKLAMA                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------|-----------------|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.2                                                                                                                                        | Uzman İhtiyacını Belirlemeye Yönelik Görüşler | Kurumlarda etkinlik sayısının belirlenmesi | X             |                 |                    | Kurumların rekreasyon program veya hizmetlerine yönelik alt yapılarının tespit edilmesi. Yani fizibilite çalışmasının yapılması da içeriklerden biri olabilir. |
| 1.5                                                                                                                                        | Uzman İhtiyacını Belirlemeye Yönelik Görüşler | Boş zaman eğitimi                          | X             |                 |                    |                                                                                                                                                                |
| Uzman ihtiyacını belirlemeye yönelik görüşlerde sunulan ifadelerin dışında ne/neler olmalı? Öneriniz varsa belirtiniz.                     |                                               |                                            |               |                 |                    |                                                                                                                                                                |
|                                                                                                                                            | Uzman İhtiyacını Belirlemeye Yönelik Görüşler |                                            |               |                 |                    |                                                                                                                                                                |
| 1.7                                                                                                                                        | Meslek Yasasına İlişkin Görüşler              | Yönetim Politikası Düzenlemesi             | X             |                 |                    |                                                                                                                                                                |
| 1.8                                                                                                                                        | Meslek Yasasına İlişkin Görüşler              | Çalıştay Raporlarını Paylaşma              |               | X               |                    |                                                                                                                                                                |
| Meslek yasasına ilişkin görüşlerde belirtilen ifadelerin dışında bu özellikler altında başka ne/neler olmalı? Öneriniz var ise belirtiniz. |                                               |                                            |               |                 |                    |                                                                                                                                                                |
|                                                                                                                                            | Meslek Yasasına İlişkin Öneriler              |                                            |               |                 |                    |                                                                                                                                                                |
| 2.5                                                                                                                                        | İstihdama Yönelik Öneriler                    | Sosyal politika oluşturma                  | X             |                 |                    |                                                                                                                                                                |
| 2.6                                                                                                                                        | İstihdama Yönelik Öneriler                    | Bürokratlarla kulis çalışmaları yapma      | X             |                 |                    |                                                                                                                                                                |
| İstihdama yönelik önerilerde belirtilen ifadelerin dışında bu özellikler altında başka ne/neler olmalı? Öneriniz var ise belirtiniz.       |                                               |                                            |               |                 |                    |                                                                                                                                                                |
| İstihdama Yönelik Öneriler                                                                                                                 |                                               |                                            |               |                 |                    |                                                                                                                                                                |
| 3.2                                                                                                                                        | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları     | Gençlik ve Spor Bakanlığı                  | X             |                 |                    |                                                                                                                                                                |

|      |                                                                                                                                                              |                                      |   |   |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|---|---|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3.7  | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları                                                                                                                    | Hapishane                            | X |   |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 3.8  | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları                                                                                                                    | Sosyal Hizmetler                     | X |   |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 3.9  | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları                                                                                                                    | Sağlık ve Kültür Daire Başkanlıkları | X |   |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 3.10 | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları                                                                                                                    | Orman Bakanlığı                      | X |   |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 3.11 | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları                                                                                                                    | Alışveriş Merkezleri                 |   | X |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 3.12 | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları                                                                                                                    | Turizm Sektörü                       | X |   |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 3.14 | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları                                                                                                                    | Etkinlik İşletmeciliği               |   | X |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 3.16 | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları                                                                                                                    | Toplu Konutlar                       |   | X |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 3.17 | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları                                                                                                                    | Belediye İştirakleri                 |   | X |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 3.18 | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları                                                                                                                    | Kamu Özel Ortak İşletmeleri          | X |   |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 3.19 | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları                                                                                                                    | Camiler                              |   | x |  | Camiler yerine ibadet haneler kavramını kullanmak daha doğru olur. Türkiye de aktif manastır bulunmakta. Ayrıca hala aktif olan kiliseler var. Ayrıca bazı şehirlerde cem evleri var. Bunları da dikkate almak gerekebilir. Bu yüzden kapsayıcı bir kelime kullanmak gerekebilir. |
|      | Rekreasyon uzmanlarının istihdam alanları faktöründe belirtilen ifadelerin dışında bu özellikler altında başka ne/neler olmalı? Öneriniz var ise belirtiniz. |                                      |   |   |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|      | Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları Öneriler                                                                                                           |                                      |   |   |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |