



**REKREATİF AKTİVİTELERE KATILIMIN
FUTBOL HAKEMLERİ ÜZERİNDE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARI ve YAŞAM DOYUMLARINA
ETKİSİ: ESKİŞEHİR İLİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Fatih PAZI

Eskişehir, 2024

**REKREATİF AKTİVİTELERE KATILIMIN FUTBOL
HAKEMLERİ ÜZERİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ve
YAŞAM DOYUMLARINA ETKİSİ: ESKİŞEHİR İLİ ÖRNEĞİ**

Fatih PAZI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**REKREASYON ANABİLİM
DALI**

Danışman: Doç. Dr. Mert ERKAN

**Eskişehir
Eskişehir Teknik Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü**

Ağustos, 2024

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Fatih PAZI'nın "REKREATİF AKTİVİTELERE KATILIMIN FUTBOL HAKEMLERİ ÜZERİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ve YAŞAM DOYUMLARINA ETKİSİ: ESKİŞEHİR İLİ ÖRNEĞİ" başlıklı tezi 15/08/2024 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek "Eskişehir Teknik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği"nin ilgili maddeleri uyarınca, Rekreasyon Anabilim dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

Unvanı Adı Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Doç. Dr. Mert ERKAN

Üye : Prof. Dr. Hayrettin GÜMÜŞDAĞ

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Nalan AKSAKAL

DANIşMAN ONAYI

Danişmanlığını yürüttüğüm Rekreasyon Anabilim Dalı ğrencisi Fatih PAZI “REKREATİF AKTİVİTELERE KATILIMIN FUTBOL HAKEMLERİ ÜZERİNDE ÖRGÜTSEL BAğLILIKLARI ve YAşAM DOYUMLARINA ETKİSİ: ESKİşEHİR İLİ RNEğİ” başlıklı tez çalışmasını tamamlamıştır. Hazırlamış olduğu tez tarafımca incelenmiş ve öğrencinin tez savunma sınavına alınmasına bilimsel ve etik açıdan uygun görülmüştür.

İmza

Doç. Dr. Mert ERKAN

ÖZET

REKREATİF AKTİVİTELERE KATILIMIN FUTBOL HAKEMLERİ ÜZERİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ve YAŞAM DOYUMLARINA ETKİSİ: ESKİŞEHİR İLİ ÖRNEĞİ

Fatih PAZI

Rekreasyon Anabilim Dalı, Eskişehir Teknik Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,
Ağustos 2024

Danışman: Doç. Dr. Mert ERKAN

Bu çalışma Eskişehir ilindeki hakemlerin rekreatif aktivitelere katılımlarının örgütsel bağlılık ve yaşam doyumlarının olan etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışmanın örneklemini N=87 hakem oluşturmaktadır. Çalışmamızda veri toplamak amacı ile demografik soruların yanında “Anlamlı Etkinliklere Katılım Ölçeği”, “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “Yaşam Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Veriler Google formlarda oluşturulan online anket ile toplanmıştır. Toplanan verilerin istatistiksel analizi SPSS 26.0 programı ile yapılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular değerlendirildiğinde yaşam doyumu puanlarını gelir düzeyi ve medeni durum değişkenleri özelinde anlamlılık gösterdiği görülmektedir. Ülkemizde kamu kurumları başta olmak üzere rekreasyonun kâğıt üzerinde değil iş hayatının ve sosyal yaşantının tam içinde yer alması ve daha anlaşılır kılınması gerekmektedir. Rekresyonun performansına, yaşam doyumuna, örgütsel bağlılığa ve bireylerin yenilenmesine olan etkileri sıkça gündeme getirilerek Ülkemizde rekreasyonun içinde yer aldığı politikalar güdülmelidir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, Yaşam doyumu, Rekreasyon etkinliklerine katılım.

ABSTRACT

PARTICIPATION IN RECREATIONAL ACTIVITIES AMONG FOOTBALL REFEREES: THE EFFECTS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND LIFE SATISFACTION

Fatih PAZI

Department of Recreation

Eskişehir Technical University

Institute of Graduate Education August 2024 Advisor:

Advisor: Dr. Mert ERKAN

This study aims to reveal the effect of referees' participation in recreational activities on their organizational commitment and life satisfaction in Eskişehir province. The sample of the study consists of N=87 referees. In our study, in addition to demographic questions, “Participation in Meaningful Activities Scale”, “Three Dimensional Organizational Commitment Scale” and “Life Satisfaction Scale” were used to collect data. The data were collected with an online questionnaire created in Google forms. Statistical analysis of the collected data was performed with SPSS 26.0 program. When the findings obtained in the research are evaluated, it is seen that life satisfaction scores show significance in terms of income level and marital status variables. In our country, recreation, especially in public institutions, should be included and made more understandable in business life and social life, not on paper. The effects of recreation on performance, life satisfaction, organizational commitment and renewal of individuals should be frequently brought up and policies that include recreation in our country should be pursued.

Keywords: Organizational commitment, Life satisfaction, Participation in recreational activities.

TEŞEKKÜR

Akademik hayatımın başlangıcında yer alan ve hem tezimin hem de bilimsel bakış açımın gelişmesinde katkısı olan tez danışmanım Doç. Dr. Mert Erkan'a teşekkürlerimi borç bilirim.

Kendisini tanıdığım günden beri yoluma ışık tutan başta Burcu Özdemir'e, her ne zaman ulaştım desteklerini ve katkılarını esirgemeyen Osman Göktuğ Koçak'a, akademik yaşantım boyunca desteklerinden dolayı Sedat Kamber, Ayberk Korkmaz, Hasan Hüseyin Yıldırım, İlke Akman ve hayatıma dokunan birçok arkadaşşıma teşekkür ediyorum.

Bilimsel ve felsefi bakış açısıyla bana farkındalık kazandıran Prof. Dr. Müge Akyıldız'a ve tezin varış noktasına ulaşmasındaki destekleri için değerli kardeşim Furkan Temir'e teşekkürlerimi iletirim

Her kararında beni destekleyen ve bugünlerde olmamı sağlayan biricik annem Türkan Pazı, babam Lütfi Pazı, kardeşim Başar Pazı ve bugün teşekkür metnimi yazıyor olmamın yegâne sebebi biricik kızım Defne Pazı 'ya varlıkları için teşekkür ediyorum.

Araştırmanın kolay kılınmasında desteklerini esirgemeyen Eskişehir İl Hakem Kurulu başkanı değerli abim İlhami Can'a ve katılımlarıyla çalışmaya değer katan tüm Eskişehir hakem camiasına teşekkürlerimi sunarım.

Fatih PAZI

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Eskişehir Teknik Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Fatih PAZI

İÇİNDEKİLER

BAŞLIK SAYFASI	i
JÜRİ ve ENSTİTÜ ONAY SAYFASI	iii
DANIŞMAN ONAYI SAYFASI	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
TEŞEKKÜR	vii
ETİK İLKE ve KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	viii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar DİZİNİ	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xiv
SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ.....	xv
1. GİRİŞ	1
1.1. Amaç	3
1.2. Önem	3
1.3. Varsayımlar	3
2. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	4
2.1. Hakem	4
2.1.1. Futbol hakemliği.....	4
2.1.2. Hakemlerin görevleri, yetkisi, sorumlulukları, kararları ve hakem olma kriterleri.....	5
2.1.2.1. Hakemin görevleri.....	5

2.1.2.2. Hakemin yetkisi.....	6
2.1.2.3. Hakemin sorumlulukları.....	6
2.1.2.4. Hakemin kararları.....	7
2.1.2.5. Hakemlerin sorumluluk kapsamı dışında bulunan haller.....	7
2.1.2.6. Hakem olma şartları ve kadroları.....	8
2.2.Türkiye’de Futbol Hakemlerinin Bağlı Olduğu Kurum ve Kuruluşlar..	9
2.2.1. Türkiye futbol federasyonu	9
2.2.2. Merkez hakem kurulu	11
2.2.3. Türkiye faal futbol hakemleri ve gözlemcileri derneği	12
2.3. Rekreasyon	13
2.3.1. Rekreasyon talebinin gelişimi	15
2.3.2. İş yeri rekreasyonu.....	16
2.4. Örgütsel Bağlılık	17
2.4.1. Örgütsel bağlılık yaklaşımları.....	19
2.4.1.1. Duygusal bağlılık	19
2.4.1.2.Devam bağlılığı.....	20
2.4.1.3. Normatif bağlılık	20
2.4.1.4.Allen ve Meyer örgütsel bağlılık modeli	20
2.4.1.5. Bağlılık türlerinin etkilenme biçimleri	20
2.5.Yaşam Doyumu	21

3. YÖNTEM	23
3.1. Araştırmanın Modeli	23
3.2. Araştırma Grubu.....	23
3.3. Veri Toplama Araçları.....	23
3.3.1. Kişisel bilgi formu	24
3.3.2. Anlamli etkinliklere katılım ölçeği.....	24
3.3.3. Örgütsel bağlılık ölçeği.....	24
3.3.4. Yaşam doyumu ölçeği.....	24
3.4. Veri Analizi	25
4. BULGULAR	25
4.1. Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Frekans Analizi.....	25
4.2. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	27
4.3. Katılımcıların demografik değişkenlerine göre ANOVA Bulguları....	28
4.4. Kullanılan Ölçekler Arası Pearson Korelasyon Analizi.....	33
5. TARTIşMA ve SONUÇ.....	34
6. ÖNERİLER.....	40
KAYNAKÇA.....	42
EKLER	
ÖZGEÇMİş	

TABLÖLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo: 4.1. <i>Futbol Hakemlerinin Demografik Özelliklerine Frekans Ve Yüzde Dağılımı.....</i>	25
Tablo: 4.2. <i>Cinsiyet Değişkenine Göre Rekreatif Aktivitelere Katılım t-testi</i>	27
Tablo: 4.3. <i>Medeni Durum Değişkeni t-testi.....</i>	27
Tablo: 4.4. <i>Rekreatif aktivitelere katılım ölçeği puanlarının yaş gruplarına göre ANOVA sonuçları</i>	28
Tablo: 4.5. <i>Rekreatif aktivitelere katılım ölçeği puanlarının eğitim durumlarına göre ANOVA sonuçları</i>	28
Tablo: 4.6. <i>Rekreatif aktivitelere katılım ölçeği puanlarının aktivite türlerine göre ANOVA sonuçları.....</i>	29
Tablo: 4.7. <i>Örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının hakem klasman kategorilerine göre ANOVA sonuçları.....</i>	29
Tablo: 4.8. <i>Örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının cinsiyete göre ANOVA sonuçları...</i>	30
Tablo: 4.9. <i>Örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının hakemlerin mesleklerine göre ANOVA sonuçları.....</i>	31
Tablo: 4.10. <i>Yaşam doyum ölçeği puanlarının gelirlerine göre ANOVA sonuçları..</i>	31
Tablo: 4.11. <i>Yaşam doyum ölçeği puanlarının medeni duruma göre ANOVA sonuçları</i>	32
Tablo: 4.12. <i>Yaşam doyum ölçeği puanlarının rekreatif aktivitelere katılım sıklığına göre ANOVA sonuçları.....</i>	32
Tablo: 4.13. <i>Rekreatif aktivitelere katılım ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye ait</i>	

<i>korelasyon analizi sonuçları</i>	33
---	-----------

Tablo: 4.14. <i>Rekreatif aktivitelere katılımın örgütsel bağlılık ve yaşam doyumu üzerine etkisi.....</i>	34
---	-----------



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil: 2.1. <i>Allen ve Meyer Örgütsel Bağlılık Modeli</i>	21
---	-----------



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

TFF	: Türkiye Futbol Federasyonu
TFFHGD	: Türkiye Futbol Federasyonu Hakem ve Gözlemciler Derneği
MHK	: Merkez Hakem Kurulu
KY	: Kişisel Yeterlilik
KSD	: Kişisel Sosyal Deneyim
YD	: Yaşam Doyumu
DB	: Duygusal Bağlılık
DEVBAĞ	: Boş Zaman Yoluyla Stresle Baş Etme Strateji Ölçeği
NB:	: Duygusal Bağlılık

1. GİRİŞ

Günümüzde spor ekonomisi, gelişimi ile sosyal ve kültürel bir sektör haline dönüşmüştür. Yüksek performans beklentisi sporla ilgilenenlerin tümünde ortak bir beklenti olarak vücut bulmuştur (Uslu, 2023). Futbol özelinde düşündüğümüzde ise tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de sportif olarak toplumun ilgi odağı olduğu aşikârdır. Spor faaliyetleri içerisinde gerek sosyal gerek ekonomik etkisiyle futbol liderliği üstlenirken futbolun toplum üzerinde öğreniminde ve yönetiminde hakemlerin belirleyici etkisi müsabakaların bitmesiyle hakemler üzerinden devam eden sektörle ispat olabilecek düzeydedir.

Sektör ve beklentileri dikkat alındığında hakemlerin performanslarını en üst düzeye çıkarabilmesi, duygusal ve ruhsal olarak motivasyonlarını en üst seviyede tutabilmesi oyunun geleceği açısından büyük önem arz etmektedir. Bu önem dikkate alındığında hakemlerin performanslarına katkı sağlamak için antrenman ve eğitimler dışında yeni yöntem ve metotlar geliştirilmek zorunda olunduğu bir gerçektir. Üstlendikleri görevin önemi düşünüldüğünde ve yine hakemlerin üzerinde oluşan baskı ve stres göz önünde bulundurulduğunda bireylerin yenilenmesine hatta bazı düzeylerde iyileşmesine destek olduğunu bildiğimiz ve iş hayatın içinde çoktan kendine yer bulmuş rekreasyon ve metotları bilimsel olarak kullanılması ile bir çözüm olarak belirmiştir.

Rekreasyonel aktiviteler bireylerin sosyal değerlerini artırmak için önemli bir araç olarak kabul edilir. Bu aktiviteler, toplumsal rahatlama, sosyal uyum ve yaşam kalitesinin geliştirilmesiyle ilişkilendirilir. Rekreasyonel etkinliklere katılanlar, kendilerini ifade etme imkanı bulurken, aynı zamanda grup içinde aidiyet duygusu geliştirirler. Bu faaliyetler, insanların ortak ilgi alanları etrafında bir araya gelerek sosyal ilişkilerini güçlendirmelerine olanak tanır (Torkildsen, 2005).

Örgütsel bağlılık, bireylere istikrar ve aidiyet duygusu sağlar. Bir örgüte bağlılık duyan çalışanlar, kendilerini örgütün bir parçası olarak hissederler ve örgütün hedeflerine katkı sağlama konusunda motive olurlar. Bu bağlamda, örgütsel bağlılık, çalışanların işlerine olan tutkularını ve bağlılıklarını artırarak, onları stresli çalışma koşullarının olumsuz etkilerine karşı daha dirençli hale getirebilir. Ayrıca, örgütsel bağlılığın yüksek olduğu bir ortamda çalışanlar, iş birliği ve dayanışma içinde olma eğiliminde olabilirler, bu da stresi azaltıcı bir etki yaratabilir. Sonuç olarak, örgütsel

bağlılık, çalışanların iş yerindeki stresle başa çıkmalarına ve daha sağlıklı bir iş yaşamı sürdürmelerine yardımcı olabilir (Namasivayam & Zhao, 2007). Bu nedenle, örgütsel bağlılığın hem örgüt hem de birey için önemli bir değere sahip olduğu ve iş yerinde olumlu sonuçlar doğurduğu genel olarak kabul edilir. Çalışanların işlerine ve örgütlerine duygusal olarak bağlı olmaları, örgütün başarısını artırırken, aynı zamanda bireylerin kişisel ve mesleki gelişimini destekleyebilir. Bu durum, örgütsel bağlılığın iş yerinde sağlanması gereken unsurlardan biri olduğunu vurgular (Koç, 2009) .

Hakemlerin futbolun yarattığı kalabalığın içinde kocaman bir yalnızlığa sahip olduğu bilinmektedir. Hakemleri yalnızlığa iten sebepler; maç ücretlerinin yetersizliği, yöneticiler tarafından beklenen ilginin gösterilmemesi, futbol kamuoyunun beklentilerinin yarattığı baskı, haksız eleştiriler, kariyer fırsatlarının geleceği konusundaki güvensizlik, yıpranma payı alamama, fiziksel ve psikolojik tükenme gibi faktörler hakemlerin örgüte olan bağlılıklarını olumsuz etkilediği bilinmektedir (Özcan & Atilla, 2021). Bu gerçekler hakemlerin birbirleri arasında daha kuvvetli bağlar kurması gerektiğinin bir ispatıdır, tamda bu noktada hakemlerin örgütsel bağlılıklarını geliştirmek, takım bütünlüklerini arttırmak bir ihtiyaç olmuştur. Bu ihtiyaçlar yine her geçen gün büyüyen futbol endüstrinin hakemlerden beklediği kusursuz performansı destekleyecek özellikte olduğu düşüncesindeyiz.

Yaşam, bireyin iş ve iş dışı zamanlarını kapsar. Yaşam doyumu ise, bireyin isteklerini ve sahip oldukları arasındaki uyumla ilgilidir. Bireyin yaşam doyumu, kendi belirlediği ölçütlerle yaşamını değerlendirmesine dayanır. Bu kavram aynı zamanda mutluluk, moral ve iyi hissetme durumlarıyla bağlantılıdır ve bireyin tüm yaşamını kapsayan bir memnuniyet ifadesidir. (Gezer, 2014) Araştırmalar, örgütsel bağlılığın yaşam doyumu üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda, örgütsel bağlılık, çalışanların işlerinden daha fazla doyum almalarına ve genel yaşam doyumlarının artmasına da katkıda bulunabilir. Örgütsel bağlılığın güçlenmesi, çalışanların işlerinden ve yaşamlarından daha fazla memnuniyet ve tatmin elde etmelerine yardımcı olabilir. Bu da hem çalışanların hem de örgütlerin başarısı için önemli bir faktördür. Bu nedenle, örgütlerin çalışanların örgütsel bağlılığını artırmaya yönelik çabaları, hem çalışanların iş memnuniyetini artırmak hem de örgüt performansını iyileştirmek açısından önemlidir. (Özdevecioğlu, 2007; Vanaki ve

Vagharseyyedin, 2009)

Tüm bireylerde olduğu gibi yaşam doyumu hakemler içinde önemli bir ihtiyaçtır ve performanslarını doğrudan etkilemektedir. Araştırmamızda futbol hakemlerinin hissettikleri yaşam doyumları düzeylerini merak edip yaşam doyumlarının rekreasyonel aktivitelerle olan etkisini tespit etmeye çalıştık.

1.1. Amaç

Bu araştırmanın temel amacı; futbol hakemlerinin rekreasyonel aktivitelere katılımlarının örgütsel bağlılığı ve yaşam doyumları ile arasındaki ilişki incelenerek hakemler için bir fayda sağlamaktır. Araştırmanın amacına yönelik sorular şu şekildedir:

1. Futbol hakemlerinin rekreatif etkinliklere katılması yaşam doyumlarını etkiler mi?
2. Futbol hakemlerinin rekreatif etkinliklere katılması örgütsel bağlılığı artırır mı?

1.2. Önem

Alanyazın incelendiğinde futbol hakemlerinin performanslarını etkileyen faktörlerden örgütsel bağlılık ve yaşam doyumunu temel alarak katkı sağlayacak çalışmalara rastlanmamıştır. Bu bağlamda futbol hakemlerinin rekreatif etkinliklere katılımı yaşam doyumunu ve örgütsel bağlılığı ne yönde etkilediği önem arz etmektedir.

1.3. Varsayımlar

Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeklerin, araştırmacılar tarafından objektif ve doğru yorumlandığı varsayılmıştır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Hakem

Hakemlik sözlük tanımı olarak; Tarafların aralarındaki anlaşmazlığı çözmek için yetkili olarak seçtikleri ve üzerinde anlaştıkları kişi, yargıcı ve Spor karşılaşmaları, yarışmaları kurallara uygun ve yansız olarak yöneten kimse” olarak belirtilmektedir (TDK, 2024). Günümüzde ise sürekli gelişen ve değişen teknoloji ile branş gözetmeksizin hakemliğin bir evrim içerisinde olduğunu söylemek mümkündür.

2.1.1. Futbol hakemliği

İlk olarak 17. yüzyılda bugünkü haline en yakın şekliyle oynanan oyun futbol 21. yüzyıl itibarıyla 250’den fazla ülkede 250 milyondan fazla oyuncuyu bünyesine katmış bir endüstri haline gelmiş şekliyle dünyada en çok takipçisi olan bir spor branşı olarak karşımıza çıkmaktadır (<https://www.marmarasporspor.com.tr/blog/futbolun-tarihcesi-ve-futbol-nedir.html>).

Hakem kelimesinin İngilizcedeki karşılığı ‘referee’dir. Bu kelime de bu dilde ‘başvurmak’ olarak görülmektedir. Yani hakem tereddütte düşüldüğünde başvurulacak kişidir (FIFA, 1996-I).

Futbol hakemliğinin tarihsel gelişimi büyük ölçüde futbolun gelişimiyle paralellik göstermektedir. 19. yüzyılın başlarına kadar futbolda hakem figürü henüz oluşmadığı ve bu görevi takım kaptanlarının üstlendiği ve yaşanan tecrübelerle kaptanların bu konuda kabul görmediği gerekçesiyle dışarıdan bir yönetici seçilmesi fikri günümüzdeki hakem figürünün oluşumu olarak kabul edilebilir (Radnedge, 1994).

Futbolun beşiği olarak bilinen İngiltere yine 1980 yılında ilk olarak hakemliğin bir kurum olması noktasında önderlik etmiştir. Günümüzdeki halinden çok uzak ve farklı bir şekliyle olsa da hakemlik resmi bir kurum olarak ilk defa işlemeye başlamıştır (Tezcan, 1964).

Oyun kuralları çerçevelenirken 1881 yılında ilk olarak adı geçen hakem figürü

1884 yılı itibariyle kuralların yazıldığı çerçevede sahadaki tek yetkili olarak tanımlanmıştır (Oral, 1954). Sahanın her iki yarısında birer hakemin yer aldığı yönetim şekli günümüzde uygulanan VAR hakemi uygulaması dahil olmak üzere hakemliğin gelişiminde futbolun gelişim sürecini hızla takip ettiğinin bir ispatıdır.

Ülkemizde de ilk hakemlik görevini yürütenlerin ilk futbol oynayan kişiler olduğu bilinmektedir. İlk olarak hakemlik yaptığı bilinen bir futbolcu olan Fuad Hüsnü Kayacan olduğu bilinmektedir. Ülkemizde futbolun kurumsal bir çatı altında kabul edilmesi 1923’ te Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı ile ona bağlı olarak Türkiye Futbol Federasyonu'nun kurulması olarak görülmektedir (Sülün, 2013).

Futbol hakemliği, fiziksel bir eylemin ötesinde psikolojik ve bilişsel yönleri olan bir süreçtir. Hakem, oyunun farkındalığını sürdürür ve çok kısa bir süre içinde kararlar almak zorundadır. Bu süreçte hakem, olayı algılar, analiz eder, kategorize eder, farklı seçenekleri karşılaştırır ve en uygun tepkiyi verir. Bu süreç, hızlı düşünme, doğru kararlar verme ve oyunun akışını etkileme becerisini gerektirir (Sülün, 2013).

Futbol hakemleri, maç sırasında çoklu görevleri yerine getirirken baskı altında kalabilirler. Kararlarında doğru olmak için olayları hızla değerlendirir, yargılar ve kontrol altında tutarlar. Aynı zamanda doğru iletişim kurarak çatışmaları çözer ve oyun düzenini sağlarlar. Bu süreç, zorlu koşullarda bile kararlılık ve hızlı düşünme gerektirir (Karaçam & Pulur, 2016). Tüm bu vazifeleri yerine getirirken yaşadığı stres ve kaygının üstesinden gelmek zorundadır.

2.1.2. Hakemlerin görevleri, yetkisi, sorumlulukları, kararları ve hakem olma kriterleri

2.1.2.1. *Hakemin görevleri*

Bir müsabakaya atanan ve yetkili kılınan hakemin görev ve yetkileri aşağıda belirtilmiştir.

- Oyun kurallarını eksiksiz bir şekilde uygular.
- Maçı diğer hakemler ile iş birliği içinde yönetir.
- Oyunun kontrolünü sağlar ve oyun başlamasını, durmasını ve yeniden

başlamasını işaret eder.

- Oyunun süresini belirler, maç kayıtlarını tutar ve maç öncesinde, maç sırasında ve ya maç sonrasında işlenen disiplin suçları ve meydana gelen diğer olayların bilgisini içeren raporunu ilgili kurumlara verir.
- Henüz maçın başında ihraç gerektirecek bir ihlalde bulunan oyuncuyu ihraç edebilir ve aynı kişinin müsabakada oynamasını engelleme yetkisine sahiptir.
- Maçın başlangıcında sahaya geldiği andan itibaren sarı ve kırmızı kart göstermeye yetkisi vardır, oyun kuralları çerçevesinde oyuncuyu geçici olarak oyun dışı bırakma yetkisi vardır.
- Sportmenlik dışı harekette bulunan takım yetkililerini cezalandırır ve oyun alanından uzaklaştırabilir.
- Öncelikle oyun kurallarını uygulamakla sorumludur; fakat bununla beraber iyi bir fizik ve kondisyona da sahip olmalıdır (Collina, 2004).
- Yüksek tempolu ve zor müsabakalarda şiddetli hareket, rakip için tehlike arz eden hareketler, rakibin sağlığını tetikleyen hareketler ve yerden kayarak yapılan kontrolsüz hareketler için müsabakanın hakemi oyunu hemen durdurmalı ve gerekli disiplin cezasını vermelidir (Çetiner, 2000).
- Ortaya çıkan tüm olumsuzlukları rapor eder ve bu raporu Türkiye Futbol Federasyonu'na gönderir.

2.1.2.2. Hakemin yetkisi

Her maç, maç ile ilgili oyun kurallarını uygulamada tam yetkili bir hakem tarafından yönetilir. Hakem müsabaka öncesi oyun alanına girdiği andan oyun alanını terk ettiği ana kadar disiplin cezası verme yetkisine sahiptir (IFAB, 2024).

2.1.2.3. Hakemin sorumlulukları

Bir müsabakaya atanan ve yetkili kılınan hakemin sorumluluk alanına giren durumlar aşağıda belirtilmiştir:

- Müsabakanın oynanacağı oyun alanının ve çevresinin uygunluğu, hava şartlarından dolayı müsabakanın oynanabilmesi durumu ile ilgili karar vermek.
- Herhangi bir nedenden dolayı müsabakanın tatil edilmesi ile ilgili karar vermek, Oyun alanında bulunan zorunlu ekipmanlar (köşe gönderileri, fileler) ve müsabaka boyunca kullanılacak topun uygunluğuna dair karar vermek.
- Tribünde yaşanan olaylar veya bir seyircinin oyuna müdahale etmesi üzerine oyunun devam etmesi veya durdurulması ile ilgili karar vermek.
- Müsabaka esnasında sakatlanan veya kanaması olan bir oyuncunun tespit edilmesinden sonra gerekli tedavi için oyuncunun oyun alanından çıkarılması için oyunun devam ettirilmesi veya durdurulması ile ilgili karar vermek.
- Bir oyuncunun herhangi bir ekipman kullanmasına veya forma giymesine dair gerekli izin verilmesi ile ilgili karar vermek.
- Yetkisinin bulunduğu alanlarda, müsabaka alanının yakınlarında bulunan kimseler (basın mensupları, stadyum veya takım yetkilileri, güvenlik ve asayiş görevlileri, sağlık ekipleri) için gerekli izinleri ve yetkileri vermek ile ilgili karar vermek.
- FIFA, ilgili konfederasyonlar, ulusal futbol federasyonları ya da diğer müsabaka kurul ve yönetmeliklerine göre bir müsabakada oyun kuralları gereği verdiği kararlardır (IFAB, 2024).

2.1.2.4. Hakemin kararları

Kararlar, hakemin yeteneğinden en iyi şekilde yararlanılarak oyun kurallarına ve ‘‘oyunun ruhuna’’ uygun olarak verilir oyun kuralları çerçevesine uygun hareket etme hakkına sahip olan hakemin kanaatine dayanır. Hakemin, bir golün kabul edilip edilmemesi ve maçın sonucu da dahil olmak üzere, oyun ile ilgili verdiği tüm kararlar nihaidir. Hakemin ve müsabakada görevli diğer hakemlerin kararlarına her zaman saygı duyulmalıdır. (IFAB, 2024).

2.1.2.5. Hakemlerin sorumluluk kapsamı dışında bulunan haller

Yukarıda belirttiğimiz hallerin dışında hakem asla sorumlu tutulamaz, hakemin sorumlu tutulamayacağı hallere aşağıdan örnek olarak yer almaktadır.

- Müsabaka öncesi, müsabaka esnası veya sonrası bir sporcunun, takım yetkilisi veya seyircinin herhangi bir şekilde sakatlanması, yaralanması veya zarar görmesinden.
- Oyun alanında ve dışında bulunan malzemeler ve ekipmanlara gelebilecek olası zararlardan.
- Oyun kuralları bağlamında, müsabakanın oynanması, durdurulması ve yönetilmesi ile müsabaka hakemi tarafından alınacak kararlardan ve kişilerin, takımların ilgili dernekler, federasyonların ve diğer ilgili kurum ve kuruluşların maruz kaldığı ve kalacağı kayıp veya zararlardan hakemler sorumlu tutulamaz (IFAB, 2024).

2.1.2.6. Hakem olma şartları ve kadroları

Ülkemizde güncel olarak hakem olabilmek için aranan şartlar; 15-30 yaş aralığında olmak, atletik bir vücut yapısına sahip olmak, erkekler için 1,70, kadınlar için 1,60 metreden kısa olmamak, aday hakem kurslarında başarılı olmak, tek hekemli spor yapabilir raporuna sahip olmak ve güncel arşivli adli sicil kaydı beyan edebilmektir. Türkiye Futbol Federasyonunun güncel olarak belirlediği hakem klasmanları aşağıdaki gibidir:

a) AH	Aday Hakem
b) İH	İl Hakemi
c) BH	Bölgesel Hakem
d) BYH	Bölgesel Yardımcı Hakem
e) CKH	C Klasman Hakemi
f) CKYH	C Klasman Yardımcı Hakemi
g) BKH	B Klasman Hakemi
h) BKYH	B Klasman Yardımcı Hakemi

i) AKH	A Klasman Hakemi
i) AKYH	A Klasman Yardımcı Hakemi
k) SLH	Süper Lig Hakemi
l) SLYH	Süper Lig Yardımcı Hakemi
m) FIFA H	FIFA Hakemi
n) FIFA YH	FIFA Yardımcı Hakemi
o) KBH	Kadın Bölgesel Hakemi
ö) KBYH	Kadın Bölgesel Yardımcı Hakemi
p) FIFA KH	FIFA Kadın Hakemi
r) FIFA KYH	FIFA Kadın Yardımcı Hakemi
s) İFH	İl Futsal Hakemi
t) KFH	Klasman Futsal Hakemi
u) FIFA FH	FIFA Futsal Hakemi
ü) İPFH	İl Plaj Futbolu Hakemi
v) KPFH	Klasman Plaj Futbolu Hakemi
y) FIFA PFH	FIFA Plaj Futbolu Hakemi
z) VAR/AVAR	Video Yardımcı Hakemi/Yardımcı Video Yardımcı Hakemi

2.2. Türkiye’de Futbol Hakemlerinin Bağlı Olduğu Kurum ve Kuruluşlar

2.2.1. Türkiye futbol federasyonu

Ülkemizde futbolun ilk olarak 19. yüzyılın son çeyreğinde oynanmaya başladığı bilinmektedir. Osmanlı döneminde Selanik’te yakılan ilk ateş, zamanla Bornova çayırlarına kadar yayılmıştır. İlk futbol kulübü ise yine İzmir’de İngilizler tarafından kurulmuştur. Daha sonra ise İstanbul’a bulaşan bu güzel salgın, Kadıköy ve Moda çayırlarını etkisine almasıyla beraber neredeyse tüm kentin ilgisini çekmeyi başarmıştır. 1897 yılında İzmir’den gelen karmanın İstanbul karmasıyla karşılaşması, Türk

topraklarındaki ilk futbol maçı olarak tarihe not düşülmüştür. İlk Türk futbol takımı ise Fuad Hüsnü Bey ile Reşat Danyal Bey tarafından devrin hafiyelerinden kaçabilmek adına İngilizce isimle kurulan 'Black Stocking' olmuştur. Bu takımın Rumlarla Papazın çayırında 1901'de oynadığı maç ise bir Türk takımının ilk futbol maçı olarak kayıtlara geçmiştir. Genelde İstanbul'da yaşayan İngilizlerin başı çektiği, ayrıca Rumların da katılımıyla genişleyen futbol sevgisi, arka arkaya futbol kulüplerinin kurulması sonucunu doğurmuştur.

İngilizlerin ve Rumların ortaklaşa kurduğu Kadıköy Futbol Kulübü bu anlamda İstanbul'un ilk kulübüdür. Fakat çıkan anlaşmazlıklar neticesinde İngilizler Moda Futbol Kulübü'nü kurmuş, ardından Kadıköylü Rumlar, Elpis ve Imogene kulüplerini kurarak İngilizleri takip etmiştir. Bunun ardından aynı takımların katılımıyla 1903 yılında İstanbul Futbol Ligi kurulmuştur. İstanbul'da bir futbol liginin kurulması, bu coğrafyada futbolun daha da yaygınlaşacağına ilk işareti olmuştur. Türk gençlerinin de bu yeni kurulan takımlara olan ilgisi, zamanla 'Biz niye bir futbol takımı kurmuyoruz' fikrine dönüşünce ilk resmi futbol takımımız da ortaya çıkmıştır. 1905'te Mekteb-i Sultani'nin 10. sınıf öğrencileri, arkadaşları Ali Sami Yen'in önderliğinde Galatasaray'ı kurmuştur. Galatasaray, 1905-1906 sezonunda İstanbul Ligi'ne katılmış, 1907-1908'de ise kazandığı ilk şampiyonlukla Türk futbol tarihi için bambaşka bir başlangıcı müjdelemiştir. Ardından Fenerbahçe ve Beşiktaş onları takip edince Türk futbolu yeni bir boyuta doğru ilerlemeye başlamıştır.

Türkiye'de futbolun tam olarak yeşermeye başladığı periyot 1908-1923 yılları arasındır. II. Meşrutiyet sonrası esen özgürlük havasında yeni takımlar kurulmuş, bu arada Türk takımları da varlıklarını ciddi bir şekilde teyit ettirmiştir. İstanbul'un ardından İzmir, Ankara, Eskişehir, Bursa, Adana ve Trabzon şehirlerinde futbol büyük bir hızla yayılmaya başlamıştır. Pazar Ligi, Cuma Ligi, İstanbul Türk İdman Birliği Ligi ve İstanbul Şampiyonluğu Ligi bu dönemin önemli organizasyonları olmuştur. Daha sonrasında yaşanan savaşlarla beraber futbol, yaklaşık 11 yıllık bir sekteye uğramıştır.

Erken Cumhuriyet dönemi, Türkiye'de başka birçok alanda olduğu gibi futbolda da ilk önemli hamlelerin atıldığı bir dönüşüm süreci olmuştur. Kazanılan zaferin getirdiği rüzgârla yeni bir ulusun temelleri atılırken, modernleşme ve dünyanın ileri

medeniyetleri seviyesine erişme emeli bu yeni ulusun ilk hedefidir. Bilim, sanat ve spor olmak üzere her alanda yeni bir yapılanma ve oluşum söz konusudur (TFF, 2024).

TFF'nin misyonu, eğitim ve tesisleşme hamlelerinde çağdaş hedefler ile buluşmak, uluslararası düzeyde rekabet edecek altyapıyı oluşturmak, topluma spor kültürünü benimsetmek, futbol ekonomisini büyüten güçlü finansal yapıya sahip bir organizasyon olmaktır. Çağdaş ve kurumsal bir yapıda futbola yaygınlık kazandırmak, ülke genelinde katılımı artırmak, uluslararası organizasyonlarda sürekli var olmak vizyonuyla da 1923 tarihinde kurulan ve Türkiye de futbol ile alakalı tek karar verici özerk kurum olarak görev yapmaktadır (TFF, 2024).

Günümüzde hakemler TFF yönetimi tarafından atanan MHK yöneticileri yetkisinde klasmanlarının ve görevlendirmelerinin belirlenip eğitim çalışmalarının yürütüldüğü bir kurula bağlı olarak görev yapmaktadır. Bu kurul atama yöntemiyle göreve gelmiş bir kurul olarak hakemlerin birinci derece bağlı olduğu yöneticilerden oluşmaktadır (TFF, 2024).

2.2.2. Merkez hakem kurulu

Türkiye Futbol Federasyonu yönetim kurulu tarafından yayımlanan MHK talimatında MHK'nın yapısından böyle bahsedilmiştir (TFF, 2024).

1) MHK, TFF Başkanı'nın teklifi ve Yönetim Kurulu'nun onayı ile atanan bir başkan ile sekiz (8) üyeden oluşur.

2) MHK kendi üyeleri arasından bir başkan vekili seçer.

3) MHK Başkan ve üyeleri, atanma tarihlerinden itibaren en geç bir hafta içinde Yönetim Kurulu üyelerinin huzurunda görevlerini tarafsız ve bağımsız şekilde yerine getireceklerine dair EK-1'de yer alan yemini etmek suretiyle görevlerine başlar.

4) MHK Başkan ve üyeleri, göreve başladıktan en geç 1 ay içerisinde notere kapalı zarf içerisinde mal beyanı sunmak, mal beyanı sunduğuna ilişkin ilgili makbuz

suretini TFF'ye ibraz etmek zorundadır. TFF'nin Hukuk Kurulları ve yetkili mercileri tarafından talep edilmesi halinde mal beyanının TFF'ye ibrazı zorunludur.

5) Mal beyanını sunmayan veya TFF'ye ibraz etmeyen başkan veya üyenin üyeliği kendiliğinden sona erer.

2.2.3. Türkiye faal futbol hakemleri ve gözlemcileri derneği

1989 yılında kurulan ve hakemlerin 81 ilde şubesi bulunan tek sivil toplum kuruluşudur. Bu kuruluşun açılımı TÜRKiYE FAAL FUTBOL HAKEMLERİ ve GÖZLEMCİLERİ DERNEĞİ' dir. Derneğin tüzüğünde yer alan amaçları şunlardır;

1- Türkiye'de en yaygın spor dalı olan futbolun oyun kurallarının ülke genelinde öğretilmesi, doğru yorumlanması; sporda asıl amaç olan dostluk ve kardeşlik unsurlarının ön plana çıkarılması için gerekli eğitim ve öğretim faaliyetleri, kurs, seminer, konferans, açık oturum ve benzeri toplantılar tertiplemek ve bu amaçla tertiplenen toplantılara katılmak.

2- Hakem, Gözlemci, Mentör ve tüm üyelerin her türlü ekonomik, hukuki hak ve menfaatlerini korumak. Türkiye'deki eğitim kurumlarının (İlköğretim, Ortaöğretim, Yükseköğretim) amatör ve profesyonel spor kulüplerinin ve sporcuların oyun kuralları ile ilgili karşılaşılabilecekleri sorunlarda her türlü yardımı yapmak.

3- Türk Futbol Hakem, Gözlemci ve Mentörlerin yurtiçinde ve yurtdışında temsil etmek.

4- Amacına ulaşmak için ticari şirketler, yatırım ortaklıkları, fon ve vakıflar kurmak veya kurulmuş ticari şirketler, yatırım ortaklıkları, fon ve vakıflara katılmak, yardımlaşma, dayanışma kuruluşları kurmak, şube açmak, kurulmuş ve kurulacak olanlara katılmak, federasyon kurmak veya bunlara katılmak, uluslararası faaliyette bulunmak, yurtdışındaki sporla ilgili dernek ve kuruluşlara üye olmak, üyelikten ayrılmak, derneğin gelişmesine ilişkin plan ve programlar ile bunları yürütecek profesyonel kadroları kurmak, dernek isim ve logosunun önde gelmesi koşuluyla sponsorluk anlaşmaları ve isim kullanım hakkı sözleşmeleri yapmak.

5- Her türlü spor gösterisi, sosyal-kültürel etkinlikler, maçlar, yarışmalar düzenlemek veya bu tip düzenlemelere katılmak, her yaştaki sporcuların bilimsel olarak futbolu amatör bir ruhla yapmalarına katkıda bulunmak, derneğin eğitim ve sportif faaliyetleri için yasaların ve tüzüğün tanıdığı yetkiler içinde lokal, açık veya kapalı spor tesisleri yapmak, kiralamak veya kiraya vermek, bunları yönetmek ve çalıştırmak.

6- Derneğin ihtiyacı olan ikametgâh ile amaç ve faaliyetler için gerekli taşınır ve taşınmaz mallar ile yasa ve sözleşmelerden doğmuş ve doğabilecek her türlü haklara sahip olmak. Yasalara uygun lokal, açık ve kapalı spor alanları, kamp ve konaklama tesisleri almak, kiralamak ve yapmak. Bu amaç ve faaliyetlerini gerçekleştirmek için bağış kabul etmek, gelir getirici taşınır ve taşınmaz mallara sahip olmak ve personel temin edip çalıştırmak.

7- Hakem, Gözlemci ve Mentörlerin teknik, kültürel ve sosyal seviyelerini geliştirmek amacı ile gazete, dergi, bülten ve kitap gibi yollarla yayın yaparak üyelerine, sporculara, spor teşekküllerine ve kamuoyuna yararlı olmak.

8- Yasa hükümleri çerçevesinde dünyadaki futbol hakemlerinin birlik ve kuruluşları ile ilişkiler kurarak karşılıklı eğitim ve işbirliği amaçlarına yönelik çaba göstermek (TFFHGD, DERNEK TUZUGU, 1992) .

2.3. Rekreasyon

Bilim dünyasında rekreasyonun çeşitli tanımları yer alsa da genel anlamda insanları boş zamanlarını değerlendirmesi olarak ifade edilmektedir. Kraus (1985)'a göre zorunlu işlerin dışında bireylerin tazelenmesine, dinlenmesine imkan veren bireylerin özgür iradesiyle katıldığı etkinliklere rekreasyon olarak tanımlamıştır. Torkildsen (2005)' e göre insanların özgür iradeleriyle katıldıkları katılım motivasyonlarının yaşamdan tatmin olma duygularının olduğu aktivitelerdir. Bireylerin çalışma ve diğer zorunlu ihtiyaçlarının dışında kalan boş zamanlarında, gönüllü katılımlarıyla seçtikleri ve duygusal, sosyal, fiziksel, bilişsel ve ruhsal faydalar sağlayan keyif ve huzur verici geliştirici, öğretici faaliyetlerdir (Stevens ve diğ., 2010). Bu tanımlar ışığında rekreasyonun bireyin zorunlu işler dışında arta kalan zamanında

özgür iradesiyle katıldığı psikolojik ve fizyolojik olarak yenilenmesine imkan tanıyan aynı zamanda yaşam tatminini olumlu yönde etkinleyen aktivitelerdir.

Günümüzde rekreasyon kendi içinde uzmanlık alanlara ayrılmış bir halde iş dünyasında kamu ve yerel yönetimlerde idareler tarafından planlı bir şekilde insanların hizmetine sunulmaktadır. Rekreasyonun kullanıldığı uzmanlık alanların sınıflandırılması aşağıdaki gibidir;

- Ticari Rekreasyon
- Spor Rekreasyonu
- Terapatik Rekreasyon
- İş Yeri Rekreasyonu
- Kamu ve Yerel Yönetim Rekreasyonu
- Turizm Rekreasyonu
- Kampüs Rekreasyonu

Yukarıda belirtilen alanlardan görülebileceği gibi rekreasyon tedavi etmek dahil, iyileştirmek, yenilenmek gibi etkileriyle ön plana çıkmakta eğlence ve motivasyon amaçlı kullanılmaktadır. Yenilenme etkisini özellikle iş hayatında iş dışı zamanlar seçilerek performans artırıcı bir etki olarak kullanıldığını görmekteyiz.

Şirketler ve iş yerleri iş yeri rekreasyonun hem çalışanlar hem de firmalar için faydalı olduğunu varsayarlar. Fakat bu programların geliştirilmesi konusunda politika ve hedef geliştirmekte zorlanırlar. Zorlanmalarının sebebi ise iş yeri rekreasyonunun faydasının çoğunlukla ölçülebilir olmadığıdır. Bu durum, rekreasyon programlarının gerekliliğini ve etkinliğini gerekçelendirme sürecini zorlaştırır (Rossman, 1983). İşverenlerin işyeri rekreasyonu alanında yapılmış çalışmaları dikkate alarak işyerlerinde rekreasyonel aktivitelerin hayata geçmesini sağlayarak örgütsel bağlılığın artması buna bağlı olarak iş performansının artmasının olumlu etkilerinden faydalanacakları aşikardır.

Rekreasyon aktiviteleri, iş yaşamında önemli bir denge unsuru olarak kabul edilir. Çünkü bu aktiviteler, çalışanlara iş dışında stresten uzaklaşma ve bedensel aktivite yapma şansı tanır. Özellikle iş yaşamının stresli ve baskıcı ortamından kaçıp

rahatlamak için rekreasyon aktiviteleri büyük önem taşır (Leitner ve Leitner F., 1996). Böylece çalışanların verimliliğini ve iş performansını arttırmak için rekreatif aktivitelere katılımına daha çok önem verilmelidir.

2.3.1. Rekreasyon talebinin gelişimi

Tarih boyunca çalışma zamanı bireyleri yıpratırken, çalışma dışı zaman bireylerin kendileri için yenilenme, güç toplama ve hayata bağlanma fırsatı buldukları bir süreç olmuştur. Bu nedenle, bireyler sadece çalışma zamanına değil, çalışma dışı zamanın etkili kullanımına da önem vermişlerdir. Çalışma dışı zamanın önemi, rekreasyon kavramının ortaya çıkmasına ve insanların bu kavramı zamanla geliştirip zenginleştirmesine yol açmıştır (Soyer vd., 2003).

Rekreasyon iş dışı zamanda dinlenme ve rutinin dışında faaliyetler yapma imkânı tanımaktadır. Yapılan işin özelliğine göre bireyin yaşadığı yoksunluklarda aktivitelerin belirlenmesi mümkündür. Masa başı çalışan biri için fiziksel aktivitelerin önemi kabul edileceği gibi bir futbol hakemininse eğlenceli ve kültürel aktivitelere duyduğu ihtiyaç bilinmektedir. Klasmanlarda görev yapan bir hakem için bir yıllık antrenman eğitim ve kamp programının belli olduğu bilinmektedir, fakat aynı hakem için kendini gerçekleştireceği alanlarla ilgili çizgiler hep belirsizdir. Bugün performansları çok eleştiri alan hakemlerin en büyük eksiliklerinden birinin bu olduğu düşüncesindeyiz.

2.3.2. İş yeri rekreasyonu

İşyeri rekreasyonu, iş dünyasındaki veya endüstriyel firmalardaki çalışanların belirli ihtiyaç ve isteklerini karşılamak amacıyla sunulan rekreasyonel aktiviteler olarak tanımlanır. Bu aktiviteler, çalışanların ihtiyaçları ve istekleri doğrultusunda özel olarak planlanan rekreasyon programları içinde yer alır. Bu şekilde, çalışanların iş stresini azaltmaları, motivasyonlarını artırmaları ve genel iş memnuniyetlerini yükseltmeleri hedeflenir (Anderson, 1955). Rekreasyonun bütün tanımlarında yer alan gönüllülük ilkesini temeline alan iş yerinin özelliklerine göre farklılık gösterebilecek etkinliklerle sağlandığı takdirde örgütsel bağlılığı ve takım bütünlüğünü beslediği bilinmektedir.

Sanayileşme ve kentleşme süreçleri, modern yaşamın getirdiği yoğun stres koşullarını beraberinde getirmektedir. Bu koşullara uyum sağlamak, işyerlerindeki gerilimi azaltmak ve psikolojik dengeyi korumak için işyeri rekreasyonu önem taşımaktadır. İşyeri rekreasyon programları, bir kuruluş içindeki çalışanların sağlığını destekleyen çeşitli faaliyetlerden oluşmaktadır. Bu faaliyetler genellikle yıllık aile günleri, spor etkinlikleri, seyahat imkanları, spor salonu üyelikleri ve spor tesislerini içermektedir (Mokaya & Gitari, 2012).

İş yeri rekreasyonu uygulamalarının çalışanlar üzerindeki bazı olumlu etkileri şunlardır.

- Bedensel ve ruhsal yenilenmeyi sağlayarak sağlıklı bireyler olmak,
- Sosyal ve kültürel hayattaki değişim,
- Liderlik ve problem çözme becerilerinde gelişme,
- İş birliği ve ekip çalışmaları yatkınlığının artması,
- Stres ve rutin yaşamdan uzak durmak,
- Çalışma koşullarının iyileşmesi ile iş tatmini ve örgütsel bağlılığı arttırmak (Başarangil, 2017).

İnsanların büyük bir kısmı hayatlarının önemli bir bölümünü çalışma ortamında geçirmektedir. Bu nedenle, çalışma ortamında huzur, mutluluk ve paylaşım duygularının

olması son derece önemlidir. İş yaşamında karşılaşılan olumsuz durumlar genellikle iş sonrası yaşamı da etkileyebilir. Yoğun iş temposu ve stres altında çalışan bireylerin fiziksel, zihinsel ve sosyal yönden fayda sağlayacak etkinliklerde bulunmaları gerekmektedir (Kesim, 2016). İşyeri rekreasyonu iyi bir şekilde planlandığında, çalışanların kuruma olan bağlılıklarının arttığı gözlemlenmektedir. Ayrıca, bu programlar sayesinde çalışanlar ile müşteriler arasında sosyal bağlar güçlenebilmektedir. İşletmeler, çalışanlarına rekreasyon imkanları sunarak hem psikolojik hem de fiziksel ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Bu yaklaşım, çalışanların üretkenliklerinin artmasına ve devamsızlık oranlarının azalmasına katkı sağlayarak, kurumsal verimliliğin artmasına olanak tanımaktadır (Mokaya & Gitari, 2012).

Literatürde yer alan başlıca iş yeri rekreasyonu program ve hizmetleri aşağıdaki gibidir.

- Sağlık ve esenlik temelli aktiviteler
- Eğitim ve kültür temelli aktiviteler
- Spor ve fiziksel temelli aktiviteler
- Eğlence ve hizmet temelli aktiviteler başlığı altında çeşitlenmektedir (Kesim, 2016).

Türkiye de futbol hakemliği çoğunlukla hobi olarak yapılıyor olsada rekabet başladığında, bazı durumlarda bireylerin işlerinin bile önüne geçtiği bilinmekte ve TFF nin uyguladığı Süper lig hakemleri için profesyonel hakemlikle de bu durum ispat olmuş durumdadır.

2.4. Örgütsel Bağlılık

Meyer ve Allen'e göre, örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt içindeki davranışlarını, tutumlarını ve kararlarını belirleyen önemli bir faktördür. Bu psikolojik durum, çalışanın örgüt ile olan ilişkilerini ve örgütte kalma veya ayrılma gibi kararlarını belirlemede önemli bir etken olarak kabul edilir. Başka bir deyişle, bir çalışanın örgütsel bağlılığı, işverenleriyle olan duygusal bağı ve bağlılığı ifade eder ve bu bağlılık, çalışanın örgütte

kalmaya ne kadar istekli olduğunu ve ayrılma kararı verme olasılığını etkiler. Bu bağlılığın neticesinde ortaya çıkması muhtemel aidiyet duygusu örgüt ve bireyin faydasına olacaktır (Meyer & Allen 1991).

Aidiyet duygusunun bireylerin davranış ve tutumlarını şekillenmesi noktasında önemli bir etken olduğu bilinmektedir. Aidiyet duygusunun bireyde var oluşu hem bireyin hem de organizasyonun faydasına olduğu görülmüştür. Bu nedenle, organizasyona aidiyet duyan bireylerin varlığı, organizasyonun etkinliği ve verimliliği için önem taşımaktadır.

Çalışma süresinin günden güne azalması ve kişi başı düşen gelirin artış göstermesi küreselleşmenin ve teknoloji gelişiminin bir sonucudur. Bu değişimler insan yaşamında doğrudan etkileyen unsurlar olarak karşımıza çıkmıştır. Çalışma süresini azalması boş zaman diye nitelendirdiğimiz zamanın artışı ile bu zamanı dolu dolu hale getirecek etkinlikler bir arayış haline gelmiştir. İnsanlar yeni yerler keşfetmeyi eğlenmeyi zihinsel ve bedensel yorgunluklarını giderebilecekleri etkinlikler aramaktadır (Ercan, 2014). Tamda bu arayış rekreasyonel aktivitelerinin doğuşu olarak kabul edilebilecek özelliktedir.

İnsanların yaşamlarının büyük bir kısmı iş yerinde geçtiği için, iş görenin işinden aldığı zevk ve hissettiği memnuniyet son derece önemlidir. Bu memnuniyet, iş görenin ruhsal ve bedensel sağlığına aşamalı olarak yansırken, aile yaşamındaki mutluluk da iş yerinde örgütsel bağlılığı artırmaktadır (Ceyhan & Siliğ, 2005).

İş görenler için düzenlenen rekreasyon aktiviteleri, işe bağlılığı artırırken iş görenlerin motivasyonunu ve işten aldıkları tatmini sağlayabilir. Uygulanan rekreasyonel aktivite ve faaliyetlerin yansıması olarak işgören performansını artırdığı örgütte bağlılığı yükseldiği görülmektedir (Canbolat, & Yavuz, 2019).

Örgütsel bağlılığın sağlanmasının önündeki engellerden birçoğunun ortadan kaldırılması için rekreasyonel faaliyetlerin kullanıldığını literatürü incelediğimizde görmekteyiz.

Örgütsel sessizliği ele alacak olursak; örgütsel sessizlik yaşayan iş görenler, örgüt için verimsizlik ve zamanla potansiyel bir tehdit oluşturabilirler, sektöründe hizmet kalitesi ön planda olduğu için. Hizmetin eşzamanlı olarak üretilip tüketildiği bu sektörde, iş görenlerin eğitimi, kalitesi, bilgi ve becerileri örgütler için kritik önem taşır. İş görenlerin örgüte geri bildirim sağlaması, örgütün rekabet üstünlüğünü ve müşteri memnuniyetini artırabilir. Ancak iş görenlerin örgütsel sessizlik içinde olmaları durumunda, bu tür faydalar sağlanamaz çünkü geri bildirim yapamazlar (Canbolat, &Yavuz, 2019).

Örgütsel yabancılaşmayı ele alan çalışmalarda da yine rekreasyonel aktiviteler kullanılmış ve çalışanların örgütsel yabancılaşma düzeyleri rekreasyon etkinliklerine katılma sıklıklarına göre incelendiğinde gruplar arasındaki anlamlı fark bulunmuştur (Küçük, 2017). Örgütsel bağlılığın ve takım bütünlüğünün iş görenlere iş dışı aktivite ve birlikte zaman geçirme fırsatı sunan rekreasyon sayesinde artırılması mümkündür.

2.4.1. Örgütsel bağlılık yaklaşımları

Alan yazın incelenmesi sırasında örgütsel bağlılık kavramlarına ilişkin yaklaşımı ele alan birçok makale, tez ve kitap incelenmiştir. Genel olarak kaynaklarda Sn. Allen ve Meyer'in yapmış olduğu akademik çalışma yer almakta olup, sonuçların Allen ve Meyer'in yaklaşımı ile karşılaştırıldığı görülmektedir. Bu durum teknolojin gelişmesiyle ve araştırmanın günümüze daha yakın olması sebebiyle ilişkilendirilebilir. Öte yandan Allen ve Meyer'in çalışması diğer çalışmalara göre daha güvenilir ve geçerli olduğu için örgütsel bağlılık yaklaşımlarında lider olmuşlardır (Yılmaz, 2022). Futbol hakemlerinin rekreasyonel aktivitelere katılımlarının örgütsel bağlılık ile ilişkisi bu nedenle Allen ve Meyer'in yaptıkları çalışma ile bağlantılı olarak incelenecektir.

Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyut olarak incelenmiştir.

2.4.1.1. Duygusal bağlılık

Çalışanın kuruma duygusal olarak bağlanmasıdır. Çalışanlar, kuruma yakın hisseder, katılım sağlar ve kendilerini kurumla özdeşleştirirler. Güçlü duygusal bağlılığı olan

Çalışanların genellikle kurumlarında kalma eğilimi gösterdikleri belirtilmiştir. Duygusal bağlılığı etkileyen faktörler işin zorluk derecesi, işin amacının netliği, rolün açıklığı, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, adalet algısı, katılım imkanları, motivasyon, geri bildirim ve görev tanımıdır.

2.4.1.2. Devam bağlılığı

Çalışanın kurumu terk etmenin maliyetinin, kurumda kalmakla ilişkilendirilen maliyetten daha yüksek olduğu durumlarda devam bağlılığı ortaya çıkar. Bazı alışanlar, şartların iyileşmeyeceğini dūřündükleri için kurumda kalmayı tercih ederken, bazıları da alternatif iř bulma güçlüğü nedeniyle devam bağlılığı gösterir. Devam bağlılığını etkileyen faktörler ise yetenek yönetimi, eğitim, kişisel gelişim imkânı, kıdem tazminatı ve alternatif iř olanaklarıdır.

2.4.1.3. Normatif bağlılık

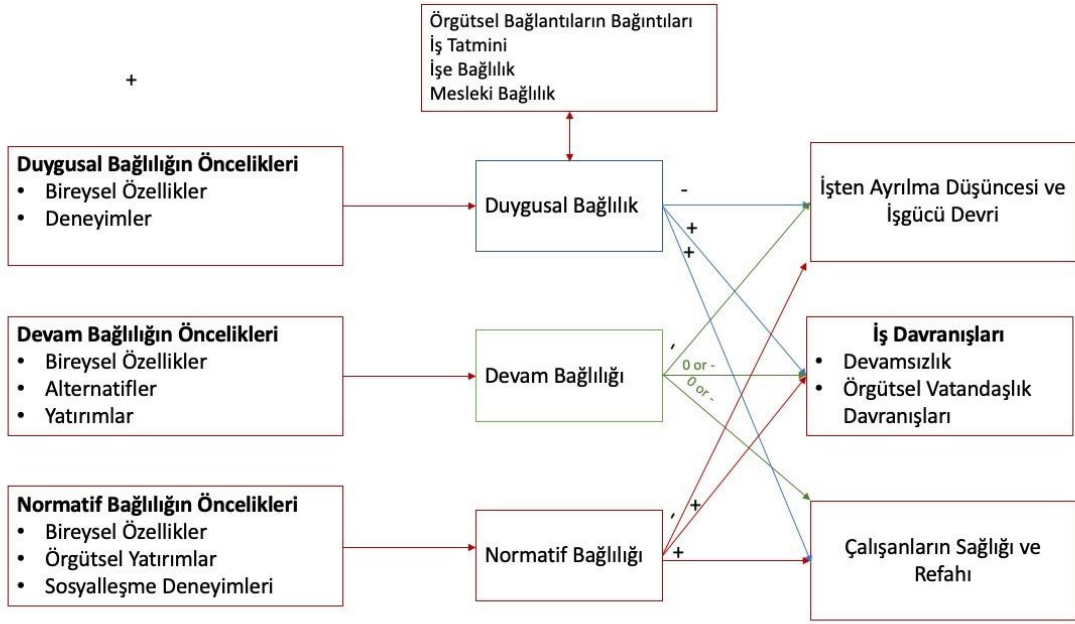
Bir çalışanın çalışmaya devam ettiği kurumda kalmayı bir görev olarak algılamasıdır. Bu bağlılık türünde, çalışanlar kurumlarında kalmayı doğru ve ahlaki bir sorumluluk olarak görürler. Güçlü normatif bağlılığa sahip çalışanlar, kuruma aidiyet hissederler ve burada çalışmanın toplumsal ve etik bir gereklilik olduğuna inanırlar.

2.4.1.4. Allen ve meyer örgütsel bağlılık modeli

Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığı normatif, devam ve duygusal olmak üzere üç boyutta ele almışlardır. Bu boyutlar, çalışanların kurumlarına bağlılıklarını maddi ve manevi açılardan açıklamaktadır. Örgütsel bağlılık, endüstri ilişkileri ve örgütsel davranış çalışmalarında önemli bir konudur ve her üç boyutun birlikte değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

2.4.1.5. Bağlılık türlerinin etkilenme biçimleri

Duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı genellikle çalışanın kuruma girdikten sonra kazandığı maddi ve manevi enstrümanlardan etkilenirken, normatif bağlılık daha çok çalışanın kuruma başlamadan önce sahip olduğu değerlerden etkilenmektedir.



Şekil 2.1. Allen ve Meyer Örgütsel Bağlılık Modeli (Allen ve Meyer,1990).

2.5. Yaşam Doyumu

Bireyin iş ve iş dışı zamanlarında içine alan sürenin tamamına yaşam denir, insanın doğumundan başlayarak geçirdiği süreçleri, deneyimleri, ilişkileri, başarıları, zorlukları, duygusal ve ruhsal deneyimleri yaşamın bir parçası olarak kabul edilir. Yaşam doyumu ise bireyin kendi belirlediği ölçütlerle yaşamını değerlendirmesine dayanır. (Gezer, 2014) Bu kavram bireyin psikolojik iyilik haliyle de yakından ilişkili olup bireyin mutluluk, moral ve genel olarak iyi hissetme durumlarıyla sıkı bir ilişki içindedir ve bireyin tüm yaşamını kapsayan bir memnuniyet ifadesidir.

Yaşam doyumundan bahsederken hiç şüphesiz ki sağlıklı bir yaşam olmazsa olmazlardan biridir. Tamda bu noktada sağlığın sadece fiziksel bir durumdan ibaret olmadığını, aynı zamanda zihinsel ve sosyal iyilik halini de kapsadığını söylemek doğru olacaktır. Sağlıklı olmak sadece hastalık olunmaması durumundan daha fazlası olduğu görülmekte ve bilinmektedir. Sağlıklı bir yaşam için önleyici bir refleks geliştirilmeli ve fiziksel aktivite dahil olmak üzere rekreasyonel aktivitelerin tamamı iyi bir ruh hali için ilaç olarak kabul edilebilmektedir (Sağcan, 1986).

Günümüzde özellikle genç erişkinler başta olmak üzere bireylerin psikolojik, fiziksel ve sosyal değişimler yaşamakta ve bu durum yaşam kalitesine olan etkiyi araştırmacılar merak konusu olur hale gelmiştir. Literatür incelendiğinde yaşam kalitesi tanımlanırken bireylerin fizyolojik, psikolojik, sosyal ve ekonomik refahlarını içeren geniş bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tanımlar dikkate alındığında bireylerin rekreatif aktivitelere katılımı noktasında farkındalık sağlaması ve eyleme geçmesi rekreatif aktiviteleri yaşam biçimlerinin bir parçası haline getirmeleri gerektiği görülmektedir (Dinç, Güzel, & Özbey, 2018).

Yaşamın tanımını yaparken zaman kavramı öne çıkmaktadır; Zaman tekrarı olmayan ve durdurulamayan bir yaşamsal süreç olması gerçeğiyle hayatın en değerli unsurlarından biri olduğu birçok disiplin tarafından ortak kabul görmüştür. Bu nedenle zamanı etkili kullanmak yaşam standartlarını yükseltmek yaşam doyumu içinde önemli bir unsurdur. Doya doya yaşamak her anın kıymetini bilmek çok önemlidir çünkü zaman yaşamın tek yakıtı olarak asla tekrarı olmayacağı ve kıymeti bilinmesi gereken tükenir bir kaynaktır.(Sevin & Küçük, 2016).

Zamanın yaşamın içindeki en değerli kavram olduğu üzerinde tartışmalar kapanmış durumdadır. Rekreasyon tamda burada yaşam doyumunu besleyen bir kaynak olarak karşımıza çıkmaktadır (Kılbaş, 2010; Stevens vd., 2010). Boş zaman değerlendirme kavramı literatürde yer alan pek çok kaynakta rekreasyon kavramı ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Boş zaman değerlendirme kavramı, zamanın etkin bir şekilde kullanılması ve bireylerin kişisel tatminlerini artıracak aktivitelerle doldurulması üzerinde durur. Rekreasyonun ön gördüğü boş zaman reçetesi bireylerin yaşam doyumlarını arttıracak içeriktedir.

Deveci'nin (2014) yaptığı araştırmada yaşam doyumu üzerine 32 ülkede yapılan 245 çalışmanın bulgularından yola çıkarak yaşam doyumuna etki eden bazı faktörler tespit edilmiştir. Yaşam doyumuna etki eden faktörleri şöyle sıralamıştır:

- Ülkede politik istikrarın varlığı ve demokrasinin uygulanması,
- Ülkenin milli geliri,
- Sosyal statü, medeni durum,
- Sosyal ilişkiler,

- Fiziksel ve ruhsal sağlık,
- Özgürlük ve öz-kontrol hissi,
- Bireysel gelir ve toplumda azınlıktan ziyade çoğunluğun bir parçası olmak.

Bu geniş çaplı çalışmada elde edilen bulgulardan da anlaşılacağı gibi, yaşam doyumunu etkileyen faktörler, bireyin kişisel özelliklerinden, fiziksel ve ruhsal yapısına, mali durumuyla ilgili tutumlarından sosyal etkinliklerine kadar geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır.



3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada amacımıza uygun olacak şekilde örnekleme modelinden yararlanılmıştır. Örnekleme modeli kullanılırken amaçlı ve sistematik örnekleme yönteminden faydalanılmıştır.

3.2. Araştırma Grubu

Araştırmamızın evrenini Türkiye’deki futbol hakemleri örneklemini oluştururken Eskişehir ilinde faal olarak görev yapan 87 futbol hakemi oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada, futbol hakemlerinin rekreatif etkinliklere katılım düzeylerinin ölçülmesine yönelik orijinal İngilizce formu Goldberg ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilen Türkçeye formunu Kılıç, Şahin ve Günay’ın 2019 yılında uyarladığı Anlamli Etkinliklere Katılım Ölçeği kullanılmıştır. Bununla birlikte yabancı dilde Meyer ve Allen (1990) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği Dağlı, Han ve Elçiçek’in 2018 yılında Türkçeye uyarlamış şekliyle kullanılmıştır. Bunun yanı sıra 2018 yılında Ekşi ve Altay tarafından Türkçeye uyarlanan orijinal formu Gaderman, Reichl ve Zumbo (2009) tarafından geliştirilen Çocuklar için Yaşam Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Bu kapsamda araştırmada kullanılacak ölçekler hakkında katılımcılar bilgilendirilmiştir. Bununla birlikte ölçek soruları cevaplanmadan önce sosyo demografik bilgilerin cevaplanması istenmiştir. Ölçekler Google Form üzerinde hazırlanarak katılımcılara sosyal medya ve WhatsApp uygulamalarından gönderilmiştir. Araştırmaya başlamadan önce katılımcıların gönüllü esasına dayanarak ankete cevap vermeleri istenmiş olup, onay vermeyen katılımcılar çalışmaya devam etmemiştir. Araştırma kapsamında kullanılacak ölçekler ile detaylı bilgiler aşağıda verilmektedir.

3.3.1. Kişisel bilgi formu

Oluşturulan kişisel bilgi formu, katılımcıların demografik özellikleri hakkında

bilgi edinmek adına araştırmacılar tarafından hazırlanan bilgi formundan yararlanılmıştır. Kişisel bilgi formunda katılımcıların cinsiyet, eğitim bilgileri vb. sorular yer almaktadır.

3.3.2. Anlamli etkinliklere katılım ölçeği

Araştırmanın amacı doğrultusunda Goldberg ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilen Anlamli Etkinliklere Katılım Ölçeği, Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen Yaşam Doyumu Ölçeği, araştırmacılar tarafından hazırlanan yaşamın genel olarak değerlendirilmesine ilişkin 5 ifadeden oluşan bir ölçme aracı kullanılmıştır. Bu kapsamda ölçeğin Cronbach Alfa değeri .89 olarak görölmektedir. Bu değeri ölçeğin güçlü olduğunu göstermektedir.

3.3.3. Örgütsel bağlılık ölçeği

Meyer ve Allen (1990) tarafından geliştirilen “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık (1-6. ifadeler), devam bağlılığı (7-12. ifadeler) ve normatif bağlılık (13-18. ifadeler) olmak üzere üç farklı boyutta ele alınarak, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0.889 olarak karşımıza çıkarken oldukça güçlü olduğu görölmektedir.

3.3.4. Yaşam doyumu ölçeği

Gaderman, Reichl ve Zumbo (2009) tarafından geliştirilen 2018 yılında ise Ekşi ve Altay tarafından Türkçeye uyarlanan Yaşam Doyum Ölçeği 5 sorudan ve 5’li Likert tipinde tek faktör oluşan bir ölçektir. Ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0.79 olarak karşımıza çıkmaktadır. Buda bize ölçeğin güçlü olduğunu göstermektedir.

3.4. Verilerin Analizi

Veriler istatistiksel olarak IBM SPSS 26.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Güven aralığının %95, $p < 0.05$ düzeylerinde anlamlılık aranmıştır. Kullanılan ölçeklerde alt boyutların normal dağılım gösterdiği tespit edilen puanların cinsiyet, hakemlerin klasmanı ve medeni durumu değişkenlerinin karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t testinden; yaş, aylık gelir, eğitim durumu, aktivite türleri ve aktivitelere katılım sıklığı değişkenlerinin karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) faydalanılmıştır. ANOVA testinde anlamlılık gösteren farkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Post Hoc Tukey testinden yararlanılmıştır. Rekreatif aktivitelere katılım ve yaşam doyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi görebilmek amacıyla Pearson Korelasyon testine bakılmıştır. Örgütsel bağlılık ve yaşam doyumu düzeylerinin rekreatif aktivitelere katılımı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Bu araştırmadaki analizlerde anlamlılık değerinin düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir (Büyüköztürk, 2019).

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Frekans Analizi

Tablo 4.1. Futbol Hakemlerinin Demografik Özelliklerine Frekans Ve Yüzde Dağılımı

Demografik Değişken	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	12	13.8
	Erkek	75	86.2
Hakem Kategorisi	İl Hakemi	44	50.6
	Klasman Hakemi	43	48.3
Medeni Durum	Evli	36	41.4
	Bekar	51	58.6
Yaş	18-25 yaş	27	31
	26-35 yaş	28	32.2
	36-45 yaş	22	25.3
	45 yaş ve üstü	10	11.5
Aylık Gelir	20.000 TL ve altı	11	12.6
	20.001-30.000 TL	16	18.4
	30.001-40.000 TL	24	27.6
	40.001 TL ve üstü	36	41.4
Eğitim Durumu	Lise ve altı	9	10.3
	Önlisans/Lisans (Yüksekokul veya Fakülte	61	70.1
	Lisansüstü (Yükseklisans veya Doktora)	17	19.5

Frekans ve yüzdeler tablosu incelendiğinde araştırmaya katılan futbol hakemlerinin %13,8 i kadın, %86,2'si ise erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların %50,6'sı il hakemi iken %48,3'ü klasman hakemidir. Araştırmaya katılan futbol hakemlerinin %41,4'ü evli, %58,6'sı bekardır. Katılımcıların %31'i 18-25 yaş aralığını, %32,2'si 26-35 yaş aralığını, %25,3'ü 36-45 yaş aralığını, %11,5'i 45 yaş ve üstünü temsil ettiği görülmektedir. Katılımcıların %12,6'sının 20.000 TL ve altı aylık geliri, %18,4'ü 20.001-30.000 TL, %27,6'sı 30.001-40.000 TL, %41,4'ünün 40.001 TL ve üstü aylık geliri olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan futbol hakemlerinin eğitim durumları %10,3'ü lise ve altı, %70,1'i önlisans ve lisans, %19,5'i lisansüstü olduğu görülmektedir.

4.2. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Tablo 4.2. *Cinsiyet Değişkenine Göre Rekreatif Aktivitelere Katılım t-testi*

Ölçek	Cinsiyet	N	X	Std. Dev.	t	p
Rekreatif Aktivite Katılımı	Kadın	12	4.09	1.013	0.327	,061
	Erkek	75	4.02	0.674		

Tablo 4.2. incelendiğinde futbol hakemlerinin rekreatif aktivitelerine katılımları açısından cinsiyete göre anlamlı bir fark görülmemektedir.

Tablo 4.3. *Medeni Durum Değişkeni t-testi*

Ölçek	M.Durum	N	X	Std. Dev.	t	p
Yaşam Doyumu	Evli	36	3.74	0.721	2.008	,031
	Bekar	51	3.37	0.917		

Tablo 4.3.' e bakıldığında futbol hakemlerinin medeni durumlarına ilişkin yaşam doyumu açısından anlamlı bir fark saptanmıştır [(t: 2.008), (p<0.05)].

Evli futbol hakemlerinin rekreasyon aktivitelerine katılımlarına (X=3.74) ilişkin yaşam doyumları, bekar futbol hakemlerine (X=3.37) göre daha olumlu olduğu yapılan analiz sonuçlarında görülmektedir.

4.3. Katılımcıların demografik değişkenlerine göre ANOVA Bulguları

Tablo 4.4. *Rekreatif aktivitelere katılım ölçeği puanlarının yaş gruplarına göre ANOVA sonuçları*

Yaş Grupları	N	X	Std. Dev.	Varyansın Kaynağı	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
18-25 Yaş	27	4.0494	0.74760	Gruplar Arası	0.772	3	0.257	0.483	0.695
26-35 Yaş	28	4.0685	0.72721	Grup içi	44.220	83	0.533		
36-45 Yaş	22	4.0871	0.68307	Toplam	44.992	86			
45 Yaş ve Üstü	10	3.7750	0.78964						
Toplam	87	4.0335	0.72330						

Tabloda gösterilen rekreatif aktivitelere katılım ölçeği puanlarının yaş gruplarına göre incelendiğinde anlamlılık saptanmamıştır.

Tablo 4.5. *Rekreatif aktivitelere katılım ölçeği puanlarının eğitim durumlarına göre ANOVA sonuçları*

Eğitim Durumu	N	X	Std. Dev.	Varyansın Kaynağı	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Lise ve Altı	9	4.0494	0.657	Gruplar Arası	0.801	2	0.401	0.761	0.470
Önlisans / Lisans	61	4.0685	0.780	Grup içi	44.191	84	0.526		
Lisans üstü (Yüksek lisans / doktora)	17	4.0871	0.50856	Toplam	44.992	86			
Toplam	87	3.7750	0.72330						

Tabloda gösterilen rekreatif aktivitelere katılım ölçeği puanlarının eğitim durumlarına göre incelendiğinde anlamlılık saptanmamıştır.

Tablo 4.6. *Rekreatif aktivitelere katılım ölçeği puanlarının aktivite türlerine göre ANOVA sonuçları*

Aktivite Türleri	N	X	Std. Dev.	Varyansın Kaynağı	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Sinema	21	4.0873	0.87658	Gruplar Arası	0.104	4	0.026	0.047	0.996
Tiyatro	7	4.0714	0.42608	Grup içi	44.889	82	0.547		
Müze ve Sergiler	8	4.0104	0.87223	Toplam	44.992	86			
Kültürel Geziler	38	4.0110	0.63173						
Konser	13	4.0064	0.83365						
Toplam	87	4.0335	0.72330						

Tablo 4.6.'da gösterilen rekreatif aktivitelere katılım ölçeği puanlarının aktivite türlerine göre incelendiğinde anlamlılık tespit edilmemiştir.

Tablo 4.7. Örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının hakem klasman kategorilerine göre ANOVA sonuçları

Cinsiyet	N	X	Std. Dev.	Varyansın Kaynağı	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kadın	12	3.3158	0.47713	Gruplar Arası	0.291	1	0.291	0.740	0.392
Erkek	75	3.1481	0.64638	Grup içi	33.422	85	0.393		
Toplam	87	3.1712	0.62611	Toplam	33.713	86			

Tabloda gösterilen örgütsel bağlılık ölçeği puanları hakem klasman kategorilerine göre incelendiğinde anlamlılık saptanmamıştır.

Tablo 4.8. Örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının cinsiyete göre ANOVA sonuçları

Hakem Klasman Kategorisi	N	X	Std. Dev.	Varyansın Kaynağı	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İl Hakemi	44	3.2679	0.68179	Gruplar Arası	0.708	1	0.708	1.828	0.180
Klasman Hakemi	43	3.0865	0.55272	Grup içi	32.513	84	0.387		
Toplam	87	3.1793	0.62517	Toplam	33.221	85			

Tabloda gösterilen örgütsel bağlılık ölçeği puanları cinsiyete göre incelendiğinde anlamlılık gözlenmemiştir.

Tablo 4.9. Örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının hakemlerin mesleklerine göre ANOVA sonuçları

Meslek	N	X	Std. Dev.	Varyansın Kaynağı	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
İşçi	16	3.1711	0.70495	Gruplar Arası	0.337	3	0.112	0.279	0.840
Memur	29	3.2396	0.59189	Grupiçi	33.377	83	0.402		
Emekli	6	3.0000	0.78560	Toplam	33.713	86			
Öğrenci	36	3.1447	0.61008						
Toplam	87	3.1712	0.62611						

Tabloda gösterilen örgütsel bağlılık ölçeği puanları hakemlerin mesleğine göre incelendiğinde anlamlılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.10 Yaşam doyumu ölçeği puanlarının gelirlerine göre ANOVA sonuçları

Gelir Aralığı	N	X	Std. Dev.	Varyansın Kaynağı	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
20.000 TL ve altı	11	2.9091	0.87801	Gruplar Arası	5.989	3	1.996	2.900	0.040
20.001-30.000 TL	16	3.7500	0.72847	Grupiçi	57.130	83	0.688		
30.001-40.000 TL	24	3.4417	1.03500	Toplam	63.118	86			
40.001 TL ve üstü	36	3.6778	0.69328						
Toplam	87	3.5287	0.85670						

Tablo incelendiğinde futbol hakemlerinin yaşam doyumu düzeyleri gelirlerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir ($F=2.900$; $p>0.05$). Futbol hakemlerinin yaşam doyumu düzeyleri hangi gelir aralığında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Tukey testine göre futbol hakemlerinin gelirlerinin 20.000

TL ve altı aralığında (X=2.90) olanlardan 40.001 TL ve üstü gelir aralığında (X=3.67) olanların yaşam doyumu daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.11. Yaşam doyumu ölçeği puanlarının medeni duruma göre ANOVA sonuçları

Medeni Durum	N	X	Std. Dev.	Varyansın Kaynağı	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Evli	36	3.7444	0.72129	Gruplar Arası	2.858	1	2.858	4.031	0.048
Bekar	51	3.3765	0.91708	Grupiçi	60.261	85	0.709		
Toplam	87	3.5287	0.85670	Toplam	63.118	86			

Tablo 4.11. incelendiğinde futbol hakemlerinin yaşam doyumu düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır (F=2.858; p>0.05). Futbol hakemlerinin yaşam doyumu düzeyleri evli (X=3.74) olanların bekar (X=3.37) olanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.12. Yaşam doyumu ölçeği puanlarının rekreatif aktivitelere katılım sıklığına göre ANOVA sonuçları

Katılım Sıklığı	N	X	Std. Dev.	Varyansın Kaynağı	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Gün	46	3.4609	0.769	Gruplar Arası	2.195	4	0.549	0.739	0.568
2 Gün	18	3.5222	0.984	Grupiçi	60.923	82	0.743		
3 Gün	9	3.9778	0.827	Toplam	63.118	86			

Tablo 4.12.(Devam) Yaşam doyum ölçeği puanlarının rekreatif aktivitelere katılım sıklığına göre ANOVA sonuçları

4 Gün	2	3.7000	0.424
4Gün ve daha fazla	12	3.4333	1.050
Toplam	87	3.5287	0.856

Tabloda gösterilen yaşam doyum ölçeği puanları hakemlerin rekreatif aktivitelere katılım sıklığına göre incelendiğinde herhangi bir anlamlılık tespit edilememiştir.

4.4. Kullanılan Ölçekler Arası Pearson Korelasyon Analizi

Tablo 4.13. Rekreatif aktivitelere katılım ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye ait korelasyon analizi sonuçları

	Mean	St. Dev.	1	2	3	4	5
1 KY			1				
2 KSD			,765**	1			
3 YD			,358**	,474**	1		
4 DB			,339**	,385**	,334**	1	
5 DEVBAĞ			,256*	,390**	0.173	,346**	1
6 NB			0.188	,323**	,240*	,555**	,509**

NOT: KY: Kişisel Yeterlilik, KSD: Kişisel Sosyal Deneyim , YD: Yaşam Doyumu, DB: Duygusal Bağlılık, DEVBAĞ: Devam Bağlılığı, NB: Normatif Bağlılık

**p<0.01, *p<0.05

Tablo 4.14. *Rekreatif aktivitelere katılımın örgütsel bağlılık ve yaşam doyumu üzerine etkisi*

Bağımsız Değişkenler	β	t	p
<i>Örgütsel Bağlılık</i>	0.361	3.784	0.000
<i>Yaşam Doyumu</i>	0.323	3.385	0.001
R=0.551	R²=0.287		
F= 18.33	p=0.00		

Futbol hakemlerinde rekreatif aktivitelere katılımın yaşam doyumu ve örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemek amacıyla kurulan regresyon analiz sonucunda modelinin ($F= 18.33$; $p<0.05$) uygun olduğu görülmektedir. Rekreatif aktivitelere katılımın örgütsel bağlılık ve yaşam doyumu düzeyindeki değişimin yaklaşık %29'unu ($R^2=0.287$) açıklayabilmektedir. Standartize edilmiş regresyon katsayıları (β) ve katsayıların anlamlılığına (t) göre rekreatif aktivitelere katılım değişkeninin yaşam doyumu ve örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etki sahip ($p<0.05$) olduğu saptanmıştır.

Kişisel yeterlilik alt boyutu ile kişisel sosyal deneyim, yaşam doyumu, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Devam bağlılığı alt boyutu ile yaşam doyumu alt boyutu arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Normatif bağlılık alt boyutu ile kişisel yeterlilik alt boyutu arasında bir ilişki tespit edilememiştir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bireylerin iş dışı zamanlarında dinlenip, yenilenip tekrar iş için hazır duruma gelmesi önem kazanmakta olup bu yenilenmenin iş ve performansa etkisi olumlu olarak yansımaktadır. Her geçen gün büyüyen futbol endüstrinin önemli bir parçası olan futbol hakemlerinin artık bir iş ortamında oldukları endüstrinin büyümesi ile ispat olmuş durumdadır. Hakemlik görevini yürütmenin zorluğu ise yine endüstrinin büyümesi ile paralellik göstermektedir. Tüm bu paralellikleri dikkate alındığında hakemler için faydalı bir yenilenme ortamı için rekreasyon reçeteleri hazırlanması önem kazanmıştır. Rekreasyonun takım bütünlüğü ve örgütsel bağlılığı besleyen etkileri ile dikkate alındığında hakemlerin performansına katkı sağlamak için rekreasyonun kullanılması daha da önemli bir hale gelmiştir. Bu çalışmada hakemlerin tartışılan performanslarına bugüne kadar çözüm olması beklenen eğitim ve antrenmanların aksine bir alternatif yöntem geliştirilmek istenmiştir. Hakemlerin çoğu zaman aile ve özel yaşam ortamlarından uzakta olduğu dikkate alınarak Eskişehir özelinde hakemler üzerinde elde edilen veriler ışığında örgütsel bağlılığın ve rekreasyonel farkındalığın tespit edilerek yaşam doyumlarına olan etkisi ortaya konulmak istenmiştir. Hakemlerin kamp, antrenman, maç ve eğitim ortamlarında birbirleriyle ve yöneticileriyle rekreasyonel etkinlikler etrafında buluşarak paylaşımda bulunmalarını ve örgütsel bağlılıklarının artırarak performanslarını arttırmak amacıyla yazılmıştır.

Araştırmamıza 75 erkek 12 kadın hakem toplamda 87 hakem katılmıştır. Kadın katılımcıların hakem nüfusu dikkate alındığında yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Çalışmamızda 44 il hakem 42 klasman hakeminin katılımı ile bu kıstas özelinde homojen bir dağılım sergilemektedir.

Rekreatif aktivitelere katılım ölçeğine ilişkin bulgular incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır (Tablo 4.2.)

2003 yılında 1000 öğrencinin katılımı ile Terzioğlu ve Yazıcı'nın yapmış olduğu öğrencilerinin boş zamanlarını rekreasyon aktivitelerde değerlendirilmesi konulu çalışmada yaptığımız çalışmanın aksine cinsiyet değişkenine göre rekreasyon faaliyetlerinin değerlendirmesinde farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Çalışmamızda rekreatif aktivitelere katılım ölçeği puanlarının yaş gruplarına göre incelendiğinde anlamlılık saptanmamıştır (Tablo 4.4.)

İskender, Avcı ve Yaylı' nın 2015 yılında yaptığı çalışmadaki bulgulara bakarak eğitim durumu değişkenleri ve buna bağlı olarak yaş faktörü rekreasyonel faaliyetlere katılımı etkilediğini görülmektedir

Lapa, T. Y. (2013) Park rekreasyon katılımcılarının yaşam memnuniyeti, boş zaman memnuniyeti ve algılanan özgürlük anlayışlarını belirlemeye çalıştığı araştırmada, katılımcıların yaşa göre boş zaman memnuniyeti ve boş zamanlarında algılanan özgürlüğün analizi, boş zaman memnuniyeti ile algılanan özgürlük arasında anlamlı bir fark olduğunu tespit etmiştir.

McCormick, B. P. (1999) yılında Ruhsal rahatsızlığı olan bireyler ile yaptığı çalışmada rekreasyonun yaşam doyumlarına olan etkisini araştıran çalışmada elde ettiği bulgular ışığında kişinin rekreasyonunun kalitesi, kişinin hayatı büyük miktarda boş zamanla karakterize edildiğinde yaşam kalitesi üzerinde büyük bir etki yaratacağını söylemiştir.

Petersen, Bekker-Jeppesen, Aadahl ve Lau (2021) yılında eğlence aktivitelerine katılımın sosyoekonomik konuma göre değişimi ve kendi kendine değerlendirilen sağlık ve refahla ilişkisi konulu yürüttüğü çalışmada eğitim seviyesi yüksek bireylerin rekreasyon aktivitelerine katılım eğilimlerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur, ayrıca bu aktivitelerin sosyoekonomik eşitsizlikleri önlediği ve toplumsal refahı arttırdığını söylemiştir.

Paksoy, Çalık, Yaşartürk ve Çimen'in 2016 yılında Öğrenim hayatlarına Abdullah Gül Üniversitesi'nde devam eden öğrencilerle yaptığı çalışmada öğrencilerin Rekreasyon Etkinliklerine Katılımını Etkileyen Faktörler incelemiş ve katılımın ailelerinin eğitim durumları ve gelirle anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna varmıştır. Uslu'nun 2023 yılında yaptığı Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Rekreasyon Faaliyetlerine Katılımındaki Fayda, Serbest Zaman Doyumu Düzeyleri İle Bilişsel Esneklikleri Arasındaki İlişkiyi araştırdığı çalışmada Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenleri, rekreasyonel aktivitelerin genel olarak fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan faydalı olduğunu düşünüyor. Ancak, bu aktivitelerin daha çok bireylerin fiziksel ve

psikolojik özelliklerine katkıda bulunduğunu, sosyal yaşantılarına ve sosyalleşmelerine ise daha az katkı sağladığını sonuçlarına ulaşmıştır.

Örgütsel bağlılık ve yaşam doyumu ölçeklerinde alt boyutlardaki bulgular incelendiğinde ise rekreasyon aktivitelerine katılımın üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Yavuz ve Küçük 2017 yılında rekreasyon etkinliği düzenleyen kamu, özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimlerde çalışanlar ile yaptığı rekreasyon etkinliklerinin çalışanların yabancılaşma düzeylerini incelediği çalışmada 5 ve daha fazla rekreasyon etkinliğine katılanların örgüte olan yabancılaşma düzeyleri 1 veya 2 etkinliğe göre katılanlardan daha düşük olduğu görülmüştür. Bizim çalışmamız ile paralellik gösteren bulgular ışığında örgütler için çeşitlendirilecek rekreasyonel aktivitelerin örgütsel bağlılığı arttıracaklarını söyleyebiliriz.

Güven ve Yavuz'un 2018 yılında çalışanların rekreasyonel aktivitelere katılım düzeylerinin, mutluluk ve yaşam kalitesi üzerine olan etkisini araştırmışlardır. Araştırmada elde edilen bulgular incelendiğinde çalışanların rekreasyonel aktivitelere katılım düzeylerinin cinsiyete, medeni duruma, öğrenim durumuna, kıdeme ve gelire göre anlamlı bir farklılık göstermesi çalışmamızı destekler niteliktedir. Bu doğrultuda Paolini, Yanez, Kelly, 2006 yılında üniversite öğrencileri ile yapmış oldukları çalışmada aile içi gelir düzeylerinin artması ile paralel olarak yaşam doyumlarının arttığı görülmüştür.

Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin bulgular incelendiğinde demografik değişkenlerde herhangi bir anlamlılık görülmemiştir. Akova ve Bayhan'ın 2015 yılında konaklama işletmelerinde çalışanlara sunulan rekreasyon faaliyetlerinin örgütsel bağlılık ile ilişkisini araştırdığı çalışmada, çalışanların örgütsel bağlılıklarıyla demografik değişkenler incelendiğinde; örgütsel bağlılıkla ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunması çalışmamızın aksi yönünde bir sonuç olduğu belirtilmiştir.

Çalışmamız ile paralellik gösteren Soyer'in 2020 yılında yaptığı serbest zaman ilgilenimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmasında, katılımcıların eğitim durumlarının örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında ve serbest zaman ilgilenimleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulamamıştır.

Yaşam doyumu ölçeğine ilişkin bulgulara bakıldığında gelir düzeyi değişkeninde futbol hakemlerinin gelirlerinin 20.000 TL ve altı aralığında ($X=2.90$) olanlardan 40.001 TL ve üstü gelir aralığında ($X=3.67$) olanların yaşam doyumu daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bağlamda yüksek gelire sahip futbol hakemlerinin yaşam doyumu düşük gelirli futbol hakemlerine göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Bu bağlamda alanyazında çalışmamız ile paralellik gösteren Güven ve Yavuz'un 2018 yılında çalışanların rekreasyonel aktivitelere katılım düzeylerinin, mutluluk ve yaşam kalitesi üzerine olan etkisi araştırmada, yıllık hane halkı gelirlerinin artması rekreasyonel aktivitelere katılımı olumlu yönde etkilediği elde ettikleri sonuçlara dayanarak söylemişlerdir.

Yılmaz ve Altınok'un 2009 yılında yaptığı çalışmada analizi sonucunda okul yöneticilerin yalnızlık düzeyleri ve yaşam doyumları gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşma göstermemiştir.

İstatistiksel analiz verilerine göre; yaşam doyumu ile cinsiyet ve sınıf grupları, gelir durumu arasında herhangi anlamlı bir farklılık belirlenememiştir.

Öztürk'ün 2022 yılında yaptığı çalışmada katılımcıların rekreasyonel etkinliklere katılım göstermesiyle beraber yaşam doyumlarının arttığı ve rekreasyon aktivitelerinin fiziksel, psikolojik ve sosyal anlamda olumlu katkılar sunduğunu ifade etmiştir.

Yaşam doyumu ölçeğine ilişkin bulgular incelendiğinde futbol hakemlerinin yaşam doyumu düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır ($F=2.858$; $p>0.05$). Futbol hakemlerinin yaşam doyumu düzeyleri evli ($X=3.74$) olanların bekar ($X=3.37$) olanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgular ışığında bekar olan futbol hakemlerinin yaşam doyum düzeyleri evli futbol hakemlerine göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Güldür ve Yaşartürk'ün 2020 yılında yaptığı çalışmada Okul Öncesi Öğretmenlerinin Rekreasyon Faaliyetlerine Katılımındaki Fayda ve Yaşam Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelemiştir, medeni hal değişkeninin Yaşam doyum düzeyine anlamlı bir etkisi olmadığını görmüştür.

Yaşam doyumu ölçeğine ilişkin bulgular incelendiğinde futbol hakemlerinin rekreasyon aktivitelerine katılım sıklığı değişkeninde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Çalışmamızda elde edilen sonuçların aksine Lloyd ve Auld 2002 yılında boş zaman ile yaşam doyumu ilişkisi üzerine yaptığı çalışmanın sonucunda serbest zaman etkinliklerinden alınan doyum, serbest zaman etkinliklerine katılımdan daha fazla kişinin yaşam doyumu arasında ilişki tespit etmiştir.

Bizim çalışmamız ve literatürde yer alan diğer çalışmalar incelendiğinde rekreasyonun iyileştirici etkisi ve faydaları görülmektedir. Bu sonuçla beraber rekreasyonun hala ülkemizde gerek izlenen politikalar gerek kurumlar gerekse bireyler tarafından anlaşılır halde olmadığı da yapılan araştırmalarda öne çıkan sonuçlar arasında yer almaktadır.

Gök, Birol ve Aydın 2018 yılında Kalkınma Planları Çerçevesinde Rekreasyon Politikaları konulu çalışmalarında kalkınma planlarının tarih itibarıyla tamamını inceleyip rekreasyonun ne kadar anlaşıldığını ne kadar anlatıldığını incelemiştir.

Üçüncü beş yıllık kalkınma planında (1973/1977) ilk defa kavramsal olarak yer aldığını ve yalnızca turizm ile ilişkilendirildiğini görmekteyiz. Dördüncü beş yıllık kalkınma planında ise (1979/1983) bugün aslında rekreasyonu özellikle gençlik için faydalı olacağını vurguladığımız haline şöyle değinilmiş; Gençlerin okul içinde ve boş zamanlarında spor, kültür, sanat, folklor gibi ilgi duydukları alanlarda çalışmaları sağlanacaktır, ibaresi kullanılmış olup rekreasyon kavramı yer almamıştır. Beşinci beş yıllık kalkınma planı içerisinde (1985/1989) rekreasyon kavramının beş yıllık kalkınma planı temel hedefleri ve stratejisi başlığının altında rekreasyon alan tarifi yapılırken kullanılmıştır. Beşinci beş yıllık kalkınma planı içerisinde boş zaman kavramından da kullanıldığı görülmektedir bu planda köylülerin tarım faaliyetleri dışında kalan boş zamanlarının şekillendirilmesi hedeflenmiştir. 1990/1994 yıllarını kapsayan altıncı beş yıllık kalkınma planı spor bilimleri fakültesi çatısı altında yer alan rekreasyon bölümlerinin varlığı için devrim niteliğindedir. Altıncı beş yıllık kalkınma planında rekreasyon boş zamanları değerlendirme başlığı altında; ‘Boş zamanların değerlendirilmesinde eğitim ve organizasyon faaliyetlerini yürütecek nitelikli elemanların yetiştirilebilmesi amacı ile üniversitelerin beden eğitimi ve spor bölümlerinde “rekreasyon” anabilim dalı açılacaktır’ ibaresi ile varlık göstermiştir.

Altıncı dönemde başlayan akademik plan Yedinci dönem beş yıllık kalkınma planında (1996/2000) desteklenmiş ve rekreasyon konusunda bu anlatım yer almıştır;

‘Boş zamanların değerlendirilmesinde eğitim ve organizasyon faaliyetlerini yürütecek insan gücünün yetiştirilmesi amacıyla üniversitelerde rekreasyon ana bilim dalı tesis edilecektir’. Yine bu dönemde Gençlik başlığı altında boş zaman vurgusunda bulunulmuş olup ‘Boş zaman değerlendirme konularındaki sorunlarının çözümüne yönelik önlemler alınacaktır’ denmiştir. Yedinci kalkınma planında boş zaman alanımızın istediği noktalara dikkat çeken kalkınma planları arasında yer almaktadır.

Sekizinci beş yıllık kalkınma planında (2001/2005) yedince dönem kalkınma planında olduğu gibi boş zaman olarak olmasa da serbest zaman olarak adlandırılarak bu konuya dikkat çekilerek ‘Serbest zamanların değerlendirilmesine yönelik farklı seçenekler geliştirilecektir’ denerek tedbirlerin alınması vurgulanmıştır. Aslında bu iki dönem örneğinde olduğu gibi rekreasyonun hedef aldığı zamanın boş/serbest zaman olarak adlandırılırken bu durumdaki karmaşayı da ortaya koymaktadır.

Dokuzuncu beş yıllık kalkınma planı (2007/2013) incelendiğinde rekreasyon ibaresinin kelime olarak karşımıza çıktığını ve spor bilimlerinin anlaşılır kılmaya çalıştığı haline asla dikkat çekmediğini rekreasyonun ne boş ne de serbest zamanla ilişkilendirilmediğini görmekteyiz.

Onuncu beş yıllık kalkınma planında (2014/2018) rekreasyon yine karşımıza rekreasyon alanı olarak çıkmaktadır. Rekreasyon aktiviteleri olarak görmek istediğimiz hali karşımıza çıkmazken bu pakette de boş veya serbest zaman vurgusu yapılmamıştır. Bu pakette bizleri ve savunduğumuz alanı destekleyen ‘Kamuya ait tüm spor tesislerinin bütün vatandaşların kullanımına açık olması sağlanacaktır’ ibaresi kullanılmıştır. Bu erişilebilirlik ile beraber rekreasyon farkındalığı oluşmuş bir toplumla iyi sonuçlar doğurulması için atılmış önemli bir adımdır.

On birinci kalkınma paketinde (2019/2023) rekreasyon özelinde alanımıza hak ettiği yer maalesef verişmemiştir. 2024/2028 tarihlerini kapsayan kalkınma paketinde rekreasyon ‘Yerel yönetimler başta olmak üzere tüm paydaşlarla iş birliği yapılarak vatandaşların spora olan ilgisi artırılacak, sağlık için spor ve rekreasyon temalı projeler ile kampanyalar geliştirilecektir’ şeklinde yer almaktadır. Burada dikkat çekilen konu nispeten yerel yönetim vurgusu ile rekreasyonun hedeflediğimiz alana erişmesini sağlayacak özelliklerdir. Tüm bu tarihsel süreç kalkınma planları özelinde incelendiğinde rekreasyonun tam anlamıyla savunduğumuz haliyle yer alamadığını üzülerken gördük.

6. ÖNERİLER

Rekreasyonun yeniden doğan bir olgu olduğunu kabullenerek anlatıma başlamak, dolayısıyla anlaşılır kılmak adına Türkçeleştirilmesi gerekmektedir. Ülkemizde yaygın olarak rekreasyon denildiğinde rekreasyon alanlarının akla gelmekte olduğunu görmekteyiz, bizlerin öne çıkarmak istediği rekreasyon aktiviteleri kısmı anlatılmaya çalışıldığında boş/serbest zaman anlatımı olumsuz anlamlarıyla bir zorluk yaşattığı düşüncesindeyiz. Boş ve serbest kelimelerinin olumsuz anlamları akademik camia tarafından da rekreasyonun anlaşılır kılınması noktasında olumsuz bir etkiye sahip olması tartışılır durumdadır. Bu nokta alana katkı sağlaması ümidiyle bir öneride bulunmak isterim. Rekreasyonu anlaşılır kılmaya çalışırken sıkça kullandığımız bir cümleyi hatırlatmak isterim ‘Rekreasyon bireyler için gereklidir.’ bu cümleden vurgulanan yönüyle ele alınmalıdır. Bu doğrultuda rekreasyonun gerekli bir olgu olduğunu anlatmamızı kolaylaştıracak haliyle rekreasyona ayrılması gereken zamanın boş/serbest olarak değil lüzum olarak adlandırılması söz konusu anlatım zorluklarının ortadan kalkması noktasında katkı sağlayacağı düşüncesindeyiz.

Çalışmamız özelinde bu vb. çalışmaların Türkiye’deki tüm hakemleri kapsayacak haliyle yapılması ve mümkün olması halinde nitel değerlendirmelerle desteklenmesi sonrasında hakem camiasına ve alana katkı sağlayacağı düşüncesindeyiz.

KAYNAKÇA

- Akova, O., & Bayhan, İ. (2015). Örgütsel Bağlılık Ve Rekreatif İmkanlar Arasındaki İlişki: Antalya'da Konaklama İşletmelerinde Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* , 8 (38).
- Anderson, J.M. (1955). Industrial recreation: a guide to its organization and administration. New York: McGraw-Hill
- Başarangel, İ. (2017). A Theoretical Study On Workplace Recreation: Suggestion on Its Applicability in Tourism Enterprises. 2nd World Conference on Technology, Innovation and Entrepreneurship, May 12- 14, 2017, Istanbul, Turkey.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Pegem Atıf İndeksi, 001-214.
- Canbolat, P., & Yavuz, E. (2019). İşgörenlere yönelik olarak düzenlenen rekreasyon aktivitelerinin örgütsel sessizliğe etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 1262-1269.
- Ceyhan, A. A.,& Siliğ, A. (2005). Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile uyum düzeyleri arasındaki ilişkiler
- Collina, P., (2004). Benim Oyun Kurallarım, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.
- Çetiner, M., (2000). Futbol Eğitim Dergisi, Türkiye Futbol Federasyonu Yayını,Sayı:20.
- Deveci, S. (2014). Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Hemşireler Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dinç, N., Güzel, P., & Özbey, S. (2018). Rekreatif fiziksel aktiviteler ile yaşam kalitesi arasındaki ilişki. Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 5(4), 181-186.
- Ercan, A., (2014). “Sessizleşen Örgütlerde Öz Yeterlilik Algısının Rolü: Alanya’daki Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma” ,Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Federation International Football Association. (1996).
- Gadermann, A. M., Schonert-Reichl, K. A., & Zumbo, B. D. (2010). Investigating validity evidence of the satisfaction with life scale adapted for children. *Social Indicators Research*, 96, 229-247.
- Gezer, H. (2014). Spor yapan ve spor yapmayan emniyet teşkilatı mensuplarının yaşam doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Malatya örneği). (yüksek lisans tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Gök, A., Birol, S. Ş., & Aydın, E. (2018). Kalkınma Planları Çerçevesinde Rekreatif Politikaları. *Journal Of International Social Research*, 11(60).
- Güldür, B., & Yaşartürk, F. (2020). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Rekreatif Faaliyetlerine Katılımındaki Fayda Ve Yaşam Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 495-506.

- Güven, Y., & Yavuz, E. (2018). Çalışanların Rekreatif Aktivitelere Katılım Düzeylerinin, Mutluluk Ve Yaşam Kalitesi Üzerine Olan Etkisi. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 5(2), 66-78.
- IFAB (The International Football Association Board). (2024). *Oyun kuralları kitabı*. İstanbul: Türkiye Futbol Federasyonu Yayınları.
- İskender, A., Ceren, A. V. C. I., & Yaylı, A. (2015). Gençlerin Serbest Zaman Değerlendirme Aracı Olarak Rekreatif Faaliyetlere Katılım Düzeylerinin Belirlenmesi. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 2(1), 36-42.
- Karaçam A., & Pulur A. (2016). Identification the Relation between Active Basketball Classification Referees' Empathetic Tendencies and Their Problem Solving Abilities. *Universal Journal of Educational Research*, 4, 1912-1917.
- Kesim, Ü. (2016). 'İşyeri rekreasyonu.', Karaküçük, S.(Editör). *Rekreasyon Bilimi*. Birinci Baskı. Ankara. Gazikıtabevi, 131-137.
- Kılbaş, Ş. (2010). *Rekreasyon Boş Zaman Değerlendirme*. (Dördüncü Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi, 43, 99.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Kraus, R. G. (1985). *Recreation Program Planning Today*. Scott Foresman & Company.
- Küçük, K. (2017). Örgütlerde düzenlenen rekreasyon etkinliklerinin çalışanların yabancılaşma düzeyleri ile ilişkisi. *Gazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Lapa, T. Y. (2013). Life satisfaction, leisure satisfaction and perceived freedom of park recreation participants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 93, 1985-1993.
- Leitner, J. M., & Leitner F. S. (1996). *Leisure Enhancement*. London: The Haworth Press
- Lloyd, K.M., & Auld, C.J. (2002). The Role of Leisure in Determining Quality of Life: Issues of Content and Measurement. *Social Indicators Research*, 57, 43-71.
- McCormick, B. P. (1999). Contribution of social support and recreation companionship to the life satisfaction of people with persistent mental illness. *Therapeutic Recreation Journal*, 33(4), 304-319.
- Meyer, J.P., & Allen, N. "A three-component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*. 1:1, 1991, 61-89.
- Mokaya, S.O., & Gitari, J.W. (2012). Effects of Workplace Recreation on Employee Performance The Case of Kenya Utalii College, *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 2 No. 3.
- Namasivayam, K., & Zhao, X. (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism management*, 28(5), 1212-1223.
- Oral, M. A. (1954). *Türkiye Futbol Tarihi*. İstanbul.[Türkische Fussballgeschichte Band 1.], 18-26.

- Özcan, A., & Atilla, G. (2021). Futbol Hakemlerinin Zihinsel Dayanıklılık ve Örgüte Bağlılık İlişkisinde Öz Yeterliğin Aracılık Rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 5(2), 815-837.
- Özdevecioğlu, M. (2007), “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Öztürk, Y. (2022). Rekreasyon fayda farkındalığı ve yaşam doyum düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(36), 1237-1250.
- Paksoy, M., Çalık, F., Yaşartürk, F., & Çimen, K. (2016). Abdullah Gül Üniversitesi öğrencilerinin rekreasyon etkinliklerine katılımını etkileyen faktörler. *International Journal of Sport Culture and Science*, 4(Special Issue 1), 39-50.
- Paolini, L., Yanez, A. P., & Kelly, W. E. (2006). An Examination of Worry and Life Satisfaction Among College Students. *Individual Differences Research*, 4(5).
- Petersen, C. B., Bekker-Jeppesen, M., Aadahl, M., & Lau, C. J. (2021). Participation in recreational activities varies with socioeconomic position and is associated with self-rated health and well-being. *Preventive medicine reports*, 24, 101610.
- Radnedge, K. (1994). *The Ultimate encyclopedia of soccer*. London.
- Rossmann, J.R. (1983). Participant satisfaction with employee recreation. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 54 (8), 60-62.
- Sağcan, M. (1986). *Rekresyon ve Turizm*. İzmir: Cumhuriyet Basımevi.
- Sevin, H. D., & Küçük, S. (2016). işgörenlerin rekreasyonel etkinliklere katılım düzeyleri ile çalışma performansları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *journal of recreation and tourism research*, 3(1), 24-31.
- Soyer, A. (2020). Serbest Zaman İlgilenimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Yerel Yönetimlerde Bir Araştırma (Master's thesis, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi).
- Soyer, F., & Can, Y. (21-22 Mayıs, 2003), Üniversite Öğrencilerinin Boş Zaman Alışkanlıkları ve Sportif Eğilimlerinin Mesleki Yönelimlerine Göre Karşılaştırılması. I. Gençlik Boş Zaman ve Doğa Sporları Sempozyumunda Sunuldu, Ankara, 102-120.
- Stevens, C. A., Murphy, J. F., Allen, L. R. & Sheffield, E. A. (2010). *A Career with Meaning: Recreational, Parks, Sport Management, Hospitality, and Tourism*. USA: Sagamore Publishing L.L.C., 5.
- Sülün, Ö. (2013). Futbol Hakemlerinin Öfke ve Kızgınlık Düzeyleri ile Empatik Eğilim Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman*
- Taşkın, F., & Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46

- Terzioğlu, A., & Yazıcı, M. (2003). Üniversite Öğrencilerinin Boş Zamanlarını Değerlendirme Anlayış ve Alışkanlıkları (Atatürk Üniversitesi Örneği). *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*; Vol 5, No 2 (2003); 1-31.
- Tezcan, F. (1964). Futbol.
- Torkildsen, G. (2005). *Torkildsen's sport and leisure management*. Routledge.
- Türk Dil Kurumu. (2024).
- Türkiye Futbol Federasyonu Resmi Sitesi, Haberler/Hakemler/Hakemler Detaylar Sayfası, 2024.
- Türkiye Futbol Federasyonu Resmi Sitesi, TFF Hakkında/ Misyon ve Vizyon, 2024.
- Türkiye Futbol Federasyonu Resmi Sitesi, TFF Hakkında/ TFF Tarihçesi, 2024.
- Uslu, Ö. S. (2023). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Rekreasyon Faaliyetlerine Katılımındaki Fayda, Serbest Zaman Doyumu Düzeyleri ile Bilişsel Esneklikleri Arasındaki İlişki*.
- Uslu, T. (2023). *Futbolda Yönetim Ve Liderlik*. İzmir. Duvar yayınları, s.9
- Vanaki, Z., & Vagharseyyedin, S. A. (2009). Organizational commitment, work environment conditions, and life satisfaction among Iranian nurses. *Nursing & health sciences*, 11(4), 404-409.
- Yavuz, E., & Küçük, K. (2017). Örgütlerde Düzenlenen Rekreasyon Etkinliklerinin Çalışanların Yabancılaşma Düzeyleri İle İlişkisi. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 4(2), 58-77.
- Yılmaz, O. (2022). *Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü* (Doctoral dissertation, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya).
- Yılmaz, E., & Altınok, V. (2009). Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 59(59), 451-470.

EKLER

EK-1: Kişisel Bilgi Formu

1- Cinsiyetiniz?

- a)Kadın b)Erkek

2- Yaşınız?

- a)18-22 b)23-27 c)28-32 d)33 ve üstü

3- Medeni Durumunuz?

- a)Evli b)Bekar

4- Eğitim Durumunuz?

- a)Lise ve altı b)Önlisans / Lisans (Meslek Yüksekokulu veya fakülte mezunu)
c)Lisansüstü (Yüksek Lisans/Doktora)

5- Aylık ortalama hane (ev) gelir durumunuz?

- a) 20.000 TL ve altı b) 20.001-30.000 TL c) 30.001-40.000 TL
d) 40.001 TL ve üstü

EK-2: Anlamli Etkinliklere Katilim Olcegi

Kesinlikle Katılmıyorum = 1 Katılmıyorum = 2 Kısmen Katılıyorum = 3 Katılıyorum = 4 Kesinlikle Katılıyorum = 5	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Anlamli Etkinliklere Katilim Olcegi					
Kişisel Yeterlilik					
Yaptığım aktiviteler kendi kişisel ihtiyaçlarımı karşılamama yardımcı olmaktadır.	1	2	3	4	5
Yaptığım aktiviteler benim nasıl biri olduğumu yansıtmaktadır.	1	2	3	4	5
Yaptığım aktiviteler yaratıcılığımı ifade etmektedir.	1	2	3	4	5
Yaptığım aktiviteler bana bir şeyler başarmışlık hissi kazanmamda yardımcı olmaktadır.	1	2	3	4	5
Anlamli Etkinliklere Katilim Olcegi					
Sosyal Deneyim					
Yaptığım aktiviteler kişisel değerlerimi ifade etmekte bana yardımcı olmaktadır.	1	2	3	4	5
Yaptığım aktiviteler bana tatmin duygusu vermektedir.	1	2	3	4	5
Yaptığım aktiviteler bana keyif vermektedir.	1	2	3	4	5
Yaptığım aktivitelere diğer insanlar tarafından değer verilmektedir.	1	2	3	4	5
Yaptığım aktiviteler bana kontrolün bende olduğunu hissettirir.	1	2	3	4	5
Yaptığım aktivitelerle diğer insanlara yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
Yaptığım aktiviteler tam kararında bir zorluk derecesine sahiptir.	1	2	3	4	5
Yaptığım aktiviteler becerikli hissetmeme katkıda bulunmaktadır.	1	2	3	4	5

EK-3: Yaşam Doyumu Ölçeği

Yaşam Doyumu Ölçeği					
Hayatım birçok yönden olmasını istediğim gibidir.	1	2	3	4	5
Hayatımdaki her şey mükemmeldir.	1	2	3	4	5
Hayatımdan mutluyum.	1	2	3	4	5
Şimdiye kadar, hayatta önem verdiğim şeylere sahip oldum.	1	2	3	4	5
Eğer hayatımı yeni baştan yaşayabilseydim, her şeyin yine aynı olmasını isterdim.	1	2	3	4	5

EK-4: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel Bağlılık Ölçeği					
Duygusal Bağlılık					
Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu camiada geçirmek beni çok mutlu eder.	1	2	3	4	5
Bu camianın problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.	1	2	3	4	5
Camiaya karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
Bu camiaya karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
Bu camiada kendimi “ailenin bir parçası” gibi görmüyorum.	1	2	3	4	5
Bu camia benim için çok özel bir yeri vardır.	1	2	3	4	5
Devam Bağlılığı					
Şu anda bu camiada çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.	1	2	3	4	5
Camiamdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.	1	2	3	4	5
Şu anda camiadan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.	1	2	3	4	5
Bu camiada ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	1	2	3	4	5
Eğer bu camiaya kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	1	2	3	4	5
Bu camiada ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.	1	2	3	4	5
Normatif Bağlılık					
Bu camiada çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
Bu camiada çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.	1	2	3	4	5

Eğer bu camiamdan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
Camiamdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissedirim.	1	2	3	4	5
Bu camia benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.	1	2	3	4	5
Bu camiadaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam.	1	2	3	4	5
Bu camiaya çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5



ÖZGEÇMİŞ

ORCID NO : 0009-0003-0005-2396

Adı-Soyadı : Fatih PAZI

Yabancı Dili : İngilizce

Eğitim ve Mesleki Geçmişi:

- 2022, Eskişehir Teknik Üniversite, Spor Bilimler Fakülte, Rekreasyon Bölümü
- 2010, İşçi, Eskişehir Teknik Üniversitesi, İdari Mali İşler Dairesi
- 2001, Türkiye Futbol Federasyonu lisanslı futbol hakemi

Yayınları ve/veya Bilimsel/Sanatsal Faaliyetleri:

- Erkan, M., & Koçak, O. G., Pazi, F. & Akman. İ. (2023). Turistlerin Aktif Katılımı Ve Unutulmaz Kültürel Deneyimleri Ölçeğinin Geçerlilik Güvenilirlik Çalışması. Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi. 47(1), 1-17.

Mesleki Birlik/Dernek/Kuruluş Üyelikleri:

- 2001, Türkiye Faal Futbol Hakemleri ve Gözlemcileri Derneği. (TFFHGD)