



Tourism and Recreation

<https://dergipark.org.tr/tourismandrecreation>

E-ISSN: 2687-1971

Rekreasyon uzmanında aranan özellikler ve iş olanakları: İş ilanlarına yönelik içerik analizi*

The features needed in recreation specialists and job opportunities: Content analysis for job postings

Hüseyin Çevik^{1**}, Kerem Yıldırım Şimşek², Uğur Kayacık³, Hakan Demirtaş⁴

¹Eskişehir Teknik Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Rekreasyon Bölümü, huseyincevik@eskisehir.edu.tr, 0000-0002-3555-7322

²Eskişehir Teknik Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Rekreasyon Bölümü, keremys@eskisehir.edu.tr, 0000-0002-5020-9801

³Eskişehir Teknik Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Spor Yönetimi ve Rekreasyon Ana Bilim Dalı, ugrkayacik@gmail.com, 0000-0002-0527-8488

⁴Eskişehir Teknik Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Rekreasyon Bölümü, adamdemirtas@hotmail.com, 0000-0002-6330-2204

MAKALE BİLGİSİ/ ARTICLE INFO

Araştırma / Research Article

Anahtar Kelimeler:

Rekreasyon, Rekreasyon alanları, Rekreasyon uzmanı, İş ilanları

Key Words:

Recreation, Recreation fields, Recreation specialists, Job postings

Gönderme Tarihi/Received Date:

04.09.2020

Kabul Tarihi/Accepted Date:

21.11.2020

Yayınlanma Tarihi/Published Online:

30.12.2020

ÖZET

Rekreasyon endüstrisi üretilen hizmetler, bu hizmetleri sunan kurum ve kuruluşlara göre farklı alanlara ayrılmaktadır. Ancak, rekreasyon uzmanlarına, bu alanlardan hangilerinde daha çok ihtiyaç duyulduğu ve işverenler tarafından hangi özelliklerin istendiği çok fazla incelenmiş bir konu değildir. Dolayısıyla bu çalışmada, iş ilanı sitelerinde yer alan ilanların, rekreasyon alanları ve işverenlerin aradıkları özelliklere göre incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini en çok ziyaret edilen dokuz internet sitesinden amaçlı örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen iş ilanları oluşturmaktadır. Verilerin yorumlanmasında içerik analizinden yararlanılmıştır. Elde edilen veriler rekreasyon alanı, pozisyon, şehir, deneyim, yabancı dil, vb. özellikler açısından kategorilere ayrılarak analiz edilmiştir. Analiz sonucu dikkat çeken bulgulardan biri en fazla ilanın spor ve turizm rekreasyonu alanlarında olmasıdır. Diğer önemli bir sonuç ise, rekreasyon alanında iş fırsatlarının büyük çoğunluğunun büyükşehirlerde yer almasıdır. Bununla birlikte, ilanlarda yabancı dil bilen rekreasyon uzmanına ihtiyaç azımsanmayacak boyuttadır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler rekreasyon alanında ihtiyaç duyulan iş gücüne yönelik bir bakış açısı ortaya koymaktadır. Ayrıca, rekreasyon bölümlerinde okuyan öğrencilerin ve bu bölümlerden mezun iş gören adaylarının sahip olması gereken nitelikler konusunda da önemli veriler sağlamaktadır.

ABSTRACT

The services produced in the recreation industry are divided into different areas according to the institutions and organizations that offer these services. But, it is not a research topic that has been studied much in which of these areas the recreation experts are most needed and which features are desired by the employers. Thus, in this research, it is aimed to examine the postings on job posting sites according to the recreational areas and the characteristics that employers are looking for. The sample of the research consists of job postings selected from the most visited nine websites using a purposeful sampling method. Content analysis was used to interpret the data. The obtained data were categorized and analyzed according to the recreation area, city, position, foreign language, experience etc. features. One of the important findings of the analysis is that most job postings are in sports and tourism recreation areas. Another important conclusion is that the majority of job opportunities in the recreation field are located in big cities. Also, it has been observed that almost half of their postings need a recreation specialist who knows a foreign language. As a result of the research, the obtained data reveal a perspective on the labor force needed in the recreation field. Further, it provides important data on the qualifications that students studying in recreation departments and candidates who graduate from these departments should.

1. Giriş

Bireylerin, boş zamanı etkili ve planlı kullanım ihtiyacı, sektörlerin ilgisini çekmektedir. Sektörler içerisinde bireylerin ihtiyacına göre mal ve hizmet oluşturularak bireylerin

tüketimine sunulmaktadır. Mal ve hizmet olarak sunulan boş zaman aktivitesi, etkinliği, araç-gereç ve malzemesi bireyler tarafından tüketilerek oldukça büyük bir ekonomik gücü ortaya çıkarmaktadır. Ortaya çıkan bu ekonomik güç, rekreasyon endüstrinin daha da güçlenmesini ve çeşitlenmesini

* Bu makale 10-13 Mayıs 2018 tarihleri arasında Muğla'da düzenlenen "Uluslararası Rekreasyon ve Spor Yönetimi" adlı kongrede sözlü bildiri olarak sunulmuş ve kongre bildiri kitabında basılmış "Rekreasyon Alanında İş Olanakları ve Aranan Özellikler: İş İlanlarına Yönelik İçerik Analizi" başlıklı bildirinin genişletilmiş halidir.

**Sorumlu yazar /Corresponding author.

Arş. Gör. Dr., Eskişehir Teknik Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Rekreasyon Bölümü, huseyincevik@eskisehir.edu.tr, 0000-0002-3555-7322

sağlamaktadır (Şimşek, 2018). Boş zaman ve rekreasyon endüstrisindeki bu gelişimin ve çeşitlenmenin yansımaları Türkiye’de de görülmektedir. Buna büyük alışveriş merkezleri, temalı parklar, alternatif turizm faaliyetleri, rekreasyon amaçlı seyahat olanakları, cazibe merkezleri, festivaller, konserler, yarışmalar vb. daha birçok ticari faaliyet örnek olarak gösterilebilir. Türkiye’de rekreasyon alanında artan ticari faaliyetler, mal ve hizmetlerin çoğalmasına, ticari amaçları gerçekleştirmek için tüketiciyle buluşturulmasına, yeni iş alanlarının çoğalmasını sağlarken doğal olarak bu alanda istihdam edilecek rekreasyon uzmanı ihtiyacını da gündeme getirmiştir.

Türk rekreasyon endüstrisindeki mal/hizmet çeşitlenmesi ve gelişimi beraberinde nitelikli çalışanı ve istihdamı gerektirmektedir. Ancak var olan durum incelendiğinde endüstrinin gelişmesi-çeşitlenmesi ve istihdamın paralel olarak ilerlediği ifade edilebilir. 2020 yükseköğretim programları ve kontenjanları kılavuzuna göre örgün öğretimde üniversitelerin Spor Bilimleri Fakülteleri, Turizm Fakülteleri, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulları, Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulları ve Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulları çatısı altında yer alan “Rekreasyon ve “Rekreasyon Yönetimi” programlarında I. ve II. öğretim olmak üzere toplam 2854 öğrenciye öğrenim hakkı verilirken, Açıköğretim Fakültelerinde 1640 kontenjanın ayrıldığı dikkati çekmektedir (ÖSYM, 2020). Endüstrideki mal ve hizmet arzının ihtiyaç duyduğu nitelikli çalışan için yıllık 4494 rekreasyon uzmanı mezununun yeterli olduğu söylenebilir. Ancak rekreasyon uzmanı sayısının sürekli artması, kamu istihdamının olmaması, ihtiyaca yönelik niteliklerden yoksunluk, deneyimsizlik vb. durumlar istihdam konusunda sorun yaşanmasına sebep olmaktadır (Şimşek, 2018). Bu sebeplere ek olarak, rekreasyon uzmanlarının endüstriyi, sektörleri, çalışma alanlarını ve iş fırsatlarını bilmemesi de istihdam sorununun ortaya çıkmasında rol oynayan önemli etmenlerden bir diğeri olabilir. Dolayısıyla bu çalışmada rekreasyon uzmanlarında aranan nitelikleri ortaya çıkarmak için iş ilan sitelerinde yer alan ilanların incelenmesi, rekreasyon endüstrisindeki iş fırsatlarının tespit edilmesi ve istihdam için rekreasyon mezunlarına önerilerde bulunulması amaçlanmıştır.

2. Literatür Taraması

2.1. Rekreasyon Uzmanlarının İstihdam Alanları

Rekreasyon endüstrisi üretilen hizmetler, bu hizmetleri sunan kurum ve kuruluşlara göre farklı alanlara ayrılmaktadır. Hizmet sunan organizasyonlara göre rekreasyon endüstrisi spor rekreasyonu, turizm rekreasyonu, kamu ve yerel yönetim rekreasyonu, terapatik rekreasyon, ticari rekreasyon ve işyeri rekreasyonu gibi alanlarına göre sınıflandırılmaktadır (Şimşek, 2012). Spor rekreasyonu kapsamındaki hizmetler katılıma ve izleyiciye yönelik spor kurum ve kuruluşları tarafından sunulmaktadır. Katılıma dayalı rekreasyonel spor türleri eğitsel, yapılandırılmamış, kurum içi ve kurum dışı ve kulüp sporu türlerinden oluşmaktadır. Eğitsel spor kapsamında katılımcılara spor ile ilgili bilgi verilmekte ve beceri öğretilmektedir. Bu alanda antrenör ve eğitmenlere ihtiyaç duyulmaktadır (Mull vd., 2005). Yapılandırılmamış spora birey kendi kendine katılım

sağlamakta, kısa dönemli etkinlik ve aktiviteyi sürdürmektedir. Bu rekreasyonel spor türünde spor tesislerini kiralayan kamu ve özel spor işletmeleri yer almaktadır (Jeanes vd. 2019). Kurum içi spor, belediyeler, üniversiteler vb. kamu kurumlarının, askeri birliklerin, dernek, vakıf ve sendika gibi kurumların, işletmelerin ve sanayi kuruluşlarının çalışanları için düzenlediği spor hizmetlerini kapsamaktadır. Kurum dışı spor ise bireyin kurumunu temsilen diğer kurumlarla mücadele ettiği spor organizasyonlarını içermektedir (Mull vd., 2005). Kulüp sporu ortak ilgiden dolayı bir araya gelen insanların kulüp çatısı altında gerçekleştirdikleri rekreasyonel spor türüdür (Forsell vd. 2020). Spor profesyonelleştikçe rekreasyonel amaçlı katılım aktif katılımcı boyutundan pasif, yani izleyici boyutuna taşınmaktadır. İzleyicilere yönelik rekreasyonel sporda amatör ve profesyonel spora katılım söz konusudur (Mull vd., 2005).

Turizm rekreasyonunu ve bu alandaki istihdam olanaklarını açıklayabilmek için öncelikle turizm ve rekreasyon kavramlarını tanımlamak ve bunlar arasındaki ilişkiyi incelemek gerekmektedir. Uluslararası Turizm Uzmanları Birliği turizmi insanların devamlı ikamet ettikleri, çalıştıkları ve her zaman yaşadıkları yerlerin dışına seyahatleri ve gittikleri yerdeki, genellikle turizm işletmelerinin ürettiği mal ve hizmetleri talep ederek, geçici konaklamalarından doğan olaylar ve ilişkiler bütünü şeklinde tanımlamaktadır (Kozak vd., 2011). Rekreasyon kavramı ise bireyin boş zamanda bireysel veya grup olarak katılım sağladığı bağımsız şekilde tercih ettiği ve zevk aldığı, maddi çıkar veya karşılık beklentisi olmadan eyleme dönüştürdüğü aktiviteler olarak ifade edilmektedir (Torkildsen, 2005).

Bir faaliyetin turistik rekreasyon olarak tanımlanabilmesi için iki konuya dikkat edilmesi gerekir. Birincisi, turizm ve rekreasyonun ortak özelliği ikisinin de boş zamanda gerçekleştiriliyor olmasıdır (Butler, 1999; Chang & Gibson, 2011). İkincisi, ilgili faaliyetin gerçekleştirilebilmesi için seyahat edilmesidir (Williams, 2003). Butler (1999: 98)’e göre turizm boş zaman sürecinde gerçekleştirilen bir olaydır. Bu yüzden turizm adına bazı aktiviteler boş zaman ve rekreasyonun bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Chang & Gibson (2011)’a göre ise turizm boş zamanın özel bir biçimidir. Rekreasyon ise boş zaman sürecinde gerçekleşen bir deneyimdir. Buradan birçok turizm faaliyetinin rekreasyon olduğu anlamı çıkartılmaktadır. Ancak her turizm faaliyetinin rekreasyon özelliği taşıdığı söylenemez. Bu noktada ayırım yaparken ilgili faaliyetin rekreasyon özelliği taşıyıp taşımadığı sorgulanmalıdır. Bir faaliyetin rekreasyon olabilmesi için şu özellikleri taşıması gerekmektedir; fiziksel, zihinsel, sosyal ve duygusal katılım ile gerçekleşen aktivite olması gerekir. Tercih ve katılım gönüllü, zorunluluk ve mecburiyetten uzak olmalıdır. Bireysel, grup, bir kez, aralıklı, sıklıkla ya da yaşam boyu gerçekleştirilebilir. Bireye kişisel ve toplumsal özellikler kazandırır. Mutluluk, kişisel doyum ve hissedilen olumlu duygular gibi içsel güdüleyiciler ile gerçekleştirilir. Keyif, eğlence, yüksek bağlılık ve disiplin gerektirir (Edginton vd., 2002; Karaküçük, 2005; McLean & Hurt, 2012; Munusturlar, 2016). Diğer sorgulanması gereken husus ise ilgili aktivitenin gerçekleştirilebilmesi için seyahat, konaklama ve gidilen yerde turizm işletmelerinde üretilen mal ve hizmetleri tüketme özelliğinin olmasıdır (Williams, 2003). İş seyahatleri, kısa süreli seyahatler, kırsaldan şehirlere

yönelen her türlü seyahat ve sağlık turizmi (tedavi amaçlı) kapsamında yer alan seyahatler turizm hareketi olarak kabul edilmektedir (Kozak vd., 2011). Ancak bunlar rekreasyon özelliği taşımamaktadır. Dolayısıyla, bu tür turizm faaliyetleri rekreasyon dışında kalmaktadır. Kısacası, herhangi bir faaliyetin turizm rekreasyonu kapsamında tanımlanabilmesi için rekreasyon özelliği taşıması, seyahat, konaklama gerektirmesi ve turizm işletmelerinin sunduğu mal ve hizmetlerden yararlanması gerekmektedir.

Bu endüstri içerisinde rekreasyon uzmanları, dinlence otelleri bünyesinde yer alan veya dış kaynak kullanımı yolu ile başka bir işletmeden satın alınan, konukların boş zaman ihtiyacını gidermeye yönelik program sunan animasyon departmanlarında istihdam edilebilir (Çevik & Şimşek, 2017). Bununla birlikte eğlence, spor, kültür ve sanat etkinlik amaçlı turizm işletmelerinde, doğa ve çevre etkinliklerini kapsayan, sosyalleşme ve eğitim amaçlı rekreasyon işletmelerinde (Davras, 2017) yönetici, yönetici asistanı, danışman vb. pozisyonlarda çalışabilir.

Kamu ve yerel yönetim rekreasyonunda belediyeler, il özel idaresi ve köyleri kapsamına alan yerel yönetimler ve devlete ait diğer kuruluşlar, halkın çoğunluğunun ilgisini çeken rekreasyon aktivitelerini destekleyerek halka sunmaktadır (Şimşek, 2016). Kanunda belirtildiği gibi belediyeler bölge parkları, hayvanat bahçeleri, hayvan barınakları, kütüphane, müze, spor, dinlence, eğlence ve benzeri yerleri yapmak, yaptırmak, işletmek veya işletmektен sorumludur. Buralarda çocuklar, gençler, yetişkinler, yaşlılar, kadınlar ve engellilere yönelik her türlü sosyal, kültürel ve eğitim hizmetlerini kendi başına ve diğer kamu kurum ve kuruluşları ile iş birliği yaparak yürütmek, geliştirmekten sorumludur (Özdemir, 2017).

Kamu ve yerel yönetimler tarafından sunulan rekreasyon hizmetleri spor ve yarışmalar (spor beceri kursları, turnuvalar, spor okulları), doğa aktiviteleri (dağcılık, doğa yürüyüşleri, oryantiring vb.), kişisel gelişim aktiviteleri (stres yönetimi, ev ekonomisi, bilgisayar ve yabancı dil kursu), hobiler (fotoğrafçılık, sportif balıkçılık), güzel sanatlar etkinlikleri (resim, heykel ve el sanatlarını geliştirme kursları), fitness aktiviteleri (yüzme, duvar tırmanışı, halk koşusu), seyahat organizasyonları (kültür ve tarih gezileri, müze ziyaretleri) ve gönüllü hizmet programlarından (kimsesiz çocuklar, yaşlılar ve çocuk ıslah evlerinde yatan çocuk mahkumlara yönelik programlar) oluşmaktadır (Kesim, 2006). Rekreasyon uzmanları bu hizmetlerin sunulduğu Gençlik ve Spor Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kurumlar, Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlıkları, Yerel Yönetimler, Gençlik Merkezleri, Türk Silahlı Kuvvetleri ve Üniversiteler gibi kurumlarda istihdam edilmektedir (Eskişehir Teknik Üniversitesi, 2020).

Terapatik rekreasyon, dezavantajlı bireylerin (hasta, ileri yaş ve engelli gruplarla beraber, ceza ve tutuk evlerinde yatan veya buralardan tahliye olmuş bireyler, mülteciler, işsizler vb.) topluma uyumunu kolaylaştırmak, uyuşturucu, suç işleme vb. istenmeyen davranışların ortaya çıkma riskini önlemek amacıyla uygulanmaktadır. Terapatik rekreasyondan dezavantajlı bireylerin yaşam kalitesini, sağlık fonksiyon yeteneklerini arttırmak eğlendirmek ve daha bağımsız yaşamalarını sağlamak amacıyla yardımcı tedavi, eğitim ve eğlence-oyun programı,

hizmeti ve deneyimi olarak yararlanılmaktadır (Karaküçük, 2012). Terapatik rekreasyon sağlık merkezlerinde istihdam edilen sağlık uzmanları ve terapatik rekreasyon alanında eğitim almış rekreasyon uzmanları tarafından uygulanabilmektedir. Bu alandaki organizasyonlar ise genellikle kamu destekli ya da kâr amaçlı kurulmuş özel statüdeki sağlık kuruluşları olarak faaliyet yürütmektedir. Bu kapsamda hizmet üreten organizasyonlarda terapatik rekreasyon uzmanlarının çalışma alanlarının oldukça geniş yelpazede yer aldığını söylemek mümkündür. Bu alanda uzmanlar psikiyatri hastaneleri, madde kullanımı ve bağımlılığı tedavi merkezi, rehabilitasyon merkezleri, nitelikli hemşirelik merkezleri, çocuklar, gençler ve yaşlılar için ev ve günlük tedavi imkanları, huzur evleri, okullar, kamplar, halka açık rekreasyon merkezleri, tıp fakülteleri ve hapishanelerde istihdam edilebilir ya da kişiye özel hizmet üreterek iş gücüne katılabilir.

Ticari rekreasyon aktivite, program, hizmet veya deneyiminin kamu, özel ve gönüllü kurum ve kuruluşlar tarafından organize edilerek ücret karşılığında rekreasyon müşterisine ulaştırılması olarak tanımlanmaktadır (Şimşek, 2018). Daha ayrıntılı olarak rekreatif etkinliğin üretimi (proje yönetimi), yönetimi (planlama, örgütlenme, yöneltme, koordinasyon, kontrol) danışmanlığı, liderliği, pazarlaması (yer, ürün, fiyat, tutundurma, insan, fiziksel kanıtlar, süreç) ve alt yapısı (eğitmen/uzman, program, alan tahsisi, ulaşım, araç-gereç) organize edilerek hizmetin müşteriye ulaştırılması şeklinde tanımlanmaktadır (Şimşek, 2013). Kamu, özel ve gönüllü kurum/kuruluşlar tarafından rekreasyon program, hizmet ve deneyimleri spor, turizm, kamu ve yerel yönetim, açık alan, alışveriş, terapatik, iş yeri ve kampüs rekreasyonu alanlarındaki işletmeler tarafından sunulmaktadır (Şimşek, 2018). Dolayısıyla, rekreasyon uzmanlarına bu alanlarda hizmet üreten işletmelerde ihtiyaç duyulmaktadır.

İş yeri rekreasyonu işyerindeki herkesin katılabildiği, bireyin, toplumun ve işverenin istenilen yönde çıktılar elde etmesi için ilgili işyeri kapsamında işyerinin kendi personeli veya başka bir işletmeden hizmet alımı şeklinde düzenlenen ve katılımı teşvik edilen rekreasyonel aktiviteler olarak tanımlanmaktadır (Mercanoğlu, 2019). İş yeri rekreasyonu kapsamında basit eğlence, zihinsel aktivite, yaratıcılığı geliştirici aktiviteler, spor ve egzersiz, müzik, sanat, dans, hobiler, oyunlar, rahatlatıcı aktiviteler, sosyal aktiviteler, insani yardım faaliyetleri, doğa aktiviteleri, gezi ve turizm içerikli aktiviteler, haz içerikli aktiviteler, bireyin biyolojik kimliği dışında toplumsal kimliğinin oluşturulmasına yönelik aktiviteler, yenilenme/arınmaya yönelik aktiviteler, tüketime yönelik aktiviteler ve maneviyatı güçlendirmeye yönelik aktiviteler yer almaktadır (Goodale & Godbey, 1988; Leitner & Leitner, 2004). İşyeri rekreasyonu işyerinin kendi tesisleri ve personeli ile düzenlenebileceği gibi ticari rekreasyon kapsamında faaliyet yürüten işletmelerden hizmet alımı şeklinde de sunulabilmektedir. Ülkemizde iş rekreasyonu için personel çalıştıran kurum sayısının fazla olmadığını söylemek yanlış olmaz.

2.2. Rekreasyon Uzmanlarının Özellikleri

Rekreasyon uzmanının taşıması gereken genel özellikler farklı yazarlar tarafından belirtilmiştir. Örneğin Hazar (2014) rekreasyon uzmanının temel özelliklerini; görevi ile ilgili

yeterli bilgi ve deneyime sahip olmak, adaletli olmak, objektif değerlendirme yapabilmek, örnek davranış sergilemek, etkin karar alma yeteneğine sahip olmak, problem çözüme yeteneğine sahip olmak, sorumluluk sahibi olmak, zamanlamayı iyi yapabilmek, her türlü zorluğa karşı koyabilecek zihinsel, ruhsal ve bedensel güç sahibi olmak, yorumlama, analiz ve etkin değerlendirme yeteneğine sahip olmak, zeki olmak, empati kurabilmek öz güven sahibi olmak, etkin iletişim yeteneğine sahip olmak, çalışkan, öz denetim sahibi, güvenilir, istikrarlı, enerjik olmak, yüksek bilgi ve beceri sahibi olmak, sağlıklı olmak, uygun fiziki görünüme sahip olmak, üretken olmak vb. şeklinde ifade etmektedir. Karaküçük vd. (2017)'ne göre rekreasyon uzmanında bulunması gereken temel özellikler şunlardır; çalışkan olmak, insanları sevmek, insanlarda güven yaratmak, istikrarlı olmak, işine karşı istekli ve enerjik olmak, iyi bir karakter sahibi olmak, objektif olmak, grup içi ve dışı etkileşimi sağlayacak yeteneğe sahip olmak, samimi olmak, fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı olmak, yaratıcı ve yeniliklere sahip olmak, alçakgönüllü olmak, grubun eğlenmesine katkıda bulunmak, empati kurabilmek, çok kültürcü olmak ve toplumsal duyarlılık taşımak. Şimşek (2018) ise rekreasyon uzmanının özelliklerini genel ve temel özellikler olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Rekreasyon uzmanı yönetim ve organizasyon bilgisi, becerisi, deneyimi ve tecrübesi temel özelliği kapsamında; planlama, organizasyon, koordinasyon, motivasyon, kontrol genel özelliklerine sahip olmalıdır. İşletme yönetimi bilgisi, becerisi, deneyimi ve tecrübesi temel özelliği altında üretim, finans yönetimi, pazarlama, insan kaynakları, proje yönetimi (AR-GE), halkla ilişkiler konularını bilmesi gerekmektedir. Etkinlik yönetimi bilgisi, becerisi, deneyimi ve tecrübesi temel özelliği ile bağlantılı olarak etkinlik tasarımı, planlamasını, koordinasyonunu, değerlendirmesini bilmelidir. Liderlik temel özelliği ile birlikte aidiyet, yaratıcılık, güncellenme, sorumluluk, iletişim becerisi, kültürel düzey, analitik çözüm becerisi, takım çalışması ve girişimcilik genel özelliklerine sahip olmalıdır. Donanım ve yeterlilik temel özelliği kapsamında, alan bilgisine (spor, turizm, iş yeri, terapatik, açık alan, yerel yönetim ve kampüs rekreasyonu vb.) sahip olmalı, yabancı dil bilmeli, ilk yardım ve sağlık, iş güvenliği, oyun bilgisine sahip olmalı, staj yaparak tecrübe kazanmalı ve hareket becerisi olmalıdır.

Rekreasyon uzmanının sahip olduğu özelliklerin, rekreasyon alanlarına göre farklılaştığını söylemek mümkündür. Örneğin Kunstler & Daly (2010) terapatik rekreasyon (TR) alanında terapatik rekreasyon uzmanının özelliklerini şöyle ifade etmektedir; alanını, alanı ile ilgili prensipleri ve değerleri açık bir şekilde ifade edebilmeli, alanın etik kodlarını temel alarak etik TR uygulayabilecek düşünce yapısına sahip olmalı, danışanların ihtiyaçlarını anlamalı ve onlar için uygun olan TR modellerinden yararlanmalı, TR mesleğinin standartlarına bağlı kalmalı, TR uygulamasında uzmanlaşmalı, çeşitli bir toplulukta etkili TR uygulaması için kültürler arası yeterliliğini, farkındalığını, çevre ile uyum becerisini arttırmalı, kendini güncellemeli, risk yönetiminde en iyi uygulamaları işe koşmalı, çok çeşitli TR programlarını planlama ve uygulama becerisini geliştirmeli, TR hizmetini geliştirmek için bilimsel araştırmaları okumalı ve bulgularından yararlanmalı, danışanların olumlu deneyim yaşamaları ve elde etikleri sonucu maksimize edebilmek için TR gruplarının planlanması ve yönlendirilmesi konusunda uzmanlık ve becerisini geliştirmeli, danışanların ihtiyacının karşılanmasında yaratıcı, girişimci olmalı ve en üst düzeyde profesyonellik için uğraşmalıdır.

Spor rekreasyonu alanında Tsitskari vd. (2017)'ne göre istihdam edilebilirlikte rekreasyon uzmanının profesyonel davranış ve gelişim, liderlik ve etki, problem çözüme, organizasyon ve zaman yönetimi, bireysel ve bireyler arası etkileşim becerisi ve iletişim yeteneği özelliğinin olması gerekmektedir. Barcelona vd. (2016) ise spor rekreasyonu alanındaki uzmanların finansal yönetim, muhasebe, bütçeleme, gelir yaratma, strateji geliştirme ve master plan oluşturma, ortaklık kurma ve sürdürme gibi iş prosedürlerini bilmeleri gerektiğini belirtmektedir. Bununla birlikte, pazarlama programları ve etkinliklerini, konumlandırma ve yeniden konumlandırma stratejilerini bilmeli, etkili medya kampanyaları geliştirebilmeli, yazılı, görsel ve dijital medya ile çalışmalı, kişiler arası etkileşim becerisine, empati ve etkili dinleme becerisi gibi iletişim ve halkla ilişkiler konularına hakim olmalıdır. Temel bilgisayar, internet, sosyal medya kullanım bilgisi ve becerisine, tesis ve ekipman yönetim becerisine, yönetişim, yasaya uygunluk ve risk yönetimi, yönetim teknikleri, alan ile ilgili kuramsal ve felsefik bilgiye sahip olmalıdır. Program oluşturma tekniklerini bilmeli ve etkinlik yönetimi becerisine sahip olmalı, araştırma yapabilmeli ve programı değerlendirebilmelidir.

Turizm rekreasyonu kapsamında dinlence otellerinde istihdam edilen rekreasyon uzmanları yani animatörler Butler (akt. Jakovlev vd., 2014)'a göre kişisel ve profesyonel alçak gönüllülüğe, espri anlayışına sahip olmalı, animasyonu sanat olarak algılamalı, hizmet sağlama anlayışları olmalı, zeka, sağduyu, iyi bir fiziksel sağlığa sahip olmalı, enerjik ve coşkulu olmalı, organizasyon yetenekleri bulunmalıdır. Koçak (2001) ise bu alandaki uzmanların özelliklerini şöyle belirtmektedir; yabancı dil bilmeli, güler yüzlü ve sempatik olmalı, kolay iletişim kurmalı, yetenekli, yenilikçi, esnek, orijinali pratik zekâlı olmalı, genel kültür düzeyi yüksek olmalı, sahne yeteneği bulunmalı, rol yapabilmeli, işine saygı duymalı, insanları sevmeli ve güvenilir olmalıdır.

Sonuç olarak, rekreasyon uzmanının özellikleri alana göre farklılaşmaktadır. Buradan rekreasyon uzmanının özelliklerini genel ve alan özgü özellikler olarak ikiye ayırmak gerektiği anlaşılmaktadır. Ayrıca rekreasyon uzmanının istihdam edilebilirlikte genel özelliklerle birlikte hangi alanda kariyer planlaması yapıyorsa o alan ile ilgili özelliklere sahip olması gerektiği de anlaşılmaktadır.

3. Yöntem

Bu çalışma, genel tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir araştırmadır. Rekreasyon alanındaki iş fırsatlarının incelenmesi amacıyla, ilgili iş ilanlarına yönelik içerik analizi yapılmıştır. İçerik analizi belli bir iletişimin yazılı/açık içeriğini nesnel, sistematik ve nicel olarak betimlendiği bir araştırma tekniğidir. İçerik analizinin uygulanmasında şu aşamalar takip edilmiştir (Bilgin, 2006);

- Örneklem kayıt birimlerinin oluşturulması,
- Kategorilerin saptanması,
- Birim ve kategorilerin frekanslarının belirlenmesi,
- Değerlendirme, çıkarsama ve yorumlama.

Araştırmanın örneklemini en çok ziyaret edilen 9 iş ilanı sitesinden, amaçlı örnekleme yöntemi kullanılarak elde edilen toplam 148 ilan oluşturmaktadır. İlanlar eleman.net, kariyer.net,

secretcv.com, cvbenim.net, yenibiris.com, elemanonline.com, animasyonisilanlari.com, pariyer.com ve isbul.net sitelerinde toplanmıştır.

Veri toplama sürecinde 3 araştırmacı 02.02.2018 – 28.04.2018 tarihleri arasında internet sitelerini düzenli olarak ziyaret ederek rekreasyon alanı ile ilgili ilanları kayıt altına almışlardır. İlanların bulunmasında “rekreasyon, animasyon, terapi, entertainment, animatör, entertainer, mini kulüp animatörü, antrenör, fitness uzmanı, grup egzersizleri eğitmeni, dans eğitmeni, spor eğitmeni, terapi, alışveriş, macera, turizm rekreasyonu anahtar kavramlar kullanılmıştır.

İlanlar oluşturulan değerlendirme formuna göre bilgisayara aktarılmıştır. Değerlendirme formuna göre ilanlar; rekreasyon alanları, ilanların yer aldığı siteler, şehir, personelin eğitim durumu, yabancı dil bilgisi, iş deneyim süresi, iş yerindeki pozisyon, sahip olduğu belge/sertifika, cinsiyet ve diğer nitelikler başlıklarına göre kategorilere ayrılmıştır. Verilerin kodlanma aşamasında iki araştırmacı görev almıştır. Kodlayıcılar arası uyum için Miles & Huberman (1994) tarafından önerilen formül kullanılarak kodlayıcılar arası güvenilirlik hesaplanmıştır. Formüle göre güvenilirlik katsayısı uzlaşılan öge sayısının, uzlaşılan ve uzlaşılamayan toplam öge sayısına bölünmesi ve elde edilen sonucun 100 ile çarpımından elde edilmektedir. İki araştırmacı değerlendirme formundaki kategorileri dikkate alarak 156 ilandan 148’i üzerinde uzlaşmış, 8’i üzerinde ise görüş ayrılığı yaşamıştır. Formüle göre kodlayıcılar arası güvenilirlik %94’tür. %70 ve üzeri değerler kodlayıcılar arası güvenilirliğin sağlandığını göstermektedir (Miles & Huberman, 1994). Sonraki aşamada analiz programı kullanılarak kategorilerin frekans ve yüzde analizleri gerçekleştirilmiştir.

4. Bulgular

Araştırma kapsamında önce, iş ilanının elde edildiği sitelere göre frekans ve yüzde analizi gerçekleştirilmiştir. Daha sonra ilanlar rekreasyon alanlarına, ilanda belirtilen iş fırsatının olduğu şehir, adayda aranan eğitim düzeyi, deneyim, yabancı dil bilgisi, iş yerindeki pozisyon, cinsiyet ve diğer özelliklere göre analiz edilmiştir. Analiz sonuçları aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 1’e göre rekreasyon alanında en çok ilan %39,8’lik oranla “ilan sitesi 2” de yer almıştır. En az ilan ise %1,4 ve %2’lik oranla sırasıyla “ilan sitesi 7” ve “ilan sitesi 8’de” gözlemlenmiştir.

Tablo 1: İlanların Sitelere Göre Dağılımı

İlan siteleri	f	%
İlan sitesi 1	17	11.5
İlan sitesi 2	59	39.8
İlan sitesi 3	12	8.1
İlan sitesi 4	20	13.5
İlan sitesi 5	18	12.2
İlan sitesi 6	12	8.1
İlan sitesi 7	2	1.4
İlan sitesi 8	3	2
İlan sitesi 9	5	3.4
Toplam	148	%100

Tablo 2 incelendiğinde en fazla ilan %55,4’lük oranla rekreasyonel spor alanında yer almıştır. İkinci sırada ilanların %35,1’lik oranla turizm rekreasyonu kapsamında olduğu gözlemlenmiştir. Terapi rekreasyonu (%2), alışveriş rekreasyonu (%3,4), kamu ve eğitim rekreasyonu (%3,4) ile macera rekreasyonu (%0,7) alanındaki ilanların ise oldukça az oranda olduğu dikkati çekmiştir.

Tablo 2: İncelenen İlanların Rekreasyon Alanlarına Göre Dağılımı

Rekreasyon Alanları	f	%
Rekreasyonel spor	82	55.4
Turizm rekreasyonu	52	35.1
Terapatik rekreasyon	3	2.0
Ticari rekreasyon	5	3.4
Kamu ve yerel yönetim rekreasyonu	5	3.4
Macera rekreasyonu	1	0.7
Toplam	148	%100

Tablo 3’e göre, İstanbul %42,5 oranla birinci sırada yer almaktadır. Antalya %26, oranla ikinci sırada bulunmaktadır. İş fırsatlarının %20,3’ü diğer şehirlerde yer alırken, % 6,1’i Ankara’da ve % 4,7’si İzmir’de yer almaktadır.

Tablo 3: İlanların Şehirlere Göre Dağılımı

Şehir	f	%
İstanbul	63	42.5
Antalya	39	26.4
Ankara	9	6.1
İzmir	7	4.7
Diğer	30	20.3
Toplam	148	%100

Tablo 4’te ilanların iş görenin eğitim durumuna göre dağılımı gösterilmektedir. İlanların %37,5’inde iş görenlerin üniversite mezunu olması, %12,8’inde üniversite öğrencisi, %14,9’unun lise eğitim düzeyine sahip olması yeterli görülmektedir. % 33,8’inde ise eğitim düzeyi belirtilmemiştir.

Tablo 4: İlanların İş görenin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	f	%
Üniversite Mezunu	56	37.8
Üniversite Mezunu veya Öğrencisi	20	13.5
Lise Mezunu	22	14.9
Belirtilmemiş	50	33.8
Toplam	148	%100

Tablo 5’te görüldüğü gibi; ilanların yarısından fazlasında (%56,1) iş görende herhangi bir yabancı dil aranmamaktadır. % 10,8’inde en az iki yabancı dil tercih sebebi olarak belirtilmiştir. %17,6’sı ise işverenin yabancı dil olarak İngilizce’yi tercih ettiğini göstermiştir. %12,8’inde herhangi bir yabancı dil kabul edilmektedir.

Tablo 5: İlanların Yabancı Dil Gereksinimlerine Göre Dağılımı

Yabancı Dil	f	%
İngilizce	26	17.6
Almanca	4	2.7
Herhangi bir yabancı dil	19	12.8
En az 2 dil	16	10.8
Önemi yok	83	56.1
Toplam	148	%100

Tablo 6'ya göre ilanların yarısından fazlası (%53,4) deneyimli kişileri aramaktadır. 1 ve üzeri yıl deneyime sahip kişiler toplam %35,2 ile yaklaşık 3'te birini oluştururken herhangi bir deneyimi bulunmayan (46,6) ile diğer bir detay olarak yansımaktadır.

Tablo 6: Toplanılan İlanların Çalışan Deneyimlerine Göre Dağılımı

Deneyim Süresi	f	%
Deneyimsiz	69	46,6
Deneyimli	27	18,2
1 yıl deneyimli	14	9,5
2 yıl deneyimli	20	13,5
3 yıl ve üzeri deneyime sahip olmak	18	12,2
Toplam	148	%100

Tablo 7 incelendiğinde, ilanların %44,6'sında iş görenin eğitmen/antrenör pozisyonunda istihdam edileceği anlaşılmaktadır. %37,8'i eleman, %14,2'si ise uzman olarak istihdam edilecektir. %2 ve %1,4 oranla sırasıyla yönetici ve stajyer pozisyonunda iş imkânı bulunmaktadır.

Tablo 7: İlanların ihtiyaç duyulan pozisyona göre dağılımı

İşyerindeki Pozisyon	f	%
Eğitmen/Antrenör	66	44.6
Eleman	56	37.8
Uzman	21	14.2
Yönetici	3	2.0
Stajyer	2	1.4
Toplam	148	%100

Tablo 8'e göre ilanların %32'sinde takım çalışmasına, %23'ünde esnek çalışma saatlerine uygun, %17'sinde prezantabl, %6'sında sigara kullanmayan iş gören aranmaktadır. %22'sinde

Tablo 8: İlanların Diğer Özelliklere Göre Dağılımı

Diğer Nitelikler	f	%	Cinsiyet	f	%
Prezantabl	25	17	Kadın	31	20.9
Takım çalışmasına uygun	47	32	Erkek	115	77.7
Esnek çalışma saatlerine uygun	34	23	Fark etmiyor	2	1.4
Sigara kullanmayan	9	6	Toplam	148	%100
Belirtilmemiş	33	22	Belge/sertifika gerekiyor	32	21.6
Toplam	148	100	Belge/Sertifika gerekmiyor	116	78.4
			Toplam	148	100

ise bu özelliklerden herhangi biri belirtilmemiştir. İlanların %77,7'si en fazla erkek iş gören ararken %78,4'ü herhangi bir belge/sertifika sahibi olma şartı aramamaktadır.

5. Sonuç ve Öneri

Bu araştırmada rekreasyon endüstrisi ile ilgili iş ilanlarının incelenmesi, rekreasyon alanlarına göre iş fırsatlarının tespit edilmesi ve istihdam için rekreasyon mezunlarına önerilerde bulunulması amaçlanmıştır. Bulgulara göre en fazla iş fırsatı rekreasyonel spor ve turizm rekreasyonu alanında yer almaktadır. En fazla iş fırsatı İstanbul ve kıyı turizmi kapsamında birçok konaklama işletmesinin yer aldığı Antalya'dadır. İlanların çoğunda işverenler üniversite mezunu veya öğrencisi aramaktadır. İşgörende yabancı dil arayan işverenlerin sayısı azımsanmayacak orandadır. Deneyimli ve deneyimsiz işgören arayan işverenlerin oranları hemen hemen birbirine yakındır. İlanlara göre en fazla mavi yaka olarak tanımlanabilecek eleman, eğitmen/antrenör pozisyonunda işgörene ihtiyaç duyulmaktadır. Erkek personel arayanların oranı daha yüksektir. İşverenlerin çoğunluğu işgörenlerin niteliklerini belgelendirebilecekleri herhangi bir sertifikaya ihtiyaç duymamaktadır.

Araştırmada öne çıkan bulgulardan biri spor rekreasyonu ve turizm rekreasyonu kapsamında yer alan ilanların daha fazla olmasıdır. Rekreasyon bölümlerinin Spor Bilimleri Fakülteleri ve Turizm Fakültelerinde açılmış olması bu sonuçla paralellik göstermektedir. Bu fakültelerin yetiştirdiği insan kaynağıyla spor ve turizm rekreasyonunda yetişmiş insan gücü ihtiyacı kolaylıkla karşılanmaktadır. Ancak rekreasyon türleri dikkate alındığında bu iki alanın dışında kalan (ticari rekreasyon, kamu ve yerel yönetim rekreasyonu, iş yeri rekreasyonu, terapötik rekreasyon, kampüs rekreasyonu) rekreasyon türlerindeki uzmanlara da ihtiyaç olduğu görülmektedir. Çünkü bu alanlarla ilgili iş ilanları ve istihdam olanakları farklı sektörlerde faaliyet gösteren firmalarda ve onların iş ilanlarında bulunmaktadır. Buradaki temel sorun rekreasyon alanlarındaki uzmanlıkların mesleki standartlarının belirlenmemiş olmasından kaynaklanmaktadır. Ulusal Meslek Standardı (UMS) bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından kabul edilen gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normdur (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2020). Firmaların ihtiyaç duyduğu personelin hangi meslek grubuyla karşılayacağını belirleyebilmesi için başvurduğu noktaların başında mesleki standartları belirlenmiş olan meslek grupları gelmektedir. Ancak rekreasyon bölümleri için böyle bir durum söz konusu değildir. İlgili sektör, ihtiyacını karşılayacak uzman

personelin yetiştiği lisans programının rekreasyon bölümleri olduğunu bilse, iş ilanlarında aranan özellikleri ve lisans mezuniyet programını rekreasyon olarak belirtebilir. Bu da farklı alanlarda yetişmiş rekreasyon uzmanlarının istihdam olanaklarının genişlemesine katkı sağlayabilir.

Araştırmada ortaya çıkan bir diğer sonuç, iş fırsatlarının çoğunluğunun İstanbul ve Antalya gibi şehirlerde daha fazla olmasıdır. Büyükşehirlerdeki endüstriyel gelişmişlik beraberinde iş fırsatlarını da getirmektedir. Ancak rekreasyon uzmanları iş fırsatlarına katılmaktan ziyade iş fırsatını yaratmaya odaklanabilir. Böylece küçük şehirlerde istihdam fırsatları yaratılabilir. Toplumun tüm kesimlerinin boş zamanlarını değerlendirmeye ihtiyacı vardır. Küçük şehirlerde yaşayanlar için de bu durum aynıdır. Girişimcilik özelliklerini geliştirmiş, işletmeden, etkinlik ve aktiviteden anlayan, yönetim ve organizasyon becerisi yüksek rekreasyon uzmanları; daha küçük şehirlerde, küçük sermayelerle, mikro işletme boyutunda, ticari rekreasyon ve organizasyon işletmeleri açarak iş hayatına atılabilir, kendisi ve başkalarına istihdam fırsatı yaratabilirler.

İlanların çoğunda işverenler üniversite mezunu veya öğrencisi aranmaktadır. Bu sonucun aksine, Türkiye İş Kurumu'nda rekreasyonla ilgili rekreasyon uzmanı (mesleki kodu 3423.02) ve rekreasyon eğitmeni (mesleki kodu ise 3423.08) adı altında iki meslek adı belirlenmiş ve mesleki bilgileri tanımlanmıştır. Ancak rekreasyon mesleklerinin grup bilgileri incelendiğinde gereken minimum eğitim düzeyinde rekreasyon eğitmeni olmak için ilkökul, rekreasyon uzmanı olmak için ise lise mezuniyetinin yeterli olduğu görülmektedir. Bu durum lisans eğitimi alan rekreasyon mezunları için bir dezavantaj oluşturmaktadır. Meslek adında uzmanlık kavramı geçen bir meslek grubunda lisans düzeyinde eğitim almamış bireylerin bu alanda istihdam edilmesi, mesleği değersizleştirmekte ve lisans mezunlarının istihdam olanaklarını kısıtlamaktadır.

Spor ve turizm rekreasyonuna yönelik iş ilanlarının sayısal çokluğuna paralel olarak iş ilanlarındaki yabancı dil şartı normal karşılanmalıdır. Ancak diğer uzmanlık alanları da işin içine katıldığında bu oranın düşeceği söylenebilir. Çünkü her meslek grubu için İngilizce olmazsa olmaz özellik değildir. Örneğin belediyenin sosyal işler daire başkanlığında görev almış bir rekreasyon uzmanının yabancı dil bilmesi bir zorunluluk ya da yeterlilik değildir. Dikkate alınması gereken her bir mesleğin kendine özgü yeterliliklerinin bulunmasıdır. Dolayısıyla rekreasyon uzmanlarının öncelikle rekreasyonun hangi türünde uzmanlaşacağını belirlemesi ve ona uygun yeterlilikleri edinmesi gerekmektedir.

İlanlara göre en fazla mavi yaka olarak tanımlanabilecek eleman, eğitmen/antrenör pozisyonunda işgörene ihtiyaç duyulmaktadır. Lisans ders programlarında bu mesleğin yönetim kısmını dikkate almak, rekreasyon uzmanlarının ilerleyen yıllarda beyaz yaka olarak istihdam edilme fırsatlarını yakalayabilmesi ve ekonomik kazancını artırabilmesi için elzemdir. Rekreasyon işinin temelinde uygulama yatmaktadır. Ancak uygulatan (yönetici) olmak için önce uygulayıcı (aktivite lideri) olmak bir zorunluluktur. Sahnenin tozunu yutmadan aktör olunamayacağı ve sahne tozunu yutan her uzmanın tecrübe ettiği şeyi daha iyi yönetebileceği dikkate alınmalıdır (Şimşek, 2018).

İşverenlerin çoğunluğu işgörenlerin niteliklerini belgelendirebilecekleri herhangi bir sertifikaya ihtiyaç duymamaktadır. Bu bulgu ilgili işlerde aranan niteliklerin düşük olduğunu göstermektedir. Lisans düzeyinde mesleki eğitimi verilen rekreasyon uzmanlığını kapsayan istihdam pozisyonları ve işleri belirlenerek, düşük nitelikli pozisyonlardan ve işlerden ayrılmasının sağlanması gerekmektedir. Bu sayede mavi ve beyaz yakalı pozisyonlar ve işler belirlenerek, istihdam olanakları yaratılıp, farklı sektörlerle ilişkilendirilebilir. Bunun yanı sıra bu meslek gruplarının belgelendirilebilmesi ve bir zorunluluk olabilmesi için Mesleki Yeterlilik Kurumu ile çalışılması gerekmektedir. Rekreasyon mesleğinin bir belgeye (Mesleki Yeterlilik Belgesi) dayalı olarak icra edilebilmesinin yolu lisans diplomasına sahip olmanın yanı sıra Mesleki Yeterlilik Kurumu'nda rekreasyon mesleğinin tanımlanması ve belgelendirilmesi de gerekmektedir. Bu sayede rekreasyon istihdam olanaklarının artırılmasına, mesleğin korunmasına ve sektör farkındalığının artırılmasına katkı sağlanabilir.

Araştırmanın amacı gerçekleştirilirken ortaya koyulan bazı bulgularla birlikte bazı sınırlılıkları da söz konusudur. Öncelikle araştırmada 148 ilan üzerinden rekreasyon alanındaki iş fırsatları ve aranan özellikler değerlendirilmektedir. Gelecek araştırmalarda daha fazla ilan ile durum tespitinin yapılması önerilmektedir. İkinci olarak araştırmaya dahil edilen ilanlar yılın belirli bir zaman diliminde iş ilanı sitelerinde duyurulmuştur. Turizm gibi bazı sektörlerde iş ilanları sezon öncesinde yoğunlaşabilmektedir. Dolayısıyla, ileride gerçekleştirilecek araştırmalarda daha uzun zaman aralığında yayınlanan ilanların incelenmesi önerilmektedir. Üçüncü olarak, rekreasyon uzmanında aranan özellikler sadece iş ilanı sitelerinde yayınlanan ilanların analiz edilmesi ile ortaya çıkartılmaya çalışılmıştır. İlerideki çalışmalarda nitel araştırma yönteminden yararlanılarak işverenlerin bakış açısından rekreasyon uzmanından aranan özelliklerin incelenmesi önerilmektedir.

Kaynakça

- Barcelona, R. J., Wells, M. S. & Arthur-Banning, S. (2016). *Recreational Sport: Program Design, Delivery, and Management*. Human Kinetics, Champaign, IL.
- Bilgin, N. (2006). *Sosyal Bilimlerde İçerik Analizi*, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Butler, G. D. (1968). *Introduction to Community Recreation*. McGraw Hill Inc., New York, N.Y.
- Butler, R. W. (1999). *Understanding Tourism*. İçinde E. L. Jackson, & T. L. Burton (Eds.), *Leisure Studies, Prospects for the Twenty First Century* (ss. 97-116). Venture Publishing, Inc, State College, Pennsylvania.
- Cevik, H., & Simskek, K. Y. (2017). The Quality of Five-Star Hotel Animation Services in Turkey with regard to Tourists' Demographics. *Tourism: An International Interdisciplinary Journal*, 65(3), 280-293.
- Chang, S., & Gibson, H. J. (2011). Physically Active Leisure and Tourism Connection: Leisure Involvement and Choice of Tourism Activities Among Paddlers. *Leisure Sciences*, 33(2), 162-181.
- Davras, G. M. (2017). *Endüstriyel Boyutu ile Turizm*. İçinde, M. Demir (Ed.) Genel turizm, kavramlar ve farklı boyutlarıyla değerlendirme, (ss. 108-137), Detay Yayıncılık, Ankara.

- Edginton C. R., Hudson S., Dieser R. B. & Edginton S. R. (2002). *Leisure and Life Satisfaction: Foundational Perspectives* (3rd Ed), McGraw-Hill Humanities, New York.
- Eskişehir Teknik Üniversitesi, (Ağustos 2020). *Rekreasyon Bölümü İstihdam Olanakları*, <https://www.eskisehir.edu.tr/akademik/fakulteler/1859/rekreasyon-bolumu/istihdam-olanaklari>, Erişim tarihi: 10.08.2020
- Forsell, T., Tower, J., & Polman, R. (2020). Development of a Scale to Measure Social Capital in Recreation and Sport Clubs. *Leisure Sciences*, 42(1), 106-122.
- Goodale, T. & Godbey, G. (1988). *The Evolution of Leisure: Historical and Philosophical Perspectives*, Venture Publishing, State College, PA.
- Hazar A. (2014). *Rekreasyon ve Animasyon*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Jakovlev, Z., Koteski, C., Bardarova, S., Zezova, A., Dzambazoski, K., & Koteski, G. (2014). Animator's Roles in Enriching the Content of Tourist Stay. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 2(3), 133-139.
- Jeanes, R., Spaaij, R., Penney, D., & O'Connor, J. (2019). Managing Informal Sport Participation: Tensions And Opportunities. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 11(1), 79-95.
- Karaküçük S. (2005). *Rekreasyon: Boş Zaman Değerlendirme* (5. Baskı), Gazi Kitabevi, Ankara.
- Karaküçük S. (2012). *Terapatik Rekreasyon Bir Örnek Uygulama: OSEP (Otistik Bireyler Spor Eğitim Projesi)*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Karaküçük S., Yenel F. İ. & Akgül B. M. (2017). *Rekreasyon Liderliği*. İçinde, S. Karaküçük, S. Kaya, B. M. Akgül (Ed.), *Rekreasyon Bilimi 2*, (ss. 166-233), Gazi Kitabevi, Ankara
- Kesim Ü. (2006). *Sağlıklı Kentler Sempozyumu Sonuç Raporu*. 27 Nisan 2006, Eskişehir.
- Koçak, N. (2001). Konaklama İşletmelerinde Animasyonun Önemi ve Animasyon Personeline Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 61-79.
- Kozak, N., Akoğlan-Kozak, M. & Kozak, M. (2011). *Genel Turizm İlkeler-Kavramlar* (11. Baskı). Detay Yayıncılık, Ankara.
- Kunstler, R. & Daly, F. S. (2010). *Therapeutic Recreation Leadership and Programming*. Human Kinetics, Champaign, IL.
- Leitner, M. J. & Leitner, S. F. (2004). *Leisure Enhancement* (3. Baskı.). Routledge-Taylor Francis Group, New York, NY.
- McLean, D. & Hurd, A. D. (2012). *Kraus's Recreation and Leisure in Modern Society* (9. Baskı). Jones & Bartlett Learning, Burlington, MA.
- Mercanoğlu. A. O. (2019). *İşyeri Rekreasyonunun Çalışan Verimliliğine Etkisi*, Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Spor Yönetimi ve Rekreasyon Bilim Dalı, Eskişehir.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Mull, R. F., Bayless, K. G. & Jamieson, L. M. (2005). *Recreational Sport Management* (4 th Edition). Human Kinetics, Champaign, IL.
- Munusturlar, S. (2016). *Boş Zaman ve Rekreasyon Kavramı*, İçinde, M. Akyıldız Munusturlar (Ed.) *Rekreasyon Yönetimi*, (ss. 2-27), Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3414, Eskişehir.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu (Ağustos 2020). *Ulusal Meslek Standartları*, <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standard>, Erişim tarihi: 28.08.2020.
- Şimşek, K. Y. (2016). *Boş Zaman ve Rekreasyon Endüstrisi*, İçinde M. Akyıldız Munusturlar (Ed.) *Rekreasyon Yönetimi*, (ss. 28-48), Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3414, Eskişehir,
- Şimşek K. Y. (2012). *Boş Zaman ve Rekreasyon Endüstrisi*, İçinde, S. Kocaekşi (Ed.), *Boş Zaman ve Rekreasyon Yönetimi*, (ss. 26-51), Anadolu Üniversitesi Yayını No. 2497, Eskişehir.
- Şimşek K. Y. (2013). *Etkinliklerde Değerlendirme*, İçinde H. Ertan (Ed.), *Etkinlik Yönetimi*, (ss. 190-214), Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2778, Eskişehir.
- Şimşek K. Y. (2018). *Ticari Rekreasyon*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- ÖSYM (Ekim 2020). 2020 Yükseköğretim Kurumları Sınavı (YKS) Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu, <https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2020/YKS/tkilavuz13082020.pdf>, Erişim tarihi: 03.10.2020.
- Özdemir A. S. (2017). *Rekreasyon Uzmanlığı*. İçinde S. Karaküçük, S. Kaya ve B. M. Akgül (Ed.), *Rekreasyon Bilimi 2*, (ss. 379-457), Gazi Kitabevi, Ankara.
- Torkildsen, G. (2005). *Leisure and Recreation Management* (5. Baskı). Psychology Press, New York, NY.
- Tsitskari, E., Goudas, M., Tsalouchou, E. & Michalopoulou, M. (2017). Employers' Expectations of the Employability Skills Needed in the Sport and Recreation Environment. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 20(1), 1-9.
- Williams, S. (2003). *Tourism and Recreation*. Pearson Education, London.