

## **Türkiye’de Rekreasyon Uzmanlarına İlişkin Mesleki Yeterlilik Ölçeğinin Geliştirilmesi\***

Kerem Yıldırım ŞİMŞEK, Eskişehir Teknik Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Rekreasyon Bölümü,  
keremys@eskisehir.edu.tr, Eskişehir, Türkiye, ORCID: 0000-0002-5020-9801

### **Öz**

*Bu araştırmanın amacı, rekreasyon uzmanının sahip olması gereken temel yeterlilikleri ölçmek için geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı geliştirmektir. Araştırmanın evrenini rekreasyon lisans programlarının 2020-2021 eğitim-öğretim yılında öğrenim gören lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme tekniği ile (418) lisans öğrencisine ulaşılmıştır. Ölçeğin geçerliği belirlemek için içerik geçerliği, yapı geçerliği, yakınsak geçerlik ve iraksak geçerlik analizleri yapılmıştır. Ölçek güvenilirliği için Cronbach’s Alpha katsayısı, madde toplam korelasyonu ve test tekrar test tekniği kullanılmıştır. Ölçek doğruluğunun sınanması amacıyla DFA analizi kullanılmış ve uyum değerlerinin referans değerler aralığında olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak rekreasyon uzmanının mesleki yeterliliği ile ilgili beş boyut (yönetim, etkinlik yönetimi, işletme yönetimi, liderlik ve donanım ve yetkinlik) tanımlanmış ve rekreasyon uzmanının mesleki yeterliliğini geçerli ve güvenilir olarak belirleyebilen bir ölçme aracı geliştirilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Rekreasyon Uzmanı, Mesleki Yeterlilik, Ölçek

## **Developing the Professional Competence Scale of Recreation Expert in Turkey**

### **Abstract**

*The purpose of the research sought to develop a valid and reliable measurement tool for measuring basic competences of a recreation expert. The target population of the study comprised undergraduate students receiving education in recreation undergraduate programs in the 2020-2021 academic year. We reached (418) undergraduate students via the convenience sampling technic. In order to determine the validity of the scale we conducted the content validity, construct validity, convergent validity and the divergent validity analyses. For the scale reliability we used the Cronbach’s Alpha coefficient, total item correlation and the test-retest technic. CFA analysis was used to test the scale’s accuracy and it was determined that the fit values were within the reference values. As a consequence we defined five dimensions (management, activity management, enterprise management, leadership and equipment and competence) in relation to the professional competence of recreation experts and developed a measurement tool determining the professional competence of recreation experts in a valid and reliable way.*

**Keywords:** Recreation Expert, Professional Competence, Scale

\* Bu çalışma için Eskişehir Teknik Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’ndan 02.02.2022 tarih ve 2/6 sayılı “Etik Kurul Onayı” alınmıştır.

## 1. Giriş

Rekreasyon uzmanları rekreasyonel aktivite ve etkinliklerin danışmanlığı, yönetimi, proje üretimi, aktivite liderliği, satışı, dağıtımı, rezervasyonların oluşturulması, etkinlik alt yapısının sağlanması ve kullanılan malzemelerin üretimi gibi pozisyonlarda görev almaktadır (Şimşek, 2018). Ancak ifade edilen bu pozisyonlar rekreasyon endüstrisinin tüm sektörlerinde (kamu, özel, gönüllü) farklı kişi ve gruplar tarafından icra edilmektedir. Oysaki rekreasyon uzmanlarının asli işi olan etkinlikler hem kamu kurumlarında hem özel sektördeki işletmelerde hem de gönüllü örgütlerin tamamında düzenlenmektedir. Ne var ki bu etkinlikler tek bir eksikle; yani etkinliği tasarlayacak, programlayacak, koordine edecek ve değerlendirecek olan gerçek etkinlik uzmanı (rekreasyon uzmanı) olmadan gerçekleştirilmektedir. Tüm kurum ve kuruluşlarda etkinliklerin düzenleniyor olması, rekreasyon uzmanlarının istihdamı için yeterli alanın olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak rekreasyon uzmanları Gençlik ve Spor Bakanlığı (sadece 2016 yılında 50 kişilik atama) haricinde kamu kurumlarında, özel sektörde ya da gönüllü örgütlerin herhangi birinde rekreasyon uzmanı unvanı ile istihdam olamamaktadır. Dolayısıyla uzmanı olduğu yani lisans eğitimini aldığı rekreasyon işinin (etkinlik) dışındaki pozisyonlarda ve unvanlarda görev almak durumunda kalmaktadırlar. Rekreasyon uzmanlarının kamu, özel ya da gönüllü kurum ve kuruluşlarda kendi unvanları ile atanamıyor olmaları mesleki yeterliliklerinin tanımlanmamış olması, istihdam politikalarının oluşturulmamış olması ve özel sektördeki iş tanımlarının mevcut olmamasına bağlanabilir. Ancak öncelikle üzerinde düşünülmesi gereken konu, rekreasyon endüstrisini oluşturulan üç temel sektörde ihtiyaçları karşılayabilecek esnek, yüksek vasıflı, rekabetçi ve Türk toplumunun çalışma kültürüne uygun niteliklere sahip rekreasyon uzmanının özellikleridir. Şimşek vd. (2021) bu nitelikleri karşılayabilecek olan rekreasyon uzmanının özelliklerini yönetim, işletme yönetimi, etkinlik yönetimi, liderlik ve donanım ve yetkinlik başlıkları altında tanımlamıştır. Bu özellikler, sektörün ihtiyaçlarını karşılamak için rekreasyon uzmanlarını yetiştirecek müfredatı yeniden yapılandırılabilir ve sektörde çalışanların ya da istihdam olacakların yetkinliğini belirleme fırsatını doğurmaktadır. Bu sebeple yeni ekonomik modelin beklentisi olan esnek, rekabetçi ve yüksek vasıflı bir işgücü profilini (SETA, 2010) karşılayacak rekreasyon uzmanının mesleki yeterliliğinin belirlenmesine ve ölçülebilmesine ihtiyaç vardır. Bu bağlamda araştırmanın amacı, rekreasyon uzmanının sahip olması gereken temel yeterlilikleri ölçmek için geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı geliştirmektir.

## 2. Literatür Taraması / Kavramsal Çerçeve

Sürekli büyüyen işsizlik ve istihdam yetersizliği her sektör için ortak bir sorundur. İşsizliğin azaltılmasındaki ilerlemeler ile iş kalitesindeki gelişmeler paralel gitmemektedir (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2019). İşsizlik ve istihdam toplumların ekonomik ve sosyal yapısının bir göstergesidir. Bu iki yapı iç içe geçmiş ve ayrı bir şekilde değerlendirilmesi pek mümkün değildir. Üretim faktörleri olan emek, sermaye, girişimci ve doğal kaynakların uygun bir şekilde kullanılarak üretim sürecine dahil edilmesi, istihdam olarak tanımlanmaktadır. İstihdamın tanımı geniş bir kapsamı olduğunu göstermektedir. Ancak hangi niyetle kullanıldığı önemli bir konudur (Kasapoğlu & Murat, 2018). İstihdam tek başına iş gücünün kullanılması olarak değil aynı zamanda nitelikli ve kalifiye olmayı da gerektirmektedir (Gediz & Yalçınkaya, 2000). Nitelikli ve kalifiye olabilmek için sürdürülebilir ekonomik ve sosyal gelişmeyi sağlayacak, küresel rekabette ayak uydurulabilecek, eğitime ayrılan kaynakları daha verimli ve etkin kullanabilecek bir mesleki eğitimin oluşturulması gerekmektedir. Türkiye'nin nitelikli insan gücü ihtiyacı düşünüldüğünde, mesleki eğitim kalitesinin artırılmasına yönelik olarak geliştirilecek stratejiler ve politikalar bu noktada önem kazanmaktadır. Değişen bilgi, teknoloji ve üretim tekniklerine paralel olarak dinamik bir yapıya sahip olan mesleki eğitimin önemi giderek artmaktadır. Bu dinamik yapı; sürekli kendini yenileyen bir eğitim sistemini, teknolojik altyapı yatırımlarının güçlendirilmesini, dünyadaki gelişmelerin yakından takip edilmesini ve özel sektörle yakın bir iş birliğini gerekli kılmaktadır. Mesleki eğitimin niteliğini geliştirmek için hem Türkiye hem de Avrupa Birliği ülkelerinin çeşitli kurum ve kuruluşları çalışmalar yapmaktadır. Avrupa Birliği mesleki eğitim alanındaki çalışmalarda Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları, Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi ve Avrupa Eğitim Vakfı görev

olarak Mesleki Eğitim ve Öğretimde Kredi Transfer Sistemi, Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi, Avrupa Kalite Güvencesi Referans Çerçevesi ve Avrupa Pasaportu uygulamaları ön plana çıkmaktadır. Bu uygulamaların bir bölümüne Türkiye’de katılmaktadır. Bu sayede AB üyesi ülkelerin mesleki eğitim sistemlerinin geliştirilmesi, birbiri ile uyumunun sağlanması ve çalışanların AB ülkeleri arasında hareketliliğinin kolaylaştırılması amaçlanmaktadır (Ulusal Ajans, 2016). Avrupa Birliği’nde olduğu gibi Türkiye’de de MEB, Mesleki Yeterlilik Kurumu, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve diğer devlet kurumları ile sivil toplum örgütleri mesleki eğitimin niteliğinin geliştirilmesi için çalışmalar yürütmektedir (Çelebi & Vuranok, 2017).

Millî Eğitim Bakanlığı mesleki eğitimi, öğrencileri iyi vatandaş olarak yetiştirmenin yanı sıra esnek bir yapı içinde ilgi ve yetenekleri doğrultusunda ortak bir genel kültür verilerek bir üst öğrenime ve/veya iş hayatına hazırlamak olarak tanımlamaktadır (MEB, 2014). Bakanlığın ifade ettiği gibi rekreasyon uzmanlarını iş hayatına hazırlayabilmek için lisans düzeyindeki mesleki eğitiminin sektör ihtiyaçları doğrultusunda yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Bunun için de tıpkı meslek liselerinde olduğu gibi iş piyasasındaki arz talep dengesini gözeten, hayat boyu öğrenmeye fırsat veren, mesleki eğitim sisteminin karar alma, uygulama ve izleme süreçlerine ulusal ve yerel düzeylerdeki paydaşların katılımına izin veren, iş hayatında geçerliliği olan meslekle ilgili bilgi, beceri ve yetkinlikleri kazandırılmasını sağlayan ve yeterliliğe dayalı modüler bir lisans mesleki eğitim sistemi gerekmektedir. Ancak bu sistem yapılandırılmadan önce sektörün ihtiyaçlarının giderecek olan nitelikli rekreasyon uzmanının mesleki yetkinliklerinin ne olduğunun bilinmesi elzemdir. Bu bağlamda Şimşek vd., tarafından gerçekleştirilmiş çalışmalar bir referans noktası olarak kullanılabilir niteliklere sahiptir (Şimşek, 2018; Şimşek vd., 2021). İlgili çalışmalarda rekreasyon uzmanlarının sektör ihtiyaçları doğrultusunda sahip olması gereken genel ve temel özellikler Tablo 1’deki gibidir. Tablo, rekreasyon uzmanlarının sahip olması gereken genel ve temel özellikleri kazandıracak olan derslerin neler olabileceğini ve müfredatın nasıl yapılandırılması gerektiğini göstermektedir.

**Tablo 1.** Rekreasyon Uzmanının Sahip Olması Gereken Genel ve Temel Özellikler (Şimşek, 2018)

Genel Özellikler	Temel Özellikler
<ul style="list-style-type: none"><li>Planlama</li><li>Organizasyon</li><li>Koordinasyon</li><li>Motivasyon</li><li>Kontrol</li></ul>	Yönetim Bilgisi, Becerisi ve Deneyimi
<ul style="list-style-type: none"><li>Üretim</li><li>Finans</li><li>Pazarlama</li><li>İnsan Kaynakları</li><li>AR-GE (Proje Yönetimi)</li><li>Halkla İlişkiler</li></ul>	İşletme Yönetimi Bilgisi, Becerisi ve Deneyimi
<ul style="list-style-type: none"><li>Tasarım</li><li>Planlama</li><li>Koordinasyon</li><li>Değerlendirme</li></ul>	Etkinlik Yönetimi Bilgisi, Becerisi ve Deneyimi
<ul style="list-style-type: none"><li>Aidiyet</li><li>Yaratıcılık</li><li>Güncellenme</li><li>Sorumluluk</li><li>İletişim Becerisi</li><li>Kültürel Düzey</li><li>Analitik Çözüm Becerisi</li><li>Takım Çalışması</li><li>Girişimcilik</li></ul>	Liderlik
<ul style="list-style-type: none"><li>Alan Bilgisi (spor, turizm, iş yeri, terapötik, açık alan, yerel yönetim ve kampüs rekreasyonu vb.)</li><li>Yabancı Dil</li><li>İlk Yardım ve Sağlık Bilgisi</li><li>İş Güvenliği Bilgisi</li><li>Oyun Bilgisi</li><li>Staj</li><li>Hareket Becerisi</li></ul>	Donanım ve Yetkinlik

**Yönetim:** Rekreasyon yönetimi açısından bakıldığında boş zamanın değerlendirilmesi ile ilgili olan tüm faaliyetlerin planlanması, organizasyonu, motivasyonu, koordinasyonu ve denetimi rekreasyon uzmanları tarafından bilinmesi gerekmektedir (Argan vd., 2013).

**İşletme Yönetimi:** Gelir elde etmek ve yaşamını idame ettirmek için istihdam olmak isteyen her birey doğal olarak bir işletmede çalışmak zorundadır. Rekreasyon uzmanı da bu zorunluluğun doğası gereği bağlı bulunduğu işletme içinde bulunan temel fonksiyonlarla ilgili (üretim, pazarlama, finans, insan kaynakları, halkla ilişkiler ve Proje Yönetimi "AR-GE") yönetim becerisine, bilgisine ve deneyimine sahip olmak durumundadır (Şimşek, 2018).

**Etkinlik Yönetimi:** Rekreasyon endüstrisinin içerisinde ürün yelpazesinin ok geniş olması beraberinde aktivite ve etkinlik eşitliliğini getirmektedir. Bu eşitlilik, rekreasyon uzmanının etkinlik yönetimi ile ilgili özelliklere sahip olmasını gerektirmektedir (Şimşek vd. 2021).

**Liderlik:** İyi bir lider hem insan ile hem de sonuçlarla ilişkili olmalıdır. Rekreasyon yönetiminde politika üretmede, icraatlar ortaya koymada ve personelin sevk ve idaresinde üst düzey liderlik özelliğine ihtiyaç duyulduğu ifade edilmektedir (Torkildsen, 2005).

**Donanım ve Yetkinlik:** Rekreasyon uzmanları alan bilgisi olarak rekreasyon hizmetlerinin en azından biri için gerekli donanım ve yeterliliğe sahip olmak zorundadır. İlgili rekreasyon hizmeti ne olursa olsun rekreasyon uzmanı hizmetle ilgili temel ve özel bilgiye sahip olmak, farklı kaynakları ve trendleri takip edebilmek, iş yaşantısına başlamadan önce stajla deneyim kazanmak, aktivite liderliği için ihtiyaç duyduğu hareket becerisine sahip olmak, hizmetle ilgili acil durumları kontrol altına almak, yabancı

müşterilerle iletişim kurabilecek dil becerisine sahip olmak durumundadır. Bu sayede, her hizmet türü için temel düzeyde ihtiyaç duyacağı donanım ve yeterlilikleri edinmiş olacaktır (Şimşek, 2018).

### 3. Yöntem

Yöntem bölümü araştırmanın modeli, evren örneklem, veri toplama aracı ve veri analizi başlıkları altında açıklanmaktadır. . Bu çalışmada kullanılan anketin etik açıdan uygunluğunun belirlenmesi için Eskişehir Teknik Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 02.02.2022 tarih ve 2/6 sayılı "Etik Kurul Onayı" alınmıştır.

**3.1. Araştırmanın Modeli:** Rekreasyon Uzmanı Mesleki Yeterlilik Ölçeği'nin geçerliğini ve güvenilirliğini test etmek amacıyla planlanmış metodolojik bir çalışmadır.

**3.2. Evren ve Örneklem:** Araştırmanın evrenini 2020-2021 akademik yılında rekreasyon lisans programlarında öğrenim gören 3. ve 4. sınıf öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmaya kolayda örnekleme tekniği ile 12 farklı rekreasyon lisans programında öğrenim gören 169'u kadın ve 249'u erkek toplam 418 lisans öğrencisi dahil edilmiştir.

**Tablo 2.** Araştırma Örnekleminin Demografik Bilgileri

	N	%	
Cinsiyet	Kadın	169	40.4
	Erkek	249	59.6
	<b>Toplam</b>	<b>418</b>	<b>100</b>
Yaş	19-22	354	84.7
	23-25	44	10.5
	26-29	10	2.4
	30-33	10	2.4
	<b>Toplam</b>	<b>418</b>	<b>100</b>
Gelir Durumu	1500 TL ve altı	104	24.9
	1501-2500 TL	97	23.2
	2501-3500 TL	58	13.9
	3501-4500 TL	43	10.3
	4501-5500 TL	40	9.6
	5501-6500 TL	29	6.9
	6501-7500 TL	47	11.2
<b>Toplam</b>	<b>418</b>	<b>100</b>	

**3.3. Veri Toplama Aracı:** Rekreasyon uzmanının mesleki yeterlilik ölçeğinin madde havuzunu oluşturmak için Şimşek (2018) tarafından belirlenmiş olan rekreasyon uzmanının genel ve temel özellikleri ile yine bu özelliklerin geliştirildiği çalışma (Şimşek vd., 2021) referans noktası olarak kullanılmıştır. Rekreasyon uzmanının genel özellikleri olarak ifade edilen tüm başlıklar dikkate alınarak 31 madde ile havuz oluşturulmuştur. Ölçeği oluşturan 5 boyutun isimleri "yönetim, işletme yönetimi, etkinlik yönetimi, liderlik ve donanım ve yetkinlik"tir. Rekreasyon Uzmanının Mesleki Yeterlilik Ölçeği 24 maddeden oluşan Likert tipi (Kesinlikle katılmıyorum-1 puan ve Kesinlikle katılıyorum-5 puan) bir ölçektir. Ölçek, tüm sorulardan elde edilen toplam puanlara göre 120-96 çok yeterli, 95-72 yeterli, 71-48 orta düzeyde yeterli, 47-24 kısmen yeterli ve 23-1 yetersiz şeklinde sınıflandırılmıştır.

**3.4. Veri Analizi:** Ölçeğin geçerliğini kanıtlayabilmek için içerik geçerliği, yapı geçerliği, yakınsak geçerlik ve iraksak geçerlik analizleri kullanılmıştır. İçerik geçerliği için kapsam geçerliği indeksi, madde kapsam geçerliği indeksi, ölçek kapsam geçerliği indeksi, yapı geçerliği için açıklayıcı faktör analizi (AFA), doğrulayıcı faktör analizi (DFA), yakınsak geçerlik için faktör yük değerleri ve iraksak geçerlik için boyutlar arası korelasyon analizi ve açıklanan ortalama varyans değerlerinden yararlanılmıştır. Güvenirlik için ise test-tekrar-test, Chronbach alfa, madde toplam korelasyonu ve yapı güvenirliliği analizleri kullanılmıştır.

#### 4. Bulgular

Bu çalışmanın bulguları aşağıda yer alan başlıklarda açıklanmaktadır.

**4.1. İçerik Geçerliği:** Ölçeğin rekreasyon uzmanının mesleki yeterliliğini ölçüp ölçmediğinin belirlemek için 31 maddenin açıklığı, anlaşılabilirliği, uzunluğu ve biçimi 7 uzmanın görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan alınan görüşler doğrultusunda ölçekteki her bir madde ve ölçeğin tamamı için KGİ (Kapsam Geçerliği İndeksi) hesaplanmıştır (Lawshe, 1975). Madde KGİ'e göre 0.74'nin altında kalan 2 madde ölçekten çıkarılmış ve toplam madde sayısı 29'a düşürülmüştür (Wilson, Pan & Schumsky, 2012). Ölçeğin toplam KGİ değeri ise 0.90 düzeyinde ortalama uyum puanına sahiptir.

**4.2. AFA Yapı Geçerliği:** Ölçeğin yapı geçerliğini sağlamak için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri (.941), Bartlett's test of sphericity değeri 5793.796 df: 274. p: 0.00, örnekleme yeterliği ölçüsü değeri (MSA) en yüksek .968 en düşük .837, ortak varyans değerleri en yüksek .968 en düşük .837 açıklanan toplam varyans 61,579 olarak saptanmıştır (Büyüköztürk, 2009; Tavşancıl, 2006). Veri analizi sonucunda binişik olan, başka yapıda bulunan ve 500'ün altında faktör yük değeri (Child, 1970) alan toplam 5 madde ölçekten çıkartılarak 5 boyutlu 24 maddelik yapı elde edilmiştir.

**Tablo 3:** Rekreasyon Uzmanının Mesleki Yeterlilik Ölçeğinin Faktör Yapısı

Maddeler	F1	F2	F3	F4	F5
<b>Yönetim</b>					
Rekreasyon hizmeti için insan kaynağını planlayabilirim.	.625				
Rekreasyon hizmeti için insan kaynağını örgütleyebilirim.	.624				
Rekreasyon hizmeti için insan kaynağının koordinasyonunu sağlayabilirim	.700				
Rekreasyon hizmeti için insan kaynağını motive edebilirim.	.636				
Rekreasyon hizmeti için insan kaynağını kontrol edebilirim.	.620				
<b>İşletme Yönetimi</b>					
Rekreasyon hizmetinin üretimini yapabilirim.		.546			
Rekreasyon hizmetinin finans yönetimini yapabilirim.		.726			
Rekreasyon hizmetinin satış ve pazarlamasını yapabilirim.		.651			
<b>Etkinlik Yönetimi</b>					
Rekreasyon etkinliklerini tasarlayabilirim.			.787		
Rekreasyon etkinliklerini planlayabilirim.			.768		
Rekreasyon etkinliklerinin koordinasyonunu sağlayabilirim.			.727		
Rekreasyon etkinliklerini değerlendirebilirim.			.643		
<b>Liderlik</b>					
Mesleki anlamda kendimi güncellerim.				.471	
Mesleki sorumluluk alabilirim.				.651	
Etkili iletişim becerisine sahibim.				.822	
Mesleğimle ilişkili kültürel düzeye sahibim.				.771	
Takım çalışmasında yer alabilirim.				.525	
Girişimcilik fırsatlarını değerlendirebilirim.				.519	
<b>Donanım ve Yetkinlik</b>					
Rekreasyon alan bilgim (spor, turizm, iş yeri, terapatik, açık alan, yerel yönetim ve kampüs rekreasyonu vb.) yeterlidir.					.720
Yabancı dil bilgim yeterlidir.					.511
İlk yardım ve sağlık bilgim yeterlidir.					.620
İş güvenliği bilgim yeterlidir.					.632
Oyun bilgim yeterlidir.					.618
Staj deneyimim yeterlidir.					.566

**4.3. AFA Yakınsak Geçerlik:** Ölçeğin yakınsak geçerliği için her bir maddenin faktör yükleri incelenmiş ve .500 ve altında olan her bir madde ölçekten çıkarıldığı için Chil (1975)'in kriterleri sağlanmıştır. En düşük faktör yük değeri .511 ve en yüksek faktör yük değeri ise .822 düzeyindedir.

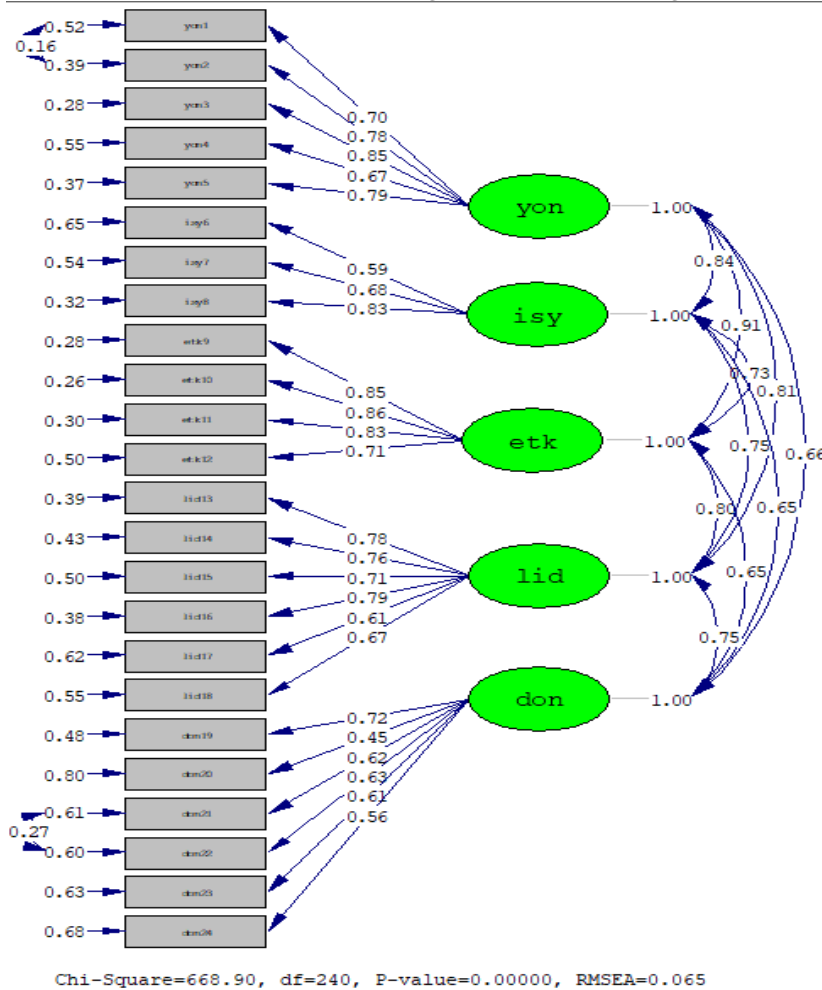
**4.4. AFA Iraksak Geçerlik:** Faktörlerin birbirinden bağımsızlığını ortaya koyabilmek için boyut korelasyon değerleri incelenmiştir. Faktörler arasındaki korelasyonun düşük olması, faktörlerin birbirinden bağımsız olduğunu ve faktör yapısını desteklediğini göstermektedir.

**Tablo 4:** Rekreasyon Uzmanının Mesleki Yeterlilik Ölçeğinin Boyut Korelasyon Değerleri

	Yönetim	İşletme Yönetimi	Etkinlik Yönetimi	Liderlik	Donanım ve Yetkinlik
Yönetim	-				
İşletme Yönetimi	.678**	-			
Etkinlik Yönetimi	.642**	.604**	-		
Liderlik	.710**	.596**	.709**	-	
Donanım ve Yetkinlik	.497**	.461**	.582**	.552**	-

Boyutlar arasındaki korelasyonlar 461 ile ,710 arasında değişmektedir. En zayıf ilişki “donanım ve yetkinlik” ile “işletme yönetimi” en yüksek ilişki ise “Yönetim” ve “liderlik” yapıları arasındadır. Bütün yapılar arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki bulunmaktadır (Hair vd., 1998).

**4.5. DFA Yapı Geçerliği:** AFA sonucunda elde edilen yapısal örüntünün doğruluğunun sınanması amacıyla ölçeğin DFA analizi yapılarak yapısal modelin geçerliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Şekil 1’de Rekreasyon Uzmanının Mesleki Yeterlilik Ölçeğinin DFA modeli gösterilmiştir.



**Şekil 1:** Rekreasyon Uzmanının Mesleki Yeterlilik Ölçeğinin DFA Analizi Modeli

DFA modellemesinde kullanılan indekslerden bazıları uyum iyiliğinin ölçüsü diğerleri ise uyum eksikliğinin ölçüsü olarak kullanılmaktadır. Uyum iyiliği indekslerine örnek olarak; uyum iyiliği indeksi, GFI, CFI, NFI ve NNFI sayılabilir. Bentler (1990), uyum iyiliği indekslerinden özellikle CFI ve NNFI

değerlerinin 0,95'ten büyük olmasının model uyumunun çok iyi bir kanıtı olduğunu ifade etmektedir. Uyum eksikliği indekslerinden ise RMSEA, RMR ve SRMR indekslerinin önemli olduğunu ifade etmektedir. Bu kriterler doğrultusunda ölçeğin uyum değerleri Tablo 5'te gösterilmiştir.

**Tablo 5:** Rekreasyon Uzmanının Mesleki Yeterlilik Ölçeği'nin DFA Uyum Değerleri

Uyum İndeksleri		
$\chi^2$	676.13	
Df	240	
$\chi^2/df$	2.817	Kabul edilebilir
RMSEA	0.06	Kabul edilebilir
SRMR	0.03	İyi uyum
GFI	0.90	Kabul edilebilir uyum
AGFI	0.91	İyi uyum
CFI	0.98	İyi uyum
NFI	0.97	İyi uyum
NNFI	0.98	İyi uyum

(Tabachnick ve Fidel, 2010; Hair vd., 1998; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Kline, 2011; Schermelleh-Engel, 2003).

**4.6. DFA Yakınsak ve İraksak Geçerlilik:** Ölçeğin DFA modeli çerçevesinde korelasyon analizi, AVE (Açıklana Ortalama Varyans) ve CR (Yapı Güvenirliği) değerleri dikkate alınarak ölçeğin yakınsak ve ıraksak geçerliği belirlenmiştir.

**Tablo 6:** Ölçeğin Boyut Korelasyon Değerleri, AVE ve CR Değerleri

	Yönetim	İşletme Yönetimi	Etkinlik Yönetimi	Liderlik	Donanım ve Yetkinlik	AVE	Yapı Güvenirliği
<b>Yönetim</b>	-	.459	.412	.504	.247	0.51	0.77
<b>İşletme Yönetimi</b>	.678**	-	.364	.355	.247	0.62	0.76
<b>Etkinlik Yönetimi</b>	.642**	.604**	-	.502	.338	0.53	0.82
<b>Liderlik</b>	.710**	.596**	.709**	-	.304	0.55	0.80
<b>Donanım ve Yetkinlik</b>	.497**	.461**	.582**	.552**	-	0.50	0.79

Hair vd. (2010) yapı güvenirliği için (CR) değerinin .60 kabul edilebilir.70 üstünün iyi olduğunu, Fornell ve Larcker, (1981) ise AVE değerinin .50 ve üstü olması gerektiğini vurgulamaktadır. Kriterler (CR>AVE; AVE>0,5) dikkate alındığında tüm faktörler için CR değerleri AVE değerlerinden, AVE değerleri de 0,5'den büyük olduğu için yakınsak geçerlik sağlanmıştır. İki faktöre ait AVE değerlerinin aynı iki faktöre ait korelasyon değerinin karesinden büyük (Hair vd., 2014) olduğu için ıraksak geçerlik kanıtlanmıştır. İraksak geçerlik için önemli noktalardan bir diğeri de hedef modelin diğer kuramsal faktör modellerinden daha iyi uyum göstermesidir. Dolayısıyla kuramsal modelin üstünlüğü diğer olası modeller ile karşılaştırılmıştır. Common model (ortak faktör modeli) ve null model (boş model) hedef modeller olarak test edilmiştir. İraksak geçerlik için modellerarası uyum indekslerinin karşılaştırılması Tablo 7'da gösterilmiştir.

**Tablo 7:** Modellerarası Karşılaştırma (İraksak geçerlik)

Model	$\Delta\chi^2$	$\Delta df$	AIC	CAIC	ECVI
Hedef	-	-	600.00	2110.64	0.78
Ortak Faktör	1939.40	6	2057.01	2207.95	09.12
Boş	2453.11	19	2120.06	2428.43	11.75



Analiz sonucunda hedef modelin diğer modellere göre daha iyi uyum değerleri sergilediği saptanmıştır. Bu bulgular ölçüm aracının iraksak geçerliliği sağladığını ortaya koymaktadır.

**4.7. Ölçek Güvenirliği:** Rekreasyon Uzmanının Mesleki Yeterlilik Ölçeği'nin güvenirliliği için üç teknik kullanılmıştır. Ölçeğin zamanla değişmeme özelliği için test tekrar test, maddelerin benzeşiklik düzeyini ve maddelerin ölçmek istediği yapının ayrışıklığını belirlemek için Cronbach's Alpha katsayısı ve maddelerinin bireyleri ayırt etmedeki yeterliliğini belirlemek için madde toplam korelasyonu analizleri gerçekleştirilmiştir.

**4.7.1. Test Tekrar Test:** Yirmi beş gün arayla uygulanan test tekrar test ölçümleri arasındaki ilişki katsayısı .813 (yüksek korelasyon) olarak tespit edilmiştir.

**4.7.2. Cronbach Alpha Katsayısı:** .942 (Nunnally,1978; Nunnally & Bernstein, 1994) saptanmıştır.

**4.7.3. Madde Toplam Korelasyonu:** En düşük  $r=.339$  en yüksek  $r=.741$  olarak tespit edilmiştir (Ko & Stewart, 2002).

## 5. Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın amacı, rekreasyon uzmanının sahip olması gereken temel yeterlilikleri ölçmek için geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı geliştirmektir. Bu bağlamda rekreasyon uzmanının mesleki yeterlilik ölçeğini oluşturan temel boyutların gerekliliğini şu şekilde açıklamak yerinde olacaktır. Rekreasyon uzmanları mezun olduktan sonra iş hayatına atıldığında bir işletmeye sahip olması ya da var olan bir işletmeye istihdam olması gerekmektedir. Ölçeğin işletme yönetimi bilgisi, becerisi ve deneyimi isimli boyutu bu anlamda uyumludur. Her işletmede olduğu gibi rekreasyon işletmesinde de en önemli unsur insan faktörü olduğuna göre rekreasyon uzmanları bu insanların yönetilmesini sağlayacak yönetim bilgisine, becerisine ve deneyimine sahip olmalıdır. Rekreasyon işletmesinde ürününün/hizmetin müşteriye aktarılmasının tek yolu etkinlik/aktivite olduğuna göre etkinlik yönetiminin bilinmesi rekreasyon uzmanları için bir zorunluluktur. Rekreasyonel bir hizmet ürünü olarak sunulan her etkinliğin/aktivitenin bir lidere ve yöneticiye ihtiyacı olduğu için rekreasyon uzmanlarının liderlikle ilgili bilgiye, beceriye ve deneyime sahip olmalıdır. İşletme bünyesinde sunulan her bir ürünün/hizmetin lideri ve yöneticisi olarak rekreasyon uzmanlarının etkinlik ve aktiviteleri uygulayabilecek donanım ve yetkinliklere sahip olması gerekmektedir. Literatürde yer alan çalışmalar değerlendirildiğinde istihdamın söz konusu olduğu alanlara göre rekreasyon uzmanının sahip olması gereken özelliklerinin kısmen farklılaştığı görülmektedir. Ancak genel olarak değerlendirildiğinde, deneyim, iletişim, liderlik, yönetim, mesleki donanım gibi özelliklerin ön plana çıktığı ifade edilebilir (Hammersley & Tynon, 1998; Hurd, 2005; Schneider vd., 2006; Chase & Masberg, 2008; Hurd vd., 2014; D'Eloia & Fulthorp, 2016; Şimşek vd., 2021). İlgili çalışmalar dikkate alındığında Rekreasyon Uzmanı Mesleki Yeterlilik Ölçeği boyutları literatür ile karşılaştırıldığında benzerlik göstermektedir.

İşletmenin ve örgütün amaçlarına etkili ve verimli bir şekilde ulaşılması için yönetim kaçınılmaz bir unsurdur. Rekreasyon yönetimi açısından bakıldığında boş zamanın değerlendirilmesi ile ilgili olan tüm faaliyetlerin planlanması, organizasyonu, motivasyonu, koordinasyonu ve denetimi rekreasyon uzmanları tarafından bilinmesi gerekmektedir (Argan vd., 2013). Yönetimin rekreasyon uzmanlarında olması gereken temel özelliklerden biri olduğu literatürde de vurgulanmaktadır. Örneğin Tsitskari vd. (2017) rekreasyon uzmanlarının istihdamında yönetim bilgisi, becerisi ve deneyimin kolaylaştırıcı unsur olduğunu ifade etmektedir. Benzer şekilde Tripolitsioti vd. (2007) ve Barcelona ve Ross (2004)'ün çalışmalarında kampüs, yerel yönetim ve askeri rekreasyon alanlarında verilen hizmetlerde yönetimin rekreasyon uzmanı için gerekli olan en önemli özellik olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Barcelona vd. (2016)'nın çalışmasında rekreasyon işletmelerinde hizmet olarak sunulan etkinliklerin ve aktivitelerin yönetim bilgisi, becerisi ve deneyimi uzmanında olması gereken özellik olarak ön plana çıkmıştır. Etkinlik yönetimi ile ilgili Hazar (2014) ile Hacıoğlu, Gökdeniz ve Dinç (2009)'in yaptıkları araştırmalarda konaklama işletmelerinin animasyon departmanında çalışan rekreasyon uzmanlarının bu özelliği sahip olması gerektiğini belirtilmektedir. Rekreasyon uzmanlarının liderliği ile ilgili birçok araştırmanın

yapılmış olması ve hizmet olarak sunulan herhangi bir rekreasyon aktivitesinin en az bir lidere ihtiyacı olması, rekreasyon uzmanında liderliğin ne kadar gerekli bir özellik olduğunu ortaya koymaktadır. Torkildsen (2005) rekreasyonun yönetilmesinde icraatlar yapmak, politika üretmek, personeli sevk ve idare etmek konularında etkili liderliğin altını özellikle çizmektedir. Liderlik yönetimin çok önemli bir parçası olmakla birlikte yol göstermeyi beceren yöneticiliği ortaya koyan bir faktördür. Bu yüzden rekreasyon işletmelerinde verilen hizmetlerin kalitesini üst düzeye taşıyacak olan başlıca unsurlardan biri etkili liderliktir (Barcelona vd., 2016; Hazar, 2014; Hacıoğlu vd., 2009). Rekreasyon uzmanının donanım ve yeterlilikleri istihdam edileceği sektöre göre belirlenmelidir (Şimşek vd., 2021). Benzer şekilde Schneider vd. (2006) öğrenci işçilerin istihdam olmadan önce alan ile ilgili donanım ve yeterliliğini sağlayacak olan sertifikalara ve deneyime sahip olması öğrenci işçilerin işini kolaylaştıracağını ifade etmektedir. Rekreasyon uzmanlarının gerekli donanım ve yeterliliği elde edebilmesi için de işin yönetmekten ziyade işin uygulayıcısı (aktivite liderliği) olması gerektiği unutulmamalıdır (Şimşek vd., 2021). Hurd vd., (2014) bu görüşe paralel olarak, rekreasyon alanındaki öğrencilerin sınıflarda edindiği mesleki bilgileri gerçek deneyimlere taşımaya ihtiyacı olduğunu belirtmektedir. Böylece kendini hazırlıklı ve yeterli hissedeceği için ilk mesleki görevine başladığında gereken özgüvene sahip olabilecektir.

Çalışmanın rekreasyon olgusunun Türkiye’de hem kurumsal hem istihdam açısından yeni bir kavram olması ve yaşamdaki karşılıklarının yeni ortaya çıkmaya başlaması, kendi içerisinde birtakım sınırlılıkları beraberinde getirmektedir. Bu çalışmanın sınırlılıkları kapsamında, rekreasyon uzmanının sahip olması gereken temel yeterlilikleri ölçmek için bir ölçüm aracı geliştirmeyi amaçlayan bu çalışma sonucunda, elde edilen geçerli ve güvenilir ölçme aracının kişisel beyana dayalı bir ölçüm yapması nedeni ile elde edilecek sonuçların bireylerin öz-farkındalık düzeylerine göre değerlendirilmesi gerekebilir. Benzer şekilde ilgili ölçme aracından elde edilecek sonuçların mülakat ya da görüşme yöntemleri ile doğrulanması ya da çeşitlenmesi yapılabilir. Ayrıca çalışma kapsamında gerçekleştirilen AFA ve DFA analizlerinin tek örneklem üzerinden gerçekleştirilmesi, çalışmanın diğer sınırlılığını oluşturduğu söylenebilir. Bu doğrultuda konuyla ilgili yapılabilecek araştırmalarda örneklem çeşitlendirilmesi önem arz etmektedir.

Sonuç olarak rekreasyon uzmanının mesleki yeterliliği ile ilgili beş temel boyut (etkinlik, yönetim ve organizasyon, işletme yönetimi, liderlik ve donanım ve yetkinlik) tanımlanmış ve rekreasyon uzmanının mesleki yeterliliğini geçerli ve güvenilir olarak belirleyebilen bir ölçme aracı geliştirilmiştir. Araştırma kapsamında oluşturulan öneriler aşağıdaki gibidir;

- Ölçek boyutları ve maddeler, lisans programlarının yeniden yapılandırılabilmesi için ihtiyaç duyulan temel disiplinlerin ve derslerin belirlenmesinde kullanılabilir.
- Ölçek boyutları ve maddeler, rekreasyon uzmanı mesleğini tanımlamak için Mesleki Yeterlilik Kurumunun çalışmalarında kullanılabilir.
- Ölçek boyutları ve maddeler, rekreasyon uzmanlarının kamu istihdamında atama kriterleri olarak kullanılabilir.
- Ölçek, rekreasyon işletmelerinde çalışan personelin değerlendirilmesinde ve seçiminde kullanılabilir.
- Alan uzmanı öğretim elemanlarının bilgi, deneyim ve tecrübelerinin artırılması için kullanılabilir.
- Ortak ders programının ve staj olanaklarının geliştirilmesi için kullanılabilir.
- İstihdam konusunda yasal düzenlemelerin ve politikaların geliştirilmesinde kullanılabilir.

### **Teşekkür ve Bilgi Notu**

Destek Bilgisi: Bu çalışmanın hazırlanması süresince herhangi bir bireyden ya da kurumdan aynî ya da nakdî bir yardım/destek alınmamıştır.

Etik Onayı: Makalede ulusal ve uluslararası araştırma ve yayın etiğine uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde **GSI Journals Serie A: Advancements in Tourism Recreation and Sports Sciences** dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir.

Etik Kurul Onayı: Bu makalede veri toplama aşaması için gerekli "Etik Kurul Onayı" Eskişehir Teknik Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 02.02.2022 tarih ve 2/6 sayıyla alınmıştır.

Çıkar Çatışması: Makalede herhangi bir çıkar çatışması ya da kazancı yoktur.

Araştırmacıların Katkı Oranı: Bu çalışma tek yazarlı olarak hazırlanmıştır. Katkı oranları: 1. Yazar = %100.

## Kaynaklar

- Argan, M. Yüncü D. Coşkun, İ. O. Sevil, T. Özel, Ç. H. Yüncü, R. H. & Şimşek, K. Y. (2013). *Rekreasyon Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web-ofset Tesisleri.
- Barcelona, B. & Ross, C. M. (2004). An Analysis of the Perceived Competencies of Recreational Sport Administrators. *Journal of Park & Recreation Administration*, 22(4), 25-42.
- Barcelona, R. J. Wells, M. S. & Arthur-Banning, S. (2016). *Recreational Sport: Program Design, Delivery, and Management*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Baron, S. W. (2008). Street Youth, Unemployment, and Crime: Is it that Simple? Using General Strain Theory to Untangle the Relationship. *Canadian Journal of Criminology & Criminal Justice*, 50(4), 399-434.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246.
- Büyüköztürk Ş. (2009). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Chase, D. M. & Masberg, B. A. (2008). Partnering for Skill Development: Park and Recreation Agencies and University Programs. *Managing Leisure*, 13(2), 74-91.
- Child, D. (1970). *The Essentials of Factor Analysis*. Holt, Rhinehart and Winston, London.
- Çelebi, N. & Vuranok, T. T. (2017). *Eğitim Yönetimi Araştırmaları*. 11. Bölüm: Mesleki Eğitimde İstihdam Sorunları. E-kitap, Pegem Akademi, Ankara.
- Çelebi, N., Vuranok, T. T. & Turgut, H. I. (2013). Öğrenci, Teknik Öğretmen ve İş Görenlerin Mesleki Eğitimin Ekonomik Bağlamına İlişkin Algıları. V. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongre Kitabı (s. 284-301). Çanakkale: Eğitim Araştırmaları Birliği ve Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Çobanoğlu, F. & Tuncel, İ. (2010). *Mesleki Eğitimin Sorunlarına İlişkin İşverenlerin Görüşleri*. International Conference on New Trends in Education and Their Implications (s. 434-440). Antalya: Iconte.
- D'Eloia, M. H. & Fulthorp, K. (2016). Preparing for the Profession: Practitioner Perceptions of College Student Preparedness for Entry-Level, Full-Time Employment in Municipal Recreation Agencies. *Schole: A Journal of Leisure Studies and Recreation Education*, 31(1), 15-28.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research (JMR)*, 18(1):39-50.
- Fougère, D. Kramarz, F. & Pouget, J. (2009). Youth Unemployment and Crime in France. *Journal of the European Economic Association*, 7(5), 909-938.
- Gediz, B. & Yalçınkaya, M. H. (2000). Türkiye'de İstihdam-İşsizlik ve Çözüm Önerileri. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 161-184.
- Hacıoğlu, N. Gökdeniz & A. Dinç, Y. (2009). *Boş zaman & Rekreasyon yönetimi: Örnek Animasyon Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Hair, J. F. Anderson R. E. Tahtam, R. L. & Black C. W. (1998). *Multivariate Data Analysis*. 5th ed. New Jersey: Prentice Hall.

- Hair, J. F. Black, W. C. & Babin, B. J. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Hair, J. F. Sarstedt, M. Hopkins, L. & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool in Business Research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Hazar, A. (2014). *Rekreasyon ve Animasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Hurd, A. R. Elkins, D. J. & Beggs, B. A. (2014). Using Competencies to Assess Entry-Level Knowledge of Students Graduating from Parks and Recreation Academic Programs. *Scholar: A Journal of Leisure Studies and Recreation Education*, 29(1), 51-59.
- Işıkoğlu, P. S. (2013). *Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu: Denizli İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Denizli, Türkiye.
- Jöreskog K. & Sörbom, D. (1998). *LISREL 8: User’s Reference Guide*. 2nd ed. Lincolnwood: Scientific Software International.
- Karabulut, A. & Marul, M. (2011). Mesleki ve Teknik Eğitimde Eğitim Modeli Tasarımı. *Milli Eğitim Dergisi*, 41(191), 78-85.
- Kasapoğlu, M. & Murat, S. (2018). Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye’de İşkur Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarına Güncel Bir Bakış-Active Employment Policies and Employment Policies Applied by İşkur in Turkey a Current Overview. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(25), 485-502.
- Kline, RB. (2011). *Convergence of Structural Equation Modeling and Multilevel Modeling*. na. In: Williams M, Vigt WP, eds. *The SAGE Handbook of Innovation in Social Research Methods*. 1st ed. Los Angeles: SAGE.
- Ko, D. W. & Stewart, W. P. (2002). A Structural Equation Model of Residents’ Attitudes for Tourism Development. *Tourism Management*, 23(5), 521-530.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel psychology*, 28(4), 563-575.
- Milli Eğitim Bakanlığı, (2014). *Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı*. Erişim Tarihi: 10.10.2021, Erişim Adresi: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fabdigm.meb.gov.tr%2Fprojeler%2F017.pdf&clen=1549465&chunk=true>
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. (2nd Edition) New York: McGraw-Hill.
- Schermelleh-Engel, K. Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online (MPR-online)*, 8(2): 23-74.
- Schneider, R. C. Stier, WF, Kampf, S. Haines, S. G. & Wilding, G. (2006). Characteristics, Attributes, and Competencies Sought in New Hires by Campus Recreation Directors. *Recreational Sports Journal*, 30(2), 142-153.
- Şimşek, K. Y. Çevik, H., & Mercanoğlu, A. O. (2021). Main Qualifications Required for Employment of Recreation Experts: The Perspective of Sector Representatives. *International Journal of Recreation and Sports Science*, 5(1), 31-41.
- Şimşek, K. Y. Munusturlar, M. A. Munusturlar, S. Köse, H. Başarangel, İ. Sevil, T. & Çelik, V. O. (2016). *Rekreasyon Yönetimi*. Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Yayınları, Yayın No: 3414.
- Şimşek, K.Y. (2018). *Ticari Rekreasyon*. Detay Yayıncılık. Ankara.

Şimşek, K.Y. (2022). Rekreasyon Uzmanının Mesleki Yeterlilik Ölçeğinin Geliştirilmesi. *GSI Journals Serie A: Advancements in Tourism, Recreation and Sports Sciences (ATRSS)*, 5 (2): 94-106

Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. 4th ed. Boston, Mass.: Allyn and Bacon, Inc.

Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayınları.

The World Bank. (2008). *Investing in Turkey's Next Generation: The School-to-Work Transition and Turkey's Development*. Report No. 44048 - TU: The World Bank.

Torkildsen, G. (2005). *Leisure and Recreation Management*. Abingdon: Psychology Press

Tripolitsioti, A. Moudakis, K. Konstantinakos, P. & Theodorikakos, P. (2007). The Management Competencies of the Directors of Youth Centres and Indoor Facilities in the Municipalities. *Biology of Exercise*, 3.

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.

Uluslararası Çalışma Örgütü (2019). *Dünyada İstidam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler Raporu*. Erişim Tarihi: 22-12-2021, Erişim Adresi: [https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS\\_679784/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_679784/lang--tr/index.htm)

Wilson, F. R. Pan, W. & Schumsky, D. A. (2012). Recalculation of the Critical Values for Lawshe's Content Validity Ratio. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 45(3), 197-210.