

ULUSLARARASI SPOR ORGANİZASYONUNDA GÖREV ALAN GÖNÜLLÜLERİNİN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ

¹Hasan Ceyhun CAN^{ABCDE}

²Erdal ZORBA^{ABCDE}

A Çalışma Deseni (Study Design)

B Verilerin Toplanması (Data Collection)

C Veri Analizi (Statistical Analysis)

D Makalenin Hazırlanması (Manuscript Preparation)

E Maddi İmkanların Sağlanması (Funds Collection)



Özet: Bu çalışmanın amacı, uluslararası spor organizasyonunda görev alan gönüllülerinin görüşlerinin incelenmesidir. Bu amaçla çalışma nitel araştırma yaklaşımlarından olgubilim deseniyle tasarlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, Uluslararası Voleybol Federasyonu (FIVB) tarafından Ankara ilinde 28-29-30 Mayıs 2019 tarihlerinde düzenlenen, Voleybol Milletler Ligi (VNL) organizasyonunda görev alan 19 gönüllüden oluşmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde amaçlı örneklem yöntemlerinden kolay ulaşılabilir örnekleme tercih edilmiştir. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış ve elde edilen veriler içerik analiziyle değerlendirilmiştir. Araştırma sonucu olarak, gönüllü bir kişinin sorumluluk sahibi, analitik düşünebilen, güçlü karakteristik özelliklere sahip, istekli ve iletişim yeteneği olan sosyal birisi olması gerekliliğine ulaşılmıştır. Gönüllü adaylarını, organizasyonlarda görev almaları adına en fazla kariyer gelişimlerinin güdülediği görülmüştür. Bir gönüllülük faaliyeti sonrasında, gönüllülerin en fazla ikili ilişkilerinde olumlu çıktı elde ettiklerini belirlenmiştir. Ayrıca tecrübe, özgüven, kişisel gelişim, maneviyat ve sorumluluk sahibi olmak gibi konularda olumlu çıktılar elde edebileceği de ifade edilmiştir. Olumsuz çıktı olarak gönüllülerin zaman kaybı, stres, bitkinlik ve başarısızlık hissi ile karşı karşıya kalabileceği ifade edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Spor, Gönüllü, Gönüllülük

¹ Sorumlu yazar, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, cyhncn@gmail.com

² Gazi Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi

EXAMINATION OF THE VIEWS OF VOLUNTEERS PARTICIPATED IN AN INTERNATIONAL SPORTS ORGANIZATION

Abstract: The purpose of this study was to evaluate the opinions of volunteers who participated in an international sports organization. For this purpose, this study was designed with phenomenological pattern which is one of the qualitative research approaches. The sample group consisted of 19 volunteers who participated in the Volleyball Nations League (VNL) which was organized by Fédération Internationale de Volleyball in Ankara during 28-29-30 May 2019. Convenient sampling method was used to determine the sample group. The data was collected through semi-structured interview form evaluated with content analysis method. According to the results of the study it was found that a volunteer must be a social individual who has a sense of responsibility, analytical thinking skills, strong characteristic qualities, enthusiasm and strong communication skills. The study showed that volunteer candidates were mostly motivated to participate in organizations to further their careers. After a volunteering activity the individuals obtained most positive outcome in their personal relationships. Additionally, volunteers stated that they gained positive outcomes with regards to experience, self-confidence, personal growth, morale and sense of responsibility. However, the participants stated loss of time, stress, fatigue and sense of failure as possible negative outcomes.

Keywords: Sports, Volunteer, Volunteering

SUMMARY

Introduction: Volunteers and volunteerism are hallmarks of societies (Bang & Chelladurai, 2009). According to Cambridge Dictionary (2019), volunteering means to offer to do something that you do not have to do, often without having been asked to do it and/or without expecting payment. The general literature on volunteering reveals that 26% of all volunteers were formally involved in sport (Downward, & Ralston, 2006). There is a heavy reliance on volunteers to organize and implement all types and sizes of sport events (Cuskelly, Hoye, & Auld, 2006). Successful mega sports events are not feasible without volunteers (Kim, Park, Kim, & Kim, 2019). The development of common interest supports the idea that sport volunteer experiences provide volunteers and staff with socialization opportunities whereby individuals become acquainted with the language, expectations and relationships associated with this particular role (Taylor, Doherty & McGraw, 2008). Because volunteers are so important for the event, we need to develop our understanding of who they are, what they do as sport volunteers, and why (Skirstad ve Hanstad, 2013). **Purpose:** The purpose of this study was to evaluate the opinions of volunteers who participated in an international sports organization. **Material and Method:** The study was designed with phenomenological pattern which is one of the qualitative research approaches. The study group of research consisted of 19 volunteers who participated in the Volleyball Nations League (VNL), which was organized by Fédération Internationale de Volleyball in Ankara during 28-29-30 May 2019. One of the purposeful sampling methods, convenient sampling, was used to determine the sample group. As the data collection tool semi-structured interview form was used and the data obtained were evaluated by content analysis. **Results:** According to the data obtained from the research, it was found that a volunteer must be a social individual who has a sense of responsibility, analytical thinking skills, strong characteristic qualities, enthusiasm and strong communication skills. The study showed that volunteer candidates were mostly motivated to participate in organizations to further their careers. After a volunteering activity the individuals obtained most positive outcome in their personal relationships. Additionally, volunteers stated that they gained positive outcomes with regards to experience, self-confidence, personal growth, morale and sense of responsibility. However, the participants stated loss of time, stress, fatigue and sense of failure as possible negative outcomes. **Suggestions:** As a result of the research, it may be suggested that efforts can be made to minimize the personal costs of volunteer candidates and ensure that their time is spent

in the most efficient way during the organization. Thus, people are encouraged to volunteer so that institutions and organisations can benefit from free labour.

1. GİRİŞ

Gönüllülük, insanlığın varoluşundan beri birçok toplumun karakteridir (Gaston ve Alexander, 2001). Gönüllülük yerel, bölgesel ve ulusal sınırların ötesine geçen küresel ortak bir değer olarak toplumsal, ekonomik ve politik kabul edilebilirliği en yüksek olgulardan birisidir (Gençlik ve Spor Bakanlığı, 2019). Gönüllülüğü tanımlamak, yüzeysel olarak nispeten basit görünse de, aslında oldukça karmaşıktır. Gönüllü kelimesi ortak bir anlama sahipmiş gibi görünmesine rağmen, terimin anlamı hakkında evrensel bir fikir birliği yoktur. (Cuskelly, Hoye ve Auld, 2006).

Gönüllü kavramı, latince "voluntas" kelimesinden türetilmiştir. Anlam olarak, çalışma ve ailelerine ayırdıkları sürelerin dışında başkalarına yardım etmek üzere kendi iradesiyle hiçbir ücret almadan faaliyette bulunmayı yükümlülük olarak kabul eden kişileri ifade etmektedir (Sentedals, 2006). TDK (2019) gönüllü tanımını "Bir işi yapmayı hiçbir yükümlülüğü yokken isteyerek üstlenen" olarak ifade etmiştir.

Gönüllülük; bizlere verilen akıl, beden, vakit, emek gibi pek çok kıymetin doğrudan karşılık beklemeden insanlarla ve diğer varlıklarla paylaşılmasıdır (Gençlik ve Spor Bakanlığı, 2019). Gönüllülükle ilgili yapılan her çalışmada öne çıkan temel unsurlar, gönüllülüğün zorunlu olmaması; bedel karşılığı olmaması; kurumsal yapı içinde gerçekleşmesi ve kamu yararı amacıyla kamuya yönelmiş olmasıdır (Palabıyık, 2011). Gönüllüler ise yardım için çağrılmaktan ziyade genellikle yardım etmek için fırsatlar arayan kişilerdir (Gençlik ve Spor Bakanlığı, 2019).

Birçok organizasyon, etkinliğin başarısı için hayati olan süregelen sadakati gösterecek gönüllülerin ortak çabaları olmadan hayatta kalamaz (Finkelstein, 2008). Günümüzde gönüllüler, toplumun çoğu kesiminde değerli bir insan kaynağı haline gelmişlerdir. Özellikle spor sektöründeki etkinlikler ağırlıklı olarak gönüllülere dayanmaktadır. Çünkü sportif etkinlikleri gerçekleştirebilmek için doğal olarak büyük miktarda işgücüne gereksinim vardır (Berber ve Terekli, 2019). Dolayısıyla gönüllüler etkinliğin başarısı için temeldir (Skirstad ve Hanstad, 2013).

Gönüllülük, araştırmacılar için giderek daha önemli bir alan olmaktadır ve son zamanlarda önemli bir sorgulama alanı olarak belirlenmiştir (Love, Hardin, Koo ve Morse, 2011). Gönüllüler etkinlikler adına çok önemli oldukları için, onların kim olduklarını, spor gönüllüsü olarak ne yaptıklarını ve bunu neden yaptıklarını anlama anlayışımızı geliştirmeliyiz (Skirstad ve Hanstad, 2013).

Alanyazın incelendiğinde, spor ve gönüllülerle ilişkili yerli ve yabancı çeşitli çalışmalara rastlanmaktadır. Bu çalışmalar incelendiğinde, çoğunlukla nicel araştırma yöntemleri kullanıldığı ve konu olarak motivasyona odaklanıldığı görülmektedir. Gönüllülerin görüşlerini incelemeye yönelik nitel bir çalışmaya alanyazında rastlanılmamıştır.

Bu çalışma, uluslararası spor organizasyonunda görev alan gönüllülerinin görüşlerinin incelenmesi ve bu doğrultuda gönüllüler üzerindeki anlayışımızı geliştirebilmek adına katkı sağlaması amacıyla yapılmıştır.

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, çalışma grubuna, verilerin toplanmasına ve analizine yer verilmiştir.

Araştırma Modeli: Bu çalışmada, uluslararası spor organizasyonunda çalışan gönüllülerin görüşlerinin incelenmesine dayalı olduğundan araştırma konusunun doğasına uygun olan nitel araştırma yaklaşımına dayalı olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Olgubilim, sosyal gerçekliği anlamak için bu gerçekliğin ortaya çıkardığı insan deneyimlerini irdeler. Bu amaçla olguya ilişkin deneyimler sorgulanır (Ersoy, 2016). Olgubilim deseni farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır. Olgular yaşadığımız dünyadaki olaylar, deneyimler, algılar, yönelimler, kavramlar ve durumlar gibi çeşitli biçimlerde karşımıza çıkabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Çalışma Grubu: Çalışma grubu, Uluslararası Voleybol Federasyonu (FIVB) tarafından Ankara ilinde 28-29-30 Mayıs 2019 tarihlerinde düzenlenen, Voleybol Milletler Ligi (VNL) organizasyonunda görev alan 19 gönüllüden oluşmaktadır. Çalışma grubu belirlenirken, amaçlı örneklem yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme olası olmayan bir örnekleme yaklaşımı olup çalışmanın amacına bağlı olarak bilgi açısından zengin durumların seçilerek derinlemesine araştırma yapılmasına olanak tanır (Büyüköztürk, Kılıç, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2018). Kolay ulaşılabilir durum örnekleme yönteminde, araştırmacı yakın olan ve erişilmesi kolay olan bir örnekleme grubu seçer. Bu örnekleme yöntemi araştırmaya hız ve pratiklik kazandırır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Araştırmaya katılan gönüllülere ilişkin bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik bilgileri

Katılımcılar	Yaş	Cinsiyet	Eğitim Durumu
G1	27	K	Uluslararası İlişkiler
G2	24	K	Gazetecilik
G3	21	E	Uçak Teknolojisi
G4	26	E	Spor Bilimleri
G5	24	K	Tıp
G6	21	K	Mütercim Tercümanlık
G7	23	K	Tıp
G8	25	K	Uluslararası İlişkiler
G9	22	K	Mütercim Tercümanlık
G10	25	K	Uluslararası İlişkiler
G11	25	K	Veterinerlik
G12	23	K	İngiliz Dili ve Edebiyatı
G13	27	K	Jeoloji
G14	28	E	Gazetecilik
G15	21	E	Tıp
G16	23	K	İngiliz Dili ve Edebiyatı
G17	26	E	Rus Dili ve Edebiyatı
G18	24	E	İşletme
G19	20	K	Tıp

Verilerin Toplanması ve Analizi: Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme katılımcıya önceden belirlenmiş görüşme planının aynen uygulandığı, bunun yanında yeni soruların sorulabildiği esnek görüşmelerdir (Karasar, 2015). Görüşme soruları üç alan uzmanının görüşleri akabinde düzenlenip son halini almıştır. Bu araştırmada yapılan görüşmelerde elde edilen veriler ses kayıt cihazı ile kaydedilmiş, daha sonra bu veriler kâğıda geçirilmiştir. Mülakat içeriğinde, demografik sorular dışında 6 adet soruya yer verilmiştir. Görüşme, her bir aday için ortalama 30 dakika sürmüştür, yüz yüze gerçekleştirilmiştir.

Elde edilen veriler “içerik analizi” yöntemi ile analiz edilmiştir. İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Bu amaçla toplanan verilerin önce kavramsallaştırılması, daha sonra da ortaya çıkan kavramlara göre mantıklı bir biçimde düzenlenmesi ve buna göre veriyi açıklayan temaların saptanması gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Bu çalışmada, yapılan analizler neticesinde kodlara ulaşılmış bu kodlar kategorize edildikten sonra temalar altında toplanmıştır. Bununla birlikte, toplanan veriler frekanslarına göre sıralanarak tablo oluşturulmuştur. Ayrıca, görüşmeye katılım sağlayan kişiler ‘G’ şeklinde numaralandırılarak kodlanmıştır.

3.BULGULAR

Spor organizasyonunda çalışan gönüllülerin görüşlerini belirlemek için yapılan görüşmelerde elde edilen verilerin analizi sonrasında dört tema ortaya çıkmıştır. Bunlar; katılım sebebi, güdülenme sebebi, gönüllü özellikleri ve gönüllü çıktılardır. Her bir tema bünyesindeki alt temalara, bu alt temalara ilişkin frekans değerlerine ve bazı katılımcı görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 2. Gönüllülerin katılım sebeplerine ilişkin tema, alt temalar ve frekanslar

Tema	Alt Temalar	Katılımcılar	F
Katılım Sebebi	Kariyer Gelişimi	G2,G5,G6,G7,G9,G13,G16,G18,G19	9
	Yardımseverlik	G2,G3,G5,G7,G8,G9,G10,G12	8
	Kişilerarası İlişkiler	G1,G5,G7,G13,G14,G19	6
	Kişisel Gelişim	G2,G11,G13,G15,G16,G17	6
	Spor Sevgisi	G4	1
	Dışsal Ödüller	G18	1
	Vatanseverlik	G11	1

Bir kişinin gönüllü olarak organizasyonlarda neden görev alabileceğine yönelik katılımcı görüşleri incelendiğinde, yedi alt tema tanımlanmıştır. Katılımcıların görüşlerinden ortaya çıkan tabloda, “kariyer gelişimi” ve “yardımseverlik” alt temasında yoğunlaşma varken, “spor sevgisi”, “dışsal ödüller” ve “vatanseverlik” alt temalarında birer kişinin görüş belirttiği görülmektedir.

Alt temalara ait bazı görüşler şu şekildedir:

G3: "...Boş vaktinde en azından birilerine yardım edip güzel bir şeylerin oluşmasında payının olması için."

G8: "Her şeyin para olmadığını kavramak adına..."

G11: "Sosyal becerilerimi geliştirmek ve ülkeme faydalı olmak için."

G13: "Farklı ortamlarda bulunmak ve farklı kültürlerden insanlarla iletişime girmek bir insanın bakış açısını geliştirir. Bir organizasyonun gerçekleştirilmesinde görev almak, belli sorumlulukları üstlenmek büyük bir öğrenme fırsatını beraberinde getirir. CV'niz için güzel gözükecek bir çalışma olmakla beraber yeni insanlarla tanışma fırsatını yakalarsınız."

G14: "Farklı tecrübe, farklı insanlar, farklı kültürler aynı ortamda bulunmak insanın ufkunu ve beynini açar dolayısıyla her şeye bakışı değişir. Böylece gelişir insan..."

G16: "Çünkü bu tür organizasyonlarda yer alarak öncelikle bakış açısını genişlettiğini düşünüyorum, bunun yanında farklı bakış açılarını görerek hem kendini geliştiriyor hem de farklı fikirlere saygı duymayı öğreniyor. Ayrıca gönüllülük yaparak kendi potansiyelini görme imkanı olduğunu düşünüyorum."

Tablo 3. Güdülenme sebeplerine ilişkin tema, alt temalar ve frekanslar

Tema	Alt Temalar	Katılımcılar	f
Güdülenme Sebepleri	Kariyer Gelişimi	G2,G5,G6,G7,G13,G15,G16,G17,G19	9
	Kişilerarası İlişkiler	G5,G7,G9,G10,G11,G12,G13,G16	8
	Yardıms severlik	G8,G12,G14,G18	4
	Kişisel Gelişim	G3,G9,G16,G18	4
	Spor Sevgisi	G4	1
	Vatanseverlik	G1	1

Gönüllülerin güdülenme sebeplerini incelemeye yönelik katılımcı görüşleri analiz edildiğinde, altı alt tema tanımlanmıştır. Katılımcıların görüşlerinden ortaya çıkan tabloda, "kariyer gelişimi" ve "kişilerarası ilişkiler" alt teması altında yoğunlukla görüş bildirilmiştir.

Alt temalara ait bazı görüşler şu şekildedir:

G1: "...Fivb (Uluslararası Voleybol Federasyonu) turnuvasında ülkeme yardımcı olup misafirlerin memnun kalmasını sağlamak."

G2: "...CV'ye ekleyeceğim yeni bir şey olması."

G4: "...Branşa olan ilgi ve teknik açıdan takip etmem..."

G5: "...Yeni tecrübeler kazanmak, yeni insanlarla tanışmak, yeni ortamlarda bulunmak ve yeni kültürler tanımak."

G16: "Yeni bakış açıları kazanmak ve öğrenmek. Çünkü bu tarz faaliyetlerde kişiler yeni insanlar kültürler tanıma imkanı buluyor. Ve bunu bizzat kendi deneyimliyor. Bu deneyimleri sayesinde artık karşılaştığı olayları daha farklı yorumlayabiliyor. Belki daha önceden kulaktan dolma bilgiler yüzünden aklında kalmış yanlış bilgileri ve önyargıları silebiliyor. Bu tarz yeni

bakış açıları sayesinde toplumun ya da (uluslararası bir gönüllükse) o ülkelerin insanları, kültürü, yaşam tarzı, eğlence anlayışları, hakkında direkt bilgi sahibi olabiliyorsun."

G19: *"Gelecekte daha kolay iş bulup istediğim pozisyonda çalışabilmek için CV'imde önemli kuruluşlarda gönüllü olarak çalıştığım görülsün istiyorum..."*

Tablo 4. Gönüllü özelliklerine ilişkin tema, alt temalar ve frekanslar

Tema	Alt Temalar	Katılımcılar	f
Gönüllü Özellikleri	Güçlü karakteristik özellikler	G2,G3,G5,G6,G7,G8,G9,G12,G16,G18,G19	11
	Sosyallik/iletişim	G1,G2,G3,G9,G10,G13,G17,G18,G19	9
	Sorumluluk sahibi olmak	G3,G4,G11,G12,G13,G15,G16,G17	8
	İstekli olmak	G5,G7,G10,G11,G13,G14,G19	7
	Analitik düşünce	G3,G9,G13,G16,G18	5
	Zaman yönetimi	G1,G3	2
	Vatanseverlik	G18	1
	Yabancı dil yeteneği	G6	1

Gönüllü özelliklerini incelemeye yönelik katılımcı görüşleri analiz edildiğinde, sekiz alt tema tanımlanmıştır. Katılımcıların görüşlerinden ortaya çıkan tabloda, "güçlü karakteristik özellikler" en çok görüş bildirilen alt tema olurken, "vatanseverlik" ve "yabancı dil yeteneği" alt temalarında en az görüş belirtildiği görülmektedir.

Alt temalara ait bazı görüşler şu şekildedir:

G9: *"Öncelikle özgüvenli ve sosyal olarak aktif olmalıdır. Analitik düşünme, organizasyonlarda yapıcı, öngörü sahibi ve fedakar olmalıdır..."*

G11: *"...İstekli ve sorumluluk sahibi olan bir kişilik..."*

G17: *"...Takım çalışmasına yatkın, uyumlu, ikili ilişkileri kuvvetli biri olmalı..."*

G18: *"Kibar, çözüm odaklı, ülkesini temsil edebilme yeteneğine sahip, insanlarla ikili ilişkileri iyi olmalı..."*

Tablo 5. Gönüllü çıktılarını ilişkin tema, alt temalar ve frekanslar

Tema	Alt Temalar	Katılımcılar	f	
Gönüllü Çıktıları	Olumlu	İkili ilişkiler	G2,G3,G4,G5,G7,G11,G13,G16,G17,G18,G19	11
		Tecrübe	G6,G9,G14,G15	4
		Özgüven	G3,G4,G16,G19	4
		Sorumluluk	G1,G8,G12,G13	4
		Kişisel gelişim	G2,G12,G16,G19	4
		Maneviyat	G2,G10,G14	3
		Yabancı dil yeteneği	G3	1
		Olanaklardan faydalanma	G18	1
	Olumsuz	Zaman kaybı	G10,G13,G14,G18	4
		Bitkinlik hali	G5,G7,G13	3
		Stres	G5,G7	2
		Başarısızlık hissi	G1	1

Gönüllü çıktılarını incelemeye yönelik katılımcı görüşleri analiz edildiğinde, olumlu sekiz alt tema ve olumsuz dört alt tema olmak üzere toplam on iki alt tema tanımlanmıştır. Katılımcıların görüşlerinden ortaya çıkan tabloda, olumlu gönüllü çıktılar alt teması altında "ikili ilişkiler" en çok görüş bildirilen alt tema olmuştur.

Gönüllü çıktıkları temasının olumsuz alt teması altında ise en çok "zaman kaybı" temasında görüş bildirilmiştir.

Alt temalara ait bazı görüşler şu şekildedir:

G1: "...Gönüllü olarak görev almak başarısız olma korkusuyla olumsuz etki yaratabilir..."

G2: "Olumlu olarak insan ilişkilerin gelişir, daha alçakgönüllü olmayı öğrenirsin, sana yeni ve bambaşka dünyanın kapılarını açar, maddi çıkar beklemeden de çok güzel şeyler deneyimlemeyi kazandırır."

G3: "...yeni arkadaşlar kazanma, insan ilişkilerini geliştirme, kendine olan güveni artırma, iş halledilmeyi öğrenme, dil pratiği yapmayı sayabilirim..."

G5: "...olumsuz yanı ise gönüllülük stresli ve yorucu olabiliyor..."

G9: "...Organizasyon esnasında yaşanan herhangi bir olumsuzluk kişinin sonraki karşılaşacağı benzer durumlar için tecrübe olur. Kişiyi her alanda geliştirir."

G14: "...çok şey var fakat en önemlisi sosyal tecrübe ve sevgiyi öğretir çünkü empati yapmak zorundadır gönüllü..."

G16: "...İnsanın kendine olan güveni artıyor, potansiyelinin farkına varıyor, farklı fikirlerden insanlarla çalışma fırsatı elde ederek karşılaştığı olayları daha iyi analiz etmesine yardımcı oluyor. Ve gönüllü olarak sürekli kendini yenileme imkanı elde ediyor."

G18: "Olumsuzluk olarak zaman ve para kaybı olabilir. Olumlu olarsa yeni kişiler ve kültürler tanıma ayrıca organizasyondan takımıyla birlikte faydalanma (5 yıldızlı otel gibi, maçları yakından izlemek gibi)."

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma da, uluslararası spor organizasyonunda çalışan gönüllülerin görüşleri belirlenmiştir. Araştırma grubunun demografik özellikleri incelendiğinde, 6 erkek 13 kız olmak üzere toplamda 19 kişi tarafından oluşturduğu görülmektedir. Katılımcılar 20 ile 28 yaş arasındaki bireylerden oluşmuştur. Eğitim durumlarına bakıldığında, uluslararası spor organizasyonunda görev alan gönüllüler üzerinde yapılan bu çalışmada, yalnızca bir kişinin spor bilimlerinden olması dikkat çekebilecek bir husustur.

Gönüllü kişilerin neden organizasyonlar içerisinde görev alabileceğine dair sorulan soruya karşılık alınan cevaplar neticesinde, öncelikli olarak organizasyonlarda görev almanın gönüllü kişinin kariyer gelişimine etki edeceği ifade edilmiştir. Bu sonuç Chacon, Gutierrez, Sauto, Vecina ve Perez (2017) "kırk yaş altı gönüllülerde kariyer motivasyonu daha yüksektir" görüşüyle paralellik göstermektedir. Bununla birlikte kişinin yardımseverliğinden dolayı katılım sağlayabileceği de belirtilmiştir. Bu bulguyu destekler nitelikte, Gençlik ve Spor Bakanlığı (2019) gönüllülük yılı hakkında çıkarmış olduğu yayınında "insanların niçin gönüllü olduğu sorusuna cevaplar aranırken gönüllülerin genellikle inanç, değerler ve insani kaygılar gibi

kişisel değerlerle ilişkili motivasyonlarını ifade ettikleri görülmüştür” ifadesine yer vermiştir. Ayrıca gönüllü kişilerin kişisel gelişimlerini sağlamak ve kişilerarası iletişim fırsatından yararlanmak adına görev alabilecekleri katılımcılar tarafından belirtilmiştir. Diğer taraftan organizasyonun gönüllülere sunacağı imkânlardan faydalanmak, spora karşı olan sevgisinden ötürü spor organizasyonu içinde yer almak ve ya ülkesine karşı olan sevgisinden ötürü katılım sağlamak, katılımcılara göre gönüllü kişilerin görev alma sebepleri arasında azınlıktadırlar. Bang ve Chelladurai (2009) çalışmalarında kariyer yönelimi ve dışsal ödüllerin uluslararası etkinliklerde gönüllü olmak adına en az etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Bang ve Chelladurai'nin çalışma bulgularının aksine katılımcılar, en çok kariyer gelişiminin gönüllü olmak adına etkiye sahip olduğunu belirtirken, dışsal ödüller hakkında onlarla aynı fikirdedirler. Sharififar, Jamalian, Nikbakhsh ve Ramezani (2011) çalışmalarında gönüllüleri güdüleyen en önemli noktanın kariyer olduğu belirlerken; Giaimoulakis ve Wang (2008), dışsal güdülenmenin önemini vurgulamıştır. Literatür incelendiğinde çok farklı sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Bunun temel sebebi olarak araştırmaların yapıldığı konunun sosyokültürel yapısı ve ele alınan örneklem farklılıkları gösterilebilir.

Gönüllülüğün üç farklı insan grubu için faydaları vardır: gönüllülerin kendileri, yardım ettikleri organizasyonlar ve gönüllülerin içinde buldukları topluluklar (Suruşlal ve Dhurup, 2008). Fakat kişilerin bu faaliyetlerin bir parçası olmak istemesi durumu çeşitli etkenlere bağlı olabilir. Katılmak adına birçok sebebi olmasına rağmen harekete geçebilmek adına kişi bazı uyarılara ihtiyaç duyabilir. Katılımcılar, kendilerini güdüleyenlerin kariyer gelişimi düşüncesi, kişilerarası ilişkiler, yardımseverlik ve kendi kişisel gelişimleri olduğunu ortak olarak ifade etmişlerdir. Bununla birlikte spor sevgisi ve vatanseverlik için yalnızca birer kişinin görüş belirttiği görülmektedir. Bang ve Chelladurai (2009), vatanseverlik duygusunun uluslararası spor etkinlikleri için gönüllü olarak sunulan benzersiz bir motivasyon olabileceğini savunmaktadırlar. Bu sav, elde edilen araştırma verisiyle örtüşmemektedir. Genel hatlarıyla bakıldığında, katılımcılara gönüllü aday kişilerin katılım sebeplerinin neler olabileceği sorulduğunda verdikleri cevaplarla bireysel olarak kendilerini gönüllü olmaya iten sebepler arasında benzerlikler ve farklılıklar göze çarpmaktadır. Örneğin G1 kodlu katılımcı, bir kişinin kişilerarası iletişim sebebiyle gönüllü olarak bir organizasyona katılım sağlayabileceğini düşünürken, kendisinin vatanseverlik duygusundan ötürü gönüllü olmaya motive olduğunu belirtmiştir.

Literatürde gönüllü güdülenme nedenleri hakkında farklı sayılarda ve türlerde faktörler ortaya sunulmuştur. Örneğin; VanSickle, Pierce ve Diacin (2015) çalışmalarında, gönüllülerin topluluk desteği, spor sevgisi, kişisel gelişim ve kariyer gelişimi olarak dört faktör tarafından motive olduklarını belirtmişlerdir. Atçı, Yenipınar ve Unur (2014) ise çalışmalarında, gönüllüleri gönüllü olmaya yönelten nedenleri, kariyer yönelimi, topluma yönelik duyarlılık, kişisel gelişim, kişilerarası ilişkiler ve dışsal ödüller şeklinde beş boyut altında toplanmıştır. Mirsafian ve Mohamadinejad (2012) çalışmalarında spor gönüllülerinin motivasyon faktörlerini

sosyal, gelişim, kariyer, materyal, destek, amaç ve zorunluluktur olmak üzere yedi faktörde toplanmıştır. Gönüllülerin motivasyon sebepleri hakkında tıpkı gönüllü tanımında olduğu üzere evrensel bir fikir birliği oluşmadığı gözlemlenebilir.

Katılımcılara göre gönüllü bir kişi, güçlü karakteristik özelliklere sahip, sorumluluk sahibi olan, istekli olan, analitik düşünebilen ve iletişim yeteneği olan sosyal biri olmalıdır. Katılımcılar, gönüllü kişinin zamanını yönetebilen, vatansever ve yabancı dil yeteneğine sahip birisi olmasının çok daha az öneme sahip olduğunu belirtmişlerdir.

Bir gönüllülük faaliyeti sonrasında, katılımcıların görüşleri ışığında, gönüllü kişilerin en fazla ikili ilişkilerinde olumlu çıktı elde ettiklerini görülmektedir. Ayrıca tecrübe, özgüven, sorumluluk sahibi olmak, kişisel gelişim ve maneviyat gibi konularda olumlu çıktılar elde edebilecekleri ifade edilmiştir. Caz, Yılmaz, Göksel ve Gümüşdağ (2016) görüşlerine göre, "Gönüllülük bireylere bilgi, deneyim, hoşgörü, paylaşımcılık, profesyonel yaklaşım, sorumluluk üstlenme gibi nitelikler kazandırır". Olumsuz çıktı olarak katılımcılar, gönüllü kişilerin zaman kaybı, stres, bitkinlik ve başarısızlık hissi ile karşı karşıya kalabileceği ifade edilmiştir. Bireylerin gönüllülük yapamama nedenlerinin başında yeterli zamanlarının olmaması gelmektedir (Genç, 2011). Bu bulgu gönüllü adayları için zaman kavramının önemini ifade eder niteliktedir. Sharififar ve ark. (2011) göre, spor organizasyonları esnekliğini arttırmalıdır; böylece gönüllüler en sevdikleri işleri seçebilir ve çalışmalarına çeşitlilik kazandırabilir. Bu koşullar altında, gönüllüler zamanlarını boşa harcamadıklarını ve daha fazla sorumluluk duygusuyla faaliyetlerini sürdürdüklerini düşünüler.

Bu araştırma Ankara ilinde belirli dönemler arasında gerçekleşen bir organizasyona katılım sağlayan gönüllü bireylerle sınırlı tutulmuştur. Benzer çalışmalar daha geniş örneklem gruplarıyla, farklı organizasyonlar içerisinde gerçekleştirilebilir. Araştırma sonucunda, gönüllü adaylarının kişisel masraflarının minimize edilmesi, etkinlik süresince zamanlarının en verimli şekilde geçmesi, profesyonel işçilere sağlanacak tüm imkânların onlara da sağlanması ve katılım sağladıkları etkinliklerin kariyer gelişimlerine olan etkisinin artırılması adına çaba gösterilmesi önerilebilir. Böylece kişiler gönüllü olmak adına teşvik edilerek, kurum ve kuruluşların ücretsiz iş gücünden yararlanmaları sağlanabilir.

5. KAYNAKÇA

Atçı, D., Yenipinar, U., & Unur, K. (2014). Gönüllü Olma Nedenleri: Mersin 2013 -XVII. Akdeniz Oyunları Örneği. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi/Journal of Travel and Hospitality Management*, 11(3), 42-56.

Bang, H., & Chelladurai, P. (2009). Development and Validation of The Volunteer Motivations Scale for International Sporting Events (VMS-ISE). *International Journal of Sport Management and Marketing*, 6(4), 332-350.

Berber, S., & Terekli, M. S. (2019). Volunteer Management and Motivation in Sports Events. *GSI Journals Serie A: Advancements in Tourism, Recreation and Sports Sciences (ATRSS)*, 2(1), 95-121.

Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi, 6 (SI1), 341-352, 2019

www.sportifbakis.com

E-ISSN: 2148-905X

doi: 10.33468/sbsebd.112

url: <https://doi.org/10.33468/sbsebd.112>

Büyüköztürk, S., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, S., & Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem.

Cambridge Dictionary (2019), English Dictionaries, Erişim tarihi: 18.10.2019 <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/volunteer>

Caz, Ç., Yılmaz, S., Göksel, A.G., & Gümüşdağ, H. (2016). Spor Organizasyonlarında Gönüllü Katılımın İncelenmesi: Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *Journal Of International Social Research*, 9(43).

Chacon, F., Gutierrez, G., Sauto, V., Vecina, M. L., & Perez, A. (2017). Volunteer Functions Inventory: A systematic review. *Psicothema*, 29(3). doi:10.7334/psicothema2016.371

Cuskelly, G., Hoyer, R., & Auld, C. (2006). *Working With Volunteers in Sport: Theory and Practice*. London: Routledge.

Downward, P., & Ralston, R. (2006). The Sports Development Potential of Sports Event Volunteering: Insights from the XVII Manchester Commonwealth Games. *European Sport Management Quarterly*, 6, 333-351.

Ersoy, A. F. (2016). Fenomenoloji. *Eğitimde nitel araştırma desenleri*. (Edt: A. Saban ve A. Ersoy). Ankara: Anı.

Finkelstein, M. (2008). Volunteer Satisfaction and Volunteer Action: A Functional Approach. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 36(1), 9-17.

Gaston K., & Alexander J. (2001). Effective Organization and Management Of Public Sector Volunteer Workers: Police Special Constables. *International Journal of Public Sector Management*, 14(1), 59-74.

Genç, A. (2011). *İl Toplum Kuruluşlarında Gönüllü Olma Gündüleri: Türk Kızılayı Eskişehir Şubesi Gönüllüleri Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gençlik ve Spor Bakanlığı (2019). *2019 Gönüllülük Yılı Stratejisi*. Erişim tarihi: 18.10.2019, [https://www.gsb.gov.tr/Public/Edit/images/GSB/gencongonull%C3%BCLerkitap%C4%B1k/GencGonulluler2019Kitap%20\(1\).pdf](https://www.gsb.gov.tr/Public/Edit/images/GSB/gencongonull%C3%BCLerkitap%C4%B1k/GencGonulluler2019Kitap%20(1).pdf) adresinden erişilmiştir.

Giannoulakis, C., & Wang, C. H. (2008). *An empirical model of Sport volunteer experience: The case of the 2006 Asian Games* (pp. 28-31). Toronto, Ontario: North American Society for Sport Management Conference (NASSM).

Karasar, N. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel.

Kim, D., Park, C., Kim, H., & Kim, J. J. (2019). Determinants and outcomes of volunteer satisfaction in mega sports events. *Sustainability (Switzerland)*, 11(7), 1859. <https://doi.org/10.3390/su11071859>

Love, A., Hardin, R. L., Koo, G. Y., & Morse, A. (2011). Effects of Motives on Satisfaction and Behavioral Intentions of Volunteers at A PGA Tour Event. *International Journal of Sport Management*, 12(1), 86-101.

Mirsafian, H., & Mohamadinejad, A. (2012). Sport Volunteerism: A Study on Volunteering Motivations in University Students. *Journal of Human Sport and Exercise*, 7, 73-84.

Palabıyık, H. (2011). Gönüllülük ve Yerel Hizmetlere Gönüllü Katılım Üzerine Açıklamalar. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 82-113.

Sentelaps, (2006). *Sports Event Network for Tourism and Economic Development of the Alpine Space, Guide Book for the Management of Sport Event Volunteers, "How to Manage Human Resources?"*, Alain Ferrand

Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi, 6 (SI1), 341-352, 2019

www.sportifbakis.com

E-ISSN: 2148-905X

doi: 10.33468/sbsebd.112

url: <https://doi.org/10.33468/sbsebd.112>

(Editor), Chavannes Lausanne: IDHEAP. Erişim tarihi: 19.10.2019, www.alpine-space.org adresinden erişilmiştir.

Sharififar, F., Jamalian, Z., Nikbakhsh, R., & Ramezani Z.N. (2011). Influence of Social Factors and Motives on Commitment of Sport Events Volunteers. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 77, 1078-1082. <http://doi.org/10.5281/zenodo.1082891>

Skirstad, B., & Hanstad, D. V. (2013). Gender Matters in Sport Event Volunteering. *Managing Leisure*, 18(4), 316–330. doi:10.1080/13606719.2013.809188

Surujlal, J., & Dhurup, M. (2008). Volunteers' Perceptions of Benefits Derived From Volunteering: An Empirical Study. *South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation*. 30(1), 105-116.

Taylor, T., Doherty, A., & McGraw, P. (2008). *Managing people in sport organizations*. Oxford: Elsevier.

Türk Dil Kurumu (2019), Güncel Türkçe Sözlük, Erişim tarihi: 18.10.2019, <https://sozluk.gov.tr/?kelime=%C3%A7%C4%9F%C4%B1%C3%B6%C5%9F%C3%BC>

VanSickle, J., Pierce, D., & Diacin, M. (2015). Volunteer Motivations at the 2012 Super Bowl. *International Journal of Event and Festival Management*, 6(3), 166-181. <https://doi.org/10.1108/IJEFM-12-2014-0029>

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.

Makale Geliş (Submitted): 31.10.2019

Makale Kabul (Accepted): 22.12.2019