

## **Gönüllü Olma Nedenleri: Mersin 2013 -XVII. Akdeniz Oyunları Örneği**

### **Reasons to be Volunteer: A Study on Volunteers of Mersin 2013 -XVII. Mediterranean Games**

**Yrd. Doç. Dr. Dilek ATÇI**  
Mersin Üniversitesi,  
Turizm Fakültesi  
E-posta: Dilek-tetik@hotmail.com

**Yrd. Doç. Dr. Uysal YENİPINAR**  
Mersin Üniversitesi,  
Turizm Fakültesi  
E-posta: dilaylatr@hotmail.com

**Doç. Dr. Kamil UNUR**  
Mersin Üniversitesi  
Turizm Fakültesi  
E-posta: kunur@yahoo.com

---

#### **Öz**

Araştırmanın amacı 2013 yılında Mersin’de düzenlenen XVII. Akdeniz Oyunları’nda görev alan gönüllüleri gönüllü olmaya yönelten faktörlerin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda gönüllülerden 260 adet kullanılabilir anket toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre gönüllüler ağırlıklı olarak yabancı dil bilen üniversite öğrencilerinden oluşmaktadır. Gönüllüleri gönüllü olmaya yönelten nedenler, kariyer yönelimi, topluma yönelik duyarlılık, kişisel gelişim, kişilerarası ilişkiler ve dışsal ödüller şeklinde beş boyut altında toplanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Mersin, Akdeniz oyunları, gönüllü, motivasyon faktörleri.

#### **Abstract**

The aim of this study is to determine the factors to lead people to be volunteers in XVII. Mediterranean Games held in Mersin at 2013. 260 eligible questionnaire were collected. According to the results majority of the volunteers consists of university students who speak foreign languages. Reasons leading to people to be volunteer are grouped in five dimensions. These factors are career orientation, community-oriented awareness, personal development, interpersonal relationships and extrinsic rewards.

**Keywords:** Mersin, Mediterranean Games, Volunteer, Motivation Factors

---

## 1. Giriş

Günümüzde birçok ülke, bölge ve şehir büyük spor organizasyonlarına ev sahipliği yaparak hem kendilerini tanıtmak, hem de ekonomilerini geliştirmek istemektedirler (Essex ve Chalkley, 1998). Büyük spor organizasyonları özellikle şehirler için yeni spor tesisleri, yeni rekreasyon alanları yeni yada yenilenmiş ulaştırma altyapısı ve daha pek çok alanda yatırım demektir (Malfas ve diğ., 2004). Ev sahipliği yapılan organizasyon ne kadar büyük olursa medyanın ilgisi de o derece artmaktadır (Malfas ve diğ., 2004). O nedenle de ülkeler arasında Olimpiyatlar, Dünya Futbol Şampiyonası vb gibi organizasyonlara ev sahipliği yapabilmek için kıyasıya bir rekabet yaşanmaktadır (Matheson ve Baade, 2004). Akdeniz Oyunları da ev sahipliği için Akdeniz'e kıyısı olan ülkelerin rekabet ettiği büyük bölgesel organizasyonlardan bir tanesidir.

Bugüne kadar 17 kez düzenlenen Akdeniz Oyunları'nın ilki, 5-12 Ekim 1951 tarihleri arasında Mısır'ın İskenderiye kentinde düzenlenmiştir. 1971 yılında VI. Akdeniz Oyunları'na İzmir, 20-30 Haziran 2013 tarihleri arasında yapılan XVII. Akdeniz Oyunlarına ise, Mersin ve Adana kentleri evsahipliği yapmıştır. Bu tür büyük organizasyonların başarıyla tamamlanmasında güvenlik, nitelikli ulaşım ve spor tesisleri kadar, nitelikli insan kaynağının varlığı da etkili olmaktadır (Baum ve Lockstone, 2007). Uluslararası spor organizasyonlarında insan kaynaklarının büyük bir bölümü ise gönüllülerden oluşmaktadır (Koşan ve Güneş, 2009). Gönüllülerin organizasyonun başarısındaki rolleri dikkate alındığında, onları gönüllü olmaya motive eden faktörlerin araştırılması gerekmektedir. Bu çalışma XVII. Akdeniz Oyunları'nda görev alan gönüllüleri motive eden faktörleri belirlemek amacıyla yapılmıştır.

## 2. Gönüllülük Kavramı ve Akdeniz Oyunları

Gönüllüler etkinliklerin sorunsuz sürdürülmesi ve başarılı bir şekilde tamamlanması için zaman ve enerjilerini harcayan insanlar olarak, etkinlikler süresince hizmet verdikleri insanların istek ve ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırlar (Auld ve Cuskelly, 2001). Bu nedenle organizasyon komiteleri gönüllülerin güdülerini, niteliklerini, ihtiyaçlarını ve beklentilerini saptayarak onlardan azami ölçüde yararlanmaya çalışır (Auld ve Cuskelly, 2001). Bu derece önemli olan gönüllülüğün evrensel olarak kabul edilen bir tanımı bulunmamaktadır (UN 2009, aktaran Steinbach ve diğ., 2014). 2013 Mersin XVII. Akdeniz Oyunları Gönüllü El Kitabı'ndayer alan tanıma göre gönüllülük; "Bireyin içinde bulunduğu topluma katkı sağlamak ve aidiyetlik duygusunu güçlendirmek amacıyla bireysel yeterlilik ve deneyimini herhangi bir maddi karşılık beklemeden kendi özgür iradesiyle kullanmasıdır" (Gönüllü E.K, 2013: 29-30).

Bazı yazarlar tarafından karşılığı ödenmiş faaliyetler gönüllülük kapsamında görülmezken; diğerlerine göre gönüllülerin ceplerinden yaptıkları masraflar karşılanabilir (UN 2009, aktaran Steinbach ve diğ., 2014). Ödeme konusundaki bakış ne olursa olsun, insanlara yardımcı olma düşüncesi gönüllülüğün olmazsa olmaz özelliği olarak kabul edilebilir. Gönüllülükle ilgili birçok ülke ve sektör tarafından üzerinde uzlaşılan önemli bir kriter ise, gönüllülük faaliyetinin aile dışında birilerine yardımcı olmak veya bir amacın gerçekleştirilmesi için ödemesiz olarak yapılan bir eylem olmasıdır (ILO 2008, UN 2009, aktaran Steinbach ve diğ. 2014).

Akdeniz Oyunları, Akdeniz'e kıyısı olan ülkeler arasında dört yılda bir düzenlenen spor yarışmalarıdır. Oyunlar Akdeniz'e kıyısı olan Avrupa, Afrika ve Asya

kıtalarından gelen sporcuların katılımı ile gerçekleşir. XVII. Akdeniz Oyunlarına Akdeniz'e kıyısı bulunan 24 ülkeden 32 farklı spor dalından atletler katılmıştır. Bu yönüyle XVII. Akdeniz Oyunları, oyunlar tarihinde en fazla ülkenin katıldığı organizasyon olma özelliği kazanmıştır. Ayrıca XVII. Akdeniz Oyunları, katılan sporcu açısından da tüm Akdeniz Oyunları içinde üçüncü, sırada yer almaktadır (Duran vd., 2013).

Akdeniz Oyunları gibi büyük spor organizasyonları, düzenlenen ülke ve kentlerin uluslararası tanınırlığı ve saygınlığını artırmaktadır (Masterman, 2004: 16-17). Bu nedenle, pek çok ülke Akdeniz Oyunları ve benzeri organizasyonlara ev sahipliği yapmak istemektedir. Uluslararası büyük spor organizasyonlarında insan kaynaklarının büyük bir bölümü gönüllülerden oluşmaktadır (Koşan ve Güneş, 2009). Gönüllüler, konukların ülkeye ayak bastığı andan başlayıp, karşılaşmaların tamamlandığı ve konukların uğurlandığı son ana kadar sporcular ve diğer konuklarla birlikte olmaktadır. Transfer, ulaşım, konaklama, yeme içme, tören, gezi gibi çok çeşitli bölümlerde çalışan gönüllüler, sporcu ve konuk heyetlerin oyunlar süresince güvenli, sağlıklı ve huzurlu bir ortamda karşılaşmalara katılmalarına önemli katkılar sunmaktadırlar (Baum ve Lockstone, 2007).

XVII. Akdeniz Oyunlarında gönüllü olarak çalışacakları bulmak, kaydetmek, seçmek ve eğitmek için Mersin Üniversitesi Çiftlikköy Yerleşkesi'nde Gönüllüler Bölümü kurulmuştur. Gönüllüler özgeçmişleriyle internet ya da belirli merkezlerde kurulan XVII. Akdeniz Oyunları gönüllü ofislerinden form doldurarak başvuruda bulunmuşlardır. Gönüllülerin seçiminde üniversite öğrencisi ve yabancı dil bilen kişiler tercih edilmiştir. Başvurusu kabul edilen gönüllüler zorunlu olan iki aşamalı eğitimden geçirilmişlerdir. İlki genel eğitim, ikincisi ise özel eğitimidir. Genel eğitim gönüllülerin; Akdeniz Oyunları ruhuna uygun tutum ve davranış geliştirmelerine yönelik; iletişim becerileri, takım çalışması, liderlik v.b. gibi konulardan oluşmuştur. Genel eğitimde gönüllülerin iş ve işin niteliği ile ilgili genel kazanımlar edinmeleri hedeflenmiştir. Özel eğitim ise gönüllülere görev alacakları bölümlerle ilgili teknik bilgi ve beceriler kazandırmaya yöneliktir. Eğitimlerden sonra oyunlar süresince görev yapacak 2685 gönüllü belirlenmiştir. Gönüllüler uluslararası ilişkiler, sağlık ve doping mücadele, çevre, idari ve mali işler, medya, seyirci hizmetleri, spor, akreditasyon, teknoloji, ulaşım, pazarlama ve halkla ilişkiler, kültür, konaklama, güvenlik olmak üzere 14 bölümde görev almışlardır (Gönüllü Merkezi Sorumlusu, kişisel görüşme, 9 Haziran 2013). Gönüllülerin 383 tanesi araştırmanın yapıldığı konaklama bölümünde görev yapmışlardır (Duran vd., 2013).

### 3. Gönüllü Motivasyonuna İlişkin Kavramsal Çerçeve

Pek çok alanda hizmet veren gönüllüler, ciddi emek ve zaman harcayan, ancak yaptıkları iş karşılığında ücret almayan kişilerdir. İnsanların, hiçbir maddi karşılık beklemeden bir işte zaman ve emek harcamaları ilgi çekicidir. Maddi, daha doğrusu parasal karşılığın olmadığı bu gibi durumlarda insanları gönüllü olmaya iten daha başka güdülerin olduğu açıktır. Konu araştırmacıların da ilgisini çekmiş, gönüllü motivasyonunun altında yatan boyutlar farklı araştırmalara konu olmuştur.

Literatür incelendiğinde, gönüllü motivasyonu kavramının birçok teori çerçevesinde açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir. Bunlardan ilki Sosyal Değişim (Mübadele) teorisidir (Philips, 1982:118). Sosyal değişim teorisi, davranışın temelde karşılıklılık ve ödül beklentisiyle güdülendiğini ortaya koyar. Buna göre insanlar sosyal etkileşimlerde fayda-maliyet bazında değerlendirme yapmaktadır. Bu teori, kişilerin

verdiklerinden daha fazlasını aldıkları durumları tercih ettiklerini vurgulamaktadır (Homans, 1958: 606). Kişiler herhangi bir durumda eğer katlandıklarından daha fazlasını elde ediyorlarsa durumu faydalı görerek, çaba sarf etmektedirler, başka bir deyişle, değiş tokuşu kabul etmektedirler. Gönüllülerle organizasyon arasında da yukarıda değinildiği gibi bir fayda-maliyet senaryosu ortaya çıkmaktadır. Bir organizasyonda gönüllü olarak çalışmayı kabul eden kişinin bu değiş tokuşu, katlanacağı maliyetlere karşılık olarak elde edeceği bir takım faydalar doğrultusunda kabul ettiği söylenebilir.

Gönüllülük motivasyonunu açıklamada kullanılan bir diğer teori Co-production (Ortaklaşa Üretim) teorisidir. Ortaklaşa üretim kısaca, bir görevi tamamlamak için bireylerin gösterdiği işbirliğine dayalı çabalar olarak tanımlanabilir. Buna göre, önemli spor organizasyonlarında ortaklaşa üretim çok değerlidir, çünkü kişilerin bu çabaları olmaksızın organizasyonun gerçekleştirilmesi mümkün olmayacaktır. Bunun yanı sıra kişilerin organizasyona olan ilgisi ve tanıdıkları kişilere yardımcı olma gibi diğer bazı nedenler de olayın ortaklaşa üretilmesi için güçlü motivasyon faktörleri olabilmektedir (Schuyler, 2008: 17).

Örtüşme (congruence) teorisi ise kişilerin kendi yeteneklerini kullanma ve değerlerini dışa vurmaya izin veren iş ortamları veya organizasyonlarda yer almak istediklerini belirtmektedir. Buna göre, çabaları karşılığında finansal ödül elde etmeyen gönüllülerin motivasyonunda değerlerin örtüşmesi en önemli motivasyon kaynağı olmaktadır (Hwang, 2010: 22).

Bu teorik çerçeve temelinde yapılan çalışmalar incelendiğinde, gönüllü motivasyonu ilk olarak fedakârlık (altruistic) perspektifinden açıklanmıştır. Buna göre insanlar başkalarına yardım etmek için gönüllü olmaktadır. Ancak daha sonraları kişinin kendine hizmet edecek (egoistic) bilgi ve deneyim kazanma, kendini gerçekleştirme veya toplum içinde statü kazanma gibi güdülerle de gönüllülük faaliyetlerine katıldıkları ileri sürülmüştür (Bang ve Ross, 2009: 62).

Yapılan ilk çalışmalarda gönüllü motivasyonunun (altruistic, egoistic veya non-altruistic) iki veya üç faktörlü modellere dayandırıldığı görülmektedir. Örneğin, Cnaan, Goldberg-Glen'in (1991) sıkça atıf alan çalışması gönüllü motivasyonunu tek boyutla açıklayan bir modeli desteklemiştir. Çalışmada kullanılan ölçek (Motivation to Volunteer Scale MVS - Gönüllü Motivasyonu Ölçeği) fedakârlık ve egoistik boyutlarını içeren maddelerden oluşmakla birlikte ölçeğin tek boyutlu özelliği dolayısıyla aralarındaki ayırım belirgin değildir (Ferreirav.d., 2012:4). Caldwell ve Andereck (1994) ise gönüllü motivasyonunun amaca yönelik (purposive), sosyal (solidary) ve maddesel (material) olmak üzere üç boyutlu olduğunu ileri sürmüşlerdir. Amaca yönelik boyut, iyi bir şeyler yaparak topluma katkıda bulunma; sosyal boyut sosyal etkileşim ve ilişkiler kurma, maddesel boyut ise gönüllülükten kaynaklanan somut faydalar olarak tanımlanmıştır ve en güçlü motivasyonun amaca yönelik olduğu ortaya çıkmıştır. Bu boyutlar Cnaan, Goldberg-Glen'in çalışmasındakilerle örtüşmekle beraber, farklı olan sosyal ağlara katılım, sosyal etkileşimler içinde bulunma şeklinde açıklanabilen sosyal (solidary) boyutun varlığıdır.

Daha sonraları ise çok boyutlu modeller geliştirilmeye başlanmıştır. Örneğin, Clary ve arkadaşları (1998) AIDS gönüllüleri üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında gönüllülerin fonksiyonlarını temel alarak hazırladıkları VFI (Volunteer Function Inventory - Gönüllü Fonksiyon Envanteri) ölçeğini kullanarak gönüllü motivasyonunu, değerler (values), anlayış (understanding), sosyal (social), career (kariyer), koruyucu

(protective) ve psikolojik gelişme (enhancement) olmak üzere altı boyutta açıklamışlardır.

Aslında gönüllülük faaliyetlerinin çerçevesi çok geniştir. Herhangi bir sağlık, eğitim veya yardım kurumunda hizmet vermek de gönüllülük esasına dayanmaktayken, bir takım özel organizasyonlarda (spor, eğlence vb.) görev almak da gönüllülük faaliyeti kapsamındadır. İki durum da gönüllülük olarak nitelendirilmekle birlikte aralarında işin niteliği, dolayısıyla da altta yatan itici faktörler açısından bazı farklar mevcuttur. İlkinde uzun süreli bir çaba söz konusuyken, özel organizasyonlarda gönüllülük nispeten daha kısa süreli olmaktadır. Ayrıca, özel organizasyonlarda gönüllü olarak yer almanın diğer gönüllülük faaliyetlerinden farklı olarak daha fazla ses getiren ve prestijli bir durum olarak algılanması da motive edici olabilmektedir. Literatür incelendiğinde bu tür organizasyonlarda yapılan çalışmalarda farklı bazı boyutların ortaya çıktığı görülmektedir. Örneğin, organizasyonun bir parçası olma, böyle bir organizasyona katılma veya oyunları izleme isteği, hatta uluslararası organizasyonlarda vatanseverlik gibi faktörler ön plana çıkabilmektedir (Bang ve Chelladurai, 2003; Farrel ve diğ., 1998; Bang ve Ross 2009). Dolayısıyla, özel organizasyonlarda gönüllüğün diğer gönüllülük faaliyetlerinden ayrı olarak ele alınması gerekmektedir.

Özel organizasyonlarda gönüllülük üzerine yapılan çalışmalar, temelde daha önceleri yapılan çalışmalarda kullanılan ölçeklerin özel organizasyonlara uyarlanması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Örneğin, Farrel ve arkadaşları (1998) spor gönüllüleri üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında MVS'yi spor organizasyonlarına uyarlayarak SEVMS (Special Event Volunteer Motivation Scale - Özel Etkinliklerde Gönüllük Motivasyonu Ölçeği) ölçeğini geliştirmiş, söz konusu ölçek ise gönüllü motivasyonunun dört boyutunu ortaya çıkarmıştır. Bu boyutlar amaca yönelik (purposive), dayanışmaya yönelik (solidary), dışsal gelenekler (external traditions) ve taahhüt (commitment) olarak adlandırılmıştır. Önceki çalışmalardan farklı olarak ortaya çıkan iki boyutu dışsal motivasyonlar (örneğin karşılaşmaları izlemek, aile geleneğini sürdürmek gibi) ve gönüllülüğten kaynaklanan taahhütler (dışsal beklentileri kişisel yeteneklerle bağdaştırmak) olarak tanımlamışlardır (Giannoulakis ve diğ., 2008:193).

Bang ve Chelladurai ise 2003 yılında 2002 FIFA Dünya Kupasındaki gönüllüler üzerinde VMS-ISE (Volunteer Motivation Scale for International Sport Events- Uluslararası Spor Olaylarında Gönüllü Motivasyonu) ölçeğini kullanarak bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmada gönüllü motivasyonuna ilişkin değerlerin dışavurumu, vatanseverlik, kişilerarası ilişkiler, kariyer yönelimi, kişisel gelişim, dışsal ödüller olmak üzere altı boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır (Bang ve Ross, 2009: 64). Bang ve Ross (2009), yine VMS-ISE ölçeğini kullanarak Twin Cities Maratonunda gönüllü olan 254 kişi üzerinde bir çalışma yapmışlar ve çalışma sonucunda gönüllü motivasyonunu yedi boyutla açıklamışlardır. Bunlar, değerlerin dışavurumu, toplumsal katılım, kişilerarası ilişkiler, kariyer yönelimi, kişisel gelişim, dışsal ödüller ve spor sevgisidir. Bu çalışmada daha önce göz ardı edilen ancak başlı başına bir motivasyon faktörü olabilecek spor sevgisine ilişkin maddeler de çalışma kapsamına alınmıştır. Değerlerin dışavurumu, spor sevgisi ve kişilerarası ilişkiler en yüksek ortalamaya sahip faktörler olmuştur.

Neufeind 2008 yılında UEFA Futbol Kupasında gönüllü olan 869 kişi üzerindeki çalışmasında VFI (Volunteer Function Inventory- Gönüllü Fonksiyonları Envanteri ) ölçeğini, heyecan (excitement) ve vatandaşlık (citizenship) olmak üzere iki farklı boyut

ekleyerek uyarlamıştır. Çalışmanın sonucunda, en önemli motivasyon faktörleri, bu çapta bir organizasyona katılma heyecanı ve topluma olan bağlılığı gösterme olarak ortaya çıkmıştır. Nassar ve Talaat (2009) 420 üniversite öğrencisi üzerinde yapmış oldukları araştırmalarında katılımcıların %40'ının gönüllü olarak özel organizasyonlarda çalıştığını ve onlar için en önemli motivasyon faktörünün kendine güven ve deneyim kazanma olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

Shariffar ve diğ.'nin 2011 yılında İran Şampiyonlar Ligi'nde gönüllü olarak çalışan 281 gönüllü üzerinde yaptıkları çalışmalarında da benzer olarak en önemli motivasyon faktörünün kariyer olduğu ortaya çıkmıştır. Kaohsiung'daki 2009 Dünya Oyunlarında gönüllü olan 640 kişi üzerinde yapılan çalışmada ise uluslararası turnuvaya katılım şansı, takdir edilme, uluslararası bakış açısı kazanma ve sosyal yükümlülükleri yerine getirme faktörleri ortaya çıkmıştır (Liao vd. , 2012). Yukarıda görüldüğü üzere yapılan birçok çalışmada farklı olmakla beraber, temelde benzer faktörler ortaya çıkmıştır. Ancak, çalışmaların bazılarında toplumsal faktörler ağırlık kazanmaktayken, bazılarında bireysel faktörlerin ön planda olduğu göze çarpmaktadır.

#### 4. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada Akdeniz Oyunları'nda görev alan gönüllüleri gönüllü olmaya yönelten faktörlerin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda daha önceki çalışmalarda kullanılan ve yukarıda sözü edilen VMS-ISE (Volunteer Motivation Scale for International Sport Events), VFI (Volunteer Function Inventory) ve SEVMS (Special Event Volunteer Motivation Scale) ölçeklerinden yararlanılarak önce 55 maddeden oluşan bir ölçek tasarlanmıştır. Ölçeğin anlaşılabilirlik açısından akademisyenlerce incelenmesi sonrasında birbiriyle örtüşen maddeler çıkarılarak veya yeniden ifade edilerek 43 maddelik son hali verilmiş ve eğitimler sırasında 107 gönüllü ile ön test yapılmıştır. Ön test sonucunda anket üzerinde gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra tüm bölümlerdeki gönüllüler üzerinde uygulama yapılmak üzere harekete geçilmiştir. Anket yapılması için gerekli izin ancak anketlerin bölüm sorumlularınca uygulanması koşuluyla alınabilmektedir. Alınan izin doğrultusunda bölüm sorumlularına yeterli sayıda anket bırakılarak bu anketlerin bölümde çalışan gönüllülerce doldurulmasının sağlanması talep edilmiştir. Talep defalarca yenilenmesine karşın konaklama bölümü sorumlusu hariç, diğer sorumlular yoğunluk gerekçesiyle anketleri doldurulmuş olarak araştırmacılara teslim edememişlerdir. Bu nedenle de araştırma konaklama bölümü gönüllüleri ile sınırlı kalmıştır. Bu durum ciddi bir sınırlılık gibi görünsede gönüllülerin bölümlere ayrılması eğitimlerden sonra yapıldığı için gönüllülerin motivasyonlarını değerlendirmede engel oluşturmayabilir. Konaklama bölümü yöneticisine bırakılan 390 anketten 260 tanesi dolu olarak araştırmacılara teslim edilmiştir. Elde edilen 260 anketin ancak 230 tanesi değerlendirmeye alınabilir nitelikte bulunmuştur.

Araştırmada kullanılan soru formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde gönüllü motivasyonunu ölçmeye yönelik maddelerin yer aldığı ve 5'li Likert tipinde hazırlanmış olan 43 maddelik ölçek yer almaktadır. İkinci bölümde ise gönüllülerin demografik özelliklerine ilişkin sorular bulunmaktadır.

##### 4.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın temel amacı, Akdeniz Oyunları'nda görev alan gönüllüleri gönüllü olmaya yönelten faktörlerin ortaya çıkarılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranacaktır.



1. Akdeniz Oyunları'nda gönüllü olarak görev alan kişileri gönüllü olmaya motive eden faktörler nelerdir?
2. Kişileri gönüllü olmaya motive eden faktörlerin ortalamaları cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
3. Kişileri gönüllü olmaya motive eden faktörlerin ortalamaları daha önce gönüllü olma durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
4. Kişileri gönüllü olmaya motive eden faktörlerin ortalamaları yaş ve Mersin'de yaşanan süreye göre farklılaşmakta mıdır?

## 5. Araştırmanın Bulguları

Araştırma amaçları kapsamında veri toplamak için hazırlanan soru formunu cevaplayan katılımcıların demografik özellikleri Tablo.1'de özetlenmiştir.

**Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri**

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	126	55,8
	Erkek	100	44,2
	TOPLAM	226	100
Medeni durum	Bekâr	210	94,6
	Evli	12	5,4
	TOPLAM	222	100
Eğitim durumu	Önlisans	16	7,1
	Lisans	172	76,4
	Y.lisans	15	6,7
	Doktora	2	0,9
	Diğer	20	8,9
	TOPLAM	225	100
Yaş	18 ve altı	17	7,8
	19-24 yaş arası	149	68,3
	25-30 yaş arası	35	16,1
	31 ve üstü	17	7,8
	TOPLAM	218	100
Daha önce gönüllü olma	Evet	71	31,7
	Hayır	153	68,3
	TOPLAM	224	100
Mersin'de ikamet edilen süre	1 yıldan az	15	6,5
	2-12 yıl arası	94	40,9
	13-23 yıl arası	84	36,5
	24 yıl üzeri	37	16,1
	TOPLAM	230	100
Mersinli hissetme derecesi	Hiç hissetmiyorum	8	3,5
	Hissetmiyorum	21	9,3
	Kararsızım	30	13,2
	Hissediyorum	87	38,3
	Tamamen hissediyorum	81	35,7
	TOPLAM	227	100

Buna göre araştırmaya katılan gönüllülerin %55,8'i kadın, %44,2'si erkek, %68,3'ü 19-24, %16,1'i 25-30 yaş aralığında, %95'e yakını ise bekârdır. Eğitim durumu açısından %76,4'ünün lisans, %7,1'inin önlisans, %8'e yakınının ise yüksek lisans ve doktora öğrencisi olduğu görülmektedir. Eğitim durumundaki diğer seçeneği ise gönüllü olarak görev alan Turizm Anadolu Meslek Lisesi öğrencilerini ifade etmektedir. Katılımcıların %31,7'si daha önce de bir organizasyonda gönüllü olarak görev almıştır. Katılımcıların %3'ü Mersin'de ikamet etmemekte, %3,5'i 1 yıldan az süredir, %41'i 2-12 yıldır, %36,5'i 13-23 yıldır Mersin'de ikamet etmektedir. Mersin'de

24 yıldan daha uzun süredir yaşayanların oranı ise %16,1'dir. Katılımcıların kendilerini Mersinli hissetme derecelerini öğrenmeye yönelik soruya katılımcıların, %12,8'i hissetmedikleri, %74'ü ise hissettikleri yönünde fikir belirtmişlerdir. Kararsızların oranı ise %13,2'dir.

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda kişileri böyle bir organizasyonda gönüllü olmaya yönlendiren faktörleri belirlemek için açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktörler Tablo2'de yer almaktadır.

**Tablo 2: Gönüllü Motivasyonunu Açıklamaya Yönelik Faktör Analizi**

	Yükü	Özdeğeri	A.Varyans	Ort.	Alfa
<b>1.Kariyer Yönelimi</b>		6,877	12,178	4,24	.774
CV'imde (özgeçmişimde) iyi görüneceğini düşünüyorum.	,541			4,39	
Yeni beceriler kazanmak istiyorum.	,546			4,56	
Yeni iş bağlantıları kurmak istiyorum.	,704			4,16	
Burada kazanacağım deneyimin iş bulmama yardım edeceğini düşünüyorum.	,780			3,88	
Kendi yeteneklerimi sınamak istiyorum.	,649			4,15	
Yabancı dilimi geliştirmek istiyorum.	,614			4,34	
<b>2.Topluma Yönelik Duyarlılık</b>		2,341	10,696	4,09	.740
Gönüllüğün bir vatandaşlık görevi olduğunu düşünüyorum.	,659			3,9	
Gönüllülük daha iyi bir toplum yaratır.	,563			4,3	
Mersin'le gurur duyuyorum.	,816			4,11	
Mersin'e olan sevgim, Mersin'in başarmasına yardım etmemi gerektirir.	,763			4,03	
<b>3. Kişisel Gelişim</b>		1,904	10,226	4,20	.799
Gönüllülük ihtiyaç duyulan biri olarak hissetmemi sağlar.	,478			3,86	
Ömür boyu hatırlanacak anılara sahip olmak istiyorum.	,707			4,36	
Gönüllülük kendime olan saygımı artırır.	,666			4,25	
Gönüllülük farklı bakış açıları kazanmamı sağlar.	,491			4,42	
Gönüllülük kendime güvenimi artırır.	,675			4,13	
<b>4. Kişiler arası İlişkiler</b>		1,502	10,191	4,34	.713
Yeni arkadaşlar edinmek istiyorum.	,492			4,09	
Değişik kültürleri tanımak istiyorum.	,634			4,6	
Farklı insanlarla çalışmak istiyorum.	,743			4,32	
Diğer insanlarla etkileşimde bulunmak istiyorum.	,761			4,36	
<b>5. Spor Sevgisi</b>		1,257	9,945	4,32	.747
Etkinliklerde yapılan törenlerde yer almak istiyorum.	,621			4,21	
Uluslararası spor etkinliklerini seviyorum.	,719			4,5	
Oyunların bir parçası olmak istiyorum.	,772			4,41	
Seçkin sporcularla tanışmak istiyorum.	,598			4,18	
<b>6. Dışsal Ödüller</b>		1,055	6,510	3,10	.586
Oyunları bedava izlemek istiyorum.	,768			3,53	
Etkinlikte bedava yemek veriliyor.	,771			2,66	
Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax KMO Örneklem Yeterliliği: ,832; Bartlett's Küresellik Testi için $X^2$ : 1999,617; sd: 300; $p < 0.0001$ ; Açıklanan toplam varyans: %59,744; Ölçeğin tamamı için güvenilirlik katsayısı: ,870 Yanıt kategorileri: 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum					



Ön test sonucu oluşturulan 43 maddelik ölçeğe faktör analizi yapıldığında birçok maddenin düşük ortak varyansa veya faktör yüküne sahip olduğu ya da birden fazla faktöre yüklendiği görülmüştür. Daha sağlıklı bir faktör yapısı elde etmek için ortak varyansı .50'nin, faktör yükü .50'nin ve birden fazla faktöre yüklenen maddeler için faktörler arası farkı .20'nin altında olan maddeler analizden çıkarılarak tablodaki faktör yapısı elde edilmiştir. Sonuçta 25 madde 6 faktör altında toplanmıştır.

Tablo 2'de görüldüğü gibi, gönüllü motivasyonunu belirleyen ilk faktör kariyer yönelimidir. Bu faktör toplam varyansın %12,1'ini açıklamaktadır. Bunu sırasıyla topluma duyarlılık, kişisel gelişim, kişilerarası ilişkiler, spor sevgisi ve dışsal ödüller faktörleri izlemektedir. Tüm faktörlerin açıkladığı toplam varyans %59,7'dir. Ölçeğin tamamının güvenilirliği .870 olarak hesaplanmıştır. Parça güvenilirliklerinin ise genel olarak iyi düzeyde olduğu görülmektedir.

Araştırmanın ikinci ve üçüncü sorusuna cevap bulabilmek amacıyla gönüllü motivasyonunu açıklayan faktörlerin ortalamalarının cinsiyete ve daha önce gönüllü olma durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için t testi yapılmıştır. Analiz sonucunda Tablo 3'ten de anlaşılacağı gibi faktör ortalamalarının cinsiyete göre farklılaştığı ortaya çıkmıştır.

**Tablo 3: Faktör Ortalamalarının Cinsiyete Göre Değişimini Gösteren T-testi**

	N		Ortalama		Standart Sapma		t değeri	sd	p
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek			
kariyer yönelimi	126	100	4,3291	4,1550	,58679	,69182	2,046	224	,042
topluma yönelik duyarlılık	126	100	4,1429	4,0350	,68442	,68352	1,177	224	,240
kişisel gelişim	126	100	4,3032	4,1080	,61582	,70920	2,212	224	,028
kişilerarası ilişkiler	126	100	4,3446	4,3500	,49725	,55163	-,078	224	,938
spor sevgisi	126	100	4,4213	4,2000	,58919	,65327	2,672	224	,008
dışsal ödüller	126	100	3,1984	2,9700	1,21833	1,31583	1,351	224	,178

Buna göre, kadınların kariyer yönelimi, kişisel gelişim ve spor sevgisi boyutlarının ortalamaları erkeklerinkinden farklıdır ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p < .05$ ).

Faktör ortalamaları arasında daha önce gönüllü olma durumuna göre ise sadece kariyer yönelimi boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p < .05$ ). Bunun dışında tabloda daha önce gönüllü olanların kariyer yönelimi ve dışsal ödüllere ilişkin ortalamalarının olmayanlara oranla daha düşük olduğu görülmekte, diğer boyutlarda ise tersi bir durum göze çarpmaktadır. Başka bir ifade ile daha önce gönüllü olmayanlar kariyer yönelimi ve dışsal ödül faktörlerine, daha önce gönüllü olanlara oranla daha fazla değer atfetmişlerdir

**Tablo 4: Faktör Ortalamaları-Daha Önce Gönüllü Olma T-testi Sonucu**

	N		Ortalama		Standart Sapma		t değeri	sd	p
	evet	hayır	evet	hayır	evet	hayır			
kariyer yönelimi	71	153	4,12	4,30	,76390	,57336	-1,984	222	,049
topluma yönelik duyarlılık	71	153	4,13	4,07	,70558	,67829	,680	222	,497
kişisel gelişim	71	153	4,21	4,20	,71660	,64147	,147	222	,883
kişilerarası ilişkiler	71	153	4,39	4,32	,57363	,49739	,905	222	,366
spor sevgisi	71	153	4,32	4,32	,64533	,62537	,038	222	,970
dışsal ödüller	71	153	2,88	3,20	1,18763	1,28815	-1,785	222	,076

Araştırmanın diğer bir sorusu olan gönüllüleri motive eden faktörlerin ortalamalarının yaş, eğitim durumu ve medeni duruma göre değişim gösterip göstermediği konusunda ise Tablo.1'de de görüldüğü gibi değişkenlerde kategoriler arası dengesizlik mevcut olduğundan sağlıklı sonuçlar elde edilmesi mümkün olmayacağı için varyans analizi gerçekleştirilememiştir. Bu durumda yaş, Mersin'de yaşama süresi ve Mersinli hissetme derecesi ile kişileri gönüllü olmaya motive eden faktörlerin bağıntısının analiz edilmesi yoluna gidilmiş ve ortaya çıkan sonuçlar Tablo5'de özetlenmiştir.

**Tablo 5: Faktör Ortalamalarının Yaş, Mersin'de Yaşanan Süre ve Mersinli Hissetme Derecesi ile Bağıntısı**

		Kariyer yönelimi	Toplumsal duyarlılık	Kişisel gelişim	Kişilerarası ilişkiler	Spor Sevgisi	Dışsal ödüller	Yaş	Mersin'de yaşama süresi	Mersinli hissetme
Kariyer yönelimi	r	1	,197**	,500**	,355**	,412**	,262**	-,298**	,030	,048
	Sig.		,003	,000	,000	,000	,000	,000	,667	,467
Toplumsal duyarlılık	r	,197**	1	,577**	,355**	,375**	,121	,101	,193**	,431**
	Sig.	,003		,000	,000	,000	,066	,138	,005	,000
Kişisel gelişim	r	,500**	,577**	1	,457**	,466**	,253**	-,077	,053	,270**
	Sig.	,000	,000		,000	,000	,000	,257	,441	,000
Kişilerarası ilişkiler	r	,355**	,355**	,457**	1	,513**	,146*	,065	,001	,065
	Sig.	,000	,000	,000		,000	,027	,341	,991	,330
Spor sevgisi	r	,412**	,375**	,466**	,513**	1	,275**	,022	,092	,177**
	Sig.	,000	,000	,000	,000		,000	,749	,182	,008
Dışsal ödüller	r	,262**	,121	,253**	,146*	,275**	1	-,178**	-,004	,037
	Sig.	,000	,066	,000	,027	,000		,008	,954	,581
Yaş	r	-,298**	,101	-,077	,065	,022	-,178**	1	,095	,013
	Sig.	,000	,138	,257	,341	,749	,008		,177	,853
Mersin'de yaşama süresi	r	,030	,193**	,053	,001	,092	-,004	,095	1	,537**
	Sig.	,667	,005	,441	,991	,182	,954	,177		,000
Mersinli hissetme derecesi	r	,048	,431**	,270**	,065	,177**	,037	,013	,537**	1
	Sig.	,467	,000	,000	,330	,008	,581	,853	,000	

Burada, faktörlerin çoğunun birbiriyle pozitif ilişkili olmasına rağmen dışsal ödüller ve topluma yönelik duyarlılık faktörlerinin arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Diğer bir husus ise yaş değişkeninin kariyer yönelimi ve dışsal ödüller faktörleriyle negatif ilişkili olmasıdır. Başka bir deyişle yaş arttıkça kariyer yönelimi ve dışsal ödüllere verilen değer azalmaktadır. Yine tabloda Mersin'de yaşama süresinin topluma yönelik duyarlılık boyutu ve Mersinli hissetme derecesi ile pozitif ilişkili olduğu görülmektedir. Gönüllülerin Mersin'de yaşadıkları süre uzadıkça Mersinli hissetme dereceleri ve toplumsal duyarlılık boyutuna yönelik puanları artmaktadır.

## 6. Sonuç ve Tartışma

Araştırma sonucunda gönüllülerin büyük çoğunluğunun yüksek eğitilmiş, genç, bekâr, daha önce gönüllü olarak çalışmamış, uzun süredir Mersin'de ikamet eden ve kendini Mersinli hissettiği ortaya çıkmıştır. Öğrencilerin eğitim seviyelerinin yüksekliği gönüllü seçiminde üniversite öğrencisi olanların ve yabancı dil bilenlerin seçilmeye

çalışılmasında gönüllü merkezinin oldukça başarılı olduğu şeklinde yorumlanabilir. Gönüllülerin büyük çoğunluğunun Mersin'de ikamet etmesi ve kendini Mersinli hissetmesi nedeniyle, gönüllülerin önemli bir kısmının Mersin Üniversitesi'nde öğrenci olan Mersinlilerden oluştuğu şeklinde değerlendirilebilir. Bu durum çok doğal bir sonuç olarak görünmektedir. Bunun nedeni, oyunların düzenlendiği tarihte Mersin Üniversitesi'nin yaz tatilinde olması dolayısıyla Mersin dışından olan öğrencilerin gönüllü olmamaları olarak düşünülebilir. Çünkü, Mersin dışından olan üniversite öğrencilerin çoğunluğu okullar kapandığında ya ailelerinin yanına ya staj yapmak veya çalışmak için okudukları kentin dışına çıkmaktadırlar.

Çalışma gönüllü motivasyonu 6 boyutta açıklandığı için daha önce gönüllülük motivasyonunu yalnızca fedakârlık (altruistic) boyutuyla açıklayan Cnaan, Goldberg-Glen'in (1991) çalışması ile daha sonraları kişinin kendine hizmet edecek (egoistic) bilgi ve deneyim kazanma, kendini gerçekleştirme veya toplum içinde statü kazanma boyutlarıyla açıklayan Bang ve Ross (2009: 62) söylemleriyle birebir örtüşmemekle birlikte ileri sürülen boyutların tamamını içermektedir.

Çalışmada elde edilen boyutlar Caldwell ve Andereck'in(1994) gönüllü motivasyonunu açıklayan amaca yönelik (purposive), sosyal (solidary) ve maddesel (material) boyutlarıyla örtüşmektedir. Ancak amaca yönelik boyut bu çalışmada kariyer yönelimi ve kişisel gelişim boyutlarıyla, sosyal boyut topluma yönelik duyarlılık ve kişiler arası ilişkiler boyutlarıyla, maddesel boyut ise spor sevgisi ve dışsal ödüller boyutları ile açıklanmıştır. Çalışmada ortaya çıkan spor sevgisi boyutu Caldwell ve Andereck'in (1994) boyutlarından tamamen farklı bir boyut şeklinde değerlendirilebilir.

Çalışma sonuçları Clary ve arkadaşlarının (1998) AIDS gönüllüleri üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında elde ettikleri sosyal (social), career (kariyer) ve psikolojik gelişme (enhancement) boyutlarıyla örtüşse de savunmacı (protective) boyut ile örtüşmemektedir. Bunun nedeni çalışmanın AIDS gönüllüleri gibi çok farklı bir evren üzerinde yapılmış olmasıdır. Orada gönüllülük daha uzun süreyi kapsamakta ve kişilerin kendini savunma mekanizmaları (yüceltme, telafi etme gibi) gönüllülük motivasyonunda daha fazla rol oynayabilmektedir.

Bu çalışmada elde edilen boyutların en önemlisinin kariyer yönelimi olması Sharififar ve diğ., nin (2011) çalışmasında elde ettiği sonuç ile örtüşmektedir. Araştırma sonucunda ortaya çıkan faktörler literatürde yer alan diğer çalışmalarla da büyük ölçüde örtüşmektedir. Daha önceki araştırmalarda (Farrel, ve diğ., 1998; Cnaan ve diğ., 2009) elde edilen kariyer yönelimi, toplumsal katılım, değerlerin dışavurumu, spor sevgisi, dışsal ödüller, kişilerarası ilişkiler, kişisel gelişim faktörleri bu çalışmayla da desteklenmiştir. Sadece değerlerin dışavurumu ve toplumsal katılım faktörleri tek bir faktör altında toplanmıştır. Daha önceki çalışmalarda (Claryv.d,1998; Farrel, Johnston, Twynam,1998; Bang ve Ross, 2009) kariyer ve gelişme (enhancement) olarak belirtilen faktörler bu çalışmada da kariyer yönelimi ve kişisel gelişim, amaçsal (purposive) olarak ifade edilen faktör bu çalışmada topluma yönelik duyarlılık, dayanışma (solidary) faktörü ise bu çalışmada kişiler arası ilişkiler adı altında desteklenmektedir.

Araştırmada yer alan faktör analizi bulgularına bakıldığında en önemli faktör olarak 1. sırada 6 maddeden oluşan kariyer yönelimi, 2. sırada 4 maddelik topluma yönelik duyarlılık, 3. sırada 5 maddelik kişisel gelişim, 4. sırada 4 maddelik kişiler arası ilişkiler, 5. sırada 4 maddelik spor sevgisi ve son olarak da 2 maddelik dışsal ödüller çıkmıştır. Araştırma sonuçları Türk toplumunun toplumcu bir kültüre sahip

olduğu ön kabulüyle değerlendirildiğinde 1. ve 2. faktörlerin yer değiştirmiş olması gerekirdi. Çünkü araştırmada 1. ve 3. Sırada yer alan kişisel gelişimle ilgili faktörler daha bireyselci bir kültürü çağrıştırırken iki faktörün arasına daha toplumcu bir bakış açısını yansıtan toplumsal duyarlılık faktörü girmiştir. Bu durum bir çelişki olarak görülebileceği gibi, Türk toplumundaki değişimi yansıttığı şeklinde de değerlendirilebilir. Çelişki olarak değerlendirilebilir çünkü bu durum Türk toplumunun kültürüyle ilgili Hofstede'in yaptığı çalışma ile örtüşmemektedir. Çalışmaya göre, Türk toplumunda bireycilik eğilimleri toplumcu eğilimlere göre düşüktür. Dolayısıyla daha toplumcu bir kültüre sahip olan Türkiye'de "biz" bilinci hâkimken, daha bireyci kültürlerde "ben" bilinci gelişmiştir (Kağıtçıbaşı, 2001). Bir diğer deyişle "Türk toplumu ortaklaşa davranmayı önde tutan bir kültürün ürünüdür" (Sargut, 2001).

Türk toplumundaki değişimi yansıtıyor şeklinde değerlendirilebilir çünkü Türk toplumu "batının kültürel değerlerinden, benlik tasarımlarından, tutumlarından ve davranışlarından giderek daha fazla" etkilenmeye başlamıştır (Özdemir ve Koruklu,2011). Türkiye'de yaşanan "gelenekselcilikten modernizme" doğru toplumsal dönüşüm bireysel gelişimi daha önemli bir değer haline getirmiştir (Karakitapoğlu-Aygün ve İmamoğlu, 2002). Özellikle 1980'lerde başlayan liberal sosyo-ekonomik değişim, statü,güç, tanınma, başarı ve kişisel gelişim gibi bireyci değerleri daha önemli hale getirmiştir (İmamoğlu ve Karakitapoğlu-Aygün,1999). Bu alıntılardan hareketle bu çalışmada kariyer yöneliminin en önemli faktör olarak çıkması Türk toplumundaki son zamanlardaki değişime paralel ve "önce can sonra canan" atasözüne uygun bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Kariyer yöneliminin en önemli faktör olarak çıkması gönüllülerin büyük oranda üniversite öğrencilerinden ve gençlerden oluşmasıyla da çok yakından ilgili olabilir. Üniversite öğrencilerinin henüz iş hayatına atılmamış, ancak atılma evresinde olan ve dolayısıyla gelecekteki kariyerlerine odaklanan insanlar oldukları düşünüldüğünde bu sonuç doğal görülmektedir.

T testi sonuçlarında ortaya çıkan kadınların erkeklere göre kariyer yönelimi ve kişisel gelişime daha çok değer vermeleri fırsat eşitsizliği nedeniyle anlaşılır görünse de, spor sevgisinde benzer bir sonucun çıkması ilginç bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Çalışmanın bir diğer sonucu ise, kariyer yönelimi faktöründe daha önce gönüllü olarak çalışmayanlar ile çalışanların algıları arasında ortaya çıkan farklılıktır. Daha önce gönüllü olmayanların gönüllülüğün kendi kariyerlerine daha çok katkı yapacağını beklemeleri doğal bir durum olarak düşünülebilir. Bunun sonucu olarak gönüllülük deneyiminin özgeçmişte yer alması daha önce gönüllü olmayanlar için daha fazla önem arz etmektedir.

Çalışmanın bir başka sonucuna göre yaş arttıkça kariyer yönelimi ortalamaları azalmaktadır ve bu da doğal bir sonuç gibi görülmektedir. Çünkü yaş ilerledikçe kişilerin kariyerleri ve kariyer beklentileri gittikçe netleşmektedir. Tersinden söylemek gerekirse yaş azaldıkça (gençleştikçe) kariyerle ilgili belirsizlik arttığından kariyer yönelimine verilen değer artması doğaldır denebilir. Yine yaşın artmasıyla beraber kişiler arası ilişkiler ve dışsal ödüllere yönelik ilgi de azalmaktadır. Bunun nedeni insanlar yaşlandıkça gönüllülükteki dışsal ödüller ve yeni ilişki geliştirme ihtiyacı kişiler için daha az önemli hale gelmektedir.

Çalışmadaki diğer önemli sonuç Mersin'de yaşanan süre arttıkça Mersin'li hissetme derecesinin ve topluma yönelik duyarlılık faktörü ortalamasının artmasıdır. Bu da anlamlı ve doğal bir sonuçtur ve kişilerin zaman geçtikçe Mersin'e daha çok

uyum sağladıkları ve bir Mersin'li olarak şehrine karşı daha duyarlı hale geldikleri şeklinde yorumlanabilir.

Çalışmanın sonuçlarının, ana kitlenin daha çok üniversitede okuyan gençlerden oluştuğu göz önüne alınarak yorumlanması gerekmektedir. Bu durum, çalışmanın en önemli kısıtı gibi görülmele beraber bu tip organizasyonlarda daha çok üniversite öğrencilerinden yararlanıldığı düşünülürse gönüllü motivasyonu konusunda yol gösterici olabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırmada gönüllerin toplumsal tabanını yada yapısını (sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel) belirlemeye dönük sorular sorulmadığı için çıkan faktörlerle gelen toplumsal yapı arasındaki ilişkiye bakılamamıştır. Bundan sonraki çalışmalarda bu ilişkinin kurulabilmesi için toplumsal yapıyı belirlemeye dönük sorular eklenmelidir. Çünkü gelen tabana bağlı olarak topluma yönelik duyarlılık ve dışsal ödüller gibi boyutlara bakışta farklılık olup olmadığının belirlenmesi hangi yapıda hangi motivasyon unsurlarının ön plana çıkarılması gerektiğine dönük katkılar sağlayabilecektir.

Bu çalışmada gönüllüler ağırlıklı olarak gençlerden ve üniversite öğrencilerinden oluşmaktadır. Bundan sonraki çalışmalarda daha üst yaş gruplarında ve daha düşük eğitimli gruplarda gönüllülük motivasyonunun değişip değişmediğine bakılabilir. Ayrıca spor organizasyonları dışında daha uzun süreli ve farklı toplumsal hizmet alanlarındaki gönüllülük faaliyetlerinin gerisinde yatan faktörleri belirlemeye dönük çalışmalarda yapılabilir.

## 7. Kaynakça

- Auld, C. ve Cuskelly, G., (2001), 'Behavioural Characteristics of Volunteers: Implications for Community Sport and Recreation Organizations' *Australian Parks and Leisure*, 4 (2), ss. 29-37.
- Bang, H., Ross, S. D. (2009), 'Volunteer Motivation and Satisfaction'. *Journal of Venue and Event Management*, 1, <http://www.hrsm.sc.edu/jvem/Vol1No1/VolunteerMotivation.pdf>, (03.05.2013).
- Bang, H. & Chelladurai, P. (2003), 'Motivation and Satisfaction in Volunteering for 2002 World Cup in Korea, *Conference of the North American Society for Sport Management*, May 2003, Ithaca, New York.
- Baum, T. ve Lockstone, L., (2007), 'Volunteers and Mega Sporting Events: Developing a Research Framework', *International Journal of Event Management Research*, 3(1), ss. 29-66.
- Caldwell, L.L., Andereck, K. L. (1994), 'Motives for Initiating and Continuing Membership in a Recreation-Related Voluntary Association'. *Leisure Sciences*, 16, ss. 33-44.
- Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J., Miene, P. (1998), 'Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach'. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), ss. 1516-1530.
- Cnaan, R.A. & Goldberg-Glen, R.S. (1991), 'Measuring Motivation to Volunteer in Human Services' *Journal of Applied Behavioral Science*, 27(3), ss. 269-284.
- Duran, A., Akin, M., Akdağ, G., Dönmez, B., Güler, O., Benli, S., (2013), Mersin 2013 17. Akdeniz Oyunları Oyunlar Köyü Konaklama Operasyon Süreci, 14. *Ulusal Turizm Kongresi*, 5-8 Aralık 2013, Erciyes Üniversitesi, Kayseri, ss. 1385-1402.

- Essex, S. ve Chalkey, B. (1998), 'Olympic Games: Catalyst of Urban Change', *Leisure Studies*, 17 (3), ss. 187-206.
- Farrell, J., Johnston, M., Twynam, G. (1998), 'Volunteer Motivation, Satisfaction, and Management at an Elite Sporting Competition', *Journal of Sport Management*, 12 (4), ss. 288-300.
- Ferreira, M., Proença, T., Proença, J. (2012), Motivations Which Influence Volunteers Satisfaction, *10th International Conference of the International Society for Third Sector Research*, Siena – Italy  
2012 <http://c.ymcdn.com/sites/www.istr.org/resource/resmgr/wp2012/mferreira.pdf>, (10.05.2013)
- Giannoulakis, C., Wang, C. H., Gray, D. (2008), 'Measuring Volunteer Motivation in Mega-Sport Events', *Event Management*, 11 (4), ss. 191-200.
- GÖNÜLLÜ EL KİTABI (2013), Mersin XVII. Akdeniz Oyunları Gönüllü El Kitabı, 9 Haziran, Mersin
- Homans, George C. (1958), "Social Behavior as Exchange," *American Journal of Sociology*, 63 (6), ss. 597-606.
- Hwang, J., (2010), 'Does Sport Really Matter to Volunteers? Implications from an Empirical Comparison Between Sport Volunteers and Non-Sport Volunteers', *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Florida State University College of Education, Florida.
- İmamoğlu, E. O., Karakitapoğlu, A. Z. (1999), '1970'lerden 1990'lara Değerler: Üniversite Düzeyinde Gözlenen Zaman, Kuşak ve Cinsiyet Farklılıkları', *Türk Psikoloji Dergisi*, 14, ss. 1-22.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2001), *İnsan Aile ve Kültür*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Karakitapoğlu, A. Z., İmamoğlu, E. O. (2002), 'Value Domains of Turkish Adults and University Students', *The Journal of Social Psychology*, 142, pp. 333-351.
- Koşan, A. ve Güneş, E., (2009), 'Gönüllülük ve Erzurum 2011 Üniversitelerarası Kış Oyunları', *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(2), ss. 1-18.
- Matheson, V.A. ve Baade, R.A., (2004), Mega Sporting Events in Developing Nations: Playing the Way to Prosperity?', *The South African Journal of Economics*, 72(5), ss. 1085-1096.
- Malfas, M., Theodoraki, E. ve Houlihan, B., (2004), 'Impacts of the Olympic Games as Mega-Events', *Municipal Engineer*, 157, ss. 209-220.
- Masterman, G. (2004), *Strategic Sports Event Management an International Approach*, Great Britain: Elsevier.
- Nassar, N., & Talaat, N. (2009), 'Motivations of Young Volunteers in Special Events', *Tourismos: An International Multidisciplinary Journal of Tourism*, 4(1), ss. 145-152.
- Neufeind, M. (2011), 'Volunteering at the 2008 UEFA European Football Championship in Switzerland –A work-psychological analysis', [http://www.volunteering.ethz.ch/docs/EFU2011\\_neufeind.pdf](http://www.volunteering.ethz.ch/docs/EFU2011_neufeind.pdf), (03.05.2013).
- Özdemir, Y., Koruklu, N., (2011), 'Üniversite Öğrencilerinde Değerler ve Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi', *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), ss. 190-210.
- Philips, M., (1982), 'Motivation and Expectation in Successful Volunteerism', *Nonprofit and Voluntary Quarterly*, 4, ss. 118–125
- Schuyler, B. (2008), An Examination of the Motivations of Sporting Event Volunteers at Clemson University, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Clemson University Graduate School Department of Park Recreation and Tourism management, Clemson.
- Sargut, S. (2001), *Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim*. Ankara: Verso Yayınları.



- Sharififar, F., Jamalian, Z. Nikbakhsh, R., Nobakht Ramezani, Z.(2011), 'Influence of Social Factors and Motives on Commitment of Sport Events Volunteers', <http://waset.org/Publication/influence-of-social-factors-and-motives-on-commitment-of-sport-events-volunteers/14391>, (13.05.2013).
- Steinbach, D.,Guett, M. ve Freytag, G., (2012), 'Training 4 Volunteers: Mapping Strategies and Good Practices of Human Resources Development for Volunteers in Sports Organizations in Europe', [http://www.t4v.eu/News/T4V\\_EU\\_Final\\_Report\\_Steinbach\\_Guett\\_Freytag.pdf](http://www.t4v.eu/News/T4V_EU_Final_Report_Steinbach_Guett_Freytag.pdf), (18-02-2014).