

Spor Gönüllülerinin Motivasyonları ile Kariyer Gelecekleri ve Adanmışlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Examining The Relationship between The Motivations of Sports Volunteers and Their Career Future and Engagment

Anıl Siyahtaş^a, Selçuk Bora Çavuşoğlu^b & Ayşe Nilay Kantar^b

^aİstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

^bİstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Spor Bilimleri Fakültesi

Makale Geçmişi

Geliş : 22 Aralık 2022

Kabul : 28 Şubat 2023

Çevrimiçi : 12 Mart 2023

DOI: 10.55929/besad.1243177

Makale Türü

Araştırma Makalesi

Article History

Received : December 22, 2022

Accepted : February 28, 2023

Online : March 12, 2023

DOI: 10.55929/besad.1243177

Article Type

Research Article

Öz: Bu araştırmanın amacı spor gönüllülerinin motivasyonu ile kariyer geleceği algısı ve adanmışlığı arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve kariyer adanmışlığının kariyer gelecek algısı üzerindeki etkisinde motivasyonun aracı rolünü belirlemektir. Nicel araştırma yöntemi türünde olan bu çalışma, ilişkisel tarama desenine uygun tasarlanmıştır. Araştırma grubunu; örnekleme dâhil edilme kriterlerini karşılayan 320 spor gönüllüsü (182 Erkek; 138 Kadın) oluşturmaktadır (n=320). Araştırma verileri, Kişisel Bilgi Formu, Uluslararası Spor Organizasyonları için Gönüllü Motivasyonları Ölçeği, Kariyer Geleceği Ölçeği ve Kariyer Adanmışlık Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Kavramlar arasındaki ilişki Spearman korelasyon analizi ile incelenmiştir. Aracı değişkenin etkisini belirlemek için Çoklu Regresyon ve Sobel testi uygulanmıştır. Bulgulara göre; spor gönüllülerinin motivasyonu ile kariyer gelecek algısı ve adanmışlığı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki saptanmış olup, kariyer adanmışlığının kariyer gelecek algısı üzerindeki etkisinde gönüllü motivasyonunun aracı rolü tespit edilmiştir. Sonuç olarak spor organizasyonları için değerli bir insan kaynağı olarak görülen gönüllülerin motivasyon kaynaklarının kariyerleri açısından önemi ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Spor bilimi, spor organizasyonu, motivasyon kaynakları

Abstract: The aim of this research was to determine the relationship between the motivation of sports volunteers and their career future perception and commitment, and to determine the mediating role of motivation in the effect of career commitment on career future perception. This study, which was in the type of quantitative research method, was designed in accordance with the relational screening design. The research group; constituted 320 sports volunteers (182 Men; 138 Women) who met the inclusion criteria in the sample (n=320). Research data were collected using Personal Information Form, Volunteer Motivation Scale for International Sports Organizations, Career Future Scale and Career Engagement Scale. The relationship between the concepts was examined by Spearman correlation analysis. Multiple Regression and Sobel tests were applied to determine the effect of the mediator variable. According to the findings; a positive and significant relationship was found between the motivation of sports volunteers and their career future perception and commitment, and the mediating role of volunteer motivation was found in the effect of career commitment on career future perception. As a result, the importance of the motivation resources of the volunteers, who are seen as a valuable human resource for sports organizations, in terms of their careers has emerged.

Keywords: Sports science, sports organization, motivational resources

Bu makaleye atıf yapmak için | To cite this article

Siyahtaş, A., Çavuşoğlu, S. B. & Kantar, A. N. (2023). Spor gönüllülerinin motivasyonları ile kariyer gelecekleri ve adanmışlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 48-63.

Contact: Anıl Siyahtaş



İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Rektörlüğü, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Üniversite Mah. Bağlıca Cad. No:7, 34320 Avcılar/İstanbul



anil.siyahtas@hotmail.com

GİRİŞ

Gönüllülük; bilgi, zaman, beceri ve kaynakların bir hedef için karşılıksız olarak kullanılması olarak tanımlanabilir (Steinbach vd., 2012). Diğer bir ifadeyle gönüllülük, başka bireylerin yararı için, ücret alınmadan gerçekleştirilen işler olarak açıklanmaktadır (Bektaş, 2021). Toplumların birçok kesiminde değerli bir insan kaynağı olarak görülen gönüllüler; eğitim, çevre koruma ve sosyal hizmetler gibi çeşitli alanlarda görevler üstlenirken, spor endüstrisinde yapılan organizasyonlara katkı veren önemli bir kaynak olarak görülmektedir (Bang & Ross, 2009; Gülmez, 2019). Yeni ve farklı fikirlerle organizasyonlara inovasyon getirmeleri (Mirsafian & Mohamadinejad, 2011), organizasyonların ekonomik maliyetlerini azaltmaları (Wang & Wu, 2014) ve yapıcı eleştiriler yapabilmeleri (Bang & Chelladurai, 2009) gibi nedenler gönüllülerin spor organizasyonlarında vazgeçilmez olmalarını sağlamaktadır (Kim vd., 2010).

Spor gönüllülüğü, organizasyonların başarılı bir şekilde düzenlenmesinde kayda değer bir öneme sahipken, gönüllü olan bireylerin kişisel gelişimleri ve kariyer geleceklerine de büyük faydalar sağlamaktadır. Çeşitli ortam ve kültürlere uyum sağlanması, çevresel konularda farkındalığın oluşması, takım çalışması becerisinin kazanılması, özgüven, girişimcilik, kişilik gelişimi, sorumluluk alma ve iletişim becerisi gibi kazanımlar spor gönüllülüğü aracılığıyla sağlanabileceği düşünülmektedir (Çakmakoglu Arıcı & Arıcı, 2021; Zengin, 2021). Bu kazanımlar sağlanmadan önce bireyleri gönüllü olmaya motive eden durumların belirlenmesi gerekmektedir. Çünkü motive eden olgular belirlendiğinde hem organizasyonun başarısında hem de gönüllülerin kişisel gelişimleri ve kariyer fırsatlarını sağlamada önemli bir yol alınacağı söylenebilir (Riot vd., 2008).

Motivasyon, ihtiyaçtan ortaya çıkan ve kişinin belirlenen bir hedefe ulaşmak için kendi isteği gibi davranması olarak tanımlanmaktadır (Donuk, 2016). Gönüllülükte motivasyon ise fırsatları, bağlılığı ve katılımı teşvik etmek ya da sürdürmek için psikolojik eğilim veya içsel dürtü olarak nitelendirilmektedir (Ye vd., 2022). Lee vd. (2014) ise gönüllü motivasyonunu, gönüllülük çabası, gönüllü olmaya kendini adanma ve gönüllülüğü uzun süre devam ettirme arzusu olarak tanımlamışlardır. Gönüllülükte birincil motivasyon başkalarına yardım etmek istenmesidir. Ancak, gönüllüleri anlamak ve onlardan faydalanmak için diğer güdüler de göz ardı edilmemelidir (Bang & Ross, 2009). Çünkü onların katılımı ve devamlılıkları için gönüllü olmaya teşvik eden motivasyon kaynaklarının öğrenilmesi gerekmektedir (Bektaş, 2021). Literatür incelendiğinde gönüllülerin motivasyon kaynakları üzerine çok sayıda araştırmanın olduğu görülürken (Clary vd., 1998; Khoo & Engelhorn, 2011; Lai vd., 2013), Fairley vd. (2007) organizasyonlarda gönüllü olan bireylerin

temel motivasyon kaynaklarını; prestij kazanma, organizasyonun birer parçası olma, sosyalleşme ve yeni şeyler öğrenme olarak açıklamışlardır.

Kariyer adanmışlığı, bireylerin çeşitli kariyer davranışlarıyla kariyerlerini proaktif bir şekilde geliştirme derecesi olarak ifade edilmektedir (Hirschi vd., 2014). Bireyin mesleki uzmanlığının hayatındaki öneminin farkına varması ve kendini gelişim konusunda güdülemesiyle ilgili olduğu ifade edilebilmektedir (Özman vd., 2022). Kariyer adanmışlığı; kariyer bağlılığı, işe adanmışlık, kariyer adaptasyonu, kariyer motivasyonu ve kariyer öz yönetimi gibi benzer yapılardan farklılaşmaktadır (Hirschi vd., 2014). Bu olgular bir tutum olarak görülürken (Çakmak Otluoğlu & Akdoğanlı, 2019), kariyere adanmışlık ise yapısı gereği ortaya koyulan davranışlara odaklanmaktadır (Korkmaz vd., 2020). Hirschi ve Freund (2014) kariyer adanmışlığına örnek olarak kariyer planlama, kariyer keşfi ve gönüllü beceri gelişimi gibi davranışları vermiştir. Bu davranışlar bireylerin geleceklerindeki kariyer hedeflerini ve fırsatlarını geliştirmelerine ve amaçlarına ulaşmalarına yardımcı olarak kariyer planlarını desteklemektedir (Le vd., 2018).

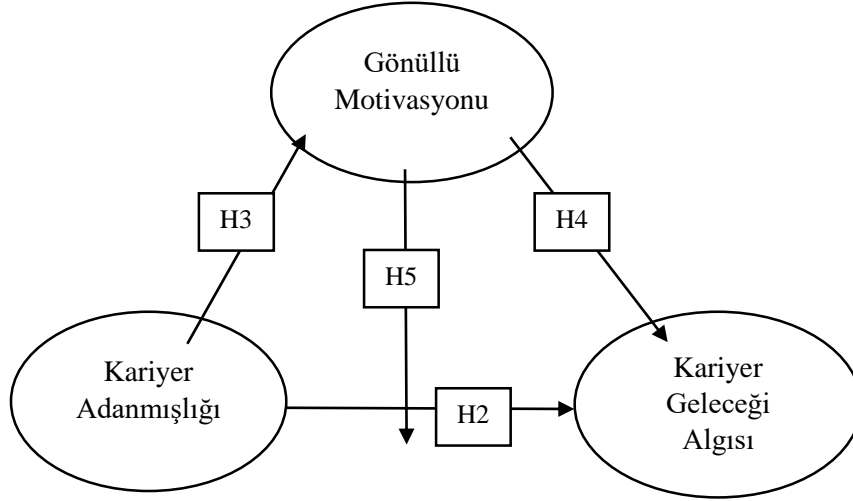
Kariyer geleceği, bireyin olumlu gelecek kariyer planlamasına yönelik tutumlarını içeren durum olarak tanımlanmaktadır (Alnaçık vd., 2021; Rottinghaus vd., 2005). Bireylerin iş hayatlarına başlamadan önce kendilerini ve sahip oldukları özellikleri bilmesi, çevresinde bulunan fırsatların farkında olması ve tüm bunlardan yararlanarak kariyer hedeflerini planlaması son derece önemlidir (Aydın, 2022). Çünkü iyi bir kariyer planı, bireylerin tercih ettikleri meslekte hedeflerine ve başarıya ulaşmaları anlamına gelmektedir (Aydın, 2021). Kariyer planlama aşamasında, değişen çalışma koşullarına uyum sağlayabilme ve sonraki senelerde kariyer hedeflerine emin bir şekilde ilerleme beklentisi, kariyer planının belirleyici unsurlarıdır. Bu noktada, ilerlemek istenilen meslek ile ilgili piyasa koşullarına dair bilgi ve algılama düzeyine sahip olması da destekleyici bir etken olarak görülmektedir (Güldü & Ersoy Kart, 2017). Bu noktadan hareketle bu araştırmanın amacı spor gönüllülerinin motivasyonları ile kariyer adanmışlıkları ve kariyer geleceği algıları arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve kariyer adanmışlığının kariyer geleceği algısı üzerindeki olumlu etkisinde motivasyonun aracı rolünü belirlemektir.

YÖNTEM

Bu araştırmanın, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 07.06.2022 tarihli (toplantı karar no:2022/199) toplantısında yapılan değerlendirmeler sonucunda oybirliği ile etik açıdan uygun olduğuna karar verilmiştir. Ölçeklerin kullanım izni alındığı bu araştırma, Helsinki Bildirgesi etik ilkelerine uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sürecine ilişkin detaylar bu bölümde sunulmuştur.

Araştırma Modeli

Bu araştırma spor gönüllülerinin motivasyonları ile kariyer gelecek algısı ve adanmışlığı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla nicel araştırma yöntemlerinden ilişki tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırma hipotezleri aşağıda sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

H₁. Spor gönüllülerinin motivasyonu ile kariyer gelecek algısı ve adanmışlığı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır.

H₂. Kariyer adanmışlığının kariyer geleceği algısı üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H₃. Kariyer adanmışlığının gönüllü motivasyonu üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H₄. Gönüllü motivasyonunun kariyer geleceği algısı üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

H₅. Kariyer adanmışlığının kariyer geleceği algısı üzerindeki olumlu etkisinde gönüllü motivasyonu aracı bir role sahiptir.

Araştırma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, 1 Temmuz 2022 – 31 Ekim 2022 tarihleri arasında örnekleme dâhil edilme kriterlerini karşılayan spor gönüllülerinden meydana gelmektedir. Araştırma için evreni bilinmeyen örneklem hesabına göre %95 güven aralığı, %5 hata payıyla 377 spor gönüllüsünün gerektiği görülmüştür. Araştırma anketleri 396 spor gönüllüsüne ulaştırılmıştır. Fakat anketleri eksik doldurduğu ve örnekleme dâhil edilme kriterlerine sahip olmadığı tespit edilen 76 gönüllü örneklemden çıkartılmıştır. Araştırma 320 spor gönüllüsü ile tamamlanmıştır (n=320). Örnekleme dahil edilme kriterleri şu şekildedir: (a) 18 yaş ve üzerinde olmak; (b) okuma ve yazma bilmek; (c) uluslararası spor organizasyonlarında gönüllü olarak en az bir kez görev almış olmak, ve (d) araştırmaya katılmaya gönüllü olmak.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri; kişisel bilgi formu, Uluslararası Spor Organizasyonları için Gönüllü Motivasyonları Ölçeği, Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL) ve Kariyer Adanmışlık Ölçeği (KAÖ) kullanılarak toplanmıştır.

Kişisel bilgi formu. Spor gönüllülerin organizasyonlarda motivasyon, kariyer adanmışlıkları ve gelecek algılarını araştırmak için sosyo-demografik ve bilgi amaçlı toplam 12 sorudan oluşmaktadır.

Uluslararası spor organizasyonları için gönüllü motivasyonları ölçeği. Bang vd. (2009) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Fişne & Karagöz (2016) tarafından yapılmıştır. Ölçek, 25 madde, 6 alt boyut (1-değerlerin ifadesi, 2-vatanseverlik, 3-kişilerarası ilişkiler, 4-kariyer yönlendirme, 5-dışsal ödüller, 6-spor sevgisi) ve 7'li likert tipten (1-tamamen katılmıyorum; 7-tamamen katılıyorum) meydana gelmektedir. Ölçekten hem alt boyutlar hem de genele ilişkin ortalamalar hesaplanabilmektedir. Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach Alpha katsayıları .92-.75 aralığında hesaplanmıştır. Ölçeğin geneline ilişkin ise hesaplanan Cronbach Alpha katsayısı .89'dur. Bu değerler dikkate alındığında ölçeğin yüksek güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir (Fişne & Karagöz, 2016). Bu çalışmada ise; ölçeğin geneline ilişkin hesaplanan iç tutarlık katsayısı .98 olarak hesaplanırken; alt boyutlar .97-.84 aralığında hesaplanmıştır.

Kariyer geleceği ölçeği (KARGEL). Rottinghaus vd. (2005) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Kalafat (2012) tarafından yapılmıştır. KARGEL; 25 madde, 3 alt boyut (1-Kariyer Uyumluluğu (KU), 2- Kariyer İyimsirliği (Kİ), 3- İş Piyasalarına İlişkin Algılanan bilgi (AB)), 5'li likert tipinden (1-kesinlikle katılmıyorum; 5-kesinlikle katılıyorum) oluşmaktadır. Ölçek hem alt boyutlar hem de kariyer geleceği algısına ilişkin puanı vermektedir. Ölçeğin her bir alt boyutundan alınan yüksek puan bireyin ilgili alt boyutun değerlendirdiği özelliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlık katsayıları KU için .83; Kİ için .82; AB alt boyutu için .62 ve genel ilişki ise .88 olarak hesaplanmıştır (Kalafat, 2012). Bu araştırma için ölçeğin geneline ilişkin hesaplanan iç tutarlık katsayısı .92; alt boyutlar için ise .91 (KU); .75 (Kİ) ve .73 (AB) olarak hesaplanmıştır.

Kariyer adanmışlık ölçeği (KAÖ). Hirschi vd. (2014) tarafından geliştirilmiş, Korkmaz vd. (2020) tarafından da Türkçe'ye uyarlaması yapılmıştır. KAÖ; 9 madde, tek alt boyut ve 5'li likert tipinden (1-neredeyse hiç; 5-çok sık) meydana gelmektedir. Ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .88 olarak hesaplanmıştır (Korkmaz vd., 2020). Bu araştırma için ise ölçeğin geneline ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .95 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Toplanan veriler analizleri SPSS 22.0 istatistik programında yapılmıştır. Araştırmada tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma, minimum, maksimum, sayı ve yüzdelik) kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri kullanılarak incelenmiş ve verilerin normal dağılım göstermediği anlaşılmıştır ($p < .05$). Ölçek puanları arasındaki ilişki Spearman korelasyon analizi ile test edilirken; aracı değişkenin etkisini test etmek için ise Çoklu Regresyon analizi yapılmıştır. Aracı değişkenin etkisini istatistiksel olarak ortaya koymak için ayrıca Sobel testinden de faydalanılmıştır.

BULGULAR

Araştırma grubunun demografik özelliklerine ilişkin detaylar Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Bireylerin Demografik Özelliklerinin Dağılımları

		f	%	$\bar{x} \pm SS$
Yaş		320	100.0	24.95 \pm 6.39
Cinsiyet	Erkek	182	56.9	
	Kadın	138	43.1	
	Toplam	320	100.0	
Medeni Durum	Evli	23	7.2	
	Bekâr	297	92.8	
	Toplam	320	100.0	
Eğitim Durumu	Lise Öğrencisi	3	.9	
	Lise Mezunu	8	2.5	
	Üniversite Öğrencisi	161	50.3	
	Üniversite Mezunu	86	26.9	
	Lisansüstü Öğrencisi	42	13.1	
	Lisansüstü Mezunu	20	6.3	
	Toplam	320	100.0	
Meslek	Öğrenci	118	36.9	
	Çalışan Öğrenci	78	24.4	
	Çalışan	108	33.8	
	İşsiz	16	5.0	
	Toplam	320	100.0	
Gelir	Gelir Giderden Az	102	31.9	
	Gelir Gidere Eşit	145	45.3	
	Gelir Giderden Fazla	73	22.8	
	Toplam	320	100.0	
Lisanslı Olarak Geçmişte Spor Yapma Durumu	Evet	222	69.4	
	Hayır	98	30.6	
	Toplam	320	100.0	
Spor Gönüllülüğü Yapma Süresi	3 Aydan Az	99	30.9	
	3-6 Ay Arası	36	11.3	
	6-12 Ay Arası	30	9.4	
	1-3 Yıl Arası	56	17.5	
	3 Yılden Fazla	99	30.9	
	Toplam	320	100.0	

Spor Gönüllülüğünde Motivasyon Algısı	Düşük	7	2.2
	Orta	53	16.6
	Yüksek	148	46.3
	Çok Yüksek	112	35.0
	Toplam	320	100.0
Spor Gönüllülerinin Kariyer Adanmışlık Algı Düzeyi	Az	11	3.4
	Normal	99	30.9
	Fazla	108	33.8
	Oldukça Fazla	102	31.9
	Toplam	320	100.0

Tablo 1’de spor gönüllülerinin kişisel özelliklerinin dağılımları bulunmaktadır. Spor gönüllülerinin 182’si (%56.9) erkek, 138’i ise (%43.1) kadın spor gönüllüsü olup, yaş ortalamaları 24.95 (\pm 6.39) olarak tespit edilmiştir. Spor gönüllülerinin 297’sinin (%92.8) medeni durumunun bekar olduğu; 161’inin (%50.3) üniversite öğrencisi olduğu; 118’inin (%36.9) öğrenci olduğu; 145’inin (%45.3) gelirinin giderine eşit olduğu; 222 spor gönüllüsünün (%69.4) geçmişte lisanslı olarak spor yaptığı; 99’unun (%30.9) 3 yıldan fazla bir süredir spor gönüllülüğü yaptığı; 148’inin (%46.3) spor gönüllülüğü yaparken yüksek motivasyon algısına sahip olduğu ve 108’inin (%33.8) kariyer adanmışlık algı düzeyinin fazla olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2. Ölçek Puanlarının Dağılımları

Ölçekler	Ölçek Madde Sayısı	Min.	Max.	n	\bar{x}	Std. Sapma
Spor Gönüllülüğü Motivasyonu (Sgm)	25	1.00	7.00	320	5.08	1.81
Değerlerin İfadesi (Dİ)	4	1.00	7.00	320	5.49	2.06
Vatanseverlik (V)	5	1.00	7.00	320	5.24	2.02
Kişilerarası İlişkiler (KAİ)	4	1.00	7.00	320	5.44	2.06
Kariyer Yönlendirme (KY)	5	1.00	7.00	320	5.20	2.03
Dışsal Ödüller (DÖ)	3	1.00	7.00	320	3.16	1.91
Spor Sevgisi (SS)	4	1.00	7.00	320	5.42	2.01
Kariyer Geleceği (Kg)	25	1.60	5.00	320	3.75	.74
Kariyer Uyumluluğu (KU)	11	1.18	5.00	320	3.92	.95
Kariyer İyimserliği (Kİ)	11	1.73	5.00	320	3.68	.71
İş Piyasasına İlişkin Algılanan Bilgi (İB)	3	1.00	5.00	320	3.40	.81
Kariyer Adanmışlığı (Ka)	9	1.00	5.00	320	4.11	.87

Tablo 2’de araştırmaya katılan spor gönüllülerinin, SGM, KG ve KA ölçekleri ve alt boyutlarına ilişkin ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerleri yer almaktadır. Analiz bulgularında; SGM’den elde edilen ortalamanın 5.08 olduğu tespit edilmiştir. SGM alt boyutları incelendiğinde en düşük ortalamanın “dışsal ödüller” alt boyutunda (\bar{x} =3.16); en yüksek ortalamanın ise “değerlerin ifadesi” alt boyutunda (\bar{x} =5.49) olduğu saptanmıştır. KG’den elde edilen ortalamanın 3.75 olduğu belirlenmiştir. KG alt boyutlarına ilişkin ortalama puanlar incelendiğinde ise en yüksek ortalamanın “kariyer uyumluluğu” alt boyutunda (\bar{x} =3.92), en düşük

ortalamanın ise “iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi” alt boyutunda ($\bar{x}=3.40$) olduğu tespit edilmiştir. KA’dan elde edilen ortalama puanın ise 4.11 olduğu saptanmıştır.

Tablo 3. Ölçeklere İlişkin Normallik Test Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	df	p	İstatistik	df	p
Spor Gönüllüleri Motivasyonu	.20	320	.00	.79	320	.00
Kariyer Geleceği	.09	320	.00	.95	320	.00
Kariyer Adanmışlığı	.16	320	.00	.88	320	.00

Tablo 3’te verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk normallik testi sonuçları yer almaktadır. Analiz bulgularına göre; araştırma verilerinin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir ($p<.05$).

Tablo 4. Araştırma Ölçeklerine İlişkin Korelasyon Sonuçları

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12
F1	1											
F2	.82**	1										
F3	.84**	.82**	1									
F4	.84**	.75**	.71**	1								
F5	.88**	.69**	.67**	.81**	1							
F6	.56**	.23**	.24**	.27**	.39**	1						
F7	.85**	.82**	.78**	.77**	.78**	.28**	1					
F8	.43**	.49**	.49**	.52**	.45**	-.06	.56**	1				
F9	.51**	.54**	.57**	.54**	.49**	.04	.59**	.91**	1			
F10	.33**	.40**	.39**	.45**	.38**	-.12*	.49**	.93**	.74**	1		
F11	.33**	.37**	.37**	.38**	.32**	.02	.36**	.68**	.57**	.54**	1	
F12	.37**	.36**	.36**	.44**	.39**	.01	.40**	.55**	.54**	.48**	.36**	1

F1=Spor Gönüllü Motivasyonu, F2=Değerlerin İfadesi, F3=Vatanseverlik, F4=Kişilerarası İlişkiler, F5=Kariyer Yönlendirme, F6=Dışsal Ödüller, F7= Spor Sevgisi, F8=Kariyer Geleceği, F9=Kariyer Uyumluluğu, F10=Kariyer İyimserliği, F11=İş Piyasasına İlişkin Algılanan Bilgi, F12=Kariyer Adanmışlığı
**Korelasyon $p=.01$ düzeyinde anlamlı *Korelasyon $p=.05$ düzeyinde anlamlı

Tablo 4’te araştırma olguları arasındaki korelasyon sonuçları yer almaktadır. Analiz bulgularına göre; spor gönüllülerinin motivasyon düzeyleri ile kariyer gelecek algıları arasında ($r=.42$; $p<.01$); kariyer adanmışlıkları ile kariyer gelecek algıları arasında ($r=.39$; $p<.01$) ve motivasyon düzeyleri ile kariyer adanmışlıkları arasında ($r=.37$; $p<.01$) zayıf düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Tablo 5. Regresyon Sonuçları

	B	SH	β	Model İstatistikleri
1.Adım				R ² =.32
Bağımsız Değişken: Kariyer Adanmışlığı	.48	.04	.57	F(12.22)=149.36
Bağımlı Değişken: Kariyer Geleceği Algısı				p<.05
2.Adım				R ² =.16
Bağımsız Değişken: Kariyer Adanmışlığı	.83	.11	.40	F(7.75)=60.05
Bağımlı Değişken: Spor Gönüllülüğü Motivasyonu				p<.05
3 ve 4.Adım				R ² =.52
Bağımsız Değişken1: Kariyer Adanmışlığı	.32	.04	.37	F(8.74)=172.01
Bağımsız Değişken2: Spor Gönüllülüğü Motivasyonu				p<.05
Bağımlı Değişken: Kariyer Geleceği Algısı	.20	.02	.49	

Tablo 5’te araştırma olguları arasındaki etkiyi incelemek üzere yapılan regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Dört aşamada gerçekleşen regresyon analizinin birinci aşamasında; kariyer adanmışlığının, spor gönüllülerinin kariyer gelecek algıları üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta = .57$; $p<.05$), ikinci aşamada; kariyer adanmışlığının spor gönüllülerinin motivasyonu üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta = .40$; $p<.05$), üçüncü aşamada ise; spor gönüllülerinin motivasyonunun kariyer geleceği algısı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır ($\beta = .49$; $p<.05$).

Dördüncü aşamada ise kariyer adanmışlığının kariyer geleceği algısı üzerindeki dolaylı etkisinin tespitine yönelik olarak çoklu regresyon analizi yapılmış ve kariyer adanmışlığının kariyer geleceği algısı üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir ($\beta = .37$; $p<.05$). Spor gönüllülerinin motivasyon düzeyi modele dahil edildiğinde, kariyer adanmışlığının kariyer geleceği algısı üzerindeki etkisi ($\beta = .57$; $p<.05$) ve anlamlılığı azalmıştır ($\beta = .37$; $p<.05$). Bu bulgulara göre; spor gönüllülerinin kariyer adanmışlığının kariyer geleceği algısı etkisinde, motivasyon düzeylerinin kısmi aracı rolü belirlenmiştir. Aracı değişkenin etkisinin anlamlılığını test etmek için Sobel testi de yapılmış ve test sonuçları anlamlı olduğunu göstermiştir ($z=3.73$; $p<.05$).

TARTIŞMA

Bu çalışmada spor gönüllülerinin motivasyonu ile kariyer geleceği algısı ve adanmışlığı arasındaki ilişkiyi tespit etmek amaçlanırken; kariyer adanmışlığının kariyer geleceği algısı üzerindeki olumlu etkisinde motivasyonun aracı bir rolü olup olmadığını belirlemek hedeflenmiştir. Araştırma bulgularına göre spor gönüllülerinin motivasyon düzeyinin yüksek ($\bar{x}=5.08$) olduğu tespit edilmiştir. Spor gönüllülerinin motivasyon kaynakları sırasıyla “değerlerin ifadesi”, “kişilerarası ilişkiler”, “spor sevgisi”, “vatanseverlik”, “kariyer yönlendirme” ve “dışsal ödüller” olarak belirlenmiştir. Literatür

incelendiğinde benzer sonuçların saptandığı gözlenmiştir. [Bang vd. \(2009\)](#), [Fişne \(2017\)](#), [Hidzir vd. \(2021\)](#), [Er & Güzel Gürbüz \(2021\)](#) ve [Bulut \(2021\)](#) tarafından yapılan çalışmalarda da motivasyon kaynakları arasında ilk sırada “değerlerin ifadesi” olduğu tespit edilmiştir. Gönüllülükte başkalarına yardım etmenin motivasyon kaynakları arasındaki önemi göz önüne alındığında ortaya çıkan bulguların beklenen sonuçlar olduğu söylenebilir. Yapılan başka çalışmalarda spor gönüllülerinin farklı motivasyon kaynaklarına da önem verdiği görülebilmektedir. Örneğin, [Bavaresco vd. \(2022\)](#) tarafından Brezilya’daki spor organizasyonlarında görev alan spor gönüllülerinin motivasyon kaynaklarını incelediği çalışmalarında, birincil motivasyon kaynağın spor sevgisi olduğu saptanmıştır. [Atçı vd. \(2014\)](#) tarafından yapılan çalışmada spor gönüllülerinin gönüllü olma nedenleri arasında ilk sırada kişilerarası ilişkiler bulunurken; [Sharififar vd. \(2011\)](#) ile [Erturan Öğüt vd. \(2012\)](#) tarafından yapılan çalışmalarda ise kariyer gelişimi spor gönüllülerinin birincil motivasyon kaynağı olarak belirlenmiştir. Yapılan araştırmalarda spor gönüllülerinin birincil motivasyon kaynaklarında ortaya çıkan farklılığın organizasyonların büyüklüğü, kültürel farklılıklar ve gönüllü profillerindeki çeşitlilikten kaynaklandığı söylenebilir. Spor gönüllülerinin en az önem verdiği motivasyon kaynağının ise “dışsal ödüller” olduğu bulunmuştur. Yapılan araştırmalar ([Atçı vd., 2014](#); [Bang vd., 2009](#); [Bulut, 2021](#); [Er & Güzel Gürbüz., 2021](#); [Fişne, 2017](#)) da bu araştırmanın sonuçları benzerlik göstermiştir. Bu bulgu spor organizasyonlarında gönüllülerine verilen malzeme, araç-gereç ya da yemek gibi ödüllerin motivasyon kaynağı olarak görülmediğini göstermektedir.

Spor gönüllülerinin motivasyonları ile kariyer adanmışlığı arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı ilişki belirlenmiştir. Gönüllülük motivasyonu alt boyutlarından dışsal ödüller ile kariyer adanmışlığı arasında anlamlı ilişki bulunmazken; diğer alt boyutlarda pozitif yönlü anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Spor gönüllülerinin motivasyon alt boyutları ile kariyer geleceği algıları alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilirken; dışsal ödüller alt boyutunda anlamlı ilişki görülmemiştir. Bu bulgular dışsal ödüllerin spor gönüllüleri için kariyer adanmışlığı ve kariyer gelecek algısı açısından bir öneminin bulunmadığını göstermektedir. Bu sonuçlar araştırma için geliştirilen 1. Hipotezi desteklemiştir.

Spor gönüllülerinin kariyer adanmışlığının kariyer geleceği algısı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bu bulgu araştırma için geliştirilen 2. hipotezi desteklemektedir. Literatürde farklı araştırma gruplarıyla yapılan çalışmalarda kariyer adanmışlığının yaşam doyumunu ([Hirschi & Jaensch, 2015](#); [Le vd., 2018](#)) kariyer doyumunu ([Upadyaya & Salmela-Arao, 2015](#)) ve kariyer kararı pişmanlığını ([Tunç & Tunç, 2022](#)) etkilediği görülmektedir. Bu bulgular araştırma sonuçları ile paralellik göstermiştir. Araştırmanın diğer bir bulgusunda ise kariyer adanmışlığının

spor gönüllülerinin motivasyonu üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi bulunmuştur. Bu bulgular da 3. hipotezin kabul edildiğini göstermektedir. Spor gönüllülerinin motivasyonlarının kariyer geleceği algısı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi saptanmıştır. Dolayısıyla araştırma için geliştirilen 4. hipotez kabul edilmiştir. Araştırmanın 5. hipotezi kariyer adanmışlığının kariyer geleceği algısı üzerindeki olumlu etkisinde gönüllü motivasyonu aracı bir role sahiptir şeklindedir. Yapılan analizde kariyer adanmışlığının kariyer geleceği algısı üzerindeki anlamlı etkisinde, motivasyonun kısmi aracı rolü tespit edilmiştir. Bu bulgu araştırmanın son hipotezinin de kabul edildiğini göstermektedir.

SONUÇ

Literatürde spor gönüllülerinin motivasyonları ile ilişki birçok araştırmanın (Grammatikopoulos vd., 2006; Kim vd., 2010; Ma & Draper, 2017; MacLean & Hamm, 2007; Twynam vd., 2002) yapıldığı görülmektedir. Fakat spor gönüllülerinin motivasyon ile kariyer adanmışlığı ve kariyer gelecek algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla spor organizasyonlarının düzenlenmesinde büyük bir payı olduğu ifade edilen spor gönüllülerinin motivasyon kaynaklarının belirlenmesi ve motivasyonun kariyerlerine etkisinin incelenmesinin gerekli olduğu düşünülmüştür. Çünkü gönüllülerin spor organizasyonlarına katılım amacının kariyer gelişimi için olduğu bazı araştırmalarda (Erturan Öğüt vd., 2012; Sharififar vd., 2011) da belirlendiği görülmektedir. Sonuç olarak; kariyer gelişiminin spor gönüllülerini motive eden kaynaklar arasında önemli bir yeri olduğu; kariyer adanmışlığının kariyer gelecek algısı üzerindeki olumlu etkisinde motivasyonun aracı bir role sahip olduğu söylenebilir. Dolayısıyla gelecekte yapılacak spor organizasyonlarında spor gönüllülerine görev verecek birimlere bu araştırmanın ışık tutacağı düşünülmektedir.

ORCID

Anıl Siyahtaş  <https://orcid.org/0000-0001-6477-7298>

Selçuk Bora Çavuşoğlu  <https://orcid.org/0000-0003-4163-9655>

Ayşe Nilay Kantar  <https://orcid.org/0000-0003-4878-1566>

KAYNAKÇA

Alnıaçık, E., Of, M., Balkaş, J., Tülemmez, S., Mirzayev, M., & Alferra, H. (2021). Pandemi sürecinde üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve umutsuzluklarının kariyer geleceği algısı üzerindeki etkileri. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(1), 248-266. <https://doi.org/10.15295/bmij.v9i1.1757>

- Atçı, D., Yenipınar, U., & Unur, K.. (2014). Gönüllü olma nedenleri: Mersin 2013-XVII. Akdeniz oyunları örneği. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 11(3), 42-56.
- Aydın, S. (2021). Yöneticilerin kariyer planlaması ve kişisel başarı algısının belirlenmesine yönelik bir araştırma: Ordu ili novada avm örneği [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Ömer Halis Demir Üniversitesi.
- Aydın, S. (2022). Dil ve konuşma terapisi bölümü öğrencilerinin etkili iletişim özyeterliği ile kariyer geleceği algı düzeylerinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi]. İstinye Üniversitesi.
- Bang, H., & Chelladurai, P. (2009). Development and validation of the volunteer motivations scale for international sporting events (VMSISE). *International Journal of Sport Management and Marketing*, 6(4), 332– 350. <https://doi.org/10.1504/IJSMM.2009.030064>
- Bang, H., & Ross, S.D. (2009). Volunteer motivation and satisfaction. *Journal of venue and Event Management*, 1(1), 61-77.
- Bang, H., Alexandris, K., & Ross, S. (2009). Validation of the revised volunteer motivations scale for international sporting events (VMS-ISE) at the Athens 2004 Olympic Games. *Event Management*, 12(3/4), 119-131. <https://doi.org/10.3727/152599509789659759>
- Bavaresco, G., Santos, T., Mezzadri, F.M., & Carvalho, M.J. (2022). Volunteer motivation in sports events in Brazil. *Journal of Physical Education*, 33(1). <https://doi.org/10.4025/jphyseduc.v33i1.3337>
- Bektaş, S. (2021). Spor etkinliklerinde gönüllülük motivasyonu [Yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Bulut, B.A. (2021). Uluslararası spor organizasyonlarında görev alan gönüllülerin kişilik özelliklerinin sporda gönüllülük motivasyonları üzerine etkisinin incelenmesi (İstanbul Örneği) [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- 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), 1516-1530. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1516>
- Çakmak Otluoğlu, K., & Akdoğanlı, Ç. (2019). Algılanan kariyer bariyerleri ve kariyer bariyerleri ile başa çıkmanın kariyere adanmışlık üzerindeki etkisi: kadın çalışanlar üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 90-108. <https://doi.org/10.35333/mukatcad.2020.128>
- Çakmakoglu Arıcı, N., & Arıcı, H.E. (2021). Rekreasyon ve gönüllülük çalışmaları. Rekreasyon disiplinler arası yaklaşım ve örnek olaylar. In: Güneş, S.G. ve Varol, F. (Ed.), 10. Bölüm. Nobel Akademi. Ankara.
- Donuk, B. (2016). Spor yönetim sanatı. Ötüken Neşriyat A.Ş.
- Er, B., & Güzel Gürbüz, P. (2021). Uluslararası spor organizasyonlarında gönüllü motivasyonu ile serbest zaman doyum düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 152-172. <https://doi.org/10.25307/jssr.906958>

- Erturan Ögüt, E.E., Yenel, İ.F., & Kocamaz, S. (2012). The Reasons for and the benefits of participation of the volunteers in Turkish Sport Federations: An evaluation related to serious leisure theory. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 4(1), 48-76.
- Fairley, S., Kellett, P., & Green, B.C. (2007). Volunteering Abroad: Motives for Travel to Volunteer at the Athens Olympic Games. *Journal of Sport Management*, 21(1), 41-57. <https://doi.org/10.1123/jsm.21.1.41>
- Fişne, M. & Karagöz, Y. (2016). Uluslararası spor organizasyonları için gönüllü motivasyonları ölçeği'nin türkçe'ye uyarlanması. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 1-16. <https://doi.org/10.25307/jssr.271322>
- Fişne, M. (2017). Kişilik özelliklerinin sporda gönüllülük motivasyonu üzerine etkisi: uluslararası spor organizasyonlarında görev alan gönüllülere yönelik bir araştırma [Doktora tezi]. Cumhuriyet Üniversitesi.
- Grammatikopoulos, V., Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2006). Construct validity of the special event volunteer motivation scale for Greek volunteers. *Leisure/Loisir*, 30(1), 287-305. <https://doi.org/10.1080/14927713.2006.9651352>
- Güldü, Ö., & Ersoy Kart, M. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 377-400. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002450
- Gülmez, M. (2019). Üniversite öğrencilerinin gönüllülük davranışları ve motivasyonları üzerine bir araştırma: çağ üniversitesi örneği. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 7(Gençlik ve Gönüllülük), 125-154.
- Hidzir, A.D., Lamat, S.A., Dahlan, N.D., Rahman, A.M.W., & Bakri, N.H.S. (2021). Motivation factors to involve in sports volunteer among students: the case of University of Malaya (UM). *Journal of Academia*, 9, 56-65.
- Hirschi, A., & Freund, P.A. (2014). Career Engagement: Investigating intraindividual predictors of weekly fluctuations in proactive career behaviors. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 5-20. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00066.x>
- Hirschi, A., & Jaensch, V.K. (2015). Narcissism and career success: Occupational selfefficacy and career engagement as mediators. *Personality and Individual Differences*, 77, 205-208. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.01.002>
- Hirschi, A., Freund, P.A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594. <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>
- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.
- Khoo, S., & Engelhorn, R. (2011). Volunteer motivations at a national Special Olympics event. *Adapted Physical Activity Quarterly*, 28(1), 27-39. <https://doi.org/10.1123/apaq.28.1.27>

- Kim, M., Zhang, J.J., & Connaughton, D.P. (2010). Comparison of volunteer motivations in different youth sport organizations. *European Sport Management Quarter*, 10(3), 343-365. <https://doi.org/10.1080/16184741003770198>
- Korkmaz, O., Kırdök, O., Alkal, A., & Akça, M.Ş. (2020). Kariyer adanmışlık ölçeği: Proaktif kariyer davranışlarının ölçümünün geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Social Sciences Studies Journal*, 6(72), 4668-4677. <http://dx.doi.org/10.26449/sss.2570>
- Lai, M.H., Ren, M.Y., Wu, A.M., & Hung, E.P. (2013). Motivation as mediator between national identity and intention to volunteer. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 23(2), 128-142. <https://doi.org/10.1002/casp.2108>
- Le, H., Jiang, Z., & Nielsen, I. (2018). Cognitive cultural intelligence and life satisfaction of migrant workers: The roles of career engagement and social injustice. *Social Indicators Research*, 139, 237-257.
- Lee, C.K., Reisinger, Y., Kim, M.J., & Yoon, S.M. (2014). The influence of volunteer motivation on satisfaction, attitudes, and support for a mega-event. *International Journal of Hospitality Management*, 40, 37-48. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.03.003>
- Ma, X., & Draper, J. (2017). Motivation and satisfaction of marathon volunteers: How important is volunteers' level of running experience?. In *Journal of Convention & Event Tourism*, 18(1), 41-59. <https://doi.org/10.1080/15470148.2016.1230530>
- Maclean, J., & Hamm, S. (2007). Motivation, commitment, and intentions of volunteers at a large Canadian sporting event. *Leisure/loisir*, 31(2), 523-556. <https://doi.org/10.1080/14927713.2007.9651394>
- Mirsafian, H., & Mohamadinejad, A. (2011). Sport volunteerism: A study on volunteering motivations in university students. *Journal of Human Sport and Exercise*, 7(1 SPECIAL ISSUE), 11-14.
- Özman, C., Özsoy, D., Güneş, Ş. & Özer, İ. (2022). Spor gönüllülerinde kariyer adanmışlığı ve girişimci davranış ilişkisinin incelenmesi. *Beden Eğitimi Spor Sağlık ve Efor Dergisi*, 1(1), 39-52.
- Riot, C., Cuskelly, G., Zakus, D., & Auld, C. (2008). Volunteers in sport issues and innovation: A report prepared for NSW sport and recreation. Griffith University, Queensland Australia.
- Rottinghaus, P.J., Day, S.X., & Borgen, F.H. (2005). The career futures inventory: A measure of career related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Sharififar, F., Jamalian, Z., Nikbakhsh, R., & Ramezani, Z.N. (2011). Influence of social factors and motives on commitment of sport events volunteers. *International Journal of Sport and Health Sciences*, 5(5), 767-771.
- Steinbach, D., Guett, M., & Freytag, G. (2012). Training 4 Volunteers: mapping strategies and good practices of human resources development for volunteers in sports organizations in europe.
- Tunç, E., & Tunç, M.F. (2022). Rehber Öğretmenler ile psikolojik danışman adaylarının kariyer adanmışlıkları ve kariyer kararı pişmanlıkları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(2), 34-50. <https://doi.org/10.58501/kpdd.1108991>

- Twynam, G. D., Farrell, J.M., & Johnston, M.E. (2002). Leisure and volunteer motivation at a special sporting event. *Leisure/Loisir*, 27(3-4), 363-377. <https://doi.org/10.1080/14927713.2002.9651310>
- Upadyaya, K., & Salmela-Aro, K. (2015). Development of early vocational behavior: Parallel associations between career engagement and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 66- 74. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.008>
- Wang, C., & Wu, X. (2014). Volunteers' motivation, satisfaction, and management in large-scale events: an empirical test from the 2010 shanghai world expo. *Voluntas*. 25, 754–771.
- Ye, T., Cheng, X., Chen, W., & Li, Y. (2022) Volunteer motivations in military sports events: The case of 2019 military world games. *SAGE Open*, 12(2), 1-12. <https://doi.org/10.1177/2158244022110816>
- Zengin, S. (2021). ASAD-2021: Spor-eğitim-sağlık. Efe Akademi.