



Young Adults' Perceptions of Volunteering in Non-Governmental Organizations *

Eslem KÖSEMAN ^a (ORCID ID - 0009-0003-2023-4074)

Rumeysa YAZICI ^b (ORCID ID - 0009-0000-3859-2302)

Dürdane LAFCI TOR^{**} (ORCID ID - 0000-0003-2373-1247)

^aİnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya/Türkiye

^bKastamonu/Türkiye

^cErciyes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Kayseri/Türkiye



Article Info

DOI: 10.14812/cufej.1676567

Article history:

Received 15.04.25

Revised 23.08.25

Accepted 13.12.25

Keywords:

Volunteering,
Young Adults,
NGO,
Motivation.

Abstract

Volunteering is a service carried out in line with the needs of society and individuals and is carried out to increase social welfare without financial gain. Volunteering activities under the umbrella of non-governmental organizations (NGOs) benefit society and the individual volunteer. Although the participation of young adults plays a vital role in the realization of volunteering activities within the NGOs, the volunteer participation of young adults in Türkiye remains lower compared to many other countries. In this context, the main objective of this study is to reveal the perceptions and motivations of young adults aged 18–35 regarding volunteering. A case study, one of the qualitative research methods, was used in this study. The study group was selected through maximum variation sampling. Twenty volunteers aged 18-35 who participated in volunteer activities at KalDer (the Turkish Quality Association) were included in the study. Data were collected through semi-structured interviews. Content analysis was used in data analysis. As a result of the data analysis, nine themes were revealed, including the reasons for the participants to volunteer, sources of motivation, volunteer characteristics, training provided at KalDer, expectations from volunteer training, participation of young people in volunteering activities, factors that negatively affect the volunteering process, areas of volunteer activity needed in Türkiye, and the role of universities in promoting volunteer participation. As a result, overcoming the barriers that limit young adults' participation in volunteering requires strengthening societal awareness of volunteerism and enhancing inter-institutional collaboration.

Research Article

Genç Yetişkinlerin Sivil Toplum Kuruluşlarında Gönüllü Olmaya İlişkin Algıları

Makale Bilgisi

DOI: 10.14812/cufej.1676567

Makale Geçmişi:

Geliş 15.04.25

Düzeltilme 23.08.25

Kabul 13.12.25

Anahtar Kelimeler:

Gönüllülük,
Genç Yetişkinler,
STK,
Motivasyon.

Öz

Gönüllülük, toplumun ve bireylerin ihtiyaçlarına yönelik gerçekleştirilen ve sosyal refahın artırılması için maddi çıkarıya dayanmaksızın gerçekleştirilen hizmetlerdir. Bir STK'ya bağlı olarak yürütülen gönüllülük faaliyetlerinin hem topluma hem de gönüllü bireye doğrudan faydası bulunmaktadır. STK bünyesinde gönüllülük faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi için genç yetişkinler katılımının önemli bir rolü olsa da Türkiye'de genç yetişkinlerin gönüllü katılımı diğer birçok ülkeye kıyasla azdır. Bu çalışmanın temel amacı 18-35 yaş aralığındaki genç yetişkinlerin gönüllülüğe ilişkin algıları ve motivasyonları hakkında görüşlerini ortaya koymaktır. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması kullanılmıştır. Çalışma grubu maksimum çeşitlilik örnekleme yolu ile seçilmiştir. Çalışmaya KalDer'de gönüllülük faaliyetlerine katılan 18-35 yaş aralığında 20 gönüllü katılmıştır. Veri yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla toplanmıştır. Veri analizinde içerik analizi kullanılmıştır. Veri analizin sonucunda katılımcıların gönüllü olma sebepleri, motivasyonlar kaynakları, gönüllülükte bireyin sahip olması gereken unsurlar,

* This article was produced from the project (Number: 1919B012200990 and period: 2022/1) supported by TÜBİTAK 2209-A University Students Research Projects Support Program.

** Corresponding Author: durdanetor@erciyes.edu.tr

KalDer’de verilen eğitimler, gönüllülük eğitimlerinden beklentiler, gençlerin gönüllülük faaliyetlerine katılımı, gönüllülük sürecini olumsuz etkileyen faktörler, Türkiye’de ihtiyaç duyulan gönüllü faaliyet alanları, gönüllülük faaliyetlerine katılımında üniversitelerin rolü olmak üzere dokuz temaya ulaşılmıştır. Sonuç olarak genç yetişkinlerin gönüllülük faaliyetlerine yönelik katılım engellerinin aşılması için toplumda gönüllülük bilincinin ve kurumlar arası iş birliğinin artırılması gerektiği söylenebilir.

Introduction

Human beings are embedded within social groups. One such group, non-governmental organizations (NGOs), can be defined as self-sustaining voluntary associations that bring together their members around a shared set of values and operate independently of public authorities (Aslan, 2010). As organizations that pursue public benefit, NGOs constitute one of the most significant instruments of democratic participation, social solidarity, and collective action in modern societies. The state’s limited resources and capacity, combined with the profit-oriented structure of the private sector, often leave gaps in addressing social needs. NGOs fill these gaps by complementing public services and uniting diverse segments of society around common purposes (Salamon, 2010). Operating in fields such as education, environmental protection, cultural heritage preservation, humanitarian assistance, and human rights (Muştu, 2019), NGOs encourage participation at the local level and enable individuals to become directly engaged in addressing social issues (Edwards, 2014; Putnam, 2000). In this regard, the full and effective participation of NGOs is essential for achieving the Sustainable Development Goals (SDGs) established by the United Nations [UN], of which Türkiye is also a member (United Nations Global Compact, 2015). What makes this possible are voluntary activities, which form the foundation of both the implementation and sustainability of NGO initiatives.

Volunteering can be defined as a set of short- or long-term activities carried out by individuals of their own free will, without material gain, and aimed at serving the public good (United Nations Volunteers [UNV], 2015). Volunteer activities encompass a wide range of practices, from supporting individuals in need to improving education and health services, as well as enhancing social welfare. The concept of social capital—which includes shared values, norms, behaviors, institutions, relationships, and social networks that foster interaction among individuals and promote socioeconomic development—clearly illustrates the significance of voluntary participation for civil society (Palabıyık, 2011). Volunteer activities undertaken within the framework of an NGO generate direct and multifaceted benefits for both society and the individual. At the societal level, they contribute to development, solidarity, and the promotion of a culture of peace; at the individual level, they foster social, personal, and professional growth (Olçar, 2023). Furthermore, voluntary activities enhance social solidarity and social capital while strengthening individuals’ participation in democratic processes (Musick & Wilson, 2008).

The reciprocal relationship that NGOs establish between society and individuals is also of great importance for young adults, who constitute an influential segment of society’s future. In voluntary activities, young people represent a significant group due to their dynamic nature, innovative perspectives, and openness to learning. Youth volunteering refers to the participation of individuals aged 15–29 in voluntary activities and it holds strategic significance in terms of social capital, democratic participation, and individual development. Many countries implement active projects to promote youth involvement in volunteering (Kesgin, 2016). One rationale for this may be to ensure that volunteering is embraced as a cultural practice rather than an obligation. It is estimated that children raised by parents who have been engaged in volunteering from an early age are more likely to participate in such activities themselves (Van Goethem et al., 2014). Moreover, NGOs play a crucial role in fostering young people’s sense of active citizenship, social responsibility, and leadership skills. Research further indicates that volunteering enhances young people’s perceptions of self-efficacy, broadens their social networks, and improves their employability (Holdsworth & Quinn, 2010). Additionally, young volunteers acquire numerous competencies such as tolerance, self-confidence, self-efficacy, professional skill development, respect for diversity, and environmental awareness (Abban, 2016; Çakı, 2014).

Although volunteering holds a significant place for voluntary organizations, the rate of participation in volunteering in Türkiye remains relatively low compared to other countries (Çakı, 2014). According to the

most recent data of the World Values Survey (2010–2014), only 12% of Turkish citizens are members of a civil society organization, ranking Türkiye 55th among 65 countries (as cited in Erdoğan & Uyan-Semerci, 2017). Similarly, the World Giving Index 2014 report indicates that Türkiye ranked 108th worldwide in helping strangers (38%), 112th in donating money to a charity (12%), and 132nd in terms of volunteering time (5%). This situation also applies to young volunteers. The Eurostat 2019 report presented data on levels of volunteering across European countries under three categories: *formal*, *informal*, and *active citizenship and participation*. According to this report, the participation levels of young volunteers aged 16–29 in Türkiye were the lowest among all countries in both formal and informal volunteering. Furthermore, a report published by the Educational Volunteers Foundation of Türkiye (TEGV) entitled *Youth, Volunteering, and Social Capital in Türkiye* revealed that among 748 young people aged 18–35 surveyed across 15 urban provinces, only 4.8% participated in volunteering activities during the year (TEGV, 2008). Moreover, according to a report published by UNV in 2022, the growth rate of volunteering in Türkiye, measured one year apart, was recorded as 0%, a finding that raises concerns for the years ahead. Taken together, these data and statistics demonstrate that young people in Türkiye exhibit a significant lack of motivation to participate in voluntary activities.

Motivation is one of the key factors determining individuals' decisions to participate in voluntary activities and their continuity within them (Gök Demir, 2020). NGOs, in turn, require motivated volunteers in order to achieve their long-term objectives (Altun & Demirişler, 2023). The concept of motivation, translated into Turkish as *güdüleme* or *isteklendirme* (Turkish Language Association [TDK, 2026], encompasses the conscious selection, initiation, and continuation of behaviors (Svinicki & Vogler, 2012). Motivation, as a phenomenon, is present in every domain of action and behavior—indeed, in life itself. One of the areas of inquiry is to identify the sources of motivation underlying voluntary activities performed without material gain. In initiating and sustaining volunteer work, numerous factors come into play in addition to external influences such as educational institutions, family, and governments. These factors can be classified into altruistic motivations (e.g., perceiving volunteering as a moral obligation or religious duty), achievement-based motivations (e.g., pursuing career development, learning teamwork), and affiliation-based motivations (e.g., accompanying a close friend, making new friends) (Boz & Palaz, 2008). Volunteer motivation is mutually shaped by a wide array of elements, including frequency of participation, personality, socio-cultural and socio-economic background, educational attainment, gender, and place of residence. According to the Functional Approach to Volunteerism developed by Clary et al. (1998), volunteer behavior can be explained through six core functions: values, understanding, social, career, protective, and enhancement. This theory emphasizes that understanding volunteers' motivations is critical for both increasing participation rates and enhancing satisfaction and commitment. McFarland (2005), examining animal care organizations, identified sources of motivation such as communication, information provision, addressing volunteers by name, learning about volunteers, fostering interaction among them, supporting them when they face difficulties, and including them in decision-making processes. Similarly, Altun and Demirişler (2023) found that women's associations often emphasize spiritual satisfaction, concern for women's issues, and enjoyment of helping as key sources of motivation. Undoubtedly, while there are shared sources of volunteer motivation, these also vary depending on the field of voluntary activity. Motivational sources likewise differ according to developmental stages. One of the important points of this study is to determine the concept of motivation, which is affected by many factors, from the perspective of young adults who constitute the participant group of this study and who lead an active social life.

A review of the existing literature indicates that the phenomenon of volunteering in Türkiye has been sufficiently examined in areas that provide a general overview, such as the level of participation in NGOs, the profiles of volunteers, individuals' perceptions of volunteering, and the contributions of volunteering (e.g., Akboğa, 2016; Erdoğan et al., UNV, 2013). Although research conducted with young adults in Türkiye has increased over the past decade, there remain aspects of the topic that are open to further investigation. Studies focusing on young people have examined such issues as perceptions of voluntary participation (Özlü, 2025), participation status (Baran, 2019), perceptions of volunteering (Şentürk et al., 2016), barriers to participation (Bilici, 2020), motivations for volunteering (Artan et al., 2018; Erdoğan

et al., 2020; Gülmez, 2019; Palaz & Boz, 2008; Uğurlu, 2019), and levels of and expectations from volunteering (Abban, 2016). These studies, however, typically address only one dimension of the phenomenon. The present study brings together, within a single investigation, multiple aspects of volunteering among young adults: sources of motivation for participation, perceived benefits, expectations, perceptions of volunteering, characteristics of the “ideal volunteer,” and barriers to participation. When research specifically on NGOs in Türkiye is considered, studies are available on organizations such as the Educational Volunteers Foundation of Türkiye (TEGV) (Balaban & İnce, 2015), the Turkish Red Crescent [Kızılay] (Genç, 2011; Muştu, 2019), youth centers affiliated with the Ministry of Youth and Sports (Aslaner & Duman, 2023; Yılmaz et al., 2019), and the Community Volunteers Foundation [TOG] (Community Volunteers Foundation, 2015). However, no studies have been identified that focus on KalDer. Therefore, this study is considered necessary, as different fields of volunteering may shape young people’s motivations, expectations, and tendencies toward sustained participation. Moreover, some existing studies have limited their participant groups solely to university students (e.g., Gülmez, 2019; Şentürk et al., 2016). In contrast, the present study includes both university and non-university youth, as well as young adults who are actively employed. This diversity is expected to provide a more multidimensional examination of the subject and enable the presentation of comparative findings. Additionally, Kim and Morgül (2017) demonstrated that the social and personal benefits of youth services performed on a voluntary basis were significant only for those who participated fully as volunteers. In line with this, the fact that the present study’s participants are young people who are actively engaged in volunteering is expected to allow for deeper insights into the findings.

Another significance of this study lies in the fact that it focuses on the members of an NGO for which no prior research on volunteering activities has been conducted. In recent years, with the growing importance attached to the concept of quality, greater emphasis has been placed on quality across all fields, accompanied by increasing initiatives aimed at enhancing life and professional standards. In this context, the Turkish Quality Association (KalDer) was founded in 1991 with the principle of being “*a non-governmental organization that guides sustainable business and life quality in our country and leads transformation*” (Altinel, 2006). One of the core principles of the institution is volunteering (KalDer, n.d) which provides a relevant basis for this research. This is because KalDer’s “Genç-Kal” unit, established for young volunteers, integrates volunteering with a culture of quality, thereby supporting both individual development and social benefit. In addition, the association has established a sub-unit named *KalDer Academy*, which aims to instill its mission-oriented perspective of “excellence” into its young volunteers. By interpreting the perceptions of volunteering among KalDer’s volunteers, this study also serves as an external evaluation for the institution, offering a potential resource for enhancing qualified volunteering activities within the organization.

Accordingly, the main objective of this study is to reveal the perceptions and motivations of young adults aged 18–35 regarding volunteering. A second objective is to gain insights into the volunteering experiences of young volunteers specifically within KalDer. In this way, by understanding the motivations of young volunteers, the study aims to contribute to the development of NGOs’ volunteering policies.

To achieve these aims, the following research questions were posed:

1. What are young volunteers’ views on volunteering?
2. What are young volunteers’ views on volunteering motivations?
3. How do participants experience volunteering activities within KalDer?

Method

Research Model

In this study, a qualitative research method, a case study design was employed. Case studies allow for an in-depth investigation of a specific group, while also enabling the examination of the group’s activities (Creswell, 2020). As this study focuses on a specific group of volunteers within a particular NGO and explores their perspectives on voluntary activities, the case study design was deemed. Within this context,

the research centers on identifying the opinions and motivation sources of young volunteers who serve as volunteers under the KalDer Academy, which operates within the framework of KalDer.

Study Group

The study group was selected using maximum variation sampling, one of the purposive sampling methods. For the semi-structured interviews, participants were selected based on criteria such as being a volunteer at KalDer, being between the ages of 18 and 35, and having varying levels of involvement in volunteering activities. Additionally, attention is paid to diversity in terms of educational background and gender. Accordingly, the study included a group of 20 individuals who actively participated in volunteer activities. Detailed demographic information about the participants is presented in Table 1.

Table 1
Participants' Demographic Characteristics

Feature	Category	N
Gender	Woman	13
	Male	7
Age Range	18-24	17
	25-34	3
Working Status	Works	9
	Doesn't work	11
Educational Status	High school	2
	Undergraduate	18
	Electrical and Electronics Eng.	4
	Aircraft Body Engine Maintenance	1
	Science Teaching	2
Department	Food Engineering	1
	Public Relations	2
	Aviation Management	1
	Industrial Engineering	5
	Economy	1
Time Allocated to Volunteering	Finance	1
	0-1 year	8
	2-4 years	9
	5 years and above	3

An examination of the gender distribution of the group reveals a predominance of female participants, with 13 women and seven men. In terms of age, the majority of participants (17 individuals) fall within the 18–24 age range, while only three individuals are between 25 and 34 years old. Regarding employment status, nine participants are employed, whereas 11 are not. In terms of educational background, 2 participants are high school graduates, and 18 hold undergraduate degrees. The group represents a diverse range of academic disciplines, including participants from both engineering and social sciences. With respect to the duration of volunteer involvement, 8 participants have been engaged in volunteering for 0–1 year, nine for 2–4 years, and three for 5 years or more. These findings indicate that those participating in volunteer activities are predominantly young, well-educated individuals who contribute to volunteering over varying lengths of time.

Data Collection Tools

The data in this study were collected through interviews. Following a review of the relevant literature, a semi-structured interview form was developed by the researchers. To ensure the reliability and validity of the interviews, expert opinions were obtained from a faculty member in the Department of Educational Sciences and a graduate student with extensive experience in volunteering. Based on their feedback, revisions were made to the interview form and then pilot interviews were conducted with 3 participants. Upon confirming the functionality and clarity of the questions, the main study was initiated.

Data Collection Process

At the outset of the study, communication was established with the administrators of the KalDer organization, where the research would be conducted, and the research process and requirements were shared in detail. Online interviews were planned with 20 volunteers who are volunteering actively in organization and were conducted based on the participants' availability. All interviews were documented in written form.

Data Analysis

The data obtained from the interviews with twenty participants were analyzed through content analysis. The data analysis program MAXQDA was used in order to enhance a more reliable data analysis.

Reliability and Validity

Prior to conducting the interviews and during the analysis phase, the first two authors received training from the third author. In order to ensure consistency in the content analysis, one interview was independently analyzed by all three authors before the main analysis began. Following this initial exercise, the third author provided the other authors with guidance regarding potential themes and subcategories. Having acquired a thorough understanding of the content analysis process, the first two authors independently analyzed the remaining data. Whether the analyses were consistent with each other was calculated using Kappa analysis, and the data was reported after consistency was determined (K: .94).

Ethics

Before conducting the study, ethical approval was obtained from the Ethics Committee of a public university as well as from KalDer. The study was conducted on a voluntary basis, and participants were transparently informed about the purpose and procedures of the research before the interviews were conducted. All information and data collected throughout the study will be kept confidential in accordance with the Personal Data Protection Law.

Findings

The findings of this study were organized under nine themes: participants' reasons for volunteering, sources of motivation, essential qualities an individual should possess in volunteering, the training provided by KalDer, expectations from volunteer training programs, youth participation in volunteer activities, factors negatively affecting the volunteering process, areas of volunteer work needed in Türkiye, and the role of universities in promoting participation in volunteer activities.

1. Participants' Reasons for Volunteering

The reasons participants chose to join an NGO emerged under two sub-themes: the influence of their social environment and their individual goals (see Table 2).

Table 2
Participants' Reasons for Volunteering

	Groups	f
Environment	Friends	8
	Social media	4
	Managers	3

	Groups	f
	University	2
	Family	2
Purpose	Personal Development	5
	Career Development	4
	Social Development	2

The participants' surrounding environment played a significant role in shaping their decision to engage in volunteering. The factors influencing their participation, as reported by the participants, include friends (n= 8), social media (n= 4), managers (n= 3), university (n= 2), and family (n= 2). A total of eight participants stated that their friends had a notable impact on their decision to volunteer. For example, participant K2 emphasized friends' influence by stating: "I wasn't a member of any other NGO. I joined GençKal at the request of my friends. I had never heard of KalDer before. So, it was based on their recommendation." Similarly, participant K6 referred to both friend and university influence, saying: "To summarize briefly, I was previously involved in the executive board of the GençKal ERÜ club. I learned about this club through my friends, who told me it existed. I wanted to be a part of it because it caught my interest. There were people from various fields involved. So, my journey started with support from friends and influence from the university." In addition to friends and university environments, four participants reported discovering the organization through social media. For instance, participant K8 stated: "They reached out to me, asking if I could continue, etc. There were already advertisements, and I had seen the applications on social media. That's how I made my decision." Beyond these external influences, family—considered part of the immediate social environment—also played a role for two participants. Participant K4 shared: "I wanted to improve myself in every area, especially in interpersonal relationships, and I wondered what I could do for that. I decided to register with such an organization. My father guided me here." Similarly, participant K14 noted the influence of family tradition: "Volunteering in NGOs is something that runs in our family. My father is also very involved. I started because of him, and later realized how much I enjoyed doing voluntary work." These findings indicate that participants who began volunteering due to external influences were motivated through their social networks, digital platforms, and institutional settings.

Participants also reported engaging in volunteer activities in alignment with their personal goals. These goals were categorized under three sub-themes: personal development (n= 5), career development (n= 4), and social development (n= 2). Among these, personal development emerged as the most frequently cited motivation. Participant K13 expressed this clearly:

"I discovered this place during the pandemic in 2021. At the time, I wasn't doing anything, and I was in my second year of university. I didn't know what I could do. I came across someone's profile and saw something called KalDer, and that's how my KalDer journey began. I was actively involved for about three years and was even one of the founding members of ERÜ Genç-Kal in my third year. So, my main reason for joining the NGO was actually to improve myself a bit." (K13)

Participant K12 highlighted the role of career-related goals in initiating her volunteering journey: "I volunteered to contribute to my field and to add to my CV. I was in the Young Talent Program at the time. I've been a member for 9 months. I joined to follow developments in my profession." Similarly, K19 stated:

"To be honest, since I'm studying in a field related to the social sciences, I was looking into what I could do to improve myself. Then someone said they needed someone to manage press releases and that I could help. That's when I started, really." (K19)

Based on the findings, it was concluded that the four participants who cited career development as a motivation were employed individuals. Overall, participants' motivations for engaging in volunteer activities were shaped by factors such as career aspirations, areas of interest, personal goals, and the need for social interaction, indicating that personal objectives played a leading role in initiating their volunteer involvement.

2. Participants' Sources of Motivation

Participants' sources of motivation during their volunteering experience were categorized under three sub-themes: personal factors, institutional factors, and values (see Table 3).

Table 3

Participants' Sources of Motivation

	Groups	f
Personal	Sense of achievement	5
	Sense of usefulness	4
	Personal development	2
	Making gains	2
	Sense of satisfaction	1
Institutional	Network development	7
	An accessible institution	2
Values	The desire to help	4
	Patriotism	1

Participants' personal sources of motivation in the volunteering process were categorized as follows: sense of achievement, sense of usefulness, personal development, making gains and sense of satisfaction. The *sense of achievement* was described as the successful completion of assigned tasks and responsibilities, while the *sense of usefulness* was interpreted as engaging in meaningful actions during one's free time. A total of five female participants identified the sense of achievement as a primary source of motivation. One participant (K19) expressed her experience as follows:

"When I first started, preparations were being made for the Erciyes Mukemmellik Zirvesi. Being involved in the background organization of the event became a source of motivation for me. Because it was a very detailed piece of work. Seeing everyone trying to fulfill their responsibilities properly, and eventually witnessing the successful outcome being praised by others, was truly motivating." (K19)

Four participants also reported that volunteering gave them a sense of being useful, which in turn influenced their motivation. For instance, participant K12 stated: *"I would say it's about feeling good about myself. That's how I became a member of LÖSEV. I've also donated blood to the Red Crescent. When I do such things, I feel like I'm doing something more humane, and that makes me feel useful."* It was observed that responses related to the sense of achievement and usefulness were more frequently expressed by female participants. Additionally, some participants indicated that the personal development and gains offered by volunteering positively impacted their motivation. Participant K8 shared the following:

"During university, I was studying public relations, which is a program that requires communication. From the beginning of my studies, I told myself I should start being active in social groups or support organizations. I wanted to contribute to myself in that way. That desire and ambition were what motivated me." (K8)

The findings suggest that the majority of participants were primarily motivated by personal factors in their decision to volunteer. These personal motivations were often associated with self-improvement and the development of one's humanistic values.

Institutional factors also played a role in motivating participants. These were identified as opportunities for networking (n= 7) and the accessibility of the organization (n=2). Among those who emphasized networking, six out of seven participants highlighted its importance due to their professional aspirations. Notably, the majority of KalDer volunteers were engineers or engineering students, which reinforced the emphasis on networking. For example, participant K5 stated: *"I enjoy helping others, doing something for people, learning together with others. The fact that it also contributes to me professionally*

and allows me to be with others was my main source of motivation.” Similarly, participant K17 explained: “Another reason was to build a network. Because for a university student, many things progress based on references after graduation.”

The accessibility of the organization was also noted as a motivator. Participant K20 remarked:

“Since my field is engineering, the trainings and events they offer—like the TEDxTalks—featured many engineers. They were people I could relate to more. Being able to exchange ideas with them made me feel closer to this organization compared to others and motivated me.” (K20)

Some participants based their motivation on their personal values, such as altruism and patriotism. Participant K1 expressed this as follows: “The efforts to improve the quality of Türkiye’s industry are particularly important to me. I can say that I joined the organization partly due to my patriotic feelings. The fact that the organization benefits not only me but also the country has been a motivating factor.”

3. 3. Essential Qualities for Individuals in the Volunteering Process

Participants discussed the essential qualities that individuals should possess during the volunteering process. These qualities were categorized into personal and social attributes (Table 4).

Table 4
Essential Qualities for Individuals in the Volunteering Process

Characteristics	Groups	f
Personal	Communication skills	7
	Helpfulness	7
	Motivation	7
	Altruism	6
	Being active	6
	Assertiveness	5
	Sincerity	5
	Being development-oriented	5
	Being satisfied	4
	Being responsible	3
	Being tolerant	3
	Empathize	3
	Patience	1
	Productive	1
	Being hopeful	1
	Devotion	1
	Desire to achieve social development	7
Social	Management skills	4
	Sense of benefit	3
	Family-based awareness of volunteering	3
	Ability to work in a team	3
	Organizational skills	2
Sense of sharing	2	
Mobilization	1	

When discussing the core elements of volunteering, participants identified qualities that relate to the individual themselves. These factors were categorized as follows: communication skills (n= 7), helpfulness (n= 7), motivation (n= 7), being active (n= 6), altruism (n= 6), assertiveness (n= 5), sincerity (n= 5), and being development-oriented (n= 5). Among these, participants most frequently emphasized the importance of communication skills, personal development in the social sphere, and motivation in the volunteering process. These categories were mainly discussed by female participants. K17 stated, *“I think volunteering is doing something with motivation and without expectation. And doing this for society is definitely very important.”* Meanwhile, K3 highlighted the importance of diction and communication training, saying, *“For communication, I think training on effective communication or diction would be beneficial.”* It was observed that all five participants who referred to motivation as a necessary quality in the volunteering process were employed individuals. In addition to these, many participants emphasized job satisfaction and helpfulness as foundational aspects of volunteering. The importance of being “active” was expressed by K8 as follows: *“Being active in the activities. This is very important for personal development. You build a network, and you improve socially and in terms of communication.”* The impact of a family-based awareness of volunteering was expressed by K13: *“I think general tendencies are more important than education. This is related to upbringing and how you develop yourself.”*

Alongside personal traits, 25 participants also identified social factors that define the essential components of volunteering. These social factors included: desire for social development (n= 7), management skills (n= 4), sense of benefit (n= 3), ability to work in a team (n= 3), family-based awareness of volunteering (n= 3), organizational skills (n= 2), sense of sharing (n= 2), and mobilization (n= 1). The importance of participating in voluntary activities without expecting anything in return was again emphasized by K17: *“Volunteering is about doing something with motivation and without expectation. And doing it for society is definitely very important.”* At this point, participants were not only listing the qualities a volunteer should have but also implicitly constructing a definition of volunteering itself. For example, K7 said: *“Providing direct service to an institution or organization without focusing on money. Contributing to it. I see this place as an investment in myself. Doing something without expecting anything in return is, of course, very important.”* Just as enthusiasm and willingness are necessary for success in any task, they are equally important for sustaining a successful volunteering process. On this subject, K16 shared the following opinion: *“I think enthusiasm must come first to be a volunteer. Because when you are doing something voluntarily, you need to have a certain energy toward that activity. Otherwise, it might not work well. I don’t think there’s anything else more important than that.”* In conclusion, the personal and social qualities that individuals need to possess in the volunteering process emphasize that volunteering is an endeavor that must be carried out both individually and in cooperation with others.

4. Trainings Received at KalDer

Participants discussed the trainings they received during their voluntary service at the KalDer organization (Table 5).

Table 5
Trainings Received at KalDer

Training Area	Training	f
Personal Development Education	Communication	10
	MS Office Applications	4
	CV Preparation	4
Vocational and Technical Trainings	Sustainability	4
	5S	3
	Kaizen	1
Participants not having received any education		6

In the context of personal development, 10 participants mentioned that they had only received communication training. K17 confirmed this by stating, “We received communication training provided by an advertising agency.” Similarly, K7 shared, “For example, today at 6:00 PM, we have a theater and diction training. I mentioned that we are organizing the Erciyes Mukemmellik Zirvesi. We are thinking of preparing an oratory performance for the event.” referring to the club’s active provision of diction and communication training.

In addition to communication lessons, 16 participants stated that they received vocational and technical training within the organization. Of these 16, 11 responses came from participants who were employed. This suggests that those with work experience tend to place more importance on vocational and technical training.

Trainings offered by KalDer include MS Office applications, CV preparation, sustainability, 5S, and Kaizen. It was observed that participants showed a particular interest in and preference for certified training programs. K18 shared the following regarding the vocational training they received:

“We received certified Excel training. There were both paid and free training sessions. There was a CV preparation course, which I think was very important. Everyone looks at your CV before your skills. We also organized technical visits and received lean production training.” (K18)

Six participants reported that they had not received any training, mainly due to being new members of the organization or not residing in the city where the organization is based during most of their volunteering process.

5. Expectations from Volunteer Training

In this section, participants’ expectations regarding the training programs offered by an NGO, as well as their specific expectations from KalDer, are presented together. These expectations are categorized under three main themes: training content, training structure, and trainer qualifications (Table 6).

Table 6
Expectations from Volunteer Training

Expectations	General Expectations	f	Expectations from KalDer	f
Training Content	Needs-based training	10	Increasing the number of Vocational	9
	Personal Development	8	Tailoring trainings suitable for	4
	Environmental issues	5	Offering more non-technical	4
	Field-specific training	3	Communication skills trainings	3
	Sustainability	2	Practical trainings	3
	Values Education	2		
	Training about volunteerism	1		
	Total	31		23
Trainings’ Structure	Gaining professional qualifications	9	Face to face education	6
	Making gains	5	Selecting participants according to a certain criterion	4
	Trainings scheduled at weekends	1	Flexible programs	2
	Implementation of inventories	1	Frequency of activity	2
			For high school and college students	2
	Total	16		16
Trainer Qualifications	Staying in contact with trainers	3	Ensuring trainer qualifications	2
	Qualified trainers	2		
	Total	5		2
Other			Promoting the training	5
			Easy communication with managers	2

Participants' expectations regarding the content of training provided by NGOs were primarily: needs-based training (n= 10), personal development (n= 8), environmental issues (n= 5), field-specific training (n= 3), sustainability (n= 2), values education (n= 2), and volunteerism training (n= 1). A participant expressed the desire for training focused on personal development as follows: *"I just want to improve myself. I'm open to any training that could benefit me. I would accept any training that could contribute to my development. I would expect training that promotes respect for nature, animals, and people."* (K7) Regarding field-specific training, K20 stated: *"I would like training related to my field of study. I would also expect the trainers to be competent and knowledgeable."*

These field-specific expectations align with the broader demand for needs-based training. Participants generally used the term "field" to refer to their academic majors. Thus, their expectations were shaped by their interests, academic background, and skill sets. In terms of expectations specifically from KalDer, although less frequently mentioned, 23 participants expressed views about training content. These expectations included: increasing the number of vocational trainings (n= 9), tailoring training content to participants' preferences (n= 4), offering more non-technical training (n= 4), organizing communication skills training (n= 3), and conducting hands-on/practical sessions (n= 3). Regarding vocational training, K11 noted: *"In general, my suggestions are as follows: I believe technical tours are effective, but the efficiency of the entire activity could be improved by setting a participant limit or by organizing events based on the participants' qualifications."* K18 emphasized the importance of aligning training with participants' interests:

"This could be done via surveys. Rather than the trainer deciding, the trainees themselves should choose the training. For example, there were many industrial engineering students, English teachers, and economics students. Common trainings for such groups could be provided. The people receiving the training should determine the content." (K18)

Three females, working participants specifically highlighted the importance of communication training.

The second most frequently mentioned category of expectations pertained to the structure of the training. These expectations included: gaining professional qualifications (n= 9), gaining general knowledge or skills (n= 5), training scheduled on weekends (n= 1), and personality inventories being conducted (n= 1). K3 expressed a desire for impactful, concise training: *"I would like intensive training in a short period of time. Something that would allow me to immediately take volunteer action afterward."* While some participants emphasized the need for certified training that documents their progress, others focused on motivation and developmental aspects. Those aiming for professional growth stated: *"I would prefer something related to my profession. I would like to volunteer in areas connected to my field. To improve myself in my area of expertise. Cultural volunteering would also be nice. So, profession and culture-oriented training."* (K12) As found in various parts of the study, many KalDer volunteers come from technical backgrounds, thus emphasizing the importance of professional development.

Regarding the structure of training at KalDer, participants suggested the following changes: face-to-face training (n= 6), participant selection based on specific criteria (n= 4), flexible scheduling (n= 2), and increased frequency of events (n= 2). K5, who preferred face-to-face training, explained: *"I think face-to-face training is really important. If you're interested and want to benefit from it, it's very effective. But during the online process, there were connection issues and interruptions."* Given that many participants are students in technical disciplines such as engineering or aviation, their preference for practical, hands-on training becomes apparent. K17 emphasized the need for more selective participant admission:

"Those who receive training should be selected. In KalDer, anyone could attend any training, but I believe there should be a screening process. For example, some platforms pre-screen participants before training. KalDer should do the same. That would make it more appealing. Right now, anyone who applies and pays can take part. That's not right. There should be criteria. That way, people will understand the value of the training, and irrelevant participants will be filtered out." (K17)

Regarding the timing and frequency of activities, one participant noted:

“We live in a digital age. Yes, the trainings are provided, but I think they should also be uploaded online. Of course, people should attend in person, but some can’t. And once they miss one, they lose motivation to attend others. They think, ‘I’ve already missed some; what’s the point now?’ Also, some trainings build on one another—like research methods, academic writing, literature reviews. If you miss one, the rest don’t make sense. So, putting these trainings online could yield more effective outcomes.” (K9)

This reveals that participants hold two distinct perspectives regarding training format—face-to-face versus online. In addition to expectations related to content and structure, participants also voiced expectations about the trainers. These included staying in contact with trainers (n= 2) and ensuring trainer qualifications (n= 2). K2 expressed a desire for a closer connection: *“You expect a lot, of course. I would like to have one-on-one conversations. The sessions should be held in smaller groups.”*

Distinct from general NGO-related training expectations, participants also had specific expectations from KalDer. These included improved promotion and visibility of activities (n= 5) and easier communication with coordinators during event planning (n= 2). K16 emphasized the importance of visibility: *“I think more promotion is needed. I haven’t seen much advertisement for KalDer’s events. Maybe they were lacking in that department.”*

6. The Participation of Young People in Volunteering Activities

Participants evaluated the level of youth participation in volunteer activities. Four main categories emerged from their evaluations: Low, Higher among youth compared to adults, Active, and NGO-specific (Table 7).

Table 7
Participation Rate of Young People in Volunteering Activities

Young People Participation	f
Low	9
Higher among youth compared to adults	8
Active	4
NGO-specific	1

Nine participants evaluated youth participation in volunteerism as low. These participants expressed their opinions as follows:

“Most people are not inclined to come. They have exams, jobs, etc. The distance feels too far. I don’t find the participation sufficient. For example, if we ask a hundred people, only ten might show up. I don’t think that’s enough.” (K6)

Those who rated participation as low cited reasons such as the country’s socio-economic conditions, students’ demanding academic lives, psychological challenges, and time management issues. Participants stated that all of these factors lead to a loss of motivation regarding engagement in volunteer activities, consequently reducing participation rates. Eight participants noted that youth participation in volunteering is higher compared to adults. One participant shared the following view:

“I believe that young people play a more active role than adults. The new generation is aware of the importance of developing themselves socially. They realize that academic success alone is not enough. There are students who try to take part in as many groups and NGOs as possible. I think young people are taking more active roles.” (K11)

Some participants stated that youth are more actively involved in volunteer activities. They explained this by noting that young people tend to be more socially conscious, have fewer responsibilities, and are more open to personal development. One participant who sees youth participation as active expressed their view as follows:

"I think the youth participation rate in volunteer activities is really good. We already reach our target audience. It doesn't have to be only university students—we are open to any student who wants to grow and contribute. From my perspective, I can easily reach my target audience. If someone doesn't want to improve themselves or gain something, they shouldn't really be involved—because even they don't believe in it. I think participation is great, and so is the effort. So much is done selflessly. I'm very pleased. Overall, a very different group is emerging among Gen Z. There's a great deal of growth in that direction. As a result, demand for volunteering is increasing, and I believe it will continue this way." (K14)

Participants who held this view generally believed that a more active generation is emerging and evaluated young people as "active" based on personal experiences and observations.

One participant emphasized that youth participation in volunteerism varies between organizations:

"It depends on the organization. I was involved with Yeşilay for a while. There weren't many young people there, but there are a lot at İnovatim. It really depends on the organization's mission. I'd say it's more or less equal." (K15)

7. The Factors that Negatively Affect the Volunteering Process in Türkiye

Participants discussed the factors that negatively impact the volunteering process. These factors were categorized under two main headings: institution-related factors and individual-specific factors (see Table 8).

Table 8

The Factors that Negatively Affect the Volunteering Process in Türkiye

Factors	General factors	f	Factors about KalDer	f
Institution-related Factors	Time	7	Having difficulties to reach	4
	Lack of clarity	6	Low participation	2
	Not enough advertising	4	Online trainings	2
			Factions	2
			Limited quota	2
Event scheduling	1			
Individual-specific Factors	Lack of time devoted to	12	Time mismatch	6
	Lack of awareness of	3		
	The selfishness of people	2		
Other Reasons	Politics	6		
	Economy	1		

Participants identified institutional factors negatively affecting their volunteering experience as difficulties reaching administrators, low participation rates, online trainings, factions, limited quotas, and event scheduling. K6 expressed the institutional challenges experienced as follows:

"I would say this: as Genç-Kal ERÜ, we are affiliated with KalDer. If it were entirely independent from KalDer and fully managed by us, I think we could reach more participants. Because even for the smallest training, we have to seek approval from higher authorities, and there are many procedures involved. This causes many events to be canceled. This is my only criticism." (K6)

Meanwhile, K5, who was part of the event organizing team, noted the negative impact of low participation on motivation: "Overall, participation was very low. For example, there were 40-50 people in the group, but the turnout was poor. Also, arranging these trainings was difficult. Seeing such low attendance caused a decrease in motivation." Regarding individual-specific factors, time constraints emerged as a prominent issue. Participant K3, who reported not attending any KalDer events or trainings, attributed this to scheduling:

“I never attended any training or meetings at KalDer because all events were scheduled in the evening. I live with my family in Kayseri, and honestly, they do not allow me to go out in the evenings. Missing events like this negatively affected my motivation.” (K3)

Similarly, K12 highlighted the conflict between work schedules and event timing: *“Events could be held on weekends. This is important for me because most people work, and many workplaces are not very supportive of employees leaving their duties during weekday working hours to attend an event or improve themselves.”* Notably, six participants reported encountering no negative factors during their volunteering process.

8. Areas that Voluntary Activity Needed in Türkiye

Participants discussed the volunteer activity areas needed in Türkiye. These areas were categorized under two main themes: humanitarian aid and personal development. (Table 9).

Table 9

Areas that Voluntary Activity Needed in Türkiye

Areas of Voluntary Activity	f
Environment	7
Health	6
Education	4
Human rights	4
Animal rights	2
Immigrants and refugees	1

Participants identified the areas most in need of volunteer work in Türkiye as the environment (n= 7), health (n= 6), education (n= 4), and human and animal rights (n= 4). One participant shared their thoughts on environmental issues as follows:

“Environmental and social awareness. Let me give a very recent example—the forest fires we experienced. This is a major example. We cannot teach this in schools. Families cannot teach it either. People can only learn it by imitating others in their environment. This can be taught by NGOs based on volunteering. We can learn not to litter and to leave a clean world behind by imitating others. I believe that developing social awareness is enough; there doesn’t need to be a specific area.” (K15)

It was observed that natural disasters in Türkiye influenced participants who believed that current volunteer efforts for the environment were insufficient. These participants argued that environmental awareness should not only be gained through formal education but also instilled as a value. They emphasized the role of NGOs in fostering this awareness. Six participants stated that there should be more volunteer activities in the field of health. K16 expressed this as follows:

“It could be in the field of health, maybe. Because NGOs in health are not just organizations established to carry out a job. People need to be educated. I believe that NGOs should provide training in the field of health.” (K15)

Regarding education, K19 stated:

“I think education. I want to say education for everything. Because I believe that an educated society brings everything along with it. So, education in every area—education for people over 65 who are illiterate, education in preschools, and parenting education for parents. It’s all education. I think this is the key.” (K19)

It was found that about half of the participants regarded education as a key solution. These participants believed that education is a means to solve other social problems and meet various needs, and that increasing the number of NGOs working in education would reduce the demand in other areas.

Four participants emphasized the need for volunteering in the area of children’s and women’s rights. One participant who focused specifically on children shared:

“Definitely children. Back in university, we had a charity called Kalplerdeyiz. We also had a few individual-based student groups. There are serious deficiencies in meeting children’s educational, personal, and financial needs. I chose to live in Kayseri, and even here, there are places that are still unreachable. Some children are excluded from education or lack winter coats, shoes, or basic hygiene products. I wish there was more focus on this.” (K8)

Two participants suggested that more volunteer efforts should be directed toward animal rights. K17 stated: *“Secondly, I strongly believe that social responsibility projects related to animals must be initiated.”* It was noted that those who found NGOs insufficient in addressing both environmental and animal rights issues were often the same participants. This suggests that participants who view living beings also view NGOs in these areas as inadequate in Türkiye. One participant also highlighted the need for volunteer activities related to migrants and refugees. In summary, the areas participants deemed most in need of volunteer activity were environment, health, children and women’s rights, animal rights, migrants and refugees, and education.

9. The Role of Universities in Participation in Volunteering Activities

Participants evaluated the role of universities in participation in volunteering activities. They described the role of universities under four main themes: passive, active, varies by university, and acting as a bridge (Table 10).

Table 10

The Role of Universities in Participation in Volunteering Activities

Role of the University	f
Passive	9
Active	8
Acting as a bridge	5
Varies by university	4

Nearly half of the participants believe that universities play a passive role in volunteering activities, while the other half consider their role to be active. Regarding the passive role of universities, participant K19 stated:

“I think they fall short. I can’t speak for other universities, but if we look at it within the Kayseri context, there is no promotional activity or guidance in this regard. Moreover, NGOs also rarely organize such events. There is an overall lack of communication. I believe they are insufficient in this area.” (K19)

Some participants believed that the role of universities in volunteering differs across universities and faculties. They compared their own institutions with others based on what they observed in their city or heard from friends studying elsewhere and concluded that volunteering activities do not follow a consistent pattern across institutions.

Those who described the role of universities as passive expressed dissatisfaction with the lack of motivation and encouragement from faculty members and student clubs. On the other hand, regarding the active role of universities in volunteering, K17 stated:

“A lot, I think. If the rectors, vice rectors, and department heads support the students, they can make progress. I’m talking about both financial and motivational support. Their role is very important. The perspective of the academic staff who run the universities is crucial in both financial and motivational terms.” (K17)

Similarly, K16 said:

"I think universities have a very significant role. Because people are at their most receptive age during university years — between 18 and 25. That's why I believe this is the right time to provide education about why people should volunteer." (K16)

Participants who considered their own universities passive emphasized this specific observation, while those who claimed universities play an active role mainly discussed how they should be active. Participants highlighted the potential impact of active faculty members and student clubs in fostering volunteering engagement. Additionally, some participants refrained from evaluating the current involvement of their institutions and instead described universities as bridges — transitional spaces that connect NGOs and potential volunteers.

Discussion & Conclusion

In this study, young volunteers' perspectives on the sources of motivation for volunteering, factors that affect starting volunteering, volunteer traits, factors affecting volunteering, youth volunteering in Türkiye, and KalDer volunteering experiences were collected. In this section, the perspectives of young volunteers on volunteering are presented with the literature.

There can be many reasons for deciding to volunteer in a NGO. In this study, the reasons for volunteering were found to be environmental impacts and goal oriented. Goal-oriented decisions are in line with motivation sources. Environmental factors are defined as friends, social media, manager, university, family, respectively. It is seen that the friend factor is important and this can again be associated with the need for socialization. "Family" is also included as a determining factor for people to start the volunteering process (Warth, 2013). Individuals from families with people who are involved in volunteer activities in their families are more prone to volunteering. In this study, although some participants stated that the fact that families have sufficient responsibility awareness is an important factor in the process of volunteering, the reason for volunteering for very few participants is their family. Like the family, the university is an institution that can be a driving force in volunteer activities. Universities with community service centers and community service courses have the chance to change students' perception of volunteering. The university years mark a critical period for volunteering, both because they provide an individual's career development and because they can allocate more time rather than a full-time employee (Francis, 2011). Universities are institutions where university-society integration is ensured and studies that can meet the needs of society are carried out according to the individual orientations of university students (Kuzgun, 2013). Although the university environment has a great potential to increase participation in volunteerism (Berger & Milem, 2002), it was observed that the university students in this study had no effect on their participation. On the other hand, the business world prioritizes individuals who graduate from university with volunteer experiences (Şentürk, 2016). In this case, it is an obvious fact that universities should directly or indirectly encourage students to volunteer and act as a "bridge".

Volunteerism is activities carried out in line with people's interests. These activities are not done financially, but with personal motivation and free will (Durmuş, 2022). In volunteering, the volunteer's personal motivation is important for the sustainability of volunteering. Robinson et al. (2021), in the study in which they compiled volunteer studies, categorized the sources of volunteer motivation under five main headings: Values, personal development, career and recognition, socialization and recreation. Among these motivation sources, socialization and recreation were not shown as an important motivation source in this study. Personal development was predominantly prioritized by the participants. Clary and Snyder (1999) stated that the nature of volunteering is multifaceted and that a volunteer can be both altruistic, such as helping others, and egoistic, such as benefiting oneself. Again, as Ferreira et al. (2009) reported in their study, the advantage of volunteering in terms of networking and connecting with potential employers, which is the gain of the concept of development opportunities in extrinsic motivation, matches the organizational motivators in the findings of this study. According to the participants of this study, personal gains for volunteering come to the forefront. Again, while 'ego and

social recognition', 'development and learning', 'altruism' in the classification of volunteering motivation made by Ferreira et al. (2008) include elements that also emerged in this study, 'belonging' was not shown as a motivator in this study. Volunteering motivators and volunteer characteristics are interrelated. In this study, the characteristics that an individual should have in order to sustain volunteering were defined by the participants. According to the participants, there are many characteristics that a volunteer should have such as communication and empathy skills, a sense of benevolence and altruism, patience and tolerance, and management skills. In parallel with many studies showing the relevance of motivation to volunteering (Bang & Ross, 2009; Holdsworth, 2010), in this study, the need for a volunteer to have motivation has emerged as the most basic feature that a volunteer should have. In this study, the characteristics that a volunteer should have been generally categorized under two main headings: personal and social characteristics. According to Güder and Private Sector Volunteers Association (2006), a volunteer should have characteristics such as individual and social responsibility, tendency for teamwork, communication skills, adaptability to different cultures, ability to apply the criticism-self-criticism mechanism, willingness to innovation, researcher and sharer. White and Scanga (2019) defined communication skills, organizational skills, organization management skills, training design and delivery, openness to positive development, and interpersonal skills for a qualified volunteer. In this respect, it is possible to say that many of the characteristics revealed in this study are largely parallel to the characteristics revealed in the literature. On the other hand, sociability and sincerity, which are not commonly encountered in the literature, were mentioned by the participants in this study. Apart from that, unlike the existing literature (Benevene et al., 2018; McCormick & Donohue, 2019; Rabun et al., 2017), the volunteer characteristic of 'dedication' (Kragt & Djurre Holtrop, 2019), which shows an individual's compatibility with the organization and its goals and willingness to remain a member of the organization, was not mentioned in this study. Ferreira et al. (2008) stated that belonging is important for motivation. Therefore, it is recommended that NGOs prioritize activities that will increase organizational and volunteer belonging and commitment. In his study, Korkmaz (2022) focused on NGOs and communication and mentioned the following about the importance of the subject: It is also important for civil society organizations to be able to conduct their own internal corporate communication. Internal communication in civil society organizations is actually about creating awareness as well as a sense of ownership. Awareness raising can be defined as volunteers being aware of the status of the organization, the projects carried out and their own roles. In this regard, the problem of not being able to reach the managers, which is one of the factors that negatively affect the volunteering process of the participants, may have been a factor affecting volunteer belonging.

In this study, participants were asked to evaluate the participation of young adults in volunteering. Participants stated that the highest rate of youth participation is low. Similar to this study, it has been revealed in many studies and statistical reports that the rate of volunteers between the ages of 18-35 is low in our country (Betil, 2013; Erdoğan, 2012; Oktay et al., 2010). The barriers to participation that emerged as a result of this research are similar to the barriers in other countries. The main barrier is time constraints (Holmes, 2009; Hyde & Knowles, 2013). According to Eurostat (2019), young people do not participate in formal and informal volunteering activities because they do not have time. In this study, time emerged in two different ways. In addition to the participants' inability to allocate time due to their work and education intensities, the fact that the time of their volunteering activities does not fit into their work life or schedules makes it difficult for them to participate. The World Giving Index (2024) report shows the time problem in participation in volunteer work in Türkiye in the most striking way. According to the report, Türkiye ranks 122nd out of 142 countries in terms of helping strangers, donating money and volunteering time, and the lowest of these three parameters is the time allocated to volunteering (World Giving Index, 2024). As stated in the article published by the Ministry of Youth and Sports (2015), trainings given in organizations are important in order to teach the purpose and awareness of volunteering and service.

In addition to the fact that the activity times of the institutions are not suitable, the participants bring up a criticism against NGOs. The fact that NGOs do not promote their own organizations, do not carry out sufficient efforts to spread volunteerism, and do not follow a transparent process about volunteering

processes are stated as reasons that reduce the sustainability of volunteering. The results of the literature review conducted by Baran (2019) on youth volunteering also show similar results. Lack of sufficient information about the concept of volunteer (Baran, 2019) brings along apathy due to ignorance. Apart from these, some participants in this study stated that young people do not prefer to participate in politically oriented NGOs. The study conducted by Balaban and İnce (2015) also showed that the activities of an NGO for political and religious purposes can harm volunteering activities.

NGOs' fields of activity change according to the needs of the time. As Sezik (2019) reports, since the early 80s, Türkiye has preferred to continue volunteering activities around issues that concern certain groups such as air pollution, health, tourism, environment, human rights, religious rights, ethnic rights and women's rights. In this study, the participants stated that they think that volunteer activities should be increased in Türkiye in areas that require humanitarian aid (environment, health, children and women's rights, animal rights, immigrants and asylum seekers) and in areas that support personal development. These areas indicated by the participants are indicative of the real situation in Türkiye. According to the 2020 data of the Ministry of Interior General Directorate of Civil Society (2020), children's associations are the least common type of association. According to this report, while there are 1957 education foundations and 1268 social aid foundations, this number drops to 173 in the field of health, 56 in the field of environment, and 27 in the field of law, which can accommodate the rights of children, women and migrants. The environment, which ranks first among the areas of need, is also one of the training topics that participants would like to receive. According to a study by Bruyere and Rappe (2007), the importance of environmental and ecology volunteers in natural resource management is increasing day by day. In our country, non-governmental organizations related to the environment rapidly completed the institutionalization process until the early 2000s (Öztürk, 2017). Again, one of the most important issues in the focus of the Sustainability Development Goals targeted by the UN is the environment (United Nations, 2015). In this direction, the fact that this area was seen as a need in the research was in line with the real needs. Following the environment, the factor that makes the health area mentioned by the participants stand out can be interpreted as the recent pandemic process. As İşlek (2022) mentions in his study, a group called "periodic volunteering" was formed during the pandemic process. In addition, many reports (Human Rights Association, 2021; Ka-Der, 2024; Mor Çatı Women's Shelter Foundation, 2024) She stated that there are major deficiencies in Türkiye on issues such as violence against women, women's employment, gender inequality and the place of women in politics. In this study, in line with this, the participants advocated the realization of volunteering activities to address the current problems in Türkiye.

In this study, in addition to determining the needs for volunteering activities, information was also obtained about the areas of training that participants expect from NGOs. Participants' expectations from the training organized within an NGO are mostly related to the subject content. It was stated that the trainings should be tailored to the needs and to ensure personal and professional development. Specifically, environment, sustainability, values education and volunteering trainings were suggested. Participants' expectations from KalDer trainings are also based on the content of the training, but vocational and technical trainings are prioritized. One reason for the expectation of vocational and technical training may be that the majority of KalDer's participant profile is engineers. Volunteer work also helps to spend time effectively, efficiently and usefully, to feel happy, hopeful and healthy, to make new friends, to discover new talents in different fields, to gain self-confidence and a social environment, to benefit from free educational opportunities and to advance in career goals (Clary & Snyder 1999). As Clary and Snyder (1999) mention in his research, volunteer work should also serve the development of individuals in professional and technical fields, such as benefiting from free educational opportunities and advancing career goals. In this regard, the free vocational trainings (Kaizen, 5S, Sustainability training, etc.) provided by KalDer to its participants meet the needs and desires of volunteers.

The most productive and sustainable strength of a NGO is its volunteer human resources. Young adults are an important segment to consider because their participation in volunteer work not only contributes to their individual development, but also plays an important role in the welfare of society and strengthening the culture of solidarity. Such activities enable young people to adopt values such as

empathy, responsibility and leadership, while enhancing their ability to acquire different life skills and generate solutions to social problems. In conclusion, it is important to prioritize energy and environmental sustainability in order to create a more sustainable future.

Limitations of the Study

This study was conducted only with individuals who volunteered at KalDer. Furthermore, some of the participants volunteered at different organizations and universities. Therefore, participants' perceptions of volunteering may be influenced by their overall experiences.

Recommendations for Future Research

This research was conducted within a qualitative framework to understand the volunteering perceptions and motivations of young volunteers at KalDer. However, since the findings are limited to KalDer, qualitative studies could be conducted with individuals from different civil society organizations and comparatively addressing the topics. These studies could include young volunteers from NGOs operating in different thematic areas (environment, human rights, disaster management, culture and arts, etc.) or volunteers from different organizations within the same thematic area.

The research results suggest that understanding the motivations of young volunteers at KalDer plays a crucial role in improving the quality of volunteer activities, strengthening volunteers' commitment to the organization, and building sustainable volunteering processes. In this context, it is recommended that management understand volunteer motivations, develop the organization's volunteer management policies, and structure task allocation in line with volunteers' interests and competencies. Considering these sources of motivation in internal institutional practices can not only increase volunteer satisfaction but also contribute to the creation of volunteer profiles that develop a higher level of commitment to the institution's mission and vision. Furthermore, this study observed that participants were positively affected by the events organized by KalDer and the training programs related to their interests and professional areas. Therefore, a more in-depth analysis of the practices and strategies used by NGOs within the scope of volunteer management (e.g., training programs, recognition mechanisms) can pave the way for recommendations that will ensure more professional volunteering. In this context, the opinions of not only volunteers but also institutional managers and decision-makers can be considered.

This study revealed that the role of the university in the volunteering process is important but currently insufficient. Furthermore, the need for professional training provided by NGOs was observed to be expressed more frequently by working volunteer participants. Given the activities of NGOs that support university education and the positive contributions of universities to the volunteering process, it is recommended that studies be conducted to increase university-NGO collaboration. Such research will provide important data to institutions for the widespread and sustainable promotion of volunteering.

The experiences young individuals gain from volunteering strengthen their sense of social responsibility, increase their sensitivity to social issues, and contribute to the development of active citizenship behaviors. In this respect, the study demonstrates that volunteering is not only a learning environment that supports personal and professional development at the individual level, but also a tool that strengthens participation in civil society at the societal level. In this context, developing policies and practices to more effectively engage young people in volunteering activities is of strategic importance for supporting social development.

CRedit Author Statement

First Author: Conceptualization, Data collection, Data curation, Formal analysis, Methodology, Resources, Writing – original draft, Writing – review & editing. **Second Author:** Conceptualization, Data collection, Data curation, Formal analysis, Methodology, Resources, Writing – original draft, Writing – review & editing. **Third Author:** Conceptualization, Formal analysis, Methodology, Resources, Validation, Writing – original draft, Writing – review & editing

Ethical Declaration

All rules included in the “Directive for Scientific Research and Publication Ethics in Higher Education Institutions” have been adhered to, and none of the “Actions Contrary to Scientific Research and Publication Ethics” included in the second section of the Directive have been implemented.

This study was reviewed and approved by the Erciyes University, Social Sciences and Humanities Research Ethics Committee (30.05.2023).

Conflict Statement

The author declares no competing interests.

Türkçe Sürümü

Giriş

İnsanlar sosyal grupların içerisinde yer alırlar. Sosyal gruplardan biri olan sivil toplum kuruluşları (STK) kendi kendini var eden, ortak değerler kümesi ile içindeki üyeleri birleştiren, kamu otoritelerinden bağımsız gönüllü örgütlü yaşam alanlarıdır (Aslan, 2010). STK'lar toplumsal yarar amacı güden örgütlenmeler olarak, modern toplumlarda demokratik katılımın, sosyal dayanışmanın ve kolektif eylemin en önemli araçlarından biridir. Devletin sınırlı kaynak ve kapasitesinin yanı sıra özel sektörün kâr odaklı yapısı, toplumsal ihtiyaçların karşılanmasında boşluklar yaratmakta; STK'lar bu boşlukları doldurarak hem kamu hizmetlerinin tamamlayıcısı olmakta hem de toplumun farklı kesimlerini ortak amaçlar etrafında bir araya getirmektedir (Salamon, 2010). Eğitim, çevre koruma, kültürel mirasın yaşatılması, insani yardım ve insan hakları gibi alanlarda faaliyet gösteren STK'lar (Muştı, 2019), yerel düzeyde katılımı teşvik ederek bireylerin toplumsal sorunlara doğrudan müdahil olmasına olanak tanır (Edwards, 2014; Putnam, 2000). Bu doğrultuda Türkiye'nin de üye olduğu Birleşmiş Milletler tarafından belirlenen Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine (UN Global Compact, 2015) ulaşmak için STK'ların sürece tam ve etkili katılımları önem arz etmektedir. Bunu mümkün kılacak olan ise STK faaliyetlerinin yürütülmesinin ve sürdürülebilirliğinin temelini oluşturan gönüllü faaliyetleridir.

Gönüllülük; insanların özgür irade dâhilinde, maddi çıkar olmaksızın, kamu yararını hedefleyen uzun ya da kısa süreli faaliyetler bütünüdür (UNV, 2015). Gönüllü faaliyetler; yardıma ihtiyaç duyan bireylerin desteklenmesinden, eğitim ve sağlık hizmetlerinin geliştirilmesine, sosyal refahın artırılmasına kadar geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. İnsanlar arasındaki etkileşimi ve ilişkileri sağlayan, sosyoekonomik kalkınmayı teşvik eden ortak değerler, normlar, davranışlar, kurumlar, ilişkiler ve sosyal ağları kapsayan sosyal sermaye kavramı, gönüllü katılımın sivil toplum açısından önemini açıkça ortaya koymaktadır (Palabiyik, 2011). Bir STK'ya bağlı olarak yürütülen gönüllülük faaliyetleri hem topluma hem de bireye doğrudan ve çok yönlü faydalar sağlar. Toplumsal düzeyde kalkınma, dayanışma ve barış kültürünü desteklerken; bireysel düzeyde sosyal, kişisel ve mesleki gelişimi teşvik eder (Olçar, 2023). Yine gönüllülük faaliyetleri toplumsal dayanışma ve sosyal sermayeyi artırır; bireylerin demokratik süreçlere katılımı güçlendirir (Musick & Wilson, 2008).

STK'ların toplum ve bireyler arasındaki kurduğu karşılıklı ilişki toplumun geleceği için etkili bir kesimi olan genç yetişkinler için de önem arz etmektedir. Gönüllü faaliyetlerde gençler, dinamik yapıları, yenilikçi bakış açıları ve öğrenmeye açık profilleri ile önemli bir kitleyi oluşturmaktadır. Genç gönüllülüğü, 15–29 yaş aralığındaki bireylerin gönüllü faaliyetlere katılımını ifade eder ve sosyal sermaye, demokratik katılım ve bireysel gelişim açısından stratejik öneme sahiptir. Genç gönüllülerin faal olması için birçok ülkenin yürüttüğü aktif projeler mevcuttur (Kesgin, 2016). Bunun bir nedeni bir ülkede gönüllülüğün bir zorunluluktan çok bir kültür olarak benimsenmesini sağlamak olabilir. Genç yaştan itibaren gönüllü olarak yetişen ebeveynlerin yetiştirdiği çocuklarda bu faaliyetlerde yer alma olasılığının daha yüksek olabileceği tahmin edilmektedir (Van Goethem vd., 2014). Ayrıca STK'lar, özellikle gençlerin aktif vatandaşlık bilinci, sosyal sorumluluk ve liderlik becerilerinin gelişmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Öte yandan, araştırmalar, gönüllülüğün gençlerin öz-yeterlilik algısını güçlendirdiğini, sosyal ağlarını genişlettiğini ve istihdam edilebilirliklerini artırdığını göstermektedir (Holdsworth & Quinn, 2010). Yine, genç gönüllüler; hoşgörü, özgüven, öz yeterlilik, mesleki beceri geliştirme, farklılıklara saygı ve çevresel duyarlılık gibi pek çok kazanım elde ederler (Abban, 2016; Çakı, 2014).

Gönüllü kuruluşlar için gönüllülük önemli bir yere sahip olmasına rağmen, ülkemizde gönüllüğe katılım oranı diğer ülkelere kıyasla oldukça düşüktür (Çakı, 2014). Dünya Değerler Anketi'nin 2010-2014 arasındaki son verilerine Türkiye vatandaşlarının yalnızca %12'sinin bir sivil toplum kuruluşuna üye olduğunu ve 65 ülke arasında 55. sıradadır (akt. Erdoğan & Uyan-Semerci (2017) Dünya çapında gönüllülük üzerine hazırlanan World Giving Index 2014 yılı raporuna göre ise Türkiye dünya sıralamasında yabancıya yardım etmek konusunda %38 oranıyla 108., bir hayır kurumuna para bağışında bulunma konusunda %12

ile 112. sırada, gönüllülük süresi bakımından %5 ile 132. sırada yer almaktadır. Bu durum genç gönüllüler için de geçerlidir. Eurostat 2019 raporu, Avrupa ülkelerinde “formal,” “informal,” “aktif vatandaşlık ve katılım” olmak üzere üç ayrı alanda gönüllülük düzeylerini gösteren verileri sunmuştur. Bu rapora göre Türkiye’deki 16-29 yaş aralığındaki genç gönüllülerin hem formal hem de informal katılım düzeyi diğer tüm ülkeler arasında en düşük seviyededir. Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı’nın (2008) ‘Türkiye’de Gençlik, Gönüllülük ve Sosyal Sermaye’ raporu 15 ilin kentsel bölgelerinde 18-35 yaş diliminde 748 gençle yaptığı araştırma sonuçları yıl içinde Türkiye’deki gençlerin sadece %4,8’inin gönüllülük faaliyetlerine katıldığı gözler önüne sermiştir. Üstelik UNV’nin 2022 yılında yayınladığı bir rapora göre, Türkiye’de 1 yıl aralığı yapılan ölçümlerde gönüllü artış oranı %0 olarak gözlemlenmiş olması gelecek yıllar için de düşündürücü sonuçları önümüze koyacağına belirtisidir. Tüm bu veri ve istatistikler göz önüne alındığında gönüllü faaliyetlerine katılımda gençlerin büyük bir motivasyon eksikliğine sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Motivasyon, bireylerin gönüllü faaliyetlere katılım kararlarını ve sürekliliğini belirleyen temel faktörlerden biridir (Gök Demir, 2020) ve STK’ların, uzun süreli hedefleri gerçekleştirebilmeleri için motive gönüllülere ihtiyaç duymaktadırlar (Altun & Demirişler, 2023). Güdüleme ve isteklendirme olarak Türkçede karşılığını bulan motivasyon kavramı (TDK, 2026), davranışların bilinçli olarak seçilmesi, başlatılması ve sürdürülmesini içinde barındırır (Svinicki & Vogler, 2012). Eylemin, davranışın olduğu her alanda – yaşamda – motivasyon varlığını sürdüren bir olgudur ve bir insanın çıkar gözetmeksizin gerçekleştirdiği gönüllülük faaliyetlerinin arkasındaki motivasyon kaynaklarını belirlemek araştırılan konular arasındadır. Gönüllü faaliyetlerin başlatılması ve sürdürülmesinde eğitim kurumları, aile, hükümetler gibi dış faktörlerin yanı sıra, gönüllü bireyin bu sürece başlaması ve bu sürecin devamlılığını sağlamasında önemli olan birçok etmen vardır. Bunlar özgeciliğe dayanan (insanlık borcu olarak görmek, dini bir görev olarak görmek), başarı güdüsüne dayanan (kariyer gelişimi amaçlı, takım çalışmasını öğrenme amaçlı), birleşmeye dayanan (yakın arkadaşına eşlik etmek için, yeni arkadaşlar edinmek için) etmenler olarak sınıflandırılabilir (Palaz & Boz, 2008). Gönüllü motivasyonu, kişinin faaliyetlere katılma sıklığından, kişiliklerinden, sosyokültürel ve sosyoekonomik durumlarından, eğitim durumlarından, cinsiyetlerinden, buldukları şehirlerden vb. birçok faktörden karşılıklı olarak etkilenme durumu içerisinde yer alır. Clary ve diğerlerinin (1998) geliştirdiği Fonksiyonel Gönüllülük Teorisi’ne göre gönüllü davranış altı temel işlevle açıklanır: değerler, anlayış, sosyal, kariyer, koruma ve gelişim. Bu kuram, gönüllülerin motivasyonlarını anlamanın hem katılım oranlarını artırmak hem de gönüllülerin memnuniyetini ve bağlılığını güçlendirmek açısından kritik olduğunu vurgular. McFarland (2005) hayvan bakımı organizasyonlarında motivasyon kaynaklarını iletişim, bilgilendirme, isim ile hitap etme, gönüllüler hakkında bilgi edinme, gönüllüler arası etkileşime destek olmak, zorlandıkları noktalarda gönüllülere yardımcı olmak, karar alma süreçlerine gönüllüleri dahil etmek olarak sıralamışlardır. Altun ve Demirişler (2023) kadın derneklerinde kadınların motivasyon kaynakları arasında ruhsal/manevi tatmin, kadın sorunları ve yardım etmeyi sevmenin olduğunu göstermişlerdir. Kuşkusuz ortak gönüllü motivasyon kaynakları olduğu gibi gönüllülük faaliyet alanlarına göre gönüllülerin motivasyon kaynakları farklılaşacaktır. Yine, gönüllülerin gelişim dönemlerine göre motivasyon kaynakları değişecektir. Birçok faktörden etkilenen motivasyon kavramının aktif bir sosyal hayat sürdüren bu çalışmanın katılımcı grubunu oluşturan genç yetişkinler bakış açısıyla belirlemek bu çalışmanın önemli noktalarından biridir.

Mevcut literatür incelendiğinde, Türkiye’de gönüllülük olgusunun STK’lara katılım düzeyi, gönüllü profili, bireylerin gönüllülük algıları ve gönüllülüğün katkıları gibi genel bakış açısı sağlayan konularda yeterli düzeyde ele alındığı görülmektedir (örn: Akboğa, 2016; UNV, 2013; Erdoğan ve Semerci, 2017). Türkiye’de genç yetişkinlerle yapılan araştırmalar 10 yılda artmasına rağmen konunun halen araştırmaya açık yönleri bulunmaktadır. Gençlere yönelik yapılan araştırmalar arasında gönüllü katılım algısı (Özlü, 2025); katılım durumu (Baran, 2019), gönüllülük algıları (Şentürk vd., 2016), katılım engelleri (Bilici, 2020), gönüllülük motivasyonları (Artan vd., 2018; Erdoğan vd., 2020; Gülmez, 2019; Palaz & Boz, 2008; Uğurlu, 2019), gönüllülük düzeyleri ve beklentileri (Abban, 2016) gibi konular bulunmaktadır. Bu çalışmalara bakıldığında gönüllülük olgusunun bir yönünü ele alındığı görülmektedir. Bu çalışmada ise genç yetişkinleri katılım motivasyon kaynakları, kazanımları, beklentileri, gönüllülük algıları, ideal gönüllü özellikleri, katılım engelleri bir araştırma altında toplanmıştır. Ayrıca, STK özelinde yapılan çalışmalar incelendiğinde Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) (Balaban ve İnce, 2015), Kızılay (Genç, 2011; Muştu, 2019), Gençlik ve Spor

Bakanlığı'na bağlı olarak Gençlik Merkezleri (Aslaner & Duman, 2023; Yılmaz vd., 2019), Toplum Gönüllüleri Vakfı (Toplum Gönüllüleri Vakfı, 2015) gibi vakıf ve derneklere yönelik çalışmalar olmasına rağmen KalDer'e yönelik bir araştırmanın olmadığını tespit edilmiştir. Dolayısıyla, farklı gönüllülük alanlarında gençlerin katılım motivasyonlarını, beklentilerini ve süreklilik eğilimlerini etkileyeceği için bu çalışmaya ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Bununla beraber/birlikte bazı çalışmaların katılımcılarını sadece üniversite okuyan gençler oluşturmaktadır (örn. Gülmez, 2019; Şentürk vd., 2016). Bu çalışmada ise hem üniversite okuyan hem okumayan gençler bulunduğu gibi çalışan genç yetişkinler de bulunmaktadır. Yine bu çeşitliliğin konunun çok boyutlu olarak inceleyen, karşılaştırmalı sonuçlar sunmasına olanak sağlayacağı öngörülmüştür. Ayrıca, Kim ve Morgül (2017), gönüllü olarak yapılan gençlik hizmetlerinin sosyal ve kişisel faydalarının yalnızca tam gönüllü katılımcılar için anlamlı olduğunu göstermiştir. Bu çalışmada da aktif rol alan gönüllüler çalışmanın katılımcı grubunu oluşturduğu için araştırma sonuçlarının daha derinlemesine ele alınmasına olanak sağlayacağı düşünülmüştür.

Bu çalışmanın bir diğer önemi şu ana kadar gönüllülük faaliyetlerine yönelik bir araştırma yapılmayan bir STK'nın üyeleriyle çalışılmasıdır. Son yıllarda kalite kavramının kazandığı önem ile birlikte her alanda kalite olgusu üzerinde durulma başlanmış yaşam ve meslek standartlarını yükseltmeye yönelik girişimler artmıştır. Bu doğrultuda 1991 yılında Türkiye Kalite Derneği (KalDer), "Ülkemizde sürdürülebilir iş ve yaşam kalitesine yön gösteren, dönüşüme liderlik eden bir sivil toplum kuruluşu olmak" ilkesi ile kurulmuştur (Altınel, 2006). Kurumun ilkelerinden biri olarak belirledikleri gönüllülük (KalDer, t.y.), bu araştırmanın zemini için de uygun bir bağlam oluşturmuştur çünkü KalDer'in genç gönüllüler için oluşturduğu "Genç-Kal" birimi, gönüllülük ile kalite kültürünü birleştirerek hem bireysel gelişimi hem de toplumsal faydayı desteklemektedir. Bununla birlikte derneğin bünyesinde genç gönüllülerine misyonları olan "mükemmellik" perspektifini kazandırmayı amaçlayan KalDer Akademi adında bir alt birimi bulunmaktadır. Bu çalışmayla da KalDer'in bünyesindeki gönüllülerinin gönüllülük algısının yorumlanması, kurum için dış değerlendirilme niteliğinde olup kurumun nitelikli gönüllülük faaliyetlerini gerçekleştirmelerinde kaynaklık sağlayabilir.

Bu doğrultuda, bu çalışmanın temel amacı 18-35 yaş aralığındaki genç yetişkinlerin gönüllülüğe ilişkin algıları ve motivasyonları hakkında görüşlerini ortaya koymaktır. Çalışmanın ikinci amacı ise genç gönüllüler KalDer özelinde gönüllülük deneyimleri hakkında bilgi edinmektir. Böylece, genç gönüllülerin motivasyonlarının anlaşılması yoluyla STK'ların gönüllülük politikalarının geliştirilmesine katkı sunmayı amaçlamaktadır. Bu amaçlara ulaşmak için aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmaya çalışılmıştır:

- 1- Genç gönüllülerin gönüllülük ilişkin görüşleri nelerdir?
- 2- Genç gönüllülerin gönüllülük motivasyonu hakkında görüşleri nelerdir?
- 3- KalDer bünyesinde yapılan gönüllülük faaliyetlerini katılımcılar nasıl deneyimlemektedirler?

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması kullanılmıştır. Durum çalışmalarında belli bir grup ile araştırma yapılırken aynı zamanda grubun yaptığı faaliyetler incelenebilir (Creswell, 2020). Bu çalışmada, belirli bir STK'daki gönüllü grubun görüşleri ve gönüllülük faaliyetlerine ilişkin görüşleri ele alındığından, araştırma deseni olarak durum çalışması tercih edilmiştir. Bu bağlamda araştırmanın odak noktası olarak, KalDer bünyesinde faaliyet gösteren KalDer Akademi çatısı altındaki gönüllü genç bireylerin gönüllülüğe ilişkin görüşleri ve motivasyon kaynakları belirlenmiştir.

Çalışma Grubu

Çalışma grubu amaçlı örneklem yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yolu ile seçilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmeler için katılımcılardan KalDer'de gönüllü olma, 18-35 yaş aralığında olma, farklı düzeylerde gönüllülük katılımı sağlama gibi ölçütler göze alınmıştır. Ayrıca, hem eğitim düzeyi ve cinsiyette dağılıma dikkat edilmiştir. Bu doğrultuda, gönüllülük faaliyetlerine katılan 20 kişilik bir grup vardır. Çalışmaya katılan katılımcılara ilişkin veriler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1
Katılımcıların Demografik Özellikleri

Özellikler	Kategori	N
Cinsiyet	Kadın	13
	Erkek	7
Yaş Aralığı	18-24	17
	25-34	3
Çalışma Durumu	Çalışıyor	9
	Çalışmıyor	11
Eğitim Durumu	Lise	2
	Ön Lisans- Lisans	18
	Elektrik Elektronik Müh.	4
	Uçak Gövde Motor Bakımı	1
	Fen Bilgisi Öğretmenliği	2
	Gıda Mühendisliği	1
	Bölüm	Halkla İlişkiler
	Havacılık Yönetimi	1
	Endüstri Mühendisliği	5
	İktisat	1
	Maliye	1
Gönüllülüğe Ayrılan Süre	0-1 yıl	8
	2-4 yıl	9
	5 yıl ve üzeri	3

Grubun cinsiyet dağılımına bakıldığında, 13'ü kadın ve 7'si erkek olmak üzere kadınların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Yaş aralığına göre ise, grubun büyük bir kısmının (17 kişi) 18-24 yaş aralığında olduğu, 25-34 yaş aralığında ise sadece 3 kişinin bulunduğu anlaşılmaktadır. Çalışma durumuna göre, grubun 9'u çalışırken 11'i çalışmamaktadır. Eğitim durumunda ise, 2 kişinin lise mezunu olduğu, 18 kişinin ise lisans düzeyinde eğitim aldığı görülmektedir. Grubun bölüm dağılımı oldukça çeşitlidir ve mühendislik ile sosyal bilimler alanlarından katılımcılar bulunmaktadır. Gönüllülüğe ayrılan süreye bakıldığında, 8 kişinin 0-1 yıl, 9 kişinin 2-4 yıl ve 3 kişinin 5 yıl ve üzeri süredir gönüllülük yaptığı görülmektedir. Bu veriler, gönüllülük faaliyetlerine katılanların genç ve eğitilmiş bireylerden oluştuğunu ve gönüllülüğe farklı sürelerde katkıda bulduklarını göstermektedir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Alanyazın tarandıktan sonra araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşmelerin güvenilirlik ve geçerliliği için Eğitim Bilimleri Bölümü'nde bir öğretim üyesi ve uzun yıllar gönüllülük yapmış bir yüksek lisans öğrencisinden uzman görüşü alınmıştır. Geri bildirimler doğrultusunda görüşme formunda gerekli düzeltmeler yapılmış ve üç katılımcıyla pilot görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Soruların işlevselliği ve anlaşılabilirliği teyit edildikten sonra asıl çalışmaya geçilmiştir.

Veri Toplama Süreci

Bu çalışmanın başında araştırmanın yürütüleceği KalDer kuruluşu yöneticileri ile iletişim sağlanmış ve araştırma süreci ve gereklilikleri detaylı olarak paylaşılmıştır. Kurulda gönüllü olan 20 katılımcı ile çevrimiçi görüşme planlanmış ve gönüllülerin uygunluk durumuna bağlı olarak gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmeler yazılı olarak kayıt altına alınmıştır.

Veri Analizi

Yirmi katılımcı ile gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda elde edilen verilerin analizi içerik analizi yolu ile analiz edilmiştir. Verilerin analizini daha güvenilir yürütmek amacıyla veri analiz programı MAXQDA kullanılmıştır.

Güvenirlik ve Geçerlik

İlk iki yazar görüşmelerin yürütülmesi öncesinde ve analizi sürecinde üçüncü yazardan eğitim almışlardır. Analiz aşamasında, güvenilir bir içerik analizi gerçekleştirmek için bir görüşme metni üç yazar tarafından birbirinden bağımsız bir şekilde içerik analizine tabi tutulmuştur. Bu uygulama sonunda üçüncü yazar tarafından diğer yazarlara olası temalar ve alt kategoriler hakkında bilgi verilmiştir. İçerik analizini öğrenen ilk iki yazar tüm verileri birbirlerinden bağımsız bir şekilde analiz etmiştir. Analizlerin birbiriyle tutarlı olup olmadığı Kappa analizi ile hesaplanmıştır ve tutarlılığın olduğu (K: .94) tespit edildikten sonra veriler raporlanmaya başlanmıştır.

Etik

Çalışmayı yürütmeden önce hem bir devlet üniversitesinin Etik Kurul'undan hem de KalDer'den izin alınmıştır. Çalışma gönüllülük esasına dayalı gerçekleştirilmiş görüşmelerden önce katılımcılar araştırmanın amacı ve süreci hakkında şeffaf bir şekilde bilgilendirilmişlerdir. Çalışma boyunca elde edilen tüm bilgiler ve veriler Kişisel Verileri Koruma Kanunu kapsamında gizli tutulacaktır.

Bulgular

Bu araştırmanın bulguları dokuz tema altında toplanmıştır. Bu temalar Katılımcıların gönüllü olma sebepleri, motivasyon kaynakları, gönüllülükte bireyin sahip olması gereken unsurlar, KalDer'de verilen eğitimler, gönüllülük eğitimlerinden beklentiler, gençlerin gönüllülük faaliyetlerine katılımı, gönüllülük sürecini olumsuz etkileyen faktörler, Türkiye'de ihtiyaç duyulan gönüllü faaliyet alanları, gönüllülük faaliyetlerine katılımı üniversitelerin rolü şeklindedir.

1. Katılımcıların Gönüllü Olma Sebepleri

Katılımcıların bir STK'ya katılma nedenleri iki alt başlıkta ortaya çıkmıştır. Bunlar buldukları çevrenin etkisi ve katılımcıların amaçlarıdır (Tablo 2).

Tablo 2

Katılımcıların Gönüllü Olma Sebepleri

Gönüllü Olma Sebepleri	Alt Temalar	f
Çevre	Arkadaş	8
	Sosyal medya	4
	Yönetici	3
	Üniversite	2
	Aile	2
Amaç	Kişisel gelişim	5
	Meslek gelişim	4
	Sosyal gelişim	2

Katılımcıların buldukları çevre onların gönüllülüğe katılma süreçlerini etkilemiştir. Sırasıyla arkadaş (n= 8), sosyal medya (n= 4), yönetici (n= 3), üniversite (n= 2) ve aile (n= 2) etkisi ile katılım durumlarının etkilendiği katılımcılar tarafından bildirilmiştir. Arkadaş ortamının gönüllülük sürecinde etkili olduğunu söyleyen toplam sekiz katılımcı mevcuttur. K2, "Başka bir STK'ya zaten üye değilim. GençKal'a da arkadaşlarımla ricası üzerine üye oldum. Daha önce olduğunu hiç bilmiyordum KalDer'in. Arkadaş tavsiyesi ile yani." ile kendini ifade ederken, arkadaş desteğine işaret etmiştir. K6 ise "Kısaca bahsetmek gerekirse önce ben Genç-Kal ERÜ kulübünde yönetim kulübünde bulunuyordum. Arkadaşlarım sayesinde ulaştım, böyle bir kulüp var dediler. Ben de içinde bulunmak istedim ilgimi çekti. İçinde çeşitli branşlardan insanlar

vardı. Arkadaş desteğiyle, üniversiteden etkilenecek başladığı sürecim.” diyerek hem arkadaş hem de üniversite etkisinden bahsetmiştir. Arkadaş ve okul ortamının yanı sıra sosyal medya aracılığıyla da dernek ile tanışan 4 katılımcı olduğu tespit edilmiştir. Bu katılımcılardan K8, “İletişime geçtiler benimle devam edebilir miyiz vesaire diye. Reklamlar verilmmişti zaten, sosyal medyada da karşıma çıkmıştı başvuruları. O şekilde karar verdim.” diyerek gönüllülüğü üzerinde sosyal medyanın etkisini bildirmiştir. Tüm bu çevresel faktörlerin yanı sıra, yakın çevre olarak ele alınabilecek aile faktörü de 2 katılımcı üzerinde etkisini göstermiştir. “Kendimi her alanda geliştirmek istiyordum. Daha çok ikili ilişkiler konusunda ve bunun için ne yapabilirim diye düşündüm. Böyle bir kuruma kaydolmaya karar verdim. Babam beni yönlendirdi buraya.” şeklinde kendini ifade eden K4 ve “STK’da gönüllü olmak bizde aileden gelen bir şey. Babam da çok ilgili. Babadan görüp de başladı bu süreç ve sonradan gönüllülük esaslı yaptığım işlerden çok keyif aldığımı fark ettim.” diyen K14, serüvenleri üzerinde aile bireylerinin etkisini paylaşmıştır. Çevrelerinden etkilenecek gönüllü faaliyetlere başlayan katılımcıların sosyal çevreleri, internet ve kurumlar aracılığıyla adım attıkları ortaya çıkmıştır.

Katılımcılar amaçları doğrultusunda da gönüllü faaliyetlere başlamışlardır. Sırasıyla, kişisel (n= 5), meslek (n= 4), sosyal (n= 2) gelişim sebebiyle kuruluşlarda gönüllü olarak görev aldıklarını bildiren katılımcılar olmuştur. Amaçlar başlığı altında en yüksek frekansa sahip etken olan kişisel gelişim amacı taşıyan gönüllülerden K13 sözleri ile kendini aktarmıştır:

“Burayı 2021 pandemideyken keşfettim. O aralar bir şey yapamıyordum ve ikinci sınıftım. Neler yapabileceğimi bilmiyordum. Rastgele bir insanın profiline girdiğimde KalDer diye bir şey olduğunu gördüm ve böyle KalDer maceram başladı. Üç yıl kadar aktif görev aldım, hatta üçüncü sınıfta ERÜ Genç-Kal’ın kurucu üyelerindim. Yani STK’ya girme amacım kendimi geliştirmektir aslında birazcık.” (K13)

K12, “Alanıma katkı sağlama ve CV’me eklemek için gönüllü oldum. Genç Yetenek programındayken. 9 aydır üyeyim. Mesleğimi takip etmek için üye oldum.” sözleri ile meslek tercihinin gönüllülük sürecine etkisini aktarırken, K19 da benzer şekilde “Ben de açıkçası biraz sosyal bilimlere bağlı bir bölüm de okuduğum için kendimi geliştirmemle alakalı neler yapabilirim kısmına bakıyordum. Böyle olunca şey dedi, basın bültenlerini yönetecek bir arkadaşına ihtiyaçları var sen destek verebilirsin dedi. O dönem başlamıştım açıkçası.” sözleri ile kendini ifade etmiştir. Bulgular neticesinde, katılımcıların amacı doğrultusunda gönüllülüğe katılımında meslek tercihinin sebep olarak sunan dört katılımcının çalışan bireyler olduğu sonucuna varılmıştır. Katılımcı amacının gönüllülüğü başlatmada öncü olduğu faktörler gönüllü bireylerin meslek seçimleri, ilgi alanları, kişisel amaçları ve sosyalleşme ihtiyaçları doğrultusunda gelişmiştir.

2. Katılımcıların Motivasyon Kaynakları

Katılımcıların gönüllülük sürecindeki motivasyon kaynakları üç alt başlıkta toplanmıştır: Kişisel, kurumsal ve değerler (Tablo 3).

Tablo 3
Katılımcıların Motivasyon Kaynakları

Motivasyon Kaynakları	Alt Temalar	f
Kişisel	Başarı hissi	5
	İşe yarama hissi	4
	Kişisel gelişim sağlama	2
	Kazanım sağlama	2
	Tatmin olma hissi	1
Kurumsal	İş ağı geliştirme	7
	Ulaşılabilir olması	2
Değerler	Yardımlaşma isteği	4
	Vatanserverlik	1

Katılımcıların gönüllülük sürecindeki kişisel motivasyon kaynakları sırasıyla başarımlık hissi, işe yarama hissi, kişisel gelişim sağlama, kazanım sağlama, tatmin olma hissi olarak sıralanmıştır. Başarımlık hissi; verilen görevi ve üstlenilen sorumluluğu başarıyla tamamlama olarak nitelendirilirken işe yarama hissi; bireylerin boş zamanlarını kaliteli geçirerek eyleme geçmeleri şeklinde yorumlanabilir. Başarı hissini kendisi için bir motivasyon kaynağı olduğunu bildiren toplam 5 kadın katılımcı mevcuttur. Bunlardan K19 düşüncelerini şöyle ifade etmiştir:

“Ben ilk başladığım zaman bir Erciyes Mükemmellik Zirvesi’ne hazırlanıyordu. O arka plandaki etkinlik organizasyonu kısmı bana motivasyon oldu aslında. Çünkü çok detaylı bir çalışma oldu. Herkesin o görevi böyle layığıyla yapmaya çalıştığını görmek ve en sonunda ortaya çıkan etkinliğin herkes tarafından övülen bir etkinlik olması sizi gerçekten çok motive ediyor.” (K19)

Gönüllü faaliyetlerde çalışmanın kendisinde işe yarama hissini uyandırdığını belirten 4 katılımcı da bu hissini motivasyonları üzerinde etkili olduğunu bildirmiştir. K12, *“Kendimi iyi hissetmek diyebilirim yani. Lösev’e de öyle üye olmuştum daha önce işte Kızılay’a falan da kan verdim. Bu tarz şeyleri yapınca daha hem insani şeyler yaptığımı hissediyorum kendimi işe yarar hissediyorum böyle.”* sözleri ile bu fikrini desteklemiştir. Kişisel motivasyon kaynaklarından başarı hissi ve işe yarama hissine yönelik cevaplarının kadın katılımcılar tarafından daha yoğun şekilde verildiği gözlemlenmiştir. Gönüllü faaliyetlerinin kişisel gelişim ve kazanım sağlamanın da gönüllü motivasyonları üzerinde pozitif etkileri olduğunu söyleyen katılımcılar da tespit edilmiştir. K8 düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Üniversite sürecindeyken zaten ben halkla ilişkiler öğrencisiydim. İletişimle ilgili ihtiyaçları doğuran bir program bu aslında. Onun için en başından beri aslında üniversiteye başladım, artık sosyal gruplarda aktif olmam lazım dedim ya da kuruluşlara destek sağlamalıyım. İnsan bu anlamda kendine bir şeyler katmak istiyor, böyle gelişti aslında. Bu konudaki isteğim ve arzum beni motive etti.” (K8)

Elde edilen sonuçlar ile katılımcıların büyük çoğunluğunun gönüllü olma motivasyon kaynağının kişisel alanda olduğu tespit edilmiştir. Kişisel motivasyon kaynaklarının aslında bireyin insani yönünü güçlendirmek üzere kazanım sağladığı saptanmıştır.

Katılımcıların kurum kaynaklı motivasyonunu etkileyen faktörler ise iş ağı geliştirmek (n= 7) ve kurumun ulaşılabilir olması (n= 2) olarak bulunmuştur. İş ağı geliştirmek, katılımcılar arasında büyük çoğunluğu oluşturmakla beraber yedi katılımcının altısının meslekleri dolayısıyla iş ağı geliştirmeyi önemsedikleri ortaya çıkmıştır. KalDer kuruluşunun gönüllülerinin büyük oranda mühendis ve mühendis adaylarından oluşması da yine iş ağının geliştirilmesi cevabını pekiştirmiştir. K5, *“Seviyorum başkalarına yardım etmeyi, birileri için bir şeyler yapmayı, birileriyle birlikte bir şeyler öğrenmeyi. Mesleki alanda da bana bir şeyler katıyor olması ve diğer insanlarla beraber olmak temel motivasyon kaynağımdı.”* sözleri ile; K17, *“İkinci bir seçenek de network geliştirmek için çünkü bir üniversite öğrencisi için mezun olduğunda birçok şey referanslar ile ilerliyor.”* cümlesi ile iş ağını geliştirmenin gönüllülük motivasyonları üzerindeki etkisinden bahsetmişlerdir. Kurumun ulaşılabilirliğinin motivasyonu üzerindeki etkisini K20, *“Benim zaten branşım mühendislik olduğu için eğitimler olsun veya yaptıkları etkinlikte TEDX konuşması vardı mesela oradaki konuşmacılar olsun çoğu mühendisti bana daha yakın insanlar. Fikir alışverişi yapabildiğim için beni diğer STK'lara göre daha yakın tutması motive etti.”* cümleleri ile ifade etmiştir.

Motivasyonlarını sağlarken değerleri merkeze alan katılımcılar bulunmaktadır. Yardımlaşma ve vatanseverlik değerleri ile motivasyonlarını sağlayan katılımcı K1 kendini şöyle ifade etmiştir: *“Özellikle Türkiye sanayisindeki kalitenin ilerlemesi ve bu bağlamda çalışmalar yapılması benim için kıymetli. Bundan dolayı da vatanseverlik duygularımdan ötürü de derneğe üye oldum diyebilirim. Bulduğum kuruluş bana fayda sağlması beni motive etti aslında.”*

3. Gönüllülük Sürecinde Bireyin Sahip Olması Gereken Özellikler

Katılımcılar gönüllülük sürecinde sahip olunması gereken unsurlardan bahsetmişlerdir. Bu unsurlar kişisel ve toplumsal unsurlar olarak ikiye ayrılmıştır (Tablo 4).

Tablo 4
Gönüllünün Sahip Olması Gereken Özellikler

Özellikler	Alt Temalar	f
Kişisel	İletişim becerisi	7
	Yardımseverlik	7
	Motivasyon	7
	Diğerkamlik	6
	Aktif olmak	6
	Girişkenlik	5
	İçtenlik	5
	Gelişim odaklı olmak	5
	Tatmin olmak	4
	Sorumluluk sahibi olmak	3
	Hoşgörülü olmak	3
	Empati kurmak	3
	Sabır	1
	Verimlilik	1
Umutlu Olmak	1	
Fedakârlık	1	
Sosyal	Sosyal gelişim sağlama isteği	7
	Yönetim becerisi	4
	Fayda sağlama duygusu	3
	Ailedeki gönüllülük bilinci	3
	Takım çalışmasına yatkınlık	3
	Organizasyon Becerisi	2
	Paylaşım duygusu	2
	Seferberlik	1

Katılımcılar, gönüllülüğün temel unsurlarından bahsederken gönüllü bireyin kendisi ile ilgili faktörlere bağlı olduğu durumları sırasıyla iletişim becerisi (n= 7), yardımseverlik (n= 7), motivasyon (n= 7), aktif olmak (n= 6), diğerkamlik (n= 6), girişkenlik (n= 5), içtenlik (n= 5), gelişim odaklı olmak (n= 5) olarak ele almışlardır. Katılımcılar en çok iletişim becerisinin, sosyal alanda gelişim sağlamanın ve motivasyonun gönüllülük sürecindeki öneminden bahsetmişlerdir. Çoğunlukla kızların görüş geliştirdiği bu kategorilerde K17, *“Beklenti olmadan, motive olarak yaptığın iş bence gönüllülüktür. Ve bunu toplum için yapmak da kesinlikle çok önemli.”* derken K3, diksiyon ve iletişim eğitiminin önemini *“İletişim için, etkili iletişim ya da diksiyon eğitimi olabilir diye düşünüyorum.”* şeklinde görüşlerini aktarmıştır. Ayrıca, gönüllülük sürecinde bireyin sahip olması gereken unsurlarda motivasyon faktöründen bahseden beş katılımcının hepsinin çalışan bireyler olduğu saptanmıştır. Bu unsurları takiben yapılan işten tatmin olmak ve yardımseverlik faktörlerinin de gönüllülük tanımında temel bir noktada olduğunu bildiren katılımcı sayısı yoğundur. Bu faktörleri takiben gelişen “aktif olma” kavramının kendisi için önemini K8, *“Faaliyetler üzerinde aktif olmak. Bu insanın kişisel gelişiminde çok önemli. Yani çevre ediniyorsun, sosyal açıdan geliyorsun, iletişim açısından geliyorsun.”* diyerek ifade etmiştir. Aileden gelen gönüllülük bilincinin sürece etkisini K13 *“Eğitimden ziyade genel eğilimlerin önemli olduğunu düşünüyorum. Bu da aileden gelen ve kendini yetiştirmenle alakalı.”* şeklinde aktarmıştır.

Kişisel faktörlerin yanı sıra sosyal faktörlerden de gönüllülüğün unsurlarını belirleyen 25 katılımcı olmuştur. Bu katılımcılar sosyal faktörleri sırasıyla sosyal gelişim sağlama isteği (n= 7), yönetim becerisi (n= 4), fayda sağlamak (n= 3), takım çalışmasına yatkınlık (n= 3), ailedeki gönüllülük bilinci (n= 3) organizasyon becerisi (n= 2), paylaşmak (n= 2) ve seferberlik (n= 1) olarak aktarmışlardır. Karşılık beklemeden gönüllü faaliyette bulunmanın önemi K17 *“Beklenti olmadan, motive olarak yaptığın iş bence*

gönüllülüktür. Ve bunu toplum için yapmak da kesinlikle çok önemli.” şeklinde belirtmiştir. Katılımcılar bu noktada bireyin sahip olması gereken unsurlardan bahsederken aslında bir gönüllülük kavramı tanımlı da oluşturmaktadır. Örneğin; K7 *“Paraya bakmadan bir kuruma ya da kuruluşa direkt hizmet etmek. Ona çıkar sağlamak. Kendime yaptığım bir yatırım olarak görüyorum burayı. Karşılıksız bir şey yapmak çok önemli tabii ki.”* Şeklinde gönüllülüğün maddi çıkar beklemezsiniz bir kuruluşa yardım etmek olduğunu söylemiştir. Herhangi bir işte başarılı olabilmek için istek ve heves gerekli olduğu gibi gönüllülük konusunda da başarılı bir gönüllülük süreci sürdürebilmek için bireyin istekli ve hevesli olması gerekmektedir. Konuyla ilgili; K16, *“Gönüllü olmak için önce heves olması gerekir bence. Çünkü gönüllülük esaslı bir iş yaptığınız için insanın önce o yaptığı işe karşı bir enerjisinin olması lazım. Yoksa tam yürütemeyebilir kişi. Bunun dışında başka bir şey olacağını zannetmiyorum.”* cümlesi ile isteklilik faktörünün öneminden bahsetmiştir.

Gönüllülük sürecinde bireyin sahip olması gereken kişisel ve sosyal unsurlar gönüllülüğün hem bireysel olarak hem insanlarla birlikte yürütülmesi gerektiğine ilişkin vurguyu göstermektedir.

4. KalDer’de Alınan Eğitimler

Katılımcılar gönüllü oldukları KalDer kuruluşunda kendilerine verilen eğitimlerden bahsetmişlerdir (Tablo 5).

Tablo 5

KalDer’de Alınan Eğitimler

KalDer’de Alınan Eğitimler	Alt Temalar	f
Kişisel Gelişim Eğitimleri	İletişim eğitimleri	10
	CV hazırlama	4
	MS Office uygulamaları eğitimleri	4
Mesleki Gelişim Eğitimleri	Sürdürülebilirlik eğitimi	4
	5S	3
	Kaizen	1
Herhangi bir eğitim almayanlar		6

Kişisel gelişim bağlamında 10 katılımcı yalnızca iletişim eğitimleri aldıklarından bahsetmiştir. K17, *“İletişim eğitimi, reklam ajansının vermiş olduğu bir eğitim aldık.”* diyerek bunu doğrularken K7, *“Mesela bugün saat 18.00’da bir tiyatro ve diksiyon eğitimimiz var. Erciyes Mükemmellik Zirvesi düzenleyeceğimizden bahsettim. Orası için bir oratoryo düzenlemeyi düşünüyoruz.”* sözleri ile kulübün aktif olarak da bir diksiyon ve iletişim eğitimi verdiğinden bahsetmiştir.

İletişim derslerinin yanı sıra kurumda mesleki ve teknik alanda eğitimler aldığını söyleyen 16 katılımcı olmuştur. Bu 16 görüşten 11’i çalışanlar tarafından söylenmiştir. Buradan iş tecrübesi olan katılımcıların mesleki ve teknik eğitim alanında eğitimlere daha çok önem verdiği sonucu ortaya çıkabilir.

MS Office uygulamaları eğitimleri, CV hazırlama eğitimi, sürdürülebilirlik eğitimi, 5S eğitimi, Kaizen eğitimi KalDer bünyesinde verilen eğitimler arasındadır. Katılımcıların özellikle sertifikalı eğitimlere daha çok katılma eğilimi ve isteği taşıdıkları gözlemlenmiştir. K18, *“Sertifikalı Excel eğitimi aldık. Ücretli ve ücretsiz eğitimleri vardı. CV hazırlama eğitimi vardı, ki bu bence çok önemliydi. Herkes direkt yetenekten önce CV’ye bakıyor. Teknik geziler düzenledik. Yalın üretim eğitimi aldık.”* şeklinde aldığı mesleki eğitimleri hakkında bilgi vermiştir.

Kuruma henüz yeni üye olmaları, gönüllülük süreçlerinin büyük kısmında kuruluşun bulunduğu şehirde yer almamaları gibi nedenlerden ötürü hiç eğitim almadığını bildiren altı katılımcı kaydedilmiştir.

5. Gönüllülük Eğitiminden Beklentiler

Bu bölümde katılımcıların bir STK’nın sunduğu eğitimlerden beklentileri ve KalDer’den sunulan eğitim beklentileri bir arada ele alınarak sıralanmıştır. Katılımcıların bir STK’dan ve KalDer’den beklentileri sırasıyla eğitimin içeriği, yapısı, eğitmen olarak üç grupta ele alınmıştır (Tablo 6).

Tablo 6*Gönüllülük Eğitiminden Beklentiler*

Beklentiler	Genel Beklentiler	f	KalDer'den Beklentiler	f
Eğitimin içeriği	İhtiyaca yönelik eğitim	10	Mesleki / teknik alanda eğitimler	9
	Kişisel gelişim hakkında eğitim	8	İlgiye uygunluk	4
	Çevre odaklı eğitim	5	Teknik alan dışı eğitimler	4
	Alanı hakkında eğitim	3	İletişim becerileri eğitimi	3
	Sürdürülebilirlik	2	Uygulamalı eğitimler	3
	Değerler eğitimi	2		
	Gönüllülük ile ilgili eğitim	1		
	Toplam	31		23
Eğitimin yapısı	Mesleki kazanım sağlaması	9	Yüz yüze eğitim	6
	Kazanım sağlaması	5	Katılımcıların seçimi	4
	Hafta sonu olması	1	Esnek program	2
	Envanterlerin uygulanması	1	Etkinlik sıklığı	2
			Lise ve üniversite öğrencilerine yönelik	2
Toplam	16		16	
Eğitmen	Eğitmenlerle iletişimde kalmak	3	Uzman kişiler	2
	Eğitmenlerin nitelikli olması	2		
	Toplam	5		2
Diğer			Eğitimin tanıtımının yapılması	5
			Yöneticilerle iletişim kolaylığı	2

Bir STK'da verilen eğitimin içeriği ile ilgili talepler sırasıyla eğitimlerin ihtiyaca yönelik olması (n=10) ve kişisel gelişim (n= 8), çevre (n= 5), alan (n= 3), sürdürülebilirlik (n= 2), değerler (n= 2), gönüllülük eğitimlerinin verilmesi (n= 1) şeklindedir. Kişisel gelişim yönelik eğitim içeriği oluşturulması talebini bir katılımcı şu şekilde aktarmıştır: *"Sadece kendimi geliştirmek. Bana katkı sağlayabilecek her türlü eğitime açığım. Beni geliştirecek her eğitimi kabul ederdim. Doğaya, hayvana, insana saygı duyan bir eğitim beklerim."* (K7). Alana yönelik ise K20 *"Bölümümle ilgili bir eğitim isterdim. Gelen eğitimcilerin verimli, bilgili olmasını isterdim."* cümleleri ile düşüncelerini aktarmıştır. Alana yönelik eğitim talepleri ihtiyaca yönelik eğitim başlığını destekler niteliktedir. Katılımcıların "alan" kavramından kasıtları lisans süreçlerinde sürdürdükleri bölümleridir. Katılımcıların ihtiyaçları ilgi alanları, okudukları bölümler ve becerileri etrafında şekillenmiştir. Katılımcılar bu konuda kendi ihtiyaç ve ilgileri doğrultusunda yanıtlar vermiştir.

Katılımcıların KalDer'de verilen eğitim beklentilerinin başında da diğerine kıyasla daha az sayıda olmakla birlikte eğitim içeriği ile ilgilidir. Katılımcıların 23'ü eğitimin içeriği konusunda da talepleri bulunmaktadır. Mesleki alandaki eğitimlerin artması (n= 9), katılımcıların tercihlerine göre eğitim içeriklerinin düzenlenmesi (n= 4), teknik alan dışındaki eğitimlerin artması (n= 4), iletişim eğitimlerinin düzenlenmesi (n= 3) ve uygulamalı eğitimlerin düzenlenmesi (n= 3) bu talepler arasındadır. Mesleki eğitimlerle ilgili K11, *"Genel olarak önerilerim şu şekilde: teknik gezilerin verimli olduğunu düşünüyorum ama tüm etkinliğin verimini artırmak bir katılımcı sınırı konulabilir veya katılımcıların yetkinliklerine göre etkinlik düzenlenebilir."* şeklinde düşüncelerini ifade etmiştir. Katılımcıların ilgi alanlarının da faaliyetler tasarlanırken kesinlikle dikkate alınması gerektiği fikrini K18 *"Anketlerle ulaşılabilir. Eğitimi veren kişi değil de eğitimi alacak kişinin eğitimi seçmesi çok daha etkili olabilir. Şöyle söyleyeyim mesela, Endüstri mühendisleri çok fazlaydı, İngilizce öğretmenleri, iktisat okuyanlar çok fazlaydı. Bunların ortak alacağı eğitimler verilebilirdi. Eğitimi alacak kişiler kendisi belirleyebilir eğitimi."* şeklinde bildirmiştir. İletişim eğitimleri hakkında görüş bildiren üç katılımcı kadın ve çalışan bireylerden oluşmaktadır.

Eğitimin yapısı ile ilgili talepler ikinci sırada gelmektedir. Katılımcılar taleplerini mesleki kazanım elde etmek (n= 9) genel bir kazanım elde etmek (n= 5), eğitimlerin hafta sonu olması (n= 1), katılımcılara kişilik envanterlerinin uygulanması olarak (n= 1) olarak belirtilmiştir. Genel bir kazanım elde etmek isteyen katılımcılardan K3, *“Kısa zamanda çok dolu bir eğitim isterdim. O eğitimi aldıktan sonra gönüllü olarak harekete geçebileceğim bir eğitim isterdim.”*, cümleleri ile kendini ifade etmiştir. Katılımcıların bir kısmı sertifikalı eğitimlere önem vererek bu eğitimlerin belgelenmesi gerektiğini düşünürken, bir kısmı motivasyon bağlamında gelişim kaydetmeyi beklemektedir. Mesleki ve teknik alanda gelişim göstermek isteyen katılımcılar ise, kendini aşağıdaki cümlelerle ifade etmişlerdir; *“Mesleğim ile ilgili olsun isterdim. Kendi alanımla ilgili şeylerde gönüllü olmak isterdim. Kendimi geliştirmek için mesleğimle ilgili. Kültürel gönüllülükler de olabilirdi bence. Meslek-kültür eğitimleri.”* (K12). Birçok bulguda da rastlanıldığı üzere KalDer gönüllü grubunu oluşturan kişilerin yoğun olarak teknik alanlarda eğitim almış/almakta olan kişiler olması sebebiyle mesleki gelişim katılımcılar için önemli bir yer tutmaktadır.

KalDer’de eğitimin yapısına yönelik gerçekleştirilmesi gereken değişiklikler sırasıyla eğitimin yüz yüze olması (n= 6), katılımcıların belirli bir kriterine göre seçilmesi (n= 4), esnek zamanlı programların sunulması (n= 2), etkinliklerin sıklığının artması (n= 2) olarak belirtilmiştir. Yüz yüze gerçekleşen eğitimlerden daha çok verim aldıklarını bildiren katılımcılardan K5, *“Yüz yüze olması çok önemli bence. İlgi duyunca ve yararlanmak isteyince çok faydalıydı aslında. Ama online süreçte bağlantılar, kopmalarla sıkıntı oldu.”* cümleleriyle kendini ifade etmiştir. Bu yanıtı veren katılımcıların büyük çoğunluğunun teknik eğitim programları (mühendislik, havacılık) bölümlerinde öğrenci olduğu gerçeği göz önünde bulundurulduğunda, katılımcıların süreçte pratik eğitimlere önem verdiği görülmektedir. Katılımcı kitlesinde daha seçici davranılması gerektiğini K17’in görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Eğitim verdiğimiz kişiler seçilmeli. KalDer’de eğitim almak isteyen kişi her eğitimi alıyordu ama bence bir ön eleme kesinlikle olmalı. Mesela bir platformda eğitimleri almadan önce ön elemeyi geçiriyor. Bence KalDer de böyle olmalı. O şekilde daha çekici olacaktır. Şimdi herkes başvurusunu yapıp, o parayı verip eğitimini alıyor. Böyle olmamalı bence. Kriterler olmalı. Böylece karşı taraf verilen eğitimin çok değerli olduğunu anlar, hem de gereksiz kişiler elenmiş olur.” (K17)

Etkinliklerin zamanlaması ve sıklığı konusundaki talepleri bir katılımcı şunları ifade etmiştir:

“Teknoloji çağındayız. Evet eğitimler veriliyor ama bunların dijital ortama da yüklenmesi gerekiyor bence. İnsanlar yüz yüze eğitimi tabii ki almalı ama katılmayanlar da oluyor. Katılmadıkça bir başka eğitime de katılma motivasyonunu da kendilerinde hissetmiyorlar. Diyorlar ki “zaten ipin ucu kaçtı, katılsam ne olur ki?” ya da bazı eğitimler süreç gerektiriyor. Mesela bilimsel araştırma eğitimi veriliyor, makale eğitimi veriliyor ya da daha öncesinde literatür tarama veriliyor ve birine gitmediğinde diğeri de kaçıyor. Bundan kaynaklı bence eğitimler dijitalde de aktarılsa daha sağlıklı dönüşler olabilir.” (K9)

Bu hususta katılımcıların eğitimin formatı (çevrimiçi/yüz yüze) konusunda iki farklı görüş sahip oldukları tespit edilmiştir.

Katılımcılar eğitimin içeriği ve yapısının yanı sıra eğitimi veren eğitmenler hakkında da beklentilerini dile getirmişlerdir. Eğitimsizlerle iletişimde kalmak (n= 2) ve eğitmenlerin nitelikli olması (n= 2) bahsedilen hususlar arasındadır. Bunlardan eğitmen ile iletişimde kalma talebini ise K2 *“Çok şey beklersin tabii, birebir sohbet etmek isterim. Daha küçük bir grup olarak olsun.”* şeklinde ifade etmiştir.

Bir STK’da verilen eğitimlerden beklentilerden farklı olarak KalDer’den beklentiler yapılan etkinliklerin tanıtımının daha fazla yapılması gerekliliği (n= 5) ve etkinlik hazırlığı sürecinde yöneticilerle iletişim kolay olması (n= 2) ile alakalıdır. K16, *“Reklamının yapılması gerekiyor bence. Çünkü KalDer etkinliklerinin etrafta çok fazla reklamlarını görmedim. Belki reklam kısmında yetersiz kaldılar.”* sözleri ile etkinlik tanıtımlarının faaliyet verimlerinin artması üzerindeki etkisinin önemini vurgulamıştır.

6. Gençlerin Gönüllülük Faaliyetlerine Katılım Oranı

Katılımcılar, gençlerin gönüllülük faaliyetlerine katılım oranını değerlendirmişlerdir. Bu oranı değerlendirirken dört ana başlık ortaya çıkmıştır: Düşük, Yetişkinlere kıyasla gençler daha yüksek, aktif ve STK'ya özgü (Tablo 7).

Tablo 7

Gençlerin Gönüllülük Faaliyetlerine Katılım Oranı

Gençlerin Katılım Durumu	f
Düşük	9
Yetişkinlere kıyasla gençler daha yüksek	8
Aktif	4
STK'ya özgü	1

Gençlerin gönüllülüğe katılım durumunu katılımcılardan dokuzu düşük olarak değerlendirmektedir. Değerlendiren katılımcılar düşüncelerini şu şekilde belirtmişlerdir: *“Çoğu insan gelmeye yatkın olmuyor. Sınavları oluyor, işleri oluyor vesaire. Mesafe uzak geliyor. Ben katılımı yeterli bulmuyorum. Biz mesela yüz kişiye soruyorsak onu anca geliyor. Yeterli değil bence.”* (K6). Katılım durumunu düşük olarak değerlendiren katılımcıların sebep olarak ülkenin sosyoekonomik yapısı, öğrencilerin yoğun okul hayatları, öğrencilerin psikolojik durumları, zaman yönetimi problemlerinden bahsettikleri görülmüştür. Tüm bu sebeplerin gönüllülük faaliyetlerine katılım konusunda motivasyon kaybına yol açtığı, dolayısıyla da katılım oranını düşürdüğü katılımcılar tarafından ifade edilmiştir.

Katılımcıların sekizi gençlerin gönüllülüğe katılım oranını yetişkinlerle kıyaslayarak daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu görüşler birisi aşağıdaki gibidir:

“Ben gençlerin yetişkinlere nazaran daha aktif rol aldığını düşünüyorum. Şu anda yeni gelen jenerasyon sosyal alanda kendini geliştirme konusunda bilinçli bence. Sadece akademik başarının yeterli olmayacağını da farkındalar. Olabildiğince çok gruplarda ve STK'larda rol alamaya çalışan öğrenciler de var. Ben daha aktif rol aldıklarını düşünüyorum gençlerin.” (K11)

Katılımcıların bir kısmı, gençlerin gönüllülük faaliyetlerine daha aktif katılım gösterdiğini belirtmiş; bu durumu gençlerin toplumsal konulara karşı daha duyarlı olmaları, sorumluluklarının görece daha az olması ve kişisel gelişime daha açık bireyler olmalarıyla açıklamışlardır. Gençlerin gönüllülüğe katılımının aktif olduğu düşünen birinin görüşleri aşağıdaki gibidir:

“Bence gençlerin gönüllülük faaliyetlerine katılım oranı çok güzel. Yani şöyle biz zaten hedef kitemize ulaşıyoruz. Hedef kitemiz üniversite öğrencisi olacak diye bir şey yok. Biz kendini geliştirmek isteyen bir şeyler katmak isteyen her öğrenciye açığız. Ben kendi açımdan söyleyecek olursam ben hedef kitleme çok rahat bir şekilde ulaşabiliyorum. Zaten kendini geliştirmek istemeyen kendine bir şey katmak istemeyen bir insanın bizim yerde olması doğru değil çünkü kendisi bile inanmıyor. Bence katılım çok güzel katılım çok güzel olduğu gibi emek de çok güzel çok büyük bir emek var. Karşılıksız bir şekilde birçok şey yapılıyor. Ben çok memnunum o konuda. Yani genel olarak baktığımızda çok farklı bir kitle geliyor Z kuşağında çok güzel bir gelişim oluyor o yönden. Gönüllülüğe de bu sayede talep artıyor bu şekilde de devam eder diye düşünüyorum.” (K14)

Bu fikre sahip olan katılımcıların da kuşağa bağlı olarak daha aktif bir nesil geldiği düşüncesinde oldukları ve şahsi deneyim ve gözlemleri sonucu gençleri “aktif” olarak değerlendikleri görülmektedir.

Bir katılımcı, gençlerin gönüllülüğe katılım oranının her kuruluşta farklılık gösterdiğini vurgulamıştır.

Konuyla ilgili K15 *“Kuruluştan kuruluşa değişir. Yeşilay'da bulunmuştum bir ara. Mesela orada çok genç yok ama İnovatim'de çok genç var. Bu aslında kurumun hangi amaca hizmet ettiğine bağlı bir durum. Hemen hemen eşittir sanırım.”* sözcükleriyle düşüncelerini ifade etmiştir.

7. Türkiye’de Gönüllülük Sürecinin Olumsuz Etkileyen Sebepler

Katılımcılar, gönüllülük sürecini olumsuz etkileyen faktörlerden bahsetmişlerdir. Bu faktörler kuruma bağlı faktörler ve bireye özgü faktörler olmak üzere iki farklı başlık altında ele alınmıştır (Tablo 8).

Tablo 8

Katılımcıların Gönüllülük Sürecini Olumsuz Etkileyen Faktörler

Faktörler	Alt Temalar	f
Kurumsal Faktör	Yöneticilere ulaşmak	3
	Düşük katılım	2
	Online eğitimler	2
	Gruplaşma	2
	Sınırlı kontenjan	2
	Etkinlik saati	1
Bireye Özgü Faktörler	Zaman	6
	Yok	6

Katılımcılar süreçlerini olumsuz etkileyen kurumsal faktörleri sırasıyla yöneticilere ulaşmak, düşük katılım, online eğitimler, gruplaşmalar, sınırlı kontenjanlar ve etkinlik saatleri olarak bildirmişlerdir. K6, yaşadığı olumsuz faktörleri;

“Buna şöyle diyebilirim, biz Genç-Kal ERÜ olarak KalDer’e bağlıyız. Biz aslında KalDer’e bağlı olmayıp yüzde yüz bizde olsa işler daha çok katılımcıya ulaşacağımızı düşünüyorum. Çünkü en ufak bir eğitim yaptığımızda yukarıdan birilerine sormamız gerekiyor, bir ton prosedür oluyor. O yüzden birçoğu iptal oluyor. Benim tek eleştirim bu yönde olabilir.” (K6)

şeklinde ifade ederken, faaliyetlerin hazırlama ekibinde yer aldığını bildiren K5, “Genel olarak katılım çok azdı. Mesela grupta 40-50 kişi vardı ama azdı yani ve bu eğitimleri ayarlama aşaması da sıkıntılı oluyordu. Bununla beraber katılımı az görünce bir motivasyon düşüklüğü oluyordu.” sözleri ile düşük katılım oranlarının motivasyonu üzerindeki olumsuz etkisinden bahsetmiştir.

Bireye özgü faktörler konusunda öne çıkan faktör zaman kavramı olmuştur. Özellikle etkinlik gün ve saatlerinin kendi takvimi ile uyuşmadığını bildiren katılımcılardan K3, “Ben KalDer’de hiçbir eğitime ya da toplantıya katılmadım. Bunun sebebi de tüm etkinlikleri akşam saatlerine koymalarıydı. Ben ailemle yaşıyorum Kayseri’de, onlar da izin vermiyor akşam dışarı çıkmama pek açıkçası. Katılamayınca bu da benim motivasyonumu düşürdü açıkçası.” derken; K12 “Etkinlikler hafta sonu olabilir. İşte bu benim için önemli bir etken mesela çünkü çoğu insan çalışıyor ve her işletme işte çalışanın hafta içi mesai saatlerinde görevini bırakıp bir etkinliğe gitmesini, kendini geliştirmesi için çok aman aman sıcak bakmıyor bence.” diyerek çalışma takvimi ile kurum takviminin eşleşmediğinden bahsetmiştir. Altı katılımcı, gönüllülük sürecinde herhangi bir olumsuz faktör ile karşılaşmadığını bildirmiştir.

8. Türkiye’de İhtiyaç Duyulan Gönüllü Faaliyet Alanları

Katılımcılar, Türkiye’de ihtiyaç duyulan gönüllü faaliyet alanlarından söz etmişlerdir. Bu alanlar insani yardım ve kişisel gelişim alanları olarak iki ana başlıkta ele alınmıştır (Tablo 9).

Tablo 9

Türkiye’de İhtiyaç Duyulan Gönüllü Faaliyet Alanları

Gönüllü Faaliyet Alanları	f
Çevre	7
Sağlık	6
Eğitim	4
Çocuk ve kadın hakları	4
Hayvan hakları	2
Göçmen ve sığınmacılar	1

Türkiye’de en çok ihtiyaç duyulan gönüllü faaliyet alanları sırasıyla çevre (n= 7), sağlık (n= 6), eğitim (n= 4) ve insan ve hayvan hakları (n= 4) alanlarında olmuştur. Çevre ile ilgili katılımcılardan biri görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir:

“Çevre ve toplum bilinci. Çok yakın zamana gideceğim. Yaşadığımız orman yangınları bunun çok büyük bir örneği. Biz bunun eğitimini okullarda veremeyiz. Aile de veremez. Bunu sadece çevrede insanlar taklit ederek öğrenir. Bunu da gönüllülük esasına dayalı STK’lar verebilir. Yere çöp atmamayı, temiz bir dünya bırakmayı diğer insanları taklit ederek öğrenebiliriz. Toplum bilincini geliştirmek yeterli bence, belli bir alan yok.” (K15)

Çevre konusunda gönüllü faaliyetlerin yeterli olmadığını düşünen katılımcıların düşüncelerini Türkiye’de gerçekleşen doğal afetlerin etkilediği görülmüştür. Çevre bilincinin okul gibi formal eğitim veren kurumlarda edinilmesinden önce bunun bir değer olarak kazandırılması gerektiğini savunan katılımcılar, bu hususta çalışan STK’ların bu değer bilincini oluşturmada etkili olacağını savunmaktadır. Sağlık alanında faaliyetlerin olması gerektiğini düşünen altı katılımcı mevcuttur. Katılımcılardan K16 görüşlerini *“Sağlık alanında olabilir belki. Çünkü sağlık alanında STK’lar sadece bir iş yapmak için kurulan kuruluşlar değil. İnsanlara eğitimler verilmesi lazım, bu kuruluşlarda insanlara sağlık alanında eğitimler verilmesi gerektiğini düşünüyorum.”* şeklinde ifade etmiştir. Eğitim alanını hakkında katılımcılardan K19, kendini şu şekilde ifade etmiştir:

“Bence eğitim. Ben her şeye eğitim demek istiyorum. Çünkü eğitilmiş bir toplum her şeyi beraberinde getirir diye düşünüyorum. Yani her alanda eğitim; okuma yazmayı bilmeyen 65 yaş üstüne de eğitim, anasınıflarına da eğitim, anne babaya da ebeveynlik eğitimi. Hepsi eğitim. Ben eğitim olduğunu düşünüyorum bunun.” (K19)

Katılımcıların yarısının eğitimi bir kilit nokta olarak belirledikleri bir görülmüştür. Oluşan diğer sorun çözümü ve ihtiyaçların karşılanması için eğitimin bir çözüm yolu olduğunu savunan katılımcılar, eğitim alanında çalışan STK’ların sayılarının artması ile diğer ihtiyaç alanlarının azalacağını düşünmektedirler. Çocuk ve kadın haklarına yönelik dört katılımcı görüş belirtmiştir. Çocuklarla ilgili alana vurgu yapmak isteyen bir katılımcı düşüncelerini aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

“Kesinlikle çocuklar. Benim üniversite dönemimde de bizim Kalplerdeyiz isimli bir derneğimiz vardı. Birkaç tane daha bizim bireysel bazlı üniversite öğrencilerinden oluşan gruplarımız vardı. Çocukların eğitim, kişisel ihtiyaçları, masrafları konusunda çok eksik kalınıyor. Şu an Kayseri’de yaşamayı tercih ettim. Kayseri’de bile ulaşılamayan iller var şu anda. Çocukların eğitimden muaf olduğu, ya da giyecekleri mont, ayakkabı, hijyen ihtiyaçları bunlar çok eksik kalınan noktalar. Bunlara daha çok ağırlık verilmesini isterdim.” (K8)

Katılımcılardan ikisi hayvanlar konusunda gönüllülük faaliyetleri geliştirilmesini daha uygun bulmuş olup K17 düşüncelerini *“İkinci ise hayvanlar ile ilgili sosyal sorumluluk projelerinin kesinlikle başlatılması gerektiğini düşünüyorum.”* şeklinde ifade etmiştir.

Çevre ve hayvan hakları konusunda STK’ları yetersiz bulan katılımcıların aynı katılımcılar olduğu göz önünde bulundurulduğunda, canlıları bir bütün olarak ele alan katılımcıların bu alandaki STK’ları ülkemizde yeterli bulmadıkları görülmektedir. Bir katılımcı göçmen ve sığınmacılarla ilgili alanda faaliyet gösterilmesi gerektiğini belirten ifadelerde bulunmuştur. Katılımcıların gerekli gördükleri faaliyet alanları çevre, sağlık, çocuk-kadın hakları, hayvan hakları, göçmen ve sığınmacılar ve eğitim olarak tespit edilmiştir.

9. Gönüllülük Faaliyetlerine Katılımda Üniversitelerin Rolü

Katılımcılar, gönüllülük faaliyetlerine katılımda üniversitelerin rolünü değerlendirmişlerdir. Pasif, aktif, her üniversitede farklı seyrediyor ve köprü şeklinde dört ana başlıkta gönüllülükte üniversitelerin rollerinden bahsetmişlerdir (Tablo 10).

Tablo 10**Gönüllülük Faaliyetlerine Katılımda Üniversitelerin Rolü**

Üniversitelerin Rolü	f
Pasif	9
Aktif	8
Köprü	5
Üniversiteye özgü	4

Katılımcıların hemen hemen yarısı üniversitelerin pasif diğer yarısı ise aktif bir rolü olduğunu düşünmektedir. Üniversitelerin pasif rolüne ilişkin K19'un düşüncesi aşağıdaki gibidir:

"Yetersiz kaldıklarını düşünüyorum. Diğer üniversitelerle ilgili bir şey söyleyemem ama Kayseri bandında bakacak olursak herhangi bir tanıtım faaliyeti yok, buna yönelik bir yönlendirme yok. Zaten STK'ların da bu tarz etkinlikleri pek yok. Böyle toplu bir iletişimsizlik hâkim. O konuda yetersiz kaldığını düşünüyorum açıkçası." (K19)

Gönüllülükte üniversitelerin rolünün her üniversitede ve fakültede farklı seyrettiğini düşünen katılımcılar bulunmaktadır. Buldukları şehirdeki ya da lisans eğitimlerini sürdürdükleri şehirlerdeki üniversitelerin katılım durumunu yeterli bulmayan katılımcılar, sosyal çevrelerinden ya da arkadaşlarından aldıkları duyular ile kendi üniversitelerini kıyas yoluna gitmişler ve sonuç olarak her üniversitede bu faaliyetlerin aynı doğru üzerinde ilerlemediği kanısına varmışlardır.

Üniversitelerin katılım durumunu pasif olarak değerlendiren katılımcılar, özellikle öğretim üyeleri ve öğrenci kulüplerinin yeteri kadar güdüleme ve teşvik etme faaliyetlerinde bulunmamasından memnun olmadıklarını dile getirmişlerdir. Üniversitelerin gönüllülük sürecinde aktif rolü hakkında K17 "*Fazla bence eğer rektörler, rektör yardımcıları ve bölüm başkanları desteklerse öğrenciler ilerleyebiliyor. Hem finansal hem de motivasyon olarak destekten bahsediyorum. Bence rolleri çok önemli. Üniversiteleri yöneten akademisyenlerin bakış açısı hem finansal hem motivasyon anlamında çok önemli.*" ve K16 "*Bence üniversitenin çok fazla bir rolü var. Çünkü insanların en meyilli oldukları yaşlar üniversiteye gittiği dönemler 18-25 yaş aralığı. Bu yüzden insanların neden gönüllü olması gerektiğine dair eğitimlerin burada verilmesi gerektiğini düşünüyorum.*" şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir.

Üniversitelerin pasif olduğunu düşünen katılımcılar mevcut üniversitelerinin pasif olduğunu söylerken, aktif olduğunu söyleyen katılımcılar üniversitelerin aktif olması gerekliliğine vurgu yapmışlardır. Katılımcılar, rolü belirlemede kritik unsur olan öğretim üyeleri ve öğrenci kulüplerinin aktif faaliyet gösterdikleri takdirde ne kadar etkili olabileceğini savunmaktadırlar. Bunun yanı sıra, üniversitelerin katılım durumunu değerlendirmekten ziyade üniversitenin rolü hakkında yorum yapan katılımcılar, üniversiteyi bir geçiş olarak görmüş; STK ile gönüllü bireyi tanıştıran ortak bir payda olarak üniversiteyi tanımlamıştır.

Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada genç gönüllülerin gönüllülük motivasyon kaynakları, gönüllüğe başlamayı etkileyen unsurlar, gönüllü özellikleri, gönüllülüğü etkileyen faktörler, Türkiye'deki genç gönüllüğü, KalDer gönüllülük deneyimleri hakkında görüşleri alınmıştır. Bu bölümde genç gönüllüğün gönüllülük hakkında görüşleri alanyazınla birlikte tartışılmıştır.

Bir STK'da gönüllü olarak çalışmaya karar vermenin birçok nedeni olabilir. Bu çalışmada gönüllülük nedenlerinin çevresel etkiler ve amaç odaklı olduğu görülmüştür. Amaç odaklı kararlar motivasyon kaynaklarıyla paralellik göstermektedir. Katılımcılar tarafından tanımlanan çevresel etkenler; arkadaş çevresi, sosyal medya, yöneticiler, üniversite ortamı ve aile olarak sıralanmıştır. Bu unsurlar arasında özellikle arkadaş faktörünün öne çıktığı görülmektedir. Bu durum, gençlerin gönüllülük faaliyetlerine katılımında sosyal çevreyle etkileşim kurma ve sosyalleşme ihtiyacının belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir. Kişilerin gönüllülük sürecine başlamalarında belirleyici bir etken olarak "aile" de yer almaktadır (Warth, 2013). Ailesinde gönüllü faaliyetlerde bulunan kişilerin olduğu ailelerin bireyleri,

gönüllü olmaya daha yatkındır. Bu araştırmada da gönüllü olma sürecinde ailelerin yeterli sorumluluk bilincine sahip olmasının önemli bir faktör olduğu bazı katılımcılar tarafından dile getirilmiş olsa da çok az katılımcının gönüllü olma nedeni ailesidir. Aile gibi üniversite de gönüllü faaliyetlerinde itici güç oluşturabilecek bir kurumdur. Bünyesinde topluma hizmet merkezleri ve topluma hizmet dersleri barındıran üniversitelerin öğrencilerin gönüllülük algısını değiştirebilme şansı bulunmaktadır. Üniversite yılları hem bir bireyin kariyer gelişimini sağladığı hem de tam zamanlı bir çalışana nazaran daha fazla zaman ayırabileceği için gönüllülük için kritik bir dönemi işaret etmektedir (Francis, 2011). Üniversiteler üniversite toplum bütünlüğüne sağlanmada ve üniversite öğrencilerinin bireysel yönelimlerine göre toplumun ihtiyaçlarına karşılık gelebilecek çalışmalar gerçekleştirilen kurumlardır (Kuzgun, 2013). Üniversite ortamının gönüllülüğe katılımı artırmada büyük bir potansiyeli olmasına rağmen (Berger & Milem, 2002), bu çalışmadaki üniversite öğrencilerinin katılımlarına yönelik etkileri olmadığını görmüştür. Öte yandan iş dünyası üniversiteden gönüllü deneyimleriyle mezun olan bireyleri önceliklendirmektedir (Şentürk, 2016). Bu durumda, üniversitelerin doğrudan ya da dolaylı olarak öğrencileri gönüllü olmaya teşvik etmesi ve bir “köprü” vazifesini üstlenmesi gerekliliği ortada olan bir gerçektir.

Gönüllülük, insanların çıkarları doğrultusunda yapılan faaliyetlerdir. Bu faaliyetler finansal olarak değil, kişisel bir motivasyon ve özgür irade ile yapılır (Durmuş, 2022). Gönüllülükte gönüllünün kişisel motivasyona sahip olması gönüllülüğün sürdürülebilirliği için önem arz etmektedir. Robinson ve diğerleri. (2021) gönüllü çalışmalarının derledikleri çalışmada gönüllü motivasyon kaynaklarını beş ana başlıkta toplamıştır: Değerler, kişisel gelişim, kariyer ve tanınırlık, sosyalleşme ve rekreasyon. Bu motivasyon kaynakları arasından sosyalleşme ve rekreasyon bu çalışmada önemli bir motivasyon kaynağı olarak gösterilmemiştir. Ağırlıklı olarak kişisel gelişim katılımcıların önceliği olmuştur. Clary ve Snyder (1999) gönüllülüğün doğasının çok yönlü olduğunu ve bir gönüllünün hem yardım etmek gibi özgeci hem kendine fayda sağlamak gibi egoist olabileceğini ifade etmiştir. Yine, Ferreira ve diğerlerinin (2008) çalışmasında bildirdiği üzere dışsal motivasyonun içerisinde bulunan gelişim fırsatları kavramının kazanımı olan gönüllülüğün iş ağı kurma ve potansiyel işverenler ile bağlantı kurma avantajı, bu çalışma bulgularındaki kurumsal motivasyon kaynakları ile eşleşmektedir. Bu çalışmanın katılımcılarına göre gönüllüğe yönelik kişisel kazanımlar ön plana çıkmaktadır. Yine Ferreira ve diğerlerinin (2008) yaptığı gönüllülük motivasyonu sınıflamasında yer alan ‘ego ve sosyal tanınma’, ‘gelişim ve öğrenme’, ‘fedakârlık’ bu çalışmada da ortaya çıkan unsurları içerirken, bu çalışmada ‘aidiyet’ bir motivasyon kaynağı olarak gösterilmemiştir. Gönüllülük motivasyon kaynakları ile gönüllü özelliklerinin birbiri ile ilişkili yanı vardır. Bu çalışmada gönüllülüğü sürdürebilmek için bir bireyin sahip olması gereken özellikler katılımcılar tarafından tanımlanmıştır. Katılımcılara göre bir gönüllünün sahip olması gereken iletişim ve empati becerisi, yardımsever ve diğerkâmlık duygusu, sabır ve hoşgörü, yönetim becerisi gibi birçok özellik bulunmaktadır. Motivasyonun gönüllülükle ilgisi gösteren birçok araştırmaya (Bang & Ross, 2009; Holdsworth, 2010) paralel bir gönüllünün sahip olması gereken en temel özellik olarak bu çalışmada da gönüllünün motivasyona sahip olması gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmada bir gönüllünün sahip olması gereken özellikler genel olarak kişisel ve sosyal özellikler olarak temel iki ana başlık altında toplanmaktadır. Güder ve Özel sektör Gönüllüler Derneğine (2006) göre, bir gönüllü bireysel ve sosyal sorumluluk, ekip çalışmasına yatkınlık, iletişim becerisi, farklı kültürlerle uyum sağlayabilme, eleştiri-özeleştiri mekanizmasını uygulamayabilme, yeniliklere açıklık, araştırmacı olma paylaşımcı olma gibi özelliklere sahip olmalıdır. White ve Scanga (2019) ise iletişim becerileri, organizasyon becerileri, program yönetim becerileri, eğitim tasarımı ve sunumu ve olumlu gelişime açık olma, kişilerarası becerileri nitelikli bir gönüllü için tanımlamışlardır. Bu doğrultuda bu çalışmada ortaya çıkan birçok özelliğin alanyazında ortaya konan özelliklerle büyük ölçüde paralel olduğu söylemek mümkündür. Öte yandan alanyazında pek karşılaşılmayan girişkenlik ve içtenlik özellikleri bu çalışmada katılımcılar tarafından belirtilmiştir. Bunun dışında, alanyazında bir bireyin gönüllü olduğu organizasyona ve onun hedeflerine uyumlu olması ve organizasyonun bir üyesi olarak kalma isteğini gösteren ‘bağlılık’ (Kragt & Djurre Holtrop, 2019) özelliğini gönüllü karakteri mevcut alanyazının (Benevene vd., 2018; McCormick & Donohue, 2019; Rabun vd., 2017) aksine bu çalışmada bahsedilmemiştir. Motivasyon için de Ferreira ve diğerlerinin (2008) aidiyetin önemli olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle STK’ların kurum ve gönüllü aidiyetini ve bağlılığını artıracak çalışmaları incelemesi önerilmektedir. Korkmaz (2022) yaptığı çalışmada STK’lar ve

iletişim üzerinde durmuş, konunun önemi ile ilgili şunlardan bahsetmiştir: Sivil toplum kuruluşları kendi iç kurumsal iletişimlerini yürütebilmeleri de önemlidir. Sivil toplum kuruluşlarında iç iletişim, aslında farkındalık yaratmakla olduğu kadar, sahiplenme duygusuyla da ilgilidir. Farkındalık yaratmayı, gönüllülerin, kuruluşun durumundan, yürütülen projelerden ve kendi rollerinden haberdar olmaları olarak tanımlanabilir. Bu hususta çalışmadaki verilerde ortaya çıkan, katılımcıların gönüllülük sürecini olumsuz etkileyen faktörlerden yöneticilere ulaşamama sorunu gönüllülük aidiyetini etkileyen bir unsur olmuş olabilir.

Bu çalışmada katılımcılardan genç yetişkinlerin gönüllülüğe katılım durumlarını değerlendirmeleri istenmiştir. Katılımcılar en yüksek oranda genç katılımının düşük olduğu ifade edilmiştir. 18-35 yaş arası gönüllülerin oranını ülkemizde düşük olduğu bu çalışmayla benzer olarak birçok araştırmada ve istatistik raporlarında ortaya konmuştur (Betil, 2013; Erdoğan, 2012; Oktay vd., 2010). Bu araştırma sonucunda ortaya çıkan katılım engelleri diğer ülkelerdeki engellerle benzerdir. Bu engellerin başında zaman kısıtlılığı gelmektedir (Holmes, 2009; Hyde & Knowles, 2013). Eurostat (2019) raporuna göre de gençler formal ve informal gönüllülük faaliyetlerine zamanları olmadığı için katılmamaktadırlar. Bu çalışmada zaman iki farklı şekilde ortaya çıkmıştır. Katılımcıların iş ve eğitim yoğunlukları nedeniyle zaman ayıramamalarının yanında gönüllü faaliyetlerinin zamanının iş hayatlarına ya da programlarına uymaması katılımlarını güçleştirmektedir. Türkiye’de gönüllü işlere katılımı zaman problemi en çarpıcı biçimde World Giving Index (2024) raporu göstermektedir. Rapora göre yabancıya yardım etme, para bağışında bulunma ve gönüllülük süresi parametreleriyle değerlendirilen Türkiye 142 ülke arasında 122. Sıradadır ve bu üç parametreden en düşük olan ise gönüllülüğe ayrılan süredir (World Giving Index, 2024). Gençlik ve Spor Bakanlığı’nın (2015) yayınlamış olduğu yazıda da belirtildiği gibi gönüllüğün ve hizmetin amacının ve bilincinin öğretilmesi adına kuruluşlarda verilen eğitimler önem taşımaktadır.

Kurumların faaliyet zamanlarının uygun olmamasının yanı sıra katılımcılar STK’lara yönelik bir eleştiriye gündeme getirmektedir. STK’ların kendi kurumlarını tanıtmaması, gönüllüğü yaymaya çalışmalarını yeterli düzeyde gerçekleştirmemeleri, yine gönüllülük süreçleri hakkında şeffaf bir süreç izlememeleri gönüllülüğün sürdürülebilirliği azaltan nedenler olarak belirtilmiştir. Baran’ın (2019) genç gönüllülüğe yönelik yaptığı alanyazın incelemesi sonuçları da benzer sonuçları göstermektedir. Gönüllü kavramı hakkında yeterli bilgi olmaması (Baran, 2019) bilgisizlikten kaynaklanan ilgisizliği beraberinde getirmektedir. Bunların dışında bu çalışmada bazı katılımcılar siyasi yönü olan STK’lar gençlerin katılmayı tercih etmedikleri belirtmişlerdir. Balaban ve İnce (2015) tarafından yapılan çalışma da bir STK’nın siyasi ve dini amaçlarla faaliyetlerde bulunmasının gönüllülük çalışmalarına zarar verebileceği göstermiştir.

STK’ların faaliyet alanları zamanın ihtiyaçlarına göre değişim göstermektedir. Sezik (2019)’in bildirdiği üzere 80’li yılların başından bu yana Türkiye hava kirliliği, sağlık, turizm, çevre, insan hakları, dinsel haklar, etnik haklar ve kadın hakları gibi belli grupları ilgilendiren konular etrafında gönüllülük faaliyetlerini sürdürmeyi tercih etmiştir. Bu araştırmada katılımcılar insani yardım gerektiren alanlarda (çevre, sağlık, çocuk ve kadın hakları, hayvan hakları, göçmen ve sığınmacılar) ve kişisel gelişimi destekleyen alanlarda ülkemizde gönüllü faaliyetlerin artırılması gerektiğini düşündüklerini bildirmişlerdir. Katılımcıların belirttikleri bu alanlar Türkiye’deki reel durumunu gösterir niteliktedir. İçişleri Bakanlığı Sivil Toplum Genel Müdürlüğü (2020)’nin 2020 verilerine göre en az dernek türü çocuk dernekleri oluşturmaktadır. Yine bu rapora göre vakıflar 1957 eğitim vakfı, 1268 sosyal yardım vakfı var iken, bu sayı sağlık alanında 173’e, çevre alanında 56’ya, çocuk –kadın ve göçmen haklarını barındırabilecek hukuk alanında ise 27’ye düşmektedir. İhtiyaç alanlarından ilk sırayı alan çevre konusu aynı zamanda katılımcıların almak istedikleri eğitim konularının başında gelmektedir. Çevre konusunda, Bruyere ve Rappe’nin (2007) yaptığı bir araştırmaya göre, çevre ve ekoloji gönüllülerinin doğal kaynak yönetimi konusundaki önemleri gün geçtikçe artmaktadır. Ülkemizde de çevre ile ilgili sivil toplum kuruluşları 2000’li yılların başına kadar kurumsallaşma sürecini hızla tamamlamıştır (Öztürk, 2017). Yine BM bünyesinde hedeflediği Sürdürülebilirlik Kalkınma Hedeflerinin odağındaki en önemli konulardan biri de çevredir (United Nations Global Compact, 2015). Bu doğrultuda araştırmada bu alanın bir ihtiyaç olarak görülmesi gerçek ihtiyaçlarla paralellik göstermiştir. Çevreyi takiben katılımcılar tarafından bahsedilen sağlık alanının öne çıkmasını sağlayan faktör ise, son zamanlarda yaşanan pandemi süreci olarak yorumlanabilir. İşlek’in de (2022) çalışmasında bahsettiği

üzere, pandemi sürecinde “dönemsel gönüllülük” adı verilen bir grup oluşmuştur. Bunların yanı sıra birçok rapor (Erdoğan Tosun, 2024; İnsan Hakları Derneği, 2021; Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı, 2024) Türkiye’de kadına şiddet, kadının istihdamı, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve siyasette kadının yeri gibi konularda büyük eksiği olduğunu ifade etmiştir. Bu çalışmada da bu doğrultuda Türkiye’deki mevcut problemlere yönelik gönüllülük faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi katılımcılar tarafından savunulmuştur.

Bu çalışmada gönüllülük faaliyet ihtiyaçlarının belirlenmesinin yanı sıra katılımcıların STK’lardan beklediği eğitim alanları hakkında da bilgi edinilmiştir. Katılımcıların STK bünyesinde gerçekleşen bir eğitimden beklentileri daha çok konu içeriğine yöneliktir. Eğitimlerin ihtiyaca yönelik ve kişisel ve mesleki gelişimi sağlamak amacıyla gerçekleştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Spesifik olarak ise çevre, sürdürülebilirlik, değerler eğitimi ve gönüllülük eğitimlerinin verilmesi önerilmiştir. Katılımcıların KalDer eğitimlerinden beklentilerinin başında yine eğitimin içeriği gelmekle beraber mesleki, teknik eğitimler öncelik taşımaktadır. Mesleki ve teknik eğitim beklentisinin bir nedeni KalDer’in katılımcı profilinin çoğunluğunun mühendis olması olabilir. Gönüllü çalışmalar zamanı etkin, verimli ve faydalı işlerde geçirmede, mutlu, umutlu ve sağlıklı hissetmede, yeni arkadaşlıklar edinmede, farklı alanlarda yeni yetenekler keşfetmede, özgüven ve sosyal çevre kazanmada, ücretsiz eğitim olanaklarından yararlanma ve kariyer hedeflerinde ilerlemede de destek olmaktadır (Clary & Snyder 1999). Clary ve Snyder’in (1999) araştırmasında bahsettiği gibi gönüllü çalışmalar ücretsiz eğitim olanaklarından yararlanma ve kariyer hedeflerinde ilerleme gibi kişinin mesleki ve teknik alanlardaki gelişimine de hizmet etmelidir. Bu konuda KalDer’in katılımcılarına sağladığı ücretsiz mesleki eğitimlerin (Kaizen, 5S, Sürdürülebilirlik eğitimi vb.) gönüllülerin istek ve ihtiyacını karşılar niteliktedir.

Bir STK’nın, en verimli ve sürdürülebilir gücü gönüllü insan kaynaklarıdır. Genç yetişkinler dikkate alınması gereken önemli bir kesimdir çünkü genç yetişkinlerin gönüllü çalışmalara katılması, sadece onların bireysel gelişimlerine katkı sağlamakla kalmaz, aynı zamanda toplumun refahı ve dayanışma kültürünün güçlenmesinde de önemli bir rol oynar. Bu tür faaliyetler, gençlerin empati, sorumluluk ve liderlik gibi değerleri benimsemesine olanak tanırken, farklı yaşam becerileri kazanmalarını ve toplumsal sorunlara çözüm üretme yeteneklerini artırır. Sonuç olarak, gönüllü çalışmalar, gençlerin enerjisini ve yaratıcılığını toplumsal faydaya dönüştürerek, daha adil ve sürdürülebilir bir gelecek inşa etme yolunda vazgeçilmez bir araçtır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma sadece KalDer bünyesinde gönüllülük faaliyetleri katılan kişilerle gerçekleştirilmiştir. Bunun yanı sıra katılımcıların bazıları farklı kuruluşlarda ve eğitim aldıkları üniversiteler bünyesinde gönüllü faaliyetlerine katılmaktadır. Bu nedenle katılımcıların gönüllülük algıları tüm deneyimlerinden etkilenebilir.

Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler

Bu araştırma, KalDer özelinde genç gönüllülerin gönüllülük algılarını ve motivasyonlarını anlamaya yönelik nitel bir çerçevede yürütülmüştür. Ancak elde edilen bulgular, KalDer ile sınırlı olduğundan, farklı sivil toplum kuruluşlarından bireylerin olduğu ve konuların karşılaştırmalı olarak ele alındığı nitel araştırmalar yürütülebilir. Bu çalışmalarda farklı tematik alanlarda (çevre, insan hakları, afet yönetimi, kültür ve sanat vb.) faaliyet yürüten STK’larda görev yapan genç gönüllülerle çalışılabileceği gibi aynı tematik alanda farklı kurumların gönüllüleri ile çalışılabilir.

Araştırma sonuçları, KalDer özelinde genç gönüllülerin motivasyonlarının anlaşılmasının, gönüllülük faaliyetlerinin niteliğini artırma, gönüllülerin kuruma olan bağlılıklarını güçlendirme ve sürdürülebilir gönüllülük süreçlerinin inşasında önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda gönüllülük motivasyonlarının yönetim tarafından bilinmesi, kurumun gönüllü yönetimi politikalarının geliştirilmesi ve görev dağılımının gönüllülerin ilgi ve yetkinlik alanlarına uygun şekilde yapılandırılması önerilmektedir. Kurum içi uygulamalarda bu motivasyon kaynaklarının dikkate alınması, yalnızca gönüllü memnuniyetini artırmakla kalmayıp, aynı zamanda kurumun misyon ve vizyonuna daha yüksek düzeyde aidiyet geliştiren gönüllü profillerinin oluşmasına da katkı sunabilir. Öte yandan, bu çalışmada katılımcıların KalDer’in düzenlediği organizasyonlardan ve ilgi ve mesleki alanlarına yakın eğitimlerden olumlu etkilendikleri

görülmüştür. Bu nedenle, gönüllü yönetimi kapsamında STK'ların kullandığı uygulama ve stratejilerin (örneğin eğitim programları, takdir mekanizmaları gibi) daha derinden analiz edilmesi, gönüllülüğün daha profesyonel biçimde yürütülmesini sağlayacak önerilere zemin hazırlayabilir. Bu bağlamda sadece gönüllülerin değil kurum yöneticileri ve karar vericilerinin de görüşleri ele alınabilir.

Bu çalışmada katılımcılar tarafından gönüllü olma sürecinde üniversitenin rolünün önemli ancak mevcut durumda yeterli olmadığı ortaya çıkmıştır. Öte yandan STK'larda verilen mesleki eğitimlerin gerekliliği daha çok çalışan gönüllü katılımcıların ifade ettiği görülmüştür. STK'larda üniversite eğitimi destekleyen faaliyetlerinin olması ve üniversitenin gönüllü olma sürecinde olumlu katkıları nedeniyle üniversite-STK iş birliğinin artırılmasına yönelik çalışmaların yapılması önerilmektedir. Bu tür araştırmalar, gönüllülüğün yaygınlaştırılması ve sürdürülebilir hâle getirilmesi açısından kurumlara önemli veriler sunacaktır.

Genç bireylerin gönüllülük süreçlerinden elde ettikleri deneyimler, onların sosyal sorumluluk bilincini pekiştirmekte, toplumsal konulara duyarlılıklarını artırmakta ve aktif yurttaşlık davranışlarının gelişimine katkı sağlamaktadır. Bu yönüyle çalışma, gönüllülüğün birey düzeyinde kişisel ve mesleki gelişimi destekleyen bir öğrenme alanı olduğu kadar, toplumsal düzeyde sivil topluma katılımı güçlendiren bir araç olduğunu da ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, gençlerin gönüllülük faaliyetlerine daha etkin biçimde dâhil edilmesine yönelik politika ve uygulamaların geliştirilmesi, toplumsal kalkınmanın desteklenmesi açısından stratejik bir öneme sahiptir.

Yazar Katkı Oranı

Birinci yazar: Kavramlaştırma, Veri toplama, Veri düzenleme, Biçimsel analiz, Yöntem, Kaynaklar, Yazım – ilk taslak, Yazım – gözden geçirme ve düzenleme. **İkinci yazar:** Kavramlaştırma, Veri toplama, Veri düzenleme, Biçimsel analiz, Yöntem, Kaynaklar, Yazım – ilk taslak, Yazım – gözden geçirme ve düzenleme. **Üçüncü yazar:** Kavramlaştırma, Biçimsel analiz, Yöntem, Kaynaklar, Doğrulama, Yazım – ilk taslak, Yazım – gözden geçirme ve düzenleme.

Etik Beyan

“Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesinde” yer alan tüm kurallara uyulmuş ve yönergenin ikinci bölümünde yer alan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemlerden” hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Bu çalışma Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulu tarafından incelenmiş ve onaylanmıştır (30.05.2023).

Çatışma Beyanı

Yazarlar çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmadığını beyan etmektedirler.

References

- Abban, B. (2016). *Gönüllü kuruluşlarda gençlerin gönüllülük düzeyleri ve beklentileri* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Yalova Üniversitesi.
- Akboga, S. (2016). The current state of volunteering in Turkey. In J. Butcher & C.J. Einolf (Eds.), *Perspectives on volunteering: Voices from the south* (pp. 245-261). Springer International Publishing.
- Altinel, B. (2006). *Toplam kalite yönetimi uygulamalarının Türkiye’deki kuruluşlara özgü karakteristikleri* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Altun, F., & Demirişler, P. (2023). Kadın derneklerinde gönüllü faaliyetlerde bulunan kadınların gönüllülük motivasyonları ve deneyimleri üzerine bir değerlendirme. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 7(2), 142–166.
- Artan, T., Taşçı, A., & Başçılar, M. (2018). Üniversite öğrencilerinin gönüllü olma motivasyonları ile özgecilik düzeyleri arasındaki ilişki. *Journal of Social And Humanities Sciences Research*, 5(26), 2483–2493.
- Aslan, Y. (2010). Sivil toplum ve demokrasi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 357–374.
- Aslaner, H. D., & Duman, S. (2023). Gönüllülüğün yeni hali “E-Gönüllülük” ve Aydın Gençlik Merkezi gönüllülerinin E-Gönüllülük farkındalığı. *Yalova Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 124–143.
- Balaban, A. Y., & İnce, İ. Ç. (2015). Gençlerin sivil toplum kuruluşlarındaki gönüllülük faaliyetleri ve gönüllülük algısı: Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(2), 149–169.
- Bang, H., & Ross, S. D. (2009). Volunteer motivation and satisfaction. *Journal of Venue and Event Management*, 1(1), 61–77.
- Baran, A. G. (2019). Türkiye’de gençlerin gönüllülük faaliyetlerine katılım durumu. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 7(Gençlik ve Gönüllülük), 5–26.
- Benevene, P., Dal Corso, L., De Carlo, A., Falco, A., Carluccio, F., & Vecina, M. L. (2018). Ethical leadership as antecedent of job satisfaction, affective organizational commitment and intention to stay among volunteers of non-profit organizations. *Frontiers in Psychology*, 9, 2069. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02069>
- Berger, J. B., & Milem, J. F. (2002). The impact of community service involvement on three measures of undergraduate self-concept. *NASPA Journal*, 40(1), 85–103. <https://doi.org/10.2202/1949-6605.1190>
- Betil, İ. (2013). Etkin bir sivil toplum yansıması olarak gönüllülük: Karşılaştığı zorluklar ve fırsatlar. Bordo Tercüme Bürosu ve E. Erdem (Ed.) *Türkiye’de Gönüllülük: Gönüllülüğün Rolünün ve Katkılarının Keşfedilmesi* içinde (ss. 16–18). Birleşmiş Milletler Gönüllüleri Programı Türkiye.
- Bilici, M. V. (2020). Gençlerin STK katılımları önündeki engeller ve STK'lardan beklentileri. A. Özdiç (Ed.), *Türkiye'nin Gençleri* içinde (ss. 279–312). TGSP Yayınları.
- Bruyere, B., & Rappe, S. (2007). Identifying the motivations of environmental volunteers. *Journal of Environmental Planning and Management*, 50(4), 503–516. <https://doi.org/10.1080/09640560701402034>.
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156–159. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00037>
- 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>
- Çakı, F. (2014). Türk sosyolojisinde yeni bir alan: Gönüllülük araştırmaları. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, 3(29), 185–209.
- Durmuş, N. (2022). *Sivil toplum kuruluşlarında insan kaynağı olarak gönüllülük ve gönüllü yönetimde dijitalleşmenin etkisi: Türk Kızılay Örneği* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Ufuk Üniversitesi.

- Edwards, M. (2014). *Civil society*. Polity Press.
- Erdoğan Tosun, G. (2024). *Ka.der 31 Mart 2024 yerel seçimlerinin analizi*. Kadın Adayları Destekleme Derneği (KA.DER). https://ka-der.org.tr/wp-content/uploads/2024/07/Kader_Rapor_Gulgun-Erdogan-Tosun-1.pdf
- Erdoğan, E., & Uyan-Semerci, P. (2017). Understanding young citizens' political participation in Turkey: does 'being young' matter?. *Southeast European and Black Sea Studies*, 17(1), 57–75. <https://doi.org/10.1080/14683857.2016.1235000>
- Erdoğan, N., Bircan, H. M., Sayın, Z., & Aydemir, Ö. F. (2020). Genç gönüllülerin motivasyonu. *Kurumsal Yönetim Akademisi Araştırma Raporu 2*.
- Eurostat. (2019). *Reasons of non-participation in formal or informal voluntary activities, active citizenship in the last 12 months by sex, age and educational attainment level* [Data set]. <https://data.europa.eu/data/datasets/n2pgs9k3kctqppwb1w8sza?locale=en>.
- Ferreira, M. R., Proenca, J. F., & Proenca, T. (2009). Motivations and management factors of volunteer work in nonprofit organisations: A literature review [Conference presentation]. *8th International Congress of the International Association on Public and Nonprofit Marketing*.
- Francis, J. R. (2011). A framework for understanding and researching audit quality. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 30(2), 125–152. <https://doi.org/10.2308/ajpt-50006>
- Genç, A. (2011). *Sivil Toplum Kuruluşlarında gönüllü olma güdülleri: Türk Kızılayı Eskişehir şubesi gönüllüleri üzerine bir uygulama* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Gök-Demir, Z. (2020). Sivil toplum kuruluşlarında paydaş ilişkileri sürecinde genç gönüllüler. M. Bayırlı, & Z. Gök-Demir (Ed.), *Gençlik ve gönüllülük bağlamında sivil toplum içinde* (ss. 55–76). Nobel Yayıncılık.
- Güder, N., & Özel Sektör Gönüllüleri Derneği. (2006). *STK'lar için gönüllülük ve gönüllü yönetimi rehberi*. Sivil Toplum Geliştirme Merkezi.
- Gülmez, M. (2019). Üniversite öğrencilerinin gönüllülük davranışları ve motivasyonları üzerine bir araştırma: Çağ Üniversitesi örneği. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 7, 125–154.
- Holdsworth, C. (2010). Why volunteer? Understanding motivations for student volunteering. *British Journal of Educational Studies*, 58(4), 421–437. <https://doi.org/10.1080/00071005.2010.527666>
- Holmes, K. (2009). The value of volunteering: The volunteer's story. *Australian Journal on Volunteering*, 14, 50–58.
- Hyde, M. K., & Knowles, S. R. (2013). What predicts Australian university students' intentions to volunteer their time for community service? *Australian Journal of Psychology*, 65(3), 135–145. <https://doi.org/10.1111/ajpy.12014>.
- İçişleri Bakanlığı Sivil Toplum Genel Müdürlüğü. (2020). *Derneklere ilişkin istatistikler*. <https://www.siviltoplum.gov.tr/derneklerin-faaliyet-alanlarına-gore-dagilimi>
- İnsan Hakları Derneği. (2024). *2021 yılı İnsan hakları ihlalleri raporu*. <https://www.ihd.org.tr/wp-content/uploads/2022/10/2021-y%C4%B1%C4%B1-raporu.pdf>
- KalDer (t.y.). *KalDer etik kuralları*. <https://www.kalder.org/kalder-etik-kurallari>
- Kesgin, B. (2016). Türkiye'de gönüllülük çalışmaları üzerine bir değerlendirme. *MSGSÜ Sosyal Bilimler*, 13, 119–131.
- Kim, J., & Morgül, K. (2017). Long-term consequences of youth volunteering: Voluntary versus involuntary service. *Social Science Research*, 67, 160–175. [10.1016/j.ssresearch.2017.05.002](https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2017.05.002)
- Korkmaz, A. (2022). *STK'lar ve etkili iletişim STK'lar için stratejik iletişim önerileri*. İksad Yayınevi.
- Kragt, D., & Holtrop, D. (2019). Volunteering research in Australia: A narrative review. *Australian Journal of Psychology*, 71(4), 342–360. <https://doi.org/10.1111/ajpy.12251>

- Kuzgun, Ş. (2013). Üniversitelerde sosyal sorumluluk ve sosyal girişimcilik pilot projesi raporu" üzerine bir değerlendirme. *Kırklareli Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Merkezi Notu: 2013-10*.Kırklareli.
- McFarland, S. G. (2005). On the eve of war: Authoritarianism, social dominance, and American students' attitudes toward attacking Iraq. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(3), 360–367. <https://doi.org/10.1177/0146167204271596>
- McCormick, L., & Donohue, R. (2019). Antecedents of affective and normative commitment of organisational volunteers. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(18), 2581–2604. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1166388>.
- Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı. (2024). *Türkiye’de göçmen kadınlar ve kadına yönelik şiddet*. <https://morcati.org.tr/wp-content/uploads/2024/08/2-gocmen-komite-rapor.pdf>.
- Musick, M. A., & Wilson, J. W. (2008). *Volunteers: A social profile*. Indiana University Press.
- Muştu, A. (2019). *Sivil toplum kuruluşlarında gönüllü motivasyonu: Genç Kızılay örneği* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Oktaş, F., Şentuna, M., Cenk, M., Görbil, V., & Şener, T. (2010). *Youth policy in Turkey. Introduction to youth policy – Swedish and Turkish perspectives*. The Swedish National Board for Youth Affairs and the Department of Youth Services at the Directorate for Youth and Sports in Turkey.
- Olçar, K. (2023). Sivil toplum örgütlerinin kavramsal ve tarihsel gelişimi. *İzlek Akademik Dergi*, 5(2), 42–57. <https://doi.org/10.53804/izlek.1381408>
- Özlü, R. M. (2025). Gençlerin kamusal faaliyetlere gönüllü katılım algısı. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 23–46. <https://doi.org/10.48145/gopsbad.1542683>
- Öztürk, Ö. (2017). Çevrecilik söylemleri ve Türkiye’deki çevre hareketlerinin seyri. *Journal of History Culture and Art Research*, 6(2), 441–45. <https://doi.org/10.7596/taksad.v6i2.804>
- Palabıyık, H. (2011). Gönüllülük ve yerel hizmetlere gönüllü katılım üzerine açıklamalar. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 85-114.
- Palaz, S., & Boz İ. (2008). Üniversite mezunu yetişkinlerin farklı organizasyonlarda gönüllü hizmet vermesini etkileyen faktörler. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 95–106.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Touchstone Books/Simon & Schuster. <https://doi.org/10.1145/358916.361990>
- Rabun, M. N., Hussin, Z., Ridzuan, M. R., & Ab Rahman, N. A. S. (2017). Exploring university students' level of commitment towards volunteerism. *Journal of Administrative Science*, 14(1), 1–12.
- Robinson, J. A., Kocman, D., Speyer, O., & Gerasopoulos, E. (2021). Meeting volunteer expectations—a review of volunteer motivations in citizen science and best practices for their retention through implementation of functional features in CS tools. *Journal of Environmental Planning and Management*, 64(12), 2089–2113. <https://doi.org/10.1080/09640568.2020.1853507>
- Salamon, L. M. (2010). Putting the civil society sector on the economic map of the world. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 81(2), 167–210. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8292.2010.00409.x>
- Sezik, M. (2019). Türkiye’de sivil toplum kuruluşlarının işlevleri ve sorun alanları. *R&S-Research Studies Anatolia Journal*, 2(4), 118–125. <https://doi.org/10.33723/rs.485931>
- Svinicki, M. D., & Vogler, J. S. (2012). Motivation and learning: Modern theories. In N. M. Seel (Ed.), *Encyclopedia of the sciences of learning* (pp. 2336–2339). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1428-6_392
- Şentürk, M., Adıgüzel, Y., & Turan Tüylüoğlu, B. (2016). *Üniversitede gönüllü olmak üniversite öğrencilerinin gönüllülük algıları eğilimleri ve deneyimleri araştırması İstanbul Üniversitesi örneği*. Limit Ofset.
- TDK (2026). Motivasyon. TDK Çevrimiçi Sözlük. <https://sozluk.gov.tr/>

- Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı. (2008). *Gençlik, gönüllülük ve sosyal sermaye raporu*. https://tegv.org/uploads/files/kurumsal_yonetim/arastirmalar/2008_Genclik_Gonulluluk_ve_Sosyal_Sermaye_Raporu.pdf
- Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı. (2015). *Faaliyet raporu*. https://tegv.org/wp-content/uploads/2015_faaliyet_raporu.pdf
- Uğurlu, H. Y. (2019). *Sivil toplum çalışmalarına katılımı motive eden faktörler ve gönüllü üniversite öğrencileri arasında bir araştırma* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- United Nations Global Compact. (September, 2015). *UN Global Compact Bulletin* (2015) <https://unglobalcompact.org/library/3051>
- United Nations Volunteers (2013). *Volunteering for the world we want*. <https://www.unv.org/publications/unv-annual-report-2013-volunteering-world-we-want>
- United Nations Volunteers (2015). *Transforming governance*. <https://www.unv.org/publications/2015-state-worlds-volunteerism-report-swvr-transforming-governance>
- United Nations Volunteers (2022). *Building equal and inclusive societies*. https://swvr2022.unv.org/wp-content/uploads/2022/04/UNV_SWVR_2022.pdf
- Van Goethem, A. A., Van Hoof, A., van Aken, M. A., de Castro, B. O., & Raaijmakers, Q. A. (2014). Socialising adolescent volunteering: How important are parents and friends? Age dependent effects of parents and friends on adolescents' volunteering behaviours. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 35(2), 94–101. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2013.12.003>
- Warth, L. (2013). The WHO global network of age-friendly cities and communities: Origins, developments and challenges. *Age-friendly cities and communities in international comparison: Political lessons, scientific avenues, and democratic issues*, 37–46. https://doi.org/10.1007/978-3-319-24031-2_3
- White, A. J., & Scanga, L. H. (2019). Volunteer research and knowledge competency codebook: A tool for identifying volunteer needs. *The Journal of Extension*, 57(1), 1-7. <https://doi.org/10.34068/joe.57.01.02>
- World Giving Index. (2024). *A global view of giving trends*. https://www.cafonline.org/docs/default-source/inside-giving/wgi/wgi_2024_report.pdf
- Yılmaz, M., Sertbaş, K., & Gümüş, H. (2019). Gönüllülerin faaliyetlere katılım nedenleri ve motivasyonel faktörlerin analizi: gençlik merkezleri örneği. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 21(3), 117–127.