



Amatör Spor Kulüplerinde Gönüllülük Yönetimi, Motivasyonel Sönümlenme ve Kurumsal Aidiyet: Fenomenolojik Bir Araştırma

Ülkü ÇOBAN ¹

¹ Yalova Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü, <https://orcid.0000000183087655>

To cite this article/ Atıf için:

Çoban, Ü. (2026). Amatör spor kulüplerinde gönüllülük yönetimi, motivasyonel sönümlenme ve kurumsal aidiyet: Fenomenolojik bir araştırma. *Uluslararası Bozok Spor Bilimleri Dergisi*, 7(2), 228-243.

Özet

Bu araştırma, amatör spor kulüplerinde görev alan gönüllülerin motivasyon kaynaklarını, yönetim süreçlerinde karşılaştıkları yapısal ve yönetsel engelleri ve bu süreçte yaşadıkları kurumsal aidiyet dönüşümünü derinlemesine incelemeyi amaçlamaktadır. Nitel araştırma yaklaşımlarından fenomenoloji (olgubilim) deseniyle tasarlanan çalışmanın grubunu, Yalova ilinde faaliyet gösteren beş farklı branştaki (futbol, basketbol, voleybol, atletizm ve hentbol) amatör spor kulüplerinde en az bir yıl kesintisiz görev yapmış, amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenmiş 15 gönüllü oluşturmuştur. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla Ocak–Mart 2026 tarihleri arasında toplanmış; yorumsal fenomenolojik perspektiften beslenen tematik analizle (Braun ve Clarke, 2006; van Manen, 1990) çözümlenerek beş ana tema altında kategorileştirilmiştir. Bulgular, katılımcıların gönüllülüğe başlangıçta yüksek içsel motivasyonla yöneldiklerini; ancak yönetsel ilgisizlik, karar süreçlerinden dışlanma, rol belirsizliği, kaynak kısıtları ve takdir eksikliği nedeniyle, birikimli olumsuz örgütsel deneyimler sonucunda içsel motivasyonun kademeli olarak azalması şeklinde tanımlanan ‘motivasyonel sönümlenme’ yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Ayrıca beklenti–gerçeklik uyumsuzluğunun psikolojik sözleşmeyi zedelediği ve bu durumun kurumsal aidiyeti aşındırarak kulüpten ayrılma niyetini güçlendirdiği saptanmıştır. Bu iki kavram sırasıyla Öz-Belirleme Kuramı ve psikolojik sözleşme kuramına dayandırılmış olup, görüşme verilerinin tematik analizi sürecinde tümevarımsal biçimde ortaya çıkan alt temalar aracılığıyla kuramsal çerçeveye ilişkilendirilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda, amatör spor kulüplerinde gönüllü yönetiminin operasyonel bir destek mekanizması olarak değil, stratejik bir paydaş yönetimi anlayışıyla ele alınması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Resmi gönüllü yönetim sistemlerinin kurulması, düzenli geri bildirim kanallarının işletilmesi ve kurumsal takdir kültürünün geliştirilmesi, sürdürülebilir gönüllü katılımı için zorunlu stratejik adımlar olarak değerlendirilmektedir.

Anahtar kelimeler: Amatör Spor Kulübü, Fenomenoloji, Gönüllülük Yönetimi, Kurumsal Aidiyet, Motivasyonel Sönümlenme.

Volunteer Management, Motivational Erosion and Organizational Belonging in Amateur Sports Clubs: A Phenomenological Study

Abstract

This study aims to provide an in-depth examination of the motivational sources of volunteers serving in amateur sports clubs, the structural and managerial barriers they encounter, and the transformation of their organizational belonging throughout their volunteering experience. The research was designed using a phenomenological qualitative approach rooted in the interpretive (hermeneutic) tradition. The study group consisted of 15 volunteers who had served continuously for at least one year in amateur sports clubs across five different branches (football, basketball, volleyball, athletics and handball) operating in the province of Yalova, Türkiye. Participants were selected through purposive sampling; data were collected between January and March 2026 via a semi-structured interview form and analyzed using phenomenological thematic analysis (Braun ve Clarke, 2006; van Manen, 1997), with findings categorized under five main themes. Participants initially approached volunteering with high intrinsic motivation; however, they experienced ‘motivational erosion’ defined here as a cumulative, gradual decline of intrinsic motivation through accumulated negative organizational experiences due

to managerial indifference, exclusion from decision-making, role ambiguity, resource constraints and lack of appreciation. Moreover, the expectation–reality gap damaged their psychological contract, eroded organizational belonging and reinforced intentions to leave the club. These two concepts are grounded, respectively, in Self-Determination Theory and psychological contract theory, and were linked to the theoretical framework through sub-themes that emerged inductively during the thematic analysis of the interview data. In light of these findings, volunteer management in amateur sports clubs should be framed not as operational support but as strategic stakeholder management; establishing formal volunteer management systems, operating regular feedback channels and cultivating a culture of institutional recognition are prerequisites for sustainable volunteer engagement.

Keywords: Amateur Sports Club, Phenomenology, Volunteer Management, Organizational Belonging, Motivational Erosion.

GİRİŞ

Gönüllülük kavramı; bireylerin kendi özgür iradeleriyle, herhangi bir maddi kazanç beklentisi olmaksızın bilgi, zaman, beceri ve deneyimlerini toplumsal bir yarar sağlamak amacıyla kurumsal bir ortamda sunmaları olarak tanımlanmaktadır (Devecioğlu vd., 2020; Siyahtaş vd., 2023). Spor sektörü, doğası gereği gönüllü emeğine en yoğun ihtiyaç duyulan alanların başında gelmektedir (Çobanoğlu, 2020). Günümüzde spor organizasyonlarının başarısı ve sürdürülebilirliği, büyük ölçüde bu faaliyetlere zamanlarını ve çabalarını karşılıksız adayan gönüllülerin varlığına bağlıdır (Duman vd., 2021; Er ve Güzel Gürbüz, 2021). Özellikle amatör spor kulüpleri için gönüllü iş gücü, sadece operasyonel bir destek mekanizması değil, aynı zamanda finansal yükü hafifleten ve organizasyon kalitesini yükselten stratejik bir insan kaynağıdır (Devecioğlu vd., 2020; Erturan-Öğüt ve Şahin, 2017).

Literatürde spor gönüllülüğünün, bireylere kişisel gelişim, takım çalışması becerisi, özgüven ve kariyer fırsatları gibi önemli kazanımlar sunduğu vurgulanmaktadır (Siyahtaş vd., 2023). Ancak bu kazanımların realize edilebilmesi, gönüllülerin beklentilerinin karşılanması ve motivasyonlarının korunması ile doğrudan ilişkilidir (Berber ve Terekli, 2019). Gönüllüler, organizasyonlara başlangıçta yüksek içsel motivasyon, spora duyulan tutku ve topluma katkı sağlama arzusuyla dahil olmaktadır (Beşikçi vd., 2023; Yılmaz vd., 2019). Buna karşın, amatör spor kulüplerinin yapısal ve yönetsel özellikleri, gönüllülerin bu motivasyonlarını sürdürmeleri önünde ciddi engeller oluşturabilmektedir (Erturan-Öğüt (2019) ve Şahin, 2017).

Türkiye'deki amatör spor kulüpleri üzerine yapılan araştırmalar; finansal yetersizlikler, mevzuat eksiklikleri ve profesyonel olmayan yönetim tarzlarının en temel sorunlar olduğunu göstermektedir (Erturan-Öğüt (2019) ve Şahin, 2017). Bu kulüplerde gönüllü katılımı genellikle sadece yönetim kademesiyle sınırlı kalmakta; antrenörlük, sekreteryaya veya halkla ilişkiler gibi operasyonel alanlarda gönüllülük kültürü yeterince yaygınlaşmamaktadır. Daha da önemlisi, kulüp yönetimlerinin gönüllülere karşı sergilediği hiyerarşik ve takdirden uzak tutum, gönüllü ile organizasyon arasındaki “psikolojik sözleşmenin” zedelenmesine yol açmaktadır (Wang ve Yu, 2015; Allen ve Mueller, 2013).

Yönetsel ilgisizlik, karar alma süreçlerinden dışlanma, rol belirsizliği ve takdir eksikliği gibi faktörler, başlangıçtaki motivasyonun zamanla birikerek azalmasına, diğer bir ifadeyle “motivasyonel sönümlenmeye” neden olmaktadır. Bu araştırmada motivasyonel sönümlenme kavramı özgün bir çerçevede şu şekilde tanımlanmaktadır: Gönüllünün örgütsel deneyimleri sürecinde içsel motivasyonunun kümülatif olumsuz faktörler aracılığıyla aşamalı biçimde erozyon geçirmesi ve başlangıçtaki adanmışlık duygusunun yerini giderek artan bir ilgisizlik ve ayrılma eğilimine bırakmasıdır. Kavram, alanyazındaki “motivasyonel çöküş” (motivational decline; ve “gönüllü tükenmişliği” (volunteer burnout; Morse vd., 2022) kavramlarından şu açıdan ayrılmaktadır: motivasyonel sönümlenme, ani bir kopuşu değil; biriktirilmiş olumsuz örgütsel deneyimlerin kümülatif etkisiyle gerçekleşen aşamalı ve katmanlı bir yıpranma sürecini tanımlar. Bu bağlamda kavram, amatör spor kulüplerindeki kurumsallaşma yetersizliğinin gönüllü deneyimi üzerindeki özgün dinamiklerini yakalamak amacıyla araştırmacı tarafından bu bağlama özgü biçimde işlevselleştirilmiştir (Başoğlu ve Aytaç, 2016; Morse vd., 2022). Söz konusu süreç, gönüllünün kurumsal aidiyetini aşındırmakta ve nihayetinde organizasyondan ayrılma niyetiyle sonuçlanmaktadır (Berber ve

Terekli, 2019; Li vd., 2023). Gönüllülerin “angarya işleri yapan” kişiler olarak görülmesi yerine, kulübün stratejik paydaşları olarak konumlandırılması, sürdürülebilir bir gönüllü yönetimi için zorunluluk arz etmektedir (Devecioğlu vd., 2020).

Bu araştırmanın temel amacı, amatör spor kulüplerinde görev alan gönüllülerin motivasyon kaynaklarını, yönetim süreçlerinde karşılaştıkları yapısal ve yönetsel engelleri ve bu süreçte yaşadıkları kurumsal aidiyet dönüşümünü derinlemesine incelemektir. Fenomenolojik bir yaklaşımla tasarlanan bu çalışma, gönüllülerin öznel deneyimlerine odaklanarak amatör spor kulüplerinde gönüllü sürekliliğini sağlamaya yönelik stratejik çözüm önerileri sunmayı hedeflemektedir. Bu bağlamda çalışmanın yanıt aradığı araştırma soruları şu şekilde belirlenmiştir:

AS1. Amatör spor kulüplerindeki gönüllüler gönüllülük sürecine hangi motivasyonel kaynaklarla dahil olmaktadır?

AS2. Gönüllülerin başlangıçtaki motivasyonlarını zamanla aşındıran yapısal ve yönetsel faktörler nelerdir?

AS3. Beklenti–gerçeklik uyumsuzluğu gönüllülerin kurumsal aidiyet ve psikolojik sözleşme algısını nasıl etkilemektedir?

AS4. Amatör spor kulüplerinde sürdürülebilir gönüllü katılımını destekleyecek stratejik yaklaşımlar neler olabilir?

AS5. Amatör spor kulüplerinde gönüllülerin sürekliliğini sağlamak ve gönüllülük süreçlerini daha sürdürülebilir hale getirmek için ne tür uygulamalar geliştirilmelidir?

Bu doğrultuda elde edilecek bulguların, hem spor yönetimi literatürüne katkı sağlaması hem de amatör spor kulübü yöneticileri için uygulama düzeyinde bir referans kaynağı oluşturması beklenmektedir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada, gönüllülerin amatör spor kulüplerindeki deneyimlerini, motivasyon kaynaklarını ve karşılaştıkları yönetsel engelleri katılımcıların öznel bakış açısıyla derinlemesine anlamak amacıyla nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji (olgubilim) deseni tercih edilmiştir. Fenomenoloji, bireylerin belirli bir olguya ilişkin deneyimlerini ve bu deneyimlere yükledikleri anlamları ortaya çıkarmayı hedefleyen araştırmalar için en uygun desenlerden biridir (Creswell ve Poth, 2018; Moustakas, 1994).

Bu çalışmada, Moustakas (1994)'ın betimleyici fenomenolojik yaklaşımı ile Van Manen (1997)'in yorumsal/hermenötik fenomenoloji geleneğinden eklektik biçimde yararlanılmıştır. Moustakas'ın yaklaşımı; araştırmacının ön kabullerini paranteze alarak (epoché) katılımcı deneyiminin özünü betimlemeye olanak tanırken, van Manen'in yorumsal çerçevesi yaşanan deneyimin anlam katmanlarını bağlam içinde yorumlamayı mümkün kılmaktadır. Bu eklektik tercih, amatör spor kulüplerindeki gönüllülük deneyiminin hem ortak yapısını betimlemek hem de bireysel anlam inşasını yorumlamak açısından metodolojik bir zenginlik sağlamaktadır. Veri analizi ise Braun ve Clarke (2006) ile van Manen (1997)'in fenomenolojik tematik analiz yaklaşımına dayandırılmıştır.

Araştırmacı Yansıması (Reflexivity ve Bracketing)

Fenomenolojik araştırmalarda araştırmacının, incelenen olguya ilişkin önceden sahip olduğu varsayımları ve deneyimleri paranteze alması (epoché/bracketing), bulguların araştırmacı perspektifinden bağımsız olarak katılımcı deneyimlerine dayalı şekilde ortaya konulabilmesi için metodolojik bir zorunluluktur (Moustakas, 1994; Van Manen, 1997).

Bu araştırmanın yürütüldüğü Yalova Üniversitesi, araştırmanın gerçekleştirildiği ilin de tek yükseköğretim kurumudur. Araştırmacı, spor yöneticiliği alanında akademik görev yapması ve Yalova yerelinde spor kulüpleriyle olası tanışıklık bağları nedeniyle katılımcılarla örtük bir yakınlık ilişkisi içinde bulunabilecek konumdadır. Bu durumun farkında olan araştırmacı, bracketing sürecini şu adımlarla işletmiştir: (i) Görüşme öncesinde yazılı refleksif bir günlük tutulmuş; araştırmacının gönüllülük, kulüp yönetimi ve motivasyon hakkındaki kişisel görüşleri kayıt altına alınmıştır. (ii) Veri toplama sürecinde görüşme formundaki sorular yönlendirici olmaktan kaçınılarak açık uçlu biçimde kurgulanmıştır. (iii) Analiz aşamasında bağımsız bir nitel araştırmacıyla çapraz kodlama gerçekleştirilmiş; kodlama karşılaştırmalarında araştırmacının önceden oluşturduğu kategorilerin değil, veride fiilen ortaya çıkan kodların belirleyici olması sağlanmıştır. (iv) Katılımcı teyidi (member checking) uygulanarak yorumların katılımcı deneyimlerini doğru yansıtıp yansıtmadığı teyit edilmiştir. Bu süreç, araştırmacının önyargılarını tamamen ortadan kaldırdığını değil, sistematik olarak yönetildiğini garanti altına almaktadır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme tekniği ile belirlenmiştir. Dahil edilme ölçütleri şu şekildedir: (a) Yalova ilinde faaliyet gösteren bir amatör spor kulübünde en az bir yıl kesintisiz gönüllü olarak görev yapmış olmak, (b) çalışmaya katılım için yazılı onam vermek ve (c) görüşmenin ses kayıt altına alınmasına izin vermek. Belirlenen ölçütler doğrultusunda beş farklı branşta (futbol, basketbol, voleybol, atletizm ve hentbol) faaliyet gösteren amatör spor kulüplerinden toplam 15 gönüllü çalışmaya dahil edilmiştir.

Katılımcıların yaş ortalaması 26,13 (SD = 3,89) olup yaş aralığı 21 ile 35 arasında değişmektedir. Cinsiyet dağılımı incelendiğinde katılımcıların 10'unun erkek (%67), 5'inin ise kadın (%33) olduğu görülmektedir. Araştırmanın katılımcı profilinde kadın gönüllülerin görece az temsil edildiği bu cinsiyet dağılımı, amatör spor kulüplerinin genelinde gönüllülük rollerinin demografik yapısını yansıtmakla birlikte, bulguların cinsiyet perspektifinden sınırlı kaldığı ve bu alandaki eşitsizliklerin gönüllülük deneyimi üzerindeki olası farklılaştırıcı etkilerinin gelecek araştırmalarda ayrıca incelenmesi gerektiği göz önünde bulundurulmalıdır. Katılımcıların %53'ü eski lisanslı sporcu geçmişine sahipken %40'ı spor bilimleri alanında lisans eğitime devam eden öğrencilerden, %7'si ise lojistik ve medya/iletişim geçmişi olan bireylerden oluşmaktadır. Gönüllülük süreleri 1 ile 5 yıl arasında dağılım göstermektedir. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1. Çalışma grubunun demografik özellikleri

Katılımcı Kodu	Yaş	Cinsiyet	Branş / Geçmiş Deneyim	Gönüllülük Süresi (Yıl)
K1	25	Kadın	Eski Voleybolcu	2

K2	22	Erkek	Spor Bilimleri Öğrencisi	1
K3	30	Erkek	Eski Futbolcu	3
K4	24	Erkek	Spor Bilimleri Öğrencisi	1,5
K5	28	Erkek	Eski Atlet	2
K6	21	Kadın	Spor Bilimleri Öğrencisi	1
K7	27	Erkek	Eski Hentbolcu	2
K8	35	Erkek	Lojistik / İdari Destek	4
K9	23	Kadın	Spor Bilimleri Öğrencisi	1
K10	26	Erkek	Eski Basketbolcu	2
K11	29	Erkek	Eski Futbolcu	3
K12	21	Kadın	Medya ve İletişim	1
K13	24	Kadın	Spor Bilimleri Öğrencisi	1,5
K14	32	Erkek	Eski Yüzücü	5
K15	25	Erkek	Spor Bilimleri Öğrencisi	2

Veri toplama sürecine devam edilmiş; yeni katılımcılardan elde edilen verilerin mevcut kategorilere dair ek bir içgörü sunmadığı ve önceki katılımcıların ifadeleriyle büyük ölçüde örtüştüğü gözlemlendiğinde teorik doyuma (theoretical saturation) ulaşıldığı değerlendirilmiş ve örnekleme sonlandırılmıştır (Lincoln ve Guba, 1985; Morse, 1995). Bu doyuma yaklaşık 12. katılımcıdan sonra ulaşıldığı görülmüş; 13–15. katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmelerin analizde herhangi bir yeni tema ya da kategori ortaya çıkarmadığı saptanmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler, ilgili alanyazın taraması sonucunda araştırmacı tarafından geliştirilen ‘Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu’ aracılığıyla toplanmıştır. Formun kapsam geçerliğini sağlamak amacıyla spor yönetimi ve örgütsel davranış alanında uzmanlaşmış üç öğretim üyesinin görüşüne başvurulmuş; uzman önerileri doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Formda; (i) gönüllülük motivasyonu, (ii) kurumsal kültür ve aidiyet, (iii) beklenti–gerçeklik uyumsuzluğu, (iv) yönetsel ve yapısal engeller ile (v) gelecek projeksiyonu olmak üzere beş ana tema etrafında yapılandırılmış 12 temel soru ve bu soruları derinleştirmeye olanak tanıyan sondaj soruları yer almaktadır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu çalışmanın ekinde (Ek 1) sunulmaktadır. Pilot uygulama, araştırma grubuna dahil edilmeyen iki gönüllü ile yürütülmüş; alınan geri bildirimler doğrultusunda sorularda dil sadeleştirilmesi yapılmıştır.

Görüşmeler Ocak–Mart 2026 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş ve her görüşme ortalama 45–70 dakika sürmüştür. Katılımcıların tercihine bağlı olarak görüşmeler ya yüz yüze ya da çevrim içi video konferans platformları aracılığıyla yürütülmüştür. Tüm görüşmeler katılımcı izni alınarak ses kaydına alınmış; ardından sözcüğü sözcüğüne yazıya aktararak analiz için hazırlanmıştır.

Verilerin Analizi

Elde edilen ses kayıtları, katılımcıların onayı alındıktan sonra dijital ortama aktarılmış ve transkripsiyon işlemi tamamlanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde, araştırmanın yorumsal fenomenolojik deseniyle uyumlu tematik analiz yöntemi benimsenmiştir (Braun ve Clarke, 2006; Van Manen, 1990). Tematik analiz, fenomenolojik araştırmalarda olgu deneyiminin ortak yapılarını ve anlam katmanlarını katılımcı perspektifinden ortaya çıkarmak amacıyla yaygın biçimde tercih edilmektedir. Bu yöntem; içsel motivasyonun dönüşümü, psikolojik

sözleşme deneyimi ve kurumsal aidiyet algısı gibi latent anlamların katılımcı ifadelerinden tümevarımsal olarak çıkarılmasına imkân tanımaktadır.

Analiz süreci Braun ve Clarke (2006)'ın altı aşamalı modeli izlenerek yürütülmüştür: (i) veri ile tanışma ve bütüncül okuma, (ii) ilk kodların üretilmesi, (iii) benzer kodların temalar halinde bir araya getirilmesi, (iv) temaların gözden geçirilmesi ve yeniden düzenlenmesi, (v) temaların tanımlanması ve adlandırılması ile (vi) raporun yazılması. Transkriptler araştırmacı tarafından defalarca okunarak anlamlı kodlar türetilmiş; benzer ifadeler, kavramlar ve görüşler sistematik biçimde gruplandırılmıştır. Kodlar daha sonra bir araya getirilerek beş ana tema (motivasyon kaynakları; kurumsal aidiyet ve takdir; beklenti–gerçeklik uyumsuzluğu ve motivasyonel sönümlenme; yönetsel ve yapısal bariyerler; gelecek projeksiyonu ve sürdürülebilirlik) altında kategorize edilmiştir.

Analizin güvenilirliğini artırmak amacıyla kodlama süreci, araştırmanın dışından bağımsız bir nitel araştırmacı tarafından çapraz kontrole tabi tutulmuştur. Miles ve Huberman'ın güvenilirlik formülü ($\text{Güvenirlik} = \frac{\text{Görüş Birliği}}{[\text{Görüş Birliği} + \text{Görüş Ayrılığı}]}$) kullanılarak iki kodlayıcı arasındaki uyum oranı %89 olarak hesaplanmış; %70 eşliğini aşan bu oran, analiz sürecinin güvenilirliğine işaret etmektedir. İç geçerliği güçlendirmek amacıyla ‘katılımcı teyidi’ (member checking) uygulanmış; elde edilen temalar ve yorumlar, katılımcılardan yedisi ile yeniden paylaşarak bulguların deneyimleri ile örtüşüp örtüşmediği teyit edilmiştir. Ayrıca doğrudan alıntılar, bulguların aktarımında birincil kanıt işlevi üstlenmiştir.

Etik Hususlar

Araştırmanın etik uygunluğu, Yalova Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından değerlendirilmiş ve YÜ-EK-2026/01 sayılı karar ile onaylanmıştır. Araştırma, Helsinki Bildirgesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun biçimde yürütülmüştür. Tüm katılımcılara gönüllü olarak araştırmaya katıldıklarını belirten yazılı bilgilendirilmiş onam formu imzalatılmış; verilerin gizliliği, kimlik bilgilerinin anonim tutulması ve istedikleri anda araştırmadan çekilme hakları olduğu hususunda yazılı ve sözlü bilgi verilmiştir. Katılımcı kimlikleri ‘K1’den ‘K15’e kadar kodlanarak anonimleştirilmiş; kulüp isimleri de tanınmayı önlemek amacıyla çalışmada yer almamıştır.

BULGULAR

Araştırma kapsamında 15 gönüllü ile gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmelerin tematik analizi sonucunda; gönüllülerin motivasyon kaynaklarını, kurumsal aidiyet algılarını

ve karşılaştıkları engelleri yansıtan beş ana tema belirlenmiştir. Söz konusu temalar ve alt kodlara ilişkin katılımcı frekansları Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2. Araştırma temaları, alt kodlar ve katılımcı frekansları

Ana Tema	Alt Kodlar	Görüş Sayısı (N=15)
Motivasyon Kaynakları	İçsel motivasyon (spora tutku, topluma katkı); Dışsal motivasyon (kariyer, ağ kurma)	15
Kurumsal Aidiyet ve Takdir	Takdir eksikliği; İletişim kopukluğu; Görünmez hissedilme	13
Beklenti–Gerçeklik Uyuşmazlığı ve Motivasyonel Sönümlenme	Psikolojik sözleşme ihlali; Angarya iş yükü; Tükenmişlik	14
Yönetsel ve Yapısal Bariyerler	Karar süreçlerinden dışlanma; Bürokratik engeller; Kaynak yetersizliği	13
Gelecek Projeksiyonu ve Sürdürülebilirlik	Eğitim talebi; Görev tanımı netliği; Esnek/hibrit model	12

4.1. Tema 1: Motivasyon Kaynakları

Katılımcıların tamamı (n=15), gönüllülük sürecine başlangıçta spora duyulan tutku ve topluma fayda sağlama arzusu gibi güçlü içsel motivasyonlarla dahil olduklarını belirtmiştir. Özellikle spor bilimleri öğrencilerinde bu sürece kariyer geliştirme ve sektörde ağ kurma (networking) gibi dışsal beklentilerin eşlik ettiği görülmektedir.

K1: “Kulübe ilk geldiğimde kulüp tarihini araştırarak kadar heyecanlıydım. Sporun içinde büyümüş biri olarak, burada bir iz bırakmak istedim; ilk hedefim paradan çok saha kenarında olabilmektir.”

K4: “Spor bilimleri öğrencisi olarak sahada deneyim kazanmak, mezun olduğumda bana fark yaratacak bir şeydi. Hem öğrenme hem de katkı sağlama motivasyonu vardı başlangıçta.”

K9: “Gönüllülük, benim için ‘karşılıksız verme’ duygusuyla başlayan bir şeydi. İlk zamanlarda çocukların yüzündeki ifade her şeye değirdi.”

Bu motivasyon örüntüleri; Fişne ve Karagöz (2016)'ün saptadığı gibi spor gönüllülerinin karma bir motivasyonel profile sahip olduğunu doğrular niteliktedir. Özellikle spor bilimleri öğrencilerinin kariyer gelişimi ile gönüllülüğü birlikte değerlendirmesi, Siyahtaş vd. (2023) ile Özman vd. (2022)'nin bulgularıyla tutarlıdır.

4.2. Tema 2: Kurumsal Aidiyet ve Takdir

Bulgular, katılımcıların büyük çoğunluğunun (n=13) hiyerarşik yapı içerisinde kendilerini “görünmez” hissettiklerini ve emeğin takdir edilmemesinden şikayetçi olduklarını ortaya koymaktadır. Katılımcılar, yöneticilerin sporculara gösterdiği ilgiyi kendilerine göstermediklerini ifade etmiştir.

K2: “Yöneticiler, maça çıkacak sporcunun ismini ezbere biliyor ama biz gönüllülerin adını bile sormuyorlar. Maç sonu herkes birbirine teşekkür ederken, görünmez olmak çok incitici.”

K7: “Aidiyet hissetmek için bir şeyin parçası olduğunuzu bilmeniz gerekir. Bize ‘Siz olmasanız bu kulüp dönmez’ deseler bile yeterli olacakken, sadece ‘bu işi yapmamışsın’ diye azarlanmak, kulüpten soğumama yetti.”

K13: “Kendi sosyal medya hesaplarımda kulübü tanıtıyorum, içerik üretiyorum. Kulübün resmi hesabında bir kere bile ‘emeğine sağlık’ yazısı görmedim. Bu, sizi kulübün bir parçası değil, bir misafir gibi hissettiriyor.”

K15: “Bazen kulüpten içeri girdiğimde selam bile alamıyorum. Bu kadar büyük bir boşvermişlik içerisinde aidiyetten bahsetmek imkansız.”

Elde edilen bu veriler, spor organizasyonlarında takdir edilme ve sosyal etkileşimin gönüllü bağlılığı üzerindeki kritik rolünü işaret eden Berber ve Terekli (2019) ile De Clerck vd. (2021)'nin çalışmalarıyla örtüşmektedir. Gönüllülerin “can damarı” olarak görülme yerine operasyonel bir araç olarak konumlandırılması, kurumsal aidiyetin inşasını engellemektedir.

4.3. Tema 3: Beklenti–Gerçeklik Uyuşmazlığı ve Motivasyonel Sönümlenme

Katılımcıların büyük çoğunluğu (n=14), gönüllülüğe başlarken sahip oldukları beklentiler ile fiili deneyimleri arasında belirgin bir uyumsuzluk yaşadıklarını ifade etmiştir. Bu uyuşmazlık, katılımcıların büyük çoğunluğunda ‘motivasyonel sönümlenme’ olarak tanımlanan kümülatif bir yıpranma sürecine dönüşmüştür. Sürecin başat tetikleyicileri; iletişim boşlukları, rol belirsizliği, angarya iş yükü ve tanınma eksikliği olarak belirmektedir. Katılımcılar, başlangıçtaki “değer yaratma” beklentilerinin yerini zamanla “ücretsiz personel” algısına bıraktığını ve sadece angarya işlerin kendilerine yüklendiğini belirtmiştir.

K4: “Gönüllü olduğum için angarya işleri bana yıkıyorlar. Eğitimle ilgili hiçbir şey öğrenemediğimi fark edince, motivasyonum sadece ‘buradan nasıl ayrılırım’a dönüştü.”

K9: “Şu an gönüllü olmaktan ziyade kendimi ‘ücretsiz personel’ gibi hissediyorum. Plansızlık beni o kadar yordu ki, artık eskisi kadar heyecanlanmıyorum.”

K6: “Başlarken heyecanla geldim, sonra fark ettim ki benim fikirlerim zaten ‘öğrenci, ne anlar’ diye bir kenara itiliyor. Zamanla susmayı tercih etmeye başladım.”

Bu süreç, Wang ve Yu (2015)'nin tanımladığı “psikolojik sözleşme ihlali” olgusunu somutlaştırmaktadır. Gönüllülerin başlangıçtaki özgecil amaçlarının yönetsel ilgisizlikle sönümlenmesi, Morse vd. (2022)'nin belirttiği gibi, beklentileri karşılanmayan gönüllülerin yaşadığı duygusal tükenmişlik riskiyle paralellik göstermektedir.

4.4. Tema 4: Yönetsel ve Yapısal Bariyerler

Katılımcıların büyük çoğunluğu (n=13), amatör kulüplerdeki bürokratik hantallık, yetki karmaşası ve profesyonel olmayan yönetim tarzını gönüllü katılımın önündeki en güçlü engel olarak değerlendirmiştir. Bunun yanı sıra kaynak kısıtları, ulaşım güçlükleri ve tesis/ekipman yetersizlikleri gibi yapısal bariyerler de sıklıkla vurgulanmıştır.

K5: “Bir fikir sunuyoruz, yönetim ‘bizim geleneğimizde yok’ diyor. Amatör kulüp diye gelişime kapalı olmaları gerekmiyor. Gönüllü olarak buraya değer katmak istiyorum ama önümde sürekli duvar var.”

K8: “Kulüpteki en büyük sorun yetki karmaşası. Herkes her şeye karışıyor ama kimse sorumluluk almıyor. Gönüllü olarak kime danışacağımızı bile bilmiyoruz.”

K11: “Malzeme odasının anahtarı bile yok. Çocuklara top veremiyoruz. Yönetime söylüyoruz, ‘hallederiz’ deyip unutupuyorlar. Yönetim beceriksizliği, gönüllünün motivasyonunu bitiren en büyük engel.”

K14: “Kararlar yukarıdan iniyor. Biz sadece uygulayıcıyız. Oysa biz sahayı, çocukları, velileri daha iyi tanıyoruz. Fikrimizin alınmaması, bizi yabancılaştırıyor.”

Amatör spor kulüplerindeki bu yönetsel zafiyetler, Türkiye'deki kulüp yapılarında gönüllü katılımının sadece yönetim kademesiyle sınırlı kalması ve operasyonel süreçlerin profesyonelleşememesi sorununu vurgulayan Erturan-Öğüt (2019) ve Şahin (2017) ile Devocioğlu vd. (2020)'nin tespitlerini desteklemektedir.

4.5. Tema 5: Gelecek Projeksiyonu ve Sürdürülebilirlik

Katılımcıların büyük çoğunluğu (n=12), gönüllü sürekliliğini sağlamaya yönelik çeşitli stratejik öneriler getirmiştir. En sık dile getirilen öneriler; düzenli gönüllü toplantıları, eğitim programlarına erişim, açık ve net iletişim kanalları, resmi görev tanımları ile gönüllü katkılarının kamuoyu önünde tanınması biçiminde sıralanmaktadır.

K10: “Başlarken bize kısa bir oryantasyon verilse, görev tanımımız net olsa bu kadar yorulmazdık. Anlıyorum, amatörüz; ama temel bir düzen şart.”

K12: “Kulübün sosyal medyasında bazen bizim adımızı duyurmaları bile bana ‘seni görüyoruz’ demek olurdu. Bunun maliyeti yok ama etkisi çok.”

K14: “Dijital araçlar, esnek çalışma saatleri... Pandemi sonrası bunların ne kadar işe yaradığını gördük. Kulüp yönetimi biraz daha esnek davranmalı.”

Gönüllülerin yönetim süreçlerine dahil edilmesi ve onlara özerklik desteği sunulması gerektiği yönündeki bu talepler; katılımcı yönetim anlayışının gönüllü tutma (retention) oranlarını artırdığını savunan Cuskelly vd. (2006) ile Hallmann vd. (2020)'nin kuramsal çıkarımlarıyla uyum içerisindedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmanın bulguları, amatör spor kulüplerinde gönüllülük yönetiminin çok boyutlu ve dinamik bir yapıya sahip olduğunu açıkça göstermektedir. Gönüllülerin içsel motivasyonla harekete geçmesi, başlangıç noktasında güçlü bir taahhüt anlamına gelse de bu motivasyonun sürdürülebilmesi büyük ölçüde örgütsel bağlama bağlıdır. Çalışma, gönüllü motivasyonunun sadece bireysel bir süreç değil; kulüp yönetiminin tasarrufu ile doğrudan etkileşim içinde olan çift taraflı bir dinamik olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmaya katılan gönüllülerin tamamının spora tutku ve topluma fayda sağlama arzusu ile harekete geçmesi, Clary vd. (1998) tarafından tanımlanan “Değerler” (Values) ve “Yükselme” (Enhancement) işlevleriyle

birebir örtüşmektedir. Bununla birlikte spor bilimleri öğrencilerinin kariyer geliştirme ve ağ kurma beklentileri, Siyahtaş vd. (2023) ile Özman vd. (2022) tarafından vurgulanan “Kariyer” motivasyonu ile tutarlılık göstermektedir. Bu durum, spor gönüllülüğünün hem içsel (tutku, yardım) hem de dışsal (kariyer, sosyal çevre) unsurları barındıran karma bir motivasyonel yapı sergilediği tezini desteklemektedir (Fişne ve Karagöz, 2016).

5.1. Motivasyonel Sönümlenme ve Psikolojik Sözleşme

Araştırma bulguları, gönüllülerin sürece spora duyulan tutku ve özgecil değerlerle dahil olduklarını, ancak zamanla kendilerini “angarya işleri yapan ücretsiz personel” olarak tanımladıklarını ortaya koymaktadır. Bu durum, Wang ve Yu (2015) tarafından tanımlanan psikolojik sözleşme ihlali olgusunu somutlaştırmaktadır. Nitekim Cleveland vd. (2025), gönüllülerin psikolojik sözleşme deneyimlerine ilişkin güncel bulgularında örgütsel desteğin ve karşılıklı beklentilerin karşılanmamasının gönüllü bağlılığını zayıflattığını doğrulamaktadır. Gönüllülerin beklentileri ile kulübün sunduğu gerçeklik arasındaki uçurum (beklenti–gerçeklik uyumsuzluğu), motivasyonel sönümlenmenin temel kaynağıdır. Morse vd. (2022) ile Başoğlu ve Aytaç (2016), gönüllünün ihtiyaç duyduğu psikolojik tatmini alamadığı durumlarda duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşadığını belirtmektedir. Katılımcıların “zamanla susmayı tercih etmeleri” (K6) ve “ayrılma niyetleri” (K4), bu kuramsal çerçevedeki yabancılaşma sürecini desteklemektedir. Alanyazındaki motivasyonel çöküş (Merrilees vd., 2020) ve tükenmişlik (Morse vd., 2022) kavramlarından farklı olarak, bu çalışmada tanımlanan motivasyonel sönümlenme; ani ve tek bir olaydan değil, biriken küçük ihlallerin ve görmezden gelinmelerin kümülatif ağırlığından doğmaktadır. Bu bulgu, amatör spor bağlamındaki kurumsallaşma yetersizliğinin gönüllü deneyimine özgü bir yıpranma mekanizması ürettiğine işaret etmektedir.

5.2. Aidiyet, Takdir Kültürü ve Öz-Belirleme İhtiyaçları

Gönüllülerin hiyerarşik yapı içerisinde kendilerini “görünmez” hissetmeleri (K2, K15), Öz-Belirleme Kuramı (Self-Determination Theory) bağlamında ilişkisellik (relatedness) ihtiyacının karşılanmadığına işaret etmektedir (Deci ve Ryan, 2000; Ryan ve Deci, 2017). De Clerck vd. (2021) tarafından tanımlanan “Karanlık Yol” (Dark Pathway); yöneticilerin kontrolcü ve ilgisiz tutumlarının gönüllülerin özerklik ve aidiyet duygularını aşındırdığını savunmaktadır. Bulgulardaki takdir eksikliği ve iletişim kopukluğu, spor organizasyonlarında sosyal etkileşim ve kurumsal tanınmanın gönüllü bağlılığı üzerindeki kritik rolünü vurgulayan Berber ve Terekli (2019) ile Fernandes ve de Matos (2023) çalışmalarıyla örtüşmektedir. Araştırmamızdaki gönüllülerin yöneticilerle selam dahi kuramaması veya adlarının bilinmemesi (K2, K15), katılımcı yönetim anlayışından ne kadar uzak olduğunu ve bu durumun aidiyet inşası önündeki en büyük engel olduğunu doğrulamaktadır.

5.3. Profesyonelleşme Paradoksu ve Yönetsel Yetersizlik

Amatör spor kulüplerinde karşılaşılan yetki karmaşası ve “bizim geleneğimizde yok” (K5) şeklindeki dirençli tutum, Biçer, A. B., Çolakoğlu, T., ve Eraslan, A. (2022) tarafından saptanan yönetsel kısır döngü ile paralellik göstermektedir. Türkiye'deki kulüp yapılarında gönüllü yönetiminin genellikle sadece yönetim kurulu düzeyinde kalması, operasyonel alanlarda (antrenörlük, sekreteryaya vb.) bir gönüllülük kültürünün profesyonelleşememesine

yol açmaktadır. Devecioğlu vd. (2020) ile Çobanoğlu (2020), gönüllülerin stratejik bir paydaş olarak değil, sadece operasyonel bir araç olarak görülmesinin sürdürülebilirliği tehlikeye attığını belirtmektedir.

5.4. Yapısal Kısıtlar ve Dijital-Esnek Katılım Dinamikleri

Amatör kulüplerdeki yetki karmaşası, bürokratik hantallık ve fiziksel kaynak yetersizliği (K5, K8, K11), Erturan-Öğüt (2019) ve Şahin (2017) tarafından Türkiye'deki amatör spor kulüpleri için saptanan kronik sorunlarla paralellik göstermektedir. Bulgularımız, kulüplerin gönüllüleri hala bir “yük hafifletici” olarak gördüğünü ve bu profesyonellik dışı yaklaşımın sürdürülebilirliği tehlikeye attığını ortaya koymaktadır. Gönüllülerin esnek çalışma modelleri ve dijital görünürlük talepleri (K12, K14), Hallmann vd. (2020) tarafından tanımlanan “episodik” ve hibrit gönüllülük eğilimlerini yansıtmaktadır. Geleneksel kulüp yönetimlerinin bu yeni nesil katılım dinamiklerine uyum sağlayamaması, gönüllü kaybını hızlandıran yapısal bir bariyer olarak öne çıkmaktadır.

5.5. Bulguların Alanyazınla Karşılaştırmalı Değerlendirmesi

Araştırmamızda spor bilimleri öğrencilerinin kariyer ve ağ kurma motivasyonları, Siyahtaş vd. (2023) ile Fişne ve Karagöz (2016) tarafından saptanan “karma motivasyonel profil” teziyle tutarlıdır. Ancak literatürden farklı olarak bu çalışmada, Yalova yerelindeki amatör kulüplerde “yönetimsel ilgisizliğin” motivasyonel sönümlemeyi genel spor organizasyonlarına kıyasla daha hızlı tetiklediği görülmüştür. Bu durum, amatör kulüplerdeki kurumsal kapasite eksikliğinin gönüllü deneyimi üzerindeki yıkıcı etkisini kanıtlar niteliktedir. Gönüllülerin oryantasyon eğitimi, resmi görev tanımı ve dijital görünürlük talepleri (Tema 5), literatürde gönüllü bağlılığını artırmak için önerilen “Stratejik Gönüllü Yönetim Süreci” aşamalarıyla uyumludur (Cuskelly vd., 2006). Benzer şekilde, Hannawacker vd. (2025) tarafından spor etkinliği gönüllüleri üzerine yürütülen güncel araştırma da, açık rol tanımlarının, gerçekçi beklenti yönetiminin ve içsel motivasyon kaynaklarının gönüllülerin uzun vadeli bağlılığındaki belirleyici rolünü ortaya koyarak bu çalışmanın bulgularını desteklemektedir.

5.6. Kuramsal ve Uygulamaya Dönük Çıkarımlar

Kuramsal olarak bu çalışma, Öz-Belirleme Kuramı'nın spor gönüllülüğü alanındaki açıklayıcılığını desteklemekte ve gönüllü yönetiminde “özerklik desteği”nin (autonomy support) sönümlemeyi engelleyen anahtar faktör olduğunu doğrulamaktadır (Deci ve Ryan, 2000; Ryan ve Deci, 2017). Bunun yanı sıra araştırma, motivasyonel sönümleme kavramını amatör spor bağlamına özgü bir analitik çerçeve olarak alanyazına sunmakta ve bu kavramın mevcut tükenmişlik modellerinden farklılaşan aşamalı-kümülatif yapısına dikkat çekmektedir. Uygulama düzeyinde ise; Cuskelly vd. (2006) tarafından önerilen stratejik gönüllü yönetimi süreçlerinin (planlama, eğitim, destek ve takdir) amatör kulüpler için bir lüks değil, zorunluluk olduğu anlaşılmaktadır. Gönüllülerin kulübün “can damarı” (lifeblood) olarak konumlandırılması ve karar süreçlerine dahil edilmesi, kurumsal aidiyetin yeniden inşası için temel şarttır.

SONUÇ

Bu araştırma, amatör spor kulüplerinde gönüllü yönetimi süreçlerinin; gönüllülerin motivasyonel sönümlenmeleri, kurumsal aidiyetleri ve sürdürülebilir katılımları üzerindeki belirleyici etkisini nitel bir perspektifle ortaya koymuştur. Elde edilen bulgular, gönüllülüğün amatör spor kulüplerinde yalnızca operasyonel bir destek mekanizması değil; kulübün toplumsal sürdürülebilirliğini sağlayan stratejik bir yapı taşı olduğunu göstermektedir. Ancak kulüp yönetimlerinin bu stratejik paydaşlara karşı sergilediği geleneksel, hiyerarşik ve takdirden uzak tutum; gönüllülerin psikolojik sözleşmelerini zedelemekte ve nihayetinde kulüpten ayrılmalarına zemin hazırlamaktadır.

Araştırma bulgularından elde edilen dört temel sonuç şu şekilde özetlenebilir: (i) Gönüllüler amatör spor kulüplerine başlangıçta spora duyulan tutku, topluma katkı sağlama ve kariyer geliştirme gibi güçlü içsel ve dışsal motivasyonlarla dahil olmakta; ancak yönetsel ilgisizlik, rol belirsizliği ve karar alma süreçlerinden dışlanma, bu motivasyonun kümülatif biçimde azalmasına yol açmaktadır. (ii) Gönüllülerin başlangıçtaki “değer yaratma” beklentileri ile kulübün onları “angarya işleri yapan ücretsiz personel” olarak konumlandırması arasındaki derin uçurum (beklenti-gerçeklik uyumsuzluğu), psikolojik sözleşmeyi ihlal ederek kurumsal aidiyeti aşındırmakta ve organizasyondan ayrılma niyetini güçlendirmektedir. (iii) Kulüp yönetimlerinin hiyerarşik ve kontrolcü tutumları, gönüllülerin “ilişkisel” ve “görünürlük” ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalmakta ve gönüllülerin kendilerini kulübün bir “parçası” yerine bir “misafir” gibi hissetmelerine neden olmaktadır. (iv) Amatör spor kulüplerindeki yetki karmaşası, bürokratik hantal yapılar ve kaynak yetersizlikleri, gönüllülerin operasyonel verimliliğini kısıtlayan yapısal engeller olarak öne çıkmaktadır.

Sonuç olarak gönüllülük, amatör spor kulüplerinde sadece operasyonel bir destek mekanizması değil; kulübün toplumsal ve finansal sürdürülebilirliğini sağlayan stratejik bir yapı taşıdır. Kulüplerin gönüllüleri stratejik bir paydaş olarak konumlandırmadaki yetersizliği, potansiyel insan kaynağının kaybına neden olmaktadır.

Yönetimsel ve Uygulamaya Dönük Öneriler

Araştırma bulgularına dayanarak amatör spor kulübü yöneticilerine aşağıdaki öneriler sunulmaktadır:

Resmi Gönüllü Yönetim Sisteminin Kurulması: Kulüpler, gönüllülerin işe alımından takdir edilmesine kadar geçen süreci kapsayan resmî bir “Gönüllü Yönetim Süreci” (planlama, eğitim, destek ve ödüllendirme) oluşturmalıdır. Gönüllülere açık ve net “görev tanımları” sunularak rol belirsizliği giderilmeli; beklenti haritalama süreçleri uygulanmalı ve düzenli geri bildirim döngüleri oluşturulmalıdır.

Katılımcı Yönetim ve Özerklik Desteği: Gönüllüler karar alma süreçlerine (sezon planlaması, organizasyonlar vb.) dahil edilerek psikolojik bağları güçlendirilmeli; onlara kendi alanlarında inisiyatif alma şansı sunan “özerklik destekleyici” bir liderlik stili benimsenmelidir (Deci ve Ryan, 2000; Ryan ve Deci, 2017).

Kurumsal Takdir ve Görünürlük Araçları: Gönüllülerin emeklerini somutlaştıran maddi olmayan ödüllendirme sistemleri geliştirilmelidir. Kulüp sosyal medya hesaplarında gönüllülerin başarı hikayelerine yer verilmesi, eğitim sertifikaları sunulması veya yıl sonunda “Gönüllü Günü” gibi etkinliklerin düzenlenmesi aidiyet duygusunu artıracaktır.

Eğitim ve Oryantasyon Programları: Gönüllülere kulübe ilk dahil olduklarında kapsamlı bir oryantasyon eğitimi verilmeli; süreç içerisinde ise mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak (liderlik, iletişim, branş bilgisi) eğitim imkanları sunulmalıdır.

Esnek ve Hibrit Modellerin Benimsenmesi: Geleneksel katılım engellerini aşmak adına teknolojik imkanlar kullanılarak esnek çalışma saatleri ve dijital gönüllülük modelleri teşvik edilmelidir. Kulüp yöneticilerine “gönüllü yönetimi” temalı hizmet içi eğitimler sağlanarak bu yetkinlik kurumsal bir kapasite haline dönüştürülmelidir.

Proaktif İletişim Stratejileri: Yüksek tükenmişlik riski taşıyan gönüllülerin erken aşamada tespit edilmesine olanak tanıyan düzenli birebir görüşme mekanizmaları ve anket uygulamaları hayata geçirilmelidir.

Sınırlılıklar ve Gelecek Araştırma Önerileri

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak, örneklem Yalova ilindeki amatör kulüplerle sınırlı tutulmuş; dolayısıyla bulguların farklı bölgelere genellenebilirliği kısıtlıdır. İkinci olarak, nitel desenin doğası gereği bulgular derinlemesine anlayış sunmakla birlikte nicel genelleme iddiası taşımamaktadır. Üçüncüsü, çalışma belirli bir zaman diliminde toplanmış kesitsel verilere dayanmakta; gönüllü deneyiminin uzunlamasına dönüşümünü yansıtmamaktadır. Dördüncüsü, katılımcı profilinin büyük oranda genç, sporcu geçmişine sahip ve ağırlıklı olarak erkek bireylerden oluşması; farklı yaş grubu, cinsiyet ve sektör deneyimine sahip gönüllülerin perspektiflerini kısmen sınırlamaktadır. Bu nedenle bulgular yorumlanırken cinsiyet ve yaş gibi demografik değişkenlerin gönüllülük deneyimi üzerindeki olası farklılaştırıcı etkileri göz önünde bulundurulmalıdır.

Gelecek çalışmalarda motivasyonel sönümlenme süreci, farklı bölgelerdeki kulüpler ve farklı branşlar (bireysel vs. takım sporları) arasında karşılaştırmalı olarak incelenebilir. Nitel bulguların nicel ölçeklerle desteklendiği karma yöntemli (mixed-method) araştırmalar tasarlanarak yönetsel faktörlerin gönüllü tutma oranları üzerindeki etkisi istatistiksel olarak test edilebilir. Gönüllü deneyiminin uzun vadeli değişimini gözlemlemek amacıyla boylamsal (longitudinal) araştırmalar yapılması, motivasyonun hangi aşamalarda kırılmaya uğradığını daha net ortaya koyacaktır. Ayrıca cinsiyet perspektifini merkeze alan çalışmalar, kadın ve erkek gönüllülerin sönümlenme dinamiklerini farklılaştıran etmenleri görünür kılabilir. Bu doğrultuda yapılacak çalışmaların, amatör spor kulüplerinin kurumsal kapasitelerinin güçlendirilmesine ve Türkiye’de sürdürülebilir bir spor gönüllülüğü kültürünün inşasına kayda değer katkılar sunacağı değerlendirilmektedir.

Etik Beyan

Bu araştırma, Helsinki Bildirgesi’nde belirtilen etik ilkeler ve Yalova Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu’nun YÜ-EK-2026/01 sayılı onayı çerçevesinde yürütülmüştür. Tüm katılımcılardan yazılı bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

KAYNAKLAR

- Allen, Joseph A. And Meuller, Stephanie L., "The Revolving Door: A Closer Look At Major Factors In Volunteers' Intention To Quit" (2013). *Psychology Faculty Publications*. 73. <https://Digitalcommons.Unomaha.Edu/Psychfacpub/73>
- Başıoğlu, B. Ve Aytac, K. Y. (2016). Gençlik Hizmetleri Ve Spor İl Müdürlerinin Liderlik Davranışı Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi, *International Periodical For The Languages, Literature And History Of Turkish Or Turkic*, 11 (3), 465-478.
- Berber, S., & Terekli, M. S. (2019). Spor Etkinliklerinde Gönüllü Yönetimi Ve Motivasyonu. *Gsı Journals Serie A: Advancements İn Tourism Recreation And Sports Sciences*, 2(1), 95-121. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3360339>
- Beşikçi, T., Dinler, K., & Atalmış, E. H. (2023). Examination Of The Relationship Between Volunteering Motivation For Sports Activities And Attitudes Towards Sports Of Students In An Elite University: Elit Bir Üniversitedeki Öğrencilerin Spor Etkinlikleri Gönüllü Motivasyonu Ile Spora Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Journal Of Human Sciences*, 20(4), 567-583. <https://doi.org/10.14687/Jhs.V20i4.6417>
- Bıçer, A. B., Çolakoğlu, T., Ve Eraslan, A. (2022). Türkiye'deki Spor Kulüplerinin Yönetsel Sorunları: Futbol Kulüpleri Örneği. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 5(3), 365-382. Doi: <https://doi.org/10.38021/asbid.1140380>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>
- 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>
- Cleveland, M., Gray, D., Manning, R., & Bradley-Cole, K. (2025). Volunteers' Psychological Contracts: Exploring Experiences And Expectations Before And During The Covid-19 Pandemic. *Nonprofit And Voluntary Sector Quarterly*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/08997640251396043>
- Creswell, J.W. And Poth, C.N. (2018) *Qualitative Inquiry And Research Design Choosing Among Five Approaches*. 4th Edition, Sage Publications, Inc., Thousand Oaks.
- Cuskelly, G., Taylor, T., Hoyer, R., & Darcy, S. (2006). Volunteer Management Practices and Volunteer Retention: A Human Resource Management Approach. *Sport Management Review*, 9(2), 141–163. [https://doi.org/10.1016/S1441-3523\(06\)70023-7](https://doi.org/10.1016/S1441-3523(06)70023-7)
- Çobanoğlu, H. O. (2020). Spor Organizasyonlarında Gönüllülük Ve Gönüllü Yönetimi. Özgür Karataş (Ed.), *Spor Bilimlerinde Teori Ve Araştırmalar II* İçinde (S. 287-302). Ankara: Gece Kitaplığı.
- De Clerck T, Aelterman N, Haerens L, Willem A. Enhancing Volunteers Capacity In All-Volunteer Nonprofit Organizations: The Role Of Volunteer Leaders' Reliance On Effective Management Processes And (De)Motivating Leadership. *Nonprofit Management And Leadership*. 2021; 31: 481–503. <https://doi.org/10.1002/Nml.21444>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” And “Why” Of Goal Pursuits: Human Needs And The Self-Determination Of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965pli1104_01
- Devicioğlu, S., Karakaya, Y. E., & Kaya, O. (2020). Spor Organizasyonlarında Gönüllülük Faaliyetlerinin Yönetim Stratejileri Ve Uygulamaları. *Spor Ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 80-93. <https://doi.org/10.17155/Omuspd.481928>
- Duman, G., Duman, S., Şahin, H. M., Uluç, E. A., & Bulut, Ç. (2021). Spor Turizmi Ve Gönüllülük. Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi, 6(4), 384-395. <https://doi.org/10.31680/Gaunjs.1019029>

- Erturan Ögüt, E. (2019). Amatör Spor Kulüplerinde Etkili Yönetim. Spor Yayınevi Ve Kitabevi.
- Er, B., Gürbüz, P. G. (2021). Uluslararası Spor Organizasyonlarında Gönüllü Motivasyonu İle Serbest Zaman Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 6(1),152-172. Doi.Org/10.25307/Jssr.906958
- Fernandes, T., & Matos, M.A. (2023). Towards a better understanding of volunteer engagement: self-determined motivations, self-expression needs and co-creation outcomes. *Journal of Service Theory and Practice*.
- Fişne, M., & Karagöz, Y. (2016). Uluslararası Spor Organizasyonları İçin Gönüllü Motivasyonları Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması. Journal Of Sport Sciences Research, 1(1), 1-16. <https://doi.org/10.25307/Jssr.271322>
- Hallmann Kzehrer A Fairley S Rossi L. Gender And Volunteering At The Special Olympics: Interrelationships Among Motivations, Commitment, And Social Capital. *J Sport Manag.* (2020) 34(1):77–90. 10.1123/Jsm.2019-0034
- Hannawacker A, Rose Ld, Preuss H. Key Factors Influencing Long-Term Engagement: A Quantitative Analysis Of Special Olympics World Games 2023 Volunteers. *Front Sports Act Living*. 2025 Feb 26;7:1503863. Doi: 10.3389/Fspor.2025.1503863. Pmid: 40078443; Pmcid: Pmc11897502.
- Li, C., Hu, X., Wu, Y., Kee, Y. H., & Cho, H. (2023). Work Climate, Motivation, Emotional Exhaustion, And Continuance Intention In Sport Volunteers: A Two-Wave Prospective Survey. *Asian Journal Of Sport And Exercise Psychology*, 3(2), 137-143. <https://doi.org/10.1016/J.Ajsep.2023.08.004>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Sage Publications.
- Morse JI, Dik BJ, Shimizu Ab, Reed Ka. Volunteerism And Burnout: Does Satisfaction Of Motives For Volunteering Protect Against Symptoms? *Voluntas: International Journal Of Voluntary And Nonprofit Organizations*. 2022;33(2):229-241. Doi:10.1007/S11266-020-00257-Y
- Morse J. M. (1995). The Significance Of Saturation. *Qualitative Health Research*, 5(2), 147–149. <https://doi.org/10.1177/104973239500500201>
- Moustakas, C. (1994). Phenomenological Research Methods. Sage Publications, Inc., <https://doi.org/10.4135/9781412995658>
- Özman, C., Özsoy, D., Güneş, Ş. & Özer, İ. (2022). Spor Gönüllülerinde Kariyer Adanmışlığı Ve Girişimci Davranış İlişkisinin İncelenmesi. *Beden Eğitimi Spor Sağlık Ve Efor Dergisi*, 1 (1), 39-52.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs In Motivation, Development, And Wellness*. Guilford Press.
- Siyahtaş, A., Çavuşoğlu, S. B., & Kantar, A. N. (2023). Spor Gönüllülerinin Motivasyonları İle Kariyer Gelecekleri ve Adanmışlıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Beden Eğitimi Ve Spor Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 49-63. <https://doi.org/10.55929/Besad.1243177>
- Şahin, M. Y. (2017). Amatör Spor Kulüplerinin Sorunları: Açıklayıcı Bir Araştırma. *Spor Bilimleri Dergisi Hacettepe Üniversitesi*. <https://doi.org/10.17644/Sbd.356710>
- Van Manen, M. (1997). Researching Lived Experience: Human Science For An Action Sensitive Pedagogy (2nd Ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315421056>
- Wang, C., & Yu, L. (2015). Managing Student Volunteers For Mega Events: Motivation And Psychological Contract As Predictors Of Sustained Volunteerism. *Asia Pacific Journal Of Tourism Research*, 20(3), 338–357.
- Yılmaz, M., Sertbaş, K., & Gumus, H. (2019). Gönüllülerin Faaliyetlere Katılım Nedenleri Ve Motivasyonel Faktörlerin Analizi: Gençlik Merkezleri Örneği. *Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 21(3), 117-127. <https://izlik.org/Ja98nl77wc>