

2020

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mesut TİFTİKÇİ



T.C.
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**KAMU YARARINA FAALİYET GÖSTEREN SİVİL
TOPLUM KURULUŞU ÇALIŞANLARININ
GÖNÜLLÜLÜK MOTİVASYON EĞİLİMLERİ: TDV
VE TÜRK KIZILAY ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mesut TİFTİKÇİ

SOSYAL POLİTİKA TEZLİ PROGRAMI

Ankara, 2020

T.C.
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**KAMU YARARINA FAALİYET GÖSTEREN SİVİL
TOPLUM KURULUŞU ÇALIŞANLARININ GÖNÜLLÜLÜK
MOTİVASYON EĞİLİMLERİ: TDV VE TÜRK KIZILAY
ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mesut TİFTİKÇİ

SOSYAL POLİTİKA ANABİLİMDALI

Prof.Dr. Bilal SAMBUR

DANIŞMAN

Ankara, 2020

ONAY SAYFASI

Mesut TİFTİKÇİ tarafından hazırlanan “**Kamu Yararına Faaliyet gösteren Sivil Toplum Kuruluşu Çalışanlarının Gönüllülük Motivasyon Eğilimleri: TDV ve Türk Kızılay Örneği**” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Politika Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Ünvan Adı Soyadı	Kurumu	İmza
Prof.Dr. Bilal SAMBUR	AYBÜ	
Doç.Dr. Emrah AKBAŞ	AYBÜ	
Prof.Dr. Murat ATAN	AHBVÜ	

Tez Savunma Tarihi: 15.01.2020

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Politika Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Ünvan Ad Soyad
Doç.Dr. Seyfullah YILDIRIM

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda patent ve telif haklarını ihlal edici etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tezde kullanılmış olan tüm bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim. 06/01/2020

İmza

Adı SOYADI

Mesut TİFTİKÇİ

TEŞEKKÜR

Öncelikle bu çalışmadaki eksiklikler bana, güzellikler ise adı geçenlere aittir...

Bu teze başlarken beni her anlamda özgür bırakan, bilimsel düşünceyi yaşam biçimi olarak algılamamı sağlayan yüksek lisanstan bu yana her zaman beni destekleyen, takdir ve taltif eden bana hep güvenen sayın hocam Prof. Dr. Bilal SAMBUR'a teşekkür gönül borcumdur.

Hayatımın her döneminde olduğu gibi tez çalışmamda da desteğini hiç esirgemeyen yakın arkadaşım Berat YURTALAN'a ve de bana her zaman bir abi, dost ve arkadaş olan kıymetli abim Uğur DOĞAN'a teşekkürü bir borç bilirim.

Sabrı, sevecenliği, tezimin her adımında beni yönlendirişi en önemlisi beni hiç yalnız bırakmadığı için Ahmet DOĞAN'a sonsuz teşekkürler.

Ayrıca çalışmam süresince yaptığı fedakarlıklarla manevi desteğini hiç eksik etmeyen ailem, biricik eşim Fatma'ya ve sevgili canım kızım Feyza'ya armağan ediyorum.

ÖZET

Bu çalışmanın konusu toplum yararına faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarında (STK) çalışanların gönüllülük motivasyonu ve gönüllülük motivasyonunu etkileyen faktörlerdir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, toplum yararına çalışan, insani yardım faaliyetlerinde bulunan profesyonel veya gönüllü olarak hizmet veren kişilerin gönüllü olma eğilimleri artırmak, motivasyonlarını yükseltmek ve kamusal veya bireysel anlamda akademik bir farkındalık oluşturarak mevcut yapının tespitini yapmaktır. Bu çalışmada STK çalışanlarının gönüllülük motivasyon düzeyleri ve motivasyonlarını etkileyen etmenler tespit edildiğinden, elde edilen bilgiler hem daha sonra yapılacak benzer nitelikteki akademik çalışmalar için veri sunacak, hem de gönüllülük motivasyonlarını artırmaya yönelik çalışma yapacak uygulayıcılar için gönüllü motivasyonuna etki eden faktörler hakkında bilgi verecektir.

Tez çalışmasında, örnek olarak seçilen dernek ve vakıf çalışanlarının gönüllülük eğilimleri 51 sorudan oluşan ankete verilen cevaplar ile bu kurumlarda çalışan orta ve üst düzey yöneticilerle yapılan 9 sorudan oluşan gönüllülük motivasyon mülakat sorularının deşifre edilerek elde edilen bulguların değerlendirilmesi altında incelenmiştir. Araştırmanın sonucu; Türk Kızılay ve Türkiye Diyanet Vakfı çalışanları arasında gönüllülük motivasyon eğilimlerinde genel olarak bir farklılık bulunmadığı hem vakıf hem de dernek çalışanlarının gönüllülük motivasyonların yüksek ve birbirine yakın olduğu ancak alt faktörlerine göre değerlendirildiğinde ise birbirlerinde farklı motivasyonlara sahip oldukları tespit edilmiştir. Dernek çalışanlarının gönüllüğünü artıran faktörler kariyer ve fırsat, problem çözme ve takdir edilme iken vakıf çalışanlarının, gelişim ve katkı sunma, merhamet, toplumsal ilgi, empati ve acıma duygularının gönüllü olma nedenleri arasında daha ön planda olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Gönüllü, Gönüllülük, Gönüllü Kuruluşları, Sivil Toplum Kuruluşları, TDV, Türk Kızılay

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between voluntary activities and motivational factors in civil society institutions, which work in pro-social field. Our intention is to study people, who work in the field of humanitarian and social aid professionally or voluntarily. We hope that our study would contribute to the awareness regarding pro-social activities and institutions. Our study is a pioneering work, which provide theoretical knowledge and empirical data as well as it could open ways for future studies about how to increase the motivation of people, who work and participate pro-social activities under the umbrella of institutions.

Our study examine two major civic society institutions, namely Türkiye Diyanet Vakfı (The Endowment of Turkish Religious Affairs-TDV) and Türk Kızılayı (Turkish Crescent). We distribute a questionnaire, which has been consisted of 51 questions, to workers in these two institutions in order to measure their tendencies for voluntary activities. We also interviewed 8 people, who work as administrative staff regarding the issue. In these interviews we asked nine questions to them and then we analyzed their responses. In the light of our research, we reach the conclusion that people, who work for two institutions, have higher levels of motivation regarding their voluntary activities. We also found that although people have higher level of motivation for voluntary activities, their motivational factors are different from each other. There are important factors, such as promotion and opportunity in the job, getting recognition and appreciation for their works, personal development and make contribution, feeling of solidarity and cooperation, social interest, sympathy- which motivate people to participate voluntary activities in the highest levels.

Keywords: Volunteer, Volunteerism, Voluntary Organizations, NGO, TDV, Turkish Red Crescent.

İÇİNDEKİLER

SİMGE ve KISALTMALAR LİSTESİ	iii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	iv
TABLOLAR DİZİNİ	v
I. GİRİŞ.....	1
2.1 Sosyal Politikanın Tanımı ve Özellikleri	2
2.1.2 Sosyal Politikanın Önemi	3
2.1.3 Sosyal Politikanın Araçları.....	3
2.1.4 Kamu Yararına Çalışan Kurumların Sosyal Politika uygulamaları içerisindeki yeri ve önemi	4
2.2 Gönüllülük Kavramı	4
2.2.2 Gönüllülük Motivasyonu tanımı ve Önemi.....	6
2.2.3 Gönüllülüğün Sosyal Politikalara Etkisi	10
2.2.4 Gönüllülük ile İnsani Yardım arasındaki ilişki.....	11
2.2.5 Gönüllülüğün Toplum Yararına Çalışan Kurumlar İçin Önemi	12
2.2.6 Toplum Yanlısı Davranışlar (Kişiler Neden Gönüllü olur)	14
3. TÜRKİYE'DE SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI TDV VE TÜRK KIZILAY.....	16
3.1 Türkiye'de Sivil Toplum Kuruluşları.....	16
3.2 Türkiye Diyanet Vakfı	17
3.2.1 Türkiye Diyanet Vakfının Genel Yapısı	17
3.2.2 Misyon ve Vizyon.....	18
3.2.3 Organizasyon Şeması	18
3.2.4 Türkiye Diyanet Vakfının Genel Özellikleri.....	19
3.3 Türk Kızılay	21
3.3.1 Türk Kızılay'ın Genel Yapısı.....	21
3.3.2 Misyon ve Vizyon.....	22
3.3.3 Organizasyon Şeması	23
3.3.4 Türk Kızılay'ın Genel Özellikleri	24
4. METODOLOJİ ANALİTİK ÇERÇEVE VE ANALİZ.....	26
4.1 Araştırmanın amacı ve önemi.....	26
4.2 Araştırmanın Modeli.....	26
4.3 Araştırmanın Hipotezleri.....	27
4.4 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	27
4.5 Araştırmanın Bağımlı Bağımsız Değişkenleri	27
4.6 Verilerin Toplanması.....	27
4.7 Veri toplama araçları.....	28
4.7.1 Yapı geçerliliği	30

4.7.2. Ölçeğin güvenirliği.....	33
4.8 Araştırmada Kullanılan Veri Analiz Teknikleri	33
4.9 Bulgular	34
4.9.1 Nicel verilerden elde edilen bulgular	34
4.9.1.1 Katılımcılara ilişkin demografik ve diğer bilgiler	34
4.9.1.2 Hipotezlere İlişkin Nicel Bulgular	36
4.9.2 Mülakatlardan Elde Edilen Bulgular	61
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	71
5.1. Sonuçlar	71
5.2. Öneriler	76
5. KAYNAKÇA.....	78
6.EKLER	81
Ek 1: Anket (Gönüllülük Motivasyonu Eğilimi Ölçeği- Demografik Bilgiler)	81
Ek 2: (Sambur&Tiftikci) Gönüllü Motivasyonu Yönetici Anketi	84
Ek 3 : Ölçeğin Orijinal Faktör Yapısı	85
Ek 4: Ölçeğin Orijinal Faktör Yapısı Model Uyum Tabloları	86
Ek-5 Özgeçmiş	87

SİMGE ve KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
AFAD	: Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı
BM	: Birleşmiş Milletler
DİB	: Diyanet İşleri Başkanlığı
EV	: Eşit Varyans
EVD	: Eşit Varyans Değil
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
NGO	: Non Goverment Organization
GMO	: Gönüllü Motivason Envanteri
TK	: Türk Kızılay
TDV	: Türkiye Diyanet Vakfı

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: TDV Organizasyon Şeması.....	18
Şekil 2: Türk Kızılay organizasyon şeması	23
Şekil 3: Araştırma Modeli.....	26



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1: KMO Analiz Sonuç Değerleri.....	31
Tablo 2: Açıklanan Toplam Varyans	31
Tablo 3: Döndürülmüş Bileşen Matriksi.....	31
Tablo 4: Cronbach's alfa değerleri.....	33
Tablo 5: Ankete Katılanların Kurum Türüne Göre Dağılımı.	34
Tablo 6: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı.....	34
Tablo 7: Katılımcıların Medeni Hali.....	35
Tablo 8: Katılımcıların Yaş Dağılımı.....	35
Tablo 9: Katılımcıların eğitim düzeyleri.....	35
Tablo 10: Katılımcıların deneyim süreleri	36
Tablo 11: Katılımcıların Pozisyonları	36
Tablo 12: Hipotezlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler.....	37
Tablo 13: Katılımcıların çalıştıkları kuruma göre gelişim ve katkı sunma faktör ortalamaları.....	37
Tablo 14: Çalışılan kuruma göre gelişim ve katkı sunma faktörü T-Test istatistikleri	38
Tablo 15: Çalışılan kuruma göre faktörlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler	38
Tablo 16: Çalışılan kuruma göre levene ve T-testi tablosu.....	39
Tablo 17: Empati ve Acıma faktörünün farklılığı.....	40
Tablo 18: Kurum çalışanlarına göre ölçek geneli ve empati ve acıma faktörüne ilişkin T-testi.....	40
Tablo 19: Cinsiyete göre gelişim ve katkı sunma faktörünün betimleyici istatistikleri.....	41
Tablo 20: Gelişim ve katkı sunma testi.....	41
Tablo 21: Cinsiyete göre faktörlerin tanımlayıcı istatistikler	41
Tablo 22: Cinsiyete göre faktörlerin Levene's ve T-testi istatistikleri.....	42
Tablo 23: Cinsiyete göre empati ve acıma faktörü ve ölçek geneli betimleyici istatistikler	43
Tablo 24: Cinsiyete göre empati ve acıma faktörü ve ölçek geneline ilişkin Mann-Whitney U test istatistikleri.....	43
Tablo 25: Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı.	44
Tablo 26: Katılımcıların yaş gruplarına göre gelişim ve katkı sunma faktörüne ilişkin Kruskal Wallis testi.....	44
Tablo 27: Katılımcıların yaş gruplarına göre Levene's test istatistikleri.....	44

Tablo 28: Katılımcıların yaşlarına göre Anova test istatistikleri	45
Tablo 29: Kariyer ve fırsat faktörünün yaş değişkenine göre çoklu karşılaştırılması	45
Tablo 30: Takdir edilme faktörlerinin yaş değişkenine göre çoklu karşılaştırılması.....	46
Tablo 31: Katılımcıların yaşlarına göre ölçek geneli ve empati ve acıma faktörüne ilişkin Kruskal Wallis istatistikleri	47
Tablo 32: Katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımı.....	47
Tablo 33: Katılımcıların eğitim durumlarına göre gelişim ve katkı sunma faktörü Kruskal Wallis test istatistiği.....	47
Tablo 34: Katılımcıların Eğitim durumlarına göre varyansların homojenliği Testi	48
Tablo 35: Katılımcıların eğitim durumlarına göre Anova istatistikleri	48
Tablo 36: Katılımcıların eğitim durumlarına göre empati ve acımanın faktörü Kruskal Wallis testi	48
Tablo 37: Katılımcıların eğitim durumlarına göre ölçek geneli Kruskal Wallis test istatistikleri	49
Tablo 38: Medeni duruma göre betimleyici istatistikler	49
Tablo 39: Katılımcıların medeni haline göre gelişim ve katkı sunma faktörü için Mann-Whitney U test istatistikleri	49
Tablo 40: Katılımcıların medeni durumuna göre faktörlere ilişkin tanımlayıcı istatistikleri	49
Tablo 41: Katılımcıların medeni durumlarına göre Levene's ve T-testi istatistikleri	50
Tablo 42: Katılımcıların cinsiyetlerine göre ölçek geneli ve empati ve acıma faktörüne ilişkin tanımlayıcı istatistikler	51
Tablo 43: Empati ve acıma faktörünün ölçek geneline göre durumu.....	51
Tablo 44: Katılımcıların deneyim sürelerine göre dağılımları	51
Tablo 45: Katılımcıların deneyim sürelerine göre gelişim ve katkı faktörü için Kruskal Wallis test istatistikleri.....	52
Tablo 46: Katılımcıların deneyim sürelerine göre gelişim ve katkı sunma faktörü için çoklu karşılaştırma testi	52
Tablo 47: Katılımcıların deneyim sürelerine göre varyansların homojenliği testi	53
Tablo 48: Katılımcıların deneyim sürelerine göre faktörlere ilişkin Anova testi	53
Tablo 49: Deneyim süresine göre kariyer ve fırsat faktörü için çoklu karşılaştırma istatistikleri	54
Tablo 50: Deneyim süresine göre merhamet ve iyi hissetme faktörü için çoklu karşılaştırma istatistikleri	55

Tablo 51: Deneyim süresine takdir edilme faktörü için çoklu karşılaştırma istatistikleri..	55
Tablo 52: Katılımcıların deneyim sürelerine göre ölçek geneli ve empati acıma faktörüne ilişkin Kurskal Wallis test istatistikleri	56
Tablo 53: Katılımcıların deneyim sürelerine göre empati ve acıma faktörü gruplar arası çoklu karşılaştırma istatistikleri.....	57
Tablo 54 : Katılımcıların deneyim sürelerine göre ölçek genelinde gruplar arası çoklu karşılaştırma istatistikleri	58
Tablo 55: Katılımcıların çalışma pozisyonlarına göre gelişim ve katkı sunma faktörüne göre betimleyici istatistikleri.....	59
Tablo 56: Gelişim ve katkı sunma faktörünün çalışma pozisyonuna ilişkin Mann-Whitney U testi	59
Tablo 57: Katılımcıların çalışma pozisyonlarına göre faktörlere ilişkin betimleyici istatistikleri	59
Tablo 58: Katılımcıların çalışma gruplarına göre Levene's ve T-testi istatistikleri.....	60
Tablo 59: Katılımcıların çalışma gruplarına göre ölçek geneli- empati ve acıma faktörüne ilişkin betimleyici istatistikler.....	61
Tablo 60: Katılımcıların çalışma pozisyonlarına göre ölçek geneli ve empati ve acıma faktörüne ilişkin Mann-Whitney U test istatistikleri	61
Tablo 61: H1 Hipotezi sonuç tablosu	71
Tablo 62: H2 Hipotezi sonuç tablosu	72
Tablo 63: H3 Hipotezi sonuç tablosu	72
Tablo 64: H4 Hipotezi sonuç tablosu	73
Tablo 65: H5 Hipotezine ilişkin sonuçlar.....	73
Tablo 66: H6 Hipotezine ilişkin sonuçlar.....	74
Tablo 67: H7 Hipotezine ilişkin sonuçlar.....	75

I. GİRİŞ

İnsanlık tarih boyunca kıtlık, savaş ve doğal afetler gibi zor dönemlerden geçmişlerdir. Bu zorluklarla karşılaşan insanlar tek başına bu yükü kaldıramayacağı için toplumsal bilgi birikim ve tecrübelerini organizasyon yapmak için kullanmaya sarf etmişlerdir. Yaşadığımız dünyada doğal afetlerin yanında doğal olmayan, insanların da neden olduğu savaşlar birçok insanı yerinden yurdundan uzaklaştırarak insanca yaşama şartlarından mahrum bırakmaktadır. Bazı insanların içinde bulunduğu kötü yaşama koşulları huzur ve refah içerisinde yaşayan insanlar için duygudaşlık kaynağı olmaktadır. İyi şartlarda yaşayan insanlar kötü şartlar altında yaşamlarını sürdürenler için yardımlarda bulunmak isterler. Gönüllülüğün temelinde işte bu his ve duygular oluşturmaktadır.

İnsanların gönüllü olma motivasyonu, gönüllülerin yanında araştırma yapan çalışanları büyülemiştir. Gönüllülüğün altında yatan motivasyonel itici güçleri anlamak, gönüllülük hakkındaki literatürün çoğunu meşgul eden, tekrar eden bir tema olmuştur. Bireysel refahın artması toplumsal refahında artmasına neden olurken, insanların ihtiyaçları karşılandığı müddetçe huzur ve mutluluğu da artar. Varlıklı insanların mal ve sermayelerini düşkün insanlarla paylaşması huzurlu bir toplum için elzemdir.

Sivil Toplum Kuruluşları ile hükümet politikaları arasında önemli bir ilişki vardır. Devletin belirlemiş olduğu sosyal politikaların uygulayıcıları arasında en önemli görevi Sivil Toplum Kuruluşları (STK) üstlenmektedir. Dünyada ve Türkiye’de toplumun neredeyse her kesimine ulaşabilen STK’lar toplumların yumuşak gücü *soft power* olarak kabul edilmektedir. Toplumun yoksul ve yoksun kesimlerine gerekli olan desteğin sağlanması, mali kaynakların sınırlılığı ayrıca, yerel yardım kurumlarının ihtiyaç sahiplerine ulaşma zorlukları devletin dışında kurumların da sosyal sorunların çözümüne katkıda bulunması gerekliliğini doğurmaktadır. (Akatay & Yelkikalan, 2007, s. xcc)

STK’larda gönüllüler kadar önemli olan başka bir fikir ise diğerkâmlık, yani başkasına yardım etme, başkası için gönüllü olma fikri. İnsanlar aileleri için, arkadaşları için gönüllü olurlar ama hiç tanımadıkları kimseler için gönüllü olma, yakınlık duymak ve gönül bağı kurmak durumu çok daha değerlidir.

2. SOSYAL POLİTİKANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Sosyal Politikalar kavramı en basit tanımıyla devletin ülke insanının refahına yönelik olarak aldığı kararlar ve sürdürdüğü uygulamalar bütünü olarak tanımlanmaktadır. Daha gelişmiş ülkelerde refah seviyesinin arttığı toplumların yaygın olarak kullandığı ve uyguladığı bir araçtır.

Sanayi devrimi ve Fransız ihtilali ile birlikte ortaya çıkan kötü çalışma koşullarının toplumda oluşturduğu olumsuzluklar devletleri zor duruma düşürmüş refah seviyelerinin artırılması için yeni yönetim modelleri geliştirmeye zorlamıştır. Sosyal Politika kavramı ise sosyal devlet olma özelliğini elde etmek isteyen ülkelerin anahtar kelimesi olarak görev üstlenmiştir.

2.1 Sosyal Politikanın Tanımı ve Özellikleri

Devletlerin sosyal ve kültürel seviyelerinin artması ile birlikte toplumsal olarak vatandaşlarının refahını gerektiren adımlar atmasını doğal olarak gerektiren süreçler meydana gelmektedir. Bireysel olarak refah seviyesinin artması toplumsal olarak refah seviyesini artıracığı düşünüldüğünden gelişmiş devletlerin temel yapı taşları arasında sosyal imkânlar önemli ölçüde yer almaktadır. Sosyal politikalar kavramsal olarak incelediğinde önemi bugün daha da iyi anlaşılmaktadır.

Sosyal Politika anlam olarak latince “socius” ve “politika” kavramlarından türediği görülmektedir. Socius “ortak dost arkadaş” anlamlarını taşıırken, politika ise “belirli bir amaca yönelik önlemler bütünü anlamlarını taşımaktadır. Bu iki kelimenin bir araya gelmesiyle oluşan sosyal politika ise devletin belirlenen toplumsal amaç ve hedeflere ulaşmak için aldığı kararlar ve yürüttüğü uygulamalar bütünü anlamı taşımaktadır. Bu çerçevede en geniş kapsamlı tanım olarak bir ülkede devletin ülke insanının mutluluğu ve refahı hedefine yönelik olarak ülke insanının sağlığı, eğitimi, güvenliği, beslenmesi, korunması, barınması ve istihdamının sağlanması yönünde aldığı kararlar ve sürdürdüğü uygulamaların bütünü sosyal politikalar olarak isimlendirilmektedir (Eyüp, 2014, s. 3).

Eyüp'e (2014) göre sosyal politika sanayi devrimin ortaya çıkardığı kötü çalışma koşullarına karşı işçileri ve emeği sermayeye karşı korumak ve bu yolla toplumdaki sınıf çatışmalarını önleyerek toplumun ve devletin varlığını sürdürmesi için almış olduğu uygulamalar bütünüdür. Bu tanıma göre hareket edilecek olursa, sosyal politika devletin vatandaşının refah seviyesini yükseltmek için uyguladığı politikalar olarak tanımlanmaktadır.

Sosyal politikaların gelişmesine tarihsel perspektif baktığımız zaman iki olayın bu süreci hızlandığı görülmektedir. Fransız ihtilali ve sanayi devriminin sosyal politikalara zemin hazırladığını söylemek mümkündür. Kötü çalışma koşulları, çocuk işçiler, dönemin böyle bir yeniliğe ihtiyacı olduğunu daha iyi anlamaya yardımcı olmaktadır.

2.1.2 Sosyal Politikanın Önemi

Sosyal Politika uygulamaları hükümetler tarafından alınan kararların Belediye, Dernek, Vakıf ve diğer STK'lar eliyle toplumsal bir ürün haline dönüştürülmesini amaçlanmakta olduğu gibi, toplumun ihtiyaçlarının belirlenmesi sosyal politikaları daha önemli bir hale getirmektedir. Öncelikli olarak ülkelerin sosyal politika uygulayabilmeleri için sosyo-ekonomik olarak hazır olmaları gerekir. Sosyal harcamalar refah harcamaları olduğu için toplumsal geri dönüşler ürün toplumun refah seviyesinin atması ile sağlanmaktadır.

Kamusal refah huzurun artması devletin birincil amaçlarındandır. Sağlıklı ve huzurlu toplumların oluşmasında sosyal politika uygulamaları önem arz etmektedir. Sosyal devlet olmayı amaçlayan ülkelerin ekonomik olarak kazanımlarından sosyal refah harcamalarına pay ayırmaları gerekmektedir.

2.1.3 Sosyal Politikanın Araçları

Devlet öncelikli olarak sosyal politika koşullarının belirleyicisidir. Devletin belirlemiş olduğu politikaların toplumsal düzeyde uygulanabilmesi kullandığı araçlar vardır.

Bunlardan başlıca olanları Kamu Kurumları, Belediyeler, Vakıflar, Dernekler ve diğer STK'lar olarak kabul edebiliriz.

2.1.4 Kamu Yararına Çalışan Kurumların Sosyal Politika uygulamaları içerisindeki yeri ve önemi

Demokratik siyasal rejimlerin benimsendiği ülkelerde meslek kuruluşları sivil toplum kuruluşları, üniversiteler, sosyal örgütlenmeler, sendikalar, vakıflar ve derneklerde Sosyal Politikanın oluşturulması aşamasında önemli rol oynayan kurumlardır. Sosyal Politika devlet tarafından uygulanır ve yine kontrol takip edilmesi devlet aracılığı ile gerçekleştirilir. Ancak yerel yönetimler ve kâr amacı gütmeyen kuruluşlar ile toplumsal örgütlü tüm kurumların sosyal nitelikli faaliyetleri toplumlu güçlendirdiği gibi sosyal politikaları da daha güçlü bir hale getirmektedir.

Sosyal Politika uygulamaları en nihai hedefi refah seviyesinin artırılması ve toplumsal olarak refahın vatandaşlar üzerinde hâkim olmasıdır. Birlikte yaşamayı hedefleyen toplumlarda ortaya çıkan sosyal sorunların çözümü sosyal politika hedefi olarak görülmesi sosyal politikanın önemini kat ve kat artırmaktadır.

Sosyal Politikanın sosyal barış hedefi toplumu oluşturan unsurları ayırtırmak yerine birleştirmek olarak ifade edilir (Şenkal,2007: ss,46). Sosyal anlamda barışsın sağlanması sosyal sorunların önüne geçeceği için toplum içerisinde sosyal politikanın yeri ve önemi büyüktür. Sosyal hizmet seviyesinin yaygınlaştırılması ile sosyal refahında artması hedeflenmektedir.

2.2 Gönüllülük Kavramı

Gönüllülük, herhangi bir karşılık beklemeden ortaya konan iş, emek ya da katkı olarak tanımlanabilir. Bizde Ahilik ve imece geleneğine kadar izi sürülebilecek gönüllülük olgusu, son dönemde Birleşmiş Milletlerin 2001'i Uluslararası Gönüllü Yılı ilan etmesiyle küresel anlamda ilgi odağı olmaya başlamıştır (Arslan, 2018, s. 3-4).

Yine başka bir tanımla gönüllülük kelime olarak en basit tabiriyle bir iş veya organizasyona herhangi bir baskı ve zorlama olmadan karşılık beklemezsizin isteklisi olmaktır. 2011 yılında hazırlanmış olan Birleşmiş Milletler Gönüllülük raporunda “kişilerin topluma dahil olmasının bir ifadesidir” şeklinde tanımlanan gönüllülük, özgürce hareket edilen, karşılık beklemezsizin başkalarının yararına olan üç koşula dayandırılmıştır (Birleşmiş Milletler Gönüllüleri, 2011).

(UNV,2000) Ortak bir anlayış ve müşterek yükümlülük duygusuna dayanan katılım, güven, dayanışma ve karşılıklık; yönetişimin ve iyi yurttaşlığın merkezinde yer alan ve karşılıklı olarak birbirini destekleyen değerlerdir. Gönüllülük geçmişin nostaljik bir yadigarı değildir. Küreselleşen dünyada sosyal atomizasyona karşı savunmamızın ilk hattıdır. Bugün, başkalarını düşünme ve paylaşma, belki her zamankinden daha çok bir hayır faaliyeti değil, ihtiyaçtır. Gönüllülük diğer bir ifadeyle; bir bireyin maddi karşılık beklemeden ya da başka bir çıkar beklentisi içinde olmadan, ailesi ya da yakın çevresi dışındaki bireylerin yaşam kalitesini artırmak ya da genel olarak toplumun yararına olduğu düşünülen bir hedefe ulaşmak için yalnızca içinden gelerek ve doğru olduğuna inanarak, bir toplumsal girişime ya da bir sivil toplum kuruluşu bünyesindeki oluşumlara destek olması şeklinde de tanımlanabilir.

Yine bir başka açıdan gönüllülük kavramına baktığımızda gönüllülük, bir bireyin maddi karşılık beklemeden veya başka bir çıkar beklentisi içinde olmadan, sosyal sorumluluk anlayışıyla, ailesi yada yakında çevresi dışındaki bireylerin yaşam kalitesini artırmak veya refah seviyesinin eşit bir biçimde dağılmasını ve yükseltilmesini sağlamak için kendi isteğiyle bir toplumsal girişime veya sivil toplum kuruluşu bünyesindeki etkinliklere kendi bilgi, beceri, deneyim, finansal kaynaklar ve zamanını kullanarak destek olması biçiminde tanımlanmaktadır (Güder, 2006:4). Gönüllü ise, sivil toplum kuruluşlarının faaliyetlerinde yer alırken iş hayatındaki konumunu ve alışkanlıklarını bir kenara bırakarak, kuruluşun misyonunu gerçekleştirmek için en yüksek düzeyde performans sergilemeye çalışan sorumluluk sahibi ve fedakâr bireydir (Argüden ve Ilgaz, 2006: ss,87).

Gönüllülük, dünyanın her yerinde farklı isimlerle adlandırılan ama her yerde rastlanabilen evrensel bir olgudur. Din, dil, ırk, cinsiyet yaş ya da coğrafi bölge sınırları olmaksızın, herkes tarafından istenilen zaman ve yerde icra edilebilir. Kişiyi sosyalleştirir; bilgi, görgü ve tecrübe katar; toplumsal çıkan katma değer, ücretli ya da tam zamanlı çalışanların ortaya koyduğu değerın alternatifi değil, tamamlayıcısıdır. Bu yüzden Gönüllülüğün, gönüllülerin konumunu güçlendiren değişim ve dönüşümü hızlandıran bir boyutu da vardır (Kearney,2001.ss:63-86).

Gönüllüler bilgi, deneyim, enerji, hoşgörü, paylaşımcılık, iyi beşerî ilişkiler, profesyonel yaklaşımlar, sorumluluklar üstlenme gibi niteliklere sahip olabileceği gibi, bu vasıfları

bünyelerinde bulundurmadığı halde toplum yararına yönelik iyi şeyler yapmak isteyenlerde olabilir. Bir gönüllünün en önemli özelliği samimi olmaktır.

2.2.1 Gönüllülük Motivasyonu

Motivasyon latince “ movere” kelimesinden türetilmiş olup Fransızca ve İngilizcedeki “motive” yani hareket ettirme hareketlendirme anlamı taşımaktadır. Motivasyon, neşeli ve kararlı içerisinde insani değişik amaçları gerçekleştirmek için içsel ve dışsal faktörlerden aldığı güçle harekete geçiren güdü olarak ifade edilmektedir (Akçakaya, 2010:316).

Motivasyon, insanları kendi arzularıyla belirli hedefler için harekete geçiren davranma veya çaba gösterme eğilimidir.

Tüm dünyada insanlar çok çeşitli sebeplerle gönüllü faaliyetlere katılıyorlar. Yoksulluğu yok etmek, temel sağlık ve eğitim hizmetlerini iyileştirmek, insanlara güvenli su kaynağı ve sağlıklı koşullar sağlamak, çevre sorunlarından ve iklim değişiminden kaynaklanan sorunlarla başa çıkmak, afet riskini azaltmak, sosyal dışlanmaya ve şiddete meydan veren itilaflarla mücadele etmek bunlardan sadece bazıları. Bütün bu alanlarda gönüllülük, insanların ve toplulukların refahını sağlayarak kalkınmaya ve barışa katkı sunuyor. Gönüllülük aynı zamanda pek çok sivil toplum kuruluşunun sosyal ve politik hareketin belkemiğini oluşturuyor. Kamu sektöründe varlığını sürdürdüğü gibi, özel sektörün de giderek artan bir niteliği olmaya devam ediyor (Leigh, Smith, Giesing, Leon, Haski-Leventhal, Lough, Mati ve Strassburg, 2011).

Gönüllülüğün daha etkin ve verimli bir şekilde sürdürülebilirliği, gönüllülük motivasyonun artırılması ile sağlanmaktadır. Gönüllülüğü etkileyen faktörlerin en başında sürdürülebilirlik sağlanamadığı düşünürsek motivasyonun ne kadar önemli olduğu bir kez daha anlayabiliyoruz.

2.2.2 Gönüllülük Motivasyonu tanımı ve Önemi

Gönüllülük motivasyonunu içeren ilk çalışmalar 1970’li yıllarda ortaya çıkmıştır. Birçok araştırmacı tarafından farklı boyutlarda gönüllülük motivasyonu içeren çalışmalar

yapılmıştır. Powell ve Steinberg (2006) para ile çalışan kişilerin çalışma motivasyonlarına kıyasla gönüllülerin farklı olabileceği ve bundan dolayı da kuruluşların gönüllüleri almada ve yönetmede uyarılama yapmaları gerektiğini öne sürmüştür.

Gönüllülerin yaptıkları faaliyetlere neden katıldıklarını öğrenmenin en kolay ve doğru yöntemi bu soruyu kendilerine sormak olacaktır. İnsan davranışlarının her türlü açıklamasında niyetlere, nedenlere onları motive eden şeylere başvurulmalıdır. İnsanları harekete geçiren güdülerin neler olduğunun bilinmesi çok önemlidir. Çünkü insanın herhangi işte ve faaliyette neden gönüllü olduğunu bilinmesi kişilerin birçok alanda gönüllülüğe katılımı artıracaktır. Kişiliğin olduğu kadar, güdü kavramının da sosyal bilimciler tarafından zahmetli bir iş olduğu kanıtlanmıştır. Güdülerin işlevsel teorisi, insanların hepsi aynı temel psikolojik ihtiyaçları olduğu varsayımına dayanmaktadır. Davranış biçimleri bu ihtiyaçlara bakılarak açıklanabilir. Bu teoride, ihtiyaçlar evrenseldir varsayımı vardır. Tüm insanların farklı ihtiyaçları olmasına rağmen onları memnun eden şeylerin seçilmesi gereklidir.

Hangi alanda birey gönüllü olursa olsun yakın zamandaki Gönüllülük motivasyonu yakın zamandaki Gönüllülük motivasyonu çalışmalarında soru basitti, “gönüllünün davranışının nedeni ve alanı ne olursa olsun onlar neden gönüllü olurlar ve öyle davranırlar” Bu nedenler on başlık altında toplanmıştır (Esmond ve Dunlop, 2004).

- 1- **Değerler (Values) :** Gönüllüler, diğer insanlara yardım etmenin önemli olduğu inancını taşırlar (Clary, Snyder ve Ridge, 1992). Merkezdeki insanlar için fedakârlık-insani kaygılar ile ilgili değerleri ifade etmek için olabilir. Katz (1960), Smith ve Ark (1956) yaptığı çalışmada gönüllülerin değerlerini, başkaları için endişelenen kişi olarak tanımlamıştır (Esmond ve Dunlop, 2004).
- 2- **Karşılıklılık (Reciprocity):** Gönüllülerin inanışına göre “ne ekersen onu biçersin” diğetine yardım sürecinde ve onların gönüllü çalışmalarında “iyilik yapmanın” kendilerine ne gibi iyi şeylerin kazandırdığı ölçülür (Esmond ve Dunlop, 2004).
- 3- **Takdir etme- Kabul etme (tanıma) (Recognition):** Gönüllünün yeteneklerinin ve katkılarının bilinmesi onu motive eder (Esmond ve Dunlop, 2004).

- 4- **Anlama (Understanding):** Gönüllü, yaşamında çok sık kullanılmayan beceri ve deneyimleri daha fazla öğrenir (Clary, Snyder ve Ridge, 1992). Anlama yeni öğrenme deneyimlerine izin verir ve bilginin, becerinin ve yeteneklerinin tecrübe edilmesini sağlar. Tutum ve ikna teorilerinin de bilgi ve nesne değerlendirme fonksiyonları ilgilidir. Bu anlayış onların gönüllü hizmeti yoluyla yaşantılarına çeşitlilik, öğrenme, kendini geliştirmeleri ile ilgili fayda sağlar (Gidron, 1978).
- 5- **Benlik Saygısı (Self-Esteem):** Gönüllülük, benlik saygısı ve kendine değer verme ilgili hisleri artırır (Esmond ve Dunlop, 2004).
- 6- **Tepkisellik (Reactivity):** Gönüllülerin, geçmiş ya da şimdiki durumlarını belirtmek ve iyileştirmek ihtiyacından dolayı ortaya çıkmıştır (Esmond ve Dunlop, 2004).
- 7- **Sosyal (Social):** Gönüllüler, diğerleri tarafından önemli olan norm ve değerlerinden etkilenirler (örneğin arkadaş veya aile) (Clary, Snyder ve Ridge, 1992). Gönüllülük, kişinin arkadaşı için olumlu bir faaliyette onun ile zaman geçirebilmek kişilere fırsat yaratır (Esmond ve Dunlop, 2004).
- 8- **Koruyucu (Protective):** Gönüllülerin kendileri hakkında olumsuz düşünce ve duygularının (suçluluk ve problemleri) azaltmasıdır (Clar, Snyder ve Ridge, 1992). Katz, (1960) ve Smith Ark (1956) gönüllülük motivasyonları için kişinin bir takım negatif özelliklerinden kendi egosunu koruması, kendinden daha az şansa sahip kişilere karşı suçluluk duygularını azaltma hissi ve kişinin kendi kişisel sorunlarını çözmek için hizmet edebilir (Esmond ve Dunlop, 2004).
- 9- **Sosyal Etkileşim (Social Iteration) :** Gönüllünün sosyal ağlar kurması ve başkaları ile etkileşimde sosyal yönler amaçlamıştır (Esmond ve Dunlop, 2004).
- 10- **Kariyer Geliştirme (Career Development):** Faydalı kişiler ile bağlantı kurma, deneyim, beceri ve istihdam kazanabilme imkanları sunmaktadır (Esmond ve Dunlop, 2004).

Bir başka motivasyon yöntemi de Özmutf'a (2007:186) göre gönüllülerin kurum faaliyetlerinde en başından itibaren motivasyonun sağlanması çok önemlidir. Motivasyonu yüksek olan bireylerin sağladığı fayda oldukça önemlidir. Özel sektörde çalışan bireylerin motivasyonu en yüksek oranda maddi kaynaklarla sağlanmaktadır. Ancak gönüllü

kuruluşlara baktığımızda burada çalışan bireylerin herhangi bir maddi beklentisi yoktur. Gönüllülerin ancak manevi duygularla motivasyonunu artırabileceğini düşünmektedir

Gönüllülerin motivasyonu, istekliliklerin canlı tutulması ile gerçekleşeceğini düşünen (McFarland,2005.ss:97-99) göre aşağıda yer alan 7 maddenin bütünsel olarak ele alınması gereken maddeleri şöyle tanımlamıştır:

İletişim: Öncelikle gönüllü yöneticilerinin en fazla dikkat etmesi gereken husus etkili bir iletişim sağlamak olmalıdır. Gönüllü kuruluşlar içerisindeki iletişim ve gönüllülerin birbirleri ile olan iletişimi gönüllünün motivasyonunu etkileyen en önemli faktörler arasında yer almaktadır. Sorunsuz ve açık bir iletişim ile gönüllü kendisini kurumun bir parçası gibi hisseder.

Bilgilendirme: Gerçekleştirilen faaliyetler ile ilgili gönüllülerin sürekli bilgilendirilmesi çok önemlidir. Böylelikle gönüllü, kurumun faaliyetleri ve hizmetleri ile ilgili, gerçekleştirilen faaliyetlerin gidişatı ile ilgili sürekli bilgi alacak ve kurum içerisinde kendisini önemli hissederek kendini kurum ile özdeşleştirebilecektir.

Gönüllülere ismi ile hitap etmek: Kurum birçok gönüllüye sahip olabilir, bu yüzden her birine ismiyle hitap etmek zor olacaktır. Ancak, gönüllü yöneticilerinin gönüllülere ismi ile hitap etmesi gönüllünün motivasyonunu arttırmak için önemli bir tutumdur

Gönüllüler hakkında bilgi edinmek: Gönüllülere, kurum için değerli olduklarının hissettirilmesi gerekmektedir. Bu da gönüllünün kişisel özelliklerine saygı göstererek, önemli günlerinde yanında bulunarak gerçekleşebilir. Bunun yanında gönüllülerin nelerle motive olduğunun bilinmesi gerekmektedir. Gönüllü hakkında bilgi sahibi olmak bu açıdan önemlidir.

Gönüllülerin birbirleri arasındaki etkileşime yardımcı olmak: Birçok gönüllü sosyalleşmek istediği için sivil toplum kuruluşlarına katılır. Bu açıdan gönüllü yöneticilerinin herhangi bir faaliyeti gerçekleştirirken ekip üyeleri arasındaki etkileşimi arttırması gerekmektedir. Gönüllüler arasındaki etkileşim sürecinin pozitif olması motivasyonu artıran bir etkidir.

Zorlandıkları durumda gönüllülere yardımcı olmak: Bu davranış, gönüllünün kendisini yalnız hissetmemesi açısından önemlidir. Gönüllünün kendisine destek olan birilerini görmesi motivasyonunu artırır.

Karar alma süreçlerine gönüllüleri dahil etmek: Bazı kararların alınması sürecinde gönüllülerin düşüncelerine başvurmak gönüllünün kuruma olan bağlılığını ve motivasyonunu arttıracak bir durumdur (Güngör & Çölgeçen, 2013. ss:179-180)

Bütün bu özelliklerin yanında gönüllülerin eğitimi ve ödüllendirilmesi de motivasyonu arttıran etmenler arasındadır.

2.2.3 Gönüllülüğün Sosyal Politikalara Etkisi

Toplumun her zaman gereksinim duyduğu insan ve sermayenin sağlıklı biçimde gelişmesinde önemli bir rol oynayan gönüllülük insanlar arasında güçlü dayanışmanın olduğu dengeli ve birleştirici toplumun oluşmasında da önemli katkılar sunabilir. Gönüllülük aynı zamanda sosyal ve insan odaklı kalkınmaya kattığı değer açısından da dikkatle izlenmesi gereken sosyal bir alandır.

Sosyal Politikalar insan odaklı çalışmalar bütününü oluşturduğu için bu çalışmalara katılacak kişilerin istekli ve gönüllülerden oluşması yapılacak çalışmaların maliyetini düşürmesini beklemekle birlikte ortaya çıkaracağı fayda ve başarıyı artıracığı söylemekte yanlış olmayacaktır.

Sivil Toplum Kuruluşlarında gönüllülük çalışmalarına katılım, sosyal alanda insanlar arasındaki ilişkileri güçlendirmektedir. Dezavantajlı kişilerin içinde bulundukları topluluklara katılımını sağlayan bir sosyal sermaye olarak etki etmektedir. Gönüllülük özellikle topluma katılmakta zorluk çeken yoksul kişilerin kadınların, kırsal kesimde yaşayan kişilerin ve çocukların topluma katılması konusunda yol çizerek daha eşitlikçi ve sosyal katılımı destekleyen bir sosyal sermayenin oluşturulmasına katkıda bulunur. Özellikle sosyal devlet anlayışının benimsendiği ve gelişmekte olan ülkeler arasında olan Türkiye gibi

Ülkelerin de içinde bulunduğu coğrafyalarda gönüllülüğün artması ve teğvik edilmesi toplumsal bilinç ve farkındalık oluğturulmasında önemli etkiler doğuracaktır.

Devletlerin gönüllülüğü kolaylağtıran ve zorlağtıran yönetmelikleri kurumsal yapıları gözden geçirmelidir. Gnlllğye yönelik daha destekleyici bir ortamın oluğturulmasını yasalar ve projelerle destekleyerek üzerindeki rolün önemini sergileyecektir. Bununla birlikte STK'lar ve hkmetle iç birliği içerisinde geliğtirilen kapsamlı bir stratejinin oluğturulması olmazsa olmazlar arasındadır.

Gönüllülerin sosyal yardımlarda ve diğer alanlarda kullanılması maliyetleri dğrmekte ve yapılacak hizmetlerin kalitesini artıracaktır. Bu nedenle sosyal politika uygulamalarında gönüllülerin tercih edilmesi hem maddi hem de manevi anlamda birçok ürünü bünyesinde barındıracak yapılacak faaliyetlerin kalitesini artıracaktır.

Gönüllülük, bireylerin kiğisel beceri ve yeteneklerini geliğtirirken, aynı zamanda toplum içerisindeki sosyal kalkınma ve dayanığmaya katkı sağladığı iki yönlü bir süreçtir. Sosyal sorumluluk fikirlerinin ifade edildiği aktif bir vatandaşlık sürecidir.

2.2.4 Gönüllülük ile İnsani Yardım arasındaki iliğki

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de gönüllülük alığmaların yapıldığı en yaygın alan insani yardım faaliyetlerindedir. Son yıllarda artan afet, deprem ve sel gibi olaylar sonrasında gerekleğtirilen kriz yönetimi, arama-kurtarma, insani yardım ve acil barınma ihtiyaçlarının karėılanması etrafında yoğunlağığlarla insani yardım ve afet alığmalarında alanında gönüllülerin alığması için ortak bir dil ve anlayığa ulağma konusunda önemli adımlar atılmığtır.

Van depreminde ve Suriye kriziyle birlikte bağlayan mülteci akımlarında STK'ların afetlerden etkilenen topluluklara insani yardım sağlama anlamında çok önemli bir rol oynadığı grlmğtır. STK'ların hedef gruplarının eğitliliği ve hızlı bir Şekilde müdahale etme becerileri kaynaklı afetlerden etkilenen topluluklara ve bireylere ulağtırma anlamında bağarılı olmaları sağlanmığtır. Yara sarma odaklı anlayığın yanında koruyucu ve önleyici

Çalışmalarda gündemleri haline getiren STK'lar afet ve insani yardım yönetimi çalışmaları içerisinde artık daha kapsamlı olarak yer almaktadır.

Tüm dünyada insanlar çeşitli nedenlerden ötürü gönüllü olurlar. Yoksulluğu yok etmek, temel sağlık ve eğitim hizmetlerini iyileştirmek, insanlara güvenli su kaynağı ve sağlıklı koşullar sağlamak, evre sorunlarından ve iklim değişiminden kaynaklanan sorunlarla başa çıkmak, afet riskini azaltmak başlıca temel nedenler arasındadır. Bütün bu alanlarda gönüllülük insanların ve toplumun refahını artırarak kalkınmaya ve barışa katkı sunmaktadır. Gönüllülük aynı zamanda pek çok sivil toplum kuruluşunun sosyal ve politik hareketin belkemiğini de oluşturmaktadır.

Gönüllülerin afet alanındaki çalışmaları kamu yönetimleri tarafından kabul ve teşvik görmesinin yanında takdir edilmesi gerekir. Bu kabul ve takdirin sözde kalmaması gönüllü çalışmalarına mali ve insani kaynakların temini ile etkin bir gönüllü yönetimi uygulamasının yönetim sistemi içerisinde entegrasyonu gerçekleştirilebilir.

Günümüzde gönüllülük alanının son derece dinamikleştiği ve büyüdüğü görülmektedir. Afet gönüllüğü yapılanmalarının afet yönetimi içerisindeki önemi gittikçe daha iyi anlaşılması ve itibar kazanması neticesinde daha etkin başarılar elde edilecektir.

2.2.5 Gönüllülüğün Toplum Yararına alışan Kurumlar İçin nemi

Tüm dünyada insanlar çeşitli nedenlerden ötürü gönüllü olurlar. Yoksulluğu yok etmek, temel sağlık ve eğitim hizmetlerini iyileştirmek, insanlara güvenli su kaynağı ve sağlıklı koşullar sağlamak, evre sorunlarından ve iklim değişiminden kaynaklanan sorunlarla başa çıkmak, afet riskini azaltmak başlıca temel nedenler arasındadır. Bütün bu alanlarda gönüllülük insanların ve toplumun refahını artırarak kalkınmaya ve barışa katkı sunmaktadır. Gönüllülük aynı zamanda pek çok sivil toplum kuruluşunun sosyal ve politik hareketin belkemiğini de oluşturmaktadır.

Sivil toplum kuruluşları hiç şüphesiz toplumsal çözüm geliştirme sürecinin en önemli aktrlerindendir. Kurumlar toplumsal faaliyetlerini sürdürebilmek için gönüllülerden faydalanmaya başlamışlardır. Toplumsal sorunların üzümünde her geçen gün daha fazla rol

oynayan gönüllüler, bu sorunların çözüm sürecindeki işlevleri ve oynadıkları roller nedeniyle günümüz toplumlarının en önemli bir bileşeni haline gelmişlerdir.

Dünyada her geçen gün önem kazanan gönüllülük Kurumların/ sivil toplum kuruluşlarının yani kamu yararına çalışan kurumların gönüllülerden destek alması başarı göstergesi kendilerini tanıtımalarına büyük bir fırsat oluşturmaktadır.

Gönüllülük, STK'lar aracılığıyla hizmet vermek olarak kurgulanabileceği gibi, karar vermeye katılmak ya da bir konuda savunuculuk yapmak olarak da kabul edilebilir. Bu durumda gerek STK'lar gerekse STK'ların oluşumunda esas olan gönüllülerin, hizmet vermekten savunuculuk yapmaya kadar yayılan geniş yelpazede faaliyetlerini hangi tanım ve amaç çerçevesinde yaptıkları önem kazanmaktadır. Gönüllülük, iş gücü olmanın yanı sıra, bireyin kendini gerçekleştirmesine katkıda bulunan bir rol ve katılım aracılığıyla demokrasiyi güçlendirecek bir yapı olarak ta tartışılmaktadır (Anheir ve Salomon, 1999. ss. 451-471.). Özellikle Tocqueville'e atıfta bulunarak yapılandırılan düşüncede, STK'ların ve STK'lar içinde gönüllülerin demokrasiye hem dışsal (external), hem de içsel (internal) katkıları bulunmaktadır. Dışsal katkılar, farklı bireylerin (gönüllülerin) STK'larda aktif olarak yer alarak hem de demokrasinin işleyişine birebir tanık olmaları, hem de karar alma mekanizmasına dahil olarak politika üretme süreçlerine yer almalarıdır (Newton,1997,Torpe,2003).

Gönüllülüğün hem gönüllü kişinin kendisine hem de topluma olumlu katkıları bulunmaktadır. Tam zamanlı çalışan işçilerin yanında gönüllü olarak çalışanların bulunması kurumlar için birer tamamlayıcı etki oluşturmaktadır. Kurumlar yaptıkları çalışmaların toplum tarafından bilinmesi başarıya ulaşmasında gönüllülerden faydalanırlar.

Gönüllüler içinde bulundukları faaliyetlerle birlikte birçok yönden ortaya fayda çıkarmaktadır. Profesyonel olarak çalışan ekibe moral olmakla beraber, toplumun kalkınmasındaki çalışmalara katılım ile kalkınmanın sürdürülebilirliğini sağlamaktadır.

Toplumsal bağların güçlenmesine ve sosyal sermayenin gönüllü hareketleriyle gelişmesine önemli katkılar yapan sivil toplum kuruluşları, kamu ve özel sektörün yanı sıra sosyal hayatta vazgeçilmez üçüncü bir yeni sektör oluşturmuş bulunmaktadır. Sivil toplum kuruluşlarının

faaliyet alanları değerlendirildiğinde, oldukça kompleks sorunlar yaşayan dezavantajlı gruplara sosyal hizmet sundukları görülmektedir. Sayıları gün geçtikçe artan STK'ların misyonlarını gerçekleştirebilmeleri etkin hizmetler sunabilmelerine, bu da sivil toplum kuruluşlarının en önemli aktörleri olan gönüllülerin verimli istihdamına bağlıdır. Gönüllülerin üstlendikleri görevleri etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirebilmesi gönüllü yönetiminde sağlanacak başarıyla doğru orantılıdır. Bu bağlamda STK çalışanları ile insan servetini oluşturan gönüllülerin yönetimi ve motivasyonu, performansı belirleyen ana etkenler olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.2.6 Toplum Yanlısı Davranışlar (Kişiler Neden Gönüllü olur)

Kişiler herhangi bir sivil toplum kuruluşunda sürekli olarak (tam zamanlı veya yarı zamanlı) ya da birli projelere katılmak suretiyle gönüllü olarak faaliyet göstermektedir. Kişilerin gönüllü faaliyetlere katılımı onların bir takım beklenti ve amaçlarının karşılanması ile doğru orantılıdır.

Kişiler kendisine sosyal bir çevre edinerek yalnızlık duygusundan veya can sıkıntısından kurtulmak amacıyla hareket ederek toplum yanlısı davranışların içinde bulunurlar. Her bireyin gönüllü olmasında altında kendilerine özgün nedenler bulunmaktadır. Herkes aynı nedenden ötürü gönüllü olmaz.

Bu nedenlerden en önemlileri;

- Kişi inandığı bir şeyi desteklemek istiyordur.
- Kişi, STK'da yapılan işleri eğlenceli buluyor ve bu yüzden katılmak istiyordur.
- Kişi yeni beceriler kazanmak istiyor ya da var olan yeteneklerini bu çalışmalar sayesinde korumak istiyordur.
- Kişi içinde bulunduğu çevrede popüler birisi olmak istiyordur.
- Kişi yeni arkadaş ve dost çevresi edinmek istiyordur.
- Kişi sosyal gereksinimlerinden olan aidiyet duygusunu tatmin etmek istiyordur.

Yukarıda sayıların nedenlerin hepsi kişilerin toplum yanlısı davranışlara katılmasında birer faktör olarak yer almakla beraber kimileri içinde kültürel etkenlere ve değerlere açıklanmaktadır (Dekker ve Halman, 2003). Clary ve arkadaşlarına (1998) göre gönüllüler; değerler, anlayış, sosyalleşme, kariyer, korumacılık ve geliştirme şeklinde ifade edilebilecek

altı iřlevden bir veya birkaçını dūřūnerek gūnūllū olurlar. Buna gūre bireyler; insani deęerler, kendilerini ve dięerlerini daha iyi anlamak, sosyal itibar, kariyer, olumsuz duyguları azaltmak ve olumlu duygularını geliřtirmek amacı ile gūnūllū olurlar.



3. TÜRKİYE’DE SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI TDV VE TÜRK KIZILAY

İlk başlarda gönüllü olarak başlayan süreç zamanla yapılan işlerin pekiştirilmesi profesyonel bir insan kaynağı alanına dönüşmüştür. Toplum yanlısı davranışlar aynı zamanda STK’lar için kalifiye insan kaynağı temelini de oluşturmaktadır. Toplum yanlısı gönüllülük davranışları ile STK’lar arasında doğrusal bir ilişkinin olduğu da göstermektedir.

Gönüllülerin hizmet verdiği sivil toplum kuruluşuna karşı kuruluşun diğer paydaşlarına göre en az seviyede sorumlulukları vardır. Fakat bu sivil toplum kuruluşunun gönüllüsü olduktan ve bir görevle görevlendirildikten sonra gönüllünün o işi isteyerek gönülden yapması gerekir. Gönüllünün üzerine düşen işi yapmaması, geciktirmesi ya da önemsememesi gönüllüden beklenmeyecek davranışlardır. Sivil toplum kuruluşları her ne kadar amatör ruhla yönetiliyor olsa da profesyonelliği kaybetmemesi, sivil toplum kuruluşlarının misyonlarını gerçekleştirebilmeleri için oldukça önemlidir. Bu açıdan gönüllünün istediği işi kendisi seçtikten sonra bu işi profesyonel bir şekilde yerine getirmesi gerekmektedir (Özden, 2008.ss:58).

3.1 Türkiye’de Sivil Toplum Kuruluşları

Sivil toplum, en geniş anlamıyla devletle aile arasında gönüllü, kendi kendini oluşturan, kendi ayakları üzerinde duran, hukuksal bir düzenle ya da ortak değerler kümesiyle sınırlı devletten özerk, örgütlü toplumsal yaşam alanı olarak ifade edilmektedir. Türkiye sivil toplum kuruluşlarının temeli Osmanlı İmparatorluğuna kadar dayanmaktadır. Osmanlı toplumunda ki millet sistemi, loncalar, vakıflar, tekkeler bugün ki sivil toplum oluşumlarının temelini oluşturmaktadır.

Sivil toplum kavramı Türkiye’de 1980’lerin başlarında popüler olmuş ve dönemin şartlarına uygun olarak özgün bir kullanım şekline bürünmüştür (Erözden, 2004:61). Yıldız (2007:58) göre çağdaş ve demokratik toplumların vazgeçilmez unsurlarından birisi STK’lar olarak tanımlamıştır. Türkiye de yasal olarak statüler kazanan işçi sendikaları, odalar ve barolar

gibi serbest meslek örgütleri, siyasi partileri spor kulüpleri, çeşitli amaçlarla kurulmuş vakıflar ve derneklerden oluşmaktadır.

Sivil toplum temel boyutu olan örgütsel yaşam, farklı alanlarda hareket eden STK'ları içermektedir. Örgütsel yaşam olarak sivil toplumun gelişmesi için, bu alanın siyasal ve ekonomik toplumdan bağımsız olması ve STK'ların da gönüllü kuruluşlar olarak devlet denetiminin dışında olması gerekmektedir. Bu nedenle de, bu alana son yıllarda, (siyasi partiler ve ekonomik aktörlerin dışında yer alan) “üçüncü sektör” adı da verilmektedir (Keyman,2009). Avrupa ve diğer çeşitli ülkelerde Sivil Toplum Kuruluşları NGO (Non Government Organization) olarak adlandırılmaktadır. Yani devlet tarafından kurulmamış, topluma hizmet eden, hükümet dışı örgütlenmeler olarak ta varlığını sürdürmektedir.

Türkiye’de STK’lar hem bölgesel hem de uluslararası alanda önemli bir yönetim partneri olarak çalışmaktadır (Yıldırım, 2005-ss:68-69). Türkiye’nin en önde gelen STK’larından örnek verecek olursak Türkiye Diyanet Vakfı ve Türk Kızılay’ı faaliyetleri yerel ve ulusal ölçekte gerçekleştirmektedir.

3.2 Türkiye Diyanet Vakfı

Türkiye Diyanet Vakfı 13 Mart 1975 yılında Dr. Lütfi DOĞAN, dönemin Diyanet İşleri Başkan yardımcılarında Dr. Tayyar ALTIKULAÇ, Yakup ÜSTÜN ve özlük işleri müdürü Ahmet UZUNOĞLU tarafından kurulmuştur.

Diyanet İşleri Başkanlığının faaliyetlerine destek olmak, din hizmetlerinin daha geniş kitlelere ulaştırılması ve dini hizmetlerde görev alacak neslin yetiştirilmesi gayesiyle kurulan Türkiye Diyanet Vakfı, bugün Türkiye de ve dünyanın 149 ülkesinde eğitimden kültüre, sosyal ve hayri hizmetlerden dini hizmetleri destekleme ve uluslararası yardım faaliyetlerine kadar geniş bir alanda çalışmalar yapan büyük bir sivil toplum hareketi haline gelmiştir (TDV, Kurumsal 2019).

3.2.1 Türkiye Diyanet Vakfının Genel Yapısı

TDV, Türk Medeni Kanunu’nda yapılan değişiklikle, 903 Sayılı Kanun ile kurulan bir özel hukuk tüzel kişisi olarak 13/01/1978 tarihli ve 16168 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 20/12/1977 tarihli ve 7/14433 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile vergi muafiyeti tanınmıştır.

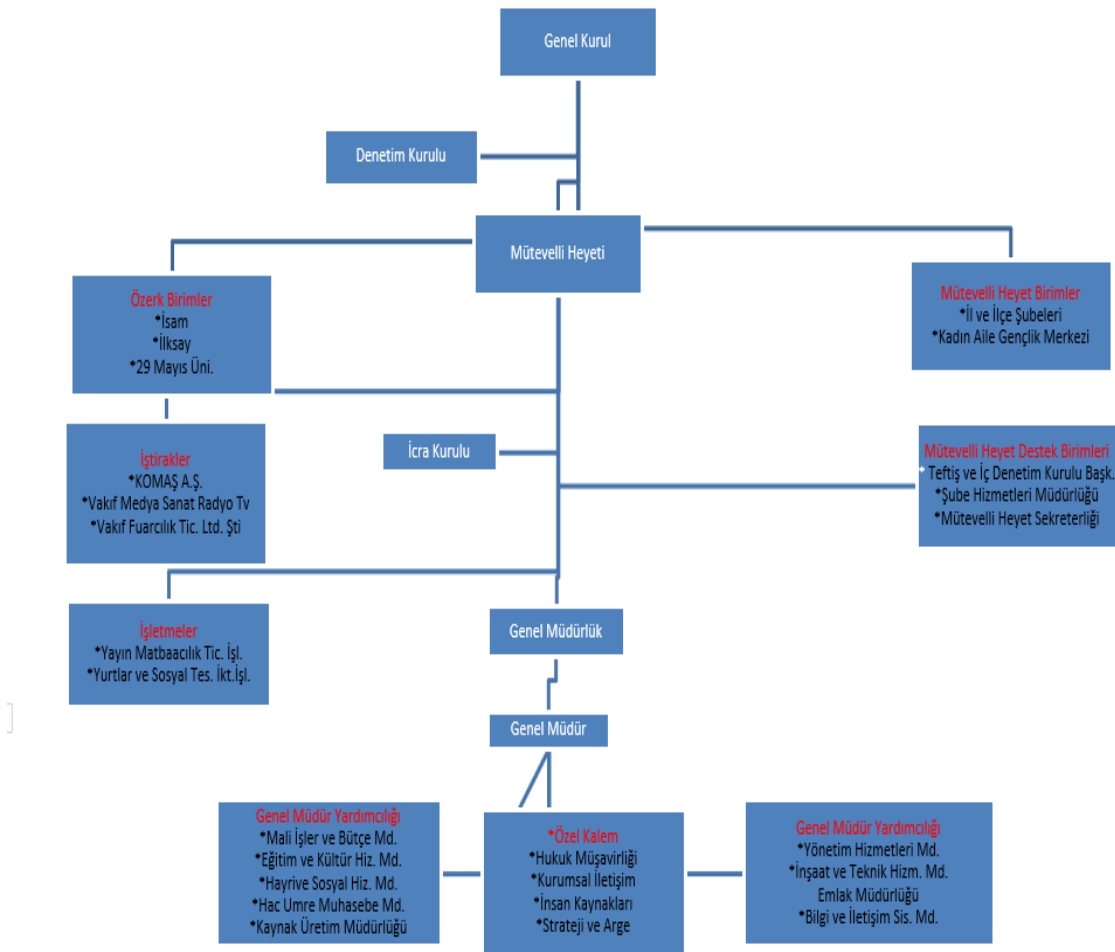
Yurt içinde ve yurt dışında faaliyetlerde bulunan Türkiye Diyanet Vakfı açlık, doğal afet, savaş ve şiddetin yaşandığı kriz bölgelerinde binlerce insana yardım eli uzatmakla birlikte Ramazan ayında kurduğu iftar sofraları ve Kurban Bayramı'nda düzenlediği vekalet kurban kesim organizasyonunda binlerce insana yardım eli uzatmaktadır. Türkiye Diyanet Vakfının hali hazırda 1001 adet şubesi bulunmaktadır (TDV Faaliyet Raporu,2018,ss:13-14).

3.2.2 Misyon ve Vizyon

Yeryüzünde iyiliğin egemen olması için insanlara ve yolda çaba sarf eden kurumlara maddi ve manevi destek olmak misyon,

Türkiye’de ve yedi kıtada insanlığın hizmetinde bir vakıf olmayı hedeflemek ise vizyon olarak kabul edilmiştir.

3.2.3 Organizasyon Şeması



Şekil 1: TDV Organizasyon Şeması

Türkiye Diyanet Vakfı'nın genel yapısı incelendiğinde Genel Kurul, vakfın en üst yönetim birimidir. Genel Kurul olağan üstü bir durum olmadığı takdirde 2 yılda bir toplanarak, vakfın mütevelli heyeti ile denetim kurulu üyelerini seçmektedir. Bununla beraber Genel Kurul, vakfın faaliyetleri hakkında tavsiye verme hakkına sahiptir. Genel Kurul, her dönemin sonunda mütevelli heyetinin hazırladığı faaliyet raporunu, vakfın mali hesaplarını incelemekle görevlidir. Kurul üyeleri ayrıca denetleme kurulunun hazırladığı denetleme raporunu da incelemektedir. Mütevelli heyetinden ayrılanların yerine yenisini seçme hakkına da sahiptir. Denetim kurulu sorumluluk olarak genel kurula karşı mesul olup, vakfın yürüttüğü faaliyetlerin denetimini gerçekleştirmektedir.

Mütevelli Heyeti 7 üyeden oluşmaktadır, en az üçünün Diyanet İşleri Başkanlığında görevli olması şartı aranmaktadır, diğer üyeler dışarıdan da seçilebilir. Diyanet İşleri Başkanı aynı zamanda Vakfın Mütevelli Heyeti Başkanı olmaktadır. Bu durum İl ve İlçe Vakıf şubeleri içinde geçerli olmaktadır. Her bir İldeki ve İlçedeki müftü aynı zamanda Vakıf Şube Yönetim Kurulu Başkanı olarak görev yapmaktadır.

3.2.4 Türkiye Diyanet Vakfının Genel Özellikleri

Türkiye Diyanet Vakfı Eğitim/ Kültür, Hayri Hizmetler, Camiler, Kriz Bölgeleri, Ramazan iftar çadırları ve gıda kolileri, Vekâlet yolu ile kurban kesimi, Su Kuyusu, Hediye Kuran Olsun ve İyilik ödülleri gibi faaliyetleri ile varlığını sürdürmektedir.

Türkiye Diyanet Vakfı yurt içinde ve yurt dışında gerçekleştirildiği Hayri ve Sosyal faaliyetlerle birçok insana yardım elini uzatmaktadır. Dünyanın farklı bölgelerinde din, dil, uyruğu ne olursa olsun açlık, savaş, kriz ve afet mağdurlarını yaralarını sararmaktadır.

- Ayni ve nakdi yardım
- Alışveriş yardım kartı
- Bayramlık (giyim) yardım kartı
- Vekâletle kurban kesimi
- Afet ve acil durumlarda insani yardımlar

Hayri sosyal hizmetler kapsamında yoksul ve yardıma muhtaçlara nakdi yardımlar yapmakla birlikte ramazan ayında zekât, fitre ve iftar çadırları, bayramlık giyim kartları verirken, Kurban Bayramı'nda ise kurban eti dağıtmaktadır.

Türkiye Diyanet Vakfının yurt dışında gerçekleştirdiği faaliyetler aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

- Savaş ve afet bölgelerinde acil ve insani yardımlar
- Gıda paketi ve iftar sofraları
- Vekâletle kurban kesimi
- Cami, mescit ve medrese projeleri
- Su kuyusu projeleri
- Dini ve sosyal hizmetlerin desteklenmesi

- Ramazan Faaliyetleri

Türkiye Diyanet Vakfı dünyanın farklı coğrafyalarında doğal afet, savaş ve şiddetin yaşandığı kriz bölgelerindeki milyonlarca insana yardım elini uzatmakta ve her yıl ramazan ayında zekât, fitre, yardım kolilerini ve iftar çadırını faaliyetlerini yoksulların hizmetine sunmaktadır.

2018 yılı Ramazan ayında ise 864 Şubede faaliyette bulunulmuş olup, 2.777.000 TL tutarında 70.400 adet alışveriş kartı dağıtılmıştır. 2017 yılı Ramazan periyodunda 11.584.713,00 TL olan zekât bağışları 2018 yılında %54'lük bir artışla 17.831.786,00 TL'ye ulaşmıştır. 2017 yılı Ramazan periyodunda 3.131.538,00 TL olan fit- re bağışları %36 artış göstererek 2018 yılında 4.278.626,00 TL'ye ulaşmıştır (TDV Faaliyet Raporu,2018,ss:27-28). Türkiye Diyanet Vakfı yurt içinde ve yurt dışında yapmış olduğu faaliyetlerinde yükselen bir ivmesinin olduğunu söyleyebiliriz.

- Kurban Faaliyetleri

Türkiye Diyanet Vakfı ve Diyanet işleri başkanlığı ile iş birliği içerisinde yürüttüğü vekâlet yolu ile kurban organizasyonu ile kurban etini dünyada ve Türkiye'de ihtiyaç sahiplerine ulaştırmaktadır. “Kurbanını paylaş kardeşinle yakınlaş” temasıyla 2018 yılında vekalet kurban kesim organizasyonu kapsamında 430.000 hisse kurban yurt içinde 287 il ve ilçe merkezinde, yurt dışında ise yoksulluk ve krizlerin yaşandığı Afganistan, Suriye, Irak,

Filistin ve Arakan başta olmak üzere Afrika, Balkanlar, Türk Cumhuriyetleri, Kafkasya Uzakdoğu ve Güney Amerika ülkelerinin de aralarında bulunduğu 143 ülke 436 bölgesinde keserek ihtiyaç sahiplerine yardım ulaştırılmıştır (TDV Faaliyet Raporu, 2018,ss:28-29)

3.3 Türk Kızılay

İnsanlık tarihi boyunca yaşanan savaşların sebep olduğu kötü sonuçların neticeleri herkes tarafından bilinmektedir. Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinde, 22 Ağustos 1864 tarihinde imzalanan Cenevre Sözleşmesi'ne kadar savaşlarda yaralanmış, esir düşmüş ya da ölmüş, askerlerin akıbetleri ile ilgili uluslararası arenada hiçbir kural ya da anlaşma mevcut değildi. 19.yüzyıla gelindiğinde Batı'da bu sorunlarla ilgili ilk teşebbüsler görülmeye başlamıştır. Bu teşebbüslerin sonucu olarak İsviçre'nin Cenevre şehrinde on altı devletin katılımıyla 8 Ağustos 1864'te bir kongre düzenlenmiştir. Bu kongrenin sonunda imzalanan anlaşmayla uluslararası Kızılhaç Komitesi kurulmuştur. Cenevre Sözleşmesi'ni imzalayan devletler arasında Osmanlı Devleti de vardır. Fakat Osmanlı Devleti Kızılhaç'ın Cenevre Sözleşmesi sırasında kararlaştırılan sembolü olan beyaz zemin üzerine haç işaretini Müslüman bir topluma sahip olduğu için sıcak bakmamıştır. Bu sebeple Osmanlı Devleti'nde Kızılay Cemiyeti'nin kuruluşu 1877'ye kadar gerçekleşmemiştir. Hatta kurumun esaslı bir teşkilat yapısının kurulması, 1911 yılında oluşmuştur, denilebilmektedir. Osmanlı Devleti, Kızılhaç Komitesi'ne bir başvuruda bulunmuş ve Kızılhaç kurallarına uymak kaydıyla Kızıl Hilal yani Hilal-i Amer işaretini kullanmaya başlamıştır. Bu kararın ardından 2 Nisan 1877'de o dönemin Padişahı olan II. Abdülhamid, Osmanlı Hilal-i Amer Cemiyeti'ni himaye ettiğini bildirmiştir. Osmanlı Hilal-i Amer Cemiyeti, ilk toplantısını Beşiktaş'ta Saray'ının Paşa Dairesi'nde yapmıştır ve resmî olarak 14 Nisan 1877'de kurulmuştur (Çapa, 2010, s. 10-11).

“Kızılay 11 Haziran 1868 yılında Osmanlı'da yaralı ve hasta askerlere yardım cemiyeti altında, 1923'te Türkiye Hilali Amer Cemiyeti, 1935'te Türkiye Kızılay Cemiyeti ve 1947'de ise Türkiye Kızılay Derneği adını almıştır (Kızılay, 2019).”

3.3.1 Türk Kızılay'ın Genel Yapısı

1868 itibariyle kurulan cemiyet 1875'deki Sırbistan Karadağ savaşına kadar önemli bir faaliyette bulunmamıştır. Rüştü Paşa girişimi sonucunda 12 Ağustos 1876'da Marko Paşa'nın başkanlığında 16 kişilik bir kuruluş oluşturmuş ve cemiyet geliştirme çabaları başlatılmıştır. 1876 itibariyle cemiyet hilal amblemini resmen aldıktan sonra Osmanlı Rus

savaşında halka büyük hizmetler sunmuştur. Yıl 1947 olduğunda Kızılay Atatürk'ün desteğiyle daha çok sağlık, sosyal ve insani yardım hizmetlerinin geliştirmiştir (Amini, 2017, s. 119).

Türk Kızılay son 10 yılda 138 farklı ülkede doğal ve insan kaynaklı afetlere müdahale etmiş, kuruluşundan bugüne 147 ülkeye yardım eli uzatmıştır. Dil, din, ırk ayrımı gözetmeden çalışmalarını sürdüren Türk Kızılay, dünyanın farklı bölgelerinde milyonlarca insana yardım eli uzatır. Her geçen gün insani yardım alanında yürüttüğü yardım çalışmaları ile kapasitesini artıran Türk Kızılay, insani yardım çalışmalarında küresel bir aktör haline gelmiştir. Türk Kızılay son 10 yılda 138 farklı ülkede doğal ve insan kaynaklı afetlere müdahale etmiş, ihtiyaç sahiplerinin barınma ve beslenme gibi temel ihtiyaçlarını karşılamıştır. Türk Kızılay, Filistin, Sudan, Endonezya, Sri Lanka, Kırgızistan, Kosova, Somali, Pakistan gibi ülkelerde insani yardım faaliyetlerinin yanı sıra pek çok kalıcı refaha yönelik çalışmalara imza atmıştır. İhtiyaç sahibi ülkelerdeki projelerini konut, okul, toplum merkezi, ibadethane, kamu tesisleri inşası, geçim kaynaklarının temini ve desteklenmesi, sağlık, eğitim, sosyal yardım, tarım ve sulama gibi alanlarda yoğunlaşmıştır (Kızılay, 2019).

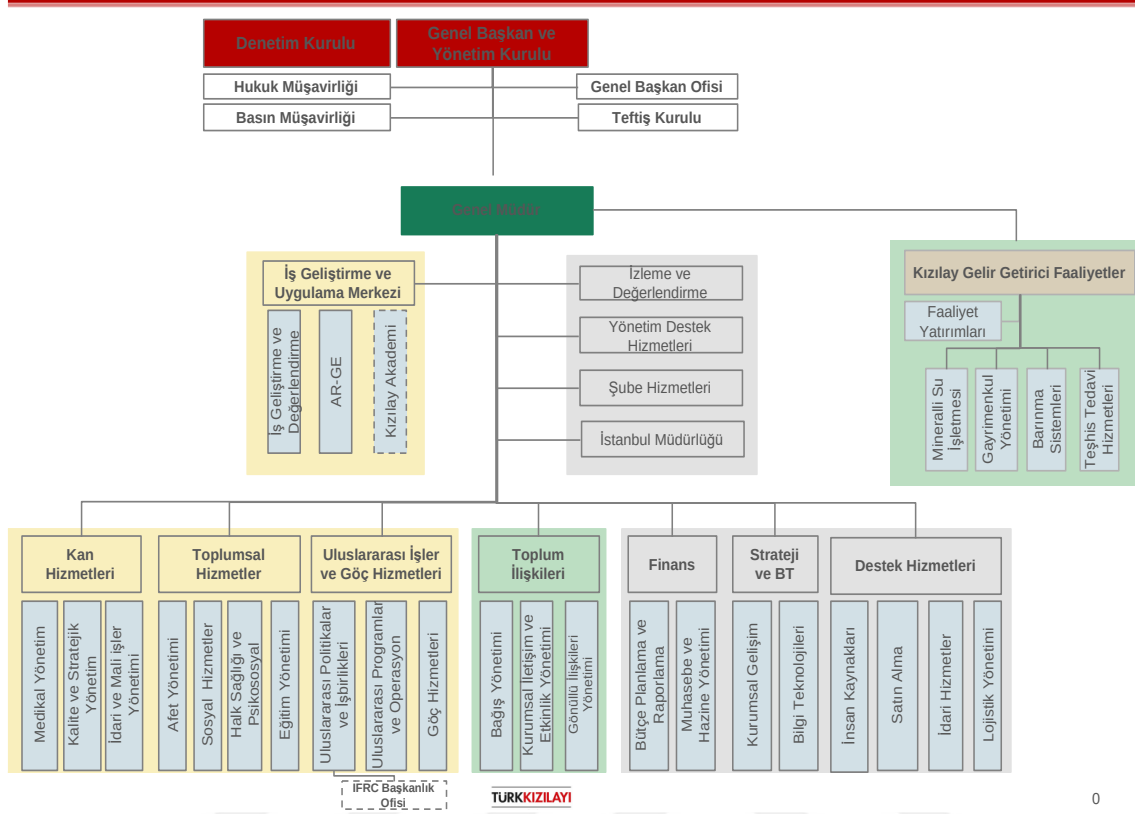
Türk Kızılay'ı iç hukuk bağlamında bir dernek olduğu için Dernekler Kanunu'na tabidir. Bununla beraber yürütmüş olduğu özel fonksiyonları nedeniyle kamu yararıyla işletilen derneklere tanınan ayrıcalıklarla ve yükümlülöklere göre çalışmalarını sürdürmektedir. Türk Kızılay'ı uluslararası hukuk bakımından Türkiye'nin uymak durumunda olduğu uluslararası sözleşmelere ve kendisinin üye olduğu uluslararası kurumlarla yaptığı sözleşmelere göre çalışmalar yapmaktadır. Türk Kızılay'ı, kamu yararı statüsünde olan bir dernektir ve 5253 sayılı dernekler kanununda özel düzenlenmiş hükümlere tabidir.

3.3.2 Misyon ve Vizyon

“Proaktif bir kurum olarak afetlerde ve olağan dönemde ihtiyaç sahipleri ve korunmasızlara yönelik yardım sağlamak, toplumda yardımlaşmayı geliştirmek, güvenli kan temini gerçekleştirmek ve zarar görebilirliği azaltmak” misyon olarak benimsenirken,

“Türkiye’de dünyada, insani yardım hizmetinde model alınan, insanların en zor anlarında yanındaki kuruluş olmak” vizyon olarak kabul edilmiştir.

3.3.3 Organizasyon Şeması



Şekil 2: Türk Kızılay organizasyon şeması

Türk Kızılay dernek statüsünde olan kamu yararına çalışan bir denek olması nedeni ile yönetsel olarak yetki ve görev tanımlarına değinmek gerekirse; Genel Merkez Kurulu, Kızılay'ın görevlerini ve amaçlarını belirleyerek genel politikasını oluşturmak, derneğin tüzük değışikliğine yönelik Genel Merkez Yönetim Kurulunun tasarısını görüşür ve karara bağlamak üzere çalışır. Genel başkan kurumun en yetkili kişisidir. Türk Kızılay'ı her türlü platformda temsil eder, görev süresi üç yıldır. Genel Başkan üst üste en fazla üç dönem seçilebilir. Genel Merkez Yönetim Kuruluna başkanlık eder. Genel merkez yönetim kurulu başkanla birlikte on bir üyeden meydana gelir. Türk Kızılay'ın çalışmaları planlayarak, Genel Kurul kararlarına uygun şekilde ifa eder. Derneğin faaliyetlerini Genel Sekreterlik ve Genel Müdürlük aracılığı ile uygular. Denetim kurulu, derneğin iç denetiminden sorumlu birimdir. Teftiş Kurulu, Genel Müdüre bağlıdır. Hukuk Müşavirliği ise Genel Başkana bağlı olarak çalışmaktadır (Aktaran, Aktaş, 2017.ss:27-28)

3.3.4 Türk Kızılay'ın Genel Özellikleri

Türk Kızılay'ı II. Meşrutiyet Dönemi' Cemiyetler Kanunu'nun kabulüyle beraber, Cenevre sözleşmesinin maddelerine göre faaliyetleri belirlenmiş halk desteği ile birlikte kurulmuş ilk sivil toplum kuruluşudur. Kurulduğunda kamuoyu nezdinde ki bilinirliğini artırmak için bünyesine dönemin bir çok bürokratını ve millet vekilini katmıştır.

Derneğin ilk tüzüğünde, Padişah V. Mehmed Reşad'ın himayesinde kurulduğu yazılıdır. Daha sonra Padişah VI Mehmed'in himayesi ile devam eden durum, bir gelenek hâlini alarak Cumhuriyet Devrinde de devam ettirilmiştir. Cumhuriyet Döneminde de tüzüğün ilk maddesi olarak Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı'nın yüksek himayelerinde olduğu ifadesi aynen konulmuştur (Hatipoğlu, 2013, s. 173).

Cumhuriyet'ten önce kurulan Türk Kızılay'ı, Türkiye'nin çağdaş manada kurulmuş en eski sivil toplum kuruluşudur. Derneğin tüzüğündeki Cumhurbaşkanlığı himayesi ile Türk Kızılay'ı tüzel kişiliği dolayısıyla herhangi bir dernek değildir. Bu bağlamda, sıradan derneklerden oldukça farklıdır. Türk Kızılay'ı, tüzük değişikliğinde yapacağı herhangi bir değişiklik için kamu idaresinden onay olmak durumundadır. Türk Kızılay'ının örgütsel yapısı kanun ile tanımlanmıştır ve en yüksek makam olan Cumhurbaşkanlığı makamı tarafından himaye edilmektedir.

Türk Kızılay'ı, sadece bir yardım kuruluşu değildir, aynı zamanda faaliyetlerini yürütme bakımından Batılı bir anlayışa da sahiptir. Bu bağlamda Batılı devletlerin ve cemiyetlerin işleyiş ve yönetim tarzından etkilenmiştir. Hatta öyle ki yazışmalarının çoğunu Batı dilleriyle gerçekleştirmiştir. Bu yazışmalar özellikle Fransızca ile yapılmıştır. Bununla beraber o dönemki ismiyle Hilal-i Ahmer Cemiyeti, Türk toplumunun hamiyetperver duygularıyla, yardım organizasyonlarını şekillendirmiş ve bu anlayışla çalışmalarını sürdürmüştür (Hatipoğlu, 2013, s. 176)

Bununla beraber:

- Türk Kızılay'ın Ulusal Afet; Türkiye'de ve Dünyada meydana gelen afetlerde neticesinde geliştirmiş oldukları afet müdahale ve afet lojistik sistemleri örgütlenmeye sahiptir.

- Kan Hizmetleri; Bölgesel kan merkezleri ve mobil kan bağış araçlarıyla ile, kan bağışları toplayarak ülkenin kan ihtiyacının tamamını gönüllü ve sürekli bağışçılar aracılığı ile karşılamaktadır.
- Uluslararası Yardımlar: Türk Kızılay 2010'ylından beridir 78 ülkede doğal ve insan kaynaklı afetlere müdahale etmiş ve 2019 yılı itibariyle 137 ülkeye yardım faaliyetleri düzenlemiştir.
- Sosyal Hizmetler: Türkiye'deki şubeleri aracılığı ile yıl boyunca ihtiyaç sahiplerine yardım eli uzatmaktadır.
- Sağlık Hizmetleri: bünyesinde bulundurduğu uzman sağlık kadroları ile, modern teknolojilerin uygulandığı hastaneler ve tıp merkezlerinde hizmet vermektedir.
- İlk yardım: Bünyesinde ilk yardım merkezlerinde düzenlediği eğitim programları ile toplumda ilk yardım bilincinin yaygınlaşmasını hedeflemektedir.
- Eğitim ve Gençlik Hizmetleri: Kızılaycılık ve yardımlaşma kültürünün erken yaşlarda gelişmesi için, üniversite kulüpleri toplulukları aracılığıyla gençleri Kızılay gönüllüsü olmaya teşvik eder.
- Göç ve mülteci hizmetleri: Türk Kızılay'ı göç ve mülteci hizmetleri kapsamında geçici koruma altındaki kişilere barınma, beslenme ve psikososyal hizmetler sunar.
- Maden Suyu: Türk Kızılay maden suyu satışlarından elde ettiği gelirin fazlasını sosyal yardım ve afet müdahale hizmetlerinde kullanmaktadır.
- Barınma sistemleri: Türk Kızılay çadır üretim tesisleri ile sunduğu yeni ve modern modelleriyle sektörde çadır üretiminde önde gelen isimlerden olmuştur.

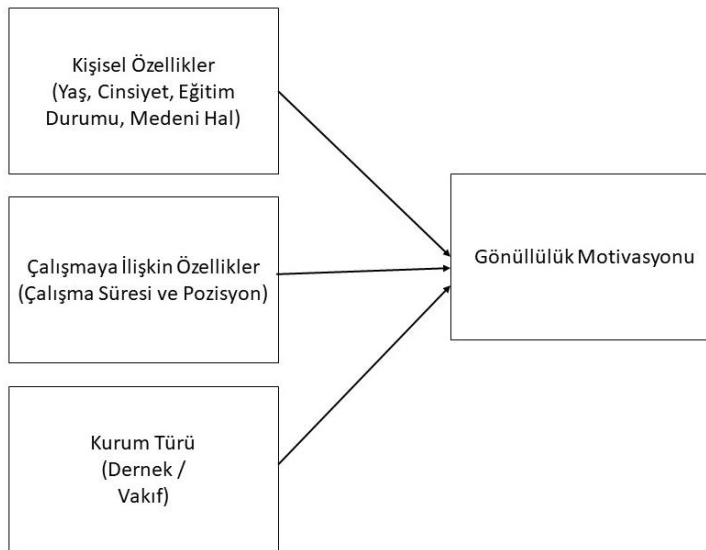
4. METODOLOJİ ANALİTİK ÇERÇEVE VE ANALİZ

4.1 Araştırmanın amacı ve önemi

Bu araştırmanın temel amacı sosyal politikaların önemli uygulayıcılarından olan STK çalışanlarının gönüllülük motivasyonlarını etkileyen faktörleri tespit etmektedir. İnsanlar çok çeşitli ve karmaşık nedenlerden ötürü gönüllü olurlar; bu nedenle, tek bir kavram ya da teori ile gönüllü motivasyonunu anlamaya çalışmak, söz konusu kavramı çok fazla basite indirmek olur (Wilson, 2000). Bunula birlikte STK çalışanlarının gönüllülük motivasyonlarını etkileyen temel faktörlerin daha önce gerçekleştirilen araştırmalardan elde edilen bilgiler ışığında incelenmesi söz konusu kurumların çalışanlarının Gönüllülük motivasyonlarının artırılmasına ışık tutacaktır.

Gönüllü motivasyonuna etki eden faktörlerin tespit edilmesi hem kurumsal olarak gönüllü faaliyetler yürüten hem de gönüllü yönetimi faaliyetlerinde bulunan organizasyonların yöneticilerine uygun kişileri uygun yerlere yerleştirilebilmek açısından kolaylık sağlayacaktır. Elde edilen bulgular çerçevesinde ilgili kurumların insan kaynakları yönetimi ile ilgili konularda teori ve uygulama arasında ilişki kurularak, kurum ve çalışanların performanslarının artırılmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca gönüllü faaliyetlerde bulunmak isteyen bireylere de kendilerine uygun alan yada gönüllü faaliyetlere başvurmaları sürecinde bilgi sağlayacaktır (Çevik.2012,ss:25).

4.2 Araştırmanın Modeli



Şekil 3: Araştırma Modeli

4.3 Araştırmanın Hipotezleri

Sivil toplum kuruluşlarından Dernek ve Vakıf çalışanlarının gönüllülük motivasyon kaynakları farklılık göstermektedir.

H₁:“Çalışanların gönüllülük motivasyonları çalıştıkları kurumun türüne göre farklılık göstermektedir.”

H₂:“Çalışanların gönüllülük motivasyonları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.”

H₃:“Çalışanların gönüllülük motivasyonları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.”

H₄:“Çalışanların gönüllülük motivasyonları eğitim durumlarına farklılık göstermektedir.”

H₅:“Çalışanların gönüllülük motivasyonları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir”

H₆:“Çalışanların gönüllülük motivasyonları çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir”

H₇:“Çalışanların gönüllülük motivasyonları çalışma pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.”

4.4 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni sosyal politikalara destek amaçlı kurulan Dernek ve Vakıflardır. Örneklem olarak ülkemizde ve dünyanın birçok yerinde faaliyet yürüten Türkiye'nin en büyük STK'larından olan Türkiye Diyanet Vakfı ve Türk Kızılay Derneği örneklem olarak seçilmiştir.

4.5 Araştırmanın Bağımlı Bağımsız Değişkenleri

Araştırmanın modeli Şekil.3'te de görüldüğü üzere; bağımlı değişken gönüllülük motivasyonu, bağımsız değişkenler kurum türü, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi ve pozisyon olarak belirlenmiştir.

4.6 Verilerin Toplanması

Veri toplanması sürecinde yönteminde Dünya'da ve Türkiye'de faaliyet gösteren en köklü STK'larından Türkiye Kızılay Derneği ve Türkiye Diyanet Vakfı'nın çalışanlarına anket uygulanmıştır. Elde edilen verilerle STK çalışanların gönüllülük motivasyon eğilimleri

ölçülmüş ve bu eğilimlerin alt faktörleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca nitel analiz yöntemlerinde STK yöneticileri ile yapılan görüşmelerde anketten bağımsız olarak yöneticilerin bakış açısıyla çalışanların gönüllülük motivasyon düzeyleri, motivasyonu etkileyen faktörler ve yükseltilmesine yönelik yapılacaklara ilişkin öneriler toplanmıştır.

4.7 Veri toplama araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak Ek 1’de yer alan yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, çalıştığı kurum, deneyim süresi ve pozisyon bilgilerini içeren sosyo-demografik bilgi formu ve gönüllü motivasyonu envanteri ölçeği kullanılmıştır.

Gönüllü motivasyonu envanteri McEwin ve Jacobsen-D’Arcy (2002) tarafından geliştirilen Gönüllü motivasyon envanterinin (GME) Türkçe uyarlanması Çevik (2012) tarafından yapılmıştır.

Bu envanter gönüllülerin katılımını artırmak için gönüllü motivasyonunu bilmek, yeni gönüllülerin motivasyonel ihtiyaçlarını belirleyerek etkili yerleştirme yapmak, gönüllülüklerinin devamlılığının sağlanması için motivasyonlarını anlamak için kullanılmaktadır.

44 maddeden oluşan GME 5’li Likert tipi bir envanteredir. GME’nin 10 alt ölçeği bulunmaktadır.

GME ’nın Alt Ölçekleri 1. Değerler (Values) Gönüllüler, diğer insanlara yardım etmenin önemli olduğu inancını taşır veya önemli bir rol olduğuna inanırlar. 2. Karşılıklılık (Reciprocity) Gönüllülerin inanışına göre “ne ekersen onu biçersin” diğerlerine yardım sürecinde ve onların gönüllü çalışmalarında “iyi yapmak” kendilerine ne gibi iyi şeylerin kazandırıyor ölçülür. 3. Takdir etme (Tanıma) (Recognition) Gönüllünün yeteneklerinin ve katkılarının bilinmesi onu motive eder. 4. Anlama (Understanding) Gönüllü yaşantıda sık sık kullanılmayan beceri ve deneyimleri daha fazla öğrenir. 5. Benlik Saygısı (Self-Esteem) Gönüllülük, benlik saygısı ve kendine değer verme ile ilgili hisleri artırır. 6. Tepkisellik (Reactivity) Gönüllülerin, kendilerinin geçmiş ya da şimdiki durumlarını belirtmek ve ‘iyileştirmek’ ihtiyacından dolayı ortaya çıkışıdır. 7. Sosyal (Social) Gönüllüler, diğerleri

tarafından önemli olan norm değerlerinden etkilenirler. (örneğin arkadaş veya aile) 8. Koruyucu (Protective) Gönüllülerin kendileri hakkındaki olumsuz düşünce ve duygularının (suçluluk ve problemleri) azaltılmasıdır. 9. Sosyal Etkileşim (Social Interaction) Gönüllünün sosyal ağlar kurması ve başkaları ile etkileşiminde sosyal yönler amaçlanmıştır. 10. Kariyer Geliştirme (Career Development) Faydalı kişiler ile bağlantı kurma, deneyim, beceri ve istihdam kazanabilme.

Envanterin puanlama rehberi: Bu envanter 44 maddeden oluşmuştur. “Kesinlikle katılıyorum” ile “Kesinlikle Katılmıyorum” arasında 5’li Likert tipi bir envanterdir. Orijinal envanterde 10 alt ölçek bulunmaktadır ancak bu tezde soruların daha anlamlı hale getirilmesi için 7 alt ölçeğe düşürülmüştür. (Gelişim Katkı Sunma, Kariyer ve Fırsat, Problem Çözme ve Kaçınma, Merhamet ve İyi Hissetme, Toplumsal İlgi, Takdir Edilme, Empati ve Acıma) Alt ölçekleridir. Her birey için puan ayrı ayrı hesaplanmıştır.

Ölçekte yer alan faktörler;

- 1- **Gelişim ve Katkı Sunma:** Çalışanların gönüllülük sayesinde yeni arkadaşlıklar edinerek dünya hakkında yeni bakış açıları kazanmaları ve bireysel gelişimlerine katkı sağlamalarına yönelik motivasyonel faktörünü ifade etmektedir.
- 2- **Kariyer ve Fırsat:** Çalışanların gönüllülük sayesinde yeni iş fırsatları edinebilmeleri ve aynı zamanda daha fazla sosyal bağlantılar kurmalarına yönelik motivasyonel faktörünü ifade etmektedir.
- 3- **Problem Çözme ve Kaçınma:** Çalışanların gönüllülük faaliyetlerinin mevcut yaşadıkları alanlardan uzaklaşma imkânı sunması ve başkalarına yardımcı olarak yaşamış oldukları sorunları unutmalarından kaynaklanan motivasyonel faktördür.
- 4- **Merhamet ve İyi Hissetme:** Çalışanların gönüllülük faaliyetlerine katılım ile başkalarına yardımcı olarak iyi hissetmelerinden kaynaklanan motivasyonel faktördür.
- 5- **Toplumsal İlgi:** Çalışanların toplum yararına faaliyetler ile kendilerinden daha kötü durumda olan kişilere yardım etmek ve toplum hakkında daha fazla bilgi edinmekten toplumsal ilgisini göstermekten kaynaklanan motivasyonel faktördür.

- 6- Takdir Edilme:** Çalışanların gönüllülük faaliyetleri ile toplum tarafından saygı duyulan birisi olmak ve başkaları tarafından takdir edilmiş olmaya yönelik motivasyonel faktördür.
- 7- Empati ve Acıma:** Çalışanların gönüllülük faaliyetleri ile insanlara yardım etmeleri, diğer insanların yaşam koşullarını anlama, kendini onların yerine koyma ve zor durumda olan insanlara yönelik acıma hissinden kaynaklanan motivasyonel faktördür.

Orijinal envanterin alt ölçeklerinin iç tutarlılığı Cronbach Alpha ile hesaplanmıştır. Alt ölçeklerin güvenirlik kat sayısı 0,62 ile 0,80 arasında değişmektedir. (Cevik, 2012.s 29-30)

Ayrıca dernek ve vakıf yöneticilerine çalışanların gönüllülük motivasyonları ve gönüllülük motivasyonlarını etkileyen faktörleri tespit etmek amacıyla mülakatlar yapılmıştır.

Görüşmelerde sorulan 9 sorudan oluşan (Sambur&Tiftikci) gönüllülük motivasyonu yönetici anketi Ek 2’de yer almaktadır.

4.7.1 Yapı geçerliliği

Ölçeğin yapı geçerliliği test etmek amacıyla AMOS24 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Test edilen faktör yapısı Ek 3’de görülmektedir.

Uyum değerleri incelendiğinde Chi Square (χ^2) / Serbestlik derecesi (CMIN/DF) 2,625, RMSEA değeri 0,79 CFI 0,663 ve NFI değeri 0,561 olarak bulunmuştur. Bir ölçeğin yeterince güvenilir olduğunu ifade edebilmek için $RMSEA < 0,10$, $CFI > 0,90$, $NFI > 0,90$ değerleri sağlanmalıdır (Saruhan & Özdemirci, 2016, s. 295). Ölçek uyum analiz değerleri Ek 4’de yer almaktadır.

Buna göre her ne kadar ölçeğin RMSEA ve Chi Square (χ^2) / Serbestlik derecesi göz önünde bulundurulduğunda araştırmadaki veriler ışığında ölçek uyumu sağlanmış gibi görülse de CFI ve NFI değerleri göz önünde bulundurulduğunda ölçek yapı uyumunun sağlanmadığı görülmektedir. Bu nedenle araştırma kapsamında elde verilerin yorumlanabilmesi için ölçeğin bu çalışmadaki faktör yapısının tespit edilebilmesi amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Analizin ilk aşamasında ölçekte yer alan 24 ve 25. Sorular birden fazla faktörde yer aldığı için, 40. Soru tek başına bir faktör oluşturduğu için (Saruhan & Özdemirci, 2016, s. 229). Faktör analizi sürecinden çıkarılmıştır. Buna göre tekrar yapılan faktör analizi sonuçları incelendiğinde tablo 1’de görüleceği üzere KMO test sonucu 0,881 olarak bulunmuştur. Buna göre söz konusu verilerin faktör analizi yapmak için yüksek yeterlilikte olduğu söylenebilir.

Tablo 1: KMO Analiz Sonuç Değerleri

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,881
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3515,398
	Df	703
	Anl.	,000

Ölçeğin yeni faktör yapısı 7 alt faktörden oluşmakta ve toplam değişimin %59,605’ini açıklamaktadır. Toplam açıklanan varyans’a ilişkin bilgiler tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2: Açıklanan Toplam Varyans

Faktörler	İlk Özdeğerler			Kare Yüklerin Ekstraksiyon Toplamları		
	Toplam	% of Varyans	Kümülatif %	Toplam	% of Varyans	Kümülatif %
1-Gelişim ve Katkı Sunma	10,825	28,486	28,486	10,825	28,486	28,486
2-Kariyer ve Fırsat	4,018	10,573	39,059	4,018	10,573	39,059
3-Problem Çözme ve Kaçınma	2,225	5,857	44,916	2,225	5,857	44,916
4-Merhamet ve İyi Hissetme	1,872	4,926	49,842	1,872	4,926	49,842
5-Toplumsal İlgi	1,340	3,525	53,368	1,340	3,525	53,368
6-Takdir Edilme	1,264	3,326	56,694	1,264	3,326	56,694
7-Empati ve Acıma	1,106	2,911	59,605	1,106	2,911	59,605

Söz konusu 7 faktöre ilişkin faktör grupları ve faktör yüklerine ilişkin bilgiler tablo 3’te görülmektedir.

Tablo 3: Döndürülmüş Bileşen Matrisi

Soru No	Bileşenler						
	1.Faktör	2.Faktör	3.Faktör	4.Faktör	5.Faktör	6.Faktör	7.Faktör
S27	,777						

S36	,772			
S33	,708			
S31	,672			
S18	,655			
S43	,653			
S9	,642			
S38	,589			
S30	,588			
S35	,579			
S37	,491			
S23	,491			
S8	,754			
S39	,747			
S26	,728			
S34	,622			
S2	,550			
S41	,543			
S42	,528			
S13	,512			
S22	,423			
S19		,745		
S32		,721		
S28		,593		
S10			,811	
S15			,646	
S20			,563	
S6			,541	
S29			,529	
S4				,704
S3				,624
S11				,558
S5				,528
S12T				-,772
S21T				-,731
S7				,489
S14				,603
S1				,532

Tablo 3.'de görüleceği üzere yeni faktör yapısında belirlenen alt faktörlere ölçekteki ilgili maddeler 1 nolu faktör “gelişim ve katkı sunma”, 2 nolu faktör “kariyer ve fırsat, 3 nolu faktör “problem çözme ve kaçınma”, 4 nolu faktör “merhamet ve iyi hissetme”, 5 nolu faktör

“toplumsal ilgi”, 6 nolu faktör “takdir edilme”, 7 nolu faktör “empati ve acıma” olarak belirlenmiştir.

4.7.2. Ölçeğin güvenilirliği

Güvenirlik, bir ölçme aracıyla aynı koşullarda tekrarlanan ölçümlerde elde edilen ölçüm değerlerinin kararlılığının bir göstergesidir (Öncü, 1994).

Ölçeğin genelinin ve yeni tanımlanan faktör yapısına ilişkin alt faktörlere verilen cevapların güvenilirlik düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda elde edilen Cronbach's alfa değerlerine ilişkin bilgiler tablo 4.'te görülmektedir.

Tablo 4: Cronbach's alfa değerleri

	Ölçek geneli	Gelişim ve Katkı Sunma	Kariyer ve Fırsat	Problem Çözme ve Kaçınma	Merhamet ve İyi Hissetme	Toplumsal İlgi	Takdir Edilme	Empati ve Acıma
N	38	12	9	3	5	4	3	2
Cronbach's Alfa	0,919	0,899	0,817	0,774	0,780	0,630	0,613	0,440

Her ne kadar empati ve acıma faktörünün cronbach's alpha değeri 0,440 olarak tespit edilmiş olsa da ölçek geneli, gelişim ve katkı sunma alt faktörü, kariyer ve fırsat alt faktörü, problem çözme ve kaçınma alt faktörlerinin değerleri için oldukça yüksek düzeyde güvenilir, merhamet ve iyi hissetme alt faktörü, toplumsal ilgi alt faktörü, takdir edilme alt faktörleri için ise orta düzeyde güvenilir olduğu ifade edilebilir. Sosyal bilimlerde kimi zaman 0,5 civarındaki güvenilirlik değerleri yeterli olarak kabul edilmektedir (Saruhan, Özdemirci, 2016 s.233).

4.8 Araştırmada Kullanılan Veri Analiz Teknikleri

Araştırma kapsamında ankete katılan 261 kişinin verileri SPSS22 programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Bu kapsamda katılımcılar ilişkin demografik bilgilerin analizinde betimletici istatistik, gruplar arası farklılıkların kıyaslanmasında ise T-Testi ve ANOVA analizleri yapılmıştır. Anket çalışmasında ayrı olarak yöneticilerle gerçekleştirilen mülakat sonuçları için içerik analizi yapılmıştır. Araştırma kapsamında çalışanlara uygulanan ölçek

ve ölçekten elde edilen verilerin yorumlanması için nicel yöntemler, yöneticiler ile yapılan mülakatlar ise nitel araştırma yöntemleri ile incelenmiştir

4.9 Bulgular

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular anketlerden elde edilen nicel veriler ve kurum yöneticilerinin görüşlerinden oluşan mülakat verileri olmak üzere iki başlıkta incelenmiştir.

4.9.1 Nicel verilerden elde edilen bulgular

Araştırma kapsamında verilerden elde edilen betimleyici istatistikler ve farklılık analizlerine ilişkin bulgular aşağıdadır.

4.9.1.1 Katılımcılara ilişkin demografik ve diğer bilgiler

Çalışma kapsamında Türkiye Diyanet Vakfında iki yüz elli kişi ve Türk Kızılay'dan iki yüz elli kişiye anket doldurulmak üzere teslim edilmiştir. Dağıtılan anketin geri dönüşleri incelendiğinde araştırmaya Türkiye Diyanet Vakfından 124 (katılım oranı %50), Türk Kızılay'dan 137 (katılım oranı %55) olmak üzere toplamda 261 kişi katılım sağlamıştır. Anket dağıtılan toplam 500 kişi göz önünde bulundurulduğunda %52,2 olarak gerçekleşmiştir.

Katılımcıların çalıştıkları kuruma göre dağılımlarını gösteren tablo 5'te yer almaktadır. Buna göre anket katılımcıların %52,5 Dernek, %47,5 ise Vakıf çalışanlarından oluşmaktadır.

Tablo 5: Ankete Katılanların Kurum Türüne Göre Dağılımı.

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Dernek	137	52,5	52,5	52,5
	Vakıf	124	47,5	47,5	100,0
	Toplam	261	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların cinsiyete göre dağılımları tablo 6'da görülmektedir. Buna göre katılımcıların 91'i kadın (%34,9), 170'i (%65,1) erkek olmak üzere toplam 261 kişi katılım sağlamıştır.

Tablo 6: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Kadın	91	34,9	34,9	34,9
	Erkek	170	65,1	65,1	100,0
	Toplam	261	100,0	100,0	

Tablo 7’de görüldüğü üzere araştırmaya katılanlardan 77 kişi (%29,5) bekar, 184 kişi (70,5) evlidir.

Tablo 7: Katılımcıların Medeni Hali

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Bekar	77	29,5	29,5	29,5
	Evli	184	70,5	70,5	100,0
	Toplam	261	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre dağılımları tablo 8’de görülmektedir. Buna göre katılımcıların %6,1’i (16 kişi) 18-24 yaş aralığında, %37,9’u (99 kişi) 25-34 yaş aralığında, %37,5’i (98 kişi) 35-44 yaş aralığında, %15,7’si (41 kişi) 45-54 yaş aralığında, %2,7’si (7 kişi) 55 yaş ve üzerindedir.

Tablo 8: Katılımcıların Yaş Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	18-24	16	6,1	6,1	6,1
	25-34	99	37,9	37,9	44,1
	35-44	98	37,5	37,5	81,6
	45-54	41	15,7	15,7	97,3
	55 +	7	2,7	2,7	100,0
	Toplam	261	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların eğitim düzeylerine ilişkin dağılımlar tablo 9’da görülmektedir. Buna göre katılımcılardan 31 kişi lise mezunu, 36 kişi ön lisans, 154 kişi lisans ve 40 kişi yüksek lisans mezunu olarak görülmektedir.

Tablo 9: Katılımcıların eğitim düzeyleri

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Lise	31	11,9	11,9	11,9
	Ön Lisans	36	13,8	13,8	25,7
	Lisans	154	59,0	59,0	84,7
	Y.Lisans	40	15,3	15,3	100,0
	Toplam	261	100,0	100,0	

Araştırma katılanların çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde tablo 10’da görüldüğü üzere, 0-3 yıl arası çalışan 101 kişi, 4-6 yıl arası çalışan 54 kişi, 7-9 yıl arası çalışan 33 kişi, 10-12 yıl arası çalışan 18 kişi, 13- 15 yıl arası çalışan 17 kişi, 16 yıl ve üzeri çalışan 38 kişi ankete katılım sağlamıştır.

Tablo 10: Katılımcıların deneyim süreleri

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	0-3 y	101	38,7	38,7	38,7
	10-12 y	18	6,9	6,9	45,6
	13-15 y	17	6,5	6,5	52,1
	16 y	1	,4	,4	52,5
	16 y +	37	14,2	14,2	66,7
	4-6 y	54	20,7	20,7	87,4
	7-9 y	33	12,6	12,6	100,0
	Toplam	261	100,0	100,0	

Araştırmaya tablo 11’de görüldüğü üzere 227 beyaz yakalı, 34 mavi yakalı Dernek/Vakıf çalışanı katılım sağlamıştır.

Tablo 11: Katılımcıların Pozisyonları

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Beyaz Yaka	227	87,0	87,0	87,0
	Mavi Yaka	34	13,0	13,0	100,0
	Toplam	261	100,0	100,0	

4.9.1.2 Hipotezlere İlişkin Nicel Bulgular

Ölçekte yapılan açımlayıcı faktör analizine göre ölçek geneli ve alt faktörlerinin eğiklik ve basıklık değerleri ile merkezi dağılım ölçülerine ilişkin bulgular tablo 12’de yer almaktadır. Buna göre

Tablo 12’de yeni faktör yapısına ilişkin tanımlayıcı istatistik bilgileri yer almaktadır. Skewness ve Kurtosis değerleri incelendiğinde “Gelişim ve Katlı Sunma”, “Empati ve Acıma”, ve ölçek genelinin $\pm 1,5$ değer aralığının dışında olması nedeniyle normal dağılıma sahip olmadığı, diğer faktörlerin ise normal dağılım özelliği gösterdiği söylenebilir (Tabachnick and Fidell, 2013). Bu nedenle yapılan analizlerde “Gelişim ve Katkı Sunma” faktörü ile “Empati ve Acıma” faktörü ve ölçek geneli için nonparametrik analiz tekniklerinden Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis testleri uygulanmıştır. Diğer faktörler normal dağılım özelliği gösterdiğinden T-Testi ve ANOVA analizi yapılmıştır.

Tablo 12: Hipotezlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler

	N	En az	En fazla	Ort.	Std. Sapma	Skewness	Kurtosis
	İstatistik	İstatistik	İstatistik	İstatistik	İstatistik	İstatistik	İstatistik
Gelişim ve Katkı Sunma	261	1,00	5,00	3,9071	,54662	-1,110	,151
Kariyer ve Fırsat	261	1,44	5,00	3,3526	,69199	-,316	,151
Problem Çözme ve Kaçınma	259	1,00	5,00	3,4144	,89216	-,556	,151
Merhamet ve İyi Hissetme	261	2,00	5,00	4,1375	,58297	-,406	,151
Toplumsal İlgi	261	2,00	5,00	3,9828	,59965	-,268	,151
Takdir Edilme	261	1,00	5,00	3,2209	,86968	-,310	,151
Empati ve Acıma	261	1,00	5,00	4,0632	,64958	-,894	,151
Genel	261	2,00	5,00	3,7260	,43235	,041	,151

H₁:" Çalışanların gönüllülük motivasyonları çalıştıkları kurumun türüne göre farklılık göstermektedir." Hipotezine ilişkin bulgular.

Katılımcılarından elde veriler ışığında "gelişim ve katkı sunma" faktörünün genel ortalamasının 3,90 olduğu görülmektedir. Söz konusu değer göz önünde bulundurulduğunda çalışanların gönüllülük motivasyonlarında "gelişim ve katkı sunma" faktörünün önemli olduğu görülmektedir. Dernek ve vakıf çalışanlarının gönüllülük motivasyonunda "gelişim ve katkı sunma" faktörüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan test sonucunda tablo 13'de dernek çalışanlarının "gelişim ve katkı sunma" faktör ortalamasının 3,805, vakıf çalışanlarının 4,019 olduğu görülmektedir.

Tablo 13: Katılımcıların çalıştıkları kuruma göre gelişim ve katkı sunma faktör ortalamaları

Kurum	N	Ort.	Std. Sapma	Std. HataOrt.
Gelişim ve Katkı Sunma	137	3,8052	0,55423	0,04735
Dernek	124	4,0197	0,51731	,04646
Vakıf				

Tablo 14 incelendiğinde Asymp.Sig değeri 0,05'ten küçük (0,000) olduğu görülmektedir. Buna göre dernek çalışanları ile vakıf çalışanlarının "gelişim ve katkı sunma" faktörüne göre farklı motivasyona sahip olduğu söylenebilir. Dernek çalışanları bu faktörde istatistiki olarak anlamlı bir şekilde daha düşük bir ortalamaya sahiptir.

Tablo 14: Çalışılan kuruma göre gelişim ve katkı sunma faktörü T-Test istatistikleri

Gelişim ve Katkı Sunma	
Mann-Whitney U	6087,000
Wilcoxon W	15540,000
Z	-3,964
Asymp. Anl. (2-yön.)	,000

a. Grupung Variable: Kurum

“Kariyer ve fırsat” faktörünün genel ortalaması 3,3526, “problem çözme ve kaçınma” faktörünün genel ortalaması 3,4144, “merhamet ve iyi hissetme” faktörünün genel ortalaması 4,1375, “toplumsal ilgi” faktörünün genel ortalaması 3,9828, “takdir edilme” faktörünün genel ortalaması 3,2209 olduğu tablo 12’de görülmektedir.

“Kariyer ve fırsat” faktörü, “problem çözme ve kaçınma” faktörü, “merhamet ve iyi hissetme” faktörü, “toplumsal ilgi” alt faktörü ile “takdir edilme” faktörlerinin, dernek ve vakıf çalışanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmek üzere yapılan analizde tanımlayıcı istatistikler tablo 15’de görülmektedir.

Tablo 15: Çalışılan kuruma göre faktörlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler

	Kurum	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.
Kariyer ve Fırsat	Dernek	137	3,5267	,58979	,05039
	Vakıf	124	3,1603	,74601	,06699
Problem Çözme ve Kaçınma	Dernek	136	3,5490	,84865	,07277
	Vakıf	123	3,2656	,91855	,08282
Merhamet ve İyi Hissetme	Dernek	137	3,9499	,59673	,05098
	Vakıf	124	4,3448	,49208	,04419
Toplumsal İlgi	Dernek	137	3,8668	,57411	,04905
	Vakıf	124	4,1109	,60343	,05419
Takdir Edilme	Dernek	137	3,3260	,89954	,07685
	Vakıf	124	3,1048	,82351	,07395

Çalışılan kuruma göre söz konusu faktörlerde istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan T-testi ve Levene’s Testi sonuçları tablo 16’da görülmektedir. Buna göre;

- “Kariyer ve fırsat” faktörünün kuruma göre homojen dağılmadığı (Levene’s Testi 0,05’ten küçük (0,002) görülmektedir. İlgili T-testi değerine göre Anl. 0,05’ten küçük olduğu için söz konusu faktörün kuruma göre farklılaştığı söylenebilir.
- “Problem çözme ve kaçınma”, faktörünün kurumlara göre homojen dağıldığı (Levene’s Testi 0,65) görülmektedir. İlgili T-testi değerine göre Anl. 0,05’ten küçük olduğu için söz konusu faktörlerin kuruma göre farklılaştığı söylenebilir.

- “Merhamet ve iyi hissetme”, faktörünün kurumlara göre homojen dağıldığı (Levene’s Testi 0,148) görülmektedir. İlgili T-testi değerine göre Anl. 0,05’ten küçük olduğu için söz konusu faktörlerin kuruma göre farklılaştığı söylenebilir.
- “Toplumsal ilgi” faktörünün kurumlara göre homojen dağıldığı (Levene’s Testi 0,569) görülmektedir. İlgili T-testi değerine göre Anl. 0,05’ten küçük olduğu için söz konusu faktörlerin kuruma göre farklılaştığı söylenebilir.
- “Takdir edilme” faktörünün kurumlara göre homojen dağıldığı (Levene’s Testi 0,712) görülmektedir. İlgili T-testi değerine göre Anl. 0,05’ten küçük olduğu için söz konusu faktörlerin kuruma göre farklılaştığı söylenebilir.

Buna göre “kariyer ve fırsat”, “problem çözme ve kaçınma”, “takdir edilme” faktörleri dernek çalışanları için gönüllü motivasyonunda vakıf çalışanlarına göre daha önemli görülmektedir. Bununla birlikte vakıf çalışanları için “merhamet ve iyi hissetme” ve “toplumsal ilgi” faktörleri gönüllü motivasyonu açısından dernek çalışanlarından daha önemli görülmektedir.

Tablo 16: Çalışılan kuruma göre levene ve T-testi tablosu

		Levene's Eşit Vary. Testi		T-Testi Eşit Varys. Testi						
		F	Anl.	t	Df	Anl.(2 -yön.)	Ort. Fark.	Std. Hata Farkı	%95 Güv. Ar. Fark	
									Alt	Üst
Kariyer ve Fırsat	Ev	9,382	,002	4,422	259	,000	,36640	,08287	,20322	,52958
	Evd			4,371	233,847	,000	,36640	,08383	,20124	,53155
Problem çözme ve Kaçınma	Ev	3,430	,065	2,581	257	,010	,28344	,10981	,06719	,49969
	Evd			2,571	248,980	,011	,28344	,11025	,06629	,50058
Merhamet ve iyi hissetme	Ev	2,110	,148	-5,797	259	,000	-,39488	,06811	-,52901	-,26075
	Evd			-5,853	256,830	,000	-,39488	,06747	-,52774	-,26202
Toplumsal İlgi	Ev	,325	,569	-3,348	259	,001	-,24410	,07291	-,38767	-,10053
	Evd			-3,340	253,322	,001	-,24410	,07309	-,38804	-,10015
Takdir Edilme	Ev	,137	,712	2,065	259	,040	,22120	,10713	,01024	,43215
	Evd			2,074	258,964	,039	,22120	,10666	,01117	,43122

Dernek ve vakıf çalışanlarının gönüllülük motivasyonunda, “empati ve acıma”, faktörüne ve ölçek geneline göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan test sonucunda tablo 17’de görülmektedir. Buna göre empati ve acıma faktöründe dernek çalışanlarının genel ortalaması 3,9161, vakıf çalışanlarının genel ortalamasının 4,2258 olduğu görülmektedir.

Ölçek geneline göre dernek ve vakıf çalışanlarının ortalamaları incelendiğinde dernek çalışanlarının genel ortalamasının 3,7060, vakıf çalışanlarının genel ortalamaması 3,7480 olduğu görülmektedir. İlgili faktörlere ilişkin dernek ve Vakıf çalışanlarının ortalamaları görülmektedir.

Tablo 17: Empati ve Acıma faktörünün farklılığı

	Kurum	N	Ort.	Std. Sapma	Std. HataOrt.
Empati ve Acıma	Dernek	137	3,9161	,60503	,05169
	Vakıf	124	4,2258	,66061	,05932
Genel	Dernek	137	3,7060	,40587	,03468
	Vakıf	124	3,7480	,46048	,04135

Tablo 18’de yer alan Man Whitney U test sonuçları incelendiğinde empati ve acıma faktöründe dernek ve vakıf çalışanlarının motivasyon değeri arasında fark olduğu, ölçek genelinde fark olmadığı söylenebilir. Her ne kadar her iki grup için ortalama değer 4 (Katılıyorum) seçeneğine yakın olsa da Dernek çalışanlarının empati ve acıma faktöründeki ortalaması 3,9161 Vakıf çalışanlarının 4,2258 olduğu göz önünde bulundurulduğunda söz konusu faktörün Vakıf çalışanları daha yüksek önem taşıdığı söylenebilir.

Ölçekte yer alan faktörlere göre dernek ve vakıf çalışanları arasında farklılık olsa bile ölçek genelinde gönüllü motivasyonunda farklılık yoktur.

Tablo 18: Kurum çalışanlarına göre ölçek geneli ve empati ve acıma faktörüne ilişkin T-testi

	Empati ve Acıma	Genel
Mann-Whitney U	5635,000	8308,500
Wilcoxon W	15088,000	17761,500
Z	-4,893	-,305
Asymp. Anl. (2-yön.)	,000	,761

a. Gruping Variable: Kurum

H₂:“Çalışanların gönüllülük motivasyonları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.” Hipoteze ilişkin bulgular.

Çalışanların cinsiyetlerine göre gönüllülük motivasyonunda tespit etmek amacıyla öncelikle ölçek faktörleri düzeyinde analizler yapılmış olup bu analizlerin ardından ölçek geneline yönelik farklılık analizi yapılmıştır. Bu kapsamda “gelişim ve katkı sunma” faktörünün

cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan analize ilişkin bilgiler tablo 19’da görülmektedir.

Tablo 19 incelendiğinde kadınların gelişim ve katkı sunma faktörüne ilişkin ortalamalarının 3,9472, erkeklerin ise 3,8857 olduğu görülmektedir.

Tablo 19: Cinsiyete göre gelişim ve katkı sunma faktörünün betimleyici istatistikleri

	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	Std. HataOrt.
Gelişim	Kadın	91	3,9472	,63958	,06705
ve Katkı	Erkek	170	3,8857	,49042	,03761
Sunma					

Tablo 20’de yer alan Mann-whitney U değeri incelendiğinde cinsiyete göre “gelişim ve katkı sunma” faktöründe istatiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.

Tablo 20: Gelişim ve katkı sunma testi

Gelişim ve Katkı Sunma	
Mann-Whitney U	6791,500
Wilcoxon W	21326,500
Z	-1,628
Asymp. Anl. (2-yön.)	,103

a. Gruping Variable: Cinsiyet

“Kariyer ve fırsat”, “problem çözme ve kaçınma”, “merhamet ve iyi hissetme” “toplumsal ilgi” ile “takdir edilme” faktörlerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmek üzere yapılan analizlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler tablo 21’de görülmektedir.

Tablo 21: Cinsiyete göre faktörlerin tanımlayıcı istatistikler

Faktör	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.
Kariyer ve Fırsat	Kadın	91	3,3993	,65266	,06842
	Erkek	170	3,3276	,71277	,05467
Problem Çözme ve Kaçınma	Kadın	90	3,5926	,82035	,08647
	Erkek	169	3,3195	,91638	,07049
Merhamet ve İyi Hissetme	Kadın	91	4,1579	,57410	,06018
	Erkek	170	4,1266	,58905	,04518
Toplumsal İlgi	Kadın	91	4,0018	,54333	,05696
	Erkek	170	3,9725	,62904	,04825
Takdir Edilme	Kadın	91	3,1758	,96108	,10075
	Erkek	170	3,2451	,81854	,06278

Sözkonusu faktörlere ilişkin cinsiyete göre farklılığın tespit edilmesi amacıyla yapılan T-testi ve Levene’s Testi sonuçları tablo 22’de görülmektedir. Buna göre;

- Kariyer ve fırsat faktörünün Levene's Testi (0,241) göz önünde bulundurulduğunda ilgili faktörün cinsiyete göre homojen dağıldığı görülmektedir. T-testi (0,426) değerlerine bakıldığında cinsiyete göre söz konusu faktörde istatistiki olarak anlamlı farklılık görülmemektedir.
- Problem çözme ve kaçınma faktörünün, Levene's Testi (0,115) göz önünde bulundurulduğunda ilgili faktörün cinsiyete göre homojen dağıldığı görülmektedir. T-testi (0,019) değerlerine bakıldığında cinsiyete göre söz konusu faktörde istatistiki olarak anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Buna göre erkeklerin ortalamasının 3,3195 kadınların ortalamasının ise 3,5926 olduğu göz önünde bulundurulduğunda kadınların problem çözme kaçınma faktörüne ilişkin ortalamalarının erkeklerden daha yüksek olduğu söylenebilir.
- Merhamet ve iyi hissetme faktörünün Levene's Testi (0,530) göz önünde bulundurulduğunda ilgili faktörün cinsiyete göre homojen dağıldığı görülmektedir. T-testi (0,680) değerlerine bakıldığında cinsiyete göre söz konusu faktörde istatistiki olarak anlamlı farklılık görülmemektedir.
- Toplumsal ilgi faktörünün Levene's Testi (0,319) göz önünde bulundurulduğunda ilgili faktörün cinsiyete göre homojen dağıldığı görülmektedir. T-testi (0,708) değerlerine bakıldığında cinsiyete göre söz konusu faktörde istatistiki olarak anlamlı farklılık görülmemektedir.
- Takdir edilme faktörünün Levene's Testi (0,057) göz önünde bulundurulduğunda ilgili faktörün cinsiyete göre homojen dağıldığı görülmektedir. T-testi (0,541) değerlerine bakıldığında cinsiyete göre söz konusu faktörde istatistiki olarak anlamlı farklılık görülmemektedir.

Tablo 22: Cinsiyete göre faktörlerin Levene's ve T-testi istatistikleri

		Levene's Eşit Vary. Testi			T-Testi Eşit Vary. Testi				
		F	Anl.	t	df	Anl. (2-yön.)	Ort. Fark.	Std. Hata Farkı	%95 Güv. Ar. Fark
									Alt Üst
Kariyer ve Fırsat	Ev	1,383	,241	,798	259	,426	,07174	,08994	-,10538 ,24886
	Evd			,819	198,513	,414	,07174	,08757	-,10096 ,24444
Problem Çözme ve Kaçınma	Ev	2,504	,115	2,366	257	,019	,27307	,11540	,04582 ,50031
	Evd			2,448	199,837	,015	,27307	,11156	,05307 ,49306
	Ev	,396	,530	,413	259	,680	,03131	,07584	-,11804 ,18065

Merhamet ve İyi Hissetme	Evd	,416	188,192	,678	,03131	,07525	-,11714	,17975
Toplumsal İlg	Ev	,997	,319	,375	259	,708	,02928	,07802
	Evd			,392	208,358	,695	,02928	,07464
Takdir Edilme	Ev	3,656	,057	-,613	259	,541	-,06927	,11310
	Evd			-,584	160,569	,560	-,06927	,11871

Cinsiyete göre empati ve acıma faktörü ve ölçek geneline ilişkin tanımlayıcı istatistikler tablo 23’te görülmektedir.

Tablo 23: Cinsiyete göre empati ve acıma faktörü ve ölçek geneli betimleyici istatistikler

	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	Std. HataOrt.
Empati ve acıma	Kadın	91	4,0440	,69382	,07273
	Erkek	170	4,0735	,62649	,04805
Ölçek Genel	Kadın	91	3,7601	,40353	,04230
	Erkek	170	3,7077	,44709	,03429

Tablo-24’de yer alan Mann-Whitney U değerleri incelendiğinde istatistiki olarak empati ve acıma faktörü ile ölçek genelinin cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir.

Tablo 24: Cinsiyete göre empati ve acıma faktörü ve ölçek geneline ilişkin Mann-Whitney U test istatistikleri

	Empati ve Acıma	Ölçek Geneli
Mann-Whitney U	7454,000	6902,000
Wilcoxon W	11640,000	21437,000
Z	-,504	-1,433
Asymp. Anl. (2-yön.)	,614	,152

H₃: “Çalışanların gönüllülük motivasyonları yaşlarına göre farklılık göstermektedir.”
Hipoteze ilişkin bulgular.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler doğrultusunda çalışanların gönüllülük motivasyonların yaşlara göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla öncelikli olarak ölçek faktörleri daha sonra da ölçek genelinde inceleme yapılmıştır.

“Gelişim ve katkı sunma” faktörünün yaşa göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Tablo-25’te katılımcıların yaş dağılımları görülmektedir.

Tablo 25:Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı.

	Yaş	N
Gelişim ve Katkı Sunma	18-24	16
	25-34	99
	35-44	98
	45-54	41
	55+	7
	Toplam	261

Tablo 26’da Kruskal Wallis test değeri $0,62 > 0,05$ olduğu için yaş gruplarına göre gelişim ve katkı sunma faktörünün farklılaşmadığı söylenebilir. Buradan hareketle yaşı “gelişim ve katkı sunma” faktöründe anlamlı bir farklılığa neden olmadığı söylenebilir.

Tablo 26: Katılımcıların yaş gruplarına göre gelişim ve katkı sunma faktörüne ilişkin Kruskal Wallis testi

	Gelişim ve Katkı Sunma
Chi-Square	8,957
Df	4
Asymp. Anl.	,062

a. Kruskal Wallis Test

b. Gruping Variable: Yas1

Gönüllülük motivasyonu faktörlerinden olan “kariyer ve fırsat”, “problem çözme ve kaçınma”, “merhamet ve iyi hissetme”, “toplumsal ilgi”, “takdir edilme”, faktörlerinin katılımcıların yaş gurplarına göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılması gereken ANOVA analizi sonuçları için önce söz konusu faktörlerin yaşa göre homojen dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. Buna göre, tablo 27’de Levene’s istatistikleri incelendiğinde “merhamet ve iyi hissetme” ile “takdir edilme”nin homojen dağılım gösterdiği, “kariyer ve fırsat”, “problem çözme ve kaçınma” ile “toplumsal ilginin” homojen dağılım göstermediği görülmektedir.

Tablo 27:Katılımcıların yaş gruplarına göre Levene’s test istatistikleri

	Levene İstatistik	df1	df2	Anl.
Kariyer ve Fırsat	2,856	4	256	,024
Problem Çözme ve Kaçınma	2,463	4	254	,046
Merhamet ve İyi Hissetme	2,074	4	256	,085
Toplumsal İlgi	2,593	4	256	,037
Takdir Edilme	2,266	4	256	,063

Söz konusu faktörler için katılımcıların yaş gruplarına göre farklılığın olup olmadığının incelendiği ANOVA değerleri tablo 28’de görülmektedir. Buna göre:

- 8- “Kariyer ve fırsat” ile “takdir edilme” faktörünün yaşa göre farklılaştığı
- 9- “Problem çözme ve kaçınma” ile “merhamet ve iyi hissetme” ve “toplumsal ilginin” yaş gruplarına göre farklılaşmadığı görülmektedir.

Tablo 28: Katılımcıların yaşlarına göre ANOVA test istatistikleri

		Karelerin toplamı	df	Ort. Meydan	F	Anl.
Kariyer ve Fırsat	Gruplar arasında	7,117	4	1,779	3,880	,004
	Gruplar içinde	117,383	256	,459		
	Toplam	124,500	260			
Problem Çözme ve Kaçınma	Gruplar arasında	5,900	4	1,475	1,878	,115
	Gruplar içinde	199,453	254	,785		
	Toplam	205,353	258			
Merhamet ve İyi Hissetme	Gruplar arasında	3,010	4	,753	2,257	,063
	Gruplar içinde	85,351	256	,333		
	Toplam	88,361	260			
Toplumsal İlgi	Gruplar arasında	,613	4	,153	,422	,792
	Gruplar içinde	92,879	256	,363		
	Toplam	93,492	260			
Takdir Edilme	Gruplar arasında	22,149	4	5,537	8,123	,000
	Gruplar içinde	174,499	256	,682		
	Toplam	196,648	260			

“Kariyer ve fırsat” faktörünün yaşlara göre hangi gruplar arasında farklılığının olduğunu tespit etmek amacıyla tablo 29’da görüldüğü üzere Scheffe modeline göre post-hoc analizi yapılmıştır. Tablo 29 incelendiğinde kariyer ve fırsat faktörü için 35-44 yaş aralığındaki grubun görüşlerinin 44-54 yaş gurubuna göre farklı olduğu 45-54 yaş grubunun kariyer ve fırsat faktörüne 35-44 yaş gruba göre daha fazla önem verdiği söylenebilir.

Tablo 29: Kariyer ve fırsat faktörünün yaş değişkenine göre çoklu karşılaştırılması

Bağımlı değişken	(I) Yas1	(J) Yas1	Ort. Fark. (I-J)	Std. hata	Anl.	95% Güven aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
18-24		25-34	,32409	,18245	,533	-,2420	,8902
		35-44	,37858	,18258	,369	-,1879	,9451
		45-54	-,04942	,19960	1,000	-,6688	,5699
		55+	,04422	,30686	1,000	-,9079	,9963
		18-24	-,32409	,18245	,533	-,8902	,2420
25-34		35-44	,05449	,09649	,988	-,2449	,3539
		45-54	-,37351	,12576	,069	-,7637	,0167
		55+	-,27988	,26483	,891	-1,1016	,5419
		18-24	-,37858	,18258	,369	-,9451	,1879
		25-34	-,05449	,09649	,988	-,3539	,2449

Kariyer ve Fırsat	35-44	45-54	-,42800*	,12595	,023	-,8188	-,0372
		55+	-,33437	,26492	,810	-1,1564	,4876
		18-24	,04942	,19960	1,000	-,5699	,6688
	45-54	25-34	,37351	,12576	,069	-,0167	,7637
		35-44	,42800*	,12595	,023	,0372	,8188
		55+	,09364	,27692	,998	-,7656	,9529
	55+	18-24	-,04422	,30686	1,000	-,9963	,9079
		25-34	,27988	,26483	,891	-,5419	1,1016
		35-44	,33437	,26492	,810	-,4876	1,1564
		45-54	-,09364	,27692	,998	-,9529	,7656

*. The Ort. Fark. is significant at the 0.05 level.

Benzer şekilde tablo 30’da görüldüğü üzere “takdir edilme” faktörüne ilişkin yapılan farklılık analizi ile post-hoc analizinde 18-24 yaş grubunun 25-34, 45-54 ve 55 üzerindeki yaş gruplarına göre takdir edilmeye daha az önem verdiği, 35-44 yaş aralığının takdir edilmeye 45-54 yaş aralığına göre daha az önem verdiği söylenebilir.

Tablo 30: Takdir edilme faktörlerinin yaş değişkenine göre çoklu karşılaştırılması

Bağımlı değişken	(I) Yas1	(J) Yas1	Ort. Fark. (I-J)	Std. hata	Anl.	95% Güven aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Takdir Edilme	18-24	25-34	-,71612*	,22246	,037	-1,4064	-,0259
		35-44	-,64668	,22262	,080	-1,3374	,0441
		45-54	-1,18750*	,24337	,000	-1,9426	-,4324
		55+	-1,52083*	,37414	,003	-2,6817	-,3599
	25-34	18-24	,71612*	,22246	,037	,0259	1,4064
		35-44	,06944	,11765	,986	-,2956	,4345
		45-54	-,47138	,15333	,054	-,9471	,0044
		55+	-,80471	,32290	,187	-1,8066	,1972
	35-44	18-24	,64668	,22262	,080	-,0441	1,3374
		25-34	-,06944	,11765	,986	-,4345	,2956
		45-54	-,54082*	,15356	,016	-1,0173	-,0643
		55+	-,87415	,32300	,123	-1,8764	,1281
	45-54	18-24	1,18750*	,24337	,000	,4324	1,9426
		25-34	,47138	,15333	,054	-,0044	,9471
		35-44	,54082*	,15356	,016	,0643	1,0173
		55+	-,33333	,33764	,913	-1,3810	,7143
	55+	18-24	1,52083*	,37414	,003	,3599	2,6817
		25-34	,80471	,32290	,187	-,1972	1,8066
		35-44	,87415	,32300	,123	-,1281	1,8764
		45-54	,33333	,33764	,913	-,7143	1,3810

*. The Ort. Fark. is significant at the 0.05 level.

Ölçek geneli ve “empati ve acıma” faktörünün yaşa göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testine ilişkin sonuçlar tablo 31’de görülmektedir. Buna göre tablo 31’in değerleri incelendiğinde “empati ve acıma” ve ölçek genelinin yaş gruplarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Tablo 31: Katılımcıların yaşlarına göre ölçek geneli ve empati ve acıma faktörüne ilişkin Kruskal Wallis istatistikleri

	Empati ve Acıma	Genel
Chi-Square	6,866	8,389
df	4	4
Asymp. Anl.	,143	,078

a. Kruskal Wallis Test

b. Gruping Variable: Yas1

H4: “ Çalışanların gönüllülük motivasyonları eğitim durumlarına farklılık göstermektedir.” Hipotezine ilişkin bulgular.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre motivasyonlarının farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Tablo 32’de katılımcıların eğitim düzeylerine göre dağılımı görülmektedir.

Tablo 32: Katılımcıların eğitim durumuna göre dağılımı.

	Eğitim	N
	Lise	31
	Ön lisans	36
Gelişim ve Katkı Sunma	Lisans	154
	Y.lisans	40
	Toplam	261

Gelişim ve katkı sunma faktörünün yaşa göre farklılıklarının incelendiğinde tablo 32’de yer alan Kruskal Wallis değerine göre eğitim durumları arasında söz konusu faktöre ilişkin anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 33: Katılımcıların eğitim durumlarına göre gelişim ve katkı sunma faktörü Kruskal Wallis test istatistiği.

	Gelişim ve Katkı Sunma
Chi-Square	3,340
df	3
Asymp. Anl.	,342

a. Kruskal Wallis Test

b. Gruping Variable: Eğitim

Tablo 34 incelendiğinde katılımcıların eğitim durumlarına göre” kariyer ve fırsat”, “problem çözme ve kaçınma”, “merhamet ve iyi hissetme”, “toplumsal ilgi”, faktörlerine ilişkin varyansların homojenlik varsayımını karşıladığı, takdir edilme faktörünün ise homojen dağılım varsayımının karşılanmadığı görülmektedir.

Tablo 34: Katılımcıların Eğitim durumlarına göre varyansların homojenliği Testi

	Levene İstatistik	df1	df2	Anl.
Kariyer ve Fırsat	,992	3	257	,397
Problem Çözme ve Kaçınma	,872	3	255	,456
Merhamet ve İyi Hissetme	1,248	3	257	,293
Toplumsal İlgi	1,951	3	257	,122
Takdir Edilme	2,964	3	257	,033

Tablo 35’te yer alan ANOVA test değerler incelediğinde söz konusu faktörlere ilişkin olarak eğitim durumuna göre bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Söz konusu faktörler eğitim düzeyinin gönüllülük motivasyonunu etkilemediği söylenebilir

Tablo 35: Katılımcıların eğitim durumlarına göre ANOVA istatistikleri

		Karelerin toplamı	df	Ort. Meydan	F	Anl.
Kariyer ve Fırsat	Gruplar arasında	,520	3	,173	,359	,783
	Gruplar içinde	123,980	257	,482		
	Toplam	124,500	260			
Problem Çözme ve Kaçınma	Gruplar arasında	5,802	3	1,934	2,472	,062
	Gruplar içinde	199,550	255	,783		
	Toplam	205,353	258			
Merhamet ve İyi Hissetme	Gruplar arasında	,363	3	,121	,354	,787
	Gruplar içinde	87,998	257	,342		
	Toplam	88,361	260			
Toplumsal İlgi	Gruplar arasında	1,484	3	,495	1,382	,249
	Gruplar içinde	92,007	257	,358		
	Toplam	93,492	260			
Takdir Edilme	Gruplar arasında	1,752	3	,584	,770	,512
	Gruplar içinde	194,896	257	,758		
	Toplam	196,648	260			

Eğitim durumuna göre “empati ve acıma” faktörü farklılaşma olup olmadığı incelendiğinde tablo 36’da görüldüğü üzere eğitim durumuna göre sözkonusu faktörde gruplar arası farklılığın olmadığı görülmektedir.

Tablo 36: Katılımcıların eğitim durumlarına göre empati ve acımanın faktörü Kruskal Wallis testi

	Empati ve Acıma
Chi-Square	,321
df	3
Asymp. Anl.	,956

Kruskal Wallis değerleri incelendiğinde eğitim durumunun ölçek genelinde istatistiki olarak anlamlı bir farklılığa neden olmadığı tablo 37’de görülmektedir.

Tablo 37: Katılımcıların eğitim durumlarına göre ölçek geneli Kruskal Wallis test istatistikleri

	Genel
Chi-Square	1,301
df	3
Asymp. Anl.	,729

H5: “ Çalışanların gönüllülük motivasyonları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir” hipotezine ilişkin bulgular.

Araştırmadan elde edilen veriler medeni duruma göre incelendiğinde gelişim ve katkı sunma faktörünün betimleyici istatistik durumu tablo 38’de görülmektedir.

Tablo 38: Medeni duruma göre betimleyici istatistikler.

	Medeni Durum	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.
Gelişim	Bekar	77	3,9245	,66932	,07628
Ve Katkı Sunma	Evli	184	3,8999	,48814	,03599

Tablo 39’da yer alan Mann-Whitney U test istatistikleri incelendiğinde medeni durumun gelişim ve katkı sunma faktörüne göre anlamlı bir farklılığa neden olmadığı görülmektedir.

Tablo 39: Katılımcıların medeni haline göre gelişim ve katkı sunma faktörü için Mann-Whitney U test istatistikleri

	Gelişim ve Katkı Sunma
Mann-Whitney U	6661,000
Wilcoxon W	23681,000
Z	-,763
Asymp. Anl. (2-yön.)	,446

a. Grup Değişkeni: Bekar

Ölçekte yer alan “kariyer ve fırsat”, “problem çözme ve kaçınma”, “merhamet ve iyi hissetme”, “toplumsal ilgi”, “takdir edilme” faktörlerinin medeni duruma göre betimleyici istatistikleri tablo 40’da yer almaktadır.

Tablo 40: Katılımcıların medeni durumuna göre faktörlere ilişkin tanımlayıcı istatistikleri

	Medeni hal	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.
	Bekar	77	3,5163	,65569	,07472

Kariyer ve Fırsat	Evli	184	3,2841	,69699	,05138
Problem Çözme ve Kaçınma	Bekar	76	3,6382	,83550	,09584
	Evli	183	3,3215	,90059	,06657
Merhamet ve İyi Hissetme	Bekar	77	4,1398	,60969	,06948
	Evli	184	4,1365	,57312	,04225
Toplumsal İlgi	Bekar	77	4,0271	,60266	,06868
	Evli	184	3,9642	,59906	,04416
Takdir Edilme	Bekar	77	3,1623	,93188	,10620
	Evi	184	3,2455	,84373	,06220

Tablo 41’de yer alan Levene's ve T-testi değerleri incelendiğinde tüm faktörlerde medeni duruma göre homojen varyans dağılımının olduğu görülmektedir. Buna göre:

- “Kariyer ve fırsat” ile “problem çözme ve kaçınma” faktörünün medeni duruma göre farklılık gösterdiği,
- “Merhamet ve iyi hissetme”, “toplumsal ilgi”, “takdir edilme” faktörlerinde ise medeni duruma göre farklılık olmadığı söylenebilir. Tablo 41’deki veriler yorumlandığında bekarların, kariyer ve fırsat faktörü ile ve problem çözme ve kaçınma faktöründe, evlilere göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. (Ev: Eşit varyans, Evd: Eşit varyans değil)

Tablo 41: Katılımcıların medeni durumlarına göre Levene's ve T-testi istatistikleri

		Levene's Eşit Vary. Testi				T-Testi Eşit Vary. Testi				
		F	Anl.	t	df	Anl. (2-yön.)	Ort. Fark.	Std. Hata Farkı	%95 Güv. Ar. Fark	
Kariyer ve Fırsat	Ev	,780	,378	2,496	259	,013	,23214	,09299	,04903	,41525
	Evd			2,560	150,858	,011	,23214	,09068	,05296	,41131
Problem Çözme ve Kaçınma	Ev	1,584	,209	2,631	257	,009	,31666	,12037	,07962	,55371
	Evd			2,714	150,410	,007	,31666	,11669	,08610	,54723
Merhamet ve İyi Hissetme	Ev	,253	,615	,042	259	,967	,00332	,07928	-,15279	,15943
	Evd			,041	134,937	,967	,00332	,08132	-,15750	,16415
Toplumsal İlgi	Ev	,013	,909	,771	259	,441	,06284	,08145	-,09756	,22323
	Evd			,770	141,778	,443	,06284	,08165	-,09858	,22425
Takdir Edilme	Ev	,944	,332	-,704	259	,482	-,08313	,11815	-,31580	,14953
	Evd			-,675	130,700	,501	-,08313	,12307	-,32661	,16034

Empati ve acıma ile ölçek genelinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde, söz konusu faktörlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler tablo 42’de görülmektedir.

Tablo 42: Katılımcıların cinsiyetlerine göre ölçek geneli ve empati ve acıma faktörüne ilişkin tanımlayıcı istatistikler

	Medeni hal	N	Ort.	Std. Sapma	Std. HataOrt.
Empati ve Acıma	Bekar	77	4,1299	,62515	,07124
	Evli	184	4,0353	,65919	,04860
Ölçek geneli	Bekar	77	3,7914	,44705	,05095
	Evli	184	3,6986	,42428	,03128

Mann- Whitney U test sonuçları tablo 43’de incelendiğinde medeni duruma göre “empati ve acıma” faktöründe farklılık yokken ölçek genelinde farklılık olduğu görülmektedir. Buna göre bekarların evlilere göre gönüllü motivasyonu ortalaması daha yüksektir.

Tablo 43:Empati ve acıma faktörünün ölçek geneline göre durumu

	Empati ve Acıma	Genel
Mann-Whitney U	6585,500	5750,000
Wilcoxon W	23605,500	22770,000
Z	-,934	-2,399
Asymp. Anl. (2-yön.)	,350	,016

a. Grup Değişkeni: Bekar

H₆: “Çalışanların gönüllülük motivasyonları çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir” Hipotezine ilişkin bulgular.

Katılımcıların çalışma sürelerine göre dağılımları tablo 44’de görülmektedir.

Tablo 44: Katılımcıların deneyim sürelerine göre dağılımları

Deneyim1	N
0-3	101
4-6	54
7-9	33
10-12	18
13-15	17
16+	38
Toplam	261

Deneyim süresine göre “gelişim ve katkı sunma” faktöründe farklılık olup olmadığı incelemek yapılan Kruskal Wallis test değerleri tablo 45’de görülmektedir. Buna göre Asymp. Anl. değeri $0,003 < 0,05$ olduğundan deneyime göre gelişim ve katkı sunma faktöründe anlamlı farklılık olduğu söylenebilir.

Tablo 45: Katılımcıların deneyim sürelerine göre gelişim ve katkı faktörü için Kruskal Wallis test istatistikleri

Gelişim ve Katkı Sunma	
Chi-Square	18,230
df	5
Asymp. Anl.	,003

a. Kruskal Wallis Test

b. Gruping Variable: Deneyim1

Söz konusu farklılıkların hangi gruplar arasında kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan ve tablo 46’da ye alan Dunnet T3 test sonuçları incelendiğinde sadece 0-3 yıl deneyime sahip grubunun 7-9 yıl deneyimi olan gruba göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu, diğer grupların ise birbirinden farklılaşmadığı görülmektedir.

Tablo 46: Katılımcıların deneyim sürelerine göre gelişim ve katkı sunma faktörü için çoklu karşılaştırma testiÇoklu karşılaştırmalar

		95% Güven aralığı					
Bağımlı değişken	Deneyim	Deneyim	Ort. Fark.	Std. hata	Anl.	Alt Sınır	Üst Sınır
Gelişim ve Katkı Sunma	Dunnett T3	4-6	,10833	,08794	,973	-,1534	,3700
		7-9	,29965*	,09075	,020	,0274	,5719
		10-12	,25459	,19680	,945	-,3876	,8968
		13-15	,16898	,12181	,918	-,2167	,5546
		16+	,08910	,09024	,997	-,1809	,3591
	0-3	0-3	-,10833	,08794	,973	-,3700	,1534
		7-9	,19132	,08958	,408	-,0788	,4615
		10-12	,14627	,19627	1,000	-,4951	,7876
		13-15	,06066	,12095	1,000	-,3236	,4449
		16+	-,01922	,08906	1,000	-,2870	,2486
	4-6	0-3	-,29965*	,09075	,020	-,5719	-,0274
		4-6	-,19132	,08958	,408	-,4615	,0788
		10-12	-,04506	,19754	1,000	-,6890	,5989
		13-15	-,13067	,12300	,990	-,5205	,2592
		16+	-,21055	,09183	,304	-,4885	,0674
	7-9	0-3	-,25459	,19680	,945	-,8968	,3876
		4-6	-,14627	,19627	1,000	-,7876	,4951
		7-9	,04506	,19754	1,000	-,5989	,6890
		13-15	-,08561	,21360	1,000	-,7672	,5960
		16+	-,16549	,19730	,999	-,8089	,4779
	10-12	0-3	-,16898	,12181	,918	-,5546	,2167
		4-6	-,06066	,12095	1,000	-,4449	,3236
		7-9	,13067	,12300	,990	-,2592	,5205
		10-12	,08561	,21360	1,000	-,5960	,7672
		16+	-,07988	,12262	1,000	-,4685	,3088
	13-15	0-3	-,08910	,09024	,997	-,3591	,1809
		4-6	,01922	,08906	1,000	-,2486	,2870
		7-9	,21055	,09183	,304	-,0674	,4885
		10-12	,16549	,19730	,999	-,4779	,8089
		13-15	,07988	,12262	1,000	-,3088	,4685

“Kariyer ve fırsat faktörü”, “problem çözme kaçınma”, “merhamet ve iyi hissetme”, “toplumsal ilgi” ile “takdir edilme” faktörlerinin deneyim süresine göre varyans homojenliği analiz sonuçları tablo 47’de yer almaktadır. Buna göre:

- “Kariyer ve fırsat” ile “problem çözme ve kaçınma” faktörlerinin deneyime göre homojen varyanslı olmadığı,
- “Merhamet ve iyi hissetme” ile “toplumsal ilgi” ve “takdir edilme” faktörünün homojen varyanslı olduğu söylenebilir.

Tablo 47: Katılımcıların deneyim sürelerine göre varyansların homojenliği testi

	Levene İstatistik	df1	df2	Anl.
Kariyer ve Fırsat	3,852	5	255	,002
Problem Çözme ve Kaçınma	2,694	5	253	,022
Merhamet ve İyi Hissetme	1,689	5	255	,138
Toplumsal İlgi	1,302	5	255	,263
Takdir Edilme	1,683	5	255	,139

Tablo 48’de yer alan ANOVA testi incelendiğinde “kariyer ve fırsat”, “merhamet ve iyi hissetme” ile “takdir edilme” faktörlerinin deneyim süresine göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Tablo 48: Katılımcıların deneyim sürelerine göre faktörlere ilişkin ANOVA testi

		Karelerin toplamı	df	Ort. Meydan	F	Anl.
Kariyer ve Fırsat	Gruplar arasında	6,972	5	1,394	3,025	,011
	Gruplar içinde	117,528	255	,461		
	Toplam	124,500	260			
Problem Çözme ve Kaçınma	Gruplar arasında	3,589	5	,718	,900	,482
	Gruplar içinde	201,763	253	,797		
	Toplam	205,353	258			
Merhamet ve İyi Hissetme	Gruplar arasında	6,321	5	1,264	3,929	,002
	Gruplar içinde	82,040	255	,322		
	Toplam	88,361	260			
Toplumsal İlgi	Gruplar arasında	3,517	5	,703	1,994	,080
	Gruplar içinde	89,975	255	,353		
	Toplam	93,492	260			
Takdir Edilme	Gruplar arasında	11,043	5	2,209	3,034	,011
	Gruplar içinde	185,605	255	,728		
	Toplam	196,648	260			

“Kariyer ve fırsat” faktöründe farklılıkların hangi gruplar arasında kaynaklandığını tespit etmek amacıyla yapılan Post-Hoc analizi tablo 49’da görülmektedir. Buna göre söz konusu faktör için 13-15 yıl deneyime sahip grubun 0-9 yıl deneyim süresine sahip çalışanlara göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 49:Deneyim süresine göre kariyer ve fırsat faktörü için çoklu karşılaştırma istatistikleri

Bağımlı değişken	(I) Deneyim1	(J) Deneyim1	Ort. Fark.			95% Güven aralığı		
			(I-J)	Std. hata	Anl.	Alt Sınır	Üst Sınır	
Kariyer ve Fırsat	Dunnett T3	0-3	4-6	,16523	,12175	,940	-,1981	,5286
			7-9	,07600	,12018	1,000	-,2860	,4380
			10-12	-,09035	,15799	1,000	-,5911	,4104
			13-15	-,44926*	,11234	,003	-,7933	-,1052
			16+	-,22245	,13010	,742	-,6145	,1696
		4-6	0-3	-,16523	,12175	,940	-,5286	,1981
			7-9	-,08924	,13177	1,000	-,4861	,3076
			10-12	-,25558	,16697	,852	-,7782	,2671
			13-15	-,61449*	,12466	,000	-,9945	-,2345
			16+	-,38768	,14088	,102	-,8116	,0363
	7-9	0-3	-,07600	,12018	1,000	-,4380	,2860	
		4-6	,08924	,13177	1,000	-,3076	,4861	
		10-12	-,16635	,16583	,994	-,6876	,3549	
		13-15	-,52525*	,12313	,001	-,9042	-,1463	
		16+	-,29845	,13952	,407	-,7207	,1238	
	10-12	0-3	,09035	,15799	1,000	-,4104	,5911	
		4-6	,25558	,16697	,852	-,2671	,7782	
		7-9	,16635	,16583	,994	-,3549	,6876	
		13-15	-,35891	,16024	,363	-,8688	,1510	
		16+	-,13210	,17316	1,000	-,6717	,4075	
	13-15	0-3	,44926*	,11234	,003	,1052	,7933	
		4-6	,61449*	,12466	,000	,2345	,9945	
		7-9	,52525*	,12313	,001	,1463	,9042	
		10-12	,35891	,16024	,363	-,1510	,8688	
		16+	,22681	,13283	,742	-,1797	,6333	
	16+	0-3	,22245	,13010	,742	-,1696	,6145	
		4-6	,38768	,14088	,102	-,0363	,8116	
		7-9	,29845	,13952	,407	-,1238	,7207	
		10-12	,13210	,17316	1,000	-,4075	,6717	
		13-15	-,22681	,13283	,742	-,6333	,1797	

Merhamet ve iyi hissetme faktörünün deneyim süresine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan Post-Hoc analizinde tablo 50’de görülmektedir. Buna göre 0-3 yıl deneyime sahip olan katılımcıların 7-9 yıl deneyime sahip olanlara göre “merhamet ve iyi hissetme” faktöründe daha yüksek bir ortalamaya sahiptir.

Tablo 50:Deneyim süresine göre merhamet ve iyi hissetme faktörü için çoklu karşılaştırma istatistikleri

Bağımlı değişken	(I) Deneyim1	(J) Deneyim1	Ort. Fark. (I-J)	Std. hata	Anl.	95% Güven aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Merhamet ve iyi Hissetme	Scheffe	4-6	,11785	,09562	,910	-,2028	,4385
		7-9	,40851*	,11373	,027	,0271	,7899
		10-12	,34007	,14512	,362	-,1466	,8267
		13-15	,40788	,14870	,189	-,0908	,9066
		16+	,16317	,10794	,808	-,1988	,5252
	0-3	0-3	-,11785	,09562	,910	-,4385	,2028
		7-9	,29066	,12533	,374	-,1297	,7110
		10-12	,22222	,15437	,839	-,2955	,7399
		13-15	,29003	,15774	,642	-,2390	,8191
		16+	,04532	,12010	1,000	-,3575	,4481
	4-6	0-3	-,40851*	,11373	,027	-,7899	-,0271
		4-6	-,29066	,12533	,374	-,7110	,1297
		10-12	-,06843	,16620	,999	-,6258	,4890
		13-15	-,00062	,16934	1,000	-,5685	,5673
		16+	-,24533	,13497	,653	-,6980	,2073
	7-9	0-3	-,34007	,14512	,362	-,8267	,1466
		4-6	-,22222	,15437	,839	-,7399	,2955
		7-9	,06843	,16620	,999	-,4890	,6258
		13-15	,06781	,19183	1,000	-,5755	,7111
		16+	-,17690	,16230	,946	-,7212	,3674
	10-12	0-3	-,40788	,14870	,189	-,9066	,0908
		4-6	-,29003	,15774	,642	-,8191	,2390
		7-9	,00062	,16934	1,000	-,5673	,5685
		10-12	-,06781	,19183	1,000	-,7111	,5755
		16+	-,24471	,16550	,822	-,7998	,3103
	13-15	0-3	-,16317	,10794	,808	-,5252	,1988
		4-6	-,04532	,12010	1,000	-,4481	,3575
		7-9	,24533	,13497	,653	-,2073	,6980
		10-12	,17690	,16230	,946	-,3674	,7212
		13-15	,24471	,16550	,822	-,3103	,7998

“Takdir edilme” faktörünün deneyim süresine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla yapılan Post-Hoc analizinde tablo 51’de görülmektedir. Buna göre “takdir edilme” faktöründe ise 0-3 ile 16+ grup arasında anlamlı bir fark vardır. 16+ nolu grup daha yüksek bir ortalamaya sahiptir.

Tablo 51: Deneyim süresine takdir edilme faktörü için çoklu karşılaştırma istatistikleri

Bağımlı değişken	(I) Deneyim1	(J) Deneyim1	Ort. Fark. (I-J)	Std. hata	Anl.	95% Güven aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Takdir Edilme	Scheffe	4-6	-,16761	,14382	,928	-,6500	,3147
		7-9	-,20942	,17106	,913	-,7831	,3643
		10-12	-,17996	,21827	,984	-,9120	,5521
		13-15					
		16+					

	13-15	-,39837	,22366	,674	-1,1484	,3517
	16+	-,60735*	,16236	,018	-1,1518	-,0628
4-6	0-3	,16761	,14382	,928	-,3147	,6500
	7-9	-,04181	,18851	1,000	-,6740	,5904
	10-12	-,01235	,23220	1,000	-,7911	,7664
	13-15	-,23076	,23726	,967	-1,0265	,5650
	16+	-,43973	,18065	,317	-1,0456	,1661
7-9	0-3	,20942	,17106	,913	-,3643	,7831
	4-6	,04181	,18851	1,000	-,5904	,6740
	10-12	,02946	,24999	1,000	-,8089	,8678
	13-15	-,18895	,25470	,990	-1,0431	,6652
	16+	-,39793	,20300	,573	-1,0787	,2829
10-12	0-3	,17996	,21827	,984	-,5521	,9120
	4-6	,01235	,23220	1,000	-,7664	,7911
	7-9	-,02946	,24999	1,000	-,8678	,8089
	13-15	-,21841	,28853	,989	-1,1861	,7492
	16+	-,42739	,24411	,690	-1,2461	,3913
13-15	0-3	,39837	,22366	,674	-,3517	1,1484
	4-6	,23076	,23726	,967	-,5650	1,0265
	7-9	,18895	,25470	,990	-,6652	1,0431
	10-12	,21841	,28853	,989	-,7492	1,1861
	16+	-,20898	,24894	,983	-1,0438	,6259
16+	0-3	,60735*	,16236	,018	,0628	1,1518
	4-6	,43973	,18065	,317	-,1661	1,0456
	7-9	,39793	,20300	,573	-,2829	1,0787
	10-12	,42739	,24411	,690	-,3913	1,2461
	13-15	,20898	,24894	,983	-,6259	1,0438

*. Anlamlılık değeri p 0,05 olarak seçilmiştir.

Deneyim süresine göre empati ve acıma ve ölçek geneline ilişkin anlamlı farklılığın olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis analizine ilişkin tablo 52’de yer almaktadır. Tablo 52 incelendiğinde “empati ve acıma” faktörünün ölçek genelinin deneyim süresine göre anlamlı şekilde farklılaştığı söylenebilir.

Tablo 52: Katılımcıların deneyim sürelerine göre ölçek geneli ve empati acıma faktörüne ilişkin Kurskal Wallis test istatistikleri

	Empati ve Acıma	Ölçek Geneli
Chi-Square	19,084	13,186
df	5	5
Asymp. Anl.	,002	,022

a. Kruskal Wallis Test

b. Gruping Variable: Deneyim

Empati ve acıma faktörüne ilişkin olarak deneyim sürelerine göre gruplar arası farklılıkları tespit etmek için yapılan tablo 53’te yer alan Pos-Hoc analizleri incelendiğinde, “empati ve

acıma” faktörü için, 0-3 yıl deneyime sahip grubun 7-9 yıl deneyim süresine sahip gruba göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 53: Katılımcıların deneyim sürelerine göre empati ve acıma faktörü gruplar arası çoklu karşılaştırma istatistikleri

Bağımlı değişken	(I) Deneyim1	(J) Deneyim1	Ort. Fark. (I-J)	Std. hata	Anl.	95% Güven aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Empati ve Acıma	0-3	4-6	,20792	,12111	,738	-,1539	,5698
		7-9	,38974*	,12356	,034	,0160	,7635
		10-12	,23570	,14452	,791	-,2205	,6919
		13-15	,26674	,12737	,452	-,1316	,6651
		16+	,12897	,09751	,951	-,1620	,4199
	4-6	0-3	-,20792	,12111	,738	-,5698	,1539
		7-9	,18182	,13826	,951	-,2349	,5986
		10-12	,02778	,15728	1,00	-,4605	,5161
		13-15	,05882	,14168	1,00	-,3775	,4952
		16+	-,07895	,11558	1,00	-,4264	,2685
	7-9	0-3	-,38974*	,12356	,034	-,7635	-,0160
		4-6	-,18182	,13826	,951	-,5986	,2349
		10-12	-,15404	,15917	,996	-,6494	,3413
		13-15	-,12299	,14377	,999	-,5679	,3219
		16+	-,26077	,11814	,363	-,6211	,0996
	10-12	0-3	-,23570	,14452	,791	-,6919	,2205
		4-6	-,02778	,15728	1,00	-,5161	,4605
		7-9	,15404	,15917	,996	-,3413	,6494
		13-15	,03105	,16214	1,00	-,4785	,5406
		16+	-,10673	,13992	1,00	-,5535	,3400
	13-15	0-3	-,26674	,12737	,452	-,6651	,1316
		4-6	-,05882	,14168	1,00	-,4952	,3775
		7-9	,12299	,14377	,999	-,3219	,5679
		10-12	-,03105	,16214	1,00	-,5406	,4785
		16+	-,13777	,12212	,983	-,5250	,2494
	16+	0-3	-,12897	,09751	,951	-,4199	,1620
		4-6	,07895	,11558	1,00	-,2685	,4264
		7-9	,26077	,11814	,363	-,0996	,6211
		10-12	,10673	,13992	1,00	-,3400	,5535
		13-15	,13777	,12212	,983	-,2494	,5250

*. Anlamlılık değeri p 0.05 olarak seçilmiştir.

Deneyim sürelerine göre ölçek genelinde gruplar arasında farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığı incelendiğinde tablo 54’te yer alan Post-hoc analizlerine göre 7-9 yıl deneyimine sahip olanların 13 yıl ve daha üzeri deneyime sahip olanlara göre gönüllü motivasyonlarının istatistiki olarak anlamlı bir şekilde daha düşük ortalama da olduğu söylenebilir.

Tablo 54 : Katılımcıların deneyim sürelerine göre ölçek genelinde gruplar arası çoklu karşılaştırma istatistikleri

GENEL	0-3	13-15	,13777	,12212	,983	-,2494	,5250
		4-6	,08321	,07867	,993	-,1512	,3177
		7-9	,19689	,07358	,121	-,0236	,4174
		10-12	,09060	,09206	,995	-,1966	,3778
		13-15	-,00878	,06206	1,00	-,1948	,1772
		16+	-,07224	,07693	,998	-,3026	,1581
	4-6	0-3	-,08321	,07867	,993	-,3177	,1512
		7-9	,11368	,07804	,898	-,1211	,3485
		10-12	,00738	,09566	1,00	-,2896	,3044
		13-15	-,09199	,06729	,934	-,2956	,1117
		16+	-,15545	,08121	,581	-,3994	,0885
	7-9	0-3	-,19689	,07358	,121	-,4174	,0236
		4-6	-,11368	,07804	,898	-,3485	,1211
		10-12	-,10629	,09152	,979	-,3936	,1811
		13-15	-,20567*	,06127	,023	-,3939	-,0175
		16+	-,26913*	,07629	,011	-,5000	-,0382
	10-12	0-3	-,09060	,09206	,995	-,3778	,1966
		4-6	-,00738	,09566	1,00	-,3044	,2896
		7-9	,10629	,09152	,979	-,1811	,3936
		13-15	-,09937	,08255	,968	-,3660	,1673
		16+	-,16283	,09424	,726	-,4569	,1312
	13-15	0-3	,00878	,06206	1,00	-,1772	,1948
		4-6	,09199	,06729	,934	-,1117	,2956
		7-9	,20567*	,06127	,023	,0175	,3939
		10-12	,09937	,08255	,968	-,1673	,3660
		16+	-,06346	,06525	,996	-,2630	,1361
	16+	0-3	,07224	,07693	,998	-,1581	,3026
		4-6	,15545	,08121	,581	-,0885	,3994
		7-9	,26913*	,07629	,011	,0382	,5000
		10-12	,16283	,09424	,726	-,1312	,4569
		13-15	,06346	,06525	,996	-,1361	,2630

*. Anlamlılık değeri p 0.05 olarak seçilmiştir.

H7: “Çalışanların gönüllülük motivasyonları çalışma pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.” Hipotezine ilişkin bulgular.

“Gelişim ve katkı sunma” faktöründe çalışama pozisyonlarına göre bir farklılık olup olmadığı incelendiğinde tablo 53’te görüldüğü üzere beyaz yakalıların gelişim ve katkı sunma faktörünün ortalamasının 3,8770, mavi yakalıların ise 4,1084’tür.

Tablo 55: Katılımcıların çalışma pozisyonlarına göre gelişim ve katkı sunma faktörüne göre betimleyici istatistikleri

	Pozisyon	N	Ort.	Std. Sapma	Std. HataOrt.
Gelişim ve Katkı Sunma	Beyaz Yaka	227	3,8770	,56155	,03727
	Mavi Yaka	34	4,1084	,38283	,06565

Tablo 56 incelendiğinde mavi yakalı çalışanlar ile beyaz yakalı çalışanlar arasında “gelişim ve katkı sunma” faktöründe farklılık olduğu görülmektedir. Mavi yakalıların beyaz yakalılara göre gönüllülük motivasyonunda “gelişim ve katkı sunma” faktörüne daha fazla önem verdiği söylenebilir.

Tablo 56:Gelişim ve katkı sunma faktörünün çalışma pozisyonuna ilişkin Mann-Whitney U testi

Gelişim ve Katkı Sunma	
Mann-Whitney U	2840,500
Wilcoxon W	28718,500
Z	-2,488
Asymp. Anl. (2-yön.)	,013
a. Gruping Variable: Pozisyon	

Tablo 57’de “kariyer ve fırsat”, “problem çözme ve kaçınma”, “merhamet ve iyi hissetme”, “toplumsal ilgi” ile “takdir edilme” faktörlerinin çalışma gruplarına göre betimleyici istatistikleri yer almaktadır.

Tablo 57: Katılımcıların çalışma pozisyonlarına göre faktörlere ilişkin betimleyici istatistikleri

	Pozisyon	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.
Kariyer ve Fırsat	Beyaz yaka	227	3,3582	,68691	,04559
	Mavi yaka	34	3,3154	,73458	,12598
Problem Çözme ve Kaçınma	Beyaz yaka	226	3,4004	,89611	,05961
	Mavi yaka	33	3,5101	,87196	,15179
Merhamet ve İyi Hissetme	Beyaz yaka	227	4,1068	,58765	,03900
	Mavi yaka	34	4,3426	,51259	,08791

Toplumsal İlg	Beyaz yaka	227	3,9648	,60615	,04023
	Mavi yaka	34	4,1029	,54744	,09388
Takdir Edilme	Beyaz yaka	227	3,1821	,86098	,05715
	Mavi yaka	34	3,4804	,89590	,15365

Tablo 58 incelendiğinde katılımcıların çalışma pozisyonlarına göre “kariyer ve fırsat”, “problem çözme ve kaçınma”, “merhamet ve iyi hissetme”, “toplumsal ilgi”, “takdir edilme” faktörlerinde varyanslarının homojen dağılım göstermediği söylenebilir. Ayrıca çalışma pozisyonuna göre söz konusu faktörlerde farklılık olmadığı incelendiğinde; “merhamet ve iyi hissetme” faktörünün çalışma grubuna göre farklılaştığı diğer faktörlerin ise çalışma grubuna göre istatistiki olarak anlamlı olarak farklılaşmadığı söylenebilir.

Mavi yakalıların (4,3426) merhamet ve iyi hissetme faktöründe beyaz yakalılara (4,1068) göre istatistiki olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 58: Katılımcıların çalışma gruplarına göre Levene’s ve T-testi istatistikleri

		Levene's Eşit Vary. Testi		T-Testi Eşit Vary. Testi						
		F	Anl.	t	df	Anl. (2-yön.)	Ort. Fark.	Std. Hata Farkı	%95 Güv. Ar. Fark	
Kariyer ve Fırsat	Ev	,252	,616	,336	259	,737	,04283	,12747	-,20818	,29383
	Evd			,320	42,105	,751	,04283	,13398	-,22753	,31318
Problem Çözme ve Kaçınma	Ev	,006	,941	-,659	257	,511	-,10966	,16644	-,43742	,21810
	Evd			-,672	42,487	,505	-,10966	,16307	-,43864	,21932
Merhamet ve İyi Hissetme	Ev	,870	,352	-2,217	259	,027	-,23589	,10641	-,44542	-,02636
	Evd			-2,453	47,005	,018	-,23589	,09617	-,42937	-,04242
Toplumsal İlg	Ev	,207	,650	-1,254	259	,211	-,13818	,11015	-,35509	,07872
	Evd			-1,353	46,006	,183	-,13818	,10214	-,34378	,06742
Takdir Edilme	Ev	,042	,837	-1,874	259	,062	-,29831	,15916	-,61172	,01511
	Evd			-1,820	42,642	,076	-,29831	,16393	-,62898	,03237

Tablo 59’da “empati ve acıma” faktörü ile ölçek geneli ilişkin olarak çalışma gruplarına betimleyici istatistik bilgileri yer almaktadır.

Tablo 59: Katılımcıların çalışma gruplarına göre ölçek geneli- empati ve acıma faktörüne ilişkin betimleyici istatistikler

	Pozisyon	N	Ort.	Std. Sapma	Std. HataOrt.
Empati ve Acıma	Beyaz Yaka	227	4,0374	,67323	,04468
	Mavi Yaka	34	4,2353	,43056	,07384
Ölçek geneli	Beyaz Yaka	227	3,7041	,43941	,02916
	Mavi Yaka	34	3,8719	,35381	,06068

Çalışma pozisyonlarına göre gruplar arası farklılığın olup olmadığı incelendiğinde ise, tablo 60’da görüleceği üzere “empati ve acıma” faktöründe mavi yakalar ve beyaz yakalar arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı ancak ölçek genelinde beyaz yakalı çalışanlar ile mavi yakalı çalışanlar arasında istatistiki olarak anlamlı bir şekilde farklılığın olduğu görülmektedir. Mavi yakalıların genel olarak gönüllülük motivasyon ortalamalarının (3,8719) beyaz yakalıların ortalamalarından (3,7041) daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 60: Katılımcıların çalışma pozisyonlarına göre ölçek geneli ve empati ve acıma faktörüne ilişkin Mann-Whitney U test istatistikleri

	Empati ve Acıma	Genel
Mann-Whitney U	3232,000	2855,000
Wilcoxon W	29110,000	28733,000
Z	-1,592	-2,446
Asymp. Anl. (2-yön.)	,111	,014

a. Gruping Variable: Pozisyon

4.9.2 Mülakatlardan Elde Edilen Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde Türk Kızılay Derneğinden Müdür ve Direktör pozisyonunda 4 kişi, Türkiye Diyanet Vakfından Müdür ve Genel Müdür düzeyinde 4 kişi olmak üzere toplam 8 kişi ile yüz yüze mülakat yapılmış ve 9 soru sorulmuştur. Yapılan bu görüşmeler neticesinde “Derinlemesine mülakat yöntemi uygulanarak” çalışanların gönüllülüklerini etkileyen faktörlerin neler olduğu hususunda görüşler alınmış ve elde edilen bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

- **Çalışanların Toplum Yararına Faaliyetlere Katılımı: Gönüllü Olmak mı? Görevli olmak mı?**

Toplum yanlısı faaliyetler genellikle kişilerin gönüllülüğü temelinde gerçekleşmektedir. Kızılay ve Diyanet Vakfı gibi insani yardım ve hayır faaliyetleri yürüten kuruluşlarda çalışan personelin gönüllük konusunda motive olup olmadıkları önem arz etmektedir. Bir kurum yetkilisi, gönüllülük ve görevlilik arasındaki ilişkiyi şu şekilde ifade etmektedir: *“Gönüllülük faaliyetlerinde profesyonel iş hayatıyla gönüllülüğü veya turnak içinde söylemek gerekirse gösteriş amaçlı mı yoksa ne amaçla yapıldığı bilmek en büyük sorunlar arasında olarak değerlendirmekteyiz. Niyet ölçülemeyecek olduğu için gönüllülük faaliyetlerine katılan kişilerin gönüllülük mü yoksa zorunluluk mu ya da gösteriş mi yaptığının birbirine karışması gönüllülükte en büyük risktir en büyük sorunlardan biridir. Toplumumuzda baktığımızda gönüllülük ise günlük normalde kendiliğinden ani istemsiz ve karşılık beklemezsizin olan bir şeydir. STK’larda ise iki tür çalışanları vardır gönüllüler ve görevlileri halbuki sivil toplum kuruluşlarında gönüllü teşekkülleri zorunlu çalışan ve profesyonel çalışan olmak zorundadır. Çünkü işlerin görülmesi gerekmektedir. Bu durumda zorunluluk ve profesyonellik açısından gönüllülük ve birbirine karışmaktadır. STK’lar İngilizcede devletle alakası olmayan kurumlar olarak adlandırılır. STK’ların Devletleri arasında mesafe olması olmaması yapısal ve hukuki anlamda zorluk çıkarmaktadır.”* Görüştüğümüz kurum yöneticilerinden bazıları çalışanların uygun yasal ve sosyal şartların oluşturulması halinde gönüllülük konusunda daha fazla motive olacaklarını ifade etmektedirler. Kurum çalışanlarının hayır ve insani yardım faaliyetlerinde görevli olmak yerine gönüllü olarak konumlandırılmaktan daha fazla mutlu oldukları özellikle dile getirilmiştir. Bir başka kurum temsilcisi çalışanların toplumsal kabulü esas almalarından dolayı gönüllü olmak yerine bir profesyonel uzman olarak çalışmayı tercih ettiklerini söylemiştir. Bir başka temsilci hayır faaliyetlerinde profesyonelliğin verimliliği arttırdığına ve gerekliliğine şu şekilde vurgu yapmaktadır: *“Yaptığımız çalışmalarda güven esas olduğu için gönüllülük kritik çalışmalarda gönüllü bize aidat veren bize gönül veren insanları günlük faaliyetleri yürütmeye tercih ediyoruz. Türkiye Diyanet Vakfı gönüllülük çalışmalarını ve kurban faaliyetlerin dünya çapında en iyi yapan kurum günlükten ziyade bu işi profesyonel anlamda yapabilecek insanlarla çalışmak zorundayız. Gönüllülerden istediğimiz tam performansı sağlayamamaktayız.”*

Toplum yanlısı insani yardım ve hayır faaliyetlerinde görevli olma ile gönüllü olma pozisyonlarından hangisinin çalışanları daha motive ettiği konusunda kesin bir yargıya

varamayacağımızı, çalışanların sübjektif bir şekilde görevli ve gönüllü olma konumlarına yükledikleri anlamlara bağlı olarak kendilerini motive ettiklerini söyleyebiliriz. Yapılacak faaliyetin kişisel ve mesleki gelişime katkı sunması, çalışanlara ekstra yük oluşturmayacak şekilde faaliyetlerin organize edilmesi ve gönüllülük konusunda yeterli bilgilendirmenin yapılması gibi faktörlerin toplum yararına faaliyetlere gönüllü katılımı arttıran unsurlara kurum temsilcileri ayrıca dikkat çekmişlerdir. Bir kurum temsilcisi, kişileri hayır faaliyetlerine katılmaya motive etmede şu kişisel nedenlerin etkili olduğunu çarpıcı bir şekilde ifade etmektedir: ***“Buradaki en önemli faktörlerden birisi de bunu da coğrafya yani başka yerleri görmek aynı zamanda farklı kişilerle tanışmak çalışanların ufkunu da genişlemektedir. İşte ki stresini dışarıda da azaltmak hem de motivasyonu artırmakta önemli katkılar sağlamaktadır.”*** Çalışanların gönüllük ve görevlilik ikileminin ötesinde katıldıkları faaliyetlerde karşılıklı fayda sağlamak ve ekstra bir deneyime sahip olmak beklentisi içinde olduğunu söyleyebiliriz.

- **Çalışanların gönüllü bir şekilde toplum yararına faaliyetlere katılmasının arkasındaki faktörler?**

Diyanet Vakfı ve Türk Kızılay gibi toplumun yararına faaliyet gösteren kurumlarda çalışanları hayır faaliyetlerine katılmalarının arkasında birçok faktörün olduğunu söyleyebiliriz. Bir kurum yöneticisinin ifadesiyle ***“çalışanların inançları, dünyayı ve toplumu anlamlandırma biçimleri, empati kabiliyetleri gibi birçok faktör, çalışanların hayır faaliyetlerine katılmasının arkasında etkili olmaktadır”***. Bir başka kurum temsilcisi; insanla beraber bütün canlıların yararına olacak kapsayıcı faaliyetlere katılmayı kişilerin ahlaki ve insani sorumlulukları olarak değerlendirdiğini şöyle ifade etmektedir. ***“Genelde katılanların özelliklerine bakarsak, zorunda olmadığınız halde toplum yararına sadece insanlar değil, hayvanlar, canlılar yararına hatta doğa yararına katılım olduğu söyleyebilir. En basit gönüllülük yolun ortasında duran taşı oradan kaldırmak buna örnektir. Bunun olgu, sadece dini duygularla değil temel olarak sorumluluk duygusu ile yapılmaktadır. Peki sorumluluk duygusu nereden gelir diye sorarsanız önce ailesinden, mahallesinden okulundan yine atmosferinden kaynaklanır, bireysel yapıdır ahlaki duruşun çerçevesine göre yapılmaktadır.”*** Bir başka kurum temsilcisi, yeni kültürleri tanıma arzusunun gönüllülük faaliyetlerine katılmakta önemli bir faktör olduğuna dikkat çekmektedir: ***“Buradaki en önemli faktörlerden birisi de bunu da coğrafya yani başka yerleri görmek aynı zamanda farklı kişilerle tanışmak çalışanların ufkunu da***

genişlemektedir. İşte ki stresini dışarıda da azaltmak hem de motivasyonu artırmakta önemli katılar sağlamaktadır.” Bütün kurum temsilcileri, ortak faktörler olarak hayır konusundaki manevi inançlar ve sorumluluk duygusunun önemi üzerinde durmaktadırlar. Bir kurum temsilcisi, ünlü insanların hayır faaliyetlerine katılmalarının yapılan işleri görünür kılmasından dolayı çalışanları faaliyetlere katılmaya iten bir faktör olduğunu söylemektedir. Farklı kültürler ve coğrafyalar hakkında bilgi edinmek, yeni insanlar tanımak, çocuklarına daha iyi bir gelecek bırakmak, sosyal fayda oluşturmak, hayırseverliği dürüstlüğün gereği olarak kabul etmek, yabancı dil öğrenmek, manevi huzur ve tatmini yaşamak gibi faktörlerin çalışanları hayır faaliyetlerine katılmaya yönelttiği dile getirilmiştir.

- **Toplum yararına faaliyetlere katılmanın çalışanlara sağladığı faydalar?**

Kurum temsilcilerine göre çalışanlar, toplum yararına faaliyetlere katılmanın kendilerine birçok yarar sağladığını düşünmektedirler. Bir kurum temsilcisi, toplum yararına faaliyetlere katılmaya çalışanların kendilerini gerçekleştirmek için önemli bir fırsat olarak gördüklerini Maslow’a referans vererek ifade etmektedir: *“Şimdi Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi vardır biliyorsunuz, kişinin kendini gerçekleştirmek hiyerarşinin en üst piramidinde yer almaktadır. Temel ihtiyaçlar karşılandıktan sonra insanın en çok mutluluk duyacağı şeydir zorunlu ya da mecbur olmadığı halde bir şeyi yapmak aslında burada kendini gerçekleştirmiş oluyor. Bununla beraber günlük hayatta yaptığımız zorunlu işlerde bir insani bir baskıyla ya da bir mecburiyet de ya da kanun gereği yaptığı işi sanki yapmak zorunda olduğu hissi taşır ve burada gönüllülüğten bahsedilmez iyi bir şey yapmış olsa bile, fakat yapmak zorunda olmadığı bir şeyi yaptığı zaman insanın kendini gerçekleştirmiş olması halini yaşamaktadır gönüllülük.”* Afrika ve Asya’nın değişik yerlerinde uzun süre çalışanların, yaşadıkları deneyimleri hayatlarının en değerli anısı olarak değerlendirdikleri ve o anıları yakın çevreleriyle sürekli olarak paylaştıklarına dikkat çekilmiştir. Çalışanlar, gittikleri yerlerdeki olumsuz şartları kendi durumlarıyla mukayese ederek kendi durumlarının daha iyi farkına vardıkları söylenmiştir. Bir kurum yetkilisi bu durumu şekilde ifade etmektedir: *“Empati kurma karşımızdaki muhataplarımızın yaşam alanlarını keşfedip kendi evimize döndüğümüzde ailemize etrafımızda anlatarak nasıl bir bolluk içerisinde yaşadığımızı insanlara hissettirerek şükür etmemizi sağlar ve birlikte hareket etme imkânı sağlamaktır. Aynı zamanda bu faaliyetlere katılan arkadaşlar da birlikte hareket etme ve aile kavramı da kazandırılmaktadır”*. Ekonomik yarar sağlamanın ve sosyal ilişkilerinin gelişmesinin yanında çalışanların şu yararları elde ettiklerini iki kurum

temsilcisi, şu şekilde formüle etmiştir: ***“Daha yüksek farkındalık, daha yüksek iş ve yaşam kalitesi tatmini, algı ve bakış açılarında daha geniş bir ufuk. “Sosyal statü, olumlu motivasyon, özgüven ve ekip çalışması.”***

- **Toplum yararına çalışmalarda gönüllü olarak katılanların, katılmayanlara göre kurum içi görevlerinde iş performansları?**

Toplum yararına çalışmalara gönüllü olarak katılanların, katılmayanlara göre kurum içi görevlerde iş performanslarının artıp artmadığı sorusunu kurum temsilcilerine sorduk. Kurum içi görevlerde performansın artıp artmama konusunun duruma ve kişiye göre değiştiğini ifade eden bir kurum temsilcisi, kişinin enerjisini bir başka iş için harcamasından dolayı iş kalitesinin düşme riskine dikkat çekmektedir. Bir başka kurum yetkilisi, hayır işlerinde gönüllü olarak çalışan personelin kurum içi işlere dört elle sarıldığını şöyle ifade etmektedir: ***“Elbette bu tür gönüllülük faaliyetlerine katıldığı zaman özellikle çalışanlar bu faaliyetleri yerine getirdiğinde geri döndüklerinde tam performansında hatırı sayılır bir katkı sunuyor, işlerine dört elle sarılıyorlar daha çok kurumsal bir aidiyet kazanıyor.”*** Farklı ortamları ve insanları gören kurum çalışanlarının şükür ve aidiyet duygularının çok geliştiğini ifade eden kurum yetkilileri, gönüllü faaliyetlere katılanların katılmayanlara göre işlerini ve kurumlarını daha çok sahiplendiklerini ifade etmektedirler. Toplum yararına çalışmalara katılmanın kişiler için ekstra motivasyon anlamına geldiğini ifade eden bir kurum yetkilisi, çalışanların yaptıkları işlerin pratik sonuçlarını görme arzusuna şu şekilde dikkat çekmektedir: ***“Evet, az kişinin gönüllülük faaliyetlerine katılımı söz konusu olsa da bu katılan kişinin ortaya çıkardığı topluma dokunan işlerin daha kaliteli olduğunu gözlemliyorum. Zira fark edilemeyen noktaları görüp ona göre iş üretmelerinin yanı sıra, daha içten ve bir an önce hayata geçmesi için daha gayretli oluyor.”*** Hayır faaliyetlerine katılmanın kurum içi iş kalitesini negatif etkileyen bir çalışma olarak görülmemesini, kurum temsilcilerinin ifadelerinden çıkardığımız önemli bir tespit olarak vurgulayabiliriz.

- **Toplum yararına çalışmalarda gönüllü olarak katılanların, bireysel, psikolojik ve mesleki açılardan kişileri güçlendirip güçlendirmedeği sorusunu sorduk.**

Kurum çalışanlarının hayır faaliyetlerine gönüllü katılımlarının onları yoracağı ve yıpratacağı şeklindeki bir yargı ifade edilmektedir. Kurum yetkilileri, hayır ve sosyal

faaliyetlere katılmanın çalışanları pozitif anlamda çok yönlü olarak güçlendirdiğini düşünmektedirler. Bir kurum yetkilisi, hayır çalışmalarına katılmanın kişiyle beraber kurumu da güçlendirdiğini şu şekilde ifade etmektedir: ***“Evet bakış açısında bir genişlik, geniş bir bakış açısına sahip oluyor farklı ortamlar farklı dostluklar, farklar kazanımlar oluyor. İş sahası değişmesi genel kültürün ve kurum kültürünün de gelişimine katkıları sunuyor.”*** Bir kurum yetkilisi, hayır çalışmalarına katılmanın kişileri güçlendirdiğini, ancak kurumun desteklenmesi sayesinde bu güçlenmenin sürdürülebilir olacağına dikkat çekmektedir.

- **Toplum yararına faaliyetlere katılmada kişileri motive eden faktör olarak din ve maneviyatın rolünü sorduk.**

Hayır ve toplum yararına faaliyetlerin insana dokunan çalışmalar olmalarından dolayı bu çalışmaların dini ve manevi bir niteliğe sahip olduğunu ifade eden kurum temsilcileri, gönüllük faaliyetlerinde dinin ve maneviyatın mobilize edici etkisi üzerinde durmaktadırlar. Müslüman kardeşlerine ulaşma ve yardım etme bilincinin çalışanları harekete geçirdiğini söyleyen kurum temsilcileri, sosyal yardım faaliyetlerinin dini bir ibadet olarak görüldüğünü söylemektedirler. Bir kurum yetkilisi, çalışanların yaptıkları işleri Allah rızası için yapma şeklinde dini bir gaye ile yaptıklarına inandıklarını şöyle ifade etmektedir: ***“Evet tabii ki düşünüyorum kurum olarak yaptığımız işler insanları dokunan işleri hayır işleri bunların temelinde maneviyat olduğunu düşünüyorum. Allah rızası hedeflendiği için dolayısıyla bu tür faaliyetlere bu tür projelere katılan arkadaşlarımız her anlamda güçlendiklerini düşünmekteyim.”*** Bir başka kurum yetkilisi, gönüllülük olgusunun arkasındaki din ve maneviyat faktörünün evrenselliğini misyoner çalışmalarına atıfta bulunarak şöyle ifade etmektedir: ***“Evet bazı toplumdan topluma göre değişebilir. Gayrimüslimlerde bile diyelim ki Afrika'ya gittiğinizde misyonerler görünürsünüz bu misyonerler büyük oranda gönüllülerdir. Yani buradan İslam olarak düşünmüyoruz ama herhangi bir dini duygu olarak baktığımızda kesinlikle etkilidir kişi bunu genel kültürü ile yoğurarak bu o toplumun genel kültür hale dönüşür ve kesinlikle etkilidir kişiye bunu neden yapıyorsun dediğinde falan hadise duydum filan ayette duydum o yüzden yapıyorum demez. Bu benim sorumluluğum insanlara faydalı olmam gerektiğini düşündüğüm için yapıyorum der, ama dini faktör vardır emir ve yasakların dolayı değildir.”*** Din ve maneviyatın insanların

dünyaya bakışlarını etkilediğini ve bu etkinin toplum yararına faaliyetlere katılmada itici bir faktör olduğunu söyleyebiliriz.

- **Çalışanların toplum yararına yönelik faaliyetlere katılmasında kültürel ve bireysel değerlerin rolü?**

Din dışı kültürel ve bireysel değerlerin toplum yararına faaliyetlere katılmada etkili olup olmadığını kurum temsilcilerine sorduk bir kurum temsilcisi hariç, sorularımıza cevap veren kurum yetkililerin tamamı bu soruya olumlu cevap vermektedirler. Bireysel ve kültürel değerlerin değişkenliğine ve göreceliliğine dikkat çeken bir kurum yetkilisi, bu konuda geniş bir çoğulculuk olacağını söylemektedir: *“Bu kişilerin bulunduğu topluma göre değişebilecek bir durum, bazı kültürel altyapıya sahip insanların gönüllü olarak yapılan çalışmalarda da hassasiyet gösterdiklerini olayı daha çok sahiplendikleri işe kul hakkı Allah rızası bakış açısıyla baktıkları için bireysel değerlendirmelerde de etkin rol aldıklarını görmekteyiz. Kişiden kişiye göre, kültürel ve coğrafi değerlere göre değişebilir.* Bir başka kurum yetkilisi, bireysel ve kültürel değerlerin kesin bir şekilde etkili olmasını şu şekilde açıklamaktadır: *“Kesin olarak evet diyebilirim biraz önce de Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinden bahsederken insanın yapısına bina yapılır çünkü kişinin kendini gerçekleştirmesinde, dindar olmayan veya dini bir mensubiyeti hissetmeyen kişi bile kendini gerçekleştirmek duygusuyla gönüllülük ve toplum yararına yönelik faaliyetlerde bulunacaklardır, dolayısıyla kesin olarak kültürel ve bireysel değerlerini etkili olduğunu söyleyebiliriz.”* Kurum temsilcileri, kültürel ve bireysel değerlerin etkili olduğunu kabul etmekle birlikte, bunların din kadar güçlü olmadığını ayrıca ifade etmeye özen göstermektedirler.

- **Toplum yararına yönelik faaliyetlerde karşılaşılan önemli sorunlar?**

Toplum yararına yapılan faaliyetlere katılanlar, çalışmaları sırasında birçok fiziki, sosyal, kültürel ve psikolojik zorlukla karşılaşabilmektedir. Bir kurum yetkilisi bu zorluklar konusunda şöyle demektedir: *“Maddi imkansızlıklar öncelikli diyebiliriz. İkinci olarak ta kültürler arası farklılıklar yapılan insani yardımları etkilemektedir. Fiziki ve teknolojik imkanlar etkili olmaktadır. Yararlanıcıların değerlerinden kaynaklanan önyargılar. Çok benzer amaçlarda bulunana STK’ların iş birliği yerine rekabete girmesi kaynak israfına neden olmaktadır.”* Bir kurum yetkilisi, çalışanların gittikleri yerlerde güvenlik ve temizlik

konusunda karşılaştıkları zorlukları ifade etmektedir: ***“Bu tür seyahatlerde karşılaştığımız bir sorun temiz ve hijyenik ortamlar bulunmaması temiz suya ulaşamama bazı bölgelerde bulunan savaş koşulları iç savaş olması güvenlik tehditleri de ortaya çıkarmaktadır.”*** Bir başka kurum yetkilisi, kurumların profesyonel olarak çalışmamasının yaratacağı problemleri vurgulamaktadır: ***“Yapmış olduğumuz çalışmalarda ağır koşullar sorunlar olarak görülebilir belki en önemlisi içinde bulunduğumuz organizasyonun profesyonel bir çalışma sergilememesi, yani işlerin düzgün yürüyebilmesine engel olacak şekilde organizasyonların amatör hatalar yapması bu süreci zorlaştıracaktır. Fiziki şartlar da belki zorlayabilir.”*** Bir kurum yetkilisi, çalışanların hayır faaliyetini bir süre sonra turistik bir gezi olarak algılamalarının çok ciddi bir sorun olduğunu söylemektedir: ***“Yapmış olduğumuz çalışmalar uzun soluklu ve geçmişten bugüne kadar deneyimsel çıkarımlar ile bir sene sonra seneye daha iyisini yapmak niyetiyle planlandığı için çok fazla sorun yaşamıyoruz, ama genel anlamda cevaplamam gerekirse organizasyon ve ilgisizlik katılımcıların birlikteliği bir süre sonra olaya bir turistik gezi olayı olarak bakması oradaki manevi atmosferi bir kaç dakika yaşadktan sonra o atmosferden kopup yapılan çalışmaya turistik bir gezi anlamı yüklemeleri gibi sıkıntılarla karşılaşabiliriz ama bu sonuçta yine bireyin kendisi ile alakalı bir durum birey oraya ne niyetle giderse gitsin oradan mutlaka bir şeyler alacaklardır.”*** Bir kurum yetkilisi, mültecilere yönelik çalışmalarda mültecilerden bazılarının yanlış davranışlarının çalışanlar arasında sorunlara neden olduğu kanaatindedir: ***“Mültecilerin bir kısmının sergilediği yanlış davranış ve tutumların, onların tamamına mal edilmesinden dolayı, yeniden yardım etme davranışlarındaki motivasyon eksikliği.”*** Hayır faaliyetlerinin sürdürülebilirliği sorununun önemli olduğuna vurgu yapan bazı kurum yetkililerinin, hayır ve yardım kuruluşlarının devletle aralarına mesafe koymamalarının yapısal ve hukuksal sorunlara yol açtığını ifade etmektedirler.

- **Çalışanların Toplum yararına faaliyetlere katılmaya motive etmek için yapılabilecekler?**

Çalışanların toplum yanlısı faaliyetlere katılmaya motive edilmeleri için yapılması gerekenler konusunda kurum yöneticileri, değişik görüşler ortaya koymaktadırlar. Toplum yanlısı faaliyetlere katılmanın gönüllülük işi olduğunu söyleyen bir kurum yetkilisi: ***“Reklam, tanıtım ve sosyal medyanın bu konuda önemli araçlar olduğunu söylemektedir:***

Motive etmek yani dışarıdan gelen bir eylem ama gönüllülük içten gelen bir eylemdir. Gönüllülük insanların gönüllülük faaliyetlerine katılımlarını sağlamak için alan açmak gerekir ilan etmek gerekir yani bir motive edici eylem birlikte yapmaktır ya şuna bir el atalım kültürümüz gibi bizim söylememiz vardır. Gönüllülük faaliyetleri de katılması yapılacak işin birçok kişiye duyurulmasına sağlayacaktır. Reklam ve sosyal medya faaliyetleri değerlendirilebilir gönüllülük çalışmasının büyü ya da küçüğü olmaz neyin değerli olduğunu bilemeyiz. Bir kediye mama vermek, yoldaki taşı kaldırmak mı daha önemlidir, yoksa 500 kişiye yemek dağıtmak mı daha önemlidir bunu bilemeyiz.” Bir başka kurum temsilcisi, gönüllülük çalışmalarına katılanların kitaplaştırılması, anlatılması ve topluma iyi örnek sunulmasının önemi üzerinde durmaktadır: *“Gönüllü olanların yaşadıkları anıların yaşanmışlıkların anlatmak onları kitaplarını yayınlamak bunların başka insanları anlatılması sosyal medyada görsel medyada anlatılması ya da birçok ortamda aktarılması faydalı olacaktır. Buradan birinin Afrika'ya gitmesi seyahat olabilir ama oradaki insanlar için çok daha fazla bir şey ifade etmektedir bu kesinlikle çok önemli bir olay. Az gelişmiş ülkelerin yaşamış oldukları sorunları daha yakından tanıma fırsatı oluyor.”* Bir başka kurum yetkilisi, moral ve dini değerler konusunda farkındalığın oluşturulmasına, gönüllülük faaliyetlerine katılanların tecrübelerinin görsel ve yazılı materyallerle tanıtılmasının öneminden bahsetmektedir: *“Onun üzerine yapılacak en güzel çalışma moral değerlerin yükseltilmesi dini değerlerin yükseltilmesi farkındalık oluşturulması ve başkalarının yaptıklarını kendilerine de mutlu hissettiklerini fark etmelerini sağlamak daha önce yurtdışına çıkmamış organizasyonlarda bulunmuş kişilerin görsel ve yazılı tecrübelerinin sergilenmesi diğerlerinde de olumlu etkiler uyandıracak tır. Başkalarının mutluluğu için çaba sarf eden kişilerin kendi mutluluğunun da arttığını farkındalığının artırılması çok önemli olacaktır.”* Bir başka kurum yetkilisi, çalışanların özlük haklarının ve çalışma koşullarının geliştirilmesine, ünlü kişilerden tanıtım faaliyetlerinde yararlanılmasının önemine dikkat çekmektedir: *“Şöyle söylemem gerekirse çalışanların kurum içerisindeki özlük hakları çalışma performansları ve yaşam alanları daha iyi hale getirilirse ister büyük ister küçük çaplı sonrasında onlardan katılması istenilen bütün gönüllü çalışmalarda içten bir gönüllü oldukları hem kurumsal hem de insani değerlerle bir aidiyet sorumluluğu ile işin içerisine dahil oldukları gözlemlenebilir. Yani kişilerin çalışanların mutluluğu yerine getirilirse yapılan işlerin kalitesini yükselecektir. Ünlü ve gönüllüleri ve üst düzey bürokratları topluma yararlı örneği faaliyetlere katılarak olayın daha çok kitlelere duyurulması yönünde faydalar sağlıyoruz.”* Bir kurum yetkilisi gönüllü faaliyetlerde

çalışanlara hukuki ve sosyal güvencelerin ve altyapının oluşturulmasına dikkat çekmektedir: *“Evet batıda birçok uygulama var ama bununla ilgili ama Türkiye’de yasal mevzuat yok. Evet gönüllü olmalı diyoruz ama bunun kanuni ve hukuki olarak güvence altına alınmış bir durum yok. Batı da bunu desteklerken devlet tarafından sigortası yapılırken teminat altına alınmış kişide vardır, ama Türkiye’de böyle bir şey yok bir gönüllü çalıştırdığınızda iş esnasında kaza geçirirse siz bir fiil ondan sorumlu oluyorsunuz dernek ve yönetici olarak. O yüzden gönüllü olmak istemiyorlar eğer onların kaygıların azaltabilirsiniz insanlar gönüllü olabilirler. Kişi gönüllü olarak gelip benim mesai ücretimi ve maaşımı vermedi, sigortamı yapmadı dediği zaman sizden davacı olabilir bu durumun yasalarda ve mevzuatta bu yerlerin tanımlanması gerekiyor.”* Bir başka kurum yetkilisi, gönüllülük çalışmalarının kariyer ve iş yükselmelerinde olumlu etkide bulunmasını ve bu konularda eğitimler verilmesini istemektedir: *“Öncelikli olarak çalışanları motive etmek için maddi ve manevi ödüller koyulabilir. Çalışanların terfi ve kurumsal kariyer yollarında birer kriter olarak katılarak performans değerlendirmelerinde dahil edilebilir. Toplumsal duyarlılık ve dünya vatandaşlığı gibi konularda çalışanların farkındalıklarını artıracak eğitim ve organizasyonlar düzenlenebilir. Çalışan içinde psikolojik olarak güçlendirme eğitimleri yapılabilir. Şu ana kadar vermiş olduğum tüm cevapların altında temel varsayım Türk toplumunun değerleri göz önünde bulundurularak cevaplar verilmiştir.”* Bir kurum temsilcisi, yapılan işin çıktılarının gönüllülere gösterilmesinin önemi üzerinde durmaktadır: *“Bir kere toplum yararına bir iş içerisine isteyerek veya başka bir vesile ile giren kişiler, o işin çıktılarını gördükten sonra, düşünce ve motivasyonları değişmektedir. Bu yüzden motivasyonu sağlayan en önemli faktör anlatmak değil, ihtiyacı, bunun önemimi, çıktılarını yerinde göstermektir.”* Bir kurum yetkilisi, gönüllük alanında yapılacak işlerde gönüllülerin görüşlerinin her aşamada alınarak katılımcı bir anlayışın benimsenmesinin ve gönüllü faaliyetlere katılmanın iş alım ve yükseltmelerde pozitif bir faktör olarak değerlendirmenin toplum yanlısı çalışmalara katılacakları motive edeceğini söylemektedir: *“Çalışmaların sahipleneceği, onların da fikirlerinin alınacağı projeler üretilmesi, toplum yararına yönelik faaliyetlere katılan çalışanlara ekstra performans puanı verilmesi, işe alım ve terfilerde toplum yararına yönelik faaliyetlere katılanlara öncelik tanınması, toplum yararına yönelik faaliyetler için projeler üreten çalışanların ödüllendirilmesini söyleyebiliriz.”*

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada STK'larda çalışanların gönüllülük motivasyon düzeyleri ve gönüllülük motivasyonuna etki eden faktörlerin belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular, STK çalışanlarının özellikle insani yardıma faaliyetlerinde profesyonel kimliklerinin yanında toplum yanlısı davranış sergileme konusunda gönüllü olmaları gerektiği kabulünden yola çıkarak STK çalışanlarının profesyonel kimliklerini koruyarak daha fazla gönüllü olmalarını teşvik edecek faktörleri belirlemeye bu sayede de STK'ların daha etkin bir şekilde toplum yanlısı faaliyet, proje ve programlar geliştirmelerine katkı sağlayacaktır.

5.1. Sonuçlar

Bu kapsamda araştırma hipotezleri kapsamında elde edilen sonuçlar aşağıdaki şekilde özetlenebilir.

Çalışmanın ilk hipotezine (H₁) **“Çalışanların gönüllülük motivasyonları çalıştıkları kurumun türüne göre farklılık göstermektedir”** ilişkin hipotez sınama sonuçları Tablo 61’de görülmektedir. Buna göre vakıf ve dernek çalışanlarının gönüllülük motivasyonları benzer şekilde yüksek olmakla birlikte, gönüllülük motivasyonuna etki eden faktörler düzeyinde inceleme yapıldığında her bir faktörde dernek ve vakıf çalışanları arasında motivasyon düzeylerinde farklılık olduğu görülmektedir Eren (2000; 150) tarafından da ifade edildiği üzere, kurum kültürü çalışanların nasıl davranmaları gerektiğini belirten davranışsal parametreleri oluşturur. Buradan hareketle dernek çalışanlarının, gönüllülük motivasyonunda, “kariyer ve fırsat”, “problem çözme” ile “takdir edilme” faktörlerini daha vakıf çalışanlarına kıyasla daha fazla önemsendiği görülmektedir. Vakıf çalışanlarının ise “gelişim ve katkı sunma”, “merhamet ve iyi hissetme”, “toplumsal ilgi” ve “empati ve acıma” faktörlerinde dernek çalışanlarına göre daha fazla önem verdiği görülmektedir.

Tablo 61: H1 Hipotezi sonuç tablosu

Ölçek Faktörü	Hipotez Durumu	Açıklaması
Ölçek Geneli	Doğrulanmadı	Kurum türüne göre gönüllülük motivasyonunda farklılık yoktur.
Gelişim ve katkı sunma	Doğrulandı	Vakıf daha yüksek
Kariyer ve fırsat	Doğrulandı	Dernek daha yüksek
Problem çözme ve kaçınma	Doğrulandı	Dernek daha yüksek
Merhamet ve iyi hissetme	Doğrulandı	Vakıf daha yüksek

Toplumsal ilgi	Doğrulandı	Vakıf daha yüksek
Takdir edilme	Doğrulandı	Dernek daha yüksek
Empati ve acıma	Doğrulandı	Vakıf daha yüksek

Çalışanların gönüllülük motivasyonları cinsiyetlerine göre farklılık gösterdiği yönündeki ikinci hipoteze ilişkin sonuçlar incelendiğinde ise Tablo 62’de görüldüğü üzere STK çalışanlarının cinsiyetleri gönüllülük motivasyonlarında farklılık oluşturmamaktadır. Araştırmada elde edilen bu sonuç, Çevik (2012; 28) tarafından yapılan araştırmada cinsiyetin gönüllülük motivasyonunu etkileyen bir faktör olduğu sonucu ile örtüşmemektedir. Bu çalışmada cinsiyetler arası farklılığın olmamasının temel nedeninin çalışanların profesyonel kimlik ve örgüt kültüründen etkilenme düzeylerinin cinsiyetten daha ön planda tutulması olarak değerlendirilmektedir. Araştırmada sadece “problem çözme ve kaçınma” faktörü cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

Tablo 62: H2 Hipotezi sonuç tablosu

Ölçek Faktörü	Hipotez Durumu	Açıklaması
Ölçek Geneli	Doğrulanmadı	
Gelişim ve katkı sunma	Doğrulanmadı	
Kariyer ve fırsat	Doğrulanmadı	
Problem çözme ve kaçınma	Doğrulandı	Kadınlar daha yüksek
Merhamet ve iyi hissetme	Doğrulanmadı	
Toplumsal İlgi	Doğrulanmadı	
Takdir edilme	Doğrulanmadı	
Empati ve acıma	Doğrulanmadı	

Araştırmadaki üçüncü hipoteze ilişkin olarak elde edilen sonuçlar incelendiğinde genel olarak **yaşın gönüllülük motivasyonuna etki etmediği** Tablo 63’te görülmektedir. Ancak çalışanların “kariyer ve fırsat” ile “takdir edilme” faktörlerine ilişkin gönüllülük motivasyonlarının farklılaşmaktadır. (18-24) yaş grubu (25-34), (45-54) ve (55 yaş ve üzeri) yaş gruplarına göre takdir edilmeye daha az önem vermektedir. (45-54) yaş grubunun (35-44) yaş grubuna göre “kariyer ve fırsat” faktörüne daha fazla önem verdiği görülmektedir. Bu sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda STK yöneticilerinin (25-34), (45-54) ve (55+) yaş grubundaki çalışanlarını daha fazla takdir etme eğiliminde olması, 45-54 yaş grubundaki çalışanları ise gönüllülük faaliyetleri sonucunda “kariyer ve fırsat” imkanları ile daha fazla motive edebileceği öngörülmektedir.

Tablo 63: H3 Hipotezi sonuç tablosu

Ölçek Faktörü	Hipotez Durumu	Açıklaması
Ölçek Geneli	Doğrulanmadı	
Gelişim ve katkı sunma	Doğrulanmadı	

Kariyer ve fırsat	Doğrulandı	(45-54) yaş grubunun (35-44) yaş grubuna göre daha kariyer ve fırsat faktörüne daha fazla önem verdiği görülmektedir.
Problem çözme ve kaçınma	Doğrulanmadı	
Merhamet ve iyi hissetme	Doğrulanmadı	
Toplumsal İlgi	Doğrulanmadı	
Takdir Edilme	Doğrulandı	(18-24) yaş grubu (25-34), (45-54) ve (55+) yaş gruplarına göre takdir edilmeye daha az önem vermektedir.
Empati ve acıma	Doğrulanmadı	

“Çalışanların gönüllülük motivasyonları eğitim durumlarına farklılık göstermektedir” hipotezi reddedilmiştir. Tablo 64’te görüleceği üzere eğitim düzeyi ne genel olarak ölçek genelinde ne de ölçek faktörleri düzeyinde farklılık göstermemektedir.

Tablo 64: H4 Hipotezi sonuç tablosu

Ölçek Faktörü	Hipotez Durumu	Açıklaması
Ölçek Geneli	Doğrulanmadı	
Gelişim ve katkı sunma	Doğrulanmadı	
Kariyer ve fırsat	Doğrulanmadı	
Problem çözme ve kaçınma	Doğrulanmadı	
Merhamet ve iyi hissetme	Doğrulanmadı	
Toplumsal İlgi	Doğrulanmadı	
Takdir Edilme	Doğrulanmadı	
Empati ve acıma	Doğrulanmadı	

Tablo 65’de görüleceği üzere çalışanların gönüllülük motivasyonları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre bekarların gönüllülük motivasyonları genel olarak evlilere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Faktör düzeyinde inceleme yapıldığında bekar çalışanların, “kariyer ve fırsat” ile “problem çözme ve kaçınma” faktörlerine” daha fazla önem verdiği görülmektedir.

Tablo 65: H5 Hipotezine ilişkin sonuçlar

Ölçek Faktörü	Hipotez Durumu	Açıklaması
Ölçek Geneli	Doğrulandı	Bekarların gönüllülük motivasyonları genel olarak evlilere göre daha yüksektir.
Gelişim ve katkı sunma	Doğrulanmadı	
Kariyer ve fırsat	Doğrulandı	Bekarların Gönüllülük eğilimlerinde kariyer ve fırsat beklentileri daha yüksektir.
Problem çözme ve kaçınma	Doğrulandı	Bekarların gönüllülük motivasyon eğilimlerinde evlilere göre problem çözme kaçınma alt faktörüne ilişkin eğilimi daha yüksektir.
Merhamet ve iyi hissetme	Doğrulanmadı	
Toplumsal İlgi	Doğrulanmadı	
Takdir Edilme	Doğrulanmadı	
Empati ve acıma	Doğrulanmadı	

“Çalışanların gönüllülük motivasyonları çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir” hipotezi olarak kabul edilmiştir. Sonuçlar değerlendirildiğinde;

Genel olarak deneyim süresinin arttıkça çalışanların daha kariyer beklentisi olduğunu göstermektedir.

- 7-9 yıl çalışan grubu gönüllü motivasyonunun yükseltilmesi için dikkat edilmesi gereken grup olarak görülmektedir.
- 0-3 yıl çalışanlar ile 7-9 çalışanlar arasında “gelişim ve katkı sunma” faktöründe fark vardır ve çalışmaya yeni başlayanlar için Gönüllülük “gelişim ve katkı sunma” imkânı doğurmaktadır
- 13-15 yıl çalışanlar, 0-9 yıl çalışanlara göre “kariyer ve fırsat” açısından daha fazla beklenti içindedirler. Uzun süre çalışanların kariyer yollarında daha üst pozisyonda olma beklentisi gönüllülük motivasyonunu etkilemektedir.
- 0-3 yıl çalışanlar ile 7-9 yıl çalışanlar arasında “merhamet ve iyi hissetme” faktörü arasında fark vardır. 0-3 yıl çalışanların gönüllülük motivasyonlarında “merhamet ve iyi hissetme” faktörü yüksektir. Çalışma süresi arttıkça bu oran azalma eğilimi göstermektedir.
- 0-3 yıl çalışanlar ile 16 üzerinde çalışanlar arasında takdir edilme faktörü açısından farklılık vardır. 16 yıl ve üzeri çalışanlar takdir edilmeyi 0 – 3 yıl çalışanlara göre daha çok istemektedir.
- 0-3 yıl ile 7-9 yıl çalışanlar arasında empati ve acıma faktörü açısından fark vardır. 0-3 yıl çalışanların gönüllü olmalarında empati ve acıma duyguları yüksektir.

Tablo 66: H6 Hipotezine ilişkin sonuçlar

Ölçek Faktörü	Hipotez Durumu	Açıklaması
Ölçek Geneli	Doğrulandı	7-9 yıl çalışanların, 10-12 yıl ve 16 yıl üzeri çalışanlara göre gönüllülük motivasyon eğilimleri düşüktür.
Gelişim ve katkı sunma	Doğrulandı	0-3 yıl çalışanlar ile 7-9 çalışanlar arasında fark vardır.
Kariyer ve fırsat	Doğrulandı	13-15 yıl çalışanlar, 0-9 yıl çalışanlara göre kariyer ve fırsat sunma daha fazla beklenti içindedirler.
Problem çözme ve kaçınma	Doğrulanmadı	
Merhamet ve iyi hissetme	Doğrulandı	0-3 yıl çalışanlar ile 7-9 yıl çalışanlar fark vardır.
Toplumsal İlgi	Doğrulanmadı	
Takdir Edilme	Doğrulandı	0-3 yıl çalışanlar ile 16 üzerinde çalışanlar arasında fark vardır.
Empati ve acıma	Doğrulandı	0-3 yıl ile 7-9 yıl çalışanlar arasında fark vardır.

Tablo 67’de görüldüğü üzere “çalışanların gönüllülük motivasyonları çalışma pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.” Buna göre mavi yakalı çalışanlar genel olarak beyaz yakalı çalışanlara göre daha fazla gönüllülük motivasyonuna sahiptir. Gönüllü çalışanların beyaz yakalıların çalıştığı pozisyonlara gelme gibi kariyer beklentilerinin gönüllülük motivasyonlarını etkilediği düşünülmektedir.

Tablo 67: H7 Hipotezine ilişkin sonuçlar

Ölçek Faktörü	Hipotez Durumu	Açıklaması
Ölçek Geneli	Doğrulandı	
Gelişim ve katkı sunma	Doğrulandı	Mavi yakalıların gönüllülük motivasyonu daha yüksektir.
Kariyer ve fırsat	Doğrulandı	Mavi yakalıların Gönüllülük motivasyonlarında gelişim ve katkı suma faktörünün beyaz yaka olanlara göre daha yüksektir.
Problem çözme ve kaçınma	Doğrulanmadı	Anlamli fark yok
Merhamet ve iyi hissetme	Doğrulanmadı	Anlamli fark yok
Toplumsal ilgi	Doğrulandı	Mavi yakalıların gönüllülük motivasyonlarında toplumsal faktörü beyaz yakadan daha yüksektir.
Takdir Edilme	Doğrulanmadı	Anlamli fark yok
Empati ve acıma	Doğrulanmadı	Anlamli fark yok
Gelişim ve katkı sunma	Doğrulanmadı	Anlamli fark yok

Gönüllülük motivasyonu seviyelerinde genel olarak dernek ve vakıf çalışanları arasında farklılık olmamakla birlikte ölçeğin alt faktörlerinde dernek ve vakıf çalışanları arasında farklılık bulunmaktadır. Buradan hareketle hem dernek hem de vakıf çalışanlarının genel olarak (ortalama=3.7) gönüllü motivasyonlarının yüksek ve birbirine yakın olduğu ancak Gönüllülük motivasyonun alt faktörlerinde birbirinden farklı motivasyona sahip olduğu söylenebilir.

Yöneticilerle yapılan görüşmeler neticesinde;

- 1- STK’ların yapmış oldukları faaliyetlere katılım sağlayan gönüllülere yönelik sosyal güvence uygulamalarında yetersizlikler ve karmaşıklığın olduğu,
- 2- Çalışanların rutin işleri ile gönüllük motivasyonunun önem kazandığı faaliyetlere katılım koşulları ve bu iki çalışmaya arasındaki ilişkinin çalışan ve kurum nezdinde karmaşıklığın olduğu,
- 3- Kurumsal düzeyde çalışanların motivasyonlarını yükselterek gönüllü faaliyetlere katılım konusunda teşvik edecek (geri bildirim, performans, kariyer vb.) sistemlerin olmaması,

- 4- Toplum yanlısı faaliyetlerde bulunan kurumların Mütevelli heyetleri, yönetim kurulları gibi yapılan 2-3 yıllık sürelerde değişiyor olması, kurum hafızası ve iş yapış yöntemlerinde farklılaşmalara neden olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

5.2. Öneriler

Bu çalışmadan elde edilen veriler ve sonuçlar ışığında benzer alanda akademik çalışma yapacak kişiler ve/veya uygulamacılar için öneriler şu şekilde ifade edilebilir.

- Gönüllülük gençlerin mesleki becerileri geliştirerek istihdam umutlarını güçlendiren yollardan biridir. Bu nedenle gençlere ve bu alanda kariyer yapmak isteyen bireylere gönüllülüğün önemi ve katkıları iyi anlatılmalıdır.
- Gönüllü faaliyetlere katılım sağlayacak kişilerin sosyal güvence ve tüm yasal hakları konusundaki belirsizliklerin giderilmesi ve ardından gerekli kanuni düzenlemeler yapılarak devlet güvencesi gönüllülüğün desteklenmesi gerekmektedir.
- Devlet tarafından özellikleri gençlerin gönüllülüğe katılımını artırmaya yönelik sosyal sorumluluk projelerine teşvikler verilmeli.
- Gönüllülük faaliyetlerine katılımı desteklemek için çalışanların terfi ve kurumsal kariyer yollarında birer kriter olarak performans değerlendirmelerinde dahil edilebilir.
- Gönüllü faaliyetlere katılım gerçekleştiren kişilerin, yaşamış oldukları tecrübe ve maceraları yazılı, görsel ve sosyal medya kanallarında paylaşılarak gönüllülüğünün artırılması aynı zamanda farkındalık oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.
- Gönüllü faaliyetlere katılım sayesinde farklı coğrafya, kültür ve insanların tanınması katılanlara fayda sağlayacağı için gönüllülük teşvik edilmelidir.
- Diğer bir öneri de insani yardım alanında çalışan devlet kurumları ve sivil toplum kurumlarının kendi aralarındaki iletişim kopukluğunu gidermesi ve özelde de kamuoyu ile iletişimlerini güçlendirmesi beklenmektedir. Konu yardım olunca Türkiye'nin ülke bazında gerçekleştirdiği yardımlar ile sivil toplumun gerçekleştirdiği yardımların kamuoyuna şeffaf verilerle, hesap verilebilirlik ilkesi çerçevesinde sunulması gerekmektedir.
- STK'larda üst düzey seçilerek gelen yöneticilerin görev sürelerinin 2 ya da 3 yıl ile sınırlandırılması yapılacak hizmetlerin kalitesini ve etkinliğini azaltabileceği

düşünülmektedir. Çünkü kişilerin kurumsal yapıları tanımaları ve alışmaları gereken zaman dilimi kurumu tanımaya yönelik faaliyetlerle harcanmaktadır. Bu tür karar vericilerinin görev sürelerinin daha optimal bir süre olarak belirlenmesi halinde uzun vadede daha kaliteli ve kontrollü başarılar ortaya çıkarabileceği düşünülmektedir.

- Bu alanda bundan sonra yapılacak çalışmalara daha farklı faaliyet alanlarında çalışan ve farklı ölçekteki STK'ların dahil edilmelidir. Böylece ilgili STK'lar arasında kıyaslama yapılması çalışan gönüllülük motivasyonları hakkında daha fazla bilgi sunacak ve bu alanın yönetiminde bulunan kişilere de daha fazla veri sağlayacaktır.
- STK'ların gerek kurumlar düzeyinde gerekse toplum düzeyinde gönüllük ve gönüllülük motivasyonu hakkında savunuculuk yapmaları gerekmektedir.



5. KAYNAKÇA

Akatay, A., Yelkikalan, N., (2007), *Sivil Toplum Kuruluşlarında Gönüllülük ve İnsan Kaynakları Yönetimi*, Bursa: Ekin Basım Yayın.

Amini, K., (2017), *İnsani Yardımları Etkililiği*, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.

Anheier, H.K., Salamon, L.M., (1999), *Volunteering in Cross-National Perspective: Initial Comparisons, Law and Contemporary Problems*.

Argüden, Y.P., (2006), *Gönüllülük Kuruluşlarının Yönetimi*, İstanbul: ARGE Danışmanlık Yayınları 1 Basım.

Arslan, M. L. (2018). *Sivil Toplum Kuruluşlarında Gönüllülük: Sorunlar ve Çözüm Yolları. İlke Politika Notları*, 4-5.

Çevik, A., (2012), *Gönüllü Motivasyon Envanteri: Türk Popülasyonuna Uyarlanması*, Ankara: Ankara Üniversitesi.

Dekker, P., Halman, L., (2003), *Volunteering and Values*,

Eren, E. (2000), *Örgütsel Davranış Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım Yayınları.

Erözden, O.. (2004), ‘Sivil Toplumun Karanlık Yüzü: Demokrasiye Geçiş Sürecinde Sivil Toplumun Farklı Görünümleri, Hırvatistan Örneği’, *Sivil Toplum*, 2 (5), ss. 61-68.

Esmond, J., Dunlop, E. (2004) *Developing the Volunteer Motivation Inventory to Assess the Underlying Motivational Drives of Volunteers in Western Australia. Motivation Final Report. CLAN WA Inc.*

Eyüp, B., (2014), *Sosyal Politika*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Gidron, B. (1978). *Volunteer work and its rewards. Volunteer Administration*.11: ss.18-32.

Güder, Nafiz (2006), *STK’lar için Gönüllülük ve Gönüllü Yönetimi Rehberi*, Sivil Toplum Geliştirme Merkezi, Ankara.

Güngör, F., Çölgeçen, Y., (2013). STK'larda Gönüllü Yönetimi ve Motivasyonun Performansa Etkisi (ss:179-180)

Hatipoğlu, O. G., (2013), 'Türkiye Kızılay Derneği'nin kurumsallığı: bir çözümleme denemesi', *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (22), ss. 167-189.

<https://www.kizilay.org.tr/neler-yapiyoruz> (Erişim tarihi: 15.05.2019) adresinden erişilmiştir.

Kearney, J. (2001). The values and basic principles of volunteering: Complacency or caution? Voluntary Action-London-Institute for Volunteering Research, 3(3),

Keyman, E. F., 'Avrupa'da ve Türkiye'de Sivil Toplum', www.stgm.org.tr/egitim/docs/Avrupadaveturkiyedesiviltoplum%20%20f%20keyman.doc. (Erişim tarihi: 26.08.2019).

Kızılay (2019). "Türk Kızılayı'nın 2016-2020 stratejik planı", 2015, Erişim Tarihi: 12.10.2019), <https://www.kizilay.org.tr/kurumsal/turk-kizilay-stratejik-plani-2016-2020>

Kızılay (2019). <https://www.kizilay.org.tr/Kurumsal> (Erişim tarihi: 19.05.2019) adresinden erişilmiştir.

Kızılay (2019). <https://www.kizilay.org.tr/neler-yapiyoruz> (Erişim tarihi:20.05.2019) adresinden erişilmiştir.

Mcfarland, Betsy (2005) Volunteer management for animal care organizations, Humane Society Press, United States of America.

Newton. K. (1997), Social Capital and Democracy, American Behaviorist Scientist, 40(5), ss. 575-586.

Öncü, H. (1994). Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme. Ankara: Matser Basım San. Ve Tic. Ltd. Şti (89-91)

Özden, Kemal (2008) Sivil Toplum Kuruluşlarında Gönüllü Yönetimi, Sivil Toplum Kuruluşlarında Yönetim, Ed. Ali Coşkun, Seçkin Yayıncılık, İstanbul.

Özmutaf, M. Nezih (2007) "Sivil Toplum Kuruluşlarının Misyonlarını Gerçekleştirmede İnsan Kaynaklarının Rolünün Gönüllü Yönetimi Yaklaşımları Bağlamında İncelenmesi",

Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Isparta.

P. Dekker & L. Halman (Ed.), The Values of Volunteering içinde. New York: Kluwer Academic.

Powell, W. W., ve Steinberg, R. (2006). The nonprofit sector: Research handbook. Westport, CT: The Yale University Press.

Saruhan, Ş. C., & Özdemirci, A. (2016). Bilim, Felsefe ve Metodoloji.

Tabachnick, B.G l.s. Fidell using multivariate istatistik (6th edition) pearson, boston(2013).

TDV (2019). “Türkiye Diyanet Vakfının 2018 yılı faaliyet raporu”, Erişim Tarihi: 11.10.2019)

<https://tdvmedia.blob.core.windows.net/tdv/MedyaOdas%C4%B1/Raporlar/TDV%20-%20Faaliyet%20Raporu%20-%202018.pdf> adresinden erişilmiştir.

TDV (2019). <https://tdv.org/tr-TR/kurumsal/> (Erişim tarihi: 13.04.2019) adresinden erişilmiştir.

Torpe, L. (2003), Democracy and Associations in Denmark: Changing Relationships between Individuals and Associations?, Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, vol. 32, no. 3, Eylül, ss. 329-343.

Uğur, S. (2013). Sivil Toplum Kuruluşlarının Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri.

United Nations Volunteers (UNV).(2000,November) .Below the waterline of public visibility: Roundtable on volunteerism and social development.(ss:38-40)

Wilson, J. (2000). Vineyard, S. (1991). Secrets of motivation: How to get and keep volunteers and paid staff. Downers Grove: Heritage Arts Publishing. Volunteering. Annual Review of Sociology, 26: 215-240.

Yıldırım, Ergun. (2005), Apolitik Politikaların İnşacıları Olarak Sivil Toplum, Sivil Toplum, 3 (10), ss. 61-72

Yıldız Özkan. (2007). Sivil Toplum Örgütleri, ‘Özerklik’: Kavramsal Bir Açılım, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6, (1), ss. 53-58.

6.EKLER

Ek 1: Anket (Gönüllülük Motivasyonu Eğilimi Ölçeği- Demografik Bilgiler)

A- Kişisel ve Kurumsal Bilgiler

Bu anket STK çalışanlarının gönüllülük motivasyon eğilimlerini ölçmek amacıyla hazırlanmıştır.

Anket iki gruptan oluşmaktadır;

A- Grubunda Kişisel ve Kurumsal bilgiler olmak üzere 7 soru,

B- Grubunda ise Gönüllülük motivasyonu ile ilgili 44 soru bulunmaktadır.

Bu ankette yer alan sorulara verilecek cevapların STK'ların verimlilik ve etkinliklerinin artırılması konusunda yapılacak çalışmalara önemli veriler sunacağı öngörülmektedir.

Her bir soru için tek bir seçenek işaretlenmelidir.

Katılım ve desteğiniz için teşekkür ederiz.

(Not: Sorular herhangi siyasi ya da ideolojik görüş içermemektedir.)

Çalıştığınız Kurum	☐ Vakıf ☐ Dernek
Cinsiyetiniz	☐ Kadın ☐ Erkek
Medeni haliniz	☐ Bekâr ☐ Evli
Yaşınız	☐ 18-24 ☐ 25-34 ☐ 35-44 ☐ 45-54 ☐ 55 ve üzeri
Eğitim Düzeyiniz	☐ Lise ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐ Diğer
Kurumdaki Çalışma süreniz	☐ 0-3 yıl ☐ 4-6 Yıl ☐ 7-9 Yıl ☐ 10-12 Yıl ☐ 13-15 Yıl ☐ 16 Yıl ve üzeri
Pozisyonuz	☐ Mavi Yaka ☐ Beyaz Yaka

B- Gönüllü Motivasyon Envanteri

Araştırmanın bu bölümü, gönüllü olarak gerçekleştirdiğiniz deneyimleriniz hakkındaki ifadelerin bir listesini içeriyor. Lütfen aşağıdaki tabloyu kullanarak 1'den 5'e kadar olan seçeneklerden size en yakın olanının rakamını listede verilen ifadelerin altına yazınız.

Doğru ya da yanlış cevap yoktur. Her ifade için 1'den 5'e kadar olan rakamlardan yalnız birini kullanınız. Eğer cevabınızı değiştirmek isterseniz yanlış olanın üstüne X işareti koyup doğru seçeneği yuvarlak içine alınız.

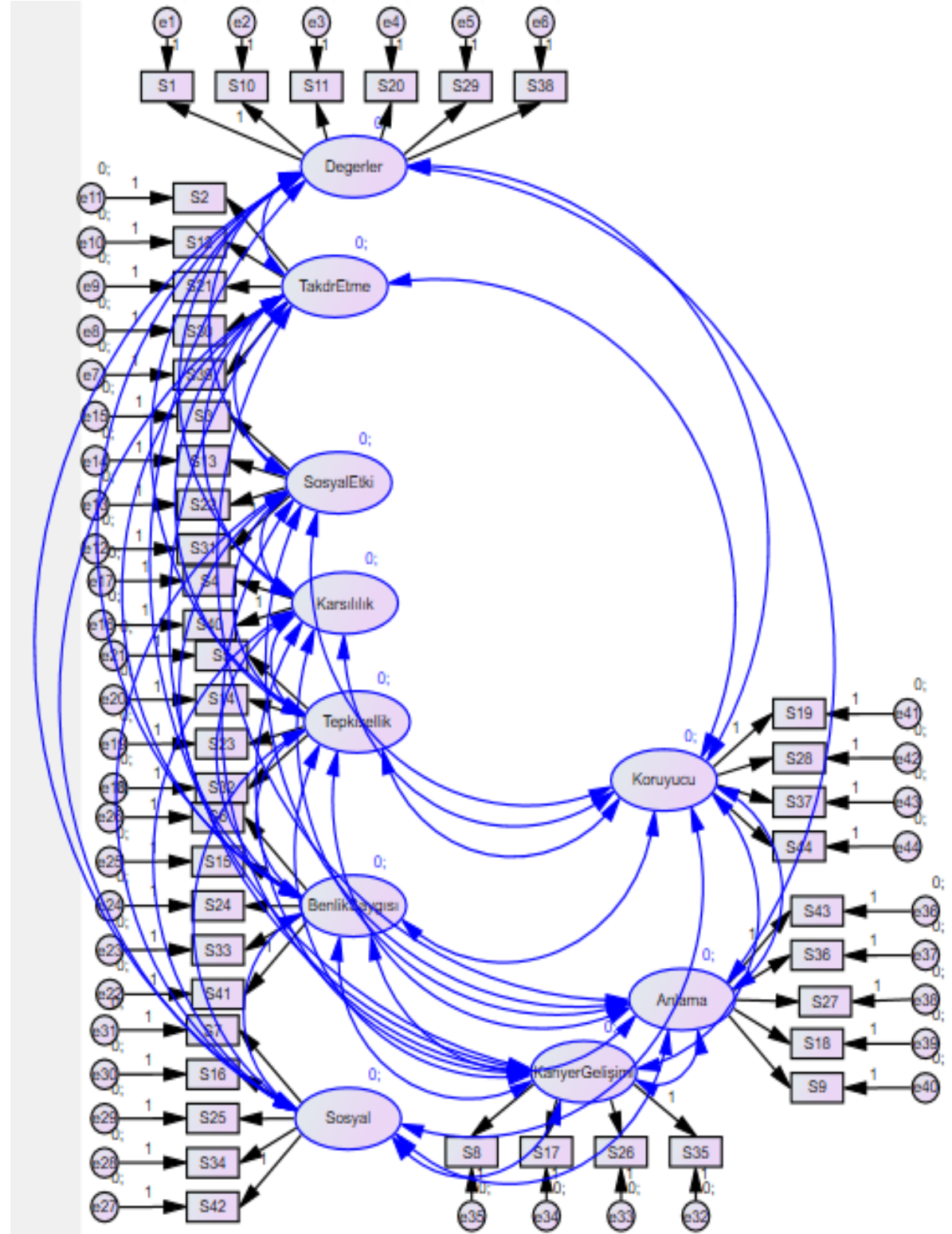
	1	2	3	4	5	
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
1	Gönüllüyüm, çünkü kendimden daha az şanslı insanları da düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2	Gönüllü olduğum kurum tarafından takdir edilmek benim için önemli.	1	2	3	4	5
3	Gönüllüyüm, çünkü yapabileceğim sosyal etkinliklere katılmak için can atıyorum.	1	2	3	4	5
4	Gönüllüyüm, çünkü dünyada ne ekersem onu biçeceğime inanıyorum.	1	2	3	4	5
5	İnsanlara yardım etmeyi severim çünkü kendimde zamanında zorluklarla mücadele ettim.	1	2	3	4	5
6	Gönüllüyüm, çünkü gönüllülük kendimi iyi hissetmemi sağlıyor.	1	2	3	4	5
7	Gönüllüyüm, çünkü arkadaşım da gönüllü.	1	2	3	4	5
8	Gönüllüyüm, çünkü gönüllülük aracılığıyla önemli iş bağlantıları sağlayabileceğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
9	Gönüllüyüm, çünkü gönüllü olarak neden çalıştığım hakkında daha fazla şey öğrenebiliyorum.	1	2	3	4	5
10	Gönüllüyüm çünkü gönüllü çalışmalarım sayesinde zor durumda olan insanlara karşı vicdanımı daha rahat hissediyorum, onlara karşı sorumluluklarımı yerine getirdiğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
11	Gönüllüyüm, çünkü gerçekten çalışmış olduğum toplulukla yakından ilgiliyim.	1	2	3	4	5
12	Çalıştığım yerde çalışanlar ve gönüllüler tarafından saygı duyuluyor olmam benim için önemli değildir.	1	2	3	4	5
13	Çalışmış olduğum kurum tarafından sağlanan sosyal fırsatlar benim için önemli.	1	2	3	4	5
14	Gönüllülük benim sahip olduğum şeylere sahip olmayan insanlara yardım etme imkânı tanır.	1	2	3	4	5
15	Gönüllüyüm, çünkü gönüllülük kendimi iyi bir insan olarak hissetmemi sağlıyor.	1	2	3	4	5
16	Gönüllüyüm, çünkü gönüllülere yakınlığım.	1	2	3	4	5
17	Gönüllülük aracılığıyla iş bulma planlarım yok.	1	2	3	4	5
18	Gönüllüyüm, çünkü gönüllülük dünya hakkında yeni bakış açıları kazanmamı sağlıyor.	1	2	3	4	5

19	Gönüllüyüm, çünkü gönüllülük kendi kişisel problemlerimi çözmeme yardımcı oluyor.	1	2	3	4	5
20	Gönüllüyüm, çünkü yardıma muhtaç olan insanlara şefkat duyuyorum.	1	2	3	4	5
21	Gönüllülük yaptığım iş hakkında herhangi bir geri bildirim ihtiyacı duymam.	1	2	3	4	5
22	Gönüllüyüm, çünkü gönüllülüğün insanların sosyal bağlantılarını kurmak için bir yol olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
23	Gönüllülük deneyimlerimle kişisel hayatım arasında sık sık ilişki kuruyorum.	1	2	3	4	5
24	Gönüllüyüm, çünkü gönüllülük kendimi önemli hissetmemi sağlıyor.	1	2	3	4	5
25	Gönüllüyüm, çünkü tanıdığım insanlar toplum hizmetine ilgi duyuyorlar.	1	2	3	4	5
26	Gönüllüyüm, çünkü gönüllülük iş fırsatları bulmama yardım eder.	1	2	3	4	5
27	Gönüllüyüm, çünkü gönüllülük doğrudan deneyimlerle, yaşayarak öğrenmemi sağlıyor.	1	2	3	4	5
28	Gönüllüyüm, çünkü gönüllülüğün kişisel sıkıntılarımdan kaçmak için iyi bir yol olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
29	Gönüllüyüm, çünkü başka insanlara yardım etmenin önemli olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
30	Gönüllülerini ve çalışanını bir tutan gönüllü kuruluşla çalışmayı seviyorum	1	2	3	4	5
31	Gönüllüyüm, çünkü gönüllülük yeni arkadaşlıklar kurmamı sağlıyor	1	2	3	4	5
32	Gönüllülük kendime özel bazı problemlerimi çözmeme yardımcı olur.	1	2	3	4	5
33	Gönüllüyüm, çünkü gönüllülük kendimi faydalı hissetmemi sağlıyor.	1	2	3	4	5
34	Gönüllüyüm, çünkü yakın olduğum bazı gönüllü kişiler toplum hizmetinde yüksek değerdedir.	1	2	3	4	5
35	Gönüllüyüm, çünkü gönüllülük iş becerilerimi geliştirmeme olanak sağlıyor.	1	2	3	4	5
36	Gönüllüyüm, çünkü farklı insanlarla nasıl ilgilenebileceğimi öğrenebilirim.	1	2	3	4	5
37	Gönüllüyüm, çünkü kendimi ne kadar kötü hissedersen hissedeyim gönüllülük bunu unutmamı sağlıyor.	1	2	3	4	5
38	Gönüllüyüm, çünkü benim için önemli olan bir neden için bir şeyler yapabilirim.	1	2	3	4	5
39	Gönüllü yaptığım işten takdir almanın önemli olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
40	Gönüllüyüm, çünkü başkalarına ne veririm zamanı gelince verdiklerimi alacağıma inanıyorum.	1	2	3	4	5
41	Gönüllüyüm, çünkü gönüllülük beni meşgul ediyor.	1	2	3	4	5
42	Gönüllüyüm, çünkü gönüllülük çevremde iyi tanıdığım insanlar için önemli bir etkinliktir.	1	2	3	4	5
43	Gönüllüyüm, çünkü güçlü yanlarımı keşfedebilirim.	1	2	3	4	5
44	Gönüllüyüm, çünkü gönüllülük sayesinde kendimi daha az yalnız hissediyorum.	1	2	3	4	5

Ek 2: (Sambur&Tiftikci) Gönüllü Motivasyonu Yönetici Anketi

- 1- Çalışanlarınızın toplum yararına faaliyetlerine katılım konusunda yeterince gönüllü olduğunu düşünüyor musunuz? Neden?
- 2- Çalışanların gönüllü bir şekilde toplum yararına faaliyetlere katılmasının arkasındaki faktörler nelerdir?
- 3- Toplum yararına faaliyetlere katılmak çalışanlara ne tür faydalar sağlamakta olduğunu düşünüyorsunuz?
- 4- Toplum yararına çalışmalarda gönüllü olarak katılanların, katılmayanlara göre kurum içi görevlerinde iş performanslarında artış olmakta mıdır?
- 5- Sizce toplum yararına çalışmalarda gönüllü olarak katılanların, gönüllü olarak katılmayanlara göre kişisel, mesleki ve psikolojik olarak güçlenmesine katkı sağlıyor mu?
- 6- Sizce çalışanların gönüllü bir şekilde toplum yararına faaliyetlere katılmasında din ve maneviyat motive edici bir faktör müdür?
- 7- Sizce çalışanların toplum yararına yönelik faaliyetlere katılmasında kültürel ve bireysel değerlerin etkili olduğunu düşünüyor musunuz?
- 8- Sizce toplum yararına yönelik faaliyetlerde karşılaştığınız en önemli sorunlar nelerdir?
- 9- Sizce çalışanları toplum yararına yönelik faaliyetlere katılmaya motive etmek için neler yapılabilir? Bu bağlamda ifade etmek istediğiniz başka düşünceleriniz var mıdır?

Ek 3 : Ölçeğin Orijinal Faktör Yapısı



Ek 4: Ölçeğin Orijinal Faktör Yapısı Model Uyum Tabloları

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	177	2249,229	857	,000	2,625
Saturated model	1034	,000	0		
Independence model	44	5123,955	990	,000	5,176

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,561	,493	,674	,611	,663
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,866	,486	,574
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	1392,229	1255,623	1536,453
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	4133,955	3913,505	4361,119

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	8,651	5,355	4,829	5,909
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	19,708	15,900	15,052	16,774

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,079	,075	,083	,000
Independence model	,127	,123	,130	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	2603,229	2677,322		
Saturated model	2068,000	2500,837		
Independence model	5211,955	5230,374		

Ek-5 Özgeçmiş

KİŞSEL BİLGİLER	
Adı Soyadı	: Mesut TİFTİKÇİ
Doğum tarihi	: -
Doğum yeri	: Ankara
Medeni hali	: Evli
Uyruğu	: T.C
Adres	: -
Tel	: -
Faks	: -
E-mail	: mesut.tiftikci@gmail.com
EĞİTİM	
Lise	: Çubuk Lisesi / 2004
Lisans	: Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi / 2012
Yüksek lisans	: Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, Sosyal Politika Anabilim Dalı, Sosyal Politika Bölümü /2020
Doktora	: Üniversitesi Fakültesi, ... / YILI
İŞ TECRÜBESİ: Uzman / 13 yıl	
YABANCI DİLLER: İngilizce	
ÖDÜLLER:	
YAYINLAR:	
ÜYE OLUNAN MESLEKİ KURULUŞLAR:	