

**SPOR ORGANİZASYONLARINDA GÖNÜLLÜ MOTİVASYONU VE
EĞİTİMİ SÜRECİ ARAŞTIRMASI: GENÇLİK VE SPOR
GÖNÜLLÜLERİ DERNEĞİ**

Şefiye TUZCU

**Temmuz 2022
DENİZLİ**

**SPOR ORGANİZASYONLARINDA GÖNÜLLÜ MOTİVASYONU VE
EĞİTİMİ SÜRECİ ARAŞTIRMASI: GENÇLİK VE SPOR
GÖNÜLLÜLERİ DERNEĞİ**

**Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi
Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı
Spor Yönetimi Programı**

Şefiye TUZCU

Danışman: Prof. Dr. Rıdvan EKMEKÇİ

**Temmuz 2022
DENİZLİ**

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

Şefiye TUZCU

ÖNSÖZ

Spor bilimlerinin ufuk açıcı, dinginleştiren doğasından ilham alarak başladığım yüksek lisans eğitimim birçok kişinin emeğiyle bir yola girdi ve tamamlandı.

Öncelikle, bu çalışma için daha iyi bir danışman ve akıl hocası olamazdı diye düşündüğüm ve tez çalışmam süresince desteğini, sabrını ve engin bilgisini hissettiğim danışmanım Prof. Dr. Rıdvan EKMEKÇİ'ye bu tezin her aşamasında bana destek olduğu için en içten duygularıyla teşekkür ederim. Yüksek lisans eğitimimi benim için anlamlı kılan ve tez jürim için gelerek kıymetli katkılarını sunan Doç. Dr. Veli Onur ÇELİK'e, değerli Ana Bilim Dalı başkanımız Doç. Dr. Uğur SÖNMEZOĞLU başta olmak üzere, bölümün diğer saygıdeğer akademisyenleri Doç. Dr. Y. Aytül DAĞLI EKMEKÇİ'ye, Doç. Dr. Elif BOZYİĞİT'e, Arş. Gör. Dr. Hamza Kaya BEŞLER'e ve Arş. Gör. Esra ÇETİN'e ve diğer adını sayamadığım sevgili Spor Bilimleri Fakültesi öğretim elemanlarına teşekkür ederim.

Çalışmanın ortaya çıkmasında engin bilgi ve tecrübelerini benimle içtenlikle paylaşan Gençlik ve Spor Gönüllüleri Derneği Başkanı saygıdeğer Öğr. Gör. Şenol GÜNEŞ'e ne kadar teşekkür etsem azdır, gönüllülük ancak bu kadar net yansıtılabilirdi.

Çalışmaya odaklanamadığım anlarda içten ilgisi ve çalışma disipliniyle elimden tutan sevgili meslektaşım Öğr. Gör. Şeyma AKTAŞ'a ve manevi desteğiyle potansiyelimi fark ettiren Nesligül Gonca KARAKOÇ'a, spor bilimlerine olan ilgimin en yakın şahidi Öğr. Gör. Funda GÜÇ'e de çok teşekkürler, desteğiniz benim için çok kıymetliydi.

En son ve en önemlisi tabii ki sevgili ailemin bana olan inancıydı. Anlayışın ve bana olan sevgin olmasa tez tamamlamak bu kadar anlamlı olmazdı sevgili hayat arkadaşım Ergün Hakan TUZCU, çok teşekkür ederim. Çalışma ortamımın en sevimli destekçileri canım kızlarım Elif Tuana, Zeynep Duru ve Zehra Sevil, hayatıma kattığınız onca güzelliklerin yanında bu tezi yazarken hazırladığınız kahvelerin, kahvaltılarının, yazdığınız minik notların değerini anlatamam. İyi ki varsınız.

ÖZET

SPOR ORGANİZASYONLARINDA GÖNÜLLÜ MOTİVASYONU VE EĞİTİMİ SÜRECİ ARAŞTIRMASI: GENÇLİK VE SPOR GÖNÜLLÜLERİ DERNEĞİ

TUZCU, Şefiye
Yüksek Lisans Tezi
Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı
Spor Yönetimi Programı
Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Rıdvan EKMEKÇİ

Temmuz 2022, VIII + 69 Sayfa

Günümüzde spor organizasyonları büyüklüğü ve türüne göre birçok insan kaynağının katkısıyla yönetilmektedir. Bu kaynakların bir kısmını ücretli çalışanlar oluştururken diğer bir kısmını gönüllüler oluşturmaktadır. Ülkemizde de gönüllülerin bu organizasyonlara katkısı gün geçtikçe daha da çok anlaşılmış, birçok gönüllüyü bir araya toplama ihtiyacı ortaya çıkmış ve böylece gönüllüler dernek çatısı altında toplanmışlardır. Organizasyonlardaki katkılarına bakıldığında gönüllülerin motivasyonu katılımlarına etki etmektedir bu sebeple gönüllü yönetimi oldukça titizlikle sürdürülmelidir. Bu çalışmada ülkemizde sporda gönüllülük alanında tek sivil toplum örgütü olan “Gençlik ve Spor Gönüllüleri Derneği” kurucu ve şimdiki başkanıyla görüşülmüştür. Gönüllülerin motivasyonlarını doğrudan etkileyen gönüllü eğitimi ve yönetimiyle ilgili derinlemesine bilgiler alarak kavramsal bir çerçeve oluşturmak amaçlanmaktadır. Araştırmanın katılımcısı amaçlı örneklem ile seçilmiştir. Katılımcının kapsamlı veriye hâkim olduğu düşünüldüğünden araştırmaya en detaylı katkıyı sağlayacak kişi olması bakımından önemlidir. Ayrıca bu kavramsal çerçeveyi oluşturmak için dernek sayfasındaki bilgilerden alan taraması da yapılarak dernek yönetimiyle ilgili tamamlayıcı bilgiler edinilmiştir. Sonuç olarak gönüllü yönetimi tam zamanlı çaba isteyen bir sistemdir ve bu sistemin etkili olması yöneticilerin bilgi ve deneyimine, gönüllülerin doğru eğitilmesine, iletişimin ve ilişkilerin sağlıklı kurularak motivasyonunun arttırılmasına bağlıdır. Gönüllü yönetimi kendi içinde devam eden bir döngüdür bu açıdan organizasyon öncesi gönüllünün döngüye dahil edilme aşamaları ve organizasyon sonrası gönüllünün döngü içinde kalmasına yönelik yapılan çalışmalar bu sistemin devamlılığında etkilidir.

Anahtar Kelimeler: Gönüllü derneği, gönüllü eğitimi, gönüllü yönetimi, motivasyon

ABSTRACT

VOLUNTEER MOTIVATION AND TRAINING PROCESS RESEARCH IN SPORTS ORGANIZATIONS: YOUTH AND SPORTS VOLUNTEERS ASSOCIATION

TUZCU, Şefiye

Master Thesis

Sports Management Department

Sports Management Programme

Adviser of Thesis: Prof. Dr. Rıdvan EKMEKÇİ

July 2022, VIII + 69 pages

Today depending on their size and type, sports organizations are managed with the contribution of many human resources. While some of these resources are paid employees, the other part is volunteers. In our country, the contribution of volunteers to these organizations has been increasingly realised, and the need to gather many volunteers has emerged, and thus the volunteers have gathered under the umbrella of an association. In this study, the founder and current president of the "Youth and Sports Volunteers Association", which is the only non-governmental organization in the field of volunteering in sports in our country, was interviewed. It is aimed to create a conceptual framework by obtaining in-depth information about volunteer training and management. The participant of the research was selected with purposive sampling. In addition, a field search was made from the information on the association's webpage, and complementary information about the management of the association was obtained to create this conceptual framework. As a result, volunteer management is a system that requires full-time effort, and the effectiveness of this system depends on the knowledge and experience of the managers, the correct training of the volunteers, and the increase of motivation by establishing healthy communication and relationships. Volunteer management is an ongoing cycle, in this respect, the stages of involving the volunteer in the cycle before the organization, and the efforts to keep the volunteer in the cycle after the organization are effective in the continuity of this system.

Keywords: Motivation, volunteers association, volunteer management, volunteer training

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	vi
TABLolar DİZİNİ	vii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	viii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
GENEL BİLGİLER	3
1.1. Spor Yönetimi	3
1.2. Spor Organizasyonu Nedir?	3
1.2.1. Spor Organizasyon Türleri.....	4
1.3. Spor Organizasyonlarında Gönüllülüğün Yeri ve Önemi	5
1.3.1. Gönüllülük Tanımı ve Tarihçesi	6
1.3.2. Gönüllü Motivasyon Kaynaklarının Sınıflandırılması	7
1.3.3. Spor Organizasyonlarında Gönüllü Yönetimi	7
1.3.4. Ülkemizde Sporda Gönüllülük	10
1.3.5. Gönüllü Eğitimi	12
1.3.6. Pandemi Döneminde Gönüllülük.....	15
İKİNCİ BÖLÜM.....	18
GEREÇ, YÖNTEM VE BULGULAR	18
2.1. Gereç	18
2.1.1. Araştırmanın Önemi	18
2.1.2. Araştırmanın Amacı.....	19
2.1.3. Araştırma Katılımcısı.....	19

2.2. Yöntem	21
2.2.1. Veri Toplama Aracı	22
2.2.2. Veri Toplama Yöntemi	22
2.2.3. Veri Toplama Süreci	23
2.2.4. Verilerin Analizi	23
2.2.5. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları	24
2.2.6. Geçerlik.....	24
2.2.7. Güvenirlik	24
2.3. Bulgular	25
2.3.1. Gönüllü Yönetimine Ait Bulgular	25
2.3.2. Gönüllü Eğitimine Ait Bulgular	29
2.3.3. Gönüllü Motivasyonuna Ait Bulgular	32
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	36
TARTIŞMA VE SONUÇ	36
3.1. Tartışma.....	36
3.2. Sonuç	45
3.3. Öneriler.....	47
EKLER.....	50
Ek-1 Spor Gönüllüsü Değerlendirme Yönergesi.....	50
Ek-2 Sporda Gönüllülük Eğitimi Başvuru Formu.....	55
Ek-3 KİDO2021 Gönüllü Eğitim Planı	59
Ek-4 Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları	60
Ek-5 Nitel Araştırma Onam Formu.....	61
Ek-6 Gönüllü Geri Bildirim Formu.....	62
KAYNAKÇA.....	63
ÖZGEÇMİŞ	69

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. Gençlik ve Spor Gönüllüleri Derneği Logosu	20
Şekil 2.2. Gençlik ve Spor Gönüllüleri Derneği'nin 2011-2022 arasında katıldığı etkinlikler	26
Şekil 3.1. Gönüllülük	36
Şekil 3.2. Gençlik ve Spor Gönüllüleri Derneği Gönüllü Yönetim Süreci	37
Şekil 3.3. Etkinlik için Gönüllü Programı Döngüsü	38
Şekil 3.4. Gönüllü Yönetimi Döngüsü.....	45
Şekil 3.5. İnsan Kaynakları Yönetimine Dayalı Gönüllü Yönetimi Döngüsü.....	46

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. 1. Gönüllü Eğitiminin Önündeki Engeller.....	15
Tablo 1. 2. Pandemi Sonrası Gönüllü Olma Olasılıkları	16
Tablo 2. 1. Gençlik ve Spor Gönüllüleri Derneği Eğitimleri.....	32



KISALTMALAR DİZİNİ

AUZEf	Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi
BM	Birleşmiş Milletler
EYOF	European Youth Olympics Festival (Avrupa Gençlik Olimpik Oyunları)
FIBA	International Basketball Federation (Uluslararası Basketbol Federasyonu)
FIFA	Fédération Internationale de Football Association (Uluslararası Futbol Federasyonu)
IAAF	International Association of Athletics Federations (Uluslararası Atletizm Federasyonu)
IOC	International Olympic Committee (Uluslararası Olimpiyat Komitesi)
KİDO	Konya İslami Dayanışma Oyunlar
TMOK	Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi
UEFA	Union of European Football Associations (Avrupa Futbol Federasyonları Birliği)
WTA	Women's Tennis Association (Kadınlar Tenis Birliği)
YÖK	Yüksek Öğretim Kurulu

GİRİŞ

Spor günümüzde birçok büyük etkinlik ile toplulukların hayatını etkileyen bir sektördür. Bu etkinliklerin yönetiminin arka planında oldukça geniş bir insan gücü vardır (Yıldız, 2015). Bu denli büyük etkinlikler toplumlar üzerinde oldukça detaylı etkilere sahiptir. Bu etkileri ele alan birçok çalışmayı görmek mümkündür (Kim ve Petrick, 2005; Lee ve Taylor, 2005; Kim vd., 2006).

Toplumlara bu denli etkileyen organizasyonlarda yönetim en önemli kısımdır. Görev alan insan kaynaklarının bir kısmı ücretli olabileceği gibi gönüllüler de bu organizasyonların yükünü sırtlarlar (Doherty, 2009). Gönüllülerin bu organizasyonlara katılmaları ve gönüllü olma motivasyonları çeşitli çalışmalarda ele alınmıştır. Kişilerin gönüllü olma motivasyonları değişmekle birlikte, gönüllülük için olumlu duygular geliştirme yardım etme imkanı, yeni beceriler öğrenme, gibi bazı ortak nedenler bulunmaktadır (Clary ve Snyder, 1999). Bunlara ek olarak bu etkinlikler, gönüllülerin yeni beceriler elde etmesi sosyal ilişkilerin elde edilmesi ve sosyal faydalar sağlamak gibi bir takım olumlu tutum ve davranışların kazanılmasına yardımcı olur. Spor etkinlikleri yoluyla gönüllüler bahsi geçen potansiyel fırsat ve çeşitli motivasyon kaynaklarıyla gönüllü olmak isterler (Agostinho ve Paço, 2012). Yapılan çalışmalarda (Clary ve Snyder 1999, Saksida vd., 2016) insanların gönüllü olma motivasyonlarının maddi kazançtan çok kişisel, sosyal veya dolaylı ekonomik kazanç gibi bazı nedenlere dayandığı tespit edilmiştir. Bireylerin gönüllü olma isteklerini oluşturan değerlerin ve deneyimin kendi ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığı asıl motivasyonu oluşturan etkidir. Bireyin kişisel istek ve arzularını yerine getirip getirmediğine dair yaşadıkları tecrübeler ise memnuniyetini ve gönüllü olmaya yönelik niyetlerini etkileyecektir. Dolayısıyla, yöneticiler etkinliklerinde kimlerin gönüllü olduğunu, gönüllüleri organizasyonlara çeken motivasyon değişkenlerini ve bu değişkenlerin memnuniyet düzeyiyle ilişkilerini anlamaları son derece önemlidir.

Gönüllülerin motivasyonunu doğrudan etkileyen yönetim ve eğitim süreçleriyle ilgili yapılan çeşitli çalışmalar da mevcuttur. Örneğin, Doherty (2009), gönüllülerin gelecekteki

gönüllü faaliyetlerini planlamak, olayın deneyimlenen maliyetlerinden ve kısmen de topluma ve olumlu yaşam deneyimine katkıda bulunmaktan etkilendiğini belirtmiştir. Cuskelly vd. (2006) çalışmalarında planlama, eğitim ve destek uygulamalarını daha yaygın kullanan organizasyonların, gönüllüleri elde tutmada daha az sorun algıladığını belirtmişlerdir.

Alan yazındaki bu çalışmalara bakıldığında ülkemizde daha çok gönüllülerin motivasyonu üzerine araştırmalar yapıldığı görülmektedir (Berber 2015; Yıldız 2015; Bektaş 2021). Gönüllü yönetimiyle ilgili çalışmaların ise yeterli düzeyde yapılmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle gönüllü yönetimi üzerine yapılacak çalışmanın alana katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Çalışma nitel araştırma yöntemlerinden anlatı araştırma deseni ile tasarlanmış ve ülkemizde sporda gönüllülük alanında çalışan tek sivil toplum örgütü olan “Gençlik ve Spor Gönüllüleri Derneği” incelenmiştir. Nitel görüşme için dernek kurucusu ve şimdiki başkanı olan Şenol Güneş ile görüşme yapılmıştır. Gönüllülerin motivasyonlarını doğrudan etkileyen gönüllü eğitimi ve yönetimiyle ilgili derinlemesine bilgiler alınarak kavramsal bir çerçeve oluşturmak amaçlanmaktadır. Araştırmanın katılımcısı amaçlı örneklem ile seçilmiştir. Katılımcının bu alanda tek ve kapsamlı veriye hâkim olma durumu düşünüldüğünden araştırmaya en detaylı katkıyı sağlayacak kişi olması bakımından önemlidir. Ayrıca bu kavramsal çerçeveyi oluşturmak için dernek sayfasındaki bilgilerden doküman taraması da yapılarak dernek yönetimiyle ilgili tamamlayıcı bilgiler sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1. Spor Yönetimi

Spor kişisel zevk ve dış ödüllerle motive olan katılımcılar tarafından ciddi fiziksel efor veya nispeten karmaşık fiziksel becerilerin kullanımını içeren kurumsallaşmış bir rekabet etkinliğidir (Coakley, 2001). Bu etkinliğin uygulanması, devamlılığı ve idaresi için yönetilmesi gerekmektedir. “Genel yönetimin; insan ve materyallerin, mal ve hizmet üretmek amacıyla örgütlenmesi için var olduğu düşünülürse modern yönetim anlayışı çerçevesinde yönetim uygulamalarında farklılık bulunmamaktadır. Dolayısıyla yönetime ilişkin tanımlamalar sporun yönetimi için de geçerlidir. Ancak spor alanının kendine özgü özelliklerinden dolayı farklı tanımlamalara ihtiyaç duyulmuştur” (Sunay, 2016: 4-5). Spor endüstrisinin büyümesi, tesislerin ve organizasyonların diğer endüstrilerdeki ekonomik değerlere yaklaşması sporda yönetim kavramının önemini arttırmıştır (Ekmekçi, 2018).

1.2. Spor Organizasyonu Nedir?

Organizasyon, etkinliklerin yürütülmesinde işleyişi sorunsuz devam ettirmek için yapılan düzenlemeler, oluşturulan kurumsal yapılar ve hazırlanan ilkelerdir. Buna bağlı olarak organizasyon: “Bir sistemin amacına ulaşmak için çeşitli görevleri yapmak üzere oluşturduğu ve diğer kısımlarla ahenkli bir şekilde iş gören bölümlerinin oluşturulması” diye tanımlanabilir (Eren, 2003, 281). Spor organizasyonları içinde yarışma olmasa bile etkinlik öncesinde yapılan teknik toplantılar, seminer ve kurslar belli bir organizasyon gerektirir.

Spor organizasyonlarıyla ilgili literatürde çeşitli tanımlamalar vardır: “Örgütler, amaca yönelik, bilinçli olarak yapılandırılmış ve koordineli faaliyet sistemleri olarak tasarlanmış ve dış çevre ile bağlantılı sosyal varlıklardır” (Daft, 2016: 13). “Organizasyon, insanların arzu ettikleri veya değer verdikleri bir şeyi elde etmek için eylemlerini koordine

ettikleri ve hedeflerine ulaşmak için kullandıkları bir araçtır” (Jones, 2013:2). Bu tanımlara bakıldığında ortak hedefler, koordineli eylemler ve özel görevler olarak spor organizasyonlarının üç ortak özelliği vardır.

1.2.1. Spor Organizasyon Türleri

Yabancı literatürden Türkçe’ye geçirildiğinde “organizasyon” kelimesi örgüt, kurum veya etkinlik olarak görülmektedir. Ülkemizde bu üç anlam da duruma göre farklı şekillerde kullanılmaktadır. Bu çalışmada ise etkinlik olarak kullanılacaktır. Etkinlikler de farklı şekillerde gruplara ayrılmıştır.

Chelladurai (2014), spor organizasyonlarını bir organizasyonun nasıl finanse edildiğine veya finansman kaynağına göre üç kategoriye ayırmıştır: kamu kuruluşları, özel kuruluşlar ve üçüncü sektör etkinliklerdir. Kamusal spor organizasyonları, halkın geneline hizmet sağlamak için oluşturulanlardır. Gelir yaratmak ve kârı hedeflemek yerine kamu kuruluşlarınca bir toplulukta, şehirde, bölgede veya ulusta sakinlere hizmet etmek için finanse edilmektedir. Halkın spor yapması, fiziksel olarak aktif olması veya sağlıklı bir yaşam sürdürmesi için faaliyetler, tesisler ve rekreasyon sağlayan parklar ve rekreasyon alanları bunlara örnektir. Kamu kuruluşları ile karşılaştırıldığında, özel spor kuruluşları, işleyişleri ve yönetimleri özel yatırımlara, paydaşlara ve patronlara bağlı olduğundan, gelir yaratmaya ve kâr etmeye odaklanır. Profesyonel (anonim şirketler, özel spor merkezleri) ve dernek yapısındaki spor kulüpleri bu kategoriye girer. Üçüncü sektör spor organizasyonları, esas olarak kamu veya özel spor organizasyonları ile ortaklıklar kurmaktadır. Kamu kuruluşları üçüncü sektörde yeni bir organizasyon yaratabilir veya özel kuruluşlara fon sağlamak ve kamuya hizmet sağlamak için özel kuruluşlara izin verebilir. Üçüncü sektör kuruluşları genellikle bazı gönüllü ve topluluk kuruluşlarıdır, ancak kamu kuruluşlarından bağımsızdır.

Spor organizasyonları da basitçe kâr amacı gütmeyen ve kâr amaçlı olarak sınıflandırılabilir. Kâr amacı gütmeyen spor organizasyonlarında, amaçları kâr elde etme baskısını içermeyebilir, bunun yerine amaç sosyal bir amaca, özel ilgi alanlarına ve

üyelerinin ihtiyaçlarına hitap etmek olabilir. Kâr amacı gütmeyen kuruluşlar sosyal, eğitimsel, kültürel ya da kamu hizmetine odaklanırlar. Birçok uluslararası, ulusal, bölgesel ve yerel spor organizasyonu kâr amacı gütmeyen spor organizasyonları olarak sınıflandırılır. Ayrıca, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar topluma hizmet sağlamak üzere tasarlandıklarında, olumlu bir toplum ortamının şekillenmesine yardımcı olur. Bunlara ek olarak, kâr amacı gütmeyen kuruluşların da çalışanlarına ödeme yapmak, genel giderleri (örneğin, inşaat, elektrik, su, internet vb.) desteklemek ve ürün veya hizmetlerini sağlamak için para kazanmaya ihtiyaçları olmaktadır. Kâr amacı güden spor organizasyonlarının kar elde etmek birincil hedefidir. Bu kuruluşlar bir mali yılda kar elde etmeyebilir, ancak yine de kâr amacı güden bir kuruluş olarak kabul edilir (Ruihley ve Li, 2021).

1.3. Spor Organizasyonlarında Gönüllülüğün Yeri ve Önemi

Organizasyonlarda yer alan kişilerin motivasyonu, isteği, arzusu ve örgüt kültürü önemlidir. Örgüt kültürü, bir kuruluştaki insanların paylaştığı tutum ve varsayımlar, paylaşılan değerler, inanç sistemleri üstüne inşa edilir. Her bireyin kendine has görüş ve deneyimleri olmasına rağmen, bir organizasyondaki insanlar ortak bir kültür yaratmak için birlikte çalışabilirler. Genel olarak, gerekli olan kültürü inşa etme ve sürdürme olanağı veren sınırları ve çerçeveyi sağlayan ve kültürel gereksinimleri tanımlayan bir organizasyonun liderliği ve yönetimidir.

Ücretli işgücünde, kuruluşların liderliği ve yönetimi; vizyon ve değerleri tanımlayarak, çalışan davranışlarıyla ilgili belirli hususları teşvik eden resmi politika ve prosedürleri uygulamaya koyarak, etkili iletişimle kurumun amaç ve hedeflerine açık bir bağlılıkla iyi uygulamayı pekiştirerek “olumlu işyeri kültürünü” teşvik eder. Ücretli çalışanlar bu olumlu işyeri kültürüne artırılmış üretkenlik ve verimlilik, daha iyi iş birliği ve ekip çalışması, sadakat, iş tatmininde artışla karşılık verir. Ücretli çalışanların yanında etkinliklerde işlerin yürütülmesine destek olarak gönüllü ekipleri kurulmaktadır. Gönüllü iş gücünün önemi gün geçtikçe daha çok anlaşılmaktadır. Avrupa Komisyonu'nun desteğiyle hazırlık faaliyetleri kapsamında spor programı alanında finanse edilen “Training4

Volunteers” projesinin rapor önsözünde Alman Olimpiyat Sporları Federasyonu Başkan yardımcısı Schneeloch’un belirttiği gibi “Gönüllülerin günlük katılımı ve motivasyonu olmadan, genel olarak spor sistemi... işlemeyecekti” (Steinbach vd., 2012).

1.3.1. Gönüllülük Tanımı ve Tarihçesi

Gönüllülük ile ilgili literatürde pek çok tanım yapılmıştır. Gönüllülük kavramı birçok toplumda toplumun taşıdığı özelliklere göre farklı yorumlanmaktadır.

Wilson’a (2000) göre gönüllülük; vaktin, diğer insan, grup veya kurumlara fayda sağlamak için harcadığı herhangi bir faaliyettir. Ekmekçi (2018) ise gönüllülerin, sahip oldukları bilgi ve beceriye göre spor organizasyonlarının işleyişine katkı sağlayan bireyler olarak tanımlamıştır.

Palabıyık (2011) gönüllülerin tanımını; yaşam kalitesini arttırmak ve kamu yararına katkı sağlamak için bireyin maddi karşılık ya da başka bir çıkar beklentisi olmaksızın insanların etkinliklere destek olması şeklinde ifade etmektedir.

Uzun yıllardır gönüllülük çalışmaları yürütmekte olan Birleşmiş Milletlerin (BM) gönüllüleri ise gönüllülüğü, insanlar için yaşadıkları topluluğun ve toplumun yaşamında söz almanın bir yolu olarak tanımlamakta ve bunu yaparak bireylerin aidiyet ve içerilme hissi yaşayarak insanların kendi yaşamlarına yön verebildiklerini vurgulamaktadır.

Gönüllülük kelimesinin bilinen tarihçesine bakıldığında Fransa’da 18.yy’da acil durumlarda kendilerini askeri hizmet ve faaliyetlere hür iradesiyle katılan bireyleri tanımlamak için kullanıldığı görülmektedir. Toplumdaki bu bireylere “Voluntaire” denilmiştir. Voluntaire kelimesi ise Latince’de bireyin hür iradesi anlamına gelen “Latin Voluntarius” sıfatına dayanmaktadır (BM Raporu, 2011).

Ancak, gönüllülük kavramını daha geniş bir perspektif ile bugünün anlamı doğrultusunda ele aldığımızda 19.yy’da Amerika Birleşik Devletleri’nde ortaya çıktığı görülmektedir. Amerika Birleşik Devletleri’nde bireylerin ekonomik ve sosyal

yetersizliklerini giderme amacıyla yürütülen gönüllü faaliyetler ve çalışmalar bugünün gönüllülük kavramını modern anlamda bizlere sunmaktadır.

Gönüllülüğün kurumsallaşmasını ve yayılmasını tarihsel süreç içinde incelediğimizde kaynakların çoğunun 1920’lerden itibaren gönüllülük kavramını incelediği söylenebilir.

1.3.2. Gönüllü Motivasyon Kaynaklarının Sınıflandırılması

Gönüllülüğün önemini anlamak ve gönüllü yönetimini etkin şekilde yapmak için insanların neden gönüllü olmak istediğini bilmek önemlidir. Gönüllülerin motivasyon kaynaklarına ulaşmak için birçok araştırma yapılmıştır. Bir gönüllünün motivasyon kaynakları hayırseverlik, özgecilik, sosyal ağ, aile ve ilgi alanı olarak belirtilmiştir (Nichols vd., 2016). Ögüt vd., (2013) Türkiye Spor Federasyonlarına yönelik gönüllülük motivasyonu belirleme çalışmasında kariyer geliştirme, spor için fedakârlık, katkıda bulunma, boş zaman değerlendirme isteği ve sosyal sorumluluğun yerine getirilmesi olarak beş nedene ulaşmıştır. Bang ve Chelladurai (2009) ise geliştirdikleri “Uluslararası Spor Organizasyonları İçin Gönüllü Motivasyonları Ölçeği” ile uluslararası spor organizasyonlarında görev alan gönüllülerin motivasyonel faktörlerini incelemiş ve “değerlerin ifadesi”, “vatanseverlik”, “kişilerarası ilişkiler”, “kariyer yönlendirme”, “kişisel gelişim”, “dışsal ödüller” ve “spor sevgisi” şeklinde alt boyutlar tespit etmişlerdir.

Gönüllü motivasyonu üzerine yapılan diğer çalışmalarda “Öz-Belirleme Kuramı” açısından ele alanlar da mevcuttur. Oostlander vd., (2014) Öz-Belirleme Kuramından yararlanarak bireysel farklılıkların gönüllü motivasyonu üzerindeki düzenleyici rolünün önemini vurgulamıştır. Wu vd., (2016) çalışmasında gönüllülüğe devam etme niyetiyle yeterlilik, içsel motivasyon, iş tatmini arasındaki ilişkiyi Öz-Belirleme Kuramıyla değerlendiren bir çalışma yapmıştır. Güntert vd., (2016) de Öz-Belirleme Kuramı açısından gönüllülerin motivasyonlarının düzenli biçimde öz-belirlendiği veya kontrollü motivasyon türleri ile ilişkilendirilebileceğini belirtmiştir.

1.3.3. Spor Organizasyonlarında Gönüllü Yönetimi

Özellikle 1950'lerden sonra televizyon ve radyonun gelişimiyle birlikte büyük sportif etkinliklerin kitlelere ulaştırılması ve spor pazarlaması bakış açısıyla sportif yarışmaların düzenlenmesi sayıca artmıştır. Sporun görsel şölene dönüştürülmesi ve büyük sportif etkinlikleri düzenlemenin artık ülkelerin imajına katkı sağlayacak birer prestij sembolü haline gelmesi sonucu spora olan ilgi daha da artmıştır.

1990'lar itibarıyla spor ekonomisinin milyar dolarlara ulaşması ve özellikle olimpiyatlar ve dünya şampiyonalarında alınan sonuçların ülkelerin gücünü gösterdikleri bir sonuç olması spora olan yatırımın giderek artması anlamını taşımaktadır. Bu doğrultuda gerek iş olarak gerekse rekreasyonel anlamda toplumda spor organizasyonlarına talebin artmasını sağlamıştır. Artık spor ve bağlantılı etkinlikler gerek yerinde gerekse medya üzerinden katılımcı bulmaktadır. Düzenlenen etkinliklerin büyüklüğü nedeniyle duyulan insan kaynakları ihtiyacı ise her geçen gün artmakta ve spor etkinliklerinin düzenlenmesi giderek karmaşık hale gelmektedir.

Bunun yanında her geçen gün ulusal ve uluslararası düzeyde spor etkinlik maliyetinin artması yöneticiler için daha yüksek bütçeler demektir (Hallmann ve Harms, 2012). Özellikle büyük ölçekli uluslararası spor etkinliklerinin insan kaynakları maliyeti düşünüldüğünde gönüllülerin önemi daha da anlaşılmaktadır. Gönüllülerin olmadığı spor etkinliklerinin maliyeti çoğu durumda ağır olacaktır (Nichols ve Ralston, 2015). Olimpiyat Oyunları gibi mega spor etkinlikleri için organizatörler, maliyetlerden tasarruf etmek ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmak için çok sayıda gönüllü kullanmaktadır. (Dickson vd., 2015). Örneğin, Londra 2012 Yaz Olimpiyatlarında 110.000, Rio 2016 Yaz Olimpiyatları'nda 50.000 gönüllü yer almıştır. Pandemi sürecine denk gelen 2020 Tokyo Olimpiyatlarında ise salgın nedeniyle gönüllüler farklı şekilde kullanılmıştır. Bu konu ayrı bir başlıkta değerlendirilmiştir.

Gönüllüleri seçerken, özellikle başarının çok önemli bir unsuru oldukları düşünüldüğünde, işe uygun nitelikli gönüllü seçiminin önemi bilinmektedir (Sharififar vd., 2011). Olimpiyatlar, Dünya şampiyonaları ve diğer büyük sportif etkinliklerde etkinlik

yöneticileri genellikle çok sayıda gönüllülerin yardımına ihtiyaç duyarlar. Bu nedenle, gönüllü seçimi, eğitimi ve ekipler arasındaki iletişim çok önemlidir.

Spor etkinliklerinde organizasyonun başarısı, çalışanların birbirlerine karşı duyduğu güven, gönüllüler ve etkinlik yöneticileri arasındaki iletişim, yönetim sürecinin kalitesi ve çalışanların motivasyonuna bağlıdır (Taylor vd., 2006).

Gönüllüler farklı milletlerden, kültürlerden, cinsiyetlerden, yaşlardan, ekonomik statüden, kariyer durumundan, kişilik özelliklerinden ve önceki gönüllülük deneyimlerinden gelmektedir. Bu çeşitlilik gönüllülerin bireysel motivasyonunu, ihtiyaçlarını, isteklerini ve davranışlarını etkilemektedir (Alexander vd., 2015). Şimşek (2018) etkinliklerde insan kaynakları yönetimi kapsamında gönüllüler için etkin rollerinden dolayı bu grubu oluşturan bireylerin etkinliğe yönelik motivasyonlarının dikkate alınması gerektiğini söyler. Gönüllüler genellikle çok çeşitli bir insan grubunu temsil eder. Gönüllülerin güdülerini ve özelliklerini anlamak; onlara en uygun yaklaşım ve stratejileri belirleme konusunda yol gösterecektir. Spor etkinlikleri yöneticileri, gönüllüleri bölümlere ayırarak, spor etkinliklerinde gönüllülüğü etkileyen bazı faktörleri ve motivasyonel faktörleri daha iyi anlayabilir. Bu ayrıma dayalı olarak, daha verimli bir şekilde işe alabilirler ve etkinlik boyunca gönüllüleri daha etkin bir şekilde yönetebilirler (Alexander vd., 2015; Schlesinger ve Gubler, 2016). Bütün bu bilgiler doğrultusunda Nichols vd. (2015) de dediği gibi spordaki gönüllüler sosyal bir sermaye oluşturur.

Dünyada gönüllü yönetimi ile ilgili uygulamalara bakıldığında Batı Avusturalya hükümetinin bu konudaki çalışmaları bir rehber niteliğindedir. Broşür şeklinde hazırlanan Gönüllü Yönetimi kaynağında, planlama süreci için “Gönüllü Döngüsü” kavramı kullanılmıştır. Bu süreçle olumlu bir gönüllülük kültürünün oluşması desteklenmektedir. Bu doğrultuda yapılan planlarda organizasyon hedeflerine öncelik verilir ve temel stratejileri tanımlanır. Bu stratejiler gönüllülerin etkinliğin misyon ve vizyonuna uygun seçilmesi, bağlılık duygusu geliştirmelerine yardımcı olunması, eğitim ve gelişim fırsatı tanınması, gönüllülerin çaba ve performanslarının takdir edilmesi olarak sıralanabilir.

1.3.4. Ülkemizde Sporda Gönüllülük

Gönüllülük, ülkemizde geleneksel yardımlaşma, sosyal hizmetlerin ulaştırılması ve farklı sivil katılım yolları gibi çok çeşitli aktiviteleri işaret eder. Gönüllülük, tüm farklı çeşitleri ile tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de çok uzun süredir var olmaktadır. Türk toplumu geleneksel olarak gönüllülüğe değer vermiş, ancak gönüllülüğün bir topluma sağladığı potansiyel katkıları tam olarak fark edip kullanmayı henüz tam anlamıyla başaramamıştır.

Türkiye’de gönüllülüğün gelişimi, genel anlamıyla sivil toplum ve vatandaş katılımının 1980’li yıllardan beri yaşadığı dönüşümün bir parçası olarak değerlendirilmelidir. 1980’li yıllarda yasaklanan sivil toplum kuruluşu yapılanmaları 1990’lı yıllarda tekrar faaliyetlerini sürdürmeye başlamış ve Toplum Gönüllüleri Vakfı ve Eğitim Gönüllüleri Vakfı gibi Türkiye’deki en büyük gönüllü kuruluşlar bu dönemde kurulmuştur. Son 10-15 yılda sivil toplum katılımı sayı, yarattığı etki ve profesyonellik düzeyi bakımından artış göstermiştir.

Spor gönüllülüğü olarak ele alacak olursak 2011 yılında Spor Gönüllüleri Topluluğu ilk olarak birçok spor gönüllüsünün etkinliklere katılmasına öncü olunmuştur. 2018 Yılında bu topluluk Gençlik ve Spor Gönüllüleri Derneği adıyla ilk sivil toplum kuruluşuna dönüşmüştür ve birçok faaliyete destek olmaya devam etmektedir.

Gençlik ve Spor Bakanlığı’nın da gönüllülük ile ilgili çalışmaları mevcuttur. Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı gönüllülük faaliyetleri <https://gonulluyuzbiz.gov.tr/> web sitesi üzerinden yürütülmektedir. Bu faaliyetler afet ve acil durum, çevre, eğitim, kültür ve turizm, sağlık ve sosyal hizmetler ve spor başlıkları altında gruplandırılmıştır. Bakanlıkça 2019 Gönüllülük Yılı ilan edilmiştir ve Strateji Belgesi’nde gönüllülük kültürünün güçlendirilmesi, bu alanda teknolojinin daha etkin kullanılması, risk yönetimi, gönüllü yönetiminin ve eğitiminin güçlendirilmesi, kurumlar arası ilişkilerin güçlendirilmesi, gönüllülüğün tanınması ve değerlendirilmesi gibi temel odaklar belirlenmiş, bu çerçevede kurumlarla iş birliği protokolleri imzalanmıştır. Gönüllülük faaliyetlerini daha cazip hale getirmek için 13-23

Ekim 2019 tarihleri arasında Antalya Alaaddin Keykubat Gençlik Kampında “Uluslararası Genç Gönüllülük Kampı” düzenlenmiştir.

Ancak ülkemizdeki ilk kurumsal gönüllülük çalışmaları 2020 İstanbul Olimpiyat adaylığı sürecinde Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) tarafından kurulan ve faaliyetlerine 2012 yılında başlayan “Gönüllülük Komisyonu” çalışmalarıdır. Komisyonun çalışmaları neticesinde oluşturulan gönüllülük eğitim ve değerlendirme yönergesi ülkemizin ilk “Sporda Gönüllülük” yönergesidir (EK-1). Komisyonun çalışmalarıyla birlikte ülkemizde gönüllü ve gönüllü lideri eğitimleri gerçekleştirilmiştir.

Ayrıca komisyonun yaptığı çalışmalar sonucunda ve Prof. Dr. Rıdvan Ekmekçi’nin girişimleriyle ilk gönüllülük dersi Pamukkale Üniversitesi Spor Yöneticiliği Bölümünde 2013 yılında seçmeli ders olarak ders kataloğuna eklenmiştir. TMOK Gönüllülük Komisyonu çalışmalarını 2015 yılına kadar sürdürmüş ve bu sürede spor gönüllülüğü kavramının gerek kurumsal gerekse eğitimsel anlamda topluma tanıtılması için birçok çalışma yürütmüştür. Daha sonraları YÖK ile Gençlik ve Spor Bakanlığı arasında imzalanan protokol kapsamında “Gönüllülük Çalışmaları” dersinin 2020-2021 eğitim öğretim döneminden itibaren üniversitelerde seçmeli ders olarak okutulmaya başlanmış, 76 üniversitede 13 binden fazla öğrenci seçmeli gönüllülük dersi almıştır.

Buna ek olarak Gençlik ve Spor Bakanlığı’nın gençlerin inovasyon ve girişimciliğe olan ilgilerini artırmak amacıyla düzenlediği “Hackaton Gönüllüğün Dijital Hali” yarışmasında son 20’ye kalan ekipler tarafından gönüllük temasında yazılım geliştirilmiştir.

Mersin 2013 17. Akdeniz Olimpiyatları ülkemizde düzenlenen mega etkinliklere örnek olup gönüllü katılımı ve eğitimi ile akademik çalışmalarda ele alınmıştır. Gönüllü yönetimi bu etkinlikte Mersin Üniversitesi’nde Gönüllüler bölümü kurularak formlar yoluyla başvurular alınmasıyla başlamıştır. Sonrasında Akdeniz oyunları ruhu ve gerçekleştirilmesi gereken işlerin niteliğine uygun kazanımlar gönüllülere iki aşamalı eğitim şeklinde verilmiştir (Atçı vd., 2014).

1.3.5. Gönüllü Eğitimi

Gönüllü eğitimi, organizasyonların etkin şekilde yürütülmesi için özenle düzenlenmelidir. Türkiye’de spor gönüllülüğü ile ilgili ilk düzenli eğitimler TMOK gönüllülük komisyonu tarafından planlanmış ve ilk eğitim 6-8 Şubat 2013 tarihinde Antalya’da gerçekleştirilmiştir. Daha sonra bu eğitimler gönüllü ve eğitici eğitimleri olarak Denizli ve İstanbul’da devam etmiştir. Ülkemizde düzenlenen U20 Dünya futbol şampiyonası için oluşturulan gönüllü eğitim programında ise yine TMOK eğitim programı uygulanmış ve 2013 yılında toplamda 7 ilde 1500 gönüllüye gönüllü eğitimi verilmiştir (TMOK Gönüllü Komisyon Notları, 2015). Komisyon tarafından oluşturulan “Sporda Gönüllülük Eğitimi Başvuru Formu” daha sonra yapılacak etkinlikler için rehber niteliğindedir (EK-2).

Bu süreçten sonra gerek TMOK gerekse Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde düzenlenen eğitim faaliyetleriyle ülkemizde düzenlenen uluslararası organizasyonlar için gönüllü eğitimleri yapılmıştır. Pandemi sürecinde etkinliklere ara verilmesi nedeniyle bu eğitimler de aksamıştır. Ancak özellikle bu yıl ülkemizde 9-18 Ağustos 2022 tarihleri arasında Konya’da gerçekleştirilecek 5. İslami Dayanışma Oyunları kapsamında gönüllüler için oluşturulan planda yüz yüze ve çevrim içi eğitim planlanmıştır (EK-3). Bu eğitimin içeriğinde paralimpik spor ve oyuncular genel eğitimlere ek olarak bu organizasyonda dahil edilen konular olarak görülmektedir. Gerekli eğitim verilmemiş gönüllüler katıldıkları organizasyonun işleyişini aksatabilirler. Hurd vd., (2008) etkinlik katılımcılarıyla daha çok ilişki içinde olacak, hassas gruplara hitap edecek veya etkinlikte çok önemli rolleri üstelenecek gönüllülerin etkin bir eğitim alması gerektiğini göz önünde bulundurarak bir gönüllü eğitim programı çerçevesi belirlemişlerdir. Buna göre gönüllü eğitimi şu kriterleri kapsamalıdır:

- Gönüllülere katıldıkları etkinliğin amacı, misyonu, vizyonu ve hedefleriyle ilgili bilgi verilmelidir.
- Tanımlı meslek rolleri ve sorumluluk kapsamını belirten gönüllü meslek tanımları yapılmalıdır.

- Gönüllünün sorumluluğunu üstlendiği pozisyon kapsamında beklenenler belirtilmelidir.
- Satın alma, iletişim protokolü ve risk yönetim planı gibi durumlarla ilgili prosedür anlatılmalı ve evraklar gösterilmelidir.
- Etkinlik öncesi ve süresince iletişimi sağlamak, anında birebir görüşme sağlamak ve dönüt verebilmek için bir iletişim sistemi geliştirilmeli ve eğitimlerde gönüllülere tanıtılmalıdır.
- Gönüllü pozisyonu için uygun olacağı ön görülen durumlarda ilk yardım, kaynaştırma eğitimi gibi genel konularla ilgili eğitim almış olmak şartı eklenebilir.
- Eğitimler profesyonel eğitmenlerin düzenlediği konferans ve atölyeler ile destek olacak şekilde tasarlanmalıdır.

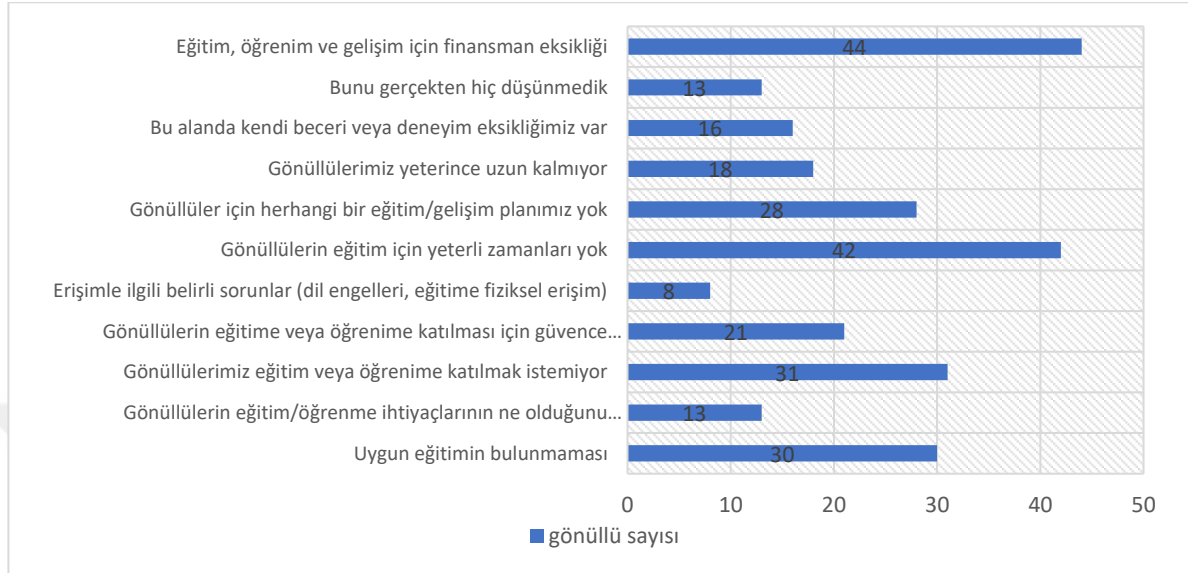
Hurd vd, (2008) bu kriterleri belirlerken gönüllüleri ileriye dönük organizasyonlarda tekrar gönüllü olmaya istekli olmada etkileyen unsurları göz önünde bulundurmuştur. Birçok gönüllü yeterli eğitim ve destek alamadığı etkinliklere sonraki dönemlerde katılmaya istekli olmamıştır. Bu da “volunteer turnover” yani “gönüllü devir hızı” kavramının incelenmesi gerekliliğini doğurmuştur. Gönüllüler sadece bir organizasyonu yürütmeye katkı sağlamaz, aynı zamanda organizasyondaki maddi kaynakları da korurlar. Öte yandan gönüllülerin ayrılması organizasyon için kayıplara neden olacaktır örneğin gönüllü devir hızı yüksek olan bir organizasyonda gönüllü çalışanların maliyeti organizasyon tamamlanmadan ayrılmaları durumunda, ücretli çalışanların yıllık maaşlarının iki katına kadar olabilir (Philips, 1990). Gönüllüler için herhangi bir ödeme veya bağlayıcı bir sözleşme olmadığı için devir hızı daha yüksektir. Gönüllülerin ayrılmasını azaltmak için gönüllü yöneticisinin buna neden olanlar hakkında daha fazla bilgi sahibi olması gerekir. Bu da alan bilgisi olan bir yönetici ihtiyacını doğurur. Gönüllü devir hızı kavramını çalışmasında ele alan Cuskelly vd., (2006) etkinlik yönetiminde ücretli çalışanların İnsan Kaynakları Yönetimi yaklaşımıyla değerlendirilirken, gönüllülerin sadece motivasyon ve tatmin olma düzeylerine göre gönüllü yönetimini el almalarını kıyaslayarak gönüllülerin de insan kaynakları yönetimi çerçevesinde

değerlendirilmesi gerektiğini söylemiştir. Bu şekilde verilen eğitimler gönüllülerin organizasyon performanslarını da arttırmış olacaktır.

Spor gönüllülüğünün Mega organizasyonlardaki yeri düşünüldüğünde gönüllü olmaya başvuran kişilerin ön bir denemeye tabii tutulması da gönüllü eğitiminin bir parçası olabilir. İrlanda hükümetinin hazırladığı gönüllü yönetimi kitapçığında (2008) organizasyonlarda verilecek sorumluluğa göre kişinin deneme süreci, kapsamı ve eğitim içeriğinin şekillenebileceğini önermektedir. Buna ek olarak gönüllü eğitiminin yapılandırılmış, etkinlik sürecinde, sürekli eğitim olarak üç şekilde organize edilebileceğini belirtmiştir. Eğitimin bittikten sonra değerlendirilmesi eğitimin etkinliğini arttıracak gibi eğitime katılanlara stres yönetimi, müzik terapi gibi hayat boyu yararlanabileceği eğitimlerin sunulması gönüllü katılımını arttırmaktadır.

İskoçya’da gönüllülük faaliyetlerinin yaygınlaşması ile gönüllü faaliyetlerini yöneten yöneticilere rehber olması amacıyla “Volunteer Wiki” web sitesini oluşturmuştur. Bu siteden sadece spor gönüllülüğü olarak değil genel anlamda da gönüllülük ile ilgili bilgi edinmek mümkündür.

Gönüllü eğitiminin önemi her ne kadar anlaşılrsa da verilmesinin önünde birtakım engeller olabilir. “Skills for the Third Sector” adıyla İngiltere’de faaliyet gösteren gönüllülük derneğinin hazırladığı raporda bu engeller şu şekilde ele alınmıştır (Brewis vd., 2010).

Tablo 1.1. Gönüllü Eğitiminin Önündeki Engeller

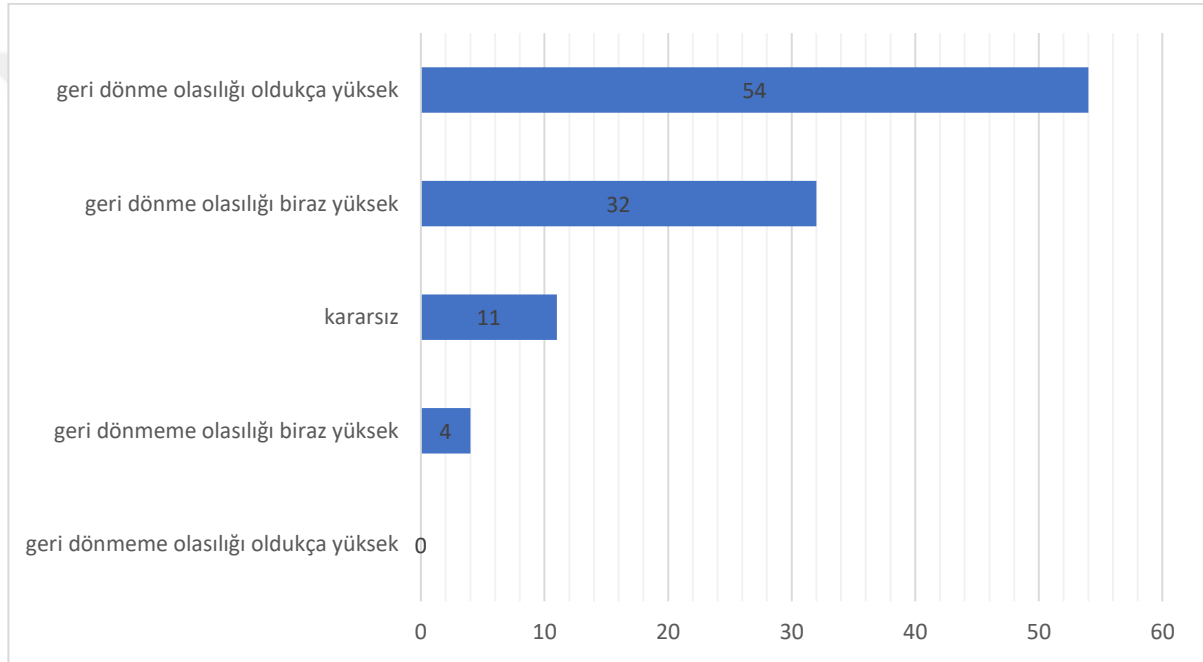
Tablo 1.1'deki nedenlerden de anlaşıldığı üzere gönüllü faaliyetlerinde eğitimin önündeki engeller gönüllü yöneticisinin çözebileceği konulardır bu alandaki yöneticiler öncelikle kendileri iyi eğitim almış olmalıdırlar.

1.3.6. Pandemi Döneminde Gönüllülük

COVID-19 Pandemisinin uzun vadeli etkisi spor sektöründe şu anda tam olarak bilinmemektedir. Önemli ölçüde hem küresel toplumu hem de spor endüstrisini etkilemiştir (Sheptak ve Menaker, 2020). Dünya Sağlık Örgütü, ulusal ve yerel yönetimler, dünyadaki spor yönetim organları dünyanın tümü COVID-19'dan çeşitli önlemlerle korunmaya karar vermiştir ve toplu etkinliklerin askıya alınması da dahil olmak üzere kısıtlamalar getirilmiştir ve bu da birçok etkinliğin iptal edilmesiyle sonuçlandı (örn. Tokyo 2020 Olimpiyatları). Bu kararlar sadece sporseverleri ve elit sporcuları değil, özellikle spor etkinliklerinin kimlik, bağ kurma ve doyum sağlamadaki olumlu rolü göz önüne alındığında, bu etkinliklerin gerçekleşmesine yardımcı olan iş gücünü de olumsuz yönde etkilemiştir (Sheptak ve Menaker, 2020).

Pandemi döneminde gönüllü katılımıyla ilgili yapılan çalışmalar vardır. Power ve Nedvetskaya (2022) pandemi sürecindeki gönüllülüğe yönelik yapılan araştırmada katılan gönüllülerin çoğu, pandemi sonrası gönüllülük etkinliklerine geri dönmeye niyeti olduğunu bildirirse de %15 oranında endişe duyan geri dönem olasılığı düşük veya belirsiz olan kişiler olduğu görülmüştür (bkz. Tablo-1.2.), bu gönüllü işgücünün önemli bir bölümünü temsil etmektedir.

Tablo 1.2. Pandemi Sonrası Gönüllü Olma Olasılıkları



Son yıllarda resmi kayıtlardaki gönüllülükteki genel düşüşün (Kim vd., 2018), Covid-19 ile daha fazla arttığı gözlenmiştir. Bu durum spor organizasyonlarında genel olarak maliyet artışlarına sebep olacaktır. Yeniden gönüllü olma isteği sadece motivasyona bağlı olarak değerlendirilemez. Covid-19 döneminde şu faktörler de göz önünde bulundurulmalıdır: aşı programının uygulanışı, ülkelerdeki virüs yayılım seviyesi, hijyen ve güvenlik önlemlerinin uygulanması. Tüm bu faktörler gönüllü yöneticilerine bağlı olmasa da birçok paydaşın ortak çabasını gerektirir (örneğin, çeşitli düzeylerde hükümetin, uluslararası ve ulusal spor etkinliğini yöneten kuruluşlar vb.) ve etkin gönüllü yönetimi ihtiyacına daha fazla vurgu yapar.

Kriz ortamlarının farklı fırsatları oluşturduğu düşünüldüğünde pandemi sürecinde gönüllülük de farklı bir şekilde ele alınmıştır. Tokyo 2020 Olimpiyatları bunun en güzel örneklerindendir. Başvuru sürecinde birçok gönüllü katılımı olacağı varsayılan bu mega etkinlikte gönüllülerin büyük bir kısmı çevrim içi gönüllülük desteği sunarak farklı bir yöntemle destek olmuşlardır. Power ve Nedvetskaya' a göre (2022), sosyal etkileşim, grup kimliği, yeni deneyimler, mevcut veya yeni becerilerin kullanılması gibi pandemi döneminde yaşayamadığımız gönüllülük fırsatları ön plana çıkarılarak yeniden gönüllü katılımı arttırılabilir. Organizasyonların dış mekanlarda planlanması, kapalı alanların havalandırılması, daha küçük gönüllü ekipleri ve esnek gönüllü rolleri (örn. uzaktan/çevrimiçi katılım) gibi yollarla bu fırsatlar sağlanmaya çalışılmıştır. COVID-19'dan sonra gönüllü rollerinin türündeki değişikliklerin ele alınmasına yardımcı olabilir. Örneğin, dijital alanda daha çok yeteneğe sahip genç nesli dahil ederek ileri yaş gönüllüleriyle arada köprü kurulabilir. Kısacası son yaşadığımız pandemi süreci gönüllülük kavramına da farklı bir yorum getirmemizi sağlamıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

GEREÇ, YÖNTEM VE BULGULAR

Çalışmanın bu bölümü iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısmında araştırmanın yöntemi, önemi ve amacı ile ilgili bilgiler yer almaktadır. İkinci kısmında ise veri toplama aracı, veri toplama yöntemi ve toplanan verilerin analizleri, araştırmanın varsayım ve sınırlılıkları açıklanmıştır.

2.1. Gereç

Gereç kısmında araştırmanın önemi ve amacı açıklanmıştır.

2.1.1. Araştırmanın Önemi

Son yıllarda ulusal ve uluslararası spor etkinliklerinde gönüllülerin katkısının organizasyonların başarısına etkisi açıkça görülmektedir. Bu organizasyona katılan gönüllülerin motivasyonu ise ele alınan önemli bir konu olmuştur. Yapılan pek çok çalışmada bu durumun tespiti ölçek uygulama şeklindedir. Ülkemizdeki spor gönüllülüğünün temel değerleri, eğitimi ve önemi konusunda pek çalışma bulunmamaktadır. Bu nedenle özellikle gönüllülük kavramının ve uygulama sürecinin iyi anlaşılması gerektiği fikri oluşmuştur. Bu araştırmada diğer çalışmalardan farklı olarak alan taraması yapılmış ve ülkemizde sporda gönüllülük konusunda uygulamalı çalışmalar yapan tek sivil toplum örgüt yöneticisi ile görüşülmüştür. Çalışma yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile desteklenerek gönüllülerin motivasyonuna doğrudan etki eden gönüllü eğitimi ve yönetimi nasıl olmalıdır sorularına cevap niteliğinde olması ve kaynak oluşturması açısından önemlidir.

2.1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmada gönüllülerin motivasyonlarını doğrudan etkileyen gönüllü eğitimi ve yönetimiyle ilgili sivil toplum örgütü liderinden derinlemesine bilgiler alarak kavramsal bir çerçeve oluşturmak amaçlanmaktadır.

2.1.3. Araştırma Katılımcısı

Nitel bir araştırma yaparken desenlemeden bulgular kısmındaki yorumlamaya kadar olan basamaklarda birtakım belirsizlikler olduğu düşünülebilir. Bu nicel ve nitel araştırma farklılıklarından kaynaklanmaktadır. Nicel araştırma, kuramsal alt yapısı gereği çok sayıda örneklem ile yürütülebilir. Nitel araştırmalar için ise zengin ve derinleşebilen veri durumlarına imkân veren az sayıda örneklem yeterlidir (Trotter, 2012). Alan yazındaki nitel araştırmalarda karşılaşılan belirsizliklerin başında önemli bir bölümünü örneklem büyüklüğünün belirlenmesi oluşturmaktadır. Araştırmacılar nicel desenlerde olduğu gibi çeşitli hesaplamalar geliştirmeye çalışsalar da nitel araştırmalar için kullanılması kabul gören ve tavsiye edilen bir örneklem büyüklüğü belirleme hesabı bulunmamaktadır (Morgan ve Morgan, 2008). Farklı türden nitel araştırma yöntemleri arasında örneklerin belirlenmesi ve örneklerden veri toplama aşamaları da farklılık göstermektedir. Bir anlatı (hikâye) araştırmasında araştırmacı, örneklem hakkında mümkün olduğunca fazla bilgi vermelidir (Flick, 2014). Örneklemde yer alan tüm kişilerin yaşadıkları deneyimler hakkında anlatacağı hikayelerinin olması, örneklem grubunda gereksiz ve ilgisiz kişilerin olmaması gereklidir (Silverman, 2013). Bu bilgilerden yola çıkarak bu araştırmanın katılımcısı amaçlı örneklem ile seçilmiştir. Katılımcının bu alanda tek olması ve kapsamlı veriye hâkim olduğu düşünüldüğünden araştırmaya en detaylı katkıyı sağlayacak kişi olarak seçilmiştir.

Katılımcı; 1984 Bulgaristan doğumlu Şenol Güneş, 2009 yılında Marmara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Spor Yöneticiliği lisans mezunudur. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim bölümünde yüksek lisansını yapmıştır.

İnsan kaynakları yönetimi ve sportif kariyer eğitim danışmanlık hizmetleri veren, Türkiye'nin ilk spor sektörüne özel istihdam bürosu sporkariyerim.com.tr sitesinin kurucusudur. 60.000 bireysel üye 5000 kurumsal üye ile spor sektörüne özel istihdam hizmetleri sağlayan İş ve İşçi Bulma Kurumu'na bağlı özel istihdam bürosudur.

Dernek kurucusunun verdiği dersler; 2011 – 2021 eğitim dönemleri arasında Haliç Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu'nda Kariyer Yönetimi ve Girişimcilik dersi, 2011 – 2021 eğitim dönemleri arasında Marmara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde “Spor Organizasyonlarında Gönüllük Uygulamaları” ve “Spor Etkinlikleri Pazarlama” dersi ve 2017 – 2021 eğitim dönemleri arasında İstanbul Üniversitesi (AUZEF) “Sporda Gönüllülük” dersi olarak sıralanabilir. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi “Sporda Gönüllülük” ders kitabının yazarıdır.

2017 – 2022 Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi Boğaziçi Kıtalararası Yüzme Yarışı Organizasyon Komitesi üyesidir. Viewpoint Sports Etkinlik Yönetimi ve Spor İletişim Ajansında kurucu ortak olarak görev almaktadır. Spor Etkinlikleri konusunda 2008 yılında başlayan kariyer yolculuğuna birçok ulusal ve uluslararası etkinliği üst düzey yönetici olarak planlamış ve yönetmiştir.

2021 Gençlik ve Spor Gönüllüleri Derneği Yönetim Kurulu Başkanı'dır. Spor Gönüllüleri; spor organizasyonlarına gönüllü olarak görev alan 2012 yılından bugüne ülkemizi en iyi şekilde ulusal ve uluslararası organizasyonlarda temsil eden gönüllü grubudur. Derneğin logosu Şekil 2.1.' de görülmektedir.



Şekil 2. 1. Gençlik ve Spor Gönüllüleri Derneği Logosu

2018 Yılında spor gönüllüleri platformu Sivil Toplum Kuruluşu olarak “Gençlik ve Spor Gönüllüleri Derneği” olarak çalışmalarına devam etmektedir. Tamamı gönüllülerden oluşan, kâr amacı gütmeyen, toplumun spor kültürüne, ülke sporun gelişmesini amaçlayan, spor gönüllülüğünün artması için kamu ve özel sektör spor kurumları ile gönüllü olarak çalışmalar yürüten bir dernektir.

Gençlik ve Spor Gönüllüleri Derneği ulusal ve uluslararası sportif organizasyonlarda doğru gönüllü profilini bulma, doğru çalışma şekli belirleme, gönüllü ekip oluşturma, gönüllü yönetimi ve gönüllü koordinasyonu konularında organizasyonlara katkı sağlamaktadır.

Derneğin temel amacı gönüllülerin bilgi ve becerilerini en iyi biçimde kullanmalarını sağlayarak, onların organizasyona olan katkılarını en üst düzeye çıkarmak ve mesleki hayatlarına tecrübe edinmelerini sağlamaktır. Buna ek olarak ulusal veya uluslararası federasyonlar veya büyük spor organizasyonları gerçekleştiren kurumlarla iş birliği içerisinde çalışmalarını sürdürmektedir.

Ayrıca gönüllülerin kendilerini geliştirebileceği, Gönüllü Birim yapısını kurmak ve deneyimli eğitilmiş gönüllü liderlerinin sayısını arttırmayı amaçlamaktadırlar.

Son olarak gelecekte olimpiyatların aday kriterlerinden olan gönüllülüğün gelişmesi için eğitim ve organizasyonlar düzenleyerek ülkemizde düzenlenecek büyük spor organizasyonlarına hazır gönüllü yapısı ile katkı sağlamak derneğin amaçları arasındadır.

2.2. Yöntem

Araştırmanın yöntem kısmında veri toplama aracının ve veri toplama yönteminin ne olduğu, verilerin analizinin nasıl yapıldığı ile ilgili bilgiler verilmiştir. Ayrıca araştırmanın varsayımları ve sınırlılıkları da bu bölümde belirtilmiştir.

Bu çalışma nitel araştırma yöntemlerinden anlatı araştırma deseni ile tasarlanmıştır. Bu araştırma desende, bireylerin yaşanmış ve anlatılan hikayelerinde ifade edilen

deneyimlerle başlar. Anlatı, kronolojik olarak bağlantılı bir olay/eylem veya olaylar/eylemler dizisi hakkında bilgi veren sözlü veya yazılı bir metin olarak anlaşılır" (Czarniawska, 2004:17).

Uygulamada ise bu araştırma, bir veya iki kişiyi incelemeye, hikayelerinin toplanması yoluyla veri toplamaya, bireysel deneyimleri raporlamaya ve bu deneyimlerin anlamlarını kronolojik olarak sıralamaya (veya yaşam seyri aşamalarını kullanmaya) odaklanmayı içerir. Anlatı çalışmalarının örneğin: örgütler/kurumlar hakkında anlatılan hikayeler gibi belirli bir bağlamsal odağı olabilir (Czarniawska, 2004). Anlatılar teorik bir mercek veya perspektif tarafından yönlendirilir. Adım adım bir araştırma deseninden daha çok konuya en uygun katılımcının deneyimleri ile araştırılan bir konuya bakış açısı getirilmeye çalışılır. Bu araştırmada ülkemizde tek olduğu bilinen katılımcının deneyimlerine dayalı bir veri toplama yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca katılımcının kurduğu ve başkanlığını yürüttüğü derneğin web sitesinin betimsel analizi yapılmıştır.

2.2.1. Veri Toplama Aracı

Araştırmanın verilerini toplamak için yarı yapılandırılmış görüşme soruları oluşturulmuş ve spor gönüllüleri derneğin kurucusu ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir (EK-4), (EK-5). Sorular oluşturulurken öncelikle ilgili alan yazın taranmıştır. Daha sonra gönüllülük alanıyla ilgili tecrübeli akademisyenlerden sorularla ilgili görüş alınmıştır. Buna ek olarak dernek sayfasındaki bilgiler çalışmada veri olarak kullanılmıştır.

2.2.2. Veri Toplama Yöntemi

Nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniği kullanılmıştır. Spor Gönüllülüğü alanında kurulan sivil toplum örgütü lideriyle yapılan yapılandırılmış görüşmeyle konuyla ilgili derinlemesine bilgi alınmaya sağlanmıştır.

Araştırma kapsamında incelenen konuyla ilgili olgu ve olaylar hakkında bilgi içeren yazılı belgelerin analiz edilmesiyle veri sağlanmasına doküman incelemesi denilmektedir.

Araştırma yapılan alanla ilgili pek çok bilgi görüşme ve gözlem yapmaya gerek kalmaksızın belge inceleme yoluyla elde edilebilir. Bu sayede araştırmacı zaman ve kaynak tasarrufu sağlamış olur (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bu çalışmada da Gençlik ve Spor Gönüllüleri Derneği web sitesi doküman incelemesi ile çalışmaya dahil edilmiştir.

2.2.3. Veri Toplama Süreci

Araştırma süresince görüşmeler öncesi katılımcı ile randevu alınarak görüşme saati belirlenmiştir. Araştırma katılımcısının yoğun çalışma temposu ve farklı şehirlerde bulunması sebebiyle görüşmeler Zoom üzerinden gerçekleştirilmiştir. İlk görüşme 10 Mart 2022 tarihinde gerçekleştirilmiştir ve 50 dk sürmüştür. Daha sonra araştırma katılımcısı ile 25 Nisan 2022 tarihinde tekrar bir görüşme yapıp ilave bilgiler alınmıştır. İkinci görüşme yaklaşık 30 dakika sürmüştür. Bu görüşmeler esnasında kaydedilenler Word formatına aktarılarak saklanmıştır.

Dernek sayfasındaki verilerin toplanması sürecinde gönüllü desteği sağlanan etkinlik sayısı ve gönüllü sayılarını dahil etmek için sayfadaki bilgiler takip edilerek güncellenmiştir. Bunlara ek olarak düzenlenen eğitimler ve pandemi dönemi ile ilgili etkinliklerle ilgili siteden bilgiler alınmıştır.

2.2.4. Verilerin Analizi

Veriler toplanmadan önce ilgili literatür detaylı bir şekilde araştırılıp temalar belirlenmiştir. Bu temalar gönüllü yönetimi, gönüllü eğitimi ve gönüllü motivasyondur. Bu temalara göre toplanan veriler betimsel analiz yöntemiyle analiz edilmiştir. Yıldırım ve Şimşek'e (2008) göre, "Betimsel analiz önceden belirlenen temalara göre özetlenir ve yorumlanır. Betimsel analizde kendileriyle görüşülen veya gözlenen bireylerin görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtmak için, doğrudan ifadelerle yer verilebilir. Bu tür analizde amaç, elde edilen bulguları düzenlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde okuyucuya sunmaktır. Bu amaçla veriler, önce anlaşılır biçimde betimlenir. Daha sonra yapılan bu betimlemeler yorumlanır, neden-sonuç ilişkileri irdelenir ve de birtakım sonuçlara ulaşılır". Çalışmada da

veriler bu temalara göre analizi yapıldıktan sonra tartışma kısmında analitik genelleme yöntemiyle literatürdeki gönüllü yönetimi döngüleriyle kıyaslanarak dernekte gönüllü yönetimine dair geliştirilmesi gereken noktalar belirlenmiştir.

2.2.5. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Çalışmada ele alınan sivil toplum örgütünün spor gönüllülüğü ile ilgili tek dernek olduğu varsayılmaktadır. Bu derneğin yönetim kurulu başkanın ilk kuruluşundan itibaren dernekte yer aldığı ve tüm yapılanma sürecine hâkim olduğu varsayılmaktadır.

Araştırmada tasarlanan yöntemin ve kullanılan tekniklerin araştırmaya en çok uyan yöntem ve teknikler olduğu varsayılmaktadır. Ulaşılan veri kaynaklarının araştırmanın gerçekçi sonuçlara ulaşması için yeterli olduğu varsayılmaktadır.

Spor gönüllülüğü ile ilgili çalışma yapan dernek sayısının azlığı çalışmanın sınırlılıklarındandır.

2.2.6. Geçerlik

Çalışmada geçerliği sağlamak için şunlara dikkat edilmiştir:

- 1- Bulguların kendi içerisinde tutarlı olarak anlamlı bir bütün oluşturmasına dikkat edilmiştir.
- 2- Elde edilen veriler daha önce oluşturulan kavramsal çerçeve ve kuramla uyumludur. Bu kavramsal çerçeve veri toplamada rehber olmuştur.
- 3- Bulguların elde edilirken dijital ortamda kaydedilmiş ve araştırmacı tarafından kısa notlar da tutularak denetlenmiştir. Böylece verilerin anlamlı bir bütün oluşturması sağlanmıştır.

2.2.7. Güvenirlik

Araştırmada güvenilirlik çalışması aşağıdaki şekilde sağlanmıştır:

- 1- Araştırmada güvenilirliğin sağlanması için araştırmacı araştırmanın sorularını, yöntemini ve aşamalarını açık ve ayrıntılı bir biçimde tanımlamıştır.
- 2- Araştırma katılımcısı, veri toplama yöntemi, analiz etme, yorumlama ve sonuçlara ulaşma konusunda neler yapıldığı açık bir şekilde anlatılmıştır.
- 3- Araştırmanın ham verileri başkaları tarafından incelenecek biçimde saklanmıştır.

2.3. Bulgular

Dernek başkanıyla yapılan görüşmeler ülkemizde gönüllülüğü derinlemesine ele almak için üç ana tema altında ele alınmıştır, bu temalar

1. Gönüllü Yönetimi
2. Gönüllü Motivasyonu
3. Gönül Eğitimi şeklindedir.

2.3.1. Gönüllü Yönetimine Ait Bulgular

Gönüllü yönetimine doğrudan girmeden önce spor gönüllülüğü kavramı ve ülkemizdeki tarihsel süreciyle ilgili bilgi almaya yönelik soru soruldu. Katılımcı bu konuyla ilgili açıklama yaparken özellikle maddi noktaya değinerek aşağıdaki tanıımı yapmıştır:

Katılımcı: “Sporda gönüllülük, ulusal veya uluslararası spor organizasyonlarında zamanını, becerilerini organizasyonun başarısı için ortaya koyan ücret almadan yapılan çalışmalardır.”

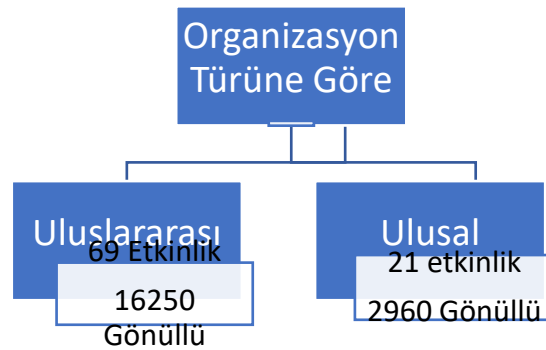
Gönüllü tanıımı dernek sayfasında spor organizasyonlarında, zamanlarını ve çabalarını spor organizasyonlarının başarısına adan, uluslararası ve ulusal spor organizasyonlarının ihtiyacı olan insan kaynağının sayısal ve nitelik bakımından maddi bir karşılık beklenmeden gönüllü olarak karşılayan ve deneyimleyen kişiler olarak geçmektedir. Bu tanımlardan yola çıkarak gönüllülükte maddi beklenti olmamasının esas olduğu söylenebilir.

Kavram olarak ülkemizde çok eski bir tarihi olmayan spor gönüllülüğünün hangi organizasyonlar ile başladığına dair bilgi edinmeye yönelik soruyla tarihsel süreçle ilgili bilgi almak amaçlanmıştır.

Katılımcı: “Türkiye’de 2005 Dünya Üniversite Yaz Oyunları İzmir, 2011 Dünya Üniversiteler Kış Oyunları Erzurum, 2011 Trabzon Avrupa Gençlik Olimpik Oyunları (EYOF 2011) gibi büyük etkinliklerde gönüllülere görev verilmiştir.

2020 İstanbul adaylık sürecine girilmesi ile 2012 yılında ülkemize birçok organizasyon alınmış ve gönüllü programları arttırılmaya başlanmıştır. 2012 Atletizm 17. Mersin Akdeniz Oyunları 2013, 2012 Dünya Salon Atletizm Şampiyonası İstanbul, FIFA U20 Dünya Şampiyonası, Kısa Kulvar Yüzme Dünya şampiyonası 2012 İstanbul özellikle Türkiye’de spor gönüllülüğünün hızlandığı şampiyonalarlardır. Spor Gönüllüleri Topluluğu olarak 2011 yılında bu şampiyonlarda görev alarak Türkiye çapında bu faaliyetlerin gelişmesine ve birçok spor gönüllüsünün etkinliklere katılmasına öncü olunmuştur. 2018 Yılında bu topluluk gençlik ve Spor Gönüllüleri Derneği olarak sivil toplum kuruluşu olmuş ve birçok faaliyete destek olmaya devam etmektedir.”

Dernek sayfasına bakıldığında ilk faaliyetleri İstanbul’da düzenlenen IAAF Dünya Salon Atletizm şampiyonası ile başlamıştır. Spor Gönüllülüğü konusunda bir araya gelen 10 kişilik yönetim ekibi ile organizasyonda 800 gönüllü görev almıştır. O tarihten günümüze yer aldıkları organizasyon sayısı ve gönüllü sayıları aşağıda Şekil 2.2.’de verilmiştir.



Şekil 2.2. Gençlik ve Spor Gönüllüleri Derneği’nin 2011-2022 arasında katıldığı etkinlikler

Gönüllü çalışmalarının başlangıcı ile ilgili bilgilerle birlikte yönetim kısmının ilk aşaması olarak kimler gönüllü olabilir konusunda bilgi alınmıştır. Bununla ilgili genel ve

özel kriterler sorulmuştur. Katılımcı istekli olmanın önemiyle birlikte diğer kriterleri şu şekilde özetlemiştir.

Katılımcı: “18 yaşında olması, ulaşım ve konaklama problemi olmayıp gönüllü programının tüm aşamalarına katılması en önemlisi gönüllü olarak görev alma isteği ilk plandadır.

Görev yerlerine göre bilgisayar bilgisi, yabancı dil, diğer teknik bilgiler, mesleki anlamda katkı sağlayabileceği diğer yetenekler göz önünde bulundurulmaktadır.

Her program da olduğu gibi öncelikli olarak organizasyon içerisinde gönüllülerin sayı, iş tanımı gibi konuları netleştirerek organizasyon tarafından gönüllülerin de organizasyonunda ortak amaç ve hedeflerini en doğru şekilde yürütmek için planlama yapıyoruz. Gönüllü yönetim merkezi ve yöneticileri belirlendikten sonra başvuru formu duyurusu kayıt almaya başlıyoruz.”

Başvuru için öncelikle <https://sporgonullulteri.com> adresinden devam eden etkinlik başvuruları kısmından ilk müracaat yapılmaktadır. Sonrasında mülakatlarla en doğru kişiler seçilmeye çalışılmaktadır. “Bu mülakatta ne tür sorular sorulmaktadır” diye sorulmuştur.

Katılımcı: “Bize kendinizden bahseder misiniz? Türkçe veya İngilizce? Neden gönüllü olmak istiyorsunuz? Gönüllülük size ne katacak? Daha önce gönüllü oldunuz mu? Göreviniz neydi? Problem çözme konusunda yaşadığınız bir örnek var mı etkinlik esnasında? Eğitim hayatınızda gönüllülüğün önemi? Başka arkadaşlarınıza tavsiye ediyor musunuz?”

Bu sorularla adayları tanımaya ve en uygun adaylar belirlenmeye çalışmaktadırlar. Bu görüşmeler derneğe üye 60 Kişiden oluşan gönüllü lideri yönetim ekibi tarafından yapılmaktadır. Yönetim ekibi içerisinde UEFA, FIFA, FIBA, WTA, IAFF gibi kurumların organizasyonlarında gönüllü olmuş hatta Londra, Rio Olimpiyat oyunlarda görev almış tecrübeli gönüllüler vardır. Bu konuda katılımcının gönüllü yönetiminde özellikle dikkat edilmesi gereken neler vardır sorusuna cevabı tecrübenin önemini vurgulamaktadır.

Katılımcı: “Gönüllü yönetimi yapacak kişilerin başka bir işle uğraşmaması gerekir. Organizasyonların başarısını oldukça etkileyebilecek konumda olan gönüllülerin yönetiminde dikkat edilmesi gereken noktaların başında gönüllü yöneticileri gelmektedir. Gönüllü Programlarını gönüllülük deneyimi olan yöneticilerin yönetmesi... ve bu sayede daha öncesinde gönüllü olma deneyimi ile ...doğru bir program oluşması beklenmektedir.”

Organizasyonlarda etkisi oldukça net olan gönüllüler ilk aşamayı geçtikten sonra süreç hala devam etmektedir. Katılımcıdan bu süreci detaylandırması istendiğinde bir uyarıyla açıklamalarına devam etmiştir.

Katılımcı: “Her ne kadar gönüllüler önemli bir iş gücü olsa da bir organizasyon tamamen gönüllülerle yapılamaz. Organizasyonlar birkaç gün olabileceği gibi yaklaşık bir ay da sürebilir... ama arka taraftaki bulma seçme yönetme süreci uzun haftalar kapsamaktadır. Bu sebeple gönüllü başvuru ve seçme döneminden başlayarak titiz bir çalışma yapılması gerekir. Gönüllü programı bütçesi önceden planlanmalı gönüllülerin ihtiyaçları karşılanmalıdır. Eğitim mutlaka yapılmalı, adil ve liyakate göre mülakat süreci yapılmalıdır. Gönüllü kıyafetleri, yemek ve içecekler, gönüllü merkezi, sosyal bütünleştirici etkinlikler gönüllü programının temel konularındandır.

Gönüllü iş tanımları profesyonel bir çalışanın iş tanımından farklı olmalıdır. Sorumluluk verilen alanın önem derecesine göre planlama yapılmalıdır.”

Sorumluluk verilen alanların belirlenmesiyle ilgili olarak dernek bilgilerine göre her organizasyonun ihtiyaçları değişmekte ve farklılık göstermekte ve buna göre sorumluluk verilmektedir. Şu ana kadar ki organizasyonlara bakıldığında ihtiyaç duyulan destek görevi yabancı dil konuşulan alanlar, havaalanı karşılama, otel/ müsabakaya gelen sporcu, antrenör, yönetici ve seyircilerle olan çalışmalar önemli gönüllü görevleridir. Bu aşamada en çok gönüllü ihtiyacı olan görevler hangileri diye sorulduğunda katılımcının cevabı şu şekildedir:

Katılımcı: “Her organizasyon büyüklüğüne göre değişmektedir. Takım mihmandarı ülke çok ise evet gereklidir. Bir maratona ele alırsak en çok su istasyonu ve eşya emanet alanları görev alanları...”

Bu noktada organizasyonun türü ve büyüklüğü görev dağılımını etkilemektedir denilebilir. Spor organizasyonlarındaki yabancı katılımcıların merakla görmek istediği yüzler ve ilk temas noktaları; havalimanı karşılama ekibi yani “takım mihmandarlarıdır”. Katılımcı misafirlerin ilk temas noktasında kendi dillerinde karşılanmaları organizasyon sonrası da devam eden tanışıklıklara olanak sunar. Böyle özveri isteyen ve detaylı bir yönetim süreci olan derneğe katılımcının nasıl başladığı merak edilmiş ve onu bu derneği kurmaya teşvik eden şeyin ne olduğu sorulmuştur.

Katılımcı: “Türkiye’de bu alanda başka bir dernek olmayışı ve olimpiyat yolunda gönüllülük kültürünü yaymak, geliştirmek için bir çatı oluşturmak.”

Bir olimpiyat kültürü oluşturmak ülkemizde spor adına atılan anlamlı gelişmelerden ve uzun vadede katkısının anlaşılabacağı bir durumdur. Bu işi bir de gönüllü bir ekip ile yapmak beraberinde birtakım zorluklar getirir ve dernek kuruluşunda bu zorlukların neler olduğunun katılımcıdan paylaşılması istenmiştir.

Katılımcı: “Maddi konular sürekli zorluktur. Biz topluluk olarak başladık 2011 yılında ve 2018’de dernek olduk. Ciddi sayılara ulaştığımız için dernek olduk ve resmi anlam kazandık. Dernek prosedürleri, işleyiş yabancı olduğumuz konular bunlarda zorluk yaşadık. Daha iyi işler projeler için tam zamanlı personel gerekli ve bunun için maddi kaynak her zaman karşımızdaki zorluklar. “

Gönüllülükte maddi beklentinin olmamasının altı çizilirken gönüllü yönetiminde bulunan kişilerde aynı durumun olması ama bunun yanında tam zamanlı ve yoğun bir yönetim sürecinin buna elverişli olmaması yönetici tarafından yaşanan sıkıntılardır.

2.3.2. Gönüllü Eğitime Ait Bulgular

Spor organizasyonlarında tarafların haklarını ve organizasyona özel olarak kurumların ve gönüllülerin ortak amaç ve hedeflerle belirleyerek gönüllü insan kaynakları yönetimiyle sürdürülmesi beklenir. Bu ortak amaç ve hedefler belirlendikten sonra genel eğitim sürecinin nasıl olduğu katılımcıya sorulmuştur.

Katılımcı: “Eğitim sürecinde ilk olarak başvurusu uygun bulunan kişiler genel eğitime tabi olurlar. Burada organizasyonun tüm detayları, yönetim ekibi, sponsorları, nasıl ortaya çıktığı gibi konular aktarılır. Gönüllülüğün önemi, katkıları kazanımları olimpiyat gönüllülüğü, geçmiş yıllarda yapılan çalışmalar, takım çalışması, motivasyon, zaman yönetimi uygulamalı eğitimlerle gönüllü olacak kişilere aktarılır ve aynı dili konuşmak için etkinlikler eğitimler yapılmaktadır. Her organizasyonun görev yerlerine göre eğitimler çeşitlilik gösterir. Gönüllülük ve Kariyer, spor gönüllülüğü, iletişim, takım çalışması, zaman yönetimi, liderlik gibi konularda uzman kişilerde organizasyonda karşılaşılabilecek sorunlar üzerinden çalışmalar yürütülür.

Eğitmenin alandan olması çok önemli geniş ve genel konuları organizasyona özel uyarlamak için yetkin ve tecrübeli kişiler gereklidir.”

Katılımcının ilk olarak aynı dili konuşmak olarak da belirttiği eğitim basamağında gönüllülük adına genel bir çerçeve çizilmekte olduğu anlaşılmaktadır. Devamında nasıl bir eğitim gerekmektedir diye katılımcıdan açıklaması rica edilmiştir.

Katılımcı: “Özel eğitimler dediğimiz noktalarda görev yerlerine göre gerekli konularda teorik ve uygulamalı çalışmalarır. Akreditasyon, Mihmandar, Spor branşına göre gereken eğitimler

Örneğin, tribünlerde nasıl bir çalışma yapılır uygulamalı eğitim, kum havuzunda kum nasıl düzenlenir, medya mensuplarının ihtiyaçları konusunda destek gibi alanda eğitimler verilmektedir.”

Bu görev çeşitliliği içinde her bir sorumluluğun genel eğitimden sonra alacağı özel eğitim kısmında farklılıklar olacağı fikriyle eğitimi en detaylı olan görevlerin hangisi olduğu katılımcıya sorulmuştur.

Katılımcı: “Saha İçi ve özel görevlerin eğitimleri detaylı teori ve pratik gerektirir. Mihmandar dediğimiz görev tanımı sürekli takip ve takım liderlerinin donanımlı olmasını gerektir. Takım liderleri eğitimi çok önce başlar ve organizasyon boyunca devam eder. Organizasyon sonuna kadar takım liderleri kendi (takım üyelerinden) sorumludur.”

Takım liderleri gönüllü yönetimindeki temel görevlerin başında geldiği için tecrübeli bir gönüllü olması beklenmektedir ve dernek kurallarına göre Gönüllü Liderlik programına katılmış, en az 10 farklı uluslararası spor organizasyonunda spor gönüllüleri ile görev almış, iletişimi güçlü, takım çalışması konusunda başarılı adaylar gönüllü takım lideri olarak görev almaktadır. Gönüllülerin eğitiminde görevlerine göre özel eğitimler verildiğini bahseden katılımcıya en az eğitim gerektiren görev dağılımının hangi grupta olduğu sorulduğunda katılımcının cevabı şu şekildedir.

Katılımcı: “Yönlendirme görevleri, tribün, motivasyon ekipleri”

Bu gönüllü gruplarının görevleri özel bir nitelik ya da yeterlilik gerektirmediğinden genel gönüllü eğitiminden sonra kısa bir bilgilendirme formu ya da takım lideri ile iletişim içinde olarak sağlıklı bir şekilde yürütülebilir. Dernek sayfasında bulunan eğitim

başlıklarının içeriğine yönelik bilgi bulunmadığından dernek başkanından bu eğitimlerle ilgili bilgi vermesi rica edilmiştir. Bu eğitimler ve içerikleri şu şekildedir:

Katılımcı: “Kurumsal Gönüllü Yönetimi Programı: Takım Koordinatör ve Liderler eğitimleri, Kurum yöneticilerine yürütülecek planın detaylarını aktarmak

Spor Gönüllüğü Nedir? Örnekleri ile açıklamalar

Olimpiyat ve Diğer Spor Organizasyonları: Hangi organizasyon nasıl yönetilmiş örnekler incelemeler

İletişim teknikleri: Birebir / grup, davranış, iletişim şeması vs..

Takım Çalışması: Grup çalışmaları

Mihmandar eğitimi: Yabancı dil yeterlilik ve diğer görev detayları ile ilgili çalışmalar

Uluslararası Kültür ve Sosyal İlişkiler.”

Dernek sayfasında yer alan eğitimlerin hepsi uygulanabileceği gibi organizasyonun ihtiyaçlarına göre yapılmayanlar olabilmektedir. Örneğin, Türkiye Minikler Buz Hokeyi şampiyonası için Uluslararası Kültür ve Sosyal İlişkiler kapsamında eğitime ihtiyaç duyulmazken Dünya Salon Atletizm Şampiyonasında ihtiyaç duyulmaktadır.

Derneğe bağlı “Spor Gönüllüleri Akademisi” adı altında sadece gönüllü olunan organizasyona yönelik eğitimler değil e-öğrenme ve eğitim fırsatları sunulmuştur. Bu eğitim, konferans ve etkinliklerin tarihlerine bakıldığında pandemi döneminde oldukları görülmüştür. Derneğin gönüllü faaliyetlerinin yapılamadığı bu dönemde dernek üyelerini çevrimiçi eğitimlerle desteklediği anlaşılmaktadır. Derneğin yaptığı bu çalışmalar Tablo 2.1.’de gösterilmiştir.

Tablo 2. 1.Gençlik ve Spor Gönüllüleri Derneği Eğitimleri

Tarih	Etkinlik	Yüz yüze / Çevrimiçi	Gönüllü sayısı
10.02.2022	Sporda Kurumsal İletişim	Online	500 Gönüllü
10.02.2021	Spor Endüstrisinde İstihdam ve İş Olanakları	Online	500 Gönüllü

10.02.2022	Sporda Etkinlik Yönetimi	Online	500 Gönüllü
09.02. 2022	Gönüllülük ve Kariyer	Online	500 Gönüllü
09.02.2022	Yeni Nesil Spor Eğitmenliği	Online	500 Gönüllü
09.02.2022	Futbolda Pazarlama ve Yeni Gelirler	Online	500 Gönüllü
09.06.2021	Türkiye ve Azerbaycan’da Spor Gönüllülüğü	Online	500 Gönüllü
10.05.2021	Engelsiz Spor Gönüllüleri	Online	500 Gönüllü
17.04.2021	Sporda Girişimcilik	Online	1200 Gönüllü
11.04.2021	Teniste Kariyer Yolculuğu	Online	1240 Gönüllü
06.03.2021	Spor ve Kadın Online Konferansı	Online	500 Gönüllü
27.02.2021	Şubat Etkinlikleri – 2	Online	350 Gönüllü
13.02.2021	Şubat Etkinlikleri – 1	Online	350 Gönüllü
25-29. 01.2021	Spor Gönüllüleri Kariyer Günleri	Online	1000 Gönüllü
05.12.2020	Spor ve Gönüllülük Sempozyumu	Online	1000 Gönüllü
15.08.2020	32. Boğaziçi Kıtalararası Yüzme Yarışı Gönüllü Yönetimi	Online	200 Gönüllü
02.07.2020	Nasıl Futbolcu Menajeri Olunur?	Online	200 Gönüllü
23.06.2020	Uluslararası Spor Gönüllüleri Buluşması-2	Online	400 Gönüllü
17.05.2020	Uluslararası Spor Gönüllüleri Buluşması-1	Online	250 Gönüllü

Bu eğitimlerde amaçlanan organizasyonların işleyişini etkin şekilde sürdürmek için olduğu düşünülürse, organizasyon süresinde gönüllüler ve yöneticiler arasında bilgi akışının ve iletişimin nasıl sağlandığı da göz önünde bulundurulmalıdır. Katılımcıya bu konuda organizasyon günü gönüllüler arası iletişimi hangi platformdan sağlandığı ve kullandıkları bir telefon uygulaması ya da teknolojik ekipman olup olmadığı sorulmuştur.

Katılımcı: “Whatsapp, telegram, sms”

Tüm telefon operatörleriyle uyumlu ve ülkemizde en yaygın kullanılan mesaj paylaşım platformlarının tercih edildiği görülmüştür.

2.3.3. Gönüllü Motivasyonuna Ait Bulgular

Spor gönüllüğünün ülkemizdeki tarihine baktığımızda 2010 yılından sonra gönüllü farkındalığının oluştuğu ve katılımının arttığı görülmektedir. Derneğin yönetim kurulu başkanına bu artıştaki motivasyon kaynakları nelerdir diye sorulmuştur.

Katılımcı: "... Arkadaşlıklar, çevre, sosyal fayda, kariyer, tecrübe, eğlence, mesleki gelişim, kıyafet, rozet, sporcu ve antrenörleri yakından görme, yöneticilerle tanışma, alandan müsabakayı canlı izleme gibi birçok fayda motivasyonu katılım yönünde etkilemektedir. Genç yaş grupları üniversite ve lise öğrencilerinin daha çok katılım sebebi organizasyon sonunda aldıkları katılım belgesidir. Özgeçmişlerine katkı sağladığını düşünerek en büyük katılım sebebi bu gözlenmiştir."

Maddi bir kazanç olmasa da organizasyon sonunda gönüllüye sunulan hatıra niteliğinde rozet, şapka, forma gibi nesnelerin olması motivasyonu arttırmaktadır. Özgeçmişleri ve kişilerin farklı tecrübeleri iş olanaklarına ulaşmada fırsat sağlamaktadır. Ülkemizde gençlerin birçoğu gönüllülük faaliyetleri yoluyla çevre edinmek istemektedir ve bu da onları motive eden bir durumdur. Bu etkinlikler sosyal ağda kişiyi tanınır kılar ve çeşitli iş imkanlarından haberdar olmasını sağlar.

Motivasyonun artmasında "gönüllü" farkındalığının artışının da önemi olduğu kesindir. Bu farkındalığın nasıl oluştuğu sorulduğunda katılımcının cevabı şu şekildedir.

Katılımcı: "...2019 – 2020 Yılları Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından gönüllülük yılı ilan edilmesi önemini ve gönüllülük bilgisinin artmasına olumlu katkısı olmuştur.... Spor alanındaki kuruluşların konuya yaklaşımları da diğer bunu arttıran bir sebeptir. Son 10 yılda bizim de içinde olduğumuz süreçte oldukça gelişen bir olgu olmuştur spor gönüllüğü, birçok federasyon bu konu ile ilgili çalışmaya başlamış gönüllülere yer vermeye başlamıştır. Yerel yönetimlerde gönüllülikle ilgili birimlerin oluşması istihdam olanağı sağlamış ve gönüllü programlarının yayılmasını etkinliklerde kuruma değer katmasını sağlamıştır. Üniversitelerde ders olarak sporda gönüllülük dersleri bu sürecin hızlanmasını ve gelişmesini sağlamıştır. Üniversitelerin Spor Bilimleri Fakültelerindeki öğretim üyelerinin de destekleriyle gönüllü sayılarının artması, derslerde işlenmesi önemli bir gelişmedir."

Şu ana kadar yapılan çalışmalar, dernek faaliyetleri ve dernek yönetim kurulu başkanın tecrübeleri göz önüne alındığında gönüllülük ülkemizde ileride değeri daha da çok

anlaşılan bir katkıya dönüşecektir. Geleceğe dair fikirleri sorulan dernek yönetim kurulu başkanı da aynı yönde düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir.

Katılımcı: "... Bizim 10 yıl önce gönüllü olarak birlikte katıldığımız arkadaşlar federasyonlarda gönüllülük sayesinde işe girmiş önemli görevler almaya başlamışlardır bu da gönüllülük kültürünün gelişmesini hızlandırmıştır.

Benim fikrim Türkiye’de çok büyük organizasyonlar gelecek yıllarda gerçekleştirilecek hatta olimpiyatlar yapılacak ve bizde orada binlerce gönüllü arkadaşımız ile görev alacağız, hazır olacağız.”

Yapılan çalışmaların çoğunda gönüllü motivasyonunu arttıran nedenlere odaklanılmıştır. Bununla birlikte organizasyonu yarıda bırakabilen, motivasyonunu kaybeden gönüllüler de vardır. Bu konuda gönüllülerin motivasyonunu düşüren noktalar nelerdir ve gönüllünün organizasyonu tamamlamadan yarıda bırakmasının nedenleri neler olabilir diye dernek başkanına sorulmuştur.

Katılımcı: “Görev tanımı eksiklikleri, yöneticilerin gönüllü yönetimi konusunda deneyimsiz olması, profesyonel işlerle gönüllü işlerin karıştırılması, yetersiz yemek ve içecek, kalitesiz kıyafetler, değer verme sorunu.”

Bu verilen sebeplerle gönüllülerin gruplar halinde ya da kritik görevlerde organizasyonu terk etmeleri mutlaka olumsuz sonuçlar doğuracaktır. Bunun önüne geçmek için çeşitli uygulamalar düşünülebilir. Katılımcıya, “Organizasyon öncesi gönüllüler ile yaptığınız bir sözleşme var mı varsa bir örneğine ulaşabilir miyim? Ayrıca organizasyon sonrası bir dönüt formu uyguluyor musunuz?” diye sorulmuştur.

Katılımcı: “Sözleşme olmuyor iş kanununu olmadığı için taahhütname diyebiliyoruz buna. Karşılıklı anlaşma her organizasyon için kurum ve gönüllü tarafındaki görevler ve yapılması gereken işler konusunda bir belge. <https://event.spor.istanbul/> Spor İstanbul etkinliklerinden taahhütnamelere bakabilirsiniz.

Dönüt için herhangi bir uygulama olmadı, kıyafet alıp gelmeyenler için geri getirin diye sadece iletişimler olmuştur.”

Resmi bir iş kanunu olmadığından caydırıcı nitelikte bir sözleşme yapılamamaktadır ama işin kapsamının belirlenmesi ve sorumluluk bilinci oluşturmak için taahhütname

yapılmaktadır. Organizasyon bitiminde gönüllülerden herhangi bir geri bildirim bildiren evrak ya da bilgi alınmamaktadır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA VE SONUÇ

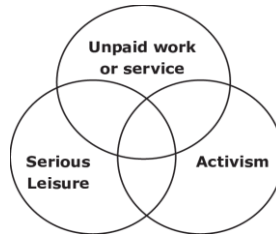
Bu bölümde elde edilen bulgular yapılan başka çalışmalarla kıyaslanarak yorumlanmıştır. İleriki çalışmalara fikir vermesi ve alana katkı yapması için öneriler sunularak çalışma tamamlanmıştır.

3.1. Tartışma

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgulara ait “Gönüllü Yönetimi, Gönüllü Eğitimi ve Gönüllü Motivasyonu” temalarına ait yorumlara yer verilmiştir.

Gönüllü Yönetimi

Çalışmanın amacı gönüllü motivasyonun doğrudan etkileyen gönüllü eğitimi ve yönetimiyle ilgili sivil toplum örgütü liderinden derinlemesine bilgiler alarak kavramsal bir çerçeve oluşturmaktır. Bu çerçevede öncelikle “Gönüllü” tanımını netleştirerek maddi beklenti olmamasının altı çizildi. Şekil 3.1.’de görüldüğü üzere gönüllülük teorik olarak birbiriyle örtüşen üç faaliyet kategorisi olarak anlaşılabilir: ücretsiz iş veya hizmet, aktivizm ve serbest zaman (Billis, 1993; Rochester, 2010).

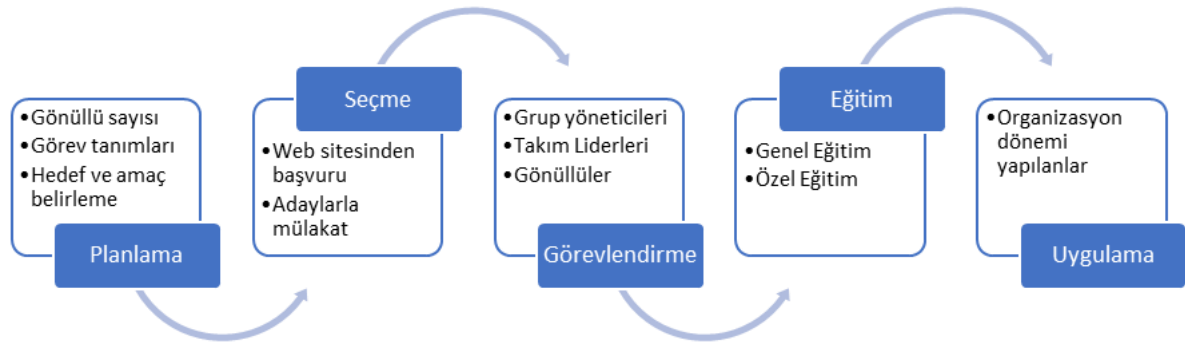


Şekil 3.1. Gönüllülük

Bu model gönüllülüğün nasıl yorumlandığını anlamaya yardımcı olur ve görüldüğü üzere ücret beklenmemesi temel faktördür, aynı zamanda gönüllü yöneticilerinin gönüllüleri nasıl değerlendirmeleri gerektiğiyle ve faaliyetlerini nasıl planlayacağıyla ilgili fikir verir.

Dernek başkanı gönüllü tanımından sonra gönüllülük şartlarında organizasyonun planlama, eğitim ve uygulama dahil her aşamasına katılımın gerekliliğinden bahsetmişti. Bu modelde gönüllülüğe elverişli ortam için serbest zamanı bir etmen olarak verir. Bir işi olan veya tam zamanlı çalışan kişiler daha az gönüllü olabiliyor ve birçok kişi de gönüllü faaliyetlerine istese de katılamıyor. Stebbins (2005) gönüllülüğün tanımında geçen önceden ciddi şekilde planlanmış “serbest zaman” gönüllülük için gerçekten gereklidir ve profesyonel iş hayatında bu zamanı bulmak zordur. Katılımcıya sorulan “Gönüllü olmak için genel ve özel kriterler nelerdir?” sorusunda 18 yaş sınırından sonra diğer şart tüm eğitimlere katılmasıydı bu da aynı şekilde zaman gereksinimini gösterir.

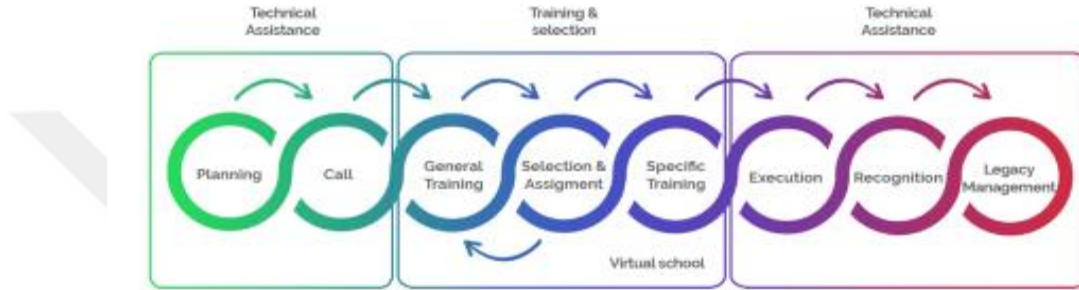
Gönüllülük etkinlikleri toplu bir hareket ve bir süreç olduğundan yönetilmesi gerekmektedir. Yönetim süreci ile ilgili olarak katılımcı tarafından aşamalardan bahsedilmiştir. Gönüllü yöneticilerinin planlama, seçme, görevlendirme, eğitim ve uygulama basamaklarını aşağıda Şekil 3.2.’de görüleceği üzere takip ederek gönüllü yönetimini gerçekleştirecektir.



Şekil 3.2. Gençlik ve Spor Gönüllüleri Derneği Gönüllü Yönetim Süreci

Avrupa Komisyonu'nun desteğiyle hazırlık faaliyetleri kapsamında spor programı alanında finanse edilen Training4 Volunteers projesinin raporunda da Şekil 3.3.'te görüleceği üzere buna benzer bir yönetim şeması vardır. Bu örnekte farklı olarak en son da “legacy management /miras yönetimi” basamağı vardır. Bu basamakta gönüllülere etkinlik

katılımından sonra bundan sonraki etkinliklere katılma isteklerinin devam edip etmedikleri, toplumda organizasyonun gönüllüler aracılığıyla oluşturduğu olumlu etki ve bu yolla gönüllü olmaya talebin artması gibi durumlar değerlendirilir ve takip edilir. Gönüllülük mirası bırakmak topluluk gelişimi açısından ev sahibi bir organizasyonun resmi bir hedefi olabilir (Lynch, 2001). Bu sebeplerle gönüllü yönetimine dahil edilmiştir.



Şekil 3.3. Etkinlik için Gönüllü Programı Döngüsü

Gönüllü yönetimiyle ilgili Bouchet ve Lehe (2010) çalışmasında gönüllüleri seçmek için kullanılan beş aşamalı bir süreçten bahseder, bunlar işe alım, seçim, eğitim, denetim ve gönüllülerle ilişkileri geliştirme. İşe alım basamağında organizasyonun en tepesindeki yönetim biriminden organizasyon yönetici asistanına, takım liderlerine kadar olan gönüllü yöneticilerinin belirlenmesi kastedilir. Sonraki seçim ve eğitim basamağı bu çalışmadaki sıralamayla benzerlik gösterir. Yine çalışmada bahsi geçen dernekten farklı olarak denetim basamağı vardır. Bu noktada verilen sorumlulukların kontrol edilmesi beklenir ancak ücretli çalışanlarla kıyaslanmamalı, gönüllülerin motivasyonları düşürülmemelidir. Yine bir başka farklılık olarak son basamak “ilişki geliştirme” den oluşmaktadır.

Gönüllü seçimine geldiğinde ilk başvurular dernek sayfasında etkinlikler duyurulur sonrasında form doldurarak yapılır ve devamında adayların mülakata alındığını bahsetmişti görüşülen dernek başkanı. Devecioğlu vd. (2020) yaptıkları çalışmada UEFA Education Programme (2011) referans gösterilerek organizasyonlarında gönüllü seçimi için şu adımların takip edildiğini bildirmiştir. İlk olarak başvurular internetten yapılır, sistemde

başvurular başarılı şekilde kaydedilir, başvurular veri tabanına yüklenir ve belirlenen kriterlere göre seçim yapılır. Başvuru tamamlandıktan sonra telefon ile görüşme yapılır ve bu aşamayı da geçen adaya kişisel davet gönderilir. Davet sonrasında birebir yapılan görüşmelerle olumlu bulunan aday ile gönüllülük sözleşmesi imzalanarak seçim tamamlanmış olur. İlk başvurudan sonra her iki gönüllü seçiminde de mülakata başvurulduğu görülmüştür.

Gönüllü seçiminden sonra süreçle ilgili dikkat edilmesi gerekenler sorulduğunda öncelikle gönüllü yöneticisinin başka bir işle uğraşmaması ve daha önce gönüllülük tecrübesi olması beklenmektedir. Whyman (2007), stratejik önemleri, tüm aşamalara hâkim olmaları ve organizasyon sahipleri ve gönüllüler arasında köprü olmalarından dolayı başka bir işle uğraşmayıp sadece gönüllü yönetimine odaklanmalarını söyler. Tecrübeli yöneticinin de olası sorunlara karşı hazırlıklı olmasına olanak sağladığını belirtir.

Araştırmada katılımcının bu derneği kurmaya nasıl karar verdiği sorulduğunda olimpiyatlara hazırlık olarak gönüllü birimine ön ayak olmak istediğinden bahseder. Olimpik gönüllülük kavramı her ne kadar yeni olsa da organizasyon komiteleri ve ev sahibi ülkeler olimpiyatların başarısına gönüllülerin önemli katkısını fark etmeye başladılar. Brettel (2001) Olimpiyatların sahnelenmesinde gönüllülerin katılımının, gönüllülerin Olimpiyat Hareketi için artan önemini ifade eder ve olimpiyatlara ev sahipliği yapma başvurusunda ülkenin gönüllü çalışmalarının etkili olduğunu eklemektedir.

Bu derneğin kuruluş amacından sonra kuruluş ve yönetme sürecindeki zorlukların neler olduğu sorulduğunda finansman desteği eksikliği, yönetimden sorumlu tam zamanlı personel, yasal hak ve sorumluklara dair tecrübesizlik olarak belirtilmiştir. Kanada'da yapılan gönüllülük araştırmalarında yönetimsel olarak en çok karşılaşılan zorluklar şu şekilde sıralanmıştır: gönüllü alımı, zaman kısıtlamaları, görevlere gönüllü atamak, fon veya para eksikliği ve gönüllüleri elde tutma (Zarinpoush vd., 2020). Görüldüğü üzere ücretsiz iş gücü sağlanan bir oluşumda yöneticilerin maddi olarak desteğinin az ya da kısıtlı olması ortak problemidir.

Gönüllülüğe kavramsal bir bakış açısı ve derneğin kuruluşuyla ilgili bilgilerden sonra uygulamaya yönelik olarak ilk aşamayı geçen gönüllülerin en çok hangi görevlerde ihtiyaç duyulduğu soruldu. Bu görevlerin tamamına öncelikle dernek sayfasında yer verilmiştir:

- Federasyon veya organizasyon yönetici asistanı
- Etkinlik operasyon desteği
- Akreditasyon
- Gönüllü merkezi koordinasyon
- Otel ve havaalanı karşılama
- Dil hizmetleri
- Mihmandarlık
- Tanıtım
- Yönlendirme
- Mekanlarda rehberlik
- Takımlar için destek
- Kıyafet dağıtımı
- Medya desteği
- Start/Finish alanı
- Kimliklerin denetlenmesi
- Doping kontrolü
- Sponsorluk pazarlama ekiplerine destek
- Sürdürülebilirlik ve geri dönüşüm için destek
- Lojistik destek
- Su istasyonları
- Sağlık görevlilerine destek

Bu görevlerin dağılımının organizasyonun niteliğine göre değiştiğini belirten katılımcı en çok ihtiyaç duyulan görevlerin de ona göre belirlenebileceğini bildirmiştir. Örneğin maratonda en çok su istasyon ekiplerine ihtiyaç duyulması gibi. Ekmekçi (2018), Eurobasket örneğinde gönüllü görev tanım ve görevlerinde 13 başlıktan bahsetmiştir. Bunlar Mihmandarlar, Basın Hizmetleri, Saha içi Organizasyon, İstatistik Hizmetleri, Bilgi Teknolojisi, Ofis Hizmetleri, Konukseverlik ve Bilgilendirme, Halkla İlişkiler, Promosyon ve Satış Elemanları, Genel Yönlendirme ve Yer Gösterme Görevlileri, Doping Hizmetleri, Özel Organizasyonlar, Genel Hizmetler şeklindedir. Dernek sayfasında yer alan görevlerin çoğunun bu örnekte görevlendirildiği görülmektedir. Uluslararası Olimpiyat Komitesi (IOC) haberine göre 2010 yılında London 2012 gönüllülük başvuruları için 240000 kişi

başvurmuştur. Bunların yaklaşık 70000 tanesi karşılama personeli, bilet kontrolörleri, kostüm asistanları, sürücüler ve etkinlik görevlileri gibi pozisyonlarda çalışan gönüllülerdir. Yine görüldüğü gibi organizasyonun kimliğine göre katılımcıların rollerinin ağırlığı belirlenmiştir.

Gönüllü Eğitimi

Gönüllülerin görev tanımları belirlendikten sonra sırada eğitimleri vardır. Katılımcı bu aşamada iki türlü eğitimden bahsetmiştir. Genel ve özel eğitim olarak ayrılan başlıklarda genel eğitim her gönüllünün ortak alacağı kısım olup özel eğitimler role uygun alınan eğitimlerdir. Avrupa Komisyonu'nun desteğiyle spor programı alanında finanse edilen Training4 Volunteers projesinin raporunda da gönüllülere yönelik verilmesi gereken eğitimler şu şekilde sıralanmıştır:

- Tüm spor sisteminin ulusal yeterlilik çerçevesi
- Ulusal veya spora özel yeterlilik standartları
- Antrenörler, eğitmenler, hakemler vb. İçin eğitim programları ve kurslar
- Liderler ve yöneticiler vb. İçin eğitim programları ve kurslar
- Antrenörler, eğitmenler, hakemler vb. İçin kısa kurslar
- Liderler ve yöneticiler vb. İçin kısa kurslar
- Lisans yenileme kursları
- E-öğrenme programları ve kursları
- Konu ile ilgili eğitimler

Konu ile ilgili eğitimler dışında diğer eğitimler genel gönüllü eğitimi kapsamında düşünülebilir. Konu ile ilgili eğitimler ise organizasyonun ve gönüllünün sorumlu olduğu görevin içeriğine uygun aldığı eğitimlerdir. En az eğitime ihtiyaç duyulan görevlerle ilgili de bilgi veren katılımcı bunların yönlendirme görevleri, tribün ve motivasyon ekipleri olduğunu söylemiştir. Ulusal ya da uluslararası çalışmalar taranmış olun alan yazında bununla ilgi bir başka bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Pandemi döneminde gönüllülük ile ilgili online eğitimler, konferanslar düzenlenmiş ve dernek bu şekilde gönüllük faaliyetlerini sürdürmüştür. Pandemi, dünya genelinde dijital

teknoloji ve sosyal medya kullanımında önemli bir artış görüldü (Baker vd., 2020). Hem gönüllüler hem de gönüllü yöneticiler, bu davranış değişikliğini gönüllü programlarının organizasyonunda ve sunumunda teknolojinin daha etkin kullanılması için bir fırsat olarak tanımladılar. Power ve Nedvetskaya (2022) yaptıkları çalışmada pandemi öncesinde hiç ihtiyaç duymadığı için çevrimiçi sanal uygulama ya da eğitim yapmadığını söyleyen ama artık çevrimiçi platformları kesinlikle daha çok ve daha doğru kullanacağını belirten katılımcı olduğunu belirtmiştir. Çalışmada birebir uygulama gerektirmeyen eğitimlerin aynı genel eğitimlerin çevrim içi yapılarak insan, zaman, ulaşım, teknoloji ve finansman açısından daha ekonomik olacağı düşünülmüştür (Morgan, 2020). Çevrimiçi eğitimin zaman esnekliği, seyahat zorunluluğu olmaması ve masraf konusunda tasarruf gibi açıkça faydaları vardır bunlara ek olarak eğitim oturumlarını kaydetme ve ihtiyaç halinde tekrar izleme gibi kolaylık ve pratiklik sağlar (Mukhtar ve Vargo, 2020). Bununla birlikte, böyle bir yaklaşımın, çevrimiçi öğrenmeye katılım söz konusu olduğunda, erişimi (örneğin, internet bağlantısı ve bilgisayar ekipmanı), güveni ve yeteneği olan ve olmayanlar arasında ortaya çıkan dijital uçurumu daha fazla arttırabileceği göz önünde bulundurulmalıdır (Vargo vd., 2021).

Gönüllü eğitimiyle ilgili en son olarak tüm bu süreçlerin sağlıklı işlemesi ve organizasyon süresince iletişimin nasıl sağlandığı soruldu. Katılımcı bu konuda özel bir uygulama kullanmadıklarını Whatsapp, SMS, Telegram yoluyla temel iletişim kurulduğunu paylaştı. Murray ve Harrison (2002) çalışmalarında, bilgi teknolojilerinin gönüllü yönetiminde kullanımını ele almış ve o dönemde gönüllü planlamaları için Microsoft Office iletişim için elektronik posta ve cep telefonu mesajlarının kullanımından bahsetmiş ve ilerleyen teknolojiye göre farklı uygulamalar olabileceğini önermiştir. Erdoğan ve Uyan (2020) Türkiye Gönüllülük Araştırmaları kapsamında hazırladıkları raporda elektronik posta ile bilgilendirmeler yapılırken, düzenli olarak elektronik bülten gönderen kurum sayısının az olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Whatsapp kullanılan gönüllü organizasyonlarında sosyalleşme ve kurum faaliyetleri olarak iki farklı şekilde gruplar olabilmektedir faaliyetlerle ilgili gruplarda sadece tek taraflı bilgi paylaşımı yapmaya izin verilmektedir. Bu açıdan gönüllülerin kurumun gidişatı hakkında bilgi alırken soru sorma imkânı olmadığından karşılıklı iletişime dayalı olmadığı raporda yer almıştır.

Gönüllü Motivasyonu

Gönüllülerin motivasyon kaynakları sorulduğunda katılımcı çevre edinme, sosyal ve toplumsal fayda sağlama, kariyerine katkı sağlama, tecrübe edinme, eğlenme, mesleki gelişim, sporcu ve antrenörleri yakından görme, yöneticilerle tanışma, alandan müsabakayı canlı izleme, kıyafet ve rozet verilmesi gibi nedenlerin gönüllülerin motivasyon kaynağı olduğunu açıkladı. Bir mega etkinlikte gönüllüler içsel ve dışsal nedenlerle motive olabilir (Lee vd., 2014). Gönüllülerin bazıları vatanseverlik ve fedakârlık duyguları tarafından içsel olarak motive olurlar ve katkıları içsel motivasyonlarıyla ilgilidir (Lee vd., 2014). Spor etkinlikleri için, bazı gönüllüler hizmetlerini “spor sevgilerine” bağlar (Doherty, 2009; Kim vd., 2018). Ancak gönüllülerin gönüllü olmalarının tek nedeni içsel motivasyonları değildir. Dışsal olarak ücretsiz biletler ve giriş, yemek veya etkinlik üniformaları gibi motivasyon kaynakları da vardır (Kim vd., 2018). Gönüllülerin motivasyonunu etkileyen bireysel olarak birden çok iç ve dış unsur vardır.

Gönüllülerin motivasyonunu arttıran etkilerin yanında azaltan etkenleri de göz önünde bulundurduğumuzda katılımcı bu konuda birkaç unsurdan bahseder: Görev tanımı eksiklikleri, yöneticilerin gönüllü yönetimi konusunda deneyimsiz olması, profesyonel işlerle gönüllü işlerin karıştırılması, yetersiz yemek ve içecek, kalitesiz kıyafetler, değer verme sorunu. Nichols vd. (2016), motivasyonu düşüren nedenler arasında zaman, gönüllünün eğitim, mali ve bilgilenme ihtiyacının karşılanamaması, kötü sosyal çevre, verilen görevden daha fazla iş ve sorumluluk beklenmesini sıralamıştır. Berber ve Terekli (2009) bu nedenler arasında iletişim ve koordinasyon eksikleri, verilen eğitimlerin yetersizliği, ücretli çalışanlarla yaşadıkları problemleri görmüştür.

Gönüllü farkındalığının motivasyonu etkilediği düşünülerek katılımcıya bu açıdan ülkemizde neler olduğunu sordüğümüzda birçok olayın etkisinden bahsetmiştir. Gençlik ve Spor Bakanlığı’nın 2019’u gönüllü yılı ilan etmesi, Üniversite Ders Müfredatlarına Gönüllülük Dersi Konulması, Akademisyenlerin iş birliği ve yerel yönetimlerin gönüllü birimleri kurması bu farkındalığı arttırmıştır. Akalp (2013), Birleşmiş Milletler Genel

Meclisi'nin 1985 yılında bir karar alarak 5 Aralık'ı Uluslararası Gönüllülük Günü ilan etmiş ve gönüllülük ile ilgili farkındalık yaratmayı ve bu yolla gönüllü olarak katılımı artırmayı amaçlamıştır, her yıl Türkiye de dahil dünya genelinde kutlanmaktadır. Devecioğlu vd., (2020), spor gönüllülüğü kavramının en zirve dönemini yaşadığı şu zamanlarda toplumsal düzeyde bir farkındalık için birçok organizasyon (kamu, özel ve üçüncü sektörler) bir araya gelmeli ve sonuçları görsel ve yazılı medyada toplumla paylaşılması gerektiğini söylemektedir.

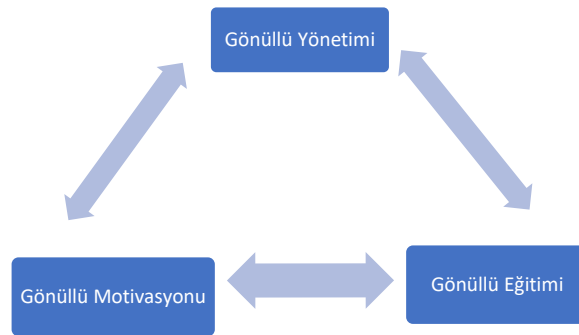
Spor gönüllülüğünün ülkemizdeki geleceğine dair düşüncelerinde katılımcı olimpiyatlara ev sahipliği yapacak duruma gelmek için çalışıldığını ve her geçen gün artan ilginin olduğunu bahsetti. Berber ve Terekli (2019), ülkemizde 2000'li yıllarda spor alanında düzenlenen ve gerçekleştirilmesi planlanan pek çok büyük boyutlu spor etkinliği olduğunu belirtmiştir. Örneğin, Formula 1, Dünya Yüzme Şampiyonası, Efes Pilsen Dünya Şampiyonası, Avrupa ve Dünya Basketbol Şampiyonaları, Yaz ve Kış Üniversite Olimpiyatları. Bu etkinliklerin bir kısmı düzenlenmiş olup bir kısmı da gelecekte ülkemizde düzenlenmesi beklenmektedir.

Dernek kuruluşunda hukuki konularda bilgi ve uygulama eksiği olduğunu söyleyen katılımcıya organizasyonlardan önce gönüllüler ile dernek yönetimi arasında herhangi bir belge imzalayıp imzalamadıkları soruldu. Bu konuyla ilgili olarak bir sözleşme yapmanın yasal karşılığı olmadığını ancak taahhütname imzaladıklarını aktardı. Gönüllü Hukuku üzerine çalışmalar yapan Yenisey ve Kabakçı (2017), gönüllünün hukuken tanınmasının gerekli olduğunu bu yapılırken gönüllülüğün bir statüye kavuşturulması gerektiğini ve koruyucu nitelikte olmasını belirtir. Bunun şu şekilde olması önerilir: Gönüllüler ile organizasyonu yapan kuruluş arasında bir sözleşme türü olarak “gönüllülük sözleşmesi” ile bu ilişkinin sınırları ve sorumlulukları belirlenebilir. Bu sözleşme bağlı bulunduğu sivil toplum örgütünün ilkeleri çerçevesinde, sorumlulukları yerine getirme borcuna yer verebilir ve yaptırım olarak sözleşme ilişkisinin sona erdirilmesi ve gönüllülük statüsünün sona erdirilmesi şeklinde uygulanabilir. Ayrıca sosyal devlet gereği olası risklere karşı gönüllüyü koruyan bir düzenleme oluşturulmalıdır.

Son olarak yapılan organizasyonlar sonrasında gönüllülerden bir geri dönüt alınıp alınmadığı merak edildi. Bu konuda katılımcı sadece malzeme vesaire ile ilgili iade durumu varsa iletişim kurulduğunu söyledi. Park ve Olson (2020), geri dönüt almayı gönüllüyü ileriye dönük elde etme (retention) çabası olarak ele alır ve bu aşamayı şu şekilde açıklar. Gönüllüler, motive edildiğinde gönüllüyü elde tutma oranları artabilir. Elde tutmayı arttırmanın bir diğer yolu, gönüllü deneyimlerinin derecesini ve gelecekteki etkinliğe bağlılık düzeylerini soran sorular içeren bir gönüllü anketi yapmaktır. Geri bildirime dayalı olarak, gönüllü programı güçlü ve zayıf yönleri açısından değerlendirilmelidir.

3.2. Sonuç

Araştırmaya konu olan spor gönüllüleri derneğinin internet sayfasının incelenmesi ve dernek yönetim kurulu başkanının ifadeleriyle ülkemizdeki spor gönüllülüğü faaliyeti yapan ilk ve çalışma yapıldığında tek olan sivil toplum kuruluşunun organizasyon yönetimi üç tema altında derinlemesine incelenmiş aşağıdaki şekilde bu temaların ilişkisel durumu grafiksel olarak gösterilmiştir.

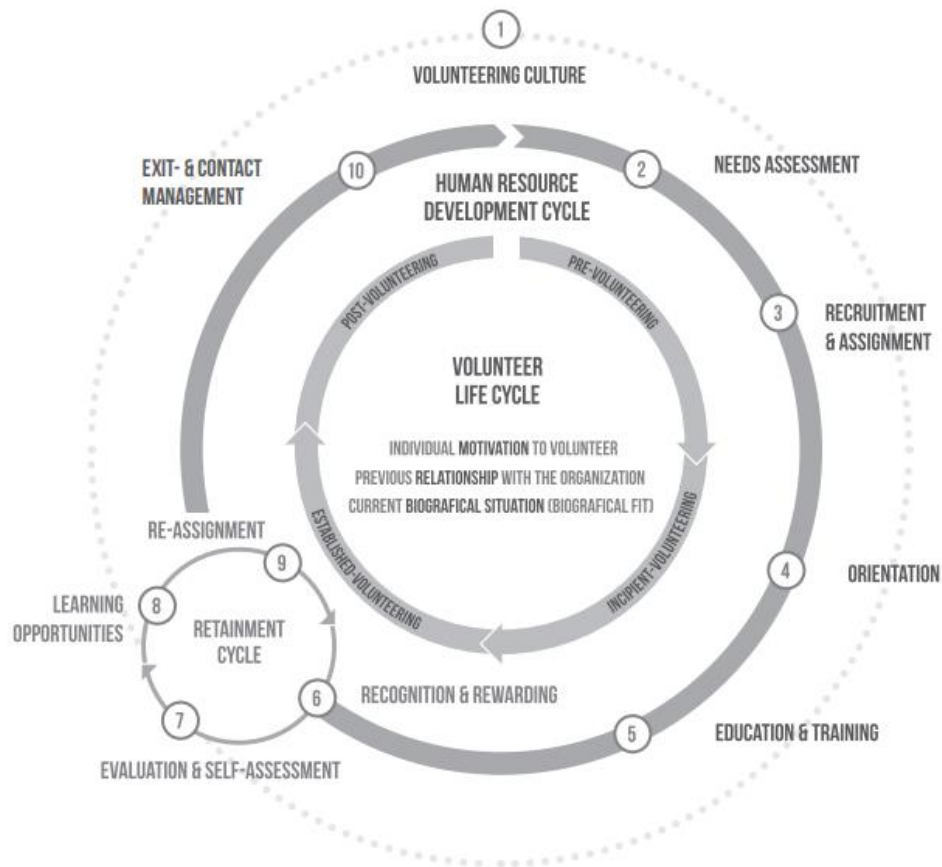


Şekil 3.4. Gönüllü Yönetimi Döngüsü

Gönüllü yönetimi tam zamanlı çaba isteyen bir sistemdir ve bu sistemin doğru işlemesi yöneticilerin bilgi ve deneyimine, gönüllülerin doğru eğitilmesine, iletişimin ve ilişkilerin sağlıklı kurularak motivasyonunun artırılmasına bağlıdır. Gönüllü yönetiminin temeli olan gönüllü adaylarının bu sisteme dahil olurken istekli olmaları ve gönüllü

çalışmalarında serbest zamanının gerekliliğini bilerek organizasyon süresi ve içeriğini göz önünde bulundurmaları yönetimin sağlıklı ilerlemesinde ön koşullardır.

Gönüllü yönetimi birçok kaynakta kendi içinde devam eden bir döngü olarak verilmiştir. Örneğin, Şekil 3.5.'te görüldüğü üzere insan kaynakları yönetimine dayalı gönüllü yönetiminde organizasyon sonrasındaki aşamalar döngünün devamı için gerekli olan basamaklardır.



Şekil 3.5. İnsan Kaynakları Yönetimine Dayalı Gönüllü Yönetimi Döngüsü (Steinbach vd., 2012).

Bu döngü ile kıyaslandığında buna ek olarak katılımcının karşılaştığı zorluklar ve gönüllülerin motivasyonlarını düşüren durumlar göz önüne alındığında araştırmaya konu olan gönüllü yönetimi örneğinde birtakım noktaların geliştirilmesi gerektiği görülmüştür.

- Mülakat sorularının planlamada belirlenen amaca uygun adayları belirlemeye yönelik olacak şekilde detaylandırılması

- Gönüllü adaylarının doğru göreve yerleştirilmesi: Dernek sayfasında eğitim kısmında detaylı ders içerikleri bulunmadığından adayların başvuru öncesinde süreç ve içerikle ilgili bilgilendirmesinin eksikliği
- Gönüllüyü elde tutmaya dönük çalışmalar: Organizasyon sonrasında uygulanan geri bildirim formları (EK-6), kendini ve yönetimi değerlendirmeye yönelik geri bildirimlerin eksikliği,
- Sürecin sonunda gönüllüyü sisteme yeniden dahil etmeye yönelik takibinin ya da gönüllü mirasının yönetilmesinin araştırılıp geliştirilmesi gereken noktalar olarak belirlenmiştir.

Tüm bu geliştirilmesi gereken noktalarla gönüllü devamlılığı sağlanırken gönüllü devir hızı düşürülebilecektir. Gönüllülerden alınan verim üst düzeye çıkarılarak, gönüllülerin kendilerini daha anlamlı hissettirilmeleri sağlanacaktır.

Bunlara ek olarak spor gönüllülüğü alanında faaliyet gösteren dernek ilerleyen yıllarda ülkemiz olimpiyatlara ev sahipliği yapma fırsatı bulduğunda yönetim tecrübesi ve profesyonelliğiyle desteğini devam ettirecektir.

3.3. Öneriler

- Gönüllülüğe ayrılan serbest zaman gönüllü olmak isteyen iş sahipleri için zor planlanan bir durumdur. Resmî kurumlar ya da özel sektörde iş verenlerin bu katılımları sosyal sorumluluk projelerinin bir basamağı olarak görüp çalışanlara esneklik sağlamaları yetkililerce sağlanabilir. Gönüllü faaliyetine katılanlar görevli izinli sayılabilir.
- Gençlere kariyerlerinde gönüllülük faaliyetlerinin etkisi anlatılarak özendirilebilir. Birçok özel sektörden işverenler okullara davet edilerek gönüllü faaliyetlerine verdikleri önemi anlatmaları sağlanabilir.
- Organizasyondan ayrılmalari önlemek adına mülakatta göreve uygun şekilde iş bölümü yapmak için ilave şu sorular sorulabilir: Gönüllü olurken kullanmak istediği

yeteneği veya ilgi alanı var mı? Düşünüldüğü pozisyon için beklenen özelliklere ne kadar sahip ve tecrübesi var mı? Yer almak istemediği herhangi bir birim ya da görev var mı? Organizasyona özel merak ettiği ya da tedirgin olduğu herhangi bir durum var mı?

- Motivasyonu düşüren nedenlerde gönüllü eğitimlerinin yeterli olmaması vardı bu sebeple bireysel hazırlığı arttırmak adına web sayfasında eğitim içerikleri detaylandırılabilir. Ulaşım, zaman, yer sıkıntısından dolayı eğitime katılamama durumu olan adaylara çevrimiçi eğitim hizmeti sağlanabilir. Web sitesine videolu anlatımlar yüklenerek genel gönüllü eğitiminin standartlaştırılması sağlanabilir.
- Gönüllü yönetimi için kullanılabilecek teknolojik uygulamalar yoluyla derneğe aidiyet arttırılabilir. Genel bir iletişim kanalına kıyasla “Get Connected” gibi bir uygulamayla gönüllülere ait veriler bir yerde toplanabileceği gibi organizasyon ile ilgili duyuruları, bilgilendirmeleri rahatlıkla takip edebilirler. Uygulama üzerinden gönüllünün performansına göre çeşitli ödüllendirmeler düşünülerek yarıda bırakmaların önüne geçilebilir.
- Aynı uygulamalar yoluyla rozet ile sözlü teşekkürün herkesi aynı şekilde motive etmediği düşünüldüğünde gönüllülerin motivasyon kaynakları sorulup kişiye özel ödüllendirmeler çeşitlendirilebilir.
- “Zumbara” zaman paylaşımı sistemi incelenerek gönüllü katılımını teşvik etmeye uyarlanabilir. Bahsi geçen sistem, internet sitesi aracılığıyla zaman ve hizmet takası yapılabilen bir uygulamadır. Gönüllülere özel kullanılacak yazılım içinde gönüllünün ne kadar süre ile katkı sağladığına göre sistem içinden kendine uygun bir seçenekten (örneğin organizasyondaki sporcu ile tanışma) yararlanabilir ya da sonraki organizasyonda görev seçme önceliği olabilir. Gönüllülük felsefesine uymasa da günümüz Z ve Alfa kuşağına uyan bir öneridir.
- Gönüllü mirasının korunması ve devam ettirilmesi için planlamalar yapılabilir. Gönüllülerle bir sosyal ağ kurmak ve bunu sürdürmek gönüllü mirasını yönetmenin bir yolu olarak görülebilir. Gönüllülerle iletişimi sürdürmek, etkinlik komitesinin

gerektiğinde onlara erişmesini sağlar. Herhangi bir organizasyondan bağımsız piknik, yemek gibi buluşmalar düzenlenebilir.

- Üniversitelerde açılan derslerde teorik eğitim sonrası mutlaka uygulamaya yönelik katılım beklenebilir. Sadece bir döneme bağlı bir ders olarak değil bütün dönemlik bir proje olarak ele alınabilir.
- Organizasyon sonlarında Gönüllü Geri Dönüt formuyla organizasyonun yönetim süreci değerlendirilebilir.
- Organizasyon öncesi verilen eğitimlerin bir kısmına ücretli çalışanları da dahil ederek görev tanım ve sorumlulukları belirlenebilir. Böylece gönüllülerin ücretli çalışanlar ile hiyerarşik bir üstünlük sağlamaya yönelik problemlerinin önüne geçilebilir.



Ek-1 Spor Gönüllüsü Değerlendirme Yönergesi

TÜRKİYE MİLLİ OLİMPİYAT KOMİTESİ



SPOR GÖNÜLLÜSÜ DEĞERLENDİRME YÖNERGESİ

Haziran 2012

TÜRKİYE MİLLİ OLİMPİYAT KOMİTESİ SPOR GÖNÜLLÜSÜ DEĞERLENDİRME YÖNERGESİ

Amaç

Madde 1- Bu yönergenin amacı, Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) bünyesinde bulunan spor gönüllülerinin olimpiik felsefe doğrultusunda kalitesini arttırmaktır. Bu doğrultuda ulusal ve uluslararası düzeyde seminer, organizasyon, sosyal sorumluluk projeleri, toplantı vb etkinlikler düzenleyen ve bunlara katılan, etik değerlere bağlı, seçkin spor gönüllüsü ve lideri yetiştirme ilkelerini belirlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu yönerge TMOK’a bağlı Kültür ve Olimpik Eğitim Komisyonu tarafından kayıtları tutulan “Spor Gönüllüsü” üyelerinin değerlendirme ölçütlerini düzenlemektedir. Bu Yönerge üç bölümden (A-C) oluşmakta olup, bölüm başlıkları aşağıdaki şekildedir.

- A. Seminerler ve Etkinlikler
- B. Toplumsal Katkı
- C. Yabancı Dil

Madde 3- Bu Yönergede geçen başlıca kısaltmalar aşağıya çıkarılmıştır.

IOC	: International Olympic Committee – Uluslararası Olimpiyat Komitesi
TMOK	: Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
ADK	: Akademik Danışma Kurulu

Akademik Danışma Kurulu (ADK)

Madde 4- TMOK, Kültür ve Olimpik Eğitim Komisyonu’nun önerisi ile üniversitelerden seçilen akademisyenlerin oluşturduğu kuruldur. Kuruldaki üyelerin üyeliğinin devam etmesi ve üyelerin değişmesi kararı Kültür ve Olimpik Eğitim Komisyonu tarafından verilir. Kurul üyeleri TMOK yönerge ve yönetmelikleri uyarınca seçilir. TMOK gerekli gördüğü takdirde bu kurula dışarıdan üye seçebilir.

Genel İlkeler

Madde 5- Bu Yönerge aşağıdaki genel ilkeler çerçevesinde yürütülür:

- İlgili değerlendirme kriterleri ve puanlama ilkelerinde yer almayan hususlar Akademik Danışma Kurulu tarafından değerlendirilir.
- Spor gönüllüsü olmak için TMOK tarafından düzenlenen seminerlere katılım zorunludur.

3. Spor gönüllüleri; Premier, Leader ve Master olmak üzere üç seviyede sınıflandırılır. Spor gönüllülerinin seviyeleri Akademik Danışma Kurulu tarafından onaylandıktan sonra geçerlidir.
4. Seviye yükseltme için yapılan aktivitenin spor gönüllüsü tarafından belgelenmesi gereklidir.
5. Bir etkinlik bir kez kullanılabilir. Aynı etkinlikteki iki görev ayrı ayrı değerlendirilmez. Böyle bir durumda organizasyondaki en üst puana denk gelecek görev geçerlidir.
6. Puanlama yapılabilmesi için etkinliğin sonuçlanması gereklidir. Devam eden veya önceki tarihli görevler değerlendirmeye alınmaz.
7. Yabancı dil puanlaması ile ilgili olarak ÜDS, KPDS ve bu sınavlara eşdeğeri kabul olan uluslararası diğer belgeler geçerlidir. Yabancı dil ile ilgili olarak diğer konularda ADK karar vermeye yetkilidir.

Yürütme:

Madde 6- Bu yönerge hükümleri TMOK tarafından yürütülür.

1. “MASTER” SPOR GÖNÜLLÜSÜ DEĞERLENDİRMESİ

“LEADER” unvanı alındıktan sonra, en az 2 yıl spor gönüllüsü olarak görev yapmış olması gerekir. MASTER unvanı için kriterler tablosundan en az 250 puan almış olmak gerekir.

2. “LEADER” SPOR GÖNÜLLÜSÜ DEĞERLENDİRMESİ

“PREMIER” unvanı alındıktan sonra, en az 1 yıl spor gönüllüsü olarak görev yapmış olması gerekir. LEADER unvanı için kriterler tablosundan en az 160 puan almış olmak gerekir.

3. “PREMIER” SPOR GÖNÜLLÜSÜ DEĞERLENDİRMESİ

PREMIER unvanı için TMOK tarafından düzenlenen eğitim seminerine katılmak ve kriterler tablosundan en az 80 puan almış olmak gerekir.

PUANLAMA İLKELERİ			
A	SEMİNERLER ve ETKİNLİKLER		Puanlama
A.1	a.	TMOK tarafından düzenlenen gönüllülük seminerleri	50 puan
	b.	Olimpiyatlar	50 puan
A.2	Dünya Şampiyonaları		40 puan
A.3	Avrupa Şampiyonaları		30 puan
A.4	Uluslar arası organizasyonlar		

	a.	TMOK tarafından düzenlenen organizasyonlar	25 puan
	b.	Uluslar arası olimpik branş organizasyonları	20 puan
	c.	Uluslar arası olimpik olmayan branş organizasyonları	15 puan
A.5	Ulusal organizasyonlar		
	a.	Ulusal olimpik branş organizasyonları	10 puan
	b.	Ulusal olimpik olmayan branş organizasyonları	8 puan
A.6	Üniversite bahar şenlikleri etkinlikleri		5 puan
A.7	Üniversite öğrenci kulüp veya toplulukları etkinlikleri		5 puan
A.8	Kamu kurum ve kuruluşlarının düzenlediği etkinlikler		
	a.	Valilik tarafından düzenlenen etkinlikler	5 puan
	b.	Belediye tarafından düzenlenen etkinlikler	5 puan
	c.	Diğer etkinlikler	3 puan
A.9	Sivil Toplum Kuruluşları tarafından düzenlenen etkinlikler		3 puan
A.10	Spor Kulüpleri tarafından düzenlenen etkinlikler		3 puan
B	TOPLUMSAL KATKI		
B.1	Uluslararası sosyal sorumluluk projesi		50 puan
B.2	Ulusal sosyal sorumluluk projesi		30 puan
C	YABANCI DİL		
C.1	Advance (KPDS 90 ve üstü) veya eşdeğer belgeler		10 puan
C.2	Pre-Advance (KPDS 80 – 89) veya eşdeğer belgeler		8 puan
C.3	Upper Intermediate (KPDS 70 – 79) veya eşdeğer belgeler		6 puan
C.4	Intermediate (KPDS 60 – 69) veya eşdeğer belgeler		4 puan

Not: Tablo yer almayan etkinliklerin puanlamasında Akademik Danışma Kurulu karar verme yetkisine sahiptir.

Ek-2 Sporda Gönüllülük Eğitimi Başvuru Formu



TÜRKİYE MİLLÎ OLİMPİYAT KOMİTESİ
NATIONAL OLYMPIC COMMITTEE OF TURKEY
 Olimpiyatevi 34158 Ataköy-İstanbul / Turkey

telefon/phone +90 (212) 560 07 07
 faks/fax +90 (212) 560 00 55
 e-posta/e-mail info@olimpiyat.org.tr
 website www.olimpiyatkomitesi.org.tr www.turkishnoc.org

KİŞİSEL BİLGİLER	
AD - SOYAD	FOTO
CİNSİYET ☐ K ☐ E	
T.C. KİMLİK NO:	
DOĞUM TARİHİ	
ÜNİVERSİTE:	
BÖLÜM:	
SINIF:	
HERHANGİ BİR SAĞLIK SORUNUNUZ VAR MI? VARSA LÜTFEN AÇIKLAYINIZ	
HERHANGİ BİR FİZİKSEL ENGELİNİZ VAR MI? VARSA LÜTFEN AÇIKLAYINIZ	

İLETİŞİM BİLGİLERİ	
POSTA ADRESİ	
EV TELEFONU	(0)
CEP TELEFONU - 1	(0)
CEP TELEFONU - 2	(0)
E POSTA - 1	@
E POSTA - 2	@



Bakanlar Kurulu'nun 26.07.1970 tarih ve 7-1070 sayılı kararı ile kamu yararına çalışan dernektir.



TÜRKİYE MİLLÎ OLİMPİYAT KOMİTESİ
NATIONAL OLYMPIC COMMITTEE OF TURKEY
 Olimpiyatevi 34158 Ataköy-İstanbul / Turkey

telefon/phone +90 (212) 560 07 07
 faks/fax +90 (212) 560 00 55
 e-posta/e-mail info@olimpiyat.org.tr
 website www.olimpiyatkomitesi.org.tr www.turkishnoc.org

BİLDİĞİNİZ DİLLER ve SEVİYELERİ

1. DİL _____	☐ iyi anlarım ve iyi konuşurum ☐ anlarım ve cevap veririm ☐ çok az anlarım çok az konuşurum ☐ hiç anlamam hiç konuşamam
2. DİL _____	☐ iyi anlarım ve iyi konuşurum ☐ anlarım ve cevap veririm ☐ çok az anlarım çok az konuşurum ☐ hiç anlamam hiç konuşamam
3. DİL _____	☐ iyi anlarım ve iyi konuşurum ☐ anlarım ve cevap veririm ☐ çok az anlarım çok az konuşurum ☐ hiç anlamam hiç konuşamam

TECRÜBELERİNİZ

İLK YARDIM KONUSUNDA EĞİTİM ALDINIZ MI? BU KONUYLA İLGİLİ BİR SERTİFİKANIZ VAR MI?

DAHA ÖNCE KATILDIĞINIZ ULUSAL VE/VEYA ULUSLARARASI SPOR ORGANİZASYONLARI VAR MI? VARSA BU ORGANİZASYONLARDA NE TÜR GÖREVLER ALDINIZ?

DAHA ÖNCE HERHANGİ BİR ALANDA GÖNÜLLÜ OLARAK ÇALIŞTINIZ MI?

(sorunun cevabı evet ise yer, zaman ve üstlendiğiniz görevleri belirtiniz)

☐ EVET

☐ HAYIR



Bakanlar Kurulu'nun 26.07.1970 tarih ve 7-1070 sayılı kararı ile kamu yararına çalışan dernektir.



TÜRKİYE MİLLÎ OLİMPİYAT KOMİTESİ
NATIONAL OLYMPIC COMMITTEE OF TURKEY
 Olimpiyatevi 34158 Ataköy-İstanbul / Turkey

telefon/phone +90 (212) 560 07 07
 faks/fax +90 (212) 560 00 55
 e-posta/e-mail info@olimpiyat.org.tr
 website www.olimpiyatkomitesi.org.tr www.turkishnoc.org

SİZİ TANIMAMIZ İÇİN

NEDEN GÖNÜLLÜ OLMAK İSTİYORSUNUZ?

GÖNÜLLÜLÜĞÜN SİZE NELER KATACAĞINI DÜŞÜNÜYORSUNUZ?

BU EĞİTİMİN SİZE NELER KAZANDIRACAĞINI DÜŞÜNÜYORSUNUZ?



Bakanlar Kurulu'nun 26.07.1970 tarih ve 7-1070 sayılı kararı ile kamu yararına çalışan dernektir.



TÜRKİYE MİLLÎ OLİMPİYAT KOMİTESİ
NATIONAL OLYMPIC COMMITTEE OF TURKEY
 Olimpiyatevi 34158 Ataköy-İstanbul / Turkey

telefon/phone +90 (212) 560 07 07
 faks/fax +90 (212) 560 00 55
 e-posta/e-mail info@olimpiyat.org.tr
 website www.olimpiyatkomitesi.org.tr www.turkishnoc.org

LÜTFEN AŞAĞIDA İFADE EDİLEN DURUMLARDAN “EN AZ 2 TANESİ İÇİN” BİR GÖNÜLLÜNÜN YAPMASI / DİKKAT ETMESİ GEREKENLERİ KISACA ANLATINIZ.

1- Aynı alanda görevlendirildiğiniz ve ortak çalışma durumunda olduğunuz gönüllüler arasında tartışma çıkması...
2- Uluslararası bir spor organizasyonuna yurt dışından gelen Ermeni konuklar ile tartışan Türk gönüllüler...
3- Aynı takımda çalıştığınız diğer 10 gönüllünün, büyük kısmının belirlenen saatte ve yerde bulunmaması...
4- Çalıştığınız spor organizasyonunda transferlerden sorumlu olan otobüs şoförünün size karşı olumsuz bir tutum içinde olması ve kötü davranması...
5- Çalıştığınız organizasyonda “Gönüllü” olduğunuz için yurt içinden ve yurt dışından gelen konukların sizi ciddiye almaması, organizasyonla ilgili bilgilendirmelere uymamaları ve kayıtsız kalmaları...

ÖĞRENCİNİN	DANIŞMANIN
ADI VE SOYADI:	ADI VE SOYADI:
TARİH:	TARİH:
İMZA:	İMZA:



Bakanlar Kurulu'nun 26.07.1970 tarih ve 7-1070 sayılı kararı ile kamu yararına çalışan dernektir.

Ek-3 KIDO2021 Gönüllü Eğitim Planı



GÖNÜLLÜ EĞİTİM PROGRAMI

Eğitim Amacı:

9-18 Ağustos 2022 tarihleri arasında gönüllü programı kapsamında gerçekleştirilecek organizasyonun gönüllü programı yönetimi aşamalarını içeren çevrimiçi ve yüz yüze eğitim çalışmasıdır. Gönüllülük ruhunu geliştirmek ve sürekliliği olan bir gönüllü programı oluşturmaktır. Fark yaratacak bir gönüllü programı ile gönüllü olan kişilerin mesleki kariyer yolculuklarında katkı sağlayacak teorik ve uygulamalı bir eğitim programı olacaktır.

Tarih: 3 Temmuz 2022

Açılış Konuşmaları: 10:00 – 10:30 (Dr. Ramazan TOPUZ)

Organizasyon Tanıtım videosu- Org Detayları

Yer: Selçuk Üniversitesi Konferans Salonu / Online

Eğitim İçeriği:

1. **OTURUM:** Spor Organizasyonlarında Gönüllülük (10.30-11.20) (Şenol Güneş)
2. **OTURUM:** Liderlik ve Motivasyon Teknikleri (11.30-12.30) Prof. Dr. Rıdvan Ekmekçi
12: 30 – 13: 30 Öğle Yemeği Arası
3. **OTURUM:** Etkili Takım Çalışması ve İletişim (13.30-14.20) Prof Dr. Rıdvan Ekmekçi
4. **OTURUM:** Paralimpik Sporlar ve Sporcular (14.30-15:30) (Kerem Arda)
5. **OTURUM:** Gönüllü Görevler ve Program Detayları (Dr. Ramazan TOPUZ)

Alt Konu Başlıkları:

- Olimpiyat ve Paralimpik Değerler, Gönüllülük ve Sürdürülebilir Olma
- Dünyada ve Türkiye’de Spor Gönüllülüğü
- Gönüllü Olmanın Kazanımları, Gönüllülük Motivasyonu
- Çok Yönlü Düşünme ve Problem Çözme
- İletişim ve Davranış Eğitimi, Takım Olma Eğitimi
- Organizasyona genel bakış (Spor, Mekan vb. İle İlgili Temel Bilgiler)

Ek-4 Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları

Gönüllü Yönetimi	1	Sporda gönüllülük nedir?
	2	Spor gönüllülüğünün ülkemizdeki tarihinden bahseder misiniz?
	3	Kimler gönüllü olabilir? Genel ve özel kriterler var mıdır?
	4	Gönüllü seçerken mülakatta neler soruluyor?
	5	Gönüllü yönetiminde dikkat edilmesi gerekenler nelerdir?
	6	Gönüllü seçiminde mülakattan sonraki aşamayı detaylandırır mısınız?
	7	En çok gönüllü ihtiyacı duyulan görevler nelerdir?
	8	Böyle detaylı bir sorumluluğu almaya nasıl karar verdiniz?
	9	Kuruluştan itibaren karşılaştığınız zorluklar nelerdir?
Gönüllü Eğitimi	10	Gönüllü eğitimiyle ilgili süreci anlatır mısınız?
	11	Genel eğitimlerden sonra ne tür eğitimler verilir ve eğitimi en detaylı olan görevler nelerdir? En az eğitim gerektiren görevler nelerdir?
	12	Verilen eğitimlerin içeriklerinden kısaca bahseder misiniz?
	13	Tüm bu süreçlerde gönüllüler ile iletişim kanallarınız nelerdir?
Gönüllü Motivasyonu	14	Size göre gönüllülerin motivasyon kaynakları nelerdir?
	15	Ülkemizde spor gönüllülüğü farkındalığı nasıl oluşmuştur?
	16	Ülkemizde spor gönüllülüğünün geleceğine dair düşünceleriniz nelerdir?
	17	Gönüllülerin motivasyonunu düşüren noktalar nelerdir ve gönüllünün organizasyonu tamamlamadan yarıda bırakmasının nedenleri neler?
	18	Organizasyon öncesi gönüllüler ile yaptığınız bir sözleşme vs var mı varsa bir örneğine ulaşabilir miyim? Ayrıca organizasyon sonrası bir dönüt formu uyguluyor musunuz?

Ek-5 Nitel Araştırma Onam Formu



Sayın Katılımcı,

Pamukkale Üniversitesi yüksek lisans öğrencisi olarak gönüllü motivasyonu ve eğitime yönelik bir araştırma yürütmekteyim. 6698 Sayılı Kişisel Verileri Koruma kanuna göre izin vermediğiniz özel ve kişisel veriler paylaşılmayacaktır. Sorulara içtenlikle cevap vermeniz bizler için çok önemlidir. Görüşmeler esnasında ses kaydı olacaktır ve görüşme tahmini 60 dk. sürebilir. Görüşme esnasında istemediğiniz soruyu cevaplamama veya görüşmeyi terk etme hakkına sahipsiniz.

Şefiye TUZCU
Yüksek Lisans Öğrencisi

Prof. Dr. Rıdvan Ekmekçi
Tez Danışmanı

Spor Organizasyonlarında Gönüllü Motivasyonu ve Eğitimi Süreci Araştırması

NİTEL ARAŞTIRMA ONAM FORMU:

Lütfen Aşağıdaki Maddeleri Okuyunuz ve Kutucukları Paraflayınız.

Araştırmanın amacı ve içeriği şahsıma detaylı olarak anlatılmıştır.

x

Araştırmanın gönüllü katılım içerdiğini ve istediğim her safhada sebepsiz ayrılabilceğimi biliyorum.

x

Mülakatların ses kaydı yapılacağını, ardından yazılı ortama aktarılacağını Ve güvenli bir şekilde muhafaza edileceğini biliyorum ve onaylıyorum.

x

Söylediğim her şeyin saygıyla ve anlayışla karşılanacağından şüphem yoktur.

xx

“Spor Organizasyonlarında Gönüllü Motivasyonu ve Eğitimi Süreci Araştırması” isimli çalışmada yer almayı Kabul ediyorum.

X

ŞENOL GÜNEŞ

01.03.2022

Sah

Katılımcı İsmi

Tarih

İmza

Araştırmacı İsmi

Tarih

İmza

1 nüsha katılımcıya; 1 nüsha araştırmacıya

Ek-6 Gönüllü Geri Bildirim Formu

İsim: _____ (İsteğe bağlı)

Grup Üyeliği, varsa _____ (İsteğe bağlı)

Gönüllü Etkinlik Tarihi _____

Bu benim ilk kez HFHGC'de gönüllü olmamdı. Evet / Hayır

Lütfen aşağıdaki sorularla anlaşımanızı derecelendirin:

Kesinlikle katılmıyorum 1 Katılmıyorum 2 Fikrim yok/Kararsız 3 Katılıyorum 4 Kesinlikle katılıyorum 5

Kayıt/Bilgilendirme

Habitat web sitesinin gönüllü kısmı bilgilendirici ve gezinmesi kolay.	1 2 3 4 5
İstediğim tarih(ler)de gönüllülük fırsatları vardı.	1 2 3 4 5
Gelmeden önce ihtiyacım olan tüm bilgilere sahiptim.	1 2 3 4 5
Çevrimiçi kayıt prosedürü açık ve etkilidir.	1 2 3 4 5
Kaydımın onayını aldım.	1 2 3 4 5

Varış ve Giriş

Konum ve yönlendirmeler belliydi.	1 2 3 4 5
Biri beni karşıladı ve oturma açmama yardım etti.	1 2 3 4 5
Park yeri bulmakta sorun yaşamadım.	1 2 3 4 5
Oryantasyon, proje kapsamında görevleri anlamama yardımcı oldu.	1 2 3 4 5

İş/Görev

Araç ve gereçler hazır ve çalışır durumdaydı.	1 2 3 4 5
Açık ve yeterli talimat aldım.	1 2 3 4 5
Yaptığım işin türü beklentilerimi karşıladı.	1 2 3 4 5
Yaptıklarımın projeye katkıda bulunduğunu hissediyorum.	1 2 3 4 5

Personel /Çalışma Sahası

Personel ve ekip liderleri bilgili ve soruları yanıtlamaya hazırды.	1 2 3 4 5
Grup büyüklüğü ile görev dağılımı eşitti.	1 2 3 4 5
Grubumda çalışırken kendimi rahat hissettim.	1 2 3 4 5
Habitat'ta tekrar gönüllü olmak istiyorum.	1 2 3 4 5

Ek Yorumlar _____

Geri bildiriminiz için teşekkür ederiz! Gönüllü Yönetici Katie Geissshuesler, yorumlarınızı her zaman memnuniyetle karşılar. Katie'ye ofisimizde ulaşabilirsiniz. Salıdan Cumaya (434) 293-9066 veya gönüllü@cvillehabitat.org. Bu formu Greater Charlottesville Halkı için Yaşanacak Yer 919 W. Main St. Charlottesville, VA 22903 adresine ya da e-posta yoluyla volunteer@cvillehabitat.org adresine iletebilirsiniz. (<http://www.cvillehabitat.org>)

KAYNAKÇA

- Agostinho, D., Paço, A. (2012). "Analysis of the motivations, generativity and demographics of the food bank volunteer", *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 17/3, 249-261.
- Akalp, İ. D. (2013). Gönüllülüğün eğitim alanına etkisi: Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV)'nin deneyimleri. *Türkiye'de gönüllülük: Gönüllülüğün rolünün ve katkılarının keşfedilmesi*. Birleşmiş Milletler Gönüllüleri (UNV) Programı Türkiye & GSM Gençlik Servisleri Merkezi (Yay. Haz.). Bordo Tercüme Bürosu ve Eda Erdem (Çev.).
- Alexander, A., Kim, S. B., Kim, D. Y. (2015). "Segmenting volunteers by motivation in the 2012 London Olympics games". *Tourism Management*, 47/15, 1–10.
- Atçı, D., Yenipınar, U., Unur, K. (2014). "Gönüllü Olma Nedenleri: Mersin 2013 - XVII. Akdeniz Oyunları Örneği". *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 11/3, 42-56.
- Bang, H., Chelladurai, P. (2009). "Development and validation of the volunteer motivations scale for international sporting events (VMS-ISE)", *International Journal of Sport Management and Marketing*, 6/4, 332-350.
- Bektaş, S. (2021). *Spor Etkinliklerinde Gönüllülük Motivasyonu*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, DENİZLİ.
- Berber, S. (2015). *Spor Etkinliklerinde Gönüllü Motivasyonu: 2011 Avrupa Gençlik Olimpiyatları Örneği*, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Berber, S., Terekli, M. S. (2019). "Spor Etkinliklerinde Gönüllü Yönetimi ve Motivasyonu". *GSI Journals Serie A: Advancements in Tourism Recreation and Sports Sciences*, 2/1, 95-121 . <https://doi.org/10.5281/zenodo.3360339>.
- Bouchet, A., Lehe, A. (2010). "Volunteer Coaches in Youth Sports Organizations: Their Values, Motivations and How to Recruit, And Retain". *Journal of Youth Sports*. 5. 21-25.
- Brettel D. (2000). "Sydney 2000", içinde: M. de Moragas, A. Belen Moreno, N. Puig (eds), *Volunteers, Global Society and the Olympic Movement, International Symposium*, International Olympic Committee (IOC), Lozan 2000, 195-204.
- Brewis G, Hill M., Stevens D. (2010). *Valuing Volunteer Management Skills* Institute for Volunteering Research.
- Chelladurai, P. (2014). *Managing organizations for sport and physical activity: A systems perspective*. Scottsdale, AZ: Holcomb Hathaway Publishers.

- Clary, E. G., Snyder, M. (1999). "The Motivations to Volunteer". *Current Directions in Psychological Science*, 8/5, 156–159. [https://doi.org/ 10.1111/1467-8721.00037](https://doi.org/10.1111/1467-8721.00037).
- Coakley, J. J. (2001). *Sport in Society: Issues & Controversies*. Boston: McGraw-Hill.
- Cuskelly, G., Taylor, T., Hoye, R., Darcy, S. (2006). "Volunteer management practices and volunteer retention: a human resource management approach". *Sport Management Review*, 9, 141–163. [https://doi.org/ 10.1016/S1441-3523\(06\)70023-7](https://doi.org/10.1016/S1441-3523(06)70023-7).
- Czarniawska, B. (2004). *Narratives in social science research*. Thousand Oaks, CA:Sage.
- Daft, R. L. (2016). *Organization theory and design* (12th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Devecioğlu, S., Karakaya, Y. E., Kaya, O. (2020). "Spor Organizasyonlarında Gönüllülük Faaliyetlerinin Yönetim Stratejileri ve Uygulamaları". *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 11/1, 80-93. [https://doi.org/ 10.17155/omuspd.481928](https://doi.org/10.17155/omuspd.481928).
- Dickson, T. J., Darcy, S., Edwards, D., Terwiel, F. A. (2015). "Sport mega-event volunteers' motivations and post event intention to volunteer: The Sydney World Masters Games, 2009". *Event Management*, 19/2, 227–245.
- Doherty, A. (2009). "The volunteer legacy of a major sport event". *Journal of Policy Research in Tourism, Leisure, and Events*, 1, 185–207. <https://doi.org/10.1080/19407960903204356>.
- Ekmekçi, R. (2018). Spor Organizasyonlarında Gönüllülük. Ed.: R. Ekmekçi, *Sporda Yönetim ve Organizasyon* (235-252). İzmir: Ergün Yayınevi.
- Erdoğan E., Uyan Semerci P. (2020). "Türkiye Gönüllülük Araştırması 2019: Gönüllü Koordinatörleri Gönüllülüğü Değerlendiriyor". *Türkiye'de Gönüllülük: Deneyimler, Sınırlılıklar ve Yeni Açılımlar*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Eren, E. (2003). "Yönetim ve Organizasyon" (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar), Beta Basım.
- Flick, U. (2014). *An Introduction To Qualitative Research*. New York: Sage.
- Güntert, S. T., Strubel, I. T., Kals, E., Wehner, T. (2016). "The quality of volunteers motives: Integrating the functional approach and self-determination theory". *The Journal of Social Psychology*, 156/3, 310-327. <https://doi.org/10.1080/00224545.2015.1135864>.
- Hallmann, K., Harms, G. (2012). "Determinants of volunteer motivation and their impact on future voluntary engagement: A comparison of volunteer's motivation

- at sport events in equestrian and handball”. *International Journal of Event and Festival Management*, 3/3, 272–291.
- Hurd, A. R., Barcelona, R. J., Meldrum, J. T. (2008). *Leisure services management*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Jones, G. R. (2013). *Organizational theory, design, and change*. Boston, MA: Pearson.
- Kim, H. J., Gursoy, D., Lee, S.B. (2006). “The impact of the 2002 World Cup on South Korea: comparisons of pre- and post-games”. *Tourism Management*, 27, 86- 96.
- Kim, S. S., Petrick, J. (2005). “Residents’ perceptions on impacts of the FIFA 2002 World Cup: the case of Seoul as a host city”. *Tourism Management*, 26, 25- 38.
- Kim, E., Fredline, L., Cuskelly, G. (2018). “Heterogeneity of sport event volunteer motivations: A segmentation approach”. *Tourism Management*, 68, 375–386. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.04.004>.
- Lee, C. K., Taylor, T. (2005). “Critical reflections on the economic impact of a mega-event: the case of the 2002 FIFA World Cup”. *Tourism Management*, 26, 595-603.
- Lee, C. K., Reisinger, Y., Kim, M. J., Yoon, S. M. (2014). “The influence of volunteer motivation on satisfaction, attitudes, and support for a mega-event”. *International Journal of Hospitality Management*, 40, 37–48. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.03.003>.
- Lynch, B. (2001). *Volunteers 2000: The Sydney Experience*. Sydney: SOCOG
- Morgan, D. L., Morgan, R. K. (2008). *Single-Case Research Methods For The Behavioral And Health Sciences*. SAGE Publications.
- Morgan, H. (2020). “Best practices for implementing remote learning during a pandemic”. *Clearing House Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas* 93, 135–141. <https://doi.org/10.1080/00098655.2020.1751480>.
- Mukhtar, K., Javed, K., Arooj, M., Sethi, A. (2020). “Advantages, limitations and recommendations for online learning during COVID-19 pandemic era”. *Pakistan Journal of Medical Sciences* 36, 27–31. <https://doi.org/10.12669/pjms.36.COVID19-S4.2785>.
- Murray, V. V., Harrison, Y. D. (2002). “The Impact of Information and communications technology on volunteer management”. *Canadian Centre for Philanthropy*.
- Nichols, G., Knight, C., Boukouris, H. Uri, C., Hogg, E., Storr, R. (2016). “Motivations of Sport Volunteers in England”. *A review for Sport England*. London: Sport England.

- Nichols, G., Ralston, R. (2015). "The legacy costs of delivering the 2012 Olympic and Paralympic Games through regulatory capitalism". *Leisure Studies*, 34, 389-404.
- Öğüt, E., Yenel, F., Kocamaz, S. (2013). "The Reasons for and the Benefits of Participation of the Volunteers in Turkish Sport Federations: An Evaluation Related to Serious Leisure Theory". *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 4/1, 48-76.
- Oostlander, J., Güntert, S. T., Van Schie, S., Wehner, T. (2013). "Leadership and volunteer motivation: A study using self-determination theory". *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 43/5, 869-889. <https://doi.org/10.1177/0899764013485158>.
- Palabıyık, H. (2011). "Gönüllülük ve Yerel Hizmetlere Gönüllü Katılım Üzerine Açıklamalar", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9/1, 273-290.
- Park, H., Olson, E., (2020) "Volunteer Management: The Case of Tokyo 2020 Olympic Games". Open Course Materials.
- Phillips, J. D. (1990). "The price tag on turnover". *Personnel Journal*, 12, 58-61
- Power G., Nedvetskaya O. (2022). "An Empirical Exploration of Volunteer Management Theory and Practice: Considerations for Sport Events in a "Post-COVID-19" World." *Frontiers in Sports and Active Living*, 4. <https://doi.org/10.3389/fspor.2022.689209>.
- Rochester, C., Ellis Paine, A., Howlett, S., Zimmeck, M. (2010). *Volunteering and society in the 21st Century*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Ruihley, B., Li, B. (2021). "An Introduction to Sport Organizations". *Administration and Governance in Global Sport Business*. Routledge.
- Saksida, T., Alfes, K., Shantz, A. (2016). "Volunteer role mastery and commitment: Can HRM make a difference?". *International Journal of Human Resource Management*, 28/14. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1126335>.
- Schlesinger, T., Gubler, R. (2016). "Motivational profiles of sporting event volunteers". *Sport in Society*, 19/10, 1-21.
- Sharififar F., Ganjouie F.A., Tondnevis F., Zarei A. (2011). "Effect of Social Factors and Motives on Commitment of Sport Events Volunteers". *Technics Technologies Education Management*. 6. 184-190.
- Sheptak, R., Menaker, B. (2020). "When sport event work stopped: exposure of sport event labor precarity by the COVID-19 pandemic". *International Journal of Sport Communication*. 13, 427-435. <https://doi.org/10.1123/ijsc.2020-0229>.
- Silverman, D. (2013). *Doing Qualitative Research: A Practical Handbook*. New York: Sage.

- Stebbins. R. A. (2005). "Project-based leisure. Theoretically neglect of a common use of freetime". *Leisure studies*, 24/1, 1–11.
- Steinbach, D., Guett, M., Freytag, G. (2012). 'Training 4 Volunteers: Mapping Strategies and Good Practices of Human Resources Development for Volunteers in Sports Organizations in Europe'. In: Schneeloch W., Vice President, German Olympic Sports Confederation President, Leadership Academy of the German Olympic Sports Confederation, 6.
- Sunay, H. (2016). "*Spor Yönetimi*", (Gözden geçirilmiş ikinci baskı), Gazi Yayınevi, Ankara.
- Şimşek, K.Y. (2018). *Ticari Rekreasyon. Detay Yayıncılık*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Taylor, T., Darcy, S., Hoyer, R., Cuskelly, G. (2006). "Using psychological contract theory to explore issues in effective volunteer management". *European Sport Management Quarterly*, 6/2, 123–147.
- Trotter, R. T. (2012). "Qualitative research sample design and sample size: resolving and unresolved issues and inferential imperatives". *Preventive Medicine*, 55/5, 398-400.
- Vargo, D., Zhu, L., Benwell, B., Yan, Z. (2021). "Digital technology use during COVID-19 pandemic: a rapid review". *Human Behaviour Emerging Technologies*, 3, 13–24. <https://doi.org/10.1002/hbe2.242>.
- Whyman, W. (2007). *Outdoor Site and Facility Management: Tools for Creating Memorable Places*. Human Kinetics.
- Wilson, J. (2000). "Volunteering". *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240.
- Wu, Y., Li, C., Khoo, S. (2016). "Predicting future volunteering intentions through a self-determination theory perspective". *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27/3, 1266-1279. <https://doi.org/10.1007/s11266-015-9570-6>.
- Yenisey, Doğan K., Kabakcı M. (2017). *Gönüllü Emeği ve İş Hukuku*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Yıldırım. A., Şimşek H., (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yıldız, A. (2015). *Volunteers Motivation and Sense of Community in a Sports Event*, Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Zarinpoush F., Barr C., Moreton J. (2020). *Managers of Volunteers: A profile of the Profession*, 13, Imagine Canada.

- WEB_1. (2022). Baker, C., Hutton, G., Christie, L., Wright, S. (2020). COVID-19 and the Digital Divide. London: UK Parliament. <https://post.parliament.uk/covid-19-and-the-digital-divide/>. (01.04.2022)
- WEB_2. (2021). Birleşmiş Milletler Gönüllüleri, Dünyada Gönüllülüğün Durumu Raporu: “Küresel Refah için Evrensel Değerler” 2011 [https://www.tr.undp.org › docs › mdgs › SWVR_TR2011](https://www.tr.undp.org/docs/mdgs/SWVR_TR2011) (15.12.2021)
- WEB_3. (2022). Managing Volunteers: A Good Practice Guide https://www.citizensinformationboard.ie/downloads/training/Managing_Volunteers_08.pdf (07.04.2022)
- WEB_4. (2021). V4E_Training_Guidelines.pdf - United Nations Volunteers https://www.unv.org/sites/default/files/V4E_Training_Guidelines.pdf (10.12.2021)
- WEB_5. (2021). Volunteers: Helping to make the games happen <https://olympics.com/ioc/news/volunteers-helping-to-make-the-games-happen/16863> (01.12.2021)

ÖZGEÇMİŞ

