

## SPOR ORGANİZASYONLARINDA GÖNÜLLÜ ÇALIŞMA MOTİVASYONLARI ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

Barış SÖZERİ \*  
Ünal KARLI \*  
Mehmet Settar KOÇAK \*

### ÖZET

Türkiye'de son dönemde sayısız büyük spor organizasyonu düzenlenmiş ve düzenlenecektir. Ancak, bu tip organizasyonların işleyişinde çok önemli bir yer tutan gönüllü çalışabilecek kişileri belirlemek için yapılmakta olan çalışmalar yetersiz kalmaktadır. Daha kalifiye ve çok sayıda gönüllü çalışanı organizasyonlara çekebilecek için kişileri gönüllü çalışmaya motive edebilecek ya da kişileri gönüllü çalışmaktan alıkoyabilecek etkenleri belirlemek çok önemlidir. Bu doğrultuda, bu çalışmanın amacı kişileri gönüllü çalışmaya motive edebilecek ve kişileri gönüllü çalışmaktan alıkoyabilecek etkenleri saptamaya yönelik Türk toplum yapısına uygun bir ölçek geliştirmektir. Çalışmaya 4 farklı üniversitede eğitim görmekte olan 770 kişi katılım göstermiştir. Yapılan faktör analizi sonuçları "Gönüllü Çalışma Güdülleri" ölçeğinin 6 alt boyutta beliren 22 maddeden oluşmakta olduğunu ve kişileri gönüllü çalışmaya motive edebilecek etmenleri ölçmek için gerekli geçerlilik ve güvenilirlik parametrelerine sahip olduğunu göstermektedir. Diğer yandan, "Gönüllü Çalışmama Sebepleri" ölçeğinin 6 alt boyutta beliren 20 maddeden oluşmakta olduğu ve kişileri gönüllü çalışmaktan alıkoyabilecek etmenleri ölçmek için gerekli geçerlilik ve güvenilirlik parametrelerine sahip olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Gönüllülük, sportif organizasyonlar.

---

Geliş tarihi: 09.10.2007; Yayına kabul tarihi: 28.05.2008

\* Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bölümü, ANKARA

## **MOTIVES IN VOLUNTEERISM IN SPORTING EVENTS: SCALE DEVELOPMENT STUDY**

### **ABSTRACT.**

Numerous numbers of big sporting events have been held and will be hosted in Turkey. However, insufficient number of studies related with the determination of volunteers, who are very important for such big organizations, have been carried out in Turkey. It is very important to ascertain the motives and the barriers of volunteerism. To be able to influence on better qualified and more people to volunteer work in sport organizations. Therefore, the purpose of this study was to develop a scale for to measure the motives and barriers of volunteerism which is acceptable for the Turkish culture. 770 university students from 4 different universities participated in the study. The results of factor analysis indicated that "Motives of Volunteerism" scale was composed of 22 items under 6 factors and possessed the psychometric properties to accurately and reliably measure the underlying factors that can motivate people to work voluntarily in big sporting events. In addition, results of factor analysis showed that "Barriers of Volunteerism" scale was composed of 20 items under 6 factors and possessed the required psychometric properties to accurately and reliably measure the underlying factors that can result in unwillingness to work voluntarily in big sporting events.

**Key Words:** Volunteerism, sporting events.

### **GİRİŞ**

Gelişmiş ülkelerde çok çeşitli görevleri yerine getiren ve içinde buldukları toplumların ihtiyaçlarını karşılamak için zaman ve çaba harcayan gönüllüler işgücü bakımından önemli bir kaynak oluşturmaktadırlar. ABD'de 1995 yılında ülkedeki yetişkin nüfusun %49'unu oluşturan 93 milyon kişi gönüllülüğe dayalı aktivitelere katılarak 20,3 milyar saatlik iş üretmişlerdir (Clary ve Snyder, 1999). Yine Amerika'da Eylül 2001 ile Eylül 2002 arasında elde edilen istatistiklerde herhangi bir kuruma bağlı olmayan Amerikan nüfusunun %26'sını oluşturan yaklaşık 59 milyon kişi organizasyonlarda doğrudan veya dolaylı çalışarak gönüllü iş yapmışlardır (Boraas, 2003).

Gönüllülerin değeri, sadece ekonomik olarak değil aynı zamanda spor etkinliğinin sunumu ve hizmetin insanlara ulaştırılmasında da giderek daha önemli bir unsur haline gelmiştir (Green & Chalip, 1998). Kaliteli spor organizasyonu yapabilmek, sporcular için uygun bir yarışma ortamı sağlamak, izleyici ve katılımcılara müsabakaları en iyi biçimde takip edebilecekleri ortamı yaratmak gönüllü olarak çalışacak insanların katılımına bağlıdır (Auld, 1999). Bu durumun farkında olan organizasyon komiteleri faaliyetlerinde zamanla daha fazla gönüllü çalışanın yardımına başvurmuş ve organizasyonlarında daha çok gönüllünün desteğini almışlardır. Örneğin, 1984 Los Angeles Olimpiyat Oyunları'nda 26,742 gönüllü çalışan desteği sağlanırken, 1992 Barcelona Olimpiyat Oyunları'nda 34,548 gönüllü çalışan destek vermiştir. Daha sonra 1996 Atlanta'da yapılan olimpiyat oyunlarında 60,000 olan gönüllü sayısı 2000 Sydney Olimpiyat Oyunları'nda 47,000 ve 2004 Atina Olimpiyat Oyunlarında ise 60,000 olmuştur ([http://www.athenshash.com/Main\\_HTML/olympic\\_facts\\_figures.htm](http://www.athenshash.com/Main_HTML/olympic_facts_figures.htm)).

Ancak, gönüllü çalışacak insan kaynağı kayıt ve tespitinde bazı önemli noktalar vardır. Bunlardan birincisi gerekli insan sayısı ve özellikleri, diğeri gönüllü adayları belirlerken hedef grupları doğru tespit etmek (coğrafya, kulüpler, takımlar ve organizasyonlar) ve son olarak da çeşitli organizasyonlarda gönüllü çalışmayı özendiren unsurları belirlemektir. İnsanların, organizasyonlara karşılıksız yardım sağlamaları, onlar için zaman harcamaları ve destek vermelerine nelerin motive ettiğini anlamak büyük önem arz etmektedir. Bu sayede, gönüllülerin desteğine ihtiyaç duyacak kurum ve kuruluşlar gönüllü seçimi sürecinde bu araştırmalar sonunda elde edilen bilgileri, gönüllü olabilecek serbest işgücünü etkileyebilmek için kullanabilirler (Cnaan & Goldberg-Glen, 1991).

İnsanların gönüllü olmak ve spor organizasyonlarında gönüllü olarak çalışmalarını sağlamak ve sürdürmekte, onları etkileyen motive edici unsurları belirlemek için yapılmış pek çok çalışma vardır (Clary ve ark., 1998; Clary, Snyder ve Stukas, 1996; Cnaan ve Goldberg, 1991; Farrell, Johnston ve Twynam, 1998). Bunlar arasında Clary, Snyder ve Stukas (1996) yaptıkları araştırmada insanların gönüllü aktivitelere yönelmelerinde sosyo-psikolojik beklentilerinin tatmin ediliyor olmasını önemli bulduklarını ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde, sosyal ilişki kurma, başkalarına yardım, boş zamanı değerlendirme, fark edilme duygusu, başkalarının beklentilerini karşılama, organizasyonun hedeflerine ulaşmasına yardım etme, kişisel gelişim, beceri geliştirme, eğlenme, başarıya ve kendini ön plana çıkarma gibi etkenler kişilerin gönüllü olarak bir spor organizasyonunda çalışma isteklerini olumlu etkileyen unsurlar olarak belirlenmiştir (Auld, 1999). Ayrıca bu motive edici unsurların yaş, cinsiyet ve medeni durum gibi kişisel özelliklere bağlı olarak gruplar arası farklılık gösterdiğine dair yapılmış olan çalışmalar da vardır (Gillespie ve Kind, 1985).

Ancak, olimpiyatlara ev sahipliği yapmak için çok istekli olan ve Formula 1, Avrupa Şampiyonlar Ligi final müsabakası ve 2005 İzmir Üniversite Yaz Spor Oyunları (Universiade) gibi büyük spor organizasyonlarına ev sahipliği yapan ve ileri tarihlerde de yine böyle büyük organizasyonlar yapacak (2010 Basketbol Dünya Şampiyonası, 2011 Üniversite Kış Spor Oyunları) ve yapmaya aday olacak olan Türkiye’de büyük organizasyonların başarıyla sonuçlanmasında ve ülke ekonomisine katkıda bulunabilmesinde önemli bir unsur olabilecek olan gönüllüler ve gönüllü motivasyonları ile ilgili çalışmalara yeterince ilgi gösterilmemiştir.

Gönüllü çalışma motivasyonlarıyla ilgili yurt dışında yapılan çalışmalara rağmen farklı bir kültür yapısına sahip olan Türkiye’de şu ana kadar gönüllü çalışma motivasyonlarıyla ilgili bir çalışma yapılmamıştır. Bu kadar çok spor organizasyonu düzenleyen ve yenilerini düzenlemeye aday olan ülkemizdeki insanların bu organizasyonlarda gönüllü olarak çalışıp çalışmama kararlarını hangi sebeplerin etkilediğini belirlemek için geçerli ve güvenilir aynı zamanda da kolayca uygulanabilir bir ölçüğe ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sebepten dolayı bu çalışmanın amacı kişilerin spor organizasyonlarında gönüllü çalışmalarına ya da çalışmamlarına sebep olabilecek etkenlerin saptanmasına olanak sağlayabilecek olan bir ölçek geliştirmektir.

## **YÖNTEM**

### **Katılımcılar**

Çalışmaya Ankara'daki devlet üniversitelerinde (Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi ve ODTÜ) lisans ve yüksek lisans öğrencisi olarak eğitim gören 479'u erkek, 291'i bayan toplam 770 kişi katılım göstermiştir (Tablo 1). Ölçekler tüm üniversitelerde rastgele seçme yöntemi ile dağıtılmıştır.

**Tablo 1: Katılımcı sayıları ve yaş ortalamaları**

<b>Yaş</b>	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama ± SS</b>
	Genel	770	21,86 ± 2,40
	Erkek	479	22,13 ± 2,35
	Bayan	291	21,42 ± 2,43

### **Ölçek**

Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması için hazırlanan ölçek iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların kişisel bilgilerini, ilgili oldukları spor branşlarını ve spor tüketim düzeylerini sorgulayan ifadeler bulunmaktadır. İkinci bölümde katılımcıların spor organizasyonlarına gönüllü destek vermelerini etkileyecek motive edici unsurları vurgulayan 27 ifade ile katılımcıların spor organizasyonlarına gönüllü çalışmayı istememesini sağlayabilecek sebeplerin vurgulandığı 28 ifade yer almaktadır. Ölçeğin ikinci bölümünde bulunan ifadelerin değerlendirilmesinde 5 puanlı Likert Skalası kullanılmıştır (kesinlikle katılmıyorum=1, kesinlikle katılıyorum=5).

Ölçeğin oluşturulması için öncelikle literatür taraması yapılmış ve alanda yapılan gönüllü çalışma motivasyonları ile ilgili literatürde bulunan çalışmalarda kullanılan ölçeklere ulaşılmıştır. Ölçeklerde bulunan maddeler İngilizce'ye ve de gönüllü çalışma konusuna hâkim 4 kişi tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve bir toplantı yapılarak benzerlik gösteren ifadeler ayrıştırılmıştır. Daha sonrasında, ölçek bu konuda uzman olan 5 kişilik bir panele gönderilmiş (Türkçe öğretmeni, gönüllü çalışmış olan bir öğrenci, spor bilimlerinde akademisyen iki uzman ve spor organizasyonunda sorumlu bir görevli) ve bazı maddeler revize edilmiş ve eklenip çıkarılmıştır. Sonrasında, üniversite öğrencilerine maddelerin son halini içeren bir ölçek dağıtılarak maddelerin ifade anlaşılabilirliği değerlendirilmiştir. Elde edilen veriler sonucunda anlaşılma problemi olan maddeler düzeltme önerileriyle birlikte tekrardan gözden geçirilerek 5'li likert tipi ölçek uygulanmaya hazır hale getirilmiştir.

### **İstatistiksel Analiz**

Kişisel bilgiler ve ölçeğin 2. kısmı için elde edilen verilere betimleyici istatistik uygulanmıştır. Ölçeklerin alt boyutlarının anlaşılabilirliği ve iç tutarlılık düzeylerinin belirlenmesi için her iki kısımda ayrı ayrı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinin uygulanabilirliğinin ölçümü için KMO

ve Barlett testleri uygulanmıştır. Maksimum olasılık yöntemi ile yapılan ve oblig rotasyon metoduyla döndürülen faktör analizi sonuçlarından elde edilen veriler doğrultusunda elde edilen alt boyutların iç tutarlılığının belirlenmesi için her bir alt boyutun Cronbach's Alfa iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Oblig rotasyonla döndürülen faktör analizi sonuçlarında olduğu gibi faktörler arası korelasyon değerleri de ayrıca hesaplanmıştır.

#### Maddelerin Ayrıştırılması

Özellikle sosyal bilimlerle ilgili çalışmalarda faktörler arası ilişkinin var olduğundan yola çıkılarak yapılan ve önerilen oblig rotasyon ile döndürülen maksimum olasılık faktör analizi eldeki verilere ve her iki ölçeğe de ayrı ayrı uygulanmıştır (Şencan, 2005). Ölçeğin "gönüllü çalışma motivasyonları" kısmına uygulanan faktör analizi sonucunda öz değeri 1'den büyük olan 7 alt boyut olduğu görülmüştür. Sonrasında, literatürdeki benzerliklerine göre isimlendirilen alt boyutların iç tutarlılık (Cronbach's Alpha) değerleri hesaplanmıştır. İç tutarlılık sonuçlarına göre ait olduğu alt boyut korelasyon değeri  $r < .40$  olan maddeler ayrıştırılmış, sonra (Şencan, 2005), tekrardan faktör analizine sokulan ölçeğin faktör yükleri  $.30$ 'un altında olan maddeler yeniden ayrıştırıldıktan sonra 6 alt boyutta beliren 22 maddeden meydana geldiği belirlenmiştir.

Ölçeğin "gönüllü çalışmama nedenleri" kısmına uygulanan faktör analizi sonuçlarına göre 28 maddenin 8 alt boyutta toplandığı belirlenmiştir. Sonrasında faktör yükleri  $.30$ 'un altında olan maddeler ayrıştırılmış ve kalan maddeler yeniden faktör analizine sokulmuştur. Elde edilen sonuçlara göre maddelerin 7 alt boyutta toplandığı belirlenmiştir. Ancak, bir faktörde beliren maddelerin faktör yüklerinin diğer bir faktörde de  $.30$ 'un üzerine çıktığı belirlenmiş ve bu maddeler de ölçekten ayrıştırılmıştır. Sonrasında bir faktörde tek başına ortaya çıkan madde de ölçekten çıkarıldıktan sonra (Şencan, 2005) geriye kalan 20 maddenin öz değeri 1'den büyük 6 alt boyutta toplandığı belirlenmiştir.

#### **BULGULAR**

Ölçeğin "Gönüllü Çalışma Motivasyonları" bölümüne uygulanan KMO ve Barlett test sonuçları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (KMO ve Barlett =  $.895$ ,  $p < 0.01$ ). Bu bulguya göre faktör analizine devam edilmesi uygundur. Faktör analizi sonuçlarına göre Tablo 2 incelendiğinde analize alınan 22 maddenin öz değeri 1'den büyük olan 6 faktör altında toplandığı görülebilir. Bu altı faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans %63.43 olarak saptanmıştır. 22 maddenin faktör yük değerleri ise  $\beta = .32$  ile  $\beta = .84$  arasında değişim göstermektedir. 6 faktörün içerdiği maddeler bakımından daha kolay tanımlanabilmesine olanak sağlayan patern matrisi tablosu incelendiğinde 1., 3. ve 4. faktörlerde 3'er maddenin, 2. ve 5. faktörlerde 4'er maddenin, 5. faktörde ise 5 maddenin ortaya çıktığı belirlenmiştir. Faktörlere isim verilirken maddelerin içerikleri ve literatürde buldukları faktör ismi dikkate alınmıştır (Tablo 2).

**Tablo 2: Gönüllü Çalışmayı Motive Edici Etkenler Tablosu. ( $\beta$  = madde yükleri. ORT = madde ortalama değerleri.  $\alpha$  = Cronbach's Alfa değeri. Öz = Faktör özdeğeri. Var = Açıklanan Varyans Değeri)**

ALT BOYUT VE MADDE	$\beta$	ORT	$\alpha$	Öz	Var
<b>Kişisel Gelişim (faktör 1)</b>			<b>.78</b>	<b>7.12</b>	<b>%32.40</b>
Organizasyon öncesi eğitim kamplarına katılıp kendimi geliştirmek için.	.662	3.88			
Oyun ve organizasyon kuralları konusunda kendimi geliştirmek için.	.842	4.02			
Anlamli ve değerli organizasyonlara katılarak kişisel gelişimime katkıda bulunmak ve ufku genişletmek için.	.416	4.27			
<b>Kişisel Tatmin (faktör 2)</b>			<b>.82</b>	<b>1.98</b>	<b>%9.02</b>
Değer verilen, saygı ve ihtiyaç duyulan biri olmak istediğim için.	.843	2.92			
Diğer insanlar üzerinde olumlu bir etki bırakabilmek için.	.766	3.11			
Ailem ve/veya arkadaşlarım gönüllülüğe dayalı faaliyetlere katılanlara destek verdikleri için.	.607	2.74			
Kayda değer bir iş yapmak ve kendimle gurur duymak için.	.430	3.53			
<b>Tecrübe Kazanma (faktör 3)</b>			<b>.67</b>	<b>1.50</b>	<b>%6.80</b>
İleride çalışabileceğim bir işe yönelik tecrübe kazanmak için.	.319	4.12			
Yabancı dil becerimi geliştirmek ve pratik yapmak için.	.843	3.86			
İletişim becerilerimi geliştirmek için.	.511				
<b>Sosyal İlişki Kurma (faktör 4)</b>			<b>.76</b>	<b>1.19</b>	<b>%5.41</b>
Yeni insanlarla tanışmak, arkadaşlık kurmak ve kültürel etkileşimde bulunmak için.	.775	4.36			
Bir guruba dâhil olmak ve daha sosyal bir insan olmak için.	.727	4.10			
Yabancı katılımcılarla (sporcu, seyirci, yönetici vb.) ilişkiler kurmak için.	.527	4.19			
<b>Diğerlerine Yardım (faktör 5)</b>			<b>.74</b>	<b>1.14</b>	<b>%5.18</b>
Sporcu, izleyici ve yönetici olarak gelen katılımcılara yardımda bulunmak için.	.361	3.88			
Sporun felsefesine, dostluğuna destek vermek için.	.597	3.91			
Dünyanın çeşitli yerlerinden gelen konuklara ev sahipliği yapmak için.	.700	3.90			
Ülkenin ekonomik, sosyal, kültürel gelişimine katkıda bulunmak için.	.563	3.94			
Spor organizasyonunun başarılı olmasına katkıda bulunabilecek gerekli becerilere sahip olduğum için.	.342				
<b>Fırsat ve Eğlence Olduğunun Düşünülmesi (faktör 6)</b>			<b>.73</b>	<b>1.02</b>	<b>%4.65</b>
Dünya ve ülke çapındaki eğlence ve kutlamaların bir parçası olabilmek için.	.399	3.87			
Bu tip organizasyonlarının sadece bir kez yakalanabilecek bir fırsat olduğunu düşündüğüm için.	.684	3.76			
İnsanlarla paylaşabileceğim anılarının olmasını istediğim için.	.675	3.87			
Böyle bir organizasyonun bir parçası olmanın beni heyecanlandırdığı için.	.371	4.16			

**Tablo 3: Gönüllü Çalışma Motivasyonları Faktörleri Arası Korelasyon Değerleri.**

Faktör	Gelişim	Tatmin	Tecrübe	Sosyalleşme	Diğerlerine Y.	Fırsat
Gelişim	1.000					
Tatmin	-.269	1.000				
Tecrübe	-.362	.246	1.000			
Sosyalleşme	.426	-.257	-.400	1.000		
Diğerlerine Y.	.447	-.280	-.247	.401	1.000	
Fırsat	.348	-.442	-.373	.385	.327	1.000

Ölçeğin "gönüllü çalışma motivasyonları" kısmına ait yapılmış olan faktörlerin iç tutarlılık değerleri analizinde (Cronbach's Alpha)  $\alpha = .67$  (kişisel gelişim) ile  $\alpha = .82$  (kişisel tatmin) arasında değişim göstermekte olup sadece bir faktör hariç sınır sayılan  $\alpha = .70$  değerini geçtiği belirlenmiştir (Tablo 2). Faktörlerin birbirlerine olan korelasyon değerleri ise  $r = .25$  (kişisel tatmin – tecrübe kazanma) ile  $r = .45$  (kişisel gelişim – diğerlerine yardım) (Tablo 3) arasında değişim göstermekte olduğu bulunmuştur. Bu değerlerde faktörler arası ilişkinin çok yüksek olmadığını ve faktörlerin ayırım gücünün yüksek olduğunu göstermektedir (Hair ve ark., 1992).

Ölçeğin "Gönüllü Çalışmama Nedenleri" bölümüne uygulanan KMO ve Barlett test sonuçları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (KMO ve Barlett = .833,  $p < 0.01$ ). Bu bulguya göre faktör analizine devam edilmesi uygundur. Faktör analizi sonuçlarına göre Tablo 3 incelendiğinde analize alınan 20 maddenin öz değeri 1'den büyük olan 6 faktör altında toplandığı görülebilir. Bu altı faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans %60.72 olarak saptanmıştır. 20 maddenin faktör yük değerleri ise  $\beta = .31$  ile  $\beta = .80$  arasında değişim göstermektedir. 6 faktörün içerdiği maddeler bakımından daha kolay tanımlanabilmesine olanak sağlayan patern matrisi tablosu incelendiğinde 3., 4. ve 5. faktörlerde 3'er maddenin, 2. faktörde 2 maddenin, 1. faktörde 5 maddenin ve 6. faktörde ise 4 maddenin ortaya çıktığı belirlenmiştir. Faktörlere isim verilirken maddelerin içerikleri ve literatürde buldukları faktör ismi dikkate alınmıştır (Tablo 3).

Ölçeğin "gönüllü çalışmama nedenleri" kısmına ait iç tutarlılık değerleri  $\alpha = .63$  (belirsizlik ve kaygılar) ile  $\alpha = .71$  (maddi kaygılar) arasında değişim göstermektedir. Faktörlerin birbirlerine olan korelasyon değerleri ise  $r = .02$  (bilgi & beceri eksikliği – işin sıkıcı olduğunun düşünülmesi) ile  $r = -.47$  (belirsizlik ve kaygılar – gönüllü çalışmaya negatif tutum) (Tablo 4) arasında değişim göstermekte olduğu belirlenmiştir, bu değerler de faktörler arası ilişkinin çok yüksek olmadığını ve faktörlerin ayırım gücünün yüksek olduğunu göstermektedir (Hair ve ark., 1992).

**Tablo 4: Gönüllü Çalışmayı Engellleyen Nedenler Tablosu. ( $\beta$  = madde yükleri. ORT = madde ortalama değerleri.  $\alpha$  = Cronbach's Alfa değeri. Öz = Faktör özdeğeri. Var = Açıklanan Varyans Değeri)**

ALT BOYUT VE MADDE	$\beta$	ORT	$\alpha$	Öz	Var
<b>Belirsizlik ve Kaygılar (Faktör 1)</b>			.67	5.15	%25.7
Gönüllü olarak çalışmaya nasıl başvuracağımı bilmediğim için.	.361	2.09			
Gönüllü çalışanların kötü şartlarda çalıştıklarını düşündüğüm için.	.374	2.33			
Çok stresli, ağır ve yorucu bir iş olacağını düşündüğüm için.	.404	2.62			
Kalacak yer, yiyecek-içecek ve ulaşım gibi konularla ilgili kaygılarım olduğu için.	.733	2.73			
Gönüllü olursam ne kadar süre çalışmam gerektiğini bilmediğim için.	.364	2.76			
<b>Bilgi ve Beceri Eksikliği (Faktör 2)</b>			.63	2.09	%10.40
Gerekli becerilere sahip olduğumu düşünmediğim ve kendime yeterince güvenmediğim için.	.645	2.09			
Spor organizasyonlarında çalışmaya yeterli olacak spor bilgisine sahip olmadığım için.	.684	2.54			
<b>Gönüllü Çalışmayı Önemsiz Görmek (Faktör 3)</b>			.66	1.56	%7.77
Gönüllü çalışmanın ciddi ve önemli bir iş olmadığını düşündüğüm için	.705	1.88			
Diğer gönüllülerle çalışmak hoşuma gitmeyeceği için.	.643	1.72			
Ben çalışsam da başkalarının çalışacağını düşündüğüm için.	.441	2.33			
<b>İşin Sıkıcı ve Yorucu Olduğu Düşüncesi (Faktör 4)</b>			.70	1.22	%6.09
Sıkıcı ve sıradan işler yapmak zorunda kalabileceğim için.	.578	2.76			
Kendimi saatler boyunca çalışmak zorunda hissetmek istemediğim için.	.704	2.73			
Başkaları tarafından görevlendirilmek hoşuma gitmediği için.	.572	2.71			
<b>Negatif Tutum (Faktör 5)</b>			.67	1.13	%5.63
Ailem ya da arkadaşlarım gönüllülük işlerine sıcak bakmadığı için.	.492	2.02			
İyi niyetimin, çalışma isteğimin suiistimal edilebileceğini düşündüğüm için.	.800	2.56			
Kendimi geliştirebileceğim fırsatlar bulabileceğimi düşünmediğim için.	.548	2.47			
<b>Maddi Kaygılar (Faktör 6)</b>			.71	1.01	%5.05
Herhangi bir şekilde para kazanamayacağım için.	.650	2.44			
Ücretli çalışanlarla aynı ortamda ücret almadan çalışmak hoşuma gitmeyeceği için.	.558	2.40			
O kadar süre ücret almadan çalışacak kadar maddi gücüm olmadığı için.	.617	2.71			
Yaptığım işin fark edileceğini ya da ödüllendirileceğini düşünmediğim için.	.312	2.37			

**Tablo 5: Gönüllü Çalışmayı Engleyen Faktörler Arası Korelasyon Değerleri.**

Faktör	Belirsiz	Beceri	Önemsiz	Sıkıcı	Negatif	Maddi
Belirsiz	1.000					
Beceri	.394	1.000				
Önemsiz	.244	.164	1.000			
Sıkıcı	-.224	-.024	-.330	1.000		
Negatif	-.465	-.196	-.284	.340	1.000	
Maddi	.277	-.113	.215	-.404	-.335	1.000

### TARTIŞMA

Gönüllü çalışma güdülerini ve gönüllü çalışmama sebeplerini belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirmek amacı ile 770 üniversite öğrencisinin katılımıyla yapılan bu çalışmadan elde edilen bulgular, ölçek iki ana kısımdan oluştuğu için iki bölümde tartışılacaktır.

#### a. Ölçeğin İlk Kısmı: "Gönüllü Çalışma Motivasyonları"

Kişileri spor organizasyonlarında gönüllü çalışmaya motive edebilecek etkenleri anlamaya yönelik literatür taraması sonucunda geliştirilen bu ölçekteki başlangıçta 27 maddeden oluşmaktaydı. Ancak, yapılan faktör analizleri doğrultusunda ölçeğin 22 madde ile faktörlerin daha belirgin ortaya çıktığı ve verilerin yorumlanabilmesine yönelik yeterli geçerlilik ve güvenilirlik değerlerini karşıladığı ortaya çıkmıştır. Çıkarılan 5 madde faktör yükleri .30'un altında olan ya da bulunduğu faktöre korelasyon değeri  $r < .40$  olan maddelerdir. Beş madde çıkarıldıktan sonra ölçek özdeğeri 1'den büyük olan 6 faktörde açıklanmış ve bu 6 faktörün ölçeğe ait varyansın %63.43'ünü açıkladığı belirlenmiştir. 6 faktörlü ölçekte bulunan maddeler ve alt boyutları ile uyumu literatürde karşılaşılan ve de aynı faktörde belirmesi öngörülen yerde ortaya çıkmışlardır. Alt boyutların hepsinin iç tutarlılık seviyelerinin bir boyut hariç (tecrübe kazanma;  $\alpha = .66$ ) olması gerekli görülen  $\alpha = .70$  gerekli iç tutarlılığı sergilememektedir (Hair ve ark., 1992). Ancak, pek çok sosyal bilimci ve istatistikçi, yine eldeki verinin fazlalığı ve de maddelerin teorik olarak birbirleri ile uyumları söz konusu olduğunda  $\alpha > .60$ 'ı yeterli bulurlar (Şencan, 2005). Oblig rotasyon ile döndürülmüş maksimum olasılık faktör analizi sonuçlarına göre ortaya çıkan alt boyutlar; 5 maddeden oluşan "diğerlerine yardım", 3'er maddeden oluşan "kişisel gelişim", "tecrübe kazanma" ve "sosyal ilişki kurma" ve 4'er madde içeren "fırsat değerlendirme" ve "kişisel tatmin" şeklindedir.

Ortaya çıkan alt boyutlar temel olarak bireyin toplumsal ve kişisel ihtiyaçlarından oluşmaktadır. Farrell ve arkadaşlarının (1998) yaptığı çalışma sonuçlarına göre kişileri gönüllü çalışmaya motive eden sebeplerin başında fark edilme, başkalarının beklentilerini yerine getirme ve saygın olduğu düşünülen bir işi yaparak saygınlık kazanma gibi etmenler ön plana çıkmaktadır. Bu çalışmada ortaya çıkan "kişisel tatmin" alt boyutu da bu maddelerin karışımını içermektedir. Sosyal ilişki kurma isteği kişilerin en temel ihtiyaçlarından birisi olarak belirmektedir. Nitekim yapılan pek çok çalışmada kişileri gönüllü çalışmaya iten sebeplerin başında diğer insanlarla (yabancılar, diğer gönüllüler ya da sporcular) iletişim kurabilmek ve arkadaş edinebilmek için gönüllü çalıştıkları

saptanmıştır (Farrell ve ark; 1998, Auld; 1999). Bu çalışmadan elde edilen alt boyutlardan birisi de sosyal ilişki alt boyutudur, bu çalışmaya katılım gösteren kişilerin diğer insanlarla ve sporcularla iletişim kurabilme olasılığı, kişileri gönüllü çalışmaya motive edebilmektedir. Nitekim, eldeki araştırmanın sonuçlarına göre aritmetik ortalama değeri en yüksek olan faktör sosyal ilişki kurma faktörü olarak saptanmıştır (Tablo 2).

Ayrıca, "kişisel gelişim" imkânı gönüllüleri motive etmede bir diğer etmen olarak belirlenmiştir. Gönüllü çalışanlar, özellikle de üniversite öğrencileri, bu tip büyük organizasyonları ileriki iş yaşamlarında onlara fayda edebilecek tecrübe kazanmalarına imkân sağlayabilen iyi bir fırsat olarak görmektedirler (Strigas ve Jackson; 2003). Bir diğer yandan, pek çok gönüllü çalışan da bu tip büyük spor organizasyonlarının çok sık rastlanamayacak bir aktivite olduğunu düşünerek (Örneğin: Üniversite Yaz Spor Oyunları, 4 yılda bir düzenlenen Avrupa ya da Dünya Şampiyonaları) bu organizasyonlarda çalışıp, ellerine geçen organizasyonun bir parçası olabilme ihtimalinden dolayı gönüllü çalışmayı istemektedirler. Dolayısıyla, eldeki çalışmadan ortaya çıkan alt boyutlardan birisi de "fırsat ve eğlence" olarak adlandırılmıştır. Özellikle gelişmiş ülkelerde kişileri gönüllü çalışmaya motive eden sebeplerin başında eldeki çalışmada da bir boyut olarak ortaya çıkan "diğer insanlara yardım" gelmektedir (Strigas ve Jackson; 2003).

Alt boyutlar arası korelasyon değerlerine bakıldığında elde edilen en yüksek değer "kişisel tatmin" ve "diğerlerine yardım" alt boyutunda ortaya çıktığı söylenebilir. Bir diğer yandan "kişisel tatmin" ve "tecrübe kazanma" birbirleri ile pozitif, ancak diğer faktörlerle negatif bir ilişki içerisinde (Tablo 3). Teorik olarak düşünüldüğünde bu iki boyutun daha çok bireyle ilgili olduğu, diğer boyutların ise başka insanlarla ilgili olduğu (sosyal ilişki kurma, yardım etme vb.) söylenebilir, dolayısıyla bu negatif bağlantı beklenen bir bulgudur ve ölçeğin ayrımcılık gücünün yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Ölçeğin gönüllü çalışma güdüleriyle ilgili olan kısmına ait yapılan oblig rotasyon ile maksimum olasılık faktör analizi sonuçları doğrultusunda 6 alt boyutta beliren 22 maddeden oluştuğu görülmektedir. Kullanılan maddelerin literatürde bulunan ve sıklıkla kullanılmış ölçeklerden alınmış olması ve de teorik bir zemine oturuyor olması sebebiyle ve ayrıca da alt boyutların birbirleriyle olan ilişkileri nedeniyle ölçeğin geçerlilik konusunda bir sorunu olmadığını söylemek mümkündür. Buna ek olarak, yapılmış olan faktör analizi ve iç tutarlılık analizleri sonucunda ölçeğin spor organizasyonlarında çalışmaya istek gösteren kişileri gönüllü çalışmaya motive edebilecek etmenleri belirlemek için gerekli geçerlilik ve güvenilirlik parametrelerini taşıdığı söylenebilir. Eldeki bu ölçek, akademisyenler ve gönüllü çalışan arayabilecek spor organizasyonları tarafından kullanılabilir ve ölçek sonucunda elde edilecek bilgiler doğrultusunda potansiyel gönüllüleri çekebilmek için uygun promosyonel faaliyetler düzenlemek mümkün olacaktır. Ölçeğin bu son haliyle gerek potansiyel gönüllülere gerekse de gerçek gönüllü çalışanlara uygulanması ve ölçeğin iç ve dış tutarlılığının yeniden test edilmesi faydalı olacaktır.

**b. Ölçeğin İkinci Kısmı: "Gönüllü Çalışmama Sebepleri"**

Kişilerin çeşitli spor organizasyonlarında gönüllü çalışmamalarını ya da gönüllü çalışmayı bırakmalarını sağlayan faktörleri anlamaya yönelik literatür taraması sonucunda geliştirilmiş

olan ölçeğin bu kısmı başlangıçta 28 maddeden oluşmaktaydı. Ancak, 297 kişinin katılımı sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda yapılan faktör analizi sonuçlarına göre, maddelerin 8 tanesinin çıkarılması ile ölçeğin geçerli ve güvenilir sonuçlar verebileceği saptanmıştır. Çıkarılan maddelerden 7 tanesinin faktör yük değeri .30'un altında belirlemiştir ve bu maddeler ölçekten çıkarılmıştır (Fraenkel ve Wallen; 2000). Yapılan son faktör analizi sonuçlarına göre ise elde edilen faktörlerin iç tutarlılık ( $\alpha$ ) değerlerine bakılmıştır. Ancak, bir madde tek başına bir faktör olarak ortaya çıkmıştır. Tek maddelik faktör sosyal bilimlerde yapılan bir çalışma için yetersiz görülmekte olduğundan bu madde de analizden çıkartılarak verilere tekrardan faktör analizi yapılmıştır (Hair ve ark., 1992). Sonuçta, 6 boyutta toplanan 20 maddeden oluşan ölçek son halini almıştır.

Elde edilen sonuçlara göre ortaya çıkan 6 alt boyut şu şekildedir; 5 maddeden oluşan ve genel olarak gönüllü çalışmayla ilgili belirsizlikler ve de kaygıların olduğunu belirten "belirsizlik ve kaygılar" alt boyutu, 4 maddeden oluşan ve gönüllü çalışmanın herhangi bir maddi getirisi olmadığı için tercih edilmeyeceğini gösteren "maddi kaygılar" alt boyutu, 3 maddeden oluşan ve başkalarının da bu işi yapabileceğini ve de işin çok gerekli olmadığını düşünüldüğünü ortaya koyan "gönüllü çalışmayı önemsiz görmek" alt boyutu, 3 maddeden oluşan ve çalışmanın keyifsiz ve sıkıcı olacağı korkularını ortaya koyan "işin sıkıcı olduğu düşüncesi" alt boyutu, 3 maddeden oluşan ve gönüllü çalışma ile ilgili negatif düşünceleri ortaya koyan "negatif tutum" alt boyutu ve de son olarak 2 maddeden oluşan ve gönüllü çalışırken gerekecek bilgi ve becerilere sahip olunmadığını belirten "bilgi ve beceri eksikliği" alt boyutu.

Ortaya çıkmış olan 6 faktör toplam varyansın yaklaşık %60'lık kısmını açıklamaktadır. Ancak, elde edilen istatistiksel bulgular ölçeğin istenen boyutları ölçmekte sorunu olabileceğini göstermektedir. Zira hiç bir alt boyuttaki iç tutarlılık düzeyi literatürde iyi sayılan  $\alpha > .80$ 'i geçmemektedir. 2 alt boyut Nunnally'e (1998) göre yeterli bulunan  $\alpha > .70$  değerini geçmektedir. 4 alt boyut ise bazı sosyal bilimcilerce kuşkuyla değerlendirilen (Şencan, 2005)  $\alpha > .60$  değeri ile  $\alpha > .70$  değeri arasında iç tutarlılık değerine sahiptir. Ancak, bu maddelerin negatif maddeler olması sebebiyle pozitif maddelere oranla daha düşük bir iç tutarlılık sergilemesi daha önce de literatürde rastlanmış olan bir durumdur (Hair ve ark., 1992) ve doğal karşılanabilir.

Ölçekte beliren bir diğer sorun da aritmetik ortalaması diğerlerine oranla çok daha yüksek olan zaman yetersizliği ile ilgili bir maddenin tek başına bir boyutta ortaya çıkmasıdır. Bu madde ölçekten çıkarılmak zorunda kalmıştır. Ancak ileride bu ölçek tekrardan kullanıldığı takdirde mutlaka zaman yetersizliğine benzer maddeler de ölçeğe eklenerek bu kadar önemli bir faktöründe değerlendirmeye alınmasında fayda vardır. Literatürde rastlanan sonuçlar da göstermektedir ki zaman yetersizliği ile birlikte belirsizlik ve çeşitli kaygılar kişileri gönüllü çalışmaktan alıkoyan konuların başında gelmektedir (Auld, 1999). Tablo 5'te verilen gönüllü çalışmayı engelleyen nedenlerden, alt boyutlar arası korelasyon matrisine göre "maddi kaygılar" alt boyutuyla "belirsizlik ve kaygılar" alt boyutu orta derecede pozitif ilişkilidir. Benzer şekilde, "negatif tutum" ve "işin sıkıcı olduğu düşüncesi" faktörleri orta derecede pozitif ilişkilidir. Bir diğer yandan, bu her iki pozitif ilişkili faktörler diğer taraftaki faktörlerle orta derecede negatif ilişkili olarak belirlemiştir. Bu veriler de teorik olarak beklenen sonuçlar olarak ortaya çıkmakta (Auld, 1999) ve Şencan'a göre (2005) ölçeğin ayırım ve istenilen faktörü ölçme gücünün yüksek olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin bu kısmına yapılan analiz sonuçlarından elde edilen bulgulara göre tutarlılık ile ilgili çeşitli sorunlar yaşansa da (örn; çok yüksek olmayan iç tutarlılık düzeyleri, bir faktörde 2 madde belirmesi) ölçeğin olumsuz sayılabilecek davranışları değerlendirmesi (örn; insanlara güvenmemek, kendine güvenmemek vb.) ve ortaya çıkan sonuçların literatürle paralellik göstermesi dolayısıyla özellikle de büyük spor organizasyonlarında gönüllü çalışmayı engelleyebilecek etmenleri ölçmek için gerekli geçerlilik ve güvenilirlik parametrelere sahip olduğunu söylemek mümkündür. Bu ölçek ile elde edilebilecek bilgiler doğrultusunda spor organizasyonlarının potansiyel gönüllü çalışan gücünü kendilerine çekebilmek için kişilerin kaygılarını nasıl azaltabilecekleri, negatif tutum ve düşüncelerini nasıl yok edebilecekleri, doğru yöntemleri belirlemeleri ve uygulamaları mümkün olacaktır. Ölçeğin bu son haliyle gerek potansiyel gönüllülere gerekse de gerçek gönüllü çalışanlara uygulanması ölçeğin iç ve dış tutarlılığının yeniden test edilmesi faydalı olacaktır.

#### KAYNAKLAR

1. Auld, C. (1999). A Model for Pre-Olympic Volunteer Involvement: A Case Study of Queensland (Australia). *Volunteers, Global Society and the Olympic Movement Symposium, Lausanne.*
2. Boraas, S. (2003). Volunteerism in the United States. *Monthly Labor Review, August, 3-11.*
3. Clary, E. G., Ridge, R. D., Stukas, A., Snyder, M., Copeland, J., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology, 74 (6), 1516-1530.*
4. Clary, E., Snyder, M., & Stukas, A. (1996). Volunteer's Motivations: Findings From a National Survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quality, 25 (4), 485-505.*
5. Clary, E.G. & Snyder, M. (1999). The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science, 8 (5), 156-159.*
6. Cnaan, R. A., & Goldberg-Glen, R. S. (1991). Measuring Motivation to Volunteer in Human Services. *Journal of Applied Behavioral Science, 27, 269-284.*
7. Farrell, J. M., Johnston, M. E., & Twynam, D. G. (1998). Volunteer Motivation, Satisfaction, and Management at an Elite Sporting Competition. *Journal of Sport Management, 12, 288-300.*
8. Fraenkel, J.R., & Wallen, N.E., (2000). *How to Design & Evaluate Research in Education (4th Ed.)*. United States, McGraw-Hill Higher Education.
9. Gillespie, F. & King I, A.E.O. (1985). Demographic Understanding of Volunteerism. *Journal of Sociology and Social Welfare, 12, 798-816.*
10. Green, B.C. & Chalip, L. (1998). Sport Volunteers: Research Agenda and Application. *Sport Marketing Quarterly, 7 (2), 14-23.*
11. Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. (1992). *Multivariate Data Analyses with Readings*. New York: Macmillan. [http://www.athenshash.com/Main\\_HTML/olympic\\_facts\\_figures.htm](http://www.athenshash.com/Main_HTML/olympic_facts_figures.htm) (24.06.2006 tarihinde alınmıştır).
12. Karlis, G. (2003). Volunteerism and Milticulturalism: A Linkage for Future Olympics. *The Sport Journal, 6 (3).*
13. Ronningen, P. (1999). Volunteer Recruitment Policy and Motivational Factors for Volunteering. *Volunteers, Global Society and the Olympic Movement Symposium, Lausanne.*
14. Strigas, A. D. & Jackson, E. N. (2003). Motivating Volunteers to Serve and Succeed: Design and Results of a Pilot Study That Explores Demographics and Motivational Factors in Sport Volunteerism. *International Sports Journal, Winter, 111-123.*
15. Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenirlik ve Geçerlilik*. Birinci Baskı, Seçkin Yayınları, 253, Ankara.