

# ÜNİVERSİTE MEZUNU YETİŞKİNLERİN FARKLI ORGANİZASYONLARDA GÖNÜLLÜ HİZMET VERMESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

## Factors Influencing College Graduate Adults to Provide Volunteer Service in Different Organizations

Serap PALAZ\*

İsmet BOZ\*\*

BAÜ  
SBED  
11 (19)

95

### ÖZ

**Problem:** Gönüllü hizmet veren organizasyonların ve buralarda görev yapan gönüllülerin sayısının artması ülkelerin gelişmişlik düzeyinin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Ülke halkının gereksinmelerini karşılayacak alanlarda gönüllü organizasyonlar kurmak ve kişileri bu organizasyonlarda gönüllü hizmet sunmaya teşvik etmek, kuşkusuz birçok kişiye yerel, bölgesel veya ulusal sorunların çözümüne katkıda bulunma olanağı sağlamaktadır.

**Araştırmanın Amacı:** Bu çalışmanın amacı Balıkesir ve Kahramanmaraş İllerinde üniversite mezunu yetişkinlerin herhangi bir organizasyonda gönüllü hizmet vermesini etkileyen faktörlerin belirlenmesidir.

**Yöntem:** Araştırmanın ana materyalini Balıkesir ve Kahramanmaraş İllerinden tesatüfi olarak seçilen üniversite mezunu yetişkinlerle 2003 yılı Nisan ve Mayıs aylarında yapılan anketlerden elde edilen bilgiler oluşturmaktadır. Anket uygulaması, Cochran örnek belirleme yöntemiyle çekilen 181 yetişkinle yapılmıştır. Veri analizinde kullanılan yöntemler araştırmanın Birinci Bölümünde belirtilen amaçları doğrultusunda seçilmiştir. Birinci ve ikinci amaçlar için tanıttıcı istatistikler, üçüncü amaç için faktör analizi ve dördüncü amaç için t-testi yapılmıştır.

**Bulgular ve Sonuçlar:** Araştırma bulgularından, yetişkinleri gönüllü iş yapmaya motive eden en önemli faktörlerin özgeciliğe dayalı nedenler, başarı güdüsüne dayalı nedenler ve birleşmeye bağlı nedenler olduğu sonucuna varılmıştır.

**Öneriler:** Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar bireyleri gönüllü iş yapmaya motive eden faktörlerin ülkeden ülkeye, kültürden kültüre ve toplumdan topluma değişebileceği sonucunu göstermiştir. Bu bağlamda daha çok gönüllü çekerek onların katkılarından yararlanmak isteyen organizasyonlar, konuyu geniş kapsamlı incelemelidir.

**Anahtar kelimeler:** gönüllülük, gönüllü hizmet, yetişkinler, Türkiye

### ABSTRACT

**Problem:** The number of volunteer organizations and volunteers serving in these organizations can be accepted as a developmental indicator for many countries. Turkish society has traditionally valued volunteering but has not fully utilized the potential of such contributions. This could be due to the limited number of professional volunteering organizations. However, so far, limited research has been done on Turkish volunteers to reach an accurate conclusion.

**Research Aims:** The primary purpose of this study has been to determine factors influencing the motivation of college graduate adults to participate in any volunteer organization in the provinces of Balıkesir and Kahramanmaraş.

**Method:** A questionnaire was given to a sample of 181 college graduate adults, determined by Cochran's sample size determination formula. SPSS version 11.5 (SPSS Inc., 2002) was used for data analyses. Descriptive statistics, including means and standard deviations, factor analysis and t-test were used to accomplish the objectives of the study.

**Findings and Results:** Research findings indicate that respondents were motivated to perform volunteer work for altruistic reasons, personal achievement, and affiliative reasons, respectively.

Balıkesir  
Üniversitesi Sosyal  
Bilimler Enstitüsü  
Dergisi  
Cilt 11 Sayı 19  
Haziran 2008  
ss.95-106

\* Doç. Dr., Balıkesir Üniversitesi Bandırma İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi Bölümü

\*\* Doç. Dr., Atatürk Üniversitesi Ziraat Fakültesi, Tarım Ekonomisi Bölümü

**Recommendations:** The findings of this study verify that factors which influence individuals to perform volunteer service for organizations may change in different countries, cultures, and societies. For this reason, organizations seeking to attract volunteers and utilize their contributions need to conduct extensive and multidimensional research in this subject.

**Keywords:** volunteerism, volunteer service, adults, Turkey

## 1. GİRİŞ

Topluma gönüllü hizmet sunan organizasyonlar, birçok alanda kamu kurum ve kuruluşlarının erişemediği hedef kitlelere değişik açılardan hizmet sunma potansiyeline sahiptir. Gönüllü organizasyonların sayısı ülkelerin gelişmişlik düzeyiyle de paralellik gösterebilir. Ülke halkının gereksinmelerini karşılayacak alanlarda gönüllü organizasyonlar kurmak ve kişileri bu organizasyonlarda gönüllü hizmet sunmaya teşvik etmek, kuşkusuz birçok kişiye yerel, bölgesel veya ulusal sorunların çözümüne katkıda bulunma olanağı sağlamaktadır. Gönüllüler, görev aldıkları organizasyonların birçok alanında sorumluluk üstlenebilmektedir. Örneğin, hedef kitleye direkt olarak hizmet sunabilmekte, organizasyona yönetsel konularda yardımcı olabilmekte, halkla ilişkilerin geliştirilmesi ve organizasyona kaynak sağlanması için yardımcı olabilmekte, değişen koşullarda organizasyonun politika ve stratejilerinin geliştirilmesi için fikir beyan edebilmekte ve organizasyonun yönetiminde doğrudan görev alabilmekte veya danışmanlık hizmetleri sunabilmektedir (Murk ve Stephan, 1990: 2).

Gönüllü bir organizasyon, örgütlendiği konuda topluma hizmet sunarken herhangi bir maddi karşılık beklemeden; burada hizmet sunan gönüllü kişi de para, zaman veya enerjisini herhangi bir maddi karşılık beklemeden başkalarının hizmetine sunabilen veya onlara bağış edebilen kişi olarak tanımlanmaktadır (LCES, 1996). Katılımcı bir yaklaşımla gönüllülerin organizasyona dahil edilmesi, organizasyonun daha geniş kitlelere erişmesine olanak sağlamakta, organizasyondaki yöneticilerin veya profesyonel olarak çalışanların yükünü hafifletebilmekte, üniversite ve araştırma kuruluşlarında elde edilen bilgilerin hedef kitlelere daha kolay ulaşabilmesine olanak sağlayabilmektedir. Bu yüzden bireyleri organizasyonlara gönüllü olarak çekebilmek ve var olan gönüllülerin ayrılmasını önleyebilmek, sivil toplum açısından son derece önemlidir. Burada ele alınması gereken; farklı kültürlerde ve sosyoekonomik koşullarda hangi kişilerin gönüllü hizmet sunmayı kabul ettiği ve bu hizmeti sunmada etkili olan faktörlerin neler olduğu gibi konuların bilimsel yaklaşımlarla ortaya konulabilmesidir.

Bu çalışmanın genel amacı Balıkesir ve Kahramanmaraş İllerinde üniversite mezunu yetişkinlerin gönüllü hizmet veren organizasyonlara katılmalarını etkileyebilecek faktörleri ortaya çıkarmaktır. Daha ayrıntılı olarak araştırmanın amaçları aşağıdaki gibidir:

1. Deneklerin demografik özelliklerini belirlemek;
2. Denekleri gönüllü hizmet etmeye motive edebilecek güdeleri önem düzeyine göre sıralamak;
3. Denekleri gönüllü hizmet etmeye motive etmesi olası güdeleri daha genel gruplar altında incelemek,
4. Herhangi bir organizasyonda gönüllü hizmet eden bireylerle etmeyenler arasında gönüllülüğe motive etmesi olası nedenler bakımından herhangi bir farkın olup olmadığını araştırmak.

Araştırma bulguları, gönüllü eleman arayan sivil organizasyonlar, bilim adamları ve araştırmacılar için önemli bilgiler sağlayabilir.

## 2. TEORİK ÇERÇEVE

Bireylerin neden gönüllü hizmet yaptığı konusunda birçok teori geliştirilmiştir. Fisher ve Cole (1993) bireyleri gönüllü iş yapmaya sevk eden temel güdülerini (1) *gereksinmeler*, (2) *bilinçli nedenler* ve (3) *yararlar* olmak üzere üç farklı teori kategorisine ayırmıştır. Birinci kategori birey davranışlarının içsel gereksinmelerin bir sonucu olduğunu; ikinci kategori davranışların bilinçli nedenlerden kaynaklandığını ve üçüncü kategori de birey davranışlarının beklenen fayda veya ödüllerle yönlendirildiğini varsaymaktadır.

Gereksinmeler bireyleri farklı şekillerde davranmaya sevk etmektedir. Bu yüzden bireyleri organizasyonlara çekerken onların farklı düzeylerdeki gereksinimleri dikkate alınmalıdır. Maslow (1970), geliştirmiş olduğu gereksinimler hiyerarşisi ile bütün bireylerin sahip olduğu farklı gereksinmelerin bir piramidi andırdığını ileri sürmektedir. Bireyler öncelikle piramidin alt düzeyindeki gereksinimleri karşılamaya çalışır. Bu gereksinimler karşılandıktan sonra daha üst düzeydeki gereksinmelerin karşılanması için olanaklar yaratılmaya çalışılır. Düşük düzeydeki gereksinmelerin karşılanması, daha üst düzeye geçmek için bireylerde bir güdü oluşturur. Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi beş aşamadan oluşmaktadır. Bunlardan en alt aşamadaki gereksinimler "fizyolojik gereksinimler" olup hava, su, yiyecek ve barınacak yeri kapsayan temel gereksinimleri içermektedir. İkinci gereksinme "güvenlik gereksinmesi" olarak adlandırılır ve bireyin dış etkenlerin olumsuz etkilerinden korunması için güvenlik ve koruma altında bulunmasını ifade eder. Üçüncü gereksinimler "sosyal gereksinimler" olup bireylerin belirli bir grup veya organizasyona ait olma gereksinmesini ifade eder. Dördüncü gereksinme "kendini kabul ettirme gereksinmesi" olup ait olunan organizasyonda veya grupta diğerleri tarafından kabul edilme ve saygı duyulmayı ifade eder. Piramidin en üst düzeyinde olan beşinci gereksinme de "kendini gerçekleştirme gereksinmesi" olup kişinin bütün potansiyelini ortaya koyabilmesini ifade etmektedir (Maslow, 1970; Erkoç, 2007).

Bireylerde belirli organizasyonlarda gönüllü hizmet sunma doğrultusunda güdü oluşturan üç farklı gereksiniminin olduğu belirtilmektedir (McClelland, 1992). Bunlar "başarma gereksinmesi", "birleşme gereksinmesi" ve "güç gereksinmesi" dir. Başarma gereksinmesi bireyin organizasyonda belirli bir görevi yerine getirmekle organizasyona katkı sağlaması veya kendi bilgi ve becerilerinde eskiye oranla bir artış sağlamasıdır. Birleşme gereksinmesi bireyin diğer bireylerle bir araya gelmesini, diğer bireylerle olan ilişkilerini geliştirmesini ve sorunlarının çözümünü için çaba göstermesini ifade etmektedir. Güç gereksinmesi de bireyin diğer bireylerin davranışlarını kontrol edebilme gereksinmesini ifade etmektedir. Bu gereksinmelerin her biri bireylerde gönüllü hizmet verme konusunda güdü oluşturabilir ancak belirli durumlarda gereksinmelerden biri diğerlerine oranla daha güçlü bir güdü oluşturabilir (Henderson, 1980). Örneğin, amaç organizasyonda belirli bir işi tamamlamaksa "başarma gereksinmesi" en önemli güdü olmaktadır. Diğer taraftan amaç organizasyonda hizmet veren gönüllüler için farklı tanınma yöntemleri uygulamaksa "birleşme gereksinmesi" ve amaç gönüllülerin organizasyondaki rollerini ve pozisyonlarını belirlemekse de "güç gereksinmesi" ön plana çıkmaktadır (Wilson, 1976).

Bireyleri gönüllü iş yapmaya motive eden temel güdülerden ikincisi "bilinçli nedenler" olup, bunlar da (1) yapılacak işe ve işin bulunduğu yere odaklanan nedenler, (2) hizmet sunulan kitleye odaklanan nedenler ve (3) gönüllü hizmet veren kişilere odaklanan nedenler olarak üç grupta incelenmektedir (Fisher ve Cole, 1993). Organizasyonun gönüllü hizmet sunabilecek bireyleri çalıştırabilmesi için, yapılacak işin birey tarafından yerine getirilebilir bir iş olması ve işin bireyin rahatlıkla gidış-geliş yapabileceği bir mesafede bulunması gerekir. Eğer iş birey

için çok karmaşık bir yapı arz ediyorsa ve bireyin iş ortamında bulunmasında fiziksel engeller varsa organizasyon için gönüllü katılım sağlamak oldukça zordur (Boz ve Palaz, 2007).

Hizmet sunulan kitleye odaklanan nedenlerin başında “özgecilik” gelmektedir. Bu kavram İngilizce’deki “altruism” sözcüğünün Türkçe’deki karşılığı olup, bireyin bir organizasyonda gönüllü hizmet sunarken harcadığı zamanı, maddi varlıkları ve enerjiyi hedef kitledeki diğer kişilerin içinde buldukları koşulları göz önünde bulundurarak harcadığını ifade eder. Dini duygular, ahlaki duygular, iyilikseverlik gibi kavramlar kişinin toplumdaki diğer bireyleri düşünerek onlara gönüllü yardım edebilme konusunda güdü oluşturabilmekte ve “özgecilik” kavramı çerçevesinde incelenebilmektedir.

Özgeciliğin, uzun yıllar bireyleri gönüllü hizmet etmeye sevk eden en önemli güdü olduğu düşünülmüştür (Schram, 1985). Ancak bazı yazarlar bu kavramın bireyi gönüllü işe motive eden birçok faktörden sadece biri olduğunu düşünürler. Özgecilik güdüsüyle bir organizasyonda gönüllü hizmet ettiğini ileri süren bireylerin aslında, yaptıkları işten bir zevk almakta, başka bireylerle bir araya gelerek sosyal ilişkilerini geliştirmekte ve yeni arkadaşlar edinmekte, kendilerine olan güvenlerini artırmakta ve değişik alanlarda bilgi ve becerilerini geliştirmektedir. Bu yüzden sadece özgecilik güdüsüyle bir organizasyona katılarak gönüllü hizmet sunma olgusu yetersiz kalmaktadır (Clary ve Snyder, 2002; Okun, Bar ve Herzog, 1998; Smith, 1994).

Bireyleri bir organizasyonda gönüllü hizmet etmeye motive eden üçüncü temel güdü de beklenen yararlarıdır. Bu güdüyü destekleyen en önemli teoriler “değişim teorisi-exchange theory” ve “beklenti teorisi- expectancy theory” dir (Schramm, 1985). Değişim teorisine göre insan davranışları fayda maliyet ilişkisine dayanır. Bireyler gönüllü işe girerken buradan sağlayacakları fayda için kendilerine getirecek maliyetten daha yüksekse işe girecekler, aksi halde bu işe yanaşmayacaklardır. Bu yüzden değişim teorisini ele alarak organizasyonlara gönüllü eleman sağlamak oldukça zor görünmektedir. Beklenti teorisi (Lawless, 1972) de değişim teorisine benzer bir teoridir. Bu teoriye göre bireylerin bir organizasyonda gönüllü hizmet sunmasının temel nedenleri gönüllü işten belirli bir tatmin beklentilerinin olmasıdır. Gönüllü iş gören birileri olarak tanınmak, gönüllülük sürecinde maddi değeri olmasa da belirli ödüller alabilmek, dar anlamda organizasyona geniş anlamda topluma önemli katkılarda bulunmak gibi beklentiler kişileri motive eden en önemli güdülerdir. Bu bağlamda bazı bireyler kendi amaçlarına ulaştıkları için; diğer bazı bireyler de hizmet sundukları kitlenin hedeflerine ulaşması ve kendilerinin de bunda katkılarının bulunmasından dolayı tatmin beklemektedir (Bu teoriler için daha geniş bilgi için Boz ve Palaz 2007 ve Boz, 2005’e bkz.).

### 3. MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırmanın ana materyalini Balıkesir ve Kahramanmaraş İllerinden tesatüfi olarak seçilen üniversite mezunu yetişkinlerle 2003 yılı Nisan ve Mayıs aylarında yapılan anketlerden elde edilen bilgiler oluşturmaktadır. Anket yapılan denek sayısı, Cochran örnek belirleme formülü kullanılarak hesaplanmıştır. Bu hesaplamada araştırmada kullanılan 5 ölçekli Likert-tipi veri toplama anketi esas alınmış ve 0.05 alfa derecesi ile 0.03 hata sınırı kabul edilmiştir. Bu verilere dayanarak anket yapılan denek sayısı aşağıdaki gibi hesaplanmıştır:

$$N_0 = \frac{t^2 s^2}{d^2}$$
$$N_0 = \frac{(1.96)^2 (1)^2}{(0.03 \times 5)^2}$$
$$N_0 = \frac{3.8416 \times 1}{0.0171}$$
$$N_0 = 171$$

Formülde kullanılan t = kabul edilen alfa derecesine karşılık gelen t- cetvel değeri; s = Likert-tipi sorularda ölçek değerlerinin standart sapması; d = Hata sınırıyla Likert-tipi ölçek genişliğinin çarpımından elde edilen katsayı olarak kullanılmıştır.

Her ne kadar örnek büyüklüğü 171 çıkmış olsa da, yaklaşık 250 anket deneklere dağıtılmıştır. Bunlardan 181 adeti tamamlanmış halde geri dönmüştür. Belirlenmiş örnek büyüklüğünden 10 adet fazla gelen anketler de değerlendirmeye tabi tutulmuştur ve veri analizleri 181 denek üzerinden yapılmıştır. Veri analizinde kullanılan 181 anketin 103 adeti Kahramanmaraş İli'nde 78 adeti de Balıkesir İli'nde tamamlanmıştır.

Araştırmada veri toplamak amacıyla kullanılan anket Fritz ve ark., (2003); Boz ve Verma (2001) ve Culp III (1997)'in konuyla ilgili yapmış oldukları çalışmalar göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır. Anketin bilimsel geçerliliği (validity) araştırmacılar tarafından oluşturulan bir uzmanlar paneliyle sağlanmıştır. Güvenirliliği (reliability) ise toplanan anketlerdeki Likert-tipi sorulara Cronbach alfa içsel tutarlılık katsayısı uygulanarak hesaplanmış ve %84 oranında bir güvenilirlik elde edilmiştir. Likert-tipi soruları denekler beş şıktan birini aşağıdaki gibi seçerek yanıtlamışlardır: 5 = Kesinlikle Katılıyorum, 4 = Katılıyorum, 3 = Kararsızım, 2 = Katılmıyorum, 1 = Kesinlikle Katılmıyorum.

Veri analizinde kullanılan yöntemler araştırmanın Birinci Bölümünde belirtilen amaçları doğrultusunda seçilmiştir. Birinci ve ikinci amaçlar için tanıttıcı istatistikler, üçüncü amaç için faktör analizi ve dördüncü amaç için t-testi yapılmıştır. Veri değerlendirme işlemi SPSS Version 11.5 (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

#### 4. ARAŞTIRMA BULGULARI VE TARTIŞMA

Araştırmanın birinci amacı deneklerin demografik özelliklerini belirlemek olup bu amaçla toplanan verilerle Çizelge 1 oluşturulmuştur. Demografik özellikler olarak yer verilen değişkenler; deneklerin yaşı, doğum yerleri, aylık gelirleri, herhangi bir gönüllü kuruluşa üyelik durumları, cinsiyetleri, meslekleri, eşlerinin meslekleri ve son bir ay içinde gönüllü olarak yaptıkları harcamaların parasal tutarları şeklinde olmuştur.

Çizelgeden deneklerin %33'ünün 30 veya daha düşük; %39'unun 31-40 ve % 28'inin de 41 ve üzeri yaş grubunda oldukları görülmektedir. Bütün denekler için ortalama yaş da hesaplanmış ve 34.6 (Standart Sapma = 7.7) olarak bulunmuştur. Doğum yeri olarak deneklerin % 30'unun Akdeniz Bölgesi, %27'sinin Marmara Bölgesi, %16'sının İç Anadolu Bölgesi, %8'inin Ege Bölgesi, %8'inin Karadeniz Bölgesi, %7'sinin Güneydoğu Anadolu Bölgesi ve %5'inin de Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki yerleşim yerlerinde doğdukları görülmektedir.

Araştırmanın Balıkesir ve Kahramanmaraş İllerinde yürütülmesi doğal olarak Akdeniz ve Marmara Bölgesi'nde doğan deneklerin daha fazla olması sonucunu doğurmuştur.

Aylık gelir olarak deneklerin %28'inin 1000 YTL'den daha az, %28'inin 1000-1250 YTL arası ve %29'unun da 1251-1500 YTL arası gelir sağladıkları görülmektedir. Toplam deneklerin yaklaşık %60'ı 1000-1500 YTL arasında bir aylık gelir elde etmektedir. Aylık geliri 2000 YTL'den çok olanlar da oldukça düşük bir oranı oluşturmaktadır (%4). Toplam deneklerin sadece %11'i gönüllü hizmet veren bir organizasyona üyedir. Cinsiyet olarak deneklerin çoğunluğu (%75) erkeklerden oluşmaktadır. Meslek kategorileri olarak değişik meslek gruplarından deneklere rastlamak olasıdır. Ancak en çok katılım kamu sektöründe çalışanlar (%28), akademisyenler (%22) ve özel sektörde çalışanlar (%22) arasından olmuştur. Eş meslekleri göz önünde bulundurulduğunda, deneklerin büyük çoğunluğunun eşlerinin ev hanımı olduğu (%56) görülmektedir. Toplam deneklerin %73'ü ise son bir ayda parasal değeri olan herhangi bir gönüllü yardımda bulunmamıştır. Son bir ayda parasal yardım yapan 48 denek ortalama olarak 272 YTL yardım yapmıştır (Standart Sapma = 194)

**Çizelge 1. Deneklerin Demografik Özellikleri**

Demografik Özellikler	Sayı	%	Demografik Özellikler	Sayı	%
Yaş			Cinsiyet		
30 ve altı	60	33.1	Erkek	136	75.1
31 – 40	71	39.2	Kadın	45	24.9
41 ve üzeri	50	27.6	Meslek		
Doğum Yeri (Bölge olarak)			Akademisyen	41	22.7
Akdeniz	55	30.4	Bankacı	19	10.5
Marmara	49	27.1	Özel sektör çalışanı	40	22.1
İç Anadolu	28	15.5	Kamu sektörü çalışanı	51	28.2
Ege	14	7.7	İş adamı	15	8.3
Karadeniz	14	7.7	Ev hanımı	11	6.1
Güneydoğu Anadolu	13	7.2	Emekli	4	2.2
Doğu Anadolu	8	4.5	Eşinin Mesleği		
Aylık Geliri (YTL)			Akademisyen	5	2.8
1000 ve daha düşük	51	28.2	Bankacı	5	2.8
1001 - 1250	49	28.1	Özel sektör çalışanı	24	13.3
1251 – 1500	53	29.3	Kamu sektörü çalışanı	36	19.9
1501 – 1750	11	6.1	Ev hanımı	102	56.4
1750 – 2000	9	5.0	Emekli	9	5.0
2000'den çok	8	4.4	Son ayda gönüllü harcama miktarı (YTL)		
Gönüllü kuruluşa üyelik			100'den az	17	10.0
Üye	20	11.0	100 – 300	9	5.0
Üye değil	161	89.0	301 – 500	8	4.5
			501 - +	13	7.2
			Hiç yapmayan	133	73.5

Araştırmanın ikinci amacı denekleri gönüllü hizmet etmeye motive edebilecek faktörleri önem düzeyine göre sıralamak olup bu amaçla toplanan verilerle Çizelge 2 hazırlanmıştır. Ankette yer verilen, denekleri gönüllülüğe motive edebilmesi olası görülen 26 faktör beşli Likert ölçeğiyle sorulmuş olup her birinin ortalama ve standart sapması hesaplanmıştır. Ortalamaların yorumlanmasında aşağıdaki yorumlama skalası geliştirilmiştir: Ortalama 1.00-1.49 arası = Kesinlikle Katılmıyorum (KKtm), 1.50-2.49 arası = Katılmıyorum (Ktm), 2.50-3.49 arası = Kararsızım (Krz), 3.50-4.49 arası = Katılıyorum (K) ve 4.50-5.00 arası = Kesinlikle Katılıyorum (KK). Bu ıskalaya göre denekler, araştırmada yer verilen 26 faktörden on adetini katılmakta, on dört adeti için kararsız kalmakta ve iki adetini de katılmamaktadır. Ortalamalar arasında Kesinlikle Katılıyorum ve Kesinlikle Katılmıyorum kategorilerine düşen faktöre rastlanmamıştır.

Ortalaması en yüksek çıkan ve deneklerin en çok katıldıkları güdü “Gönüllü yardımın ahlaki bir görev olduğunu düşünüyorum” olmuştur. Bunu sırasıyla “Gönüllü organizasyona insanlara yardım etmek istediğim için katılmak isterim” ve “Başkalarını mutlu ettikçe kendimi daha mutlu hissederim” güdülerini izlemiştir. Deneklerin katılmadıkları iki güdü de “Yeni insanlarla tanışmak istediğim için gönüllü yardım yapan bir organizasyona katılmak isterim” ve “Gönüllü hizmet sunan bir organizasyona boş zamanım çok olduğu için katılmak isterim” olmuştur.

**Çizelge 2. Denekleri Gönüllü İşe Motive Edebilecek Güdüler**

Yetişkinleri Gönüllüğe Motive Eden Güdüler	Ortalama	Standart Sapma	Katılma Kategorisi
1. Gönüllü yardımın ahlaki bir görev olduğunu düşünüyorum	4,15	,910	K
2. Gönüllü organizasyona insanlara yardım etmek istediğim için katılmak isterim	4,12	1,089	K
3. Başkalarını mutlu ettikçe kendimi daha mutlu hissederim	4,06	,970	K
4. Gönüllü olarak yardım etmeyi bir insanlık borcu olarak algılarım	4,04	1,074	K
5. Benden daha kötü durumda olan kişiler hakkında endişe ettiğim için gönüllü yardım yapmak isterim	4,00	,989	K
6. Gönüllü yardım bir dini görev sayarım	3,92	1,176	K
7. Başkalarının bana ihtiyacı olduğunu hissettiğimden dolayı gönüllü yardım yapmak isterim	3,88	1,047	K
8. Geleneklerimiz diğer kişilere gönüllü yardımı bir görev saydığından ben de gönüllü yardım yapmak isterim	3,69	1,209	K
9. Kendi bilgi ve becerimi gönüllü organizasyondaki diğer kişilerle paylaşmak isterim	3,60	1,129	K
10. Ailem gönüllü yardımı çok fazla benimsemiş olduğundan ben de bu işi bir görev sayarım	3,54	1,404	K
11. Gönüllü yardımı maddi olanaklarım iyi olursa yaparım	3,41	1,402	Krz
12. Gönüllü organizasyona sosyal ilişkilerimi geliştirmek için katılmak isterim	3,33	1,105	Krz
13. İnsanlara yardım ettikçe kendi başarımın arttığını hissederim	3,29	1,232	Krz
14. Gönüllü iş yaparak kendime olan güvenimi artırabileceğimi düşünüyorum	3,22	1,166	Krz
15. Gönüllü hizmet veren kuruluşlara katılarak toplumdaki yeniliklerden daha iyi haberdar olabilirim	3,22	1,157	Krz
16. Gönüllü iş yapan bir organizasyona değer verdiğim kişilerin önerisiyle katılmak isterim	3,19	1,206	Krz
17. Gönüllü iş yapmanın liderlik özelliğimi artıracığını düşünüyorum	3,16	1,160	Krz
18. Farklı karakterdeki kişilerle çalışmayı öğrenebilmek için gönüllü iş yapan bir organizasyona katılmak isterim	2,94	1,283	Krz
19. Gönüllü organizasyona katılmak ilerideki kariyerim için bana yardımcı olabilir	2,89	1,215	Krz
20. Başkalarının beni tanıması ve saygı duymasında gönüllü iş yapmanın etkili olacağını düşünüyorum	2,68	1,099	Krz
21. Profesyonel kişilerle aynı ortamda bulunmak ve bir arada çalışmak başarımları artıracağından gönüllü iş yapan bir organizasyona katılmak isterim	2,62	1,152	Krz
22. Gönüllü bir organizasyona ileride daha iyi bir iş bulmama katkısı olabilir düşüncesiyle katılmak isterim	2,61	1,250	Krz
23. Yakın arkadaşlarım gönüllü yardım yapmayı çok isterse ben de onlara katılmak isterim	2,58	1,140	Krz
24. Gönüllü hizmet sunan bir organizasyona yeni arkadaşlar edinmek amacıyla katılmak isterim	2,57	1,184	Krz
25. Yeni insanlarla tanışmak istediğim için gönüllü yardım yapan bir organizasyona katılmak isterim	2,49	1,138	Ktm
26. Gönüllü hizmet sunan bir organizasyona boş zamanım çok olduğu için katılmak isterim	2,38	1,112	Ktm

BAÜ  
SBED  
11 (19)

101

Araştırmanın bu bulgusu aynı bölgede Toplum Gönüllüleri derneğine üye genç üniversite öğrencileri ile yapılan çalışma (Boz ve Palaz 2007) ile karşılaştırıldığında bazı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Söz konusu çalışmada denekler aynı güdülerden 13 adedine katılırken 13 adetinde ise kararsız kalmıştır. Katılmadıkları güdü ise bulunmamıştır. Ayrıca yine aynı çalışmada gönüllülüğe motive eden güdülerden en önemli üç adeti sırasıyla “Başkalarını mutlu ettikçe kendimi daha mutlu hissederim”, “Gönüllü organizasyona insanlara yardım etmek istediğim için katılmak isterim” ve “Gönüllü iş yaparak kendime olan güvenimi artırabileceğimi düşünüyorum” olmuştur. İlk üçe giren güdülerden

Balikesir  
Üniversitesi Sosyal  
Bilimler Enstitüsü  
Dergisi  
Cilt 11 Sayı 19  
Haziran 2008  
ss.95-106

ikisinin iki çalışmada da aynı olduğu gözlenmektedir. Farklılıkların ise Toplum Gönüllüleri deneklerinin daha genç kişilerden olması ve mevcut araştırma deneklerinin yetişkinlerden oluşmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmanın üçüncü amacı denekleri gönüllü hizmet etmeye motive etmesi olası güduları daha genel gruplar altında incelemek olup bu amaçla yapılan faktör analizinden Çizelge 3 oluşturulmuştur. Faktör analizinde amaç değişkenleri azaltmak, yeni değişkenler arasındaki ilişkisizliği sağlamak ve elde edilen faktörleri anlamlı kılabilmektir (Büyüköztürk, 2004). Bu bağlamda yürütülen faktör analizinde, KMO = 0.876, Barlett Ki-kare = 4047, Serbestlik Derecesi = 276 ve  $p \leq 0.01$  olarak hesaplanmıştır.

**Çizelge 3. Denekleri Gönüllülüğe Motive Eden Faktörler**

Faktör 1. Özgeciliğe dayalı nedenler (Toplam varyansın % 33.7'si)	Yük değerleri		
	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
4. Gönüllü olarak yardım etmeyi bir insanlık borcu olarak algıladım	.953		
3. Başkalarını mutlu ettikçe kendimi daha mutlu hissedirim	.904		
2. Gönüllü organizasyona insanlara yardım etmek istediğim için katılmak isterim	.893		
1. Gönüllü yardımın ahlaki bir görev olduğunu düşünüyorum	.863		
5. Benden daha kötü durumda olan kişiler hakkında endişe ettiğim için gönüllü yardım yapmak isterim	.856		
7. Başkalarının bana ihtiyacı olduğunu hissettiğimden dolayı gönüllü yardım yapmak isterim	.850		
6. Gönüllü yardımı bir dini görev sayarım	.708		
8. Geleneklerimiz diğer kişilere gönüllü yardımı bir görev saydığından ben de gönüllü yardım yapmak isterim	.708		
10. Ailem gönüllü yardımı çok fazla benimsediğinden ben de bu işi bir görev sayarım	.539		
<b>Faktör 2. Başarı güdüsüne dayalı nedenler (Toplam varyansın %20.1'i)</b>			
19. Gönüllü organizasyona katılmak ilerideki kariyerim için bana yardımcı olabilir		.895	
18. Farklı karakterdeki kişilerle çalışmayı öğrenebilmek için gönüllü iş yapan bir organizasyona katılmak isterim		.845	
17. Gönüllü iş yapmanın liderlik özelliğimi artıracakımı düşünüyorum		.794	
15. Gönüllü hizmet veren kuruluşlara katılarak toplumdaki yeniliklerden daha iyi haberdar olabilirim		.766	
14. Gönüllü iş yaparak kendime olan güvenimi artırabileceğimi düşünüyorum		.753	
20. Başkalarının beni tanınması ve saygı duymasında gönüllü iş yapmanın etkili olacağını düşünüyorum		.701	
13. İnsanlara yardım ettikçe kendi başarımlarım arttığını hissedirim		.688	
21. Profesyonel kişilerle aynı ortamda bulunmak ve bir arada çalışmak başarımlarım artıracığından gönüllü iş yapan bir organizasyona katılmak isterim		.600	
22. Gönüllü bir organizasyona ileride daha iyi bir iş bulmama katkısı olabilir düşüncesiyle katılmak isterim		.584	
<b>Faktör 3. Birleşmeye dayalı nedenler (Toplam varyansın % 9.1'i)</b>			
23. Yakın arkadaşlarım gönüllü yardım yapmayı çok isterse ben de onlara katılmak isterim			.937
24. Gönüllü hizmet sunan bir organizasyona yeni arkadaşlar edinmek amacıyla katılmak isterim			.927
25. Yeni insanlarla tanışmak istediğim için gönüllü yardım yapan bir organizasyona katılmak isterim			.905
12. Gönüllü organizasyona sosyal ilişkilerimi geliştirmek için katılmak isterim			.374
16. Gönüllü iş yapan bir organizasyona değer verdiğim kişilerin önerisiyle katılmak isterim			.368

Yürütülen faktör analizi sonucu denekleri gönüllü hizmet sunmaya motive eden 26 güdüden üç faktör üretilmiştir. İlk döndürmede ölçekteki üç güdünün; “Kendi bilgi ve becerimi gönüllü organizasyondaki diğer kişilerle paylaşmak isterim”, “Gönüllü yardımı maddi olanaklarım iyi olursa yaparım” ve “Gönüllü hizmet sunan bir organizasyona boş zamanım çok olduğu için katılmak isterim” yük değerleri iki faktörde de yüksek ve birbirine yakın çıktığından, bu güdüler analiz dışı tutularak ikinci döndürme işlemi gerçekleştirilmiştir. Buradan elde edilen sonuçlarla kalan 23 güdü için üç faktör oluşmuştur. Bu faktörlerden birincisi



“özgeciliğe dayalı nedenler” olarak adlandırılmış olup toplam varyansın % 33,7’sini açıklamaktadır. İkinci faktör “başarı güdüsüne dayalı nedenler” olarak adlandırılmış ve toplam varyansın %20,1’ini oluşturmuştur. Üçüncü ve son faktör “birleşmeye dayalı nedenler” olarak adlandırılmış ve toplam varyansın %9,1’ini oluşturmuştur. Her üç faktör birlikte toplam %62.9 oranında bir varyans açıklamıştır.

Araştırmanın bu bulgusu ile Boz ve Palaz (2007)’in aynı bölgede genç Toplum Gönüllüleri ile yaptığı araştırma bulgularıyla belirli oranda benzerlikler göstermektedir. Söz konusu çalışmada bireyleri gönüllülüğe motive eden güdüler de yine üç faktör altında toplanmış ve “özgeciliğe dayalı nedenler” ilk sırada yer almış bunu da sırasıyla “birleşmeye dayalı nedenler” ve “başarı güdüsüne dayalı nedenler” izlemiştir. Mevcut çalışmada önceki çalışmanın ikinci ve üçüncü faktörü yer değiştirmiştir. Bunun anlamı “birleşmeye dayalı nedenler” in gençlerde yetişkinlere oranla daha ön sırada yer almasıdır.

Araştırmanın dördüncü amacı herhangi bir organizasyonda gönüllü hizmet eden bireyler ile etmeyenler arasında gönüllülüğe motive etmesi olası güdüler bakımından herhangi bir farkın olup olmadığını araştırmak olup bu amaçla iki grup arasında bağımsız örnekli “t” testleri yapılmıştır. Yapılan “t” testleri sonucu herhangi bir gönüllü organizasyona üye olan ve üye olmayan denekler arasında, denekleri gönüllülüğe motive etmesi olası görülen 26 güdü bakımından istatistiksel olarak herhangi bir fark bulunmamıştır.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Üniversite mezunu yetişkinlerin gönüllü hizmet vermesini etkileyen faktörleri konu alan bu araştırmada, demografik özellikler bakımından deneklerin büyük çoğunluğunun gönüllü hizmet veren bir organizasyona bağlı olmadığı; çoğunluğunun erkek olduğu; farklı meslek gruplarına ait olduğu; çoğunluğun eşlerinin ev hanımı olduğu ve gönüllü parasal yardım yapma oranının oldukça düşük olduğu görülmektedir.

Yetişkinleri gönüllü işe motive eden güdüler arasında özgeciliğe dayalı nedenler daha ön sıralarda yer almaktadır. Bunu kişisel başarıya bağlı nedenler ve birleşmeye dayalı nedenler izlemektedir. Bu bağlamda ülkemizdeki insanların kendilerinden özveride bulunarak başkalarına yardım etme eğiliminde oldukları söylenebilir. Gerek bizden daha dezavantajlı kişileri düşünerek onlara yardım etmek; gerek geleneksel, ahlaki ve dini duyguları ön plana çıkararak gönüllü organizasyonlara katılma ve gönüllü hizmet sunma isteği bu çalışmadan çıkan genel bir sonuçtur. Bir başka deyişle, araştırma bölgesindeki üniversite mezunu yetişkinlerin bir organizasyona katılarak gönüllü hizmet verebilmelerinde en önemli motivasyon özgeciliğe dayalı nedenlerden kaynaklanmaktadır.

Diğer taraftan kişisel başarıya bağlı nedenler ve birleşmeye dayalı nedenler de yetişkinlerin gönüllü hizmet sunulmasında önemli rol oynamaktadır. Ancak bu durum daha önceki çalışmada yer alan genç gönüllülerde (Toplum Gönüllüleri) farklılık göstermekte; bu grupta birleşmeye dayalı nedenler başarıya bağlı nedenlerden daha ön sırada yer almaktadır.

Bu çalışma sonuçları diğer ülkelerde yapılan bazı çalışmalarla karşılaştırıldığında; ABD’de Hiller (1983), Henderson (1981), Rouse ve Clawson (1992) ve Culp III (1997) tarafında yapılan araştırmaların aksine özgeciliğe dayalı nedenler mevcut çalışmada daha ön sıralarda yer almıştır. Özgeciliğe dayalı nedenler Henderson’un çalışmasında ikinci sırada yer alırken diğer çalışmalarda pek etkili olmamıştır. Buna karşın birleşmeye dayalı nedenler Hiller ile Rouse ve Clawson’un çalışmalarında en önemli faktör olmuşken Culp III’in çalışmasında da ikinci önemli faktör olmuştur. Kişisel başarıya bağlı faktörler ise Rouse ve

Clawson'un çalışmasında en önemli faktör olmuşken Hiller ve Culp III'in çalışmalarında üçüncü önemli faktör olmuştur. Diğer taraftan İsrail'de yapılan bir çalışmada da (Sherer, 2004) kişileri gönüllü işe motive eden en önemli faktörün de özgeciliğe bağlı nedenlerden kaynaklandığı sonucuna varılmıştır.

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar bireyleri gönüllü iş yapmaya motive eden faktörlerin ülkeden ülkeye, kültürden kültüre ve toplumdan topluma değişebileceği sonucunu göstermiştir. Bu bağlamda daha çok gönüllü çekerek onların katkılarından yararlanmak isteyen organizasyonlar, konuyu geniş kapsamlı incelemelidir. Örneğin, mevcut çalışmada herhangi bir gönüllü organizasyona üye olan ve olmayan denekler arasında gönüllülüğe motive etmesi olası görülen 26 güdü bakımından herhangi bir fark bulunamamıştır. O zaman gönüllü olarak çalışmakta olan kişileri bu organizasyona üye olmaya sevk eden başka ne gibi faktörler olabilir? Organizasyonların gönüllü çekmek için uyguladığı programlar mı? Gönüllülerin kendi girişimleri mi? Diğer taraftan herhangi bir organizasyona gönüllü olarak üye olmayan bireyleri böyle davranmaya sevk eden ne gibi faktörler vardır? Organizasyonun misyonunun ve amaçlarının anlaşılabilmesi mi? Yoksa organizasyona üye olmakla belirli bir gruba ait olduğunun bilinmesinden kaynaklanan endişeler mi? Bütün bu soruların açıklığa kavuşabilmesi için konunun daha geniş bir örnekleme yapılarak incelenmesi gerekmektedir.

#### KAYNAKÇA

- Boz, I. (2005). Opportunities and obstacles of volunteer participation in Turkey's Agricultural Extension System. *Proceedings of the 17<sup>th</sup> European Seminar on Extension Education*, August 30-September 3, İzmir Turkey.
- Boz, I., ve Palaz, S. (2007). Factors influencing the motivation of Turkey's Community Volunteers. *Nonprofit & Volunteer Sector Quarterly* (Accepted paper. It will be published in Fall 2007).
- Boz, I., ve Verma, S. (2001). Factors influencing adult volunteer 4-H leadership in Louisiana. *Proceedings of the 17<sup>th</sup> Annual Conference of Association for International Agricultural and Extension Education*, April 4-7 Baton Rouge, Louisiana USA.
- Büyüköztürk, Ş. (2004). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. 4. b., Ankara: Pegem A Yayınları.
- Clary, E. G., Snyder, M. (2002). Community involvement: Opportunities and challenges in socializing adults to participate in society. *Journal of Social Issues*, (58)3, 581-591.
- Culp III, K. (1997). Motivating and retaining adult volunteer 4-H leaders. *Journal of Agricultural Education*, 38(2), 1-7.
- Erkoç, Z. (2007). *Eğitim örgütlerinde kalite hiyerarşisi*. Milliyet İnsan Kaynakları İnternet Sitesi. <http://egitim.insankaynaklari.com/BlogDetay.aspx?cntId=8014>, Ziyaret Tarihi: 17 Temmuz, 2007.
- Fisher, C. J., & Cole, K. M. (1993). *Leadership and management of volunteer programs: A guide for volunteer administrators*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Fritz, S., Karmazin, D., Barbuto, J. Jr. Burrow, S. (2003). Urban and rural 4-H adult volunteer leaders' preferred forms of recognition and motivation. *Journal of Extension*, 42(3). [Online Available: <http://www.joe.org/>] [Accessed: July, 2004]

- Henderson, K. A. (1980). Programming volunteerism for happier volunteers. *Journal of Parks and Recreation*. September, 61-64.
- Henderson, K. A. (1981). Motivating the adult 4-H volunteer. *The Journal of Extension*, 19, 9-27.
- Hiller, J. H. (1983). *4-H Volunteer leader motivation/recognition study*. Washington State University Cooperative Extension Service.
- Lawless, D. J. (1972). *Effective Management: Social Psychological Approach*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Louisiana Cooperative Extension Service (LCES). (1996). *Why Wolunteers?* An Unpublished Document. Louisiana State University Agricultural Center. Baton Rouge Louisiana.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- McClelland, D. C. (1992). Motivational Configurations. *Motivation and personality: Handbook of thematic content analysis*. by Charles P. Smith. Cambridge University Pres.
- Murk, P. J., Stephan, J. F. (1990). Volunteers Enhance the Quality of life in a Community or (how to get them, train them, and keep them). A presentation given at the 10090 AAACE Conference Salt Lake City, Utah. (ERIC Document PReproduction Service No. ED 326639)
- Okun, M. A., Barr, A., & Herzog, A. R. (1998). Motivation to Volunteer by Older Adults: A test of competing measurement models. *Psychology and Aging*, 13, 608-621.
- Rouse, S. B. & Clawson, B. (1992). Motives and incentives of Older Volunteers. *Journal of Extension*, (30)3. Retrieved December 17, 2003, from <http://www.joe.org/>.
- Schramm, V. R. (1985). Motivating volunteers to participate. *Motivating volunteers*. by Larry F. Moore. Vancouver Volunteer Centre.
- Sherer, M. (2004). National service in Israel: Motivations, volunteer characteristics, and level of content. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 33(1), 94-108.
- Smith, D. H. 1994. Determinants of voluntary association participation and volunteering: A literature review. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 23(3), 243-263.
- Wilson, M. (1976). *The effective management of volunteer programs*. Boulder, CO.; Volunteer Management Associates.

**Doç. Dr. Serap PALAZ**

1970 Ankara doğumludur. Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler alanında lisans eğitimini 1992 yılında tamamlamıştır. 1993 yılında YÖK'ün Yurtdışı Yüksek Lisans bursunu kazanmış ve 1994 –1995 yılları arasında İngiltere'de Leicester üniversitesi'nde İktisat Bölümü'nde mastırını tamamlamış, 1999 yılında da yine İngiltere'de De Montfort üniversitesi'nden Çalışma Ekonomisi bölümü'nden doktora derecesi almıştır. 2000 yılında Yardımcı Doçent, 2006 yılında da Doçentlik unvanı almıştır. Halen Balıkesir üniversitesi Bandırma İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler bölümü'nde öğretim üyesi olarak çalışmaktadır. Kadın istihdamı, sosyal politika, ayrımcılık, AB ve sosyal politikaları konularında yazmış olduğu ulusal ve uluslar arası eserleri bulunmaktadır.

**Doç. Dr. İsmet BOZ**

1966 yılında Trabzon İli Çaykara İlçe'sinde doğdu. Erzurum Atatürk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi Bölümü'nde 1988 yılında lisans, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı'nda 1993 yılında yüksek lisans eğitimi gördü. YÖK'ün 1993 yılında açtığı yurt dışı eğitim sınavını kazanarak ABD'de Louisiana Eyalet Üniversitesi'nde yetişkin eğitimi, yayım ve uluslararası eğitim alanında yüksek lisans ve doktora yaptı. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Ziraat Fakültesi Tarım Politikası ve Yayım Anabilim Dalında 2000 yılında Yrd. Doç, 2006 yılında doçent kadrosuna yükseltildi. Halen aynı Fakültede Tarım Ekonomisi Bölümü'ü Başkanı olarak çalışmaktadır. Tarımsal yayım ve Haberleşme, Tarım Politikaları alanında yazmış olduğu ulusal ve uluslar arası eserleri bulunmaktadır.