

GENÇ GÖNÜLLÜLERİN MOTİVASYONU

STK'larda Devamlılığı Sağlayan Faktörler

Nihat Erdoğan

H. Merve Bircan

Züleyha Sayın

Ömer Faruk Aydemir



KURUMSAL
YÖNETİM
AKADEMİSİ

ARAŞTIRMA RAPORU 2

Genç Gönüllülerin Motivasyonu STK'larda Devamlılığı Sağlayan Faktörler

Ö Z E T

Bu araştırmanın amacı, Sivil Toplum Kuruluşlarında (STK'lar) görev alan gençlerin, STK'larda gönüllü olarak çalışmasında devamlılığı (sürekliliği) sağlayan motivasyon faktörlerinin ortaya konulmasıdır. Bu çalışma, nitel araştırma olarak tasarlanmıştır. Araştırma, kariyerlerinin başlangıç aşamasında bulunan 25 genç gönüllü dâhil edilmiştir. Bilgi toplama sürecinde, önceden hazırlanmış protokole göre yarı yapılandırılmış formlar kullanılarak görüşmeler yapılmıştır. Veri analizi süreci, temaların belirlenmesi ve kategorilerin oluşturulması olarak iki aşamalı gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda katılımcıların çalıştıkları STK'da devamlılıklarını sağlayan motivasyon faktörleri; STK'nın samimi ve aile benzeri ortamı, grup aidiyeti sağlaması (ekibin parçası hissetme), mesleki ve kariyer gelişimine katkı sağlaması, rol model etkisi, çalışma esnekliği, kurum ile gönüllü çalışma ilişkisi ve mesleki özellikler ile gönüllü yapılan işin uyumlu olması olarak bulunmuştur. Raporda araştırma sonucunda elde edilen faktörlerden yola çıkılarak sivil toplum alanında çalışanlar için gönüllülerin motivasyonlarını sağlamaya yönelik çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Atıf: Erdoğan, N., Bircan, H. M., Sayın, Z., ve Aydemir, Ö. F. (Temmuz 2020). *Genç Gönüllülerin Motivasyonu - STK'larda Devamlılığı Sağlayan Faktörler*. İstanbul: İLKE İlim Kültür Eğitim Vakfı

* Bu çalışma 6. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulan "Genç Gönüllülerin STK'larda Devamlılığını Sağlayan Motivasyon Faktörleri: Nitel Bir Araştırma" bildirisinin geliştirilmiş hâlidir.

Y A Z A R L A R H A K K I N D A



Nihat Erdoğan

Yıldız Teknik Üniversitesinde İşletme Bölümünde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Aynı zamanda İLKE Vakfı Mütevelli Heyeti Başkanlığı görevini yürütmektedir.



H. Merve Bircan

Yıldız Teknik Üniversitesinde Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış alanında doktora yapmaktadır. Kurumsal Yönetim Akademisi'nde kıdemli uzman görevini sürdürmektedir.



Züleyha Sayın

Yıldız Teknik Üniversitesinde Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış alanında doktora yapmaktadır. Kurumsal Yönetim Akademisi'nde gönüllü araştırmacı görevini sürdürmektedir.



Ömer Faruk Aydemir

Kocaeli Üniversitesi Üretim Yönetimi ve Pazarlama alanında yüksek lisansını tamamlamıştır. Kurumsal Yönetim Akademisi'nde uzman görevini sürdürmektedir.



Kurumsal Yönetim Akademisi (KYA), sivil toplum alanında kâr amacı gütmeyen faaliyet gösteren kuruluşların "kurumsal kapasitelerini" ve bu kuruluşlarda "gönüllü ve profesyonel çalışanların yetkinliklerini" artırmak amacıyla 2017 yılında İLKE Vakfı bünyesinde kurulmuştur. KYA, sivil alandaki çalışmaların gönüllülük ruhunu ve motivasyonunu kaybetmeden daha organize, verimli ve sürekli olmasına katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Adres: Aziz Mahmut Hüdayi Mh.. Türbe Kapısı Sk. No: 13 Üsküdar/ İstanbul T: +90 216 532 63 70 E: bilgi@kurumsalyonetim.org W: kurumsalyonetim.org

© Tüm hakları saklıdır. İLKE İlim Kültür Eğitim Vakfı'nın yazılı izni olmadan bu eserin hiçbir kısmı elektronik ya da mekanik yollarla çoğaltılamaz. Yazıda belirtilen görüşler yazarlara aittir ve İLKE İlim Kültür Eğitim Vakfı'nı bağlamaz.

Giriş

Sivil toplum kuruluşları (STK'lar), toplumsal hayatın önemli aktörlerinden olup toplumsal hayatta var olan sorunlara çözüm bulmak, bu sorunlara sebep olabilecek etkenleri ortadan kaldırmak ve toplumsal yaşamı geliştirmek gibi amaçlar için çalışırlar. İçinde buldukları toplumsal ve kültürel değerlerin etkisiyle STK'lar farklı roller üstlenmekte ve farklı kavramlarla tanımlanmaktadır. STK'lar, gönüllülük temelli çalışan kuruluşlar olup faaliyetlerini gönüllülerin katkısıyla sürdürmektedirler.

Gönüllüler herhangi bir zorunluluk altında kalmadan ve maddi bir beklenti içinde olmadan gönüllü faaliyetlere katılırlar. STK'lar daha fazla gönüllü çekebilmek, gönüllülerin beklentilerini karşılayabilmek, kuruma olan bağlılıklarını artırmak ve onlardan daha fazla katkı alabilmek gibi gerekçelerle gönüllülerin motivasyonunu önemsemekte ve artırmak istemektedirler. Bu yüzden gönüllülerin gönüllü olma sebepleri, var olan enerjilerini ve motivasyonlarını farklı eylemler gerçekleştirmek yerine neden gönüllü eylemlere yönelttikleri hususu, hem sivil toplum sahasında hem de teorik alanda merak konusudur.

Gönüllülük konusunda yapılan teorik çalışmaları üç başlıkta toparlayabiliriz. Birincisi, "gönüllü kimdir" (gönüllülüğün belirleyicileri) ve "insanlar niçin gönüllü olur" (güdüler ve yararlar) sorularına yoğunlaşan teoriler; ikincisi, insanların nasıl gönüllü olduklarını anlamaya odaklanan süreç yönelimli teoriler veya anlatı teorileri; üçüncüsü, baskın varsayımları sorgulayan ve yeni açılımlar arayan teorilerdir (Hustinx vd., 2010, s. 412).

Türkçe yazında kişileri gönüllü olmaya sevk eden faktörler konusunda yapılan çalışmalarda, gözlem ve deneyimlerden yola çıkarak

oluşturulmuş tespitler yanında örnek olay temelli çalışmalar (Boz ve Palaz, 2007; Balta, 2008; Balaban ve İnce, 2015; Abban, 2016; Şengöz, 2016; Fişne, 2017; Genç, 2011) ve uluslararası yazında geliştirilmiş envanterlerin uyarlanması ve/veya uyarlanarak kullanılması (Sertbaş, 2006; Akman, 2008; Çevik ve Gürsel, 2015) çalışmaları görülmektedir. Bunların yanında uluslararası spor organizasyonuna gönüllü katılım (Guzel, Unlu, Ozbey ve Esentas, 2015), yönetici ve çalışanların bakış açısıyla STK'larda gönüllülerin motivasyonu (Büyük, İşlek, Çakmak ve Tiltay, 2016) ve üniversite öğrencilerinin gönüllülük algıları, eğilimleri ve deneyimleri (Şentürk, Adıgüzel ve Turan, 2016) dikkat çeken diğer araştırmalardır. Literatürde gönüllülükle ilgili çalışmalar arasında ampirik çalışma sayısının az olduğu dikkat çekmektedir.

STK'ların her yaşta gönüllüleri motive etmekte ve tutmakta zorlandıkları görülmektedir. Genç gönüllülerin motivasyonu ve devamlılığını sağlayabilme, STK'lar için daha da önemli hâle gelmektedir. Çünkü gençlerin gönüllülük heyecan ve motivasyonunu artırarak STK'lara daha fazla katkı sağlamaları, gençler için de kurumlar için de önem arz etmektedir. İyi niyetlerle ve toplumsal fayda üretmek amacıyla başlayan gönüllülüğün motive edici çalışma ortamları ile sürdürülmesi gerekmektedir. Aksi hâlde gençlerin gönüllülükten soğuduğu, kişilerin tek ya da küçük gruplar şeklinde farklı yerlerde bir şeyler denediği, tekrarların arttığı, imkân ve kaynakların dağıldığı bir durum ortaya çıkmaktadır. Burada dikkat çekmek istediğimiz husus, kişilerin yeni sosyal girişimlerde bulunması değil aradığını bulamama, beraber çalışamama, çalışma ortamının uygun olmaması gibi sebeplerle gönüllülerin STK'larda devamlılığının

sağlanamaması, enerji, imkân ve kaynakların dağılmasıdır. Bu bağlamda STK'larda genç gönüllülerin devamlılığını sağlayan motivasyon faktörlerinin belirlenmesinin öneminden hareketle bu çalışma yapılmıştır. Gönüllülüğün sürdürülebilirliği; toplumsal, örgütsel ve bireysel olmak üzere üç düzeyde incelenebilir. Bu çalışmada konu, örgütsel düzeyde ele alınmaktadır.

Çalışmanın temel sorusu şudur: Çalışma hayatlarının başlangıç aşamasında bulunan gençlerin gönüllü kuruluşlarda gönüllü olarak çalışmaya devam etmesini sağlayan motivasyon faktörleri nelerdir? Çalışmanın amaçlarından birisi, Türkiye bağlamında kariyerlerinin başlangıç aşamasındaki genç gönüllülerin STK'larda gönüllü olarak kalmasını (sürekliliğini) etkileyen faktörleri ampirik olarak inceleyerek literatüre katkı sağlamaktır. Araştırmanın ikinci amacı ise genç gönüllülerin motivasyonunu sağlayan faktörleri belirleyerek bu konuda uygulamacılara veri sağlamak ve STK'larda gönüllülerin devamlılığı konusunun daha iyi yönetilmesine katkıda bulunmaktır.

Gönüllü Olma Motivasyonları

Gönüllüler farklı sebeplerle STK'lara katkı sağlarlar. Gönüllü motivasyonunu anlamaya yönelik ana akım çalışmalar, özgecilik (*altruizm*) teorilerine dayanmaktadır. Bu teorilerin ortak vurgusu, gönüllülerin ana motivasyonlarının başkalarına yardım etmek isteği olduğu yönündedir (Phillips, 1982; Rehberg, 2005; Bang ve Ross, 2009). Bununla birlikte yapılan yeni çalışmalarda özgeciliğe ilave olarak sosyal temas, kişisel ilgi alanları ve duygusal güdüler gibi farklı faktörler bulunmuştur (Yeung,

2004). Boş zaman aktivitesi perspektifinden yapılan çalışmalarda ise ortak üretim motivasyonu öne çıkmaktadır. Burada amaç, diğer kişilere yardımcı olmaktan ziyade boş zamanını değerlendirmektir (Parker, 1997).

Gönüllüler herhangi bir ücret veya ödül almadan zaman ve emek sarf ettikleri için onları motive eden faktörler, STK'larda profesyonel çalışanları motive eden faktörlere göre farklılık göstermektedir. Temel olarak başkalarına yardım üzerine kurulan gönüllülük, zaman zaman kişisel ihtiyaçlar ya da beklentiler için de tercih edilebilmektedir. Bu bakımdan gönüllü motivasyonu, değişik teori ve ideolojileri kapsayan çok boyutlu, dinamik ve karmaşık bir süreçtir.

Gönüllülük ve motivasyon çalışmaları, 1970'li yıllarda başlamıştır. Smith, 1981 yılında diğerkâmlık ve bencillikten oluşan iki boyutlu bir model geliştirmiştir. Yaygın olarak kendi yerine başkalarını düşünmek olarak tanımlanan diğerkâmlık, Türkçede özgecilik olarak da kullanılmaktadır. Buna karşılık bencillik, kendini düşünmek anlamında kullanılmaktadır. Gönüllü motivasyonu yazını incelendiği zaman bu iki kavramın bazen karşıt boyutlar olarak bazen de tek boyutlu ele alındığı görülmektedir. Bu çalışmadan daha sonra yapılan gönüllü motivasyonu çalışmalarında da diğerkâmlık (*altruizm*) ve bencillik (*egoizm*) kavramlarının sıkça geçtiği görülmüştür. Smith ile aynı yılda (1981) Frisch ve Gerrard, Kızılhaç gönüllüleriyle yaptıkları çalışmada diğerkâmlık-bencillik boyutlarını pekiştiren sonuçlar bulmuşlardır. Fitch, 1987 yılında kolej öğrencileriyle yaptığı çalışmada, diğerkâmlık ve bencillik boyutlarına sosyal zorunluluk (*social obligation*) boyutunu da ilave ederek

Genç Gönüllülerin Motivasyonu STK'larda Devamlılığı Sağlayan Faktörler

üç boyutlu bir model kullanmıştır (Esmond ve Dunlop, 2004).

Cnaan ve Goldberg-Glen (1991), gönüllü motivasyonu konusunda geniş bir literatür taraması sonrası konuyu iki ya da üç boyutlu ele alan önceki çalışmaların yöntemsel kısıtları olduğunu iddia etmişlerdir. Bu yazın taraması çalışması sonucunda iki araştırmacı 28 güdüden oluşan Motivation Volunteer (MTV) ölçeğini geliştirmişlerdir. Yazarlar daha sonra yaptıkları çalışmalarda, gönüllülerin diğerkâmlık ve bencillik boyutlarına birlikte sahip olduklarını, gönüllülüğün tek boyutlu ve bu güdülerin bileşimi olduğu sonucuna varmışlardır. Çalışma, bireylerin somut ödüller almak ve fedakârlık yapmak için gönüllü olduklarını, gönüllülerin farklı motivasyon güdüleri olduğunu ve tek bir sınıflandırma yapılamayacağını göstermiştir.

Gönüllüleri motive eden içsel ve dışsal faktörlerden bahsedilmekle birlikte bu faktörler kişiden kişiye değişebilmektedir E. Gil Clary, Robert D. Ridge, Arthur A. Stukas, Mark Synder, John Copeland, Julie Haugen ve Peter Miene (1998), gönüllü motivasyonunu anlamak için oluşturdukları fonksiyonel analiz yaklaşımında, gönüllülüğe hizmet eden altı temel fonksiyondan bahsetmektedirler:

- Değerler: Diğer insanlara yönelik altruistik ve insani değerleri ifade edebilme fırsatı vermesi,
- Anlama: Kişinin bilgi, beceri ve kabiliyetlerini uygulamasına ve yeni şeyler öğrenmesine fırsat vermesi,
- Sosyal: Arkadaşlarla birlikte olma veya önemsenen diğer insanlarla birlikte faaliyetlerde bulunma fırsatı sağlaması,

- Kariyer: Gönüllü faaliyetlere katılarak deneyim kazanmak,
- Koruyucu: Olumsuz duygulardan kaçmak ve kişisel problemleri dile getirmek,
- Güçlendirme: Benlik büyümesini ve gelişimini sağlamak.

Yazarlar daha sonra Gönüllü Fonksiyonları Envanteri (*Volunteer Functions Inventory-VFI*) geliştirmişlerdir. Bu envanter, gönüllü olma ya hizmet eden altı fonksiyonu ölçmektedir. Fonksiyonel yaklaşım, kişilerin yaşadığı gönüllü deneyimler ile kişilerde var olan güdülerin eşleşmesini vurgulamaktadır (Clary vd., 1998). Gönüllülerin motivasyonunda ve gönüllü temininde, gönüllülüğün yeni bilgi ve beceri kazanma imkânı sağlaması önemli bir sebeptir (Clary, Snyder, Ridge, Miene ve Haugen, 1994).

2000'li yılların başında Avustralya'da gönüllü motivasyonunu geliştirmeye yönelik çalışmalar gerçekleştirilmiştir. 2002 yılında McEwin ve Jacobsen-D'Arcy tarafından kullanılan 8 alt ölçekli Volunteer Motivation Inventory (VMI) daha sonra Esmond ve Dunlop tarafından yeniden tasarlanmıştır. Üç araştırma ve beş aşamalı olarak 15 kurum ve 2.444 gönüllü ile yapılan çalışmada, Gönüllü Motivasyon Envanteri; değerler, karşılıklılık, takdir etme/tanıma (*recognition*), anlama, benlik saygısı, tepkisellik, sosyal, koruyucu, sosyal etkileşim, kariyer geliştirme olmak üzere toplam 10 alt ölçekten oluşmaktadır. Gönüllü motivasyonu zor ve karmaşık bir konu olduğu için örgütler, bu envanteri gönüllülerin motivasyonlarını belirlemek amacıyla kullanarak işe alımlarında etkili yerleştirme yapabilir ve gönüllülerin devamlılığını sağlayabilirler (Esmond ve Dunlop, 2004, s. 6).

Gönüllü motivasyonunu açıklamada self determinasyon teorisi de kullanılmıştır (Ryan ve Deci, 2000). Self determinasyon yaklaşımı, kişinin kendi kendini motive ettiği ve süreklilik gösteren motivasyonu sağlayan sosyal-bağlamsal koşulları anlamaya yöneliktir. Bu teoriye göre motivasyon, kişisel özerklik için kişinin içsel ihtiyaçlarını tatmin eden koşullar tarafından sağlanır. Kişiler, işlerini kişisel olarak anlamlı bulurlarsa işlerinden aldıkları tatmin artacak ve diğer insanlara yardımcı olacaklardır (Judge vd., 2005). Kişiler motivasyonel yönelimlerini özerklik ve kontrole doğru genişletirler. Özerklik; kendini gerçekleştirme, farkındalık ve benlik gelişimiyle pozitif ilişkilidir.

Penner'ın (2002) ele aldığı etkileşimci modelde, kişisel eğilimler (*dispositional*) ve örgütsel faktörlerin karşılıklı etkileşimi ile gönüllü motivasyonunu etkilediği vurgulanmaktadır. Fisher ve Ackerman (1998), sosyal normlar ve grup tanınmasının (*recognition*) gönüllülük kararını etkilediğini bulmuşlardır. Grup ihtiyaçları ve sosyal değer verme, gönüllü temininde oldukça etkilidir. Liao-Troth (2005), gönüllülerin psikolojik sözleşmesinde motivasyonel ve kişilik faktörleri incelerken iki tür psikolojik sözleşmeden bahsetmektedir: ilişkisel ve transaksyonel. Transaksyonel sözleşme gönüllü deneyim ve kariyer ilerlemesi gibi somut kazanımlar beklerken, ilişkisel sözleşmede anlama (*understanding*) ve güçlendirme (*enhancement*) öne çıkmaktadır.

Transformasyonel liderliğin de yüksek gönüllü motivasyonu ile ilişkisi bulunmuştur. Güçlendirilmiş anlamlı çalışma ve yüksek kaliteli takım ilişkileri, transformasyonel liderlik ile gönüllü motivasyonu ilişkisini daha da

artırmıştır (Dwyer, Bono, Snyder, Nov ve Berson, 2013). STK'ların kurum felsefesi ile takım içi etkileşim, bütünleşme, gelişme ve saygı-iş birliğinin başarı üzerinde etkili olduğu bulunmuştur (Özmutaf, 2012).

STK'larda Gönüllülerin Devamlılığını Sağlayan Motivasyon Faktörleri

Gönüllü faaliyetlere katılan kişilerin temel motivasyonlarının başka insanlara karşılık beklemeden yardımcı olmak olduğu yaygın bir görüştür. Hâlâ bu motivasyon belli ölçüde devam ederken günümüzde gönüllülük daha fazla proje odaklı, gönüllülerin biçim, zaman ve içerik olarak daha spesifik beklenti içine girdikleri bir hâle dönüşmüştür. Hustinx (2001), genç katılımcılar arasındaki yeni gönüllülerin örgütsel bağlılıklarının düşük olduğunu, ne yaptıkları konusunda titiz olduklarını ve gönüllülüğten bazı kişisel faydalar beklediklerini belirtmektedir. Sağlık ve sosyal bakım alanında gönüllülüğe başlama ve sürdürme konusunda yapılan nitel bir araştırmada, gönüllü motivasyonunu sağlayan dört tema; başlangıç güdüleri, organizasyonla bağlantı, sağlanan yararlar ve meydan okuma olarak bulunmuştur (MacNeela, 2008). Kişileri gönüllü olmaya sevk eden güdüler yanında gönüllülüğde de süreklilik, çalışmaların yoğunlaştığı bir alandır (Clary ve Miller, 1986).

Gönüllüleri motive etmenin neticesinde gönüllüler buldukları STK'larda devamlılıklarını sürdürebilirler. Bu da kurum için oldukça önemlidir. Bu bağlamda gönüllülerin nasıl bir rol kimlik modeline (*role identity*) sahip olduklarını tespit etmek amaçlı Grube ve Piliavin

(2000) bir model geliştirmiştir. Bu çalışmada, gönüllülüğün başlangıcının sürdürülebilir gönüllülüğe etkileri tartışılmıştır. Gönüllülüğün başlangıcında örgütte yaşanan deneyim çok kritik bulunmuştur. Gönüllülerde pozitif rol kimliğinin gelişimi, sürdürülebilir gönüllülüğü artırmaktadır. Bu modelin sürdürülebilir gönüllülüğü en iyi açıklayan model olduğu dile getirilmiştir (Charng, Piliavin ve Callero, 1988; Piliavin ve Callero, 1991; Chacón, Vecina ve Dávila, 2007).

Davis ve arkadaşlarına (2003) göre kişisel tatmin, gönüllülük sürekliliğinin en önemli göstergelerindendir. Ayrıca zor ve stres oluşturan durumlara hazırlık eğitimleri verilmesi yazarlar tarafından önerilmektedir. Clary ve Miller'a göre (1986) gönüllülerin topluluk duygusu ve akran desteği olduğu ortamlarda eğitim ortamı sağlanması, gönüllülerin sürekliliğini önemli ölçüde etkilemektedir.

Gönüllülerin yönetiminde gönüllülük ortamı, gönüllü temini ve gönüllülerle kalıcı ilişkiler geliştirilmesine yönelik bir vizyon oluşturmak çok önemlidir. Gönüllü katkısının sürekliliği ve gönüllülerin etkin ve verimli istihdamı ancak sürekli teşvik edilen bir gönüllü vizyonu paylaşımı ile mümkündür. Böyle bir paylaşılmış vizyon, sivil toplum kuruluşlarının gönüllülerle ilgili beklentilerini karşılama yanında gönüllülerin de gönüllü olarak yaptıkları faaliyetlerini disiplinli ve sürekli hâle getirmelerine katkı sağlayacaktır (Arslan, 2018, s. 6). Bir çalıştayda, STK'larda süreklilik sağlamak için iyi bir gönüllü yönetimi programının gerekliliğinin önemi vurgulanmıştır (Tekgöz ve Gülen, 2016, ss. 318-319).

Türkiye'nin Gençleri Araştırması (TGSP, 2020) bulgularından yola çıkarak Bilici (2020),

STK'ların gençlerin sahip oldukları sosyal sermayeyi STK bağlamında aktifleştirebilecekleri yapısal açıdan uygun bir ortam sağlamadığını belirtmektedir (s. 295). Gençlerin ait hissettikleri grupların aile, arkadaş grubu, mahalle ve akraba olduğu (bağlayıcı sosyal sermaye) buna karşılık kendinden farklı düşünenlerle bir arada olma arayışının (köprü kurucu sosyal sermaye) düşük olduğu, bunun da STK'lara katılımı düşürdüğünün altını çizmektedir (s. 301). Bilici'ye göre gençler, STK'ları, sorunlarını çözecek yerler olarak algılamak yerine hayır kurumu olarak algılamaktadır. Bu durumda gençler için STK üyeliği, kendini gerçekleştirme, sorunlarını çözmenin günümüzdeki en önemli kurumsal yöntemlerinden biri olarak görmekten çok kendi yaşamsal imkânlarından feragat edilmesi gereken bir olgu olarak kavradıkları tespitini yapmaktadır (s. 303).

Bundan sonraki bölümde, gençlerin STK'larda devamlılığını sağlayan faktörlerin belirlenmesine yönelik araştırma bölümü yer almaktadır.

Araştırmanın Yöntemi

Nitel araştırma yöntemi kullanılarak tasarlanan araştırma, İstanbul ilinde faaliyet gösteren farklı sivil toplum kuruluşlarında çalışan 25 gönüllü ile yapılmıştır. Ağırlıklı olarak 22-25 yaş aralığında olan katılımcılar, STK'larda gönüllü olarak görev yapan ve çalışma hayatının başlangıç evresinde bulunan gönüllülerdir. Gönüllülerin görev yaptığı STK'lar birden çok alanda faaliyet yürütmektedir. Katılımcıların demografik özelliklerinin verildiği Tablo 1'de, gönüllülerin bulunduğu STK'ların ağırlıklı faaliyet alanları da verilmiştir. Çalışma grubunun oluşturulmasında STK çeşitliliği gözetenmiştir.

Kurumsal Yönetim Akademisi
Araştırma Raporu 2

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcı	Yaş	Eğitim	Cinsiyet	STK'nın Ağırlıklı Faaliyet Alanı
K1	22	Lisans	Erkek	Hak ve savunuculuk
K2	22	Lisans Mezunu	Kadın	Sağlık
K3	26	Lisans Mezunu-Çalışıyor	Erkek	İnsani yardım
K4	27	Çalışıyor	Erkek	Hak ve savunuculuk
K5	23	Lisansüstü	Kadın	Eğitim
K6	22	Lisans	Erkek	Bireysel öğreti ve toplumsal gelişim
K7	23	Lisans	Erkek	Kültür, sanat ve turizm
K8	24	Lisans Mezunu	Erkek	Eğitim
K9	24	Lisans	Erkek	Çevre, doğal hayat, hayvanları koruma
K10	26	Lisansüstü	Erkek	Bireysel öğreti ve toplumsal gelişim
K11	24	Lisans Mezunu	Kadın	İnsani yardım
K12	22	Lisans Mezunu	Erkek	Düşünce temelli
K13	24	Lisans Mezunu	Erkek	Düşünce temelli
K14	22	Lisans	Kadın	Sağlık
K15	28	Lisans Mezunu -Çalışıyor	Erkek	Yaşlı ve çocuklara yönelik
K16	20	Lisans	Kadın	İnsani yardım
K17	24	Lisans Mezunu	Kadın	Gençlere yönelik
K18	26	Lisans Mezunu	Erkek	Mesleki ve dayanışma
K19	23	Lisans Mezunu	Erkek	Dini hizmetlerin gerçekleştirilmesine yönelik
K20	23	Lisans	Kadın	Hak ve savunuculuk
K21	26	Lisansüstü	Erkek	Gençlere yönelik
K22	21	Lisans	Erkek	Sağlık
K23	25	Lisans Mezunu	Kadın	Mesleki ve dayanışma
K24	22	Lisans	Erkek	Toplumsal değerleri yaşatma
K25	25	Lisans Mezunu	Kadın	Mesleki ve dayanışma

Görüşmeler önceden hazırlanmış bir protokole göre, yarı yapılandırılmış mülakat formuyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcılarla toplamda yaklaşık 22 saatlik mülakat yapılmıştır.

Veri analizi sırasında tekrarlayan veriler ile ortaya çıkmaya başlayan yapı arasında ileri ve geri gidişler olmuş ve veri analizi iki aşamada (düzey) yapılmıştır. İlk aşama kodlamada (birinci düzey), sıklıkla tekrar eden temalar ve örüntüler tespit edilmeye çalışılmıştır. İlk aşama kodlamanın ardından dört araştırmacı bir araya gelerek tespit ettikleri ilk aşama kodlar üzerinden karşılaştırma, tartışma, seçme, odaklanma, birleştirme ve basitleştirme yoluyla eleme yaparak ortak bir kod listesi oluşturmuşlardır. İkinci aşama kodlamada (ikinci düzey), ilk aşamada elde edilen kodlar, ilgili yazındaki tartışmalarla ilişkilendirilerek kategorize edilmiştir. Eksensel kodlama (*axial coding*) yapılan bu aşamada, gönüllülerin motivasyon kaynaklarıyla ilgili olarak öne çıkan kuramsal kategoriler belirlenmiştir.

Bulgular

Gönüllülerin STK'larda gönüllü olarak devam etmelerini sağlayan motivasyon faktörlerinin ortaya konulması, bu araştırmanın temel amacıdır. Bununla birlikte araştırma sonucunda mülakat yapılan gönüllüler için gönüllülüğün ne anlam ifade ettiği, gönüllülerin gönüllü olma nedenleri ve gönüllülüğün sağladığı kazanımlar bulgulara yansımıştır.

Bulguların ilk bölümünde öncelikle katılımcıların gönüllülük tanımları verilmektedir, ardından gönüllülerin gönüllü olma nedenleri ve gönüllü olma kazanımları ele alınmaktadır. Daha sonra gönüllülerin STK'larda gönüllü olarak devam etmelerini sağlayan

motivasyon faktörlerine yönelik bulgular üzerinde durulmaktadır.

Gönüllülük Ne Anlam İfade Ediyor?

Gönüllülerin neden motive oldukları sorusu kadar onlar için gönüllülüğün ne anlam ifade ettiği de oldukça önemlidir. Gönüllüler için gönüllülüğün ifade ettiği anlam, onların gönüllü olma sebepleriyle de paralellik göstermektedir. Bu kapsamda katılımcıların gönüllülük tanımlarına bakıldığında ağırlıklı olarak "karşılık beklemeden insanlara faydalı olmak" tanımı yapılmıştır. Bununla ilgili katılımcı görüşleri aşağıda verilmiştir:

"Karşılık beklemeden yapmak bana göre gönüllülük ya da yaptığı şeye herhangi bir bedel paha biçmeden yapmak isteyerek gönülden içten gelerek yapmak samimiyetini ortaya koymak."

"Zaman- mekan ayrımı gözetmeksizin herhangi bir karşılık beklemeden yapılan faaliyet."

"Maddi bir karşılığı olmadan, toplumsal fayda için bir yerde bulunmak."

Gönüllülük tanımıyla ilgili ikinci ağırlığa sahip tanım; "karşılık beklemeden kendinden bir şeyler vermek" şeklindedir. Bu iki tanımda, gönüllülüğün karşılıksız olarak düşünülmesi dikkat çekmektedir. Bu tanımla ilgili katılımcı görüşleri aşağıda verilmiştir:

"İnsanlara kendi zamanını kendi parayı verebilme."

"Ailesinden arkadaşından fedakârlık yaparak çalışmaktır. Allah tarafından"

gönderilmiş biri olarak yardım etmiş olursun, karşılık beklemeden bir şeyler yapmaktır."

Üçüncü ağırlıktaki tanım; "insan olmanın ve hayatın amacı"dır. Bu tanımlı yapan katılımcılar için gönüllülüğün çok daha içsel ve temel bir anlam ifade ettiği görülmektedir. Bu tanımla ilgili katılımcı görüşleri aşağıda verilmiştir:

"İnsanlığı öğretiyor, yaratılış amacını öğretiyor. Bana katkı sağlamıyor ama ben karşılık beklemeden yapıyorum bu da daha kıymetli hâle getiriyor."

"Gönüllülüğe hayatın asıl amacı diyebiliriz. Bir dava uğruna mücadele etmek ve çalışmaktır gönüllü olmak."

Bir diğeri ağırlığı olan tanım; "yardıma ihtiyacı olanlara yardımcı olmak"tır. Bununla ilgili katılımcı görüşleri aşağıda verilmiştir:

"Gönüllülük benim için dünya üzerinde dini, dili, ırkı fark etmeksizin kimin yardıma ihtiyacı varsa, kim mazlumsa, kim şefkat eline muhtaçsa ona canımdan, malımdan, zamanımdan fedakârlık ederek yardımda bulunmaya çalışmak."

"Farklı insanlara, farklı ihtiyaç durumunda olan insanlara yardım edebilmek ve bunu elinden geldiğince yapabilmek. Gönüllülük dediğim zaman bana daha böyle bir fedakârlık anlamında geliyor."

Katılımcılar için gönüllülüğün bir diğeri anlamı; "mutlu olmak ve insanları mutlu etmek"tir. Bu tanımla ilgili katılımcı görüşleri aşağıda verilmiştir:

"Mutluluk demek."

"Para almadan bir insanı mutlu etmektir. Ben insanları mutlu etmek için gönüllüyüm."

"Gönüllü olarak herhangi bir işe giren kendim de dâhil birçok insanı gördüğümde hiçbiri asla mutsuz olamayan insanlar, gönüllülüğün beraberinde getirdiği otomatik olarak bir mutluluk bir yaşam sevinci, yaşam kaynağı hâli var o nedenle kendimde de fark ettiğim çevremdeki insanlarda da gözlemlediğim şey, aktif olarak gönüllülük yapan gönüllülüğe devam eden, bu işe sahiden gönülünü vermiş insanlar hep mutlu insanlar oluyor, hayatlarında mutluluk kaynağı olan bir yer olmuş oluyor, bu nedenle bence gönüllülük, mutluluk demek."

Katılımcıların gönüllülüğe atfettikleri anlamlardan bir diğeri; "sorumluluk ve görev bilinci"dir. Bu tanımla ilgili katılımcı görüşleri aşağıda verilmiştir:

"Sorumluluk demek."

"Baskıdan uzak bir şekilde bir görevi edinmek ve bu görevin gereğini herhangi bir karşılığı olmadan yapabilmek."

Çok yaygın bir görüş olmamakla beraber bir katılımcı, gönüllülüğünü bir network alanı olarak gördüğünü dile getirmiştir.

Gönüllülerin Gönüllü Olma Nedenleri

Gönüllü olma nedenleri arasında gönüllülüğe yüklenen olumlu anlam, maddi çıkar beklemeden faydalı olmak (*altruizm*), insan olmanın ve hayatın amacı, eksiklik hissedilen

alandaki topluma katkı sağlama ve günlük rutinden çıkarak yeni şeyler yapma arayışı öne çıkan bulgulardır.

Gönüllülüğe Yüklenen Olumlu Anlam

Katılımcıların gönüllülüğe yükledikleri olumlu anlam, gönüllü olma nedenleri arasında en başta gelmektedir. Gönüllülüğün gönüllüler için ne anlam ifade ettiğine dair bulguları içeren başlıkta, olumlu anlamdan ayrıntılı olarak bahsedilmiştir. Bu olumlu anlamın içerisinde; karşılık beklemeden başkalarına faydalı olmak, mutlu olmak ve insanları mutlu etmek, sorumluluk ve görev bilinci, yardıma ihtiyacı olanlara yardım etmek, karşılık beklemeden kendinden bir şeyler vermek, insan olmanın ve hayatın amacı, network alanı oluşturmak başlıkları bulunmaktadır. Gönüllülüğü, bir kimlik ve hayat amacı olarak tanımlayan katılımcılar da olmuştur.

Çıkar Beklemeden Başkalarına Faydalı Olmak

Gönüllü olma nedenleri arasında herhangi bir maddi çıkar beklemeden insanlara faydalı olmak, kişileri gönüllü olmaya sevk eden en önemli eğilimlerin başında gelmektedir. Diğer insanlara faydalı olma, kişilerde manevi tatmin sağlamaktadır. Katılımcıların bu konuyla ilgili görüşleri aşağıda verilmiştir:

"Bence gönüllülük, baskıdan uzak bir şekilde bir görevi edinmek ve bu görevin gereğini herhangi bir karşılığı olmadan yapabilmektir."

"Karşılık beklemeden yapmak bana göre gönüllülük ya da yaptığı şeye herhangi bir bedel, paha biçmeden yapmak,

isteyerek gönülden içten gelerek yapmak, samimiyetini ortaya koymak."

"İnsanın gerçekten gittiğinde sevebileceği güzel vakit geçirebileceği ve karşısında hiçbir şey beklemeden oraya katkı sunabileceğine inandığı bir yer, gönüllü faaliyeti sunabileceği bir yer olabilir. Benim için gönüllülük bunu ifade ediyor yani karşılık beklemeden isteyerek, severek bazı faaliyetlerde bulunması diyebiliriz bir çatı altında."

"Bir çıkar doğrultusunda hareket etmeden huzurlu olduğum ve insanları daha huzurlu kalabileceğim ortama kendimden bir şeyler katmak."

İnsan Olmanın ve Hayatın Amacı

Gönüllülerin gönüllü olma nedenleri arasında, gönüllülüğü insan olmanın ve hayatın amacı olarak tanımlama bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgunun diğer bulgulara göre çok daha içsel ve katılımcıların hayatının temelinde aldığı bir durum olması dikkat çekmektedir. Bulguyla ilgili katılımcı görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

"İnsanlığı öğretiyor, yaratılış amacını öğretiyor. Bana katkı sağlamıyor ama ben karşılık beklemeden yapıyorum bu da daha kıymetli hâle getiriyor."

"Gönüllülüğe hayatın asıl amacı diyebiliriz. Bir dava uğruna mücadele etmek ve çalışmaktır gönüllü olmak."

Eksiklik Hissedilen Alanda Topluma Katkı Sağlamak

Yapılan çalışma sonucunda gönüllülerin bireysel amaçlarının yanında topluma katkı sağlama amaçlarının da olduğu tespit

edilmiştir. Bireysel olarak faydalı olmak ile topluma katkı sağlamak biraz iç içe geçmiş olmakla beraber burada toplumsal sorunlara çözüm için uğraşmak öne çıkmaktadır. Gönüllüler, toplumda eksikliğini hissettikleri alanları iyileştirmek, bir konuda duyarlılık oluşturmak ya da toplumsal yaşam standartlarının gelişimine katkı sunmak için STK'lar da görev almaktadırlar. Örneğin; tarım ürünlerinde giderek doğallıktan uzaklaşıldığını ve bu durumun toplumun sağlığını olumsuz yönde etkilediğini düşünen gönüllüler bu konuda çalışan STK'larda görev almaktadır. Çevre, eğitim, sağlık, mülteciler gibi pek çok alanda toplumsal sorunların çözümü ya da toplumsal gelişim amacıyla gönüllülerin STK'larda görev aldıkları görülmektedir.

"Türkiye bağlamında değil genel konjunktürde kaos var. Bunlardan sorumlu olduğumun farkındayım neticede ve bir şeyler yapmalıyım küçük ufak tefek de olsa benim için vicdanımı rahatlatan bir şey. Aslında bir nevi evet ben bir şeyler yapabiliyorum en azından bir yerinden tutabiliyorum yangına su taşıyabiliyorum diye bir düşünce oluyor."

"Toplumun aksayan yönlerini bir birey olarak düzeltmeye çalışmak şeklinde söyleyebiliriz."

"Herhangi bir iş içinde organizasyon içinde ya da bir insanın hayatında, bir insana dokunabildiğimi hissediyorum veya bir kuruma faydam olup dolaylı yoldan bir insana dokunabildiğimi hissediyorum"

Gündelik Rutinden Çıkmak ve Yeni Bir Şeyler Yapmak

Katılımcılar, ev-iş-okul arasında geçen hayatlarının monotonluğunu kırmak amacıyla gönüllülüğe yönelmişlerdir. Gönüllülük onlar için sabit hayat düzenine bir alternatif oluşturmuş, hayatlarına bir amaç katmıştır. Fakat günlük rutinden çıkma bulgusu, araştırma içerisinde güçlü bir şekilde öne çıkmamıştır. Katılımcılar bu bulgu bağlamında boş zamanlarını değerlendirmek istediklerini belirtmişlerdir. Bu bulguyla ilgili katılımcı görüşleri aşağıda paylaşılmıştır:

"Çok fazla boş zamanım var, onları değerlendirmek istiyorum bunun yanında gönüllü olmayı seviyorum."

"Çalışıyorum ama üç gün çalışıyorum, part time, geri kalan günler boşum. Bir baktım olmuyor. Bu sefer de sıkılıyor insan. Öyle olunca da huzursuz hissediyor insan kendini. Tekrardan diyorsun ki ben bir şeyler yapmalıyım. Boşa geçtiğini hissediyor ömrün."

"İnsanlara kendi zamanını, kendi parayı verebilme. Gündüzleri çalışıyoruz fakat akşamları bu insanlara ne verebiliyoruz. Daha çok fayda bazlı denilebilir."

Gönüllülüğün Sağladığı Kazanımlar

Gönüllü olmak, gönüllülere; kişisel gelişime katkıda bulunma, sosyalleşmeyi sağlama, kariyer gelişimine katkıda bulunma, kişisel tatmini sağlama, zaman planlamasını öğretme, bir amaç sahibi olma, hayata anlam katma, bir topluluğun parçası olma, başkalarının saygısını kazanma, kişilerin kendilerini değerli

Genç Gönüllülerin Motivasyonu STK'larda Devamlılığı Sağlayan Faktörler

hissetmesini sağlama açısından kazanımlar sağlamaktadır. Bu kazanımlar aynı zamanda büyük ölçüde kişileri gönüllü olmaya sevk eden eğilimler olarak da ifade edilebilir. Bunların dışında ileriki hayatında gönüllü çalışma isteğinin artması ve STK'larda profesyonel değil gönüllü olarak çalışma niyeti dikkat çekici bir bulgudur. Katılımcıların STK'da profesyonel çalışmak yerine gönüllü çalışmanın gönüllülük hassasiyetini zayıflatacağı için böyle düşündüğü gözlemlenmektedir. Ancak STK'ların profesyonel istihdamında yeterli düzeyde gelişkin olmamaları da bunun sebebi olabilir. Çok sık dile getirilmese de gönüllülüğün bazı olumsuz kişisel özellikleri de törpülediği dile getirilmiştir. Bu başlıkla ilgili bulgular aşağıda verilmiştir.

Kişisel Becerilerin Gelişmesine Katkı

Gönüllülerin gönüllülük süreçlerinde önemle vurguladıkları husus, kişisel gelişimleri olmuştur. Gönüllülüğün pek çok açıdan kendilerini geliştirdiklerini ifade etmişlerdir. İletişimin, hitap kabiliyetinin gelişiminin yanında karakteristik özelliklerinin olumlu etkilenmesi gibi bulgular görülmüştür. Kişisel gelişimle ilgili katılımcı görüşleri aşağıda verilmiştir:

"Düşünün yaptığım her şey bir tecrübe olarak dönüyor bana. Her ne kadar bu belgelenmiş olmasa da bana çok şey kattı. Hitap etme, resmî kurum, resmî lisan nasıl olduğuna dair. En basitinden derneğin yönetmeliğini düşündüğümüz zaman bunun üstündeki çalışmalarını düşününce hukuka karşı duyarlılığım olmaya başladı. Düşünüyorum şu an hiç STK'larda bulunmamış bir insan olsaydım çok pasif olurdu. Şu an baktığım

zaman daha sosyal, daha girişken, beni girişken bir hale getirdi sivil toplum."

"Dernekte bir nevi hayatı öğreniyorum. Bir de ön yargılı olmamak. İnsanlara ön yargılı olmadan davranabilmek. Bunu yapamıyordum ben şahsen, yapabilmeyi öğrendiğimi düşünüyorum. Bunların dışında hitabet, kişisel analizlerde bulunabilmek ya da öğrendiğin şeyi aktarabilmek, bunlar da kurumlar arası iletişim, bunları sağlamanın yolları."

"Evvelinde karakter olarak bahaneleri çok daha çabuk öne süren bir insandım, kendi hayatım için de öyle. Ama bu tarz çalışmalarda yer aldıkça hem o işin nasıl bitirebileceğini görüyorum, öğreniyorum hem de öyle bir an oluyor ki siz o işi halledemezseniz yüzlerce kişi bundan etkilenecek. Bunun olmaması adına elinizden gelen her şeyi yapıp illa hallediyorsunuz o işi. Öyle olunca bunun hayatıma da sirayet ettiğini gördüm. Çok daha az bahane sunar hâle geldim. İş bitirme noktasında daha bitirici olabildiğimi düşünüyorum. Bu çok ciddi bir katkı oldu benim için."

"Boşa zaman geçiriyordum, zamanım daha dolu geçmeye başladı. Kişisel anlamda hem konuşma becerisi olsun hem kendi kişisel gelişimim olsun bayağı bayağı artıları oldu. Çünkü hem birilerine faydalı olmak için kendin diyorsun ki bende bu yok, ben bunu geliştirmeliyim ki aktarabileyim. Hem kendini geliştiriyorsun hem ona aktarıyorsun. Farklı çalışmalar yapıyorsun, farklı insanlarla diyalog kuruyorsun tamamen kendini geliştiriyorsun."

"Hayatınız değişiyor. Huyum değişti ve ben buna inanmazdım. Gönüllülük, benim huyumu değiştirdi."

"Öncesinde de çok dağınık bir insandım aslında böyle hemen hızlı hızlı iş yapıp bitirmeyi tercih ederdim bir işi doğru düzgün yapmayı tercih etmezdim. 10 tane iş yapayım yarım yamalak olsun tarzında biriydim bu kurum bunu da bana kattı diyebilirim. Yaptığım işi iyi yapmayı, estetik açısından göze hoş görünür olmasını aşıladı."

Kariyer Gelişimi ve Mesleki Gelişim

Motivasyon faktörleri olarak da ele aldığımız kariyer gelişimi, katılımcıların aynı zamanda gönüllülüklerinin bir kazanımı olarak da karşımıza çıkmaktadır. Kariyer gelişimini iki yönlü bir ilişki olarak görebiliriz. Gönüllü olmak, gönüllüleri kariyer gelişimi noktasında motive etmektedir. Fakat gönüllülükteki temel amaçları bu olmadığı için gönüllüler gelişimlerini gördükçe bu gönüllülüğün bir çıktısı hâline de gelmektedir. Kariyer gelişimi ile ilgili katılımcı alın-tıları aşağıda belirtilmiştir:

"Ben zaten ikinci üniversite olarak tanımlıyorum böyle gönüllü faaliyetlerini STK'ları falan. Bazı insanlar okulum yoğun deyip buradan kaçıyor olabilirler ya da burayı bir yük olarak görebilirler. Ama ben bunun tamamen böyle olduğunu düşünmüyorum. Muhakkak yük olacaktır ama bu yükler beraberinde bizi zorlayarak geliştiriyor aslında. Networkümü genişletmeme fayda sağladı. Bence gönüllülük faaliyetlerinin en büyük katkısı budur."

"Gönüllülük faaliyetleri yol gösteriyor, yol açıyor belki de senden önce oraya gelmiş insanların sana birebir dokunabilmesini sağlıyor bu çok önemli. Çünkü kurumsal bir iş yerinde kesinlikle bunu bulamazsın orada bir rekabet vardır işte yine memuriyeti söyleyebilirim insanlar işten kaçmaya çalışırlar, rakiptirler ve kesinlikle üretken değillerdir yapmak istedikleri tek şey, buldukları yeri korumak ve mümkün mertebe az çalışmak. Gönüllülük faaliyetleri bunun tam tersidir kesinlikle bir şey kaygısı yok, kariyer kaygısı yok ve insanlar canla başla çalışırlar yoruldu gibi bir düşünce olmaz kafalarında."

"Çok kıymetli insanlar tanıyoruz. Hani normal günlük hayatta, günlük hayatın telaşesine kapılmış bir insanın asla tanıyamayacağı insanları tanıyorum. Çok değerli sözler işitiyorum, değerli sözlerin hayatıma tesir ettiğini görüyorum."

"Profesyonel hayatta en önemli olan birkaç belli beceri vardır. Örneğin; sosyal beceri, iletişim becerisi, karar verme problem çözme becerileri. Bu tarz becerilerin profesyonel yaşamdaki önemi büyük artık birçok şirket veya birçok kurum da böyle özelliklere sahip insanların ekiplerinde yer almasını istiyor ve gönüllülüğün içinde yer aldığım işlerin bunları geliştirdiğini kendimdeki değişimden fark edebiliyorum. Önceden herhangi bir konuda karar alabilme hızıyla şu andaki birbirinden farklı çünkü. Bu çalışmalar sayesinde gönüllülük faaliyetleri sayesinde bunların gelişimine yardımcı oluyor bu bir miktarda. Tabii profesyonel hayatta işe yarayacak

şeyler çünkü bunlar önemli beceriler artık günümüz çağında muhakkak geliştirilmesi gereken beceriler."

Kişisel Tatmin Sağlaması

Gönüllüler, gönüllülüğün pek çok açıdan kendilerini tatmin ettiğini belirtmişlerdir. Bununla ilgili katılımcı görüşleri aşağıda verilmiştir:

"Gerçekten tatmin ediyor beni. Hayatımı planlama konusunda yardımcı oluyor. Hayatı görme ve istediğim şekilde planlama yapmama sebep oluyor. Bu patikada ilerlemek çok memnun ediyor beni. Yaşantınız, hayat tarzınız, bakış açınız önemli bu noktada. Yaşamak istediğim nokta bu, bundan dolayı memnum."

"Kişisel olarak mutlu hissettiriyor. Faydalı hissettiriyor. Bunlar insana maddi herhangi bir şeyin katamayacağı şeyler katıyor tabii ki. İyi hissetmek, gönüllülük için daha baskın diyebilirim."

"Bir kere tatmin sağlıyor. Güzel bir işin içinde olmanın, üretici pozisyonunda olmanın vermiş olduğu bir tatmin. Sadece sana verilen işi yapmıyorsun, senin düşündüğün, senin hayal ettiğin bir şey için koşuşturuyorsun. Bunun verdiği tatmin, en farklı tatmin ve bence en büyük getirisi bu."

"Bence vicdani anlamda tatmin sağlıyor gönüllü olmak."

Sosyalleşmeye Katkı

Gönüllülüğün sağladığı kazanımlar kapsamında, bir topluluk içerisinde olmanın getirdiği sosyalleşme bulgusu ortaya çıkmıştır. Bu bulgu, motivasyon unsurlarında bulunan sosyal grup aidiyeti bulgusuyla birbirini tamamlar şekildedir. Buldukları sivil toplum kuruluşu içerisinde sosyalleşen gönüllüler aynı zamanda kendilerini o sosyal gruba ait hissetmektedirler. Bu da motivasyonlarını artırmaktadır. Sosyalleşme ile ilgili katılımcı görüşleri aşağıda verilmiştir:

"Kesinlikle arkadaşlık ilişkilerimi güçlendirdi. İnsanlarla savaştım gerektiği fikrini aklımdan çıkarttım, dost olabileceğim fikrini aşıladı bana. Onun haricinde bir yeri severek, bir yerde severek bulunmanın insanı nasıl değiştirebileceği, nasıl motive ettiğini söyleyebilirim bu konuda da katkı sağladı."

"Gönüllülük çalışmalarında bir araya geldiğim insanlarla yaptığım arkadaşlık, diğerlerinden çok çok daha farklı, o yüzden bu gönüllülük çalışmalarının bana en büyük faydası, kazandırdığı dostluklar oldu, geriye bıraktığı hatıralar oldu."

"Sosyalleşebilme, senin gibi düşünen insanlarla daha kolay anlaşabilme, daha tartışmasız daha kavgasız ortamın içinde bulunabilme şansı ayrı bir kazanım bence."

Planlama ve Zaman Yönetimi

Gönüllülüğün sonucu olarak katılımcıların ele aldığı bir başka husus, zaman planlamasıdır. Bu bulgu, çoklu görevlere sahip katılımcılarda daha çok görülmüştür. İstedikleri

gönüllü faaliyetlere katılabilmek için gönüllülerin zaman planı yaparak hayatlarını planladıkları görülmüştür. Bununla ilgili katılımcı görüşleri aşağıda paylaşılmıştır:

“Şu an daha dikkatli daha bir plan içerisinde yapıyorum eskiye oranla. Eskiden hani kendimle alakalı olduğu için ders çalışmak olsun. Bugün çalışıyorum yarın çalışmıyorum ya da diğer gün iş yerinde mesela yine tabii sorumluluklarım var ama işte bugün de yapabilirim yarın da yapabilirime geliyordu. Ama dernekten sonra işte işlerimi halledemem için işlerimi de planlı bir şekilde yapmam gerekiyor ve buraya zaman ayırabilmem gerekiyor Bu sefer daha planlı daha ayrıntılara dikkat eden biri oldum bu yönden de çalışma prensibi olarak da bana çok şey kattı.”

“Zamanı planlamada bence çok büyük bir artışı var, zamanı planlıyorsun, programlı yaşamayı öğreniyorsun.”

“Ben planlı çalışmayı seviyorum. Bu da bana kurumdan kaldı sanırım, gelecek 10 yıllık planımı çizdim.”

Araştırmada, katılımcıların çalıştıkları STK’da devamlarını sağlayan motivasyon faktörleri; STK’nın samimi ve aile benzeri ortamı, bir ekibin parçası olmak (bir gruba aidiyet), çalışma esnekliği, mesleki özellikler ile gönüllü yapılan işin uyumu, kurum ile gönüllü çalışma ilişkisi, kariyer gelişimine katkı sağlaması ve rol model etkisi olarak bulunmuştur. Bu başlıklar ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

Gönüllülerin STK’larda Devamlılığını Sağlayan Motivasyon Faktörleri

Samimi ve Aile Benzeri Ortam

Katılımcılar ağırlıklı olarak buldukları sivil toplum kuruluşunu “samimi” buldukları için tercih etmişler, kurum aidiyetlerini ise “aile” olarak tanımlamışlardır. Katılımcıların, içinde buldukları STK’lardan bahsederken heyecanlı oluşları, kurumları hakkında pozitif intibalarının yanı sıra eleştirebilmeleri de görüşmeler esnasında dikkat çekmiştir. Bununla ilgili katılımcıların görüşleri aşağıda belirtilmiştir:

“Derneğe girdiğim zaman ailevi bir ortama girdiğimi hissedebiliyorum.”

“Kurumun kızıyım.”

“İnsan nasıl ailesine aidiyet hisseder ya bende de öyle bir şey oldu, öyle kodladım kafamda.”

“Fazlasıyla ait hissediyorum. Hatta benim İstanbul’daki diğer evim diyebilirim boş zamanlarımı genelde orada değerlendiriyorum.”

Sosyal Grup Aidiyeti

Gönüllülerin STK’larda gönüllü olarak devamlarını sağlayan bir diğer unsur, sosyal grup aidiyetidir. Gönüllüler tarafından bir ekibin parçası olmak diye ifade edilen grup aidiyeti, kurumda gönüllülüğün devamında oldukça belirleyici görünmektedir. Özellikle mülakat yaptığımız yaş grubu içerisinde olan gençlerin sosyal grup içerisinde bulunmaları, onları olumlu yönde etkilemiştir. Sosyal grup

aidiyeti, kendileriyle aynı düşünceye sahip kişilerle bir araya gelmek olabildiği gibi bir arkadaş çevresi oluşturmayı da içermektedir. Bu şekilde bir araya gelen gençler, birlikte gönüllü faaliyetlerde bulunmaktan keyif alıp buldukları STK'ya aidiyetlerini güçlendirmektedirler. Bu aidiyetle ilgili katılımcı görüşleri aşağıdaki alıntılarda verilmiştir:

"Kurumdan içeri girdiğimde evim gibi, oradaki insanları tanıyorum dolayısıyla sohbet edebiliyorum. Aynı dünya görüşüne sahibiz, aynı ideal için oradayız. Birçoğumuz orada maddi bir karşılık beklemeden bulunuyoruz. Bütün bunlar zaten bir ortak payda oluyor ve siz oraya ait olmuş oluyorsunuz."

"Sizin gibi düşünen sizin gibi tüketen sizin gibi üreten insanlarla beraber olma şansını yakalıyorsunuz bu doğrultuda da daha kuvvetli oluyorsunuz ve daha dirençli hissediyorsunuz kendinizi. Bu açıdan gönüllü olmanın ben de yarattığı değer budur."

"Tek başına olsaydım eğer bunu yapabilme cesaretini kendimde bulamayabilirdim. Girdiğim ortam, tanıştığım insanlar, onların düşünüş biçimi benimle örtüştüğü için beni ait hissettirdi. Bir derneğe girebilirsiniz ama burayı kendinize ait hissetmeyebilirsiniz. Onların size verdiği güven ve cesaret size aşılanmamış olabilir. Ben hiç böyle bir şeyle karşılaşmadım bu beni daha da cesaretlendirdi. Motivasyonun en önemli etkeni cesaret yani."

"Dernek olmasaydı o insanlarla bir araya gelecek bir ortam olmayacaktı."

Mesleki ve Kariyer Gelişimine Katkı Sağlaması

Katılımcılar, STK'lardan maddi beklentileri olmadıklarını ancak kariyer gelişimi konusunda STK'ların önemli katkısı olduğunu belirtmektedirler. Gönüllülüğün kendilerine çalışma hayatında kullanabilecekleri bilgi, beceri ve deneyim kazandırdığı; mesleki veya sosyal etkinliklere katılarak mesleki ve sosyal gelişimlerine katkı sağladığı; farklı çevrelerden insanlarla bir arada olma ve ilişki geliştirme imkânı sunduğu, gönüllülerin dile getirdiği hususlardır. Katılımcıların bu konuyla ilgili görüşleri aşağıda paylaşılmıştır:

"Gönüllülük faaliyetleri sana kendini tanıma konusunda hizmet ediyor ve sen bir gün bir yerde işe başladığında zaten koşulları evvelden görmüş, uygulamış, evvelden yaşamış ve bunun için herhangi bir para ödememiş ya da para almamış oluyorsun."

"Bugün evden işe, okuldan eve, evden okula giden bir gence göre kendimi çok şanslı hissediyorum. Çünkü hangi ne anlamda bir ihtiyacım olursa olsun örneğin; iş yerinde belki bir problemle karşılaşıyorum, bilmiyorum. İşin içinde sıkışıp kalıyorum, arayabileceğim bir meslek büyüyüm oluyor."

"Sonuçta orada beraber çalıştığın insanlar, on sene sonra on beş sene sonra mesleki anlamda benim, aynı pozisyonda olacağım insanlar. Onları çok daha erken gözlemlene fırsatım oldu. Onun haricinde kamplarımız, çalıştaylarımız oluyor. Burada önemli eğitmenleri ağırlıyoruz, onlardan bir şeyler öğrenebiliyorum. Veyahut kendimde olmayan

ama insanlarda olan x bir beceriyi, atıyorum şu suyun kapağını açma becerisini gözlemleyebiliyorum. Bende o şekilde davranabiliyorum.”

“Daha önce katılmadığımız organizasyonlara katılıyoruz. Yönetme kavramını öğreniyoruz. Böyle birçok sosyal yeti de aşıyor aslında. Bu tarz hareketler gerek akademik olsun gerek dernekçilik olsun birçok fayda sağlıyor.”

Rol Model Etkisi

Kurum içi veya kurum dışı, gönüllülerin kendi çevrelerinden tanıdıkları ve kendilerine gönüllü olma konusunda rol model aldıkları kişiler bulunmaktadır. Bu kişiler genelde fedakârlıklarıyla ve çok çalışmalarıyla öne çıkmaktadır. Rol modeller, gönüllülere hem kurumu tanıtmada noktasında hem de sivil toplum faaliyetleri noktasında örnek olmuşlardır. Bu yüzden gönüllüler için önemli bir yerde durmaktadırlar. Katılımcıların kendilerine aldıkları rol modellerle ilgili görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Kurum içinde böyle çok fazla hani gerçekten bu işin yükümlülüğünü almış insanlar görüyorum ve diyorum ki hani almayadabilirdi ya da bu kadar uğraşmayadabilirdi ona karşı bir hayranlığım oluyor.”

“Onların o fedakârlıkları gerçekten takdire değer. Ailelerinden fedakârlık yapıyorlar, zaman veriyorlar ki zaman çok önemli bir şey bana göre, emek veriyorlar, o süreç içinde dünyada karşılığını alabileceği çok farklı işler de yapabilirler diye düşünüyorum. Dolayısıyla ister istemez sizi teşvik ediyorlar.”

“Kendi aileleri için ayıracakları vakitlerde bizlere vakit ayırıyorlar, geç saatlere kadar bizimle toplantı yapıyorlar. Niye yapıyor diye düşündüğünde bizim için yaptığını görüyorsun. Bu benim için çok değerli, bana yapılan fedakârlıkları görüyorum ve benim de yapmam gerektiğini biliyorum ki bu şekilde devam etsin.”

Çalışma İlişkilerinde Esneklik

Çalışma ilişkilerindeki esneklik, gönüllülerin STK'larda devamlılığını etkileyen diğer bir faktördür. Çalışma esnekliğinin birkaç yönü dikkat çekmektedir. Birincisi, mesai bakımından esneklik ikincisi ise aynı anda başka STK'da da görev alabilme esnekliğidir. Gönüllülük faaliyetlerinin gerçekleştirilebilmesi için belli bir zamana ihtiyaç duyulmaktadır. Bu doğrultuda da katılımcılar, gönüllülük kapsamında yapacakları faaliyetler için iş çıkışlarında, hafta sonları ya da mesai saatleri içerisinde zaman ayırmaları gerektiğini ifade etmişlerdir.

“İşime mâni olmayacak şekilde kendime bir zaman aralığı belirledim. Benim işte en yoğun olduğum saatler on bir ile üç arasındır. Beşten sonra daha rahatım. Altıda ise derneğe gidiyorum. Kurumları kendimize ayak uydurmaya çalışıyoruz çünkü sizin işiniz bu ama biz işten ekstra kalan zamanla geliyoruz diyoruz.”

“Ben de hastaneden kalan bütün vakitlerimi dergide değerlendiriyorum. Hatta hastanede de öğle arasında halledilecek işler varsa derginin işlerini hallediyorum öyle bir zaman tanımım yok benim.”

Mesleki Bilgi ve Beceri ile Gönüllü Yapılan İşin Uyumu

Kariyer gelişimi ile ilişkili olmakla beraber dikkat çeken ve ayrıca vurgulanması gereken bir bulgu, gönüllünün mesleki bilgi ve becerisi ile STK'da yaptığı işin uyumudur. STK'larda verilen görevlerin gönüllülerin aldıkları eğitim ya da çalıştıkları profesyonel alanlar ile paralellik göstermesi, STK'da gönüllü çalışma motivasyonunu ve kalıcılığı artırmaktadır. Mesleki bilgi ve beceri ile verilen görevin eşleşmesi, profesyonelce yapılamamasına rağmen bu konuya önem verilmesi dikkat çekmektedir. Katılımcılar genel olarak aldıkları eğitim ya da profesyonel olarak yaptıkları işlerle paralellik gösteren işlerin sorumluluğunu aldıklarında hem iş kalitesi hem de tatmin artmaktadır. Psikolog olarak çalışan bir kişinin, gönüllü olarak çalışırken istihdam ya da gönüllü mülakatlarında yer alması, gazeteci olan bir profesyonelin gönüllülük faaliyetinin haber yazma, etkinlik duyurusu yapma, editörlük gibi görevleri yapması buna örnek verilebilir.

"Ben de kurumsal iletişim direktörü olduğum için bu vasıta ile dernekle tanıştım. Tamamen gönüllü olarak akşam işten çıkınca dernekteyiz. Kurumda çocuk birimi, sağlık birimi, hukuk birimi ve veri toplama birimi var. Bu şema, uzman kişiler tarafından oluşturuluyor. Siz gelip de ben burada görev alacağım diyemezsiniz."

"Bölümümle alakalı olduğunu söyleyebilirim. Alan değişikliği düşünüyorum. Okuldaki yaptığımız projede benim bir farkım oldu. Şu an ki bulunduğum kurum sayesinde diğerlerinden farklı olarak gidip gayet profesyonel şekilde

orada röportajı yapıp düzenleyip onlara hiç yük bırakmadan ulaştırdım. Okula çok gidip gelemediğim için bu tanınmamı sağladı artık başka projelerde beni arayabiliyorlar."

Kurum ile Gönüllü Çalışma İlişkisi İçinde Olmak

Bir STK'da gönüllü olarak çalışıyor olmak, ücretli çalışmaya göre kurumla farklı bir ilişki biçiminde devam etmektedir. Gönüllü çalışma ilişkisinin getirdiği karşılıksız iş yapma, çalışma esnekliği, kendi isteği ile çalışma vb. faktörler üzerine kurulu ilişki, gönüllü motivasyonunu artırmaktadır. Çalıştıkları STK'dan memnun gönüllülerin gönüllülüğü sürdürdükleri ve ileriki hayatlarında da bunu sürdürmeye devam etmeye kararlı oldukları görülmüştür. Gönüllülerin çalıştıkları STK'da memnuniyetleri sonucu sonraki yıllarda da gönüllü çalışma motivasyonları artmaktadır. Burada dikkat çeken bir bulguyu vurgulamakta yarar vardır. Gönüllüler, STK'larda profesyonel olarak çalışmaktan çok gönüllü olarak bulunmak istemektedirler. Bunun sebebi, profesyonel olarak çalışmanın gönüllülüğü zedeleyeceği düşüncesidir. Fakat bunun yanında bazı katılımcılar da sivil toplum kuruluşlarında çalışmaya daha sıcak bakmaktadırlar. STK'larda profesyonel olarak çalışmaya olumlu bakmayan katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir:

"Ücretli çalışıyor olmak farklı bir durum. Bu gönüllülüğü etkiliyor. Bir işi maaş için değil de gönüllülük için yapmak farklı. Maddi beklentiniz olmasa bile aklınız kayabilir vs. vs."

"Bir sivil toplum çalışması varken aynı zamanda bir maddi beklentinizin olması

hoş bir durum değil. Eğer bir sivil toplum çalışması yapılacaksa kendi şahsi görüşümdür bu kesinlikle, işin içine para girmemesi çok daha hoş. Diğer insanlar içinde çok daha hoş bir durum. En basitinden karşınızdakinden bir şey rica ettiniz, o yapıyor ama para için mi yapıyor yoksa yapmak istediği için mi yapıyor bunu bile bilemiyor oluyorsunuz.

"Profesyonel çalışmak istemem. Çünkü bu kez bir daha asla gönüllü olamam, gönüllülüğümü sıfırlar ve bir yerde profesyonel çalışmak aslında az önce bahsettiğim gibi bir şeyleri para karşılığı yapıyor olmak anlamına gelecek. Bir şeyleri kaybetmemek için ben özgürlüğümü sınırlıyor olacağım. İşimi kaybetmemek için makamımı kaybetmemek için beklediğim şeyi kaybetmemek için."

Bunun yanında STK'larda çalışmaya olumlu bakan katılımcı görüşleri şu şekildedir:

"Mezun olduğum zaman özel sektörden teklif almıştım zaten ama ben kabul etmedim ve şu anda da özel sektörde ya da belki belediyede memuriyet bile olabilir. Yine aynı şekilde insanlara hizmet için orada olacaksın ama yine de ben STK'yı tercih ederdim. Çünkü birazcık özgürlük imkânı tanıyor. Özgürlük demek benim için insanlarla diyalog kurarken biraz daha kendim olarak diyalog kurmam demek. Biraz daha evet kuruma katkıda bulunuyorsun ama insanlarla konuştuğun zaman ona verdiği şey kendinde oluyor aslında."

"Ben direkt sivil toplumu tercih ederim genel olarak sivil toplum mantığını seviyorum çünkü sivil toplumda şöyle bir

hava var: Toplumdaki çok önemli meseleleri gündeme getirebilmek, onu gündemde tutabilme gücü çok daha yüksek. Ben bunu kendi bakış açısına kendi çalışma stilime daha yakın olduğunu düşünüyorum o yüzden kamu veya özel sektöre nazaran karşılaştınca STK'ları tercih ederim."

Sonuç ve Tartışma

Gönüllülerin neden gönüllü oldukları ve onları nelerin motive ettiği, STK'lar tarafından bilinirse gönüllüyle iletişim ve onların kalıcılığını sağlamak açısından doğru adımlar atılabilir. Bu nedenle gönüllüleri iyi tanımak önemlidir. Bu araştırmanın sonuçları ile hem literatüre katkı sağlama hem de sivil toplum alanında çalışanların bu konuda bilgilendirilmesi ve gönüllülere yönelik öneriler paylaşılması amaçlanmaktadır.

Araştırma kapsamında gönüllüler için gönüllülüğün ne anlam ifade ettiği incelenmiştir. Bu kapsamda gönüllüler için ağırlıklı olarak gönüllülük; "karşılık beklemeden başkalarına faydalı olmak" anlamına gelmektedir. Bunun yanında diğer bulgular; mutlu olmak ve insanları mutlu etmek, sorumluluk ve görev bilinci, yardıma ihtiyacı olanlara yardımcı olmak, karşılık beklemeden kendinden bir şeyler vermek, insan olmanın ve hayatın amacı olması, bir network alanı oluşturması şeklindedir.

Araştırma sonucunda gönüllülerin gönüllü olma nedenleri; gönüllülüğe yüklenen olumlu anlam, çıkar beklemeden başkalarına faydalı olmak, insan olmanın ve hayatın amacı olması, topluma katkı sağlamak, gündelik rutinden çıkmak ve yeni bir şeyler yapmak olarak bulunmuştur. Gönüllüleri temel anlamda güdüleyen şeyin çıkar beklemeden

başkalarına faydalı olmak olduğu söylenebilir. Gönüllülüğe adım atma konusunda temeli oluşturan bu durum aynı zamanda topluma katkı sağlama, gönüllülüğün onlar için ifade ettiği anlam gibi bulgularla desteklenmiştir. Bu bulgular literatürde ele alınan çeşitli çalışmaları destekler niteliktedir. Örneğin; Clary ve arkadaşlarının (1998) 6 boyutlu çalışmasının değerler, anlama, sosyal, kariyer ve güçlendirme boyutlarıyla; özgeciliği bulgusu Phillips (1982) ile Judge ve arkadaşlarının (2005) çalışmasıyla; topluma katkı bulgusu ise Finkelstein, Penner ve Branninck'in (2005) çalışmasının bulgusu ile uyumludur. Türkiye bağlamında yapılan çalışmalar bakımından, maddi çıkar beklemeden faydalı olmak (*altruizm*) bulgusu, Boz ve Palaz'ın (2007) çalışması ile uyumludur. Bu bulgular, üniversite öğrencilerinin gönüllülük algıları, eğilimleri ve deneyimleri (Şentürk, Adıgüzel ve Turan, 2016) çalışmasındaki bulgularla da paralellik göstermektedir.

Gönüllülüğün aktivizm boyutu, bu araştırma kapsamında çok öne çıkmamakla birlikte katılımcıların ailelerinde aktivistlik varsa onları örnek alan gönüllülerde aktivistliğin fazla öne çıktığı görülmüştür. Bunun bir sebebi, Bilici'nin (2020) çalışmasında bahsettiği "hukuk, savunuculuk ve politika" türü başlığı altında yer alan STK'ların gençlerin az tercih ettikleri STK'lar oldukları tespiti olabilir. Yine aynı çalışmada geçen gençlerin STK'ları hayır kurumu olarak görmeleri tespiti de burada dikkate alınmalıdır. Bu sonucun bu araştırmanın odaklandığı konudan kaynaklanması ihtimalinden de bahsedebiliriz.

Gönüllülüğün gönüllülere neler kazandırdığı incelendiğinde; kişisel gelişim, kariyer ve mesleki gelişim, kişisel tatmin, sosyalleşme, planlama ve zaman yönetimine katkı sağladığı

bulgularına ulaşılmıştır. Burada önemli olan bulgulardan biri, çalışma genelinde gerek mülakat sonuçları gerek gözlemler sonucunda, genç gönüllülerin gönüllülüğe başlarken kişisel fayda beklentisi ile başlamadığının görülmesidir. Gönüllüler, gönüllülüğün zamanla kendilerine sağladığı katkıları gördükçe gördükleri bu olumlu yönler, onların motive olmalarını sağlamıştır. Bulgular, literatür açısından incelendiğinde, fonksiyonel motivasyon olarak bahsettiğimiz motivasyon boyutları olarak açıklanan 6 fonksiyondan koruyucu boyut, yani gönüllülerin olumsuz duygulardan kaçınma ve kişisel problemlerini dile getirme motivasyonu boyutuna çalışmada rastlanmamıştır. Bunun dışında değer, anlama, sosyal, kariyer ve güçlendirme fonksiyonları çalışmada görülmüştür.

Hustinx'in (2001) yeni gönüllülerin gönüllülükten bazı kişisel fayda beklediği yönündeki görüşü, araştırma bulguları ile tam olarak örtüşmemektedir. Katılımcıların bir kısmı gönüllülüğün kişisel fayda boyutunun göz ardı edilmeyeceğini belirtirken belli bir kısmı ise gönüllülüğün kişisel fayda dışında olduğunu, buldukları faaliyetlerden herhangi bir kişisel fayda beklemediklerini dile getirmişlerdir. Parker'ın (1997) boş zaman aktivitesi perspektifi, çalışma kapsamında elde edilen bulgularla uyumsuzdur. Katılımcıların çoğunluğu, boş zamandan bağımsız olarak, sahip oldukları zamanı gönüllü faaliyetler için ayırmaktadırlar. Hatta sosyal hayatlarından veya okullarından vakitlerini ayırmakta, bunun dışında da kalan zamanlarını kurum için gönüllü faaliyetlere harcamaktadırlar. Bu bulgu, gönüllülüğün katılımcılar için ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Araştırma kapsamında görülmektedir ki gönüllülük, gönüllülere bir aidiyet kazandırmakta,

hayatlarını anlamlandırmakta ve bir kimlik oluşturmaktadır.

Gönüllülerin çalıştıkları STK'da devamlılıklarını sağlayan motivasyon faktörleri; STK'nın samimi ve aile benzeri ortamı olması, bir ekibin parçası olmak (bir gruba aidiyet), mesleki ve kariyer gelişimine katkı sağlaması, rol model etkisi, çalışma esnekliği, mesleki özellikler ile gönüllü yapılan işin uyumu, kurum ile gönüllü çalışma ilişkisi olarak bulunmuştur. Herhangi bir çıkar beklentisi içinde olmadan STK'lara gelen gönüllüler, bu faktörler ile motive olmuşlar ve buldukları STK'da görev almaya devam etmişlerdir. Her bir faktör STK'lar için oldukça önemlidir.

Literatür açısından incelendiğinde, sosyal grup aidiyeti arayışı bulgusu, Akman'ın (2008) çalışma bulgusu ile uyumaktadır. STK'nın samimi ve aile benzeri ortamının etkili olduğu bulgusu, Akman'ın (2008) topluluk hissini gönüllü kalma süresini uzatması bulgusu ile uyumludur. Fisher ve Ackerman'ın (1998) sosyal normlar ve grup tanınmasının gönüllülük kararını etkilemesi görüşü, katılımcıların sosyal gruba aidiyet isteği sebebiyle STK'ları tercih etmeleri bulgusuyla paralellik göstermektedir. Kendilerini bir gruba ait hisseden katılımcıların buldukları STK'da devamlılığı da artmaktadır. STK'nın kariyer gelişimine katkı sağlaması Omoto ve Snyder'in (1995) profesyonel gelişime katkı bulgusuyla uyumlu görünmektedir. MacNeela'nın (2008) kariyer başlangıcında gönüllülüğün daha fazla katkı sağladığı bulgusu, bu çalışmada da desteklenmiştir denilebilir. Clary ve arkadaşlarının (1994) gönüllülerin motive olabilmeleri için gönüllülüğün yeni bilgi ve beceri kazanma imkânı sağlaması özelliği, araştırma bulgularıyla eşleşmektedir. Katılımcılar gönüllülük kişisel gelişimlerine katkıda bulunduğu için

motive olmakta ve buldukları kurumda gönüllü olmaya devam etmektedirler. Fakat başlangıçta böyle bir amaçları olmadığını belirtmek gerekir. Gönüllünün kariyer ilerlemesi gibi somut kazanımlar yanında içsel motivasyon faktörleri arayışı, Liao-Troth'un (2005) transaksyonel ve ilişkisel psikolojik sözleşme yaklaşımının varlığına işaret etmektedir. Davis ve arkadaşlarının (2003) gönüllülüğün sürekliliği için kişisel tatmin olması düşüncesi, araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Kendilerini içsel olarak iyi hisseden katılımcılar, tatmin oldukları ölçüde motive olmakta ve bu durum, gönüllülüklerini devam ettirme isteğini artırmaktadır.

Çalışma sonucunda, gönüllülerin temelde iyi hissetmeleri ve kurumdan gördükleri samimiyetin ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca görüşmeler yapılırken katılımcıların kurumlarını oldukça sahiplenici ve olumlu şekilde anlatmaları da mülakatı yapan araştırmacılar tarafından gözlemlenmiştir. Gönüllülerin STK ile kurdukları ilişki biçimi, Grube ve Piliavin'in (2000) rol kimliği modeli yaklaşımını desteklemektedir. Organizasyonlardaki topluluk duygusunun varlığı, gönüllü kalış süresinin uzaması ile ilişkilidir. Örgütten tatmin, örgüte bağlılık ve gönüllü deneyimleri arası bağlantı, gönüllülüğün süresini uzatmaktadır.

Bu çalışmada bulgu olarak öne çıkan çalışma esnekliği, mesleki özellikler ile gönüllü yapılan işin uyumu ile kurum ile gönüllü çalışma ilişkisi, STK'larda gönüllülerin kalıcılığını etkileyen önemli faktörler olarak dikkat çekmektedir. Bu bulgu, Ryan ve Deci'nin (2000) self determinasyon yaklaşımı ile açıklanabilir görünse de, bu bulguların ilerleyen çalışmalarda daha odaklanılmış biçimde çalışılması önemli görülmektedir.

Bundan sonraki çalışmalar için araştırmacılara aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

- Gönüllülük, çok boyutlu ve interdisipliner bir konu olmaya başladığı için mevcut özgecilik ve diğer yaklaşımlar yanında sanal, uzaktan, aralıklı, kurumsal gönüllülük gibi yeni eğilimleri de dikkate alan kuramsal ve ampirik çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.
- Çalışma hayatının başındaki gönüllülerle bu araştırma yapılmıştır. Bundan sonraki çalışmalarda farklı yaş ve meslek gruplarındaki gönüllülerle yeni araştırmalar yapılabilir.
- Gönüllülerin gönüllü olmasında ağırlıklı olarak başkalarına faydalı olma faktörü öne çıkmaktadır. Gönüllülerin hukuk, savunuculuk ve politika gibi aktivizm içeren STK türlerine ilgisi düşüktür. Sonraki çalışmalarda bunun sebeplerinin daha kapsamlı incelenmesine yönelik çalışmalar yapılabilir.
- Bu çalışmada, STK'larda gönüllülüğün devamlılığını sağlayan STK'ların kurumsal ortamına yönelik faktörler üzerinde durulmuştur. Bu anlamda konunun tarafı olan kamu, aile, eğitim kurumları, yerel yönetimler gibi gönüllülük ekosistemini etkileyen diğer kurumların rol ve etkisine yönelik konular da çalışılabilir.

Gönüllülüğün STK'larda Kalıcılığını Sağlamak için Neler Yapılabilir?

Araştırma bulgularından yola çıkarak STK'larda genç gönüllülerin devamlılığını sağlamaya yönelik aşağıdaki öneriler yapılabilir.

Gönüllü olmanın sebepleri bilinmeli ve ona göre davranılmalıdır.

STK'lar için kıymetli olan gönüllülerin neden gönüllü olmayı tercih ettikleri bilinirse onları teşvik etmek için bu bağlamda hareket edilebilir. Araştırma kapsamında gönüllü olma sebepleri arasında maddi çıkar beklemeden faydalı olmak, gönüllülüğe yüklenen anlam, topluma katkı sağlama, manevi katkı, hayata yönelik anlam arayışı, günlük rutinden çıkarak yeni şeyler yapma arayışı, STK'nın faaliyet alanının ilgi çekmesi bulgularına ulaşılmıştır. Gönüllülerin buldukları sivil toplum kuruluşunu bu nedenlerden herhangi biri sebebiyle seçtiği bilinmelidir. Gönüllüler, STK'da görev almaya başladıklarında gönüllü olma sebebi öğrenilebilirse buna göre iş düzenlemesi ve yönlendirme yapılması motivasyonu artıracaktır. Gönüllüleri motive eden genel faktörler yanında kişilerin farklı beklentiler ve farklı motivasyon arayışlarında oldukları dikkate alınmalı ve buna göre uygulama yapılmalıdır.

Karşılık beklemeden çalışan gönüllülere kişisel ve mesleki katkı sağlanmalıdır.

Gönüllüler başlangıçta karşılık beklemeden gönüllü olsalar da gönüllülük süreçleri boyunca çeşitli kazanımlar sağlanması önemlidir. Gönüllülük; kişisel beceriler kazandırma, kariyer ve mesleki gelişime katkı sağlama, kişisel tatmini artırma, sosyalleşmeye yardımcı olma, planlama ve zaman yönetimi becerilerinin gelişimi konularında gönüllülere katkı sağlamaktadır. Gönüllüler yaptıkları işten tatmin olmakla birlikte kendilerine sağlanan katkıyı gördüklerinde

daha çok motive olabilmektedirler. Bu nedenle bu kazanımların öne çıkarılması, gönüllülüğün teşviki konusunda önemli bir adım olabilir.

Kurum içinde samimi bir ortam oluşturmak önemlidir.

Gönüllülerin devamlılıklarını sağlayan motivasyon unsurları; samimi ve aile benzeri ortam, sosyal grup aidiyeti, mesleki ve kariyer gelişimine katkı sağlama, rol model etkisi, çalışma ilişkilerinde esneklik, mesleki bilgi, beceri ve yapılan işin uyumu, kurum ile gönüllü çalışma ilişkisi olarak bulunmuştur.

Sivil toplum kuruluşları çoğu zaman gönüllüleri kendi bünyelerinde barındırırken onlara ne gibi katkı sağladıklarını öncelikli olarak ele almayabilirler. Aslında STK'ların en değerli varlıklarının gönüllüler olduğunun farkına varılmalıdır. Çalışma kapsamında görülmektedir ki gönüllüler, buldukları STK'larda aile benzeri samimi bir ortam bulduklarında, oraya daha çok bağlanmaktadır. Bu nedenle kurumlar, gönüllüler içinde bulunmaktan mutluluk duyacakları samimi bir ortam sunmalıdırlar. Bu samimi ortam; çeşitli etkinliklerle ve kamplarla oluşturup gönüllülerin birbirleriyle iletişimlerinin artması yoluyla sağlanabilir. Samimi ortamı hisseden gönüllüler, kendilerini kuruma daha ait hissederek motivasyonları artmış bir şekilde daha çok katkı verebilirler. Bu ailevari samimi ortam, kurumun gönüllüde oluşturduğu güzel bir intibadır. Her gönüllü gelecekte bir STK çalışanı olabilir bu nedenle aslında gönüllüye yapılan yatırım, STK'nın geleceğine yapılan yatırımdır.

Gönüllülere içinde rahat hissedebilecekleri bir sosyal ortam oluşturulmalıdır.

Gönüllülerin incelediğimiz yaş grubu çerçevesinde bir sosyal gruba ait olma hissi, motivasyonlarını arttırmada önemli bir katkı sağlamıştır. Kendileri gibi düşünen, aynı hedeflere sahip kişilerle aynı kurumda olmak, onları motive etmiştir. Aynı isteklere aynı görüşlere sahip gençler arasında arkadaşlık bağının da güçlü bir şekilde kurulması, bu gönüllüleri kuruma bağlama noktasında önemli olmuştur. Bu nedenle kurumların gönüllülere bu sosyal ortamı sağlamaları önemlidir. Bu sosyal ortam, diğer maddede belirttiğimiz şekilde etkinliklerle, kamplarla, takım çalışmasını sağlayacak işlerle oluşturulabilir.

Gönüllülerin mesleki ve kariyer gelişimine katkı sağlayabilecek unsurlar öne çıkarılmalıdır.

Gönüllülerin buldukları kurumda yaptığı işlerin mesleki ve kariyer gelişimine katkı sağlaması motivasyonlarını artırmıştır. Görüşmeleri gerçekleştirdiğimiz gençlerin bir kısmı lisans eğitimlerine devam etmekte bir kısmı ise profesyonel olarak çalışmaktadır. Gönüllüler başta böyle bir amaca genel olarak sahip olmasalar da mesleki ve kariyer gelişimlerinin sağlandığını görmeleri, onların kurum içerisinde yaptıkları işlerde daha motive olmalarını sağlamıştır. Bu nedenle kurumlar, gönüllülerin kendi kurumlarında olmalarını istediklerinde, onlara sağlayabilecekleri mesleki ve kariyer gelişim olanaklarından bahsedebilirler. Gönüllülerin ilk gidişlerinde akıllarında olmayan ama sonrasında kurumun tanıtımında bahsedilen gelişim isteği, onları kuruma çekmekte olumlu sonuçlar doğurabilir.

Gönüllülerle kurulan ilişkilerde rol model olmaya özen gösterilmelidir.

Gönüllülerin motivasyonlarının artmasında rol modellerin etkisi önemlidir. Gönüllülerin kurum içi veya kurum dışı kendilerine örnek aldıkları kişiler, onları sivil toplum hayatında aktif rol alma veya daha da aktif olma konusunda teşvik etmiştir. Zihinlerinde olmayan gönüllü algısı bu şekilde şekillenebilmektedir. Bu nedenle STK çalışanlarının ve gönüllü sorumlularının her biri, kendilerinin gönüllülerle olan ilişkileri noktasında rol model olabileceklerini unutmamalıdır. Farkında olmadan sergileyebilecekleri davranışlar aslında gönüllüleri kuruma bağlayabilmektedir.

Gönüllülerin kurumla esnek çalışma ilişkisini kurma isteği dikkate alınmalıdır.

Kurumla çalışma ilişkilerinde esnek olunması, gönüllüler için önemli bir bulgudur. Gönüllüler, kendi okul veya iş saatlerine göre ayarlamalar yaparak sivil toplum kuruluşlarında gönüllü olabilmektedirler. Bu esneklik onları motive etmektedir. Aynı zamanda bu esneklik, onlara diğer bir bulgumuz olan zaman planlaması ve yönetimini de öğretmektedir. Hem gönüllü olmak hem de mevcut hayat sürecini devam ettirmek için planlama yapmayı ve kendi hayatlarını daha efektif yönetmeyi öğrenmektedirler.

Gönüllüler görevlendirilirken uzmanlık veya ilgi alanlarına uygun işler verilmelidir.

Gönüllüler, kendi okudukları bölüm veya çalıştıkları alan ile buldukları sivil toplum kuruluşu arasında bir uyum yakaladıklarında

motivasyonları artmaktadır. Bu durum kurumların gönüllüleri kendi bünyelerinde bulundururken onların uzmanlık alanlarına göre görevlendirilmelerinin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Bu şekilde bir eşleşme, gönüllülerin kendi mesleki gelişimlerine de katkı sağlamaktadır. Alan-gönüllülük uyumunun sağlanması, motivasyonun artmasının yanında gönüllünün kuruma daha fazla katkı sağlamasında da etkilidir. Bu nedenle kurumların bu uyuma dikkat etmesi gerekmektedir.

Gönüllülerin STK'larda ücretli çalışmaya yönelik tutumları öğrenilerek ona göre davranılmalıdır.

Çalışma kapsamında elde edilen önemli bulgulardan sonuncusu, kurum ile gönüllü çalışma ilişkisidir. Bu noktada görüşmelerimizde iki temel nokta ortaya çıkmıştır. Birincisi, gönüllülerin, sivil toplum kuruluşlarında profesyonel olarak çalışmak istememesidir. Bunun sebebinin gönüllülüğün ruhuna aykırı olacağı düşüncesidir. Yaptıkları iş karşısında ücret alacak olmak düşüncesi, gönüllülerin oldukça olumsuz bulunduğu bir durumdur. Fakat bunun yanında ikinci olarak ortaya çıkan durum, gönüllülerin sivil toplum kuruluşlarında çalışmayı tercih etmesidir. Bu gruba göre ise yapılan iş her yerde iştir hatta STK'larda çalışmak daha tercih edilen bir durumdur çünkü özgürlük sağlar. Kurumlar açısından bu durumu ele aldığımızda, STK'larda çalışmaya daha ılımlı olan gönüllülere ayrıca yatırım yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Kendi kurumlarına çalışan arayışına girmeden kendi içinde yetiştirdiği gönüllü ile çalışmak, kurumlar açısından oldukça pozitif bir durumdur. Bu nedenle gönüllülere yatırım yapmak önemlidir.

Genç Gönüllülerin Devamlılık Motivasyonlarının Artırılması İçin Öneriler

- Kurum içerisinde hissedilen ortamın önemi bilinmeli, gönüllülerin kendine ait hissedebileceği samimi bir ortam oluşturulmalıdır.
- Gönüllülere içinde rahat hissedebilecekleri bir sosyal ortam sağlanmalıdır. Gönüllülerin daha çok birlikte vakit geçirmelerini sağlayacak etkinlikler düzenlenmelidir. Gönüllülerin kendi aralarındaki iletişimi artırmaları teşvik edilmelidir.
- Kurum içerisinde mesleki ve kariyer gelişimine katkı sağlayabilecek unsurlar öne çıkarılmalıdır.
- Kurum içi çalışanlar veya gönüllülerle ilgilenen koordinatörler, gönüllülere her an örnek oluşturabilecek davranışlar sergilediklerini unutmamalıdır. Farkında olmadan yapılan herhangi bir eylem, gönüllülerin motive olmasını sağlayabilir.
- Gönüllüler, komisyonlarda veya etkinliklerde görevlendirirken uzmanlık veya ilgi alanları çerçevesinde görevlendirilmelidir. Bu şekilde hem kendilerini geliştirme noktasında katkı sağlanmalı hem de motivasyonları artırılmalıdır.
- Gönüllülerin, kurumları geleceğe taşıyacak yapı taşları olduğu unutulmamalı, onlara etkinlik bazlı değil kurumlara katkı sağlayacak kişiler olarak bakılmalıdır.
- Gönüllülere belli periyotlarla kurum içerisindeki süreçleri ile ilgili geri bildirim verilmelidir. Bu geri bildirimler, aidiyet ve motivasyonu artırmayı sağlayabilir.
- Gönüllülerin kurumlarda bulunabilmek için vakit ayırdıkları, orada olmayı istedikleri bilinerek onlara kıymetli oldukları hissettirilmelidir. Onlara, sivil toplumun ve kurumlarının geleceği olduğu bilinci verilmelidir.

Kaynakça

- Abban, B. (2016). *Gönüllü kuruluşlarda gençlerin gönüllülük düzeyleri ve beklentileri*. Yüksek lisans tezi. Yalova: Yalova Üniversitesi.
- Akman, P. (2008). *Effects of motives, volunteer role identity and sense of community on sustained volunteering*. Yüksek lisans tezi. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.
- Arslan, M. L. (2018). *Sivil toplum kuruluşlarında gönüllülük: Sorunlar ve çözüm yolları* (Politika Notu No. 2018/04). İstanbul: İLKE İlim Kültür Eğitim Derneği.
- Balaban, A. Y. ve İnce, İ. Ç. (2015). Gençlerin sivil toplum kuruluşlarındaki gönüllülük faaliyetleri ve gönüllülük algısı: Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(2), 149-169.
- Balta, B. (2008). *Volunteer motivation: A study on AÇEV's functional adult literacy program volunteers*. Yüksek lisans tezi. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.
- Bilici, M. V. (2020). Gençlerin STK'lara katılımları önündeki engeller ve STK'lardan beklentileri. A. Özdiñç (Ed.). *Türkiye'nin gençleri: İleri analizler içinde* (ss. 75-130). TGSP Yayınları.
- Bang, H. ve Ross, S. D. (2009). Volunteer motivation and satisfaction. *Journal of Venue and Event Management*, 1, 61-77.
- Boz, I., Palaz, S. (2007). Factors influencing the motivation of Turkey's community volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 36(4), 643-661.
- Büyük, K., İşlek, M. S., Çakmak, M. N. ve Tiltay, M. A. (2016). Yöneticilerin ve çalışanların bakış açısıyla sivil toplum kuruluşlarında gönüllülerin motivasyonları. *CU İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1), 308.
- Chacón, F., Vecina, M. L. ve Dávila, M. C. (2007). The three-stage model of volunteers' duration of service. *Social Behavior and Personality*, 35(5), 627-642.
- Charng, H. W., Piliavin, J. A. ve Callero, P. L. (1988). Role identity and reasoned action in the prediction of repeated behavior. *Social Psychology Quarterly*, 51, 303-317.
- Clary, E. G. ve Miller, J. (1986). Socialization and situational influences on sustained altruism. *Child Development*, 57, 1358-1369.
- Clary, E. G., Ridge, R. D., Stukas, A. A., Snyder, M., Copeland, J., Haugen, J. ve Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Miene, P. K. ve Haugen, J. A. (1994). Matching messages to motives in persuasion: A functional approach to promoting volunteerism. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 1129-1146.
- Cnaan, R. A. ve Goldberg-Glen, R. S. (1991). Measuring motivations to volunteer in human services. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27, 269-284.

- Çevik, A. ve Gürsel, F. (2015). Gönüllü motivasyon envanteri: Türk popülasyonuna uyarlanması. *Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 13(2), 83-92.
- Dwyer, P. C., Bono, J. E., Snyder, M., Nov, O. ve Berson, Y. (2013). Sources of volunteer motivation: Transformational leadership and personal motives influence volunteer outcomes. *Nonprofit Management and Leadership*, 24(2), 181-205.
- Esmond, J. ve Dunlop, P. (2004). *Developing the volunteer motivation inventory to assess the underlying motivational drives of volunteers in Western Australia*. Perth: CLAN WA Inc.
- Finkelstein, M. A., Penner, L. A. ve Brannick, M. T. (2005). Motive, rol identity and prosocial personality as predictors of volunteer activity. *Social Behaviour and Personality*, 33(4), 403-418.
- Fisher, R. J. ve Ackerman, D. (1998). The effects of recognition and group need on volunteerism: A social norm perspective. *Journal of Consumer Research*, 25(3), 262-275.
- Fişne, M. (2017). *Kişilik özelliklerinin sporda gönüllülük motivasyonu üzerine etkisi: Uluslararası spor organizasyonlarında görev alan gönüllülere yönelik bir araştırma*. Doktora tezi. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi.
- Genç, A. (2011). Sivil Toplum Kuruluşlarında Gönüllü Olma Gündüleri: Türk Kızılayı Eskişehir Şubesi Gönüllüleri Üzerine Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Grube, J. A. ve Piliavin, J. A. (2000). Role identity, organizational experiences, and volunteer performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1108-1119.
- Guzel, P., Unlu, H., Ozbey, S. ve Esentas, M. (2015). Volunteerism and international sport organizations: XVII. Mediterranean Games. *Turkish Journal of Sport and Exercise*, 17(1), 84-91.
- Hustinx, L. (2001). Individualisation and new styles of youth volunteering: An empirical exploration. *Voluntary Action*, 3(2), 57-76.
- Hustinx, L., Cnaan, R. A. ve Handy, F. (2010). Navigating theories of volunteering: A hybrid map for a complex phenomenon. *Journal for the theory of social behaviour*, 40(4), 410-434.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A. ve Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257-268.
- Liao-Troth, M. A. (2005). Are they here for the long haul? The effects of functional motives and personality factors on the psychological contracts of volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 34(4), 510-530.
- MacNeela, P. (2008). The give and take of volunteering: Motives, benefits, and personal connections among Irish volunteers. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 19(2), 125-139.
- Omoto, A. M. ve Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: Motivation, longevity

- of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 671-686.
- Özmutaf, N. M. (2012). Sivil toplum kuruluşlarında kurum felsefesi ve gönüllü takımların yönetimsel nitelikleri: Yönetici ve üye perspektifi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 147-165.
- Parker, S. R. (1997). Volunteering-altruism, markets causes and leisure. *World Leisure & Recreation*, 39(3), 4-5.
- Penner, L. A. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective. *Journal of Social Issues*, 58(3), 447-467.
- Phillips, M. (1982). Motivation and expectation in successful volunteerism. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 11(2-3), 118-125.
- Piliavin, J. A. ve Callero, P. L. (1991). *The Johns Hopkins series in contemporary medicine and public health. Giving blood: The development of an altruistic identity*. Baltimore, MD, US: Johns Hopkins University Press.
- Rehberg, W. (2005). Altruistic individualists: Motivations for international volunteering among young adults in Switzerland. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 16(2), 109-122.
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Sertbaş, K. (2006). *Universiade 2005 İzmir oyunlarında görevli gönüllü insan kaynaklarının, organizasyona katılım nedenleri ve motivasyonel faktörlerin analizi*. Doktora tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi.
- Smith, D. H. (1981). Altruism, volunteers and volunteerism. *Journal of Voluntary Action Research*, 10(1), 21-36.
- Şengöz, N. (2016). *Gönüllülüğün değişen boyutu "sanal gönüllülük" ve üniversite gençliğinin sanal gönüllülük farkındalığı*. Yüksek lisans tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Şentürk, M., Adıgüzel, Y. ve Turan, B. (Ed.). (2016). *Üniversitede gönüllü olmak-üniversite öğrencilerinin gönüllülük algıları, eğilimleri ve deneyimleri araştırması: İstanbul Üniversitesi örneği*. İstanbul: Türkiye Turing ve Otomobil Kurumu.
- Tekgöz, N. ve Gülen, S. (2016). *Gönüllülük çalıştay raporu*. M. Şentürk, Y. Adıgüzel ve B. Turan (Ed.). *Üniversitede gönüllü olmak-üniversite öğrencilerinin gönüllülük algıları, eğilimleri ve deneyimleri araştırması: İstanbul Üniversitesi örneği içinde*. Türkiye Turing ve Otomobil Kurumu.
- Yeung, A. B. (2004). The octagon model of volunteer motivation: Results of a phenomenological analysis. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 15, 21-46.

Araştırmanın amacı, Sivil Toplum Kuruluşlarında (STK'lar) görev alan gençlerin, STK'larda gönüllü olarak çalışmasında devamlılığı (sürekliliği) sağlayan motivasyon faktörlerinin ortaya konulmasıdır. Raporda araştırma sonucunda elde edilen faktörlerden yola çıkılarak sivil toplum alanında çalışanlar için gönüllülerin motivasyonlarını sağlamaya yönelik çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Genç gönüllülerin devamlılık motivasyonlarının artırılması için öneriler:

- Kurum içerisinde hissedilen ortamın önemi bilinmeli, gönüllülerin kendine ait hissedebileceği samimi bir ortam oluşturulmalıdır.
- Gönüllülere içinde rahat hissedebilecekleri bir sosyal ortam sağlanmalıdır. Gönüllülerin daha çok birlikte vakit geçirmelerini sağlayacak etkinlikler düzenlenmelidir. Gönüllülerin kendi aralarındaki iletişimi artırmaları teşvik edilmelidir.
- Kurum içerisinde mesleki ve kariyer gelişimine katkı sağlayabilecek unsurlar öne çıkarılmalıdır.
- Kurum içi çalışanlar veya gönüllülerle ilgilenen koordinatörler, gönüllülere her an örnek oluşturabilecek davranışlar sergilediklerini unutmamalıdır. Farkında olmadan yapılan herhangi bir eylem, gönüllülerin motive olmasını sağlayabilir.
- Gönüllüler komisyonlarda veya etkinliklerde görevlendirirken uzmanlık veya ilgi alanları çerçevesinde görevlendirilmelidir. Bu şekilde hem kendilerini geliştirme noktasında katkı sağlanmalı hem de motivasyonları artırılmalıdır.
- Gönüllülerin, kurumları geleceğe taşıyacak yapı taşları olduğu unutulmamalı, onlara etkinlik bazlı değil kurumlara katkı sağlayacak kişiler olarak bakılmalıdır.
- Gönüllülere belli periyotlarla kurum içerisindeki süreçleri ile ilgili geri bildirim verilmelidir. Bu geri bildirimler, aidiyet ve motivasyonu artırmayı sağlayabilir.
- Gönüllülerin kurumlarda bulunabilmek için vakit ayırdıkları, orada olmayı istedikleri bilinerek onlara kıymetli oldukları hissettirilmelidir. Onlara, sivil toplumun ve kurumlarının geleceği olduğu bilinci verilmelidir.