

**T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ ve SPOR ANABİLİMDALI**

**UNIVERSIADE2005 İZMİR OYUNLARINDA GÖREVLİ GÖNÜLLÜ
İNSAN KAYNAKLARININ, ORGANİZASYONA KATILIM NEDENLERİ
VE MOTİVASYONEL FAKTÖRLERİN ANALİZİ**

Kürşad SERTBAŞ

**Kocaeli Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetmeliğinin
Beden Eğitimi ve Spor Anabilimdalı
Programı İçin Öngördüğü
Doktora Tezi
Olarak Hazırlanmıştır**

**KOCAELİ
2006**

**T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ ve SPOR ANABİLİMDALI**

**UNIVERSIADE2005 İZMİR OYUNLARINDA GÖREVLİ GÖNÜLLÜ
İNSAN KAYNAKLARININ, ORGANİZASYONA KATILIM NEDENLERİ
VE MOTİVASYONEL FAKTÖRLERİN ANALİZİ**

Kürşad SERTBAŞ

**Kocaeli Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetmeliğinin
Beden Eğitimi ve Spor Anabilimdalı
Programı İçin Öngördüğü
Doktora Tezi
Olarak Hazırlanmıştır**

**KOCAELİ
2006**

**T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ ve SPOR ANABİLİM DALI**

**UNIVERSIADE2005 İZMİR OYUNLARINDA GÖREVLİ GÖNÜLLÜ
İNSAN KAYNAKLARININ, ORGANİZASYONA KATILIM NEDENLERİ
VE MOTİVASYONEL FAKTÖRLERİN ANALİZİ**

Kürşad SERTBAŞ

**Kocaeli Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetmeliğinin
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Programı İçin Öngördüğü
Doktora Tezi
Olarak Hazırlanmıştır**

Danışman: Prof. Dr. Yavuz TAŞKIRAN

**KOCAELİ
2006**

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

İşbu çalışma, jürimiz tarafından Beden Eğitimi ve Spor anabilim Dalında DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan :
İmza:.....

Üye :
İmza:.....

Üye :
İmza:.....

Üye :
İmza:.....

Üye :
İmza:.....

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen Öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

..../..../2006

Enstitü Müdürü
Prof. Dr. Emin Sami ARISOY

ÖZET

Universiade2005 İzmir Oyunlarında Görevli Gönüllü İnsan Kaynaklarının, Organizasyona Katılım Nedenleri ve Motivasyonel Faktörlerin Analizi

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de bugüne kadar gerek katılımcı ülke sayısı bakımından gerekse organizasyonun niteliği açısından önemli bir spor organizasyonu olan Universiade2005 İzmir Yaz Oyunlarında görev alan gönüllü insan kaynaklarının, Universiade2005 İzmir oyunlarına katılım nedenlerini ve motivasyonel faktörleri incelemektir.

Araştırmanın evrenini 23. Universiade2005 İzmir Yaz Oyunlarında görevli n=8931 gönüllü oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise n=730 gönüllüdür. Araştırmada, ölçüm aracı olarak anket uygulanmıştır. “Strigas A. ve Jackson N. (2001)” tarafından geliştirilen MSSV (Motivational Scale for Sport Volunteers) “ Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği” Türkçeye uyarlanmıştır.

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS for Windows 10.0 programı kullanıldı. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metodların yanısıra niceliksel verilerin gruplar arası karşılaştırmalarında Kruskal Wallis testi ve farklılığa neden çıkan grubun tespitinde Mann Whitney U test kullanıldı.

Universiade2005 İzmir organizasyonunda görev yapan ve çalışmanın örneklemini oluşturan gönüllülerin demografik özellikleri incelendiğinde; Gönüllülerin % 94’ü 18-25 yaş arasında % 6’sı ise 26 yaş ve üzerindedir. Gönüllülerin % 45,1’i erkek; %54,9’u bayandır. Gönüllü insan kaynaklarının, oyunlarına katılım nedenleri ve motivasyonel faktörler belirlenmesine yönelik soruların değerlendirilmesi sonucunda, Materyal faktörü, 1 ile 5 arasında puan almakta olup ortalama puanı $3,95 \pm 0,80$ ’dir. Dış etkenler faktörü ise 1 ile 4,57 arasında puan almakta olup ortalama puanı $1,91 \pm 0,77$; Amaçsal faktörü 1 ile 5 arasında puan almakta olup ortalama puan $4,23 \pm 0,61$; Egoizm faktörü 1 ile 5 arasında puan almakta olup ortalama puanı $3,87 \pm 0,68$, Boş zaman aktivitesi faktörü 1 ile 5 arasında puan almakta olup ortalama puanı $2,35 \pm 0,92$ ’dir. Sonuç olarak, araştırmaya katılan gönüllülerin organizasyonda görev yapmalarındaki en önemli motivasyonel faktörün amaçsal faktör olduğu görülmüştür.

Ülkemizde organize edilecek ulusal ve uluslar arası spor organizasyonlarının yönetim sistemleri içerisinde gönüllü insan kaynakları yönetimi çalışmaları yapılmalıdır ve motivasyonel faktörler dikkate alınarak sistematik projeler hazırlanmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Gönüllü İnsan Kaynakları Yönetimi, Motivasyonel Faktörler

ABSTRACT

Analysis of Reasons of Participation and Motivational Factors of Voluntary Human Resources in Universiade2005 İzmir Games

The aim of this research is to analysis of reasons of participation and motivational factors of voluntary human resources in Universiade2005 İzmir games, which has been an important sports organization in Turkey in terms of both the number of participating countries and the quality of the organization.

The number of test subjects is n=730 volunteers representing the total volunteers n=8931 in 23. Universiade2005 İzmir. In the research, a questionnaire as a test eman used. MSSV (Motivational Scale for Sport Volunteers) developed by Strigas A. And Jackson N (2001) was translated in to Turkish.

In the evaluation of the findings, SPSS for windows 10,0 program was used for statistical analysis. During the evaluation of the research data, the test of Kruskal Wallis was used to compare the quantitative data between the groups and the test of Mann Whitney U was used to determine the group showing differences, as well as descriptive statistical methods.

Upon the analysis of demographic features of the test subjects; %94 are between 18-25 years old, %6 are above 26 years old. %45,1 of subjects are males and the remaining %54,9 are females. Upon the evaluation of the questions addressing the reasons of participation and motivational factors of the subjects, the mean value is $3,95 \pm 0,8$ increasing 1 to 5 points for the material factor. The mean value is $1,91 \pm 0,77$ increasing 1 to 4,57 points for external factor. The mean volue is $4,23 \pm 0,61$ increasing 1 to 5 points for purposive factor. The mean value is $3,87 \pm 0,68$ increasing 1 to 5 points for egoism factor and the mean value is $2,35 \pm 0,92$ increasing 1 to 5 points for leisure factor.

As a conclusion, it has been determined that the most important motivational factor for the subjects to volunteer for the organization was purposive factor.

The studies of the administration of voluntary human resources should be carried out the administration systems of national and international sport organizations to be held in our country and systematic projects should be prepared bey taking motivational factors.

Key words: The Administreation of Voluntary Human Resources, Motivational Factors

TEŞEKKÜR

Doktora programı bitirme tezi çalışmamda bilgileri ve yorumlarıyla bana yeni fikirler veren tez danışmanım Prof. Dr. Yavuz TAŞKIRAN'a,

Tez çalışmam içerisinde kullandığım ölçme aracı ve konu ile ilgili kaynaklar konusunda bana yardımcı olan Indiana States Üniversitesi öğretim üyesi Dr. Ethan STRIGAS'a,

Tez çalışmam süresince fikirleri ile bana destek olan, Öğrt. Gör. Ahmet GÖNENER'e, Levent ATALI'ya, Yrd. Doç. Dr. Kenan SİVRİKAYA'ya, Selman ÇUTUK'a, Engin ZENGİN'e,

Tez çalışmamın planlanma ve anketlerin uygulama sürecindeki yardımları için Ege Üniversitesi BESYO öğretim üyesi ve Universiade2005 İzmir Yaz Oyunları Spor Komisyonu Başkanı Prof. Dr. M. Ferit ACAR'a,

Çalışmada kullandığım ölçme aracının Türkiye koşullarına uyum sürecinde bana yardımcı olan Kocaeli Üniversitesi Yabancı Diller Bölümü öğretim elemanları, Okt. Adnan EFE'ye, Okt. Caner PARMAKERLİ'ye, Okt. Kadir TEKİN'e ve Türk Dili Bölümü öğretim elemanı Okt. Meriç HARMANCI'ya,

Tez çalışmam ile ilgili yardımları için Universiade2005 İzmir Yaz Oyunları Gönüllü Yönetim Merkezi yöneticisi Cem Cansın OĞUZ'a, Filiz BENGÜTAŞ'a,

Çalışma ile ilgili istatistiksel değerlendirmelerdeki yardımları için Yrd. Doç. Dr. Demet GÖNENER'e, Emire BOR'a, Yrd. Doç. Dr. Hasan ARSLAN'a,

Akademik yaşantımda ve tez çalışmam süresince destekleri ile beni yalnız bırakmayan aileme,

Teşekkür ediyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	5
ABSTRACT	6
TEŞEKKÜR	7
İÇİNDEKİLER	8
SİMGELER ve KISALTMALAR	10
ŞEKİLLER DİZİNİ	11
ÇİZELGELER DİZİNİ	12
1. GİRİŞ	13
2. GENEL BİLGİLER	16
2.1 Spor,	16
2.2 Spor Bilimleri	16
2.3 Yönetim Bilimi	17
2.4 İnsan Kaynakları Yönetimi	18
2.4.1 İnsan Kaynaklarının Planlanması	20
2.4.2 İKP'nin İşleyiş Basamakları	21
2.5 Motivasyon	23
2.5.1 Herzberg' in Motivasyon Teorisi	24
2.5.2 Aldefer' in Motivasyon Teorisi	24
2.6 İnsan Kaynakları Yönetiminde Motivasyon	25
2.7 Gönüllülük Psikolojisi	25
2.7.1 Gönüllülük ve Motivasyon	26
2.7.2 Motivasyonel Faktörler	27
2.8 Gönüllülük	27
2.8.1 Dünya Üzerinde Gönüllülerin Nüfusu	30
2.8.2 Sporda Gönüllülük	32
2.8.3 Sporda Gönüllü Birlik Modeli Kanada Örneği	32
2.8.4 Sporda Gönüllü İnsan Kaynakları Organizasyonları	33
2.8.5 Gönüllü İnsan Kaynaklarının Çalışma Alanları	34
2.8.6 Olimpik Gönüllülerin Ekonomik Gücü	36

2.9 FISU ve Universiade2005 İzmir	37
2.9.1 Universiade Yaz Oyunları	39
2.9.2 Universiade Kış Oyunları	39
2.9.3 Universiade2005 İzmir Kanunu	40
2.9.4 Universiade2005 İzmir Organizasyonu	40
2.9.5 Universiade2005 İzmir ve Gönüllü İnsan Kaynakları Yönetimi	43
3. GEREÇ – YÖNTEM	47
3.1 Araştırma Grubu	47
3.2 Veri Toplama Araçlar	48
3.2.1 Faktör analizi	48
3.2.2 Spor Gönülleri Motivasyon Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları	50
3.2.3 Spor Gönülleri Motivasyon Ölçeğinden Alınan Toplam Puanlar	52
3.2.4 Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği, Anketinin Geçerlilik Güvenilirlik Analizi Sonuçları	52
3.3 Verilerin Toplanması	54
3.4 Verilerin Analizi	54
4 . BULGULAR	54
4.1 Gönüllü İnsan Kaynaklarının, “Universiade2005 İzmir” Yaz Oyunlarına katılım nedenleri ve motivasyonel faktörlerin analizi	55
5. TARTIŞMA	63
6. SONUÇ	71
7. ÖNERİLER	75
8. KAYNAKLAR DİZİNİ	76
9. ÖZGEÇMİŞ	84

SİMGELER ve KISALTMALAR

- 1 – GSGM** : Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü
- 2 – TMOK** : Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi
- 3 – Universiade** : Dünya Üniversiteler Arası Spor Oyunları
- 4 – İKY** : İnsan Kaynakları Yönetimi
- 5 – İKP** : İnsan Kaynaklarının Planlanması
- 6 – FEVODES** : İspanya Olimpiyat, Spor ve Sosyal Gönüllülük Federasyonu
- 7 – BESYO** : Beden Eğitim ve Spor Yüksekokulu
- 8 – FISU** : Fédération Internationale du Sport Universitaire;
(Uluslararası Üniversite Sporları Federasyonu)

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil –1: Hiyerarşik Yönetim Modeli.....	10
Şekil – 2: Universiade2005 İzmir amblem ve maskot.....	30
Şekil – 3: Universiade2005 İzmir Organizasyon Şeması.....	31
Şekil – 4: Oyunlar esnasında gönüllülerin faaliyet alanlarına göre dağılımı.....	33
Şekil – 5 : Gönüllülerin tesislere göre dağılımı.....	34
Şekil – 6 : Gönüllülerin eğitim seviyeleri.....	35

ÇİZELGELER DİZİNİ

Tablo – 1	: Spor Gönülleri Motivasyon Ölçeği değerlendirmesi.....	37
Tablo – 2	: Faktör Analizi Matrisi.....	40
Tablo – 3	: Spor Gönüllülerini Motivasyon Ölçeği İç Tutarlılık.....	42
Tablo – 4	: Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Boyutlarının Ortalama Puanları Değerlendirmesi.....	42
Tablo – 5	: Demografik özelliklere göre dağılım.....	44
Tablo – 6	: Gönüllülerin, organizasyon yapısına yönelik değerlendirmeler...	45
Tablo – 7	: Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	46
Tablo – 8	: Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	46
Tablo – 9	: Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Eğitim durumuna Göre Dağılımı.....	47
Tablo – 10	: Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Maaş Durumuna Göre Dağılımı.....	48
Tablo - 11	: Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Spor, Rekreasyon ve Toplumsal Organizasyonlar ile İlgili Çalışmalar Yürüten Sivil Toplum Kuruluşlarına Üyelik Durumuna Göre Dağılımı.....	49
Tablo – 12	: Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Bu Organizasyondaki Görevinizden Önceki Dönemlerde, Spor, Rekreasyon ve Toplumsal Organizasyonlarda Gönüllü Olarak Aktif Görev Alma Durumuna Göre Dağılımı.....	50
Tablo – 13	: Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının, “Gönüllü Olarak Katıldığınız Önceki Organizasyonlar” sorusuna Göre Dağılımı.....	51

GİRİŞ

Spor organizasyonlarının yönetim sürecinde önemli olan İnsan kaynakları Yönetimi kurumsal gelişimin yanında organizasyonel başarıda da etkili bir çalışma alanıdır. Organizasyonlar içerisinde uygulanan yönetim teknikleri sorunsuz bir organizasyon için dikkatle planlanmaktadır. Gerek ücretli gerekse gönüllü insan kaynakları yönetimi stratejileri bu noktada önem kazanmaktadır.

Spor organizasyonlarındaki insan kaynakları yöneticileri gerek ücretli gerekse gönüllü insan kaynakları olarak iki farklı hedef kitle üzerinde çalışmalarını sürdürmektedirler. Organizasyonların planlanmasında nitelikli insan kaynakları ihtiyacı ekonomik koşullarda dikkate alınarak ücretli personel sayısına ek olacak gönüllü insan kaynakları ile tamamlanacaktır. Gönüllülerin organizasyonlarda görev alması gerek ekonomik gerekse insan kaynaklarının niteliği açısından önem kazanmakta ve son yıllarda uluslar arası spor organizasyonlarının yönetiminde önemli bir çalışma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Spor organizasyonlarında gönüllü insan kaynakları yönetimi çalışmaları Avustralya, Kanada, İngiltere ve diğer bir çok ülkede uygulanmaktadır. Aynı zamanda Avrupa Birliği spor politikası içerisinde gönüllülük önemli bir yer tutmaktadır. Bu yönde gerek teorik gerekse pratik bir çok organizasyon yapılmaktadır (www.europa.eu.int/comm/sport).

Spor gönüllüleri konusunda çalışmalarını yürüten ülkelerin spor politikaları içerisinde önemli bir yer tutan gönüllülük uluslar arası spor organizasyonlarında, olimpiyat oyunlarında ve diğer organizasyonlarda onbinlerce gönüllünün görev yapmasını sağlayan bir kültürü de oluşturmaktadır.

Özellikle Olimpiyat Oyunları organizasyonlarında gönüllü insan kaynakları önemli bir güç oluşturmaktadır. Sydney 2000 Yaz Olimpiyat oyunlarında 50.000, Salt Lake Kış Olimpiyat oyunlarında 19.000, Athen 2004 Yaz Olimpiyat oyunlarında 60.000 (Olimpiyat oyunları ve Paralimpik oyunlar) gönüllü organizasyonda görev yapmıştır (Karlis G., 2003).

Uluslar arası spor organizasyonlarında görev yapan gönüllüler, profesyonel görevliler kadar etkin konumlarda görev yapmaktadırlar. Organizasyonlar içerisinde kişisel nitelikleri doğrultusunda aktif olarak görevlendirilen gönüllüler organizasyonları başarısında etkili olmuşlardır (Sertbaş K. ve ark. 2004).

Spor organizasyonlarının yönetim stratejileri içerisinde önemli bir yer tutan gönüllü insan kaynakları yönetiminin başarıya ulaşabilmesi için bireylerin bu yönde yapılan çalışmalara katılımı önem kazanmaktadır. Organizasyonların bu yöndeki çalışmalarının yanı sıra toplumsal bir katılım da uygulanan çalışmalarının hedefe ulaşmasını olumlu yönde etkileyecektir.

Birçok özel ve resmi spor kurumu içerisinde hedef organizasyon sürecinde tesis, sponsorluk, medya hizmetleri vb. organizasyonel planlamaların yanında gönüllüleri de yönetim stratejileri içerisinde değerlendirmektedirler. Bugün gönüllüler spor organizasyonlarının içerisinde önemli bir yer tutmaktadırlar. Bir çok araştırmacı (Farrell, Johnston, Twynam, Cnaan, Goldberg-Glen, Gren, Chalip) spor organizasyonlarında gerek sayısal gerekse nitelik bakımından bu kadar önemli olan gönüllülerin neden organizasyonlarda görev almak istedikleri ve gönüllüleri motive eden faktörlerin neler olduğu sorusuna cevap aramak için çalışmalar yapmaktadırlar (Strigas A., Jackson N. 2001).

Gönüllü takımları bir çok organizasyon için önemli bir noktayı oluşturmakta ve organizasyonun başarısı için etkili bir faktör olmaktadır. Organizasyon yöneticilerinin dikkat etmeleri gereken konu gönüllülerin organizasyona katılması, eğitim ve çalışma süreçlerinde gönüllülerin beklentilerine cevap verebilmektir (Farrel J., Johnston M., Twynam D. 1998).

Bireyin kendi serbest zamanını hiçbir maddi karşılık beklemeden başkaları için yararlı olacağını düşündüğü aktivitelerde harcamasına gönüllülük ve bu tür bir eylemde bulunan kişiye de gönüllü tanımı yapılmaktadır. Organizasyonlarda görev alan gönüllüler kendi istekleri ile kişisel niteliklerini organizasyon başarısı için değerlendirmektedirler.

Birçok gönüllüyü organizasyonlarda görev almaya yönlendiren bir çok sebep vardır. Kendi kişisel becerilerini geliştirmek ve organizasyon sürecinde değerlendirmek, organizasyon başarısına katkıda bulunmak, toplumsal gelişim, sosyal çevrenin etkisi, iş yaşamında başarı gibi hedefler bireyleri spor organizasyonlarında gönüllü olarak görev almaya yönlendirmektedir

İşte bu noktada araştırmacıların önem gösterdikleri konu, bireyleri spor organizasyonlarında gönüllü olarak görev yapmaya yönlendiren motivasyonel faktörlerin neler olduğudur. Bireyleri, gönüllü olmaya yönlendiren motivasyonel

faktörlerin belirlenmesi spor organizasyonları yönetim stratejilerinin planlanmasında ve yeni sistemlerin hazırlanmasında önemli bir alanı oluşturmaktadır.

Gönüllüleri organizasyonlarda görev almaya yönlendiren motivasyonel faktörler, sistematik bir şekilde incelenerek spor yönetimi ve organizasyonların planlamasında ihtiyaç duyulan insan kaynakları yönetimi çalışmalarında önemli bilgilere ulaşılmasını sağlayacaktır.

Bireyleri organizasyonlarda gönüllü olarak görev almaya yönlendiren nedenlerin ve motivasyonel faktörlerin belirlenmesi sadece hedef organizasyon sürecindeki bilgilendirme ile kalmayacaktır. Ulusal spor politikası içerisindeki Spor organizasyonlarında gönüllü insan kaynakları yönetimi stratejilerinin planlamasında da etkili olacaktır. Toplumsal spor kültürünün gelişiminde önemli bir yer tutan gönüllü katılımcılık bir çok spor organizasyonunun başarı ile yönetilmesine katkı sağlayacaktır.

Bu çalışmada, Türkiye’de bugüne kadar gerek katılımcı ülke sayısı bakımından gerekse organizasyonun niteliği açısından önemli bir spor organizasyonu olan Universiade2005 İzmir oyunlarında görev alan gönüllülerin, “Universiade2005 İzmir” oyunlarına katılım nedenleri ve motivasyonel faktörler incelenecektir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1: Spor

İnsanların, birlikte yaşamaya başladıkları ilk dönemlerden itibaren, toplu yaşamın bir gereksinimi olan paylaşma, yardımlaşma, rekabet vb. gibi kavramlar farklı boyutlarda yaşanmıştır. İnsanın fikir ve ruh unsurlarıyla birlikte bütünlüğünü meydana getiren maddesinin, yani vücudunun belli amaçlar doğrultusunda eğitilmesi düşüncesi, insanlığın evren üzerindeki varlığı kadar eskidir. Canlılığın tek belirtisi olan hareket, aynı zamanda vücut eğitiminin de başlıca aracıdır. Yukarıda belirtildiği gibi hareket, ilkel zamanlarda zorunlu yaşama faaliyetleri şeklinde görülür ve insan neslinin geçmişi kadar eskidir. Bu tür hareketler doğal hareketler olarak nitelendirilir (Erdemli,1999).

Spor etkinliklerine ilk adım da bu doğal hareketliliğin sistematik bir şekil alması ile başlamıştır. Kişiler, yaşamak için gerekli olan temel ihtiyaçlarını karşılamalarının ardından, bir takım fiziksel ve ruhsal faaliyetlere yönelmişlerdir. Bireysel ve/veya grupsal olarak katılım sağladıkları bu tür etkinlikler onların kendilerini ifade etmeleri yolunda kolaylıklar sağlamıştır. İçinde sporun, sanatın ve farklı bir çok etkinliğin olduğu aktiviteler toplum içinde yaşayan bireyleri bir takım uğraşlara sevk ederek, farklı platformlarda bir takım roller üstlenmelerini sağlamıştır. Özellikle spor kavramını incelediğimizde, toplumsal katılımın üst seviyeye ulaştığını görmekteyiz. Sporun kelime anlamına baktığımızda ; “ Zevk için yapılan fiziksel aktivite “, “ Eğlence konusu olarak oyun”, “Kişisel ve toplu oyunlar olarak yapılan bedensel hareketler” (Erdoğan, 2000), ayrıca “spor” olgusunun nasıl tanımlandığını öğrenmek için sözlük açanlar, bunun “OF:desport, ME.disport” sözcüklerinin kısaltması olduğunu,”oyun, oyalanma, işten uzaklaşma”anlamına geldiğini bilirler. Bu tanımları dikkate alırsak spor etkinlikleri her şeyden önce boş zaman gerektirdiğini görmekteyiz (Fişek,1999).

2.2 Spor Bilimleri

“Spor nedir ?”sorusu yanıtlanması oldukça zor bir sorudur. Girişilecek herhangi bir tanım denemesinin de sporun tüm özelliklerini açık ve seçik olarak vereceği her zaman kuşkuludur. Bunun sebebi, spor olgusunu içinde insan

faktörünün bulunmasıdır ve insanın temel özelliklerinin etkin olmasıdır. “Spor bir insan olayıdır, spor insanın tüm varlığına ilişkindir, spor bir oyundur, spor bir eğlencedir, spor uzun süreli bir etkinliktir, spor bir estetik yaratma olayıdır” Şeklindeki yaklaşımlar spor aktivitelerinin çok yönlü etkinlikleri konusunda bizlere yeni fikirler verecektir. Bireylerin kendilerinin ifade etme yolunda yer aldıkları zamanla hayatlarının bir parçası olan spor etkinlikleri vazgeçemeyecekleri bir uğraş halini almıştır(Alpman, 1972).

Spor aktivitelerinin, bireylerin hayatlarında aldıkları rol öyle boyutlara yükselmiştir ki, NOVAK ‘ a (1976) göre “The Joy Of Sport “ da belirttiği gibi spor, insanlar için doğal bir inanç unsuru haline gelmiştir(Siedentop, 1990).

Spora dönük olan bu güçlü inanç oluşumu ve sahiplenme, bireylerin spora yönelmelerinde etken olmaktadır. Çünkü spor salt bedensel aktivite ile sınırlı kalmamakta, çok yönlü katılımcılıkla kitlelere ulaşmaktadır. Sporun içindeki oyun , eğlence , yarışma gibi kavramlar bireylerde ilgiyi arttırmış ve sporun fiziksel ve ruhsal etkisi onları sarmıştır.

Spor salt bir aktivite olarak algılanamayacak kadar çok yönlü bir etkinliktir. Sporun bu çok yönlülüğü bir çok bilim dalına ihtiyacı da doğurmuştur. Sporun içindeki, fizyolojik, psikolojik, sosyolojik , tarih gibi bir çok bilim, dalı bu etkinliğin bireyler ve toplumlar üzerindeki etkilerini etüd etmektedirler.

2.3: Yönetim Bilimi

Yönetim, belirli bir takım amaçlara ulaşmak için başta insanlar olmak üzere parasal kaynakları, donanımı, demirbaşları, hammaddeleri, yardımcı malzemeleri ve zamanı birbiriyle uyumlu, verimli ve etkin kullanabilecek kararlar alma ve uygulama süreçlerinin toplamıdır. Yönetim kavramının içinde başta insanlar olmak üzere üretim faktörlerinin amaçlar doğrultusunda etkin ve verimli kullanımı söz konusudur (Eren E.1998).

Yönetim, işletmenin sahip olduğu insan , fiziksel, bilgisel ve finansal kaynaklarını örgütsel amaçları gerçekleştirmek için etkin ve yeterli bir şekilde planlama, organize etme, liderlik etme ve kontrol etme süreci olarak tanımlanabilmektedir (Doğan S., 2001).

Yönetim, önceden belirlenen veyahut da sonradan revize edilen amaçlara ulaşmak için planlama, organize etme, kadrolama, yöneltme ve denetlemeye ilişkin teori, model, yaklaşım ve ilkelerin maharetle uygulamaya götürülme sürecidir (Akdemir A., 2001).

Yönetim, “Başkaları vasıtasıyla iş görme” olarak tanımlanabilir, bunu, teknik, beşeri ve kavramsal olmak üzere üç boyutu olan bir faaliyetler topluluğu olduğunu görürüz. Teknik boyut yöneticinin fonksiyonel uzmanlık alanını ifade etmektedir. Her yönetici, muhasebe, mühendislik, pazarlama, finans, araştırma-geliştirme gibi belirli bir dalda uzmanlık bilgisine sahiptir. Beşeri boyut insan unsuru ile ilgilidir. Her yönetici, özellikle kademeler yükseldikçe, sorunları kendi sahip olduğu teknik bilgiyi bizzat uygulayarak çözmek yerine, başkalarının faaliyetlerini planlayarak, koordine ederek ve kontrol ederek, bunların gayretleri ile çözmeye başlamaktadır. Yani, başkaları ile sonuçlara ulaşmağa çalışmaktadır. Kavramsal boyut ise yöneticinin organizasyonun tamamını, bir bütün olarak görebilmesini ifade etmektedir (Koçel T., 1999).

2.4: İnsan Kaynakları Yönetimi

Sanayi devriminin yaşandığı 19.Y.Y.’dan günümüze kadar çeşitli aşamalardan geçen ve uzun yıllar işletmelerin temel fonksiyonları arasında yer alan “Personel Yönetimi”, 1980’li yıllardan itibaren yerini, “ İnsan Kaynakları Yönetimi”ne bırakmıştır. Her ne kadar insan kaynakları yönetimi, personel yönetiminin bir uzantısı olarak kabul edilebilirse de, insan kaynaklarının bugün ulaştığı boyut, personel yönetimini aşmıştır. İnsan kaynakları yönetimi, yapısı ve felsefesi bakımından insanı, bir durum olmaktan ziyade, sürekli geliştirilebilen bir süreç olarak görme eğilimindedir (Iraz R. ve Yıldırım E., 2005).

Günümüzde her alanda meydana gelen değişim ve gelişmeler, işletmeleri ulusal ve uluslar arası alanda yoğun rekabetle karşı karşıya bırakmaktadır. İşletmelerin bu rekabet ortamında başarılı olabilmeleri, ellerindeki mevcut kaynaklarını etkili bir biçimde kullanmalarına ve gereksinme duydukları kaynaklara kısa zamanda ulaşabilmelerine bağlıdır. Diğer üretim faktörlerinden farklı bir yere ve

öneme sahip olan insan kaynaklarının etkili yönetimi de bu sürecin temel taşlarından birini oluşturmaktadır (Özaslan B. ve DüNDAR G., 2005).

İnsan kaynakları, bir organizasyonda ve/veya yapılanmada ki insan gücüdür. Bu gücün başarıya ulaşması, sağlıklı bir insan kaynakları planlamasına ve yönetimine bağlıdır. İnsan Kaynakları yönetimi (İKY), organizasyon içerisindeki insan ilişkilerini, yönetim ve personel yönetimi konusundaki bilgi ve ilkeleri bir bütün içerisinde ele alır (Fındıkçı İ., 2000).

Bir diğer yaklaşımda ise İKY; “Bir organizasyon için gerekli olan insan kaynaklarını oluşturmak ve onları koordine etmek “ şeklinde tanımlanmıştır Byars L., Rue L., 1991).

İnsan kaynakları yönetimi, herhangi bir örgütsel ve çevresel ortamda insan kaynaklarının örgüte, bireye ve çevreye yararlı olacak şekilde, yasalara da uyularak, etken yönetilmesini sağlayan işlev ve çalışmaların tümü olarak tanımlanabilir (Özdemir E., Güngör Y., Akçadağ S., 2005).

İnsan, üretim sürecinin hem olmazsa olmaz nitelikteki bir parçasıdır. Hem de üretimin aynı zamanda hedefidir. İnsan Kaynakları terimi, bir örgütte , en üst yöneticiden en alt kademedeki nitelsiz iş görenlere kadar tüm çalışanları kapsar. Bu terim örgütün bünyesinde bulunan işgücünü kapsadığı gibi örgütün dışında bulunan ve potansiyel olarak yararlanılabilecek işgücünü ifade etmektedir. İnsan kaynakları yönetiminin iki temel amacı vardır, birincisi verimliliği arttırmak, ikincisi ise iş yaşamının niteliğini yükseltmektir. İnsan kaynakları yönetimi işgücü ile ilgili çeşitli kriterleri kullanarak gerek verimlilik gerekse iş yaşamının niteliği üzerinde olumlu gelişmelerin elde edilmesini sağlar (Kaynak T. ve ark. 2000).

İnsan kaynakları yönetimini, herhangi bir örgütsel ve çevresel ortamda, insan kaynaklarının örgüte, bireye ve çevreye yararlı olacak şekilde, yasalara da uyularak, etken yönetilmesini sağlayan işlev ve çalışmaların tümü olarak tanımlayabiliriz (Kaynak T. ve ark. 2000).

İnsan kaynakları yönetiminin, temel amaçları ve hedefleri aşağıda belirtilmiştir;

- İnsan kaynaklarından işletme amaçlarını gerçekleştirmek amacıyla en üst düzeyde yararlanmak.
- Çalışanların ihtiyaçlarının karşılanmasına çalışmak ve onların kariyer planlanmasını gerçekleştirerek gelişmelerini sağlamak
- Çalışanların moral, motivasyon ve verimlilik konularındaki sorunlarını belirlemek ve bu sorunlarla ilgilenmek.
- Çalışanları değerlendirmek ve geliştirmek.
- İşletme yönetim strateji ve felsefesinin oluşmasını sağlamak.

(Akdemir A., 2000)

2.4.1: İnsan Kaynaklarının Planlanması

Spor organizasyonları içerisinde farklı bir çok hizmet alanları bulunmaktadır. Hizmet alanlarındaki bu çeşitlilik aynı doğrultuda nitelikli işgücü ihtiyacını da karşımız çıkarmaktadır. Bu yönelik personel ihtiyacının giderilmesi için çağdaş bir personel planlaması sürecine ihtiyaç duyulmaktadır.

Plan; bugünden, gelecekte neye ulaşılacak istendiğinin ve nelerin gerçekleştirilmek istendiğinin kararlaştırılmasıdır. Plan kavramı tek başına bir anlam ifade etmeyecektir. Hedef için alınan kararlar planlar bütünü oluşturacaktır. Fakat uygulama safhasına geçildiğinde plan kavramı değişim gösterecektir. Bu değişim planlama olarak adlandırılır. Planlama; planı ortaya çıkarmak için sarf edilen gayretleri, bir süreci ifade eder. Plan bir sonuçtur, planlama ise bir süreçtir (Koçel T., 1999)

Bu süreçte ve sonuca ulaşmada spor yöneticileri bir takım stratejiler geliştirmeli ve düzenleyecekleri organizasyonlarda çağdaş yönetim anlayışı rehberliğinde sağlıklı bir “İnsan Kaynakları Planlaması ” anlayışını etkili bir şekilde değerlendirmelidirler.

Bir organizasyonun planlanması ve işletilmesi sürecindeki başarı, elimizdeki insan gücünün doğru şekilde değerlendirilmesi ile ilgilidir. Organizasyonun genel amacının ne olduğunun belirlenmesi, bu organizasyonun ihtiyaçlarının neler olduğunun bilinmesi, mevcut personelin özellikleri ve hedef yolundaki hizmetleri neler olacağının iyi bir şekilde etüt edilmesi gerekmektedir. Bu aşamada ortaya

sağlıklı bir, İnsan Kaynakları Planlaması (İKP) ihtiyacı çıkacaktır. İnsan gücünün iyi bir şekilde planlanması ve değerlendirilmesi gerekmektedir.

İKP; Organizasyonun ihtiyacı doğrultusunda, kararlı bir şekilde mevcut insan kaynaklarının nitelikleri dikkate alınarak doğru işte ve doğru zamanda değerlendirilmeleri, şeklinde ifade edilmiştir (Byars L., Rue L., 1991).

İKP'nin bir başka tanımlamasında ise; Organizasyonun amacı dikkate alınarak, çalışma alanları ve planlarının belirlenmesinin ardından mevcut insan gücünün görevlendirilme aşamaları ve denetimleri olarak belirtilmiştir (Fisher C., Schoenfeldt L., Shaw J., 1990).

İKP süreci, organizasyon içerisindeki insan gücünün niteliklerine göre çalışma alanlarına ayrılmaları ve sistemli bir yapı içerisinde faaliyetlerini sürdürme olarak özetlenebilecektir.

2.4.2: İKP'nin İşleyiş Basamakları

İKP içinde dikkat çekilmesi gereken en önemli unsurun personelin niteliklerine göre iş kollarında değerlendirilmesi olduğunu belirtmiştik. Niteliklerin yanı sıra iş kollarına dağılan bireylerin kişisel bir takım ihtiyaçları da göz ardı edilmemelidir. İnsan kaynaklarının planlaması 4 basit aşamadan oluşmaktadır:

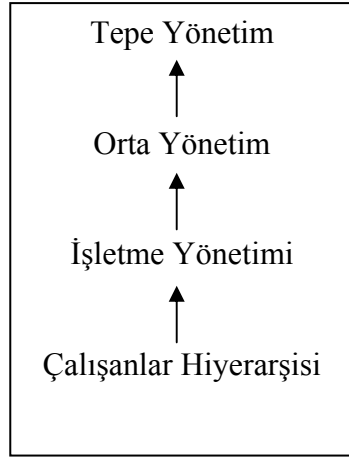
- Organizasyonun, özel çalışma alanlarını kararlı ve objektif bir anlayışla takip etmek.
- İnsan kaynakları merkezi için, kurumun ve/veya organizasyonun tüm çalışma alanlarında yer alan bireyleri, uzmanlıkları, becerileri vb. konularda bilgi toplamak.
- Genel insan kaynakları ihtiyacını belirlemek ve gerektiğinde tedbir almak.
- Gelişim planları hazırlamak ve insan kaynakları organizasyonunda gelişebilecek olayları sezme ve önceden harekete geçmek

(Byars L., Rue L., 1991).

Bu aşamalar arasındaki bilgi koordinasyonu da önemlidir. Bunun için sistemli bir organizasyon işleyişi ve yönetimi gereklidir.

İKP sürecinin sorunsuz bir şekilde işleyebilmesi için hiyerarşik düzenin bozulmaması ve görev sorumluluk anlayışının takip edilmesi gerekmektedir. Bu yaklaşım organizasyon tepe yönetiminden en alt birimlere kadar sistemli bir yapı halinde işlemelidir. Organizasyon yapısı belirlenmeli, kişiler niteliklerine göre bu yapının içerisinde yer almalı ve bağlı buldukları sorumlular tarafından da denetlenmelidirler. Bu denetleme işlemi hiyerarşik sisteme uyumlu olacaktır.

Şekil – 1: Hiyerarşik Yönetim Modeli



Hiyerarşik Yönetim modelinde; düzenlenecek organizasyonun içeriği ne olursa olsun, başarılı bir şekilde sonuçlanmasını sağlayacaktır (Halloran J., 1986).

İKP sürecinde, yöneticilerin sıklıkla karşılaştıkları sorunların çözümünde stratejik yönetimin yardımı olmaktadır. Yöneticilerin planlamalarında, personel seçimlerinde ve uygulamalarında strateji yönetimi önem kaydetmektedir.

Stratejik planlamada iki uygulama karşımıza çıkmaktadır:

- Üst yönetimde ortaya çıkabilecek potansiyel sorunları önceden tespit etmek
- Gelecek ile ilgili alınacak kritik kararları gözden geçirmek ve uygulamak (Dowling P., Schuler R., 1990).

İKİP, uygulamalarında emel uğraş insan faktörü olduğundan strateji yönetimi etkili bir unsurdur. Önceden de belirtildiğimiz gibi, organizasyon içerisinde yapılanmada birey ve yönetim arasındaki iletişimde sıkça başvurulan ve etkili olan strateji yönetimi, kriz yönetimi vb. uygulamalar çözüm yolunda sağlıklı sonuçlar verebilecektir.

Ayrıca, İKİP işleyişinin en önemli alanı olan işgücü ve uygulama dağılımı şematik bir şekilde organizasyon yapılanması içerisinde ortaya çıkartılmalıdır. Bu şematik yönetim süreci organizasyonda ve/veya kurumda görev yapan tüm personele aktarılmalıdır. Mevcut insan kaynaklarının görev alanlarını ve sınırlılıklarını bilmeleri için kuruluş şeması rehber olacaktır.

2.5: Motivasyon

Motivasyon, kısaca insanı çalışmaya sevk etmek, çalışmak için bireyi harekete geçirmek ve isteklendirmek anlamına gelmektedir. Motivasyon yönetimi ise organizasyonda çalışanların daha istekli ve arzulu iş yapmalarına yönelik çeşitli araçlar (para, eğitim, takdir, ödüllendirme, başarı vs.) ile çalışanların harekete geçmesi ve isteklendirilmesi demektir. (<http://www.canaktan.org>).

Motivasyon konusunu ilk inceleyen yönetim uzmanlarının başında Abraham H. Maslow gelmektedir. Maslow, insan ihtiyaçları ile ilgili olarak 1943 yılında yazdığı bir makalesinde insan ihtiyaçlarını beş kategoriye ayırmıştır. Maslow, insan ihtiyaçlarını hiyerarşik olarak ele almış ve en alttaki ihtiyaçların karşılanmasının ardından insanın bir üstteki ihtiyaçlar kategorisine doğru yöneldiğini ifade etmiştir.

Fizyolojik ihtiyaçlar: İnsanların doğuştan sahip oldukları ve arzu ettikleri temel ihtiyaçlardır. Yemek, uyumak, hava teneffüs etmek vs. ihtiyaçlar bu kategori için örnek olarak gösterilebilir. (<http://www.canaktan.org>).

Güvenlik ihtiyaçları: İnsanlar, can ve mal varlıklarının korunmasını isterler. Aynı şekilde insan, doğası gereği özgürlüğü ve mülkiyeti seven bir yaratıktır. Bu nedenle, tüm insanlar baskıya ve zorlamaya karşı kendilerini korumak isterler. Bunların dışında yaşlılık, hastalık, işsizlik vs. durumlara karşı da insan, geleceğinin güvenlik içerisinde olmasını arzular. (<http://www.canaktan.org>).

Sevgi ve aidiyet ihtiyacı: Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarından sonra insanın sosyal yönü ağırlık taşıyan ihtiyaçları ortaya çıkar. Örneğin, sevme, sevilme, bir gruba mensup olma, şevkat, yardımseverlik vs. türünden ihtiyaçlar bu gruba örnek olarak gösterilebilir(<http://www.canaktan.org>).

Saygı ihtiyacı: İnsanlar sevmek, sevilme dışında saygı duyulmak da isterler. İnsanlar temel fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını ve ardından sevgi ve aidiyet ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra tanınma, sosyal mevkii ve statü sahibi olma, başarı elde etme, takdir edilme, saygı görme vs. türden ihtiyaçlara ilgi gösterirler. Maslow bu gruptaki ihtiyaçları saygı görme (esteem) ihtiyaçları olarak sınıflandırmaktadır. (<http://www.canaktan.org>).

İdeallerini ve yeteneklerini gerçekleştirme ihtiyacı: Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını ve diğer belirtilen türdeki ihtiyaçlarını karşılamış olan birey son aşamada ideallerini ve yeteneklerini gerçekleştirme ihtiyacı duyar. Bu son aşamada birey, ideallerini gerçekleştirmeye, başarmaya ve haz duymaya daha fazla önem verir (<http://www.canaktan.org>).

2.5.1: Herzberg' in Motivasyon Teorisi

Motivasyonel faktörler. Başarı, tanınma, takdir edilme, yapılan işin niteliği, yetki ve sorumluluk sahibi olma, ilerleme ve yükselme imkanlarının olması vs. motivasyonel faktörler arasında sayılabilir. Bu faktörlerin olması durumunda bireylerin çalışma istek ve arzuları artar. Bu faktörlerin bulunmaması halinde ise bireylerin çalışma arzu ve istekleri yavaşlayabilir. (<http://www.canaktan.org>)

2.5.2: Aldefer' in Motivasyon Teorisi

Clayon Alderfer adındaki yönetim uzmanı ise insan ihtiyaçlarını üç farklı kategoriye ayırmaktadır;

Varlık ihtiyaçları. Bunlar insanların doğuştan itibaren sahip oldukları ihtiyaçlardır. Yiyecek, içecek, barınma ihtiyaçları vs. bu konuda örnek gösterilebilir.

Sosyal ilişkiler ihtiyacı. İnsanlar, başka insanlarla bir arada olmak, duygu ve düşüncelerini onlarla paylaşmak isterler.

Gelişme ihtiyaçları. İnsanların kendilerini geliştirme ihtiyaçlarıdır. Başarı elde etme, tanınma, kabul edilme vs. bu tür ihtiyaçlara örnek gösterilebilir.

Alderfer' e göre varlık ihtiyaçları karşılandıktan sonra ikinci basamak ihtiyaçların, daha sonra da üçüncü basamak ihtiyaçların karşılanmasına çalışılır.

. (<http://www.canaktan.org>).

2.6: İnsan Kaynakları Yönetiminde Motivasyon

Motivasyon, insan ilişkilerine yön veren en önemli olgulardan birisidir. Hangi türde olursa olsun bütün işletmelerin, kurum ve kuruluşların ortak hedefi insan çabalarını, amacı gerçekleştirmeye doğru yoğunlaştırmaktır. İş ne olursa olsun sonuçta istenen şey söz konusu işin yapılmasıdır. Bu işin yapılabilmesi ise insanın istekli olmasını, işi benimsemesini, yeterli çaba göstermesini gerektirir. İşte bu isteği sağlayan bireyin motivasyon düzeyidir (Fındıkçı İ. 2000).

Motivasyon genellikle iki ögeye bağlı olarak kullanılmaktadır. Birincisi davranış veya hareketin bireyin amaçlarına ulaşmasında yardımcı olması, ikincisi bu davranış veya eğilimin eylemle ilişkilendirildiğinde dışsal faktörlerle desteklenmesi durumudur. Motivasyon kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri üzere davranışları şeklinde tanımlanabilir. Motivasyon, kişilerin bekleme ve ihtiyaçları, amaçları, davranışları, kendilerinin performansları hakkında bilgi verilmesi konuları ile ilişkilidir (Akdemir A., 2000).

Kişiyi bir harekette bulunmaya veya birçok hareket alternatiflerinden birini tercih etmeye iten ve nispeten bir süreklilik gösteren faktörlere motiv denir. Motivasyon ise, bir motivin etkisiyle ve mevcut şartlara bağlı olarak bir davranışa denir (İkizler C., 1998).

2.7: Gönüllülük Psikolojisi

Sivil toplum kuruluşlarına zamanını, emeğini ve/veya uzmanlık bilgisini sunan insanlara bakıldığında bunların –toplumumuzda yaygın haliyle- temel olarak yardım etme isteği, başkalarına faydalı olma isteği gibi istekleri olduğu fakat

bunların yanında bir takım başka istemleri/ ihtiyaçları için bu tür kurumlara yöneldiği gözlenmektedir. Gönüllülerin psikolojisini anlamak kuruma yapacağı bir çok faaliyette kolaylık sağlamanın yanında beraber çalıştığı insanların da görev tatminine kavuşmasını, çatışmaların giderilmesini ve grup dinamiklerinin sağlamlaşmasını sağlayacaktır. Gönüllülerin psikolojik durumu üç başlıkta incelenecektir (Yaman Y., 2005).

Kr amaçlı işletmelerde kişileri motive eden unsur genellikle oraya gelme sebepleri olan maddi unsurlardır. İşletmeler alışanlarının motivasyonu için prim, ikramiye ve çeşitli yöntemlerle gelir artışları sağlarlar. Oysa amaç kr elde etmek olmayan sivil toplum kuruluşları için performans unsuru olarak herhangi bir ücretin kullanılamayacağı aşıkardır. Zaten gönüllü emeği ücretsiz bir emektir. Kişi gönüllü olurken doğal olarak bir ücret beklemez. Bu sebeple, sivil toplum kuruluşları gönüllü çalışanlarının performansını arttırabilmek için işletmelerden daha zor durumdadır ve bu konuda daha fazla düşünmeleri gerekmektedir (Yaman Y., 2005)

2.7.1: Gönüllülük ve Motivasyon

Birçok gönüllüyü organizasyonlarda görev almaya yönlendiren bir çok sebep vardır. Kendi kişisel becerilerini geliştirmek ve organizasyon sürecinde değerlendirmek, organizasyon başarisına katkıda bulunmak, toplumsal gelişim, sosyal çevrenin etkisi, iş yaşamında başarı gibi hedefler bireyleri spor organizasyonlarında gönüllü olarak görev almaya yönlendirmektedir

İşte bu noktada araştırmacıların önem gösterdikleri konu, bireyleri spor organizasyonlarında gönüllü olarak görev yapmaya yönlendiren motivasyonel faktörlerin neler olduğudur. Bireyleri, gönüllü olmaya yönlendiren motivasyonel faktörlerin belirlenmesi spor organizasyonları yönetim stratejilerinin planlanmasında ve yeni sistemlerin hazırlanmasında önemli bir alanı oluşturmaktadır.

Avustralya'da yapılan araştırmalarda, bireylerin spor organizasyonlarında görev almalarını sağlayan birçok farklı neden olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenlerden bir kısmı; yeni beceriler kazanma, başkalarına yardım etme, kariyer geliştirme, bir takıma ait olma, toplumsal sorumluluk olarak rneklenebilecektir (www.ausport.gov.au).

Ayrıca gönüllüleri organizasyonlarda görev almaya yönlendiren motivasyonel faktörler incelendiğinde ise, egoizm, yeni beceriler kazanma, sosyal ve toplumsal sorumluluk, boş zaman değerlendirme olarak tespit edilmiştir. Spor organizasyonlarının toplumsal yaşam içerisindeki gücü, bireyleri gönüllü katılıma yönlendirmekte etkili olmaktadır(www.ausport.gov.au).

2.7.2: Motivasyonel Faktörler

1. **Materyal Etkenler Faktörü:** Olguların, kariyer geliştirme, sosyal statü kazanma, sosyal kazanç elde etme özelliklerini kapsar.
2. **Dış Etkenler Faktörü:** Olguların, toplumsal gelenekleri ve değerleri özelliklerini kapsar.
3. **Amaç Faktörü :** Olguların, Organizasyonun başarıya ulaşmasında katkıda bulunma isteği özelliklerini kapsar.
4. **Egoizm Faktörü :** Olguların, sosyal iletişim, kendini gerçekleştirme, takdir edilme, başarı özelliklerini kapsar.
5. **Boş zaman aktivitesi faktörü:** Olguların boş zaman değerlendirme isteğini içerir.
(Strigas A., Jackson N.2003)

2.8: Gönüllülük

Gönüllülük; bireylerin toplumsal sorumluluk anlayışıyla, çıkar gözetmeksizin bilgi, zaman, beceri, deneyim ve kaynaklarını –kendi özgür iradeleriyle- bir sivil toplum kuruluşunun amacı doğrultusunda kullanmaları olarak tanımlanabilir (Yaman Y., 2005).

Bireyin, kendi serbest zamanını hiçbir maddi karşılık beklemeden başkaları için yararlı olacağını düşündüğü aktivitelerde harcamasına gönüllülük ve bu tür bir eylemde bulunan kişiye de gönüllü tanımı yapılıyor(Fernandez A. and Reguena G.1999).

Başka bir tanımda ise , bir takım organizasyonlar için kişisel becerilerinin ve zamanını maddi bir çıkar beklemeden harcayan birey olarak anlatılmıştır. Başka bir tanımlamada ise, gönüllülük bir başkasına el uzatmak aynı zamanda kişinin kendisine de el uzatması anlamında yorumlanmıştır. Birey kendini yararlı

hissetmekte, bir başkasına yardım etmenin vermiş olduğu hazzı yaşamaktadır (Richard M., 1999).

Günlük yaşam içerisinde gerek iş zamanı gerekse dinlenme zamanında bireyler bir takım faaliyetler içerisinde yer alırlar. Ücret karşılığı görev almasının dışında kişiler bazı durumlarda isteklerine bağlı olarak bir takım etkinliklerin içine girebilirler. Tamamen bireyin kendi özgürlüğüne kalmış olan gönüllü katılım hem kişinin gelişimde hem de organizasyonların başarısında etkili bir konumdadır (Richard M., 1999).

Gönüllüler, toplumsal yaşantının ve genel gönüllü çalışmaların temel taşlarının oluşturmaktadırlar. Hayatımızın her alanında karşımıza çıkabilecek, sistemli yada sistemsiz bir şekilde gönüllü faaliyetler toplumsal yaşantı için gerekli bir aktivitedir (Handy F., 2000).

Gönüllü aktivitelere katılan bireyler, arkadaşlarıyla buluşabilecekleri ortak noktaları, paylaşımcılığı, birlikte katılımcılığı yakalamaktadırlar (Kuiper, 1996). Gönüllüler Spor sistemi içerisinde önemli bir yer almaktadırlar (Cuskelly. G. Mcintry N., Boag A., 1998)

Gönüllüler, özellikle batılı ülkelerde toplumsal yaşam içerisinde önemli bir parçayı oluşturmaktadır. Modern yaşamın vazgeçilmez aktivitelerinden biridir (Meijs L., 1997).

Gönüllü, bireyin serbest zamanında bir ücret karşılığı beklemeden her hangi bir amaç için hareket eden organizasyona gönüllülük denir (Piot L.,1994).

İnsanlar, gönüllü aktivitelere katılımlarındaki, çalışma zamanlarını tam gün yada yarım gün şeklinde planlamaktadırlar. Çalışma zamanlarını belirlemek organizasyonun gidişatını etkilememek koşuluyla öncelikli olarak bireylerin kendilerin bırakılmıştır (Ambrozic F., 1999).

Gönüllülük, sosyal bir harekettir. Özellikle son zamanlarda bir çok organizasyon çalışma grupları içerisine kendi görevlilerinin yanında gönüllü bireyleri de katmışlardır. Gönüllülükte baz alınması gereken noktalar aşağıda belirtilmiştir.

- Bayan/erkek şahsın hareketi kişisel olmalıdır.
- Her ne şekilde olursa olsun gönüllü aktiviteyi kabul etmiş olmalıdır
- Bu aktivite mutlaka toplum için yararlı ve ilgi çekici bir çalışma olmalıdır.
- Birey gruptan bağımsız hareket edemez,.
- Birey özverili ve önyargısız hareket etmek durumundadır.

(Fernandez A. and Recuena G., 1999).

Tamamen bireysel özgürlüğün hakim olduğu ve kişinin kendi isteğiyle hareket ettiği gönüllü hizmetlerin uygulama alanlarını sınıflarsak;

- Sosyal servis Gönüllülüğü (- İnsan sağlığı)
 - Sosyal hizmetler gönüllülüğü
 - Engelli ve yardıma muhtaç bireyler için gönüllülük servisleri
 - Madde bağımlıları için gönüllülük servisleri
 - İnsan sağlığı gönüllüleri merkezi
- Yardım amaçlı organizasyonlarda gönüllülük
 - 3. Dünya Ülkelerine yrd.)
- Organizasyonunu ihtiyacına dönük gönüllülük (Acil)
 - Sivil savunma merkezleri gönüllülüğü
 - Olimpiyatlar, Spor etkinlikleri, kültürel etkinlikler ve serbest zaman gönüllülüğü
 - Çevreci gönüllülük birlikler
 - Sosyal işler ve bireysel gelişim gönüllüleri

(Fernandez A. and Recuena G., 1999).

Özellikle ilk iki gruptaki gönüllülük anlayışı geleneksel bir yapıda devam etmektedir. Sistemik bir yapı halindedir. Birkaç yıl öncesine kadar farklı bir alan gelişmiş ve anlaşılabilen geleneksel bir yapılanma halini almıştır. Fakat bununla birlikte bu alanda çalışan gönüllü sayısında yükselme görülmüştür. Acil durum gönüllülüğü ise daha az komplike bir yapılanmaya sahiptir. Bireylerin iş yaşamları dışında kalan serbest zaman aktivitelerini ve hayatlarını daha kaliteli bir konuma getirmeleri yönünde giriştikleri aktiviteleri kapsamaktadır (Fernandez A. and Recuena G., 1999).

Bu nedenle özellikle bu gruptaki gönüllü katılımçılık diğer gruplara göre fazlalık gösterecektir. Çünkü bir çok insanın hep beraber toplanıp 3. dünya ülkelerine fiziksel anlamda gönüllü olarak destek vermeleri zor olacaktır. İlk iki gruptaki faaliyetler daha dramatik ve özel çalışma alanlarıdır.

Bizim için birinci basamak toplumsal dayanışma için birinci basamak olimpiyat ve spor gönüllülüğüdür. Çünkü insanüstü çalışma, ağır sorumluluk ve kişisel travma destek programları bu tür gönüllü çalışmalarda en alt düzeydedir.

Olimpik gönüllülük, gönüllü aktiviteler arasında en cazip ve en kolayları arasındadır. Bireylerin diğer gönüllü aktiviteleri daha çok sosyal işbirliği ve dayanışma içerisinde, onların sosyal gerçekleri görmelerini ve harekete geçmelerini sağlar. Sosyal bütünleşmeyi ve kaynaşmayı sağlayacaktır. Olimpik gönüllülük ise daha spesifik bir gönüllü katılımı sağlayacaktır. Bireye bir takım küçük deneyimler kazandıracak, yaşantısında kullanabileceği bir takım yenilikler katacaktır. Olimpik gönüllülüğün temelinde spor kulüplerinde başlayacak gönüllü çalışmalar yatacaktır. Gönüllülüğün temeli özellikle sporsal gönüllülüğün temeli burada atılacaktır. Fakat bireyleri gönüllü aktivitelere yönlendirmek kolay olmaya bilir burada sistemli bir yaklaşım uygulanmalı onların beklentileri karşılanmalıdır. Özellikle sporsal gönüllülükte alacakları sorumlulukları onları tedirgin edebilir bu noktada yöneticiler dikkatli davranmalıdır (Pires G., 1998).

Profesyonel spor yönetimi, hem kendi ücretli personelini organizasyonlarında değerlendirmeli hem de gönüllü bireyleri çalışmalarına dahil etmelidir. Bu aşamada gönüllü organizasyonlarla iletişim kurmalıdır (Cuskelly G., 1999).

Slovenia'da yapılan sportif gönüllülük araştırmasında da elde edilen sonuçlara göre Ulusal Olimpiyat Komitesi ve Resmi spor kuruluşları gönüllü çalışmaları desteklemektedirler (Kolenc M. and Bednarik J., 1998).

Bu noktada, gönüllü kuruluşların yanında sporcu velileri de bu tür aktiviteler içerisinde etkin konumda değerlendirilebilecektir (De Knop P., 1999).

2.8.1: Dünya Üzerinde Gönüllülerin Nüfusu

Gönüllülük düşüncesinin bireylere kimin ve nasıl verildiği konusunda istatistiki bir analiz yapmak gereklidir. Böylece bu olgunun nasıl geliştiği hakkında bizlerde fikir sahibi olabiliriz. Dünya üzerinde gönüllülük anlayışının gelişmesinde etkili olan bir çok farklı spor grupları, taraftarlar ve sporcular bulunmaktadır. Gönüllülük olgusunu analiz etmek için dikkat edilmesi gereken en önemli nokta bireyleri Olimpik gönüllülüğe motive eden ve yönlendiren ve bu ideali veren ana noktayı belirlemek olmalıdır. Spor aktiviteleri içine giren gönüllülerin bir çoğu, spor geçmişli olan bireylerden oluşmakta, bunun içinde aktif spor yapanlar, çoğunluktadır (Fernandez A. and Recuena G., 1999).

Burada öncelikli olarak dikkate almamız gerek noktalardan bazıları da , okullar, üniversiteler ve diğer eğitim merkezleri dikkate alınmalıdır. Özellikle toplum eğitim merkezleri, engelli eğitim merkezleri. Bu tür merkezler insanlarda bir takım duygusal hisler uyandırmakta, diğer insanlara yardım etme zevki ve isteği uyandırmaktadır. Bizim isteğimiz bu insanları gönüllü olmanın gereksinimlerini ve nasıl bir tutku halini alacağını anlatmaktır. Bizim düşüncemiz ise bu bireylere sistemli bir şekilde Olimpik gönüllülük hakkında fikir vermektir (Fernandez A. and Recuena G., 1999).

Aşağıda Avrupa, Orta ve Kuzey Amerika ve Afrika'dan bazı ülkelerin incelenmiş olduğu genel gönüllü dağılımı istatistikleri görülmektedir (Moreno A., 1999).

Gönüllülük olgusu incelediğimizde yukarıdaki istatistiki dağılıma göre 7 farklı gönüllülük alanı karşımıza çıkmaktadır.

- Sporcular
- Spor birliklerindeki gönüllüler
- Öğrenciler
- Amatör sporcular
- Zihinsel ve Bedensel engelliler için çalışan gönüllüler
- Ulusal olimpiyat komiteleri temsilcileri
- Diğer spor organizasyonları

Gönüllülerin olimpiyat oyunlarında çalışma alanları farklılıklar göstermektedir. Farklı iş alanları aynı oranda farklı özellikteki bireylere de ihtiyaç doğurmuştur. Özel yetenekleri olanlar ve genel gönüllüler. Birinci kategorideki özel yetenekli gönüllüler organizasyonlar içerisinde daha etkin görevlerde değerlendirilirler (Moreno A., 1999).

Aşağıda bu tür gönüllülerin çalışma alanları görülmektedir.

- Sağlık hizmetleri

- Yönetim ve teknolojik alanlar
- Sporsal gelişim teknik personeli
- Uluslararası ilişkiler ve lisan bilgileri
- Genel servis hizmetleri

2.8.2: Sporda Gönüllülük

Son yıllarda spor organizasyonları içerisindeki gönüllü katılımçılık farklı platformlarda artış göstermiştir. Özellikle uluslar arası düzeydeki spor organizasyonlarındaki personel sıkıntısı, profesyonel spor yöneticilerini farklı arayışlar içerisine itmiştir. Yöneticiler, organizasyonlardaki ihtiyaç alanlarına göre gönüllü kuruluşlarla yada gönüllü bireylerin kendileriyle girdikleri diyaloglar sonucu etkinlik içerisindeki ihtiyaç duyulan alanlara gönüllü personel bulmaktadırlar.

Sporda gönüllülük kavramı, farklı platformlarda ve şartlarda yaşanmaktadır. Çevremizde gelişen her türlü spor etkinliğine gönüllü katılım sağlanabilmektedir. Uluslararası spor organizasyonlarda ve olimpiik oyunlarda gönüllüler artık profesyonel elemanlar kadar etkin konumlarda görev almaktadırlar (Fernandez A. and Recuena G., 1999).

Spor aktivitelerine gönüllü katılım büyük organizasyonların dışında lokal bir takım spor etkinliklerinde de görülmektedir. Bir çok veli çocuğunun spor yaptığı kulüp içerisinde, yönetim alanında ya da teknik konularda gönüllü katılım göstermektedir (De Knop P, 1999).

Spor da gönüllülük çalışmalarının belli bir sistem içerisinde uygulanması ve organizasyonlarının ihtiyaçlarına göre aktif hale getirilmesi, hem spor etkinliklerine katılımçılığı arttıracak hem de toplumsal spor bilincinin yükselmesini sağlayacaktır.

2.8.3: Sporda Gönüllü Birlik Modeli Kanada Örneği

1988 yılında Kanada, Ontario bölgesinde Kanada İstatistik Sekreterliği ve Turizm ve Rekreasyon Bakanlığı tarafından yaptırılan araştırma sonucuna göre yaşları 15 ve üstü olmak koşuluyla 401.000 kişinin farklı alanlarda gönüllü

aktiviteler içerisinde oldukları ve organizasyonlarda görev yaptıkları tespit edilmiştir (www.culture.gov.onca/engsport/div).

Araştırmada, Ontario bölgesindeki gönüllülerin organizasyonlara genel katılımlarında %55 'lık bölümünü bayanların, % 45'lik bölümünü ise erkeklerin oluşturduğu tespit edilmiştir. Rekreatif etkinliklere katılımında ise % 61 ile erkekler yoğunluk göstermektedir (www.culture.gov.onca/engsport/div).

Gönüllülerin yaşları ise, örneğin % 36 'lık bir kısmı 35 – 44 yaşları arasındadır. % 25'lik bir kısım ise 25 – 34 arasında seyretmektedir (www.culture.gov.onca/engsport/div).

Ayrıca gönüllülerin %44 lik bir bölüm yükseköğretim eğitimi almış, % 51 2lik bölümünün yıllık geliri \$ 40.000 olmaktadır (www.culture.gov.onca/engsport/div).

2.8.4: Sporda Gönüllü İnsan Kaynakları Organizasyonları

Olimpik gönüllülüğün gelişiminin analizi Olimpik oyunların yapılarının incelenmesiyle ilişkilidir. Çünkü Olimpik gönüllülüğün gelişmesi oyunların gelişmesi ile orantılıdır. Bu gelişim bir takım dış etkenlerle olmuştur. Aşağıda gönüllülüğün gelişiminin basit kronolojisi verilmiştir (Moreno A., 1999).

İspanya Olimpiyat, Spor Ve Sosyal Gönüllülük Federasyonu 1986 yılında, Cloudede Condal 25. Olimpiyat oyunlarına adaylığı yükseldiğinde, oyunlarda görev yer almaya hevesli yaklaşık 100.000 gönüllü bulma amacındaydı. Bu yoğun ilgi Barselona olimpiyat oyunlarından sonra azalmaya başlamıştır. Görülen bu büyük ilgi sonrasında sistemli bir yapılanmaya ihtiyaç duyulmuştur (Chalip L., 1999).

Mart 1995 de San Lorenzo de El Escorial, İspanya Olimpiyat, Spor ve Sosyal Gönüllülük Federasyonu (FEVODES) doğuşunu görmüştür. Kuruluşu takip eden yıllardan sonra Mart 1995 de kuruldu (Chalip L., 1999).

Amaçları

- Toplumun tüm kesimlerine dönük aktivitelerde bulunmak
- Diğer birlikler ile işbirliği içerisinde olmak ve çalışmalarını desteklemek
- Gönüllülüğün gelişmesi yolunda bir takım aktiviteler organize etmek.
- Genç katılımcılara Olimpiyat ruhunu aşılama.
- Bir takım servislerin alt grupların gelişmesini sağlamak, grup aktiviteleri, yayılma, dokümantasyon ve sunum hizmetleri gibi
 - Gönüllü hareket için bireyleri motive etmek. Yurttaşlık bilinci içerisinde çevresel ve sosyal bir takım bilgilendirme çalışmaları düzenlemek
 - Genel anlamda gönüllülük anlayışını en gerçekçi noktaya taşımak için fedakarca çalışmak.(Chalip L., 1999).

2.8.5: Gönüllü İnsan Kaynaklarının Çalışma Alanları

Bir gönüllü, herhangi bir görevi en iyi şekilde uygulamakla yükümlüdür. Fakat yine de uygulamada bir takım sınırlamaları ve görev alanlarında ve içeriklerinde bir takım sınırlılıklar konulmuştur.

Gönüllü görevli olduğu çalışma alanında dikkatli olmalıdır. Asıl görevliler ve gönüllüler işbirliği içinde çalışmalı. Ücretli çalışanlarla gönüllülerin çalışma alanlarının ayırtırmak zor aşamadır. Görevlerin işleyişinde buna dikkat edilmelidir. Gönüllüler ucuz iş gücü mantığıyla kullanılmamalıdır (Jeansonne J., 2000).

Olimpik gönüllülerin organizasyon sahibi birliklerin yada federasyonların faaliyetleri içerisinde yer alacakları görev sahaları aşağıda belirtilmiştir.

- Giriş kontrol
- İlk yardım hizmetleri
- Engelli bireylere, çocuklara ve yaşlılara yardım
- Medya hizmetleri
- Konaklama hizmetleri

- Katılımcı takımlar ve delegeler ile ilgili hizmetler
- VIP hizmetleri
- Görsel hizmetler(Video- TV)
- Gözlemci ve hakemlere yardımcı hizmetler
- Yarışma hizmetleri
- Görsel ve işitsel engelliler için yazım ve haberleşme hizmetleri
- İletişim, konferanslar ve toplantı hizmetleri
- Yarışma planları, çizimler hizmetleri
- Yarışma , yolları ve caddelerin kontrolü
- Giyinme odaları ve mağazalar hizmetleri
- Gelişen olayları desteklemek
- Sağlık ekipleri hizmetleri (Doktor, hemşire vb.)
- Ulaşım hizmetleri (Araba, şoför vb.)
- Beslenme hizmetleri
- Eğitim aktiviteleri hizmetleri
- Rehberlik hizmetleri
- Organizasyon geri hizmetleri
- Ödül ve hediyeler geri hizmetleri
- Yarışmaların başlama ve bitiş hizmetleri
- Promosyon standları
- Kayıt masaları, yazılı hizmetler.
- İletişim
- Simultane tercümanlık ve megafon hizmetleri
- Yazılı basın hizmetleri
- Ofis hizmetleri
- Organizasyon lojistik hizmetleri
- Stadyum içerisindeki yarışma istasyonları ve düzeneği hizmetleri
- Kayak yarışmaları pist organizasyonu
- Basın konferansları hizmetleri
- Protokol hizmetleri
- Genel konaklama hizmetleri
- Kayıp merkezi hizmetleri

- Güvenlik
- Sosyal ve kültürel animasyonlar
- Özel ve engelli bireylere dönük istatistik hizmetleri
- Haberleşme hizmetleri (Tel, Fax vb)
- Tercümanlık hizmetleri
- Taşıma hizmetleri

2.8.6: Olimpik Gönüllülerin Ekonomik Gücü

Gönüllü insan kaynaklarının spor organizasyonları içerisinde değerlendirilmesi organizasyonun başarısının yanında ekonomik yönden de bir çok kazanç ortaya çıkarmaktadır. Özellikle olimpiyat organizasyonlarında bu kazanç daha yüksek boyutlara ulaşacaktır. Sydney Olimpiyat oyunlarında en dikkat çekici unsurlardan bir tanesi de paralimpik oyunların olimpiyat oyunlarından 17 gün sonra uygulanması olmuştur. Bu iki büyük organizasyonun planlanmasında ve organizasyonunda zamanlama önemli bir nokta olmuştur. Özellikle gönüllülük programında bu planlama daha önem vericidir. Sydney Organizasyon komitesi Olimpiyat oyunlarında görev almak üzere 50.000 gönüllüye yer vermiştir. Bu gönüllülerin 40.000'i Olimpik Oyunlarda, 10.000'i ise Paralimpik Oyunlarda görev almışlardır. Bu rakamlar dikkate alındığında olimpik oyunlardan Paralimpik oyunlara doğru organizasyonlarda görev alan gönüllü sayısında azalma görülmektedir. Rakamsal değerler ekonomik katısının analizinde dikkate alınması gereken nokta olmuştur (Chalip L., 1999).

Gönüllülerin organizasyona katısının tam olarak analiz edilemediği dönemlerde, gönüllülerin ekonomik gücü ve organizasyon içerisindeki gücü tespit edilememiştir. Fakat bazı küçük hesaplamalar bir takım sinyaller vermektedir. Yapılan bu araştırmadaki değerler gönüllü katılımının en alt limitlerdeki etkilerini göstermektedir (Chalip L., 1999).

Batı Avustralya spor ve rekreasyon yönetimi tarafından yapılan bir araştırmada, 1.5 milyon gönüllünün spor ve rekreasyon organizasyonlarında görev

yaptığı, 148 milyon saatlik bir çalışma süresinin oluştuğu, bu çalışma süresinin \$1.5 milyar ekonomik katkı sağladığı, spor ve rekreasyon alanında çalışan gönüllüklerin ülkedeki tüm gönüllülerin %34'ünü oluşturduklarını belirtmişlerdir (www.dsr.wa.gov.au).

2.9: FISU ve Universiade2005 İzmir

FISU (Fédération Internationale du Sport Universitaire); Uluslararası Üniversite Sporları Federasyonu, 1949 yılında kurulmuş olan Uluslararası bir spor organizasyonudur (www.universiadeizmir.org).

FISU; sportif değerlerin duyurulması ve spor çalışmalarının üniversite ruhu ile uyumlu bir şekilde özendirilmesi amacıyla üniversite kurumları içerisinde oluşturulmuştur. Sportif değerlerin duyurulmasıyla; gelecekte politika, ekonomi, kültür ve endüstri alanlarında anahtar konumda olacak öğrenciler arasında dostluğun, kardeşliğin, centilmenliğin, azmin ve işbirliğinin teşvik edilmesi amaçlanmaktadır. Etik kurallara saygı duyularak işbirliğinin geliştirilmesi; hümanist düşüncelerin yaygınlaştırılması FISU felsefesi içindedir (www.universiadeizmir.org).

Uluslararası boyutu ile FISU, ülkeleri ve insanları bölen anlaşmazlıkların üstesinden gelerek, üniversite topluluklarını bir araya getirmekte; spor aracılığı ile toplumlararası uyumu güçlendirmektedir. Dünya Üniversiteler Spor Hareketi aynı zamanda değişik ulusları birleştiren güçlü bir iletişim kanalı sunmayı hedeflemektedir (www.universiadeizmir.org).

Fransız Jean Petit Jean'ın Dünya Öğrenci Oyunları'nı 1923 yılının Mayıs ayında ilk defa düzenlemesi FISU'nun kuruluşunun ilk aşaması sayılmaktadır. 1924 yılında kurulan ICS'nin (International Confederation of Students- Uluslararası Öğrenci Konfederasyonu) Varşova'da düzenlediği kongreye katılan çok sayıda delege ile Dünya Üniversite Oyunları hareketi başlamıştır. ICS ve öğrenciler Prag (1925), Roma (1927), Paris, Darmstadt (1930), Turin (1933), Budapeşte (1935), Paris (1937) ve Monako'da (1939) olmak üzere birçok spor etkinliği düzenlemiştir. Toplantılara ara verilmesine neden olan II. Dünya Savaşı'nın ardından Dünya Üniversite Oyunları Fransa'da tekrar toplanmıştır. Geçmiş bin dokuz yüz yirmili yıllara uzanan FISU (International University Sports Federation-Uluslararası Üniversiteler Spor Federasyonu), resmi olarak 1949 yılında Lüksemburg'da kurulmuş ve ilk uluslararası nitelikte Üniversiteler Spor Haftaları düzenlenmiştir. İlk

etkinliklere 1951 yılında Lüksemburg, 1953 yılında Dortmund ve 1955 yılında San Sebastian ev sahipliği yapmıştır (www.universiadeizmir.org).

1957 yılında Fransız Federasyonu Doğu ve Batı bloklarındaki öğrencileri bir araya getiren Dünya Üniversiteler Spor Şampiyonası'nı düzenlemiştir. Federasyon için en önemli yıl ise FISU ve ISU'nun İtalyan Birliği olan CUSI'nin Turin'de düzenlemiş olduğu oyunlara katılma kararı aldığı 1959'dur. Aynı yılda düzenlenen oyunları İtalyan organizatörler 'UNIVERSIADE' olarak adlanmışlardır. Dünya seyahatine başlayacak olan bayrak bir 'U'nun etrafına yerleştirilen yıldızlarla süslenmiş, madalya törenlerinde çalınan milli marşların yerini ise Gaudeamus Igitur almıştır. Turin'de yapılan Universiade kırk üç ülkeden 1400 katılımcıyı bir araya getirmiş ve oyunların ardından birçok federasyon üye olmak için FISU'ya başvuruda bulunmuştur. FISU program ve ulusal sembollere (Bayrak ve Marşlar) ilişkin yapılan anlaşmaya ek olarak tüzüğe "FISU hedeflerine, hiçbir politik yapıya veya ırka herhangi bir ayırım gözetmeksizin ulaşır" ibaresini ekleyerek felsefesini belirlemiştir. Bu tarihten itibaren FISU, dünya çapında oyunlar organize etmeye başlamıştır. 1959 yılında 1407 katılımcıyla yapılan Turin Oyunları'ndan, 174 ülkeden 6636 kişinin katıldığı 2001 Beijing (Pekin) Oyunları'na gelinmiştir (www.universiadeizmir.org). Bu önemli süreçten itibaren Universiade, daha fazla katılımcının ilgisini çekmektedir. Kış Oyunları'nda da aynı başarıya ulaşılmıştır. İstatistiklerimiz 1958 yılında Zeel-Am- See'de yapılan oyunlara 98 atlet katılırken, 2001 yılında Zakopane'de yapılan oyunlara 41 ülkeden 1007 sporcunun katıldığını göstermektedir. Üniversite Sporlarının tüm dünyaya yayılması, Universiade programını tamamlayıcı olmak üzere yeni buluşma ve yarışmaların düzenlenmesi ihtiyacını doğurmuştur. Bu nedenle FISU altmışlı yılların başından itibaren Dünya Üniversiteler Şampiyonası'nı düzenlemeye başlamıştır (www.universiadeizmir.org).

Otuz sekiz yıldır geniş bir etkinlik yelpazesi çerçevesinde (Universiade sporları dışında) 135 ülkeden 25.500 sporcunun katıldığı 148 Şampiyona düzenlenmiştir. Çift yıllarda yapılan bu Şampiyonalar'ın yıllar içinde artan başarısı yarışma programlarının devamlılığını garantilemiştir. Böylelikle Universiade'ın dışında da çok sayıda öğrenci ve üniversite sporları liderinin bir araya gelmesi sağlanmıştır. 2000 yılında her biri değişik yer ve spor dalında yapılan yirmi Dünya Üniversiteler Şampiyonası'na toplam 3623 kişi katılmıştır. 2003 yılı Kış Oyunları Tarvisio (İtalya), Yaz Oyunları ise Daegu (Kore)'de düzenlenmiş, 2005 yılında

yapılacak olan Kış Oyunları'na Innsbruck (Avusturya), Yaz Oyunları'na ise İzmir ev sahipliği yapmıştır. Universiade kelimesi üniversite öğrencilerinin olimpiyatları anlamına gelen üniversite (university) ve olimpiyat (olympiad) kelimelerinin birleşmesinden oluşmaktadır (www.universiadeizmir.org).

Universiade, birçok spor dalını bir araya getiren bir kültür ve spor festivali olması nedeniyle dünyanın en önemli spor etkinliklerinden birisidir. Her iki yılda bir farklı kentte düzenlenen bu oyunlar yaz ve kış oyunları olmak üzere ikiye ayrılır. Yaz oyunları'nda müsabakalar; on zorunlu dal ile ev sahibi kentin seçeceği en fazla üç isteğe bağlı spor dalında yapılmaktadır. Zorunlu dallar; atletizm, basketbol, eskrim, futbol, jimnastik, yüzme, atlama, sutopu, tenis ve voleyboldur. Kış oyunları'nda ise altı zorunlu ve ev sahibi ülkenin seçeceği bir veya iki isteğe bağlı spor dalında müsabakalar gerçekleştirilmektedir. zorunlu dallar; alp disiplini, kuzey disiplini, buz hokeyi, hız pateni, biatlon, artistik paten (www.universiadeizmir.org).

2.9.1: Yaz Oyunları

- | | |
|-------------------------------|---|
| -1959 Torino / İtalya | -1987 Zagreb / Yugoslavya |
| -1961 Sofya / Bulgaristan | -1989 Duisburg / Almanya |
| -1963 Porto Alegre / Brezilya | -1991 Sheffield / İngiltere |
| -1965 Budapeşte / Macaristan | -1993 Buffalo / Abd |
| -1967 Tokyo / Japonya | -1995 Fukuoka / Japonya |
| -1970 Torino / İtalya | -1997 Sicilya/ İtalya |
| -1973 Moskova / Sscb | -1999 Palma De Mallorca / İspanya |
| -1975 Roma / İtalya | -2001 Pekin / Çin |
| -1977 Sofya / Bulgaristan | -2003 Daegu / Kore |
| -1979 Mexico City / Meksika | -2005 İzmir / Türkiye |
| -1981 Bucharest / Romanya | |
| -1983 Edmonton / Kanada | |
| -1985 Kobe / Japonya | (www.universiadeizmir.org). |

2.9.2 Kış Oyunları

- | | |
|--|---|
| -2009 Beıng | -1991 Sapporo |
| -2007 Torino | -1989 Sofia |
| -2005 Innsbruck-Seefeld
(Avusturya) | -1987 Strbeske Pleso |
| -2003 Tarvııııo (İtalya) | -1985 Belluno |
| -2001 Zakopane (Poland) | -1983 Sofia |
| -1999 Poprad-Tatry (Slovakya) | -1981 Jaca |
| -1997 Muju-Chonju (Kore) | -1978 Spindleruv Mlyn |
| -1995 Jaca | -1975 Lıvıgno |
| -1993 Zakopane | (www.universiadeizmir.org). |

2.9.3: Universiade2005 İzmir Kanunu

10.11.2004 tarihinde kabul edilen 5255 sayılı İzmir kentinde yapılacak Dünya Üniversitelerarası Spor Oyunları (Universiade) kanunu 13.11.2004 tarih ve 25642 sayılı resmi gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu düzenleme ile oyunlara ilişkin hazırlık çalışmalarının kolaylıkla ve hızlı bir şekilde sürdürülmesi sağlanmıştır.

2.9.4: Universiade2005 İzmir Organizasyonu

İzmir'in ev sahipliğini üstlendiği oyunlar; 10 zorunlu ve 4 isteğe bağlı spor dalında gerçekleştirilmiştir.

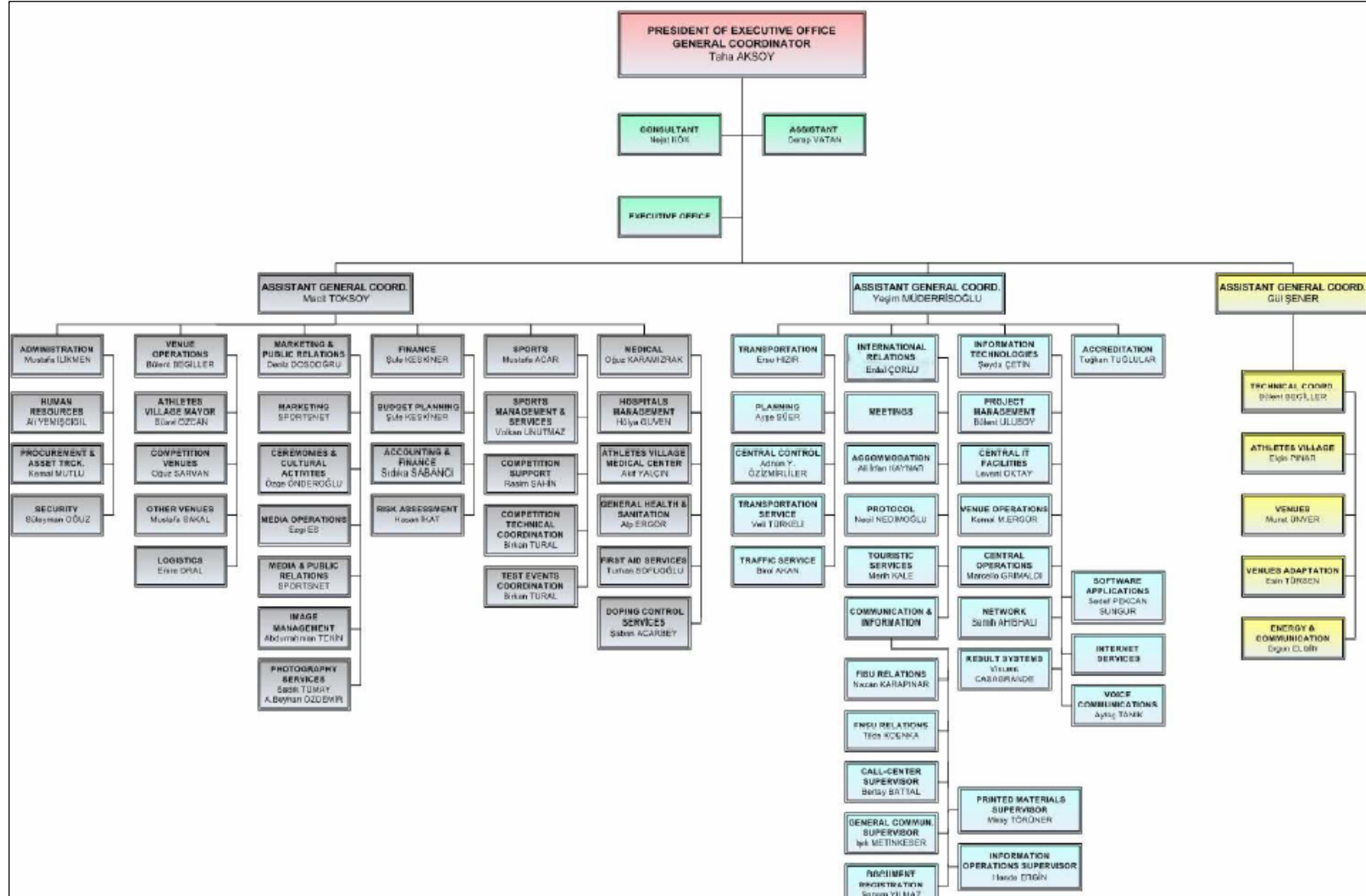
- | | |
|--------------|---------------|
| 1) Atletizm | 8) Yüzme |
| 2) Basketbol | 9) Tenis |
| 3) Voleybol | 10) Cimnastik |
| 4) Futbol | 11) Yelken |
| 5) Sutopu | 12) Güreş |
| 6) Eskrim | 13) Tekvando |
| 7) Atlama | 14) Okçuluk |

Universiade2005 İzmir oyunlarına, toplam 18 bin 536 personel görev yapmıştır. Oyunlara 131 ülkeden 5 bin 348 sporcu, 2 bin 853 yönetici, bin 283 hakem, 450 spor teknik görevlisi katılmıştır. Toplam 38 bin 366 kişi 35 ayrı sınıfta akredite edilmiştir (www.universiadeizmir.org).

Şekil – 2: Universiade2005 İzmir amblem ve maskot



Şekil – 3: Universiade2005 İzmir Organizasyon Şeması (www.universiadeizmir.org).



2.9.5:Universiade2005 İzmir ve Gönüllü İnsan Kaynakları Yönetimi

İnsan kaynakları alanındaki aktiviteler dört ayrı birim tarafından planlanmış ve yürütülmüştür. Bu birimler, Gönüllü Yönetimi, Gönüllü Eğitimi Yönetimi, Personel yönetimidir (23. Universiade2005, İzmir Yaz Oyunları, Resmi Rapor, 2005) .

Universiade Yaz Oyunları, olimpiyatlar gibi hazırlık dönemi az personel ile yürütülen kısa bir zaman diliminde büyük insane gücü ile gerçekleştirilen uluslararası bir aktivitedir. İnsan gücünün en büyük kaynağı ise gönüllülerdir. 23. universiade2005 İzmir Yaz Oyunları Organizasyonu'nun gönüllü kazanımı çalışmaları 2004 Ocak ayında başlamıştır. Gönüllü yönetimi, gönüllü kazanımı çalışmaları üç farklı ortamı kullanarak gerçekleştirilmiştir. Bunlar, sabit ve hareketli geçici gönüllü kazanım istasyonları ile web sayfasında yaratılan elektronik ortamdır. 23. universiade2005 İzmir Yaz Oyunları internet sitesinde oluşturulan gönüllü sayfalarında gönüllü aktivitelerinin tanıtımı yanında gönüllü olarak çalışmak isteyenlerin kayıt olabilmelerini sağlayan imkan yaratılmıştır. Gönüllü yönetimi gönüllü kazanım çalışmaları sonucunda 2005 Haziran ayında veri tabanında kayıtlı gönüllü sayısı 18.753'e ulaşmıştır (23. Universiade2005, İzmir Yaz Oyunları, Resmi Rapor, 2005).

Uzun bir zaman diliminde oluşmuş gönüllü veri tabanında yer alan gönüllüler içindeki değişiklikleri belirlemek, gönüllüleri yakından tanımak, gönüllülere Universiade ve gönüllülük hakkında bilgiler vermek ve gönüllülerin oyunlar öncesi ve sırasında kendi nitelik ve ilgi alanlarına göre doğru yerlerde görevlendirilmelerini sağlamak amacıyla, 2004 Ekim ayından itibaren gönüllülerle ön görüşmeye başlanmıştır. Bu ön görüşmeler ve internet ortamında kurulan iletişim yoluyla gönüllü veri tabanındaki bilgiler güncellenmiş ve geliştirilmiştir (23. Universiade2005, İzmir Yaz Oyunları, Resmi Rapor, 2005).

Kayıt olan gönüllülerin, oyunlar dönemine kadar ilgilerinin devamını sağlamak ve yükseltmek, eğitmek, oyunlar öncesindeki dönemdeki aktivitelere katılımlarını sağlamak üzere Gönüllü İletişim Merkezi'nde, konser alanında günlük, haftalık ve aylık faaliyetler planlanmıştır (23. Universiade2005, İzmir Yaz Oyunları, Resmi Rapor, 2005).

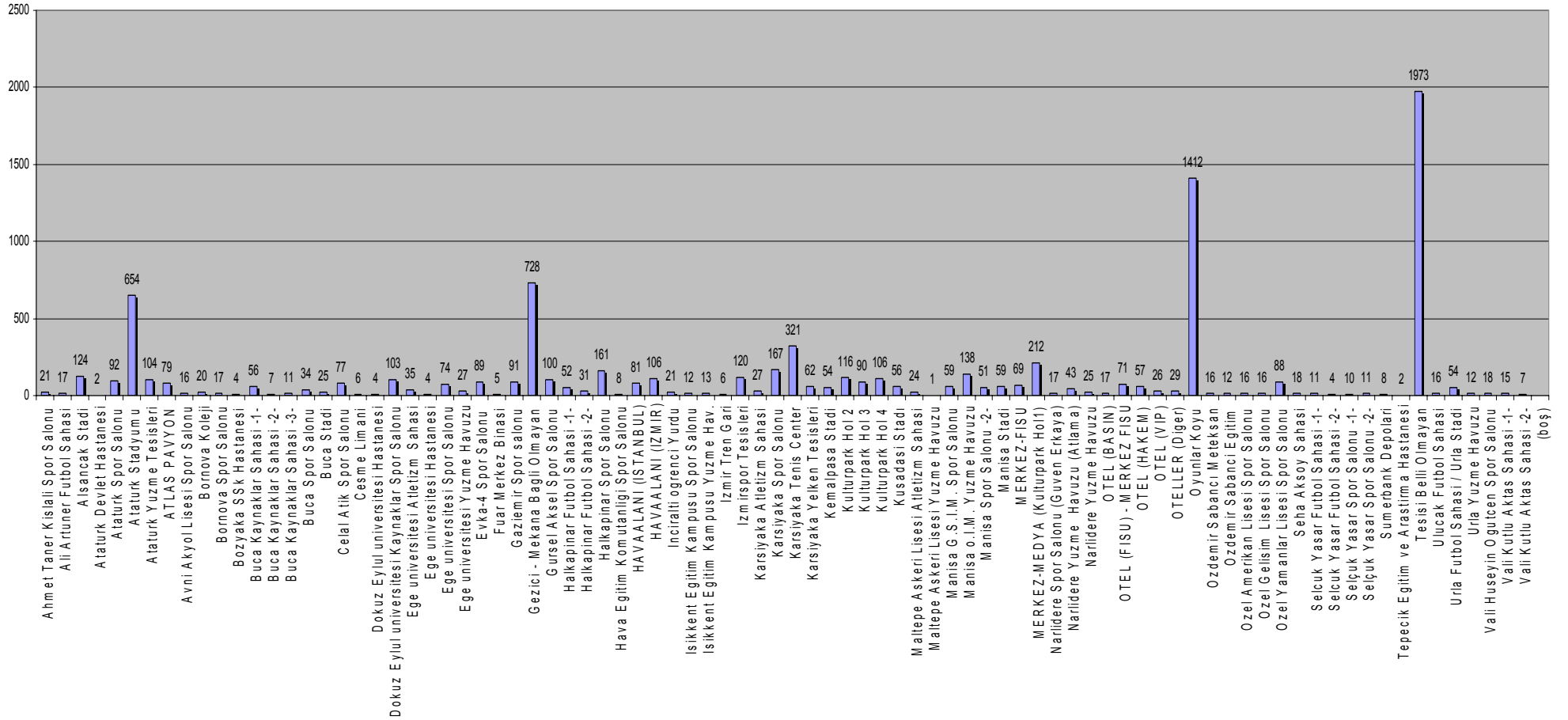
Gönüllü Yönetimi veri tabanına kayıtlı 18.753 gönüllüden 8.931 tanesi komisyonların istedikleri niteliklere göre seçilerek, 140 farklı grupta yer alan görevlere atanmışlardır. Aşağıdaki tabloda görev dağılımları görülmektedir(23. Universiade2005, İzmir Yaz Oyunları, Resmi Rapor, 2005).

Şekil – 4: Oyunlar esnasında gönüllülerin faaliyet alanlarına göre dağılımı

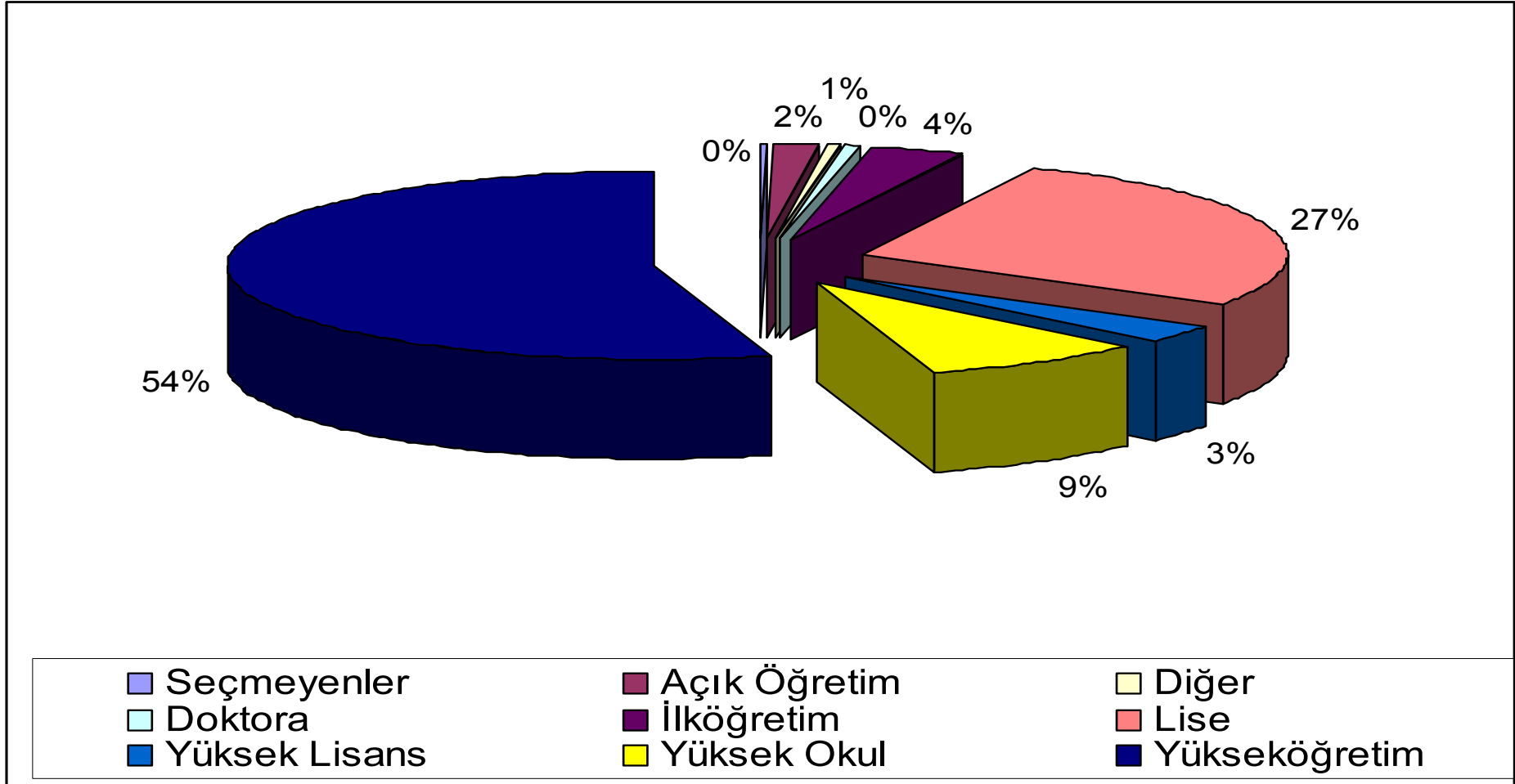
Oyunlar esnasında gönüllülerin faaliyet alanları	Gönüllü sayısı
Tesisler işletmesi komisyonu	3706
Spor komisyonu	1515
Dış ilişkiler komisyonu	951
Ulaşım komisyonu	783
Bilgi teknolojileri komisyonu	594
Açılış ve kapanış törenleri	535
Pazarlama ve halkla ilişkiler komisyonu	487
Akreditasyon komisyonu	150
Sağlık komisyonu	106
İdari işler komisyonu	56
Mali işler komisyonu	23
Genel koordinatörlük	19
Teknik koordinatörlük	6
Toplam	8931

(23. Universiade2005, İzmir Yaz Oyunları, Resmi Rapor, 2005)

Gönüllülerin Tesislere Göre Dağılımı



Şekil – 5: Gönüllülerin Tesislere göre dağılımı (23. Universiade2005, İzmir Yaz Oyunları, Resmi Rapor, 2005).



Şekil – 6 : Gönüllülerin eğitim seviyeleri (23. Universiade2005 İzmir, Yaz Oyunları, Resmi Rapor, 2005).

3. GEREÇ-YÖNTEM

3.1: Araştırma grubu

Araştırmanın evreni, 11-21 Ağustos 2005 tarihinde İzmir ilinde organize edilen “Universiade2005 Yaz Oyunlarında “ görev yapan gönüllülerdir. 23. Universiade2005 İzmir Yaz Oyunlarında 8931 gönüllü görev yapmıştır. Toplam n=1000 gönüllüye anket uygulanmıştır. Anketlerin bir kısmı eksik sorular sebebiyle araştırmacı tarafından çalışmadan çıkarılmıştır. Araştırmacı tarafından n=730 anket istatistiksel değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmanın örneklemini n=730 gönüllüdür.

3.2: Veri Toplama Araçları

“Strigas A. ve Jackson N. (2001)” tarafından geliştirilen ve 40 sorudan oluşan MSSV (Motivational Scale for Sport Volunteers) “Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği” anket uygulaması yapılmıştır. Anketin Türkçeye uyum sürecinde Kocaeli Üniversitesi Yabancı diller bölümü öğretim elemanlarından ve Türk Dili bölümü öğretim elemanlarından yardım alınmıştır. Anket Türkçeden İngilizceye daha sonrada İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Türkçeye çevrilen anket Temmuz 2005 tarihinde İzmir’de Universiade2005 İzmir oyunlarında görev yapacak gönüllülere uygulanmıştır. Aynı zamanda anketin İngilizcesi ve Türkçesi Univerasiade 2005 oyunlarında görevli Ege Üniversitesi yabancı diller bölümü öğretim elemanlarına uygulanmıştır. Anket uygulamalarından sonraki istatistiksel değerlendirmeler yapılmıştır. Ayrıca Türk dili bölüm öğretim elemanları ve Eğitim bilimi öğretim elamanları ve sporbilimciler tarafından sorular incelenerek anket ile ilgili çalışmalar tamamlanmıştır.

Araştırmada uygulanan anket 2 bölümden ve 50 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik özellikler ile ilgili sorular, ikinci bölümde ise motivasyonel faktörler ile ilgili sorular bulunmaktadır. Birinci bölümdeki sorular araştırmacı tarafından hazırlanan sorulardan, ikinci bölüm ise “Strigas A. ve Jackson N. (2001)” tarafından geliştirilen anket sorularından oluşmaktadır.

Uygulanan anketin Türkiye’deki anlaşılabilirliğini değerlendirmek amacıyla Faktör analizi uygulaması yapıldı. Faktör analizi uygulaması sonucunda ise bazı soruların anketten çıkarılarak temizlenmesi sağlandı.

Elde edilen anketin son haline göre yapılan faktör analizi ve sonuçları aşağıda gösterilmiştir. Anket uygulamasında soru 4, soru 5, soru 36, soru 15, soru 37, soru 25 ve soru 12 çıkarılarak yapılan Faktör analizinde belirlenen 5 faktör üzerinde değerlendirmeler yapıldı.

Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeğine Faktör analizi uygulaması yapılarak alt boyutları saptandı, yine ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizi Reliability analizi uygulanarak değerlendirildi. Sonuçlar % 95’lik güven aralığında, anlamlılık $p < 0.05$ düzeyinde değerlendirildi.

3.2.1: Faktör analizi MSSV (Motivational Scale for Sport Volunteers)

“Strigas A. ve Jackson N. (2001)” tarafından geliştirilen ve 40 sorudan oluşan MSSV (Motivational Scale for Sport Volunteers) “Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği”.

Tablo - 1 : Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği değerlendirmesi

		1	2	3	4	5
		n(%)	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)
1.	Gönüllülük daha iyi bir sosyal çevre yaratıyor.	12(1,6)	17(2,3)	62(8,5)	326(44,7)	313(42,9)
2.	Gönüllülük sayesinde kendimi daha az yalnız hissediyorum.	123(16,8)	71(9,7)	201(27,5)	215(29,5)	120(16,4)
3.	Gönüllü aktiviteler bana enerji veriyor.	44(6,0)	39(5,3)	159(21,8)	282(38,6)	206(36,7)
6.	Farklı yaş gruplarında, farklı insanlarla birlikte çalışmak istedim.	33(4,5)	29(4,0)	124(17,0)	276(37,8)	268(36,7)
7.	İş yaşamımda ve kariyerimde bana yardımcı olacak yeni bağlantılar kurmak istedim.	34(4,7)	29(4,0)	88(12,1)	190(26,0)	389(53,3)
8.	Bu gönüllü aktiviteyi yaparak takdir edilmek istedim.	100(13,7)	85(11,6)	168(23,0)	202(27,7)	175(24,0)
9.	Günlük hayatın sorumluluklarından uzaklaşmak istedim.	221(30,3)	121(16,6)	203(27,8)	116(15,9)	69(9,5)
10.	Bu organizasyonda gönüllü olarak çalışmak prestij getirecek.	67(9,2)	61(8,4)	142(19,5)	282(38,6)	178(24,4)
11.	Bu organizasyonda gönüllü olarak çalışmam benim özgeçmişimde (CV) etkili olur.	31(4,2)	42(5,8)	66(9,0)	231(31,6)	360(49,3)
13.	Yeni ilgi alanları keşfetmek istedim.	41(5,6)	32(4,4)	96(13,2)	314(43,0)	247(33,8)
14.	İş yaşamımda ve kariyerimde yeni deneyimler kazanmak istedim.	16(2,2)	22(3,0)	64(8,8)	264(36,2)	364(49,9)
16.	Gönüllü olmak, kendi sorunlarımdan iyi bir kaçış yoludur.	337(46,2)	113(15,5)	157(21,5)	80(11,0)	43(5,9)
17.	Hayatın hızlı temposunu yavaşlatmak istedim.	345(47,3)	130(17,8)	194(26,6)	36(4,9)	25(3,4)
18.	Spor organizasyonlarında gönüllü olmadaki bir aile geleneğini devam	422(57,8)	92(12,6)	140(19,2)	53(7,3)	23(3,2)

	ettirmek istedim.					
19.	Bu organizasyona karşı gerçekten duyarlıyım.	9(1,2)	6(0,8)	32(4,4)	225(30,8)	458(62,7)
20.	Bu organizasyonda gönüllü olmak, organizasyon komitesine, bazı hizmetleri daha ekonomik koşullarda sunma imkanı sağlayacaktır.	60(8,2)	47(6,4)	183(25,1)	246(33,7)	194(26,6)
21.	Becerilerimi ve yeteneklerimi geliştirmek istedim.	22(3,0)	28(3,8)	86(11,8)	283(38,8)	311(42,6)
22.	Diğer gönüllülerle arkadaşlık kurmak istedim.	21(2,9)	34(4,7)	98(13,4)	301(41,2)	276(37,8)
23.	Çevremde, gönüllü olan birçok insan var.	298(40,8)	111(15,2)	213(29,2)	72(9,9)	36(4,9)
24.	Günlük hayatın yoğunluğundan ve stresinden uzaklaşmak istedim.	234(32,1)	103(14,1)	198(27,1)	123(16,8)	72(9,9)
26.	İş yerim/okulum, bu organizasyonda gönüllü olarak görev yaptığım için bana ekstra avantajlar sağlayacak.	41(5,6)	42(5,8)	98(13,4)	269(36,8)	280(38,4)
27.	Diğer gönüllülerle iletişim kurmak istedim.	65(8,9)	54(7,4)	172(23,6)	277(37,9)	162(22,2)
28.	Bu organizasyonda gönüllü olmamda, ücretsiz dağıtılan, t-shirt, şapka vb. etkili oldu.	440(60,3)	68(9,3)	150(20,5)	41(5,6)	31(4,2)
29.	Topluma, benimde bir faydam olmasını istiyorum.	12(1,6)	13(1,8)	64(8,8)	297(40,7)	344(47,1)
30.	Gönüllülük kendimi iyi hissetmemi ve motivasyonumu artırır.	32(4,4)	26(3,6)	101(13,8)	294(40,3)	277(37,9)
31.	Başkaları tarafından istendiği için, bu organizasyonda gönüllü olarak katıldım.	523(71,6)	62(8,5)	108(14,8)	25(3,4)	12(1,6)
32.	Benim için önemli olan aile ve toplum bireyleri tarafından takdir edilmeyi istedim.	335(45,9)	105(14,4)	173(23,7)	84(11,5)	33(4,5)
33.	Bu organizasyonda gönüllü olmak benim çaba ve dikkatime değer.	19(2,6)	29(4,0)	88(12,1)	343(47,0)	251(34,4)
34.	Benim için önemli olan aile ve toplum bireyleri de bu organizasyonda gönüllü oldular.	474(64,9)	72(9,9)	133(18,2)	34(4,7)	17(2,3)
35.	Gönüllü oldum çünkü, geçmişe göre şu anda daha fazla boş zamanım var.	278(38,1)	92(12,6)	156(21,4)	134(18,4)	70(9,6)
38.	Gönüllü oldum çünkü, bu organizasyon bizim milli değerlerimizi, imajımızı ve manevi mirasımızı yansıtıyor.	25(3,4)	13(1,8)	39(5,3)	167(22,9)	486(66,6)
39.	Bu organizasyonun başarısına katkıda bulunmak istedim.	12(1,6)	5(0,7)	17(2,3)	176(24,1)	520(71,2)
40.	Bağlı bulunduğum iş / okul bu organizasyona gönüllü olarak katkıda bulunmamı bekliyor.	386(52,9)	70(9,6)	155(21,2)	59(8,1)	60(8,2)

(1) Hiç Önem Taşımıyor, (2) Önemli Değil, (3) Herhangi Bir Etkisi Olmadı, (4) Önemli, (5) Son Derece Önemli

Toplam n=1000 gönüllüye Strigas A. ve Jackson N. (2001) tarafından geliştirilen ve 40 sorudan oluşan “Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği” anket uygulaması yapıldı. Araştırmacı tarafından n=730 anket değerlendirmeye alındı. Uygulanan anketin Türkiye’deki anlaşılabilirliğini değerlendirmek amacıyla Faktör analizi uygulaması yapıldı. Faktör analizi uygulaması sonucunda ise bazı soruların anketten çıkarılarak temizlenmesi sağlandı. Elde edilen anketin son haline göre yapılan faktör analizi ve sonuçları aşağıda gösterilmiştir. Anket uygulamasında soru 4, soru 5, soru 36, soru 15, soru 37, soru 25 ve soru 12 çıkarılarak yapılan Faktör analizinde belirlenen 5 faktör üzerinde değerlendirmeler yapıldı.

3.2.2: Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Motivasyon ölçeğimizin 33 maddesi 5 alt boyutu vardır. Alt boyutları şöyledir.

1. **Materyal Etkenler Faktörü:** Olguların, kariyer geliştirme, sosyal statü kazanma, sosyal kazanç elde etme özelliklerini kapsar. 7 maddeden oluşan bu boyutun itemleri şunlardır: 11, 7, 26, 10, 14, 8, 21
2. **Dış Etkenler Faktörü:** Olguların, toplumsal gelenekleri ve değerleri özelliklerini kapsar. 7 maddeden oluşur bu boyutun itemleri şunlardır: 34, 31, 23, 32, 28, 18, 40
3. **Amaç Faktörü :** Olguların, Organizasyonun başarıya ulaşmasında katkıda bulunma isteği özelliklerini kapsar. 7 maddeden oluşur bu boyutun itemleri şunlardır: 38, 39, 29, 19, 33, 30, 20
4. **Egoizm Faktörü :** Olguların, sosyal iletişim, kendini gerçekleştirme, takdir edilme, başarı özelliklerini kapsar. 7 maddeden oluşur, bu boyutun itemleri : 22, 1, 2, 27, 6, 3, 14
5. **Boş zaman aktivitesi faktörü:** Olguların boş zaman değerlendirme isteğini içerir. 5 maddeden oluşur, bu boyutun itemleri: 16, 9, 24, 17, 35

Spor Gönüllüleri Motivasyon Özelliklerini değerlendiren ölçeğimiz Varimax rotasyonu uygulanıp Faktör analizine sahip tutulduğunda 5 faktör altında sorularımızı toplayabileceğimizi görmekteyiz. Bu 5 faktör bizim ölçeğimizin varyansının % 50,73’ünü açıklamaktadır.

Tablo - 2 : Faktör Analizi Matrisi

FAKTÖR 1: MATERYAL ETKENLER FAKTÖRÜ	
α : 0,85 Ort: 3,95±0,80 % Var: 23,461	Faktör Katsayısı
Bu organizasyonda gönüllü olarak çalışmam benim özgeçmişimde (CV) etkili olur.	0,814
İş yaşamımda ve kariyerimde bana yardımcı olacak yeni bağlantılar kurmak istedim.	0,763
İş yerim/okulum, bu organizasyonda gönüllü olarak görev yaptığım için bana ekstra avantajlar sağlayacak.	0,760
Bu organizasyonda gönüllü olarak çalışmak prestij getirecek.	0,686
İş yaşamımda ve kariyerimde yeni deneyimler kazanmak istedim.	0,637
Bu gönüllü aktiviteyi yaparak takdir edilmek istedim	0,509
Becerilerimi ve yeteneklerimi geliştirmek istedim.	0,406
FAKTÖR 2: DIŞ ETKENLER FAKTÖRÜ	
α : 0,779 Ort: 1,91± 0,76 % Var: 12,844	Faktör Katsayısı
Benim için önemli olan aile ve toplum bireyleri de bu organizasyonda gönüllü oldular.	0,780
Başkaları tarafından istendiği için, bu organizasyonda gönüllü olarak katıldım.	0,757
Çevremde, gönüllü olan birçok insan var.	0,630
Benim için önemli olan aile ve toplum bireyleri tarafından takdir edilmeyi istedim.	0,611
Bu organizasyonda gönüllü olmamda, ücretsiz dağıtılan, t-shirt, şapka vb. etkili oldu.	0,587
Spor organizasyonlarında gönüllü olmada bir aile geleneğini devam ettirmek istedim.	0,544
Bağlı bulunduğum iş / okul bu organizasyona gönüllü olarak katkıda bulunmamı bekliyor.	0,539
FAKTÖR 3: AMAÇ FAKTÖRÜ	
α : 0,788 Ort:4,23±0,61 % Var: 5,907	Faktör Katsayısı
Gönüllü oldum çünkü, bu organizasyon bizim milli değerlerimizi, imajımızı ve manevi mirasımızı yansıtıyor.	0,737
Bu organizasyonun başarısına katkıda bulunmak istedim.	0,696
Topluma, benimde bir faydam olmasını istiyorum.	0,688
Bu organizasyona karşı gerçekten duyarlıyım.	0,620
Bu organizasyonda gönüllü olmak benim çaba ve dikkatime değer.	0,607
Gönüllülük kendimi iyi hissetmemi ve motivasyonumu artırır.	0,563
Bu organizasyonda gönüllü olmak, organizasyon komitesine, bazı hizmetleri daha ekonomik koşullarda sunma imkanı sağlayacaktır	0,499

FAKTÖR 4: EGOZİM FAKTÖRÜ	
α : 0,770 Ort: 3,87±0,68 % Var: 6,606	Faktör Katsayısı
Diğer gönüllülerle arkadaşlık kurmak istedim.	0,689
Gönüllülük daha iyi bir sosyal çevre yaratıyor.	0,682
Gönüllülük sayesinde kendimi daha az yalnız hissediyorum.	0,623
Diğer gönüllülerle iletişim kurmak istedim.	0,605
Farklı yaş gruplarında, farklı insanlarla birlikte çalışmak istedim.	0,591
Gönüllü aktiviteler bana enerji veriyor.	0,578
Yeni ilgi alanları keşfetmek istedim.	0,493
FAKTÖR 5: BOŞ ZAMAN AKTİVİTESİ FAKTÖRÜ	
α : 0,753 Ort: 2,35±0,91 % Var: 3,917	Faktör Katsayısı
Gönüllü olmak, kendi sorunlarımdan iyi bir kaçış yoludur.	0,757
Günlük hayatın sorumluluklarından uzaklaşmak istedim.	0,730
Günlük hayatın yoğunluğundan ve stresinden uzaklaşmak istedim.	0,729
Hayatın hızlı temposunu yavaşlatmak istedim.	0,626
Gönüllü oldum çünkü, geçmişe göre şu anda daha fazla boş zamanım var.	0,384

3.2.3: Spor Gönülleri Motivasyon Ölçeğinden Alınan Toplam Puanlar

Anket sorularında hiç önem taşıyor diyenlere 1 puan, son derece önemli diyenlere 5 puan vererek kodlayarak hesaplamalar yapılmıştır. Ölçek puanlarını hesaplariken; her deneğin her boyut için aldığı puan toplamış ve boyutlar farklı sayıda itemden oluştuğu için, boyutlar arası karşılaştırma yapılmasına imkan sağlamak üzere, her boyutun aritmetik ortalamasını gösteren 5 farklı sayı elde edilmiştir.

3.2.4: “Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği” Anketinin Geçerlilik Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Spor Gönülleri Motivasyon Ölçeğinin Anket Formunun Geçerlilik Güvenilirlik Analizi Değerlendirme Sonuçları:

Ankete uygulanan geçerlilik güvenilirlik analizi sonuçlarına göre uygulanan anket geçerli ve güvenilir bulunmuş olup değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Alfa katsayısı, ölçekte yer alan k sorunun türdeş bir yapıyı açıklamak ya da sorgulamak üzere bir bütün oluşturup oluşturmayacağını tespit etmekte kullanılır.

Tablo – 3 : Spor Gönülleri Motivasyon Ölçeği İç Tutarlılık

	İç tutarlılık (r)
Spor Gönülleri Motivasyon Ölçeği (33 soru)	0,8876
Materyal Etkenler Faktörü (7 soru)	0,8506
Dış Etkenler Faktörü (7 soru)	0,7795
Amaç Faktörü (7 soru)	0,7882
Egoizm Faktörü (7 soru)	0,7703
Boş Zaman Aktivitesi Faktörü (5 soru)	0,7533

Toplam tüm soruların Cronbach's alpha katsayısı 0,887 bulunmuş olup, anketin çok iyi düzeyde geçerlik ve güvenilir katsayısına sahip olduğu söylenebilir. Alt grupları geçerlilik katsayıları 0,75 ile 0,85 arasında değişmekte olup bunlarda çok iyi düzeyde geçerlik ve güvenilir katsayısına sahip bulunmuşlardır.

Tablo – 4 : Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Boyutlarının Ortalama Puanları Değerlendirmesi

	Minimum	Maximum	Ort	sd
Materyal	1,00	5,00	3,95	0,80
Dış etkenler	1,00	4,57	1,91	0,76
Amaç	1,00	5,00	4,23	0,61
Egoizm	1,00	5,00	3,87	0,68
Boş zaman aktivitesi	1,00	5,00	2,35	0,91

Materyal faktörü 1 ile 5 arasında puan almakta olup ortalama puanı $3,95 \pm 0,80$ 'dir. Dış etkenler faktörü ise 1 ile 4,57 arasında puan almakta olup ortalama puanı $1,91 \pm 0,77$; amaç faktörü 1 ile 5 arasında puan almakta olup ortalama puan $4,23 \pm 0,61$; egoizm faktörü 1 ile 5 arasında puan almakta olup ortalama puanı $3,87 \pm 0,68$ ve boş zaman aktivitesi faktörü 1 ile 5 arasında puan almakta olup ortalama puanı $2,35 \pm 0,92$ 'dir.

3.3: Verilerin Toplanması

Araştırma veri toplama süreci 11-21 Ağustos 2005 tarihleri arasında İzmir ilinde gerçekleştirilmiştir. Anketler, Universiade 2005 İzmir Oyunları organizasyon merkezinde, Gönüllü yönetim merkezinde ve araştırmacı tarafından önceden planlanan spor tesislerinde uygulanmıştır.

3.4: Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 10.0 programı kullanıldı. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metodların (Ortalama, Standart sapma, frekans vb.) yanısıra niceliksel verilerin gruplar arası karşılaştırmalarında Kruskal Wallis testi ve farklılığa neden çıkan grubun tespitinde Mann Whitney U test kullanıldı.

4. BULGULAR

4.1: Gönüllü İnsan Kaynaklarının, “Universiade2005 İzmir” Yaz Oyunlarına katılım nedenleri ve motivasyonel faktörlerin analizi

Bu çalışmaya 11-21 Ağustos 2005 tarihleri arasında İzmir’de organize edilen Universiade2005 Yaz Oyunlarında görev yapan n=730 gönüllü denek olarak katılmıştır. Deneklerin demografik özelliklere göre dağılımı Tablo – 4 ’de görülmektedir.

Tablo - 5: Demografik özelliklere göre dağılım

		n	%
Yaş	18-25	686	94,0
	26 ve üstü	44	6,0
Cinsiyet	Erkek	329	45,1
	Bayan	401	54,9
Eğitim	Lisansüstü	12	1,6
	Üniversite Mezunu	113	15,5
	Üniversite Öğrencisi	556	76,2
	Lise Mezunu	49	6,7
Okul	Besyo	83	11,4
	Eğitim	135	18,5
	Sağlık	21	2,9
	Mühendislik	84	11,5
	Yönetim	124	17,0
	Diğer	181	24,8
	Cevapsız	102	14,0
Meslek	Öğrenci	597	81,8
	Tam gün Çalışan	36	4,9
	Yarım Gün Çalışan	11	1,5
	Ev Hanımı	1	0,1
	İşsiz	52	7,1
	Emekli	3	0,4
	Diğer	30	4,1
Maaş	300 Milyon TL'den Az	403	64,5
	301-500 Milyon TL.	154	24,6
	501-750 Milyon TL.	39	6,2
	751 Milyon-1 Milyar TL.	15	2,4
	1 Milyar Üstü	14	2,2
Toplam		730	100

Deneklerin 18-25 yaş arasında olma oranları % 94'dür. 26 yaş ve üzerinde ise % 6,0'dır. Deneklerin % 45,1'i erkek; %54,9'u kadındır. Eğitimlerine bakıldığında ise; %1,6'sı lisansüstü; % 15,5 üniversite mezunu; % 76,2'si üniversite öğrencisi ve % 6,7'si lise mezunudur.

Tablo - 6: Gönüllülerin, organizasyon yapısına yönelik değerlendirmeler

	n	%	
Organizasyonda Görev Süresi	1 Aydan Az	133	18,2
	1 Ay	140	19,2
	2-4 Ay	223	30,5
	5-6 Ay	61	8,4
	6 Aydan Fazla	173	23,7
Organizasyonda Çalıştığı Bölüm	Rehberlik	70	9,6
	Danışma	10	1,4
	Bilgi İşlem	54	7,4
	Spor Tesisleri	222	30,4
	Seyirci Hizmetleri	42	5,8
	Medya Hizmetleri	47	6,4
	Gönüllü Yönetimi	13	1,8
	Lojistik	47	6,4
	Sağlık Hizmetleri	4	0,5
	Diğer	221	30,3
Organizasyonda Çalışma Zamanı	Yarım Gün	206	28,2
	Tam Gün	397	54,4
	2 Gün	4	0,5
	3 Gün	7	1,0
	Diğer	89	12,2
	Cevapsız	27	3,7
Sivil Toplum Kuruluşlarına üyelik	Evet	169	23,2
	Hayır	557	76,3
	Cevapsız	4	0,5
*Önceden toplumsal organizasyonlarda görev yaptım	Evet	239	32,7
	Hayır	467	63,9
	Cevapsız	24	3,3
*Cevap evet ise; hangileri	Spor	70	9,6
	Rekreasyon	60	8,2
	Kültürel Dernek	53	7,3
	Cevapsız	547	74,9
Toplam	730	100	

Organizasyonda 1 aydan daha az görev yapanlar deneklerin % 18,2'sini, 1 ay olanlar %19,2; 2-4 ay görev yapanlar %30,5; 5-6 ay görev yapanlar %8,4 ve 6 aydan fazla görev yapanlar % 23,7'sini oluşturmaktadır. Organizasyonda olguların % 9,6'sı rehberlik; % 1,4'ü danışma; % 7,4'ü bilgi işlem; %30,4'ü spor tesisleri; %5,8!, seyirci hizmetleri; %6,4'ü medya hizmetleri; % 1,8'i gönüllü yönetimi; %6,4'ü lojistik ve % 0,5 sağlık hizmetlerinde görev almıştır. %29,3'ü yarım gün; % 56,5'i tam gün; % 0,6'sı 2 gün ve % 1'i 3 gün görev almaktadır. Katılımcıların sivil toplum kuruluşlarına üye olma oranı %23,3'tür. Önceden toplumsal organizasyonlarda görev yapma oranı ise %33,9'dur. Bunların %9,6'sı spor, rekreasyon dalında; % 8,2'si kültürel alanda; % 7,3'ü ise dernek düzeyinde katılımlardır.

Tablo – 7 : Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş	18 – 25 yaş		26 yaş ve üzeri		Z Değeri	P Değeri
	Ort±SD	Median	Ort±SD	Median		
Materyal	3,97±0,79	4,14	3,72±0,89	3,85	1,929	0,054
Dış etkenler	1,91±0,77	1,71	1,90±0,70	1,78	0,226	0,821
Amaç	4,23±0,60	4,42	4,30±0,63	4,35	0,942	0,346
Egoizm	3,87±0,68	4,00	3,80±0,70	3,92	0,586	0,558
Boş zaman aktivitesi	2,35±0,91	2,20	2,47±0,96	2,50	0,812	0,417

Z: Mann Whitney U test

Materyal etkenler faktörü genç yaş grubunda daha yüksek bulunmasına rağmen istatistiksel olarak yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$); dış etkenler faktörü, amaç faktörü, egoizm faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörünün ortalama puanları yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo – 8 : Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Cinsiyetlere Göre Dağılımı

	Erkek		Bayan		Z Değeri	P Değeri
	Ort±SD	Median	Ort±SD	Median		
Materyal	3,82±0,84	4,00	4,06±0,76	4,14	4,109	0,001**
Dış etkenler	1,90±0,76	1,71	1,92±0,77	1,71	0,009	0,993
Amaç	4,13±0,61	4,14	4,32±0,59	4,42	4,803	0,001**
Egoizm	3,78±0,69	3,85	3,94±0,66	4,00	3,008	0,003**
Boş zaman aktivitesi	2,34±0,92	2,20	2,36±0,91	2,40	0,360	0,719

Z: Mann Whitney U test, ** $p<0,01$

Materyal etkenler faktörü bayan deneklerde anlamlı düzeyde yüksek puana sahip olup bu istatistiksel olarak düzeyde anlamlı bulunmuştur ($p<0,01$); dış etkenler

faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörünün ortalama puanları cinsiyetlere göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Amaç faktörü puanları bayan deneklerde anlamlı düzeyde yüksek puana sahip olup bu istatistiksel olarak düzeyde anlamlı bulunmuştur ($p<0,01$); egoizm faktörü yine bayan deneklerde anlamlı düzeyde yüksek puana sahip bulunmuştur buda istatistiksel olarak düzeyde anlamlıdır ($p<0,01$);

Tablo – 9 : Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Eğitim durumuna Göre Dağılımı

		n	Ort± SD	Median	KW Değeri	P Değeri
Materyal	Lisansüstü	12	3,85±0,99	4,28	4,540	0,209
	Üniv. Mezun	113	3,80±0,86	4,00		
	Üniv. Öğr.	556	3,99±0,79	4,14		
	Lise Mezunu	49	3,96±0,75	4,14		
Dış Etkenler	Lisansüstü	12	1,95±0,77	1,85	2,664	0,446
	Üniv. Mezun	113	1,96±0,74	1,71		
	Üniv. Öğr.	556	1,88±0,75	1,71		
	Lise Mezunu	49	2,09±0,93	1,85		
Amaç	Lisansüstü	12	4,42±0,38	4,42	6,245	0,100
	Üniv. Mezun	113	4,20±0,58	4,28		
	Üniv. Öğr.	556	4,22±0,62	4,42		
	Lise Mezunu	49	4,43±0,42	4,42		
Egoizm	Lisansüstü	12	3,95±0,64	4,00	5,848	0,119
	Üniv. Mezun	113	3,76±0,67	3,85		
	Üniv. Öğr.	556	3,87±0,69	3,85		
	Lise Mezunu	49	4,03±0,62	4,14		
Boş zaman aktivitesi	Lisansüstü	12	2,08±0,63	2,20	7,940	0,048*
	Üniv. Mezun	113	2,35±0,94	2,20		
	Üniv. Öğr.	556	2,33±0,89	2,20		
	Lise Mezunu	49	2,74±1,07	3,00		

KW: Kruskal Wallis Test

** $p<0,05$*

Materyal etkenler faktörü, dış etkenler faktörü, amaç faktörü ve egoizm faktörünün ortalama puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Boş zaman aktivitesi faktörü puanları ise eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$); Lise mezunlarının boş zaman aktivitesi faktör puanı lisansüstü eğitimlilere göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($z: 2,093$; $p:0,036$); üniversite mezunlarına göre de

anlamli düzeyde yuaksektir (z: 2,141; p:0,032); univerte oğrencilerine gor ise düzeyde anlamli yuakse bulunmuştur (z:2,644; p:0,008); lisansustu eğitlimlilerin; univerte mezunlarının ve univerte oğrencilerinin boş zaman aktivitesi faktör puanları arasında ise anlamli farklılık yoktur (p>0,05).

Tablo - 10: Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Maaş Durumuna Göre Dağılımı

		n	Ort± SD	Median	KW Değeri	P Değeri
Materyal	300 YTL'den az	403	3,97±0,77	4,14	19,420	0,001**
	301-500 YTL.	154	3,98±0,79	4,14		
	501-750 YTL.	39	3,71±1,01	4,00		
	751 -1000 YTL	15	4,04±0,58	4,14		
	1001 YTL üstü	14	2,86±0,94	2,71		
Dış Etkenler	300 YTL'den az	403	1,89±0,76	1,71	2,118	0,714
	301-500 YTL.	154	1,91±0,72	1,71		
	501-750 YTL.	39	1,89±0,86	1,71		
	751 -1000 YTL	15	2,24±1,09	1,75		
	1000 YTL üstü	14	1,84±0,77	1,71		
Amaç	300 YTL'den az	403	4,22±0,60	4,28	2,231	0,693
	301-500 YTL.	154	4,22±0,62	4,35		
	501-750 YTL.	39	4,21±0,56	4,28		
	751 -1000 YTL	15	4,26±0,59	4,42		
	1000 YTL üstü	14	3,89±0,98	4,07		
Egoizm	300 YTL'den az	403	3,86±0,66	3,85	4,393	0,355
	301-500 YTL.	154	3,83±0,69	3,85		
	501-750 YTL.	39	3,83±0,74	3,85		
	751 -1000 YTL	15	4,00±0,70	4,14		
	1000 YTL üstü	14	3,39±1,04	3,50		
Boş zaman aktivitesi	300 YTL'den az	403	2,39±0,93	2,40	2,764	0,598
	301-500 YTL.	154	2,25±0,84	2,20		
	501-750 YTL.	39	2,34±0,93	2,20		
	751 -1000 YTL	15	2,56±1,13	2,40		
	1000 YTL üstü	14	2,31±0,99	2,10		

KW: Kruskal Wallis Test

****p<0,01**

Materyal etkenler faktörü puanları maaş düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamli farklılık göstermektedir (p<0,01); 1000 YTL ve üzerinde maaş alan olguların materyal etkenler faktör puanı 300 YTL altında alanlara göre anlamli düzeyde düşük bulunmuştur (z: 4,172; p:0,0001); 301-500 YTL alanlara göre de anlamli düzeyde düşüktür (z: 4,184; p:0,0001); 501-750 YTL maaş alan olgulara göre de anlamli düşük bulunmuştur (z:2,993; p:0,003); 751-1000 YTL arasında maaş alanlara göre de materyal etkenler faktör puanları anlamli düşük bulunmuştur (z: 3,416; p:0,001). 300

YTL alanlar; 301-500 YTL alanlar; 501-750 YTL alanlar ve 751-1000 YTL maaş alanların materyal etken puanları arasında ise anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$).

Dış etkenler faktörü, amaç faktörü, egoizm faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörünün ortalama puanları maaş durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo - 11 : Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Spor, Rekreasyon ve Toplumsal Organizasyonlar ile İlgili Çalışmalar Yürüten Sivil Toplum Kuruluşlarına Üyelik Durumuna Göre Dağılımı

	Spor, Rekreasyon ve Toplumsal Organizasyonlar ile İlgili Çalışmalar Yürüten Sivil Toplum Kuruluşlarına Üyelik				Z Değeri	P Değeri
	Evet		Hayır			
	Ort±SD	Median	Ort±SD	Median		
Materyal	3,92±0,84	4,14	3,96±0,79	4,14	0,443	0,658
Dış etkenler	1,89±0,76	1,71	1,92±0,77	1,71	0,309	0,758
Amaç	4,19±0,67	4,28	4,25±0,58	4,42	0,797	0,425
Egoizm	3,84±0,76	3,85	3,88±0,66	4,00	0,194	0,846
Boş zaman aktivitesi	2,27±0,93	2,20	2,38±0,91	2,40	1,437	0,151

Z: Mann Whitney U test

Materyal etkenler faktörü, dış etkenler faktörü, amaç faktörü, egoizm faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörünün ortalama puanları spor, rekreasyon ve toplumsal organizasyonlar ile ilgili çalışmalar yürüten sivil toplum kuruluşlarına üyelik durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo - 12: Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Bu Organizasyondaki Görevinizden Önceki Dönemlerde, Spor, Rekreasyon ve Toplumsal Organizasyonlarda Gönüllü Olarak Aktif Görev Alma Durumuna Göre Dağılımı

	Bu organizasyondaki görevinizden önceki dönemlerde, Spor, rekreasyon ve toplumsal organizasyonlarda gönüllü olarak aktif olarak görev alma				Z Değeri	P Değeri
	Evet		Hayır			
	Ort±SD	Median	Ort±SD	Median		
Materyal	3,92±0,87	4,14	3,97±0,77	4,14	0,235	0,814
Dış etkenler	1,92±0,79	1,71	1,90±0,75	1,71	0,123	0,902
Amaç	4,23±0,66	4,42	4,24±0,58	4,43	0,636	0,525
Egoizm	3,86±0,75	3,85	3,87±0,65	4,00	0,256	0,798
Boş zaman aktivitesi	2,28±0,96	2,20	2,39±0,89	2,40	1,803	0,071

Z: Mann Whitney U test

Materyal etkenler faktörü, dış etkenler faktörü, amaç faktörü, egoizm faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörünün ortalama puanları bu organizasyondaki görevinizden önceki dönemlerde, spor, rekreasyon ve toplumsal organizasyonlarda gönüllü olarak aktif olarak görev alma durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo - 13 : Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının, “Gönüllü Olarak Katıldığınız Önceki Organizasyonlar” sorusuna Göre Dağılımı

		n	Ort± SD	Median	KW Değeri	P Değeri
Materyal	Spor Rekreasyon	70	3,95±0,77	4,14	0,596	0,742
	Kültür	60	3,93±0,92	4,00		
	Dernek	53	3,78±1,00	4,14		
Dış Etkenler	Spor Rekreasyon	70	2,01±0,78	1,85	0,919	0,632
	Kültür	60	1,92±0,81	1,57		
	Dernek	53	1,94±0,82	1,85		
Amaç	Spor Rekreasyon	70	4,16±0,56	4,14	3,373	0,185
	Kültür	60	2,24±0,77	4,42		
	Dernek	53	4,23±0,59	4,42		
Egoizm	Spor Rekreasyon	70	3,92±0,65	4,00	4,182	0,124
	Kültür	60	3,96±0,75	4,28		
	Dernek	53	3,71±0,77	3,85		
Boş zaman aktivitesi	Spor Rekreasyon	70	2,35±1,02	2,20	2,727	0,256
	Kültür	60	2,13±1,04	1,80		
	Dernek	53	2,33±0,87	2,20		

KW: Kruskal Wallis Test

Materyal etkenler faktörü, dış etkenler faktörü, amaç faktörü, egoizm faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörünün ortalama puanları gönüllü olarak Gönüllü Olarak Katıldığınız Önceki Organizasyonlar” sorusuna verilen cevaplarla organizasyon tiplerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

5. TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı, spor faaliyetlerinin yönetiminde görev alan gönüllülerin, bu organizasyonlara gönüllü katılımcılık nedenlerinin ve motivasyonel faktörlerin belirlenmesidir. Araştırmanın evrenini, 11-21 Ağustos 2005 tarihinde İzmir ilinde organize edilen “Universiade2005 Yaz Oyunlarında “ görev yapan gönüllülerdir. Araştırmanın örnekleme ise n=730 gönüllüdür.

Araştırmada değerlendirmeye alınan denek sayısı n=730'dur. Universiade2005 İzmir organizasyonunda görev yapan ve çalışmanın örneklemini oluşturan gönüllülerin demografik özellikleri incelendiğinde, gönüllülerin % 94'ü 18-25 yaş arasında % 6'sı ise 26 yaş ve üzerindedir. Gönüllülerin % 45,1'i erkek; %54,9'u bayandır. Gönüllülerin eğitim durumlarına bakıldığında ise; %1,6'sı lisansüstü, % 15,5 üniversite mezunu, % 76,2'si üniversite öğrencisi ve % 6,7'si lise mezunudur. Üniversite öğrencilerinin bölümleri incelendiğinde, %11,4'ü BESYO öğrencisi, %18,5 Eğitim fakültesi, %11,5'i mühendislik, %17'si yönetim bilimleri,%24.8'ise diğer bölümlerde eğitimlerine devam etmektedirler. Gönüllülerin aylık ekonomik kazançları ile ilgili değerlendirme sonucunda, gönüllülerin %64,5'nin 300 milyon TL.'den az olduğu, % 24, 6'sının 301 – 500 milyon TL arasında olduğu, %10,8'nin 501-700 TL. ve üzerinde olduğu görülmüştür.

Universiade2005 İzmir organizasyonunda görev yapan gönüllülerin %94'ünün 18-25 yaş arasında olması ve % 76,2'sinin üniversite öğrencisi olması oyunlarda gönüllü olarak görev yapan gönüllülerin yüksek bir oranda Üniversite öğrencilerinden oluştuğunu göstermektedir. Özellikle Ege bölgesindeki üniversitelerde ve ülkemizdeki bir çok üniversitede eğitimlerine devam etmekte olan üniversite öğrencileri Universiade2005 İzmir organizasyonunda gönüllü olarak görev yapmışlardır.

Üniversite öğrencilerinin spor organizasyonlarında gönüllü insan kaynakları olarak görev yapmaları sistematik çalışmalar sonucunda etkili olacaktır. Özellikle üniversiteler ve organizasyon komiteleri tarafından yürütülecek projeler ile bu

yöndeki çalışmalar önem kazanacaktır. Kuzey Avustralya Üniversiteler şampiyonalarında ve diğer sportif organizasyonlarda 700 gönüllü görev yapmaktadır. Bu organizasyonlarda görev yapan gönüllüler, üniversiteler, spor kulüpleri ve diğer kurumlar tarafından organize edilen bir çok spor organizasyonlarında görev yapmaktadırlar. 2002 yılında 16 üniversitenin katıldığı ve 2.300 teknik ve idari katılımcının yer aldığı Avustralya Üniversite oyunlarında da gönüllüler görev yapmışlardır (www.unisport.com.au).

2003 Universiadedaeğu yaz oyunlarında 16.142 kişi oyunlarda gönüllü olarak görev yapmak üzere başvuru yapmıştır (www.universiadedaeğu.org).

Universiade Innsbruck 2005 kış oyunlarında spor, bilgi teknolojileri, medya ve sağlık hizmetlerinde görev yapmak üzere 750 gönüllü görev yapmıştır (www.universiade-innsbruck.org).

Universiade yaz ve kış oyunları gerek katılımcı ülke sayısı gerekse organizasyonun büyüklüğü açısından olimpiyat oyunlarından sonra ikinci büyük organizasyon olma niteliğindedir. Olimpiyat oyunlarında binlerce gönüllü görev yapmaktadır. Organizasyon içerisindeki bir çok çalışma alanında görev yapan gönüllülerin sayıları son yıllarda büyük oranda artış göstermektedir. Los Angeles 1984 oyunlarında 30.000, Barcelona 1992 oyunlarında 34.558, Atlanta 1996'da 60.422, Nagano 1998'de 32.579, Sydney 2000 oyunlarında 46.967, Salt lake 2002'de 20.000, Atina 2004 oyunlarında ise 60.000 gönüllü görev yapmıştır (www.olympic.org/olympic_review).

Olimpiyat oyunları organizasyonlarındaki gönüllü sayısının fazlalığı, oyunların organize edildiği ülkelerdeki sistematik gönüllü insan kaynakları yönetimi çalışmaları sonucunda etkili olmaktadır. Özellikle, Avustralya, İngiltere, Kanada ve diğer ülkelerde üniversiteler, spor kulüpleri ve diğer kurumlar gönüllü yönetimi konusunda çalışmalar yapmaktadırlar.

Üniversite öğrencilerinin spor organizasyonlarında gönüllü olarak görev yapmaları ve bu yöndeki çalışmaları özellikle olimpiyat oyunlarında da önemli bir yer tutmaktadır. Barcelona 1992 olimpiyat oyunlarında üniversite öğrencilerinin gönüllü olarak oyunlarda görev almaları için organizasyon komitesi ve eğitim kurumları ortak projeler geliştirmişlerdir. Seul 1988 Olimpiyat oyunlarında 15.513 üniversite öğrencisi gönüllü olarak görev yapmıştır. Sydney 2000 oyunları organizasyon komitesi, 25 üniversiteden öğrencileri oyunlarda gönüllü olarak görevlendirmek üzere çalışmalar yapmıştır. Bu çalışmalar sonrasında 20.000 öğrenci gönüllü olarak oyunlarda görev yapmışlardır (Cashman R, Toohey K. 2002).

Pekin 2008 olimpiyat oyunları organizasyon komitesi gönüllü insan kaynakları yönetimi çalışmaları içerisinde üniversite öğrencilerine yönelik projeler geliştirmektedir(www.beijing2008.com).

Üniversite öğrencilerinin spor organizasyonlarındaki gönüllü insan kaynakları içerisindeki önemi bir çok ülke tarafından değerlendirilmektedir. Bu yöndeki çalışmalar ülkemizde de projelendirilerek sistematik bir şekilde planlanmalıdır. Türkiye'deki 770 üniversite öğrencisinin katılımıyla yapılan bir araştırmada, öğrencilerin %61,4'ü spor organizasyonlarında gönüllü olarak görev yapabileceklerini belirtmişlerdir (Karlı Ü, Sözeri B. ve Koçak S. 2005).

Universiade2005 İzmir organizasyonunda görev yapan gönüllülerin diğer demografik özellikleri incelendiğinde, Organizasyonda 1 aydan daha az görev yapanlar deneklerin % 18,2'sini, 1 ay olanlar %19,2; 2-4 ay görev yapanlar %30,5; 5-6 ay görev yapanlar %8,4 ve 6 aydan fazla görev yapanlar % 23,7'sini oluşturmaktadır. Organizasyonda olguların % 9,6'sı rehberlik; % 1,4'ü danışma; % 7,4'ü bilgi işlem; %30,4'ü spor tesisleri; %5,8!, seyirci hizmetleri; %6,4'ü medya hizmetleri; % 1,8'i gönüllü yönetimi; %6,4'ü lojistik ve % 0,5 sağlık hizmetlerinde görev almıştır. %29,3'ü yarımgün; % 56,5'i tam gün; % 0,6'sı 2 gün ve % 1'i 3 gün görev almaktadır.

Katılımcıların sivil toplum kuruluşlarına üye olma oranı %23,3'tür. Önceden toplumsal organizasyonlarda görev yapma oranı ise %33,9'dur. Bunların %9,6'sı spor, rekreasyon dalında; % 8,2'si kültürel alanda; % 7,3'ü ise derneklerde gönüllü olarak görev yaptıklarını belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan gönüllülerin %30,5'inin organizasyondaki görev süresi 2-4 ay arasındadır, Araştırmaya katılan gönüllüler bir çok çalışma alanında görev yapmaktadırlar, gönüllülerin %30,5'i spor tesislerinde, %9,62'si rehberlik hizmetlerinde, % 7,4'ü bilgi işlem hizmetlerinde, %6,4'ü medya hizmetlerinde, %1,4'ü danışma hizmetleri, %5'8'i seyirci hizmetleri, %1,8'i gönüllü yönetimi, %6,4'ü lojistik hizmetleri, %0,5'i sağlık hizmetleri, %30,3'ü ise diğer çalışma alanlarında görev yapmaktadırlar.

Araştırmaya katılan gönüllülerin sivil toplum kuruluşlarına üyelik durumlarına bakıldığında, %76,3'ünün sivil toplum kuruluşlarına üye olmadığı, % 23'2'sinin sivil toplum kuruluşlarına üye olduğu, %0,5'inin, ise bu konu ile ilgili soruyu cevaplamadıkları görülmüştür.

Araştırmaya katılan gönüllülerin Universiade2005 İzmir organizasyonundan önceki dönemlerde toplumsal organizasyonlardaki gönüllü katılım durumları incelendiğinde, %63'9'unun herhangi bir organizasyonda daha önce gönüllü olarak görev yapmadıkları, % 32,7'sinin ise daha önce bir organizasyonda gönüllü olarak görev yaptığı görülmüştür. Universiade2005 İzmir organizasyonundan önce bir organizasyonda gönüllü olarak görev yaptığının belirten gönüllülerin % 9,6'sı spor organizasyonlarında gönüllü olarak görev yaptıklarını belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan gönüllülerin, %76,3'ünün herhangi bir sivil toplum kuruluşuna üye olmadıkları, Universiade2005 İzmir organizasyonundan önceki dönemlerde gönüllülerin %63'9'unun herhangi bir organizasyonda daha önce gönüllü olarak görev yapmadıkları görülmektedir.

İngiltere’de 5.821.400 spor gönüllüsü bir çok farklı projede görev yapmaktadır. Gönüllüler 106.400 spor kulübüne üye olarak çalışmaktadırlar. İngiltere’deki toplam gönüllülerin %26’sı spor organizasyonlarında gönüllü olarak görev yapmaktadırlar(Carter P.2002).

Kanada’ da gönüllü insan kaynakları organizasyonları bir çok farklı çalışma alanında görülmektedir. Kanada’ da 1,17 milyon kişi spor organizasyonlarında görev yapmaktadırlar. Bu rakam Kanada nüfusunun %5’inin oluşturmaktadır. Ayrıca spor gönüllüleri toplam gönüllü sayısının %18’ini oluşturmaktadır (Doherty A.2005). Avustralya’da 2002 yılında yapılan bir araştırmada 1.757.000 kişinin spor ve rekreasyon ile ilgili organizasyonlarda gönüllü olarak görev yaptıkları görülmüştür (www.ausport.gov.au). Amerika Birleşik Devletleri’nde 2003 -2004 yılları arasında nüfusun %28,8’i toplumsal organizasyonlarda gönüllü olarak görev yapmışlardır (www.bls.gov).

Gönüllüler gerek olimpiyat oyunlarında gerekse diğer spor organizasyonlarında organizasyonun başarısında etkili bir yeredirler. Özellikle olimpiyat oyunlarında gönüllüler önemlidir (Karlis G.2003).

Universiade2005 İzmir organizasyonunda görevli gönüllü insan kaynaklarının, oyunlarına katılım nedenleri ve motivasyonel faktörler ile ilgili araştırma kapsamında n=730 gönüllünün katıldığı motivasyonel faktörlerin belirlenmesine yönelik soruların değerlendirilmesi sonucunda,

Materyal faktörü 1 ile 5 arasında puan almakta olup ortalama puanı $3,95 \pm 0,80$ ’dir. Dış etkenler faktörü ise 1 ile 4,57 arasında puan almakta olup ortalama puanı $1,91 \pm 0,77$; Amaçsal faktörü 1 ile 5 arasında puan almakta olup ortalama puan $4,23 \pm 0,61$; Egoizm faktörü 1 ile 5 arasında puan almakta olup ortalama puanı $3,87 \pm 0,68$ ve Boş zaman aktivitesi faktörü 1 ile 5 arasında puan almakta olup ortalama puanı $2,35 \pm 0,92$ ’dir.

Strigas A., Jackson N.(2003) tarafından yapılan, spor gönüllülüğünde demografik özellikler ve motivasyonel faktörler başlıklı çalışmalarında, araştırmaya katılan gönüllülerin organizasyona katılımlarında etkili olan motivasyonel faktörler incelenmiştir. Organizasyonda görev yapan n=60 gönüllünün katıldığı bu araştırmada, Amaçsal faktörler 4.28 ± 0.85 en yüksek değer ile organizasyona katılan gönüllülerin organizasyonun başarıya ulaşması için katkıda bulunma amacı taşıdıkları görülmüştür. Maddesel faktör olarak 1.93 ± 0.93 en düşük motivasyonel faktör olarak belirlenmiştir (Strigas A., Jackson N.2003).

Slaughter L., Home R.(2004), tarafından yapılan bir diğer araştırmada, spor gönüllüleri ve uzun dönem sosyal gönüllüler ile ilgili araştırmalarında gönüllülerin organizasyonlarda görev alma nedenlerinde öncelikle, boş zamanlarının fazlalığı, niteliklerini geliştirme, iş yaşamında kariyer yapmak isteği öncelikli motivasyonel neden olarak belirlenmiştir (Slaughter L., Home R.2004).

Farrel J., Johnston M, Twynam D. (1998) tarafından yapılan bir çalışmada, spor organizasyonlarındaki gönüllülerin organizasyona katılımlarında etkili olan motivasyonel faktörler konusunda yaptıkları bir çalışmada, gönüllülerin organizasyona katılımlarındaki en önemli neden organizasyonun başarısına katkıda bulunma isteği, gönüllülüğün daha iyi bir sosyal çevre yarattığı düşünceleri öncelikli neden olarak belirtilmiştir (Farrel J., Johnston M, Twynam D. 1998).

Materyal etkenler faktörü genç yaş grubunda daha yüksek bulunmasına rağmen istatistiksel olarak yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$); dış etkenler faktörü, amaç faktörü, egoizm faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörünün ortalama puanları yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).

Materyal etkenler faktörü bayan deneklerde anlamlı düzeyde yüksek puana sahip olup bu istatistiksel olarak düzeyde anlamlı bulunmuştur ($p < 0,01$); dış etkenler faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörünün ortalama puanları cinsiyetlere göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).

Amaç faktörü puanları bayan deneklerde anlamlı düzeyde yüksek puana sahip olup bu istatistiksel olarak düzeyde anlamlı bulunmuştur ($p<0,01$); egoizm faktörü yine bayan deneklerde anlamlı düzeyde yüksek puana sahip bulunmuştur buda istatistiksel olarak düzeyde anlamlıdır ($p<0,01$);

Materyal etkenler faktörü, dış etkenler faktörü, amaç faktörü ve egoizm faktörünün ortalama puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Boş zaman aktivitesi faktörü puanları ise eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$); Lise mezunlarının boş zaman aktivitesi faktör puanı lisansüstü eğitimlilere göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($z: 2,093$; $p:0,036$); üniversite mezunlarına göre de anlamlı düzeyde yüksektir ($z: 2,141$; $p:0,032$); üniversite öğrencilerine göre ise düzeyde anlamlı yüksek bulunmuştur ($z:2,644$; $p:0,008$); lisansüstü eğitimlilerin; üniversite mezunlarının ve üniversite öğrencilerinin boş zaman aktivitesi faktör puanları arasında ise anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$).

Materyal etkenler faktörü puanları maaş düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,01$); 1000 YTL ve üzerinde maaş alan olguların materyal etkenler faktör puanı 300 YTL altında alanlara göre anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($z: 4,172$; $p:0,0001$); 301-500 YTL alanlara göre de anlamlı düzeyde düşüktür ($z: 4,184$; $p:0,0001$); 501-750 YTL maaş alan olgulara göre de anlamlı düşük bulunmuştur ($z:2,993$; $p:0,003$); 751-1000 YTL arasında maaş alanlara göre de materyal etkenler faktör puanları anlamlı düşük bulunmuştur ($z: 3,416$; $p:0,001$). 300 YTL alanlar; 301-500 YTL alanlar; 501-750 YTL alanlar ve 751-1000 YTL maaş alanların materyal etken puanları arasında ise anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$).

Dış etkenler faktörü, amaç faktörü, egoizm faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörünün ortalama puanları maaş durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Materyal etkenler faktörü, dış etkenler faktörü, amaç faktörü, egoizm faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörünün ortalama puanları spor, rekreasyon ve toplumsal organizasyonlar ile ilgili çalışmalar yürüten sivil toplum kuruluşlarına üyelik durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Materyal etkenler faktörü, dış etkenler faktörü, amaç faktörü, egoizm faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörünün ortalama puanları bu organizasyondaki görevinizden önceki dönemlerde, Spor, rekreasyon ve toplumsal organizasyonlarda gönüllü olarak aktif olarak görev alma durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Materyal etkenler faktörü, dış etkenler faktörü, amaç faktörü, egoizm faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörünün ortalama puanları gönüllü olarak Gönüllü Olarak Katıldığımız Önceki Organizasyonlar” sorusuna verilen cevaplarla organizasyon tiplerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Spor organizasyonlarında gönüllü insan kaynakları organizasyonu ile ilgili sistematik planlamalar yapılmalıdır. Özellikle bireylerin spor organizasyonlarına gönüllü olarak katılmaları ve görev yapmaları için motivasyonel faktörler önem kazanmaktadır.

Gönüllülerin spor organizasyonlarında görev yapmak istemelerinde bir çok neden vardır. Bireylerdeki sosyal iletişim isteği, başarı isteği ve diğer faktörler bireylerin organizasyonlarda gönüllü olarak görev yapmalarında etkili faktörlerdir (Andrew M. Donald Y. 1996).

Spor organizasyonlarında gönüllü olarak görev yapan bireylerin ekonomik beklentilerin dışında, kendilerini geliştirme, organizasyonda görev yapma, organizasyonunu başarıya ulaşması için çalışma çabası içerisindedirler (Ronningen P 1999).

Kanada’da 2000 yılında 14.724 gönüllünün katılımı ile yapılan bir araştırmada, gönüllülerin %81’i kişisel beceri kazanma amacıyla gönüllü olduklarını, %57’si organizasyon sayesinde yeteneklerini geliştirmek istediklerini, %30’u arkadaşları sayesinde organizasyonlarda gönüllü olarak görev yaptıklarını, %23’ü mesleki deneyim kazanmak ve iş yaşamında başarılı olmak için organizasyonlarda gönüllü olarak görev yaptıklarını belirtmişlerdir (Lasby D.2000).

6. SONUÇ

Araştırmada değerlendirmeye alınan denek sayısı n=730'dur.

Universiade2005 İzmir organizasyonunda görev yapan ve çalışmanın örneklemini oluşturan gönüllülerin demografik özellikleri incelendiğinde; Gönüllülerin % 94'ü 18-25 yaş arasında % 6'sı ise 26 yaş ve üzerindedir. Gönüllülerin % 45,1'i erkek; %54,9'u bayandır.

Gönüllülerin eğitim durumlarına bakıldığında ise; %1,6'sı lisansüstü, % 15,5 üniversite mezunu, % 76,2'si üniversite öğrencisi ve % 6,7'si lise mezunudur.

Üniversite öğrencilerinin bölümleri incelendiğinde, %11,4'ü BESYO öğrencisi, %18,5 Eğitim fakültesi, %11,5'i mühendislik, %17'si yönetim bilimleri,%24.8'ise diğer bölümlerde eğitimlerine devam etmektedirler.

Gönüllülerin aylık ekonomik kazançları ile ilgili değerlendirme sonucunda, gönüllülerin %64,5'nin 300 milyon TL.'den az olduğu, % 24, 6'sının 301 – 500 milyon TL arasında olduğu, %10,8'nin 501-700 TL. ve üzerinde olduğu görülmüştür.

Organizasyonda 1 aydan daha az görev yapanlar deneklerin % 18,2'sini, 1 ay olanlar %19,2; 2-4 ay görev yapanlar %30,5; 5-6 ay görev yapanlar %8,4 ve 6 aydan fazla görev yapanlar % 23,7'sini oluşturmaktadır.

Gönüllülerin % 9,6'sı rehberlik; % 1,4'ü danışma; % 7,4'ü bilgi işlem; %30,4'ü spor tesisleri; %5,8!, seyirci hizmetleri; %6,4'ü medya hizmetleri; % 1,8'i gönüllü yönetimi; %6,4'ü lojistik ve % 0,5 sağlık hizmetlerinde görev almıştır. %29,3'ü yarımgün; % 56,5'i tam gün; % 0,6'sı 2 gün ve % 1'i 3 gün görev almaktadır.

Gönüllülerin sivil toplum kuruluşlarına üye olma oranı %23,3'tür.

Gönüllülerin önceden toplumsal organizasyonlarda görev yapma oranı ise %33,9'dur. Bunların %9,6'sı spor, rekreasyon dalında; % 8,2'si kültürel alanda; % 7,3'ü ise derneklerde gönüllü olarak görev yaptıklarını belirtmişlerdir.

Gönüllülerin %63'9'unun herhangi bir organizasyonda daha önce gönüllü olarak görev yapmadıkları, % 32,7'sinin ise daha önce bir organizasyonda gönüllü olarak görev yaptığı görülmüştür.

Gönüllü insan kaynaklarının, oyunlarına katılım nedenleri ve motivasyonel faktörler belirlenmesine yönelik soruların değerlendirilmesi sonucunda,

Materyal faktörü, 1 ile 5 arasında puan almakta olup ortalama puanı $3,95 \pm 0,80$ 'dir.

Dış etkenler faktörü ise 1 ile 4,57 arasında puan almakta olup ortalama puanı $1,91 \pm 0,77$;

Amaçsal faktörü 1 ile 5 arasında puan almakta olup ortalama puan $4,23 \pm 0,61$;

Egoizm faktörü 1 ile 5 arasında puan almakta olup ortalama puanı $3,87 \pm 0,68$,

Boş zaman aktivitesi faktörü 1 ile 5 arasında puan almakta olup ortalama puanı $2,35 \pm 0,92$ 'dir.

Materyal etkenler faktörü bayan deneklerde anlamlı düzeyde yüksek puana sahip olup bu istatistiksel olarak düzeyde anlamlı bulunmuştur ($p < 0,01$);

Dış etkenler faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörünün ortalama puanları cinsiyetlere göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).

Amaç faktörü puanları bayan deneklerde anlamlı düzeyde yüksek puana sahip olup bu istatistiksel olarak düzeyde anlamlı bulunmuştur ($p<0,01$);

Egoizm faktörü yine bayan deneklerde anlamlı düzeyde yüksek puana sahip bulunmuştur buda istatistiksel olarak düzeyde anlamlıdır ($p<0,01$);

Materyal etkenler faktörü, dış etkenler faktörü, amaç faktörü ve egoizm faktörünün ortalama puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Boş zaman aktivitesi faktörü puanları ise eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$);

Lise mezunlarının boş zaman aktivitesi faktör puanı lisansüstü eğitimlilere göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($z: 2,093$; $p:0,036$);

Üniversite mezunlarına göre de anlamlı düzeyde yüksektir ($z: 2,141$; $p:0,032$); üniversite öğrencilerine göre ise düzeyde anlamlı yüksek bulunmuştur ($z:2,644$; $p:0,008$);

Lisansüstü eğitimlilerin; üniversite mezunlarının ve üniversite öğrencilerinin boş zaman aktivitesi faktör puanları arasında ise anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$).

Materyal etkenler faktörü puanları maaş düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,01$);

1000 YTL ve üzerinde maaş alan olguların materyal etkenler faktör puanı 300 YTL altında alanlara göre anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p:0,0001$); 301-500 YTL alanlara göre de anlamlı düzeyde düşüktür ($p:0,0001$); 501-750 YTL maaş alan olgulara göre de anlamlı düşük bulunmuştur ($p:0,003$); 751-1000 YTL arasında maaş alanlara göre de materyal etkenler faktör puanları anlamlı düşük bulunmuştur

($p < 0,001$). 300 YTL alanlar; 301-500 YTL alanlar; 501-750 YTL alanlar ve 751-1000 YTL maaş alanların materyal etken puanları arasında ise anlamlı farklılık yoktur ($p > 0,05$).

Dış etkenler faktörü, amaç faktörü, egoizm faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörünün ortalama puanları maaş durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).

Materyal etkenler faktörü, dış etkenler faktörü, amaç faktörü, egoizm faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörünün ortalama puanları spor, rekreasyon ve toplumsal organizasyonlar ile ilgili çalışmalar yürüten sivil toplum kuruluşlarına üyelik durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).

Materyal etkenler faktörü, dış etkenler faktörü, amaç faktörü, egoizm faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörünün ortalama puanları bu organizasyondaki görevinizden önceki dönemlerde, Spor, rekreasyon ve toplumsal organizasyonlarda gönüllü olarak aktif olarak görev alma durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).

Materyal etkenler faktörü, dış etkenler faktörü, amaç faktörü, egoizm faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörünün ortalama puanları gönüllü olarak Gönüllü Olarak Katıldığınız Önceki Organizasyonlar” sorusuna verilen cevaplarla organizasyon tiplerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).

7. ÖNERİLER

“Üniversitede2005 İzmir Oyunlarında Görevli Gönüllü İnsan Kaynaklarının, Organizasyona Katılım Nedenleri ve Motivasyonel Faktörlerin Analizi ” başlıklı bu çalışma sonucunda;

- Ülkemizde organize edilecek ulusal ve uluslar arası spor organizasyonlarının yönetim sistemleri içerisinde gönüllü insan kaynakları yönetimi çalışmaları yapılmalıdır.
- Bireylerin spor organizasyonlarında gönüllü insan kaynakları olarak görev yapabilmelerini sağlayacak yeni çalışmalar yapılmalı ve motivasyonel faktörler dikkate alınarak sistematik projeler hazırlanmalıdır.
- Devlet İstatistik Enstitüsü ve ilgili diğer kurumlar tarafından Türkiye’deki toplumsal gönüllüler ve spor gönüllüleri istatistikleri belirlenmelidir. Bu bilgilerin yer aldığı spor gönüllüleri bilgi bankası oluşturulmalıdır.
- Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü merkez ve il teşkilatlarında spor gönüllüleri bilgi bankası çalışmaları yapılmalıdır.
- Büyükşehir ve diğer belediyelerde Spor gönüllüleri bilgi bankaları oluşturulmalı ve belediyelerin spor politikaları içerisinde spor gönüllüleri değerlendirilmelidir.
- Türkiye’deki Üniversitelerde gönüllü yönetim merkezleri oluşturulmalıdır. Üniversitelerin Sağlık, Kültür ve Spor daire Başkanlıklarında spor gönüllüleri bilgi bankası kurulmalıdır.

KAYNAKLAR

ALPMAN C., (1972) **Eğitimin Bütünlüğü İçinde Beden Eğitimi ve Çağlar Boyunca Gelişimi**. MEB, İstanbul,1972 (Syf 4)

AMBROZİC F., (1999), Model Characteristics of Voluntary Sport Organizations in Slovenia. **European Journal Of Sport Management**, Special Issue 1999, “Volunteers and Professionals in Sport Organizations” page: 28-30

AKDEMİR A., (2001) **İşletme Bilimine Giriş**, Birlik Ofset Yayıncılık, Eskişehir, Syf: (143,144)

BYARS L., RUE L., (1991) **Human Resources Management**, (RWIN Homewood, Boston 1991), syf:6, 7

CARTER P. (2002) Sports Volunteering in England in 2002, a **Summary Report**, (www.sportengland.org)

CASHMAN R, TOOHEY K. (2002), The Contribution of The Higher Education Sector to The Sydney 2000 Olympic Games, **IOC Olympic Studies Center**, (www.olympic.org/studies)

CHALIP L., (1999) Volunteers and The Organization of The Olympic Games: Economic and Formative Aspects. *Volunteers Global Society and the Olympic Movement. Papers of Symposium Held In Lausanne, 24 - 26 November 1999, page: (3-4-5)*

CUSKELLY G.and MCINTRYE N. (1999), Differences in Organizational Commitment Between Paid and Volunteer Administrators in Sport. **European Journal for Sport Management**, *Special Issue 1999, "Volunteers and Professionals in Sport Organizations" page: 39-41*

CUSKELLY G., MCINTRYE N., BOAG A., (1998), A Longitudinal Study of the Development of Organizational Commitment Amongst Volunteer Sport Administrator. **Journal of Sport Management**, *1998, vol: 12 , page: 122*

DE KNOP P.,(1999), *Parents as Volunteers in Sport Clubs*. **European journal for Sport Management**, *Special Issue 1999, "Volunteers and Professionals in Sport Organizations" page: 107*

DOĞAN S., (2001), **Vizyonu Dayalı Liderlik**, Seçil Ofset, İstanbul, Syf: 5

DOHERTY A.(2005), A Profile For Community Sport Volunteer, (www.prontario.org)

DOWLING P., SCHULER R., (1990) **Human Resources Management**, (PWS-KENT Publishing Company, Boston, 1990) Syf. 40

ERDEMLİ A., (1999). *Kültür Birliği Olarak Avrupa ve Spor. Spor Bilimleri Dergisi, cilt 10, Sayı: 2-3-4, 1999, Syf: 9*

ERDOĞAN İ. ,(2000). *Sporun Siyasal Ekonomisi Üzerine: Kuramsal Yapı ve Akademik İnceleme Sorunsalı, Political Economy of Communication, 2000, Syf:1-3*

EREN E., (1998), **Yönetim ve Organizasyon**, Beta Basım, Yayım Dağıtım Aş., Syf: (3,4)

FARREL J., JOHNSTON M., TWYNAM D.(1998), Volunteer Motivation, Satisfaction and Management at an Elite sport Competition, **Journal of Sport Management**, Vol.:12, Page:(288-289), Human Kinetics Publishers

FERNANDEZ A, and REGUENA G(1999). Volunteering Versus Olimpizm. *Volunteers Global Society and the Olympic Movement. Papers of Symposium Held In Lausanne, 24 - 26 Nowember 1999, page:(2-5)*

FINDIKÇI İ., (2000) **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti., İstanbul, 2000) Syf: 6

FİŞEK K., (1999). **Devlet Politikası ve Toplumsal Yapıyla İlişkileri Açısından Dünya'da ve Türkiye'de Spor Yönetimi**, Ankara, 1998, Syf: 2, 247, 248)

FISHER C., SCHOENFELDT L., SHAW J., (1990) **Human Resources Management**, (Houghton Mifflin Company, Boston, 1990) pp. 6

HALLORAN J., (1986) **Personel and Human Resources Management** (Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey, 1986) pp.8

HANDY F. (2000), Puplic Perception of “Who is Volunteer”: an Examination of the Net-Cost Approach From aCross-Cultural Perspective.*International journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, Vol:11, No:1, 2000 page: 7

IRAZ R., YILDIRIM E.,(2005) Bilgi Yönetimi Anlayışının Benimsenmesi ve Bilgi Teknolojileri Uygulamalarının İnsan Kaynakları Yönetimine Etkileri E-Learning Örneği, **4. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Kongre Kitabı**, Sakarya,2005, Syf: 228-229

İKİZLER C., (1994) **Sporda Başarının Psikolojisi**, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1994, Syf: 47)

JEANSONNE J.,(2000) **Olympics Sunday Special Sydney,2000**

KAYNAK T. ve ark.(2000), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yayınları, İstanbul 2000, Syf: 15

KARLI Ü., SÖZERİ B., KOÇAK S. (2005), Relationship Between Sport Consumption and Motivational Factors Affecting Volunteerism in big sport Events Among Turkish University Students, **46th ICHPER-SD Anniversary World Congress, İstanbul, Proceedings Book**, page: 420

KARLIS G.,(2003) Volunteerism And Multiculturalism: A Linkage For Future Olympics, **The Sport Journal**, Published by United States Sport Academy, Vol :6, N:3, 2003

KARTAKOULIS N., (1999). Sport Management and The Organization of The Olympic Games. **7 th. Congress of the European Association for Sport Management, Congress Book** , Greece,1998 page: 154

KATERİNA K., Dimitris G. (1999) Volunteers in The Sydney 2000 Olympic Games. **7 th. Congress of the European Association for Sport Management, Congress Book** , Greece,1998 page: 152

KOÇEL T., (1999), **İşletme Yöneticiliği**, Beta Basım, Yayım Dağıtım Aş., İstanbul Syf: 15

KOLENC M., BEDNARIK J., (1999). Voluntary Work in Sport in the Republic of Slovenia. **7 th. Congress of the European Association for Sport Management, Congress Book** , Greece,1998 page: 175-176

- KUIPER j. and MEIJS L.(1996) Volunteer Autonomy as a Moving Force.
Organizational Development Journal, *Special Issue Vol:14, N:3 1996*,
page:27
- LASBY D. (2000), **The Volunteer Spirit in Canada**, Motivation and Barriers,
(www.ccp.ca)
- MEIJS L. And LINDEN J., (1999). Volunteering by Young People: A Student
Organization. **Paper presented at 28th Arnova Conference 1999**,
Washington DC, November 4-6, page: 28
- MEIJS L., (1997) The Regional Level in National, Multi – Level, Non – Profit
Organizations. **Papers of ARNOVA Conference**, *Indianapolis, 4-6
December 1997, page:2-3*
- MITCHELL ANDREW M, YATES D.(1996) How To Attract The Best Volunteer,
Nonprofit World, Vol:14, issue:1, Page:47
- MORENO A., (1999) . The Evulotion of Volunteers at the Olympic Games.
**Volunteers Global Society and the Olympic Movement. Papers of
Symposium Held In Lausanne, 24 - 26 November 1999, page:(2-3-8)**
- ÖZASLAN B., DÜNDAR G., (2005) İnsan Kaynakları Yönetiminde E-performans
Değerleme Uygulamalarının Rolü ve Önemi, Örnek Bir Banka
Uygulaması, **4. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Kongre Kitabı,
Sakarya,2005, Syf:217**

ÖZDEMİR E., GÜNGÖR Y., AKÇADAĞ S. (2005) İstanbul'da 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Yöneticilerin İnsan Kaynakları Kapsamında Nitelik Beklentilerine İlişkin Bir Araştırma, **4. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Kongre Kitabı**, Sakarya,2005, Syf: 257

PİRES G., (1998), Volunteers in Sport Club: Organization Involment. **European Association For Sport Management 6th Congress Proceedings** , *September 30-October 4, 1998 Madeira – Portugal, page:76*

PİOT L. (1994), **Volunteer Training and Development: A Needs Assesment.** Submitted to the Faculty of Graduate Studies and Research in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master Education, Project, December 1994, page: 7

RİCHARD M,(1999) The Psychological Aspects Of Volunteering. **Volunteers Global Society and the Olympic Movement. Papers of Symposium Held In Lausuenne, 24 - 26 Nowember 1999, page(2-4)**

RONNINGEN P. (1999) Volunteer Recruitment Policy And Motivational Factors For Volunteering, **Volunteers Global Society and the Olympic Movement. Papers of Symposium Held In Lausuenne, 24 - 26 Nowember 199, page:3**

SERTBAŞ K., ATALI L., GÖNENER A., TAŞKIRAN Y.(2004), Sporda Gönüllü İnsan Kaynakları Organizasyonu, Türkiye İçin Uygulama Örneği, Ege Üniversitesi, **Performans dergisi**, Cilt:10, Sayı:1, 2004, Syf:21

SIEDENTOP D., (1990) **Introduction to Physichal Education, Fitness and Sport.**
1990, Page:90

STRIGAS A., JACKSON N.(2003), Motivating Volunteers To Serve And Succeed:
Design And Results Of A Pilot Study That Explores Demographics And
Motivational Factors In Sport Volunteerism. **International Sports
Journal** Article (Winter 2003)

YAMAN Y. (2003), Gönüllülük Psikolojisi ve Gönüllü Yönetimi, **Sivil Toplum
Düşünce ve Araştırma Dergisi**, Yıl:1, Sayı: 2, Haziran 2003, Syf: 99-107

23. Universiade2005, **İzmir Yaz Oyunları, Resmi Rapor**, Cilt 1, Syf.: 48-53

www.ausport.gov.au/ Australin Bureau of Statistics, Sport Volunteers and Other
Volunteers.

http://europa.eu.int/comm/sport/index_en.html)

www.universiadeizmir.org

www.dsr.wa.gov.au

www.unisport.com.au

www.universiade-innsbruck.org

www.universiadedaegeu.org

www.beijing2008.com

www.bls.gov

ÖZGEÇMİŞ

15.04.1976 tarihinde Erzincan'da doğdu. 1999 yılında Kocaeli Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Beden Eğitim ve Spor Öğretmenliği bölümünden mezun oldu. 2000 yılında Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsünde Yüksek Lisansa başladı. 2001 yılından itibaren Kocaeli Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda Arş. Gör. olarak göreve başladı. 2002 yılında yüksek lisansı başarı ile bitiren Kürşad SERTBAŞ, Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsünde Doktora eğitimine başlamıştır. Şuan doktora eğitimi tez aşamasındadır. Spor Yönetimi ve Organizasyon alanında akademik çalışmalarını yürüten Kürşad SERTBAŞ, yurt içinde ve yurtdışında spor bilimleri ile ilgili organize edilen kongrelere ve sempozyumlara katılmıştır. Bu akademik toplantılarda sunulan ve kongre kitaplarında, dergilerde yer alan bir çok akademik çalışması vardır. Avrupa Spor Yöneticileri Birliği, Sporbilimleri Derneği üyesidir. Ayrıca birçok sivil toplum örgütüne de üyedir. Akademik çalışmalarını, İnsan Kaynakları Yönetimi, Sporda Toplam Kalite Yönetimi, Organizasyon yönetimi alanlarında yürütmektedir.

"SPOR GÖNÜLLÜLERİ" MOTİVASYON ÖLÇEĞİ

Spor organizasyonlarının sistematik bir şekilde yönetilmesi sürecinde insan kaynakları planlaması etkili bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Ücretli personel ile işbirliği içerisinde görev yapacak gönüllüler organizasyon başarısında önemli bir yer oluşturmaktadır.

Özellikle, Olimpiyat oyunlarında ve birçok Uluslar arası spor organizasyonunda gönüllüler aktif olarak organizasyon içerisinde görev almakta ve yönetimin bir parçası olmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, spor faaliyetlerinin yönetiminde görev alan gönüllülerin, bu organizasyonlara gönüllü katılımı nedenlerinin ve motivasyonel faktörlerin belirlenmesidir. Bu doğrultuda elde edilebilecek bilgiler, Spor organizasyonlarının planlanmasında ve yönetilmesinde ihtiyaç duyulan Gönüllü İnsan Kaynakları stratejilerinin gelişimine katkıda bulunacaktır.

Size sorulan tüm soruları içtenlikle cevaplamamız, konu ile ilgili sağlıklı sonuçlara ulaşmamızı kolaylaştıracaktır.

Anketimizi cevaplarken adınızı ve soyadınızı yazmanıza gerek yoktur. Elde edilen bilgiler amacı dışında kullanılmayacaktır. Çalışmamıza katılan tüm bireylerin, kişilik haklarını koruyacağımızı ve akademik ahlak kurallarına uyacağımızı bilmenizi isteriz.

Teşekkürler.

*Arş. Gör. Kürşad SERTBAŞ

İletişim

* *Kocaeli Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu*

e-mail: kursadsertbas@yahoo.com

Bölüm - I: Kişisel Bilgiler

1) Yaşınız _____:

- a) 18-25 yaş ()
b) 26-32 yaş ()
c) 38-44 yaş ()
d) 45-51 yaş ()
e) 52-58 yaş ()
f) 59 yaş üstü ()

2) Cinsiyetiniz : Erkek () Bayan ()

3) Öğrenim durumunuz:

- () Lisansüstü a) Sağlık Bilimleri () b) Sosyal Bilimler () c) Fen Bilimleri ()
() Üniversite Mezunu **Bölüm:**
() Üniversite öğrencisi **Bölüm/Fakülte:**
() Lise Mezunu
() Lise Öğrencisi
() Diğer :

4) Çalışma durumunuz / Mesleğiniz:

- a) Öğrenci ()
b) Tam gün çalışıyorum ()
c) Yarım gün çalışıyorum ()
d) Ev hanımı ()
e) İşsiz ()
f) Emekli ()
g) Diğer ()

5) Ne kadar zamandır bu organizasyonda gönüllüsünüz :

- a) 1 Aydan az () b) 1 Ay () c) 2-4 ay () d) 5 – 6 ay () e) 6 aydan fazla ()

6) Bu organizasyondaki görevinizi belirtiniz ? (Yönetici, asistan vb.) :

- a) Rehberlik () b) Danışma () c) Bilgi işlem () d) Yönetici () e) Diğer ()
.....

7) Ortalama olarak, zamanınızın ne kadarını bu gönüllü aktivitede harcıyorsunuz ?

- a) Yarım gün(yada az) ()
b) Tam gün ()
c) 2 gün ()
d) 3 gün ()
e) Diğer(Lütfen açıklayınız) :

8) Aylık geliriniz ne kadar TL. (Maaş, Burs vb.) ?

- a) 300 milyon TL'den az ()
b) 301- 500 milyon TL ()
c) 501-750 milyon ()
d) 751 milyon-1 milyar ()
e) 1 milyar üstü ()

Bölüm - II: Bu bölümde sizin, spor organizasyonlarına gönüllü katılımcılık davranışınız ve motivasyonel faktörler belirlenecektir.

- Bu bölümde, sizin gönüllü olmanızı etkileyen durumlar belirtilmiştir.
- Her ifade ile ilgili düşüncenizi aşağıda belirtilen şekilde yanıtlayınız.
(1) Hiç Önem Taşımıyor, (2) Önemli Değil, (3) Herhangi Bir Etkisi Olmadı, (4) Önemli , (5) Son Derece Önemli
- İfadeleri yanıtlarken, numaraların yanındaki boşluklara (X) işaretini belirtmeniz, sizin düşüncenizi doğru bir şekilde öğrenmemizi sağlayacaktır.

(1) Hiç Önem Taşımıyor, (2) Önemli Değil, (3) Herhangi Bir Etkisi Olmadı, (4) Önemli , (5) Son Derece Önemli

Gönüllü olmaya karar verdim, çünkü;

1	Gönüllülük daha iyi bir sosyal çevre yaratıyor.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
2	Gönüllülük sayesinde kendimi daha az yalnız hissediyorum.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
3	Gönüllü aktiviteler bana enerji veriyor.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
4	Farklı yaş gruplarında, farklı insanlarla birlikte çalışmak istedim.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
5	İş yaşamımda ve kariyerimde bana yardımcı olacak yeni bağlantılar kurmak istedim.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
6	Bu gönüllü aktiviteyi yaparak takdir edilmek istedim.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
7	Günlük hayatın sorumluluklarından uzaklaşmak istedim.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
8	Bu organizasyonda gönüllü olarak çalışmak prestij getirecek.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
9	Bu organizasyonda gönüllü olarak çalışmam benim özgeçmişimde (CV) etkili olur.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
10	Yeni ilgi alanları keşfetmek istedim.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
11	İş yaşamımda ve kariyerimde yeni deneyimler kazanmak istedim.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
12	Gönüllü olmak, kendi sorunlarımdan iyi bir kaçış yoludur.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
13	Hayatın hızlı temposunu yavaşlatmak istedim.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
14	Spor organizasyonlarında gönüllü olmada bir aile geleneğini devam ettirmek istedim.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
15	Bu organizasyona karşı gerçekten duyarlıyım.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()

16	Bu organizasyonda gönüllü olmak, organizasyon komitesine bazı hizmetleri daha ekonomik koşullarda sunma imkanı sağlayacaktır.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
17	Becerilerimi ve yeteneklerimi geliştirmek istedim.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
18	Diğer gönüllülerle arkadaşlık kurmak istedim.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
19	Çevremde, gönüllü olan birçok insan var.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
20	Günlük hayatın yoğunluğundan ve stresinden uzaklaşmak istedim.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
21	Bu organizasyonda gönüllü olarak görev yapmak bana, iş yerimde ve okulumda avantajlar sağlayacaktır.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
22	Diğer gönüllülerle iletişim kurmak istedim.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
23	Bu organizasyonda gönüllü olmamda, ücretsiz dağıtılan, t-shirt, şapka vb. etkili oldu.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
24	Topluma, benimde bir faydam olmasını istiyorum.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
25	Gönüllülük kendimi iyi hissetmemi ve motivasyonumu artırır.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
26	Başkaları tarafından istendiği için, bu organizasyona gönüllü olarak katıldım.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
27	Benim için önemli olan ailem ve toplum bireyleri tarafından takdir edilmeyi istedim.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
28	Bu organizasyonda gönüllü olmak benim çaba ve dikkatime değer.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
29	Benim için önemli olan ailem ve toplum bireyleri de bu organizasyonda gönüllü oldular.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
30	Gönüllü oldum çünkü, geçmişe göre şu anda daha fazla boş zamanım var.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
31	Gönüllü oldum çünkü, bu organizasyon bizim milli değerlerimizi, imajımızı ve manevi mirasımızı yansıtıyor.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
32	Bu organizasyonun başarısına katkıda bulunmak istedim.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
33	Bağlı bulunduğum, iş/okul bu organizasyona gönüllü olarak katkıda bulunmamı bekliyor..	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()

(1) Hiç Önem Taşımıyor, (2) Önemli Değil, (3) Herhangi Bir Etkisi Olmadı, (4) Önemli , (5) Son Derece Önemli

Bölüm - III: Bu bölümde sizin gönüllü katılımçılık profiliniz ve organizasyonel beklentileriniz hakkında bilgi alınacaktır.

1) Spor, Rekreasyon ve Toplumsal organizasyonlar ile ilgili çalışmalar yürüten Sivil Toplum Kuruluşlarına üye misiniz?

- a) Evet () b) Hayır ()

2) *Bu organizasyondaki görevinizden önceki dönemlerde, Spor, rekreasyon ve toplumsal organizasyonlarda gönüllü olarak aktif olarak görev yaptınız mı ?

- a) Evet () b) Hayır ()

*Cevabınız **Evet** ise önce (3) daha sonra (4) numaralı bölümü cevaplayınız. Cevabınız **Hayır** ise (4) numaralı bölümü cevaplayınız.

3) Ana hatları ile belirlediğinizde, gönüllü olarak katıldığınız önceki organizasyonları belirtiniz.

- a) Spor ve rekreasyon ()
b) Kültürel (Festival, tiyatro vb.) ()
c) Toplumsal gelişim (Dernek vb.) ()
d) *Diğer () *Lütfen belirtiniz:
.....

İzmir Kentinde Yapılacak Dünya Üniversitelerarası Spor Oyunları (Universiade) Kanunu

Kanun No. 5255

Kabul Tarihi : 10.11.2004

Amaç ve kapsam

MADDE 1. - Bu Kanun, 2005 yılında İzmir Kentinde yapılacak olan 23 üncü Dünya Üniversitelerarası Spor Oyunlarının (Universiade), Uluslararası Üniversite Sporları Federasyonunun (FISU) kurallarına uygun olarak düzenlenmesi ile ilgili esas ve usulleri belirler ve bu amaçla kendilerine görev verilen kurum ve kuruluşların teşkil, görev, yetki ve çalışma usulleri ile diğer düzenlemeleri kapsar.

Kurul ve Komite kurulması

MADDE 2. - Bu Kanunun amacının gerçekleştirilmesi için İzmir Universiade Oyunları Hazırlık ve Düzenleme Kurulu ile bu Kurula bağlı Organizasyon Komitesi ve İcra Kurulu kurulur.

İzmir Universiade Oyunları Hazırlık ve Düzenleme Kurulu

MADDE 3. - İzmir Universiade Oyunları Hazırlık ve Düzenleme Kurulu; spordan sorumlu Devlet Bakanının başkanlığında, Ulaştırma Bakanlığı Müsteşarı, Gençlik ve Spor Genel Müdürü, Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu Genel Müdürü, Türk Hava Yolları Genel Müdürü, İzmir Valisi, İzmir Büyükşehir Belediye Başkanı, Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi Başkanı ve Oyunların yapılacağı illerin üniversite rektörlerinin aralarından seçecekleri bir rektörden teşekkül eder.

Kurul özel hukuk hükümlerine tâbi olup tüzel kişiliğe sahiptir.

Kurul gerekli gördüğü zamanlarda toplanır. Kurulun çalışma usulleri Kurul tarafından çıkarılacak talimatlarla belirlenir.

Kurul, İcra Kurulunun başkanı olarak bir genel koordinatör görevlendirir.

Organizasyon Komitesi

MADDE 4. - İzmir Universiade Oyunları Hazırlık ve Düzenleme Kurulunun vereceği görevleri yerine getirmek, Oyunların organizasyonuna yönelik olarak ilgili

birimler arasında koordinasyonu sağlamak, Oyunlarla ilgili olarak Uluslararası Üniversite Sporları Federasyonu ve yurt dışı ile ilişkilerde yetkili organ görevini yapmak üzere kurulan Organizasyon Komitesi; İzmir Büyükşehir Belediye Başkanının başkanlığında, Başkanın belirleyeceği iki üye, Dışişleri Bakanlığınca görevlendirilecek bir büyükelçi, Üniversite Sporları Federasyonu Başkanı, Genel Koordinatör, Oyunların yapılacağı illerin üniversite rektörleri, spordan sorumlu İzmir Vali Yardımcısı, İzmir Gençlik ve Spor İl Müdürü, İzmir Emniyet Müdürü, İzmir Kültür ve Turizm İl Müdürü ve Üniversite rektörlerinin göstereceği üniversite öğrencisi bir sporcudan oluşur.

İcra Kurulu

MADDE 5. - İzmir Universiade Oyunları Hazırlık ve Düzenleme Kurulunun vereceği görevleri yerine getirecek, hizmet ve faaliyetleri yürütecek İcra Kurulu; Genel Koordinatörün başkanlığında, spordan sorumlu İzmir Vali Yardımcısı, İzmir Emniyet Müdürü, İzmir Gençlik ve Spor İl Müdürü, İzmir Kültür ve Turizm İl Müdürü ile Genel Koordinatörün ve İzmir Büyükşehir Belediye Başkanının belirleyeceği ikişer üye olmak üzere toplam dokuz üyeden oluşur. İcra Kurulu, Oyunların organizasyonu için gerekli tüm işlerin yürütülmesinden sorumludur.

İcra Kurulunun çalışma usul ve esasları, Hazırlık ve Düzenleme Kurulu tarafından çıkarılacak yönergelerle belirlenir.

Görev, yetki ve sorumluluk

MADDE 6. - İzmir Universiade Oyunları Hazırlık ve Düzenleme Kurulu, Oyunların hazırlığı, düzenlenmesi ve sonuçlandırılmasıyla ilgili her türlü iş ve işlemleri yaptırmakla yetkili ve sorumludur. Kurul, yetki ve sorumluluklarının bir kısmını Organizasyon Komitesine ve İcra Kuruluna devredebilir.

Organizasyon Komitesinin görev ve yetkileri şunlardır:

a) Sporcu, antrenör, idareci, teknik eleman veya diğer elemanların ülkemize giriş, çıkışlarında gerekli tedbirleri almak veya aldırarak.

b) Oyunların süresi ile bağlı kalmak ve kanunlara aykırı olmamak şartıyla her türlü talimat ve yönergeleri hazırlayarak İzmir Universiade Oyunları Hazırlık ve Düzenleme Kurulunun onayına sunmak ve uygulanmasını ilgili kurum ve kuruluşlardan talep etmek.

c) Oyunlarla ilgili olarak kamu kurum ve kuruluşlarınca yapılan işlemleri koordine etmek.

d) Gerektiğinde bu Kanun hükümlerine aykırı olmamak üzere birim ve komisyonlar kurmak.

e) İzmir Universiade Oyunları Hazırlık ve Düzenleme Kurulu tarafından verilecek diğer görevleri yapmak ve yetkileri kullanmak.

İcra Kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:

a) Oyunlar ile ilgili olarak her türlü iş ve işlemleri yapmak, yaptırmak, mal ve hizmetleri satın almak ve kiralamak.

b) Bakanlıklar ve kamu kurum ve kuruluşlarıyla gerekli tüm yazışmaları yapmak, gerektiğinde bu kurum ve kuruluşlardan geçici olarak personel görevlendirilmesini ve Oyunlar için gerekli olan her türlü malzemenin teminini sağlamak veya satın almalarını istemek.

c) Oyunların organizasyonu için gerekli olan her türlü yerli ve yabancı personeli özel hukuk hükümlerine göre istihdam etmek ve ücretlerini tespit etmek.

d) İzmir Universiade Oyunları Hazırlık ve Düzenleme Kurulu tarafından verilecek diğer görevleri yapmak ve yetkileri kullanmak.

Üçüncü fıkranın (b) bendine göre görevlendirilecek geçici personelin aylık, ödenek, her türlü zam ve tazminatları ile diğer malî ve sosyal hak ve yardımları kurumlarınca ödenir. Bunlara bu Kanun çerçevesinde yerine getirecekleri görevler nedeniyle (15000) gösterge sayısının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarı geçmemek üzere İcra Kurulunca belirlenen miktarda aylık ek ödeme yapılır.

Gelirler

MADDE 7. - İzmir Universiade Oyunları Hazırlık ve Düzenleme Kurulunun gelirleri şunlardır:

a) Konsolide bütçeden ayrılacak ödenek.

b) İzmir Büyükşehir Belediyesinin tasdik edilen bütçesinden % 1 oranında aktarılacak pay.

c) Oyunların düzenlenmesi ile ilgili her türlü naklen yayın, reklam ve sponsorluk gelirleri.

d) Gerçek ve tüzel kişilerden alınacak nakdî ve aynî bağış ve yardımlar.

e) Diğer gelirler.

Bu Kanun kapsamındaki iş, işlem ve harcamalar Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulunun denetimine tâbidir.

Hizmet zorunluluğu

MADDE 8. - Bütün kamu kurum ve kuruluşları Oyunların hazırlık ve düzenleme çalışmaları sırasında İzmir Universiade Oyunları Hazırlık ve Düzenleme Kurulu, Organizasyon Komitesi ve İcra Kurulunun taleplerini öncelikle karşılar.

Kurulun tasfiyesi

MADDE 9. - İzmir Universiade Oyunları Hazırlık ve Düzenleme Kurulu, tasfiye işlemlerini Oyunların kapanış töreninden sonra en geç altı ay içinde tamamlar. Ödeneklerden ve gelirlere artan meblağ tasfiyeyi müteakip İzmir Gençlik ve Spor İl Müdürlüğüne irad kaydedilir.

Alım, satım ve ihale işleri

MADDE 10. - Bu Kanun kapsamında İcra Kurulunca ve bu Kurulun talebi üzerine diğer kamu kurum ve kuruluşlarınca yapılacak alım, satım ve ihale işleri, 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu ile 832 sayılı Sayıştay Kanunu hükümlerine tâbi değildir.

Alım, satım ve ihale işlemlerine ilişkin usul ve esaslar, İzmir Universiade Oyunları Hazırlık ve Düzenleme Kurulunun onayı ile yürürlüğe konulacak yönergelerle belirlenir.

MADDE 11. - 3.6.1949 tarihli ve 5422 sayılı Kurumlar Vergisi Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 34. - İzmir Universiade Oyunları Hazırlık ve Düzenleme Kuruluna yapılan her türlü nakdî ve aynî bağış ve yardımlar ile sponsorluk harcamalarının tamamı kurum kazancının tespitinde hasıllattan gider olarak indirilir.

MADDE 12. - 31.12.1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 66. - İzmir Universiade Oyunları Hazırlık ve Düzenleme Kuruluna yapılan her türlü nakdî ve aynî bağış ve yardımlar ile sponsorluk harcamalarının tamamı yıllık beyanname ile bildirilecek gelirlere indirilir.

MADDE 13. - 1.7.1964 tarihli ve 488 sayılı Damga Vergisi Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 3. - 2005 yılında İzmir Kentinde yapılacak Dünya Üniversitelerarası Spor Oyunları ile ilgili olarak yapılacak her türlü mal ve hizmet alımları, kiralama ve ihale işleri ile bu işlemlerle ilgili düzenlenen kağıtlar Damga Vergisinden müstesnadır.

MADDE 14. - 25.10.1984 tarihli ve 3065 sayılı Katma Değer Vergisi Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 22. - 2005 yılında İzmir Kentinde yapılacak Dünya Üniversitelerarası Spor Oyunları ile ilgili olarak yapılacak her türlü mal ve hizmet alımları, kiralama, yapım ve ihale işleri Katma Değer Vergisinden müstesnadır.

MADDE 15. - 4.1.2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 7. - 2005 yılında İzmir Kentinde yapılacak Dünya Üniversitelerarası Spor Oyunları ile ilgili olarak İcra Kurulunca ve bu Kurulun talebi üzerine diğer kamu kurum ve kuruluşlarınca yapılacak her türlü mal ve hizmet alımları ile yapım işleri, ceza ve ihalelerden yasaklama hükümleri hariç, bu Kanun hükümlerinden müstesnadır.

GEÇİCİ MADDE 1. - Bu Kanun kapsamında gerçekleştirilecek oyunlara yönelik olarak Kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadar mevcut Organizasyon Komitesi tarafından gerçekleştirilmiş tüm işlemler ve ileriye yönelik taahhütler, her türlü hak ve yükümlülükleriyle birlikte ve başka bir işleme gerek kalmaksızın kendiliğinden İzmir Universiade Oyunları Hazırlık ve Düzenleme Kurulu tüzel kişiliğine devredilmiş sayılır. Bu suretle, Organizasyon Komitesinin yerini İzmir Universiade Oyunları Hazırlık ve Düzenleme Kurulu alır.

Bu devir ve yerine alma işlemleri ile organizasyonla ilgili olarak yapılacak giderler Katma Değer Vergisi dahil her türlü vergi, resim ve harçtan muaftır.

16.7.2004 tarihli ve 5228 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesinde Organizasyon Komitesine yapılan atıflar, İzmir Universiade Oyunları Hazırlık ve Düzenleme Kuruluna yapılmış sayılır.

GEÇİCİ MADDE 2. - İzmir Dünya Üniversitelerarası Spor Oyunlarını (Universiade) izlemek üzere Devlete bağlı bütün üniversitelerden ve vakıf

üniversitelerinden yarışma ile her alan için birer temsilci seçilir. Seçilen bu temsilciler en az iki ay önce İcra Kuruluna bildirilir. İzlemeye gelen üniversite temsilcileri İzmir'deki Devlet üniversitelerinde, kamu kurum ve kuruluşlarında barındırılır.

Yürürlük

MADDE 16. - Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 17. - Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.