

PAPER DETAILS

TITLE: GÖNÜLLÜ KURULUSLARIN INSAN KAYNAKLARI SORUNLARINA EGITSEL BİR ÇÖZÜM

AUTHORS: Ayten Akatay

PAGES: 115-137

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/4400307>

Orman fakülteleri orman endüstri mühendisliği son sınıf öğrencilerine göre yapılmak istenen bir işten vazgeçilmesine sebep olan faktörlerin analizi Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Yapılmak istenen bir işten vazgeçilmesine neden olan etmenler

Unsurlar	%	Likert	ölçek ort.	tipi
Bunların hiçbiri	4	2,77		
Çok uzun ve yoğun çalışma	1,8	2,56		
Başarısız olma riski	7,2	2,85		
Plan/programlara uzun hazırlık gerektirme	3,4	2,97		
	7,			
	6			

Orman endüstri mühendisliği öğrencilerine göre yapılmak istenen bir işten vazgeçme nedeni olarak burada sayılmayan unsurların %41,8 oranında etkili olduğu saptanmıştır. Yapılması düşünülen işin çok uzun ve yoğun çalışma gerektirmesi %27,2; başarısız olma riski de %23,4 oranında etkili faktörler olduğu tespit edilmiştir. Beşli likert tipi değerlendirme ise en çok katılım gösterilen unsur 2,56 ortalama ile işin çok uzun ve yoğun çalışma gerektirmesi unsurudur. Bu unsuru 2,77 ortalama ile diğer unsurlar, 2,85 ortalama ile de işte başarısız olma riski izlemektedir.

Orman endüstri mühendisliği öğrencilerine göre yapılmak istenen bir işten vazgeçme nedeni olarak gösterilen unsurlar ile hem bölümler açısından hem de cinsiyet açısından yapılan Ki-kare analizi sonuçlarına göre istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0.05$).

Orman endüstri mühendisliği son sınıf öğrencilerine göre öğrencilere aynı anda verilen 5 görevden ilk önce hangisini yapmak istersiniz sorusuna verilen cevaplar Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Verilen 5 görevde işin yapılma önceliğinin analizi

Unsurlar	%
Gözü en çok korkutandan başlama	3
Görevleri yapabilecek kişilere havale etme	9,5
En kısa zamanda bitecek olandan başlama	8,6
En kolay olan işten başlama	0,5
	1
	1,4

Öğrencilere aynı anda verilecek beş görevde, öğrenciler ilk önce %39,5 oranıyla gözü en çok korkutan görevden başlamak istemektedirler. Daha sonra öğrenciler %28,6 oranında görevleri yapabilecek kişilere havale eder ve koordinasyonu yürütme isteği gelmektedir. Öğrenciler en kolay olan işten başlama isteğini %11,4 oranında en düşük etmen olarak ele almışlardır. Sonuç olarak orman endüstri mühendisliği öğrencileri kendilerine verilen görevlerden yılmamaktadırlar.

Orman fakülteleri son sınıf orman endüstri mühendisliği öğrencilerine üretilen bir ürünle ilgili olarak; iş fikrini belirlemek, pazar araştırması yapmak, üretim kapasitesini belirlemek, gerekli sermayeyi belirleyip temin etmek ve üretime başlamak süreçlerinin hangi aşamalarda ne yapılması gerektiği sorusuna öğrencilerin %66,1'i doğru tercih yaparak cevap vermiştir. %16,4'lük bir oranda da pazar araştırması yapmadan sermaye temin etmek istedikleri tespit edilmiştir.

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Çalışma 5 farklı orman fakültesinde 2004-2005 eğitim-öğretim yılında mezun verilen orman endüstri mühendisliği bünyesinde toplam 383 öğrenci dikkate alınarak 193 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya katılan öğrencilerin çoğunluğu erkektir. Tüm katılım içinde erkeklerin geri dönüş oranı %49, bayanların geri dönüş oranı ise %56 olarak tespit edilmiştir.

Çalışmaya katılan öğrencilerin %63'ünün düz liseden mezun olduğu görülmüştür. Buradan çıkan sonuca göre orman endüstri mühendisliğini seçen öğrencilerin ağırlıkla düz liseden geldiği söylenebilir.

Orman endüstri mühendisliğinde okuyan son sınıf öğrencilerinin bölümlerini isteyerek seçtikleri söylenebilir. Mezun olduktan sonra da kendi meslekleri ile ilgili alanlarda çalışmak isteyecekleri kanısına varılabilir. Orman endüstri mühendisliğinden mezun olan öğrenciler üzerinde çalışma alanlarının tespit edilmesi ile ilgili olarak bir çalışma yapılması önerilebilir.

Çalışma sonucunda orman endüstri mühendislerinin mezun olduktan sonra iş bulma konusunda herhangi bir sorun yaşamayacakları tespit edilmiştir. Günümüzde gelişmekte olan orman endüstrisi sanayinde iş bulma konusunda öğrencilerin fazla zorluk çekmeyecekleri açıktır.

Mezun durumunda olan orman endüstri mühendisliği öğrencilerinin %43'ü yüksek lisans ve doktora eğitimine devam etmek istediklerini vurgulamışlardır. Fakültele göre yüksek lisans ve doktora yapmak isteyenler arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

İş bulma konusunda sıkıntı yaşamayacağını söyleyen orman endüstri mühendisliği öğrencilerine imkan verilse kendi işlerini kurmak istemektedirler. Katılımcı öğrencilerin sadece %34'ü bir şirkette üst düzey yönetici olarak çalışmak istemektedirler.

Orman endüstri mühendisleri kendi işlerini kurmak istemelerinin en önemli nedeni kendi işlerinin patronu olmak istemeleridir (%53). Kendi işlerinin patronu olmak istemelerini istihdam yaratma isteği izlemektedir (%25). Orman endüstri mühendisliğinden mezun olunduktan sonra orman endüstri mühendislerine ait bir meslek odasının olmaması belki de orman endüstri mühendislerinin haberleşme ve etkili bir güç olarak seslerini duyuramamalarına neden olmaktadır. Orman endüstri mühendislerine ait bir meslek odasının kurulması orman endüstri mühendisliğinin geleceği için önemli bir etmen olacaktır.

Çalışma sonucunda bir iş kurmak ve kurulan işte başarılı olmak için en önemli unsur sermaye unsuru olarak tespit edilmiştir. Orman endüstri mühendisliği öğrencilerine verilen 5 görevin yapılma önceliğinde ilk olarak gözü en çok korkutan görevin yapılması istenmektedir.

TEŞEKKÜR

Yapılan bu çalışma, KTÜ Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi tarafından 2005.113.002.5 Kod numarası ve “Orman Fakülteleri Son Sınıf Öğrencilerinin Girişimcilik Yeteneklerinin ve Kültürlerinin Araştırılması” isimli münferit proje olarak desteklenmiştir.

KAYNAKÇA

- AKYÜZ, Kadri Cemil; GEDİK, Tarık; AKYÜZ, İlker; ve YILDIRIM, İbrahim; (2006), “Rize İlindeki Lise ve Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Yeteneklerinin İncelenmesi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 1, ss. 233-246
- AKYÜZ, İlker; DURAN, Ayşegül; KARAKUŞ, Beyhan; ALICI, Yeşim; (2004), “Karadeniz Teknik Üniversitesi Orman Fakültesi Üçüncü ve Dördüncü Sınıf Öğrencilerinin Eğitim Öğretim Üzerine Düşünceleri”, *V. Ulusal Orman Fakülteleri Öğrenci Kongresi Bildiriler Kitabı*, 2. cilt, ss. 48-52
- ARSLAN, Kahraman; (2002), “Üniversiteli Gençlerde Mesleki Tercihler ve Girişimcilik Eğilimleri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2002/6, ss. 1-11
- AYTEKİN, Arif; (2005), “Mesleki Seçimi Etkileyen Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Faktörler Isparta Örneği”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Bölümü, Yüksek Lisans Tezi, 231 s.
- BAKIRCIOĞLU, Rasim; (1988), *İlköğretim, Ortaöğretim ve Yükseköğretimde Rehberlik ve Psikolojik Danışma*, Ankara, Bakırcıoğlu Yayınları.
- BAL, Jay; GUNDRY, John; (1999), “Virtual Teaming in the Automotive Supply Chain Team Performance Management”, *An International Journal*, 5 (6), 174-193

- DEMİRCAN, Nigar; (2000), “Girişimcilik ve Girişimcilerin Kişilik Özellikleri Konusunda Bir Uygulama”, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 144 s.
- EMSEN, Ömer; (2001), “Genç Nesilde Mesleki Eğilimler ve Girişimcilik: Ampirik Bir Çalışma”, **Milli Produktivite Merkezi, Verimlilik Dergisi**, Sayı 2001/1, ss. 153-176
- ERDOĞAN, Samiye; ŞANLI, Sinem; ŞİMŞEK BEKİR, Hatice; (2005), “Gazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Üniversite Yaşamına Uyum Durumları”, **Gazi Üniversitesi Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt: 13, No: 2, ss. 479-496
- ERKAN, Hüseyin; (1993), **Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme**, İstanbul, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları
- GEDİK, Tarih; BATU, Canberk; AKYÜZ, Kadri Cemil; (2006), Orman Endüstri Mühendislerine Lisans Düzeyinde Verilen Eğitimin Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma (Abant İzzet Baysal Üniversitesi ve Karadeniz Teknik Üniversitesi Örneği)”, **Düzce Üniversitesi Ormancılık Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 2
- GİRGİNER, NURAY; UÇKUN, NURULLAH; (2004), “İşletmecilik Eğitimi Alan Lisans Öğrencilerinin Girişimcilik Bakış Açılarını Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü Öğrencilerine Yönelik Bir Uygulama”, **3. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi**, 25-26 Kasım 2004, ss. 783-795
- HUM, Sin Hoom; LEOW, Lay Hong; (1996), “Strategic Manufacturing Effectiveness; An Empirical Study Based on The Hayes-Wheelwright Framework”, **International Journal of Operations and Production Managements**, 16 (4), ss. 4-18
- KEPÇEOĞLU, Muharrem; (1986), **Psikolojik Danışma ve Rehberlik**, 2. Baskı, Ankara, Toroman Matbaacılık
- KORKMAZ, Sezer; (2000), “Girişimcilik ve Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **H.Ü. İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 18, sayı 1, s.163-179
- KUZGUN, Yıldız; (2000), **Meslek Danışmanlığı Kuramlar ve Uygulamalar**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım
- SPSS Institute Inc., 2003. SPSS Base 12.0 User's Guide, 703 p.
- SUPER, Donald; Edward; (1970), **Career Development, Psychology of the Educational Process**, New York, Mc Graw Hill Book Com
- TAŞDEMİR, Taner; (2007), “Akademik Performansı Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: KTÜ Uygulaması”, KTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 228 s. Trabzon
- TÜRKER, Mustafa; Fehmi; (2002), “KTÜ Orman Fakültesi Orman Mühendisliği Bölümü Öğrencilerinin Sosyal, Ekonomik, Kültürel ve Demografik Özelliklerinin Araştırılması”, KTÜ Bilimsel Araştırma Projeleri 98.113.001.6 Kod Nolu Projesi Sonuç Raporu, Trabzon
- URL 1. <http://egitim.milliyet.com.tr/page.asp?PageID=241>
- URL 2. <http://www.tugidem.org.tr/yayinlar/kitap/bir%5B1%5D.isfikri.pdf>

GÖNÜLLÜ KURULUŞLARIN İNSAN KAYNAKLARI SORUNLARINA EĞİTSEL BİR ÇÖZÜM



Ayten AKATAY*

ÖZET

Gönüllü kuruluşların en önemli sorunlarından birisi gönüllü tabanını zenginleştirememeleridir. Bir kuruluşun etkinliği sahip olduğu insan gücüne ve onun niteliğine bağlıdır. Bu çalışmanın amacı, gönüllü kuruluşların ihtiyaç duydukları nitelik ve nicelikteki gönüllüleri istihdam etmelerine katkı sağlayacak uzun vadeli çözüm önerileri geliştirmektir. Bu çalışmada gönüllülük, gönüllü kuruluşlar, gönüllü kuruluşlarda insan kaynakları ve sorunlarına ilişkin konulara yer verilmiştir. Ayrıca çalışmada ilgili konularda eğitim alan ve almayan toplam 434 öğrenci üzerinde yapılan bir araştırma yer almaktadır. Bu araştırma ile verilen eğitimlerin, öğrencilerin gönüllülük algıları ve eğilimleri üzerindeki etkileri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçları, öğrencilerde gönüllülük bilincinin oluşmasında eğitimin etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda gönüllü kuruluşların insan kaynakları sorunlarının uzun vadede çözümü için verilen eğitimlerin uygulama ağırlıklı olması, sadece lisans düzeyiyle sınırlı kalmayıp ön lisans, orta, hatta ilköğretime kadar yaygınlaştırılması önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: Gönüllü Kuruluşlar, Gönüllülük, Gönüllü, İnsan Kaynakları, Eğitim

AN EDUCATIONAL SOLUTION TO HUMAN RESOURCES PROBLEMS OF VOLUNTARY ORGANIZATIONS

ABSTRACT

One of the major problems of volunteer organizations is that they can not enlarge their basis. An organization's power derives from the human resources and its characteristics. The purpose of this study is to develop long-term solutions that will help voluntary organizations to employ volunteers of desired qualifications and quantities. Volunteerism, volunteer organizations, human resources in volunteer institutions and problems are discussed in this study. Moreover, a case study is given that encompass 434 students who either have training or not about the topics stated above. By this research, effects of trainings on students' volunteerism perceptions and tendencies have been identified. Results of the research puts forward that trainings are effective in the formation of volunteerism consciousness in students. In this regard applied trainings and expansion of volunteer training to two year degree, secondary degree and even to the primary education degree for the long term solution of human resources problems of volunteer organizations have been suggested.

Key words: Voluntary Organizations, Volunteerism, Volunteer, Human Resources, Training

* Yard. Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İ. İ. B. F. Öğretim Üyesi,
aytenakatay@yahoo.com

GİRİŞ

Günümüzde çevreden ekonomiye ve siyasi yönetimlere kadar bireyleri etkileyen pek çok sorun, küresel bir boyut kazanmıştır. Ulus devletlerin söz konusu bu sorunları tek başlarına etkili bir biçimde çözümlemeleri mümkün değildir. Artan çevre kirliliği, küresel ısınma ve buna bağlı olarak doğal dengenin bozulması, açlık, yoksulluk, deprem, sel felaketleri, finansal krizler, insan hakları ihlalleri ve benzeri pek çok sorunun çözümünde başka aktörlere de ihtiyaç duyulmaktadır. Diğer bir ifadeyle ulus devletlerin karşı karşıya olduğu küresel nitelikteki bu sorunların çözümü için hükümetler ve yerel yönetimlerin yanı sıra üçüncü sektör olarak da ifade edilen tamamen gönüllülük temelinde faaliyet gösteren gönüllü kuruluşların desteği kaçınılmaz olmaktadır.

Dünyada bugün pek çok sorunun çözümünde, devletlerin ve milletlerarası kuruluşların çabalarının yeterli olmadığı ve söz konusu alanlarda, devletin dışında vatandaşlar tarafından kurulup gönüllülük esasına göre çalışan gönüllü oluşumların çok önemli roller oynayabilecekleri kabul edilmektedir. Toplumdaki bireylerin yaşam kalitesini artırmak, sürdürülebilir kalkınmaya katkı sağlamak gibi amaçlarla özellikle çevre, insan hakları, silahsızlaşma, barış, insani yardım gibi konularda çalışmalar yapan, bütünüyle gönüllülük temelinde bir araya gelen insanların oluşturduğu gönüllü kuruluşlar, dünyadaki çoğu sorunun çözümünde aktif rol oynamaktadırlar (Dinçer, 1996: 55).

Gönüllü kuruluşların en önemli rollerinden biri, devletlerin hatta yukarıda ifade edilen söz konusu sorunların çözümüne yönelik kurulmuş uluslararası organizasyonların göze alamadığı inisiyatifleri, başarıyla sergilemeleri ve oluşturdukları kamuoyu sayesinde devletleri ve uluslararası kuruluşları harekete geçirebilmeleridir (Dinçer, 1996: 55-56). Diğer bir rolü ise gerek uluslararası gerek ulusal gerekse yerel düzeyde toplumsal kararlara ilişkin süreçlerde ve toplantılarda yer almaları hatta karar alma mekanizmalarında zaman zaman paydaş olarak, zaman zaman ise muhalif bir tavır alarak etkin olmalarıdır (Yurttagüler,a, 2006: 17).

Dünyada, gönüllü kuruluşların hem uluslararası kurumlarla, hem de devlet(ler)le kurdukları ilişkilerde, gerek toplumsal hizmetlerin verilmesi sırasında gerekse politika önerileri geliştirmede katkı yaparak aktif aktörler haline geldikleri söylenebilir. Özellikle 1970'lerin ortasından itibaren barış, insan hakları, feminizm, çevre ve yerel yönetim gibi konularda hareketlenen gönüllü kuruluşlar, hem ekonomik konjonktürün bireyler üzerinde yarattığı olumsuz koşullar hem de tüm dünyada ortaya çıkan hak ihlallerine karşı mücadelelerle 1990'lı yıllarda etkilerini artırmışlardır. 2000'li yıllarda ve özellikle bugün gönüllü kuruluşlar alanındaki genişleme, çeşitli düzeylerde

karar alma mekanizmalarında etkin rol oynayabilecek bir konuma ulaşmıştır (Yurttagüler,a, 2006: 17). Ancak gönüllü kuruluşların çeşitli sorunların çözümünde etkin rol oynadıklarına ilişkin hâkim görüşün, her ülke için geçerli olduğunu söylemek pek mümkün değildir.

Gönüllü kuruluşlar gelişmiş ve demokratik ülkelerde çok daha yaygın, kurumsallaşmış ve gönüllü katılımın yüksek olduğu örgütlenmelerdir. Türkiye’de ise bu kuruluşlar yaygın olmamakla beraber kurumsallaşmayı henüz sağlayamamışlardır. Ayrıca organizasyon, yönetim ve özellikle insan kaynakları konusunda pek çok sorunları vardır. Mevcut sorunları nedeniyle bu kuruluşlar, topluma katkı sağlama noktasında, ulus devletlerin karşı karşıya oldukları sorunların çözümünde yeterince etkili olamamaktadırlar. Bu bağlamda gönüllü kuruluşların etkinliği önemli ölçüde mevcut insan kaynaklarının niteliği ve niceliği ile yakından ilgili olmaktadır.

Gönüllü kuruluşların amaçlarına ulaşmalarında ve sınırlı kaynaklarla faaliyetlerini gerçekleştirmelerinde gönüllüler olmazsa olmaz konumundadır. Gönüllü kuruluşların gönüllü ve üye tabanının geniş olması, savunduğu düşünceler ve yürüttüğü çalışmalar bağlamında toplum içinde yüksek oranda kabul gördüklerinin göstergesidir. Bugün gönüllü kuruluşların yeterli sayıda ve nitelikte gönüllüleri istihdam edememeleri bireysel düzeyde bu kuruluşlara gönüllü katılımın yeterli düzeyde olmadığını göstermektedir (Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 2000, 190).

Gönüllülük bilincinin eksikliği, diğer bir ifade ile bireylerde gönüllü olarak bir yerde çalışma konusunda yeterince bir iç dürtünün bulunmaması, sorunların çözümüne yönelik olarak bireylerin inisiyatif alma becerilerinin azlığı ya da inisiyatif almada yeteri kadar eğitim almamaları (Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 2000: 190), öncelikle aile ve toplum içinde özgür ve gönüllü çalışmanın teşvik edilmemesi, ekip çalışması alışkanlığının eksikliği, zaman yetersizliği ve maddi kaynak eksiklikleri (Us, 2003: 13), fikri olarak; “Geçmişte denendi, deneyenler başarısız oldu.” ve “Hiçbir şey değişmez.” zihniyeti, genel olarak; devletin, özel anlamda okullardaki yöneticilerin ve ailelerin katılımcılığa engel oluşturması, yapılan faaliyetlerin “Vaktin boşa harcanması” gibi olumsuz bir tutum içinde değerlendirilmesi (Yaman, 2003:101), toplumumuzun kültürel yapısı, toplum yönetiminde egemen olan merkezi devlet anlayışının etkisi, ailelerin alışkanlıkları, korkuları, geçmişte yaşanmışlıklardan edinilen olumsuz deneyimler sonucu oluşan çekimserlikler, gönüllü kuruluşlarda gönüllü bulmanın temel zorluklarını oluşturmaktadır (Referans Gazetesi, 2006:14).

Gönüllü katılımı, gönüllü kuruluşlar için gençlik çok önemli bir potansiyeli temsil etmektedir. Türk toplumunun büyük bir çoğunluğunu gençler oluşturduğu halde gençlerin gönüllü kuruluşlar içinde yer almadıkları

görülmektedir (Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 2002:101). Mevcut ve gelecekte ortaya çıkabilecek çevresel, ekonomik, siyasi ve benzeri pek çok sorunun çözümüne katkıda bulunmak, bireylerin yaşam kalitesini yükseltmek ve sürdürülebilir kalkınmayı sağlamak, bu kuruluşların hem nitelik hem de nicelik açısından gönüllü katılımı artırabilmelerine ya da gönüllü tabanını zenginleştirmelerine bağlıdır. Bu bağlamda çalışmanın amacı gönüllü kuruluşların amaçlarına ulaşmaları için ihtiyaç duydukları nitelik ve nicelikteki gönüllüleri istihdam etmelerine katkı sağlayacak uzun vadeli çözüm önerileri geliştirmektir. Bu amaç doğrultusunda gönüllü kuruluşlar konusunda eğitim alan-almayan öğrencilerin gönüllülük kavramını algılama biçimleri ve verilen eğitimlerin öğrencilerin gönüllülük eğilimleri üzerinde ne gibi etkileri olduğu ortaya koyulmaktadır.

1. GÖNÜLLÜ KURULUŞLAR

“Gönüllü kuruluş nedir?” “Hangi ihtiyaçtan ortaya çıkmıştır?” gibi soruların cevabı arandığında, karşımıza öncelikle çağdaş toplumların değişen demokrasi ve devlet yönetimi anlayışları çıkmaktadır. Yönetilenlerin, yönetimle ilgili kararların alınmasını yönetenlerin takdirine bıraktığı klasik devlet anlayışı yerine, günümüz çağdaş toplumlarında, yönetilenlerin çoğulcu ve katılımcı bir demokrasi anlayışı içerisinde, yönetimle ilgili kararların alınmasına aktif katılma ya da kararları etkileme çabası içerisine girdiği görülmektedir (Dinçer, 1996: 48). Bu noktada toplum yararına çalışan, demokrasinin gelişmesine katkı sağlayan, kar amacı gütmeyen, devlet yapısı içinde yer almamakla birlikte bireylerin ortak amaç ve hedefleri açısından değerlendirildiğinde siyasal iradeyi ve yönetimi kamuoyu oluşturmak suretiyle etkileyebilen bir örgütlenme türü ile karşılaşmaktadır. Bu örgütlenmeler, gönüllü kuruluşlar olarak ifade edilmektedir (Güneş, 2004:1-2).

Tanımı konusunda çok çeşitli görüşler bulunan gönüllü kuruluşlar, sivil toplum alanında faaliyet gösteren ve yönetimin bir parçası olmayan her örgütlenmeyi (özel sektör girişimleri, birlikler, odalar, kooperatifler, sendikalar, dernekler, vakıflar, siyasi grup ve partiler) ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu bağlamda gönüllü kuruluşlar sınırı olmayan ve ortak özellikleri sadece yönetimin parçası olmamak gibi bir kesimin ifadesinden başka bir anlam taşımamaktadır. Gönüllü kuruluşlar, resmi açıdan belli bir hukuki kalıba uyan örgütler olarak, ortak bir amaç etrafında bir araya gelen ve doğrudan kendilerine çıkar sağlamayan kişi topluluğudur. Bir başka tanımlamaya göre gönüllü kuruluşlar sadece sosyo-ekonomik kalkınmaya dolaylı veya doğrudan katkı sağlamak amacıyla gönüllülük, bağımsızlık, kâr amacı gütmemek ve kişisel çıkar gözetmeme gibi esaslara dayanan sivil oluşumlar, teşekküller ya da örgütlenmelerdir (Yıldırım, 2004: 51- 52).

Küçük derneklerden oldukça geniş ve profesyonel kuruluşlara kadar son derece farklı gruplardan oluşan gönüllü örgütlenmeleri adlandırma konusunda yazında çok çeşitli kavramların kullanıldığı görülmektedir. “Kar amacı gütmeyen kuruluşlar”, “Hükümet dışı kuruluşlar”, “Hayırsever yardım kuruluşları”, “Sivil toplum kuruluşları”, “Üçüncü sektör kuruluşları” olarak da ifade edilen (Özdemir, 2004: 101-102) bu kuruluşlar; sivil inisiyatif yoluyla içinde geniş katılımlı bir platformu tüzel yapısıyla sağlayan, karar verme süreçlerinin yaşandığı ortamlarda söz hakkı olan, genel olarak gönüllülük esaslı ve kâr amacına dayanmayan, ortak misyon değerleriyle kurulmuş olan örgütlerdir (Doğa ile Barış Derneği, 2000:1).

En geniş anlamda gönüllü kuruluşlar; yurttaşların ortak bakış, ortak çıkar, ortak duyarlılık, ortak talep temelinde gönüllü olarak bir araya gelmek suretiyle, devletin hukuki, idari, üretici ve kültürel organlarının dışındaki alanda meydana getirdikleri dernek, vakıf, sivil girişim, platform, ilişki ağı ve benzerlerinden oluşan formel, informal, geçici, esnek örgütlenmeler ya da yapılar ve etkinlikler olarak tanımlanabilir. Ortak çıkarlar, düşünceler ve hedefler çerçevesinde bir araya gelerek birlikte mücadele eden insanların oluşturdukları birliktelikler, gönüllü kuruluşların özünü, temelini oluşturmaktadır (Yıldız, 2003:1). Toplumsal bir amaç etrafında bir araya gelen gönüllü bireylerin oluşturduğu, dinamik, toplumsal duyarlılıkları dile getiren bu kuruluşların en önemli özelliklerinin sivililikleri ve tabandan gelmeleri ya da tabanı da kapsayan bir yapılanmaya gitmeleri olduğu söylenebilir (Yurttagüler,a, 2006:17-18).

Gönüllü kuruluşlar uluslararası düzeyde; hükümet dışı kuruluşlar ile işbirliği yaparak, bütün dünyada doğru, adil ve sürekli bir sivil toplumun kurulması, açıklık, dürüstlük, özyönetim ve denetimin hukuk kuralları içinde kurumlaşması ve insan haklarının, çevrenin ve barışın korunması için hükümetler arası kuruluşlar ve hükümetler üzerinde etki grubu oluşturulmasına katkı sağlamaktadır. Bireylerin bir araya gelerek tek başına gerçekleştiremeyecekleri amaç ve çalışma konuları doğrultusunda düşünce ve eylemlerini birleştirmek suretiyle kurdukları dernekler ve vakıflar devlete göre daha hızlı, daha kararlı, daha korkusuz, daha istekli çalışmaktadır. Örneğin devlet kademesinde birkaç ayda yapılan bir iş, gönüllü bir kuruluşun etkin çalışmasıyla bir ya da iki günde bitirilebilmektedir (Dinçer, 1996 : 58).

Sosyal ve politik öneminin dışında, gönüllü kuruluşlar oldukça önemli ekonomik güce sahip sektör konumundadır. Günümüzde hükümet dışı kuruluşlar olarak da ifade edilen gönüllü kuruluşların, dünyanın sekizinci en büyük ekonomisini oluşturduğu bilinmektedir. “The Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project” adı altında 22 ülkede yapılan araştırmalar sonucunda, gönüllü kuruluşlarda çalışanların, tüm çalışanların

yüzde 27'sini oluşturdıkları ortaya çıkmıştır. Gönüllülerin de katılımıyla bu sayı yüzde 41'e ulaşmıştır. Ülkeden ülkeye değişmekle birlikte bu sektörün gelişmiş ülkelerde çok daha yaygın olduğu görülmektedir (<http://www.insankaynaklari.com:2006>).

Toplumsal eşitsizlik, bireyselleşme, ailenin küçülmesi ve geleneksel işlevini kaybetmesi, sosyal bütünleşme ihtiyacı ve boş zamanın ortaya çıkışı gibi faktörlerin etkisiyle sanayi toplumunda ivme kazanan gönüllü kuruluşların, sosyal ihtiyaçların artması, yaşlı nüfusun büyümesi ve benzeri nedenlerin etkisiyle de sanayi sonrası toplumlarda gerek sayısal gerekse faaliyet ve kapsamı açısından büyüdükleri görülmektedir (Berber, 2000:121). Örneğin bu kuruluşların bütün ülkelerde insanların daha iyi bir yaşam tarzına kavuşmasına yardımcı olabilmek amacıyla, hükümetler ve diğer kuruluşlarla çalışma imkânı gün geçtikçe büyümektedir. Ayrıca gelişmekte olan ülkelerin hükümetleri, gönüllü kuruluşların kalkınmaya olan katkıları hususunda bilinçlenmektedir. Buna paralel olarak Dünya Bankası desteklediği faaliyetlerle gönüllü kuruluşların iştirakini teşvik etmektedir (Dinçer, 1996 :56).

Toplumların karşı karşıya kaldıkları mevcut sorunların çözümü için hizmet vermeyi amaçlayan gönüllü kuruluşlara duyulan ihtiyaç her geçen gün artmaktadır. Dolayısıyla bu kuruluşlarla ilgilenmek, bir zorunluluk olarak kabul edilmeye başlanmıştır (Dinçer, 1998:387). Bugün eğitimden sağlığa, çevresel sorunlardan insan hakları ihlallerine kadar birçok sorunun çözümü, gönüllü kuruluşların etkinliği ile doğru orantılıdır. Bu etkinlik de önemli ölçüde sahip olunan kaynakların nitelik ve niceliği ile yakından ilişkilidir. Belirli amaçları gerçekleştirmek için oluşturulmuş sistemler olan bu kuruluşların girdi olarak ihtiyaç duydukları kaynakların içinde en değerli olanı insan kaynaklarıdır. Çünkü hammadde, sermaye gibi kaynaklar, ancak bireyin fiziksel ve düşünsel katkılarıyla biçimlenmekte ve değer kazanmaktadır. Diğer tüm girdileri temin eden, planlayan ve bunların birbirleriyle uyumunu sağlayan ise insan gücüdür (Özgen, 2006:53).

Üçüncü sektör kuruluşları olarak da ifade edilen gönüllü kuruluşlar Türkiye'de emekleme döneminden henüz çıkmaktadır. Bireyler üzerine kurulu yapılardan, misyon, hedef ve stratejiler üzerine kurulu kurumlara geçişin sancıları yaşanmaktadır. Türkiye'de gönüllü kuruluşlar, var olan ihtiyacı doğru tespit ederek, çaba harcamayı göze alacak bireysel ve kurumsal liderlere (Tarhan, 2003) amaçlarına uygun nitelik ve nicelikteki gönüllülere ihtiyaç duymaktadır. Gönüllü kuruluşların bu ve benzeri ihtiyaçlarının giderilmesi ise her şeyden önce toplumda gönüllülük bilincinin yüksek olmasıyla yakından ilişkilidir.

2. GÖNÜLLÜLÜK KAVRAMI

Gönüllü kuruluşların gönüllülüğü kurum olarak görme ve kendi bünyelerinde yaşatma fikrine ilişkin çalışmalar, özellikle 2000’lerde hız kazanmıştır. Bireylerin topluma katılımında, karar mekanizmalarında yer almalarında ve haklarını savunmalarında önemli bir kurum olarak ortaya çıkan gönüllülük, söz konusu tarihten itibaren topluma hizmet götürmeyi sağlayan işgücü olarak sayıları artırılmaya çalışılmıştır. Gönüllü kuruluşları politika öneren ve hak arayan ya da bunların savunuculuğunu yapan örgütlenmeler yerine hizmet götürmeyi amaçlayan kurumlar olarak gören bu yaklaşım, gönüllülere de bu kurumların ucuz işgücü rolünü vermiştir. Diğer bir ifadeyle gönüllülüğe yaklaşımın işgücü odaklı olması gönüllülerin bedava emek gücü olarak görülmesine neden olmuştur. Gönüllülüğe yaklaşımın işgücü ya da ekonomik odaklı olması gönüllülerin doğrudan karar verme mekanizmalarından soyutlanmalarını ön kabul olarak alırken, diğer yandan bu kuruluşların politika üreten ve savunuculuk yapan örgütlenmeler olmasını değil, hizmet götüren kurumlar olmasını öngörmüştür (Yurttagüler ve Akyüz, 2006:7).

Gönüllülük; bireylerin toplumsal sorumluluk anlayışıyla, maddi karşılık beklemeden ya da herhangi bir çıkar gözetmeksizin (Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 2002:1-3) ailesi ya da yakın çevresi dışındaki bireylerin yaşam kalitesini artırmak veya genel olarak toplumun yararına olduğu düşünülen hedeflere ulaşmak için doğru olduğuna inanarak (Güder, 2006:4) bilgi, zaman, beceri, deneyim ve kaynaklarını kendi özgür iradeleriyle gönüllü bir kuruluşun amacı doğrultusunda kullanmaları olarak tanımlanabilir (Yaman, 2003: 99). Gönüllülük, toplumsal bütünlüğün ve refahın sağlanmasında bireylerin ve kurumların gerek tüketici-üretici, gerekse vatandaşlar olarak çevreye, içinde yaşadıkları topluma ve çağdaş dünyaya karşı duyarlı olmalarıdır. Gönüllülük, artı değer yaratan değişimler için birey, kurum ve toplumun sorumluluk almasıdır. Gönüllülük, bir seçimdir. Gönüllülük, ücretli çalışmaya bir alternatif değil, ücretli çalışanın da uygulayabileceği bir konsepttir (<http://www.art4development.net:2006>). Kavrama ilişkin yapılan tanımlardan da anlaşılacağı üzere gönüllülük çoğunlukla bireylerin, gönüllü bir kuruluş için karşılığında maddi çıkar sağlamadan çalışması olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımda “çalışmaya” yapılan vurgu keskin olmakla beraber, eklenmesi gereken, gönüllülerin toplumsal örgütlenmelerin ana öğeleri olduğu ve “çalışma”nın yanı sıra karar verme mekanizmalarında söz sahibi olmaları gerektiğidir (Yurttagüler ve Akyüz, 2006: 8).

Gönüllülük iki yönlü bir ayna olarak düşünülebilir. Bir yanı, sosyal hak alanını erozyona uğratan, bireyleri gerçekleştirdikleri faaliyetlere yabancılaştıran ve ucuz işgücüne dönüşmelerini sağlayan bir yansıma

yaratmaktadır. Diğer yanı, bireylerin haklarını talep edebilir aktif yurttaş olmalarını sağlayan bir yansıma yaratmaktadır. Dolayısıyla gönüllülüğü sadece tek bir bakış açısına göre değerlendirerek tanımlamak kısmen doğru ancak eksik olacaktır. Örneğin gönüllülüğün ekonomik katkıları açısından değerlendirilmesi, bir yandan yapılan katkının önemini vurgularken gönüllülüğün sadece “insan kaynağı” sağlayan bir kurum olarak görülmesine neden olabilmektedir. Gönüllülüğün “insan kaynağı” sağlayan bir kurum olarak görülmesi ise, gönüllülükle birlikte ulaşılmaya çalışılan katılımcı demokrasi idealini, hatta gönüllülüğün politik bir duruş oluşunu gölgeleyebilir. Diğer yandan gönüllülüğe sadece savunuculuk (politik olma) faaliyetinin bir parçası olarak bakmak ve hizmet dışında bir alanda kurgulamak, uygulama sürecinde karar mekanizmalarına olası katılımı engelleyecektir (Yurttagüler,a, 2006:22- 26).

Gönüllülüğe yüklenen farklı anlamlar çerçevesinde en genel anlamda gönüllülük; toplumsal sorumluluk anlayışıyla ve kurumsal sosyal sorumluluk bilinciyle hareket eden tüm kamu, özel sektör şahıs işletmeleri gibi tüzel kişiliğe haiz kurum ya da kuruluşları kapsamaktadır. Bu bağlamda gönüllülük; her hangi bir maddi çıkar beklentisi olmadan, hiçbir şekilde dışardan bir baskı unsuru söz konusu olmaksızın gerçek ve tüzel kişilerin bilgi, beceri, tecrübe, emek vb. kaynaklarını toplumsal iyiye katkı sağlamak amacıyla inandığı, güven duyduğu bir sivil toplum kuruluşu, sivil platform vb. oluşumlarının ya da teşekküllerinin amacı doğrultusunda kullanmaları ve aynı zamanda söz konusu bu kuruluş ya da oluşumların karar verme mekanizmalarında söz sahibi olmalarıdır.

Gönüllülük kavramına ilişkin tanımlardaki söz konusu çeşitlilik kavramın algılanma biçiminden ve gönüllülüğe bakış açısındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Gönüllülüğün ne olduğunun anlaşılması bireylerin gönüllü kuruluşlara katılımlarını pozitif yönde etkileyecektir. Bu nedenle gönüllülük konusunda toplum bilinçlendirilmelidir. Böylece bu kuruluşlara ihtiyaç duydukları nitelik ve nicelikteki gönüllülerin katılımı sağlanmalıdır.

3.GÖNÜLLÜ KURULUŞLARDA İNSAN KAYNAKLARI VE İNSAN KAYNAKLARI SORUNLARI

Gönüllü kuruluşlarda insan kaynaklarını diğer özel ve kamu kuruluşlarında olduğu gibi yaptıkları işlerin karşılığında belirli bir ücret alan profesyonel yönetici, ücretli çalışan diğer bir ifadeyle profesyonel çalışan (uzman, danışman vb.), bireyler oluşturmakla beraber çoğunluğu gönüllülük temelinde hiçbir çıkar gözetmeden hizmet veren ya da katkı sağlayan gönüllüler oluşturmaktadır. Diğer bir ifadeyle bu kuruluşların insan kaynaklarının büyük çoğunluğunu başta gönüllüler daha sonra sırasıyla üyeler, mütevellî heyetleri ve ücretli çalışanlar oluşturmaktadır.

Gönüllü kuruluşlarda profesyonel yöneticiler; üst kademe yönetiminde yer alan ve yönetim işini belirli bir ücret karşılığında icra eden bireylerdir. Bunlar işlerin uzmanlıklarına göre ayrıldığı organizasyonlara sahip olan gönüllü kuruluşlarda genel müdür, genel koordinatör ve genel sekreter gibi sıfatları taşıyan, tüm profesyonel kadronun yönetimini üstlenen ve bu konuda kuruluşun yönetim kuruluna karşı sorumlu olan bireylerdir. Profesyonel ya da ücretli çalışanlar ise bu kuruluşlarda üst kademe dışında yer alan ve yaptıkları işin karşılığında ücret alan bireylerdir. Profesyonel ya da ücretli çalışanlar (uzman, destek kadrosu vb.) gönüllü kuruluşların işlevlerini yürütmek amacıyla yine yönetim kurullarınca belirlenen yarı-tam zamanlı olarak çalışan ya da proje bazında çalışan, emeklerinin karşılığını belli bir ücretlendirme politikası çerçevesinde para ve sosyal haklar şeklinde alan bireylerdir (Güder, 2004 : 46).

Bilgi ve deneyim, gönüllü bir kuruluşun en önemli entelektüel varlığıdır. Gerek kuruluşun etkin olduğu sahada teknik bilgiye gerekse bu kuruluşun nasıl verimli çalışabileceğine dair yönetim bilgisine sahip bireyler, kuruluşun gücünü arttıracaktır. Gönüllü kuruluşlarda, akademisyen, bilim adamı gibi belli uzmanlıklara sahip bireylerin her zaman tam zamanlı olarak çalışmaları mümkün olmasa da söz konusu kuruluşlara katkıda bulunmak isteyen uzmanların bilgilerinden, belli projelerin yürütülmesinde ya da danışma kurulları bünyesinde yararlanmak da mümkündür. Örneğin, bir yasal düzenlemenin değiştirilmesi üzerinde çalışan gönüllü bir kuruluş, hem o konunun uzmanlarının hem de hukuk uzmanlarının gönüllü desteğini sağlayabilmektedir (Güder, 2004: 48).

Gönüllü kuruluşlarda önemli bir çoğunluğu oluşturan diğer bir grup ise gönüllülerdir. Gönüllüler çok farklı şekillerde tanımlanabilir. Gönüllü, düzenli bir temelde hiçbir parasal karşılık beklentisi olmaksızın (Jago ve Deery, 2002: 229), zaman ve enerjisini bir hizmet için teklif eden bireydir (Shin ve Kleiner, 2003: 63). Gönüllüler; her bireyin toplumun bir parçası olduğunun bilinci ve geleceğin daha iyi olması için “Ben de bir şeyler yapabilirim” düşüncesiyle; maddi olanaklarını, zaman, emek ve deneyimlerini, yeteneklerini ve bilgilerini, insani ya da toplumsal bir amaç için ortaya koyan bireylerdir. Bu; sadece hayır işi yapmak ve toplumsal projelere karşılıksız katılmak olarak anlaşılmamalıdır. Gönüllülük, bireyin iyi ve doğru olduğuna inandığı bir amaç uğruna emeğini ortaya koyması, kimseden bir şey beklemeksizin kendisini motive etmesidir; inanmak, emek vermek ve harekete geçmektir (Özgen, 2006: 54-55).

İnandığı faaliyeti destekleme isteği, yalnızlık duygusundan kurtulma ihtiyacı, kendini önemli ve ihtiyaç duyulan biri gibi görmek isteme gibi pek çok nedenlerle gönüllü kuruluşlara katkı sağlayan (Özgen, 2006: 67) gönüllüleri farklı şekillerde sınıflandırmak mümkündür. Sınıflandırmalardan

birisi, gönüllülük sürecini aşamalara ayırmak şeklinde olabilir. Örneğin potansiyel gönüllü bunlardan birisidir. Ayrıca mevcut gönüllüler ve eski gönüllüler vardır ve böylece bu süreci üç bölümde düşünmek de olasıdır (Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 2000: 249). Potansiyel gönüllüler; o zamana kadar gönüllü bir kuruluşa herhangi bir şekilde katkısı bulunmamış fakat potansiyel olarak böyle bir imkâna sahip bireylerdir. Mevcut gönüllüler; gönüllü bir kuruluşun çalışmalarında bizzat görev alanlardır. Eski gönüllüler ise, belli bir zaman diliminde gönüllü bir kuruluşa katkıda bulunmuş ama ondan sonra çeşitli sebeplerle bu katkıyı sürdürmemiş bireylerdir. Gönüllü bir kuruluşun faaliyetlerinde bilfiil yer alıp almadıkları ve ne sıklıkta görev aldıklarına göre ise gönüllüleri; aktif, pasif ve sempatizanlar olmak üzere üç grupta toplamak mümkündür. Kuruluşun birden çok çalışmasında görev alan bireyler aktif gönüllü, arada bir yardıma koşma olanağı bulan bireyler pasif gönüllü olarak adlandırılmaktadır. Gönüllü bir kuruluşun çalışmalarında arada bir yardıma koşan ve bizzat yer alan bireyleri sempatizanlardan ayırmak gerekir (Gönel, 1998: 57).

Bir diğer sınıflandırmaya göre ise gönüllüler; doğal, formel ve zorunlu olmak üzere üç grupta ifade edilmektedir. Gönüllü aktivitesi nedenli ve belirli ihtiyacı gidermeye yönelik ise bu tip bireyler birinci grupta yer almakta ve bunlar doğal gönüllü olarak tanımlanmaktadırlar. İkinci grupta yer alan gönüllü ise gönüllü hizmetin daha formel ya da resmi biçimlerini gerçekleştirmektedir. Bunların bireysel katılımları da bulunmaktadır (Shin ve Kleiner, 2003: 63). Zorunlu sözcüğü gönüllülük kavramı ile bağdaşmamakla birlikte gönüllü tanımına ilişkin bir üçüncü grupta yer alan kavram ise zorunlu gönüllülüktür. Günümüzde özel ve kamu sektöründe tepe yönetim uygulamalarının veya yargı kararlarının bir sonucu olarak bireylerin kendi istekleri dışında gönüllü olarak etkinliklere katıldıkları görülmektedir. Diğer bir ifadeyle bireylerin zorunlu olarak gönüllü olmaları sağlanmaktadır. Zorunlu gönüllülük, gönüllülük kavramının öneminin artması sonucu, gönüllü çalışmaların teşvik edilmesi ve gönüllülüğün yaygınlaştırılması için birtakım programların uygulanmasıyla ortaya çıkmıştır (Akatay ve Yelkikalan, 2007: 66- 67).

Gönüllü kuruluşların insan kaynakları kapsamında yer alan bireylerden bir diğeri de bu kuruluşlara herhangi bir ücret ödemeksizin ya da düzenli olarak sembolik bir ücret karşılığında kuruluşlara üye olanlardır. Gönüllüler bir kuruluşa üye olmadan etkinliklerinin üretiminde kendi istek ve arzularıyla yer alan bireyler olarak tanımlansa da bunların aynı zamanda söz konusu kuruluşun üyesi de olabildiği görülmektedir. Diğer bir ifadeyle bir kuruluşun gönüllüsü olmak o kuruluşun üyesi olunmayacağı anlamına gelmeyeceği gibi söz konusu kuruluşun üyesi olmak da gönüllüsü olunmayacağı anlamına gelmemektedir. Üye - gönüllü ayrımı çeşitli

nedenlerden kaynaklanmaktadır. Kimi zaman, kuruluşa üyelik koşulları söz konusu kuruluşun etkinliklerine bizzat katılmayı arzu eden herkesin yerine getirebileceği türden olmamaktadır. Örneğin kuruluşa üyelik koşulları, yıllık belirli bir miktar paranın aidat olarak ödenmesi ya da bağışta bulunması olabilir. Kimi zaman da kuruluşlarda yönetimin aldığı kararlar üye olmayı engellemektedir. Bazı spor kulüplerinde üye sayısının dondurulmuş olması ya da yıllık belirli bir sayı ile sınırlı tutulması, benzer şekilde bazı vakıfların üye kabul etmemesi buna örnek olarak verilebilir. Bazı durumlarda ise, bireyler üyeliğin getirdiği katılımcılığa hevesli olmamaktadır ya da buna olanakları yoktur. Üyelik kuruluşla sürekli, düzenli ve disiplinli bağlar kurmayı gerektirmektedir (Gönel, 1998: 57).

Gönüllü kuruluşlarda insan kaynaklarının önemli bir çoğunluğunu oluşturan gönüllüler, kuruluşun gücünü belirleyen önemli göstergelerdir. Dolayısıyla gönüllü tabanının genişlemesi; gönüllü kuruluşların toplumsal taleplerin sözcüsü olma geçerliliğini artırmaktadır. Geniş ve nitelikli gönüllü tabanı, gönüllü kuruluşun parasal olanaklarıyla belki de hiçbir zaman sahip olamayacağı insan kaynağını, maddi bir harcama yapmadan kullanabilmesi anlamına gelmektedir. Mali açıdan yeterli güce sahip gönüllü kuruluş içinde, profesyonel hizmet alımı yerine gönüllü gücünü kullanabilmek önemli bir yetenektir. Çünkü katılımı sağlamak, gönüllü kuruluşu gerçek anlamda sivil ve toplumsal kılan bir beceridir (Güder, 2006 : 6). Yeterli sayıda gönüllüye sahip olmak kuruluş bünyesinde hem potansiyel enerjiyi hem de karşılıklı güven ilişkilerini güçlendirmektedir (Üstel, 2005). Gönüllülerle çalışmak; paydaş ağı ile faaliyet alanının genişlemesi, yeni bağlantılar kurulması ve mevcut personelin becerilerinin geliştirilmesi gibi faydalar sağlamaktadır (Yaman, 2003: 99).

Gönüllü kuruluşların çalışmaları için gönüllü bulmanın temel bazı zorlukları mevcuttur. Bu kuruluşların insan kaynaklarına ilişkin karşılaştığı en önemli sorunlar; genellikle beklenilenden daha az bireyin gönüllü olmayı istemesi veya aranan pozisyonlar için yeterli sayıda ve özellikle gönüllünün bulunamamasıdır. Kendilerini iyi ifade edememe ya da tanıtamama, gönüllü ihtiyacına yönelik talepleri ilgili bireylere ya da kurumlara iyi ulaştıramama, toplumla sağlıklı ilişkiler kuramama, etkin olmayan insan kaynakları uygulamaları, organizasyon yapısı ve çalışma şekillerin yetersizlikler gibi faktörler, bu kuruluşların gönüllü tabanını zenginleştirmelerini engellemektedir. Tüm bunların yanı sıra toplumun kültürel yapısı, toplum yönetiminde egemen olan merkezi devlet anlayışının etkisi, ailelerin alışkanlıkları, korkuları, geçmişte yaşanmışlıklardan edinilen olumsuz deneyimler sonucu oluşan çekimserlikler (Referans Gazetesi, 2006: 14), çabaların değersiz görülmesi, kökten değişim arayışı içinde küçük değişimlerin önemsizlenmesi, hemen sonuç görme arzusu, söz konusu

faaliyetlerin “boş vakit harcama” olarak değerlendirilmesi (Yaman, 2003: 101) gönüllü bulmada önemli bir sorun alanını teşkil etmektedir.

Gönüllü kuruluşların insan kaynaklarına ilişkin sorunlarını çözümlmeleri, bu kuruluşların gönüllü katılımı artırarak etkili bir yönetim sergilemeleri ve topluma katkı sağlamaları noktasında büyük önem taşımaktadır. Bu ise toplumdaki bireyleri gönüllülük konusunda bilinçlendirmekle sağlanabilir. Bilinçlenme söz konusu olduğunda ekonomik ve hizmet temelli bakışın yanı sıra politik bir duruş olarak gönüllülüğe bakış söz konusu olabilecektir. Gönüllülük konusunda bilinçlenmede eğitimler önemli bir rol oynayacaktır.

4.GÖNÜLLÜLÜK ALGILARININ VE EĞİLİMLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

4.1 Çalışmanın Amacı, Önemi ve Hipotezler

Gönüllülük ile ilgili yapılan araştırmalar çok az olmakla beraber birçoğu; “insanlar neden gönüllü olur?” “Hangi konuda gönüllü olurlar?” gibi konuları içermektedir. Türkiye’de, sadece gönüllülük temelinde herhangi bir çıkar amacı gözetmeksizin toplum yararına çevre, insan hakları, sağlık, yoksulluk vb. alanlarda faaliyette bulunan gönüllü örgütlenmeler, yeni oluşumlardır. Bu nedenle bu kuruluşlar sorunların giderilmesinde yeterince aktif olamamaktadırlar. Bu kuruluşların örgütlenme, yönetim, insan kaynakları vb pek çok konuda etkinleştirilmesi son yıllarda üzerinde önemle durulan konular arasındadır.

Bu çalışmanın amacı gönüllü kuruluşlar konusunda eğitim alan-almayan öğrencilerin gönüllülük kavramını algılama biçimleri ve verilen eğitimlerin öğrencilerin gönüllülük eğilimleri üzerinde ne gibi etkileri olduğu ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda gönüllü kuruluşların amaçlarına ulaşmaları için ihtiyaç duydukları nitelik ve nicelikteki gönüllüleri istihdam etmelerine katkı sağlayacak uzun vadeli çözüm önerileri geliştirmektir.

Konunun teorik içeriği ile bağlantılı olarak bir anket çalışması gerçekleştirilmiş ve bu çalışma sonucunda elde edilen bulguların yorum ve değerlendirmesi yapılarak öğrencilerin gönüllülük algılamalarının ne yönde olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Örnek kütlenin gönüllülük algılamaları üzerinde eğitimin etkisini ölçmeyi amaçlayan hipotezler aşağıdaki gibidir.

H1: Gönüllüğün politik bir duruş olarak algılanmasında eğitim etkilidir.

H2: “Gönüllülük ihtiyacı olana yardımdan ibaret değildir.” ifadesinde eğitim etkilidir.

H3: Gönüllü kuruluşlarda gelecekte çalışma isteği üzerinde eğitim etkilidir.

4.2 Örneklem

Çalışmanın ana kütlesini Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde okuyan "Sivil Toplum Kuruluşları Temel Bilgileri" dersini alan ve almayan öğrenciler oluşturmaktadır. Fakülte ders planında, güz döneminde birinci sınıf öğrencileri sivil toplum kuruluşları (STK) temel bilgileri dersini almazken bahar döneminde bu dersi zorunlu almaktadırlar. Çalışma, 2007-2008 güz döneminde dersi almayan birinci sınıf öğrencileri ile dersi bir önceki dönemde almış olan ikinci sınıf öğrencilerine uygulanmıştır. Dersi yeni aldıkları için bilgilerinin davranış üzerindeki etkisinin yüksek oldukları varsayımından yola çıkılarak örneklemeye ikinci sınıflar seçilmiştir. Birinci sınıflar dersi almadıkları için zorunlu olarak çalışmaya dâhil olmuşlardır. Veri toplama aşamasında birinci ve ikinci sınıfta okuyan tüm öğrencilere 1000 anket dağıtılmıştır. Birinci sınıfta dersi almayan öğrencilerden 229 form cevaplanmıştır. Dersi alan ikinci sınıf öğrencilerinden ise 205 form geri gelmiştir. Cevaplanan anket sayısı 434 olarak örneklemimizi oluşturmaktadır.

4.3 Araştırmada Kullanılan Ölçek

Öğrencilerin gönüllülük algılarını ve eğilimlerini belirlemek üzere (Yurttagüler, 2006b:95) tarafından uyarlanan beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır. 22 sorudan oluşan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha değeri 0.75 olarak bulunmuştur. Ayrıca çalışmada öğrencilerin demografik özelliklerini ve herhangi bir gönüllü kuruluşa katkı sağlayıp sağlamadıkları, katkı sağladıkları ya da üyesi oldukları gönüllü kuruluşları belirlemek amacıyla dört sorudan oluşan bir form kullanılmıştır. Bu soru formu ile öğrencilerin cinsiyet ve destek verdikleri ya da herhangi bir kuruluşun üyesi olup olmadıkları ile ilgili bilgilere ulaşılmaya çalışılmıştır.

4.4 İstatistiksel Analizler ve Bulgular

Ölçekten elde edilen veriler frekans dağılımları ve Ki-Kare teknikleri kullanılarak analiz edilmiş ve sonuçlar aşağıdaki gibi tablolastırılmıştır.

Tablo 1: Katılımcıların Cinsiyetlerine Ait Dağılım

Cinsiyet	n	%
Bayan	228	52,5
Bay	206	47,5
Toplam	434	100,0

Tablo 1’de, katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımları yer almaktadır. Örnek kütleye yöneltilen anket sorularından edinilen verilere göre ankete katılanların yüzde 52, 5’i kız, yüzde 47,5’i erkektir. Tablo 1’de görüldüğü gibi bay ve bayan katılımcıların yüzde dağılım oranları birbirine yakındır.

Tablo 2: Katılımcıların Eğitim Alma Durumuna Ait Dağılım

Seçenekler	N	%
Evet	205	47,2
Hayır	229	52,8
Toplam	434	100,0

Katılımcıların eğitim alma durumuna Tablo 2’de yer almaktadır. Ankete katılanların yüzde 47’si gönüllü kuruluşlar konusunda eğitim aldıklarını, yüzde 52,8’i ise eğitim almadıklarını belirtmişlerdir. Tablo 2’de görüldüğü gibi gönüllü kuruluşlar konusunda eğitim alan ve almayanların yüzde dağılım oranları birbirine yakındır.

Tablo 3: Katılımcıların Katkı Sağladıkları Gönüllü Kuruluşların Alanlarına Ait Dağılım

Faaliyet alanlarına göre gönüllü kuruluşlar	n	%
Acil durum ve deprem dernekleri	4	3,5
Sosyal hizmetler ve toplumun gelişmesi (sosyal yardım ve hizmet gibi)	13	11,4
Sosyal ve ekonomik haklar	8	7,0
Etnik ve kültürel haklar	2	1,8
Geleneksel, yerel birlikler ve kuruluşlar (hemşeri ve mahalle dernekleri gibi)	4	3,5
İnsan hakları	4	3,5
Gençlik	8	7,0
Barınma	1	,9
Sosyal dışlanma	1	,9
Eğitim	4	3,5
Sağlık	2	1,8
Çocuk	4	3,5
Çevre	10	8,8
Diğer	49	43,0
Toplam	114	100,0

Ankete katılan ve eğitim alan ve almayan tüm katılımcılara (434 kişi) yöneltilen “Bu güne kadar herhangi bir gönüllü kuruluşa destek verdiniz mi?” şeklindeki soruya toplam katılımcıların yüzde 26’sı cevap vermiştir. Bunlar arasında “diğer” seçeneğini (birden fazla alanda gönüllü destek sağlayanlar) işaretleyenlerin tüm katılımcılar içinde en büyük oranla yüzde 43 (49 kişi) olmaktadır. Tablo 3’den de anlaşılacağı üzere katılımcıların destek verdikleri ya da katkı sağladıkları gönüllü kuruluşlar arasında birinci sırayı yüzde 11,4’le (13 kişi) sosyal hizmetler ve toplumun gelişmesi; ikinci sırayı yüzde 8,8 ile (10 kişi) çevre; üçüncü sırayı yüzde 7 ile (8 kişi) gençlik, sosyal ve ekonomik haklar; yüzde 3,5 ile (4 kişi) insan hakları, eğitim, çocuk, acil durum ve deprem dernekleri, geleneksel, yerel birlikler ve kuruluşlar; 1,8 ile (2 kişi) etnik ve kültürel haklar, sağlık daha sonra ise sırasıyla barınma ve sosyal dışlanma alanında faaliyet gösteren gönüllü kuruluşlar yer almaktadırlar. Bu veriler, her ne kadar anketi cevaplayanların ilgi alanlarıyla ilişkili olsa da, gönüllü katılımın daha çok hizmet alanında olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Katılımcıların Gönüllü Çalışma Konusundaki Düşüncelerine Ait Dağılım

	Gönüllü olarak çalışmanın toplumda takdir gördüğüne inanıyorum		Gönüllü olarak çalışmanın toplumsal sorumluluk olduğuna inanıyorum		Gönüllü olarak çalışma iyi bir vakit geçirme aracıdır		Gönüllü olarak çalışma aynı zamanda bir öğrenme sürecidir		Gönüllü olarak çalışırken kurduğum sosyal ilişkiler benim için ön plandadır	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kesinlikle katılmıyorum	14	3,2	14	3,2	30	6,9	9	2,1	16	3,7
Katılmıyorum	40	9,2	16	3,7	55	12,7	20	4,6	40	9,2
Kararsızım	59	13,6	23	5,3	73	16,8	24	5,5	67	15,4
Katılıyorum	200	46,1	219	50,5	213	49,1	233	53,7	214	49,3
Kesinlikle katılıyorum	121	27,9	162	37,3	63	14,5	148	34,1	97	22,4
Toplam	434	100	434	100	434	100	434	100	434	100

Tablo 4’de görüldüğü gibi tüm katılımcıların yüzde 53’7 si (233 kişi) gönüllü çalışmanın; bir öğrenme süreci olduğuna, yüzde 50,5’i toplumsal sorumluluk olduğuna, yüzde 49,1’i gönüllü çalışmaların iyi vakit geçirmede bir araç olduğuna katılmaktadır. Yine, katılımcıların yüzde 49,3’ü gönüllü olarak çalışırken kurulan sosyal ilişkileri önemsediklerini ifade etmekte, yüzde 46,1’i gönüllü olarak çalışmanın toplumda takdir gördüğü düşüncesine katılmaktadır.

Tablo 5: Katılımcıların Gönüllü Çalışmalar Konusundaki Tercihleri

	Gönüllü olarak çalışırken çalışma zamanını kendim belirlemek isterim		Gönüllü olarak çalışacağım kurumlarda karar süreçlerine katılmayı isterim		Gönüllü olarak çalışacağım kurumun benim görüşlerime değer vermesini isterim		Kamu kaynaklarının yetişemediği yerde yardımcı olmak için gönüllü çalışmayı isterim	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kesinlikle katılmıyorum	23	5,3	9	2,1	10	2,3	6	1,4
Katılmıyorum	99	22,8	23	5,3	23	5,3	29	6,7
Kararsızım	82	18,9	67	15,4	22	5,1	88	20,3
Katılıyorum	175	40,3	229	52,8	182	41,9	212	48,8
Kesinlikle katılıyorum	55	12,7	106	24,4	197	45,9	99	22,8
Toplam	434	100	434	100	434	100	434	100,0

Tablo 5’te görüleceği üzere gibi katılımcıların yüzde 52,8’i (229) gönüllü olarak çalışacakları kuruluşlarda karar süreçlerine katılmayı istediklerini ifade etmektedirler. Ayrıca katılımcıların, yüzde 41,9’u “gönüllü çalışırken görüşlerime değer verilmesini isterim” ifadesine katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu ifadeye kesinlikle katılanların yüzde oranı ise 45,9 olmaktadır. “Gönüllü olarak çalışırken zamanımı kendim belirlerim” ifadesine katılanların oranı yüzde 40,3 iken bu soruya kesinlikle katılanların oranı 12,7 olduğu görülmektedir.

Öğrencilerin gönüllülüğe ilişkin algılamalarında eğitimin etkisini belirlemek amacıyla eğitim alan (205 kişi) ve almayan (229 kişi) öğrencilere “gönüllülük politik bir duruştur” cümlesine (Tablo:6) katılıp katılmadıkları sorulmuş ve aşağıda yer alan Ho hipotezi test edilmiştir.

Tablo 6:Gönüllülüğün Politik Bir Duruş Olarak Algılanmasında Eğitimin Rolüne İlişkin Dağılım

Gönüllü kuruluşlar da gelecekte gönüllü olarak çalışmayı düşünüyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Eğitim alma Evet (n) (%)	15 3,5	47 10,8	46 10,6	56 12,9	41 9,4	205 47,2
Eğitim alma Hayır (n) (%)	22 5,1	58 13,4	56 12,9	72 16,6	21 4,8	229 52,8
Toplam (n) (%)	37 8,5	105 24,2	102 23,5	128 29,5	62 14,5	434 100,0

Ho= Gönüllülüğün politik bir duruş olarak algılanmasında eğitim etkili değildir.

Tablo 6’da görüldüğü gibi Ki-kare analizi sonucunda %5 anlam düzeyinde sıfır hipotezi ret edilmiştir ($X^2=10,614$; $P=0.031$). Gönüllülüğün politik bir duruş olarak algılanmasında eğitimin etkili olduğuna karar verilmiştir. Bu durum, çalışmanın birinci hipotezinin (H1) desteklendiğini göstermektedir.

Çalışmada “politik olma” durumuna yüklenen anlam, karar alma mekanizmalarında doğrudan yer alabilmektir. Politik olma durumu “destek

verdiğim gönüllü kuruluşlarda karar süreçlerine katılmayı isterim” şeklindeki soruyla desteklenmektedir.

Öğrencilerin gönüllülük ile ilgili neler düşündüklerini görebilmek için sorulan “destek verdiğim gönüllü kuruluşlarda karar süreçlerine katılmayı isterim” cümlesine (Tablo 5) anketi cevaplayanların (434 kişi) yüzde 52,8’i (229 kişi) “katılıyorum”, yüzde 24,4’ü (106 kişi) kesinlikle katılıyorum”, yüzde 5,3 (23 kişi) “katılmıyorum”, yüzde 2,1 (9 kişi) “kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermişlerdir. Bu sonuçlarda “Gönüllülüğün politik bir duruş” olarak algılanmasında eğitimin etkili olduğunu desteklemektedir.

Tablo 7: Gönüllülük Hizmet Temelli Algılanmasında Eğitimin Rolüne ilişkin Dağılım

Gönüllü kuruluşlarda gelecekte gönüllü olarak çalışmayı düşünüyorum	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	Toplam
Eğitim alma Evet (n) (%)	16 3,7	32 7,4	29 6,7	98 22,6	30 6,9	205 47,2
Eğitim alma Hayır (n) (%)	24 5,5	75 17,3	46 10,6	67 15,4	17 3,9	229 52,8
Toplam (n) (%)	40 9,2	107 24,7	75 17,3	165 38,0	47 10,8	434 100,0

H₀= “Gönüllülük ihtiyacı olana yardımdan ibaret değildir” ifadesinde eğitim etkili değildir.

Yapılan ki-kare analizi sonucunda sıfır hipotezi ret edilerek alternatif hipotez kabul edilmiştir ($X^2=30,921$; $P=0.000$). Gönüllülüğün sadece ihtiyacı olana yardımdan ibaret değildir olarak algılanmasında 0.05 anlam düzeyinde eğitim etkili olmaktadır. Bu bağlamda hipotezin reddedilmesi gönüllülüğün sadece hizmet temelli bir bakış olarak algılanmamasında eğitimin etkisi olduğunu göstermektedir. Yapılan Ki-kare analizi, çalışmanın ikinci hipotezinin (H2) desteklendiğini işaret etmektedir.

Tablo 8’de görüldüğü gibi Ki-kare analizi sonucunda ($X^2=4,323$; $P=0,364$) sıfır hipotezi kabul edilmiştir. Katılımcıların gönüllü kuruluşlarda gelecekte çalışmak istemelerinde eğitimin etkili olmadığına %5 anlam

düzeyinde karar verilmiştir. Bu durum çalışmanın üçüncü hipotezinin (H3) desteklenmediği anlamına gelmektedir.

Tablo 8: Katılımcıların Gönüllü Kuruluşlarda Gelecekte Gönüllü Olarak Çalışma Konusundaki Düşüncelerine Ait Dağılım

Gönüllü kuruluşlar da gelecekte gönüllü olarak çalışmayı düşünüyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Toplam
Eğitim alma Evet (n) (%)	3 7	11 2,5	55 12,7	84 19,4	52 12,0	205 47,2
Eğitim alma Hayır (n) (%)	6 1,4	16 3,7	67 15,4	99 22,8	41 9,4	229 52,8
Toplam (n) (%)	9 2,1	27 6,2	122 28,1	183 42,2	93 21,4	434 100,0

Ho: Gönüllü kuruluşlarda gelecekte çalışma isteği üzerinde eğitim etkili değildir.

Araştırma sonuçları gönüllülüğün algılanmasında eğitimin etkisini ortaya koyarken eğitimin davranış değiştirmede etkili olmadığını ortaya koymaktadır. Eğitimin davranış değiştirmede etkili olmamasında pek çok faktörün etkili olduğu söylenebilir. Bunlardan birincisi araştırmanın lisans düzeyindeki üçüncü sınıf, dördüncü sınıf ya da lisansüstü öğrencilere değil de birinci ve ikinci sınıf öğrencileri üzerinde uygulanmasıdır. İkincisi, öğrencilerin gönüllü kuruluşların (Türkiye genelinde sorunların çözümü noktasında fazla bir etkinlikleri olmadıkları da dikkate alınarak) nitelik ve nicelik açısından yok denecek kadar az olduğu ve neredeyse hiç etkili olmadıkları bir kentte bulunmalarıdır. Üçüncüsü, gönüllü kuruluşlara katkı sağlama konusunda istekli olan öğrencilerin yakın çevresinde ilgi alanlarına yönelik faaliyette bulunan gönüllü oluşumların olmamasıdır. Diğer nedenler ise, genellikle bu kuruluşların (bütünüyle toplumsal sorunların çözümüne odaklı olan, çıkar amacı gütmeyen gönüllülük temelli topluma katkı sağlayan örgütlenmeler) diğer baskı ve çıkar grupları ile özdeşleştirilmesidir.

Misyonları ile örtüşmeyen faaliyetler içinde bulunmaları nedeniyle bu kuruluşlara karşı oluşan güvensizliktir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Gönüllü kuruluşlar konusunda eğitim alan-almayan öğrencilerin gönüllülük kavramını algılama biçimlerini ve verilen eğitimlerin öğrencilerin gönüllülük eğilimleri üzerindeki etkisini ortaya koyma amacıyla yapılan araştırma neticesinde, eğitimin gönüllüğün politik bir duruş olarak algılanmasında etkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada, “Eğitimin, gönüllüğün sadece ihtiyacı olana yardımdan ibaret değildir.” olarak algılanmasında da etkili olduğu ortaya konulmuştur. Diğer bir ifadeyle araştırma sonuçları, gönüllüğün hizmet temelli olarak algılanmamasında eğitimin etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra yapılan araştırmada, eğitimin bireylerin gelecekte gönüllü kuruluşlarda çalışma istekleri üzerinde etkili olmadığı ortaya konulmuştur. Özetle araştırma sonuçları, gönüllüğün algılanmasında eğitimin etkisini ortaya koyarken, davranış değiştirme ise etkili olmadığını ortaya koymaktadır.

Gönüllü kuruluşların, yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası nitelikteki pek çok sorunun çözümünde aktif rol oynadıkları herkesçe bilinen bir gerçektir. Ancak söz konusu bu durumun ülkemiz açısından geçerli olduğunu söylemek pek mümkün değildir. Gönüllü kuruluşların geçmiş Osmanlı zamanındaki vakıflara kadar uzansa da bu kuruluşlar, Türkiye’de ilk defa 1996 yılında, İstanbul’da yapılan Habitat II toplantısı ile gündeme gelmiş, 1999 Kocaeli Depremi sonrasında ise AKUT’la beraber üzerinde sıkça konuşulup tartışılan bir konu olmuştur.

Yönetim, örgütlenme, finansman sorunlarının yanı sıra toplumda gönüllülük bilincinin yeterince oluşmaması nedeniyle gönüllü katılımı sağlayamama gibi sorunlar, bu kuruluşların aktifleşmemelerindeki en önemli engellerdir. Mevcut sorunlarını yeterince çözemeyen bir kuruluşun küresel nitelikteki sorunların üstesinden gelmelerini düşünmek pek anlamlı değildir. Bu kuruluşların etkinliği öncelikle gönüllü katılımı sağlamalarına bağlıdır. Türkiye açısından bir durum değerlendirmesi yapıldığında genç nüfusun yüksek olması, gönüllü kuruluşları, ihtiyaç hissettikleri katılımı sağlamaları noktasında avantajlı kılmaktadır. Gönüllü kuruluşlar için gençlik önemli bir potansiyel oluşturmaktadır. Dolayısıyla bu potansiyelin harekete geçirilmesi ve en iyi şekilde değerlendirilmesi gerekir. Bu da büyük ölçüde eğitim ve davranış değiştirme yoluyla mümkün olabilir.

Ülkemizde gönüllü kuruluşların gönüllü katılımı sağlayamama nedenlerine bakıldığında, toplumda gönüllülük kavramının yeterince iyi

anlaşılamadığı görülmektedir. Gönüllülüğü tanımlama noktasında, gönüllülüğün sadece hizmet temelli algılanması ne kadar eksik olsa da, politik bir duruş olarak algılanması da bir o kadar eksik ve yetersiz olmaktadır. Gönüllülük sadece başkalarına yardımdan ibaret değildir. Aynı zamanda karar alma mekanizmalarında doğrudan yer alabilmektir.

Gönüllü kuruluşların, gönüllü katılımı zenginleştirememe nedenlerinden biri de gönüllülüğün aile, birey ve toplum tarafından yeterince teşvik edilmemesidir. En küçük kurum olan ailede; bireylerin birbirlerine karşı zorunlu olarak yerine getirmeleri gereken sorumlulukları olduğu gibi, yaşadıkları ortama ve ait olduğu topluma karşı da sosyal açıdan sorumlulukları vardır. Zorunluluktan çok gönüllülük ilkesine dayanan sosyal sorumlulukların yerine getirilmesi önemli ölçüde kültür ve eğitimle ilişkilendirilebilir.

Gönüllülük faaliyetleri aktif vatandaşlığın bir parçasıdır. Gönüllülüğün erken yaşlarda günlük uygulamaların içine yayılması, kavramın yerleşmesinde önemli olmaktadır. Bu nedenle eğitimlerin, sadece teorik olarak verilmeyip aynı zamanda uygulama ağırlıklı verilmesi, lisans düzeyindeki öğrencilerle sınırlı kalmayıp, orta öğretime hatta ilköğretime kadar aile gönüllülüğü şeklinde yaygınlaştırılması gerekmektedir.

Günümüz koşullarında bireylerin iş yaşamında kendilerine iyi bir yer edinebilmeleri, kişisel gelişimlerinin sürekli ve çok yönlü olmasına bağlıdır. Bireylerin kendilerini geliştirebilmelerinin bir yolu da gönüllü çalışmalar içinde yer almalarıdır. Örneğin, ekip çalışmasına yatkınlık, çok yönlü düşünebilme becerisi, belli bir konuda uzmanlık gönüllü çalışmalar içinde yer almakla kazanılan becerilerdir. Bu bağlamda gönüllülüğün, bir öğrenme ortamı ve süreci olduğuna ilişkin bilincinin oluşturulması yine bu kuruluşlara gönüllü katılımın sağlanması anlamında yararlı olacaktır.

Gönüllülük algılamalarındaki değişimlerin, davranışlarda değişimlere yol açabileceğinden hareketle; eğitimin, gönüllülük algılamalarında doğrudan, davranış değiştirme de ise dolaylı olmak üzere çift yönlü bir etkisi olduğundan söz edilebilir. Bu bağlamda verilecek eğitimler yoluyla gönüllü kuruluşlara katkı sağlama noktasında bireyleri yönlendirmek ve onların sürekliliklerini sağlamak mümkündür.

Gönüllülüğün, sadece işgücü odaklı (hizmet temelinde) kurgulanmaması, bunun yanı sıra politik olma (karar süreçlerine katılım) boyutuyla ve aynı zamanda da öğrenme ortamı ve süreci olarak algılanması için eğitime önem verilmeli ve gönüllü katılımların artırılması sağlanmalıdır. Bunun için, ilk, orta, lisans gibi her düzeyde sosyal odaklı eğitimler (gönüllü

kuruluşlara ilişkin zorunlu-seçmeli dersler) yaygınlaştırılmalı ve bu konudaki çalışmalara hız verilmelidir.

Gönüllü katılımın artmasında bu kuruluşların, mevcut gönüllülerine yönelik uygulamalarının da etkisi olmaktadır. Mevcut gönüllülerin hem işlere hem de doğrudan ya da dolaylı ilişkili olduğu kararlara katılımı, onların motivasyonu ile sonuçlanacaktır. Bu da gönüllülerin kuruluştan ayrılmamalarını ve katkılarını sürdürmelerini sağlayacaktır. Gönüllünün işlere katılımı ile kararlara katılımı arasında denge sağlanması, onların kuruluşla bağlarını güçlendirecektir. Gönüllü kuruluşlara katılımın sürekliliğinde, kuruluş içinde bireylerin görüşlerinin dikkate alınması etkili olmaktadır. Buradan hareketle her türlü uygulamalarında gönüllülerin tercihleri dikkate alınmalıdır.

Gönüllü kuruluşlar, mevcut gönüllülerinin bireysel tercihlerini, iş ve iş süreçlerinde dikkate almalarının yanı sıra hizmetinden yararlandıkları bireylere yönelik gerçekleştirecekleri uygulamalarla da gönüllü katılımı artırabilirler. Nasıl ki işi en iyi yapan biliyor ve sorunların çözümüne ilişkin mantıklı öneriler getiriyorsa, hizmetten yararlanan bireyler de sorunu bire bir yaşadıkları için kuruluşun alanına ilişkin sorunlara uygun çözüm önerileri getirme noktasında etkili olabilirler. Dolayısıyla, gönüllü kuruluşlar, birtakım atölye çalışmaları yoluyla hizmet alan bireylere yeterlilik kazandırarak onların gönüllü olmalarını sağlamalı ve böylece gönüllü katılımı yükseltmelidir. Diğer bir ifadeyle bu kuruluşlar “hizmeti alanın gönüllülüğü” uygulamasına geçmeli, hizmetinden yararlanan bireylere “balık yemeyi değil balık tutmayı öğretmek” ihtiyaç duydukları insan gücüne ulaşmaya çalışmalıdırlar.

Araştırmanın kısıtlılığını lisans düzeyindeki birinci ve ikinci sınıf öğrencilerine uygulanması oluşturmaktadır. Araştırmanın lisans düzeyinde ve özellikle dördüncü sınıf ve yüksek lisans düzeyindeki öğrencilerle yapılması daha anlamlı sonuçlara ulaşma noktasında önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- AKATAY, Ayten ve Nazan Yelkikalan, (2007), **Sivil Toplum Kuruluşlarında Gönüllülük ve İnsan Kaynaklarının Yönetimi**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- BERBER, Şakir , (2000), “**Sivil Toplum Kuruluşları ve Türk Eğitim Sistemi**”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi, Sayı: 4, Konya, ss. 119 – 154.
- DİNÇER, Meral, (1996), **Çevre Gönüllü Kuruluşları**, Türkiye Çevre Vakfı Yayınları No:110, Ankara.
- DİNÇER, Ömer, (1998), **Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası**, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Doğa İle Barış Derneği, (2003), Sivil Toplum Kuruluşları ve Etik, <http://dogailebaris.Org.tr/Tstketik.Htm/HTML>, (Erişim tarihi 11.07.2006).

- GÖNEL, Aydın, (1998), **Araştırma Raporu: Önde Gelen STK'lar**, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
- GÜDER, Nafiz, (2004), **Sivil Toplumcunun El Kitabı**, Ankara.
- GÜDER, Nafiz, (2006), **STK'lar İçin Gönüllülük ve Gönüllü Yönetimi Rehberi**, Sivil Toplum Geliştirme Merkezi Yayınları, Kasım, Ankara, <http://www.stgm.org.tr/yayinlar.php?sec=detail&id=99>, (Erişim tarihi 26.01.2007).
- GÜNEŞ, İsmail, (2004), **"Sivil Toplum Kuruluşları"**, <http://www.sonbaski.com/sayi7siviltoplum.htm>, (Erişim tarihi 24.09.2008).
- JAGO, Leo & Margaret, Deery, (2002), **"The role of human resource practices in achieving quality enhancement and cost reduction: an investigation of volunteer use in tourism organizations"**, International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol: 14, Number: 5, ss. 229 – 236.
- ÖZDEMİR, Süleyman, (2004), **"Kar Gütmeyen Kuruluşlar (KGK) ve Sosyal Refah'ın Sağlanmasında Artan Rolü"**, I. Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi: Küresel Demokrasinin Gelişmesi Ve Katılımın Sağlanması Açısından Sivil Toplum Kuruluşları, Çanakkale, 4 – 6, Haziran, ss. 101-110.
- ÖZGEN, Ebru, (2006), **Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projeleri**, Maviyağaç, 1. Baskı, İstanbul.
- SHIN, Sunney & Brian H., Kleiner, (2003), **"How To Manage Unpaid Volunteers in Organisations"**, Management Research News, Vol: 26, Number: 2/3/4, ss. 63 – 71.
- Sivil Toplum Kuruluşları ve Yasalar-Etik-Deprem**, (2000), Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul.
- STK'larda Gönüllülük ve Gençlik**, (2002), Numune Matbaacılık, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul.
- TARHAN, Günseli, (2003), **"STK'ların Etkin Yönetimi"**, C:\Documents and Settings\Yonsis Pc\Desktop\Yeni Klasör\stkların etkin yönetimi önemliTieV - Tüm İnternet Evleri Derneği - TieV Nedir Ne İşe Yarar.htm, (Erişim Tarihi 24.09.2008).
- Türkiye'de Sivil Toplum Kuruluşları**, (2006), Referans Gazetesi Ek Kitapçığı.
- US, Ahmet Talat, (2003), **"Sivil Toplum Kuruluşlarında Sürekliliğin Garantisi: Toplam Kalite Yönetimi"**, Sivil Toplum Düşünce & Araştırma Dergisi: Kamusal ve Sivil Toplum, Nisan – Mayıs – Haziran, Yıl: 1, Sayı: 2.
- ÜSTEL, İsmail, (2005), **"STK Kapasite Geliştirme Seminei Notları"**, <http://www.yhdhaber.com/yazi.php?yad=89>, (Erişim Tarihi 26.05.2005).
- YAMAN, Yılmaz, (2003), **"Gönüllülük Psikolojisi ve Gönüllü Yönetimi"**, Sivil Toplum Düşünce ve Araştırma Dergisi", Nisan-Mayıs-Haziran, Yıl:1, Sayı:2.
- YILDIRIM, İbrahim, (2004), **Demokrasi Sivil Toplum Kuruluşları ve Yönetişim**, 1. Baskı, Seçkin Yayınları, 2004, Ankara.
- YILDIZ, Ahu Erkıvanç, (2003) **"Toplumsal Hımbılık Hali"**, [http:// www.turkishtime.org/19/76_1_tr.asp](http://www.turkishtime.org/19/76_1_tr.asp), (Erişim Tarihi 21.06.2006).
- YURTTAGÜLER, a, Laden, (2006), **"Politik Duruş Olarak Gönüllülük"**, Laden Yurttagüler-Alper Akyüz, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları STK Çalışmaları - Eğitim Kitapları Dizisi, 1. Baskı, İstanbul, Kasım, ss. 17-28.
- YURTTAGÜLER, b, Laden, (2006), **"Gönüllülerle İşbirliği"**, Gönüllülerle İşbirliği, Laden Yurttagüler-Alper Akyüz, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları - STK Çalışmaları-Eğitim Kitapları Dizisi, İstanbul, 1. Baskı, Kasım, ss. 53-100.
- YURTTAGÜLER, Laden ve Alper Akyüz (2006), **Gönüllülerle İşbirliği**, 1. Baskı, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları - STK Çalışmaları- Eğitim Kitapları Dizisi, 1. Baskı, İstanbul.
- "Uluslararası Gönüllüler Günü", <http://www.art4development.net/UNV%20IVD%20Art4Development.Net%20Türkiye%20Ne%20Kadar%20Gonullu%20Kampanya%202003.pdf>, (Erişim Tarihi 02.11.2006).
- "Günümüzde Gönüllülüğün Önemi ve İş Dünyasındaki Rolü"**, <http://www.insankaynaklari.com/CN/ContentBody.as?BbodyID=1482>, (Erişim Tarihi 08.07.2006)