



## Genç Gönüllülerin Kişilik Özelliklerinin Prososyal Motivasyonlarına Etkisi

### The Effect of Personality Traits of Young Volunteers on Prosocial Motivation

Muhammet TORTUMLU<sup>1\*</sup>

Hasan Hüseyin UZUNBACAK<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Tefenni MYO, mtortumlu@mehmetakif.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-7245-1017>

<sup>2</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, hasanuzunbacak@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-3297-1659>

\* Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 23.02.2021

Makale Kabul/Accepted: 08.05.2021

#### Öz

Bu çalışmanın amacı, genç gönüllülerin kişilik özelliklerinin prososyal motivasyonlarına etkisini tespit etmektir. Araştırma verileri, Türkiye genelinde faaliyette bulunan bir sivil toplum kuruluşunun İstanbul şubesine üye 204 genç bireyden toplanmıştır. Veriler, kolayda örnekleme yöntemi ile toplamda 18-40 yaş aralığındaki genç gönüllüden elde edilmiştir. Verilerin analizi, basit regresyon analizi ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan tüm analizlerde SPSS 22.0 programı kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, genç gönüllülerin beş faktör kişilik modeli kapsamındaki kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, sorumluluk ve duygusal denge boyutlarının prososyal motivasyonu pozitif anlamda etkilediği ancak deneyime açıklık ve uyumluluk özelliklerinin prososyal motivasyonla anlamlı bir ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca genç gönüllülerin kişilik özelliklerinden en yüksek ortalamayı sorumluluk boyutunun aldığı saptanmış ve prososyal motivasyon düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Tespit edilen bulgular, akademik yazın çerçevesinde tartışılarak çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar kelimeler:** Genç Gönüllüler, Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Prososyal Motivasyon

**JEL kodları:** L20, M12, D73, D23

#### Abstract

The aim of the study is to determine the effect of personality traits of young volunteers on their prosocial motivation. Research data of non-governmental organizations operating across Turkey, a member of the İstanbul branch were collected from young people. The data were obtained from 204 young volunteers between the ages of 18-40, using the convenience sampling method. The analysis of the data was carried out by simple regression analysis. SPSS 22.0 program was used in all analysis. According to the results of the study, it was determined that the dimensions of extroversion, responsibility and emotional balance among the personality traits of the young volunteers within the scope of the five-factor personality model positively affect prosocial motivation, but openness to experience and agreeableness characteristics did not have a significant relationship with prosocial motivation. In addition, it was determined that the responsibility dimension took the highest average among the personality traits of young volunteers and it was determined that their prosocial motivation level was high. The findings were discussed within the framework of the academic literature and various suggestions were made.

**Keywords:** Young Volunteers, Five Factor Personality, Prosocial Motivation

**JEL codes:** L20, M12, D73, D23

## 1. GİRİŞ

Sivil toplum kuruluşları (STK), eğitim, sosyal yardım, kültür ve sanat gibi faaliyet alanları ile toplumu ve bireyi geliştiren, yön veren, sorunlara çözüm getirme gayretinde bulunan sosyal yaşamın en önemli aktörlerinden biridir. STK'lar şahsi menfaatler taşımayan, toplumun yararına çeşitli kurumlarla iş birliği yaparak hizmet eden kuruluşlardır (Kocabaş, 2008: 177). Bu yönüyle bünyesinde bulunduğu toplumun kültürü ve değerleri çerçevesinde, toplum içerisinde farklı görev ve roller edinmektedir. Toplumdaki kanayan yaralara pansuman görevi görmede ve stratejik hedeflere ulaşmada STK'lar, devlet otoritesi ile birlikte hareket edebilmektedir. STK'lar tarafından gerçekleştirilen tüm faaliyetler de gönüllü bireyler tarafından gerçekleştirilmektedir.

Gönüllük, bireylerin bir ücret ve herhangi bir somut kazanç beklentisi olmadan çevresindeki diğer insanlara yardım etme arzudur. Gönüllük, bireylerin toplumsal fayda gözeten faaliyetlere kendi istekleri doğrultusunda katılımlarıdır (Balaban ve İnce, 2015:150). Bireylerin gönüllüğü tercih etmelerinin arka planında birçok faktör söz konusu olabilir. Nitekim gönüllü bireylerin çevresinde meydana gelen olaylara karşı duyarlılıkları, farkında oluşları, kayıtsız kalmadıkları düşünüldüğünde kişilik özelliklerinin gönüllük faaliyetlerine katılımda önemli bir etkisinin olduğu söylenebilir. Kendi istek ve arzusu ile gönüllü olan bireylerde özgecil motivasyon ve egoist motivasyon olmak üzere iki tür etkiden söz edilmiş; özgecil motivasyonu başkalarına yardım etme ihtiyacı, egoist motivasyonu ise karşılık beklenen davranışlarla ilgili olduğu belirtilmiştir (Nassar ve Talaat, 2008:139). Peache ve Murell (1995) özgecil ve egoist motivasyonun karışımının bir bireyin çeşitliliğini şekillendirdiğini ileri sürmüştür. Maslow'un (1954) İhtiyaçlar Hiyerarşi'ndeki başkalarının saygısını kazanma ve kendini gerçekleştirme boyutları dikkate alındığında, topluma hizmet eden gönüllük faaliyetlerinin bu ihtiyaçları karşılamak için uygun bir zemin sunduğunu söylemek mümkündür. Muştı (2019), bireyleri gönüllü olmalarına motive edecek birçok etken olduğunu ifade etmiştir. Bunlardan biri, bireysel çıkar gözetmeksizin ve herhangi bir kaybetme endişesi taşımadan başkalarına fayda sağlama arzusu olarak tanımlanan prososyal motivasyondur. Prososyal motivasyon, fedakârlık, özgecilik, diğerkâmlık gibi kavramlarla benzer anlamlar taşımaktadır. Zira prososyal motivasyonu yüksek bireyler, çevrelerine yardım ederken kendinden feragat ederek bir beklenti içerisine girmeyen bireylerdir.

STK'lar bir örgüt olmasına rağmen kar amacı gütmeyen organizasyonlar arasında oluşu, STK'ların faaliyetlerini sürdürme aşamasında hem ekonomik hem insan kaynağı yönetimi bakımından çeşitli zorluklarla karşılaşmasına yol açabilmektedir. Zira faaliyetler, gönüllü çalışanlar ile yürütülmektedir. Ancak toplumdaki her birey gönüllü olarak STK faaliyetlerinde bulunmamaktadır. Özellikle genç bireylere yönelik kültür, sanat ve eğitim faaliyetlerini sürdüren STK'larda gerçekleştirilen yoğun faaliyetler, çok sayıda genç gönüllü ile gerçekleştirilmektedir. Genç bireylerin STK faaliyetlerine katılımları, kişisel ve sosyal gelişimleri açısından önem arz etmektedir. Özellikle birlikte çalışma, fikir üretme, ilişki kurma, paylaşma ve dayanışma becerileri gelişebilmektedir. Nitekim genç gönüllüler, diğer bireylere nazaran daha sosyal, bağımsız, üretken ve aktiftir (Yentürk, 2007).

Alan yazında gönüllülerin motivasyon düzeyleri üzerine birçok araştırma mevcuttur. Güngör ve Çölgeçen (2013) ve Erduramazlar (2018)'ın yapmış olduğu çalışmalar, örnek olarak gösterilebilir. İşlevsel Yaklaşım Kuramı, gönüllü davranışlarının farklı motivasyonel

temellere dayandığını öne sürmüştür (Clary vd., 1998: 1516; Clary ve Snyder, 1991: 119). Buradan hareketle prososyal motivasyonun, gönüllülerin gönüllük faaliyetlerine devam etmeyi sağlayan temel faktörlerden biri olabileceğini öngörmek mümkündür.

Alan yazın incelendiğinde, genç gönüllülerin kişilik özellikleri ve prososyal motivasyonları üzerine herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. STK'lar, bir örgüttür ve gönüllü bireylerin performansları doğrultusunda amaçlarına ulaşmaktadır. Hangi kişilik özellikleri baskın olan bireylerin gönüllülük faaliyetlerine yöneldiği ve bu özelliklerin olumlu bir iş tutumu olan prososyal motivasyon düzeylerini ne düzeyde etkilediği sorularına cevap bulunması, alan yazına önemli düzeyde katkı sunacaktır.

Bu araştırma, genç gönüllülerin kişilik özelliklerinin prososyal motivasyonlarına olan etkisini belirleme gayesindedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Kişilik ve Beş Faktör Kişilik Modeli

Kişilik kavramının kökeni Latince'deki "Persona" kelimesinden gelmektedir. Kelimenin anlamı, eski Roma'da tiyatro oyunlarındaki sanatçıların rollerinden dolayı yüzlerine taktıkları persona adlı maskeye dayanmaktadır (Çeribaş, 2007: 256). Kişiliğin, doğuştan ve sonradan edinilen eğilimler bütünü olması, edinilen eğilimlerin düzenlenerek bir yapıyı oluşturması, çevreye uyum için davranışlarla şekillenebilmesi ve bireye doğuştan gelen nitelikli karakterin kişiliğin vazgeçilmez ögesi olması kişiliğin özellikleri arasında sayılmaktadır (Eren, 2001: 84). Kişilik, bireyin sahip olduğu onu özel kılan ruhsal ve bilişsel özelliklerin tümünü ifade etmektedir (Güney, 1998: 170). Yani kişilik, bireyi diğer insanlardan ayıran duygu, düşünce, tutum ve davranış özelliklerinin tümüdür (Köknel, 1997: 19). Dolayısıyla kişilik, insana özel bir olgudur ve insanı çevresindeki diğer insanlardan ayıran en temel ölçüttür. Bu yönüyle bilim insanlarının üzerinde çokça durduğu, özellikle davranış bilimlerinde araştırmalara konu olan önemli bir alandır. Nitekim kişiliğin ölçülmesi ve tanımlanmasına yönelik yapılan çalışmalar, bireylerin kişilik yapılarının ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Cüceloğlu, 2011: 416). Bunlardan biri de beş faktör kişilik modelidir.

Beş faktör kişilik modeli, McCrae ve Costa tarafından 1970 yılında başlatılan ve 1985-1992 arasında neticelenen bir çalışmanın ürünüdür. Özellikler Kuramı bireylerin davranışlarına sebep olan kalıcı özelliklerle ilgilenmiştir. Özellikler Kuramı, kişiliğin özelliklerini iyi-kötü, atılgan-çekingen gibi birbirlerine zıt sıfatlarla ifade etmiş, davranışı da bu sıfatların ilişkisine göre ölçmeye çalışmıştır (Aydın, 2000: 80). Özellikler Kuramı'na dayandırılan beş faktör kişilik modeli, kişiliğin değerlendirilmesinde sıklıkla kullanılmaktadır. Bunun nedenleri arasında, beş faktör kişilik modelinin ampirik çalışmalara dayalı olması, zamana karşı dayanıklı olması, bazı biyolojik temellere dayanması, farklı kültür ve gruplarda geçerliliğini koruması ve kullanımının kolay olması sayılabilmektedir (Costa ve McCrae, 1992: 653).

Beş faktör kişilik modeli, dışadönüklük, yumuşak başlılık (uyumluluk), sorumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Bu temel boyutlar, aşağıdaki şekilde açıklanmaktadır (McShane ve Von Glinow, 2005: 58);

- **Dışadönüklük:** Hayat dolu, neşeli, konuşmayı seven, insanlarla birlikte olmaktan hoşlanan, aktif ve sosyal kişileri tanımlayan bir kişilik özelliğidir. Arkadaş canlısı olma, topluluklarla hareket ve topluluklara liderlik etme, bu faktörü temsil etmektedir.
- **Sorumluluk:** Öz disiplini olan, görevinin bilinci olan, başarıya duygusuna sahip, dikkatli bireyler sorumluluk düzeyi yüksek bireyleri tanımlayan bir kişilik özelliğidir.
- **Deneyime açıklık:** Meraklı, bağımsız, yeni tecrübeler edinmeye hazır, esnek, yaratıcı ve duyarlı olan bireyleri betimlemektedir. Bu tip kişilerin aksine değişimi sevmeyen ve benimsemeyen bireyler, düşük deneyime açıklık düzeyine sahiptirler.
- **Uyumluluk:** Empati seviyesi yüksek, çevresindeki insanlara karşı duyarlı ve saygılı bireylerin özelliklerini ifade etmektedir.
- **Duygusal denge:** Güven veren, sakin ve dengeli kişilerin duygusal denge seviyesi yüksektir. Tam tersi gergin, sinirli ve endişeli kişilerin duygusal denge seviyesi düşüktür.

## 2.2. Prososyal Motivasyon Kavramı ve Kişilik Özellikleri ile İlişkisi

Çalışanların kendi çıkarlarının ötesinde kendilerinden beklenenden daha fazla performans gösterme eğilimlerinin altında yatan sebeplerin neler olduğu soru işaretleri barındırmaktadır (Grant, 2008: 48). Bu durumu, araştırmacılar Sosyal Değişim Teorisi'nden hareketle motivasyon kavramı ile açıklamaya çalışmışlardır (Maslow, 1962; Herzber, 1970). Örgütsel davranışın en temel kavramlarından biri motivasyon kavramıdır. Ryan ve Deci (2000), motivasyonu, bireyin eylemlerinde kendi arzusu ile harekete geçmesini sağlayan içsel ve dışsal enerji olarak tanımlamışlardır. Motivasyonu ortaya koyan ilk teoriler, ödül ve cezanın motivasyonu belirlemede temel faktörler olduğunu ileri sürmüştür. Ancak Deci ve Ryan (1985), motivasyonu, içsel ve dışsal motivasyon olmak üzere iki boyutta ele almışlardır. İçsel motivasyon, kişinin kendi isteği ve hedefleri doğrultusunda soyut gerekçelerle motive olabilmeyi gösterirken; dışsal motivasyon ise ücret, terfi, sosyal haklar gibi somut olgularla ilgilidir.

Prososyal Motivasyon Teorisi, bireylerin başkalarının faydasına dokunacak işleri yaparak motive olabildiğini vurgulamıştır (Lazauskaite-Zabielske vd., 2015). Prososyal motivasyon, bireyin çıkar gözetmeksizin çevresindeki kişilere fayda sağlayabilmesi için gösterilen çaba olarak tanımlanmıştır (Grant, 2008:49). Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi bu durumun bir fedakârlık olduğu söylenebilir. Nitekim prososyal motivasyon özgecilik kavramı ile eşdeğer kullanılmıştır (Batson, 1987: 67). Prososyal motivasyonun bireyin olumsuz eleştirileri olgunlukla kabul etmesine, girişimcilik ve yaratıcılık özelliklerinin gelişmesine etki ettiği tespit edilmiştir (Frazier ve Tupper, 2018: 561).

Prososyal motivasyona sahip bireylerin işlerini önemseydiği ve daha fazla çaba sarf ettikleri ifade edilmiştir (Grant ve Sumanth, 2009). Ayrıca bu kişiler koordineli bir şekilde çalışmaya meyilli (Parker ve Axtell, 2001), ortak amaçları gerçekleştirmek için hazır ve gayretli (Perry ve Hondeghem, 2008); bu amaçları gerçekleştirmek için de arkadaşlarına ve yöneticilerine tüm gücüyle yardım eden bireylerdir (Bolino, 1999). Bu davranış ve tutumları sergileyen bireylerin kişilik özellikleri ortak noktalar barındırabilir. Nitekim yapılan çalışmalarda, fedakâr ve yardımsever bireylerin kişilik özellikleri ile ilişkileri tespit edilmeye çalışılmıştır (Eisenberg vd., 1989; Ashton vd., 1998; Furnham vd., 2016). Ayrıca Bierhoff (2005)'un duygusal denge ve dışa dönüklüğün prososyal motivasyonla ilişkisini tespiti, Atkins ve

arkadaşları (2004)'nin bireylerin olumlu davranış göstermelerinde kişilik özelliklerinin ilişkisini saptaması, Demir vd.'in (2017) öğretmen motivasyonunun kişilik özellikleri ile ilişkisinin bulunması, kişilik özellikleri ile prososyal motivasyonun ilişkisi olduğunu doğrular niteliktedir. Burger (2018)'in sporcular üzerine yapmış olduğu çalışmada, dışa dönük kişilerin dışsal motivasyonlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Yine Dwivedula ve diğerleri (2016)'nin yapmış olduğu araştırmada, yüksek motivasyonla kişilik özelliklerinin ilişkili olduğu saptanmıştır. Yıldız (2019)'ın Türkiye'de öğretmenler üzerine yaptığı yüksek lisans çalışmasında, beş faktör kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutu haricinde, dışadönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk ve sorumluluğun prososyal motivasyona anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Bu araştırmanın amacı, STK'larda görev alan genç gönüllülerin kişilik özelliklerinin prososyal motivasyon düzeylerini etkileyip etkilemediğini tespit etmektir. Bu doğrultuda beş faktör kişilik özellikleri modelindeki dışa dönüklük, sorumluluk, deneyime açıklık, uyumluluk ve duygusal denge boyutlarının prososyal motivasyonla ilişkisini ortaya koymak için korelasyon analizi, değişkenler arasındaki etkiyi tespit edebilmek için ise basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Kuram ve yapılan araştırmalardan hareketle bu çalışma, STK'lara üye genç gönüllülerin kişilik özellikleri ile prososyal motivasyonları arasında anlamlı ilişki ve etkilerinin olup olmadığını test etme amacındadır. Bu amaca yönelik şu hipotezler oluşturulmuştur:

**H1:** Dışadönüklük kişilik özelliğinin prososyal motivasyona anlamlı etkisi vardır.

**H2:** Uyumluluk kişilik özelliğinin prososyal motivasyona anlamlı etkisi vardır.

**H3:** Sorumluluk kişilik özelliğinin prososyal motivasyona anlamlı etkisi vardır.

**H4:** Duygusal Denge kişilik özelliğinin prososyal motivasyona anlamlı etkisi vardır.

**H5:** Deneyime Açıklık kişilik özelliğinin prososyal motivasyona anlamlı etkisi vardır.

#### 3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Türkiye genelinde genç yaş grubuna yönelik kültür, sanat ve spor faaliyetleri gerçekleştiren STK'lar, örnekleme ise bu faaliyetlerde bulunan bir STK'nın İstanbul şubesinde faaliyet gösteren toplamda 204 genç gönüllü katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırmada özellikle STK'nın Türkiye genelinde faaliyet ve etki alanının geniş olması, bu örneklemin seçiminde önemli bir faktör olmuştur. Dünya Sağlık Örgütü 18-65 yaş arası bireyleri genç yaş grubu olarak nitelendirmektedir (WHO, 2015). Ancak araştırmadaki katılımcılar 18-40 yaş arasındaki genç bireylerden oluşmaktadır. Araştırma sürecinde, özellikle STK yöneticilerinin direktifleri ve yönlendirmeleri ile faaliyetlerde aktif olarak görev alan gönüllüler, örneklem kitlesine dâhil edilmiştir. Örnekleme yöntemi olarak kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. İlk olarak veriler veri tarama işlemine tabi tutulmuş, uç ve kayıp değerler tespit edilmiştir. Bu tespitin akabinde 10 adet anket, analiz dışı bırakılmış ve analizlere 204 adet anket temel alınarak devam edilmiştir. Araştırma örnekleme görev, yaş, tecrübe, cinsiyet, gelir durumu, eğitim durumu, medeni durum gibi demografik değişkenlerle açıklanmıştır. Bu demografik bilgiler Tablo 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Demografik Bilgiler

Değişkenler		N (204)	%
Cinsiyet	Erkek	154	75,5
	Kadın	50	24,5
Eğitim	İlkokul	6	2,9
	Lise	24	11,8
	Ön-Lisans	30	14,7
	Lisans	100	49
	Lisansüstü	44	21,6
Medeni Durum	Evli	118	57,8
	Bekâr	86	42,2
Yaş	18-24	53	26
	25-31	68	33,3
	35-40	83	40,7
Tecrübe	1-4 Yıl	89	43,6
	5-9 Yıl	54	26,5
	10 ve üstü yıl	61	29,9
Gelir	2999 ve altı	74	36,3
	3000-4999	65	31,9
	5000-6999	38	18,6
	7000-8999	8	3,9
	9000 ve üstü	19	9,3

Tablo 1’de gösterime sunulduğu gibi katılımcıların %75,5’i erkek, %24,5’i kadındır. Katılımcıların %21,6’sı lisansüstü, %49’u lisans, %14,7’si ön lisans, %11,8’i lise, %2,9’u ilköğretim eğitim derecesine sahiptir. Katılımcıların % 42,2’si bekâr, %57,8’i evli; %26’sı 18-24, %33,3’ü 25-31, %40,7’si 32-40 yaşları arasında; %43,6’sı 1-4, %26,5’i 5-9, %29,9’u 10 yıl ve üstü tecrübeye sahiptir. Son olarak katılımcıların %36,3’ü 2.999,00 TL ve altı, %31,3’ü 3.000,00-4.999,00 arası, %18,6’sı 5.000,00-6.999,00 arası, %3,8’u 7.000,00-8.999,00 arası ve %9,3’ü 9.000,00 ve üstü gelire sahiptir.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışma, çevrimiçi ortamda hazırlanmış anket formlarının oluşturulması ile katılımcılara ulaştırılmıştır. Araştırma kapsamında toplam 15 maddeden oluşan 2 ölçek kullanılmıştır. Anket, 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci kısımda, demografik bilgiler ve STK gönüllülerinin görev bilgileri, ikinci kısımda, On-Maddeli Kişilik Ölçeği (OMKÖ), üçüncü kısımda ise Prososyal Motivasyon Ölçeği (PMÖ) yer almaktadır.

#### 3.3.1. On-Maddeli Kişilik Ölçeği

On Maddeli Kişilik Ölçeği’nin Beş Faktör Kişilik Kuramı temel alınarak Gosling ve diğerleri (2003) tarafından geliştirilmiş, Atak (2013) tarafından Türk kültürüne uyarlaması yapılmıştır. Araştırmacılar kullanılan kişilik ölçeklerinde madde sayısının fazla sayıda olmasının kafa karışıklığı oluşturduğunu ileri sürmüş, az sayıda madde ile etkin sonuçlara ulaşılabileceğini vurgulamıştır. Atak (2013)’ün yapmış olduğu çalışmada, ölçeğin geçerliliğini tespit etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılmış, analizler sonucunda ölçeğin, toplam varyansının %65,21’ini açıklayan dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık ve uyumluluk olmak üzere 5 alt boyuta sahip olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, iç tutarlık katsayısının 0.81-0.86, test tekrar

güvenirlilik katsayısının ise 0.87-0.89 aralığında olduğu görülmüştür. Bu araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda, Cronbach Alpha değerinin 0.50-0.56 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bu değerler, ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2016:296).

Ölçek, 5 alt boyuta ayrılmış, bu boyutlar 2'şer madde ile ölçülmüştür. Her bir boyutu ölçen maddelerden biri ters kodlanmıştır. "Sakin, duygusal olarak dengeli" ifadesi ölçekte kullanılan maddelere örnek olarak verilebilir. Ölçek, 7'li Likert şeklinde şu şekilde sunulmuştur: 1=Tamamen Katılmıyorum, 2=Kısmen Katılmıyorum, 3=Biraz Katılmıyorum, 4=Kararsızım, 5=Biraz Katılıyorum, 6=Kısmen Katılıyorum, 7=Tamamen Katılıyorum.

### 3.3.2. Prososyal Motivasyon Ölçeği

Prososyal Motivasyon Ölçeği, beş maddeden oluşan tek boyutlu haliyle Grant ve Sumath (2009)'ın çalışmasından alınmıştır. Ölçekteki ifadeler, Kesen ve Akyüz (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeğin güvenirlik değeri, 0.841 olarak tespit edilmiştir. Kesen ve Akyüz (2016)'ün yapmış olduğu çalışmanın analizleri sonucunda, Prososyal Motivasyon Ölçeğinin faktör yüklerinin 0,774 ile 0,853 değerleri arasında olduğu, Cronbach Alpha değerinin 0,841, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin de 0,804 olarak tespit edildiği görülmüştür. Bu araştırma kapsamında da yapılan iç tutarlılık analizleri sonucunda, Cronbach Alpha değerinin 0.792 olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla bu değer, ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2016:296).

"Başkalarının ihtiyacını görecekt faaliyetleri yaparken daha enerjik olurum." ifadesi ölçekte kullanılan maddelere örnek olarak verilebilir. Ölçek, 5'li Likert şeklinde şu şekilde sunulmuştur: 1=Hiçbir Zaman, 2=Çok Nadir, 3=Bazen, 4=Çoğu Zaman, 5=Her Zaman.

## 4. BULGULAR

### 4.1. Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenlere ait ortalama, standart sapma, çarpıklık-basıklık, korelasyon değerleri ve güvenirlik katsayıları Tablo 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2.** Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	SS	Çar/Bas	1	2	3	4	5	6
1. PM	4,57	0,478	-1,155/1,202	1					
2. DD	5,25	1,428	-,328/.,531	<b>,276**</b>	1				
3. UY	5,35	1,235	.,315/-,806	,105	,102	1			
4. SR	6,08	1,072	-,198/.,724	<b>,140*</b>	,438**	,147	1		
5. DDE	5,15	1,267	-,365/-,352	<b>,156*</b>	,267**	,266**	,317**	1	
6. DA	4,92	1,325	-,474/-,013	-,017	,155*	-,014	,237**	-,096	1

\*:  $p < 0,05$ , \*\*:  $p < 0,01$ . Ort.: Ortalama, SS: Standart Sapma, Çar/Bas: Çarpıklık/Basıklık, PM: Prososyal Motivasyon, DD: Dışa Dönüklük, UY: Uyumluluk, SR: Sorumluluk, DDE: Duygusal Denge, DA: Deneyime Açıklık

Tablo 2'deki değişkenler incelendiğinde, katılımcıların prososyal motivasyon düzeylerinin 4,57 (SS=0,478) aritmetik ortalama ile çok yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu ölçekten alınabilecek maksimum 5 puanın olduğu dikkate alındığında, katılımcıların prososyal motivasyon düzeylerinin çok yüksek bir değer taşıdığı tespit edilmiştir. Katılımcıların kişilik özellikleri ölçeğinde alınabilecek değer maksimum 7 olduğu dikkate alındığında, en yüksek değeri 6,08 (SS=1,072) aritmetik ortalaması ile

sorumluluk, en düşük 4,92 (SS=1,325) aritmetik ortalaması ile deneyime açıklık boyutunun aldığı saptanmıştır.

Analizlerin ilk aşamasında veri setinde kayıp veri olup olmadığı incelenmiş, herhangi bir kayıp veriye rastlanmadığı görülmüştür. Daha sonra veri setinde tek değişkenli ve çok değişkenli uç değerler incelenmiştir. Öncelikle tek değişkenli uç değer incelemesi için z testi yapılmış, örneklem büyüklüğünün 100'den büyük olmasından dolayı -4.00 ile +4.00 arası z puanı referans değeri olarak alınmıştır (Mertler ve Vannatta, 2016). Akabinde verilerin normallik varsayımının sınanması için kullanılan ölçeklerden elde edilen puan ortalamalarının çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. İnceleme sonucunda ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında değiştiği gözlemlenmiştir. Buradan hareketle verilerin normal dağılım gösterdiği ifade edilebilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012:88-89).

Değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için Pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Yapılan analizlerin sonuçlarına göre, prososyal motivasyonun kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ( $r=.276$ ;  $p<0,01$ ), sorumluluk ( $r=.140$ ;  $p<0,05$ ) ve duygusal denge ( $r=.156$ ;  $p<0,05$ ) ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ancak prososyal motivasyonun kişilik özelliklerinden uyumluluk ve deneyime açıklık ile herhangi bir ilişkisinin olmadığı saptanmıştır. Zira değişkenler arasında bir etkinin söz konusu olabilmesi için pozitif veya negatif yönlü ilişkisi olmalıdır. Dolayısıyla araştırmanın  $H_2$  ve  $H_5$  hipotezleri reddedilmiştir.

#### 4.2. Hipotezlere İlişkin Bulgular

Bu çalışmada, genç gönüllülerinin kişilik özelliklerinin prososyal motivasyonlarını ne ölçüde yordadığını belirlemek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Öncelikle Durbin Watson (D-W) katsayısı ile otokorelasyonun varlığı test edilmiştir. Bu değer 1,5-2,5 arasında olması otokorelasyonun var olup olmadığının göstergesidir (Kalayacı, 2009). Araştırmada Durbin Watson katsayılarının 1,723 ile 2,370 arasında değerler aldığı tespit edilmiştir. Bu bulgu regresyon analizinin birinci varsayımının gerçekleştirildiğinin göstergesidir. Varsayımlardan bir diğeri olan VIF (varyans artış faktörü) katsayıları incelenmiştir. VIF değerinin 10'dan küçük olması kabul edilebilir orandır (Field, 2009: 293). Bu bulgular sonucunda, çalışmada çoklu bağlantı sorunu olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerinin prososyal motivasyon üzerindeki etkisi kontrol altına alınmıştır. Demografik özelliklerin prososyal motivasyon üzerindeki etkilerinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu belirlenmiştir. Etkilerin anlamsız olması ve bulguların sade bir şekilde sunulabilmesi için hiyerarşik regresyonunu birinci basamağına ait sonuçlara tablolarda yer verilmemiştir. Akabinde sırasıyla beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk, duygusal denge ve dışa dönüklük kişilik özelliklerinin prososyal motivasyonu ne ölçüde etkilediği tespit edilmiştir. Bu etkiler Tablo 3, Tablo 4 ve Tablo 5'de gösterilmiştir.

**Tablo 3.** Gönüllülerin Sorumluluk Kişilik Özelliklerinin Prososyal Motivasyonlarına Etkisi

Değişkenler	B	SH	Beta	t	p	D-W	VIF
Sabit	,4193	,192		21,843	,000***	2,370	
Prososyal Motivasyon	,062	,031	.738	2,006	,046*		1,000

$R = ,14$ ; Düzeltilmiş  $R^2 = ,02$ ;  $F = 4,026$ ;  $p^* < 0,05$ ;  $p^{***} < ,001$



Sorumluluk kişilik özelliklerinin prososyal motivasyon üzerine etkisini sorgulamak amacıyla, basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Basit doğrusal regresyon analizi, iki ya da daha fazla değişkenin birinin bağımlı diğerinin ise bağımsız olmasını ifade etmektedir (Büyüköztürk, 2004: 91). Araştırma bulgusuna göre, sorumluluk kişilik özelliklerinin prososyal motivasyon üzerinde etkisinin olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla, sorumluluk kişilik özelliklerindeki bir birimlik artış, prososyal motivasyon üzerinde ,062'lik bir artış sağlamaktadır. Kısaca, genç gönüllülerde sorumluluk kişilik özellikleri düzeyleri arttıkça buna paralel olarak prososyal motivasyon düzeyleri de belirtilen oranda artmaktadır. Hesaplanan  $R^2=,02$  değeri, modelin açıklanma oranının diğer bir ifade ile prososyal motivasyon üzerindeki değişimlerin %2'sinin sorumluluk kişilik özellikleri tarafından açıklandığının göstergesidir. Bu bulgular ışığında, araştırmanın amacına uygun olarak oluşturulan; "Sorumluluk kişilik özelliğinin prososyal motivasyona anlamlı etkisi vardır",  $H_3$  araştırma hipotezi desteklenmiştir  $F(1,204)=46,486$ ,  $p<0,05$ ).

**Tablo 4.** Gönüllülerin Duygusal Denge Kişilik Özelliklerinin Prososyal Motivasyonlarına Etkisi

Değişkenler	B	SH	Beta	t	p	D-W	VIF
Sabit	,4269	,139		30,625	,000***	2,370	
Prososyal Motivasyon	,059	,026	,156	2,243	,026*		1,000

$R=,156$ ; Düzeltilmiş  $R^2=,024$ ;  $F= 5,031$ ;  $p^*<0,05$ ;  $p^{***}<.001$

Duygusal denge kişilik özelliklerinin prososyal motivasyon üzerine etkisini sorgulamak amacıyla basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgusuna göre, duygusal denge kişilik özelliklerinin prososyal motivasyon üzerinde etkisinin olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla duygusal denge kişilik özelliklerindeki bir birimlik artış, prososyal motivasyon üzerinde ,059'luk bir artış sağlamaktadır. Özetle, genç gönüllülerde duygusal denge kişilik özellikleri düzeyleri arttıkça buna paralel olarak prososyal motivasyon düzeyleri de belirtilen oranda artmaktadır. Hesaplanan  $R^2=,024$  değeri, modelin açıklanma oranının diğer bir ifade ile prososyal motivasyon üzerindeki değişimlerin %2,4'ünün duygusal denge kişilik özellikleri tarafından açıklandığının göstergesidir. Bu bulgular ışığında, araştırmanın amacına uygun olarak oluşturulan; "Duygusal Denge kişilik özelliğinin prososyal motivasyona anlamlı etkisi vardır.",  $H_4$  araştırma hipotezi desteklenmiştir  $F(1,204)=46,486$ ,  $p<0,05$ ).

**Tablo 5.** Gönüllülerin Dışa Dönüklük Kişilik Özelliklerinin Prososyal Motivasyonlarına Etkisi

Değişkenler	B	SH	Beta	t	p	D-W	VIF
Sabit	,4086	,123		33,114	,000***	2,370	
Prososyal Motivasyon	,093	,023	,276	4,086	,000***		1,000

$R=,276$ ; Düzeltilmiş  $R^2=,076$ ;  $F= 16,695$ ;  $p^{***}<.001$

Dışa dönüklük kişilik özelliklerinin prososyal motivasyon üzerine etkisini sorgulamak amacıyla basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgusuna göre, dışa dönüklük kişilik özelliklerinin prososyal motivasyon üzerinde etkisinin olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla dışa dönüklük kişilik özelliklerindeki bir birimlik artış prososyal motivasyon üzerinde ,093'lük bir artış sağlamaktadır. Özetle, genç gönüllülerde dışa dönüklük kişilik özellikleri düzeyleri arttıkça buna paralel olarak prososyal motivasyon düzeyleri de belirtilen oranda artmaktadır. Hesaplanan  $R^2=,076$  değeri, modelin açıklanma

oranının diğer bir ifade ile prososyal motivasyon üzerindeki değişimlerin %7,6'sının dışa dönüklük kişilik özellikleri tarafından açıklandığının göstergesidir. Bu bulgular ışığında, araştırmanın amacına uygun olarak oluşturulan; "Dışadönüklük kişilik özelliğinin prososyal motivasyona anlamlı etkisi vardır.", H<sub>1</sub> araştırma hipotezi desteklenmiştir F(1,204)=46,486, P<0,001).

#### 4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

STK'ların genç bireylere yönelik faaliyetleri genç gönüllülerin koordinasyonu ve katılımı ile gerçekleşmektedir. Faaliyetlerin bireysel çıkar ve kazanç odaklı olmaması yani bir gönüllük gerektirmesi, katılımcıların ve yürütücülerin birçok davranış ve kişilik özelliklerini merak konusu haline getirmektedir. Bu çalışma sonucunda da ilk olarak STK'daki gönüllülük faaliyetlerinde bulunan bireylerin beş faktör kişilik modeli çerçevesinde kişilik özellikleri ortaya konulmuştur. Bu sonuçlara göre, gönüllülerde sorumluluk kişilik özelliğinin diğer özelliklere nazaran daha baskın olduğu görülmüştür. Genç gönüllülerin sorumluluk düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Yani bu bulgu, gönüllülerin görev bilinci olan, öz disiplini yüksek ve başarıya duygusuna sahip bireyler olduğunu göstermektedir. Leigh ve diğerleri (2011), gönüllülüğün toplumda bir söz alma yöntemi olduğunu ifade etmişlerdir. Bireylerin toplumsal olaylara, gelişme ve gelişimlere kayıtsız kalamaması ve eyleme geçme arzusu hissetmesi, gönüllülük faaliyetlerine yönelmesini sağlayan temel unsurlar arasında sayılabilir. Dolayısıyla bu yönelim, sorumluluk özelliğinin baskın olduğunu doğrulamaktadır. Nitekim bireyleri gönüllü olmaya yönelten nedenlerden biri de, topluma yönelik duyarlılıktır (Dilek vd., 2014: 42).

Araştırma sonucunda, gönüllülerin prososyal motivasyon düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu sonuç, çıkar gözetmeksizin çevresindeki kişilere fayda sağlamak için gösterilen çaba olarak tanımlanan prososyal motivasyonun (Grant, 2008: 49), gönüllülerin ortak motivasyon kaynağı olduğunun göstergesidir. Nitekim motivasyon teorilerinin ortak vurgusu, gönüllülerin temel motivasyonlarının insanlara yardım etme eğilimi olduğu yönündedir (Phillips, 1982: 118; Bang ve Ross, 2009: 62). Prososyal Motivasyon Teorisi de, bireylerin başkalarının faydasına dokunacak işleri yaparak motive olabildiğini vurgulamıştır (Lazauskaite-Zabielske vd., 2015: 345). Araştırmanın bu sonucu, genç gönüllü bireylerin bencil, sadece kendini düşünen bireyler olmadıklarını göstermektedir.

Araştırma sonucunda, genç gönüllülerin beş faktör kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, sorumluluk ve duygusal dengenin prososyal motivasyon düzeylerine olumlu anlamda etkisinin olduğu görülmüştür. Yani bireylerin aktif, sosyal, toplumsal olaylara duyarlı, sorumluluk bilinci yüksek, güvenli, sakin ve dengeli özellikleri prososyal motivasyon düzeylerini pozitif anlamda etkilemektedir. Uyumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin ise prososyal motivasyon üzerinde bir etkisinin olmadığı anlaşılmıştır. Yıldız (2019)'ın çalışanlara yönelik yaptığı çalışmada çalışanların dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve gelişime açıklık kişilik özelliklerinin prososyal motivasyonu olumlu anlamda artırdığını saptamıştır. STK'ların faaliyetlerini etkin ve verimli şekilde yürütmesinde gönüllülerin prososyal motivasyon düzeylerinin önemli bir etkisi söz konusudur. Zira gönüllülükte, maddi çıkar söz konusu değildir. Gönüllüler, tüm gayretleriyle insanlığa ve doğaya faydalı olabilecek faaliyetler içerisinde bulunarak; eksik, kusurlu ya da sorun

oluşturan toplumsal olaylara kayıtsız kalmayarak sorumluluk duygusu ile hareket etmektedirler. Bu yönelimde, kişilik özelliklerinin ve prososyal motivasyon düzeylerinin önemli bir rolü olduğu araştırma sonuçları ile ortaya konulmuştur.

Araştırma Türkiye genelinde genç bireylere yönelik faaliyet gösteren bir STK'nın İstanbul şubesine üye sınırlı sayıdaki (N=204) genç gönüllüler üzerine yapılmıştır. Bu araştırmanın kısıtlarından biridir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, daha geniş çaplı örneklem grupları üzerine yoğunlaşarak araştırma yapılması bulguların daha güvenilir ve kabul edilebilir hale gelmesini sağlayabilir. Verilerin kesitsel tarzda toplanması da araştırmanın bir başka kısıtıdır.

Bu araştırma, genç gönüllülerin kişilik özelliklerini beş faktör kişilik modeli çerçevesinde tespit etmiştir. Fakat kişilik kapsamlı ve geniş bir alandır. Dolayısıyla kişilik özelliklerini daha kapsamlı ölçeklerle ortaya koymak, daha geniş sonuçlar elde edilmesine olanak sağlayabilir. Ayrıca nitel bir araştırma planlayarak genç gönüllülerin kişilik özellikleri ve prososyal motivasyon düzeylerinin tespit edilmesi, alan yazına katkı sunacaktır.

#### KAYNAKÇA

- Ashton, M. C., Paunonen, S. V., Helmes, E. & Jackson, D. N. (1998). Kin altruism, reciprocal altruism, and the Big Five personality factors. *Evolution and Human Behavior*, 19(4), 243-255.
- Atak, H. (2013). On-Maddeli Kişilik Ölçeği'nin Türk Kültürü'ne Uyarlanması. *Archives of Neuropsychiatry/Noropsikiatri Arsivi*, 50(4), 312-319.
- Atkins, R., Hart, D. & Donnelly T. (2004). *The Influence of Childhood Personality on Volunteering During Adolescence*, Merr. Palmer. Q. In Pres.
- Aydın, A. (2000). *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Balaban, A. Y., ve İnce, İ. Ç. (2015). Gençlerin sivil toplum kuruluşlarındaki gönüllülük faaliyetleri ve gönüllülük algısı: Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(2), 149-169.
- Bang, H. & Ross, S. D. (2009 ). Volunteer motivation and satisfaction. *Journal of Venue and Event Management*, 1, 61-77.
- Batson, C. D. (1987). Prosocial motivation: Is it ever truly altruistic?. *In Advances in Experimental Social Psychology*, 20, 65-122.
- Bierhoff, H. W. (2005). *The psychology of compassion and prosocial behavior*. In P. Gilbert (Ed.), *Compassion: Conceptualisations, research and use in psychotherapy* (pp. 148-167). London: Brunner-Routledge.
- Bolino, M. C. (1999). Citizenship and Impression Management: Good Soldiers or Good Actors?, *Academy of Management Review*, 24, 82-98.
- Burger, R. (2018). Effects of Motivation and Personality Traits on Adherence to an Injury Rehabilitation Process. Wooster University: Senior Independent Study Theses Paper No: 8206.
- Büyüköztürk, Ş.(2004). *Veri Analizi El Kitabı*. 4. baskı. Ankara: Pegem/A yayıncılık.

- Clary, E. G. & Snyder, M. (1991). A Functional Analysis of Altruism and Prosocial Behavior: The Case of Volunteerism. *Review of Personality and Social Psychology*, 12, 119-148.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-30.
- Cüceloğlu, D. (2011). *İnsan ve Davranış: Psikolojinin Temel Kavramları*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2.Basım). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Costa Jr, P. T. & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and individual differences*, 13(6), 653-665.
- Çeribaş, E. (2007). Yöneticilerin Kişilik Özelliklerinin İş Etiğine Etkileri, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Dilek, A. T. Ç. I., Yenipınar, U. ve Kamil, U. (2014). Gönüllü olma nedenleri: Mersin 2013-XVII. Akdeniz oyunları örneği. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 11(3), 42-56.
- Demir, C. G., Demir, E. ve Bolat, B. (2017). Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonları ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(37), 73-87.
- Dwivedula, R., Bredillet, C. N., & Müller, R. (2016). Personality and Work Motivasyon as determinants of project success: the mediating role of organisational and professional commitment. *Int. J. Management Development*, 1(3).
- Eisenberg, N., Miller, P. A., Schaller, M., Fabes, R. A., Fultz, J., Shell, R. & Shea, C. L. (1989). The role of sympathy and altruistic personality traits in helping: A reexamination. *Journal of personality*, 57(1), 41-67.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd ed.). ABD: Sage Publications.
- Frazier, M. L. & Tupper, C. (2018). Supervisor prosocial motivation, employee thriving, and helping behavior: A trickle-down model of psychological safety. *Group & Organization Management*, 43(4), 561-593.
- Furnham, A., Treglown, L., Hyde, G. & Trickey, G. (2016). The bright and dark side of altruism: Demographic, personality traits, and disorders associated with altruism. *Journal of Business Ethics*, 134(3), 359-368.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J. & Swann, W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37(2003), 504-528.

- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48-58.
- Grant, A. M. & Sumanth, J. J. (2009). Mission possible? The performance of prosocially motivated employees depends on manager trustworthiness, *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 927-944.
- Güney, S. (1997). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Kara Harp Okulu Basımevi.
- Güngör, F. ve Çölgeçen, Y. (2013). STK'larda gönüllü yönetimi ve motivasyonun performansına etkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(3), 163-187.
- İslamoğlu, A. H. ve Alnıaçık, Ü. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik uygulamaları*. Ankara: Asil Yayınevi.
- Kesen, M. ve Akyüz, B. (2016). Duygusal emek ve prososyal motivasyonun işe gömülmüşlüğüne etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 233-250.
- Kocabaş, F. (2008). Küreselleşme bağlamında kâr amacı gütmeyen kuruluşların güçlendirilmesinde internetin önemi. *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 10(2), 173-195.
- Köknel, Ö. (1997). *İnsanı anlamak*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Lazauskaite-Zabielske, J., Urbanaviciute, I. & Bagdziuniene, D. (2015). The role of prosocial and intrinsic motivation in employees' citizenship behaviour. *Baltic Journal of Management*, 10(3), 345-365.
- Leigh, R., Smith, D. H., Giesing, C., León, M. J., Haski-Leventhal, D., Lough, B. J. & Hockenos, P. (2011). *State of the world's volunteerism report, 2011: universal values for global well-being*. United Nations Volunteers.
- Maslow, A. H. (1962). Lessons from the peak-experiences. *Journal of Humanistic Psychology*, 2(1), 9-18.
- Mertler, C. A. & Vannatta, R. A. (2016). *Advanced and multivariate statistical methods: Practical application and interpretation*. New York: Taylor & Francis.
- McShane, S.L. & Von Glinow, M.A. (2005). *Organizational behavior: Emerging realities for the workplace revolution*, McGraw Hill Companies. New York: Inc.
- Muştu, A. (2019). Sivil toplum kuruluşlarında gönüllü motivasyonu: Genç Kızılay örneği. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Nassar, N. O. & Talaat, N. M. (2008). Motivations of young volunteers in special events.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Parker, S. K. & Axtell, C. M. (2001). Seeing another viewpoint: Antecedents and outcomes of employee perspective taking, *Academy of Management Journal*, 44, 1085-1100.

- Perry, J. L. & Hondeghem, A. (2008). *Motivation in Public Management: The Call of Public Service*, New York: Oxford University Press.
- Phillips, M. (1982). Motivation and expectation in succesful volunteerism. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 11(2-3), 118-125.
- Tabachnick, B. & Fidell, L. (2012). *Using multivariate statistics*. London: Pearson
- World Health Organization. (2015). *World report on ageing and health*. World Health Organization.
- Yentürk, N. (2007). İstanbul gençliği: STK üyeliği bir fark yaratıyor mu? U. S. Zeylan (Ed), Eğitimin "değer"i ve gençlik: Eğitilmiş İstanbul gençliğinin değerler dünyası içinde, 49-76.
- Yıldız, E. (2019). Prososyal Motivasyon ile Kişilik ve Örgüt Kültürü İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.