



Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi

2021, 5(2): 95-110

DOI: [10.29226/TR1001.2020.252](https://doi.org/10.29226/TR1001.2020.252)

ISSN: 2587-0785 Dergi web sayfası: <https://www.yepad.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Gönüllü Çalışma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Karabük Gençlik Merkezinde Bir Araştırma

Merve ŞENER, Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, e-posta: merve_senerr@hotmail.com
ORCID ID: [0000-0001-7699-4054](https://orcid.org/0000-0001-7699-4054)

Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ, Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, e-posta: ozanbuyukyilmaz@karabuk.edu.tr
ORCID ID: [0000-0001-5499-1485](https://orcid.org/0000-0001-5499-1485)

Öz

Bu çalışmanın amacı gönüllü olarak çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı algı düzeylerini ve demografik değişkenlere göre farklılıklarını belirlemektir. Çalışmanın evrenini Karabük Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'ne bağlı gönüllüler örneklemini ise Karabük Gençlik Merkezini gönüllüleri oluşturmaktadır. Çalışmanın amacı doğrultusunda Karabük'te yer alan Karabük Gençlik Merkezinde gönüllü olarak görev yapan 124 kişiden anket yöntemi ile veri toplanmıştır. Hipotezlerin test edilmesi amacıyla cinsiyet, yaş ve hizmet süresi değişkenleri için Bağımsız Örneklem T-Testi, eğitim durumu değişkeni için ise Tek Yönlü ANOVA testi yapılmıştır. Çalışma bulgularında gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyet ve eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Gönüllü çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları hizmet süresine göre sadece centilmenlik davranışı boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşırken, yaş değişkenine göre ise yalnızca örgütsel vatandaşlık davranışı ve centilmenlik davranışlarında anlamlı bir şekilde farklılaşma olduğu görülmektedir. Bu çalışma literatüre gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya konulması açısından katkı sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Gönüllülük, Gönüllü Çalışma, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Makale Gönderme Tarihi: 25.01.2021

Makale Kabul Tarihi: 21.02.2021

Önerilen Atıf: Şener M., Büyükyılmaz, O. (2021). Gönüllü Çalışma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Karabük Gençlik Merkezinde Bir Araştırma, *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 95-110.

© 2020 Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi.



Journal of Management, Economic and Marketing Research

2021, 5(2): 95-110

DOI: [10.29226/TR1001.2020.X](https://doi.org/10.29226/TR1001.2020.X)

ISSN: 2587-0785 Journal Homepage: <https://www.yepad.org>



RESEARCH PAPER

Volunteer Work and Organizational Citizenship Behavior: A Research in Karabük Youth Center

Merve ŞENER, Karabük University, Institute of Postgraduate Education, e-mail: merve_senerr@hotmail.com

ORCID ID: [0000-0001-7699-4054](https://orcid.org/0000-0001-7699-4054)

Doç. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ, Karabük University, Faculty of Management, e-mail: ozanbuyukyilmaz@karabuk.edu.tr

ORCID ID: [0000-0001-5499-1485](https://orcid.org/0000-0001-5499-1485)

Abstract

The aim of this study is to determine the perception levels of organizational citizenship behavior of individuals who work voluntarily and their differences according to demographic variables. The population of the study is the sample of volunteers affiliated to the Karabük Youth and Sports Provincial Directorate, and the volunteers of the Karabük Youth Center. In line with this purpose, data were collected from 124 volunteers who work voluntarily in Karabük Youth Center in Karabük using a survey method. In order to test the hypotheses, Independent Sample T-Test for gender, age and length of service, and One-Way ANOVA test for educational status was used. In the findings of the study, it was concluded that the organizational citizenship behaviors of individuals working voluntarily did not differ significantly according to gender and educational status. While the organizational citizenship behaviors of volunteer employees differ significantly only in the dimension of gentlemanly behavior, according to the age variable, it is seen that there is a significant difference only in organizational citizenship behavior and gentlemanly behavior. This study contributes to the literature in terms of revealing the organizational citizenship behaviors of individuals working voluntarily.

Keywords: Volunteering, Voluntary Work, Organizational Citizenship Behavior

Received: 25.01.2021

Accepted: 21.02.2021

Suggested Citation: Şener M., Büyükyılmaz, O. (2021). Volunteer Work and Organizational Citizenship Behavior: A Research in Karabük Youth Center, *Journal of Management, Economic and Marketing Research*, 5(2), 95-110.

© 2020 Journal of Management, Economic and Marketing Research

GİRİŞ

Artan rekabet, teknolojiadaki değişim ve gelişimler günümüzde işletmelerin nitelikli insan kaynağına olan ihtiyacını artırmaktadır. Bu sebeple örgütler yaşamlarını sürdürebilmek ve rekabet ortamına ayak uydurabilmek için nitelikli insan kaynaklarına yönelmektedir. İnsan kaynağı seçilirken örgüte uyum sağlayabilecek ve örgüt içi yararlı faaliyetlerde gönüllü olarak bulunabilecek kişiler tercih edilmektedir. Örgütteki bireylerin üstün görev bilincine sahip olması, örgütteki kural ve düzenlemelere uyum sağlaması, diğer çalışanların işle alakalı yaşamış oldukları problemlerin çözümünde yardımcı olması, çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler içinde olması ve örgüt faaliyetlerine bağlı olması gibi davranışlar çalışanların sergiledikleri gönüllü davranışlar olarak ifade edilmektedir. Bireylerin göstermiş oldukları bu davranış biçimleri örgütsel vatandaşlık davranışı olarak adlandırılmaktadır (Geçkil, 2013:55). Örgütsel vatandaşlık davranışı Organ (1997:86) tarafından en genel anlamıyla örgütlerde açıkça tanımlanmayan ve bireyin isteğine bağlı bir davranış olarak ifade edilmektedir. Bu davranışlar sözleşmelerde yazmaz ve herhangi bir ödülle ilişkilendirilmez. Ancak Organ gelen eleştiriler doğrultusunda örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının tanımını düzenlemiş ve bu davranışların ödüllendirilebileceğini de ifade etmiştir.

Son dönemlerde bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını herhangi bir örgüte sözleşmeyle bağlı olmadan ve hiçbir maddi kazanç elde etmeden gönüllü olarak sergiledikleri görülmektedir. Bu durum gönüllülük kavramıyla açıklanmaktadır. Gönüllülük, temel olarak maddi çıkar beklemeden bireylerin kendi iradeleriyle faaliyetlere katılımını ifade etmektedir (Balaban ve İnce, 2015:150). Bir başka ifadeyle gönüllülük kişilerin maddi çıkar beklemezken kamu yararı için faaliyetlere destek olması olarak da ifade edilebilir. Gönüllü olarak gerçekleştirilen bu davranışların amacı genellikle toplumsal dayanışmayı ve yararı sağlamaktır. Yaşlılara, kadınlara, çocuklara, engellilere ve ekonomik durumları yetersiz olan kişilere yardım, gönüllü faaliyetlerin önemli bir kısmını oluşturmaktadır (Palabıyık, 2011:91). Bu faaliyetlerin doğasında adil bir düzen ve güzel bir yaşam isteği vardır. Birey faaliyetleri neden yaptığının ve topluma ne kadar yarar sağlayacağını farkına vardığında gönüllü olmayı daha fazla isteyecektir (Fişne, 2017:38). Yukarıda bahsedilen gönüllülük ve örgütsel vatandaşlık kavramlarının ortak noktası faaliyetlerin kendi iradeleriyle ve karşılık beklemeden gerçekleştirilmesi olarak ifade edilebilir.

Bu bilgilerden hareketle bu çalışmada gönüllü çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya konulması ve demografik değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi hedeflenmektedir. Çalışmanın amacı bir kuruma herhangi bir sözleşme ile bağlı olmadan gönüllü olarak çalışan ve bunun için herhangi bir maddi karşılık almayan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını ne şekilde gerçekleştirdiklerinin ortaya konulmasıdır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Gönüllülük

Gönüllülük kavramının ülkemizde ve uluslararası alanda birçok farklı tanımı bulunmaktadır. Gönüllülük, "bir çıkar beklentisi veya maddi beklentisi olmadan bireylerin, insanların ve toplumun yaşam kalitesini arttırmak ve kurumsal yapıya destek olmak" şeklinde tanımlanabilir (Palabıyık, 2011: 91). Balaban ve İnce (2015: 150), gönüllülüğü en basit ifadeyle "bireylerin maddi hiçbir karşılık beklemeden kendi hür iradeleriyle toplumsal yarara fayda sağlaması" olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla bu kavramın içinde bireyi zorlama, maddi çıkar, baskı gibi unsurlar yer almamaktadır. Bir diğer tanımda gönüllülük, "toplumun ihtiyacı ve eksiği olan bir konuda bireyin kendi emek, zaman, beceri ve deneyimini ortaya koyarak toplum yararına inisiyatifi kullanarak sorumluluk alması ve bu sorumluluk için emek sarf etmesi" olarak ifade edilmektedir (Güçlü vd., 2013: 13).

Literatürde gönüllü olarak gerçekleştirilen faaliyetler karşılığında maddi bir kazanç sağlanıp sağlanmayacağı konusunda ortak bir karar verilemediği görülmektedir. Bazı tanımlarda maddi bir kazanç sağlanmaması özenle vurgulanırken bazı tanımlarda gönüllünün en azından masraflarının üstlenilebileceği ve bunun gönüllülük kavramıyla ters düşmediği ifade edilmektedir. Bundan hareketle

gönüllülük kavramı, bireyin maddi çıkar amaçlamadığı ama masraflarının destek amaçlı üstlenilebileceği, kişinin kendi iradesiyle yapmayı tercih ettiği ve bireyin kendisine yarar sağlaması dışında başkalarına da yarar sağlaması olarak tanımlanabilir (Fişne, 2017: 12).

Gönüllü, zamanını ve maddi kazancını düşünmeden bir faaliyete katılmaya karar veren birey anlamına gelmektedir (Human ve Van Graan, 2013:347). Gönüllü bir faaliyete başlamadan önce bireyin kendini tanıması ve yapmak istediği ile gerçekte yapabileceği faaliyetlerin uyumlu olması gerekmektedir (Güçlü vd., 2013:13). Gönüllülük, bireyin iş hayatı disiplininden ve gösterdiği davranışlardan çok daha özverili davranışlar göstermesini ve çalışmasını gerektiren bir faaliyettir (Özşen, 2010: 24).

Gönüllülük faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi için belirli sayı da kişilerle oluşturulan grupların varlığı önemli olsa da topluma ve insana en yüksek biçimde fayda sağlanabilmesi için bu faaliyetlerin gerek devlet gerekse özel kurum ve kuruluşlar çatısı altında örgütlenmesi gerektiği söylenebilir. Günümüzde devlet kurumlarının ve sivil toplum örgütlerinin birçok alanda gönüllü faaliyette bulunduğunu söylemek mümkündür. Sivil toplum örgütü, devlet kurum ve kuruluşlarının ulaşamadığı durumlarda ihtiyaç sahibi kişilere yardımcı olan, bu kişilerin haklarını savunan ve bu faaliyetleri maddi çıkar beklentisi olmadan yapan kurumlar olarak tanımlanmaktadır (Güngör ve Çölgeçen, 2013: 165). Sivil toplum örgütleri çalışanlarını gönüllülük esasıyla alan ve gelirlerini bağışlar ile sağlayan örgütlerdir (Kurt ve Taş, 2015:201). Sivil toplum örgütlerinin yapılarının esnek olması ve yüksek verimliliğe sahip olması sebebiyle bu yapılar 1980 yılından sonra özellikle Batı ülkelerinde giderek yaygınlaşmıştır. Ülkemizde bu yapıların gelişimleri incelendiğinde sivil toplum örgütlerinin geçmişten günümüze topluma önemli düzeyde fayda sağladığı görülmektedir. Sivil toplum örgütlerinin ülkemizde sosyal hizmet alanında çeşitli faaliyetler gösterdiği görülmektedir (Özdemir, Başel ve Şenocak, 2009: 153-154). Günümüzde de eğitim, sağlık, doğayı koruma, arama kurtarma, kadın hakları gibi alanlarda gönüllülük esasıyla faaliyet gösteren birçok sivil toplum örgütü yer almaktadır. Bunun yanında günümüzde gönüllülük teknolojik değişimlerle birlikte yeni şekiller almıştır. Mobil iletişim teknikleri ve internet hizmetleri yoluyla gönüllülük sabit bir mekâna ve zamana bağlı olmaktan çıkmış ve esneklik kazanmıştır. Tüm bunlara bakılarak gönüllülük faaliyetlerinin büyük bir artış gösterdiği söylenebilir (Balaban ve İnce, 2015: 153).

Gönüllülük öğrenilmesi ve teşvik edilmesi gereken bir faaliyet olmakla birlikte bireyler devlet, özel sektör ve aile tarafından desteklenmeli, toplumun yaşam kalitesinin yükseltilmesi amacıyla sorumluluğu paylaşmalıdırlar (Palabıyık, 2011: 93). Örneğin ülkemizde 2019 yılının “Gönüllülük Yılı” olarak ilan edilmesi ve gönüllü bireylerin bir arada olmasını ve işbirliği yapmalarını sağlayan “Genç Gönüllüler Web Sitesi” gibi platformların oluşturulması gönüllülük faaliyetlerinin öneminin ülkemizde de giderek arttığını göstermektedir (GSB, 2018).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Başarılı olmak ve etkinlik sağlamak isteyen örgütler, belirlenmiş iş tanımlarının ötesinde işler gerçekleştiren ve enerjisini, zamanını ve dikkatini örgütüne çok daha istekli harcayabilen çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. İş tanımı içerisinde yer almayan isteğe bağlı davranışlar her ne kadar ödüllendirilmiyor olsa da örgüt başarısına ve işlerin sorunsuz devamına önemli katkılar sağlamaktadır (Büyükyılmaz ve Fidan, 2017:501). İşte örgüte önemli katkıları bulunduğu düşünülen bu tür davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışı şeklinde adlandırılmaktadır.

Örgütsel vatandaşlık davranışları bir organizasyon için oldukça önemlidir çünkü bu davranışlar örgütün sosyal ilişkiler mekanizmasının sorunsuz çalışmasını sağlamaktadır (Smith, Organ ve Near, 1983: 654). Örgütsel vatandaşlık davranışı resmen belirlenmemiş iş gereksinimlerinin ötesindedir ve herhangi bir beklenti olmadan gerçekleştirilen davranışlardır (Deluga, 1994:316). Ryan (2002: 124) ise örgütsel vatandaşlık davranışını “yöneticilerin bakış açısından örgütsel etkinliği ve verimliliği arttıran ekstra rol ve çalışan çabaları” olarak tanımlanmaktadır.

Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışını işletmelerde doğrudan açıkça tanımlanmayan, bireyin isteğine bağlı olan ve ödüllendirilmeyen bir davranış olarak tanımlamaktadır. Ancak sosyal çevrede

meydana gelen değişiklikler bu tanımların değişmesine ve gelişmesine neden olmaktadır. Bu tanıma gelen eleştiriler sonrasında Organ, örgütsel vatandaşlık davranışını, bireyin örgütteki rolünden daha fazlası ya da iş tanımının dışında ödüllendirilmeyen bir davranış olarak kabul edilmesinin gerekli olmadığını belirtmektedir. Buna göre örgütsel vatandaşlık davranışı göstermemenin hiçbir bir yaptırımı olmazken, örgütsel vatandaşlık davranışı göstermenin zaman zaman ödüllendirilebileceğini söylemektedir. Ancak örgütsel vatandaşlık davranışı getirileri resmi anlamda belirlenmemiş, yöneticilerin inisiyatifine bırakılmıştır.

Organ (1988: 25) örgütsel vatandaşlık davranışlarının beş boyutunun bulunduğunu belirtmektedir. Bunlar: diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, sportmenlik ve sivil erdemdir.

- *Diğergamlık*, özgecilik ve yardımseverlik şeklinde de isimlendirilebilmektedir (Büyükyılmaz ve Ay, 2017: 214). İşle ilgili problemi olan bir bireye yardım etmek gibi gönüllü olarak yapılan eylemleri ifade etmektedir (Podsakoff ve MacKenzie, 1994:351). Karaca ve Özmen (2018: 13) ise diğergamlığı, örgüt içinde bireylere yönelik yardımcı olma olarak tanımlamaktadır. Örgütte yeni işe başlayan birine yardımcı olmak, işle alakalı olan aletlerin kullanımını göstermek, zorlandığı işler konusunda yardımcı olmak ve bilgilendirmek bu boyuttaki örgütsel vatandaşlık davranışlarına örnek olarak gösterilebilir (Geçkil, 2013: 53).
- *Vicdanlılık*, üstün görev bilinci şeklinde isimlendirilmektedir (Büyükyılmaz ve Ay, 2017:214). Çalışan bireylerin bağlı oldukları örgütün minimum düzeydeki rol gerekliliklerinin de ötesinde örgüt kural ve düzenlemelerine uyma, ara verme gibi koşullara bağlı kendi benlikleri ile verdikleri davranışlardır (Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter, 1990: 115).
- *Nezaket*, başkalarının yaşadığı iş ile alakalı problemlerin ortaya çıkmasını önlemeye yardımcı olan davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Podsakoff ve MacKenzie, 1994, 351). Bir diğer tanımda nezaket, bireyin örgütte ilişkili faaliyette bulunduğu çalışma arkadaşlarıyla iyi iletişim içinde olmasıdır. Çalışanın diğerlerini düşünerek çalışma arkadaşlarını etkileyecek davranışlar gerçekleştirilmeden ya da kararlar almadan önce haber vermesine ilişkin davranışları kapsamaktadır (Büyükyılmaz ve Yeğin, 2017:78). İşle ilgili bilgi verme, hatırlatma ve dayanışma bu davranışlara örnek olarak verilebilir (Geçkil, 2013: 55).
- *Sportmenlik*, şikâyet etmeden ve yapılan hataları bulmadan beklenenden daha azını tolere etme istekliliğini teşvik eden bir örgütsel vatandaşlık davranışdır (Kolade, Oluseye ve Omotayo, 2014: 39). Coleman ve Borman (2000: 26) ise sportmenliği arzu edilen örgütsel koşullardan daha azına şikâyet edilmeden tolerans gösterilmesi olarak tanımlamaktadır. Sportmenlik davranışına örnek olarak iş arkadaşlarına saygısız davranışlardan kaçınmak, ufak sorunları büyütmemek, sorundan ziyade çözüme odaklanmak verilebilir (Geçkil, 2013: 55).
- *Sivil erdem*, örgüt personelinin sorumlu bir şekilde örgüt yaşamına katıldığını ve bu konuda endişelendiğini gösteren davranışlar bütünü olarak tanımlanabilir (Podsakoff ve MacKenzie, 1994:351). Başka bir ifadeyle, organizasyonla ilgili faaliyetlere ilgi ve bağlılıkla sorumlu olarak katılım denilebilir (Kolade vd., 2014:39). Bu boyut yalnızca katılımı değil aynı zamanda örgüt çevresinin izlenmesini ve bunun sonucunda örgüte yönelik tehditlerin ve fırsatların algılanarak örgüte aktarımını da içermektedir (Geçkil, 2013: 55).

En iyi çalışanlar ve iş adaylarının çoğu, birbirine sıkı sıkıya bağlı bir çalışma grubu ile pozitif bir ortamda çalışmaktan zevk almaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışları, bireylerin moralini artırarak grup uyumluluğunu ve bir takıma olan aidiyet duygusunu geliştirerek doğrudan organizasyona katkıda bulunabilir ve organizasyonu daha çekici hale getirebilir (Podsakoff ve MacKenzie, 1997: 138). Günümüzde kuruluşlar yalnızca işle ilgili görevler için değil aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışları için de bireyleri isteklendirerek ve ödüllendirerek kendilerini büyütme teşvik eden bir çalışma ortamı sağlamaya çalışmaktadır (Qadeer ve Jaffery, 2014: 455).

Örgütsel vatandaşlık davranışları isteğe bağlı olduğundan ve iş görenin resmi sözleşmesinde bununla alakalı herhangi bir madde ve talep olmadığından çalışanlar, değişen işyeri koşullarına cevaben bu davranışlarını sergileyebilir veya sergilemeyebilir (Ryan, 2002:124). Çalışanların örgütsel vatandaşlık

davranışları için hesap verme zorunluluğu yoktur. Çünkü çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları herhangi bir sözleşmede veya iş tanımlarında belirtilmemiştir (Smith et al. 1983: 653).

Son yıllarda örgütsel vatandaşlık davranışının ikiye ayrıldığı görülmektedir. Birincisi, bireyin örgütün faaliyetlerine doğrudan katılımıdır. Bu türde birey, örgüt içinde ve örgüt faaliyetlerinde aktif şekilde rol alır. İkincisi, örgütün yapısına zarar verecek davranışlardan uzak durmaktır. Bu türde ise birey aktif rol almasa da örgüte zarar verecek davranışlardan kaçınır (Özdevecioğlu, 2003: 119).

Çalışmanın konusu kapsamında örgütlerde insan faktörüne olan önemin giderek artması, bireylerin gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt için olan önemini ortaya koymaktadır. Günümüzde bazı bireyler bu davranışları topluma yarar sağlamak amacıyla gerek devletin gönüllü faaliyet sağlayan kurumlarında gerekse sivil toplum örgütleri bünyesinde gönüllü olarak sergilemektedir. Bu kapsamda bu çalışmada gönüllü bireylerin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları ve demografik değişkenlere göre farklılıkları incelenmeye çalışılmıştır.

YÖNTEM

Bu çalışmada gönüllü çalışma ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları arasındaki ilişkiye odaklanılmaktadır. Bu kapsamda Karabük Gençlik Merkezi'nde gönüllü olarak çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının ve demografik değişkenlere göre farklılıklarının ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu çalışmanın gönüllülük faaliyeti gösteren bireylerin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin ortaya konulması açısından literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın evrenini Karabük Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'ne bağlı gönüllüler oluşturmaktadır. Örneklem ise Karabük ilinde yer alan Karabük Gençlik Merkezi gönüllülerinden oluşmaktadır. Bu merkeze bağlı olan gönüllü çalışan sayısı belirlenememiş olup örneklem belirlenirken tesadüfi olmayan örnekleme yöntemi olan kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Bu kapsamda ölçek deneklere e-posta ile ulaştırılmış 138 kişiden geri dönüş alınmış olup analize uygun olmadığından 8 kişi analiz dışı bırakılmıştır.

Bu çalışma dâhilinde veriler anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. Anketin ilk kısmını katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve çalışma süresi gibi sorular oluşturmaktadır. İkinci kısımda ise Basım ve Şeşen (2006) tarafından iki farklı araştırmadan (Williams ve Shiaw, 1999; Vey ve Campbell, 2004) uyarlanmış olan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği yer almaktadır. Bu ölçekte beş ifade diğergamlık boyutunu, üç ifade vicdanlılık boyutunu, üç ifade nezaket boyutunu, dört ifade centilmenlik boyutunu ve dört ifade sivil erdem boyutunu ölçmek amacıyla kullanılmaktadır. Ayrıca araştırma ile ilgili gerekli Etik Kurul izni sağlanmıştır (Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu, 21/11/2019, No: 2019/19).

Güdü (2019), çalışmasında cinsiyet değişkeninde diğergamlık, nezaket, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarının arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Akbulut (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise cinsiyet değişkenine göre örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenleri olan diğergamlık ve özgecilik arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirtilmektedir. Araştırmalardan hareketle araştırmanın ilk hipotezi şu şekildedir:

- H1: Gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları cinsiyete göre farklılaşmaktadır.
 - H1a: Gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları diğergamlık boyutunda cinsiyete göre farklılaşmaktadır.
 - H1b: Gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları vicdanlılık boyutunda cinsiyete göre farklılaşmaktadır.
 - H1c: Gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları nezaket boyutunda cinsiyete göre farklılaşmaktadır.
 - H1d: Gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları centilmenlik boyutunda cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

- H1e: Gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları sivil erdem boyutunda cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

Ünsal (2019) tarafından yapılan çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışının yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bir diğer çalışmada da örgütsel vatandaşlık davranışının yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirlenmiştir (Çil, 2018). Araştırmalardan hareketle araştırmanın ikinci hipotezi şu şekildedir:

- H2: Gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları yaşa göre farklılaşmaktadır.
 - H2a: Gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları diğergamlık boyutunda yaşa göre farklılaşmaktadır.
 - H2b: Gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları vicdanlılık boyutunda yaşa göre farklılaşmaktadır.
 - H2c: Gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları nezaket boyutunda yaşa göre farklılaşmaktadır.
 - H2d: Gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları centilmenlik boyutunda yaşa göre farklılaşmaktadır.
 - H2e: Gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları sivil erdem boyutunda yaşa göre farklılaşmaktadır.

Çil (2018) çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışının hizmet süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını söylemektedir. Akbulut (2019) çalışmasında da örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutları olan diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem arasında hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık olduğu ifade edilmektedir. Araştırmalardan hareketle araştırmanın üçüncü hipotezi şu şekildedir:

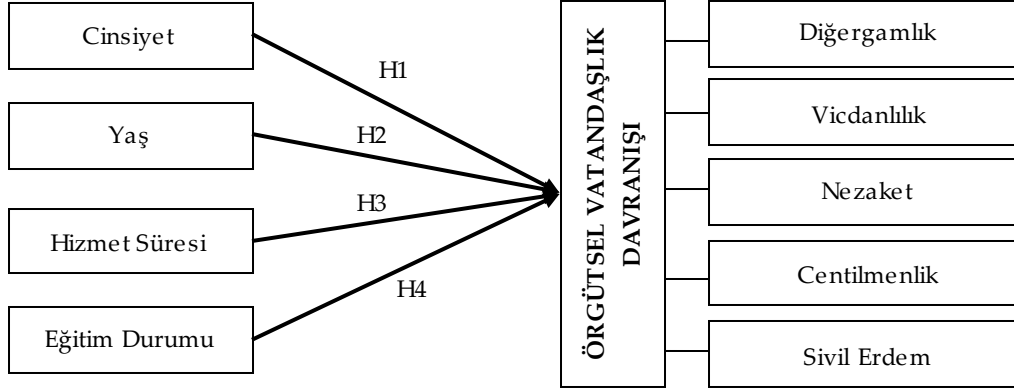
- H3: Gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları hizmet süresine göre farklılaşmaktadır.
 - H3a: Gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları diğergamlık boyutunda hizmet süresine göre değişmektedir.
 - H3b: Gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları vicdanlılık boyutunda hizmet süresine göre değişmektedir.
 - H3c: Gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları nezaket boyutunda hizmet süresine göre değişmektedir.
 - H3d: Gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları centilmenlik boyutunda hizmet süresine göre değişmektedir.
 - H3e: Gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları sivil erdem boyutunda hizmet süresine göre değişmektedir.

Aydemir (2019) çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışının eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Çil (2018) tarafından yapılan çalışmanın bulguları incelendiğinde de örgütsel vatandaşlık davranışları eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Araştırmalardan hareketle araştırmanın üçüncü hipotezi şu şekildedir:

- H4: Gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.
 - H4a: Gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları diğergamlık boyutunda eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.
 - H4b: Gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları vicdanlılık boyutunda eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.
 - H4c: Gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları nezaket boyutunda eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.
 - H4d: Gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları centilmenlik boyutunda eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.

- H4e: Gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışları sivil erdem boyutunda eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.

Bu çalışmada cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve hizmet süresi ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutları olan diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem arasındaki ilişkiler araştırılmaktadır. Bu ilişki ve araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

BULGULAR

Demografik Bulgular

Bu çalışma kapsamında çalışmaya katılanların cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve hizmet süresi değişkenlerine ait bulgular Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Demografik Değişkenlere Ait Bulgular

Değişken	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	87	70,2
	Erkek	37	29,8
Yaş	22 yaş ve altı	73	58,9
	23 yaş ve üzeri	51	41,1
Hizmet Süresi	1 yıl ve altı	85	68,5
	2 yıl ve üzeri	39	31,5
Eğitim Durumu	Lise	9	7,3
	Ön Lisans	27	21,8
	Lisans	75	60,5
	Lisansüstü	13	10,4
TOPLAM		124	100

Tablo 1’de yer alan demografik bulgular incelendiğinde çalışmaya katılım gösterenlerin cinsiyet değişkenine göre dağılımları incelendiğinde %70,2’sinin kadın, %29,8’inin erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş değişkenine göre dağılımlarına bakıldığında %58,9’unu 22 yaş ve altının, %41,1’ini ise 23 yaş ve üzerinin oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde %60,5’inin lisans, %21,8’inin ön lisans, %10,4’ünün lisansüstü ve %7,3’ünün lise mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların %68,5’inin 1 yıl ve altı, %31,5’inin 2 yıl ve üzeri hizmet süresinin olduğu görülmektedir.

Güvenilirlik Analizi

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ve alt boyutlarının güvenilirliklerini ölçmek amacıyla Cronbach’s Alpha (α) testi uygulanmıştır. Ölçek ve boyutlara ait güvenilirlik sonuçları Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Ölçek Güvenilirlik Sonuçları

Ölçek/Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach’s Alpha (α)
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	19	85,4
• Diğergamlık	5	89,5
• Vicdanlılık	3	70,8
• Nezaket	3	51,3
• Centilmenlik	4	77,9
• Sivil Erdem	4	88,8

Tablo 2’deki bulgular incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin ve diğergamlık, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem boyutlarının Cronbach’s Alpha (α) değerlerinin 0,70 üzerinde olduğu görülmektedir. Nezaket boyutunun ise Cronbach’s Alpha (α) değerinin 51,3 olduğu görülmektedir. Bu değer 0,70 değerinden düşük olduğu için bu boyut analiz dışı bırakılmıştır (Nunnally ve Bernstein, 1994:265).

Gönüllü Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri

Gönüllü çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutları düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3. Gönüllü Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri

Ölçek/Boyutlar	\bar{X}	Standart Sapma
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	3,8438	,55586
• Diğergamlık	3,6097	,97542
• Vicdanlılık	3,7823	,70876
• Centilmenlik	4,1048	,69266
• Sivil Erdem	3,9214	,86975

Tablo 3’de yer alan veriler incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışının yüksek bir ortalamaya sahip olduğunu söylemek mümkündür (\bar{X} =3,8438). Alt boyutlar incelendiğinde ise centilmenliğin (\bar{X} =4,1048) sivil erdem (\bar{X} =3,924), vicdanlılık (\bar{X} =3,7823) ve diğergamlık (\bar{X} =3,6097) boyutlarına göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu bilgiler ışığında gönüllü çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algı düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Örgütsel

vatandaşlık davranışlarının algı düzeyleri alt boyutlarda incelendiğinde gönüllü çalışanların en yüksek algı düzeyinin centilmenlik davranışında, en düşük algı düzeyinin ise diğergamlık davranışında olduğu görülmektedir.

Hipotez Testleri

Çalışmanın hipotezlerini test etmek amacıyla cinsiyet, yaş ve hizmet süresi değişkenleri ile gönüllü çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki anlamlı farklılığı ölçmek amacıyla Bağımsız Örneklem T- Testi uygulanmıştır. Eğitim durumu ile gönüllü çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki anlamlı farklılığı ölçmek amacıyla Tek Yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyet değişkenine göre farklılığını ölçmek amacıyla uygulanan Bağımsız Örneklem T- Testi bulguları Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. Cinsiyete Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Farklılığı

Değişken ve Alt Boyutlar	Cinsiyet	\bar{X}	Standart Sapma	t değeri	p değeri
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Kadın	3,857	0,532	0,429	0,669
	Erkek	3,810	0,613		
Diğergamlık	Kadın	3,629	0,948	0,352	0,725
	Erkek	3,562	1,047		
Vicdanlılık	Kadın	3,816	0,711	0,814	0,417
	Erkek	3,702	0,706		
Centilmenlik	Kadın	4,083	0,700	-0,529	0,598
	Erkek	4,155	0,601		
Sivil Erdem	Kadın	3,948	0,818	0,527	0,599
	Erkek	3,858	0,988		

* $p < 0,05$; N: Kadın=87, Erkek=37

Tablo 4'te yer alan bulgular incelendiğinde gönüllü çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Aynı şekilde örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutları olan diğergamlık, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem davranışları da cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Dolayısıyla H1 (0,669; $p > 0,05$) ve alt hipotezleri olan H1a (0,725; $p > 0,05$), H1b (0,417; $p > 0,05$), H1d (0,598; $p > 0,05$) ve H1e (0,599; $p > 0,05$) reddedilmiştir.

Gönüllü çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının yaş değişkenine göre farklılığını ölçmek için uygulanan Bağımsız Örneklem T- Testi bulguları Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5. Yaşa Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Farklılığı

Değişken ve Alt Boyutlar	Yaş	\bar{X}	Standart Sapma	t değeri	p değeri
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	22 yaş ve altı	3,826	0,605	-2,248	0,026*
	23 yaş ve üzeri	3,868	0,481		

Diğergamlık	22 yaş ve altı	3,635	0,991	0,353	0,725
	23 yaş ve üzeri	3,572	0,960		
Vicdanlılık	22 yaş ve altı	3,821	0,707	0,744	0,458
	23 yaş ve üzeri	3,725	0,714		
Centilmenlik	22 yaş ve altı	3,996	0,769	-2,111	0,037*
	23 yaş ve üzeri	4,259	0,533		
Sivil Erdem	22 yaş ve altı	3,897	0,912	-0,368	0,713
	23 yaş ve üzeri	3,955	0,811		

* $p < 0,05$; N: 22 yaş ve altı=73, 23 yaş ve üzeri=51

Tablo 5'te yer alan bulgular incelendiğinde gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları incelendiğinde ise diğergamlık, vicdanlılık ve sivil erdem davranışları yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülürken centilmenlik davranışı yaşa göre farklılaşmaktadır. Bunlardan hareketle H2 (0,026; $p < 0,05$) ve H2d (0,037; $p < 0,05$) hipotezleri kabul edilirken, H1a (0,725; $p > 0,05$), H1b (0,458; $p > 0,05$) ve H1e (0,713; $p > 0,05$) hipotezleri reddedilmiştir.

Gönüllü çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının hizmet süresi değişkenine göre farklılığını ölçmek için uygulanan Bağımsız Örneklem T- Testi bulguları Tablo 6'te gösterilmektedir.

Tablo 6. Hizmet Süresine Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Farklılığı

Değişken ve Alt Boyutlar	Hizmet Süresi	\bar{X}	Standart Sapma	t değeri	p değeri
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	1 yıl ve altı	3,773	0,546	-2,106	0,037*
	2 yıl ve üzeri	3,996	0,553		
Diğergamlık	1 yıl ve altı	3,423	1,019	-3,258	0,001*
	2 yıl ve üzeri	4,015	0,733		
Vicdanlılık	1 yıl ve altı	3,803	0,673	0,501	0,617
	2 yıl ve üzeri	3,735	0,787		
Centilmenlik	1 yıl ve altı	4,100	0,611	-0,114	0,909
	2 yıl ve üzeri	4,115	0,852		
Sivil Erdem	1 yıl ve altı	3,861	0,931	-1,128	0,262
	2 yıl ve üzeri	4,051	0,709		

* $p < 0,05$; N: 1 yıl ve altı=85, 2 yıl ve üzeri=39

Tablo 6'teki bulgular incelendiğinde gönüllü çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının hizmet süresine göre farklılaştığı görülmektedir. Alt boyutlar incelendiğinde ise centilmenlik, vicdanlılık ve sivil erdem davranışları hizmet süresine göre farklılaşmazken, diğergamlık davranışı hizmet süresine

göre farklılaşmaktadır. Bu durumda H3 (0,037; $p < 0,05$) ve H3a (0,001; $p < 0,05$) hipotezleri kabul edilirken, H3b (0,617; $p > 0,05$), H3d (0,909; $p > 0,05$) ve H3e (0,262; $p > 0,05$) hipotezleri reddedilmiştir.

Gönüllü çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının eğitim durumu değişkenine göre farklılığını ölçmek amacıyla Tek Yönlü ANOVA testinin sonuçları Tablo 7'da gösterilmektedir.

Tablo 7. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Farklılığı

Değişken ve Alt Boyutlar	Karelerin Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F değeri	p değeri	
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Gruplar Arası	1,032	3	0,344		
	Gruplar içi	36,972	120	0,308	1,116	0,345
	Toplam	38,004	123			
Diğergamlık	Gruplar Arası	3,802	3	1,267		
	Gruplar içi	113,227	120	0,944	1,343	0,264
	Toplam	117,028	123			
Vicdanlılık	Gruplar Arası	1,140	3	0,470		
	Gruplar içi	60,378	120	0,503	0,934	0,427
	Toplam	61,788	123			
Centilmenlik	Gruplar Arası	1,309	3	0,436		
	Gruplar içi	57,703	120	0,481	0,907	0,440
	Toplam	59,012	123			
Sivil Erdem	Gruplar Arası	3,631	3	1,210		
	Gruplar içi	89,415	120	0,745	1,624	0,187
	Toplam	93,046	123			

* $p < 0,05$; N: Lise=9, Ön Lisans=27, Lisans=75, Lisansüstü=13

Tablo 7'deki bulgular incelendiğinde gönüllü çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının eğitim durumuna göre farklılaşmadığı görülmektedir. Alt boyutlara ait bulgular incelendiğinde diğergamlık, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem davranışları da hizmet süresine göre farklılaşmamaktadır. Bu bulgulardan hareketle H4 (0,345; $p > 0,05$), H4a (0,264; $p > 0,05$), H4b (0,427; $p > 0,05$), H4d (0,440; $p > 0,05$) ve H4e (0,187; $p > 0,05$) hipotezleri reddedilmiştir.

TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma gönüllü olarak çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya konulması ve demografik değişkenlere göre farklılığının incelenmesi amacıyla yapılmış bir nicel araştırmadır. Bu amaç doğrultusunda çalışma Karabük Gençlik Merkezi'nde gönüllü olarak çalışan 124 kişiyle anket yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırma gönüllü çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı algı düzeylerinin ve yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim durumuna göre farklılıklarının ortaya konulmasını hedeflemektedir. Araştırmanın bu yönüyle gönüllü çalışma kavramının önemini kurumlar ve bireyler için ortaya konulması açısından önem taşıdığı düşünülmektedir. Araştırma

kapsamında hipotezlerin test edilmesi amacıyla Bağımsız Örneklem T-Testi ve Tek Yönlü ANOVA testi uygulanmıştır.

Çalışma sonucunda ilk olarak gönüllü çalışan bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerine ilişkin sonuçlara ulaşılmıştır. Gönüllü çalışanların örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin ortaya konulması için gerçekleştirilen analiz sonucunda bireylerin yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği söylenebilir. Alt boyutlar incelendiğinde en yüksek algı düzeyinin örgütteki diğer kişilere karşı saygıyı ve sorunlara karşı çözüm odaklı olmayı ifade eden centilmenlik davranışında, en düşük algı düzeyinin ise işle ilgili problemleri olan bireylere yardım etmeyi, işle ilgili aletlerin kullanımını göstermeyi ve işle alakalı bilgilendirmeyi ifade eden diğergamlık davranışında olduğu görülmektedir.

Hipotezleri test etmek amacıyla gerçekleştirilen analiz sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde ilk hipotez kapsamında gönüllü çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları ve alt boyutları olan diğergamlık, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem davranışlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmektedir. Bu sonuca göre kadın ve erkek gönüllü çalışanların benzer örgütsel vatandaşlık davranışları gösterdiği söylenebilir. Literatürde bu değişkenler arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda da benzer sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir (Aydemir, 2019; Bulunuz, 2019; Can, 2019).

İkinci hipotez kapsamında gönüllü çalışanların diğergamlık, vicdanlılık ve sivil erdem davranışlarının yaşa göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Literatürde bu değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen diğer çalışmalarda da benzer sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir (Aydemir, 2019; Önal, 2019). Bu sonuçla gönüllü çalışanların yaşları farklı olsa da sergilemiş oldukları diğergamlık, vicdanlılık ve sivil erdem davranışlarını benzer olduğu söylenebilir. Örgütsel vatandaşlık davranışının ve centilmenlik davranışının ise yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bulgulardan hareketle 23 yaş ve üzeri gönüllü çalışanları 22 yaş ve altına göre daha fazla örgütsel vatandaşlık ve centilmenlik davranışı sergilediğini ortaya koymaktadır. Bu farklılığın nedeni olarak 22 yaş ve altı gönüllü çalışan bireylerin zamanlarının büyük bir bölümünü okulda geçirmeleri ve sınavlara hazırlanmaları sebebiyle gönüllü faaliyetlere daha az katılım göstermeleri söylenebilir.

Üçüncü hipotez kapsamında gönüllü çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutlarından biri olan diğergamlık boyutunun hizmet süresine göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna karşılık alt boyutlardan vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem davranışlarının hizmet süresine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Literatürde bu değişkenler arası ilişkiyi ölçen araştırmalarda da benzer sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir (Aydemir, 2019; Önal, 2019). Bu çerçevede 2 yıl ve üzeri hizmet süresi olan gönüllü çalışanların 1 yıl ve altına göre daha fazla diğergamlık davranışı gösterdiği ve genel olarak daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği belirlenmiştir. Bu farklılığın nedeni olarak 2 yıl ve üzeri hizmet süresi olan gönüllü çalışanların örgütte geçirdikleri süreden dolayı örgüt ile diğer gönüllü çalışanları daha fazla benimsemeleri ve daha fazla faaliyette yer almaları gösterilebilir. Bunun yanında gönüllü çalışanların örgütteki hizmet sürelerinin sergiledikleri vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem davranışlarında bir farklılık oluşturmadığı ifade edilebilir. Örgütte 1 yıl ve altı ile 2 yıl ve üzeri gönüllü olarak çalışan bireylerin benzer vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem davranışları sergiledikleri söylenebilir.

Dördüncü hipotez kapsamında gönüllü çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları ve alt boyutları olan diğergamlık, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem davranışlarının eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Bu sonuç literatür tarafından da desteklenmektedir (Can, 2019; Önal, 2019). Bu sonuca göre eğitim düzeyleri lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü olan gönüllü çalışanların sergiledikleri diğergamlık, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem davranışlarının benzer şekilde olduğu söylenebilir.

Çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Çalışmanın evreninin tam olarak bilinmemesi ve örneklem sayısının az olması kısıtlar arasında sayılabilir. Yine çalışmanın sadece Karabük ilinde gerçekleştirilmesi, verilerin tek bir zaman diliminde ve tek bir kuruma bağlı gönüllülerden toplanması

da kısıtlar arasındadır. Bu çalışma literatüre gönüllü olarak çalışan bireylerin bağlı oldukları kurum ve kuruluşlarda maddi unsurlara bağlı olmaksızın ortaya koydukları örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermesi ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının demografik değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi açısından katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyebileceği ve değiştirebileceği farklı değişkenlerle model oluşturularak çalışmalar yapılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yine örgütsel vatandaşlık davranışının devlet kurumları bünyesinde gönüllü faaliyet gösteren kurum ve kuruluş ile sivil toplum örgütlerinde farklı görev kollarında gönüllü olarak çalışan bireylerle gerçekleştirilmesinin de ilgili literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Beyan

Makalenin tüm yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı eşittir. Yazarların bildirmesi gereken herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Bu çalışmada kullanılan verilerin toplanabilmesi için gerekli olan etik kurul izin belgesi Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Araştırmalar Etik Kurulu 21.11.2019 tarihi ve 2019/19 toplantı numarası ile alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Akbulut, D. (2019). *Spor Merkezlerinde Çalışan İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklar ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Aydemir, P. (2019). *İşletmelerin Kurumsallaşma Düzeyleri ile Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- 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.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Bulunuz, A. (2019). *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi, Kırklareli.
- Büyükyılmaz, O. ve Ay, F. A. (2017). Etik Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(1), 209-233. doi:10.17218/hititsosbil.305431
- Büyükyılmaz, O. ve Fidan, Y. (2017). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü. *Business and Management Studies: An International Journal*, 5(3), 500-524. doi:10.15295/bmij.v5i3.143
- Büyükyılmaz, O. ve Yeğin, T. (2017). Banka Çalışanları Tarafından Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmininin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. *Sosyal Bilimler Metinleri*, 2017(1), 75-87.
- Can, A. (2019). *Kişi-Örgüt ve Kişi-İş Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Coleman, V. I. and Borman, W. C. (2000). Investigating the Underlying Structure of the Citizenship Performance Domain. *Human Resource Management Review*, 10(1), 25-44. doi:10.1016/S1053-4822(99)00037-6
- Çil, Ö. (2018). *Banka Çalışanlarında Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

- Deluga, R. J. (1994). Supervisor Trust Building, Leader-Member Exchange and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(4), 315-326. doi:10.1111/j.2044-8325.1994.tb00570.x
- Fişne, M. (2017). *Kişilik Özelliklerinin Sporda Gönüllülük Motivasyonu Üzerine Etkisi: Uluslararası Spor Organizasyonlarında Görev Alan Gönüllülere Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Geçkil, T. (2013). *Örgütsel Demokrasi ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki: TRB1 Bölgesindeki Üniversite Hastanelerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- GSB. (2018). "2019'u Gönüllülük Yılı İlan Ediyoruz". Gençlik ve Spor Bakanlığı. <https://gsb.gov.tr/HaberDetaylari/3/151289/2019u-gonulluluk-yili-ilan-ediyoruz.aspx> adresinden erişildi.
- Güçlü, B., Türkmenoğlu, İ., Ilgaz, P. ve Akman, S. (2013). *Kurumsal Gönüllülük Programları El Kitabı: Şirket İçi Gönüllülük Programları Nasıl Kurulur, Nasıl Yürütülür?* (Elit Ofset Matbaacılık). Özel Sektör Gönüllüleri Derneği.
- Güdü, S. (2019). *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Sessizlik Davranışı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Güngör, F. ve Çölgeçen, Y. (2013). STK'larda Gönüllü Yönetimi ve Motivasyonun Performansa Etkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(3), 163-187.
- Human, L. H. and Van Graan, M. (2013). South African Volunteers' Experiences of Volunteering at the 2010 FIFA World Cup South Africa. *African Journal for Physical Health Education, Recreation and Dance*, 19(2), 345-359. doi:10.10520/EJC137200
- Karaca, E. ve Özmen, A. (2018). Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 7-30.
- Kolade, O. J., Oluseye, O. O. and Omotayo, A. O. (2014). Organizational Citizenship Behaviour, Hospital Corporate Image and Performance. *Journal of Competitiveness*, 6(1), 36-49. doi:10.7441/JOC.2014.01.03
- Kurt, S. ve Taş, H. Y. (2015). Sivil Toplum Örgütlerinde Profesyonel ve Gönüllü Çalışma İlişkileri: Tehditler ve Fırsatlar. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(8), 199-214.
- Nunnally, J. C. and Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3. bs.). New York: McGraw-Hill Inc.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. (ss. xiii, 132). Lexington, MA, England: Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 85-97. doi:10.1207/s15327043hup1002_2
- Özdemir, S., Başel, H. ve Şenocak, H. (2009). Sivil Toplum Kuruluşları (STK)'nın Artan Önemi ve Üsküdar'da Faaliyet Gösteren Bazı STK'lar Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (56), 151-234.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (20), 117-135.

- Özşen, G. (2010). *Dünya Basketbol Şampiyonasında Görev Alan Gönüllü Katılımcıların Beklentilerinin Karşılanıp Karşılanmadığının Belirlenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Palabıyık, H. (2011). Gönüllülük ve Yerel Hizmetlere Gönüllü Katılım Üzerine Açıklamalar. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 82-114.
- Podsakoff, P. M. and MacKenzie, S. B. (1994). Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31(3), 351-363. doi:10.2307/3152222
- Podsakoff, P. M. and MacKenzie, S. B. (1997). Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestion for Future Research. *Human Performance*, 10(2), 133-151. doi:10.1207/s15327043hup1002_5
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H. and Fetter, R. (1990). Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors. *The Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142. doi:10.1016/1048-9843(90)90009-7
- Qadeer, F. and Jaffery, H. (2014). Mediation of Psychological Capital between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(2), 453-470.
- Ryan, J. J. (2002). Work Values and Organizational Citizenship Behaviors: Values That Work for Employees and Organizations. *Journal of Business and Psychology*, 17(1), 123-132.
- Smith, C. A., Organ, D. W. and Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663. doi:10.1037/0021-9010.68.4.653
- Ünsal, A. A. (2019). *Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Vey, M. A. and Campbell, J. P. (2004). In-Role or Extra-Role Organizational Citizenship Behavior: Which Are We Measuring? *Human Performance*, 17(1), 119-135. doi:10.1207/S15327043HUP1701_6
- Williams, S. and Shiaw, W. T. (1999). Mood and Organizational Citizenship Behavior: The Effects of Positive Affect on Employee Organizational Citizenship Behavior Intentions. *The Journal of Psychology*, 133(6), 656-668. doi:10.1080/00223989909599771