



*Araştırma Makalesi / Research Article*

## Sivil Toplum Kuruluşları Gönüllülerinde Çalışmanın Merkeziliği ve Yaşam Doyumu İlişkisi

Mehmet Ali Taş<sup>1</sup>

Öz

Çalışmanın merkeziliği, hayatın diğer alanlarına göre işin daha önemli ve merkezi bir yere sahip olmasıdır. İş hayatının merkezine konumlandırılan insanlar için çalışmak, yaşam doyumunun önemli bir kaynağı olabilmektedir. Buradan hareketle bu araştırma, çalışmanın merkeziliğinin gönüllülerin yaşam doyumuna olan etkisini ortaya koymak amacıyla yürütülmüştür. Araştırma için çeşitli STK'larda (Sivil Toplum Kuruluşları) gönüllü olan 397 kişiden anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Elde edilen veriler analiz edilmiş ve önemli bulgulara ulaşılmıştır. Yapılan analizler sonucunda çalışmanın merkeziliğinin yaşam doyumuyla anlamlı ve pozitif bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında hipotezi test etmek üzere yapılan yol analizinde çalışmanın merkeziliğinin yaşam doyumunu pozitif şekilde etkilediği saptanmıştır. Sonuç olarak bireylerin bir STK'da gönüllü olarak yaptıkları faaliyetleri hayatlarının merkezine taşımaları, onların yaşam doyumuna olumlu bir katkısının olduğu söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışmanın Merkeziliği, Yaşam Doyumu, Gönüllüler, Sivil Toplum Kuruluşları.

## Relationship between Work Centrality and Life Satisfaction in Non-Profit Organizations Volunteers

Abstract

Work centrality is that work has a more important and central place than other areas of life. For people who place work at the center of their lives, working can become an important source of life satisfaction. From this point of view, this research was carried out to reveal the effect of the work centrality on the life satisfaction of volunteers. For the research, data were collected from 397 volunteers in various NPOs (Non-Profit Organizations) using the questionnaire technique. The obtained data were analyzed and important findings were determined. As a result of the analysis, it was determined that the work centrality had a significant and positive relationship with life satisfaction. In addition, in the SEM (Structural Equation Model) analysis conducted in line with the hypothesis, it was determined that the work centrality positively affected life satisfaction. As a result, it can be said that the fact that the volunteers carry their volunteer activities to the center of their lives has a positive contribution to their life satisfaction.

**Keywords:** Work Centrality, Life Satisfaction, Volunteers, Non-Profit Organizations.

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, [matas@mehmetakif.edu.tr](mailto:matas@mehmetakif.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0001-9714-7188>

**Atıf/Cite as:** Taş, M. A. (2023). Sivil toplum kuruluşları gönüllülerinde çalışmanın merkeziliği ve yaşam doyumunu ilişkisi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41 (3), 555-570.

## GİRİŞ

İnsanlar, hayatlarının önemli bir bölümünü çalışarak geçirmektedir. Bu nedenle iş, insan hayatının genelini önemli düzeyde etkilemektedir. Mevcut koşullarda iş kutsanmakta ve çalışmaya fazla değer atfedilmektedir. İnsanlar, işleriyle tanınmakta ve işleri aracılığıyla elde ettikleri kimliği benimsemektedir. Dolayısıyla iş artık hayatın merkezine oturmuş durumdadır (Dikmen, 1995). Öyle ki çalışmanın; insanın kendini gerçekleştirme, topluma katkıda bulunması ve değer üretmesi nedeniyle insan yaşamında merkezi bir değer haline geldiği görülmektedir (Sharabi ve Harpaz, 2010). Çünkü iş, bireyin saygınlığını, kendini ifade etme ve gerçekleştirme gibi birtakım ihtiyaçlarını gidermektedir (Diefendorff vd., 2002; Jiang ve Johnson, 2018; Veltman, 2015). Bu durum işin, yaşam memnuniyetini arttırabileceğini göstermektedir (Keser, 2005). Dolayısıyla bireylerin yaşam doyumu, iş hayatından bağımsız bir şekilde gelişmemektedir. Birçok örgütsel sorun veya çıktılar, insanların yaşam tatminini etkileyecektir. Bu nedenle iş ilişkilerinin yaşam doyumuyla derinden bağlantıları bulunmaktadır.

İş, insanın hayatını sürdürebilmesi için bir gelir aracı olarak değerlendirilse de hayatını devam ettirecek kadar yeterli bir gelir düzeyine sahip olan kişilerin çalışmaya devam ettiği bilinmektedir. İnsanlar çalışmadığında kendilerini amaçsız ve mutsuz hissettiği ifade edilmektedir. Bu nedenle insanlar yaptıkları işte anlam bulabilmektedir. İnsanlar, çalışmayı hayatlarının diğer alanlarına göre farklı bir yere konumlandırmaktadır (Jung ve Yoon, 2016). Bu bağlamda maddi bir beklentisi olmadan STK'larda gönüllü çalışan bireylerin çalışmaya farklı pencereden baktığını söylemek mümkündür. Çünkü gönüllülük, yardımseverliğin benzersiz bir biçimidir. Kişinin yükümlülüğü olmasına rağmen karşılıksız yapılmaktadır. Kişi, gönüllü olmayı özgür iradesiyle tercih etmektedir (Clary vd., 1998; Kwok vd., 2013). Dolayısıyla gönüllü kişiler, maddi beklentiler ya da ödüller için çalışmamaktadır. Hatta kar amaçlı kuruluşlarda bile maddi ödüllerden ziyade içsel bir enerji ve gönüllülük esaslı davranışları görmek mümkündür. Gönüllü olarak çalışırken insanların kendi eylemlerinden hoşlanmakta ve bu eylemlere değer atfetmektedir (Degli Antoni, 2009). Başkalarına yardım etme eylemi kendiliğinden derin bir mutluluk kaynağı olabilmektedir. İyi ve yüce bir amaca hizmet ettiği inancı içsel bir ödül ve doyum olarak suçluluk duygusunu da azaltabilmektedir. Bazen de bireylerin, aidiyet hissetmek ve yalnızlıktan kurtulmak istedikleri için gönüllü olduğu bilinmektedir (Clary vd., 1998; Meier ve Stutzer, 2008).

STK'larda maddi bir ödül beklentisine girmeden çalışan gönüllüleri yönetmek ve bir istikamet üzere uzun vadede çalışmalarını sağlamak oldukça zor bir iştir. STK'larda istedikleri zaman çalışan ve istedikleri zaman hesap vermek zorunda kalmadan oradan ayrılabilen gönüllülere farklı bir yönetim anlayışıyla yaklaşmak gerekir (Sarıkaya ve Bayraktaroğlu, 2013; Taş, 2022). Gönüllülerin STK yönetimiyle ilişkilerinin genellikle gayri resmi olması (Hoye ve Kappelides, 2021) ise yöneticileri zor durumda bırakabilmektedir (Jaeger vd., 2009). Dolayısıyla gönüllüleri asıl memnun ve motive edebilen unsurun para olmadığı; gönüllü işi büyük bir amaç, sorumluluk, kutsal bir çağrı ve yaşamın bir anlam kaynağı olduğunu kabul ettikleri için gönüllü şekilde çalıştıkları bilinmektedir (Alpaslan Danışman, 2013). Buradan hareketle bu araştırmada ücretli çalışanlardan farklı bir bağlama sahip olan gönüllülerin, yaptıkları faaliyetleri hayatlarının merkezine almaları neticesinde yaşam doyumlarında nasıl bir değişimin olacağını ele almaktadır. Alan yazında ücretli çalışanlar bağlamında bu iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışan sınırlı sayıda araştırmaya (Amah, 2009; Chandna, 2021; Ziegler ve Schlett, 2016; Tziner vd., 2014) rastlanmıştır. Gönüllü kitlesinin yaşam doyumunu araştıran (Veerasingam vd., 2013; Veerasingam vd., 2015), gönüllü işin; öznel iyi oluşu, yaşam memnuniyetini, öz saygıyı, özveriği

(Wei vd., 2012) ve yaşam tatminini (Sherman vd., 2011; Wheeler vd., 1998) desteklediğini ortaya koyan az sayıda çalışmaların bulunduğu tespit edilmiştir. Ancak gönüllüler açısından çalışmayı hayatın merkezine almanın yaşam doyumuna etkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla fedakârlık, yardımseverlik, empati ve içsel motivasyonla hareket eden gönüllülerin yaptıkları gönüllü çalışmaları, hayatlarının merkezine koymaları onların yaşama dair genel değerlendirmelerini olumlu etkilemesi beklenmektedir. Bu durum ücretli çalışanlardan farklı güdülerle hareket eden gönüllülerin daha etkili yönetilmesine dair literatürün geliştirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1.1. Çalışmanın Merkeziliği

Çalışmanın merkeziliği, bireyin işe atfettiği görelî değerini ifade etmekte ve işe dair davranışları etkileyebilmektedir (Amah, 2009). Çalışmanın merkeziliği, işin bireyin hayatında önemli bir rol oynadığı inancıdır (Jiang ve Johnson, 2018; Paullay vd., 1994; Tziner vd., 2014). Kişinin iş rolüyle özdeşleşmesidir. Burada kişi sürekli işini düşünme eğilimindedir. Öte yandan çalışmanın merkeziliği; sadece bireyin bir işle meşgul olmasıyla değil, aynı zamanda bir bütün olarak iş dünyasıyla ve çalışma hayatıyla ilgili düşüncesini ele almaktadır (Bal ve Kooij, 2011; Hirschfeld ve Feild, 2000).

Bireylerin işle ilgili tutumları, hayatın diğer alanlarına göre öncelikli hale gelebilmektedir. Dolayısıyla çalışmanın merkeziliği, bireyin iş ile iş dışı alanları (aile, sosyal çevre, dini topluluk vb.) için ayıracağı zamanın ve çabanın miktarını belirlemede rol oynamaktadır (Chandna, 2021; Hattrup vd., 2007). Çalışmanın merkeziliği, kişinin hem iş ortamında hem de iş dışı ortamlarda işe yönelik tutum ve davranışlarını belirleyebilmektedir. Çalışmanın merkeziliği, işe yönelik nispeten tutarlı ve istikrarlı bir tutuma zemin hazırlamaktadır. Bu noktada iş, hayatın önemli bir bileşenine dönüşmekte ve işe bağlılığı beraberinde getirmektedir. Çalışanlar, kaynaklarını (zaman, enerji vs.) işe ayırmaya daha fazla istekli olmaktadır (Bal ve Kooij, 2011; Hirschfeld ve Feild, 2000).

Çalışmanın merkeziliği, işe bağlılığı ve işe gömülme anlayışını ifade ettiği (Park vd., 2017) bilinse de aslında kişinin sadece mevcut işiyle değil, genel olarak çalışmaya dair olduğu görülmektedir. Bu nedenle çalışmanın merkeziliği kişinin çalışmaya dair tutumunu ve tercihini gerektirdiği gibi yönlendirmektedir (Uçanok, 2008). Çalışmayı hayatlarının merkezine taşıyan insanlar, bilişsel ve davranışsal olarak işe gömülmüş durumda olmaktadır. Bu nedenle iş, kişinin kimliğinde önemli bir iz bırakabilmektedir. Özellikle bu işler bireyin doyum aradığı baskın bir alansa o birey başarılı olmak için tüm enerjisini, yaratıcılığını, yeteneğini ve zamanını kullanacaktır. Başarılı olmaları halinde iş tatminini arttıran ödüller kazanacaktır. Sonucunda ise işi, hayatının merkezi haline getirecektir (Tziner vd., 2014). Bunun yanında aileyi geçindirmek, işi kaybetme tehlikesine karşı gelir kaynağını ve finansal bağımsızlığını korumak gibi kaygılar arttıkça çalışanların materyalist bir yapıya dönüşmesi muhtemel hale gelmektedir. Özellikle ekonomik sorumluluğu yükseldikçe kişinin işiyle özdeşleşmesi ve çalışmayı hayatının merkezine koyarak işinde daha başarılı olmak ve işini kaybetmemek için çabalaması beklenmektedir. Böylece iş, hayatın diğer alanlarına göre git gide daha fazla önem kazanmaya başlamaktadır (Sharabi ve Harpaz, 2010).

## 1.2. Yaşam Doyumu

Yaşam doyumu, hayatın ne kadar doyurucu olduğuyla ilgilidir (Dikmen, 1995). Bireyin belirlediği kıstaslara uygun şekilde hayatı hakkında bir değer biçmesidir (Çevik ve Korkmaz, 2014). Yaşam doyumu, bireyin kendi hayatıyla ilgili yaptığı öznel ve bilişsel bir değerlendirmesidir. Öznel iyi oluşun da önemli bir bileşenidir (Diener vd., 1985; Kwok vd., 2013; Pavot ve Diener, 2008; Shin ve Johnson, 1978). Çünkü öznel iyi oluş; az negatif duygular, çok pozitif duygular ve yaşam doyumunun bir araya gelmesiyle gelişmektedir (Hefferon ve Boniwell, 2011). Yaşam doyumu, insanın genel olarak tüm hayatını olumlu şekilde değerlendirmesi neticesinde ulaşılmakta (Dağlı ve Baysal, 2016) ve yaşam memnuniyetini ortaya koymaktadır (Veeratomy vd., 2013). Bu anlamda yaşam doyumunu bazı faktörlerle açıklamak güçtür. Çünkü yaşam her şeyi kapsamaktadır (Dikmen, 1995).

Her insan; önemli ihtiyaçlarını, hedeflerini ve isteklerini yerine getirme düzeyine dair kişisel bir değerlendirme yapmaktadır (Frisch, 2000; Veeratomy vd., 2015). Bu değerlendirmenin olumlu olması mutluluğu beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla yaşam doyumu bir noktada bireysel mutluluk olduğu ifade edilmektedir (Çevik ve Korkmaz, 2014; Dağlı ve Baysal, 2016). İş ortamında çalışanların birtakım ihtiyaçlarını karşılaması sonucunda yaşam doyumu deneyimledikleri görülmektedir. Öyle ki yaşam doyumu hem iş hem de sosyal çevreden etkilenmektedir (Chandna, 2021). İnsanın yaşamında doyuma ulaşabilmesi için işlerinden memnun olmaları ve sosyal hayatta olumlu duygular yaşamaları gerekmektedir (Çevik ve Korkmaz, 2014). Çünkü iş hayatında deneyimlenen iyi ve kötü tüm olayların etkisi, yaşamın diğer alanlarına taşınmaktadır. Benzer şekilde sosyal hayatın etkilerini de iş yaşamında görmek mümkündür. Dolayısıyla çalışma hayatıyla yaşamın diğer alanları iç içe geçmiş olup (Dikmen, 1995) bir alanda deneyimlenen doyum, hayatın tümüne yansıtılabilmektedir.

Yaşam doyumu hayatın sadece bir kısmıyla ilgili bir tatminden gelmemektedir. Yaşam memnuniyeti için insanların işlerinden de tatmin ve mutlu olmaları gerekmektedir. Dolayısıyla yaşam doyumu, aynı zamanda yaşam kalitesine işaret etmektedir (Çevik ve Korkmaz, 2014; Piccolo vd., 2005). Öte yandan iş yaşamından gelen tatminsizlik, motivasyon eksikliği, huzursuzluk, kaygı ve mutsuzluk gibi olumsuzlukların sonuçları kişinin aile ve diğer sosyal yaşamına yayılmaktadır. Bu durum elbette yaşam doyumunun düşmesine de yol açabilmektedir (Keser, 2005).

## 1.3. Hipotezin Geliştirilmesi

Bu çalışmada araştırılan ilişki, kimlik kuramı ile açıklanabileceği düşünülmektedir. Kimlik kuramına (Tajfel, 1982) göre insanlar hayatın akışı içerisinde çeşitli rolleri vardır. Bunları önem dercesine göre kimliğiyle özdeşleştirerek hiyerarşik bir düzlem içerisinde sıralamaktadır. Belirli ve önemli bir kimlik ön plana çıkabilmektedir. Bu kimlik kişinin kendini tanımlamasında daha merkezi bir konuma sahip olmaktadır (Thoits, 1991). Bireylerin kendilerini tanımlamalarında merkezi olan rollere, geri kalan diğer rollerden daha fazla kaynak tahsis etmeye eğilim göstermektedir. Bu rol daha tatmin edicidir. Bu noktada iş rolüne verilen önem daha yüksek olursa iş ve çalışmanın merkeziliği yükselmektedir (Jiang ve Johnson, 2018). Dolayısıyla rol kuramı bireyin neden gönüllü olmaya devam ettiğini de açıklamaktadır. Bireylerin gönüllü faaliyetlere katılım düzeyi arttıkça rol kimliği gelişmektedir. Burada birey, kendini bir gönüllü olarak tanımlamaya başlamakta ve gönüllülüğü hayatın önemli bir parçası olduğuna dair algısı pekişmektedir (Grube ve Piliavin 2000; Veeratomy vd., 2013).

Çalışmayı hayatın merkezine taşıyanlar, işlerine büyük önem vermekte ve çalışma rolünü hayatın kritik bir parçasına dönüştürmektedir. Çalışmak, bireyin kendi iyiliği için önemli bir çaba gibi görünmeye başlamaktadır. İnsanlar yaptıkları işe gömülmekte bundan da zevk ve memnuniyet duymaktadır. Örgüte bağlılık göstermekte ve emeklilik geldiğinde bile çalışmaya istekli olabilmektedir (Jiang ve Johnson, 2018; Tziner vd., 2014). Kişi işiyle ne kadar meşgul olursa öz saygısı ve kişilik-iş uyumu o kadar güçlenmektedir. Bu durum doğal olarak işin anlamlılığını da beraberinde getirmektedir. Çünkü çalışmanın merkeziliği hakkında güçlü inançları olan bireylerin işlerinde daha fazla anlamlılık algıladığı görülmektedir (Rosso vd., 2010). Bu nedenle çalışmayı hayatlarının merkezi haline getiren çalışanlar, diğer örgüt üyelerine yardım etmeye zaman ayırdıklarında kendilerini daha iyi hissetme eğiliminde olmaktadır (Uçanok ve Karabati, 2013). Çalışanların yaptıkları işle ilgili olumlu tutum, davranış ve coşkuları onların işi yapma ve başarıya yeteneklerini besleyen pozitif bir enerjiye dönüşmektedir (De Clercq vd., 2019). İş sayesinde kazanılan bu unsurlar, kişinin işte daha fazla zaman geçirmesine ve severek işiyle meşgul olmasına zemin hazırlamaktadır (Sharabi ve Harpaz, 2010). Bu nedenle çalışmanın merkeziliğinin iş tatminiyle pozitif ancak ayrılma niyetiyle negatif bir ilişkisi bulunmaktadır (Amah, 2009; Tziner vd., 2014). Çalışmanın merkeziliğinin örgütsel vatandaşlık davranışıyla (Ugwu ve Igbende, 2017) ve öz yeterlilikle pozitif ilişkisi kanıtlanmıştır (Ziegler ve Schlett, 2016). Çalışma yaşamından elde edilen iş tatmininin yaşam doyumuyla yakından ve doğrudan bir ilişkisinin olduğu görülmektedir (Çevik ve Korkmaz, 2014; Dikmen, 1995). Yaşam doyumuna ise bağlılığı, performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemektedir (Chandna, 2021).

Ücret beklentisi olmadan insanlara faydalı olma ve katkıda bulunma isteğine dayanan gönüllülük, insanın hayat kalitesini iyileştirmeyi ve yaşamdan memnuniyet duymayı amaçlayan fedakâr bir faaliyeti ifade etmektedir. Dolayısıyla diğerlerine yardım etme ve kendilerine ihtiyaç duyulduğunu hissetme motivasyonu, gönüllü faaliyeti önemli ve değerli kılabilmektedir (Veerasingh vd., 2015). Yapılan gönüllü faaliyetleri hayatın önemli bir noktasına taşıyabilmektedir. Zaman ve enerjinin ayrılmasına değecek kadar anlamlı ve gerekli olmasına zemin hazırlamaktadır. İnsanlar, gönüllü olmak suretiyle daha fazla benlik saygısına, yaşam amacı duygusuna, fiziksel ve zihinsel sağlığa sahip olabileceği ifade edilmektedir (Veerasingh vd., 2013). Gönüllülük, sosyal bir ilgi ve aidiyet duygularını barındırmaktadır. Sosyal ilgi ise pozitif bir ruh halinin önemli bir bileşenidir. İnsanın yaşam tatminini arttırmaktadır. Gönüllülük, azalan bir stres ve depresyonla ilişkilendirilmektedir (Veerasingh vd., 2015; Wilson 2012). Dolayısıyla gönüllü olanların olmayanlara oranla daha fazla yaşam doyumunu deneyimledikleri ileri sürülmektedir. Nitekim bazı araştırmalar, gönüllülüğün yaşam doyumuna üzerindeki olumlu etkisini doğrulamaktadır. Gönüllü olan bireylerin gönüllü faaliyetlere katılmayanlara oranla daha fazla yaşam doyumuna sahip olduğu ileri sürülmektedir (Kwok vd., 2013; Meier ve Stutzer, 2008; Stukas vd., 2008). Literatürde mevcut olan bu ilişkilerden hareketle H1 hipotezi geliştirilmiştir.

*H1: Gönüllülerde çalışmanın merkeziliği yaşam doyumunu pozitif şekilde etkilemektedir.*

## **2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ**

Araştırmanın bu kısmında örneklem bilgisine, veri toplama araçlarına, yapılan analizlere ve elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Araştırma için Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinin Etik Kurulu'ndan (tarih: 06.07.2022 ve sayı no: GO 2022/828) yazılı izin alınmıştır. Katılımcılara, çalışmaya katılmanın gönüllülük esasına bağlı olduğu, kişisel bilgilerinin gizli kalacağı ve istedikleri zaman çalışmadan çekilebilecekleriyle ilgili gerekli açıklamalar yapılarak katılmak isteyenlerden onam alınmıştır.

## 2.1. Araştırmanın Örneklemi

Bu araştırma, 2022 yılı içerisinde aktif olarak faaliyet gösteren ve kâr amacı gütmeyen çeşitli STK'larda yürütülmüştür. Araştırma kapsamında 397 gönüllü katılımcıdan anket tekniği kullanılarak veri toplanmıştır. Gönüllü katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla cinsiyet, yaş dağılımı, medeni durum dağılımı, eğitim durumu ve kaç yıldır gönüllü faaliyetlerde bulduklarına ilişkin bilgiler elde edilmeye çalışılmıştır. Örneklemin sosyo-demografik bilgileri ise Tablo 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri**

		n	%			n	%
<b>Cinsiyet Dağılımı</b>	Kadın	218	54.9	<b>Eğitim Durumu Dağılımı</b>	Lise ve altı	58	14.6
	Erkek	179	45.1		Ön lisans	64	16.1
<b>Yaş Dağılımı</b>	20 ve altı yaş	72	18.1	Lisans	206	51.9	
	21-30 yaş	142	35.8	Lisansüstü	69	17.4	
	31-40 yaş	73	18.4	1-5 yıl	214	53.9	
	41-50 yaş	70	17.6	<b>Gönüllü Faaliyetlerde Bulunma Yıl Sayısı</b>	6-10 yıl	81	20.4
	51+ yaş	40	10.1		11-15 yıl	52	13.1
<b>Medeni Durumu Dağılımı</b>	Evli	161	40.6	16-20 yıl	23	5.8	
	Bekâr	236	59.4	21+ yıl	27	6.8	

Tablo 1'e göre gönüllü katılımcıların 218'i (%54.9) kadınlardan ve 179'u (%45.1) erkeklerden oluşmaktadır. Gönüllülerin yaş dağılımları incelendiğinde; 72'si (%18.1) 20 yaş ve altı, 142'si (%35.8) 21-30 yaş, 73'ü (%18.4) 31-40 yaş, 70'i (%17.6) 41-50 yaş ve son olarak 40'ü (%10.1) ise 51 yaş ve üstü bir aralıkta yer aldığı görülmektedir. Bu katılımcıların 161'i (%40.6) evli ve 236'sı (%59.4) ise bekâr olduğu görülmektedir. Bu gönüllü katılımcıların 58'i (%14.6) lise ve altı, 64'ü (%16.1) ön lisans, 206'sı (%51.9) lisans ve 69'u (%17.4) ise lisansüstü bir eğitime düzeyine sahip olduğu saptanmıştır. Ayrıca katılımcıların kaç yıldır bir STK'da gönüllü olduklarına dair bilgiye yer verilmiştir. Buna göre gönüllülerin 214'ü (%53.9) 1-5 yıl, 81'i (%20.4) 6-10 yıl, 52'si (%13.1) 11-15 yıl, 23'ü (%5.8) 16-20 yıl ve son olarak da 27'si (%6.8) 21 yıl ve daha fazla bir süredir gönüllü faaliyetlere katılım gösterdiği tespit edilmiştir.

Sonuç olarak bu araştırmada kadın katılımcıların daha fazla olduğu görülmektedir. 21-30 yaş aralığında yer alanların daha yoğunlukta olduğu tespit edilmiştir. Bekâr katılımcıların, evli katılımcılara göre daha fazladır. Katılımcıların önemli bir kısmı lisans eğitim düzeyine sahiptir. Bunun yanında 1-5 yıldır aktif şekilde gönüllü faaliyetler katılım gösterenlerin oldukça yoğun olduğu görülmektedir.

## 2.2. Veri Toplama Araçları

**Çalışmanın Merkeziliği Ölçeği:** Bu ölçek, Kanungo (1982) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek tek faktörden ve 6 maddeden oluşmaktadır. Örneğin, "Çalışmak hayatımın merkezinde yer almaktadır." şeklindeki maddesi ölçeğin önemli maddelerinden bir tanesidir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması ise Uçanok (2008) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin maddeleri 1) Kesinlikle katılmıyorum ve 6) Kesinlikle katılıyorum şeklinde 6'lı bir Likert tipi derecelendirme ile

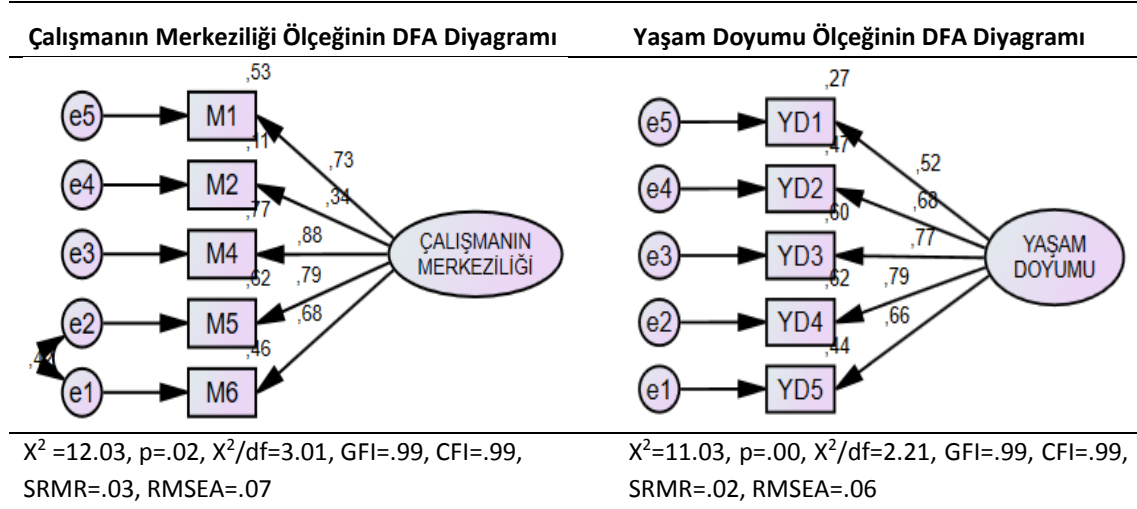
puanlanmaktadır. Dolayısıyla ölçeğin ortalamasının artması, örnekleme ait çalışmanın merkeziliği seviyesinin arttığını göstermektedir.

**Yaşam Doymu Ölçeği:** Bu çalışmada Diener ve diğerleri (1985) tarafından geliştirilmiş olan “Yaşam Doymu Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek tek bir faktörden ve 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin maddelerinden örnek olarak “Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.” şeklindeki maddesi verilebilir. Ölçek; Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçeye uyarlanmış, güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiştir. Maddeler, 1) *Hiç katılmıyorum* ve 5) *Tamamen katılıyorum* arasında 5’li bir Likert tipi derecelendirme ile puanlanmaktadır. Bu bağlamda ölçeğin ortalaması arttıkça katılımcıların yaşam doymu düzeylerinin arttığı ifade edilebilir.

Bu çalışmada ölçeklerin yapı geçerliliğinin sınamak amacıyla IBM Amos 23 programı kullanılarak Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Burada ölçeklerin yapı geçerliliği toplanan verilerle doğrulanmaya çalışılmıştır. Yapılan DFA analizleri sonucunda ölçeklerle ilgili elde edilen uyum indeksleri (Meydan ve Şeşen, 2015; Gürbüz, 2019) Şekil 1’de gösterilmiştir.

İlk etapta çalışmanın merkeziliği ölçeğinin birinci düzey tek faktörlü DFA analizi yapılmıştır. Elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde modifikasyona ihtiyacının olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, arzu edilen faktör yüküne sahip olmaması ve uyum indekslerini düşürmesi nedeniyle M3 maddesi analizin dışında bırakılmıştır. Ayrıca M5↔M6 maddeleri arasında modifikasyon işlemi uygulanarak birbirine bağlanmıştır. Ardından yaşam doymu ölçeği de birinci düzey tek faktörlü DFA analizine tabi tutulmuştur. Elde edilen uyum indekslerinin iyi düzeyde (Meydan ve Şeşen, 2015; Gürbüz, 2019) olması nedeniyle herhangi bir modifikasyon işlemi uygulanmamıştır. Ölçeklerin DFA diyagramları ve uyum indeksleri Şekil 1’de gösterilmiştir.

**Şekil 1: DFA Modellerine İlişkin Diyagramlar ve Uyum İndeksleri**



Şekil 1’deki bulgular incelendiğinde, her iki ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin ve uyum indeks değerlerinin oldukça yüksek düzeyde (Meydan ve Şeşen, 2015) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ölçeklerin yapı geçerliliğinin doğrulandığı söylenebilir. Bu aşamadan sonra ölçeklerin ortalamaları alınmış, güvenilirlik ve normal dağılım değerleri incelenmiştir. Bulgular ise Tablo 2’de gösterilmiştir.

### 2.3. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın hipotezini test etmeden önce, değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını, ilişki varsa ne yönde olduğunu tespit etmek önemlidir. Bunun için korelasyon analizine başvurulmuştur. Elde edilen bulgular Tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 2: Ortalama, Korelasyon, Güvenirlik ve Normal Dağılım Değerleri**

	$\bar{X}$	S.S.	1	2	Skewness	Kurtosis
<b>1.Çalışmanın Merkeziliği</b>	4.26	.66	<b>.83</b>		-.513	-.698
<b>2.Yaşam Doymumu</b>	3.97	.68	.323**	<b>.80</b>	-.119	-.772

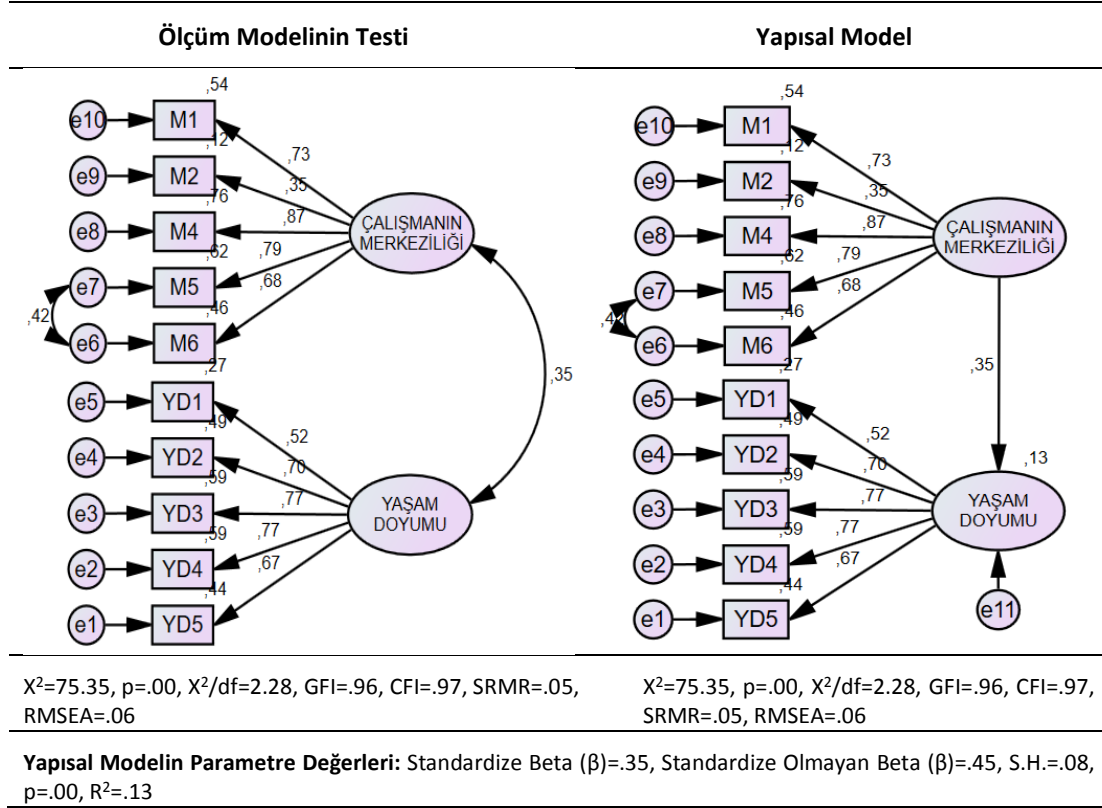
\*\* :  $p=.00$  Cronbach’s Alpha değerleri koyu puntolarla gösterilmiştir.

Tablo 2’de sunulan bulgular incelendiğinde; değişkenlerin normal dağılımı gösterdiği tespit edilmiştir. Nitekim normal dağılım için çarpıklık/basıklık (*skewness/kurtosis*) değerlerinin -1 ile +1 arasında olması gerektiği ileri sürülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015). Bunun yanında değişkenlerin Cronbach’s Alpha güvenirlilik değerlerinin önemli düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Böylece ölçeklerin iç tutarlılığı sağlanmıştır. Son olarak da çalışmanın merkeziliğinin yaşam doymumuyla anlamlı ve pozitif bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir ( $p<.05$ ).

Araştırmanın hipotezini sınamak amacıyla Yapısal Eşitlik Modeliyle model kurulmuş ve sonuçlar değerlendirilmeye çalışılmıştır. Yapısal eşitlik modelinin kullanılmasının temel sebebi ise değişkenler arasındaki ilişkileri doğrudan ve dolaylı bir şekilde tek bir modelde gösterme imkânı tanınmasıdır (Meydan ve Şeşen, 2015; Gürbüz, 2019). Yapısal modeli oluşturmadan önce bu ölçüm modelinin uygunluğunun sınanması gerekmektedir. Araştırmanın verisi normal dağılım göstermesi nedeniyle Maximum Likelihood hesaplama yöntemi (Gürbüz, 2019) kullanılarak çalışmanın merkeziliği ile yaşam doymumu arasında bir kovaryans çizilmiştir. Ölçüm modelinin arzu edilen uyum indekslerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla DFA analizlerinde uygulanmış olan modifikasyon işlemleri dışında herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. Ölçüm modeli doğrulandıktan sonra yapısal model oluşturulmuş ve araştırmanın hipotezi test edilmiştir. Oluşturulan yapısal modelin diyagramı, uyum indeksleri ve yapısal modelin parametre değerleri de Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2: Modellerle İlişkin Diyagramlar ve Uyum İndeksleri



Yapısal modelin uyum indekslerinin iyi düzeyde sonuç verdiği ve modelin anlamlı olduğu görülmektedir. Yapısal modelin parametre değerleri incelendiğinde de çalışmanın merkeziliğinin yaşam doyumunu anlamlı ve pozitif şekilde etkilediği tespit edilmiştir (Standardize  $\beta=.35$ ;  $p<.01$ ). Çalışmanın merkeziliği, yaşam doyumundaki değişimin (varyansın) %13'ünü açıklamaktadır ( $R^2=.13$ ). Yapılan analizler sonucunda elde edilen bu bulgular ışığında H1 hipotezinin desteklendiği söylenebilir.

### 3. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma, gönüllü çalışmanın merkeziliğinin yaşam doyumuna olan etkisini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda çalışmanın merkeziliğinin yaşam doyumuyla önemli düzeyde ve pozitif bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında çalışmanın merkeziliğinin yaşam doyumunu olumlu etkileyerek artmasında rol oynadığı saptanmıştır. Dolayısıyla gönüllülerde çalışmanın merkeziliği yaşam doyumunun önemli bir öncülü olduğu söylenebilir. Nitekim farklı örneklemeler üzerinde yapılmış önceki araştırmalarda bu iki değişkenin ilişkisi tespit edilmiştir (Amah, 2009; Chandna, 2021; Tziner vd., 2014; Ziegler ve Schlett, 2016). Dolayısıyla bu araştırmanın bulguları alan yazındaki tespitlerle desteklendiği söylenebilir. Bu durum, çalışmanın merkeziliğinin hem ücretli çalışanlar hem de maddi beklentisi olmayan gönüllüler için benzer sonuçlar doğurduğunu göstermektedir.

İşin karakteristik özellikleri nedeniyle bazen çalışanları cezbedebilmektedir. Örneğin, STK'da gönüllü çalışan birinin diğer herhangi bir canlıya faydası olan işlerde çalışırken coşku, neşe, heyecan ve şevk içerisinde hareket edebilmektedir. Burada işin kendi yapısı gereği önemli

bir amaca sahip olduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda işin bir değer, fayda ve anlam taşıması, motive edici bir güç şeklinde ortaya çıkmaktadır. Kişinin işe duyduğu sevgisi sayesinde yapacağı görevler hakkında uzun süre boyunca düşünmesini, başarılı olmak için gerekli yeterliliği edinmeye başlamasını ve işin yapılmaya değer olduğu algısını güçlendirmektedir. Kimlik Kuramında (Tajfel, 1982) belirtildiği üzere süreç içerisinde gönüllüler, işi hayatlarının diğer alanlarına göre daha fazla önemsemeye, özümsemeye, iş için zaman ayırmaya ve işi bir kimliğe dönüştürmeye başlamaktadır. Bu durum onları içsel şekilde motive etmektedir (Pollack vd., 2020). Nitekim yapılan bazı çalışmalarda (Kwok vd., 2013; Veerasamy vd., 2015) gönüllülerde içsel motivasyonun ve ihtiyaç tatminin yaşam doyumunu pozitif şekilde desteklediği ortaya çıkmıştır. İş, hayatının merkezine yerleşince bireyler daha fazla özgecil davranmaya başlamaktadır. Kişi, arkadaşlarının başarısına katkı sağlayacağı için de mutluluk duymaya başlamaktadır. Bu sayede çalışmanın merkeziliği yapılan faaliyetlerin daha anlamlı hale gelmesinde rol oynamaktadır. Gönüllü faaliyetlere katılım ve dolayısıyla yaşam doyumunu deneyimlenmektedir (De Clercq vd., 2019).

Clary ve diğerlerinin (1998) çalışmasında gönüllülerin, gönüllü eylemlerden önceki ve sonraki motivasyonları incelenmiştir. Eylemden sonra gönüllülüğe istekliliğinin daha da arttığı tespit edilmiştir. Bireylerin gönüllü çalışmayı tatmin edici ve faydalı buldukları tespit edilmiştir. Ayrıca gönüllülüğün birçok açıdan kişilerin daha mutlu olmasını sağlayabileceği ileri sürülmektedir. Çünkü gönüllü çalışmanın öznel iyi oluşu, yaşam doyumunu, hayattan duyulan memnuniyeti olumlu anlamda etkilediği tespit edilmiştir (Meier ve Stutzer, 2008). Bu sayede gönüllülerin depresyon eğiliminin düştüğü görülmektedir (Wilson ve Musick 1999).

Kâr amacı güden örgütlerde çalışmanın merkeziliğinin, yaşam doyumunu arttırması gibi birçok olumlu sonucunun öncülü olduğu görülmektedir. Çünkü iş rolünün hayatlarının önemli ve merkezi bir parçası olduğuna inananlar, mesai saatleri dışında işlerinin olumlu yönlerinin tadını çıkarmak için zaman harcayabileceği ve örgütlerine duygusal olarak bağlanabileceği ifade edilmektedir. Söz gelimi, çalışmayı merkezi olarak gören çalışanların genellikle işlerinden tatmin olmakta, yüksek performans, proaktif davranışlar ve gayret göstermektedir (Diefendorff vd., 2002; Sharabi, 2017). Çalışmanın merkeziliği; kişinin bilgi, yetenek ve becerilerini sergilemesine yol açmaktadır. Bireyin kendini işe adanmasında, yararlı olmayı düşünmesinde ve kendini gerçekleştirmeye çalışmasında rol oynamaktadır. Bireyin kendi görevleri dışındaki işlere yönelmesini sağlamaktadır (Uçanok, 2008). Çalışmanın merkeziliği örgütsel bağlılığa yol açmakta (Bal ve Kooij, 2011) ve işin anlamlılığına atıf yapmaktadır. Bu nedenle somut ödüller olmazsa bile bireylerin memnuniyetle çalışmaya devam etmelerini sağlamaktadır (Ugwu ve Igbende, 2017). Çalışmanın merkeziliği sayesinde bireyler, örgüte daha fazla saygı duymakta ve örgüt için daha fazlasını yapmanın yollarına başvurmaktadır. Bu sayede çalışmanın merkeziliği, işe yabancılaşmayı de engellemektedir (Hirschfeld ve Feild, 2000). Ayrıca çalışmanın merkeziliği işten ayrılma niyetiyle ve işe devamsızlıkla negatif bir ilişkisi bulunmaktadır (Sharabi ve Harpaz, 2010; Tziner vd., 2014).

Sonuç olarak, gerçekten kendi özgür iradeleriyle yani istedikleri için gönüllü işi yapanların finansal bir kaygı ve baskı altında kalmadıkları ve istedikleri zaman işi bırakabilecekleri bilinen bir gerçektir. O halde gönüllü işi neden yapmaya devam etmektedirler? Bunun temel sebebinin işin önemli, amaçlı, anlamlı ve değerli olduğuna dair bir inanca sahip olmalarına bağlanabilir. Bu sayede çalışmayı hayatlarının diğer alanlarına göre farklı ve önemli bir yerde konumlandırarak gönüllülerin yaşamlarına dair genel değerlendirmelerinin de olumlu olması beklenebilir. Bu sayede gönüllü işlerden elde edilen doyum, mutluluk, huzur ve faydalı olma düşüncesi yaşamın

diğer alanlarına da yayılmış olur. Elde edilen bu sonuçlar; Dikmen'in (1995), Keser'in (2005), Çevik ve Korkmaz'ın (2014) ve Piccolo ve diğerlerinin (2005) savlarını hem desteklemekte hem de genişletmektedir.

#### 4. ÖNERİLER

STK'lar faaliyetlerini sürdürmek için gönüllülere ihtiyaç duymaktadır. Bu durum STK'ların güçlü şekilde kaynak bağımlılığına sahip olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla STK'ların en fazla odaklanması gereken zor konulardan bir tanesinin bireylerin gönüllü olarak katılımını sağlamak ve STK'daki varlığını uzun süre devam etmelerini başarmaktır. Gönüllüler ise psikolojik sözleşmeyle bağlı oldukları ve ücret almadıkları görülmektedir. Bu nedenle onları motive ve tatmin etmek oldukça güçtür. Bu durum gönüllülerin kolay şekilde STK'dan ayrılma imkânına sahip olduklarını göstermektedir. Çünkü gönüllüler STK'dan ayrılma esnekliğine ve özgürlüğüne sahiptirler. O halde onları farklı bir yönetim anlayışıyla yönetmek gerekir. Söz gelimi, onlara net rol tanımlarının verilmesi, geribildirim prosedürlerinin hazırlanması ve desteklenmesi onların motivasyonlarını güçlendirecektir. Bu sayede zamanla gönüllüler yaptıkları gönüllü işleri hayatlarının merkezine taşımaya başlayabilirler. Bu bağlamda STK'ların, gönüllülerin sergilediği olumlu iş deneyimlerini ve işin olumlu yönlerini onlara hatırlatmaya gayret göstermelidir. Gönüllülerin yaşadıkları iyi olayları paylaşmaları istenerek olumlu iş düşüncesiyle meşgul olmaları sağlanabilir. STK'lar gönüllülere olumlu geri bildirim ve özel ödüller yoluyla bir yeterlilik ve başarı duygusu aşılayabilir. Öyle ki Alfes ve Langner (2017), gönüllülerin anlamlı buldukları görevleri yerine getirmek için kendilerini adayabileceklerini ileri sürmektedirler. Dolayısıyla gönüllülerin yaptıkları faaliyetleri benimsemeleri ve hayatlarının önemli bir parçasına dönüştürmeleri sağlanmalıdır.

Bu araştırma, gönüllülerde çalışmanın merkeziliğinin yaşam doyumuyla arasındaki ilişkiye dair anlayışı genişletmeye yardımcı olmaktadır. Fakat bu araştırmanın STK gönüllüleri üzerinde uygulandığı unutulmamalıdır. Gelecekteki çalışmalarda bu değişkenlerin ilişkisi, farklı sektör çalışanlarından oluşan bir örneklemden veri toplanarak test edilebilir. Ayrıca gelecekteki araştırmalar, çalışmanın merkeziliğinin; içsel motivasyon, örgütsel vatandaşlık davranışları ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini inceleyebilir. Bunun yanı sıra araştırmanın sonuçları yorumlanırken dikkate alınması gereken çeşitli kısıtlar bulunmaktadır. Araştırmanın derinlemesine ve kefişsel bir niteliğe sahip olmayan kesitsel olması ve verilerin sadece STK gönüllülerinden toplanmış olması önemli bir sınırlılık olarak kabul edilmektedir.

---

## YAZAR BEYANI

### Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

### Etik Kurul Onayı

Bu araştırma için Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Etik Kurulu'nun 06.07.2022 tarih ve GO2022/828 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

### Yazar Katkıları

Yazar çalışmayı tümüyle tek başına gerçekleştirmiştir.

### Çıkar Çatışması

Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

---

## KAYNAKÇA

- Alfes, K., & Langner, N. (2017). Paradoxical leadership: Understanding and managing conflicting tensions to foster volunteer engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 96-103. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.005>
- Alpaslan Danışman, S. (2013). Kültürlerarası gönüllü kuruluşlar yönetimi. M. Sarıkaya ve S. Bayraktaroğlu (Ed.), *Gönüllü kuruluşlarda yönetim ve strateji* içinde (65- 90). Gazi Kitabevi.
- Amah, O. E. (2009). Job satisfaction and turnover intention relationship: The moderating effect of job role centrality and life satisfaction. *Research and Practice in Human Resource Management*, 17(1), 24-35.
- Bal, P. M., & Kooij, D. (2011). The relations between work centrality, psychological contracts, and job attitudes: The influence of age. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(4), 497-523. <https://doi.org/10.1080/13594321003669079>
- Chandna, V. (2021). The impact of work centrality and type of work on life satisfaction: An exploration of global respondents. *Romanian Economic Journal*, 24(81), 50-58. <https://doi.org/10.24818/REJ/2021/81/04>
- 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(6), 1516. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1516>
- Çevik, N. K., & Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126-145.

- Dağlı, A., & Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1250-1262. <https://doi.org/10.17755/esosder.75955>
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2019). Why happy employees help: How meaningfulness, collectivism, and support transform job satisfaction into helping behaviours. *Personnel Review*, 48(4), 1001-1021. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2018-0052>
- Degli Antoni, G. (2009). Intrinsic vs. extrinsic motivations to volunteer and social capital formation. *Kyklos*, 62(3), 359-370. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6435.2009.00440.x>
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 93-108. <https://doi.org/10.1002/job.123>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3), 115-140.
- Frisch, M. B. (2000). *Quality of life therapy: Applying a life satisfaction approach to positive psychology and cognitive therapy*. John Wiley & Sons.
- Grube, J. A., & Piliavin, J. A. (2000). Role identity, organizational experiences, and volunteer performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(9), 1108-1119. <https://doi.org/10.1177/01461672002611007>
- Gürbüz, S. (2019). *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi temel ilkeler ve uygulamalı analizler (IBM AMOS uygulamalı, örnek veri setleri)*. Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Hatrup, K., Ghorpade, J., & Lackritz, J. R. (2007). Work group collectivism and the centrality of work a multinational investigation. *Cross-Cultural Research*, 41(3), 236-260. <https://doi.org/10.1177/1069397107301975>
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2011). *Pozitif psikoloji: Kuram, araştırma ve uygulamalar*. Tayfun Doğan (Çev.). Nobel Yayınevi.
- Hirschfeld, R. R., & Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(7), 789-800. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200011\)21:7<789::AID-JOB59>3.0.CO;2-W](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200011)21:7<789::AID-JOB59>3.0.CO;2-W)
- Hoye, R., & Kappelides, P. (2021). The psychological contract and volunteering: A systematic review. *Nonprofit Management and Leadership*, 31(4), 665-691. <https://doi.org/10.1002/nml.21446>

- Jaeger, U., Kreutzer, K., & Beyes, T. (2009). Balancing acts: NPO-leadership and volunteering. *Financial Accountability & Management*, 25(1), 79-97. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0408.2008.00466.x>
- Jiang, L., & Johnson, M. J. (2018). Meaningful work and affective commitment: A moderated mediation model of positive work reflection and work centrality. *Journal of Business and Psychology*, 33(4), 545-558. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9509-6>
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 59-68. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.12.004>
- Kanungo, R. N. (1982). *Work alienation*. Praeger
- Keser, A. (2005). Çalışma yaşamı ile yaşam doyumu ilişkisine teorik bakış. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 897-913.
- Kwok, Y. Y., Chui, W. H., & Wong, L. P. (2013). Need satisfaction mechanism linking volunteer motivation and life satisfaction: A mediation study of volunteers subjective well-being. *Social Indicators Research*, 114(3), 1315-1329. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0204-8>
- Meier, S., & Stutzer, A. (2008). Is volunteering rewarding in itself? *Economica*, 75(297), 39-59. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.2007.00597.x>
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Park, J., Yoon, S., Moon, S. S., Lee, K. H., & Park, J. (2017). The effects of occupational stress, work-centrality, self-efficacy, and job satisfaction on intent to quit among long-term care workers in Korea. *Home Health Care Services Quarterly*, 36(2), 96-111. <https://doi.org/10.1080/01621424.2017.1333479>
- Paullay, I. M., Alliger, G. M., & Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 224-228. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.2.224>
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life. *The journal of Positive Psychology*, 3(2), 137-152. <https://doi.org/10.1080/17439760701756946>
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations in Japan: relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(8), 965-984. <https://doi.org/10.1002/job.358>
- Pollack, J. M., Ho, V. T., O'Boyle, E. H., & Kirkman, B. L. (2020). Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 311-331. <https://doi.org/10.1002/job.2434>

- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, (30), 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Sarıkaya, M., & Bayraktaroğlu, S. (2013). Sunuş. M. Sarıkaya ve S. Bayraktaroğlu (Ed.), *Gönüllü kuruluşlarda yönetim ve strateji içinde* (v-iv). Gazi Kitabevi.
- Sharabi, M., & Harpaz, I. (2010). Improving employees' work centrality improves organizational performance: Work events and work centrality relationships. *Human Resource Development International*, 13(4), 379-392. <https://doi.org/10.1080/13678868.2010.501960>
- Sherman, N. E., Michel, R., Rybak, C., Randall, G. K., & Davidson, J. (2011). Meaning in life and volunteerism in older adults. *Adultspan Journal*, 10(2), 78-90. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0029.2011.tb00127.x>
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5(1), 475-492. <https://doi.org/10.1007/BF00352944>
- Stukas, A., Snyder, M., & Clary, E. (2008). The social marketing of volunteerism: A functional approach. In C. Haugtvedt, P. Herr, & F. Kardes (ed.), *Handbook of consumer psychology. Marketing and consumer psychology series* (Taylor & Francis Group/Lawrence Erlbaum Associates). 959-979.
- Taş, M. A. (2022). *Sivil toplum kuruluşlarında anlamlandırılan liderlik modeli*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 33(1), 1-39. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.33.020182.000245>
- Thoits, P. A. (1991). On merging identity theory and stress research. *Social Psychology Quarterly*, 54(2), 101-112. <https://doi.org/10.2307/2786929>
- Tziner, A., Ben-David, A., Oren, L., & Sharoni, G. (2014). Attachment to work, job satisfaction and work centrality. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(6), 555-565. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2012-0102>
- Uçanok, B. (2008). *Çalışma değerleri, çalışmanın merkeziliği ve kişi-iş uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi.
- Uçanok, B., & Karabatı, S. (2013). The effects of values, work centrality, and organizational commitment on organizational citizenship behaviors: Evidence from Turkish SMEs. *Human Resource Development Quarterly*, 24(1), 89-129. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21156>
- Ugwu, F. O., & Igbende, D. A. (2017). Going beyond borders: Work centrality, emotional intelligence and employee optimism as predictors of organizational citizenship behavior. *Cogent Psychology*, 4(1), 1362805. <https://doi.org/10.1080/23311908.2017.1362805>

- Veerasamy, C., Sambasivan, M., & Kumar, N. (2013). Individual skills based volunteerism and life satisfaction among healthcare volunteers in Malaysia: Role of employer encouragement, self-esteem and job performance, a cross-sectional study. *PLoS one*, 8(10), 1-10. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0077698>
- Veerasamy, C., Sambasivan, M., & Kumar, N. (2015). Life satisfaction among healthcare volunteers in Malaysia: Role of personality factors, volunteering motives, and spiritual capital. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 26(2), 531-552. <https://doi.org/10.1007/s11266-014-9437-2>
- Veltman, A. (2015). Is meaningful work available to all people?. *Philosophy & Social Criticism*, 41(7), 725-747. <https://doi.org/10.1177/0191453714556692>
- Wei, Y., Donthu, N., & Bernhardt, K. L. (2012). Volunteerism of older adults in the United States. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 9(1), 1-18. <https://doi.org/10.1007/s12208-011-0069-6>
- Wheeler, J. A., Gorey, K. M., & Greenblatt, B. (1998). The beneficial effects of volunteering for older volunteers and the people they serve: A meta-analysis. *The International Journal of Aging and Human Development*, 47(1), 69-79. <https://doi.org/10.2190/VUMP-XCMF-FQYU-V0JH>
- Wilson, J. (2012). Volunteerism research: A review essay. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(2), 176-212. <https://doi.org/10.1177/0899764011434558>
- Wilson, J., & Musick, M. (1999). The effects of volunteering on the volunteer. *Law and Contemporary Problems*, 62(4), 141-168. <https://doi.org/10.2307/1192270>
- Ziegler, R., & Schlett, C. (2016). An attitude strength and self-perception framework regarding the bi-directional relationship of job satisfaction with extra-role and in-role behavior: The doubly moderating role of work centrality. *Frontiers in Psychology*, 7, 1-17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00235>