



## KİŞİ-ÖRGÜT UYUMU GÖNÜLLÜ İŞİ ANLAMLI KILAR MI? GÖNÜLLÜLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

**Mehmet Ali TAŞ\***

**Öz**

*Bu araştırmada, kişi-örgüt uyumunun yapılan gönüllü işin anlamlılığının önemli bir öncülü olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Çünkü Sivil Toplum Kuruluşlarında (STK) ücret almadan çalışan gönüllülerin STK'yla olan uyumu, gönüllüler için önemli bir motivasyon ve anlam kaynağı olabileceği düşünülmektedir. Bu amaçla çeşitli STK'larda aktif olarak gönüllü olan 233 kişiden anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Anket formunda; demografik soruların yanı sıra kişi-örgüt uyumu ve işin anlamlılığı ölçeklerine yer verilmiştir. Katılımcılardan elde edilen veriler; korelasyon ve yapısal eşitlik modeliyle analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda; kişi-örgüt uyumu ile işin anlamlılığı arasında önemli düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kişi-örgüt uyumunun, işin anlamlılığını pozitif şekilde etkilediği ve bu anlamlılık düzeyinin artmasında önemli bir öncül olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak; değerler, inançlar, hedefler ve beklentiler açısından gönüllü-STK uyumunun, gönüllülerin işi değerli, önemli ve faydalı olarak algılamalarında rol oynadığı söylenebilir. Çünkü gönüllülerin manevi faktörlerle ve işin anlamlılığıyla motive olduğu görülmektedir. Bu durum anlamlı işin iyi bir kişi-örgüt uyumu gerektirdiğini ortaya koymaktadır.*

**Anahtar Kelimeler:** Kişi-Örgüt Uyumu, İşin Anlamlılığı, Anlamlılık, Gönüllüler, STK'lar.



## DOES PERSON-ORGANIZATION FIT MAKE VOLUNTEER WORK MEANINGFUL? A STUDY ON VOLUNTEERS

### Abstract

*This research was conducted to determine whether the person-organization fit is an important antecedent of meaningful work. Because it is thought that the coherence of the values of the volunteers who work in Non-Profit Organizations (NPO) without pay, can be an important source of motivation and meaning. For this purpose, data were collected from 233 volunteers in various NPOs, using the survey technique. In the questionnaire form; In addition to demographic questions, person-organization fit and The Work and Meaning Inventory (WAMI) scales were included. Data obtained from the participants; was analyzed by correlation and structural equation modeling. As a result of the analysis; It has been determined that there is a significant positive relationship between person-organization fit and meaningful work. In addition, it has been determined that person-organization fit positively affects meaningful work, and is an important antecedent in increasing the level of meaningful work. As a result, it can be said that volunteer-NPO fit in terms of values, beliefs, goals, and expectations that can enable volunteers to perceive work as valuable, important and beneficial. Because it is seen that the volunteers are motivated by spiritual factors and meaningfulness of the work. This suggests that meaningful work requires a good person-organization fit.*

**Keywords:** Person-Organization Fit, Meaningful Work, Meaningfulness, Volunteers, NPOs.

### 1. GİRİŞ

İnsanlar için işin önemini ortaya koymayı amaçlayan çok sayıda araştırma yürütülmüş ve yürütülmeye devam edilmektedir. Zamanla işin anlamlılığı konusunun gittikçe önem kazanmaya ve ilgi toplamaya başladığı görülmektedir (Grama ve Todericiu, 2017). İşin anlamlı olarak algılanmasının ve bir motivasyon aracına dönüşmesinin en çok STK'lar için önemli olduğu ifade edilmektedir. Çünkü gönüllülerin daha çok maddi olmayan unsurlarla ve işin taşıdığı önem,

amaç ve değerlerle motive olduğu bilinmektedir. Bu durum anlamlı işin iyi bir kişi-örgüt uyumu gerektirdiğini ortaya koymaktadır. Kişi-örgüt uyumunun sağlanması sonucunda işe atfedilen anlamlılığının, işin öneminin ve değerinin artması beklenmektedir. Bu nedenle günümüzde, gönüllülerin STK'yla uyum göstermesinin işin anlamlılığına dair algıyı güçlendirebileceği düşünölmektedir.

Bir STK'ya üye olup gönüllü faaliyetlere katılma isteği hem tutumları hem de davranışları önemli ölçüde etkileyen bireysel değerlere dayanmaktadır (Erdurmazlı, 2019; Haski-Leventhal vd., 2018; Mutua ve Kiruhi, 2021). STK'ların çoğu benimsedikleri ilke, norm, değerler ve yaptıkları işin taşıdığı amaçlar yoluyla gönüllüleri cezbetmeye çalışmaktadır (Wang ve Seifert, 2021). Çekim-Seçim-Yıpranma (Attraction–Selection–Attrition-ASA) Teorisi (Schneider vd., 1995) bu durum için önemli bir açıklama getirmektedir (Van Vianen vd., 2008). ASA teorisine göre, insanlar; öncelikle örgütün özellikleri ile kendi özellikleri arasındaki uyumu tarttıktan sonra farklı açılardan örgütü çekici bulmaya başlanmaktadır. Nitekim insanların, kendilerine benzeyen örgüte daha fazla ilgi duyduğu, çekici bulduğu (Schneider vd., 1995; Adıgüzel ve Kayadibi, 2015) ve bu örgütte çalışmaya istekli olduğu ileri sürölmektedir (Yıldız, 2013). Çünkü insanlar, sahip oldukları özelliklerinin ve görüşlerinin doğrulanmasını arzu etmektedir. Böylece kişi ile örgüt arasında homojen bir kimlik ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle STK'ları cazip hale getirmeye ve gönüllülerin STK'yla uyumunu kolaylaştırmaya yönelik çabaların önemli olduğu düşünölmektedir. Öyle ki, gönüllülerin ihtiyacı ve örgütün çabasını uyumlu bir düzlemde buluşturmak gerekmektedir (Chalofsky, 2003; Lips-Wiersma ve Morris, 2009; Michaelson vd., 2014). Çünkü kişi-örgüt uyumu birçok olumlu örgütsel çıktıının temelinde yatmaktadır. Dolayısıyla örgütsel bileşenlerin uyumlu ve ahenkli bir şekilde çalışmasının önemi vurgulanmaktadır (Kristof, 1996; Turunç ve Çelik, 2012).

STK'nın düzgün ve sürekli işleyişine katkı sağlayan faaliyetler için gönüllülere ihtiyaç duyuluyorsa (Grube ve Piliavin 2000; Haivas vd., 2012; Wilson, 2012; Van Schie vd., 2015), kişi-örgüt uyumuna değinmek ve önemini vurgulamak gerekecektir. Bu durum STK'nın örgütsel yapısının gönüllülüğün motivasyonu ile olan ilişkisinin ortaya konulmasını gerekli kılmaktadır (Van Schie vd., 2015). Fakat kişi-örgüt uyumunun olumlu pek çok örgütsel çıktıyla ilişkisi olsa da işin anlamlı hale gelmesinde nasıl bir etkiye sahip olduğu konusundaki çalışmalar hala sınırlı sayıdadır (Scroggins, 2008; Van Wingerden vd., 2018). Ayrıca Türkçe literatürde bu ilişkiyi araştıran başka bir çalışmaya rastlanmaması nedeniyle çalışmanın literatüre katkı sunması beklenmektedir. Özellikle STK'larda ücret karşılığında çalışmayan gönüllülerin, STK-gönüllü değerlerinin uyuşması önemli bir motivasyon ve anlam kaynağı olabileceği düşünülmektedir. Çünkü gönüllüler, özgür iradeleriyle faaliyetlere katılmakta ve istediği zaman STK'dan ayrılabilirler. Gönüllüleri STK'da zorla tutabilecek bir güç bulunmamaktadır. Dolayısıyla onlar için işi değerli kılan etmenin ve STK'da devam etmelerinde etkili olan motivasyonun araştırılması gerekmektedir. Alan yazında da değerlerin STK'lar için hayati bir önem taşıdığı ve gönüllüler için önemli bir motivasyon kaynağı olduğu ifade edilmektedir. Bireylerin değerlerinin ve inançlarının STK'nın değerleriyle uyumlu olması nedeniyle gönüllü faaliyetlere katılım gösterdiği (Catano vd., 2001; Bahat, 2021) düşünüldüğünde, gönüllülerin STK'yla uyumlu bir şekilde çalışması sonucunda yaptıkları işe anlam yüklemesi beklenmektedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Kişi-Örgüt Uyumu

Örgütün felsefi görüşlerini, önceliklerini ve amaç duygusunu temsil eden değerler, hedefler, normlar ve beklentiler uzun vadede örgüt kültürünün oluşmasında rol oynar (Ferguson ve Milliman, 2008). Bu unsurlar; iş ortamının

tonunu belirlemekte, insanları birbirine bağlamakta, sosyalizasyonu kolaylaştırmakta ve ortak hedeflere doğru ilerlemeyi sağlamaktadır. Dolayısıyla bu faktörler, aynı zamanda kişi-örgüt uyumunun da önemli bileşenleridir (Hassan, 2007). Kişi-örgüt uyumu; bireylerin özellikleri (kişilik özellikleri, beceriler, hedefler, inançlar, değerler ve ilgi alanları) ile kuruluşların özellikleri (kültür, iklim, değerler, hedefler ve normlar) arasındaki uyumluluk derecesidir. Bireyin kişiliği, normları, değerleri ile örgütün belirlediği normlar, değerler ve kültür arasındaki uyumun ve ahengin bir tezahürüdür (Kristof, 1996; Chatman, 1989; Kim, 2012; Bahat, 2021). Kişi-örgüt uyumu, çalışanların örgütle ilgili neler ve nasıl hissedeceklerini, örgütte nasıl davranacaklarını ve bunu performanslarına nasıl yansıtacaklarını belirlemektedir (Van Wingerden vd., 2018).

Kişi-örgüt uyumu; önemli bazı unsurların gerçekleşmesiyle ortaya çıkmaktadır. Bunlar; tarafların değerlerinin uyuşması, yönetici ile çalışanların hedeflerinin uyuşması, bireylerin kişiliği ile örgütün iklimi arasında uyumun sağlanması ve son olarak da bireysel ihtiyaç veya beklentilerin örgütün sistemi ile uyum sağlamasıdır (Kristof, 1996). Bireyin örgütle ne kadar çok benzerliği olursa örgüte o kadar iyi uyum sağlayacağı ileri sürülmektedir (Çiçek ve Çalış, 2021). Uyumun gerçekleşmesi neticesinde kişilerin örgüte benzediğini düşünmesine ve örgütle özdeşleşmesine zemin hazırlamaktadır. Bu durum kişilerde daha fazla çalışma isteğini uyandırmaktadır. Çünkü benzerlik ve uyum artıkça örgüt; çekici ve cazip hale gelmekte, yapılan işler ise daha fazla sahiplenilmektedir (Yıldız, 2013; Adıgüzel ve Kayadibi, 2015).

Kişi-örgüt uyumu, psikolojik sözleşmenin oluşumunu etkileyen önemli bir güç ve motivasyon aracıdır (Hoye ve Kappelides, 2021). İnsanlar bir örgütle iyi uyum sağlarsa, ona karşı daha olumlu tutum sergilemeleri muhtemel hale gelmektedir. Bu nedenle uyumun gerçekleşmesi sonucunda insanların ihtiyaç ve

beklentileri karşılanmakta, sonrasında ise iş tatminleri, örgüte bağlılıkları güçlenmekte ve işten ayrılma niyetleri zayıflamaktadır. Uyumluluk, insanların yaptıkları işten keyif almalarını sağlamaktadır (Erdurmazlı, 2019). Çalışanların gurur duygusu deneyimlemelerine yol açmaktadır (Haski-Leventhal vd., 2018). Kişinin işiyle özdeşleşmesi ve işin anlam duygusu üretmesi söz konusu olmaktadır (Guo ve Hou, 2022). Bunun yanında kişi-örgüt uyumu hem bireylerin gönüllülüğe katılım göstermesini hem de STK'ların bu gönüllüleri elde tutmasını kolaylaştırmaktadır. Uyum sayesinde gönüllüler, kendi kimliğini gerçekleştirebilecekleri imkânı bulabilmektedirler (Bahat, 2021). Kişi-örgüt uyumu sonucunda gönüllülerin diğer arkadaşlarıyla ilişki kurması ve aidiyet hissetmesi söz konusu olmakta; motivasyonları ve performansları yükselmektedir. Çalışanların işe karşı tutku hissetmelerine, örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerine ve işe anlam yüklemelerine zemin hazırlamaktadır (Suwanti vd., 2018; Unal, 2017). Çünkü kişinin önemseydiği değerlerinin ve amacının, yaptığı işle uyum sağlaması sonucunda işin bir anlam kaynağına dönüştüğü bilinmektedir (Chalofsky, 2003).

## 2.2. İşin Anlamlılığı

İş, bireylerin kendini ifade etmesi ve kendini gerçekleştirmesi için önemli bir bağlam yaratmaktadır. Görevlerin önemi ve taşıdığı amaçlar, işi anlamlı kılmaktadır (Cameron vd., 2003). Bu bağlamda işin anlamlılığı; bireylerin işe atfettiği önemdir. Bireylerin, kıymet verdikleri değerlerine ve inançlarına bağlı olarak işe dair yaptıkları öznel değerlendirmedir (Tims vd., 2016; Guo ve Hou, 2022; De Crom ve Rothmann, 2018). Bu öznel değerlendirme sonucunda kişinin, o işi yapmak için kendinde enerji hissetmesidir (Kahn, 1990; Wang ve Seifert, 2021). İnsanlar, yaptıkları işler aracılığıyla kendini faydalı ve değerli hissettiklerinde anlamlılığı deneyimlemektedir (Kahn, 1990; De Crom ve Rothmann, 2018). Çünkü işin anlamlılığının, işi yalnızca hayatta kalmanın

finansal bir kaynağı olarak görmenin ötesine geöen güdülerle ve değerlerle ilgili olduğu ileri sürölmektedir (Martela ve Pessi, 2018). Bu bağlamda anlamlılık, halen tartışmalı bir kavram olsa da işi ile ilgili olumlu, öznel ve bireysel bir deneyim anlamına geldiğine dair bir uzlaşma bulunmaktadır (Bailey vd., 2019; Rosso vd., 2010).

Anamlılı işi duygusu; kişi-örgüt uyumu sonucunda örgütle bağ kurulduğuunda (Steger ve Dik, 2010) ve başkalarının hayatında olumlu bir fark yaratıldığında deneyimlenmektedir. Böylece işiın anlamlılığı, işi doyumunun ve içsel motivasyonun önemli bir kaynağı olduğu görölmektedir (Allan vd., 2018a). Anamlılı işi, bireysel gelişmeyi teşvik etme gücüne sahiptir. Bu nedenle işte anlamlılık duygusunu deneyimleyen çalışanlar, kendilerini fiziksel ve zihinsel olarak enerjik hissetmekte, tüm dikkatlerini görevlerine odaklayarak işi yaparken akışa kapılmaktadır. Bununla birlikte işi derinden anlamlılı olarak değerlendirmek; coşku, ilham ve gurur uyandırabilmektedir (Johnson ve Jiang, 2017).

İşiın anlamlılığı; işgücü devir oranını düşürmesi, bağlılığı, performansı ve tatmini arttırması nedeniyle hem örgütler hem de çalışanlar için değerlidir (Scroggins, 2008). Anamlılı olarak algılanan işler, aynı zamanda kişisel tatmine veya kimliğe katkıda bulunmaktadır (Wisner vd., 2005). Bu da daha az kaygı ve daha fazla iyi oluş ile sonuçlanabilmektedir (Steger vd., 2012; Allan vd., 2018b). Çünkü anlamlılı işler, çalışma ortamındaki stresin etkisini tamponlamakta ve zihinsel sağlığı koruyabilmektedir (Allan vd., 2018b; Elangovan vd., 2010). Bu nedenle anlamlılı işi daha fazla yaşam memnuniyeti ve yaşamın anlamı ile daha düşük düşmanlık ve depresyonla ilişkilendirilmektedir (Arnold vd., 2007; Steger vd., 2012). Bu kanıtlar ise işin anlamlılığını giderek önemsenen bir çıktı haline getirdiği görölmektedir.

### **2.3. Kişi-Örgüt Uyumunun İşiın Anamlılığıyla İlişkisi ve Hipotezin Geliştirilmesi**

Kişi-örgüt uyumu konusunun önemine giderek daha fazla vurgu yapıldığı görülmektedir. Çünkü bu uyum, anlamlı iş algısına yol açmakta ve işe dair olumlu bir tutumun gelişmesini sağlamaktadır (Van Wingerden vd., 2018). Yapılan araştırmalarda da kişi-örgüt uyumunun işin anlamlılığını olumlu şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Kişi-örgüt uyumunun aynı zamanda işten ayrılma niyetiyle negatif ancak bağlılıkla pozitif bir ilişkisi saptanmıştır (Scroggins, 2008; Guo ve Hou, 2022). Kâr amaçlı örgütlerde, kişi-örgüt uyumuna sahip çalışanların gönüllü faaliyetlere katılma olasılıklarının daha yüksek olduğu ve bunun da kişinin psikolojik iyi oluşunu arttırdığı tespit edilmiştir (Chung vd., 2019). Çünkü bu uyumun, kuruluşa özgü bir rol kimliğinin gelişimini teşvik ettiği görülmektedir. İşin benimsenmesini ve içselleştirilmesini kolaylaştırmakta ve işi eğlenceli kılmaktadır (Van Schie vd., 2015). Bu sayede iyi bir performansın ve başarının ortaya çıkması söz konusu olmaktadır (Lee, 2021). Kişi-iş uyumunun aynı zamanda çalışanların işi coşkuyla ve örgüte sadakatle çalışmalarını sağlaması nedeniyle işin anlamlılığının önemli bir kaynağı olduğu ileri sürülmektedir (Guo ve Hou, 2022).

Gönüllülerin en önemli beklentisi, değer uyumunun gerçekleşmesidir. Çünkü gönüllü olma isteği hem tutumları hem de davranışları önemli ölçüde etkileyebilecek bireysel değerlere, inançlara, beklenti ve ihtiyaçlara dayanmaktadır (Haski-Leventhal vd., 2018). Gönüllüler yüksek düzeyde bir değer uyumuna sahip olduklarında, örgüt içi iletişim kanallarından bilgi toplayabilmekte ve bu sayede yüksek benzerliği fark etmeleri söz konusu olmaktadır. Uzun vadede bu benzerlik ise gönüllülerin STK'dan memnun kalmalarını sağlamak ve bağlılıklarını geliştirmektedir (Ihm ve Baek, 2021). Uyum ne kadar yükselirse gönüllüler iş doyumunu deneyimlemekte ve işi anlamlı bulmaktadır (Kristof-Brown vd., 2005; Lauver ve Kristof-Brown, 2001; Lee, 2021). Gönüller yaptıkları işten memnun olduğunda ise işe karşı olumlu duygular beslemekte, zaman ve enerjilerini işe harcamaya daha istekli



olmaktadır. Çünkü gönüllülerin STK'yla paylaşılan değerlere sahip olmaları halinde, STK'nın belirlediği hedeflerin başarılması için katkı sağlayacakları ve gönüllülüğe devam edecekleri ifade edilmektedir. Bununla birlikte uyumun sağlanması sonucunda gönüllülerin daha fazla iş tatmini, motivasyon ve performans gösterdikleri ortaya çıkmıştır (Erdurmazlı, 2019; Mallum, 2017). Sahip olunan değerler, gönüllülerin STK'yla güçlü bir bağ kurmasını sağlamakta ve onlara özerklik hissi kazandırmaktadır (Clary vd., 1998; Van Schie vd., 2015).

Kişi-örgüt uyumunun olmaması durumunda ise istenmeyen sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Uyumsuzlukta can sıkıntısı ve iyi oluşun baltalanması söz konusudur. Bu da işi anlamsız kılmaktadır. Anlamsızlık ise işi, tatmin etmeyen bir stres kaynağına dönüştürmektedir (Sánchez-Cardona vd., 2020). Karşılanmayan beklenti ve ihtiyaçlar ise gönüllüleri örgütten ayrılmaya sevk edebilmektedir (Bahat, 2021). Gönüllüler, çalıştıkları kurum kültürü veya birlikte çalıştıkları arkadaşları ile uyumsuzluk yaşamaları durumunda STK'dan daha kolay ayrılabilirlerdir (Van Vianen vd., 2008). Literatürde tespit edilmiş bu kanıtlar çerçevesinde H1 geliştirilmiştir.

*H1: Kişi-örgüt uyumu işin anlamlılığını pozitif şekilde etkilemektedir.*

### **3. ARAşTIRMANIN YÖNTEMİ**

Bu bölümde araştırmanın; etik yönü, örnekleme, veri toplama araçları, yapılan analizleri ve elde edilen bulguları yer almaktadır.

#### **3.1 Araştırmanın Etik Yönü**

Araştırmayı yürütmeden önce Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan, 06/07/2022 tarihli ve GO2022/825 sayılı karar ile etik kurul izni alınmıştır. Gönüllülere araştırmaya katılımın zorunlu olmadığına, cevaplamak istemedikleri soruları boş bırakabileceklerine,

istedikleri zaman anketi doldurmaktan çekilebileceklerine dair ibareler eklenerek katılımcılara bilgilendirme açıklaması eklenmiştir. Böylece katılımcılardan onam alınmıştır.

### 3.2. Araştırmanın Örnekleme

Bu çalışmada araştırılmak istenen konuya en uygun olan örneklem kitlesi seçilmeye çalışılmıştır. Dolayısıyla amaçlı bir örnekleme yöntemiyle, STK gönüllülerinin örneklem kitlesi olarak seçilmesine karar verilmiştir. Çünkü gönüllüler, özgür iradesiyle STK'larda gönüllü olmaktadır. Maddi bir motivasyon kaynağına sahip olmayan bireylerdir. Onların zorunlu bağlılığı bulunmamaktadır. Gönüllü bireyler, gönüllü işi anlamlı buldukları için zaman, enerji ve maddi fedakârlığında bulunmaktadırlar. Bu nedenle işin anlamlılığı, gönüllüler için STK'da devam etme nedeni olabilmektedir. Öte yandan kişi-örgüt uyumunun da işin anlamlı hale gelmesinde kritik bir faktör olabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırmada, 233 STK gönüllüsünden anket tekniği kullanılarak veri toplanmıştır. Örnekleme oluşturan gönüllülerin 113'ü (%48.5) kadın ve 120'si (%51.5) erkeklerden oluşmaktadır. İlginç şekilde gönüllülerin medeni durumu da benzer bir dağılım göstermektedir. Buna göre gönüllülerin 113'ü (%48.5) bekâr ve 120'si (%51.5) evlidir. Medeni durumun ve cinsiyet dağılımının benzer şekilde çıkması tamamen tesadüf eseridir. Bu durumu üzerinde araştırmacının herhangi bir müdahalesi bulunmamaktadır.

Gönüllülerin yaş dağılımı incelendiğinde; 8'i (%3.4) 20 yaş ve altı, 97'si (%41.6) 21-30 yaş, 70'i (%30) 31-40 yaş, 46'sı (%19.7) 41-50 yaş ve 12'si (%5.2) ise 51 ve üstü yaş aralığında yer aldığı tespit edilmiştir. Bunun yanında gönüllülerin eğitim durumu da incelenmiştir. Buna göre gönüllülerin 4'ü (%1.7) ilköğretim, 23'ü (%9.9) lise, 42'si (%18) ön lisans, 121'i (%51.9) lisans ve son olarak da 43'ü (%18.5) lisansüstü eğitim düzeyine sahip olduğu saptanmıştır.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği: Netemeyer, Boles, MacKee ve MacMurrian (1997) tarafından geliştirilen, 4 maddeden ve tek boyuttan oluşan bir ölçektir. Türkçeye uyarlama çalışması ise Turunç ve Çelik (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin maddeleri 1) Kesinlikle Katılmıyorum ve 5) Kesinlikle Katılıyorum arasında değişen 5'li bir Likert derecelendirme kullanılarak puanlanmaktadır.

İşi Anlamlılığı Ölçeği: Steger, Dik ve Duffy (2012) tarafından geliştirilen bu ölçek 10 maddeden ve üç farklı boyuttan oluşmaktadır. Bunlar: İşi pozitif anlamı, işten anlam yaratma ve çoğunluğun iyiliği'dir. Ölçekte maddeler; 1) Kesinlikle Katılmıyorum ve 5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde 5'li bir Likert derecelendirme ile puanlanmaktadır. Bu ölçeğin Türkçeye uyarlama ve güvenilirlik çalışması ise Özkan (2017) tarafından gerçekleştirilmiştir.

### 3.4. Araştırmanın Analizleri ve Bulguları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğinin test edilmesi gerekmektedir. Bunun için IBM Amos 23 paket programı kullanılarak Doğrulatory Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Böylece ölçek maddelerinin faktör yükleri ve boyutları doğrulanmaya çalışılmıştır. Analizler sonucunda ölçeklerle ilgili elde edilen uyum indeksleri ve alan yazında kabul edilen sınır değerler (Meydan ve şeşen, 2015; Gürbüz, 2019) Tablo 1'de gösterilmiştir.

İlk etapta kişi-örgüt uyumu ölçeğine birinci düzey tek faktörlü DFA analizi uygulanmıştır. Tüm maddelerin gerekli faktör yüküne sahip olduğu tespit edilmiştir. Ancak uyum indeksleri değerlerini iyileştirmek adına KÖU1↔KÖU2 maddeleri arasında modifikasyon işlemi yapılarak birbirine bağlanmıştır. Benzer şekilde işi anlamlılığı ölçeğinin de birinci ve ikinci düzey çok faktörlü DFA analizi yapılmıştır. Her iki düzeyde de benzer modifikasyonlar uygulanmıştır. Buna göre

gerekli faktör yüküne sahip olmaması ve uyum indekslerini düşürmesi nedeniyle İPA2 ve İAY1 maddeleri analizin dışında tutulmuştur. Bunun dışında birbirine bağlanan herhangi iki madde bulunmamaktadır.

**Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Modellerine İlişkin Uyum İndeksleri**

	X <sup>2</sup>	df	p	X <sup>2</sup> /df	GFI	CFI	SRMR	RMSEA
Kabul Edilebilir Değerler				<5	>,90	>,90	<,08	<,08
<sup>a</sup> Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği	,09	1	,00	,09	1,00	1,00	,00	,00
<sup>a</sup> İşin Anlamlılığı Ölçeği	38,28	17	,00	2,25	,96	,98	,03	,07
<sup>b</sup> İşin Anlamlılığı Ölçeği	38,28	17	,00	2,25	,96	,98	,03	,07

<sup>a</sup>: Birinci Düzey Çok Faktörlü DFA  
<sup>b</sup>: İkinci Düzey Çok Faktörlü DFA

Her iki ölçekte de yapılan modifikasyon işlemleri sonucunda ulaşılan uyum indekslerinin kabul edilebilir sınır değerlerin üzerinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla her iki ölçeğin yapı geçerliliğinin doğrulandığı söylenebilir.

Ölçekler; DFA ile doğrulandıktan sonra ortalama, güvenilirlik ve korelasyon değerleri incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 2'de gösterilmiştir.

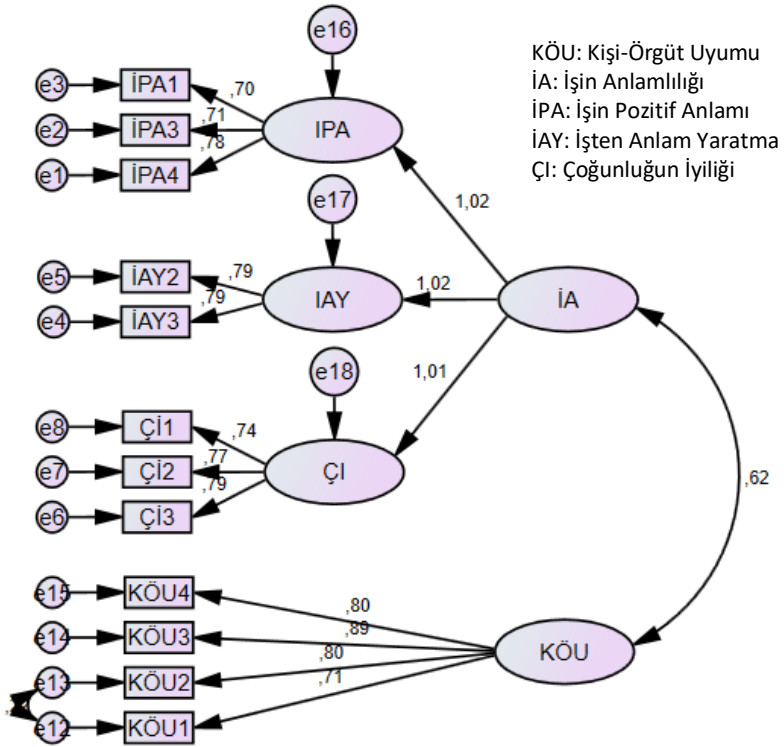
**Tablo 2. Ortalama, Korelasyon ve Güvenirlik Değerleri**

	$\bar{X}$	S.S.	1	2	3	4	5
1. Kişi-Örgüt Uyumu	4,84	,31	(,88)				
2. İşin Anlamlılığı	4,84	,29	,573**	(,92)			
3. İşin Pozitif Anlamı	4,85	,30	,515**	,942**	(,78)		
4. İşten Anlam Yaratma	4,82	,34	,553**	,916**	,796**	(,77)	
5. Çoğunluğun İyiliği	4,86	,29	,544**	,944**	,827**	,806**	(,81)

\*\*p < ,01  
Cronbach's Alpha değerleri parantez içinde gösterilmiştir.

Tablo 2’de verilen bulgulara göre kişi-örgüt uyumu ölçeği ( $\bar{X}=4,84$ , S.S.=,31) ile işin anlamlılığı ölçeğinin ( $\bar{X}=4,84$ , S.S.=,29) aynı ortalama düzeyine sahip olduğu görölmektedir. Ayrıca bu iki ölçeğin Cronbach’s Alpha güvenirlilik değerlerinin önemli düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Böylece ölçeklerin iç tutarlılığı ortaya konulmuştur. Bunun yanında kişi-örgüt uyumunun hem bir bütün olarak işin anlamlılığıyla hem de işin anlamlılığın üç faktörüyle arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir ( $p<,01$ ).

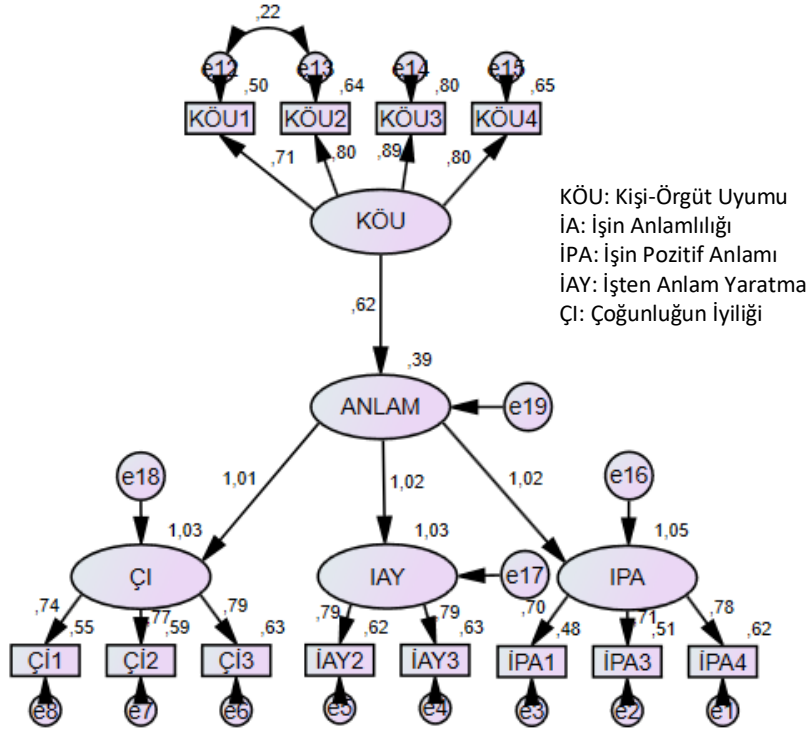
Bu çalışmada Yapısal Eşitlik Modeliyle (YEM) kişi-örgüt uyumunun işin anlamlılığı üzerindeki etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Çünkü YEM, gözlemlenen ile gizil değişkenler arasındaki ilişkileri doğrudan ve dolaylı olarak tek bir modelde gösterme imkânı sunmaktadır (Meydan ve şeşen, 2015). Ancak başta ölçüm modelinin test edilerek modelin uygunluğunun ölçülmesi gerekmektedir. Veri seti normal dağılım gösterdiğinden dolayı Maximum Likelihood hesaplama yöntemi (Gürbüz, 2019) kullanılarak iki değişken arasında kovaryans matrisi oluşturulmuştur. Elde edilen yapısal modelin diyagramı şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Ölçüm Modelin Testi

Bu modelde uyum indekslerini iyileştirmek adına, daha önce yapılan DFA analizlerinde uygulanmış olan modifikasyonlar dışında herhangi bir işlem uygulanmamıştır. Ölçüm modelinin ise arzu edilen uyum indekslerine sahip olduğu tespit edilmiştir ( $X^2=110,10$ ,  $p=,00$ ,  $X^2/df=2,25$ ,  $GFI=,93$ ,  $CFI=,97$ ,  $SRMR=,04$  ve  $RMSEA=,07$ ).

Ölçüm modeli doğrulandıktan sonra yapısal model oluşturulmuş ve araştırmanın hipotezi test edilmiştir. Oluşturulan yapısal modelin diyagramı ise Şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 2. Araştırmanın Yapısal Modeli

Tablo 3. Yapısal Modelin Parametre Değerleri (N=233)

Parametre Tahminleri	Standardize	Standardize Olmayan	S.H.
İşin Pozitif Anlamı <--- İşin Anlamlılığı	1,02	1,00**	
İşten Anlam Yaratma <--- İşin Anlamlılığı	1,02	1,04**	,08
Çoğunluğun iyiliği <--- İşin Anlamlılığı	1,01	,88**	,07
İşin Anlamlılığı <--- Kişi-Örgüt Uyumu	,62	,68**	0,9

$X^2 = 110,10$ ,  $p = ,00$ ,  $X^2/df = 2,25$ ,  $GFI = ,93$ ,  $CFI = ,97$ ,  $SRMR = ,04$  ve  $RMSEA = ,07$ ,  $R^2 = ,39$

Yapısal modelin analiz sonuçlarını gösteren Şekil 2'deki diyagram ve Tablo 3'teki değerler incelendiğinde modelin anlamlı olduğu söylenebilir. Kişi-örgüt uyumunun işin anlamlılığını pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir ( $\beta=,62$ ;  $p<,05$ ). Kişi-örgüt uyumu, işin anlamlılığındaki değişimin de (varyansın) %39'unu açıklamaktadır ( $R^2=,39$ ). Böylece araştırmanın H1 hipotezi desteklenmiştir.

#### 4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırma, gönüllülerin işi anlamlı bulmasında kişi-örgüt uyumunun etkisini tespit etmeyi amaçlamıştır. Literatürde işin birçok anlam kaynağı (Chalofsky, 2003; Wrzesniewski, 2003; Rosso vd., 2010) olduğu ifade edilmektedir. Fakat bir anlam kaynağı olarak kişi-örgüt uyumuna değinilmediği görülmektedir. Bu nedenle söz konusu araştırmada; işin anlam kaynakları, STK ve gönüllü yönetimi ile ilgili alan yazına katkı sunması hedeflenmiştir.

Analizler sonucunda ulaşılan bulgular incelendiğinde, kişi-örgüt uyumunun işin anlamlılığını arttırdığı tespit edilmiştir. Literatürde bu bulguyu destekleyen kanıtlar da mevcuttur. Söz gelimi Unal'ın (2017) yaptığı araştırmada işin anlamlılığı ve kişi-iş uyumunun ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Her bireyin kendine özgü bir amacı, hedefi, vizyonu, beklentisi ve önemseddiği kişisel değerleri vardır. Bu değerler o kişinin tutumunu, davranışlarını ve eylemlerini belirlemektedir (Rokeach, 1973; Schwartz ve Bardi, 2001). Aynı zamanda bu değerler, gönüllülerin hangi STK'da gönüllü olacağını da belirlemektedir. Çünkü herkes gibi gönüllüler de kendilerini doğrulamak, inançlarına uygun hareket etmek ve meşruiyet kazanmak istemektedir. Bu nedenle gönüllüler, STK'nın hedef, amaç, değer, norm, beklenti ve vizyonunu önemsemektedir. Önemstedikleri kendi kişisel özelliklerini, örgütün özellikleriyle örtüştürmeye



çalışmaktadır. Nitekim Ihm ve Baek (2021), pek çok gönüllünün değerlerini ve hayattaki amaçlarını gerçekleştirme fırsatı tanınması nedeniyle STK'lara katıldığını ileri sürmektedirler. Dolayısıyla değerlerin uyuşması sonucunda STK'nın daha cazip hale geldiğini söylemek mümkündür. Bu sayede yapılan işin anlamlı, değerli, önemli ve amaçlı olduğuna dair bir algı gelişmeye başlamaktadır. Öyle ki, May ve diğerleri (2004) örgütün sahip olduğu değerlerinin ve kimliğinin çalışanın kimliğiyle uyumlu olduğunda işin anlamlı hale geldiğini ifade etmektedirler. Çünkü insanlar; değerlerini, hedeflerini ve inançlarını bu işlerle ifade etme imkânı bulmaktadır (Tims vd., 2016). Dolayısıyla gönüllülerin STK'yla uyumu muhtemelen işin ilginç ve anlamlı olarak deneyimlenmesine zemin hazırlamakta ve işin anlam kazanmasında rol oynamaktadır.

Kişi-örgüt uyumunun gerçekleşmesi, işin anlam kazanmasının yanında uzun vadede hem gönüllüler hem de STK'lar için önemli çıktılardan elde edilmesinde etkilidir. Gönüllülerin işe karşı olumlu tutum ve davranışları sergilemesine yol açabilmektedir. Gönüllüler, birbiriyle sağlıklı ve verimli bir ilişki kurabilmektedir (Chung vd., 2019). Dolayısıyla bu uyum aslında kazan-kazan ilişkisine işaret etmektedir. Bu nedenle gönüllülerin bireysel özellikleri ve örgütsel faktörler arasındaki uyumun STK'da devam etmelerinde ve iş tatmini yaşamalarında önemli bir rol oynamaktadır (Benevene vd., 2018; Çiçek ve Çalış, 2021). Çünkü kişi-örgüt uyumu STK'da belirsizliği azaltırken, örgütlere karşı memnuniyeti, bağlılığı ve özdeşleşmeyi arttırmaktadır (Chung vd., 2019). İşe adanmışlığı güçlendirmektedir (Van Wingerden vd., 2018). Rol ötesi (Ekin ve Takır, 2020), örgütsel vatandaşlık ve yenilikçi iş davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir (Suwanti vd., 2018).

Gönüllülerin STK'yla uyumsuzluğu ise tükenmişlikle ve gönüllülüğü bırakma niyetiyle sonuçlandığı saptanmıştır. Zayıf uyumun stres ve tükenmişlik üreten bir stresör olduğu öne sürülmektedir (Unal, 2017). Dolayısıyla gönüllünün amaç ve

değerleri ile örgütün amaçları arasındaki uyumsuzluk ne kadar fazlaysa, tükenmişlik o kadar fazla yaşanmaktadır (Scherer vd., 2016). Bu durumda da işin anlamlılığı zedelenmektedir. Gönüllüler için anlamlılığını kaybeden bir iş, angarya olarak algılanmaktadır. Gönüllü faaliyetler bir yük haline gelmeye başlamaktadır. Bu sebeple STK'nın ve gönüllülüğün terk edilmesi durumuyla karşılaşılmaktadır (Van Vianen vd., 2008). STK'ların varlığı, yetkin ve kararlı gönüllüler tarafından sürdürüldüğü (Ihm ve Baek, 2021) düşünüldüğünde gönüllülerin ayrılması, STK'nın verimliliğini, üretkenliğini, hizmetlerin kalitesini ve istikrarını tehdit ettiğini söylemek mümkündür.

Sonuç olarak, kişi-örgüt uyumu neticesinde işin anlam kazandığı söylenebilir. Bu durumun gönüllülerin STK'ya bağlılıklarına ve STK'da kalma niyetlerine dair önemli bir işaret vermektedir. Dolayısıyla bu araştırma gönüllülük, kişi-örgüt uyumu ve işin anlamlılığı literatürüne daha geniş bir teorik bakış açısı kazandırmakta ve kâr amacı gütmeyen yönetim bilimine yeni bir bilgi sunmaktadır.

### **Uygulayıcılar İçin Öneriler**

Gönüllülerin uzman oldukları bir işte çalışmalarını sağlamak önemlidir. STK'lar, gönüllülerin STK'yla uyumunu arttırmak, işi anlamlı bulmalarını sağlamak ve işten ayrılmalarını önlemek için neler yapabileceklerini düşünmelidir. Örneğin; gönüllülere yaptıkları işin özü anlatılmalı, katkıları gösterilmeli, büyük bir misyonun ve vizyonun değerli bir parçası oldukları hissettirilmelidir. Aksi takdirde çabalarının değersiz ve amaç dışı olduğuna dair bir hisse kapılmaya başlamaktadırlar.

Yöneticiler, STK'nın örgütsel değerlerini, normlarını, misyonunu gerçeklik düzlemine indirerek gönüllülerin bu unsurları iş faaliyetlerinin her aşamasında görebilmelidir. Bu konuda netlik ve açıklık oldukça önemlidir. Çünkü gönüllü

olmak isteyen bireyler öncelikle STK'yı izlemekte, kendi değerleriyle, beklentileriyle hedef ve amaçlarıyla uyumlu işler yapıp yapmadığını görmeye çalışmaktadır. Bu bağlamda gönüllüleri STK'ya bağlayan ve STK'da tutan unsurların daha da araştırılması önerilmektedir. Gönüllülerin katılımlarını teşvik etmek ve işleri cazip kılmak adına işlerin daha eğlenceli ve keyifli olması önem arz etmektedir. Gönüllü olarak yapılan işlerin, bireylerin kişisel hedefleriyle ve inandıkları değerleriyle uyumlu hale getirmeye çalışmak kayda değer bir çaba olacaktır. Öte yandan onların kararlara katılımlarının teşvik edilerek hem sorumluluk yüklenmelerinin sağlanması hem de özerklik, yetkinlik ve aidiyet gibi temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması tavsiye edilebilir.

### **Araştırmacılar İçin Öneriler**

Bu araştırma, kişi-örgüt uyumunun gönüllü yapılan işin anlamlılığı üzerindeki etkisine dair yeni bir bilgi sunmaktadır. Fakat işin anlamlı olarak deneyimlenip deneyimlenmediğini yalnızca kişi-örgüt uyumuna bağlı olmadığını söylemek mümkündür. İşin birçok anlam kaynağı (Taş, 2022; Chalofsky, 2003; Wrzesniewski, 2003; Rosso vd., 2010) bulunmaktadır. Bunları daha iyi anlamak ve gönüllüler üzerindeki etkilerini ortaya koymak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Gönüllülerin STK ile uyumu için hangi faktörün daha etkili ve motive edici olduğunu ve işi anlamlı kıldığını bilmek önemlidir. Öte yandan bu çalışma, farklı sektör çalışanları üzerinde yapılarak literatüre katkı sunulabilir.

### **ıkar Çatışması Bildirimi:**

Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması yoktur.

### **Destek/Finansman Bilgileri:**

Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve / veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek alıp/almadıklarını beyan edeceklerdir.

**Etik Kurul Kararı:**

Bu araştırma için etik kurul kararına ihtiyaç vardır. “3.1 Araştırmanın Etik Yönü” adlı başlıkta etik kurul izniyle ilgili bir açıklama sunulmuştur.

**KAYNAKÇA**

Adıgüzel, O. ve Kayadibi, K. (2015). “Kişi-örgüt uyumu sürecinde entelektüel sermayenin iş doyumu ve örgütsel çekicilik üzerine etkisi: Bir üniversite hastanesi örneği.” *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(4): 92-122.

Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R. ve Parker, S. (2018b). “Meaningful work and mental health: job satisfaction as a moderator.” *Journal of Mental Health*, 27(1), 38-44.

Allan, B., Duffy, R. ve Collisson, B. (2018a). “Helping Others Increases Meaningful Work: Evidence From Three Experiments.” *Journal of Counseling Psychology*, 65(2): 1-13.

Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K. ve McKee, M. C. (2007). “Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work.” *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3): 193-203.

Bahat, E. (2021). “Person–organization fit and commitment to volunteer organizations.” *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 32(6): 1255-1270.

Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M. ve Chalofsky, N. (2019). “The five paradoxes of meaningful work: Introduction to the special issue ‘meaningful work: Prospects for the 21st century’.” *Journal of Management Studies*, 56(3): 481-499.

- Benevene, P., Dal Corso, L., De Carlo, A., Falco, A., Carluccio, F. ve Vecina, M. L. (2018). "Ethical leadership as antecedent of job satisfaction, affective organizational commitment and intention to stay among volunteers of non-profit organizations." *Frontiers in Psychology*, 9: 1-17.
- Cameron, S., Dutton, J., ve Quinn, R. (2003). *Positive Organizational Scholarship: Foundations Of A New Discipline*. Berrett-Koehler Publishers.
- Catano, V. M., Pond, M. ve Kelloway, E. K. (2001). "Exploring commitment and leadership in volunteer organizations." *Leadership ve Organization Development Journal*, 22(6): 256-263.
- Chalofsky, N. (2003). "An emerging construct for meaningful work." *Human Resource Development International*, 6(1): 69-83.
- Chatman, J. A. (1989). "Improving interactional organizational research: A model of person organization fit." *Academy of Management Review*, 14(3): 333-349.
- Chung, Y. W., Im, S., ve Kim, J. E. (2019). "The role of volunteer participation and person-organization fit in the relationship between motives and psychological well-being." *Sustainability*, 12(1): 330.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. ve Miene, P. (1998). "Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach." *Journal of personality and social psychology*, 74(6): 1516.
- Çiçek, M. ve Çalış, N. (2021). "Kişi-örgüt uyumunun iş tatminine etkisi." *İçtimaiyat*, 5(2): 462-471.

- De Crom, N. ve Rothmann, S. (2018). "Demands-abilities fit, work beliefs, meaningful work and engagement in nature-based jobs." *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1): 1-12.
- Ekin, E. ve Takır, S. N. (2020). "Kişi-örgüt uyumunun rol ve rol ötesi davranışlara etkilerinin analizine ilişkin bir uygulama." *Gaziantep Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2): 47-61.
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C. ve McLean, M. (2010). "Callings and organizational behavior." *Journal of Vocational Behavior*, 76(3): 428-440.
- Erdurmazlı, E. (2019). "Satisfaction and commitment in voluntary organizations: a cultural analysis along with servant leadership." *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 30(1): 129-146.
- Ferguson, J. ve Milliman, J. (2008). "Creating effective core organizational values: A spiritual leadership approach." *Intl Journal of Public Administration*, 31(4): 439-459.
- Grama, B. ve Todericiu, R. (2017). "What makes work meaningful." *Studies in Business and Economics*, 12(2): 46-52.
- Grube, J. ve Piliavin, J. A. (2000). "Role-identity, organizational experiences, and volunteer performance." *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(9): 1108-1119.
- Guo, Y. ve Hou, X. (2022). "The effects of job crafting on tour leaders' work engagement: The mediating role of person-job fit and meaningfulness

of work.” *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 1-19

Gürbüz, S. (2019). *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi temel ilkeler ve uygulamalı analizler (IBM AMOS uygulamalı, örnek veri setleri)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Haivas, S., Hofmans, J. ve Pepermans, R. (2012). “Self-determination theory as a framework for exploring the impact of the organizational context on volunteer motivation: A study of Romanian volunteers.” *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(6): 1195-1214.

Haski-Leventhal, D., Meijs, L. C., Lockstone-Binney, L., Holmes, K. ve Oppenheimer, M. (2018). “Measuring volunteerability and the capacity to volunteer among non-volunteers: Implications for social policy.” *Social Policy ve Administration*, 52(5): 1139-1167.

Hassan, A. (2007). “Human resource development and organizational values.” *Training*, 31(6): 435-448.

Hoye, R. ve Kappelides, P. (2021). “The psychological contract and volunteering: A systematic review.” *Nonprofit Management and Leadership*, 31(4): 665-691.

Ihm, J. ve Baek, Y. M. (2021). “Why do participants in voluntary organizations leave? Exploring the relationship between value congruence and length of stay.” *Nonprofit Management and Leadership*, 31(3): 505-524.

Johnson, M. J. ve Jiang, L. (2017). “Reaping the benefits of meaningful work: The mediating versus moderating role of work engagement.” *Stress and Health*, 33(3): 288-297.

- Kahn, W. A. (1990). "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work." *Academy of management journal*, 33(4): 692-724.
- Kim, S. (2012). "Does person-organization fit matter in the public-sector? Testing the mediating effect of person-organization fit in the relationship between public service motivation and work attitudes." *Public Administration Review*, 72(6): 830-840.
- Kristof, A. L. (1996). "Person-organisation fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications." *Personnel Psychology*, 49(1): 1-49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. ve Johnson, E. C. (2005). "Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis OF person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit." *Personnel psychology*, 58(2): 281-342.
- Lauver, K. J. ve Kristof-Brown, A. (2001). "Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit." *Journal of Vocational Behavior*, 59(3): 454–470.
- Lee, S. P. (2021). "Exploring a Model of Structural Relationship for Corporate Engagement in Sustainable Volunteer Management." *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 32(6): 1346-1358.
- Lips-Wiersma, M. ve Morris, L. (2009). "Discriminating between 'meaningful work' and the 'management of meaning'." *Journal of business ethics*, 88(3): 491-511.



- Mallum, K. (2017). "Volunteers/volunteering." The international encyclopedia of organizational communication, 2-14.
- Martela, F. ve Pessi, A. B. (2018). "Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work." *Frontiers in psychology*, 9: 1-15.
- Meydan, C. H. ve şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M. ve Dunn, C. P. (2014). "Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies." *Journal of Business Ethics*, 121(1): 77-90.
- Mutua, J. N. ve Kiruhi, T. M. (2021). "Volunteer public leaders' values-driven leadership: The case of village elders in Kenya." *Heliyon*, 7(3): 1-6.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., MacKee, D. O. ve MacMurrian, R. (1997). "An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context." *Journal of Marketing*, 61(3): 85-98.
- Özkan, C. (2017). *İşi Anlamlılığının İşi Performansı ve Sapma Davranışına Etkisi: Mersin İlinde Yapılan Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Rokeach, M. (1973), *The Nature of Human Values*. USA: Free Press.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. ve Wrzesniewski, A. (2010). "On the meaning of work: A theoretical integration and review." *Research in Organizational Behavior*, (30): 91-127.

- Sánchez-Cardona, I., Vera, M., Martínez-Lugo, M., Rodríguez-Montalbán, R. ve Marrero-Centeno, J. (2020). "When the job does not fit: The moderating role of job crafting and meaningful work in the relation between employees' perceived overqualification and job boredom." *Journal of Career Assessment*, 28(2): 257-276.
- Scherer, L. L., Allen, J. A. ve Harp, E. R. (2016). "Grin and bear it: An examination of volunteers' fit with their organization, burnout and spirituality." *Burnout research*, 3(1): 1-10.
- Schneider, B., Goldstein, H. W. ve Smith, D. B. (1995). "The ASA framework: An update." *Personnel Psychology*, 48(4): 747-773.
- Schwartz, S. H. ve Bardi, A. (2001). "Value hierarchies across cultures: Taking a similarities perspective." *Journal of Cross-cultural Psychology*, 32(3): 268-290.
- Scroggins, W. A. (2008). "Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: A person-job fit perspective." *The Journal of Business Inquiry*, 7(1): 68-78.
- Steger, M. F. ve Dik, B. J. (2010). Work as meaning: Individual and organizational benefits of engaging in meaningful work. In P. A. Linley, S. Harrington, ve N. Page (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp. 131-142). Oxford: Oxford University Press.
- Steger, M. F., Dik, B. J. ve Duffy, R. D. (2012). "Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)." *Journal of Career Assessment*, 20(3): 322-337.

- Suwanti, S., Udin, U. ve Widodo, W. (2018). "Person-organization fit, person-job fit, and innovative work behavior: The role of organizational citizenship behavior." *European Research Studies*, 6(3): 146-159.
- Taş, M. A. (2022). *Sivil Toplum Kuruluşlarında Anlamlandırılan Liderlik Modeli*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Tims, M., Derks, D. ve Bakker, A. B. (2016). "Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study." *Journal of Vocational Behavior*, 92: 44-53.
- Turuç, Ö. ve Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi örgüt uyumu ve amire güven-kişi-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(2), 57-78.
- Unal, Z. M. (2017). "The mediating role of meaningful work on the relationship between needs for meaning-based person-job fit and work-family conflict." In *International Scientific Conference on Sustainable Development Goals*. 24-25 November 2017, Azerbaijan.
- Van Schie, S., Güntert, S. T., Oostlander, J. ve Wehner, T. (2015). "How the organizational context impacts volunteers: A differentiated perspective on self-determined motivation." *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 26(4): 1570-1590.
- Van Vianen, A. E., Nijstad, B. A. ve Voskuijl, O. F. (2008). "A person-environment fit approach to volunteerism: Volunteer personality fit and culture fit as predictors of affective outcomes." *Basic and Applied Social Psychology*, 30(2): 153-166.

- Van Wingerden, J., Berger, L. ve Poell, R. (2018). "The role of person-organization value fit in employees' experience of meaningful work, use of strengths and work engagement." *Business Management and Strategy*, 9(2): 1-17.
- Wang, W. ve Seifert, R. (2021). "The end of meaningful work in the not-for-profit sector? A case study of ethics in employee relations under the new business-like operation regime." *Journal of Business Ethics*, 1-14.
- Wilson, J. (2012). "Volunteerism research: A review essay." *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(2): 176–212.
- Wisner, P. S., Stringfellow, A., Youngdahl, W. E. ve Parker, L. (2005). "The service volunteer–loyalty chain: An exploratory study of charitable not-for-profit service organizations." *Journal of Operations Management*, 23(2): 143-161.
- Wrzesniewski, A. (2003). "Finding positive meaning in work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, ve R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, (pp. 296-308). Berrett-Koehler Publisher.
- Yıldız, M. (2013). "Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik ve İşe Başvurma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İncelenmesi." *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(1): 153-173.

## EXTENDED ABSTRACT

### Introduction

Numerous studies have been conducted and continue to be conducted, aiming to investigate the importance of work for people. Recently, it is seen that the subject of meaningfulness of work has started to gain importance and attract attention (Grama ve Todericiu, 2017). Because it is seen that the volunteers are mostly motivated by spiritual elements and the importance, purpose, and values of the work. This situation reveals that meaningful work requires a good person-organization fit (Wang and Seifert, 2021). In the workplace, it is expected that the meaningfulness, importance, and value attributed to the work will increase as a result of person-organization fit. Because person-organization fit is the basis of many positive organizational outcomes. Therefore, the importance of harmonious working of organizational components is emphasized (Kristof, 1996; Turunç ve Çelik, 2012). For this reason, it is thought that today's volunteers' compliance with the NPO can help them to find the work meaningful.

This research was conducted to determine whether the person-organization fit is an important antecedent of the meaningfulness of activities. Because individuals participate in volunteering of their free will and leave the NPO whenever they want. There is no force that can force the volunteers into the NPO. Therefore, it is necessary to investigate the factor that makes doing the work worthwhile and the motivation that ensures continuity in the NPO. Values are of vital importance for NPOs and are an important source of motivation for volunteers. Considering that individuals participate in voluntary activities because their values and beliefs are compatible with the values of the NPO, working in harmony with the NPO will enable the volunteers to find the work meaningful (Catano et al., 2001; Bahat, 2021).

The non-compliance of the volunteers with the NPO results in burnout and the intention to quit volunteering. It is suggested that poor fit is a stressor that produces stress and burnout (Unal, 2017). This situation also damages the meaning of the work. A work that loses its meaning for volunteers is perceived as drudgery. Volunteer activities are starting to become a burden. Therefore, volunteers start to leave NPO and volunteering (Van Vianen et al., 2008). Volunteer quitting will threaten the efficiency of the NPO and the quality of services (Ihm and Baek, 2021).

## Method

Data were collected from 233 people who were active volunteers in various NPOs by means of a survey technique. At this point, it was tried to choose the most suitable sample group for the subject to be investigated. Therefore, NPO volunteers were preferred with a purposive sampling method. In the questionnaire form; In addition to demographic questions, Person-Organization Fit Scale developed by Netemeyer et al. (1997) and The Work and Meaning Inventory (WAMI) Scale developed by Steger et al. (2012) were used. Data analyzed by correlation and structural equation modeling.

## Findings (Results)

As a result of the analysis, it was determined that there is a significant positive relationship between person-organization fit and the meaningfulness of the work. In addition, it has been determined that person-organization fit positively affects the meaningfulness of the work and is an important antecedent in increasing its level. Consequently, it can be said that the work gains meaning as a result of person-organization fit. It gives an important indication of the volunteer's commitment to the NGO and their intention to stay. Therefore, this research provides a broader theoretical perspective to the literature on volunteering, person-organization fit, and the meaningfulness of work, and provides new knowledge to the science of nonprofit management.

## Conclusion and Discussion

The desire to become a member of an NPO and participate in voluntary activities is based on individual values that significantly affect both attitudes and behaviors (Erdurmazli, 2019; Haski-Leventhal et al., 2018). The personal values that the individual cares about determine his attitude, behavior and actions (Rokeach, 1973; Schwartz ve Bardi, 2001). Most NPOs try to attract volunteers through their own norms and values (Wang ve Seifert, 2021). Attraction–Selection–Attrition-ASA Theory (Schneider et al., 1995) provides an important explanation for this situation. According to the ASA theory, people first start to find the organization attractive from different perspectives after evaluating the fit between the characteristics of the organization and their own characteristics. As a matter of fact, the results of this research indicate that people are more interested in organizations that are similar to them. In this way, they find their work meaningful. Because, like everyone else, volunteers want to validate themselves, act in accordance with their values and beliefs and gain legitimacy. For this reason, volunteers care about the characteristics of the NPO and try to match them with their own personal characteristics.