

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN STK'LARA KATILIM POTANSİYELLERİNİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI BOYUTLARINDAN SİVİL ERDEM BOYUTU ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ

Kemal DEMİRCİ*

(Dumlupınar Üniversitesi, Türkiye)

Ali ERBAŞ**

(Eskişehir Üniversitesi, Türkiye)

Ceren GİDERLER ATALAY*

(Dumlupınar Üniversitesi, Türkiye)

1.Sivil Toplum Kuruluşları(Stk)

Devlet, pazar, ve aile (Chandhoke, 2002) arasında bir yerde duran sivil toplum, STK'ları, ticari dernekleri, meslek odalarını, dini örgütleri, öğrenci örgütlerini ve politik bilimciler (Carothers, Barndt, Al-Sayyid, 1999) tarafından çıkar grupları olarak tanımlanan bütün örgütleri içeren geniş bir konseptir. Bu konseptin bir parçası olarak STK'lar, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde önemli bir role sahiptir. Son zamanlarda da, kimi üniversiteler (Akdemir, Kırtış, Marangoz, Örnek, 2008) bünyesinde, konunun tüm yönleri sistematik olarak irdelenmeye çalışılmaktadır.

Sivil toplum kuruluşu, resmi kurumlar dışında ve bunlardan bağımsız olarak çalışan, politik, sosyal, kültürel, hukuki ve çevresel amaçları doğrultusunda lobi çalışmaları, ikna ve eylemlerle çalışan, üyeleri ve çalışanlarını gönüllülük usulüyle alan, kar amacı gütmeyen ve gelirlerini bağışlar ve/veya üyelik ödemeleri ile sağlayan kuruluşlardır (Vikipedi). Bu kuruluşlar esas olarak vakıf, dernek, sendika ve meslek kuruluşları (oda) şeklinde örgütlenirler.

STK'lar belirli amaçları başarmak ve devletten ve pazardan gönüllülük esasına göre bağımsız olarak hareket etmek üzere çabalayan kuruluşlardır. STK'ların üyeleri ortak çıkarları, kimlikleri veya ihtiyaçları için bir araya gelirler ve çıkar grupları oluştururlar (Teegen, Doh, Vachani, 2004). Bu tür kuruluşlar sivil-toplum örgütleri veya üçüncü-sektör kuruluşları olarak da adlandırılır.

* Dumlupınar University (Turkey), Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration.

** Eskişehir Osmangazi University (Turkey), Academi of Tourism and Hotel Business.

Sivil toplum kavramı çeşitli şekillerde tanımlanabilmesine karşın, Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi STK'ları sivil toplum diyalogu çerçevesinde tanımlamıştır. Sivil toplum örgütleri “üyelerinin genel yarara yönelik amaç ve sorumluluklar taşıyan ve kamu kurumları ve vatandaşları arasında aracı olarak faaliyet gösteren tüm örgütsel yapılar” olarak açıklanmakta ve bu tanıma göre sivil toplum aşağıdaki unsurları kapsamaktadır (Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi, Avrupa Toplulukları Komisyonu, 2005):

- İşgücü piyasası aktörleri, yani, sosyal taraflar (işçi sendikaları ve işveren örgütleri),
- Sosyal ve ekonomik aktörleri en geniş ölçüde temsil eden kuruluşlar(örneğin, tüketici örgütleri),
- Sivil toplum kuruluşları (STK'lar) ile sıradan vatandaşların yerel yaşama ve kent yaşamına katılmalarına imkan veren sosyal örgütler (örneğin, gençlik veya aile dernekleri),
- Dini topluluklar ve
- Medya.

Bir ülkede, toplum yararına çalışan STK'ların çokluğu ve kalitesi toplumun yaşam kalitesinin yükseltilmesine sağlayacağı önemli katkılarla toplumun gelişmesine önemli etkiler yapması beklenir.

STK'ların bir işlevinin de devletin özen gösteremediği ya da yeterince hizmet veremediği alanlarda, insanların kendiliğinden bir birliktelikle hareket edip başta kendi üyelerine sonra da toplumun, bu hizmete ihtiyaç duyan diğer üyelerine hizmet vermekte olup, söz konusu hizmetler, aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir (www.siviltoplum.com.tr/, 2009):

- **Sosyal ve kültürel hizmetler:** yerel,(semt, ilçe, özellikli bir yer, kent vs.) ya da ulusal alandaki kültürü oluşturmayı ve yaşatmayı amaçlayan kuruluşların verdiği tüm hizmetler bu kategoride ele alınabilir. Verilen hizmetler ilgili bölgenin ve kültürün tanıtımı, rehberliği ve bölgeye ait özellikli ürünlerin tedarikini kapsar. Dini alanda verilen hizmetler de ağırlıklı olarak bu kategoride ele alınabilir. Öte yandan sanatsal faaliyetler, festivaller, konserler de sosyal ve kültürel hizmet olarak ele alınabilir.
- **Sportif hizmetler:** Dalgıçlık, koşu, futbol, basketbol, doğa sporları vb. konuları kapsayan hizmetlerdir. İlgili sivil toplum kuruluşları bu konularda hem eğitim hizmeti vermekte, hem araç gereç sağlamak hem de sporun yapılacağı fiziki ortamı oluşturmakta ve bunu teşvik edici propaganda yapmaktadır.
- **Sağlık hizmetleri:** Böbrek sağlığından hiperaktiviteye, kalp-damar sağlığından spastik çocuklara yönelik geniş bir alanda yürütürler. Sağlıkla ilgili STK'lar genel olarak, ilgili hastalığa karşı bilinçlendirme ve engellemeye yönelik propaganda yapmakta ve hastalığın vukuunda

başvurulacak adresleri göstermekte, gerektiğinde başvuranlara bizzat yardım etmektedir.

- **Eğitim hizmetleri:** Çocukların ve gençlerin yangın eğitimine destek amaçlı verilen eğitimler ile yetişkinlere yönelik okuryazarlık ve sair eğitim hizmetleri bu kapsamda ele alınmaktadır.
- **Rehberlik ve danışmanlık hizmetleri:** Hukuki danışmanlık, ticaret odalarının tahkim kurulları, cezaevlerindeki için hukuki yardım, kadın ve çocuklar için çalışan dernek ve vakıflar genel olarak ilgili konuda üyelerine ve sonra da topluma o konuda ne yapmaları ve ne yapmamaları ile ilgili rehberlik hizmeti verir. Bazen bu hizmetin ötesinde kendilerinin o işi yapmak için sahip olması gereken yeterlilikleri kazandırmaya çalışıp bizzat ilgili konuda uygulamaya yardımcı olur.
- **Yardım(maddi) hizmetleri:** Gıda ve diğer ihtiyaç maddelerini muhtaç insanlara ulaştırma hizmetini görürler. Bu ayrıma, ana konusu yardım etmek olan sivil toplum kuruluşları girmektedir.

STK'ları, STK'lar arasındaki işbirliği eksikliği ve onların birbirlerinin varlığını kendileri için bir engel olduğunu görmeleri sebebiyle, Türkiye'de aşağıdan yukarıya tam bir oluşumu gösterememişlerdir. 1980'lerden sonra dünyadaki gelişmelere paralel olarak, ve insan haklarının artan etkisiyle STK sayılarının da Türk toplumunda 150.000 düzeyine artmasına sebep olmuştur. Bu niceliksel başarının niteliksel olarak da gelişmesi beklenmektedir. Bununla beraber, devlet odaklı politikanın varlığı, demokratik, ve yasal eksiklikler, Türkiye'de STK'ların gelişim hızını yavaşlatmaktadır (Özdemir, Sarıkaya, 2009).

2.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Övd)

Organ, ÖVD'nı "biçimsel ödül sistemi tarafından doğrudan ve açık şekilde tanımlanmayan, zorlayıcı olmayan ve örgütün verimli ve etkin şekilde faaliyet göstermesini sağlayan bireysel davranışlar" olarak tanımlamıştır. Organ bu tanımdan yola çıkarak ÖVD'nın üç özelliğinden bahsetmektedir (Organ, 1988, 8):

- Doğal ve gönüllülüğe dayalı olan davranış,
- Ödüllendirme politikası kapsamına girmemesi,
- Örgütün verimli şekilde faaliyet göstermesini sağlaması.

ÖVD, bir çalışanın örgütün biçimsel yolla belirlediği zorunlulukların ötesine geçerek, istenenden daha fazlasını yapması olarak tanımlamışlardır (Greenberg, Baron, 2000, 372). Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere, ÖVD gönüllülük esasına dayanmaktadır. Buna göre, örgütlerde her tür olumlu gönüllü davranış, ÖVD olarak kabul edilebilir mi? Öncelikle, çalışanların ve yöneticilerin sergilenen davranışa olumlu bakmaları gereklidir. Eğer davranış gönüllü ise,

işletme ve işletmenin personeli ve yöneticileri açısından olumluluk ifade ediyor ve işletmede diğer çalışan bireyler tarafından kabul edilebilir nitelikte ise bu davranış vatandaşlık davranışı olarak kabul edilebilir.

Greenberg ve Baron (2000), ÖVD'nı, bir çalışanın örgütün biçimsel yolla belirlediği zorunlulukların ötesine geçerek, istenenden daha fazlasını yapması olarak tanımlamışlardır. Farklı olarak, başarılı işgörenlerin enerjileri ile işlerine katkıda bulunmaya niyetlenmeleridir (Özdevecioğlu, 2003).

İşletmelerde formel olarak talep edilmese de işletmenin faaliyetlerini sürdürmeleri açısından önemlidir (George, Jones, 1996). Örnek olarak; diğer çalışanların gelemediği günlerde işlerinde yardım etme; mesai saatinde ve molalardan sonra zamanında işe başlama, yeni gelen çalışanların uyum sağlaması için inisiyatif kullanma, diğer çalışanlardan daha az izin kullanarak gerektiğinden daha fazla çalışma (Organ, 1988); örgütü yangın, hırsızlık ve diğer olumsuz şeylerden koruma, yararlı tekliflerde bulunma (George, Jones, 1996), örgüt için kritik öneme sahip konularda fikrini ifade etme, geçici sıkıntılara şikayetsiz tahammül etme (Kark, Waismel, 2005), başkalarını toplantıda konuşmaları için güdüleme (Daft, Noe, 2001), örgütün kurallarına her zaman kimse denetlemese bile uyma (Begum, 2005), şikayet, tartışma ve başkalarının hatalarını arama gibi olumsuz davranışlarda bulunmama (Turnipspeed, Murkinson, 1996) vb. davranışlar gösterilebilir.

ÖVD temelde, örgüt üyelerinin gönüllü katılımı ile gerçekleşmekte, beklenen davranışların ötesini ifade etmekte ve temel olarak ikiye ayrılmaktadır. Birinci tür ÖVD, örgütsel yapı, uygulamalar ve hedeflere aktif bir şekilde katılım ve katkı şeklinde ortaya çıkmaktadır. İkinci tür ise, uygulamalar ve hedeflere zarar verecek her türlü davranıştan uzak kalma şeklinde kendini göstermektedir. Bu iki tür arasında belirgin bir farklılık vardır. Organizasyona katkı şeklinde ortaya çıkan türde, bireylerin örgüt için aktif bir şekilde örgüt hayatının içinde yer alması gerekir. Bu tür davranış gösteren çalışanlar aktiftir, üretkendir ve çalışkandır. Buna karşın, zararlı davranışlardan kaçınma şeklinde ortaya çıkan davranışlarda ise temel mantık örgüte katkıda bulunmak değil; örgüte zarar vermemektir (Basım, Şeşen, 2006). Gönüllük esasına dayanması bireyin iradesini devreye sokması gerektirir ki, bu da formal müdahale ile gerçekleştirilemez. Yani iş analizinde yer almadığı için ÖVD'nın ihmalî ceza gerektirmez (Podsakoff, Mackenzei, Paine, Bachrach, 2000). Ancak yöneticiler tarafından önemsiz görünen bu davranışların desteklenmesi kritik öneme sahiptir, zira desteklenmediği halde bu davranışların ortadan kalkması söz konusu olabilir. Sonuç olarak, salt formal davranışlar iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi faktörlerinin de söz konusu olmadığı anlamına gelmektedir.

Takım anlayışının önemli olduğu örgütlerde, ÖVD ile insan kaynaklarının çok yönlü ihtiyaçlarını karşılamaları motivasyon ve tatminlerini artıracaktır (Nelson, Quick, 2002). Çünkü, kendi içinde tutarlığı olan bu davranış türü ile, gönüllülük esas olduğu için yardımlaşma ortaya çıkacak ve kimse kimseyi töhmet altında tutmamış olacaktır.

Diğer taraftan, çalışanlar birbirlerine karşı popülist davranış sergileyerek kendini sevdirmeye eğilimi gösterebilirler. Bu da zor olan bir ikilemi ortaya çıkaracaktır. Wortman ve Linsenmeier (1977), kendini sevdirmeyi, “çalışanların kendi çıkarları için genellikle işletmenin zararına olan politik taktikleri” olarak tanımlamaktadır (Korac-Kakabadse, Korac-Kakabadse, Kouzmin, 1999). Ancak ÖVD’nda spontanlık söz konusudur (Newstrom, Davis, 2002, 217). Eastman (1994), grup liderlerinin tepkisinin çalışanların güdülerini vatandaşlık olarak algıladıklarında olumlu, kendini sevdirmeye olarak algıladıklarında olumsuz olduğunu belirtmiştir (Korac-Kakabadse, Korac-Kakabadse, Kouzmin). Dolayısıyla çalışanı işe almadan önce örgütsel vatandaşlık davranışlarına yatkın olup olmadığı, işe alındıktan sonra da örgütsel vatandaşlık davranışlarında ne kadar bulunduğu bu çalışmanın değerlendirilmesi sırasında önemli bir ölçek olacaktır.

Tablo 1: ÖVD Bileşenlerinin Tarihsel Özeti

Organ (1988; 1990)	Graham (1991)	George & Brief (1992)	Moorman & Blakely (1995)	Podsakoff et al. (2000)
- Diğerlerini düşünme - Nezaket tabanlı bilgilendirme - Destekleme - Barışı koruma - Gönüllülük ve Centilmenlik		- Çalışma arkadaşlarına yardım	- Kişilerarası yardım	- Yardım davranışı
	- Örgütsel sadakat - Örgütsel itaat	- Diğerlerine yardım etme ve birlikte çalışma		- Gönüllülük - Ve centilmenlik - Örgütsel sadakat
- İleri görev bilinci		- İyi niyetin yayılması	- Sadakatin artışı	- Örgütsel Kabullenme
		- Yapıcı önerilerde Bulunma	- Personel çalışkanlığı - Bireysel İnisiyatif	- Bireysel inisiyatif
- Örgütün gelişimine destek verme		- Örgütü Koruma		- Örgütün gelişimine destek verme
		- Kendini geliştirme		- Bireysel gelişim

Kaynak: Demirci, 2008.

3.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları

ÖVD kavram olarak incelendiğinde kendi içinde tutarlı ve bu davranışı yapılandırmaya yönelik bir takım alt kavramlarla son derece iç içe olduğu görülmektedir. Yani bunlardan birinin olmaması diğerlerini de anlamsız kılmaktadır. Örneğin, formel yaklaşımla çalışanlardan diğergam (özgeci) olmalarını beklemek (baskıcı yönetim), ikili davranmalarını ve yönetici ya da iş arkadaşlarından uzaklaşmalarını sonuç verebilir. Bu doğrultuda Organ (1988), geliştirdiği ÖVD'ni beş boyutta ele almıştır:

Diğergamlık (Özgecilik /Başkasını Düşünme)

Genelde ÖVD'da ilk vurgulanan boyut olarak diğergamlık, işle ilgili ortaya çıkan problemlerde diğer kişilere karşılıksız olarak yardımcı olmayı ifade etmektedir (Podsakoff, Mackenzie, 1994). Farklı ifade ile, örgüt ile ilgili bir görevde veya sorunda diğer bir çalışana yardım etmeyi içeren isteğe bağlı davranışlardır. Örneğin, makul gerekçelerle işine gelemeyen ya da erken ayrılmak zorunda olan bir çalışanın, iş arkadaşınca görevinin yerine getirilmesi ya da yarım kalan işinin tamamlanması gibi. Ancak, burada göreceli olarak bu tür davranışların karşılıklı olması, tarafların ilişkilerinin dengeli yürümesinde etkili olacaktır. Yoksa zamanla tarafların farklı beklentilere (suistimal ya da örgüt dışı beklentiler) girmeleri muhtemeldir. Çünkü, yapılan bir yardım ya da gönüllü destek karşı tarafa sergilenen bir iyi niyet göstergesidir. Aynı konuma (işe gelememek ya da işini erkenden bırakmak zorunda olmak) diğer çalışan düştüğünde vatandaşlık davranışını sergileme eğiliminin olması önemlidir.

Yardımseverlik davranış boyutu çoğunlukla ÖVD için temel oluşturmaktadır. Boyut olarak yardımseverlik, başkalarının göreviyle ilgili konularda gönüllülüğe dayalı yardım etme ya da sorunların çıkmasını önleme çabası olarak ifade edilir. Buna göre bu tür davranışın ilk kısmı olan diğergamlık, bir örgütte çalışanların sorunlar karşısında doğrudan ve kasıtlı olarak belirli bir kimseye yardım etmesini (Ağır iş yükü olan iş arkadaşına yardımcı olmak gibi) ifade etmektedir (Becker, Randall, 1994). Söz konusu yardımın nedeni örgüt ile ilgili bir görev olmalı ve davranış diğer ÖVD türlerindeki gibi gönüllü olmalıdır (Mackenzie, Podsakoff, 1993). Diğer taraftan, iş arkadaşlarının olası sorunlarının oluşmasını engellemek için önlemler alarak diğerlerine yardım etmeyi içeren Organ'ın "nezaket" kavramını ifade etmektedir. Bir başka deyişle nezaket, bir çalışanın diğer çalışanların problemlerini önceden saptayarak çözümü için önerilerde bulunmak ve çalışanın haklarına saygı göstererek problemlerin ortaya çıkmasına engel olmaktır.

Sivil Erdem

Sivil erdem (civic virtue), formel olarak biçimsel rol gereği olarak değil bireysel inisiyatif kullanılarak gönüllülüğe dayanır. Yani, örgütün eylemlerine aktif ve gönüllü olarak katılımı ifade etmektedir. Farklı tanımlama ile, sivil erdem, bir bütün olarak örgüte bağlılığı veya makro seviyede ilgiyi ifade etmektedir. Kişisel maliyeti fazla olsa da örgüt yönetiminde aktif katılıma

isteklilik, (toplantılara katılma, örgütün izlemesi gereken stratejiyle ilgili fikir bildirme, izlenecek politikalarla ilgili tartışmalara girmek), örgütün ortamındaki fırsat ve tehditleri gözlemek (faaliyet gösterilen sektörün takibi), örgütün çıkarlarını üstün tutmaya dikkat etmek (yangın tehlikesi durumlarını bildirip kapıları kilitlemek) gibi faaliyetler bu boyut kapsamındadır (Podsakoff, vd., 2000.).

Organ'a (1988) göre, iyi bir örgüt vatandaşı, yalnızca organizasyonun günlük yaşamına sorgusuzca uyum sağlamaya çalışan bir kişi olmamalı, organizasyonla ilgili tüm konularda fikir geliştirmeye çalışmalı ve geliştirdiği fikirleri ifade etmekten kaçınmamalıdır. Kurum içi toplantılarda düzenli olarak yer almak ve tartışmalara aktif olarak katılmak, kurumdaki gelişmelere ayak uydurmaya çalışarak değişimleri yakından izlemek ve diğerleri tarafından kabul edilmesinde aktif rol oynamak, bina içindeki duyuru kaynaklarından (pano, posta vb.) faydalanmak, organizasyonla ilgili konular üzerinde düşünmek, bilgi sahibi olmak ve bunu iş arkadaşlarıyla paylaşmak vb. davranışlar sivil erdem boyutunda yer alabilecek nitelikte davranışlardır (İşbaşı, 2000).

Vicdanlılık / İleri Görev Bilinci

Organizasyon üyelerinin kendilerinden beklenen minimum rol davranışının ötesinde bir davranış sergilemeye gönüllü olmayı ifade etmektedir (Organ, 1990). Organ'a göre vicdanlılık, örgüt üyelerinin kimi rol davranışlarını kendilerinden bekleneni aşan şekilde yerine getirmeleridir ve işe devamlılık, iş yerinde düzenli çalışma, dakiklik, dinlenme zamanlarını yerinde ve suiistimal etmeden kullanma, kurallara uyma gibi davranışları içermektedir. İşe düzenli devam etme, çalışanın sözleşmeye dayalı yükümlülüğüdür, ancak devamlılığın gönüllülüğe dayandığı durumlara da sıkça rastlanmaktadır. Bir çalışanın beklenmedik hava koşullarında veya önemsiz hastalıklarında işine gelmemesi, kullanmadığı kişisel izinlerini kullanmak istemesi, özel hayatına ilişkin sorunlar nedeniyle işine bir süre devam edememesi gibi durumlar, çok sık oluşmadığı sürece, yöneticiler tarafından hoşgörü ile karşılanabilmektedir. Ancak, bu hoşgörüye rağmen, işe devamlılık konusunda kendilerinden beklenenin üzerinde bir çaba gösteren çalışanların davranışları, vicdanlılık boyutunda yer alabilecek davranışlardır (İşbaşı, 2000, 26).

Mesai ücreti verilmediği halde işi bitirmek için mesaiye kalma, çalışanın kötü hava koşullarına ve sağlık durumuna rağmen işine gelmesi, çay molalarını fazla uzatmama, örgütün yararına olan toplantılara düzenli olarak katılma, örgütün ve çalıştığı bölümün kurallarına her zaman uyma, su, elektrik ve yakıt gibi kaynakları tasarruflu kullanma bilinçlilik boyutunda yer alan ÖVD'na örnek olarak verilebilir.

Diğerergamlık ile vicdanlılık arasındaki en belirgin fark diğerergamlıkta bireyler, belirli bir kişiye yardım etmek üzere davranışta bulunurlar; vicdanlılıkta ise, belirli bir kişiye değil genel olarak örgüte yarar sağlamak üzere davranışta bulunurlar. Diğer yandan vicdanlılık davranışı sergileyen kişilerin

aynı zamanda diğergam davranışlar sergilemeleri de beklenmemelidir. Çünkü, organizasyon içinde diğergam davranışların ortaya çıkmasına neden olan durumlar, her zaman vicdanlılık davranışlarını da açığa çıkarmaz. Diğergamlık ve vicdanlılık davranışları, kimi hedef alırsa alsın (bireyler, guruplar, departmanlar, örgütü vb.), yardım etme özüne dayandıkları için bir dereceye kadar örtüşmektedirler. Fakat, özel ve genel yararları bakımından somut farklılıklar taşımaları nedeniyle iki ayrı boyutta ele alınmışlardır.

Centilmenlik

Centilmenlik (sportmenlik), Örgüt içinde bireyler arasında gerginlik yaratacak her türlü olumsuzlukları tolere etme anlamına gelmektedir. Örneğin, öğrencilerin, sınıf veya fakülte içinde çıkan çatışmaları önlemede rol almaları, aralarındaki sorunları gidermede görev almaları şeklinde kendini gösterir.

Organ'a göre sportmenlik, çalışanların örgüt içinde gerginliğe neden olabilecek olumsuz davranışlardan kaçınmalarını ifade eder. Sorunları gereksiz yere büyütmekten, zamanının çoğunu işiyle ilgili sorunlardan yakınlık geçirmekten, iş arkadaşlarına saygısızca davranmaktan vb. kaçınan kişinin bu gibi davranışları sportmenliğe örnek verilebilir (İşbaşı, 2000, 28).

Organ'a göre, organizasyonlar ne kadar ustaca ve iyi niyetle yönetilirse yönetilsin, umulmadık gerginliklerin ve sorunların yaşanması kaçınılmazdır ve bu sorunlar giderek daha da artabilir. Oluşan gergin ortamdan etkilenen kişiler de şikayet etme hakkını kendilerinde görebilirler. İşte bu haklılığa rağmen, ortaya çıkan sorunları büyütmeyen ve yapıcı tavırlarıyla çözümüne katkı sağlamaya çalışan, işteki durumunun olumsuz yönlerini değil olumlu yönlerini vurgulayan ve kinci konuşmalardan uzak duran çalışanlar, sportmenlik boyutunda yer alan davranışlar sergilemektedirler.

“Sportmenlik”, literatürde fazla ilgi görmeyen bir örgütsel davranış türüdür. Organ sportmenliği, işin neden olduğu kaçınılmaz rahatsızlık ve zorlamalara müsamaha gösterilmesindeki isteklilik olarak tanımlamıştır. Bununla birlikte, bu tanım sportmenlik kavramının kelime anlamından daha dar bir anlamı kastetmektedir. Örneğin, sportmen kişi, yalnızca diğer kişiler tarafından rahatsız edilmekten dolayı şikayet etmeyen değil, aynı zamanda işler yolunda gitmediğinde pozitif tutumunu koruyan, diğer kişiler kendi düşüncesinde değilse kızmayan, iyi bir gurup çalışması için kendinden fedakarlık yapabilen ve diğerlerinin düşüncelerine de saygı duyan kişidir. Hemen her örgüt ortamında kaçınılmaz olarak zorluklar yaşanmaktadır. Sportmen kişi bunlara memnuniyetle katlanır ve küçük meseleleri fazla büyütmez (Deluga, 1998).

Nezaket

Nezaket -temelli bilgilendirme-, Organizasyon içindeki işbölümünden kaynaklanan karşılıklı birbirine bağlı olan bireyler arasındaki olumlu iletişimi ifade etmektedir. İlk kez Organ'ın dile getirdiği ve tanımladığı nezaket boyutu, örgütte iş yükümlülükleri nedeniyle sürekli iletişim içinde olmaları gereken ve

birbirlerinin işlerinden ve kararlarından etkilenen üyelerin sergiledikleri olumlu davranışları ifade etmektedir. Organ'ın (1988) bu davranışlara verdiği kimi örnekler, önceden haberdar etme, hatırlatma, bilgi aktarma, danışma ve yapılacakları özet halinde aktarmayı içerir. Nezaket duygusal açıdan istikrarlılığı koruyarak çatışmaları önler. Görevler konusunda önceden iletişimi sağlayarak bağımsız çalışılacak işlerin programlanmasını ve işlerin yürümesini kolaylaştırır.

Organ'a göre diğergamlık ve nezaket boyutları "yardımseverlik" temeline dayanarak tanımlandıkları için birbirine çok yakın olan kavramlardır. Aralarındaki en belirgin fark, yardım etme ediminin gerçekleştiği zaman boyutudur. Diğergamlıkta bireylerin bir sorun ortaya çıktıktan sonra, o soruna çözüm bulmak amacıyla birbirlerine yardım etmeleri söz konusudur. Nezaket boyutunda ise, öngörülen sorunun ortaya çıkmasını engellemek veya o sorunun etkilerini azaltmak amacıyla önceden somut adımlar atmayı gerektiren davranışlar vardır.

4.Üniversite Öğrencilerinin Stk'lara Eğilimlerinin Ölçülmesi

Amaç

Araştırmanın amacı, üniversiteli öğrencilerinin STK'na katılım düzeylerinin, ÖVD ile bağlantılı olup olmadığı ve bu davranış sergilenirken, sivil erdem düzeyinin ya da ilişkisinin ortaya konulması olarak tanımlanmıştır.

Yöntem

Araştırma kapsamına giren örneklem bir grup üniversite öğrencilerini kapsamaktadır. (Tablo 2). Ana kütle ilgili üniversitedeki İİBF öğrencilerinin tümüdür. Araştırmada, demografik değişkenler, STK'na katılım düzeyini belirleyen sorular ile Coleman and Borman'nın (2000) kullandığı 24 değişkenli ölçek ile sınırlandırılmıştır.

Araştırmada istatistiksel çözümlemeler için "SPSS" paket programının 12.0 versiyonu kullanılmıştır. Envanter uygulaması tamamlandıktan sonra elde edilen veriler bilgisayara yüklenmiştir. Değişkenlerle ilgili yapılacak gruplar arası karşılaştırmalarda yanıltıcı sonuçlara varma olasılığını önlemek ve testlerle ilgili bazı varsayımların sağlanması amacıyla; her ölçeğin her maddesi ve demografik değişkenler için ayrı ayrı SPSS frekans tablosundaki maksimum ve minimum skorlar kontrol edilmiştir.

Tablo 2'ye göre, örneklemdeki öğrenciler, meslek odaları, işçi sendikası, dini kuruluşlar, insan haklarıyla ilgili kuruluşlar, köy/kent güzelleştirmen ve dayanışma kuruluşları, hemşeri kuruluşları, cemaat kuruluşları, sağlık-hastane geliştirme kuruluşları, okul yaptırma dernekleri ve okul aile birlikleri, kadın dernekleri, kalkınma kooperatifleri, Türk hava Kurumu, Kızılay, Çocuk Esirgeme Kurumu'na üye değillerdir.

Tablo 2: Demografik Değişkenler

Cinsiyet	Sayı	%	Yaş Grupları	Sayı	%
Erkek	22	44,0	17-20	5	10,0
Bayan	28	56,0	21-25	41	82,0
Toplam	50	100,0	+26	4	8,0
			Toplam	50	100,0
Aylık Gelir	Sayı	%	Bölüm	Sayı	%
-500 TL	4	8,0	İşletme	26	52,0
500-1000 TL	19	38,0	İktisat	-	-
1000-2000 TL	20	40,0	Maliye	24	48,0
+2000 TL	7	14,0	Kamu Yönetimi	-	-
Toplam	50	100,0	Toplam	50	100,0
Medeni Durum	Sayı	%	Sınıf	Sayı	%
Evli	1	2,0	1	9	18,0
Bekâr	49	98,0	2	-	-
Toplam	50	100,0	3	11	22,0
			4	30	60,0
			Toplam	50	100,0
Ailede Üniversite Mezunu Sayısı	Sayı	%	STK'lara Üye Olma Durumu	Sayı	%
0 kişi	5	10,0	Evet	14	28,0
1 kişi	25	50,0	Hayır	36	72,0
2 kişi	16	32,0	Toplam	50	100,0
3 kişi	3	6,0			
4 kişi	1	2,0			
Toplam	50	100,0			
Üye Olunan STK'lar	Sayı	%	Üye Olunan STK Sayısı	Sayı	%
TEMA	3	16,0	0	39	78,0
Çevreci Kuruluş	2	11,0	1	6	12,0
Spor Klübü	3	16,0	2	1	2,0
Hayır İşleri Yapan Kuruluşlar	3	16,0	3	3	6,0
Siyasal Parti	2	11,0	4	1	2,0
Sanat, Kültür, Folklor Kuruluşları	3	16,0	Toplam	50	100,0
Gençlik Kuruluşları	2	11,0			
Toplam	18	100,0			

Tablo 3: Öğrencilerin STK İlişkisi

STK'lara Üye Olmama Nedenleri	%	STK'lara Üye Olma Nedenleri	%
STK'lar ile İlgili Bilgi Eksikliği	24,0	Topluma Karşı Sorumluluklar	33,0
Zaman Yetersizliği	16,0	Kişisel Tatmin	31,0
STK'lar ile İlgili Yeterli Tanıtımın Yapılmaması	12,0	Toplumsal Beklentiler	18,0
Maddi Sıkıntılar	8,0	Yakınların STK'lara Katılımı	18,0
STK'lara Duyulan Güvensizlik	8,0	Toplam	100,0
STK'ların Etkin Olmaması	6,0	STK'lara Katkı Düzeyi	%
Yakınların STK'lara Katılımının Olmaması	5,0	Sürekli	2,0
STK'ların Hesaplarının Şeffaf Olmaması	5,0	Sık sık	2,0
STK'lara Duyulan Güvensizlik	8,0	Arasıra	32,0
STK'larda Demokratik Bir Yönetimin Olmaması	5,0	Nadiren	46,0
Devlet-STK İlişkisinin Güçlü Olmaması	3,0	Hiç	18,0
Toplam	100,0	Toplam	100,0

Hipotezler ve Analizler

H₁: Öğrencilerin **cinsiyetleri** ile **örgütsel vatandaşlık davranışı** gösterme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Öğrencilerin cinsiyetlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinin farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan t testi analizi sonucunda bulunan p değeri ($0,973 > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığından H₁ analizi red edilmiştir.

H₂: Öğrencilerin **yaşları** ile **örgütsel vatandaşlık davranışı** gösterme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Öğrencilerin yaşlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinin farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan ANOVA analizi sonucunda bulunan p değeri ($0,162 > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığından H₂ analizi red edilmiştir.

H₃: Öğrencilerin **medeni durumları** ile **örgütsel vatandaşlık davranışı** gösterme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Öğrencilerin medeni durumlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinin farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan t testi analizi sonucunda bulunan p değeri ($0,443 > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığından H₃ analizi red edilmiştir.

H₄: Öğrencilerin ailelerinin aylık **gelir** düzeyleri ile **örgütsel vatandaşlık davranışı** gösterme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Öğrencilerin ailelerinin aylık gelir düzeylerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinin farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan ANOVA analizi sonucunda bulunan p değeri ($0,328 > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığından H₄ analizi red edilmiştir.

H₅: Öğrencilerin **ailelerinde üniversite mezunu** olan kişi sayısı ile **örgütsel vatandaşlık davranışı** gösterme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Öğrencilerin ailelerinde üniversite mezunu olan kişi sayısına göre örgütsel vatandaşlık gösterme eğilimlerinin farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan ANOVA analizi sonucunda bulunan p değeri ($0,827 > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığından H₅ analizi red edilmiştir.

H₆: Öğrencilerin **bölümleri** ile **örgütsel vatandaşlık davranışı** gösterme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Öğrencilerin bölümlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinin farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan ANOVA analizi sonucunda bulunan p değeri ($0,672 > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığından H₆ analizi red edilmiştir.

H₇: Öğrencilerin **sınıfları** ile **örgütsel vatandaşlık davranışı** gösterme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Öğrencilerin sınıflarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinin farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan ANOVA analizi sonucunda bulunan p değeri ($0,08 > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığından H₇ analizi red edilmiştir.

H₈: Öğrencilerin **örgütsel vatandaşlık davranışı** gösterme eğilimleri ile **sivil toplum kuruluşlarına üye olmaları** arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Öğrencilerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerine göre sivil toplum kuruluşlarına üye olmalarının farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan t testi analizi sonucunda bulunan p değeri ($0,570 > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığından H₈ analizi red edilmiştir.

H₉: Öğrencilerin **örgütsel vatandaşlık davranışı** gösterme eğilimleri ile **sivil toplum kuruluşlarına katkılarının** olması arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Öğrencilerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerine göre sivil toplum kuruluşlarına katkılarının farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan t testi analizi sonucunda bulunan p değeri ($0,528 > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığından H₉ analizi red edilmiştir.

H₁₀: Öğrencilerin **sivil erdem** davranışı gösterme eğilimleri ile **STK'lara üye olmaları** arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Öğrencilerin sivil erdem davranışı gösterme eğilimlerine göre sivil toplum kuruluşlarına üye olmalarının farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan t testi analizi sonucunda bulunan p değeri ($0,887 > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığından H₁₀ analizi red edilmiştir.

H₁₁: Öğrencilerin **sivil erdem** davranışı gösterme eğilimleri ile **STK'lara katkılarının** olması arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Öğrencilerin sivil erdem davranışı gösterme eğilimlerine göre sivil toplum kuruluşlarına katkılarının farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan t testi

analizi sonucunda bulunan p değeri ($0,967 > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığından H_{11} analizi red edilmiştir.

H₁₂: Öğrencilerin **sivil erdem** davranışı göstermeleri **örgütsel vatandaşlık davranışı** gösterme eğilimlerini etkilemektedir.

Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan korelasyon analizi sonucunda sivil erdem ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında 0,000 anlamlılık düzeyinde **pozitif yönlü yüksek düzeyde ilişki** (0,791) bulunmuştur. Bağımlı değişkendeki değişmeyi açıklayan sivil erdem davranışı faktörünün β katsayısı 0,557 olup istatistiksel olarak anlamlıdır. Elde edilen sonuçlara göre **H₁₂** hipotezi kabul edilmiştir.

H₁₃: Öğrencilerin **cinsiyetleri** ile **sivil erdem** davranışı gösterme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Öğrencilerin cinsiyetlerine göre sivil erdem davranışı gösterme eğilimlerinin farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan t testi analizi sonucunda bulunan p değeri ($0,289 > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığından H_{13} analizi red edilmiştir.

H₁₄: Öğrencilerin **yaşları** ile **sivil erdem** davranışı gösterme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Öğrencilerin yaşlarına göre sivil erdem davranışı gösterme eğilimlerinin farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan ANOVA analizi sonucunda bulunan p değeri ($0,167 > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığından H_{14} analizi red edilmiştir.

H₁₅: Öğrencilerin **medeni durumları** ile **sivil erdem** davranışı gösterme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Öğrencilerin medeni durumlarına göre sivil erdem davranışı gösterme eğilimlerinin farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan t testi analizi sonucunda bulunan p değeri ($0,207 > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığından H_{15} analizi red edilmiştir.

H₁₆: Öğrencilerin ailelerinin aylık **gelir** düzeyleri ile **sivil erdem** davranışı gösterme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Öğrencilerin ailelerinin aylık gelir düzeylerine göre örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinin farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan ANOVA analizi sonucunda bulunan p değeri ($0,229 > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığından H_{16} analizi red edilmiştir.

H₁₇: Öğrencilerin **ailelerinde üniversite mezunu** olan kişi sayısı ile **sivil erdem** davranışı gösterme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Öğrencilerin ailelerinde üniversite mezunu olan kişi sayısına göre sivil erdem gösterme eğilimlerinin farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan ANOVA analizi sonucunda bulunan p değeri ($0,229 > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığından H_{17} analizi red edilmiştir.

H₁₈: Öğrencilerin **bölümleri** ile **sivil erdem** davranışı gösterme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Öğrencilerin bölümlerine göre sivil erdem davranışı gösterme eğilimlerinin farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan ANOVA analizi sonucunda bulunan p değeri ($0,952 > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığından H_{18} analizi red edilmiştir.

H₁₉: Öğrencilerin sınıfları ile **sivil erdem** davranışı gösterme eğilimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Öğrencilerin sınıflarına göre sivil erdem davranışı gösterme eğilimlerinin farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan ANOVA analizi sonucunda bulunan p değeri ($0,553 > 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığından H_{19} analizi red edilmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Araştırma verileri göz önünde bulundurulduğunda, öğrencilerin ÖVD düzeylerinin ve SE düzeyinin oldukça yeterli olduğu görülmektedir. Bunun temel gerekçesi olarak, toplumun bu davranışı besler nitelikte bir güdü sağlaması ile açıklanabilir. Ancak unutmamak gerekir ki; ÖVD'nin anlamlılığı bireylerin kendilerinin beklenen rol davranışı sergilendikten sonra ÖVD'nin anlamlı olmasıdır. Yoksa gerçek hayatta bireylerin, tek başına, iyi niyetli olması, yaşamın gerçeklerini göz ardı etmelerini ve başarısızlıkların ardı arkası kesilmemesine sorunlarla yüzleşmelerine neden olacaktır.

STK ile ilgili ilişkileri çok zayıf düzeyde olduğu görülmektedir. Önemli bir oranda hiç üye olmaması ya da bu konuda bilgilerinin yokluğu, öğrencilerde bilinç düzeyinin ciddi olarak düşürmektedir. STK'nı üçüncü sektör olarak düşündüğümüzde, bu sonuç toplum için ciddi bir eksikliğin olduğu manasına gelecektir. Diğer taraftan, öğrencilerin bağımsız davranış sergilemede özgüvenlerinin olmaması ya da örnek olma konumunda öğretim elemanlarının farklı STK'larda görev almaması ya da üye olmaması başka eksiklikler olarak zikredilebilir.

Öneriler

- Üniversitelerde STK derslerinin müfredata konulması,
- Öğrencilerin STK'da belli bir proje bağlamında araştırma yaptırılması,
- SE davranışının gelişiminde okul kulüp önemli bir işlev görmektedir. Bu kulüplerin dekanlıklar tarafından canlandırılması; öğrenciler açısından gösterdikleri aktivitelerin performanslarının değerlemesinde kullanılması,
- Hükümetler, YÖK, rektörlükler ve dekanlık seviyesinde teşvik ve destek politikalarının üniversiter düzeyde uygulanması esas olmalıdır.

KAYNAKÇA

1. Akdemir A., Kirtiş A.Kazım, Marangoz M., Örnek Ş.A.(Editörler). 2008. V. **Uluslar arası STK'lar Kongresi**, Çanakkale.
2. Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi, Avrupa Toplulukları Komisyonu, AB ve Aday Ülkeler Arasında Sivil Toplum Diyaloğu, SEC(2005)891, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Eylül, 2005.
3. Basım, N. ve Şeşen, H., 2006, “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğe Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması”, **AÜ, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 61, 4, s. 83-102.
4. Becker, T.E. and Randall, D.M., 1994, “Validation of A Measure of Organizational Citizenship Behavior Against An Objective Behavioral Criterion” **Educational and Psychological Measurement**, 54, 1, s.160-168.
5. Begum, N., 2005, The Relationships Between Social Power and Organizational Citizenship Behavior: The Mediational Role of Procedural Justice, Organizational Commitment, And Job Satisfaction In Context of a Private Commercial Bank in Bangladesh, Independent University, 1-38.
6. Carothers, T., Barndt, W., & Al-Sayyid, M. K. (1999). “Civil society”, **Foreign Policy**, 117, 18-30.
7. Chandhoke, N. (2002). **The limits of global civil society**. In M. Glasius, M. Kaldor, & H. Anheier (Eds.), *Global civil society 2002* (pp. 35-53
8. Daft, R. L. and Noe, R. A., 2001, **Organizational Behavior**, Harcourt College Publishers. s. 121.
9. Deluga, R.J., 1998, “Leader-member Exchange Quality and Effectiveness Ratings” **Group and Organization Management**, 23, 2, s. 189-217.
10. Demirci M.K., 2008, **Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**, Gazi Kitabevi, Ankara.
11. George J.M. and Jones, G.R., 1996, “Organizational Spontaneity In Context”, **Human Performance**, 10, 2, s. 153-70.
12. Greenberg, J. and Baron R.A., 2000, **Behavior in Organizations**, 7th Ed., NewJersey: Prentice-Hall. s.372
13. İşbaşı, J.Ö., 2000, **Çalışanın Yöneticilere Duydukları Güvenin Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, SBE, Antalya.
14. Kark, R., and Waismel, M.R., 2005, “Organizational Citizenship Behavior: What’s Gender Got To Do With It”, **Organization**, 12 , 6, s. 889-917.
15. Korac-Kakabadse, N., Korac-Kakabadse, A. and Kouzmin, A., 1999, “Dysfunctionality in Citizenship Behaviour in Decentralized Organizations: A Research Note”, **Journal of Managerial Psychology**, 14 (7), s. 526-544
16. Mackenzie, S.B. and Podsakoff, P.M., 1993, “The Impact of Organizational Citizenship Behavior On Evaluations of Salesperson Performance” **Journal of Marketing**, 57, 1, s.70-81.
17. Nelson, D. L. and Quick, J. C., 2002, **Understanding Organizational Behavior A Multimedia Approach**, South-Western. s. 1-39.
18. Newstrom, J. W. and Davis, K., 2002, **Organizational Behavior: Human at Work**, Boston: McGraw-Hill, 11th edition. s. 217.
19. Organ, D., 1988, **Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome**, Lexington, MA: Lexington Book. s. 8
20. Organ, D., 1990, “The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior” **Research in Organizational Behavior**, 12, s. 43-72.
21. Özdemir, A.A., Sarıkaya, M. “An Analysis of the Curricula of Business Administration Departments in Turkish Universities With the Perspective of Civil Society Awareness” **Journal of Education for Business**, Washington: May/June 2009 Vol. 84, Iss.5; s. 313-318
22. Özdevecioğlu M. , 2003, “Örgütsel Vatandaşlık davranışı İle Üniversite Öğrencilerinin Bazı emografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik

- Bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, Ocak-Haziran, s. 117-135.
23. Podsakoff, P.M. and Mackenzie, S.B., 1994, "Organizational Citizenship Behavior and Sales Unit Effectiveness", *Journal of Marketing Research*, 31, s. 351-363.
24. Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Paine, J.B. and D.G. Bachrach., 2000, "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research", *Journal of Management*, 26, 3, s. 513-563.
25. Prodem-Proje Değerlendirme Merkezi, <http://www.siviltoplum.com.tr/?ynt=icerikdetay&id=152>, 2009, s.5.
26. Teegen, H., Doh, J., & Vachani, S. (2004). The importance of nongovernmental organizations (NGOs) in global governance and value creation: An international business research agenda. *Journal of International Business Studies*, 35, 463-483.
27. Turnipspeed, D.L. and Murkinson, G., 1996, "Organization Citizenship Behavior: An Examination of the Workplace", *Leadership and Organization Development Journal*, 17, s. 42-47
28. Vikipedi, özgür ansiklopedi: http://tr.wikipedia.org/wiki/Sivil_Toplum_Kurulu%C5%9F

Summary

INVESTIGATION OF PARTICIPATION POTENTIAL OF UNIVERSITY STUDENTS TO THE 'NGOs WITHIN THE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TO CIVIC VIRTUE

Kemal DEMİRCİ

(Dumlupınar University, Turkey)

Ali ERBASH

(Eskishehir University, Turkey)

Ceren GİDERLER ATALAY

(Dumlupınar University, Turkey)

The viewpoint of individuals tending to show organizational citizenship behavior will be positive to the civil society organizations, as the most important feature of civil society organizations is the capability to be organized on a voluntary basis by the individuals. In our work, we tried to evaluate the viewpoints and participation potentials of the students of the Faculty of Economics and Administrative Sciences toward the NGO's, expressing the voluntary-based initiative in the extent of civic virtue behavior.

Keywords: Civil society organizations, organizational citizenship, civic virtue