



Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Presenteeism Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Açelya TELLİ DANIřMAZ

Yıldız Teknik Üniversitesi
Yönetim ve Organizasyon ABD

İşletme Yönetimi Programı

ORCID: 0000-0001-8344-7315

Doç. Dr. Serdar BOZKURT

Yıldız Teknik Üniversitesi

İİBF İşletme Bölümü

ORCID: 0000-0002-4745-9965

Doç. Dr. Yasemin BAL

Yıldız Teknik Üniversitesi

İİBF İşletme Bölümü

ORCID: 0000-0002-3718-3424

Özet

Örgütsel vatandaşlık davranışının karşıtı ve karanlık yüzü olarak nitelendirilebilecek zorunlu vatandaşlık davranışı (ZVD), örgütsel davranış ile birlikte organizasyonların son zamanlarda üzerinde durmaya başladığı bir kavram haline gelmiştir. Zira zorunlu vatandaşlık davranışı, çalışan ve organizasyonla ilgili pek çok sonucu yakından ilgilendiren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Farklı fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarına rağmen işe gelmeye devam etmek olarak ifade edilen presenteeism diğer bir deyişle işte var olamamadır. Bu doğrultuda çalışmanın temel amacı, zorunlu vatandaşlık davranışı ile presenteeism arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaçla Türkiye’de çeşitli sektörlerde beyaz yakalı olarak çalışan 374 kişiye çevrimiçi (online) anket şeklinde yöneltilen sorulardan elde edilen veriler SPSS programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Analizden elde edilen bulgular neticesinde, zorunlu vatandaşlık davranışları ile presenteeism arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Zorunlu Vatandaşlık Davranışı, Presenteeism.

Examination The Relationship Between Compulsory Citizenship Behavior And Presenteeism

Abstract

The concept of compulsory citizenship behavior (CCB), described as the dark side of organizational citizenship behavior, has become a concept that organizations have recently begun to focus on with organizational behavior. Because compulsory citizenship behavior appears as a concept closely related to many results related to the employee and the organization. Presenteeism, which is expressed as continuing to come to work despite different physical and mental health problems, is another concept that is thought to be related to compulsory citizenship behavior. In this direction, the study's primary purpose is to examine the relationship between compulsory citizenship behavior and presenteeism. For this purpose, the data obtained from the questions asked in the form of an online questionnaire to 374 white-collar workers in various sectors in Turkey were analyzed through the SPSS program. As a result of the findings obtained from the analysis, it was seen that there was a moderate positive and significant relationship between compulsory citizenship behaviors and presenteeism.

Key Words: Organizational Citizenship Behavior, Compulsory Citizenship Behavior, Presenteeism.

1. Giriş

İnsan kaynağın bir organizasyonun temel taşıdır. Personel yönetiminden insan kaynaklarına ve devamında stratejik insan kaynakları yaklaşımında giderek önem kazanan insan kaynağı, günümüz literatüründe bilhassa örgütsel davranış alanında akademik çalışmalarda üzerinde önemle durulan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsan kaynağının organizasyonlar için öneminin fark edilmesi ve akabinde çalışan sağlığının üzerinde durulmaya başlanması ile birlikte presenteeism kavramı da literatürde açıklanmaya çalışılan bir kavram haline gelmiştir.

Zorunlu vatandaşlık davranışı (ZVD) ise, değişen rekabet koşulları altında mücadele eden bazı organizasyonlarda çalışanlara yönelik otoriter ve zorlayıcı bir yönetim tarzının benimsemesi nedeniyle çalışanın zorunlu olarak sergilemek durumunda bırakıldığı davranışları ifade etmektedir. Zira çalışan açısından bu davranışların sergilenmesi, hem işe yönelik tatmini ve motivasyonu düşürmekte, hem de çalışılan organizasyonun verimliliğine ve performansına olumsuz yönde etki etmektedir. Bu bağlamda birbiriyle pozitif yönlü ilişkisi olduğu düşünülen bu iki kavram arasındaki ilişkinin, günümüzde yoğun iş stresi altında çalışan beyaz yakalılar üzerinde incelenmesine karar verilmiştir.

Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Presenteeism Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Çalışmanın ilk bölümünde zorunlu vatandaşlık davranışı ve presenteeism kavramları ile ilgili literatür taramasına yer verilecek olup ardından araştırma hipotezi test edilerek araştırma bulguları değerlendirilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında; zorunlu vatandaşlık davranışları ile presenteeism arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

2. Literatür Taraması ve Hipotez Geliştirme

Örgütsel vatandaşlık davranışının olumsuz yönü ya da karanlık yüzü olarak tanımlanan zorunlu vatandaşlık davranışı literatürde son zamanlarda üzerinde önemle durulan bir kavram haline gelmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanın örgütüne fayda sağlayabilmek adına gönüllü bir şekilde sergilediği davranışları tanımlarken, zorunlu vatandaşlık davranışı ise baskıcı ve zorlayıcı yönetim tarzı ile ortaya çıkan ve çalışanların gönüllülük esasına dayalı olarak sergilemedikleri davranışlar olarak ifade edilmektedir (Vigoda-Gadot, 2006). Olumsuz yönetim tarzının yanı sıra zorunlu vatandaşlık davranışı akran baskısı ile de ortaya çıkabilmektedir (Şeşen ve Soran, 2013; Harmancı ve Baydın, 2017). Literatürde örgütsel vatandaşlık davranışı ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, bunun yanı sıra zorunlu vatandaşlık davranışının çalışan motivasyonunu, iş tatminini ve verimliliğini düşürdüğü tespit edilmiştir (Şeşen ve Soran, 2013).

Presenteeism kavramı ise; organizasyonda bireyin, kendini rahatsız hissetmesine rağmen işe gitmeye devam etmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Cooper, 1998; Arronsson vd., 2000; Burton vd., 2006; Hansen ve Anderson, 2008; Johns, 2010). Çalışanın hasta olmasına rağmen işe gelmesinin temel sebeplerinden birisi kariyer hedeflerine ulaşamama ve işini kaybetme korkusudur (Koçoğlu, 2007). Bunun yanı sıra, işyükü/iş taleplerinin hızı, uzun mesai saatleri, zaman baskısı, yerine başkasının ikame edilememesi ve kaynakların yetersizliği de presenteeisme neden olabilmektedir (Arronsson ve Gustafsson, 2005). Çalışanın devamsızlık yapmadan işe gelmeye devam etmesi organizasyon için olumlu bir durummuş gibi gözükse de aslında presenteeism organizasyonlarda verimlilik, maliyet ve performans kaybına yol açmaktadır (Koopman vd., 2002; Robertson ve Cooper, 2011). Özellikle beyaz yakalı bireylerin içerisinde bulunduğu yoğun iş yükü ve iş stresinin bireylerin hem zorunlu vatandaşlık davranışı sergilemelerine hem de presenteeisme maruz kalmalarına neden olacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın evreni ve örneklemini beyaz yakalılar olarak belirlenmiş ve zorunlu

vatandaşlık davranışı ile presenteeism arasındaki ilişkinin irdelenmesine karar verilmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın temel hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur.

H₁: Zorunlu vatandaşlık davranışı ile presenteeism arasında ilişki vardır.

3. Araştırma

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Beyaz yakalılarının yoğun stres altında ve aşırı iş yükü ile çalıştığı bir iş ortamında zorunlu vatandaşlık davranışı ve presenteeism gibi olumsuz sonuçlar kaçınılmazdır. Bu nedenle beyaz yakalılar üzerinde bu iki değişken arasındaki ilişkinin incelenmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın temel amacı, zorunlu vatandaşlık davranışı ile presenteeism arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Türkiye’de farklı sektörlerde faaliyette bulunan organizasyonlarda çalışan beyaz yakalılar oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise bu evren içerisinde daha hızlı erişilebilir olan bireylerin örnekleme dahil edildiği kolayda örnekleme yöntemi ile çalışmaya katılan 374 katılımcıdan oluşmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmanın verileri anket yöntemi ile 01.03.2021-30.04.2021 tarihleri arasında Google forms aracılığıyla çevrimiçi olarak toplanmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik bazı sorular yöneltilmiştir. Bunlar; cinsiyet, yaş, eğitim ve kıdemdir. İkinci bölümde Vigoda-Gadot (2007) tarafından geliştirilen ve 5 ifadeden oluşan “Compulsory Citizenship Behavior Scale”in Seren ve Baydın (2017) tarafından yapılan Türkçe’de geçerlilik ve güvenilirlik çalışması sonucu ortaya konan 5’li likert tipi “Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise, Koopman vd. (2002) tarafından “presenteeism”in tespiti amacıyla geliştirilen “Stanford Presenteeism Ölçeği” (SP-6) kullanılmıştır. Bu ölçek 6 ifadeden oluşmaktadır.

Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Presenteeism Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırma için katılımcılardan toplanan verilerin analizinde SPSS programı kullanılmıştır. Verilerin normallik dağılımı K-S testiyle gerçekleştirilmiştir. Ayrıca veriilerine analizinde; geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın temel sınırlılığı, 2020 yılının başından bu yana tüm dünyayı etkisi altına alan pandemi nedeniyle yüz yüze görüşme/anket vb. bir araştırma yapılamamış olması ve araştırmanın tamamen çevrimiçi (Google forms) yürütülmesidir.

Araştırma Bulguları

Anket formunu yanıtlayan 374 kişinin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1'deki gibidir. Tablo 1'de de görüleceği üzere katılımcıların büyük bir çoğunluğunu kadınlar, 31-40 yaş aralığındaki bireyler, üniversite mezunu olanlar, eğitim sektöründe faaliyet gösteren organizasyonlarda çalışanlar, 10 yıl ve daha fazla süredir çalışma hayatında olanlar, 2 yıldan daha az aynı kurumda çalışanlar, 10 yıl ve daha fazla kıdeme sahip olanlar oluşturmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Değişken	Özellik	F	%
Cinsiyet	Kadın	280	74.9
	Erkek	90	24.1
	Cevaplamayan	4	1.1
Yaş	20-30	130	34.8
	31-40	138	36.9
	41-50	83	22.2
	51 ve üzeri	23	6.1
Eğitim	Lise	73	19.5
	Üniversite	230	61.5
	Yüksek Lisans	47	12.6
	Doktora	24	6.4
Kıdem	2 yıla kadar	102	27.4
	2 -4 yıla kadar	51	13.6
	4 - 6 yıla kadar	43	11.5
	6-8 yıla kadar	36	9.6
	8-10 yıla kadar	30	8
	10 yıl ve üzeri	112	29.9

N= 374

Tablo 2'deki Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi verilerine bakıldığında, $-1,5 < x < 1,5$ arası çarpıklık ve basıklık değerleri kabul edilebilir aralıkta olduğundan (Tabachnick ve Fidell, 2013) araştırmanın verilerinin normallik varsayımına uygun olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi Sonuçları

Ölçek	Çarpıklık	Basıklık
Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	.013	-1.203
Presenteeism	-.268	-.458

Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Presenteeism Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Güvenilirlik analizi sonuçlarına bakıldığında ise Cronbach Alfa değerleri; zorunlu vatandaşlık davranışı için .919 ve presenteeism ölçeği için .763 olarak hesaplanmıştır. Faktör analizlerinde Kaiser-Meier-Olkin değerinin 0.50'in üstünde olması beklenir. Analizden elde edilen bulgular bu doğrultuda değerlendirildiğinde, ZVD ölçeği için ,832 ve presenteeism ölçeği için .682 olarak bulunan değerler istatistiksel açıdan olması gereken değerler olarak kabul görmektedir. Bartlett küresellik testi değeri ise ($p < .001$) olarak bulunmuştur (Tablo 2). Bartlett küresellik testi değerinin istatistiksel açıdan yüksek anlamlılığa ($p < .001$) sahip olması ise, analiz verilerinin farklı analizler için de elverişli olduğunu, buna ek olarak analizden elde edilen verilerin faktör analizi için de uygunluk taşıdığını göstermektedir (Kalaycı vd., 2014: 322).

Tablo 2. KMO ve Barlett Küresellik Testi Sonuçları

		ZVD	Presenteeism
KMO Değeri		.832	.682
Barlett Küresellik Testi	Ki-Kare	1472.642	933.058
	df	10	15
	p	.000	.000

Tablo 3 incelendiğinde; ZVD ölçeğinin orijinal ölçeğinde olduğu gibi tek bir faktör altında yüklendiği görülmektedir. Buna ek olarak ZVD ölçeğinde yer alan soruların toplam varyansın %75,726'sını açıkladığı tespit edilmiştir (Tablo 4.).

Tablo 3. ZVD Ölçeği Faktör Yükleri

	Faktör Yükleri
ZVD5	.886
ZVD4	.883
ZVD1	.876
ZVD2	.869
ZVD3	.836

Ekstraksiyon Metodu: Temel Bileşenler Analizi

Tablo 4. ZVD Ölçeği Toplam Varyansın Açıklanma Oranı

Faktör	Toplam	Varyansın açıklanma oranı	Kümülatif %
1	3.786	75.726	75.726

Presenteeism ölçeğinin faktör analizi sonuçlarına bakılacak olursa; Tablo 5.'te görüleceği üzere presenteeism ölçeğinin orijinal ölçeğinde olduğu gibi tek bir faktör altında yüklendiği belirlenmiştir. Tablo 6. ise Presenteeism ölçeğinde yer alan ifadeler toplam varyansın %45,95'ini açıklamaktadır. Ölçeğe ait ifadeler toplam varyansın 2/3'ünü açıklamakta ve tek faktörlü bir yapı ortaya çıkmaktadır. Tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın .30 ve daha fazla olması uygun kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2002: 479). Presenteeism ölçeğinin de tek faktörlü bir yapıya sahip olması nedeniyle varyansın açıklama oranının kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 5. Presenteeism Ölçeği Faktör Yükleri

	Faktör Yükleri
Pre2	.767
Pre3	.708
Pre1	.696
Pre5	.681
Pre4	.613
Pre6	.584

Ekstraksiyon Metodu: Temel Bileşenler Analizi

Tablo 6. Presenteeism Ölçeği Toplam Varyansın Açıklanma Oranı

Faktör Sayısı	Toplam	Varyansın açıklanma oranı	Kümülatif %
1	2,757	45.95	45.95

Araştırmanın temel hipotezinin sınanması amacıyla korelasyon ve regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 7'de görüleceği üzere zorunlu vatandaşlık davranışı ile presenteeism arasında orta düzeyde ($r=.311$) ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda *araştırma hipotezi (H₁) kabul edilmiştir.*

Tablo 7. Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		ZVD	Presenteeism
ZVD	r	1	
Presenteeism	r	.311**	1
	p	.000	

Tablo 8, Tablo 9 ve Tablo 10’da ise zorunlu vatandaşlık davranışı ile presenteeism arasındaki ilişkinin tespiti amacıyla yapılan basit doğrusal regresyon analizinin sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo 11’deki model özetinde yer alan R değeri, ZVD ile presenteeism arasında ($r=.311$) bir ilişki olduğunu, R^2 değeri ise presenteeism değeri içindeki varyasyonun %9,7sinin ZVD değişkenine atfedilebileceğini göstermektedir.

Tablo 8. Model Özeti

Model	r	r^2	Düzeltilmiş r^2	Tahminin Standart Hatası
1	.311 ^a	.097	.095	.92916

a. Tahmin ediciler: (Sabit), ZVD

Tablo 9’da yer alan ANOVA^a tablosu modelin anlamlı olup olmadığını göstermektedir. Tabloda da görüleceği üzere F ve p değerlerine göre model ($p<.001$) anlamlıdır. ZVD değişkeni presenteeism değişkeninin anlamlı bir tahmin edicisidir.

Tablo 9. ANOVA Tablosu

Model 1	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	p
Regresyon	34.494	1	34.494	39.953	.000
Artık	321.65	372	.863		
Toplam	355.658	373			

a. Bağımlı Değişken: Presenteeism

b. Tahmin ediciler: (Sabit), ZVD

Tablo 10’da görüleceği üzere zorunlu vatandaşlık davranışı ile presenteeism arasındaki ilişkide; her bir zorunlu vatandaşlık davranışı presenteeismi. 232 artırmaktadır. Bu doğrultuda zorunlu

vatandaşlık davranışı ile presenteeism arasındaki ilişki için basit doğrusal regresyon formülü: $presenteeism = 2.418 + .232 * ZVD$ olarak ifade edilmektedir.

Tablo 10. Katsayılar Tablosu

Model 1	Std. Edilmemiş Beta	Katsayıların Standart Hatası	Std. Edilmiş Beta	t	p
(Sabit)	2.418	.118		20.553	.000
ZVD	.232	.037	.311	6.321	.000

a. Bağımlı Değişken: Presenteeism

4. Sonuç ve Öneriler

Her geçen gün değişen zorlu rekabet koşulları altında sürdürülebilir bir rekabetçi avantaj elde etmeye çalışan organizasyonlar, kendileri için altın değerinde olan insan kaynağını en etkin ve verimli şekilde yönlendirmeye çalışmaktadırlar. Bu sayede organizasyonun verimliliğini, performansını ve karlılığını artırmaya çabalamaktadırlar. Bu amaçla organizasyonlar, insan kaynağına titizlikle önem vermekte, çalışan memnuniyetini ve performansını artırmaya yönelik pek çok faaliyette bulunmaktadırlar.

Örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kavramsallaştırılan ve çalışan tarafından mevcut iş tanımının dışında gönüllü olarak sergilenen ekstra rol davranışlarının karşısı olarak zorunlu vatandaşlık davranışı karşımıza çıkmaktadır. Bu davranış, organizasyonlardaki otoriter ve zorlayıcı yönetim tarzı nedeniyle çalışanların gönüllülük esasına dayanmadan, kimi zaman işini kaybetme korkusuyla veya başka pek çok nedenle sergilemek durumunda kaldığı davranışları ifade etmektedir. Bunun yanı sıra çalışanlar için olumsuz sonuçlar doğuran bir diğer kavram olan presenteeism ise çalışanların fiziki veya ruhsal sağlık problemleri olmasına rağmen işe gelmeye devam etmeleri şeklinde tanımlanmaktadır.

Her iki kavramın da hem organizasyona hem de çalışana olumsuz sonuçlar doğurduğu bilinmektedir. Bilhassa yoğun iş stresi ve iş yükü altında çalışan beyaz yakalılar her iki durumdan da oldukça etkilenmektedirler. Bu doğrultuda araştırmamızda zorunlu vatandaşlık davranışı ile presenteeism arasındaki ilişki beyaz yakalılar üzerinde incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen

Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Presenteeism Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

bulgular neticesinde, zorunlu vatandaşlık davranışı ile presenteeism değişkenlerinin birbirini destekleyen bir yapıyı ortaya koydukları görülmektedir.

Araştırmanın literatüre zorunlu vatandaşlık davranışı ve presenteeism arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sayısının azlığı nedeniyle katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Sonraki çalışmalara yönelik olarak; zorunlu vatandaşlık davranışı ile presenteeism arasındaki ilişkinin farklı sektörlerde karşılaştırmalı olarak incelenmesini, bu ilişkide düzenleyici veya aracı etkisi olabileceği düşünülen değişkenlerin modele dahil edilmesi önerilebilir.

Kaynakça

- Arronsson, G., Gustafsson, K. Ve Dallner, M. (2000). “Sick but yet work: An Empirical Study of Sickness Presenteeism”, **Journal of Epidemiology and Community Health**, 54: 502-509.
- Arronsson, G. ve Gustafsson, K. (2005). “Sickness Presenteeism: Prevalance, Attendance-pressure Factors, and an Outline of a Model for Research”, **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, 47: 958-966.
- Burton, W.N., Chen, C-Y., Conti, D.J., Schultz, A.B. ve Edington, D.W. (2006). “The Association between Health Risk Change and Presenteeism Change”, **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, 48: 252-263.
- Büyüköztürk, Ş. 2002. Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, 32: 470-483.
- Cooper, Carry L. (1998). “The Changing Nature of Work”, **Community Work and Family**, 1(3): 313-317.
- Johns, G. (2010). “Presenteeism in the Workplace: A Review and Research Agenda”, **Journal of Organizational Behavior**, 31: 519-542.
- Hansen, C.D. ve Anderson, J.H. (2008). “Going ill to Work: What Personel Circumstances, Attitudes and Work-related Factors are Associated with Sickness Presenteeism”, **Social Science and Medicine**, 67(6): 956-964.
- Harmancı Seren A.K. ve Ünaldı Baydın, N. (2017). “Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Türkçe’de Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma”, **Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi**, 4(2): 43-49.

- Kalaycı, Ş. vd 2014. **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, 6. Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Koçoğlu, M. (2007). **İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri**, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koopman, C., Kenneth R. Pelletier, James F. Murray, C.E. Sharda, Marc L. Berger, Turpin R.S., Hackleman P., Gibson, P., Holmes, D.M., Bendel, T. (2002). “Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity, **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, 44: 1-12.
- Robertson, I. ve Cooper, C.L. (2011). **Well-being: Productivity and Happiness at Work**, Hampshire, UK: Palgrave Macmillan.
- Şeşen, H. ve Soran, S. (2013). “Örgütsel Vatandaşlıktan Zorunlu Vatandaşlığa: Zorunlu Vatandaşlık Davranışının Bazı Faktörlerle İlişkisi”, **21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı**, Kitahya, 407-410.
- Vigoda-Gadot, E. (2006). “Compulsory Citizenship Behavior: Theorizing some Dark Sides of the Good Soldier Syndrome in Organizations”, **Journal for Theory of Social Behavior**, 36(1): 77-93.
- Vigoda-Gadot, E. (2007). “Redrawing the boundaries of OCB? An empirical examination of compulsory extra-role behavior in the workplace”. **Journal of Business and Psychology**, 21(3), 377-405.