



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 9 Sayı: 47 Volume: 9 Issue: 47

Aralık 2016 December 2016

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

ÇALIŞMAYA TUTKUNLUĞUN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİSİ VE BİR ARAŞTIRMA*

THE EFFECT OF WORK ENGAGEMENT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND A RESEARCH

Bilal ÇANKIR**

Öz

Çalışmaya tutkunluk, canlılık, adanmışlık ve çalışmaya odaklanma özellikleriyle beraber iş ile ilgili olumlu ve tatmin veren bir zihinsel durum olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise, resmi ödül sistemi içinde doğrudan yer almayan ve bir bütün olarak örgütün işleyişine katkı sağlayan gönüllü ilave davranışlardır. Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde çalışmaya tutkunluğun olumlu etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Uygulamada bir devlet üniversitesinde çalışmakta olan akademik personelin katıldığı anketler yoluyla veri toplanarak yukarıda bahsedilen ilişkiler incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışmaya Tutkunluk, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Pozitif Psikoloji, Akademik Hayatta Pozitif Psikoloji.

Abstract

Work engagement is a positive state of mind giving satisfaction together with vigor, dedication and absorption. Moreover, organizational citizenship behavior is defined as individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization. In this study, work engagement affects organizational citizenship behavior positively. This model is tested with the data collected from academicians of a state university at Turkey.

Keywords: Work Engagement, Organizational Citizenship Behavior, Positive Psychology, Positive Psychology Academic Career.

1. Giriş

Çalışmaya tutkunluk pozitif örgütsel davranış yazınında 2000'li yılların başlarıyla kendisine yer bulmaya başlayan bir kavramdır. Schaufeli ve arkadaşların (2003) geliştirmiş oldukları bu kavram örgüt odaklı olmaktan ziyade birey odaklı bir kavram olarak tanımlanmakta, çalışma süresi esnasında çalışanın kendisini iyi hissettiği bir ruhsal durum olarak görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise başta Organ (1977, 1988) olmak üzere Organ ve Bateman (1983), Smith, Organ ve Near (1983) gibi araştırmacılar tarafından geliştirilen bir kavramdır. Bir çalışma ortamı salt iş tanımları çerçevesinde hareket eden çalışanlardan çalışıyor olsaydı en kritik görevler, insani ilişkiler, eksik kalan noktalar görülüp gideriliyor olabilir miydi? Örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanların resmi rol davranışı içinde yer almayan, çalışanlar ve örgüt stratejileri ve amaçları lehine, ödül sisteminde yer almayan davranışlar olarak ön plana çıkmaktadır.

1.1. Çalışmaya Tutkunluk

İngilizce engagement kelimesinden çevrilen tutkunluk; engage kökünden türetilmiştir. Engage orijinal anlamıyla bir şeyi ya da kimseyi rehin tutma veya söz verme olarak tanımlanmıştır (McIntosh & Turnbull, 2005). Türkçe yazında work engagement, işe adanma (Eryılmaz ve Doğan, 2012), örgüte cezbolma (Esen, 2011), işe gönülden adanma (Çakıl, 2011), işle bütünleşme (Ardıç ve Polatçı, 2009), işe tutulma (Metin, 2010) şeklinde ayrı ayrı ifadeler ile çevrilmiştir. Bu çalışmada çalışmaya tutkunluk ifadesi kullanılmıştır.

Akademik alanda ve psikolojik bağlamda tutkunluk kavramını (Personal Engagement) ilk olarak tanımlayan kişi Kahn olmuştur (Shuck & Wollard, 2010; 93-94). William A. Kahn 1990 yılında yaptığı çalışmasında (p. 694); çalışanların kişilikleri ile iş rolleri arasındaki uyumun örgüt üyeleri üzerinde değişen seviyelerde fiziksel, bilişsel ve duygusal etkileri olduğunu ve bunun hem iş hem de kendi deneyimleri için farklı çıktıları bulunduğunu ifade etmiştir. Kahn, sonraki çalışmalarında (2012;

* Bu makale, yazarın İstanbul Üniversitesi SBE İşletme (İktisat) ABD'da hazırlamış olduğu doktora tezinden üretilmiştir.

** Arş. Gör. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü.

20) çalışanların rollerine ve bu rollere kendilerini ne kadar verdiklerine yoğunlaşmıştır. Kahn (2012; 705) kişisel tutkunluk kavramını ortaya koymuş buna da etki eden psikolojik durumu 'anlamlılık', 'güven' ve 'elverişlilik' boyutları ile açıklamaya çalışmıştır.

İşe tutkunluk (job engagement) Maslach ve Leiter tarafından (1997; 24), yine kendilerinin geliştirdiği tükenmişlik kavramının bire bir karşıtı olarak tanımlanmıştır. İşe tutkunluk, çalışanın tükenmişlik belirtisi göstermemesi olarak tanımlanmıştır. Bu araştırmacılarca işe tutkunluk, tükenmişlik tanımı göz önünde bulundurularak tarif edilmiştir. Maslach ve Leiter tükenmişliğin üç boyutunu; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük başarı hissi olarak belirlerken, tutkunluğun üç boyutunu; enerji, bağlılık ve yeterlilik olarak ifade etmektedir (Leiter & Maslach, 2004; 93-94). Bu iki araştırmacı duygusal tükenmenin yerine enerjii, duyarsızlaşmanın yerine bağlılığı ve düşük başarı hissini yerine yeterliliği birbirlerinin zıttı olarak öne sürmektedir (Leiter & Maslach, 2004; 93-94). Araştırmacılar tükenmişlik ile işe tutkunluğun birbirinin zıddı olma iddiasına sahiptirler.

Çalışmaya tutkunluk, canlılık, adanmışlık ve çalışmaya odaklanma özelliklerini içeren işle ilgili olumlu ve tatminkar bir zihinsel durum olarak tanımlanmıştır (Schaufeli, Bakker, 2003). Çalışmaya tutkunluk; 'canlılık', 'adanmışlık' ve 'odaklanma' olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Canlılık, yüksek düzeyde enerjiye sahip olmak ve çalışırken zihinsel dirençlilik, işi ile ilgili gayret göstermede isteklilik, zorluklarla karşılaşıldığında sebat edebilme gibi özelliklerle tanımlanmaktadır (Bakker, Demerouti, ten Brummelhuis, 2012). Adanmışlık ise, kişinin işini gururla ve zorluklara meydan okuma hissiyle yapması, işe yüksek düzeyde katılım göstermesi anlamına gelmektedir (Koyuncu, Burke, Fiksenbaum, 2006). Odaklanma boyutu, kişinin işi yaparken kendisini işine tamamen dikkatini vermesini, yaptığı işle meşgul olmasından mutluluk duymasını ve yaptığı işten ayrılmakta zorlanmasını ifade etmektedir (Lin, 2010). Çalışmaya tutkunluk, örgütsel davranış çerçevesinde pozitif psikoloji, iş gereklilikleri-kaynakları, iş tatmini, örgütsel bağlılık, işe bağlılık, akış, işkoliklik gibi alanlarla benzer noktaları olan bir kavramdır .

1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı ise Dennis W. Organ tarafından ortaya konulmuş bir kavramdır. Organ'a göre örgütsel vatandaşlık davranışı; resmi ödül sistemi içinde doğrudan yer almayan veya belirlenmemiş ve bir bütün olarak örgüte katkı sağlayan gönüllü veya ilaveten gerçekleştirilen davranışlardır (Organ, 1988). Örgütsel vatandaşlık davranışı; Chester Barnard (1938; 38)'ın örgütlerin doğası teorisinden, Roethlisberger & Dickson (1939; 552)'ın informal örgüt hiyerarşisinden, Katz (1964; 132), Katz & Kahn (1966; 337)'ın inovatif ve spontane davranışlar olarak belirlenen rol performansının üzerinde gayretlerinden, Williamson (1975; 324)'ın çalışanın resmi görev tanımları içerisinde yer almayan spontane gelişen katkılar olduğunu bildiren görüşünden ve Ouchi (1980; 26)'nin çalışanların sadece resmi rol tanımlarındaki görevlerini yerine getirmelerini yetersiz bulduğu ve daha geniş bir işbirliği ortamı için ekstra rol davranışlarının yapılmasını öne sürdüğü düşüncesinden etkilenmiştir (Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2006; 62).

Organ örgütsel vatandaşlık davranışının diğerkâmlık, uyumluluk, hoşgörülü olma, nezaket ve sivil erdem olmak üzere beş boyuttan oluştuğunu ortaya koymuştur (Organ, 1988). Diğerkâmlık kendisinden doğrudan istenmese de, gönüllü olarak başka birisine işle ilgili problemlerinde yardım etmektir (Organ, 1997). Uyumluluk, sadece belirli bir kişi için değil daha çok grup, bölüm veya kurum yararına katkı sağlayan gönüllü yapılan davranışlar olarak belirtilmektedir (Organ, Konovsky, 1989). Hoşgörülü olma (sportmenlik) boyutu ise, işle ilgili kaçınılmaz olarak ortaya çıkan haksızlıkları ve rahatsızlıkları şikâyet etmeden, haklılığını ispat etmeye çalışmadan istekli bir şekilde aynı bir yurttaş tavrıyla tolere etmektir (Podsakoff, et al, 2009). Bir diğer boyut olan nezaket de, düşünceli olmak, işle ilgili sorunların ortaya çıkmasını önlemek için tedbir almak anlamına gelmekte olup bir başkasını, işle ilgili problemlerinin ortaya çıkmasını önleyerek ya da o kişiyi bu konuda uyararak korumak olarak tanımlanmıştır (Walumbwa, Wu, Orwa, 2008). Organ'ın sınıflamasına göre son boyut sivil erdemdir. Sivil erdem boyutu çalışanların benimsedikleri, savundukları ve desteklemiş oldukları mantıklı politikalara vurgu yapmaktadır (Kidder, 2002).

Örgütsel vatandaşlık davranışı; sosyal mübadele teorisi (Blau, 1986; 8), psikolojik sözleşme ihlali (Robinson & Wolfe Morrison, 1995; 290), sosyal temelli (prososyal) örgütsel davranış (Brief & Motowidlo, 1986; 711), örgütsel spontanlık (Katz, 1964; 132), Bağlamsal performans (Borman & Motowidlo, 1997; 99), ekstra-rol davranışı (Van Dyne, Cummings & Parks, 1995; 217) karşılıklılık norm teorisi (Çankır, 2016; 515) ile ilişkisi bulunmaktadır.

Son dönemde alanyazında çalışmaya tutkunluk ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar gittikçe yer almaya başlamıştır. Bu çalışmalardan biri Bakker ve

arkadaşları (2008; 193) tarafından yapılmış ve her iki değişken arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Çalışan tutkunluğu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki test etmek için yapılan bir çalışmada (Babcock-Roberson & Strickland, 2010; 322, 323) her iki kavramın birbiri ile anlamlı ve pozitif bir ilişkisi olduğu saptanmıştır. Bir başka çalışmada da Kataria, Garg ve Rastogi (2013; 230) çalışmaya tutkunluk ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve güçlü bir pozitif ilişki bulmuşlardır. Bir başka çalışmada da (Lyu, et al., 2016; 74) her iki değişken incelenmiş ve çalışmaya tutkunluk ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu belirtilmiştir.. 2015 yılında Academy of Management Journal'da yayınlanmış başka bir çalışmada da (Matta, et al.; 1696) çalışmaya tutkunluk ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki saptanmıştır.

H₀: Çalışmaya tutkunluk ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında tüm alt boyutları ile birlikte anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

H₁: Çalışmaya tutkunluğun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

2. Yöntem

2.1. Örneklem ve Kapsam

Araştırmanın amacı çalışmaya tutkunluk örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisinin belirlenmesidir. Bu çerçevede araştırma Bir devlet üniversitesinde çalışmakta olan akademik personel üzerinde yapılmıştır. Akademisyenlerden veriler anket yöntemi yoluyla toplanmış toplam 308 kişiye ulaşılmış ve gerekli örneklem sayısı sağlanmıştır. Anket formları incelendiğinde 303 adet formun kullanılabilir nitelikte olduğu saptanmış ve analizler bu formlar üzerinden yapılmıştır.

2.2. Ölçekler

Bu çalışmada da çalışmaya tutkunluk ölçeği olarak UWES-9 (Utrecht Work Engagement Scale Short Version) (Schaufeli, Bakker, Salanova, 2006) Tülay Turgut'un Türkçe versiyonu (Turgut, 2011) ile kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili birçok farklı araştırmacılar değişik ölçekler kullanılmıştır. Bu çalışmada da Hakan Gürel tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır (Gürel, 2012).

Güvenilirlik analizlerinde en sık kullanılan yöntem olan Cronbach Alpha değerlerine her bir ölçme aracı için teker teker bakılmıştır. Cronbach's Alpha katsayısı 0,70'den büyük olan ölçeklerin güvenilir ve tutarlı olduğu söylenebilmektedir (Götz, 2010).

Tablo 1: Ölçeklerin Güvenilirlikleri

Ölçek	Ortalama	İfade Sayısı	Gözlem Sayısı	Cronbach's Alpha
Çalışmaya Tutkunluk	3,85	9	303	0,879
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	3,93	21	303	0,929

3. Bulgular

Tablo 2'de çalışmaya tutkunluk ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerinin alt boyutlarıyla incelendiği korelasyon tablosu aşağıda görülmektedir.

Tablo 2: Çalışmaya Tutkunluk ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Alt Boyut Değişkenlerin Arasındaki Korelasyon Katsayıları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Canlılık									
2. Adanmışlık	,643**								
7. Sivil Erdem	,591**	,500**							
3. Odaklanma	,368**	,639**							
8. Kendini	,431**	,483**	,385**						
4. Geliştirme	,431**	,483**	,497**						
5. Çalışmaya	,741**	,908**	,487**	,441**					
9. Tutkunluk	,741**	,908**	,856**	,555**	,437**				
6. Hoşgörülü Olma	,480**	,405**	,311**	,463**	,621**	,275**	,302**		
						,465**	,574**	,517**	

	Örgütsel								
10. Vatandaşlık D.	,580**	,612**	,533**	,776**	,849**	,784**	,807**	,643**	,683**

* Korelasyon katsayısı 0,01 derecesinde anlamlıdır (p<0,01).

Yapılan korelasyon analizine göre çalışmaya tutkunluğun canlılık, adanmışlık ve odaklanma olmak üzere üç alt boyuttan teşkil ettiği saptanmıştır. Çalışmaya tutkunluk ölçeğinin geçerliliğini doğrulamak üzere yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre Schaufeli ve arkadaşlarının (2001) yaptıkları çalışmadaki gibi üç boyut ortaya çıkmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise diğerkamlik, nezaket, hoşgörülü olma, sivil erdem ve kendini geliştirme alt boyutlarından oluşmaktadır. Bu sonuçlar Türkiye’de yapılan başka bir doktora çalışmasının sonuçlarıyla da benzerlik göstermektedir (Gürel, 2012). Analiz sonucunda tüm alt boyutların birbirleriyle anlamlı (p<0,01) bir ilişki içinde oldukları bulunmuştur.

Korelasyon tablosuna göre çalışmaya tutkunluk ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında her iki değişkenin de alt boyutları da dahil olmak üzere anlamlı ve pozitif bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre çalışmanın ilk hipotezi olan “H₀: Çalışmaya tutkunluk ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında tüm alt boyutları ile birlikte anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır” kabul edilmiştir.

Değişkenlerin doğrulayıcı faktör analizi ile faktör yapısının geçerliliğine bakılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapmak için, AMOS paket kullanılmıştır. Çalışmaya tutkunluğun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini belirlemek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

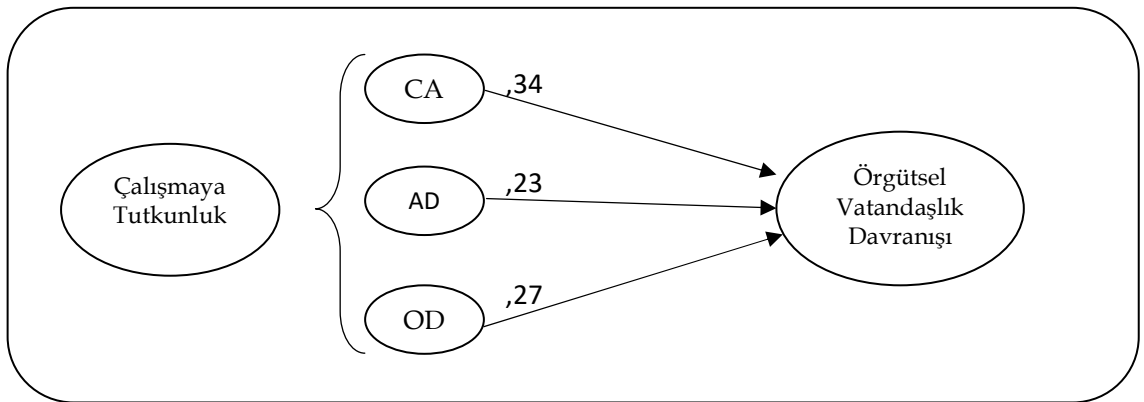
Tablo 3: Çalışmaya Tutkunluğun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişken	Model Özeti			ANOVA		Katsayı Tablosu		
	R	R ²	Adj R ²	F	p	β	t	p
Çalışmaya Tutkunluk	,690	,475	,470	90,333	,000			
Canlılık						,338	6,169	,000
Adanmışlık						,225	3,385	,001
Odaklanma						,265	4,858	,000

p<0.01. Değerler Standardize edilmiş β katsayılarıdır.

Çalışmaya tutkunluk alt boyutlarının ile örgütsel vatandaşlık davranışını nasıl etkilediğini görmek için yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre her üç boyutun da pozitif yönlü anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir (p < 0,05). Aralarından en etkili olanı ise 0,338 değeri ile canlılık boyutu olurken bu boyuttaki her birim değişim örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde %33,8lik bir artışa neden olmaktadır. Tabloya göre adanmışlık faktöründe bir birimlik değişim %22,5 ve odaklanma boyutundaki her bir birimlik değişim ise örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde %26,5’lik bir etkisi bulunmaktadır.

Şekil 1 Araştırma Modeli Analizi



p<0.01. Değerler Standardize edilmiş β katsayılarıdır.

CA: Canlılık, AD: Adanmışlık, OD: Odaklanma

Çalışmaya tutkunluğun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi alanyazında daha önceden incelenmiştir. Bu çalışma alanyazında incelenen diğer çalışmalar ile de uyumlu sonuçlara

sahip olduğu (Kataria, Garg & Rastogi, 2012; 108; Babcock-Roberson & Strickland, 2010; 320; Halbesleben, Harvey & Bolino, 2009; 1456; Rurkkhum, 2010) ortaya çıkmıştır.

4. Tartışma ve Sonuç

Araştırmada Kırklareli Üniversitesi'nde çalışmakta olan akademisyenler üzerinde anket çalışması yapılmış olup çalışmaya üniversitedeki 625 akademik personelden 308'i katılmış ve 303 anket formu değerlendirmeye alınmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre anketi cevaplayanların çalışmaya tutkunluk ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında orta düzeyli, anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Korelasyon analizinin ardından regresyon analizi yapılmış ve elde edilen bulgular doğrultusunda şu sonuçlara varılmıştır: Çalışmaya tutkunluğun örgütsel vatandaşlık davranışının önemli bir yüzdesini açıkladığı, alt boyutlar olarak incelendiğinde canlılık boyutunun diğer boyutlara göre daha yüksek düzeyde etkilediği ortaya çıkmıştır. Elde edilen bulgular ışığında canlılık hissine sahip akademisyenlerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri ortaya çıkmıştır. Yani kendini dinç ve enerji dolu hisseden, çalışmaya dair heyecanı olan akademisyenlerin üniversite tarafından kendilerinden beklenenden daha fazlasını ortaya koymaları düşünülebilmektedir.

Çalışmaya tutkunluk, bireysel çaba ve isteklilik neticesinde ortaya çıkmaktadır. Çalışmaya tutkunluk, çalışanın işini canlı, adanmış ve odaklanmış bir şekilde yapması ile ilgilidir. Bu yönüyle topluluk hedeflerini ön planda tutmaktan ziyade bireysel amaçları önceleyen bir özellik taşımaktadır. Bu çerçevede çalışmaya tutkunluk ve örgütsel vatandaşlık davranışında yer alan bazı puanlardaki düşüklüklerin nedeni akademisyenlerin çalışmalarını bireysel önceliklerle yapmaları olarak görülmektedir. Yani akademisyenlerin çalışmalarını yürütürken çalıştıkları örgütlerin hedef ve amaçları kadar kişisel ve akademik kariyerleri için de çalışma yaptıkları bilinmektedir. Bununla beraber örgütsel vatandaşlık davranışına sahip kişilerle birlikte ilerlemek isteyen örgütlerin, çalışanlarının çalışmaya tutkunluklarını artırıcı iyileştirme yöntemlerini uygulamaları gerekmektedir. Bunlar arasında amaçların açık bir şekilde aktarılması, sağlıklı yürüyen süreçlerin kurulması, stratejik plan ve raporların paylaşılması ve işbirliği ortamı oluşturma gibi unsurlar yer almaktadır. Üniversite bünyesinde çalışmaya tutkunluğun artırılması örgütsel vatandaşlık davranışlarının daha fazla gözlemlenmesini sağlayacaktır.

Araştırma sadece Kırklareli Üniversitesinde çalışmakta olan akademisyenlerle yapıldığından dolayı belirli bir sınırlılığa sahiptir. Kullanılan değişkenlerin ve oluşturulan modelin özel sektör, kamu ve diğer üniversitelerde farklı yerlerde uygulanması bu araştırmanın tavsiyelerindedir.

KAYNAKÇA

- ARDIÇ, K., & POLATÇI, S. (2009). "Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 32, p. 21-46.
- BABCOCK-ROBERSON, M. E., & Strickland, O. J. (2010). "The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors", *The Journal of psychology*, V. 144(3), p. 313-326.
- BAKKER, A. B., DEMEROUTI, E., & LIEKE, L. (2012). "Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness", *Journal of Vocational Behavior*, V. 80(2), P. 555-564.
- BAKKER, A. B., SCHAUFELI, W. B., LEITER, M. P., & TARIS, T. W. (2008). "Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology", *Work & Stress*, V. 22(3), P. 187-200.
- BARNARD, C. (1938). *The functions of the executive*, Cambridge/Mass.
- BATEMAN, T. S., & ORGAN, D. W. (1983). "Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship"", *Academy of management Journal*, V. 26(4), P. 587-595.
- BLAU, P. M. (1968). "Social exchange", *International encyclopedia of the social sciences*, V. 7, P. 452-457.
- BORMAN, W. C., & MOTOWIDLO, S. J. (1997). "Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research", *Human performance*, V. 10(2), P. 99-109.
- BRIEF, A. P., & MOTOWIDLO, S. J. (1986). "Prosocial organizational behaviors", *Academy of management Review*, V. 11(4), P. 710-725.
- ÇAKIL, E. (2011). *Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşire ve Asistanlarda Mobbing'in İşe Gönülden Adanma Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi.
- ÇANKIR, B. (2016). "Geri Bildirim Araştırma Görevlilerinin Öz-Yeterlilikleri Üzerindeki Etkisi", *İş ve İnsan Dergisi*, V. 3.1, P. 21-30.
- ÇANKIR, B. (2016). "Psikolojik Sözleşme İhlalinin LMX Üzerindeki Etkisi ve Bir Araştırma", *Eurasian Business & Economics Journal*, V. 1(2), P. 513-522.
- ERYILMAZ, A., & DOĞAN, T. (2012). "İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi", *Klinik Psikiyatri Dergisi*, V. 15(1).
- ESEN, E. (2011). "Çalışanların örgüte cezbolması", *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, V. 30(1), P. 377-390.
- GÖTZ, O., LIEHR-GOBBERS, K., & KRAFFT, M. (2010). *Evaluation of structural equation models using the partial least squares (PLS) approach*, In Handbook of partial least squares (pp. 691-711), Springer Berlin Heidelberg.

- GÜREL, H. (2012). "The Mediating Role of Individual Responsibility on The Relationship Between Corporate Responsibility-Organizational Citizenship Behavior and The Role Of Corporate Responsibility Conceptions and Organizational Identification as Moderators", Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- HALBESLEBEN, J. R. B., HARVEY, J., BOLINO, M. C.. (2009). "Too Engaged? A Conservation of Resources View of the Relationship Between Work Engagement and Work Interference With Family", *Journal of Applied Psychology*, V. 94.6, P. 1456.
- KAHN, W. A. (1990). "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work", *Academy of management journal*, V. 33(4), P. 692-724.
- KAHN, W. A. (2012). *The essence of engagement: Lessons from the field. Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*, ed. SL Albrecht, Cheltenham: Edward Elgar, P. 20-30.
- KATARIA, A., Garg, P., & Rastogi, R. (2013). "Does psychological climate augment OCBs? The mediating role of work engagement", *The Psychologist-Manager Journal*, V. 16(4), P. 217.
- KATZ, D. (1964). "The motivational basis of organizational behavior", *Behavioral science*, V. 9(2), P. 131-146.
- KATZ, D., & KAHN, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*, New York, Wiley.
- KIDDER, D. L. (2002). "The influence of gender on the performance of organizational citizenship behaviors", *Journal of management*, V. 28(5), P. 629-648.
- KOYUNCU, M., BURKE, R. J., & FIKSENBAUM, L. (2006). "Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: Potential antecedents and consequences", *Equal Opportunities International*, V. 25(4), P. 299-310.
- LIN, C. P. (2010). "Modeling corporate citizenship, organizational trust, and work engagement based on attachment theory", *Journal of Business Ethics*, V. 94(4), P. 517-531.
- LYU, Y., ZHU, H., ZHONG, H. J., & HU, L. (2016). "Abusive supervision and customer-oriented organizational citizenship behavior: The roles of hostile attribution bias and work engagement", *International Journal of Hospitality Management*, V. 53, P. 69-80.
- MATTA, F. K., SCOTT, B. A., KOOPMAN, J., & CONLON, D. E. (2015). "Does Seeing "Eye To Eye" Affect Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior? A Role Theory Perspective on LMX Agreement", *Academy of Management Journal*, V. 58(6), P. 1686-1708.
- MCINTOSH, C., TURNBULL J. (2005). *Oxford Advanced Learner's Dictionary: International Student's Edition*, Ed. by., Sally Wehmeier, Oxford: Oxford University Press.
- METIN, Ü. B. (2010). "The Antecedents and Consequences of Burnout, Work Engagement and Workaholism", Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- ORGAN, D. W. (1977). "A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction-causes-performance hypothesis", *Academy of management Review*, V. 2(1), P. 46-53.
- ORGAN, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*, Lexington Books/DC Heath and Com.
- ORGAN, D. W. (1997). "Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time", *Human performance*, V. 10(2), P. 85-97.
- ORGAN, D. W., & KONOVSKY, M. (1989). "Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior", *Journal of applied psychology*, V. 74(1), P. 157.
- ORGAN, D. W., PODSAKOFF, P. M., & MACKENZIE, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*, Sage Publications.
- OUCHI, W. G., & PRICE, R. L. (1978). "Hierarchies, clans, and theory Z: A new perspective on organization development", *Organizational Dynamics*, V. 7(2), P. 25-44.
- PODSAKOFF, N. P., WHITING, S. W., PODSAKOFF, P. M., & BLUME, B. D. (2009). "Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis", *Journal of applied Psychology*, V. 94(1), P. 122.
- ROBINSON, S. L., & MORRISON, E. W. (1995). "Psychological contracts and OCB: The effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior", *Journal of organizational behavior*, V. 16(3), P. 289-298.
- ROETHLISBERGER, F. J., & DICKSON, W. J. (1939). *Management and the worker: an account of a research program conducted by the Western Electric Company, Hawthorne Works, Chicago*, by FJ Roethlisberger and William J. Dickson, with the assistance and collaboration of Harold A. Wright. Harvard Univ. Press.
- RURKKHUM, Suthinee, (2010). "The Relationship between Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior in Thai Organizations", Doktora Tezi, Minneapolis: University of Minnesota.
- SCHAUFELI, W. B., & BAKKER, A. B. (2003). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*, Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht.
- SCHAUFELI, W. B., BAKKER, A. B., & SALANOVA, M. (2006). "The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study", *Educational and psychological measurement*, V. 66(4), P. 701-716.
- SHUCK, B., & WOLLARD, K. (2010). "Employee engagement and HRD: A seminal review of the foundations", *Human Resource Development Review*, V. 9(1), P. 89-110.
- SMITH, C. A., ORGAN, D. W., & NEAR, J. P. (1983). "Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents", *Journal of applied psychology*, V. 68(4), P. 653.
- TURGUT, T. (2011). "Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, S. 25(3-4).
- VANDYNE, L., CUMMINGS, L. L., & PARKS, J. M. (1995). "Extra-role behaviors-in pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters)", *Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*, V. 17, P. 215-285.
- WALUMBWA, F. O., WU, C., & ORWA, B. (2008). "Contingent reward transactional leadership, work attitudes, and organizational citizenship behavior: The role of procedural justice climate perceptions and strength", *The Leadership Quarterly*, V. 19(3), P. 251-265.
- WILLIAMSON, O. E. (1973). "Markets and hierarchies: some elementary considerations", *The American economic review*, V. 63(2), P. 316-325.