

JAR - 6 / 2

E-ISSN: 2687-3338

AUGUST 2024



JOURNAL OF
AVIATION
RESEARCH

HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERĐİSİ





JOURNAL OF
AVIATION
RESEARCH

HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERĐİSİ

6 / 2



JOURNAL OF
**AVIATION
RESEARCH**

HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERĐİSİ

Yılda iki sayı olarak yayımlanan uluslararası hakemli,
açık erişimli ve bilimsel bir dergidir.

Cilt: 6
Sayı: 2
Yıl: 2024

2019 yılından itibaren yayımlanmaktadır.

© Telif Hakları Kanunu çerçevesinde makale sahipleri ve
Yayın Kurulu'nun izni olmaksızın hiçbir şekilde
kopyalanamaz, çoğaltılamaz. Yazıların bilim,
dil ve hukuk açısından sorumluluğu
yazarlarına aittir.

Elektronik ortamda yayımlanmaktadır.
<https://dergipark.org.tr/jar>
Ulaşmak için tarayınız:

This is a scholarly, international, peer-reviewed, open-access
journal published international journal published twice a year.

Volume: 6
Issue: 2
Year: 2024

Published since 2019.

© The contents of the journal are copyrighted and may not
be copied or reproduced without the permission of the
publisher. The authors bear responsibility for the
statements or opinions of their
published articles.

This journal is published digitally.
<https://dergipark.org.tr/jar>
Scan for access:



Yazışma Adresi:
Süleyman Demirel Üniversitesi
Sivil Havacılık Yüksekokulu Müdürlüğü
Keçiborlu / Isparta - Türkiye

E-Posta:
journalofaviationresearch@gmail.com

Telefon:
+90 246 211 85 00

Dahili:
8505

Correspondence Address:
Süleyman Demirel University
Directorate of Civil Aviation School
Keçiborlu / Isparta - Türkiye

E-Mail:
journalofaviationresearch@gmail.com

Telephone:
+90 246 211 85 00

Ext:
8505



JOURNAL OF AVIATION RESEARCH

HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

Yayın Sahibi

Doç. Dr. İnan Eryılmaz

Baş Editör

Doç. Dr. İnan Eryılmaz

Editör Kurulu

Doç. Dr. İnan Eryılmaz
Doç. Dr. Deniz Dirik
Doç. Dr. Yasin Şöhret
Dr. Öğr. Üyesi Şener Odabaşoğlu
Dr. Öğr. Üyesi Leyla Adiloğlu Yalçinkaya
Dr. Tamer Saraçyakupoğlu
Doç. Dr. Vahap Önen
Doç. Dr. Gökhan Tanrıverdi

Dil Editörleri

Doç. Dr. Deniz Dirik
Doç. Dr. Tuğba Erhan

Mizanpaj Editörü

Dr. Öğr. Üyesi Rıza Gürler Akgün

Yayın ve Danışma Kurulu

Prof. Dr. Cem Harun Meydan
Prof. Dr. Dukagjin Leka
Prof. Dr. Ender Gerede
Prof. Dr. Ferhat Kolbakır
Prof. Dr. Osman Ergüven Vatandaş
Doç. Dr. Akansel Yalçinkaya
Doç. Dr. Asena Altın Gülova
Doç. Dr. Burcu Güneri Çangarlı
Doç. Dr. Engin Kanbur
Doç. Dr. Eyüp Bayram Şekerli
Doç. Dr. Ferhan Sayın
Doç. Dr. Florina Oana Virlanuta
Doç. Dr. Güler Tozkoparan
Doç. Dr. Hakkı Aktaş
Doç. Dr. Mehmet Kaya
Doç. Dr. Önder Altuntaş
Doç. Dr. Özgür Demirtaş
Doç. Dr. Rüstem Barış Yeşilay
Doç. Dr. Semih Soran
Dr. Öğr. Üyesi Birsan Açikel
Dr. Öğr. Üyesi Hasan Hüseyin Uzunbacak
Dr. Öğr. Üyesi Muhittin Hasan Uncular
Dr. Öğr. Üyesi Rukiye Sönmez
Dr. Öğr. Üyesi Tahsin Akçakanat
Dr. Öğr. Üyesi Uğur Turhan

Owner

Assoc. Prof. Dr. İnan Eryılmaz, Ph.D.

Editor in Chef

Assoc. Prof. Dr. İnan Eryılmaz, Ph.D.

Editorial Board

Assoc. Prof. İnan Eryılmaz, Ph.D.
Assoc. Prof. Deniz Dirik, Ph.D.
Assoc. Prof. Yasin Şöhret, Ph.D.
Asst. Prof. Şener Odabaşoğlu, Ph.D.
Asst. Prof. Leyla Adiloğlu Yalçinkaya, Ph.D.
Tamer Saraçyakupoğlu, Ph.D.
Assoc. Prof. Vahap Önen, Ph.D.
Assoc. Prof. Gökhan Tanrıverdi, Ph.D.

Language Editors

Assoc. Prof. Deniz Dirik, Ph.D.
Assoc. Prof. Tuğba Erhan, Ph.D.

Layout Editor

Asst. Prof. Rıza Gürler Akgün, Ph.D.

Editorial and Advisory Board

Prof. Cem Harun Meydan, Ph.D.
Prof. Dukagjin Leka, Ph.D.
Prof. Ender Gerede, Ph.D.
Prof. Ferhat Kolbakır, Ph.D.
Prof. Osman Ergüven Vatandaş, Ph.D.
Assoc. Prof. Akansel Yalçinkaya, Ph.D.
Assoc. Prof. Asena Altın Gülova, Ph.D.
Assoc. Prof. Burcu Güneri Çangarlı, Ph.D.
Assoc. Prof. Engin Kanbur, Ph.D.
Assoc. Prof. Eyüp Bayram Şekerli
Assoc. Prof. Ferhan Sayın, Ph.D.
Assoc. Prof. Florina Oana Virlanuta, Ph.D.
Assoc. Prof. Güler Tozkoparan, Ph.D.
Assoc. Prof. Hakkı Aktaş, Ph.D.
Assoc. Prof. Mehmet Kaya, Ph.D.
Assoc. Prof. Önder Altuntaş, Ph.D.
Assoc. Prof. Özgür Demirtaş, Ph.D.
Assoc. Prof. Rüstem Barış Yeşilay, Ph.D.
Assoc. Prof. Semih Soran, Ph.D.
Asst. Prof. Birsan Açikel, Ph.D.
Asst. Prof. Hasan Hüseyin Uzunbacak, Ph.D.
Asst. Prof. Muhittin Hasan Uncular, Ph.D.
Asst. Prof. Rukiye Sönmez, Ph.D.
Asst. Prof. Tahsin Akçakanat, Ph.D.
Asst. Prof. Uğur Turhan, Ph.D.



JOURNAL OF
**AVIATION
RESEARCH**
HAVACILIK ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Derleme Makaleler / Review Articles

KEREM ÇALIŞKAN - UFUK SAKARYA

The Turreted Gun System Technology Integrated to The Helmet Mounted Display System

Kaska Monteli Görüntüleme Sistemine Entegre Taretli Silah Sistemi Teknolojisi 116 - 131

Araştırma Makaleleri / Research Articles

OSMAN ATILLA ALTINTAŞ - BİRSEN AÇIKEL - UĞUR TURHAN

Evaluation of the Studies on Unmanned Aircraft System Safety Management Systems with Bibliometric Analysis

İnsansız Hava Aracı Sistemlerinin Emniyet Yönetim Sistemlerine İlişkin Çalışmaların Bibliyometrik Analiz ile Değerlendirilmesi

..... 132 - 148

**TAMER SARAÇYAKUPOĞLU - MARZİYA AGHAYEVA - ELVİNA DADASHOVA - RAİK DADASHOV -
IMRAN TAHİROV - ENİS ALTAY DEMİRBAŞ**

A Systematic Research on Ballistic Characteristics of Aerial Ammunitions

Havacılık Mühimmatlarının Balistik Karakterizasyonuna Yönelik Bir Sistemik Araştırma 149 - 184

HAKAN GÖKGÖZ

Havalimanı Çalışanlarında Örgütsel Çekicilik Algısı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinin İncelenmesi

Analysis of the Relationship between Organizational Attractiveness Perception and Organizational Citizenship Behavior in Airport

Employees..... 185 - 202

ARİF TUNCAL

Peak Velocity Pressure of Air Traffic Control Towers: A Comparative Study

Hava Trafik Kontrol Kulelerinin Tepe Hız Kaynaklı Rüzgar Basınçları: Karşılaştırmalı Bir Analiz..... 203 - 219



Havalimanı Çalışanlarında Örgütsel Çekicilik Algısı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkinin İncelenmesi

Hakan Gökgez¹

| | |
|----------------------------|--|
| Araştırma Makalesi | DOI: 10.51785/jar.1482464 |
| Gönderi Tarihi: 11.05.2024 | Kabul Tarihi: 09.08.2024 Online Yayın Tarihi: 29.08.2024 |

Öz

Örgütsel çekicilik, bir örgütün bireyler tarafından beğenilmesi, çalışmak için cazip ve çekici görülmesi gerek marka bakımından gerekse bulunduğu sektör bakımından oraya ait olma arzusu uyandırması şeklindeki olumlu tutum ve algıları ifade etmektedir. Örgütsel vatandaşlık ise çalışanın kendisini bulunduğu kuruma ait hissetmesi, kurumu benimsemesi, özümsemesi, içselleştirmesi ve kendini kurumun bir parçası yani vatandaşı olarak görmesi davranışlarıyla belirtilmektedir. Bu çalışmada havalimanı çalışanlarının algıladıkları örgütsel çekiciliğin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi sonucuna göre örgütsel çekicilik algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu ve değişkenler arasındaki yol katsayısının 0.72 olduğu görülmüştür. Sonuç olarak araştırmaya katılan havalimanı çalışanlarının örgütsel çekicilik algılarının, örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde arttırdığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Çekicilik Algısı, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Havalimanı Çalışanları, Sivil Havacılık.

JEL Sınıflandırma: C20, D23, M10.

Analysis of the Relationship between Organizational Attractiveness Perception and Organizational Citizenship Behavior in Airport Employees

Abstract

Organizational attractiveness refers to the positive attitudes and perceptions held by individuals towards an organization, wherein the organization is liked, seen as an attractive and appealing place to work, and fosters a desire to be associated with it, both in terms of its brand and its position within the industry. Organizational citizenship, on the other hand, is characterized by the behaviors of an employee who feels a sense of belonging to the organization, embraces, internalizes, and identifies with the organization, engages in cooperative efforts, and views themselves as a part of the organization - in essence, a "citizen" of the organization. In this study the impact of airport employees' perceived organizational attractiveness on organizational citizenship behavior has been examined. According to the structural equation modeling results, it was observed that the perception of organizational attractiveness has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, with a path coefficient of 0.72 between the variables. In conclusion, it can be stated that the organizational attractiveness perceptions of the airport employees who participated in the research positively enhanced their organizational citizenship behaviors.

Key Words: Organizational Attractiveness Perception, Organizational Citizenship Behavior, Airport Employees, Civil Aviation.

JEL Classification: C20, D23, M10.

¹ Dr., Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu, hakan.gokgez@klu.edu.tr

GİRİŞ

Günümüzde örgütler, insan kaynakları ve çalışanlar bakımından en iyi yeteneklerin kazanılması ve elde tutulması için çaba sarf etmektedir. Örgütler, çalışanlarının gözünde çekiciliğe sahip olmanın, yetenekli çalışanları elde tutma konusunda anahtar rol oynadığının farkına varmışlardır (Waal, 2022: 2). Örgütlerin örgütsel çekiciliği anlaması, örgütlerin kurumsal kaynaklarını ve yeterliliklerini uygun şekilde tasarlamalarına ve yönetmelerine olanak tanımaktadır. Bu durum spesifik özelliklerinden dolayı, çalışma şartları zor olan havacılık sektörü için özellikle önemlidir. Havacılık sektörünün temel kaynağı insanlardır ve ekonomiye değer katan bir sektördür. Bu yüzden örgütsel performanstaki başarı, insan kaynaklarının kalitesi ve performansı büyük ölçüde ilişkilidir (Vatankhah ve Ilkhanizadeh, 2021: 444).

İşletmeler, ekonomik, sosyal, kültürel ve sosyal sorumluluktan endüstriyel çevredeki değişikliklere, faaliyet gösterdikleri projelerden, ticari örgütlere kadar iş ortamında olup biten her şeyden açık bir sistem olarak etkilenmektedir (Maarroof vd., 2022: 19). Küreselleşen dünyada örgütler büyürken yoğun rekabetten kaçınmak imkansızdır. Örgütsel başarı, çalışanların kalitesine ve performansına bağlıdır. Bu yüzden örgütsel vatandaşlık davranışının örgütleri daha destekleyici hale getireceği düşünülmektedir (Zalzela vd., 2023: 107). Örgütsel vatandaşlık davranışının, çalışanın temel iş gereksinimlerini aşan ve isteğe bağlı örgütsel davranışlar olması nedeniyle, çalışanların her türlü olumlu davranışı sergilemeleri örgütlerin ayakta kalmasına ve gelişmesine katkı sağlamaktadır (Jahangir vd., 2004: 75). Dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların kendi tercihleriyle yaptığı, iş arkadaşlarını destekleyen ve örgüte fayda sağlayan olumlu ve yapıcı her şeyi kapsamaktadır (Thiruvekadam ve Durairaj, 2017: 46).

Bu araştırmanın amacı, havalimanı çalışanlarının algıladıkları örgütsel çekiciliğin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Araştırmanın önemi ise çalışanların görev yaptıkları kuruma dair olan örgütsel çekicilik algılarının, çalışanların buldukları kuruma karşı olumlu hisler beslemeleri, burada çalışmaktan memnun olmaları ve bunun sonucu olarak da örgütsel vatandaşlık davranışı geliştirerek kendilerini kuruma ait hissetmelerine yol açmasıdır. Bunun sonucunda ise işletmelerin uzun dönemde bağlı ve sadık çalışanlarını elde tutmalarına ve rekabet avantajı yaratmalarına olanak sağlamasıdır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgütsel Çekicilik Algısı

Artan rekabet ortamında örgütler, işgücüne uygun yetenekli çalışanları kendilerine çekmek veya ellerinde tutmak için çaba sarfetmektedirler. Yetenekli çalışanların kıtlığı, potansiyel yetenekleri çekmek ve örgütte olanların devamlı kalmalarını sağlamak, örgütler için önemlidir. Örgütsel çekicilik, insan kaynakları yönetimine dahil olan yeni bir kavramdır. Buna göre örgütsel çekicilik, çalışanların bulunduğu örgütü çalışmak için iyi yer olarak algılama derecesini ifade etmektedir (Bakanauskiene vd., 2017: 6) ve potansiyel bir çalışanın belirli bir örgütte çalışırken karşılaşacağı öngörülen faydalar olarak tanımlanmaktadır. Kısacası bireyin algıladığı ve belirli bir örgüt hakkındaki düşüncelerini belirleyen örgütsel özellikler olarak ifade edilmektedir (Joseph vd., 2014: 41). Günümüzün iş ortamında

yetenekli işgücü bulma ve elde tutma savaşı, stratejik insan kaynakları yönetiminin en önemli gündemlerinden biridir. Çünkü gelişen teknoloji ve artan rekabet ortamı, yüksek vasıflı çalışanlar gerektirmektedir. Örgütsel çekicilik sayesinde, daha yüksek ücretler yerine, güçlü ve olumlu itibara ve prestije sahip örgütlerde çalışmak isteyen yetenekli çalışanlar bulunabilmektedir. Ayrıca örgütsel çekicilik, mevcut çalışanların çalıştıkları örgütün kültürüne ve stratejisine bağlılıklarını güvence altına almasını sağlamaktadır (Bakanauskiene vd., 2017: 5).

Yoğun rekabet ortamında insan sermayesi bir örgütün sahip olabileceği en değerli varlıklardan biridir ve yetenekli çalışanların varlığı örgütsel açıdan oldukça önemlidir (Hoye ve Lievens, 2007: 2024). İşletmelerin, daha kaliteli adayları elde etmesi, yalnızca uygun kişilerin işe alınmasını sağlaması ve onları elde tutabilmesi, örgütsel çekiciliğe bağlıdır. Çünkü yetenekli çalışanlara sahip örgütler, örgütsel etkinliği arttırarak rakiplerine karşı büyük bir rekabet avantajı elde etmektedirler (Uen vd., 2011: 239). Örgütsel çekicilik, olası çalışanların belirli bir örgütü çalışmak için iyi bir yer olarak algılama derecesini ve o örgütle bir iş ilişkisi geliştirmenin olumlu yöndeki arzusu olarak tanımlanmaktadır (Salim, 2018: 77). Örgütsel çekicilik, bireyin örgüt hakkındaki algılarının temel derecesi ve bireyin belirli bir örgütte çalışma konusundaki genel isteği olarak belirtilmektedir. Örgütsel çekicilik, bir örgütü tüm çalışanlar için daha iyi ve arzu edilen bir işyeri haline getirmektedir. Örgütsel çekicilik, bireyin kişisel olarak bir örgütü işveren olarak arama veya bir örgütü işveren olarak tavsiye etme derecesi olarak açıklanmaktadır. Başka bir tanıma göre ise örgütsel çekicilik, örgütün gelecekteki çalışanlara sağladığı soyut ve görünmez faydalar olarak ifade edilmektedir (Baş ve Ertan, 2020: 1022). Örgütsel çekicilik, işverenin veya örgütün markasının etki alanından kaynaklanmaktadır. Bu yüzden mevcut çalışanın bakış açısını ele alan tutumsal bir yapı olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla örgütsel çekicilik, mevcut çalışanların, örgütün çekici bir kurum olup olmadığına ilişkin genel tutumlarıyla ilgili bir kavramdır. Bu duruma göre örgütsel çekicilik, mevcut çalışanların genel kümülatif tutumlarını ve kurumu arzu edilen bir yer olarak görüp görmediklerini yansıtmaktadır (Mutonyi vd., 2022: 5).

Örgütsel çekicilik algısı, bireylerin istihdam için potansiyel yerler olarak gördüğü belirli örgütler hakkındaki duygusal ve tutumsal düşüncelerini ifade etmektedir (Wörtler vd., 2021: 582). Örgütsel çekicilik, kişinin bir örgütü çalışılacak bir yer olarak olumlu algılama derecesi ile ilgilidir. Bir örgütte çalışmayı arzu edilir olarak gören olumlu bir tutumu ifade etmektedir (Gomes ve Neves, 2010: 206). Örgütsel çekicilikte bireylerin örgütün özelliklerine veya fonksiyonlarına önem verdikleri görülmektedir. Benzerlik-çekim paradigmasına göre bireylerin sosyal kimliklerini başkaları ile kategorize ederek belirledikleri bilinmektedir. Buna göre benzer bireylerin kişiler arası çekime sahip olacağı veya örgütsel bağlamda, bireylerin kendileriyle eşleştiğini algıladıkları belirli özelliklere sahip örgütlere daha fazla ilgi duyacakları varsayılmaktadır (Schreurs vd., 2009: 37). Dolayısıyla örgütsel çekicilik, çalışanların veya potansiyel adayların tepkilerinin ortak bir ölçüsünü ifade etmektedir (Siegel vd., 2021: 105). Örgütsel çekicilik algısı, bir örgütün çalışanları ve dış paydaşları ile uyumunu düzenleyen bir kavramdır. Örgütsel çekicilik sayesinde nitelikli iş gücünün dikkatini çeken örgüt hem kuruma değer katmakta hem de kuruma küresel bir rekabet avantajı sağlamaktadır. Örgütsel çekicilik, bireylerin zihninde daha iyi çalışma alanı

yönelimine ilişkin olumlu bir algı yaratmaktadır. Örgütsel çekicilik sayesinde, çalışanların bireysel kişiliği etkilenmekte, örgüte karşı özel bir bağ kurulmakta ve dolayısıyla sadık, güven veren, değerli hissettiren ve elde tutma psikolojisine sevk eden bir örgütsel çalışma kültürü ve öz motivasyon gücü ortaya çıkmaktadır (Joseph vd., 2014: 42).

1.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını literatüre kazandıran Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışının bir örgütün ayakta kalması için hayati öneme sahip bir unsur olduğunu savunmaktadır. Organ, örgütsel vatandaşlık davranışının hem çalışanın hem de örgütün verimliliğini ve üretkenliğini en üst düzeye çıkarabileceğini ve sonuçta bir örgütün etkin işleyişine katkıda bulunabileceğini ifade etmektedir (Jahangir vd., 2004: 76). Organ (1990), örgütsel vatandaşlık davranışını, görev performansını destekleyen, sosyal ve psikolojik bağlamın sürdürülmesine ve geliştirilmesine katkıda bulunan bir örgütsel davranış olarak tanımlamaktadır. Bu davranış resmi olarak gerekli olanın ötesinde çaba göstermeyi içermektedir. Bunlara örnek olarak işlerde gönüllü olmak, yardım etmek, işbirliği yapmak, başkalarına destek vermek, kuralları izlemek belirtilebilir (Bayar, 2019: 124). Ayrıca Organ'a (1990) göre örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel ödül sisteminde doğrudan, tam olarak bulunmayan ve dikkate alınmayan, fakat bir bütün olarak örgütün işlevlerini verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı davranışları kapsamaktadır (Polat ve Ceep, 2008: 310).

Örgütlerin başarısı, bünyelerindeki çalışanlara bağlıdır. Örgütsel etkinlik, örgütsel vatandaşlık davranışına sahip çalışanlar tarafından görülmektedir. Çünkü örgütsel vatandaşlık davranışı, resmi bir çalışma sisteminde dolaylı veya açık bir şekilde tanımlanabilen ve toplu olarak örgütsel etkinliği arttırabilen bireysel davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışının temeli, işbirlikçi, yardımsever, düşünceli ve ciddi çalışanların özelliklerini yansıtmaktadır. Çalışanların örgüte yaptığı katkılar, herhangi bir emir, etki veya ücretle kontrol edilmeye gerek kalmadan, gönüllü, içten ve mutlulukla gerçekleştirilen ve aynı zamanda örgütün performansını destekleyebilecek davranışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışının varlığı ile örgüt içindeki üyeler arasındaki sosyal etkileşim artmakta ve anlaşmazlıkların ortaya çıkması azalmaktadır, bu da örgütsel performansı arttırmaktadır (Diafatma vd., 2023: 308).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, resmi olmayan, doğrudan veya açıkça ifade edilmeyen, ancak isteğe bağlı olan ve toplu olarak örgütün verimli ve etkili işleyişini teşvik eden bireysel bir davranış olarak tanımlanmaktadır (Wörtler vd., 2021: 582). Dolayısıyla belirlenmesi veya seçilmesi isteğe bağlı olan, resmi ödül sistemi tarafından doğrudan veya açıkça ödüllendirilmeyen ve genel olarak örgütün işlevlerinin etkinliğini teşvik eden bireysel bir davranış belirtmektedir (Putri vd., 2023: 593). Örgütsel vatandaşlık davranışı, kişisel nitelikler nedeniyle veya çalışma ortamı ya da örgüt kültürü aracılığıyla uygulanabilen bireysel yetenekler veya özelliklerdir (Muhammad vd., 2023: 82). Bu tanım, gönüllülük veya ödül terimlerini değil, teknik çekirdeğin ötesinde örgütsel ortamı destekleyen davranışları ifade etmektedir (Ramos ve Ellitan, 2023: 355). Dolayısıyla, resmi çalışmanın gerektirmediği ancak örgütsel faaliyetlerin etkinliğini destekleyen gönüllü bir davranıştır (Jufrizen vd., 2023: 255). Örgütsel vatandaşlık davranışının, kişinin örgütüne duyduğu

bağlılıktan dolayı kendiliğinden gerçekleştiği ve istediği hedeflere ulaşmada örgütün kendisini teşvik ettiği bilinmektedir (Aphrodita, 2023: 73). Örgütsel vatandaşlık davranışı, uyumun veya itaatın varlığı, çalışanların örgütsel kural ve prosedürleri kabul etme ve bunlara uyma konusundaki istekliliğini göstermeleri, tutarlı olmaları, sorumluluklarını yerine getirmeleri, sadakat göstermeleri, işin kolaylaşmasına yardımcı olmaları, çabaların ödüllendirilmesi, sorunları çözmek için ekip oluşturulması, katılım sağlanması, çalışanların destek ve yenilikçi düşünce sağlayarak örgütü geliştirme arzusu veya istekliliğinin olması ve tüm bunların gönüllü olarak yapılması unsurlarını içermektedir (Ramos ve Ellitan, 2023: 357).

Örgütsel vatandaşlık davranışı üç ana özellik ile tanımlanmaktadır: davranışın gönüllü olması, davranışın örgütsel açıdan fayda üretmesi ve örgütsel vatandaşlık davranışın çok boyutlu bir yapıya sahip olması. Dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanın isteğe bağlı davranışı olup, bunun işin gereği olarak yaptırılabilir bir davranış olmadığını ve inisiyatifin çalışanda olduğunu ifade etmektedir. Bununla birlikte, örgüte ait kurumsal faydaya ve bireysel faydaya yönelik genel bir uyum davranışıdır (Ndoja ve Malekar, 2020: 90-91). Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların kendi tercihleri doğrultusunda diğerlerine yardım etmek ve örgüte fayda sağlamak için yaptıkları olumlu ve verimli katkı olarak nitelendirilmektedir (Nijhawan vd., 2023: 141). Genel olarak örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün temel faaliyetlerini destekleyen psikososyal bir çalışma ortamının yaratılmasına katkıda bulunan örgütsel gelişim için çok önemli bir faktördür (Fan vd., 2023: 3). Bu yüzden örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüte yararlı olan ve seçme özgürlüğü olan bireysel davranışlar olarak tanımlanan özel bir çalışma alışkanlığı türüdür (Andrasita ve Panjaitan, 2023: 493). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel performansın verimliliğini ve etkinliğini arttırmaya yönelik, kişisel inisiyatif ve tercihe bağlı olan bir davranıştır (Putri vd., 2023: 594). Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışma ortamını daha keyifli bir yer haline getirerek örgütün nitelikli çalışanları yetiştirme ve elde tutma yeteneğini geliştirmektedir (Muttaqiyathun vd., 2023: 3713).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireyin bulunduğu örgütün bir üyesi olduğunu hissederek doyum duygusu yaşamasından kaynaklanan bir davranıştır. Bu davranış, başkalarına yardım etme, ekstra görevlere gönüllü olma, işyeri kural ve prosedürlerine uyma gibi çeşitli davranışları içermektedir. Bu davranışlar, olumlu sosyal davranışın bir biçimi olan çalışan katma değerini, yani yardımcı olmaya yönelik olumlu, yapıcı ve anlamlı sosyal davranışları ifade etmektedir. Ayrıca bunun, gönüllü davranış olduğu ve zorunlu bir eylem olmadığı, resmi olarak emredilmemiş ancak performansa dayalı bir tatmin biçimi olarak gösterilen bireysel bir davranış olduğu, doğrudan ve açıkça resmi ödül sistemiyle ilgili olmadığı belirtilmektedir (Ramos ve Ellitan, 2023: 356; Abbasi vd., 2022: 81). Bu unsurlar ise örgütsel etkinliği arttırabilen bireysel davranışlar olarak sıralanmaktadır (Yansyah vd., 2022: 75). Dolayısıyla örgütün genel başarısı veya faaliyetlerinin doğası gereği, örgütsel vatandaşlık davranışının tanınması, çalışanların sorumluluğunun belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme şekli onların motivasyonlarına ve yeteneklerine bağlıdır (Pirzada vd., 2022: 88).

1.3. Sosyal Etki Teorisi

Sosyal bir canlı olarak insanın hem kendi benliği ile olan ilişkisi hem de toplum ile olan ilişkisi dinamik bir yapıdadır. Bu maruz kalma neticesinde insan hem içinde yaşadığı toplumdaki etkilenmekte hem de üyesi olduğu toplumu etkilemektedir (Şüküroğlu, 2021: 151). Latane (1981), insanların duygularının, düşüncelerinin ve davranışlarının başka insanlar tarafından etkilenmesini ve bu etkilenme neticesinde ortaya çıkan değişimi “sosyal etki” olarak tanımlamaktadır (Abayhan ve Aydın, 2014: 109). Sosyal etki teorisi, topluluklarla birey arasındaki ilişkileri, bir veya birden fazla bireyin ya da toplulukların, birey üzerinde sahip olduğu etkiyi açıklamaktadır. Sosyal etki teorisi, bireylerin birbirlerini nasıl etkilediğini gösteren yöntemlerin, zaman ve mekân kısıtlamalarına, toplumsal ve çevredeki diğer bireylerin kuvveti, yakınlığı ve sayısı tarafından etkinin nasıl hafifletilebileceğine ilişkin bir kuramdır. Bu sayede bireyin sahip olduğu inanç, tutum ve davranışlarının etrafındaki diğer insanlar tarafından etkilendiğini açıklanmaya yardımcı olmaktadır. Sosyal etki, topluluğu oluşturan bireylerin bilinçli veya bilinçsiz olarak birbirlerini, herhangi bir konuda duygu, düşünce ve davranışlarını değiştirme çabası olarak kendisini göstermektedir (Şüküroğlu, 2021: 151). Bu teori, bireyin inançlarının, tutumlarının ya da davranışlarının çevresindeki kişilerden etkilendiğini açıklamak için geliştirildiğinden, bireyler, sergileyecekleri doğru davranışı belirlemek için başkalarının fikirlerine önem vermektedirler. Teorinin özünü oluşturan sosyal etki, bireyin başkalarıyla girmiş olduğu etkileşim sonucu düşüncelerinde, tutumlarında ve davranışlarında oluşan değişimi ifade etmektedir (Yüksel, 2018: 446). Kişiler, karşılarında bulunan örgütlerle olan etkileşimlerinin sonuçlarını değerlendirmektedir. Bu değerlendirmede kişinin kazanımları varsa ve örgütlerle olan ilişkisini olumlu algılamaktaysa göstereceği davranış, örgütsel vatandaşlık davranışı şeklinde olmaktadır (Demir, 2009: 199).

Çalışma yaşamında örgütler, amaçlarına ulaşabilmek için insan emeğine ihtiyaç duymaktadırlar. Bu yüzden örgütlerde insan önemli bir kaynak olarak görülmektedir. Nitelikli çalışanlara sahip örgütlerin rakipleri karşısında avantaj yarattığı bilinmektedir. Dolayısıyla örgütlerin hem potansiyel adaylar için hem de mevcut çalışanlar için çekici olması sadakat, bağlılık ve örgütsel vatandaşlık gibi olumlu etkilere de yol açmaktadır. Mevcut nitelikli çalışanların örgütsel vatandaşlık göstermesi, örgütün çekici olabilmesiyle yakından ilgilidir. Böylece örgütlerde sürdürülebilir insan kaynakları uygulamalarında nitelikli çalışanların örgütte uzun süreler görev yapmalarının, örgütlerin başarısında önemli olduğu ifade edilmektedir (Fırın, 2022: 14). Bu bakımdan örgütlerde mevcut nitelikli çalışanları elde tutabilmek adına, insan kaynakları uygulamalarının ve örgütte çalışanlara karşı olan uygulamaları hem örgütün çalışmaya değer çekici bir hâl alması, hem de çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı göstererek örgüte bağlı kalması konusunda örgütsel çekicilik ve örgütsel vatandaşlık kavramları kilit unsurlar olarak görülmektedir.

Dolayısıyla örgütsel çekicilik algısının sosyal etkiyi arttıran bir kavram olduğu ve örgütsel çekicilik algısının sosyal etkinin sonucu olarak çalışanlarda davranış değişikliğine yol açtığı ifade edilebilir. Sosyal etki teorisine dayanarak, çalışanların buldukları işletmeyi hem kendilerinin çekici bulmaları hem de diğerlerinin o işletmeyi çekici bulduklarına dair algıları sonucu oluşan bu sosyal etki sayesinde, çalışanların kurumlarına bağlı kalma ve uzun vadede orada çalışmayı düşünmeleri, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini sağlayacaktır.

Buradan hareketle çalışanların örgütsel çekicilik algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı göstermeleri arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin olabileceği düşünüldüğü için bu araştırmanın hipotezi şu şekilde belirtilmiştir:

Hipotez: Örgütsel çekicilik algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi vardır.

2. YÖNTEM

Havalimanı çalışanlarının algıladıkları örgütsel çekiciliğin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelemeye yönelik yapılan bu araştırma için gerekli veriler, yüzyüze anket uygulaması ile elde edilmiş olup, beşli Likert ölçeğine göre hazırlanan, Akman ve Özdemir (2018) tarafından geliştirilen, 11 maddeden oluşan “örgütsel çekicilik ölçeği” ile Podsakoff vd. (1997) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması, geçerliliği ve güvenilirliği Yalçın ve Çobanoğlu (2022) tarafından yapıp test edilen, 10 maddeden oluşan “örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel çekicilik ölçeği, “çalışanların buldukları kurumu saygın görmeleri, başka insanların burada çalışmak istediklerine inanmaları, burada çalıştıkları için diğerlerinin kendilerine imrendiklerini düşünmeleri” gibi ifadelerden oluşurken; örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ise “çalışanların arkadaşlarına yardımcı olmaları, deneyimlerini arkadaşları ile paylaşmaları, problemleri önlemek için girişimde bulunmaları” şeklindeki ifadelerden oluşmaktadır. Araştırma için Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu’ndan E-35523585-302.99-88781 sayılı ve 23.06.2023 tarihli etik kurul izni alınmıştır. Araştırma kapsamında 2023 yılı ağustos ayında İstanbul Havalimanı’nda görev yapan havalimanı çalışanlarına kolayda örneklem yoluyla ulaşılarak anket uygulanmış ve bir aylık sürede geri dönüş sağlanan 176 anket üzerinden elde edilen veriler ile araştırma ve analizler yapılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni örgütsel çekicilik algısı ve bağımlı değişkeni örgütsel vatandaşlık davranışı şeklindedir. Oluşturulan araştırma modeline göre örgütsel çekicilik algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin varlığını, yönünü ve düzeyini belirlemek amaçlanmıştır. Veri analizi kapsamında SPSS istatistik programı ve modelin test edilmesi kısmında da LISREL yapısal eşitlik programı kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Örgütsel çekicilik algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılan araştırma kapsamında elde edilen veriler güvenilirlik analizi, faktör analizi, örneklem yeterlilik analizi ve yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmiş ve sonuçları sırasıyla yorumlanmıştır.

Tablo 1. Güvenirlik Analizi

| | Madde Sayısı | Cronbach's Alpha |
|---------------------------------------|---------------------|-------------------------|
| Örgütsel Çekicilik Algısı Ölçeği | 11 | 0,837 |
| Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği | 10 | 0,867 |
| Anketin Tamamı | 21 | 0,897 |

Güvenilirlik analizi ile likert tipli ölçeklerdeki maddelerin iç tutarlılığını belirlemek için Cronbach's Alpha değeri kullanılmaktadır. Bu değer 0,80 üzerinde ise kullanılan ölçeğin yüksek güvenilirlikte bir düzeye sahip olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla yüksek

düzeydeki değer, ölçekteki maddelerin birbirleriyle tutarlı olduğunu ve aynı özelliği ölçen maddelerden oluştuğunu ifade etmektedir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018: 19). Araştırmanın güvenilirlik analizi sonuçlarına göre hem örgütsel çekicilik algısı ölçeğinin (0,837) hem de örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin (0,867) Cronbach's Alpha değeri 0,80 değeri üzerinde bulunmuştur. Buna göre araştırmada kullanılan her iki ölçeğin de yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 2. Ölçek Ortalamaları

| | Ortalama | Standart Sapma |
|--------------------------------|-----------------|-----------------------|
| Örgütsel Çekicilik Algısı | 3,48 | 0,73514 |
| Örgütsel Vatandaşlık Davranışı | 4,16 | 0,62717 |

Araştırmada beşli likert ölçeği kullanılmış ve 1 hiç katılmıyorum iken 5 kesinlikle katılıyorum olacak şekilde skala belirlenmiştir. Kullanılan iki ölçekte yer alan maddelerin tamamı olumlu ifadelerden oluştuğu için hem örgütsel çekicilik algısı değişkeninin (3,48) hem de örgütsel vatandaşlık davranışı değişkeninin (4,16) ortalamaları, orta düzeyin üzerinde değerlere sahiptir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların havalimanında görev yapmayı çekici olarak algıladıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin de yüksek olduğu ifade edilebilir.

Ardından araştırma kapsamında elde edilen verilere açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve sonuçlara göre her iki ölçeğin de tek faktör altında toplandığı, örgütsel çekicilik algısı ölçeğinin toplam varyansın %39,042'sini açıkladığı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin ise toplam varyansın %47,022'sini açıkladığı görülmüştür. Yapılan faktör analizi ile örneklem yeterlilik analizi sonuçları da elde edilmiştir.

Tablo 3. Örneklem Yeterlilik Analizi

| | | Örgütsel Çekicilik | Örgütsel Vatandaşlık |
|-----------------------------|---------------------|---------------------------|-----------------------------|
| KMO değeri | | 0,856 | 0,878 |
| Bartlett's Küresellik Testi | Ki-Kare | 581,385 | 670,599 |
| | Serbestlik derecesi | 55 | 45 |
| | Anlamlılık değeri | 0,000 | 0,000 |

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliğini ölçmek için kullanılmaktadır ve bu değer 0,80 ile 0,90 arasında ise örneklem yeterliliğinin mükemmel olduğu ifade edilmektedir (Hadi vd., 2016: 216). Örneklem yeterlilik analizi sonuçlarına göre örgütsel çekicilik algısı ölçeğinin KMO değeri (0,856) ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin KMO değeri (0,878), örneklemin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir.

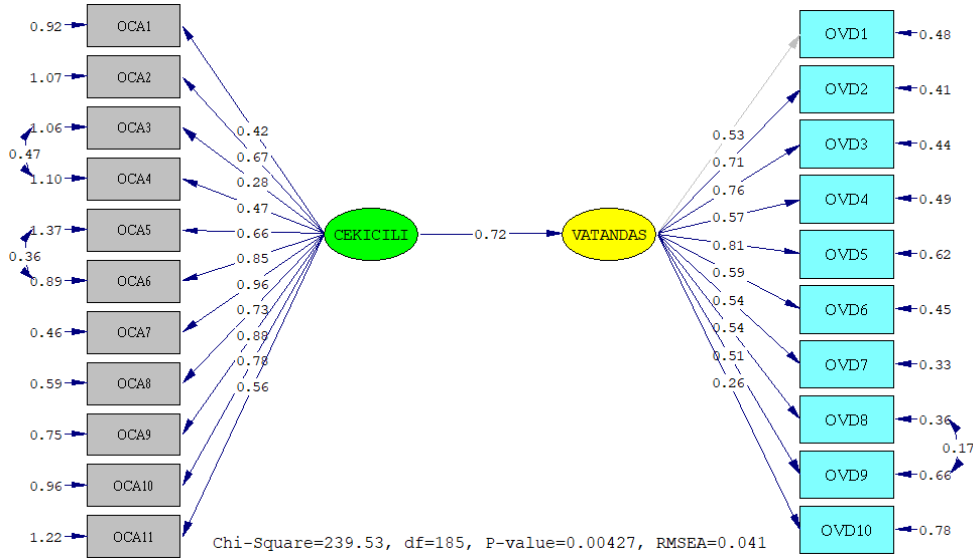
Araştırma modeli test edilmeden önce, araştırmaya katılan çalışanlara ait demografik değişkenlere yer verilmiştir.

Tablo 4. Araştırmanın Demografik Değişkenleri

| Demografik Faktörler | | Sayı | Yüzde | Demografik Faktörler | | Sayı | Yüzde |
|----------------------|-----------------|------|-------|----------------------|----------------|------|-------|
| Cinsiyet | Kadın | 62 | 35,2 | Eğitim durumu | Ön lisans | 103 | 58,5 |
| | Erkek | 114 | 64,8 | | Lisans | 64 | 36,4 |
| Medeni durum | Evli | 53 | 30,1 | Yaş aralığı | Yüksek lisans | 9 | 5,1 |
| | Bekar | 123 | 69,9 | | 25 yaş ve altı | 12 | 6,8 |
| Çalışma süresi | 1 yıl ve altı | 26 | 14,8 | 26- 35 yaş arası | 93 | 52,8 | |
| | 2-5 yıl arası | 77 | 43,7 | 36- 45 yaş arası | 42 | 23,9 | |
| | 6-10 yıl arası | 53 | 30,1 | 46- 55 yaş arası | 24 | 13,7 | |
| | 11 yıl ve üzeri | 20 | 11,4 | 56 yaş ve üzeri | 5 | 2,8 | |

Araştırmaya katılan havalimanı çalışanlarının demografik değişkenleri incelendiğinde, katılımcıların %35,2'sinin kadın ve %64,8'inin erkek; %30,1'inin evli ve %69,9'unun bekar; %58,5'inin ön lisans, %36,4'ünün lisans ve %5,1'inin yüksek lisans mezunu; %14,8'inin 1 yıl ve altı, %43,7'sinin 2-5 yıl arası, %30,1'inin 6-10 yıl arası ve %11,4'ünün 11 yıl ve üzeri çalışma süresine sahipken; %6,8'inin 25 yaş ve altında, %52,8'inin 26-35 yaş arasında, %23,9'unun 36-45 yaş arasında, %13,7'sinin 46-55 yaş arasında ve %2,8'inin 56 yaş ve üzerinde oldukları görülmektedir.

Son olarak araştırma modelini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi yapılmış, yapısal modelin uyum iyiliği değerleri ve yapısal eşitlik sonucu tespit edilmiştir.



Şekil 1. Yapısal Eşitlik Modeli

Analiz sonucu ortaya çıkan yapısal modelde örgütsel çekicilik algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Yapısal eşitlik modellemesine göre örgütsel çekicilik algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki yol katsayısı 0.72 düzeyindedir.

Tablo 5. Yapısal Modelin Uyum İyiliği Değerleri

| Ki-Kare | Serbestlik derecesi | P-değeri | RMSEA | NFI | CFI | IFI | RFI | SRMR | GFI |
|---------|---------------------|----------|-------|------|------|------|------|-------|------|
| 239.53 | 185 | 0.00427 | 0.041 | 0.94 | 0.98 | 0.98 | 0.93 | 0.055 | 0.88 |

Yapısal eşitlik modellemesinin uyum iyiliği sonuçlarına göre RMSEA değerinin 0.80'in altında (0.041) olması ve Ki-Kare ile serbestlik derecesi değerlerinin birbirine oranının 2'nin altında bir değere (1.29) sahip olması, yapısal modelin anlamlı bir model olduğunu göstermektedir. Elde edilen bu uyum iyiliği değerleri, araştırma modelinin kabul edilebilir değerlere sahip olduğunu ifade etmektedir (İlhan ve Çetin, 2014: 31; Schermelleh-Engel vd., 2003: 52). Araştırmanın yapısal eşitlik sonucu ise şu şekildedir:

$$\text{Örgütsel Vatandaşlık Davranışı} = \text{Örgütsel Çekicilik Algısı} \times 0.72$$

Ortaya çıkan bu ifadeye göre örgütsel çekicilik algısındaki 1 puanlık artış, örgütsel vatandaşlık davranışında 0.72 puanlık bir artışa yol açmaktadır. Bununla birlikte örgütsel çekicilik algısı değişkeni, örgütsel vatandaşlık davranışı değişkeninin %51'lik kısmını açıklamaktadır (R^2 0.51). Ayrıca modelin t-değerinin 2.576 değerinin üzerinde olması (6.85), modelin 0.01 düzeyinde anlamlılığa sahip olduğunu göstermektedir (Çelik ve Yılmaz, 2016: 150; Şimşek, 2007: 86). Elde edilen bu sonuç ile oluşturulan araştırma modelinin test edilerek araştırma kapsamında belirtilen hipotezin doğrulandığı görülmektedir.

4. SONUÇ

Küreselleşen dünyada ve artan rekabet ortamında, örgütler açısından başarıya ulaşma çabasında en önemli faktör insan kaynağıdır (Muttaqiyathun vd., 2023: 3713) ve yetenekli çalışanların varlığı örgütsel açıdan oldukça önemlidir (Hoye ve Lievens, 2007: 2024). Günümüzde örgütlerin, daha kaliteli çalışanları elde etmesi, yalnızca uygun kişilerin işe alınmasını sağlaması ve onları uzun vadede elde tutabilmesi, örgütsel çekiciliğe bağlıdır. Çünkü yetenekli çalışanlara sahip örgütler, örgütsel etkinliği arttırarak rakiplerine karşı büyük bir rekabet avantajı elde etmektedirler (Uen vd., 2011: 239). Aynı zamanda çalışanların, örgütsel, sosyal ve psikolojik bağlamı şekillendirerek bir örgütün operasyonel sonuçlarını etkileyen çok sayıda faktörde doğrudan veya dolaylı bir rol oynadığı bilinmektedir. Bu bakımdan örgütsel vatandaşlık davranışının da örgütsel etkinliği arttırabilen bir unsur olduğu ifade edilmektedir (Fan vd., 2023: 1-2) çünkü, örgütsel vatandaşlık davranışı örgütsel performansı geliştirmek açısından örgütlerde önemli bir role sahiptir (Vargas-Hernandez ve Vargas-Gonzalez, 2022: 5). Dolayısıyla çalışanların, buldukları örgütü dair oluşan örgütsel çekicilik algılarının, bu çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine yol açması, bu sayede de nitelikli çalışanların uzun vadede örgütte faaliyet göstermesi hem çalışan hem örgüt açısından olumlu katkılar sağlayacaktır.

Bu çalışmada havalimanı çalışanlarının algıladıkları örgütsel çekiciliğin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre hem örgütsel çekicilik algısı hem de örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerinin ortalamalarının ortanın üzerinde değerlere sahip olduğu, buna göre araştırmaya katılan havalimanı çalışanlarının örgütsel çekicilik algılarının ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin yüksek olduğu ifade edilebilir. Yapısal eşitlik modellemesi sonucuna göre ise örgütsel çekicilik algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu, buna göre havalimanı çalışanlarının algıladıkları örgütsel çekiciliğin, örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde arttırdığı söylenebilir.

Sivil havacılık sektörünün hızla gelişmesi ve büyümesi, uçuş sayılarındaki ve uçuş noktalarındaki artış, yolcu ve kargo sayılarındaki artış, gelişen teknoloji ile birlikte uçuş süresinin kısalması, kıtalararası ulaşımın mümkün olması, hava taşımacılığını diğer taşımacılık türlerine göre üstün kılmaktadır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre araştırmaya katılan havalimanı çalışanlarının örgütsel çekicilik algılarının, örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde arttırdığı görülmektedir.

5. TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmada araştırmaya katılan havalimanı çalışanlarının, sivil havacılık sektörünü çekici olarak gördükleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin yüksek olduğu, ayrıca örgütsel çekicilik algılarının örgütsel vatandaşlık davranışını arttırdığı görülmüştür. Çalışanların örgütsel çekicilik algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında yapılan benzer çalışma sonuçlarına bakıldığında, Khorasani ve Nairi (2012) havalimanı çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ortalamalarının yüksek olduğunu, Lin vd. (2012) algılanan örgütsel vatandaşlığın, örgütsel çekiciliğe olumlu etki ederek çalışanların kariyer başarısı beklentisini arttırdığını ve bu durumun başarılı çalışanları işletmeye çekme konusunda rekabet avantajı sağladığını, Taghipourian ve Eslami (2016) örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel çekicilik üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu, örgütsel vatandaş davranışının birimlerin ve örgütlerin eylemlerini teşvik etmeye yol açtığını, bu tür davranışların işbirliğini kolaylaştırdığını ve çalışanların daha üretken olmasına yol açtığını ve böylece sosyal yatırımı genişlettiğini ifade etmişlerdir. Mishra ve Subudhi (2017) örgütsel çekiciliğin örgütsel vatandaşlık davranışına olumlu katkı sağladığını, Güllü ve Şahin (2018) örgütsel vatandaşlık davranışının yüksek ortalamaya sahip olduğunu, ancak çalışma yapılan yerin kamu kurumu olmasından dolayı örgütsel çekicilik algısının düşük olduğunu, Mishra ve Subudhi (2019) marka değeri, örgüt kültürü, saygın çalışma ortamı gibi unsurların örgütsel çekiciliği arttırdığını ve bunun da örgütsel vatandaşlık davranışında önemli bir rol oynadığını belirtmişlerdir. Mojtaba vd. (2021) algılanan örgütsel çekiciliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu etkisi olduğunu, Wörtler vd. (2021) örgütlerdeki karma çalışma düzenlemelerinin örgütsel çekiciliği ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme niyetini arttırdığını, Haryati vd. (2022) havacılık çalışanlarında hem işe gömülmüş olmanın hem de örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu, Maarooft vd. (2022) ise havayolu şirketlerinin örgütsel vatandaşlık davranışı konusuna dikkat etmeleri gerektiğini, bu sayede örgütsel vatandaşlık davranışının geliştirilmesine katkıda bulunacak çalışanlar için uygun bir çalışma ikliminin sağlanmasının önemini ifade etmişlerdir. Putri ve Martanti (2023) havalimanı çalışanları ile yaptıkları araştırmada, çalışma ortamının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu ve aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışının performans üzerinde önemli bir etkisi etkisinin olduğunu, Rahman vd. (2023) havalimanı çalışanları açısından örgütsel iklimin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde önemli bir etki yarattığını, Supardam vd. (2024) havalimanı çalışanlarında örgütsel vatandaşlık davranışının çalışanların performanslarının iyileştirilmesinde önemli katkı sağladığını, ayrıca havaalanı yönetiminin örgütsel vatandaşlık davranışına katılımı teşvik ederek örgütsel performansın güçlendirebileceğini belirtmişlerdir.

Literatürdeki çalışma sonuçlarına göre çalışanlardaki örgütsel çekicilik algılarının hem çalışanlar hem de örgütler için olumlu katkılar sağladığı, tıpkı bu araştırmada elde edilen sonuç gibi örgütsel çekicilik algısının bir sonucu olarak da çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerinin olası bir sonuç olduğu görülmektedir. Sosyal etki kuramına göre, insanların duygu, düşünce ve davranışlarının diğer insanlardan etkilenmesi kaçınılmazdır. Dolayısıyla çalışanların, buldukları örgüte dair çevrelerindeki kişilerden gelen olumlu görüş ve düşünceler, çalışanların da duygularına ve davranışlarına olumlu katkılar yaptığı söylenebilir. Çalıştıkları örgütün diğer insanlar tarafından imrenildiği ve çekici bulunduğu düşüncesi de çalışanların o örgütte sürekli var olmayı amaçlamasına ve bu bağlamda örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesine yol açmaktadır.

Çalışanların buldukları kurumdan ayrılmayı düşünmemeleri, çalıştıkları kurumu saygın görmeleri, burada çalışmaktan heyecan duymaları, kurumun kendi saygınlıklarını arttırdığını düşünmeleri, başka insanların burada çalışmak istediklerine inanmaları, burada çalıştıkları için diğerlerinin kendilerine imrendiklerini düşünmeleri, burada çalışmaktan gurur duymaları, tanıdıklarının bu kurumda çalışmalarını istemeleri, kurumu başarılı algılamaları, örgütsel çekicilik algısının belirleyicileri olarak sıralanmaktadır. Gerek örgütlerin gerekse de yöneticilerin, yetenekli ve başarılı çalışanlarını uzun vadede elde tutmaları ve sürekliliklerini sağlamaları, örgütsel çekiciliğin varlığı ile mümkündür. Ayrıca çalışanların, arkadaşlarının görevlerine yardımcı olmaları, uzman oldukları alanlarda bilgi ve deneyimlerini arkadaşları ile paylaşmaları, oluşabilecek problemleri önlemek için girişimde bulunmaları, işte sorun yaşayan arkadaşlarına yardım etmede istekli olmaları, motivasyonu düşen arkadaşlarını cesaretlendirmeleri, ekibin etkinliğine katkı sağlayan önerilerde bulunmaları, bulunulan durumun olumlu taraflarına odaklanmaları, önemsiz konularla ilgili şikâyet etmemeleri de örgütsel vatandaşlık davranışının unsurları olarak belirtilmektedir. Buradan hareketle işletmelerin rekabet ortamında hayatta kalmaları, verimlilikte ve performanslarındaki artışları, mevcut çalışanlarının örgüte olan bağlılıkları ile mümkündür. Dolayısıyla örgütler ve yöneticiler, çalışanların işletmeye olan olumlu katkılarına ve performanslarını arttırmaları için çalışanlarının kendilerini örgütün bir parçası, vatandaşı gibi hissetmelerine yol açacak ortam ve uygulamalara önem vermelidirler. Bu amaçla, örgütsel çekiciliği arttıracak yönetimsel uygulamalar, adil kararlar, çalışanlarla ilişkiler gibi konular, aynı zamanda örgütsel vatandaşlığa da katkıda bulunacaktır.

Günümüzde sivil havacılık sektörünün dinamik yapısı, artan yolcu ve uçuş sayılarında görülmektedir. En güvenli ve hızlı taşıma şekli olan havayolu taşımacılığının önemi ve dolayısıyla havayoluna olan talepte artmaktadır. Havalimanları gelen ve giden uçakların, yolcuların ve kargoların en yoğun şekilde bir arada bulunduğu ortamlardır. Teknolojinin yoğun olarak görüldüğü, farklı ırk ve kültürlerden yolcuların bir arada bulunduğu sektörlerden biri olan sivil havacılık sektörü de hiç şüphesiz hem çalışanlarına hem de diğer kişilere çekici olarak görülmektedir. Bu yüzden, örgütsel çekiciliğe sahip olduğu düşünülen havacılık sektöründe yapılan bu çalışma, önceki yapılan çalışma sonuçlarıyla paralellik gösterse de havalimanı çalışanları özelinde araştırma yapılmış olması özgünlük katmaktadır.

Yapılan bu çalışmada havalimanı çalışanları ile sınırlı kalmıştır. Örgütsel çekicilik algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisini inceleyecek sonraki çalışmaların başka zaman dilimlerinde ve başka sektörlerde yapılması farklı sonuçlar doğurabilir. Ayrıca benzer

çalışmanın günümüzün popüler meslek gruplarına, çalışanlara, topluma çekici görünen sektörlere ya da imajı yüksek işletmelere yapılması halinde olumlu sonuçlar elde edilmesi olasıdır. Bununla birlikte, araştırma yapılan örgütün marka değeri, marka imajı, toplum nezdindeki konumu da ele alınmalıdır. Bu çalışmada örgütsel çekiciliğin etki ettiği değişken olarak örgütsel vatandaşlık davranışı konu edinilmiştir, ancak örgütsel çekiciliğin olası sonucu olarak örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, sadakat, performans, verimlilik gibi değişkenler de dikkate alınabilir.

KAYNAKÇA

- Abayhan, Y. & Aydın, O. (2014). Sosyal etki kuramı bağlamında psikolojik dışlanma: Dışlayan ve dışlanan grup üyesi sayısının temel ihtiyaçlara yönelik tehdit algısı üzerindeki etkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 29(73), 108-121.
- Abbasi, A., Ismail, W.K.W., Baradari, F., Zureigat, Q. & Abdullah, F.Z. (2022). Can organisational justice and organizational citizenship behaviour reduce workplace deviance? *Intangible Capital*, 18(1), 78-95.
- Akman, Y. & Özdemir, M. (2018). Örgütsel çekicilik ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33, 371-380.
- Andrasita, T.A. & Panjaitan, S. (2023). The effect of discipline and career development on organizational citizenship behavior (OCB) and its implications on performance (Study on employees of PT Nok Indonesia). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(3), 490-502.
- Aphrodita, G.R. (2023). Organizational citizenship behavior at Pt ABC. *Journal of Human Resource*, 3(2), 72-80.
- Bakanauskiene, I., Bendaraviciene, R. & Barkauske, L. (2017). Organizational attractiveness: An empirical study on employees attitudes in Lithuanian business sector. *Problems and Perspectives in Management*, 15(2), 4-18.
- Baş, T. & Ertan, E. (2020). Organizational attractiveness dimensions and workplace authenticity relationship. *Journal of Economics and Business*, 3(3), 1021-1031.
- Bayar, Y. (2019). Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin örgütsel vatandaşlık davranışı: Literatür taraması. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 123-142.
- Çelik, H.E. ve Yılmaz, V. (2016). *LISREL 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. 3. Baskı, Ankara: Anı.
- Demir, N. (2009). Sosyal değişim teorisi çerçevesinde örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ve güvenin ılımlatıcı etkisi. *Öneri Dergisi*, 8(31), 197-208.
- Diafatma, J., Zulkarnain, & Novliadi, F. (2023). The effect of transformational leadership and work engagement on organizational citizenship behavior of Perumda Tirtanadi employees. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 38(2), 308-311.
- Fan, Q., Wider, W. & Chan, C.K. (2023). The brief introduction to organizational citizenship behaviors and counterproductive work behaviors: A literature review. *Frontiers in Psychology*, 14(1181930), 1-8.
- Fırın, S. (2022). Örgütsel çekicilik: kuramsal bir yaklaşım. *İşletme ve Girişimcilik Araştırmaları Dergisi*, 1, 13-19.
- Gomes, D.R. & Neves, J.G. (2010). Do applicants' prior experiences influence organizational attractiveness prediction? *Management Research: The Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 8(3), 203-220.
- Güllü, S. & Şahin, S. (2018). Bir spor kurumunda örgütsel çekicilik algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışının incelenmesi. *Turkish Studies Social Sciences*, 13(26), 637-654.

- Hadi, N.U., Abdullah, N. & Sentosa, I. (2016). An easy approach to exploratory factor analysis: Marketing perspective. *Journal of Educational and Social Research*, 6(1), 215-223.
- Haryati, E., Budiyo & Suwito. (2022). The effect of person organization fit, job embeddedness, and organizational commitments on organizational citizenship behavior at Citilink Indonesia airlines. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(10), 2331-2342.
- Hoye, G.V. & Lievens, F. (2007). Social influences on organizational attractiveness: Investigating if and when word of mouth matters. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(9), 2024-2047.
- İlhan, M. & Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (YEM) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2), 26-42.
- Jahangir, N., Akbar, M.M. & Haq, M. (2004). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *BRAC University Journal*, 1(2), 75-85.
- Jahangir, N., Akbar, M.M. & Haq, M. (2004). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *BRAC University Journal*, 1(2), 75-85.
- Joseph, S., Sahu, S. & Khan, K.A.U.Z. (2014). Organizational attractiveness as a predictor of employee retention. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(9), 41-44.
- Jufrizen, Khair, H. & Sari, A.P. (2023). Work engagement: Determinants and its effect on organizational citizenship behavior. *Jurnal Manajemen*, 27(2), 254-275.
- Khorasani, A. & Nairi, P.K. (2012). Exploring the relationship among organizational justice and organizational citizenship behavior with job satisfaction in Iranian airports holding company. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 4(12), 79-100.
- Latane, B. (1981). The psychology of social impact. *American Psychologist*, 36(4), 343-356.
- Lin, C.P., Tsai, Y.H., Joe, S.W. & Chiu, C.K. (2012). Modeling the relationship among perceived corporate citizenship, firms' attractiveness, and career success expectation. *Journal of Business Ethics*, 105, 83-93.
- Maarroof, A., Ataman, S. & Nasif, A. (2022). The impact of organizational citizenship behavior on social responsibility - A field study in the Iraqi airways sector. *Rihan Journal for Scientific Publishing*, 30, 18-40.
- Mishra, Y. & Subudhi, R.N. (2017). Role of employer branding and organization attractiveness influencing citizenship behavior: A review. *Amity Journal of Management*, 5(2), 24-40.
- Mishra, Y. & Subudhi, R.N. (2019). Technical and higher educational institutions of Odisha: A study on impact of employer branding and organisation attractiveness on citizenship behavior. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 10(1), 1965-1977.
- Mojtaba, V.A., Akram, A.A., Alfazl, G.A. & Alireza, M. (2021). The effect of spirituality in the workplace on organizational citizenship behavior and human resource flexibility with the mediating role of perceived organizational attractiveness. *Towsee-Quarterly Development of the Human Resources and Logistics*, 16(59), 95-118.

- Muhammad, G., Ahmed, A., Rasheed, R., Khan, M.A. & Siddiq, F. (2023). Leadership integrity and performance: Does organizational citizenship behavior matter? *Journal of Management Practices, Humanities and Social Sciences*, 7(3), 79-90.
- Mutonyi, B.R., Slatten, T., Lien, G. & Gonzalez-Pinero, M. (2022). The impact of organizational culture and leadership climate on organizational attractiveness and innovative behavior: A study of Norwegian hospital employees. *BMC Health Services Research*, 22(637), 1-19.
- Muttaqiyathun, A., Nurmaya, E., Lukmananti, A. & Fitriani, M. (2023). Factors that trigger the organizational citizenship behavior of millennial generation employees. *Journal of Social Research*, 2(10), 3712-3718.
- Ndoja, K. & Malekar, S. (2020). Organisational citizenship behaviour: A review. *Int. J. Work Organisation and Emotion*, 11(2), 89-104.
- Nijhawan, G., Gujral, H.K. & Singh, K. (2023). Perceived organizational support and job performance: Mediating role of organizational citizenship behavior. *Journal for Re Attach Therapy and Developmental Diversities*, 6(4): 139-151.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior, The Good Soldier Syndrome*. Lexington: Lexington Books.
- Organ, D.W., (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. *Research in Organizational Behavior*, 12, 43-72.
- Pirzada, Z.A., Lashari, A.R., Dayo, W.A. & Soomro, H.A. (2022). Robustness of organizational culture towards organizational citizenship behavior. *Asian Journal of Academic Research*, 3(1), 86-96.
- Podsakoff, P.M., Ahearne, M. & MacKenzie, S.B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82, 262-270.
- Polat, S. & Ceep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 54, 307-331.
- Putri, F.E. & Martanti, I.F.R. (2023). The influence of the work environment on employee performance through organizational citizenship behavior (OCB) in Surabaya region III airport authority employees. *Aurelia: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 2(2), 1328-1335.
- Putri, R.M., Kamil, I. & Amrina, E. (2023). The effect of organizational citizenship behavior and knowledge sharing on employee performance. *Jurnal Ekobistek*, 12(2), 593-600.
- Rahman, T., Utomo, K.W. & Kurniatun, T.C. (2023). Predicting the role of transformational leadership on organizational citizenship behavior: Evidence from airports employees in the Sorong area. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 8503-8517.
- Ramos, A. & Ellitan, L. (2023). Organizational citizenship behavior and organizational performance: A literature review. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 2(4), 354-362.
- Salim, M. (2018). Improving organizational attractiveness in job choice by communicating CSR practices. *Jurnal Komunikasi ISKI*, 3(2), 76-83.

- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23-74.
- Schreurs, B., Druart, C., Proost, K. & Witte, K.D. (2009). Symbolic attributes and organizational attractiveness: The moderating effects of applicant personality. *International Journal of Selection and Assessment*, 17(1), 35-46.
- Siegel, R., König, C.J. & Porsch, L. (2021). Does electronic monitoring pay off? Influences of electronic monitoring purposes on organizational attractiveness. *Journal of Personnel Psychology*, 20(3), 103-113.
- Supardam, F., Rahayu, S., Hardjanti, W., Yulianti, R. & Supardam, D. (2024). The influence of organization citizenship behavior (OCB) and job satisfaction on performance employees of Airnav Indonesia at Juanda international airport. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 15(1), 45-51.
- Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş (Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları)*. Ankara: Ekinoks.
- Şüküroğlu, V.K. (2021). Sosyal etki kuramı bağlamında post- modern tüketicinin sosyolojik anlamda dönüşümüne yönelik bir değerlendirme. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 150-172.
- Taghipourian, M.J. & Eslami, A. (2016). Corporate citizen on attractiveness and organizational confidence in credit financial service. *Journal of Administrative Management, Education and Training*, 12(4), 303-317.
- Thiruvankadam, T. & Durairaj, I.Y.A. (2017). Organizational citizenship behavior: Its definitions and dimensions. *GE-International Journal of Management Research*, 5(5), 46-55.
- Uen, J.F., Peng, S.P., Chen, S.Y. & Chien, S.H. (2011). The impact of word of mouth on organizational attractiveness. *Asia Pacific Management Review*, 16(3), 239-253.
- Vargas-Hernandez, J.G. & Vargas-Gonzalez, O.C. (2022). The implications of managerial and leadership styles, and organizational innovation on organizational citizenship behavior. *Acta Sci. Pol. Oeconomia*, 21(1), 5-13.
- Vatankhah, S. & Ilkhanizadeh, S. (2021). Understanding airline organizational attractiveness using interpretive structural modelling. *Advances in Hospitality and Tourism Research*, 9(2), 444-466.
- Waal, A. (2022). Measuring organizational attractiveness. *International Journal of Management and Applied Research*, 9(1), 1-20.
- Wörtler, B., Yperen, N.W.V. & Barelds, D.P.H. (2021). Do blended working arrangements enhance organizational attractiveness and organizational citizenship behaviour intentions? An individual difference perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(4), 581-599.
- Yalçın, Y. & Çobanoğlu, H.O. (2022). The validity and reliability study of the organizational citizenship behavior scale for athlete students in Turkish. *Mediterranean Journal of Sport Science*, 5(4), 951-964.
- Yansyah, F., Sudiarditha, I.K.R. & Wolor, C.W. (2022). Predictor organizational citizenship behavior through the role of mediation organizational commitment. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, 5(2), 73-87.

- Yıldız, D. & Uzunsakal, E. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 14-28.
- Yüksel, M. (2018). İşgörenlerin politik becerilerinin yöneticilerin görev performansı değerlendirmeleri üzerindeki etkisi: Sosyal etki kuramı açısından bir değerlendirme. *Ege Akademik Bakış*, 18(3), 445-455.
- Zalzela, A.R., Mardiana, N. & Andriani, L. (2023). The effect of organizational citizenship behavior (OCB) and work-life balance (WLB) on employee performance at PT. Singosari 23. *International Journal of Education, Social Studies, and Management*, 3(2), 106-120.



Bu eser [Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) ile lisanslanmıştır.