



LİMAN İŞLETMELERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI, İŞ PERFORMANSI VE ÖRGÜTSEL GÜVEN İLİŞKİSİ: KOCAELİ LİMANLARI ÖRNEĞİ¹

Murat YORULMAZ

murat.yorulmaz@kocaeli.edu.tr
0000-0002-5736-9146

Araştırma Makalesi
Research Article

Geliş Tarihi

Received: 19.10.2022

Kabul Tarihi

Accepted: 06.01.2023

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PRACTICES, JOB PERFORMANCE AND ORGANIZATIONAL TRUST RELATIONSHIP IN PORT BUSINESS: CASE OF KOCAELİ PORTS

ÖZ Deniz ulaştırma sisteminin bağlantı noktalarını oluşturan ve dolayısıyla sistemin düzenli bir şekilde işleminde rolü büyük olan limanlarda gerçekleşen iş kazalarındaki ölüm oranlarının yüksek olması, limanları çok tehlikeli tesisler sınıfına sokmakta ve liman işletmelerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını önemli hale getirmektedir. Bu doğrultuda, çalışmanın amacı liman işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile çalışanların iş performansı ve örgütsel güven algısı arasındaki nedensel ilişkileri incelemektir. Bu amaca yönelik olarak Kocaeli Liman Bölgesinde faaliyet gösteren liman işletmelerinin 334 çalışanından anket tekniği veriler toplanmış ve elde edilen veriler AMOS 22 ve SPSS 22 (Hayes Process makro v3.4) istatistik paket programlarında Bootstrap 5000 yeniden örneklem tekniği kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma bulguları, limanlarda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının, çalışanların iş performansını hem doğrudan hem de örgütsel güven algısı vasıtasıyla dolaylı olarak pozitif yönde etkilediği ve ayrıca iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel güven algısı üzerinde, örgütsel güven algısının da iş performansı üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Liman İşletmeleri, Liman Çalışanları, Kocaeli Liman Bölgesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları.

ABSTRACT The high death rates in occupational accidents in ports, which constitute the connection points of the maritime transport system and therefore have a great role in the regular functioning of the system, classify the ports as very dangerous facilities and make the occupational health and safety practices applied in port operations important. In this direction, the aim of the study is to examine the causal relationships between occupational health and safety practices in port enterprises and employees' job performance and organizational trust perception. For this purpose, survey technique data were collected from 334 employees of port business operating in the Kocaeli Port Region and the data obtained were analyzed using Bootstrap 5000 resampling technique in AMOS 22 and SPSS 22 (Hayes Process macro v3.4) statistical package programs. Research findings show that occupational health and safety practices in ports positively affect the job performance of the employees both directly and indirectly through the perception of organizational trust.

Keywords: Port Operators, Port Employees, Kocaeli Port Area, Occupational Health and Safety Practices.

¹Bu Çalışma, Livre De Lyon Yayınevi Tarafından Mayıs 2021 Tarihinde, Management And Finance Studies (ISBN: 978-2-38236-156-6) Kitabında Yayımlanan "Occupational Health and Safety Practices, Job Performance and Organizational Trust Relationship in Port Business: Case of Kocaeli Ports" Adlı İngilizce Kitap Bölümün Türkçe Versiyonudur.

GİRİŞ

Uluslararası ticarete deniz taşımacılığı her zaman tercih edilen bir ulaştırma türü olmuştur. Deniz taşımacılığının en önemli altyapısını ise taşımacılığının başlangıç ve bitiş noktası olan limanlar oluşturmaktadır. Limanlar, gerekli tesis özelliklerini ve donanımı sağlayarak, gemilerin rıhtım ve iskelelere yanaşıp bağlayabilmesine, yüklerin elleçleme ve depolama faaliyetlerinin gerçekleştirilebilmesine ve iç taşıma türleri ile yüklerin kara alanlarına dağıtılabilmesine olanak sağlayan kıyı tesisleridir (Chlomoudis vd., 2003, s.79-80). İzmit Körfezi ve Marmara Denizi'nin büyük bir kısmında olduğu gibi lojistik hizmetlerinin gelişmesiyle birlikte limanların ve hinterlandlarının bölgeselleştirilmesi yaygınlaşmaktadır (Esmer ve Duru, 2017, s.214). Bir sanayi şehri olan Kocaeli'nde denizcilik sektörü, bölgedeki sanayinin ve limanların da artmasına paralel olarak gelişme göstermiş ve Kocaeli'nin Avrupa'nın en önemli liman kentlerinden birisi olmasını sağlamıştır. Kocaeli liman bölgesinde 35 adet faal liman ve terminal bulunmaktadır (Kocaeli Liman Başkanlığı, 2021). Kocaeli liman bölgesinde faaliyet gösteren 14 liman işletmesinin temel faaliyet alanı liman işletmeciliği iken diğerleri kendi sanayi işletmelerine veya başka sanayi işletmelerine hizmet veren liman tesisleridir (Bayraktutan ve Özbilgin, 2013, s.32). Ulaştırma ve Alt Yapı Bakanlığı'nın (UAB) 2019 yılı istatistikleri incelendiğinde, Kocaeli limanlarında yıllık 8714 adet gemi seferi ile toplam 72.196.415 Ton yük elleçlendiği görülmektedir. 2020 yılı (Ocak-Kasım) ayları aralığı istatistikleri incelendiğinde ise 8134 adet gemi seferi ile toplam 69.568.748 ton yük elleçlendiği ve Kocaeli'nin hem gemi seferi bazında hem de elleçlenen yük miktarı ile 2019 ve 2020 yıllarında Türkiye' de diğer limanlar arasında lider olduğu görülmektedir. Dolayısıyla istatistiklere göre Türkiye'nin en yoğun gemi ve yük trafiğine sahip liman bölgesi Kocaeli'dir. Türkiye'de 2020 yılının Kasım ayında elleçlenen konteyner yükleri istatistiklerine göre ise Kocaeli liman bölgesi, Ambarlı ve Mersin' den sonra 149 bin 37 TEU ile 3. sırada bulunmaktadır (UAB, 2020). Avrupa'nın en büyük 20 limanı içerisinde elleçlenen yük istatistiklerine bakıldığında ise Kocaeli 72 Milyon ton ile 7. sırada bulunmaktadır (Eurostat, 2019). Hem ulusal hem de uluslararası ticarete etkinliği belirgin derecede ortada olan Kocaeli limanlarının faaliyetlerinin başarılı bir şekilde yürütülmesinde, bu limanlardaki iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamaları ile İSG uygulamalarının bireysel veya örgütsel sonuçları, liman işletme yönetimi açısından önemlidir. Limanların tedarik zincirindeki rolleri düşünüldüğünde, özellikle limanlarda İSG uygulamaları, güvenlik ve çevre konularının titizlikle değerlendirilmesi gerekir (Antão vd., 2016).

Liman faaliyetlerinin yürütülebilmesi için limanlarda bulunan alt yapı-üst yapı tesisleri (gemi yanaşma alanları ve depolar), yük elleçleme ekipmanları ve donanımları (taşıyıcılar, aktarıcılar) (Esmer, 2019, s. 22) bir takım tehlikeleri de barındırmaktadırlar. Oldukça riskli çalışma alanları olan liman tesislerinde, büyük hacimlerde yüklerin elleçlenmesi esnasında ekipmanların arızalanması ve bozulması sebebiyle yüklerin düşmesi, kayması, hasarlanması, görev sorumluluğu bulunmayan kişilerin sahada yük altında bulunması, çalışanların yüksekte ve kaygan zeminde çalışması, yük operasyonları esnasında gerekli koruyucuların çalışanlar tarafından kullanılmaması, geminin ambar kapaklarının açılıp kapatılması gibi işlemlerde çalışanların güvenli alanlarda bulunmaması gibi birçok sebeple iş kazaları meydana gelebilmektedir (Oral, 2018, s.33-35). Bunların dışında liman çalışanları, tehlikeli yüklerin oluşturduğu risklere, hava kirliliğine ve gürültüye maruz kalmaktadırlar. Çalışanların çeşitli sağlık sorunları yaşamasına hatta hayatlarını kaybetmelerine sebep olabilen bu tehlikelerden kaynaklanan kazalar, aynı zamanda çalışanların örgüte ve çalışma ortamlarına karşı duyduğu güveni de zedeleyebilmektedir. Limanlarda gerçekleşen iş kazalarındaki ölüm oranlarının yüksek olması, limanları çok tehlikeli tesisler sınıfına sokmaktadır. Bu noktadan hareketle

çalışmanın amacı, çok tehlikeli tesisler olarak kabul edilen liman işletmelerinde, İSG uygulamaları ile çalışanların iş performansı (İP) arasındaki nedensel ilişkiyi ve bu ilişkide örgütsel güven (ÖG) algısının rolünü belirlemektir. Bu amaca yönelik olarak Kocaeli Liman Bölgesinde faaliyet gösteren liman tesislerinde çalışan 334 katılımcıdan anket formu ile elde edilen veriler, AMOS 22 ve SPSS 22 (Process makro v3.4) istatistik paket programlarında Bootstrap 5000 yeniden örnekleme tekniği kullanılarak çözümlenmiştir. Literatür incelendiğinde, İSG uygulamaları ile İP arasındaki ilişkiyi (Kaynak vd., 2016; Putri vd., 2018; Baloğlu vd., 2018; Kavgacı ve Çiçek, 2019), İP ile ÖG arasındaki ilişkiyi (Altaş ve Kuzu, 2013; Akıllı ve Cingöz, 2015; Uslu ve Şimşek, 2020; Yorulmaz ve Karabacak, 2020) ve İSG uygulamaları ile ÖG arasındaki ilişkiyi (Üngüren ve Koç, 2016; Pelit ve Gülen, 2018) inceleyen çalışmalar olmasına rağmen, literatürde bu değişkenleri bütünsel olarak inceleyen başka bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Çalışmanın söz konusu bu değişkenleri birlikte inceleyen ilk çalışma olması ve liman işletmelerinde İSG uygulamalarını ve çalışanların İP'sini etkileyen değişkenler arasındaki nedensel ilişkiyi ortaya çıkartması nedeniyle alanyazına katkı yapacağı düşünülmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile İş Performansı Arasındaki İlişki

Çalışanların işlerinde gösterdikleri performansta çalışma ortamlarının özellikleri oldukça önemlidir. Çalışanların psikolojik ve fiziksel olarak sağlıklı olmaları ve çalışma ortamlarının tehlikelerinden korunmaları amacıyla gerçekleştirilen İSG uygulamaları, İP'yi etkileyen çalışma ortamı özellikleri arasında görülmektedir (Hayta, 2007, s.22; Akça ve Yurtçu, 2017, s.198). Literatürde, İSG uygulamaları ile İP arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışmaya ulaşılmaktadır. Burdur ilindeki dört kamu hastanesinde görev alan çalışanlar ile yapılan anket çalışmasında, kamu hastanelerindeki İSG uygulamalarının, İP üzerindeki etkisi 554 çalışan üzerinde araştırılmıştır. Analizler sonucunda, tüm İSG alt faktörleri ile İP arasındaki ilişki pozitif yönde anlamlı bulunmuştur. İSG uygulamalarının İP üzerinde etkili olduğu tespit edilen bu çalışmada, "koruyucu önlemler ve kurallar" ile "malzeme ve araç gereç denetimi" gibi alt faktörlerin İP'yi en çok etkileyen faktörler olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kavgacı ve Çiçek, 2019, s.306-331). Küçük ve orta ölçekli firmaların beyaz yakalı çalışanları ile yapılan çalışmada, Kocaeli'ndeki kamu ve özel sektör firmalarında gerçekleştirilen İSG yönetim uygulamalarının çalışanlar üzerindeki etkileri, yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak incelenmiştir. Araştırmada, güvenlik ve risk yönetimi uygulamalarıyla sağlanan örgütsel güvenlik desteğinin dolaylı etkilerinin, İP'ye olumlu yansımaları olduğu tespit edilmiştir (Toklu, 2016).

Limanlardaki gemi ve yük operasyonlarında güvenliğin artırılmasının gerektiğini vurgulayan Darbra ve Casal (2004) dünya çapında gerçekleşen 22 yıllık kaza verilerini inceleyerek yaptıkları çalışmada, limanlarda meydana gelen kazaların büyük çoğunluğunun (%60) gemilerin manevrası sırasında veya limandaki yükün kamyon ya da trenle harekine bağlı olarak gerçekleştiğini rapor etmişlerdir. Limanlarda gerçekleşen iş kazalarının temel nedenleri incelendiğinde ise sırasıyla, insan hatası, yönetsel sorunlar, uygun olmayan ekipman kullanımı ve çalışma şartlarından kaynaklanan durumlar olduğu tespit edilmiştir (Özdemir, 2016, s.235). Eryılmaz (2014) çalışmasında, araştırmaya katılan çalışanların performanslarının iş yerlerinde kullandıkları kişisel koruyucuların kalitesine ve çalıştıkları işletmenin kazalara karşı aldığı öneme bağlı olduğu hipotezleriyle İSG uygulamalarının, İP üzerindeki etkisini araştırmıştır. Birbirinden tamamen farklı sektörler olan otomobil, sağlık ve mobilya sektörleri çalışanlarıyla yapılan çalışmada, İSG uygulamalarının İP üzerindeki olumlu etkisi ortaya konmuştur. Tüketim malları firmasında yapılan farklı bir çalışma ise İSG uygulamalarının çalışma ortamı ve disiplinle birlikte İP'yi etkileyen önemli bir faktör olduğu sonucuna

ulaşmıştır (Putri vd., 2018). Literatürde İSG uygulamaları ile İP arasındaki ilişkiyi inceleyen diğer çalışmalara bakıldığında da (Yusuf vd., 2012; Bükülmez, 2013; Madushani ve Nilwala, 2020) benzer şekilde, işletmenin İSG konusundaki uygulamaları ile İP arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda Hipotez 1 oluşturulmuştur:

Hipotez 1: Liman işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, iş performansını pozitif yönde etkiler.

Örgütsel Güven ile İş Performansı Arasındaki İlişki

Örgütün kendisine güven, çalışma arkadaşlarına güven ve yöneticilere güven olmak üzere üç alt boyuta sahip olan ÖG, tüm boyutlarıyla birlikte İP üzerinde etkili bir faktördür (Turhan vd., 2018, s.49). Literatür incelendiğinde, ÖG ile İP arasındaki ilişkiyi araştıran farklı alanlarda yapılmış birçok çalışmaya ulaşılmaktadır. Yorulmaz ve Karabacak (2020) Marmara Bölgesi'ndeki liman işletmelerinde çalışmakta olan 260 liman çalışanının katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, örgütsel bağlılık, iş tatmini, ÖG ve İP arasındaki ilişkiyi yapısal eşitlik modellemesi kullanarak incelemişlerdir. Çalışmada elde edilen bulgular, çalışanların ÖG algısının İP'yi olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bu çalışmada ayrıca, ÖG'nin tek başına İP'deki değişimin %11'ini açıkladığı belirtilmiştir. Altaş ve Kuzu (2013) Sakarya'da okul öncesi eğitim veren kurumlarda gerçekleştirdikleri araştırmalarında, yöneticiye duyulan güvenin İP üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırmada veriler 19 farklı işletmede çalışmakta olan toplam 135 okul öncesi öğretmeninin görüşlerine başvurularak elde edilmiştir. Toplanan verilerle yapılan analizler sonucunda, öğretmenlerin yöneticilerine duydukları güvenin İP'leri üzerinde olumlu bir etki yarattığı ve buna göre de öğretmenlerin yöneticilerine karşı duydukları güven arttıkça İP'lerinin de arttığı tespit edilmiştir. Demir-Çelik Döküm ve Talaşlı İmalat işletmesinde görev alan 324 çalışan aracılığıyla çalışma arkadaşlarına duyulan güvenin İP üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmada, çalışanların psikolojik durumlarının performanslarını etkileyen önemli bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada elde edilen bulgulara göre, İP ve çalışma arkadaşlarına güven arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Uslu ve Şimşek, 2020). Farklı bir çalışmada, ÖG ve İP arasındaki ilişkinin incelenmesi için Mersin ilindeki banka çalışanlarıyla 33 sorudan oluşan anket formu kullanılarak bir araştırma yapılmıştır. ÖG ile İP arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilen araştırmada, çalışma arkadaşlarına güven, çalışılan örgüte güven ve yöneticilere güven olmak üzere ÖG'nin alt boyutlarının İP'yi etkilediği belirtilmiştir (Turhan vd., 2018). Kırıkkale'de 230 çağrı merkezi çalışanı ile yapılan betimsel çalışma (Aktuğ, 2016), Nevşehir'de kamu hizmeti motivasyonunun ÖG ve İP arasındaki ilişkiye aracılık rolünün ölçüldüğü (Akıllı ve Cingöz, 2015) ve ÖG ile örgütsel adalet algısının İP üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla Ankara'da faaliyet gösteren kamu ve özel sektör işletmeleri çalışanlarıyla yapılan araştırma (Özdemir, 2019) ÖG ile İP arasındaki ilişkiyi inceleyen literatürdeki diğer çalışmalara örnek olarak gösterilebilmektedir. Bu çalışmaların tamamında çalışanların ÖG algısının İP'lerini pozitif yönde etkilediği ve ÖG ile İP arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürdeki bu bilgiler doğrultusunda Hipotez 2 oluşturulmuştur:

Hipotez 2: Liman çalışanlarının örgütsel güven algısı, iş performanslarını pozitif yönde etkiler.

Örgütsel Güvenin Ara Değişken Rolü

Kendisini sağlıklı hisseden, çalıştığı ortama ve çalışma arkadaşlarına güven duyan çalışanlar işlerinde daha yüksek performans gösterebilmektedirler (Sadullah vd., 2013, s.57). Pelit ve Gülen (2018), İSG uygulamalarının ÖG üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, İSG ile ÖG arasında önemli bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yazarlara göre, çalışılan koşullara dair

olumsuzluklar çalışan motivasyonunu düşürüp kazalara sebebiyet vermekte ve çalışılan ortamda İSG uygulamalarının artması çalışanların kuruma duydukları güvenin de artmasını sağlamaktadır. Aynı konuda Antalya'nın Alanya ilçesindeki Konaklama İşletmeleri üzerinde yapılan bir diğer çalışmada ise işletme tarafından gerçekleştirilen İSG uygulamalarının ÖG üzerindeki etkilerinin çalışılan departmana göre farklılık gösterdiği görülse de genel itibarıyla İSG ve ÖG arasında anlamlı bir ilişki olduğu rapor edilmiştir. Çalışmanın sonucunda, çalışanların İSG ile ilgili kurallara uymasının, İSG konusunda farkındalık ve bilinç düzeylerinin, İSG alanında örgüt içerisindeki işbirliğinin ve yönetim tarafından alınan İSG tedbirlerinin çalışanların ÖG'sini etkileyen önemli faktörler olduğu belirtilmiştir (Üngüren ve Koç, 2016, s.152-153).

ÖG ile İP arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalara bakıldığında; Judeh (2016) ÖG ile İP arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaştığı çalışmada, İP'nin arttırılabilmesi için çalışanlar arasında iyi ve sağlıklı bir güven ortamının yaratılması gerektiğini belirtmiştir. İlbasan'ın (2019) IT sektörü çalışanlarının katılımıyla yaptığı anket çalışmasının sonuçları da Judeh'in (2016) çalışmasını destekler niteliktedir. İP'nin arttırılması için çalışanlara güvenli bir çalışma ortamı sağlanmasının gerekli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışanlarına güvenli bir çalışma ortamı sağlamayı politika haline getiren işletmeler, örgüt içerisinde güven duygusu oluştururlar. Bu durum da çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttırarak daha uzun süre örgütte kalmalarını sağlayıp verimliliklerini de arttırır (İlbasan, 2019, s.174-175). Yapılan çalışmalar, çalışanların ruhsal ve fiziksel açıdan sağlığını temin etmek amacıyla gerçekleştirilen İSG uygulamalarının ve ÖG algısının, İP üzerinde doğrudan etkilerini ortaya koymuştur. İşletmelerde gerçekleştirilen İSG uygulamaları, çalışanların ÖG algılarının olumlu yönde artmasına, artan ÖG algısı da İP'nin artmasına yol açmaktadır. Diğer bir ifade ile İSG uygulamalarının, İP üzerinde doğrudan bir etkisi olduğu gibi ÖG vasıtasıyla da dolaylı bir etkisinin olduğu söylenebilir. ÖG ile ilgili yapılan çalışmalar dikkate alındığında, ÖG'nin İSG uygulamaları ile İP arasındaki ilişkide ara değişken rolünün olabileceği akla gelmektedir. Bu doğrultuda Hipotez 3 ve Hipotez 4 önerilmiştir.

Hipotez 3: Liman işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, örgütsel güveni pozitif yönde etkiler

Hipotez 4: Liman işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile iş performansı arasındaki ilişkide, örgütsel güvenin ara değişken rolü vardır.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Örneklem ve Veri Toplama

Çalışmanın verileri, Kocaeli Liman Bölgesinde faaliyette bulunan liman işletmelerinin 334 çalışanından anket formuyla elde edilmiştir. Anketler Google form aracılığıyla Haziran-Aralık 2020 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmaya katılan liman çalışanlarından gönüllü onam formunu onaylamaları istenmiş ve sonrasında anket sorularına geçiş olacak şekilde düzenleme yapılmıştır. Ankete katılanların çoğunluğu erkek 322 kişi (%96.4), 127 kişi (%38) 25-35 yaş aralığında, 8 kişi (%2.4) 55 ve üzeri yaşlarında, 196 kişi (%58.7) lise mezunu, 231 kişi (%69.2) evli, 271 kişi (%81.1) liman saha çalışanı (operasyon personeli), 43 kişi (%12.9) şef/formen, 12 kişi (%3.6) İSG uzmanı ve 8 kişi (%2.4) yönetici düzeyindeki çalışandır.

Ölçekler

Araştırmada İSG uygulamaları ile ÖG algısını ölçmek için Üngüren ve Koç (2016) çalışmasında kullanılan ölçekten yararlanılmış ve ölçeğin orijinalinde olduğu gibi oluşan boyutlar Şekil 1’de gösterilmiştir. Ankette yer alan ifadeler 5’li Likert ölçeğine göre düzenlenmiştir (1= kesinlikle katılmıyorum; 5= kesinlikle katılıyorum).

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) uygulamaları ölçeği toplam 29 maddeden ve beş boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte İSG uygulamasında yönetsel tedbirler ve önlemler (YTÖ) (8 madde), İSG kriterlerine göre çalışma (KGÇ) (7 madde), İSG farkındalık ve bilinç düzeyi (FBD) (5 madde), İSG eğitim uygulamaları (EU) (4 madde) ve İSG konusunda iş birliği ve iletişim (İBİ) (4 madde) olmak üzere beş boyut bulunmaktadır. Ölçeğinin faktör yapısını belirlemek için Temel bileşenler ve Varimax rotasyon tekniği tercih edilerek yapılan açıklayıcı faktör analizinde (AFA), özdeğeri 1’den büyük ve ölçeğin kaynağında olduğu gibi beş boyutlu bir faktör yapısının bulunduğu tespit edilmiştir. (KMO=0.929; $\chi^2=4200.723$; df=406; p<0.001; faktör yükleri 0.532-0.887 arasında; toplam açıklanan varyans: %62.3)

Örgütsel güven (ÖG) algısı ölçeği, çalışılan kuruma güven (ÇKG) (8 madde), yöneticiye güven (YG) (6 madde) ve çalışma arkadaşlarına güven (ÇAG) (4 madde) olmak üzere toplam 18 madde ve üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğinin faktör yapısını belirlemek için Temel bileşenler ve Varimax rotasyon tekniği tercih edilerek yapılan AFA’da özdeğeri 1’den büyük ve ölçeğin kaynağında olduğu gibi üç boyutlu bir faktör yapısının bulunduğu tespit edilmiştir. (KMO=0.942; $\chi^2=3110.331$; df=153; p<0.001; faktör yükleri 0.575-0.740 arasında; toplam açıklanan varyans: %59.9)

İş performansı (İP) ölçeği olarak Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılan tek boyutlu ve dört maddelik ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeğinin faktör yapısını belirlemek için Temel bileşenler ve Varimax rotasyon tekniği tercih edilerek yapılan AFA’da özdeğeri 1’den büyük ve tek boyutlu faktör yapısının olduğu tespit edilmiştir (KMO=0.768; $\chi^2=392.035$; df=6; p<0.001; faktör yükleri 0.741-0.831 arasında; toplam açıklanan varyans: %61.8).

BULGULAR

Geçerlilik ve Güvenilirlik

Açıklayıcı faktör analizlerinden sonra ölçüm araçlarının yapısal geçerliliğini belirlemek için yapılan doğrulayıcı faktör analizine (DFA) ait değerler Tablo 1’de gösterilmiştir. Tablo 1’den ikinci seviye İSG uygulamaları, ikinci seviye ÖG algısı ve İP ölçeklerinin uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir değerler arasında olduğu (Bentler ve Bonnet, 1980; Hu ve Bentler, 1999; Hair vd., 2014) anlaşılmaktadır. Ayrıca DFA analizleri sonucunda tüm değişkenlere ait standardize faktör yüklerinin 0.50’den büyük ve istatistiksel açıdan anlamlı olmaları nedeniyle (p< 0.01) ölçeklerin geçerli ölçekler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 1: DFA Uyum İndeksleri

| Ölçekler | χ^2 | sd | χ^2/sd | CFI | TLI | SRMR | RMSEA |
|----------|----------|-----|-------------|-------|-------|-------|-------|
| İSG | 695.389 | 370 | 1.879 | 0.917 | 0.909 | 0.046 | 0.051 |
| ÖG | 299.087 | 132 | 2.226 | 0.945 | 0.936 | 0.030 | 0.062 |
| İP | 9.324 | 2 | 4.662 | 0.978 | 0.934 | 0.018 | 0.078 |

Geçerliliği belirlenen ölçeklerin güvenilirliğini tespit etmek için incelenen ve Tablo 2’de değerleri gösterilen Cronbach alfa (CA) katsayılarının, eşik değer olan 0.70’den büyük olması nedeniyle ölçeklerin güvenilir olduğuna (Hair vd., 2014) karar verilmiştir. Tablo 2’den İSG ve ÖG algısına ait ortalamaların orta düzeyde, İP ortalamasının ise yüksek düzeyde olduğu ve değişkenler arasında da pozitif yönlü ilişkilerin olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 2: Cronbach Alfa, Korelasyon, Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları

| Değ. | Ort. | SS | CA | Çarp. | Basık. | 1 | 2 | 3 |
|--------|-------|-------|-------|--------|--------|---------|---------|---|
| 1. İSG | 3.177 | 0.895 | 0.897 | -1.378 | 1.776 | 1 | | |
| 2. ÖG | 3.167 | 0.616 | 0.935 | -0.896 | 0.191 | 0.713** | 1 | |
| 3. İP | 3.840 | 0.620 | 0.793 | -0.041 | 0.685 | 0.628** | 0.698** | 1 |

**p<0,01

Tablo 2 incelendiğinde araştırma değişkenlerinin çarpıklık katsayılarının ± 3 ’ten ve basıklık katsayılarının da ± 10 ’dan daha büyük değer almaması nedeniyle, verilerin normal dağılıma sahip olduklarına (Kline, 2016) karar verilmiştir.

Hipotezlerin Testi

İSG uygulamaları ile İP arasındaki ilişkide ÖG’nin aracılık rolünü test etmek için SPSS 22 istatistik programındaki Process makro (v3.4) eklentisi kullanılarak, Bootstrap tekniği ile 5000 örneklem seçeneği ve Hayes (2019) Model 4 seçilerek yapılan analizlerin sonuçları Tablo 3’te verilmiştir. Tablo 3’ten aracılık testinde yer alan tüm modellerin istatistiksel açıdan ($p<0.001$) anlamlı oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 3: ÖG’nin Aracılık Rolü

| Değ. | ÖG | | | İP | | | İP | | |
|---------------------|--|-------|-----------|---------------------------------------|-------|-----------|---------------------------------------|-------|----------|
| | B | SE | t | B | SE | t | B | SE | t |
| Sabit | 0.451 | 0.202 | 2.234* | 1.050 | 0.225 | 4.649*** | 0.818 | 0.202 | 4.042*** |
| İSG | 0.362 | 0.019 | 18.547*** | 0.320 | 0.021 | 14.687*** | 0.134 | 0.027 | 4.858*** |
| ÖG | - | - | - | - | - | - | 0.513 | 0.054 | 9.409*** |
| Model Özeti | $R^2=0.508; F(1;332)=343.9; p<0.001$ | | | $R^2=0.393; F(2;331)=215.72; p<0.001$ | | | $R^2=0.522; F(2;331)=180.57; p<0.001$ | | |
| Bootp. Dolaylı Etki | Etki=0.186; $p<0.05$; 95% BCA CI [0.138; 0.235] | | | | | | | | |

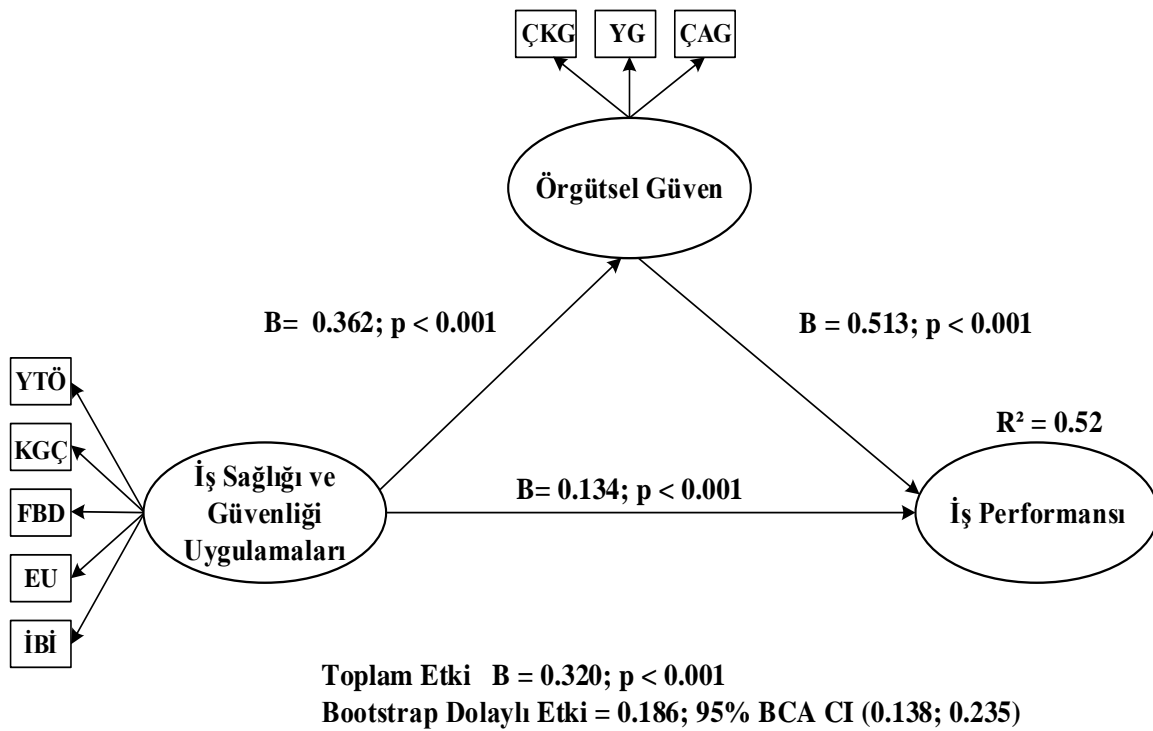
*p<0,05; ***p<0.001

Tablo 3’ten İSG uygulamalarının İP üzerindeki pozitif yönde olan toplam etkisinin ($B=0.320$; $t=14.687$; $p<0.001$) ve ÖG üzerindeki pozitif etkisinin ($B=0.362$; $t=18.547$; $p<0.001$) istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca Tablo 3’ten İSG uygulamaları ile birlikte ÖG’nin, İP üzerindeki olumlu etkisinin devam ettiği ancak İSG uygulamalarının etkisinin de düştüğü ve ÖG’nin İP üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin

olduğu ($B=0.513$; $t: 9.409$; $p < 0.001$) görülmektedir. Bunlara ilave olarak İSG uygulamaları ile ÖG'nin, İP'deki değişim yaklaşık olarak %52.2'sini ($R^2 = 0.522$) açıkladığı ortaya çıkmıştır.

ÖG'nin İSG uygulamaları ile İP arasındaki ilişkide aracı rolünün olup olmadığı, Bootstrap testinin sonucunda elde edilen güven aralıkları incelenerek karar verilmiştir. Buna göre, Bootstrap analiziyle ulaşılan düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığının (BCA CI) istatistiksel açıdan anlamlı olması (Etki=0.186; $p < 0.05$; 95% BCA CI [0.138; 0.235]) ve sıfırı kapsamadığı için İSG uygulamaları ile İP arasındaki ilişkide ÖG'nin aracı rolünün (MacKinnon, Lockwood ve Williams, 2004) olduğuna karar verilmiştir. Ayrıca ÖG'nin aracı rolünün istatistiksel açıdan anlamlı olduğu, yapılan Sobel testi ile de ($z=8.501$; $SE=0.021$; $p < 0.01$) ortaya konulmuştur. Bu bulgulardan yola çıkarak *Hipotez 1, 2,3 ve 4* kabul edilmiş ve test edilen araştırma modeli, ölçüm araçlarının boyutları ile analiz sonuçları Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli ve Analiz Sonuçları



TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma, Limanlardaki İSG uygulamaları ile liman çalışanlarının ÖG algılarını ölçmek ve İSG uygulamaları ile İP arasındaki ilişkide ÖG algısının ara değişken rolünü incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada, çoğunluğu erkek, mavi yakalı ve lise mezunu olan toplam 334 liman çalışanından anket formu ile elde edilen veriler, SPSS 22 ve AMOS 22 programlarının yardımıyla analiz edilmiştir.

Araştırma bulguları, limanlarda İSG uygulamalarının, çalışanların İP'sını hem doğrudan hem de ÖG algısı vasıtasıyla dolaylı olarak pozitif yönde etkilediği ve ayrıca İSG uygulamalarının ÖG algısı üzerinde, ÖG

algısının da İP üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu bulgulara göre, *Hipotez 1: Liman işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, iş performansını pozitif yönde etkiler*, *Hipotez 2: Liman işletmelerinde örgütsel güven, iş performansını pozitif yönde etkiler* ve *Hipotez 3: Liman işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları örgütsel güvenin pozitif yönde etkiler*, hipotezleri kabul edilmiştir. Bunlarla birlikte İSG uygulamalarının ve ÖG algısının, liman çalışanlarının İP'deki değişimin yaklaşık %52'sini ($R^2 = 0.522$) açıkladığı tespit edilmiştir. Bunların yanısıra Hayes (2019) tarafından oluşturulan Process makro (v3.4) eklentisi ve Bootstrap 5000 örneklem tekniği ile yapılan aracılık testinin ve Sobel testinin sonuçları, ÖG algısının İSG uygulamaları ile İP arasında ara değişken etkisinin olduğuna işaret etmektedir. Bu bulgulara göre, *Hipotez 4: Liman işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile iş performansı arasındaki ilişkide, örgütsel güvenin ara değişken rolü vardır*, hipotezi kabul edilmiştir. ÖG algısının ara değişken rolünün olması, İSG uygulamalarının İP üzerindeki olumlu etkisinin bir kısmı ÖG algısı üzerinden gerçekleştiğini göstermektedir. Diğer bir ifade ile limanlardaki İSG uygulamalarının, liman çalışanlarının İP'si üzerinde hem doğrudan hem de ÖG algısı vasıtasıyla dolaylı olarak bir etkisi vardır. Dolayısıyla liman çalışanlarının İP düzeylerinin artması, olumlu İSG uygulamaları ile olumlu algılanan ÖG ile birlikte gerçekleşmektedir.

Araştırma modeli doğrultusunda ele alınması gereken ilk husus İSG uygulamaları ile İP arasındaki ilişkidir. Çalışmada, liman işletmeleri tarafından gerçekleştirilen İSG uygulamalarının İP'yi pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgu farklı sektörlerde yapılmış çalışmaların sonuçlarıyla da uyumludur (Tait & Walker, 2000; Yusuf vd., 2012; Bükülmez, 2013; Karamık & Şeker, 2015; Putri vd., 2018; Perera, 2019; Madushani & Nilwala, 2020). Çalışanların işlerini kaybetmekten korkmamaları, çalışma ortamı unsurlarından ve psikolojik olumsuzluklardan korunmaları gibi İSG önlemlerinin uygulanması İP'lerinin artmasını sağlamaktadır. Sağlık ve güvenlik önlemleri alınarak kazaların önüne geçilen işletmelerde çalışanlar işlerini daha fazla sahiplenebildiği, daha dinamik olabildiği ve daha rahat çalışabildiği için performansları da artmaktadır. Daha yüksek performansa sahip olmak isteyen işletmeler gerekli İSG önemlerini almak zorundadırlar. Sonuç olarak, çalışmada ulaşılan bulgular literatürdeki diğer çalışmalarla da desteklenmekte ve liman işletmelerinin İSG uygulamalarının çalışanların İP'si üzerindeki pozitif yönlü etkisi görülmektedir.

Araştırma modeliyle ilgili değinilmesi gereken ikinci nokta ise ÖG ile İP arasındaki ilişkidir. Elde edilen bulgulara göre, liman çalışanlarının ÖG algısının İP üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, literatürde yapılmış diğer çalışmalarla da desteklenmektedir (Büte, 2011; Altaş ve Kuzu, 2013; Akıllı ve Cingöz, 2015; Aktuğ, 2016; Özdemir, 2019; Uslu ve Şimşek, 2020; Yorulmaz ve Karabacak, 2020). Bir işletmenin performansında çalışanlarının ÖG algısı oldukça önemlidir çünkü karşılıklı güven duygusu besleyen bireylerin oluşturdukları ekiplerin performansları da bu güvenden olumlu yönde etkilenmektedir. İP'yi arttırarak örgütün daha fazla katma değer yaratmasını sağlamanın yollarından biri çalışanların doğrudan ya da dolaylı olarak etkileşimde oldukları üstlerine ve çalışma arkadaşlarına duyduğu güveni arttırıcı faaliyetler gerçekleştirmektir. ÖG kavramı üzerinde titizlikle durulması yüksek performans göstermek ve rakiplerine karşı rekabet avantajı sağlamak isteyen işletmeler için faydalı olacaktır.

Elde edilen bulgulara göre değinilmesi gereken diğer bir husus da İSG uygulamaları ile ÖG algısı arasındaki ilişkidir. Çalışmada, liman işletmelerinin İSG uygulamalarının ÖG algısı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde bu konuda yapılan sınırlı sayıdaki çalışmanın sonuçları ile bu çalışmanın sonuçları uyumludur (Üngüren ve Koç, 2016; Pelit ve Gülen, 2018). İşletmelerin İSG uygulamalarına verdikleri önem arttıkça çalışanların işlemeye duydukları güven de artmaktadır. Bu

doğrultuda, çalışanlarının güven duygusu içerisinde istekli bir şekilde çalışmasını hedefleyen işletmeler onlara sağlıklı ve güvenli bir ortam sağlayabilmek amacıyla İSG uygulamalarına önem vermelidirler.

Araştırma modeli doğrultusunda değinilebilecek son husus ise liman işletmelerinin İSG uygulamaları ile çalışanların İP'si arasındaki ilişkide, ÖG algısının ara değişken rolünün ortaya çıkarmasıdır. Literatürde bu konuda yapılmış bir çalışma olmasa da ilgili değişkenleri ikili olarak inceleyen çalışmalar, araştırmada elde edilen bulguları doğrular niteliktedir. Liman işletmelerinin, çalışanlarının psikolojik ve fiziksel sağlıklarının korunması amacıyla gerçekleştirdikleri İSG uygulamaları liman çalışanlarının çalıştıkları ortamda her an bir tehlikeyle karşılaşacakları endişesini gidermekte ve güven duygusu ile yüksek motivasyonda çalışmalarını sağlamaktadır. Gerçekleştirilen İSG uygulamaları ile kendilerinin ve birlikte çalıştıkları arkadaşlarının hayatlarını güvence altında hisseden çalışanlar, daha fazla özveri ve yüksek performans sergileyebilmektedirler. Çalışanlarının yüksek performansla çalışması da, oldukça değişken ve risk faktörünün yüksek olduğu denizcilik sektöründe faaliyet gösteren liman işletmeleri için de avantaj sağlamaktadır.

Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda çalışanlarının İP'sini, dolayısıyla örgüt performansını arttırmak isteyen liman işletmelerinin yöneticilerine ilk olarak, çalışanların ÖG'sini arttıracak sağlık ve güvenlik uygulamalarını işletmelerinde eksiksiz gerçekleştirmeleri önerilmektedir. Liman yöneticileri için çalışma ortamlarında tehdit ve meslek hastalığı oluşturabilecek tehlikeleri inceleyip bunlara karşı önlemler almak, çalışanlara İSG ile alakalı eğitimler vermek, çalışanlar ile belli aralıklarda görüşmeler yaparak, sağlık ve güvenlik konularında gördükleri eksikleri raporlamak önemlidir. Ayrıca çalışanları rahatsız eden tehlike unsurları ve kendilerini hangi şartlarda daha güvenli hissedecekleri ile ilgili görüşlerini alıp bu doğrultuda uygulamalar geliştirmek ve çalışanları niteliklerine uygun doğru işlere yerleştirmek bu konuda liman işletmeleri yöneticilerinin gerçekleştirebileceği uygulamalardan bazılarıdır. Bahsedilen bu uygulamalar işletmede İSG'nin ve ÖG'nin artmasını sağlayarak İP'yi olumlu yönde etkileyecektir. Özetle bu araştırmanın sonuçlarından yola çıkarak, çalışanların İP'lerini arttırmak isteyen liman yöneticilerine, İSG'ye önem vermelerini ve aynı zamanda da ÖG'yi kurumlarında sağlamaları önerilebilir.

Bu çalışmada, verilerin yalnızca liman çalışanlarının katılımıyla elde edilmiş olması çalışma için bir kısıt oluşturmaktadır. İleriki çalışmalarda farklı sektörlerden daha fazla katılımcıyla araştırmanın derinleştirilmesi önerilmektedir. Ayrıca, işletmelerde gerçekleştirilen İSG uygulamalarının ÖG ve İP üzerindeki etkilerinin çalışan görüşlerinin yanında yöneticilerin görüşleri ve işletmenin istatistikî verileri ile desteklenmesinin de faydalı olacağı düşünülmektedir. Bunların yanında, araştırmanın limanlardaki terminaller özelinde yapılması da önerilebilir. Çünkü sıvı yük elleçlemenin yapıldığı bir terminal ile kuru yüklerin elleçlendiği terminallerde risk faktörlerine göre İSG uygulamaları da farklılık gösterebilir. İlave olarak, ÖG ve İP üzerinde etkili olan İSG uygulamalarının işletmeye fayda yaratacak şekilde gerçekleştirilmesinde yöneticilerin tutum ve davranışları da etkili olabilir. Bu düşünce doğrultusunda ileride çalışma yapmak isteyen araştırmacılara, İSG uygulamalarının İP'ye etkisinde ÖG'nin aracılık rolünü incelerken yönetici davranışlarını da bu ilişkide etkili bir değişken olarak değerlendirmeleri önerilebilir.

KAYNAKÇA

- AKÇA, M., ve YURTÇU, G. 2017. “Çalışma Ortamı Özelliklerinin Hekimlerin Görev ve Bağlamsal Performansına Etkileri”, *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, 3(15): 197-207.
- AKILLI, H., ve CİNGÖZ, A. 2015. “The Relationship Between Organizational Trust and Job Performance: The Mediating Effect of Public Service”, 2015 EGPA Annual Conference. 26/28-08-2015, Toulouse, France.
- AKTUĞ, M. (2016). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güvenin Çalışan Performansı Üzerine Etkisi, (Unpublished Master’s Thesis). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- ANTÃO, P., CALDERÓN, M., PUIG, M., MICHAIL, A., WOOLDRIDGE, C., and DARBRA, R. M. 2016. “Identification of Occupational Health, Safety, Security (OHSS) and Environmental Performance Indicators in Port Areas”, *Safety Science*, 85: 266-275.
- ALTAŞ, S., ve KUZU, A. 2013. “Örgütsel Etik, Örgütsel Güven ve Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişki: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma”, *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2): 29-41.
- BALOĞLU, S., AKPINAR, T., BATUR, N., ve ÇAKMAKKAYA, B. 2018. “Bireylerin Çalışma Performanslarının İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) ve Toplam Kalite Yönetimi (TKY) Uygulamaları İle Artırılması”, *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(3): 37-52.
- BAYRAKTUTAN, Y., ve ÖZBİLGİN, M. 2013. “Limanların Uluslararası Ticarete Etkisi ve Kocaeli Limanlarının Ülke Ekonomisindeki Yeri”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (26): 11-41.
- BENTLER, P.M., and BONNET, D.C. 1980. “Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures”, *Psychological Bulletin*, 88 (3): 588-606.
- BÜKÜLMEZ, K. 2013. Çalışma Hayatında İş Performansını Etkileyen Faktörler: Altınova Tersaneler Bölgesi Örneği. (Unpublished Master’s Thesis). Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BÜTE, M. 2011. “Etil İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1): 171-192.
- CHLOMOUDİS, C., KARALİS, A. and PALLİS, A. 2003. “Port Reorganisation and the Worlds of Production Theory”, *European Journal of Transport and Infrastructure Research*, 3(1): 77-94.
- DARBRA, R. M., and CASAL, J. 2004. “Historical Analysis of Accidents in Seaports”, *Safety Science*, 42(2): 85-98.
- ERYILMAZ, A. 2014. İşletmelerde Uygulanan güvenlik ve sağlık tedbirlerinin iş performansı üzerindeki etkileri. (Unpublished Master’s Thesis). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- EUROSTAT 2019. Maritime freight and vessels statistics explained/index.php?title=file:Top_20_ports_handling_freight,_2009,_2018_and_2019_(million_tonnes).png/(28.12.2020).
- ESMER, S. 2019. *Liman ve Terminal Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- ESMER, S., ve DURU, O. 2017. “Port governance in Turkey: The Age of the Global Terminal Operators”, *Research in Transportation Business & Management*, 22: 214-223.

- HAIİR, J. F., W. C. BLACK, B. J. BABİN, and ANDERSON R. E. 2014. *Multivariate Data Analysis*. 7th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- HAYTA, A. B. 2007. “Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1: 21-41.
- HAYES, A. F. 2019. *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-based Approach*. 2nd. ed. New York: Guilford Publications.
- HU, L. T., and BENTLER, P. M. 1999. “Cut off Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives”, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1): 1-55.
- İLBASAN, D. 2019. *The Relationship Between Organizational Trust Social Capital and Job Performance: A Field Study in the Sector*. (Unpublished Master’s Thesis). Marmara University Institute of Social Sciences. İstanbul.
- JUDEH, M. 2016. “The Influence of Organizational Trust on Job Performance: Mediating Role of Employee Engagement”, *International Journal of Business Research*, 16(5): 53-66.
- KARAMIK, S., ve ŞEKER, U. 2015. “İşletmelerde İş Güvenliğinin Verimlilik Üzerine”, *Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 3(4): 575-584.
- KAVGACI, Y., ve ÇİÇEK, H. 2019. “Kamu Hastanelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Çalışanların İş Performansına Etkisi: Burdur İli Örneği”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(28): 306-331.
- KAYNAK, R., TUYGUN TOKLU, A., ELÇİ, M., and TOKLU, İ. 2016. “Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational”, *International Journal of Business and Management*, 11(5): 146-166.
- KOCAELİ LİMAN BAŞKANLIĞI 2021. Liman tesisleri-tersaneler-balıkçı barınakları, <https://kocaeliliman.uab.gov.tr/liman-tesisleri-tersaneler-balikci-barinaklari/> (14.01.2021).
- KLİNE, R. B. 2016. *Principles and practice of structural equation modeling*. 4th. ed. London: The Guilford Publications.
- MADUSHANİ, B.K.L., and NİLWALA, W.M. 2020. “The Impact of Occupational Health and Safety on Job Performance: With Special Reference to the Smart Shirts (Lanka) LTD haragama Sri Lanka”, *Proceeding of the Open University Research Sessions*.
- MACKİNNON, D. P., LOCKWOOD, C. M., and WILLİAMS, J. 2004. “Confidence Limits for the Indirect Effect: Distribution of the Product and Resampling Methods”, *Multivariate Behavioral Research*, 39 (1): 99-128.
- ORAL, T. 2018. *Limanlarda Yük Elleçlemesi Esnasında Karşılaşılan Risklerin Çevre, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İrdelenmesi*. (Unpublished Master’s Thesis). İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- ÖZDEMİR, R. 2019. *Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algısının İşgören Performansı Üzerinde Etkisi*. (Unpublished Master’s Thesis). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- ÖZDEMİR, Ü. 2016. “Bulanık DEMATEL ve Bulanık TOPSIS Yöntemleri Kullanılarak Limanlarda Yaşanan İş Kazalarının İncelenmesi”, *Journal of ETA Maritime Science (JEMS)*, 4(3): 235-247.
- PELİT, E., ve GÜLEN, M. 2018. “İş-çalışan Sağlığı ve Güvenliği Kapsamındaki Uygulamaların İşgörenlerin Kuruma Güvenlerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma: Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3): 767-787.
- PERERA, D. 2014. “Impact of Employee-organization Congruence on Job Satisfaction and Job”, *Proceedings of the HR Conference*, 1(1), 7-19.
- PUTRİ, D., TRIATMANTO, B., and SETİYADİ, S. 2018. “The Effect of Occupational Health and Safety, Work Environment”, *International Conference on Industrial and System Engineering*, 337(1): 1-5.
- SADULLAH, Ö., UYARGİL, C., ACAR, A. C., ÖZÇELİK, A. O., DÜNDAR, G., ATAAY, İ. D., ADAL, Z., ve TÜZÜNER, L. 2013. İnsan Kaynakları Yönetimi. 6. Ed., İstanbul: Beta.
- TAİT, R., and WALKER, D. 2000. “Motivating the Workforce: The Value of External Health and Safety Awards”, *Journal of Safety Research*, 31(4): 243-251.
- TOKLU, A.T. 2016. Çalışanlarda İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık, İşe Yabancılaşma ve İş Performansına Olan Etkisinin İncelenmesi. (Unpublished Doctoral Thesis). Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- TURHAN, M., KÖPRÜLÜ, O., ve HELVACI, İ. 2018. “Örgütsel Güven İle Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişki”, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(5): 47-55.
- SIGLER, T. H., and PEARSON, C. M. 2000. “Creating an Empowering Culture: Examining the Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment”, *Journal of Quality Management*, 5(1): 27-52.
- USLU, O., ve ŞİMŞEK, A. 2020. “Çalışma Arkadaşlarına Güven ve Psikolojik İyi Oluşun Çalışanların İş Performansına Etkileri”, *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 2(1): 6-12.
- UAB (2020). Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı, gemi ve yük istatistikleri. <https://denizcilikistatistikleri.uab.gov.tr/> (27.12.2020).
- ÜNGÜREN, E., ve KOÇ, T. S. 2016. “Konaklama İşletmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisi”, *İş, Güç: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 18(2): 123-156.
- YORULMAZ, M., ve KARABACAK, A. 2020. “Liman Çalışanlarında Örgütsel Güven İle İş Performansı Arasındaki İlişki: İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Rolü”, *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2): 121-130.
- YUSUF, R.M., ELİYANA, A., and SARİ, O.N. 2012. “The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the production employees in pt. mahakarya rotanindo, gresik)”, *American Journal of Economics, Special Issue*, 136-140