

Liman Çalışanlarında Örgütsel Güven ile İş Performansı Arasındaki İlişki: İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Rolü

Murat YORULMAZ¹

Ahmet KARABACAK²

¹Dr. Öğr. Üyesi, Kocaeli Üniversitesi, Denizcilik Fakültesi, Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Bölümü, muratyor@gmail.com, Orcid: 0000-0002-5736-9146

²ahmet.karabacak@hotmail.com, Orcid: 0000-0002-9040-1849

Özet: Örgütteki yönetimsel uygulamalar, çalışanların iş tutumlarını ve iş çıktılarını önemli ölçüde etkilediğinden, çalışan ve örgüt arasında kurulacak güçlü bir güven duygusu, çalışanın örgütteki devamlılığını sağlayarak, örgütün başarılı bir şekilde hedeflerine ulaşmasına da katkı sağlar. Bu çalışmanın amacı, liman çalışanlarının örgütsel güven algısı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın ara değişken rolünün olup olmadığını ortaya çıkartmaktır. Çalışmanın amacına yönelik olarak Marmara Bölgesinde faaliyette bulunan liman işletmelerinin 260 çalışanından anket tekniği ile veriler toplanmıştır. SPSS 22 (Process makro v3.4) ve AMOS 22 programları kullanılarak yapılan analizlerinin sonuçlarına göre, liman çalışanlarının örgütsel güven algısının iş performansları üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğu ve tek başına iş performansındaki değişim yaklaşık %11'ini açıkladığı ortaya çıkmıştır.

Anahtar kelime: Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Performansı, Liman Çalışanları, Liman İşletmeleri.

The Relationship Between Organizational Trust and Job Performance in Port Employees: The Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment

Abstract: Since the managerial practices in the organization significantly affect the attitudes and work outcomes of the employees, a strong sense of trust to be established between the employee and the organization also contributes to the successful achievement of the organization by ensuring the continuity of the employee in the organization. The purpose of this study is to reveal the relationship between the perception of organizational trust and job performance of the port staff and whether there is a mediated role in job satisfaction and organizational commitment in this relationship. For the purpose of the study, data were collected from the 260 employees of the port operators operating in the Marmara Region using a survey technique. According to the results of the analysis made using SPSS 22 (Process macro v3.4) and AMOS 22 programs, it has been revealed that the perception of the organizational trust of the port employees has a positive effect on the business performances and the change in the business performance alone explains about 11%.

Key words: Organizational Trust, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Performance, Port Employees, Port Businesses.

1. Giriş

Yaşanan küresel krizin ardından 2008 yılı içerisinde 7,86 milyon ton civarına gerileyen dünya deniz taşımacılığı hacmi, her geçen yıl büyüme göstererek 2018 yılsonu itibariyle 11 milyon tonun üzerine çıkmayı başarmıştır (UNCTAD, 2019). Küresel ticaretin devamlılığı adına önemli rol oynayan denizyolu taşımacılığı, değer bazında da oldukça büyük bir pay sahibi olarak ülkelerin gelişimine ciddi katkılar sunmaktadır. Böylesine büyük değerlerin ulaştırılmasında denizyolu ticaret filosu kadar önemli olan bir başka bileşen ise limanlardır. Kara ile deniz arasında stratejik bir ara yüz sayılabilecek limanlar gerçek aktivitenin büyük bir kısmının gerçekleştiği yerdir (Stopford, 2003). Günümüzde çeşitlenerek yaygınlaşan taşımacılık modlarında da en önemli bağlantı noktasını denizyolu taşımacılığının temel aktörlerinden olan limanlar oluşturmaktadır. Bu sebeple operasyonel açıdan limanlarda yaşanan herhangi bir durgunluk,

gecikme ya da sıkışıklık, tedarik zincirinde bulunan bütün paydaşları etkiler.

Dünya genelinde taşımacılığın neredeyse üçte ikisinin deniz yoluyla yapıldığı düşünüldüğünde denizyolu taşımacılık sisteminin önemli bir parçası olan limanların küresel ticaretteki değeri ve ülke ekonomisinin gelişimine ve büyümesine sağladığı katkı da göz ardı edilemez bir durumdur (Köseoğlu, 2014). Bu açıdan bakıldığında limanlar, ülkenin dünyaya açılan kapısı ifadesi yerinde olacaktır. Limanlar gemiler için, barınma, yük-yolcu-araç yükleme, boşaltma ve aktarma, depolama, emniyet ve güvenlik gibi gemilere doğrudan hizmetin yanında gümrük kontrolü, atık alımı, taşımacılık modları arası dönüşüm, yakıt-kumanya-personel ikmali, bakım onarım gibi çok fazla hizmeti bünyesinde barındırmaktadır (Köseoğlu, 2014; Çağlar, 2012). Yarattığı istihdamın yanı sıra liman tesislerinin büyüüp gelişmesi, modernleşmesi de katma değer yönünden ülke ekonomisine büyük bir katkı sunmaktadır. Bu bağlamda limanlar ülkelerin gelişmişlik düzeyini, ulusal gücünü ve kapasitesini

gösteren en önemli unsurlardan biri olarak gösterilebilir.

İşletilen kurumlar açısından değerlendirildiğinde kamu, belediye ve özel liman şeklinde üç ayrı biçimde sınıflandırılan ve Türkiye’de faaliyet gösteren; devlet limanları (20 adet), yerel yönetim limanları (23 adet) ve özel sektör limanları (137 adet) olmak kaydıyla toplamda 180 liman tesisi faaliyettedir. Söz konusu liman tesislerinin altısı TDİ, ikisi TCDD’nin kontrolü altında işletilmektedir (DTO, 2019). Limanların büyük bir bölümü Marmara Bölgesinde bulunan Ambarlı, İzmit körfezi ve Gemlik körfezinde yer almaktadır. Doğal olarak ülkenin en büyük dış ticaret hacmi de bu bölgede gerçekleşmektedir.

İşletmeler açısından en değerli varlık olarak adlandırılan örgüt çalışanları, işletmenin başarıya ulaşmasında ve katma değer yaratmasında en önemli unsurların başında gelmektedir. İşletmeler başarılı ve yetenekli çalışanları bünyesine katmak ve ellerinde tutmak adına çeşitli girişimlerde bulunurlar (Doğan ve Demiral, 2008). Herhangi bir pozisyonun doldurulması için çalışanın temini, seçilmesi ve nihai işe alınması süreci zorlu ve uzun bir süreçtir (Nekoranec ve Nagyvová, 2014). Gerçekleştirilen faaliyetler göz önünde tutulduğunda “sapancı”sından, “operatör”üne, “kılavuz kaptan”ından “palamar”ına, “operasyon amirine” kadar çok geniş bir çalışan yelpazesine sahip limanlarda, konusuna hâkim, ne yaptığını bilen, öngörü sahibi uzmanlaşmış kişilerin faaliyet göstermesi, hem iş emniyeti hem de işletme başarısı için büyük bir öneme sahiptir. Bu sebeple ulusal/uluslararası ticaretin düğüm noktası olarak değerlendirebileceğimiz liman işletmelerindeki çalışanların önemi daha da artmaktadır.

Bu çalışmanın amacı liman işletmelerinde çalışanların örgütsel güven algısını ölçmek ve örgütsel güven algısı ile iş performansı arasındaki ilişkide iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi örgütsel tutum ve davranışların rolünü ortaya çıkartmaktır. Farklı sektörlerde araştırma değişkenleri incelenmiş olmasına rağmen, denizcilik sektöründe söz konusu araştırma değişkenlerini birlikte ele alan herhangi bir çalışma yapılmamış olması önemli bir eksikliklerdir. Bu kapsamda çalışmanın sonuçlarının alan yazına önemli katkılar yapacağı beklenmektedir.

1.1. Literatür İncelemesi ve Hipotezler

1.1.1. Örgütsel Güven

İnsanlar, kişisel ve örgütsel hedeflerine ulaşmaları için farklı şekillerde bağımlı oldukları kişi ve gruplarla bir arada çalışmak zorunda ve bu durum,

çoğu zaman çalışanların birbirlerine bağımlı olmasını gerektirmektedir (Mayer v.d., 1995). Genellikle uzun ve zorlu bir sürecin ardından kazanılan, kırılabilir ve bir anda yok edilebilir olan güven duygusunun, tüm ilişkilerin özü olduğu ve insanları bir arada tutarak onlara güvenlik hissi vereceği öne sürülmüştür (Gilbert ve Tang, 1998). Bu sebeple, özellikle günümüz rekabetçi piyasa koşullarında, çalışan ve işveren arasında sağlam temellere dayanarak kurulacak olan güven duygusu, işletmenin hedeflerine ulaşması, çevresel koşullarla etkin ve etkili bir şekilde mücadele ederek başarı göstermesinin yanı sıra, çalışan için de iş akdiyle mutabık kaldığı sözleşmesinin devamlılığı açısından çok önemli bir durumdur. Literatürde örgütsel güven ile ilgili çeşitli tanımlar yapılmaktadır. Mishra (1996) örgütsel güveni, taraflardan birinin diğeri için yetkin, şeffaf, ilgili ve inanılır olduğuna inanmasına dayanarak karşı tarafa karşı savunmasız olma isteği olarak tanımlarken, Curral ve Judge (1995) bireyin riskli bir durumda başka bir kişiye davranışsal anlamda güveni, karşı tarafa bağımlı olmaya istekli olması şeklinde tanımlamıştır. Mcknight, Cummings ve Chervany (1998) ise örgütsel güveni kişinin, kişisel olmayan yapıların belirli bir durumda başarı olasılığını desteklediğine inanması olarak ifade etmiştir. Tüm bu tanımlar ışığında örgütsel güven için; tarafların etkileşimde oldukları çevreye, bu çevrenin inanç ve değerlerine, zor şartlar altında alınan kararların örgütün ya da bireyin menfaatine olacağına inancı olduğu söylenebilir. Ayrıca bu kararların, belirlenen hedefler doğrultusunda örgütün ya da bireyin başarıya ulaşması için gerekli olduğuna ve bu durumun açık bir biçimde art niyet gözetmeksizin gerçekleştiğine olan inancı ifade ediyor denilebilir.

1.1.2. İş Tatmini

Çalışma hayatı, bireylerin sosyoekonomik ve psikolojik gereksinimlerini karşılayarak yaşamlarını sürdürebilmeleri adına hayatlarının önemli bir bölümünü içinde geçirdiği süreçtir. İş tatmini ise yaşanan bu süreçte iş görenin meşgul olduğu işin ve yaptığı iş sonucu edindiği deneyimde, duygusal açıdan ne denli doyuma ulaştığının ifadesidir (Yorulmaz v.d., 2017). Bazı çalışanlar için iş tatmini, mesleki ihtiyaçlar çerçevesinde değerlendirilirken bazıları içinse buldukları iş ortamındaki beklentilerle değerlendirilmektedir (Cheney ve Scarpello, 1985). Bir iş yerinde memnuniyet, çalışanlar arasında farklılık gösterebilecek karmaşık, öznel ve çok fazla değişkeni içinde barındıran yani iş görenin hedef, ihtiyaç, tutku, eğitim ve beklentileri çerçevesinde şekillenmektedir (Karakoç, 2018). Bu bilgiler ışığında iş tatmini; kişinin algıları, birikimleri ve edinimleri çerçevesinde yapmış olduğu işten ve

organizasyondan beklentilerinin karşılanması nispetinde almış olduğu duygusal haz şeklinde ifade edilebilir.

1.1.3. İş Performansı

İş performansı, çalışanların dâhil olduğu veya ortaya koyduğu, organizasyonel hedeflerle bağlantılı ve katkıda bulunan ölçülenebilir eylemleri, davranışları ve sonuçları ifade eder (Viswesvaran ve Ones, 2002). Çalışanın işle ilgili tanımlanan görev ve sorumluluklarını ne denli yerine getirdiğini ifade eden bir terim olan "iş performansı", özendirme, fesih, terfi ve ikramiye gibi ödül ve cezalarla ilgili kararları doğrudan etkilediğinden örgüt için olduğu kadar iş gören için de önem arz etmektedir (Caillier, 2010). Kuruluşun başarı veya başarısızlığına, büyük ölçüde katkıda bulunan iş gören performansı, örgütün hedefleri doğrultusunda ilerleyebilmesi için yöneticiler tarafından sürekli gözlem altında tutulmalıdır (Yorulmaz, 2019). Günümüzde işletmeler için en değerli varlık olan insan kaynağı, örgüt için kilit bir rol üstlenmektedir. İş performansı seviyesini en yüksek düzeyde tutan kuruluşlar önceden belirlenmiş hedeflerine daha kolay ulaşabilirler. Bu sebeple organizasyon bünyesindeki yöneticiler, örgütün başarısı için çalışanların performansını etkileyen faktörleri doğru tespit ederek performansı artırıcı tedbirler almalıdır.

1.1.4. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık; iş görenin, kuruluşunun değer ve hedeflerinin bireysel değer ve hedeflerine uyumlu olarak görmesi ve algılaması sürecidir (Hall v.d., 1970). Örgütsel bağlılığın kavramsallaşmaya başladığı ilk dönemlerde (Hunt ve Morgan, 1994), örgütsel bağlılık; bireyin, bağlı bulunduğu örgütsel amaç ve değerlerine olan inancını ve kabulünü, örgütsel hedeflerin başarısına yönelik çaba gösterme istekliliği ve örgütsel üyeliği/ devamlılığı sürdürme konusundaki güçlü arzusu ve isteği şeklinde tanımlanmıştır (Porter v.d., 1974). Her ne kadar bu tanımlama, iş gören üzerine kurgulansa da ilerleyen yıllardaki çalışmalar bağlılık kavramının farklı parametrelerle şekillendiğini ortaya koymaya başlamıştır. Bağlılık araştırmalarına yaklaşımda çok sayıda farklılık olmasına rağmen, ortaya çıkmaya devam eden merkezi bir tema, örgütsel bağlılık; bireyin, örgütün amaç ve hedeflerine psikolojik olarak bağlanması ile bireyi ve kurumu birbirine bağlayan psikolojik bağdır şeklinde ifade etmiştir (O'Reilly ve Chatman, 1986). Avukatlar üzerinde yapılan bir araştırmada ise örgütsel bağlılığın büyük ölçüde kariyer gelişimi için algılanan fırsatlara ve ödüllerin dağıtımında kullanılan kriterlerle ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Wallace, 1995). Örgütsel

bağlılık iş görenin herhangi bir varlıkla (bir organizasyon, bir çalışma grubu ya da grupları vs.) olan ilişkisini devam ettirme isteğinde olması, örgütün amaçları ile bütünleşerek örgütün varlıklarını koruması çabasını ifade etmektedir (Meyer ve Allen, 1997). Bu tanımlamalar doğrultusunda örgütsel bağlılığı; "çalışanın örgüt ile olan ilişkisinin psikolojik tezahürü" şeklinde bir genelleme ile ifade edebiliriz.

1.1.5. Örgütsel Güven ile İş Tatmini, İş Performansı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler

1.1.5.1. Örgütsel Güven ve İş Tatmini

Örgütsel güven ve iş tatmini konusunda literatürde oldukça geniş çerçevede çalışmaya rastlanmaktadır. Asya'da birbiriyle bağlantısı olmayan ve uluslararası faaliyet gösteren dört farklı beş yıldızlı otelde çalışan 77 kişinin katıldığı çalışmada örgütsel güvenin iş tatminini pozitif yönde etkilediği ve güven algısındaki bir birimlik değişim, iş tatmini üzerinde %45'lik bir artışa sebep olduğu tespit edilmiştir (Chathoth v.d., 2007). Dört ve beş yıldızlı 9 farklı otelde 71'i kadın, toplam 332 kişi ile yürütülen farklı bir araştırmada ise örgütsel güven algısı ve iş tatmini ilişkisinde anlamlı bir yapı olduğu rapor edilmiştir. Ayrıca iş tatmininin cinsiyete göre istatistiksel anlamda farklılaşmadığı ancak eğitim düzeyi ve yaş gibi demografik değişkenler göre anlamlı farklar olduğu tespit edilmiştir. Veriler doğrultusunda örgütsel güven (3.820) ve iş tatmini ortalamalarının (3.432) yüksek olduğu saptanmıştır (Yazicioğlu, 2009). Akkoç vd. (2012) yazılım işletmesinin 348 çalışanı ile yaptıkları çalışmada, örgütsel güvenin iş tatminini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Amerika Boston'da 472 hemşire ile gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel güven ile iş tatmininin; ücret, özerklik, mesleki durum (pozisyon), görev gereksinimleri, örgütsel politikalar ve etkileşim bileşenlerinin ilişkileri incelenmiş ve beklendiği gibi örgütsel güvenin hemşirelerin iş tatmininin her bir bileşeninde anlamlı ve pozitif ilişki göstermiştir (Williams, 2005). Türkiye'de iki kamu hastanesinde 804 sağlık çalışanı ile yapılan çalışmada dönüşümcü liderlik, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven arasında ilişki analiz edilmiş ve iş tatmininin tüm boyutlarının örgütsel güvenle önemli ilişkileri olduğu tespit edilmiştir (Top v.d., 2012). Araştırmalar bize örgütsel güven algısının iş tatminiyle olan pozitif ilişkisini göstermektedir. Literatürdeki bu bilgilerden yola çıkarak Hipotez 1 geliştirilmiştir.

Hipotez 1: Liman çalışanlarının örgütsel güven algısı, iş tatminlerini pozitif yönde etkiler.

1.1.5.2. Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık

Literatürde örgütsel güvenin etkileşimde olduğu bir diğer değişken de örgütsel bağlılıktır. Türkiye’de 447 havacılık sektörü çalışanına rastgele seçim yöntemi ile yapılan bir araştırmada, örgütsel adalet, denetleyici desteği, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişki ölçülmüş ve örgütsel güven duygusunun çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde olumlu bir katkısının olduğu belirtilmiştir (Aksoy, 2019). ABD Federal Havacılık İdaresi içindeki güven ve çalışan tutumlarını incelemek üzere 2003 çalışandan sağlanan verilerle örgütsel güvenle çalışan memnuniyeti ve örgütsel bağlılık konuları yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Örgütsel güvenin üç farklı türünün de (yöneticiye, iş arkadaşına ve örgüte olan güven) örgütsel bağlılığa pozitif ve anlamlı katkılarının olduğu tespit edilmiştir (Cho ve Park, 2011). Hizmet sektöründe, Türkiye’nin güneybatı bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerin tam zamanlı çalışanı olan çalışanlardan toplam 554 anketle yapılan çalışma sonucu örgütsel güven duygusunun örgütsel bağlılığa yüksek ve pozitif yönlü etkisinin olduğu görülmüştür (Demir, 2011). Geçmişte yapılan bu çalışmalarda da görüldüğü gibi güven algısının örgütsel bağlılıkla önemli bir ilişkisi bulunmaktadır. Bu sebeple bu çalışmada Hipotez 2 geliştirilmiştir.

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

1.1.5.3. Örgütsel Güven ve İş Performansı

Çalışma ortamlarına duyulan güvenin, örgütsel yönetim ve istihdam ilişkileri üzerinde birçok olumlu etkisi vardır. Bunlardan biri de performansına olan etkisidir. Çin’in kuzey bölgesinde bir tren üretim tesisinde 279 katılımcıyla yapılan araştırmada, örgütsel güven algısının çalışanın iş performansını pozitif yönde etkilediği, örgütsel güven oluşumunda üst yöneticilerin önemli olduğunu ve iyileştirilmiş bir güven düzeyinin örgüte daha iyi getiri sağlayacağı tespit edilmiştir (Ning v.d., 2007). Teorik bir çalışmada ise güven algısının örgütsel ortamdaki rolü incelenerek araştırmacıların güvenin sonuçları üzerine geçmişteki çalışmaları daha iyi yorumlamalarına ve güvenin etkilerini değerlendirmek için gelecekteki araştırmaları tasarlamalarına yardımcı olmak adına bir çalışma yapılmış, 43 çalışma incelenmiştir. Bu çalışmalardan 29’u davranışsal ve performans sonuçları, 23 çalışma ise tutumsal veya algısal çıktıları incelemiş (bazı çalışmalar çoklu sonuçları incelemiştir) ve

örgütsel güvenin bireysel iş performans üzerindeki etkilerine dair dört çalışmanın tümü de anlamlı ve olumlu bir etkinin olduğu rapor edilmiştir (Dirks ve Ferrin, 2001). Gaziantep’te faaliyet gösteren bir firmada çalışan 298 kişi ile yapılan başka bir çalışmada ise örgütsel güven algısından arkadaşlara güven boyutunun iş performansına anlamlı bir etkisine ulaşılammış fakat örgütsel güvenin, iş performansı üzerinde pozitif anlamda bir artışa neden olduğu rapor edilmiştir (Büte, 2011). Geçmiş yıllarda yapılan çalışmalar, örgütsel güven algısının iş performansını olumlu yönden etkilediğini göstermektedir. Bunlara göre Hipotez 3 geliştirilmiştir.

Hipotez 3: Liman çalışanlarının örgütsel güven algısı, iş performanslarını pozitif yönde etkiler.

Örgütsel güven duygusu, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansına yönelik literatürde çok geniş alanda ayrı ayrı yapılmış çalışmalara rastlamaktayız. Yücel’in 500 gemi adamı ile (Yücel, 2015), Akyüz ve Eşitti’nin ise 242 otel çalışanı ve 208 hastane çalışanıyla yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılığın farklı boyutlarının iş performansı ile pozitif ve anlamlı ilişkileri tespit edilmiştir (Akyüz ve Eşitti, 2015). Özel bir işletmede 56 çalışanla yapılan başka bir çalışmada ise örgütsel güven algısı ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Taşkın ve Dilek, 2010). Bangladeş’te 395 kişi ile yapılan çalışmada, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın hem ayrı ayrı, hem de birlikte çalışanların performansları ile pozitif bir ilişkiye (Lovely v.d., 2019) sahip olduğu tespit edilmiştir. Sakarya’da 391 otomotiv sanayi çalışanıyla yapılan çalışmada ise örgütsel bağlılığın hem iş tatmini hem de iş performansı arasında olumlu yönlü ilişkisinin olduğu, ayrıca iş tatmininin çalışan performansını artırdığı (Altaş ve Çekmecelioglu, 2007) rapor edilmiştir. Endonezya’da yönetim kademesinde görev alan 90 kişi ile yapılan çalışmada da örgütsel bağlılık ve çalışan performansı arasında, güven ve çalışan performansı arasında ayrı ayrı, anlamlı ve pozitif ilişkiler tespit edilmiştir (Setyaningrum v.d., 2017). Örgütsel güvenin çalışan davranış ve algılarında olumlu etkiye sebep olduğu yapılan farklı çalışmalarla ortaya konmuş olmasına rağmen, güvenin iş performansına etkisinde örgütsel bağlılık ve iş tatmininin bir rolünün olup olmadığına yönelik bir çalışmaya literatürde rastlanılmamıştır. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler ve araştırma modeli geliştirilmiştir:

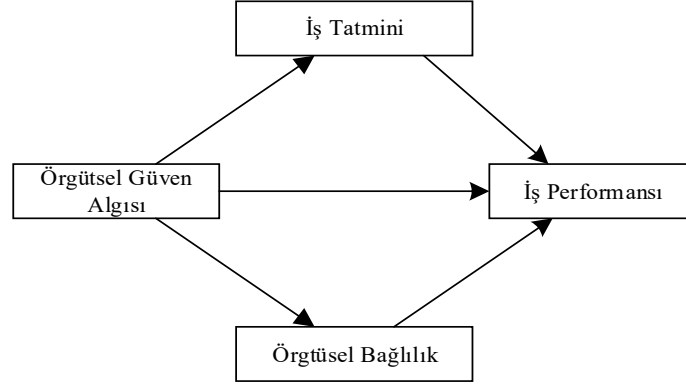
Hipotez 4: Liman çalışanlarının iş tatmini, iş performanslarını pozitif yönde etkiler.

Hipotez 5: Liman çalışanlarının örgütsel bağlılığı, iş performanslarını pozitif yönde etkiler.

Hipotez 6: Liman çalışanlarının örgütsel güven algısı ile iş performansları arasında iş tatmininin ara değişken rolü vardır.

Hipotez 7: Liman çalışanlarının örgütsel güven algısı ile iş performansları arasında örgütsel bağlılığın ara değişken rolü vardır.

Şekil 1. Araştırma Modeli.



2. Materyal ve Yöntem

2.1. Örneklem

Bu araştırmada, liman çalışanlarının örgütsel güven algısının iş performansına olan etkisini ve bu etki üzerinde iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın ara değişken rolünün olup olmadığını ortaya çıkartmak için anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Anketler, araştırmaya katılmak isteyen ve Marmara Bölgesinde faaliyet gösteren 29 liman ve terminal işletmesinden izin alınarak Ekim 2019 ve Mart 2020 tarihleri arasında yüz yüze yöntemle 260 liman çalışanına uygulanmıştır. Araştırmaya katılanların çoğunluğu erkek 200 kişi (%76.9), 140 kişi (%53.8) 35-45 yaş aralığında, 30 kişi (%11.5) 60 yaş ve üzeri, 210 kişi (%80.7) evli, 180 kişi (%69.2) üniversite mezunu ve 223 kişi (%85.7) mavi yakalı liman çalışanıdır.

2.2. Ölçüm Araçları

Araştırmada kullanılan ölçüm araçları daha önce geçerlilikleri ve güvenilirlikleri sınanmış ölçekler olup, ölçekte yer alan tüm ifadeler 5'li Likert derecelendirme sistemine göre düzenlenmiştir (1= kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum).

Örgütsel güven ölçeği üç boyutlu ve 27 maddeden oluşan, Tokgöz ve Seğmen'in (2013) çalışmasında kullandığı ölçektir. Ölçekte "Çalışanların özlük hakları konusunda adil davranır", "Yöneticim tutarlı biridir" veya "Çalışma arkadaşlarım uyumludurlar" gibi örgütün kendisine güven (8 ifade), yöneticiye güven (10 ifade) ve arkadaşlarına güveni (9 ifade) ölçen sorular yer almaktadır. Temel bileşenler ve

Varimax rotasyon yöntemi ile yapılan açıklayıcı faktör analizinin sonuçları, örgütsel güven ölçeğinin özdeğerleri 1'den büyük üç boyutlu yapısını doğrulamıştır (KMO=0.944; $\chi^2=6217.212$; $df=351$; $p<0.001$; faktör yükleri 0.690-0.821 arasında; toplam açıklanan varyans= %69.5).

İş tatmin ölçeği olarak Brown ve Peterson (1994) çalışmasında kullanılan tek boyutlu ve beş maddelik ölçekten faydalanılmıştır. Ölçekte "Limandaki işimden genel anlamda memnunum" şeklinde ifadeler bulunmaktadır. Temel bileşenler ve Varimax rotasyon yöntemi ile yapılan açıklayıcı faktör analizinin sonuçları, iş tatmini ölçeğinin özdeğeri 1'den büyük tek boyutlu yapısını doğrulamıştır (KMO=0.885; $\chi^2=783.909$; $df=10$; $p<0.001$; faktör yükleri 0.809-0.880 arasında; toplam açıklanan varyans= %72.2).

Örgütsel bağlılık ölçeği, Şeşen (2010) çalışmasında kullandığı tek boyutlu, altı maddelik ve "İşletmemin başarısı için daha çok çalışmayı isterim" şeklinde ifadelerden oluşan ölçektir. Temel bileşenler ve Varimax rotasyon yöntemi ile yapılan açıklayıcı faktör analizinin sonuçları, örgütsel bağlılık ölçeğinin özdeğeri 1'den büyük tek boyutlu yapısını doğrulamıştır (KMO=0.886; $\chi^2=911.229$; $df=15$; $p<0.001$; faktör yükleri 0.807-0.859 arasında; toplam açıklanan varyans= %67.4).

İş performansı ölçeği ise Kirkman ve Rosen (1999) çalışmasından uyarlanmış, tek boyutlu, dört maddelik ve "Limanda gösterdiğim iş performansı yüksektir" gibi ifadelerden oluşmaktadır. Temel bileşenler ve Varimax rotasyon yöntemi ile yapılan açıklayıcı faktör analizinin sonuçları, iş performansı ölçeğinin özdeğeri 1'den büyük tek boyutlu yapısını

doğrulamıştır (KMO=0.828; $\chi^2=513.967$; $df=6$; $p<0.001$; faktör yükleri 0.805-0.880 arasında; toplam açıklanan varyans= %72.4).

3. Bulgular ve Tartışma

3.1. Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenilirliği

Ölçme modelinin geçerliliğini ve güvenilirliğini tespit etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış ve DFA analizinde gözlenen değişkenlerin standardize faktör yüklerinin 0.50'den büyük ve istatistiksel açıdan anlamlı (std. β : 0.628-0.872; $p<$

0.001) olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda ölçme modeli iki farklı model ile karşılaştırılmış ve Tablo 1'de sonuçları gösterilmiştir. Ölçme modeli, üç boyutlu örgütsel güven algısı, tek boyutlu örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş performansı olarak altı faktörden ibarettir. Tablo 1'den ölçüm modelinin uyum iyiliği değerlerinin ($\chi^2/sd = 1.920$; CFI= 0.916; TLI= 0.910; RMSEA= 0.060; SRMR= 0.030) kabul edilebilir değerler arasında olduğu (Hu ve Bentler, 1999; Hair v.d., 2010) anlaşılmaktadır. Ayrıca ölçüm modelinin diğer modeller ile kıyaslandığında da en iyi uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 1. Ölçüm ve Alternatif Modellerin Uyum Değerleri.

Model	χ^2	sd	χ^2/sd	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Ölçüm modeli	1539.475	802	1.920	0.916	0.910	0.060	0.030
İlişkisiz model	2131.229	817	2.609	0.851	0.843	0.079	0.198
Tek faktörlü model	4787.488	817	5.860	0.550	0.525	0.137	0.096

Ölçüm modelindeki ölçeklerin benzeşme geçerliliğini tespit edebilmek için Çıkarılan Ortalama

Varyans (AVE), AVE'nin karekök değerleri ve birleşik güvenilirlik (CR) katsayıları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Pearson Korelasyonu, Ayrışma ve Birleşme Geçerliliği Değerleri.

Faktör	CR	AVE	1	2	3	4	5	6	7
1. ÖB	0.902	0.604	0.777	0.469**	0.383**	0.227**	0.428**	0.603**	0.474**
2. İT	0.857	0.545		0.738	0.397**	0.275**	0.386**	0.421**	0.422**
3. İP	0.903	0.651			0.806	0.157*	0.287**	0.449**	0.334**
4. ÖG	0.960	0.706				0.840	0.770**	0.318**	0.884**
5. YG	0.952	0.714					0.844	0.447**	0.913**
6. AG	0.905	0.515						0.717	0.664**
7. ÖGA	-	-							-

* $p<0.05$; ** $p<0.01$; Diagonal değerler AVE'nin karekök değerleridir.

Tablo 2'den ölçüm modelinde yer alan faktörlerin AVE'lerinin 0.50'den büyük, CR katsayılarının AVE'den ve CR katsayılarının da 0.70'den yüksek olması, ölçüm modelinin benzeşme geçerliliğini sağladığını (Fornell ve Larcker 1981; Hair v.d., 2010) göstermektedir. Ayrışma geçerliliği için de Tablo 2'de verilen ve diagonal olarak gösterilen AVE'lerin karekök değerlerinin, faktörler arasındaki korelasyon değerlerinden büyük olması da

faktörlerin ayrışma geçerliliğini sağladığı ve bunların yansırı Cronbah Alfa ve CR değerleri 0.70'den büyük olduğu için ölçeklerin güvenilir (Hair v.d., 2010) ölçekler olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırma hipotezlerini test etmeden önce değişkenlerin normal dağılıma sahip olup olmadığını belirlemek için çarpıklık ve basıklık katsayıları çakartılarak sonuçları ile değişkenlerin ortalamaları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Ortalama, Cronbah Alfa, Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları.

Değişkenler	Ort.	S.S.	CA	Çarpıklık	S. H.	Basıklık	S. H.
1. ÖB	3.868	.618	0.903	-1.476	.151	3.074	.301
2. İT	3.730	.760	0.902	-1.455	.151	2.865	.301
3. İP	4.050	.574	0.873	-1.236	.151	2.975	.301
4. ÖG	3.670	.867	0.953	-1.632	.151	3.201	.301
5. YG	3.855	.693	0.960	-1.342	.151	2.041	.301
6. AG	3.887	.524	0.906	-1.512	.151	3.268	.301
7. ÖGA	3.901	.577	0.958	-1.190	.151	3.004	.301

Tablo 3'ten değişkenlere ait söz konusu katsayıların -1.342 ile 3.201 arasında değişmesi nedeniyle verilerin normal dağılım gösterdiği (Kline, 2005) kabul edilmiştir.

3.2. Hipotez Testleri

Örgütsel güven algısı ile iş performansı ilişkisinde, iş tatmini ile örgütsel bağlılığın aracı etkisini incelemek için SPSS 22 programındaki Hayes (2019) tarafından geliştirilen Process makro (v3.4) eklentisi kullanılarak ve Bootstrap tekniği ile 5000 örneklem seçeneği tercih edilerek yapılan aracılık testlerinin sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir. Tablo 4 model 1'de örgütsel güven algısının, iş tatminini pozitif yönde etkilediği (B= 0.556; t: 7.422; p < 0.001) görülmektedir. Ayrıca örgütsel güven algısının iş performansı üzerindeki toplam etkisinin de istatistiksel açıdan anlamlı olduğu (B= 0.332; t: 5.688; p < 0.001) tespit edilmiştir. Aynı modelde örgütsel güven algısı ile iş tatmininin birlikte iş performansı üzerindeki etkisi incelendiğinde, örgütsel güven algısının etkisinin azalarak devam ettiği ve iş tatmininin (B= 0.235; t: 7.422; p < 0.001) iş performansı üzerinde pozitif bir etkisinin de olduğu anlaşılmaktadır. Bunların yanı sıra örgütsel güven algısı ile iş tatmini, birlikte iş performansındaki değişim (R² = 0.191) %19'unu açıklamaktadır. Örgütsel güven algısının, iş tatmini aracılığıyla iş performansı üzerinde dolaylı etkisinin varlığı Bootstrap analizi ile ulaşılan güven aralıklarına bakılarak karar verilmiştir. Buna göre

Bootstrap analizi sonucunda elde edilen düzeltilmiş yanlılık ve hızlandırılmış güven aralığı değerlerinin (BCA CI) istatistiksel açıdan anlamlı (B=0.137; p< 0.05; 95% BCA CI [0. 049; 0.233]) ve sıfırı kapsamaması nedeniyle (MacKinnon v.d., 2004) iş tatmininin ara değişken etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca örgütsel güven algısının tek başına iş performansındaki değişim yaklaşık %11'ini açıkladığı tespit edilmiştir (R² = 0.111). Bu bulgulara göre Hipotez 1, 3, 4 ve 6 desteklenmiştir.

Tablo 4 model 2'de örgütsel güven algısının, örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği (B= 0.508; t= 8.653; p < 0.001) görülmektedir. Aynı modelde örgütsel güven algısı ile örgütsel bağlılığın birlikte iş performansı üzerindeki etkisi incelendiğinde, örgütsel güven algısının etkisinin azalarak devam ettiği ve örgütsel bağlılığın (B= 0.269; t: 4.512; p < 0.001) iş performansı üzerinde pozitif bir etkisinin de olduğu anlaşılmaktadır. Bunların yanı sıra örgütsel güven algısı ile örgütsel bağlılık birlikte, iş performansındaki değişim yaklaşık (R² = 0.177) %18'ini açıklamaktadır. Örgütsel güven algısının, örgütsel bağlılık aracılığıyla iş performansı üzerinde dolaylı etkisinin Bootstrap analizi ile ulaşılan güven aralıklarına bakılarak karar verilmiştir. Buna göre Bootstrap analizi sonucunda ulaşılan güven aralıklarının istatistiksel yönden anlamlı olması (B=0.130; p< 0.05; 95% BCA CI [0.060; 0.211]) ve sıfırı kapsamaması nedeniyle (MacKinnon v.d., 2004) örgütsel bağlılığın ara değişken etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Aracılık Testlerinin Sonuçları

	İş Tatmini			İş Performansı		
	B	S.H.	p	B	S.H.	p
Model 1						
ÖGA	0.556	0.074	0.000***	0.201	0.061	0.001**
İT	-	-	-	0.235	0.046	0.000***
Sabit	1.788	0.316	0.000***	2.529	0.251	0.000***
Model Özeti	R ² = 0.178; F(1;258)= 55.838; p < 0.001			R ² = 0.191;F(2;257)= 30.363; p < 0.001		
	Örgütsel Bağlılık			İş Performansı		
Model 2						
ÖGA	0.508	0.058	0.000***	0.195	0.064	0.002**
ÖB	-	-	-	0.269	0.059	0.000***
Sabit	2.128	0.249	0.000***	2.376	0.271	0.000***
Model Özeti	R ² = 0.225; F(1;258)= 74.876; p < 0.001			R ² = 0.177;F(2;257)=27.574; p < 0.001		

Bu bulgulardan yola çıkarak Hipotez 2, 5 ve 7 desteklenmiştir.

Araştırma bulguları, liman çalışanlarının örgütsel güven algısının iş performansları üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğu ve tek başına iş

performansındaki değişim yaklaşık %11'ini açıkladığını, hem iş tatmininin hem de örgütsel bağlılığın iş performansını pozitif yönde etkilediğini de göstermektedir. Bu bulgulardan; örgütsel güven algısının iş performansını pozitif yönde etkilemesi (Dirks ve Ferrin, 2001; Ning v.d., 2007; Büte, 2011;

Setyaningrum v.d., 2017) çalışmaları ile iş tatminini pozitif yönde etkilemesi (Williams, 2005; Chathoth v.d., 2007; Yazıcıoğlu, 2009; Akkoç v.d., 2012; Top v.d., 2012) çalışmalarıyla uyumludur. Ayrıca örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilemesini ortaya koyan (Cho ve Park, 2011; Demir, 2011; Aksoy, 2019) çalışmalarının sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bunların yanı sıra iş tatmininin, iş performansı üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olması (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2007; Lovely v.d., 2019) ve örgütsel bağlılığın, iş performansını pozitif yönde etkilemesi (Akyüz ve Eşitti, 2015; Setyaningrum v.d., 2017; Lovely v.d., 2019) çalışmalarının sonuçlarıyla da uyumludur. Araştırma bulgularından hareketle, örgütsel güven algısının (örgüte, yöneticiye, çalışma arkadaşlarına) iş performansına etkisi, kısmen de olsa iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi iş tutumlarının aracılığıyla gerçekleşmektedir. Bu bağlamda, liman çalışanlarının iş tatmini düzeyleri düşük (terfi, ücret, itibar... vs.) ya da örgüte olan bağlılıkları zayıfsa, tek başına örgütsel güven algısının iş performansını en üst düzeyde tutmaya yetmeyeceği, bu çalışmanın bulguları ile ortaya konulmuştur.

4. Sonuç ve Tartışma

Liman çalışanlarının örgütsel güven algısı ile iş performansı arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın ara değişken rolünün olup olmadığını ortaya çıkartmak amacıyla yapılan bu çalışmada, Marmara Bölgesinde faaliyette bulunan 29 liman ve terminal işletmesinin 260 liman çalışanına anket uygulanmıştır. Anket sonucunda ulaşılan veriler ile SPSS 22 (Process makro v3.4) ve AMOS 22 programları kullanılarak yapılan analizlerinin sonuçlarına göre, araştırmaya katılan büyük çoğunluğu erkek, mavi yakalı, evli, üniversite mezunu ve 35-45 yaş arasında liman çalışanları olup, önerilen yedi araştırma hipotezi kabul edilmiştir.

Bunlarla birlikte SPSS 22 programındaki Hayes (2019) tarafından geliştirilen Process makro (v3.4) eklentisi kullanılarak ve Bootstrap 5000 yeniden örneklem seçeneği ile yapılan aracılık analizlerinin sonuçları, örgütsel güven algısı ve iş performansı arasındaki ilişkide hem iş tatmininin hem de örgütsel bağlılığın kısmi ara değişken etkisinin olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifade ile örgütsel güven algısının iş performansı üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu dolayısıyla iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın, örgütsel güven algısı ile iş performansı arasındaki ilişkiye kısmi de olsa aracılık ettikleri anlaşılmaktadır. Ayrıca örgütsel güven algısı ve iş tatmini birlikte iş performansındaki değişimin %19'unu ve örgütsel güven algısı, örgütsel

bağlılık birlikte iş performansındaki değişim ise %18'ini açıklamaktadır. Dolayısıyla işinden tatmin olan ve örgütüne bağlı olan liman çalışanlarının, örgütsel güven algılarının iş performanslarına olan etkisi daha da fazla olmaktadır. Örgütsel güven algısının iş performansı üzerinde, toplam ve doğrudan bir etkisi olduğu gibi iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinden de dolaylı olarak bir etkisi vardır. İş tatmini ve örgütsel bağlılığın kısmi ara değişken etkisinin (Her ne kadar Hayes, 2019 kısmi veya tam ara değişken nitelendirmelerin gereksiz olduğunu belirtmiş olsa da) olmasının anlamı, örgütsel güven algısı ve iş performansı arasındaki ilişkinin kurulabilmesinin tamamen bu iki değişkene bağlı olmadığını göstermektedir. Çünkü liman çalışanlarının örgütsel güven algısının, iş performansı üzerinde doğrudan da bir etkisi vardır. Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve iş tatmini gibi örgütsel tutumların, tamamen çalışan algılarıyla ölçülüp değerlendirilebilecek değişkenler olduğu, aslında birbirinden bağımsız değil girift bir durumda, bütünsel bir yapıda, birinin diğerini etkileyerek farklı çıktılar elde edilmesine sebep olan iş tutumları olarak değerlendirilmelerinde fayda vardır.

Bu çalışmanın önemli sonuçlarından biri çalışanların iş performansını artırmak isteyen liman işletmelerindeki yöneticilerinin öncelikli olarak örgütsel güveni kurumlarında tesis etmeleri ve daha sonra çalışanlarını tatmin edecek ve bağlılık oluşturacak yönetsel faaliyetler içerisinde olmalarıdır. Örgütler farklı amaçları, beklentileri ve değerleri olan çalışanları ile birlikte, belirledikleri amaçlarına ulaşabilir ve bu sayede de faaliyetlerini başarıyla sürdürebilirler. Bu gerçekten yola çıkarak, örgütler çalışanları ile amaç birliği oluşturabilmenin ve onların güvenlerini kazanabilmenin yollarını bulmaya çalışırlar. Çünkü örgütlerdeki yönetsel uygulamalar çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığı gibi iş tutumları ve iş performansı gibi iş çıktıları üzerinde etkisi oldukça fazladır.

Bu çalışmanın en önemli kısıtı araştırma örnekleminin sadece liman çalışanlarından oluşmasıdır. İleriki çalışmalarda araştırma modelinin ve hipotezlerinin farklı sektörlerden ve geniş bir katılımcı gurubundan elde edilecek veriler ile test edilmesi faydalı olacaktır. Ayrıca araştırmada ortak yöntem varyansından kaçınmak için anket formunda ilk olarak bağımlı değişken olan iş performansı daha sonra ara değişkenler ve en sonda da bağımsız değişken olan örgütsel güven algısına yönelik ifadeler yer verilmiştir. Ancak tüm verilerin tek bir kaynaktan alınması sosyal beğenirlik etkilerine ve ortak yöntem varyansına neden olabilmektedir. Bu nedenle ileriki araştırmalarda çalışanların iş performanslarının, yöneticilerinden

alınacak veriler ile değerlendirilmesi daha anlamlı olabilir.

KAYNAKÇA

- Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (1): 105-135.
- Aksoy, C. (2019). The Relationship Between Organizational Justice, Supervisor Support, Organizational Trust, And Organizational Commitment: A Research In Aviation Sector. *Eurasian Journal of Researches in Social and Economics*, 6 (2): 349-356.
- Akyüz, B. Eşitti B. (2015). Hizmet İşletmelerinde Örgütsel Bağlılığın İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Çanakkale Örnekleminde Bir Araştırma. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi*, 6 (11): 23-39.
- Altaş, S. S., Çekmecelioğlu H. G. (2007). İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma. *Öneri Dergisi*, 7(28): 47-57.
- Brown, S.P. & Peterson, R.A. (1994). The Effect of Effort on Sales Performance and Job Satisfaction. *The Journal of Marketing*, 58 (2): 70-80.
- Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (1): 171-192.
- Caillier, J. G. (2010). Factors Affecting Job Performance in Public Agencies. *Public Performance & Management Review*, 34 (2): 139-165
- Chathoth, P. K., Mak, B., Jauhari, V., & Manaktola, K. (2007). Employees' Perceptions Of Organizational Trust And Service Climate: A Structural Model Combining Their Effects on Employee Satisfaction. *Journal of Hospitality & Tourism Research*. 31 (3): 338-357.
- Cheney, P. H., & Scarpello, V. (1985). Job Satisfaction and Information Systems Research. *Journal of Managemem Information System*, 2 (3): 21-34.
- Cho, Y. J., & Park, H. (2011). Exploring The Relationships Among Trust, Employee Satisfaction, And Organizational Commitment. *Public Management Review*, 13 (4): 551-573.
- Currall, S. C., & Judge, T. A. (1995). Measuring Trust Between Organizational Boundary Role Persons. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 64 (2): 151-170.
- Çağlar, V. (2012). Türk Özel Limanlarının Etkinlik ve Verimlilik Analizi. (Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir).
- Demir, M. (2011). Effects of Organizational Justice, Trust And Commitment on Employees' Deviant Behavior. *Anatolia an International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 22 (2): 204-221.
- Deniz Ticaret Odası. (2019). 2019 Faaliyet Raporu. İstanbul, DTO. <https://www.denizticaretodasi.org.tr/tr/yayinlarimiz/faaliyetraporu> (20.03.2020)
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2001). The Role of Trust in Organizational Settings. *Organization Science*, 12(4): 450-467.
- Doğan, S., & Demiral, Ö. (2008). İnsan Kaynakları Yönetiminde Çalışanların Kendilerine Doğru Yolculuk Yöntemi: Yetenek Yönetimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3): 145-166.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1): 39-50.
- Gilbert, J. A., & Tang, T. L.-P. (1998). An Examination of Organizational Thrust Antecedents. *Public Personnel Management*, 27 (3): 321-338.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed. b.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Hayes, A. F. (2019). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2nd. Ed.). New York: Guilford publications.
- Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15 (2), 176-190.
- Hu, L. T., & 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): 155.
- Hunt, S. D., & Morgan, R. M. (1994). Organizational Commitment: One of Many Commitments or Key Mediating Construct. *Academy of Management Journal*, 37 (6): 1568-1587.
- Karakoç, A. (2018). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık ve İş Gören Performansı Üzerindeki Etkisi: Sigorta Acentesi Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, 23 (4): 1371-1388.
- Kline, R. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modelling* (2nd Ed. b.). New York: The Guilford Press.
- Kırkman, B.L. ve B. Rose (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1): 58-74
- Kocaeli Valiliği İl Tarım ve Orman Müdürlüğü 2018 Yılı Faaliyet Raporu. (2018). https://kocaeli.tarimorman.gov.tr/Belgeler/pdf_dosyalar/_2018
- Köseoğlu, B. (2014). Liman Modelleme ve Seyir: Optimizasyon Tekniklerinin Uygulanması. (Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir).
- Lovely, N. S., Afzal, K. M., Alam, Z. (2019). Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Job Performance of Private Bank Employees in Bangladesh. *The USV Annals of Economics and Public Administration*, 19(2-30): 112-123.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, 20(3): 709-734.
- Mcknight, D. H., Cummings, L. L., & Chervany, N. L. (1998). Initial Trust Formation in New Organizational Relationship. *Academy of Management Review*, 23(3): 473-490
- Mackinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence Limits for the Indirect Effect: Distribution of The Product And Resampling Methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39 (1): 99-128.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace. Theory, Research and Application*. Thousand Oaks, California: SEGA publications.

- Mishra, A. K. (1996). Organizational Responses to Crisis: The Centrality of Trust.
- Nekoranec, J., & Nagyová, L. (2014). Adaptation Of Employees In The Organization And Its Importance In Terms Of Human Resource Management. *Management and Economics*, (73): 114-120.
- Ning, L., Jin, Y., & Mingxuan, J. (2007). How Does Organizational Trust Benefit Work. *Frontiers of Business Research in China*, 1(4): 622-637.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 492-499.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5): 603-609.
- Setyaningrum, R. P., Setiawan, M., Surachman, S., & Irawanto, D. W. (2017). Employees Performance; Leadership, Organizational Commitment and Trust. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(2): 281-288.
- Stopford, M. (2003). *Maritime Economics*. London and New York: Taylor & Francis.
- Şeşen H.(2010). Öncülleri ve Sonuçları ile Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma, (Doktora Tezi, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara).
- Taşkın, F., Dilek, R. (2010) Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1): 37-46.
- Top, M., Tarcan, M., Tekingündüz, S., & Hikmet, N. (2012). An Analysis of Relationships Among Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Trust in Two Turkish Hospitals. *International Journal of Health Planning and Management*, 28: 217-241.
- Tokgöz, E. ve Seymen, A. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39): 61-76.
- UNCTAD. RMT (2019). *Review of Maritime Transport*. New York: United Nations.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2002). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4): 216-226.
- Wallace, J. E. (1995). Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 40: 228-255.
- Williams, L. L. (2005). Impact of Nurses' Job Satisfaction on Organizational Trust. *Health Care Management Review*, 30(3): 203-211.
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama işletmelerinde işgörenlerin Örgütsel Güven Duyguları İle İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Alan Araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30): 235-249.
- Yorulmaz, M. (2019). Deniz Ulaştırma Sektörü Çalışanlarında Örgütsel Tutum ve Davranışların Bireysel İş Performansına Etkisi. *Journal of ETA Maritime Science*, 7(1): 79-96.
- Yorulmaz, M., Pekşen, D. Y., & Büyük, N. (2017). Gemi Sanayinde Çalışanların İş Doymumu ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Researcher: Social Science Studies*, 5(4): 513-520.
- Yücel, R. (2015). Gemiadamlarının Örgütsel Bağlılıklarının, İş Performanslarına Etkileri: İstanbul'da İç ve Şehirler Arası Hatlardaki Yolcu Gemilerinde Çalışan Gemiadamlarına İlişkin Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 16 (2): 227-250.