



**İSKENDERUN TEKNİK**  
ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**YÜKSEK  
LİSANS  
TEZİ**

**ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGISININ İŞ  
PERFORMANSINA ETKİSİNDE  
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACI  
ROLÜ: OKYANUS AŞIRI ÇALIŞAN  
GEMİ ADAMLARI ÜZERİNE  
BİR ARAŞTIRMA**

**Hanife KAHRAMAN**

DENİZCİLİK İŞLETMELERİ YÖNETİMİ  
ANABİLİM DALI



**ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGISININ İŞ PERFORMANSINA ETKİSİNDE  
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACI ROLÜ: OKYANUS AŞIRI ÇALIŞAN  
GEMİ ADAMLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**Hanife KAHRAMAN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
DENİZCİLİK İŞLETMELERİ YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**İSKENDERUN TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**OCAK 2024**

Hanife KAHRAMAN tarafından hazırlanan “ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGISININ İŞ PERFORMANSINA ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACI ROLÜ: OKYANUS AŞIRI ÇALIŞAN GEMİ ADAMLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile İskenderun Teknik Üniversitesi Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

**Danışman:** Dr. Öğr. Üyesi Özlem DOĞAN .....

Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Anabilim Dalı, İskenderun Teknik Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

**Başkan:** Doç. Dr. Alpaslan ATEŞ .....

Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Anabilim Dalı, İskenderun Teknik Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

**Üye:** Doç. Dr. Mehmet TUNCER .....

Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Aksaray Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

Tez Savunma Tarihi: 31/01/2024

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

.....

Doç. Dr. Ersin BAHÇECİ

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

## ETİK BEYAN

İskenderun Teknik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez üzerinde Yükseköğretim Kurulu tarafından hiçbir değişiklik yapılamayacağı için tezin bilgisayar ekranında görüntülendiğinde asıl nüsha ile aynı olması sorumluluğunun tarafıma ait olduğunu,
  - Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
  - Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
  - Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
  - Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
  - Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,
- bildirim, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Hanife KAHRAMAN

31/01/2024

ÖRGÜTSEL GÜVEN ALGISININ İŞ PERFORMANSINA ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL  
BAĞLILIĞIN ARACI ROLÜ: OKYANUS AŞIRI ÇALIŞAN  
GEMİ ADAMLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA  
(Yüksek Lisans Tezi)

Hanife KAHRAMAN

İSKENDERUN TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Ocak 2024

ÖZET

Bu araştırmada okyanus aşırı çalışan gemi adamlarında örgütsel güven algısının iş performansına etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli tercih edilmiştir. Araştırmanın evrenini, Türk armatörlere bağlı okyanus aşırı çalışan gemi adamları oluştururken örneklemini, çalışmaya gönüllü olarak katılan 316 gemi çalışanı oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak örgütsel güven, işgören performansı ve örgütsel bağlılık ölçekleri kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS programı kullanılmıştır. Normal dağılım gösteren verilerin analizinde parametrik testler kullanılmıştır.

Araştırmanın ikili ve çoklu grup karşılaştırma bulgularına göre yaş, gemi tipi, şirketteki hizmet süresi ve gemideki süre değişkenlerinde bazı ölçek ve alt boyutlarda anlamlı bir fark tespit edilirken ( $p < 0,05$ ), medeni durum, öğrenim durumu, gemi sınıfı, hizmet sınıfı ve denizdeki hizmet süresi değişkenlerinde tüm ölçek ve alt boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p > 0,05$ ). Korelasyon testi bulgularına göre gemi adamlarının örgütsel güven algısı, örgütsel bağlılık ve iş performansları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir ( $p < 0,01$ ). Regresyon testi bulgularına göre örgütsel güven algısının, iş performansı ( $\beta = ,259$ ) ve örgütsel bağlılığa ( $\beta = ,668$ ) olumlu ve anlamlı düzeyde bir etkisi belirlenmiştir ( $p < 0,01$ ). Örgütsel bağlılığın da iş performansına ( $\beta = ,281$ ) olumlu ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0,01$ ). Process Macro aracılığıyla yapılan aracılık rolü bulgularına göre örgütsel güven algısının iş performansı üzerindeki etkisinin (toplam etki  $\beta = ,259$ ; direkt etki  $\beta = ,142$ ) aracı değişken olan örgütsel bağlılık modele dâhil edildiğinde azalma gösterdiği (endirekt etki  $\beta = ,117$ ) tespit edilmiştir ( $p < 0,01$ ). Sonuç olarak örgütsel güven algısının iş performansına etkisinde örgütsel bağlılığın kısmi aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler : Gemi adamları, örgütsel güven, örgütsel bağlılık, iş performansı

Sayfa Adedi : 87

Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Özlem DOĞAN

THE MEDIATOR ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE EFFECT OF  
ORGANIZATIONAL TRUST PERCEPTION ON JOB PERFORMANCE:  
A STUDY ON SEAFARERS WORKING OVERSEAS  
(M. Sc. Thesis)

Hanife KAHRAMAN

ISKENDERUN TECHNICAL UNIVERSITY  
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

January 2024

ABSTRACT

This study aimed to determine the mediating role of organizational commitment in the effect of organizational trust perception on job performance in oceangoing seafarers. The research design used in the study was the survey model, a quantitative method. The study population consisted of seafarers working overseas in affiliation with Turkish shipowners, while the sample was comprised of 316 ship crew members who voluntarily participated in the study. Organizational trust, employee performance, and organizational commitment scales were employed as data collection tools. The data obtained in the study were analyzed using the SPSS program. Parametric tests were used to analyze normally distributed data.

According to the study's two-group and multiple-group comparison findings, significant differences were detected in certain scales and subdimensions for the variables of age, ship type, length of service in the company, and time on board ship ( $p < .05$ ). No significant differences were observed in any of the scales or subdimensions for the variables of marital status, educational status, ship class, service class, or length of service at sea ( $p > .05$ ). Based on the correlation test results, positive significant relationships were observed between the seafarers' perceptions of organizational trust, organizational commitment, and job performance ( $p < 0.01$ ). The regression test results showed a positive and significant effect of organizational trust perception on job performance ( $\beta = .259$ ) and organizational commitment ( $\beta = .668$ ) ( $p < .01$  for both). Organizational commitment was also determined to have a positive and significant effect on job performance ( $\beta = .281$ ) ( $p < .01$ ). According to the findings on mediating roles obtained using the PROCESS macro, the effect of organizational trust perception on job performance (total effect  $\beta = .259$ ; direct effect  $\beta = .142$ ) decreased when the mediating variable, organizational commitment, was included in the model (indirect effect  $\beta = .117$ ) ( $p < .01$ ). In conclusion, organizational commitment was determined to have a partial mediating effect on the impact of organizational trust perception on job performance.

Key Words : Seafarers, organizational trust, organizational commitment, job performance

Page Number : 87

Supervisor : Asst. Prof. Dr. Özlem DOĞAN

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimimin ders ve tez aşamasında benimle değerli fikir ve görüşlerini paylaşan, bana her konuda yol gösteren tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Özlem DOĞAN'a, veri toplama sürecinde yardımlarını esirgemeyen Öğr. Gör. Özcan AYGÜL'e ve desteklerini her zaman hissettiğim annem, babam, eşim ve kızlarıma çok teşekkür ederim.



**İÇİNDEKİLER**

	<b>Sayfa</b>
ÖZET .....	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLERİN LİSTESİ .....	xi
RESİMLERİN LİSTESİ .....	xii
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xiii
1. GİRİŞ.....	1
2. KURAMSAL ÇERÇEVE .....	4
2.1. Deniz Yolu Taşımacılığı .....	4
2.1.1. Dünya deniz ticaret filosu.....	5
2.1.2. Türkiye deniz ticaret filosu.....	8
2.1.3. Gemi kavramı .....	9
2.1.4. Ticari gemiler .....	9
2.2. Gemi Adamı Görev ve Sorumlulukları .....	15
2.2.1. Gemi adamı kavramı .....	17
2.2.2. Güverte sınıfı .....	20
2.2.3. Makine sınıfı.....	21
2.2.4. Yardımcı hizmetler sınıfı.....	23
2.2.5. Dünya ve Türkiye'deki gemi adamı arzı sayısal verileri.....	24
2.3. Örgütsel Güven .....	25
2.3.1. Güven kavramı .....	25
2.3.2. Örgütsel güven kavramı.....	25

2.3.3. Örgütsel güvenin alt boyutları .....	26
2.3.4. Örgütsel güven modelleri .....	28
2.4. İş Performansı .....	31
2.4.1. Performans kavramı.....	32
2.4.2. Performans değerlendirme yöntemleri .....	32
2.4.3. İş performansı kavramı .....	36
2.4.4. İş performansını etkileyen faktörleri .....	37
2.5. Örgütsel Bağlılık .....	38
2.5.1. Örgütsel bağlılık kavramı .....	38
2.5.2. Örgütsel bağlılığın önemi .....	39
2.5.3. Örgütsel bağlılık yaklaşımları .....	40
2.5.4. Tutumsal bağlılık yaklaşımları .....	40
2.5.5. Davranışsal bağlılık yaklaşımları .....	43
2.5.6. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı .....	44
3. YÖNTEM .....	46
3.1. Araştırma Modeli.....	46
3.2. Araştırmanın Hipotezleri .....	47
3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	47
3.4. Veri Toplama Araçları.....	49
3.4.1. Demografik bilgiler formu.....	49
3.4.2. Örgütsel güven ölçeği .....	50
3.4.3. İş performansı ölçeği .....	50
3.4.4. Örgütsel bağlılık ölçeği .....	50
3.5. Verilerin Analizi .....	50
4. BULGULAR .....	51
5. TARTIŞMA .....	62

	<b>Sayfa</b>
6. SONUÇ VE ÖNERİLER .....	67
KAYNAKLAR .....	69
EKLER.....	84
EK-1. Etik Kurul Onayı .....	84
EK-2. Anket Formu.....	85



## ÇİZELGELERİN LİSTESİ

<b>Çizelge</b>	<b>Sayfa</b>
Çizelge 2.1. Yıllara göre uluslararası deniz ticareti .....	4
Çizelge 2.2. Gemi tipi ve gemi sayısına göre dünya deniz ticaret filosunun dağılımı ..	5
Çizelge 2.3. Gemi tipi ve gros tonaja (1000 GT) göre dünya deniz ticaret filosunun dağılımı .....	6
Çizelge 2.4. Dünya deniz ticaret filosu bayrak sicili (1000 GT ve üzeri) .....	8
Çizelge 2.5. Yabancı bayraklı Türk ticaret gemilerinin bayrak sicili .....	9
Çizelge 2.6. Gemi adamı arz eden ilk beş ülke sıralaması .....	24
Çizelge 3.1. Evren ve örneklemdaki gemi adamı sayıları .....	48
Çizelge 4.1. Gemi adamlarının demografik özellikleri.....	51
Çizelge 4.2. Ölçek ve alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistikler .....	52
Çizelge 4.3. Gemi adamlarının yaş değişkeni Anova testi sonuçları.....	53
Çizelge 4.4. Gemi adamlarının medeni durum değişkeni t-testi sonuçları .....	54
Çizelge 4.5. Gemi adamlarının öğrenim durumu değişkeni Anova testi sonuçları .....	54
Çizelge 4.6. Gemi adamlarının gemi sınıfı değişkeni Anova testi sonuçları.....	55
Çizelge 4.7. Gemi adamlarının hizmet sınıfı değişkeni t-testi sonuçları .....	55
Çizelge 4.8. Gemi adamlarının gemi tipi değişkeni t-testi sonuçları.....	56
Çizelge 4.9. Gemi adamlarının deniz hizmet süresi değişkeni Anova testi sonuçları ....	56
Çizelge 4.10. Gemi adamlarının şirket hizmet süresi değişkeni Anova testi sonuçları..	57
Çizelge 4.11. Gemi adamlarının gemideki süre değişkeni Anova testi sonuçları .....	58
Çizelge 4.12. Pearson korelasyon testi sonuçları .....	59
Çizelge 4.13. Regresyon testi sonuçları.....	60
Çizelge 4.14. Aracılık etkisine ilişkin sonuçlar .....	60

**ŞEKİLLERİN LİSTESİ**

<b>Şekil</b>	<b>Sayfa</b>
Şekil 2.1. Gemi sayısı bazında dünya deniz ticaret filosu yaş ortalamaları.....	7
Şekil 2.2. Gros ton bazında dünya deniz ticaret filosu yaş ortalamaları.....	7
Şekil 2.3. Ticari gemilerin sınıflandırılması . .....	9
Şekil 2.4. Gemideki organizasyon şeması .....	19
Şekil 2.5. Beş boyutlu örgütsel güven modeli .....	29
Şekil 2.6. Temel güven modeli .....	30
Şekil 2.7. Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması.....	40

**RESİMLERİN LİSTESİ**

<b>Resim</b>	<b>Sayfa</b>
Resim 2.1. Dökme yük gemisi .....	10
Resim 2.2. Konteyner gemisi .....	11
Resim 2.3. Genel kargo gemisi .....	11
Resim 2.4. Ro-Ro gemisi .....	12
Resim 2.5. Ham petrol tankeri .....	12
Resim 2.6. Ürün tankeri .....	13
Resim 2.7. LNG tankeri .....	13
Resim 2.8. LPG tankeri .....	14
Resim 2.9. Kimyasal tanker .....	14
Resim 2.10. Kruvaziyer gemisi .....	15
Resim 2.11. Feribot .....	15
Resim 2.12. Römorkör .....	16
Resim 2.13. Buzkıran gemisi .....	16
Resim 2.14. Sondaj gemisi .....	17

## SİMGELER VE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış simgeler ve kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

### Simgeler

### Açıklamalar

%

Yüzde

### Kısaltmalar

### Açıklamalar

**BIMCO**

Baltic and International Maritime Council

**DWT**

Dedveyt Ton

**EMSA**

European Maritime and Safety Agency

**DTO**

Deniz Ticaret Odası

**f**

Frekans

**GMDSS**

Global Maritime Distress and Safety System

**GT**

Gros Ton

**H**

Hipotez

**ICS**

International Chamber of Shipping

**IMO**

International Maritime Organization

**ISM**

International Safety Management

**ISO**

International Organization for Standardization

**LNG**

Liquefied Natural Gas

**LPG**

Liquefied Petroleum Gas

**Max.**

Maksimum

**MEB**

Millî Eğitim Bakanlığı

**Min.**

Minimum

**N**

Katılımcı Sayısı

**Ort.**

Ortalama

**p**

Anlamlılık Düzeyi

**r**

Korelasyon Katsayısı

**S.S.**

Standart Sapma

<b>SPSS</b>	Statistical Package for the Social Sciences
<b>TCUAB</b>	Türkiye Cumhuriyeti Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı
<b>TCUDHB</b>	Türkiye Cumhuriyeti Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı
<b>TTK</b>	Türk Ticaret Kanunu
<b>ULCC</b>	Ultra Large Crude
<b>UNCTAD</b>	United Nations Conference on Trade and Development
<b>vb.</b>	Ve Benzeri
<b>VLCC</b>	Very Large Crude Carrier



## 1. GİRİŞ

Küresel denizcilik sektöründe 2019 yılında ortaya çıkan yeni tip korana virüs (Covid-19) salgını sebebiyle bazı sorunlar yaşanmıştır. Bunları; liman trafiğinde tıkanıklıklar, boş konteyner sorunu, gemi adamlarının Covid-19 tedbirleri kapsamında gemiye katılma ve ayrılma sürecindeki yaşadığı aksaklıklar, gemi adamlarının Covid-19'a bağlı sağlık sorunları ve buna bağlı olarak armatör şirketlerin gemilere denizci arzı konusunda sorun yaşaması şeklinde sıralayabiliriz (Shih, 2020; Millefiori ve diğerleri, 2021). Günümüzde ise sektörde, küresel artan ticaret politikasına bağlı olarak küresel lojistik sıkışıklığı ve Ukrayna-Rusya savaşı gibi jeopolitik gerilimler de dâhil pek çok sayıda zorluklarla mücadeleye devam edilmektedir (UNCTAD, 2022a). Özellikle 2022 yılında Rusya'nın Ukrayna'ya açtığı savaş, deniz taşımacılığı sektörünü ciddi şekilde etkilemiştir. Bölgedeki ticari gemilerin çatışmalardan etkilenmesi nedeniyle armatörler ve diğer operatörler yük taşımacılığını yeniden yönlendirmek ve gemilerin yönünü değiştirmek zorunda kalmıştır. Bazı şirketler ise Ukrayna ve Rusya'dan çıkan ve bu ülkelere yapılan sevkiyatları askıya almak durumunda kalmıştır. Bölgede taşımacılığa risk olarak devam eden şirketler ise navlun fiyatlarını ciddi miktarda artırmıştır. Savaşın başlangıcında Ukrayna limanlarında 94 gemide mahsur kalan yaklaşık 2000 denizcinin uzun süre kurtarılamaması, bölgedeki diğer ülke limanlarına sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamları üzerinde de korku, endişe ve güvensizlik ortamı oluşturmuştur (European Parliament, 2022).

Denizcilik sektörünün, yaşanan tüm bu olumsuzluklara rağmen daha sürdürülebilir bir geleceğe geçiş yapması, Uluslararası Denizcilik Örgütü'nün (International Maritime Organization\_ IMO) 2050 yılında sıfır karbon emisyonu (IMO, 2023) hedefi doğrultusunda deniz taşımacılığının karbon emisyonundan arındırılması ve dijitalleşmeyi benimsemesi de gerekmektedir. Uluslararası küresel ticaret değerinin 2022 yılsonu itibarıyla yaklaşık 32 trilyon Amerikan dolarına ulaşacağı belirtilmiştir (UNCTAD, 2022b). Uluslararası ticaretin yaklaşık %90'ının deniz yolu taşımacılığıyla gerçekleştiği (ICS, 2023) değerlendirildiğinde denizcilik sektörünün küresel ticaret için 28,8 trilyon Amerikan doları gibi büyük bir oranda paya sahip olduğu görülmektedir. Bu durum; deniz yolu taşımacılığının, diğer taşımacılık yollarına oranla daha çok tercih edilen taşıma türü olduğunun bir göstergesidir. Bunun en önemli nedeni deniz yolu taşımacılığında yükün gemilerle uzak mesafelere, tek seferde ve çok büyük tonajlarda taşınabilmesi sebebiyle taşıma maliyetinin birim maliyet bazında diğer taşımacılık türlerine göre çok daha düşük maliyetli ve ekonomik bir taşımacılık türü

olmasıdır. Bu sebeple de taşımacılık ve lojistik firmaları deniz yolu taşımacılığını; kara, hava ve demir yolu taşımacılığı gibi diğer taşıma türlerine nazaran daha çok tercih etmektedirler (Aygül ve Baştuğ, 2020).

Kişisel ve örgütsel hedeflere ulaşmak amacıyla insanlar, farklı biçimlerde bağlı oldukları grup ve kişilerle beraber çalışmak zorundadır. Bu zorunluluk, genellikle çalışanların birbirlerine bağımlı olmalarını gerektirir (Mayer, Davis ve Schoorman, 1995). Çoğu ilişkinin özünü oluşturan, insanları bir arada tutan ve insanlara güvenlik hissi veren güven duygusudur (Gilbert ve Tang, 1998). Günümüzde rekabetin yüksek olduğu piyasa koşullarında çalışanlar ile işverenler arasında sağlam bir güven duygusunun kurulması; işletmelerin amaçlarına ulaşmasını, çevresel koşullar ile etkin biçimde rekabet ederek başarı elde edilmesinin yanı sıra çalışanlar bakımından iş sözleşmesinin sürdürülebilirliği için de önemli bir durumu ifade eder (Yorulmaz ve Karabacak, 2020). Örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşması için iş performansı da önemli bir göstergedir. İş performansı, örgütlerin hedeflerine erişmesine katkıları sağlayan kişilerin kontrolündeki davranış ve faaliyetlerdir (Rotundo ve Sackett, 2002). İş performansının yüksek olduğu çalışan, örgütsel performansını artırır ve bu durum örgütler için çok önemli olan rekabetçi gücü yükseltir (Turunç, 2010). Çalışanların iş performansının belirli bir düzeyde olması, örgütlerin günümüz koşullarında varlığını devam ettirebilmesi bakımından önemlidir. Örgütler için diğer bir önemli kavram ise örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte duydukları psikolojik bağlılıktır. Çalışanların örgüt değerlerini özümsemesi, işine ilgi ve sadakat duymasıyla ortaya çıkar. Bu durumun sonucunda çalışanlar, örgüt faaliyetlerinin bir parçası olmanın yanında beklenilenin üstünde çaba gösterir ve devamlılık davranışını kazanır (Erkmen ve Çerik, 2007:108).

Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık işletmelerin amaç ve hedeflerine ulaşabilmeleri ve faaliyet gösterdikleri sektörlerde rekabet etmeleri için önemlidir (Yıldız, 2019). Örgütsel güven ve bağlılığı yüksek olan işletme çalışanları, kendilerini iş ortamında daha rahat hisseder ve işletmenin bir parçası olarak görürler. Bu durumdan ötürü çalışanların bireysel iş performansları da yüksek olur (Mete ve Aksoy, 2015). Denizcilik sektörü işletmelerinde de örgütsel güven ve örgütsel bağlılık önem arz etmektedir. Denizcilik sektörü, iş kolundaki görevlerin yanı sıra deniz koşullarındaki zorlukları da içerir. Denizcilik sektöründeki çalışanların bu şartların üstesinden gelebilmeleri bir noktada işletmelerine olan duygularına bağlıdır.

Bu araştırma, okyanus aşırı çalışan gemi adamlarında örgütsel güven algısının iş performansına etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolünü tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Gemi adamlarında örgütsel güven algısının iş performansına etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolünün belirlenmesi, denizcilik sektöründeki işletmelere gemi çalışanlarının örgüte, yöneticiye ve arkadaşlarına duydukları güven, iş performansı ile örgüte karşı hissettikleri bağlılık hakkında bilgiler sağlayacaktır. Gemi adamlarına göre gemi, yalnızca bir çalışma alanı olmakla birlikte uzun süreli olarak yaşamlarını sürdürdükleri bir alandır (Demir ve Çolak Gürkan, 2020). Okyanus aşırı çalışan gemi adamlarının karadaki farklı sektörlerde görev yapan bireyler gibi her gün gidip geldikleri bir işyeri bulunmamakta ve bu açıdan çalışma ortamları diğer sektörlerle göre farklılık göstermektedir. İş yerleri aynı zamanda yaşam alanları olan gemi adamları, sözleşmelerine göre uzun süreli olarak ailelerinden ve yaşadıkları sosyal ortamdan uzağa seyahat ederler ve bir tür sosyal izolasyon içerisinde olurlar (Thomas, 2003:50-52). Gemide olmadıkları zaman dilimlerinde ise bağlı oldukları işletmelerde yürütecek herhangi bir görevleri olmadığı için genel olarak evde zaman geçirirler. Bununla beraber okyanus aşırı çalışan gemi adamları, iç sularda çalışan gemi adamlarının çalışma koşullarına da sahip değildir. İç sularda çalışan gemi adamları, çok uzak mesafelere seyahat etmedikleri gibi günü birlik veya birkaç günde bir evlerine gidebilmekte aile, arkadaş ve çalıştıkları denizcilik işletmeleri ile daha çok irtibat kurabilmektedir. Denizcilik işletmeleri, zorlu çalışma koşulları altında hizmet veren gemi adamlarının örgütsel güven, iş performansı ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki ve birbirlerini etkileme durumuna göre stratejiler geliştirerek çalışanlarından yüksek verim alabilirler. Denizcilik sektöründeki işletmelerde çalışanların önemli bir kısmı işletmeden uzakta çalışmaktadır. Bu iş şartları örgütsel güven ve bağlılığı etkilemektedir. Çalışanlar ile işletme arasındaki bu bağda yaşanacak bir problem çalışanların işletmeye güven ve bağlılığını azaltacak, bu durum işletmenin de performansını olumsuz etkileyecektir. Örgütsel güven ve örgütsel bağlılığın düşük olduğu işletmelerde bunlara ek olarak nitelikli personelin bulunması zorlaşacak, yük teslimi gecikecek ve işletme maliyetleri de artış gösterecektir. Buradan hareketle araştırma konusunun denizcilik sektörü için önemli olduğu düşünülerek bu çalışma yapılmıştır. Bu bilgiler doğrultusunda denizcilik sektöründe literatür incelendiğinde örgütsel güven algısı, iş performansı ve örgütsel bağlılık ile ilgili sınırlı sayıda çalışma yapılmasına karşın okyanus aşırı çalışan gemi adamlarında örgütsel güven algısının iş performansına etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünün araştırılmasını ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenlerle araştırma sonuçlarının denizcilik literatürü ve sektörüne önemli katkılar sağlayacağı beklenmektedir.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde gemi ve gemi tipleri, gemi adamı görev ve sorumlulukları, örgütsel güven, iş performansı ve örgütsel bağlılığa ilişkin kuramsal bilgiler detaylı olarak ele alınmıştır.

### 2.1. Deniz Yolu Taşımacılığı

Uluslararası ticarete küreselleşmeyle birlikte deniz yolu taşımacılığının önemi gün geçtikçe artmaktadır. Yüksek miktardaki ürünlerin düşük maliyetle ve güvenilir bir şekilde taşınması, deniz yolu taşımacılığını kara ve demir yoluna göre sektörde daha avantajlı hale getirmektedir (Saban ve Güğerçin, 2009). Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı (United Nations Conference on Trade and Development\_UNCTAD) sektör raporunda uluslararası deniz ticaret hacmi 2021 yılı sonunda 12,072 milyar ton iken 2022'de yüzde 0,4 oranında bir daralma göstererek 12,027 milyar tona gerilemiştir. Ancak 2023 yılında deniz ticaret hacminin yüzde 2,4 oranında büyüyeceği ve 2024-2028 yıllarında orta vadede ise yine devam eden ılımlı bir büyüme sergilemesi beklenmektedir (UNCTAD, 2023). Uluslararası deniz ticaretinin 1970 yılından 2021 yılı ocak ayına kadar yıllara göre olan değerleri Çizelge 2.1.'de verilmiştir (UNCTAD, 2022a).

Çizelge 2.1. Yıllara göre uluslararası deniz ticareti (UNCTAD, 2022a)

Yıl	Tanker	Ana Dökme Yük (Milyar ton)	Diğer Kuru Yükler	Toplam Kargo
1970	1,440	0,448	0,717	2,605
1980	1,871	0,608	1,225	3,704
1990	1,755	0,988	1,265	4,008
2000	2,163	1,186	2,635	5,984
2010	2,752	2,232	3,423	8,408
2015	2,932	2,930	4,161	10,023
2016	3,058	3,009	4,228	10,295
2017	3,146	3,151	4,419	10,716
2018	3,201	3,215	4,603	11,019
2019	3,163	3,218	4,690	11,071
2020	2,918	3,196	4,531	10,645
2021	2,952	3,272	4,761	10,985

**Kaynak:** (UNCTAD, 2022a)

Çizelge 2.1.'de gösterilen tanker; ham petrol, rafine edilmiş petrol ürünleri, gaz ve kimyasalları içerirken ana dökme yükler; demir cevheri, tahıl, kömür, boksit/alümina ve fosfatı içermektedir. Diğer kuru yükler ise; küçük dökme yükler, konteyner ve genel kargo yüklerini içermektedir. Buna göre 01 Ocak 2021 tarihi itibariyle bir yılda taşınan yaklaşık 11 milyar ton uluslararası yükün %26,9'unu tanker yükleri, %29,8'ini ana dökme yükler ve %43,3'ünü de diğer kuru yükler oluşturmaktadır (UNCTAD, 2022a).

### 2.1.1. Dünya deniz ticaret filosu

Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Raporu'na göre 2023 Ocak ayı itibariyle küresel deniz ticareti 100 GT (gros ton) ve üzeri 105493 gemi ve 2,27 milyar dedveyt ton (DWT) kapasiteden oluşmaktadır. Bu değere barçlar, iç su gemileri, askeri gemiler, balıkçı tekneleri ve açık deniz sabit veya hareketli platformları dâhil edilmemiş olup bu kapasitenin %85'ini petrol tankerleri, dökme yük gemileri ve konteyner gemileri oluşturmaktadır (UNCTAD, 2023).

Avrupa Deniz Emniyeti Ajansı (European Maritime and Safety Agency EMSA) Equasis istatistiklerine göre ise Çizelge 2.2. ve Çizelge 2.3.'de görüldüğü gibi 2022 yılı dünya deniz ticaret filosu 100 gros ton ve üzeri 126947 adet gemi ile toplamda 1,557 milyar gros ton kapasiteden oluşmaktadır (EMSA, 2023).

Çizelge 2.2. Gemi tipi ve gemi sayısına göre dünya deniz ticaret filosunun dağılımı (EMSA, 2023)

Gemi Tipi	Küçük	Orta	Büyük	Çok Büyük	Toplam
	GT<500	500≤GT<25000	25000≤GT<60000	GT≥60000	
Dökme yük	279	3901	7103	1937	13220
Konteyner	19	2409	1684	1624	5736
Balıkçı gemileri	20124	5806	4	1	25935
Gaz tankerleri	34	1182	475	619	2310
Genel kargo	4105	12181	288	0	16574
Açık deniz platform gemileri	2871	5097	122	319	8409
Ham petrol ve kimyasal tankerler	1985	7513	2827	2291	14616
Diğer tankerler	448	776	16	0	1240
Yolcu gemileri	4417	2945	299	205	7866
Ro-Ro	1025	1111	553	277	2966
Hizmet gemileri	3801	3810	38	8	7657
Özel kargo gemileri	8	287	63	9	367
Römorkörler	19131	920	0	0	20051
<b>Toplam</b>	<b>58247</b>	<b>47938</b>	<b>13472</b>	<b>7290</b>	<b>126947</b>

**Kaynak:** (EMSA, 2023)

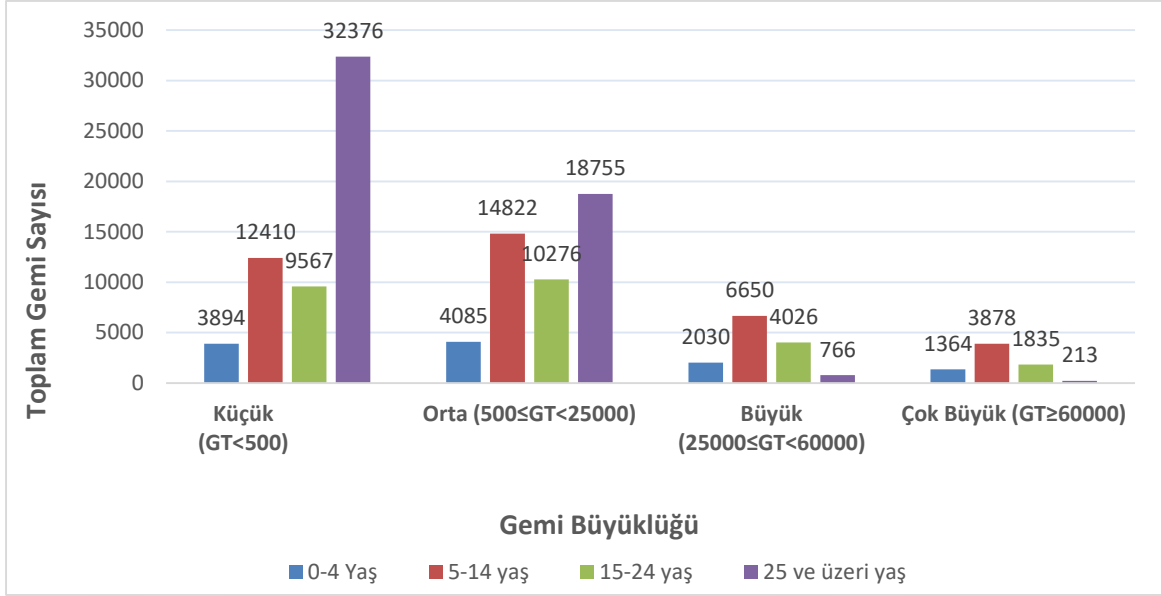
Çizelge 2.2.'de çok büyük ve büyük gemi kategorisindeki 20762 adet toplam geminin, 9040 adet ile (%43,5) dökme yük gemileri, 5118 adet ile (%24,7) ham petrol ve kimyasal tankerleri, 3308 adet ile (%15,9) konteyner gemileri ile bu ölçüdeki toplam sayının yaklaşık %85'ini oluşturduğu görülmektedir. Gros tonaj açısından da Çizelge 2.3.'de görüleceği üzere büyük gemilerin %84,7'sini ve çok büyük gemilerin %80,6'sını dökme yük, ham petrol, kimyasal tanker ve konteyner gemilerinin oluşturduğu görülmektedir.

Çizelge 2.3. Gemi tipi ve gros tonaja (1000 GT) göre dünya deniz ticaret filosunun dağılımı (EMSA, 2023)

Gemi Tipi	Küçük	Orta	Büyük	Çok Büyük	Toplam
	GT<500	500≤GT<25000	25000≤GT<60000	GT≥60000	
Dökme yük	113	56394	267551	199770	523828
Konteyner	8	29217	62665	188584	280473
Balıkçı gemileri	4379	7972	142	71	12564
Gaz tankerleri	13	7643	20729	69509	97895
Genel kargo	1443	55836	9705	0	66984
Açık deniz platform gemileri	806	14992	5578	38209	59586
Ham petrol ve kimyasal tankerler	640	45896	98813	243026	388375
Diğer tankerler	135	2238	465	0	2839
Yolcu gemileri	1142	11868	10891	23464	47366
Ro-Ro	334	6760	26284	18662	52039
Hizmet gemileri	947	11247	1391	1039	14625
Özel kargo gemileri	3	2489	2482	654	5628
Römorkörler	4674	784	0	0	5457
<b>Toplam</b>	<b>14636</b>	<b>253336</b>	<b>506696</b>	<b>782990</b>	<b>1 557658</b>

**Kaynak:** (EMSA, 2023)

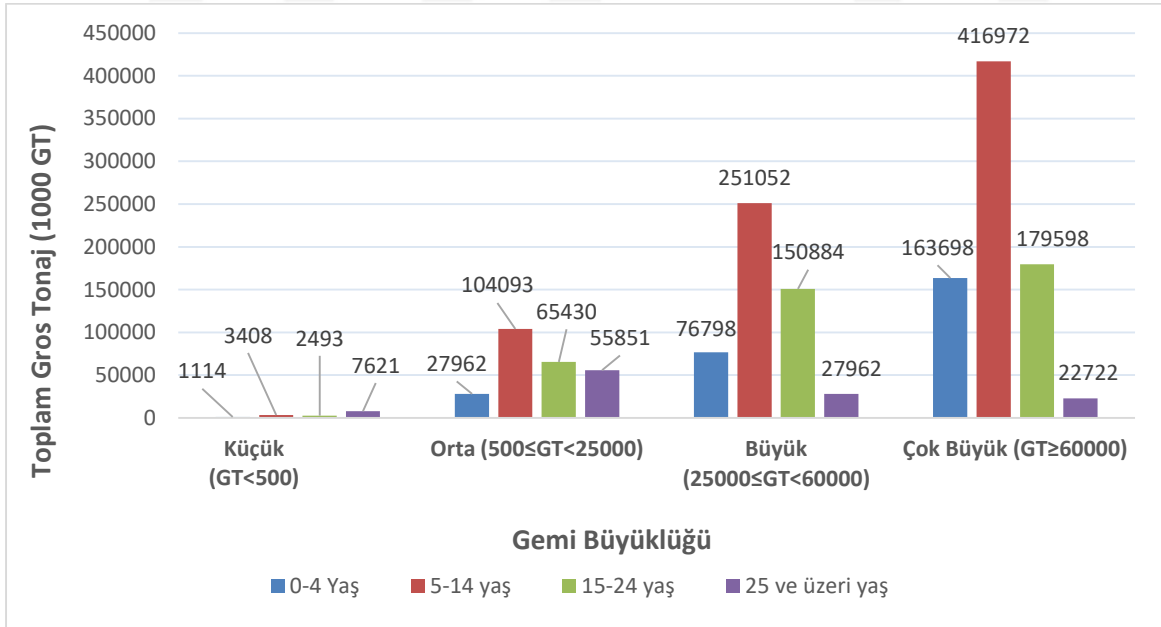
Küresel ticarete böylesine büyük bir pay sahibi olan deniz yolu taşımacılığını gerçekleştiren dünya deniz ticaret filosu yukarıdaki çizelgelerde gemi sayısı olarak incelendiğinde, 20762 gemi sayısı ile filonun %17'sini büyük ve çok büyük hacimli gemilerin oluşturduğunu görmekteyiz. Gemi sayısı açısından filoda oransal olarak her ne kadar düşük gözükse de, çizelge hacimsel olarak incelendiğinde ise filonun yaklaşık %83'ünü (1,289 milyar GT) hacmi 25 000 GT ve üzeri olan büyük ve çok büyük hacimli okyanus aşırı (oceangoing) çalışan gemilerin oluşturduğunu görmekteyiz. Bir başka açıdan baktığımızda, yıllık 28,8 trilyon Amerikan doları değerinde taşımacılık yapılan denizcilik sektörünün 23,9 trilyon Amerikan doları değerindeki taşıma faaliyetinin bu okyanus aşırı çalışan büyük ve çok büyük tonajlı gemilerle gerçekleştirildiği görülmektedir. Ayrıca 2022 yılı itibariyle dünya deniz ticaret filosundaki gemilerin yaş ortalamalarına bakıldığında aşağıda verilen Şekil 2.1. ve Şekil 2.2.'deki durum görülmektedir.



**Kaynak:** (EMSA, 2023)

Şekil 2.1. Gemi sayısı bazında dünya deniz ticaret filosu yaş ortalamaları (EMSA, 2023)

Şekil 2.1. incelendiğinde 2022 yılında dünya deniz ticaret filosunun gemi sayısı bazında %40'ından fazlasının 25 yaşın üzerinde olduğunu ve bu 25 yaş üzeri gemilerin de yaklaşık %60'ının küçük gemiler kategorisinde olduğunu göstermektedir.



**Kaynak:** (EMSA, 2023)

Şekil 2.2. Gros ton bazında dünya deniz ticaret filosu yaş ortalamaları (EMSA, 2023)

Şekil 2.2. incelendiğinde büyük kategorisindeki gemilerin %64,4'ü ve çok büyük kategorisindeki gemilerin de %71,9'unun büyük çoğunluğunun yaş ortalaması 15 yaşın altında olduğu görülmektedir.

### 2.1.2. Türkiye deniz ticaret filosu

Türkiye deniz ticaret filosu, 01.01.2023 tarihi baz alındığında daha önceki yıllara benzer olarak DWT ve ticari değer açısından gemi sahibi olan ilk üç ülkenin Yunanistan, Çin ve Japonya olduğu görülmektedir. Tonaj açısından Yunanistan (148 milyar Amerikan doları), ticari değer bakımından ise Çin (155 milyar Amerikan doları) başı çekmektedir. Türkiye ise (1000 GT ve üzeri) 6 056462 DWT'i Türk bayraklı ve 31 243034 DWT'i yabancı bayrak olmak üzere toplamda 37 348182 DWT kapasiteli bir filo ile dünyada ilk 25 ülke içinde 16. sırada yer almaktadır. Bu kapasite ile 2,27 milyar DWT'luk dünya deniz ticaret filosunun %1,7'sini oluşturmaktadır. Ticari değer açısından ise 14 milyar Amerikan doları olan Türk deniz ticaret filosu ilk 25 ülke arasında yer alamamaktadır.

Türk armatörlerin son yıllarda kayda değer rakamlarda gemi satın alması ile beraber Türkiye'nin DWT hacminin 2023 yılsonunda 40 milyon DWT'yi geçmesi beklenmektedir (DTO, 2023). Aşağıda Çizelge 2.4.'te DWT'e göre dünya sıralamasındaki ilk 5 ülke ile Türkiye'nin konumu gösterilmiştir.

Çizelge 2.4. Dünya deniz ticaret filosu bayrak sicili (1000 GT ve üzeri) (UNCTAD, 2023)

Bayrak Devleti	Gemi Sayısı			Dedveyt Tonaj (DWT)		
	Ulusal Bayrak	Yabancı Bayrak	Toplam	Ulusal Bayrak	Yabancı Bayrak	Toplam
1-Yunanistan	598	4332	4936	51 976486	341 036573	393 033425
2- Çin	5997	2791	8839	121 809591	179 066943	301 997355
3- Japonya	950	3069	4023	37 438045	200 224252	237 673376
4- Singapur	1373	1410	2813	68 494373	72 237484	140 824814
5- Hong Kong	842	979	1842	72 339321	44 542059	117 287467
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
16- Türkiye	396	1361	1766	6 056462	31 243034	37 348182

**Kaynak:** (UNCTAD, 2023)

Türk bayraklı gemilerin %27,7'si dökme yük, %26,5'i ham petrol, %14'ü konteyner, %12,9'u genel kargo ve %18,9'u diğer gemi tiplerinden oluşmaktadır (UNCTADStat, 2023a). Ayrıca Türk armatör şirketlerinin sahip olduğu yabancı bayraklı Türk ticaret gemilerinin sicillerinin kayıtlı olduğu ve toplam kapasitenin %73'ünü oluşturan ilk 5 bayrak devleti aşağıda Çizelge 2.5.'te verilmiştir.

Çizelge 2.5. Yabancı bayraklı Türk ticaret gemilerinin bayrak sicili (UNCTAD, 2023b)

No	Bayrak Devleti	Kapasite (DWT)
1	Marshall Adaları	8 380000
2	Malta	8 095000
3	Panama	5 392000
4	Liberya	4 657000
5	Singapur	681000

**Kaynak:** (UNCTAD, 2023b)

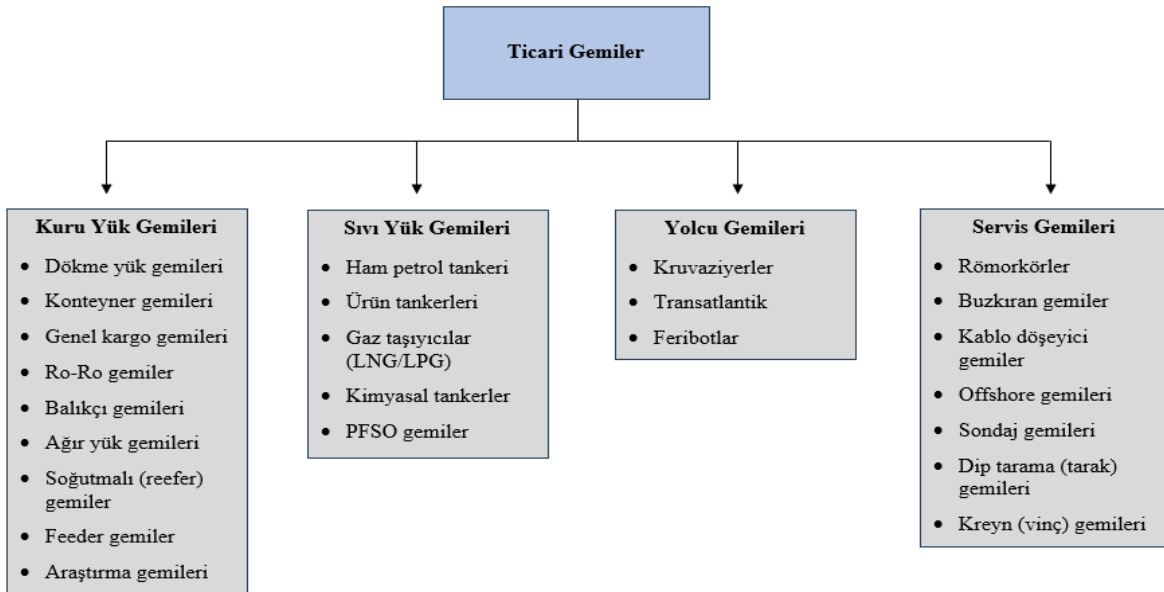
### 2.1.3. Gemi kavramı

Gemi kavramı, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun (TTK) 931. maddesinin 1 numaralı bendine göre "Tahsis edildiği amaç, suda hareket etmesini gerektiren, yüzme özelliği bulunan ve pek küçük olmayan her araç, kendiliğinden hareket etmesi imkânı bulunmasa da, bu Kanun bakımından "gemi" sayılır." şeklinde ifade edilmektedir.

4922 sayılı Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında Kanununun 1. maddesinin a bendine göre "Denizde kürekten başka aletle yola çıkabilen her araca, adı, tonilatosu ve kullanma amacı ne olursa olsun "gemi" denir."

### 2.1.4. Ticari gemiler

Ticari gemiler, yüklerinin temel özelliklerine göre sınıflandırılabilir. Ticari gemilerin sınıflandırılması Şekil 2.3.'te verilmiştir.



Şekil 2.3. Ticari gemilerin sınıflandırılması (Olsen, 2023)

Aşağıda bazı ticari gemiler hakkında detaylı bilgiler ve görseller verilmiştir.

### Kuru yük gemileri

*Dökme yük gemileri*; bu gemiler yüksek miktarlarda yük taşıyan gemilerdir. Bu gemideki yüklerin yapısı esnek olduğu için herhangi bir ambalaja sarılı değildir. Dökme yük gemilerinde genel olarak tahıl çeşitleri, kömür, boksit ve alümina fosfat taşı, çimento vb. ürün ve maddeler taşınır (UNCTAD, 2014).



**Kaynak:** (www.fleetmon.com)

Resim 2.1. Dökme yük gemisi (www.fleetmon.com)

*Konteyner gemileri*; denizyolu taşımacılığında konteynerlerin tercih edilmesiyle birlikte eski kuru yük gemilerinin yerini günümüzde daha modern olarak üretilen yeni nesil konteyner gemileri almaya başlamıştır. Bu taşımacılık türünün ilk yıllarında ABD Standartlar Enstitüsü kuralları benimsenmiş sonraki yıllarda ise Uluslararası Standart Organizasyonu (International Organization for Standardization\_ISO) kurallarına göre konteyner üretimi yapılmıştır (Ceren, 2006). Konteynerler, genel yüklerin dışında hassas taşınması gereken mal ve malzemelerde de kullanılır. Son yıllarda soğutma özelliğine sahip konteynerlerin kullanılması artış göstermiştir. Bununla beraber standart dışı, geniş ve yüksek tavanlı konteyner türleri de kullanılmaktadır (Bartan, 2007). Dayanıklı ve sağlam yeni nesil konteyner üretimiyle beraber daha eskilerde yalnızca gemi ambarında taşınabilen konteynerler, günümüzde konteyner gemilerinin güverte bölümüne taşınmaktadır. Bu durumda gemilerde taşınan konteyner sayısı da artmıştır (Samast, Sargin, Ceylan ve Ordu, 2016). Ayrıca denizyolu konteyner taşımacılığının daha karlı ve hızlı olması amacıyla konteyner gemilerinin büyüklüğü de günden güne artmaktadır (Bartan, 2007).



**Kaynak:** (www.marinetraffic.com)

Resim 2.2. Konteyner gemisi (www.marinetraffic.com)

*Genel kargo gemileri;* bu tip gemiler tek ambarlı ve tek güverteli şekilde veya farklı dökme yük tiplerinin taşınmasına imkân verecek şekilde çift ambarlı ve çift güverteli olarak tasarlanabilir. Yük elleçlemesi ambarların güverte üzerinde bulunan ağız kısmından gerçekleştirilmektedir (Branch ve Robarts, 2019:71).



**Kaynak:** (www.balticshipping.com)

Resim 2.3. Genel kargo gemisi (www.balticshipping.com)

*Ro-Ro gemileri;* araba, kamyon, yarı römork kamyon, otobüs, römork ve demiryolu vagonu gibi tekerlekli kargoları taşımak üzere tasarlanmış, kendi tekerlekleri üzerinde veya bir platform aracı kullanılarak gemiye girip çıkan kargo gemileridir. Bu tip gemiler, kargo yüklemek ve boşaltmak için vinç kullanan Lo-Lo gemilerinden farklıdır. Ro-Ro gemileri, limandayken kargonun gemiye verimli bir şekilde bindirilmesine ve gemiden inilmesine olanak tanıyan yerleşik veya kıyı tabanlı rampalara veya feribot kızaklarına sahiptir. (Olsen, 2023:81).



**Kaynak:** ([www.marinetraffic.com](http://www.marinetraffic.com))

Resim 2.4. Ro-Ro gemisi ([www.marinetraffic.com](http://www.marinetraffic.com))

### Sıvı yük gemileri

*Ham petrol tankeri;* ham petrol ticaretinin yapılması amacıyla tasarlanan gemi türüdür. Boyut ve taşınan ürünlere göre farklı adlandırılabilirler. Diğerlerine kıyasla daha çok ham petrol taşıyan tankerler, süper tankerlerdir. Süper tankerler, çok büyük ham petrol taşıyıcıları (Very Large Crude Carrier\_VLCC) ve ultra büyük ham petrol taşıyıcıları (Ultra Large Crude\_ULCC) olarak ikiye ayrılır. Ağır petrol ürünleri, genellikle akışkan değildir ve siyah renkli yükür. Hafif petrol ürünleri ise ağır petrol ürünlerine kıyasla daha akışkan olan beyaz renkli yükür. Ağır petrol ürünleri; VLCC ve ULCC'lerde taşınırken hafif petrol ürünleri; ürün tankerlerinde (product tanker) taşınmaktadır (MEB, 2023:28).



**Kaynak:** (<https://tr.mehrnews.com>)

Resim 2.5. Ham petrol tankeri (<https://tr.mehrnews.com>)

*Ürün tankerleri*; ham petrol tankerlerine kıyasla daha küçük bir kapasiteye sahip ürün tankerleri; dizel, gaz yağı, madeni yağ ve petrol gibi petrol ürünlerini rafinerilerden limanlara taşınmasını sağlar.



**Kaynak:** (www.marinetraffic.com)

Resim 2.6. Ürün tankeri (www.marinetraffic.com)

*Gaz taşıyıcılar /LNG/LPG*; bu gemilerde enerji sektörünün kullanımı için sıvılaştırılmış gazların (petrol gazı ve doğal gaz) taşınması amaçlanmaktadır. LPG (Liquefied Petroleum Gas) tankeri, sıvılaştırılmış petrol gazını taşıyan gaz tankeridir. LNG (Liquefied Natural Gas) tankeri ise sıvılaştırılmış doğal gaz taşıyan gaz tankeridir. LPG ve LNG tankerlerinde küresel yük tankları (spherical cargo tanks) bulunur. Sıvılaştırılmış gaz yükleri, bu tankların içinde taşınır (MEB, 2023:29).



**Kaynak:** (www.marinetraffic.com)

Resim 2.7. LNG tankeri (www.marinetraffic.com)



**Kaynak:** (www.marinetraffic.com)

Resim 2.8. LPG tankeri (www.marinetraffic.com)

*Kimyasal tankerler;* her türlü sıvı kimyasalın dökme halde taşınması için inşa edilmiş veya uyarlanmış gemileridir. Kimyasal yükler çok tehlikeli olabilir. Bu yüklerin çoğu zehirli ve bazıları ise yüksek oranda yanıcıdır.



**Kaynak:** (www.marinetraffic.com)

Resim 2.9. Kimyasal tanker (www.marinetraffic.com)

### Yolcu gemileri

*Kruvaziyeler;* yüzer halde konaklama, yeme-içme ve eğlence hizmeti veren lüks yolcu gemileridir. Belirli rotalar arasında ilerleyen kruvaziyer gemiler; limana yakın yerleri ziyaret etmeyi ve alışveriş imkânı sunarlar.



**Kaynak:** (www.marinetraffic.com)

Resim 2.10. Kruvaziyer gemisi (www.marinetraffic.com)

*Feribotlar;* bir su kütlesi boyunca yolcuları, bazen de araçları ve kargoyu taşımak için kullanılan gemilerdir. Birçok durağı olan bir yolcu feribotuna bazen su otobüsü veya su taksisi de denir. Feribotlar, birçok sahil kenti ve adanın toplu taşıma sisteminin bir parçasını oluşturur ve köprüler veya tünellerden çok daha düşük bir sermaye maliyetiyle noktalar arasında doğrudan geçişe olanak tanır (Olsen, 2023:225).



**Kaynak:** (www.railturkeyhaber.wordpress.com)

Resim 2.11. Feribot (www.railturkeyhaber.wordpress.com)

### Servis gemileri

*Römorkörler;* diğer deniz araçlarından daha küçük boyutlarda inşa edilir ve operasyonları gerçekleştirmek amacıyla yeterli makine gücüyle donatılır. Farklı boyut ve türlerdeki ticari gemileri, yüzer platformları veya diğer her türlü yüzer nesnelere hava koşulları fark etmeksizin itmek ve çekmek amacıyla kullanılan deniz araçlarıdır (Eke, 2010:18).



**Kaynak:** (www.marinetraffic.com)

Resim 2.12. Römorkör (www.marinetraffic.com)

*Buzkıran gemiler;* buzla kaplı sularda hareket etmek ve gezinmek için tasarlanmış ve diğer tekneler ve gemiler için güvenli su yolları sağlayan özel amaçlı gemi veya teknelerdir. Bu terim genellikle buzları kıran gemileri ifade etse de, bir zamanlar Birleşik Krallık'ın kanallarında kullanılan buzları kıran tekneler gibi daha küçük gemileri de ifade edebilir. Bir geminin buzkıran olarak kabul edilebilmesi için çoğu normal gemide bulunmayan üç özelliğin olması gerekir: güçlendirilmiş bir gövde, buzları temizleyen bir şekil ve deniz buzunu itme gücü. Buzkıranlar, donmuş su veya buz yığınları arasındaki yolları temizleyerek çalışır (Olsen, 2023:265).



**Kaynak:** (www.marinetraffic.com)

Resim 2.13. Buzkıran gemisi (www.marinetraffic.com)

*Sondaj gemileri;* yeni petrol ve gaz kuyularının açık denizde keşif amaçlı sondajında veya bilimsel sondaj amacıyla kullanılmak üzere tasarlanmış ticari gemilerdir. Son yıllarda derin

su ve ultra derin su uygulamalarında kullanılan gemiler, en yeni ve gelişmiş dinamik konumlandırma sistemleriyle donatılmaktadır. Sondaj gemileri genellikle petrol üretim şirketi ve/veya yatırımcılar tarafından belirlenen tasarım özelliklerine göre inşa edilir (Olsen, 2023:260).



**Kaynak:** (www.marinetraffic.com)

Resim 2.14. Sondaj gemisi (www.marinetraffic.com)

## 2.2. Gemi Adamı Görev ve Sorumlulukları

Gemi adamı görev ve sorumlulukları; gemide çalışılan bölüme, hizmet sınıfına ve görev yapılan işlere göre farklılık göstermektedir. Gemi adamı kavramı, güverte, makine ve yardımcı hizmetler sınıflarındaki gemi adamlarının görev ve sorumlulukları ile Dünya ve Türkiye’deki gemi adamı arzı sayısal verileri aşağıda detaylı olarak açıklanmıştır.

### 2.2.1. Gemi adamı kavramı

854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun 2. maddesinin B bendine göre, “bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere “gemi adamı” denir.” 6102 sayılı TTK’nın 934. maddesine göre gemi adamları; “kaptan, gemi zabıtları, tayfalar ve gemide çalıştırılan diğer kişilerdir.” T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı (TCUAB) tarafından yayınlanan Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği’nin 3. maddesinin (s) bendine göre gemi adamı; “geminin kaptanını, zabıtlarını, yardımcı zabıtlarını, stajyerlerini, tayfalarını ve yardımcı hizmet personelini” ifade etmektedir (TCUAB, 2018).

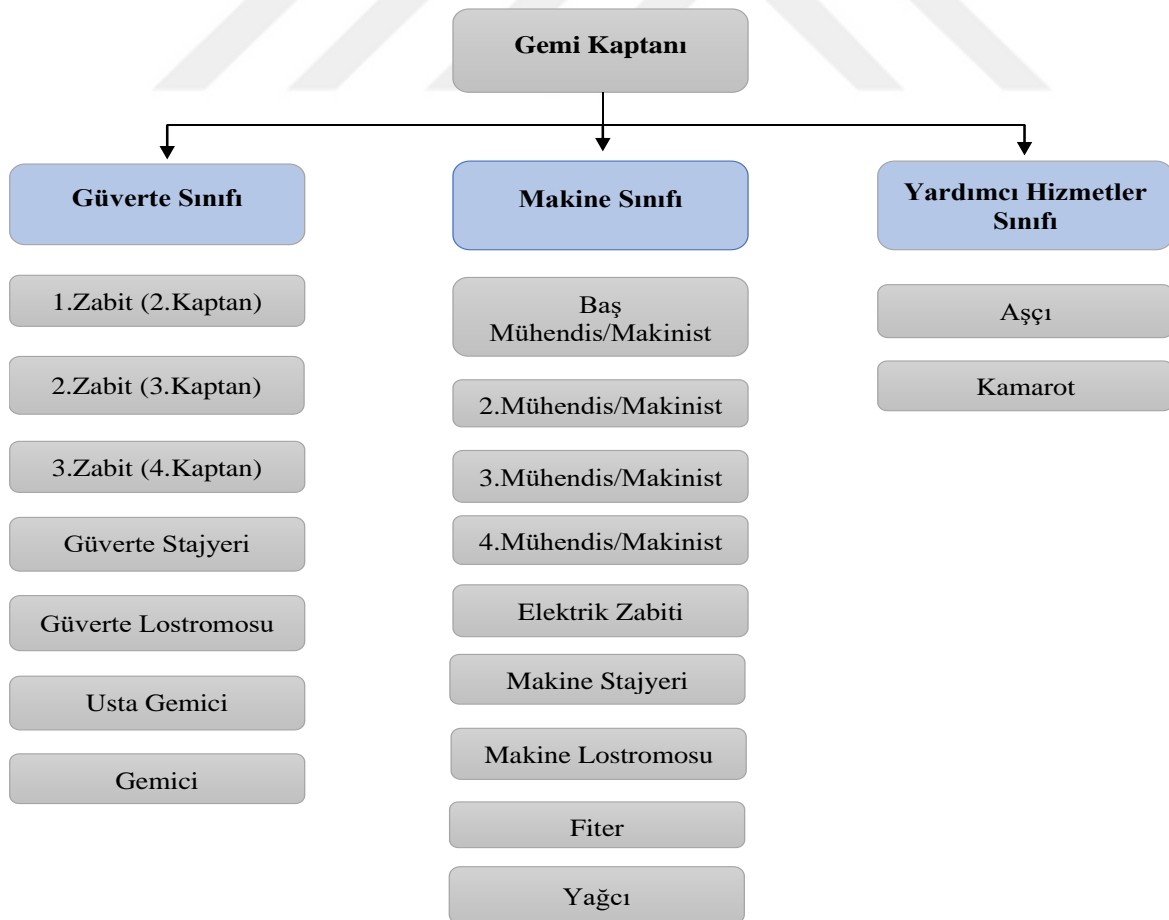
Uzak sefer (okyanus aşırı) yakın kıyusal sefer bölgesine ait sınırların aşılması yapıldığı seferlerdir (Dumlu, 2019; Deniz İş Kanunu, 1967). Okyanus aşırı çalışan gemi adamı, uzak sefer bölgesinde yani kısaca uzakyolda ticari faaliyet gösteren özellikle büyük (25000-60000 DWT) ve çok büyük (60000 DWT ve üzeri) (EMSA, 2023) tonajlı gemi tiplerinde çalışan gemi adamlarına denmektedir.

Denizde çalışma ve gemi adamlarının eğitim, belge ve yükselmeleri IMO tarafından yayınlanan Gemi Adamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşme (Standards of Training Certification and Watchkeeping\_STCW) koşullarına göre yürütülmektedir (Güvendiren, 2020). Gemilerde amir gemi kaptanı olmakla birlikte iş bölümü açısından genel olarak güverte ve makine bölümleri olarak iki sınıfa ayrılmaktadır. Güverte bölümünde ara düzey yönetici Birinci Zabit, makine bölümünde ise Başmühendistir. Geminin alt düzey yönetim kadrolarında da diğer vardiya zabıtları ve mühendisleri bulunur. Güverte bölümü alt düzey yöneticileri, denizcilik eğitimi veren fakülte veya yüksekokulların Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği bölümünden mezun olarak gemilerin güverte bölümünde Uzakyol Vardiya Zabiti yeterliliğiyle görev yapmaktadır. Güverte bölümünün en üst kariyer basamağı Uzakyol Kaptan yeterliliğine sahip olan gemi kaptanıdır. Makine bölümü alt düzey yöneticileri ise fakülte veya yüksekokulların Gemi Makineleri İşletme Mühendisliği bölümünden mezun olarak gemilerin makine bölümünde Uzakyol Vardiya Mühendisi yeterliliğiyle görev yaparlar. Makine bölümünün en üst kariyer basamağı Uzakyol Başmühendisi yeterliliğiyle gemi başmühendisidir (Nas, 2014).

Denizcilik eğitimi veren kurumların tamamında öğrencilere zorunlu olarak İngilizce hazırlık sınıfı okutulmaktadır. Yabancı dilden yeterli puana sahip öğrenciler ise bu zorunlu eğitimden muaf tutulmaktadır. Lisans eğitiminde STCW sözleşmesi ile mühendislik eğitimine ilişkin dersler okutulmaktadır. Güverte bölümünde 12 ay, makine bölümünde ise 6 ay süreli deniz stajı yapılması zorunludur. Lisans eğitimi ve deniz stajını tamamlayanlar diplomalarını alarak Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı Gemi Adamları Sınav Merkezi'ne (GASM) başvurarak burada online olarak gerçekleştirilen mesleki alan sınavlarını başaran kişiler, Uzakyol Vardiya Zabıtlığı veya Uzakyol Vardiya Mühendisliği yeterliliğine sahip gemi adamı cüzdanı almaya hak kazanırlar. Bu yeterliliğe sahip kişiler tonaj ve büyüklük sınırlaması olmaksızın her türlü ticari gemilerde Uzakyol Vardiya Zabiti ya da Uzakyol Vardiya Mühendisi olarak görev yapabilmektedirler (Nas, 2014). Denizde toplam en az 36 ay uzakyol vardiya zabiti ya da uzakyol vardiya mühendisi olarak görev yapan kişiler elde

ettikleri gemi hizmet belgeleri ile GASM merkezlerine başvurarak uzakyol birinci zabit veya uzakyol ikinci mühendis sınavlarına girmeye hak kazanırlar. Bu yeterliliğe sahip olduktan sonra yine aynı şekilde denizde toplam en az 36 ay uzakyol birinci zabit veya uzakyol ikinci mühendis olarak görev yapan kişiler GASM merkezlerine başvurarak uzakyol kaptan veya uzakyol başmühendis sınavlarına girmeye hak kazanırlar (TCUAB, 2018).

Gemilerde zabitanlar dışında görev yapan diğer çalışanlara ise tayfa denir. Tayfalar gemide güverte (güverte lostromosu, usta gemici, gemici), makine (makine lostromosu, fiter, yağcı) ve yardımcı hizmet (aşçı, kamarot) bölümlerinde görev yaparlar. Gemilerde tayfa olarak görev yapmak isteyen kişiler ise idarenin bildirdiği gerekli donanım ve yeterliliğe sahip denizcilik kurs ve eğitim merkezlerinin vermiş olduğu 6 haftalık eğitimi başarılı bir şekilde tamamlayarak 5 temel STCW sertifikası almaya hak kazanırlar. Kişiler kurs ve eğitim merkezlerinden almış olduğu başarı belgesi ve istenilen diğer gerekli evraklar ile birlikte GASM merkezlerine online müracaatlarını yaparak gemici, yağcı, aşçı ve kamarot yeterliliğine sahip gemi adamı cüzdanı almaya hak kazanırlar.



Şekil 2.4. Gemideki organizasyon şeması

### **2.2.2. Güverte sınıfı**

Güverte sınıfında görev yapan zabıt ve tayfaların görev ve sorumlulukları aşağıda açıklanmıştır.

#### Gemi kaptanı (süvari)

Deniz İş Kanunu'nun 2. maddesinin C bendine göre, "Gemiye sevk ve idare eden kimseye veya zorunlu sebeplerle görevi başında bulunmaması hâlinde ona vekâlet eden kimseye "kaptan" denir." Gemi kaptanı, donatan ile gemi adamları arasındaki ilişkide ve donatanın deniz ticaretindeki yetkili temsilcisi vasfıyla sözleşmelerin yerine getirmesi işlevi açısından donatandan sonra en önemli bireydir (Çağa ve Kander, 2000:166). Gemi kaptanı; gemi operasyonu, gemideki bütün süreçleri yönetme, gemi seyir planlamasını tamamlama, rota ile hızı belirleme, gemi kazalarının önlenmesi ve gemideki diğer çalışanların görevlerinden sorumlu olan kişidir (Ağartan, 2006).

#### Birinci zabıt (ikinci kaptan)

Geminin emniyet zabıtidir. Planlanan sefer için gerekli yük hesaplamalarını yapar. Güvertenin planlı bakım ve tutumu kapsamında güverte tayfasının işlerinin denetimi ve yönetmeliklere (International Safety Management\_ISM) uyumluluklarını kontrol ederek operasyonla alakalı muhtemel tehlikeleri kaptana rapor eder. Yükleme, tahliye ve balast operasyonlarını yürütür, deniz kirliliğine neden olacak ve gemi emniyetini etkileyebilecek durumları kaptana haber verir (Bulut, 2023).

#### İkinci zabıt (üçüncü kaptan)

Geminin seyir işlemleri, limanlar ile yapılan yazışmalar ve gemi borda evraklarından sorumlu olan zabittir (Yorulmaz ve Alnıpak, 2019).

#### Üçüncü zabıt (dördüncü kaptan)

Gemideki emniyet ve güvenlik donanımlarından sorumlu olan zabittir. Gerekli durumlarda bu donanımların kontrollerini sağlayarak kullanıma hazır hale getirir (Yorulmaz ve Alnıpak, 2019).

### Güverte stajyeri

Belirli bir eğitim aldıktan sonra stajını yapmak için gemiye çıkan bireyler güverte ve makine stajyeri olarak yardımcı vardiya zabiti yeterliliğiyle gemide çalışır (Nas, 2006).

### Güverte lostromosu (güverte reisi)

Gemide “reis” olarak bilinen güverte lostromosu, birinci zabite bağlı olarak güverte bölümü çalışanlarının yürüttükleri iş ile emniyetinden sorumludur. Başlıca görevleri; güvertede bulunan yangın söndürme cihazları, dümen donanımı, zincir ve halatların uygun biçimde muhafaza edilmesidir. Ayrıca güvertede bulunan bütün ekipmanların kaydını tutarak gerektiği zaman birinci zabite verir (Bulut, 2023). Güverte lostromosu, güverte sınıfındaki tayfalar içinde en deneyim sahibi olan ve tayfa takımının başındaki bireydir. Ayrıca gemide güverte reisi şeklinde adlandırılır ve tayfalar kendisine bağlıdır (Ceyhun, 2006).

### Usta gemici

Usta gemici; gemide daha önceden çalışan ve dümen tutma, gözcülük yapma, pusula okuma ve can filikası kullanma gibi görevlerde bilgili miço ile gemiciye kıyasla daha çok deneyime sahip gemi adamıdır (Ağartan, 2006).

### Gemici

Güverte lostromosuna bağlı olarak çalışır ve güvertedeki sistemlerin bakım ile onarımlarından sorumlu kişidir. Gemicinin görevleri arasında boya yapma, manevralara yardım etme, güvertede vardiya tutma, halatla ilgili işleri yapma, güverteyi yıkama, güvertedeki donanımları yağlama ve birtakım parçaların temizliğini yapmak bulunmaktadır (Bulut, 2023).

### **2.2.3. Makine sınıfı**

Makine sınıfında görev yapan zabıt ve tayfaların görev ve sorumlulukları aşağıda açıklanmıştır.

### Başmühendis/makinist (çarkçıbaşı)

Makine sınıfının başındaki kişidir ve gemide bulunan makinelerin güvenli bir biçimde çalışmasından ve bakımlarından sorumludur. Ayrıca klas ve devlet (liman) surveyleri için gereken tüm donatıların denetlenmesi de görevlerindedir. Makine sınıfının amiri olmakla birlikte makine zabıtları ile personellerini sevk ve idare eder (Muslu, 2008).

#### İkinci mühendis/makinist (ikinci çarkçı)

Makine bölümünde başmühendisten sonraki en yetkili kişidir. Gemi makinelerinin bakım ve onarımında başmühendise yardımcı olur. Başlıca görevleri, seyir ile limanda makine vardiyaları ve jurnalının düzenli tutulmasını sağlamaktır (Bulut, 2023).

#### Üçüncü mühendis/makinist (üçüncü çarkçı)

İkinci mühendise makine bakım, onarım ve operasyonunda yardım eden gemi adamıdır (Ağartan, 2006). Ayrıca filika motorları, yangın pompası, dizel motorlu jeneratörler ve kazan sularının çalışması ile bakımlarında sorumlu kişidir (Güvendiren, 2020).

#### Dördüncü mühendis/makinist (dördüncü çarkçı)

İkinci mühendise bağlı olarak görev yapar. Yakıt ve yağ harcamaları ile yedek parça ve malzemelerin kayıtlarını tutar. Bunlarla beraber yakıtın taşmasını önlemek ve yangın söndürme cihazlarını hazırda bulundurmaya dördüncü mühendisin görevleri arasındadır (Güvendiren, 2020).

#### Elektrik zabiti

Gemilerde olağandışı durumlarda meydana gelen elektriksel arızaların giderilmesinden sorumlu kişidir (Topçu, 2016).

#### Makine stajyeri

Belirli bir eğitim aldıktan sonra stajını yapmak için gemiye çıkan bireyler güverte ve makine stajyeri olarak yardımcı vardiya zabiti yeterliliğiyle gemide çalışır (Nas, 2006).

#### Makine lostramosu

Makine sınıfındaki makinistlerden sonra gelir ve makine tayfalarını sevk ile idare eder (TCUDHB, 2012:317). Makine lostromosu, ikinci makinist tarafından verilen görevleri yağcı ile silicilere ileten ve makine bölümü tayfaları arasında organizasyonu sağlayan gemi adamıdır (Düğenci, 2018).

### Fiter

Genel olarak yeni gemilerde görev almazlar. Sıklıkla gemi yaşı yüksek ve kondisyonu düşük olan gemilerde görevlendirilirler. Makine ustası (lostromosu) tarafından verilen torna, kaynak, boru ve diğer sıcak çalışma işlerini yapan makine tayfasıdır. Kısaca gemideki her türlü onarım işlerinde çalışan gemi personelidir (Denizcilikbilgileri, 2017).

### Yağcı

Makine bölümünde makine lostromosunun altında çalışan makine personelidir (TCUDHB, 2012:335). Liman ve seyirde makine bölümünde vardiya tutulması, makine temizliği ve yağlamanın yapılması, basınç ve sıcaklıkların kontrol edilmesi ve gerekli durumlarda tamir işlerinin yapılması gibi görevleri yerine getiren gemi adamıdır.

## **2.2.4. Yardımcı hizmetler sınıfı**

Yardımcı hizmetler sınıfında görev yapan aşçı ve kamarotun görev ve sorumlulukları aşağıda açıklanmıştır.

### Aşçı

Gemi çalışanlarına yemek yapmaktan sorumludur. Ayrıca kumanyanın stok durumu ve temini noktasında ikinci kaptanı bilgilendirir (Yücel, 2015).

### Kamarot

Aşçı ile ikinci kaptana bağlı olarak çalışır. Yemek hazırlığında aşçıya yardımcı olur, yemek ile çayları servis eder ve kirli bulaşıkları yıkar. Bunlara ek olarak buzhane, kuzine ve diğer yaşam mahalleri gibi genel kullanım alanlarının temizliğini yapar (Düğenci, 2018).

### 2.2.5. Dünya ve Türkiye'deki gemi adamı arzı sayısal verileri

Dünya ticaretine konu malların lojistik faaliyetlerinde %80'den fazla paya sahip olan deniz yolu taşımacılığının nitelikli işgücü kaynağı gemi adamlarından oluşmaktadır. Her ne kadar günümüzün gelişen teknolojisi aracılığıyla insansız ve otonom gemiler üzerindeki çalışmalar bilim insanları tarafından sürdürülüyor olsa da yakın gelecekte gemi adamlarına özellikle de zabitan sınıfındaki gemi adamlarına yönelik ihtiyacın giderek artış göstereceği öngörülmektedir (TCUAB, 2021a).

Gemi adamı arz ve talep istatistiklerinde en fazla kabul görülen yayın, Baltık ve Uluslararası Denizcilik Konseyi (Baltic and International Maritime Council\_BIMCO) ve Uluslararası Deniz Ticaret Odası'nın (International Chamber of Shipping\_ICS) birlikte yayınladığı Gemi Adamları Küresel İş Gücü Raporu'dur. BIMCO ve ICS'nin güncel en son raporu olan ve Temmuz 2021'de yayımlanan gemi insanları iş gücü raporunda küresel çaptaki gemi adamı sayısal verilerine değinerek, toplam gemi adamı arzı ve talebi hususunda durum tespiti yapmıştır. Bu rapora göre 2021 yılı itibariyle dünya denizcilik filosunda bulunan toplam 74 bin gemide, 857540'ı zabitan ve 1035180'i tayfa olmak üzere toplamda 1892720 gemi adamı aktif olarak görev yapmaktadır. Ayrıca raporda 2021 yılında zabitan açığının 26240 olduğu, 2026 yılına gelindiğinde ise bu açığın artarak 89510 zabite çıkacağı ön görüldüğü belirtilmiştir (BIMCO ve ICS, 2021; DTO, 2021). UNCTAD (2021) sektör raporuna göre dünyaya gemi adamı arzında bulunan ilk beş ülke sıralaması Çizelge 2.6.'da gösterilmiştir.

Çizelge 2.6. Gemi adamı arz eden ilk beş ülke sıralaması (UNCTAD, 2021)

No	Toplam gemi adamı arzı sıralaması	Zabitan arzı sıralaması	Tayfa arzı sıralaması
1	Filipinler	Filipinler	Filipinler
2	Rusya Federasyonu	Rusya Federasyonu	Rusya Federasyonu
3	Endonezya	Çin	Endonezya
4	Çin	Hindistan	Çin
5	Hindistan	Endonezya	Hindistan

**Kaynak:** (UNCTAD, 2021)

Gemi adamı arz yetersizliği özellikle zabitan düzeyinde başta makine vardiya mühendisleri olmak üzere daha çok kimyasal, LNG ve LPG tanker tipi gemilerde görüldüğü ifade edilmiştir (TCUAB, 2021a). Türkiye'de ise aktif olarak denizde çalışan gemi adamı, zabitan ve tayfa sayısını veren kapsamlı bir envanter çalışması bulunmamasıyla birlikte Ulaştırma

ve Altyapı Bakanlığı tarafından yayınlanan Ulaşan ve Erişen Türkiye 2021 sektör raporu verilerine göre, ülkemizdeki kayıtlı toplam gemi adamı sayısı 2021 yılı Ekim ayı ile birlikte 135420 kişidir. Bu sayının 44650'si aktif olarak çalışan zabitan sayısını, 90770'i ise aktif olarak çalışan tayfa sayısını belirtmektedir (TCUAB, 2021b).

### **2.3. Örgütsel Güven**

20. yüzyılın ortalarında bilim insanları, etkin bir yönetim ve organizasyon için güvenin önemli olduğunu fark etmişlerdir. Sonraki yıllarda güvenin kişi, grup ve örgütsel çıktılara olumlu yönde etki sağladığı bulunmuştur (Taşkın ve Dilek, 2010). Günümüzde ise güven, sosyal sermaye ile çalışanların performansını arttırmayı ve kişilerarası bilgi etkileşimini geliştirmek amacıyla örgütsel girişim formunda etkin bir faktör olarak tekrardan gündeme gelmiştir (Thomas, Zolin ve Hartman, 2009). Güven ve örgütsel güven kavramları, örgütsel güvenin alt boyutları ve örgütsel güven modelleri aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

#### **2.3.1. Güven kavramı**

Güven, tüm ilişkilerin özünü oluşturur. Güven, bireyleri bir arada tutar ve kendilerine bir güven hissi verileceği düşünülür. Bununla birlikte güven, kırılğan bir histir ve genel olarak kazanılmasının ardından yavaşça büyümesine karşın aniden de kaybedilebilmektedir (Mishra ve Morrisey, 1990:444).

Çalışma yaşamı ve ekonomik hayatta insan ilişkilerinin seviyeli olarak sürdürülmesi ve olumlu sonuçlar edinilmesinde en önemli unsur güvendir (Ören, 2007: 77). Güven, örgüt kültürünün temelini oluşturarak bu unsurun önemsenmediği örgütlerde uyuşmazlık ve anlaşmazlıklar noktasında bilgi edinilmesine imkân sağlar (Fairholm ve Fairholm, 2000). Güven duygusu, sıklıkla personellerde örgütsel yapı ile ilgili bazı anlayışların güçlenmesine yardımcı olmaktadır (Topaloğlu, 2010:76).

#### **2.3.2. Örgütsel güven kavramı**

Örgütsel güven kavramı; personelin davranış, yaklaşım, tecrübe, sahiplik duyguları, birbirleriyle olan samimiyet ve rolleri ile beraber elde ettikleri tutum ve davranışlarına göre gelişen pozitif yönlü beklentilerdir (Akdoğan ve Köksal, 2014:27). Örgütsel güven, örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için örgüt mensupları arasındaki ilişkilerde güven,

inanç, samimiyet ve dürüstlüğün oluşmasına katkı sunan ve bu durumun örgütteki bireylerin davranışlarını nasıl etkilediğiyle ilgilidir (Baş ve Şentürk, 2011:35).

Örgütlerde güven ortamının oluşması; personel ilişkilerinin gelişmesine, yönetici ve personellerin örgüte gittikçe bağlanmasına, takım ruhunun gelişmesine ve birbirleriyle hareket etmelerine imkân sağlayarak bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşmayı daha kolaylaştıracaktır (Bozkurt, 2023:56).

Örgütler, güvene dayalı ilişkileri benimsediklerinde personellerin örgütlerine ve yöneticilerine tam anlamıyla güvenmeleri sağlanır. Bu durumun neticesinde personeller; örgütlerine duygusal olarak bağlı, yürüttükleri işlerden tatmin, örgüte aidiyet duyan ve örgütten ayrılmayı düşünmeyen bireyler olabilirler (Demircan ve Ceylan, 2003:140). Yapılan çalışmalarda, örgütsel güvenin örgütteki kişilerin kendileri ve birbirlerine karşı duydukları güvenin ölçüsünde olduğu ve örgüt yapısını belirli bir düzeyde etkilediği belirtilmektedir (Asunakutlu, 2002:1).

### **2.3.3. Örgütsel güvenin alt boyutları**

Örgütsel güven; örgüte, yöneticiye ve çalışma arkadaşlarına güven olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar aşağıda detaylı olarak açıklanmıştır.

#### Örgüte güven

Çalışanlar, toplumsal süreçte belirlenen bir hedefi icra etmek için bir araya gelip örgütleri oluştururlar. Örgütlerin belirledikleri hedeflere ulaşabilmeleri çalışanların örgüte güven duymalarına bağlıdır. Güven, çalışanlar arasında ve örgüte karşı olabilmektedir. Çalışanların örgüte güven duygularının gelişmesi, çalışanların eylemlerine karşı örgütün güven verebilmesiyle ilgilidir (Çetiner, 2019:29).

Örgütsel güven, çalışanların örgüt amaçlarına ve yöneticilerine olan inançları ile ilgilidir. Ayrıca örgütsel eylemin çalışanlar açısından fayda oluşturacağına inanılmaktadır (Gilbert ve Tang, 1998:322). Örgüte güven; personel ilişkileri, güven ikliminin oluşması, liderlik, takım ruhu, hedef belirleme, istenilen performans seviyesine ulaşma, çalışanların işe katılımı ve tatmini gibi faktörler üzerinde olumlu etkiler bırakmaktadır (Ayan, 2004:44). Örgütlerde güven düzeyinin yükselmesiyle örgüt çalışanlarının örgüte bağlılık ile iş doyumlarının da

yükselmesi beklenir ve çalışanların rekabet ortamına daha uyum sağladığı daha görülmektedir (Karaca Cakinberk, Polat Dede ve Yılmaz, 2014:92).

### Yöneticiye güven

Personel ile örgüt arasında bağlantıyı kurarak bir köprü işlevi gören yöneticilerdir. Örgütlerde personele örgüt politikası ve hedefleri ile ilgili bilgiler yöneticiler tarafından aktarılmaktadır. Personel, yönetici ile arasındaki ilişkiye göre örgütün güvenirliliği konusunda belirli bir düşünceye sahip olur. Personelin yöneticisine güven duyması halinde zamanla bu duyguyu örgüt için de kurmaya başlar. Bu durum personellerin yöneticilerini örgütlerde bir temsilci olarak görmeleriyle ilgilidir (Tan ve Tan, 2000:243).

Yöneticilerin, çalışanlara karşı güveni sağlayabilmesinde çalışanlarla bilgi alışverişinde bulunmaları çok önemlidir. Çalışanlarla ilgili tüm konularda öncelikle çalışanlara gerekli bilgilendirmenin yapılması; örgüt ortamında oluşabilecek yanlış anlaşılmalara ve çalışanların güven duygularının olumsuz etkilenmesi önler. Bu nedenle yöneticilerin güven duygusunu kazanmasında en önemli faktörlerden biri çalışanlarla olan iletişimidir (Artuksu, 2009:37).

Yöneticilerin güven duygusunu kazanmasında öncelikli ve etkili olan bazı davranışlar bu biçimde sıralanabilir (Dinç, 2007:27):

- Örgütte işgörenlerin iş alanı ve bireysel durumlarını etkileyecek konularda gerekli bilgilendirmenin çalışanlara yapılması,
- Olumlu veya olumsuz tüm haberlerin zamanında çalışanlara verilmesi,
- Yönetimin aldığı ve çalışanları az ya da çok etkileyebilecek kararların çalışanlara ulaştırılması,
- Yönetimin, ihtiyaç durumunda çalışanlara destek olması.

### Çalışma arkadaşlarına güven

Örgütlerde tüm personeller yürüttükleri iş ve işlemler için belirli düzeyde birbirlerine bağımlı olarak çalışırlar. Örgütlerde personellerin birbirleriyle, personeller ile yöneticiler ve yöneticiler ile personeller arasında iki yönlü bir bağımlılık ilişkisi bulunmaktadır. Güven, bu iki yönlü örgüt ilişkileri için bir temel oluşturmaktadır (Günaydın, 2001:2). Örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için örgüt çalışanlarının birbirlerine karşı güven duymaları büyük

öneme sahiptir. Çalışma arkadaşlarına güven, çalışanların örgüt içinde karşılaşacakları sorunları daha işbirlikli bir davranışla çözmelerini sağlamaktadır (Yılmaz, 2015).

Rekabetin yüksek olduğu günümüzde çalışma arkadaşlarına güvenin yoğun olarak yaşandığı örgütler daha çok başarı elde etmektedirler. Örgütlerde çalışma arkadaşlarının birbirlerine destek olması, örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesini sağladığı gibi iş performansı ve kaliteyi de arttırmaktadır. Çalışma arkadaşlarına güvenin düşük olduğu durumlarda ise çalışanlarda doyumsuzluk ve tükenmişlik duygusu oluşarak çalışanların örgüte bağlılığı azalmakta ve iş performansında düşüklük yaşanabilmektedir (Horuz, 2014:31).

### 2.3.4. Örgütsel güven modelleri

Örgütsel güven için birçok model geliştirilmiştir. Bu modellerden bazıları aşağıda detaylı olarak açıklanmıştır.

#### Mishra güven modeli

Yeterlilik, ilgililik, açıklık ve itimat edilirlilik boyutlarından oluşan Mishra güven modelinde yetenek ve beceriler, yetkinlik boyutunu belirlemektedir. Yeterlilik boyutu; iş görenlerin algıları, verimlilik, etkinlik ve başarı durumları bakımından örgüt faaliyetlerinin daha ne kadar süreceğini kapsamaktadır Açıklık boyutu; yöneticilerin çalışanlara karşı örgütsel uygulamalarda açık bir şekilde davranmasıdır. Açıklık, örgütsel güvenin gelişiminde önemli bir boyut olarak görülmüştür. İlgililik boyutu; yöneticilerin, çalışanların kendilerini değerli hissetmesini sağlaması örgütsel güvenin oluşumunda değerli görülmektedir. İtimat edilirlilik boyutu; çalışanların, yöneticilerinin söylem ve davranışları arasındaki tutarlılığı açıklamaktadır (Mishra, 1996:6).

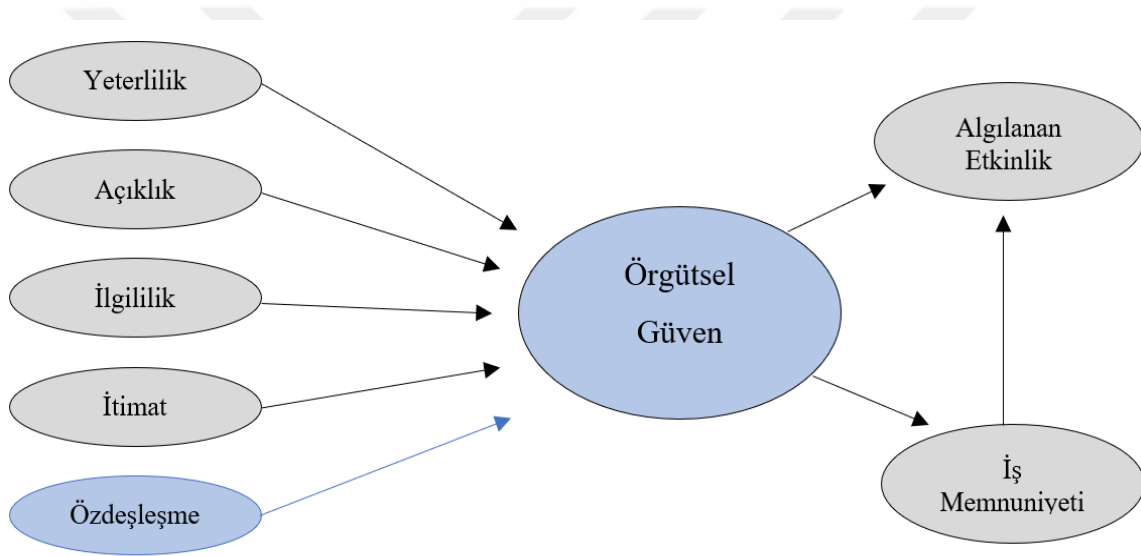
#### Bromiley ve Cummings güven modeli

Bu modelde kişisel ve örgütsel güven kavramlarının ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Bromiley ve Cummings, 1992). Bu modelde kişisel güven kavramında kişisel ilişkiler ve davranışlar ile ilgili beklenti düzeyleri ön plandadır. Örgütsel güven kavramında ise kişisel ilişkiler haricinde tamamıyla örgütsel ilişkiler ve davranışlardaki beklentiler daha ön plandadır (Okur, 2016:46). Broomley ve Cummings güven modeline göre örgütsel güvende bireyler arasındaki farklılıklar algı seviyelerini etkileyebilmektedir.

Modelde güven duygusu; duygusal, zihinsel ve niyetsel üç ayrı unsurun birleşmesi ile oluşmaktadır (Özdemir, 2020:48).

### Schockley -Zalabak, Ellis ve Winograd güven modeli

Shockley-Zalabak, Ellis ve Winograd (2000), Mishra modelindeki dört boyutlu örgütsel modeline yeni bir model eklenerek beş boyutlu olarak geliştirilmiştir (Callaway, 2006:39). Bu modelde güven boyutlarına özdeşleşme boyutu eklemiştir. Yeni modeldeki özdeşleşme boyutu, örgüt mensuplarının örgütlerinin amaçları, değerleri, inançları ve normlarıyla bütünleşmesi olarak ifade edilmektedir (Taş, 2012:42).



**Kaynak:** (Shokley-Zalabak ve diğerleri, 2000:42)

Şekil 2.5. Beş boyutlu örgütsel güven modeli (Shokley-Zalabak ve diğerleri, 2000:42)

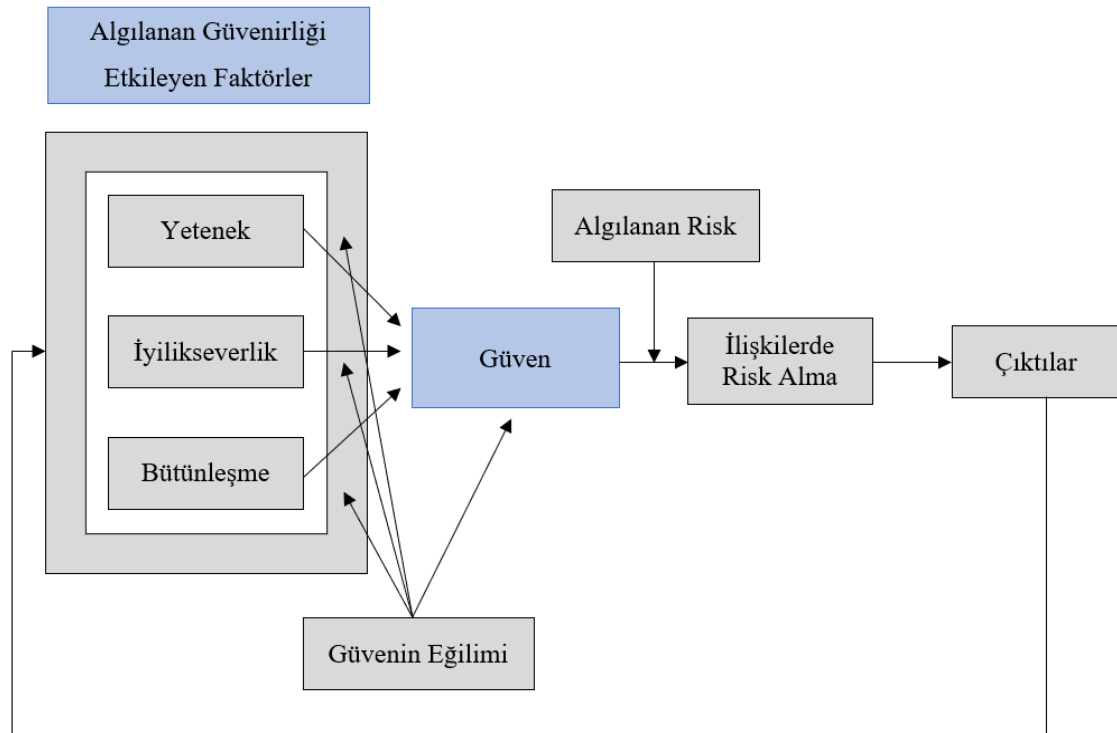
Shockley-Zalabak Ellis ve Winograd'ın geliştirdiği modelde; yeterlilik, açıklık, ilgililik, itimat ve özdeşleşme boyutlarının örgütsel güveni direkt etkilediği ifade edilmektedir. Bununla birlikte örgütsel güvenin, iş memnuniyeti ile algılanan etkinliği etkilediği ve iş memnuniyetinin ise algılanan etkinliği etkilediği belirtilmektedir (Ceylan ve Türkyılmaz, 2021:1302).

### McGregor'un Teorisinde güven modeli

McGregor'un teorisinde yönetimin çalışanlarla ilgili birbirine zıt X ve Y teorileri bulunmaktadır. McGregor, yönetsel varsayım ve kararların çalışanların davranışlarını

etkilediğini ve yönetimlerin çalışanlardan beklediği performanstan daha fazlasını elde edemeyeceğini belirtmektedir. X ve Y teorileri incelendiğinde X teorisi, çalışanların yürüttükleri işleri pek sevmediğini, yalnızca denetim mekanizmaları ile iş birliği yapabildiklerini ve yönetimin çalışanlara güvenmediğini ileri sürmektedir. Y teorisi; çalışana güvenen, çalışanların kendilerini motive ve denetlemeleri amacıyla onları destekleyen, kişisel değerler ve örgütün hedeflerini bütünleştirmek için kabiliyetlerine güvenen çalışanlar ile ilgili değerler dizisidir. Y teorisi, çalışanların moral düzeylerini yükselterek performansın da artmasını sağlar. Ayrıca etkin yürütülen yönetsel performans, örgütün bütün üyeleri arasında açık iletişim ile karşılıklı güvenin bir fonksiyonu olarak ifade edilebilir (Eren, 2008:29).

### Mayer, Davis ve Schoorman'ın güven modeli



**Kaynak:** (Mayer ve diğerleri, 1995:715)

Şekil 2.6. Temel güven modeli (Mayer ve diğerleri, 1995:715)

Mayer, Davis ve Schoorman'ın güven modelinde güven kavramı, güvenen ile güvenilen arasındaki ilişkide merkezi konumdadır. Bu modelde güven, iki tarafın birbirlerine karşı olumlu davranış ve tutumda bulunacağı öngörüldüğü için takip ve denetime ihtiyaç duyulmadan eylemlerde hassasiyet talepkarlığı olarak ifade edilmektedir (Mayer ve diğerleri, 1995:712).

### Luhmann'ın Örgütsel güven modeli

Luhmann'a göre örgütlü ve farklılaşmış ülkelerde özellikle sosyal bir öge olarak güven tercih edilmektedir. Güven, sosyal karışıklığı azaltmada, kişisel eylemleri gerçekleştirmede ve birlikte hareket etmeyi organize etmekte önemli bir rol oynamaktadır (Kaina, 2004:524).

### Whitener, Brodt, Krosgaard ve Werner güven modeli

Whitener, Brodt, Krosgaard ve Werner (1998) güven modeli, yönetici eylem ve davranışlarının güvenin temelini meydana getirdiği gerçeğiyle modellerini oluşturmuşlardır. Modelde yönetici eylemleri güvenin temelini oluşturduğu için yöneticiler, bu eylemi başlatmaktan sorumludur.

Yöneticiler, çalışanları ile ilişkilerinde aynı koşullar altında adil olmalıdır. Çalışanların iletişimle benzer davranış ve tutumlara sahip olduklarının farkında olmaları önemlidir. Yöneticiler, şeffaflık ve gerçeklik içinde olarak çalışanlarını aldıkları kararlara dâhil etmelidir. Bu hususlara dikkat eden yöneticilerin algılanan güveni olumlu yönde etkiledikleri söylenebilir (Whitener ve diğerleri, 1998:513).

### Zand'ın Spiral güven modeli

Zand'ın güven modelinde etkin bir ilişkiyi sağlamak için bilginin zamanında ve doğru olarak sağlanması önemlidir. Yöneticiler; amaç, karar, alternatif ve niyetleri ile ilgili düşüncelerini açıkladıkları zaman ya da çalışanlar hakkında yargılarını açıkladıklarında taraflara karşı savunmasızlık artar. Yöneticiler, iki taraflı bilgiyi ve 360 dereceli iletişimle doğru bilgiyi birleştirerek en etkin kararları almalıdır. Yöneticilerin kararlarının belirli bir grubun etkisi ile alındığı algılanırsa çalışanların güven duygusu olumsuz etkilenebilir. Bu durumda yöneticilerin etkisi azaltılabilir (Zand, 1997:92-94).

## **2.4. İş Performansı**

İş performansı, örgütlerin amaçlarına uygun olarak sergilenen bireysel gözlemlenebilir davranışlardır (Campbell, 1990). Daha detaylı bir bakış açısıyla bakıldığında iş performansı bireyin amaçlarına ne ölçüde eriştiği aynı zamanda örgütsel anlamda amaçlarına hangi ölçüde erişildiğiyle ilgilidir (Kurt, 2013:5-6). İş performansı, çalışanın örgüt amaçları ile

ilişkili olarak katılım sağladığı, ölçeklenebilen davranış ve eylemlerdir. Performans, bu eylemlerin sunucunda örgüt hedeflerine katkı sağlamakla gelişir (Viswesvaran ve Ones, 2000).

#### **2.4.1. Performans kavramı**

Performans sözcüğü, globalleşen dünyamızda gittikçe önemli bir konuma gelmektedir. Performans, örgütler için çalışanların verimlilik düzeyini ölçmeye yarayan etkili bir çıktıdır. Performans, çalışanların işlerini hakkıyla ifa etmeleri için gerekli olan ve örgüt amaçlarının yerine getirilmesine yardım eden tutum ve davranışlar şeklinde tanımlanabilir (Rotundo ve Sackett, 2002:66).

Performans, herhangi bir örgüt çalışanı veya üyesinin örgüt amaçlarına nitelik ve nicelik bakımından ne kadar katkı sağlaması olarak da ifade edilmiştir (Akçakanat, 2009:5). Diğer bir tanımda ise performans, bir örgüt üyesinin sınırlı zamanda verilen yükümlülüklerini yerine getirirken sağlamış olduğu olumlu veya olumsuz sonuçlar olarak tanımlanmıştır (Uyargil, 2008:19).

#### **2.4.2. Performans değerlendirme yöntemleri**

Çalışanların örgüt hedeflerinin gerçekleşmesi için yaptıkları katkının ölçülmesi performans değerlendirmesi olarak ifade edilmektedir (Aldemir, Ataol ve Budak, 2001:267). Performans değerlendirme, örgüt çalışanın verilen görevleri icra ederken örgütsel amaçlara ne düzeyde ulaştığını tespit etmek için tercih edilen bir tekniktir (Luecke, 2008:102).

Çalışanların ve örgütün performans düzeylerinin kontrol edilmesi örgütlerde hedeflenen etkinliğin sağlanması için önemlidir (Bolton, 1997). Performans değerlendirme, çalışanların geçmiş görevlerinde elde ettikleri başarıların çalışma verimlilikleri ile ileriye dönük ne düzeyde gelişeceklerinin belirlenmesi amacıyla yapılan faaliyetlerdir (Uyargil, 2008:245). Sistemik değerlendirmeyle çalışanların performansları sürekli takip edilerek çalışanlara performansları ile ilgili düzenli olarak geri bildirim verilir ve performanslarının istenilen seviyede tutulması sağlanır (Çınar, 2022). Ayrıca performans verilerinin toplanması,

yaygınlaştırılması işlevlerinin yerine getirirken çalışmaların sonuç ve çıktılarını daha iyi bir konuma getirir (Helvacı, 2002:158).

Performans değerlendirme, örgüt çalışanları ile ilgili birçok konuda örgütlere önemli bilgiler sağlar. Elde edilen bilgiler sayesinde çalışanların motivasyon ve performans seviyelerini yükseltmek amacıyla birtakım önlemlerin alınması mümkün olur. Çalışanlarla ilgili yetersiz ve eksik bilgi durumunda yürütülecek çalışmalar temelden itibaren noksan kalacağı için başarının sağlanması zorlaşır (Tunçer, 2013:94).

Genel olarak performans değerlendirmenin iki amacı vardır. Birinci amaç; çalışanların kişisel kazanımları ile ilgili olan maaş, eğitim, yükselme ve işten ayrılma uygulamalarıdır. İkinci amaç ise; yöneticilere yönelik çalışanlarla ilgili yönetsel kararlar alınırken gereksinim duyulan bilgi ve verilerin toplanarak kıyaslanmasının yapılması ve kararlar alınırken objektif ölçütlerin dayanak olarak kullanılması olarak açıklanabilir. Bunlarla birlikte yöneticilerin çalışanlarla ilgili karar alırken tarafsız ve önyargısız olmaları sağlanmalıdır (Kayapalı, 2012:7). Performans değerlendirmenin bu iki amacına ek olarak diğer amacı da çalışanların güdülenmesini sağlamaktır. Çalışanlar, güdülenmeye önem verilen bir performans değerlendirmede kendilerini de geliştirmeye imkân bulurlar. Örgüt yöneticileri de daha başarılı ve yetenekli çalışanların yetiştirilmesinde ne tür güdülenme araçlarının kullanılacağı hakkında bilgi sahibi olurlar (Yüksel, 1998:163).

### Sıralama yöntemi

Sıralama yönteminde çalışanlar, çeşitli kriterlere göre yüksek performanstan düşük performansa doğru sıralanırlar (Aggarwal ve Thakur, 2013). Farklı bir ifadeyle çalışanlar birbirleri ile karşılaştırılarak performans sıralamasının yapılması amaçlanır. Sıralama yöntemi, iş ve işlemlerle ilgili birtakım yargılara ulaşmak yerine daha çok çalışanların genel değerlendirmelerine odaklanır. Bu yöntemde değerlendirmeden sorumlu yönetici çalışanların performans sıralamasını gerçekleştirir ve en iyi puana sahip çalışan birinci, en kötü puana sahip çalışan da son sırada bulunur (Khanna ve Sharma, 2014). Sıralama yönteminin avantajı; ekonomik olması ve uygulamadaki kolaylık iken dezavantajı ise; değerlendirmeyi yapan yöneticinin subjektif kararlarına dayanmasıdır (Özmen ve Üzmez, 2007).

### Grafik derecelendirme yöntemi

Grafik dereceleme yönteminde örgütlerin başarıya ulaşmaları için önem arz eden nitelik ve özelliklerin, bir ölçekle iyiden kötüye veya kötüden iyiye doğru derecelendirilmesi yapılır (Bingöl, 2006:338). Bu yöntem, performans değerlendirme yöntemleri arasında en sık kullanılan ve geçmişi en köklü olan değerlendirme yöntemidir. Değerlendirmeyi yapan yöneticiye her çalışan için ayrı form verilir ve değerlendirme form üzerinde önceden belirlenen maddelere göre gerçekleştirilir. Bu yöntem alan yazında standart puanlandırma cetveli şeklinde de yer almaktadır (Tengilimoğlu, Işık ve Akbolat, 2012:391).

### Kritik olaylar yöntemi

Kritik olaylar yöntemi, çalışanların başarılı veya başarısız eylemlerinin belirli bir dönemde forma kaydedilmesidir (Canman, 1993:24). Değerlendirmeden sorumlu birey, çalışanları işlerinin başındayken gözlemler ve çalışanların başarılı ve başarısız eylemlerini belirleyerek kayıt altına alır. Değerlendirici, çalışanların işlerine karşı tutum ve davranışları ile çalışma koşullarını da kayıtlarına dâhil eder. Dolayısıyla bu yöntemde değerlendirme, çalışanların işlerine karşı gösterdikleri davranışlar ışığında gerçekleştirilmektedir (Karaman, Karatepe ve Kuşcu, 2019:158). Örgüt yöneticileri, değerlendirme dönemlerinde tutulan kayıtlara göre çalışanların yeterlilik düzeylerini ve performans seviyelerini tespit etmektedir (Gün, 2015:73). Bunlarla birlikte kritik olaylar yöntemi, çalışanların bakış açısına göre veri elde edilmesine, yeni teoriler keşfedilmesine, esnek bir yapının oluşmasına ve eylemlerin tarafsız değerlendirilerek kaydedilmesine imkân sağlar (Sezer ve Şahin, 2016).

### Kontrol listesi yöntemi

Kontrol listesi yönteminde çalışanların iş, tutum ve davranışlarının belirlenmesi için bir takım sorunun olduğu bir listeye ihtiyaç vardır. Genel olarak sorular, kısa cevaplı olur ve evet ya da hayır şeklinde cevaplanır (Tunçer, 2013). Bu yöntem, örgütlerin veya bazı işlerin özellikleriyle ilgili bilgileri açıklayan unsurlardan oluşan, genel olarak evet-hayır temeline dayanan sorulardan oluşan bir performans değerlendirme yöntemidir (Amin, Hossain ve Islam, 2015). Kontrol listesi yönteminde değerlendirmeyi yapan kişi sadece raporlaştırma veya kontrol işlemini yaparken asıl değerlendirme ise insan kaynakları birimi tarafında yapılmaktadır (Khanna ve Sharma, 2014).

### Davranışsal değerlendirme skalaları yöntemi

Bu yöntemde çalışanların iş performansı, bazı kriterler bakımından değerlendirilir. Çalışanlar, önemli işlerin gereklerini etkin bir şekilde yerine getirerek bu işlerin üstesinden gelip gelmediklerine bakılarak değerlendirilir (Bayraktaroğlu, 2008:121).

Davranışsal değerlendirme skalaları yöntemi, çalışanların tutumlarını belirten tek bir seçeneğin işaretlediği, değerlendirme formu hazırlanırken çalışanların katılım sağladığı ve formu özümlediği bir performans değerlendirme yöntemidir. Yöntemde çalışanların yürüttükleri işler baz alınarak puanlama yapılır ve değerlendirmeler maaş ile kariyer planlamasına kaynak teşkil eder. Bu yöntemin hazırlık ve geliştirilmesi uzun süreli bir süreç gerektirdiği için maliyetli ve süre açısından uzun bir yöntemdir (Eraslan ve Algün, 2005:97).

### Amaçlara göre yönetim yöntemi

Amaçlara göre yönetim yöntemi, çalışanların yüksek standart ve adaletsiz değerlendirildiklerine ilişkin görüşlerini ortadan kaldırmaktadır. Çalışanların kendilerine performans hedefi koymaya ya da belirlemeye yardım eder (Marawar, 2013). Bu yöntemde örgütün birbiriyle kesişen amaçları ile ilgili çalışma sistemiyle başlanır ve yeniden bu sisteme dönlür. Bu yöntemdeki önemli husus, yöneticilerin belirlediği kriter ve ölçütlerde çalışanların kendi hedef ve amaçlarını yöneticilerinden yardım alarak net bir biçimde belirlemesidir. Satış ve pazarlama firmalarında tercih sebebi olan bu metotta çalışanlar sayısal verilere göre hedeflerine ulaşmış ulaşmadıkları belirlenir (Nemutlu, 2017).

### Değerlendirme merkezleri yöntemi

Değerlendirme merkezleri yöntemi, çalışanların enerjisi, müşterileri ikna edebilme becerisi, iletişim yeteneği, karar verme, planlama ve organizasyon kabiliyeti gibi özelliklerin eğitimli gözlemciler tarafından değerlendirilmesidir (Khanna ve Sharma, 2014). Bu yöntemde gelecekte organizasyonun içindeki pozisyonlara kalifiyeli personel yetiştirilip hazırlandığı gibi hali hazırdaki organizasyonun pozisyonlarında yeterlilik seviyesi değerlendirilerek fayda sağlanmaya çalışılır (Huang, Huang, Chen ve Yien, 2011).

### 360 derece değerlendirme yöntemi

Bu yöntemde çalışanların performansı, örgüt içinde beraber görev yaptığı çalışma arkadaşları dâhil olmak üzere örgütün en üst yetkilisine kadar devamlı iletişim kurduğu kişilerden alınan bilgiler bağlamında değerlendirme yapılır (Karaman ve diğerleri, 2019:158). 360 derece değerlendirme yöntemi, devamlı iletişimde olduğu çalışma arkadaşları, amirleri ve iç-dış müşterilere benzer olarak iş performansının iletişimde olduğu ve beraber görev yaptığı bireylerden toplanan bilgiler ışığında değerlendirilmesidir (Appelbaum, Nadeau ve Cyr, 2009:298-299).

#### Takıma dayalı değerlendirme yöntemi

Son zamanlarda örgütlerin takım odaklı çalışmalara ilgi duymalarından dolayı takıma dayalı değerlendirme yöntemi ortaya çıkmıştır. Bu yöntemde çalışanların bireysel performansları takımdan bağımsız değerlendirildiği gibi takımın genel performansı da değerlendirilmelidir. Değerlendirmeye esas bazı maddeler çalışanların yürüttükleri işlerle, bazı maddeler ise turum ve davranışları ile ilgili olabilir. Bu davranışlar, takım çalışmalarında performans tanımı esnasında belirtilir. Takıma dayalı değerlendirme yönteminin en bariz özelliği; rekabetten ziyade iş birliği, dayanışma ve yardımlaşmayı ön planda tutmasıdır (Gün, 2015:72).

#### Alan incelemesi yöntemi

Alan incelemesi yönteminde, alanında uzman bir kişi tarafından detaylı bilgilerin toplanması ve bu bilgiler doğrultusunda değerlendirme yapılması esasına dayanır. Değerlendirmeyi yapacak kişi, değerlendirilecek çalışanın başarı durumu ve olumlu-olumsuz davranışları gibi geniş çaplı birçok bilgiye göre değerlendirmeyi yapar. Bu yöntem, performans değerlendirmede tutarlı ve doğru sonuçlar vermesine karşın değerlendirme süresinin uzun ve maliyetin fazla olması sebebiyle örgütler tarafından çokça tercih edilmez (Kaynak, 2011:47).

### **2.4.3. İş performansı kavramı**

İş performansı, çalışanların üstlendikleri iş gerekliliklerini icra ederken elde ettikleri iş kalitesi olarak ifade edilir (Hermina ve Yosepha, 2019). Çalışanların işlerini yerine getirirken göstermiş olduğu, davranış, tutum, çaba ve eylemler neticesinde belirlenen hedef

ve amaçlara erişme seviyesi olarak da tanımlanabilir (Çekmecelioğlu, 2014). Griffin, Neal ve Parker (2007) ise çalışanların sergiledikleri davranışların toplamı şeklinde tanımlamıştır. Diğer bir tanımda ise çalışanların istihdam edildikleri kuruluşlara sunmuş oldukları katkılardır (Greg ve Kenneth, 2009).

#### **2.4.4. İş performansını etkileyen faktörleri**

İşletme açısından önemli olan çalışan performansı, pek çok unsurdan etkilenmektedir. Bunlar bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler şeklinde üç ana guruba ayrılmaktadır (Yıldız, 2021:61; Alkan, 2014:28).

##### Kişisel faktörler

Kişisel faktörler, iş performansını etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Kişisel faktörler kişinin performansını belirleyen cinsiyet, yaş, dil gibi demografik özellikler ile istek tutum ve algı gibi psikolojik unsurlardan meydana gelmektedir. Kişisel faktörler çalışanların performansını etkilemekle birlikte yapılan işe göre de değişiklik arz eder. Ayrıca bireylerin kişisel özelliklerin birçoğunu taşıması çalışanların performansını pozitif olarak etkilemektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005). İş performansı, bireyden bireye veya aynı birey üzerinde farklı zamanlarda değişiklik gösterebilmektedir (Keleş, 2021:31).

##### Örgütsel faktörler

Örgütsel faktörler; örgüt tarafından denetlenebilir, değiştirilebilir ve örgütün alt sistemlerini kapsayan unsurlardır (Yüksekbilgili ve Küçüközkan, 2017:37). Örgütsel faktörler; örgüt yapısı ve kültürü, çalışanlar için birtakım politikalar, çalışma koşulları, kariyer planlaması, yetki dağılımı, yönetsel unsurlar, insan kaynakları yönetimi, eğitim uygulamaları ve örgütsel iletişim stilleri gibi birçok unsur ile ilişkilendirilebilir (Anaç, 2021:59).

İşletmelerde iş bölümü yanlış yapıldığında meydana gelen karmaşıklık, yetersiz araç-gereç bulunması, yardımlaşmanın olmaması ve otorite eksikliği gibi durumlar çalışanların performans düzeyini etkileyen bazı örgütsel faktörlerdir. Örgütsel faktörler, çalışan performansı bazen pozitif bazen de negatif yönde etkiler. Stres seviyesi yüksek iş ortamlarında performans düzeyi düşük, stres seviyesi düşük olan iş ortamlarında ise performans düzeyi yüksek olur (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

Örgütlerde yöneticiler ile çalışanlar arasında iletişimin yetersiz olması, yöneticilerin çalışanlardan yapabileceklerinden çok fazla performans sergilemelerinin istemesi, iş tanımının isabetli yapılmaması da çalışanların performanslarını negatif olarak etkiler (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Yöneticiler, örgütlerde çalışanların iş doyumunu ve motivasyon seviyelerini arttırarak beceri ve yeteneklerini sergilemeleri için gerekli imkanların sağlandığı bir ortam oluşturmalıdır. Bu durum çalışanların örgütlerini benimsemelerine ve çalışmaya istekli olmalarını sağlar (Deniz ve Çoban, 2016).

### Çevresel faktörler

Çevresel faktörler; ekonomik sistem içinde ve sosyo-kültürel yapının etkisi altındadır (Yüksekbilgili ve Küçüközkan, 2017:37). İş performansı; toplumsal, siyasal, kültürel ve ekonomik etkenlerin gibi çevresel etkenlerden etkilenebilmektedir. Çalışanların; ekonomik sorunları, özel yaşamı, yaşam kalitesi ve iş arkadaşlarıyla olan problemlerine benzer sıkıntılar üzerlerinde stres oluşturup iş performanslarının azalmasına neden olmaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

## **2.5. Örgütsel Bağlılık**

Çalışanların örgütlerine duydukları bağlılık hissi, duygusal olarak sergilenen bir tepki şeklinde ifade edilmektedir (Muthueloo ve Rose, 2005). Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine psikolojik olarak bağlanmasıdır. Çalışanların örgütte kalmaları, bunun için istekli olmaları ve örgütün değer ve hedeflerinin benimsenmesi şeklinde de ifade edilebilir (Yalçın ve İplik, 2005:396-397).

### **2.5.1. Örgütsel bağlılık kavramı**

Örgütsel bağlılık; çalışanların örgütleriyle ve belirlenen örgütsel amaçlar ile özdeşleşmesi ve örgüt üyeliğini sürdürmesine ilişkin isteğidir (Robbins, 1998:143). Örgütsel bağlılık, çalışan ve örgüt arasında oluşan ilişkiyi belirten psikolojik bir durumdur. Çalışanlarla örgüt ilişkisi ve örgütten ayrılma ya da örgütte devam etme kararlarında etkili olduğu savunulmaktadır (Meyer ve Allen, 1991:67).

Örgütsel bağlılık; çalışanların örgüt amaç, hedef ve değerine güvenerek bu kültüre göre davranış göstermesi, bununla beraber kendi görevlerini eksiksiz olarak yerine getirmesi ve

örgüte üyeliğin devamı noktasında arzulu olma durumudur (Mowday, Steers ve Porter, 1979; Kaya ve Selçuk, 2007). Örgütsel bağlılık, genellikle çalışanların örgütlerinde devam etmek istemeleri ve örgütlerin amaçlarına ve kültürüne bağlılıkları şeklinde tanımlanır (Doğan ve Kılıç, 2007:38). Diğer bir tanımda çalışanların sergiledikleri tutum ve davranışlar ile karakterize edilen bir olgu olarak ifade edilmektedir (Morrow, 1983).

Örgütlerde çalışanlara değer verilerek çalışanların refah düzeylerinin yükseltilmesi, örgütsel bağlılığın güçlenmesini sağlayabilir. Örgütlerine bağlılığı olan çalışanlar, işlerinde daha gayretli ve etkin olarak örgütlerin hedef ve amaçlarına katkılar sağlar (Güler, 2021). Bununla beraber çalışanların karar verme sürecine dâhil edilmesi, özgürce tutum ve davranışlarını sergileyebilmeleri ve çalışanlara sorumluluk verilmesi örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkiler (Akın, 2023:80-81).

### 2.5.2. Örgütsel bağlılığın önemi

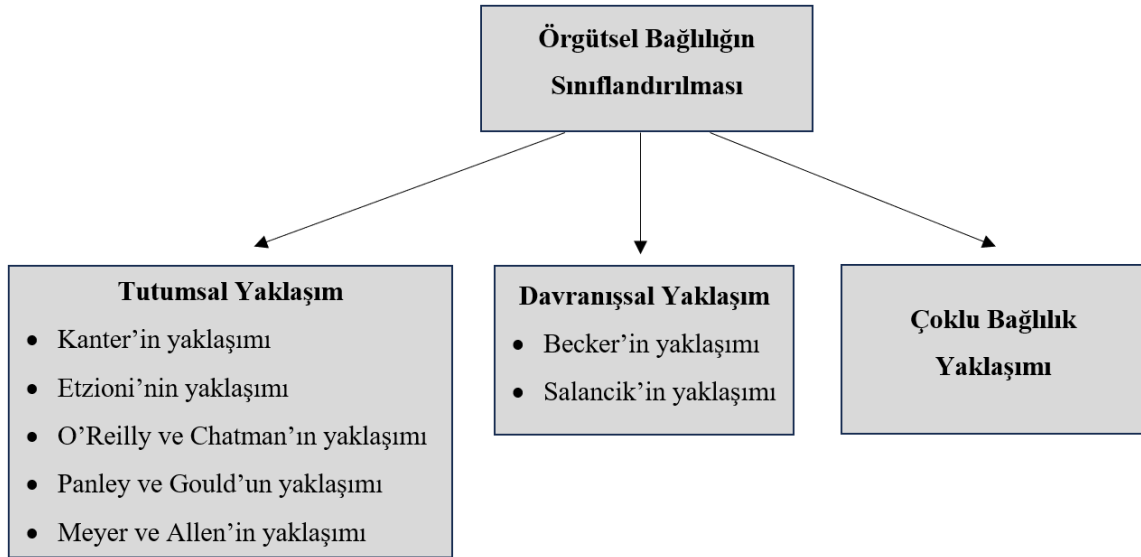
Çalışanların örgütte kalmaları, örgütlerin varlıklarını devam ettirmelerini sağlar. Bu nedenle örgüt tarafından çalışanların işten ayrılması önlenmeye çalışılır. Örgütler, çalışanların ücretlerini iyileştirmek, kariyer imkânı sağlamak gibi teşvik edici yollara başvurmaktadır (Akın, 2023:70). Örgütsel bağlılık; çalışanların işe vaktinde gelmelerine, devamsızlık yapmamalarına ve işten ayrılmamalarını sağlayarak örgütsel performansın yükselmesini de olumlu yönde etkiler (Bayram, 2006:125). Çalışanların örgütsel bağlılıkları ne derece yüksek olursa örgütlerin güçlenmesi de o oranda artar (Çetin, 2004:90).

Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların göstermiş olduğu davranış ve tutumlar bunlardır (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2014:156):

- Örgütsel çıkarlar için kendi çıkarlarını feda etmek,
- Örgüt çıkarlarına içsel bir inanç ile bağlı olmak,
- Örgütü hem görev yaptığı bir yer hem de içselleştirdiği için kendi görev alanının haricinde sorumluluklar alarak daha verimli ve etkin çalışmak,
- Örgütsel kültürü benimsemek,
- Örgütsel hedef ve amaçlar için sorumluluk almak,
- Örgütsel üyeliğin devamlılığı için çok istekli olmak.

### 2.5.3. Örgütsel bağlılık yaklaşımları

Örgütsel bağlılık; davranışsal ve tutumsal yaklaşım olarak iki boyutta değerlendirilmektedir. Davranışsal bağlılık, çalışanların sergiledikleri davranışlarla ilgilidir (Çakır, Dođantan ve Bayar, 2018). Tutumsal bağlılık, çalışanlarla örgüt arasında gerçekleşen ilişkilerle ilgilidir. Tutumsal bağlılıkta çalışanlar ile örgütün amaç ve değerlerinin birbiriyle uyumluluğu gereklidir (Meyer ve Allen, 1991). Örgütsel bağlılık, sosyal psikologlar ile örgütsel davranışçıların bakış açılarının farklılık göstermesinden dolayı iki farklı boyut olarak ele alınmıştır. Sosyal psikologlar daha çok davranışsal bağlılık yaklaşımını savunurken; örgütsel davranışçılar ise tutumsal bağlılık yaklaşımını üzerine durmaktadır (Çaylıkoca, 2017).



**Kaynak:** (Gül, 2002)

Şekil 2.7. Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması (Gül, 2002)

### 2.5.4. Tutumsal bağlılık yaklaşımları

Tutumsal bağlılık yaklaşımında, çalışanın göstermiş olduğu bağlılık, bünyesinde çalıştığı örgüt ve birlikte çalıştığı iş arkadaşlarının değerlendirilmesiyle ortaya çıkmaktadır. Farklı bir deyişle çalışanın kendisini örgütün bir üyesi olarak görmesi ve bunun devamlılığını arzu etmesidir (Salha, 2017:40).

#### Kanter'in yaklaşımı

Bu yaklaşıma göre örgütsel bağlılık üç farklı şekilde ele alınmıştır. Bunlar; devam bağlılığı, birlik bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır (Kanter, 1968:500).

*Devam bağlılığı*; bireyin üyeliğini sürdürüp örgüte hizmet etmeye devam etmesi ve örgüt sürekliliği için kendisini adaması olarak ifade edilebilir. Farklı bir tabirle örgüt üyelerinin örgüt devamlılığını sağlamak adına kendini adamasıdır. Örgütten ayrılmanın, örgütte kalmaktan daha çok maliyetli olduğunun bilinmesi ilkesine dayanır. Üye bakımından maliyetin yüksek olması ya da örgütten ayrılmayı zor hale getirecek miktarda bireysel fedakârlık ve yatırımların istenilmesi, bağlılığın gerçekleşebilmesi için gereklidir (İnce ve Gül, 2005:30).

*Birleşme bağlılığı*; kenetlenme bağlılığı olarak da ifade edilmektedir. Kenetlenme bağlılığı, önceden süre gelen sosyal ilişkilerden vazgeçilmesi ya da sembol, işaret, törenlere katılım vb. vasıtalarla grubun kenetlenmesini kolaylaştırıcı olarak bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma şeklinde tanımlanabilir (Kanter, 1968).

*Kontrol bağlılığı*; üye davranışlarını istenilen yönde biçimlendirmeye yarayan ve üyelerin örgütsel normlara bağlılığına denir. Çalışanların örgüt norm ve değerlerinin uygun davranışlara sevk eden önemli bir etken olduğuna kanaat getirdiği durumlarda ve ayrıca rutin davranışlarında bu normlardan etkilendiği zamanlarda kontrol bağlılığından söz edilebilir (Güney, 2007:247).

### Etzioni'nin yaklaşımı

Etzioni (1964) örgütsel bağlılığı; ahlaki, hesapçı ve yabancılaştırıcı bağlılık olmak üzere üç gruba ayırmaktadır. Ahlaki bağlılık; örgütün hedef, değer ve normlarını içselleştirme ve otorite ile özdeşleşme temeline dayanır. Örgütteki ödüllendirme sisteminin bağlılığı etkilemediği bir bağlılık türüdür. Hesapçı bağlılık; örgüt üyelerinin birbirleri arasında olan alışveriş ilişkisine dayanır. Örgüt üyeleri, örgüte sağladıkları katkılar neticesinde kazanacakları ödüller için örgüte bağlılık duyarlar. Yabancılaştırıcı bağlılık, çalışanların davranışlarının kısıtlandığı zamanlarda ortaya çıkan ve örgüt ile ilgili olumsuz izlenimi ifade eder. Çalışan, örgüte psikolojik olarak bağlılık duymaz ancak üyeliğini devam ettirir (Balay, 2000).

### O'Reilly ve Chatman'ın yaklaşımı

Bu yaklaşımda çalışanların, örgüte bağlılığı psikolojik açıdan değerlendirilir. Örgütsel bağlılık; uyum, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı olmak üzere üçe ayrılır. Uyum bağlılığı; çalışanların örgüt ortamında ödül kazanma ve cezadan kaçınma şeklinde örgüte bağlılık duymasıdır. Özdeşleşme bağlılığı; çalışanların örgütteki diğer üyelerle iyi ilişkilerde bulunması ve kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmeleri durumudur. İçselleştirme bağlılığı; çalışanlarla örgüt değerlerinin birbiriyle uyumluluk göstermesinin örgütsel bağlılığı arttıracığı, aksi koşullarda da örgütten ayrılmaların artacağı şeklinde ifade edilmektedir (O'Reilly ve Chatman, 1986).

### Penley ve Gould'un yaklaşımı

Bu yaklaşım, Etzioni'nin örgütsel katılım modeline dayanır. Etzioni, yaklaşımında örgütlerdeki uyum sistemlerini ve çalışanların bu sistemlere yönelme biçimlerini değerlendirmiştir (Gül, 2002). Etzioni'nin yaklaşımı, makro örgütsel teori olmasına karşın, çalışanların örgütsel bağlılığını kavramsallaştırma noktasında yeterli olmadığı için fazla ilgi görmemiştir. Bununla birlikte, karmaşık ve ölçülemez olması da yaklaşımın farklı bir eksiğidir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018).

Penley ve Gould (1988) örgütsel bağlılığının açıklanması açısından Etzioni'nin ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı katılım ya da bağlılık modelinin gayet uygun olduğunu, fakat bu modelin birtakım nedenler ile alanyazında yeterli ilgiyi bulmadığını ifade etmişlerdir (Penley ve Gould, 1988:45). Bu bağlılık yaklaşımı, Etzioni'nin modelindeki eksikliklerin üzerinde durmuştur. Bu sebeple Etzioni'nin yaklaşımına nispeten üç bağlılık modelinin de örgütte birlikte yer alabileceğini savunmaktadır (Gül, 2002).

### Meyer ve Allen'in yaklaşımı

Meyer ve Allen (1991) alanyazındaki bağlılık tanımlarını istek ve arzular, algılanan maliyet ve zorunluluk olarak üç tema şeklinde sınıflandırabileceğini savunmuş ve bu temalara dayalı bir bağlılık modeli geliştirilmiştir. Meyer ve Allen'in modelinde arzu ve isteklilik, algılanan maliyet ve zorunluluk temeline dayanan "duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık" olarak üç ana öge bulunmaktadır (Taşkın ve Dilek, 2010).

*Duygusal bağlılık*; çalışanların belirlenen bir amaç için davranış veya eylemlerini zorunluluk hissetmeden, kendi istediğiyle gerçekleştirmesidir. Çalışanların örgüte katılımı ile örgütle özdeşleşmesi ve paylaşılan ortak değerler neticesinde örgüte duygusal yönden bağlılığını gösterir (Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002). Örgüte duygusal olarak yüksek düzeyde bağlılık duyan çalışanlar, örgüt değerlerini kuvvetlice özümser ve kendini örgütün bir parçası gibi görerek kendi isteğiyle örgütte kalmayı sürdürür. Ayrıca çalışanlar, örgüte kendisini gönülden adayan, sadık ve ekstra sorumluluk almaya hevesli bireylerdir (Çetin, 2004:95).

*Devamlılık bağlılığı*; üyeler için örgütten ayrılmanın oluşturabileceği maliyetlerle ilgilidir. Örgütten ayrılma durumunda maliyetin yüksek olabileceği değerlendirilerek üyeliğin devamlılığı sağlanır. Farklı iş olanakları ve istihdamlarının olmadığı durumlarda da örgütten ayrılmanın getireceği maliyetler yükseleceğinden dolayı devam bağlılığı gelişir (Meyer ve Herscovitch, 2001).

*Normatif bağlılık*; çalışanların örgütte kalmalarıyla ilgili sorumluluk duygularını içermektedir. Bu bağlılık belirli düzeyde bir zorunluluk içerir fakat bu bağlılıktaki zorunluluk, devamlılık bağlılığındakinden daha farklıdır. Normatif bağlılıktaki zorunluluk, bireysel olarak maliyet hesabının aksine ahlaki duygular doğrultusunda şekillenmektedir. Çalışanların bağlılık duygusu; bireysel faydadan değil, yapılanların doğru ve ahlaki olduğuna duyulan inançtan kaynaklanmaktadır. Ayrıca normatif bağlılık, psikolojik bir sözleşme özelliği de taşımaktadır (Meyer ve Herscovitch, 2001:316). Normatif bağlılık, örgütteki sosyalleşmenin sonucunda çalışanların kendilerini örgüte adaması ve bağlılığı şeklinde değerlendirilir (Prabhakar ve Ram, 2011).

### **2.5.5. Davranışsal bağlılık yaklaşımları**

Davranışsal bağlılık, çalışanların geçmiş süreçlerde yaşamış olduğu deneyim ve davranışlar sebebiyle örgütlerine bağlılık hissetmeleriyle açıklanabilir. Bu yaklaşım, çalışanların tecrübeleri ve görev yaptıkları örgüte uyum sağlama durumuyla ilişkili olarak örgütlerine bağlılık duyma sürecidir (Güler, 2021).

### **Becker'in yan bahis yaklaşımı**

Becker (1960), bireylerin tutarlı davranışlar sergilemesini yan bahis yaklaşımı ile ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık, bireyin bir takım yan bahisler oluşturarak tutarlı davranış dizilerini, söz konusu davranış ile direkt ilgisi bulunmayan çıkarlarıyla ilişkilendirmesidir (Becker, 1960). Farklı bir ifadeyle bireyin tutarlı davranış dizileri sonlandırdığı takdirde kaybedebileceği imkânları düşünüp ilgili davranış dizilerini devam ettirme durumudur (Meyer ve Allen, 1984:372).

Örgütsel bağlılık; çalışanlar ile örgütün karşılıklı olarak bahse girdiği bir süreçtir. Örgütsel bağlılıkta bahse girmek, kişinin değer verdiği olguyu ortaya koyup yani bir tür bahse girip örgüte yatırım yapmasıdır. Ortaya konulan olgu ne düzeyde kişi için kıymetliyse kişinin bağlılığı da benzer düzeyde yükselir. Bireyin örgüte yatırımının zamanla artış göstermesi, bireyde farklı iş imkânlarının cazibeliğini azaltır (Becker, 1960:35).

#### Salancik'in yaklaşımı

Salancik'e (1977) göre davranışsal bağlılık, sosyo-psikolojik bir yaklaşımdır. Davranışsal bağlılık, kişinin geçmiş davranışlarının kişiyi örgüte bağlaması sürecine odaklanır. Kişinin kendisini davranışları ile teşhis ettiği zamanlarda örgütsel bağlılığın ortaya çıktığı savunulmaktadır (Güney, 2007:249).

Bağlılık; net, kesin ve şüpheli olmayan, gerçekleşikten sonra geriye dönüşü olmayan, diğer bireylerin de tanık olduğu ve gönüllülük esasına dayanan davranışlardan etkilenir. Bireyle örgüt arasında kurulan bağı yansıtabilen psikolojik durum, yani davranışları sürdürme isteğinin olması davranışa ilişkin bağlılığın oluşmasını sağlar (Gül, 2002:49).

#### **2.5.6. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı**

Örgütsel bağlılık, genellikle örgütün tamamına karşı duyulan bağlılık olarak algılanır. Çoklu bağlılık yaklaşımında tüm çalışanların örgüte duyduğu bağlılığın aynı olmayacağı savunulmaktadır. Bu yaklaşımda özel bağlılığın varlığından da söz edilebilir. Örgüt yapısının oluşmasını sağlayan iç-dış unsurlara duyulan çoklu bağlılığın tamamı örgütsel bağlılığı oluşturur. Çalışanlar; iç unsurlarda yönetici, iş arkadaşları ve ilişkili gruplar için farklı bağlılık hissederken dış unsurlarda müşteri, meslek odaları ve sendikalara farklı düzeyde bağlılık duyabilir (Çınar, 2022).

Çoklu bağıllık yaklaşımında çalışanlar, yalnızca bir durum veya belirli bir sebepten dolayı örgüte bağıllık duymazlar. Buradaki bağıllık, farklı faktör ve seviyelerde olabilir. Çalışanların farklı özellik ve kişiliğe sahip oldukları değerlendirildiğinde çoklu bağıllığın gerçekleşmesi kabul edilebilir bir durum olmaktadır. Çoklu bağıllık yaklaşımında bir çalışanın örgüt ortamından dolayı diğer bir çalışanın ise örgüt kalitesinden kaynaklı örgüte katılımı gerçekleşebilir. Bu nedenle çoklu bağıllık yaklaşımı; çalışanların müşteri, meslektaş, yönetici ve örgüte farklı seviyelerde bağıllık duyabileceğini gösterir (Çoban, 2016:82).



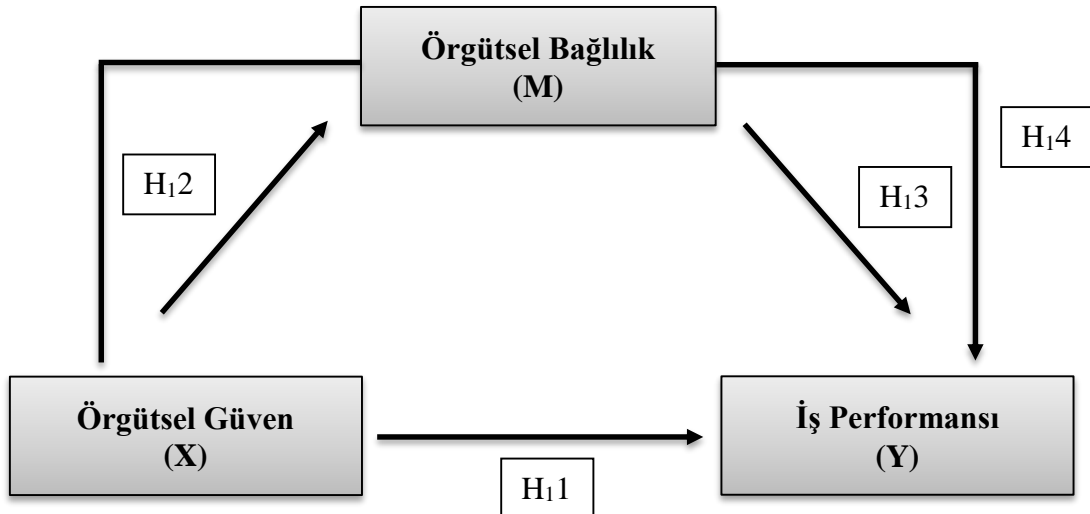
### 3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın model, hipotez, evren ve örnekleme ile verilerin analizine yer verilmiştir. Araştırmaya başlamadan önce İskenderun Teknik Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan 28.01.2022 tarih ve 01-07 no'lu karar ile etik kurul onayı alınmıştır.

#### 3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli tercih edilmiştir. Tarama modeli, geçmiş veya günümüzdeki bir durum veya olguyu var olduğu haliyle betimlemeyi hedefleyen araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2005:77). Bu modelde anket, ölçek veya görüşme protokollerinin kullanılmasıyla araştırma gerçekleştirilir. Ayrıca bu model, deneysel bir araştırma yöntemi değildir (Aypay, 2015). Dolayısıyla araştırmada nicel verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır.

Aracı değişken, bağımlı ve bağımsız değişkenlerde aracılığa neden olan değişkendir. Başka bir deyişle bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi açıklar. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama etkisini ifade eder (Şahin ve Gürbüz, 2017). Aracı değişken için bazı koşulların sağlanması gerekmektedir. Örgütsel güven algısı, iş performansı ve örgütsel bağlılık arasındaki öngörülen etkilere yönelik tasarlanan araştırma modeli Şekil 3.1.'de gösterilmiştir.



Şekil 3.1. Araştırma modeli

Araştırma modelinde örgütsel güven (X) bağımsız değişken, iş performansı (Y) bağımlı değişken ve örgütsel bağlılık (M) ise aracı değişkendir.

M değişkeninin aracı değişken olabilmesi için;

- X'in Y üzerinde,
- X'in M üzerinde,
- M'nin Y üzerinde regresyon etkisi olmalıdır (Hayes, 2019; Şahin ve Gürbüz, 2017).

### 3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma modeli kapsamında örgütsel güven algısı, iş performansı ve örgütsel bağlılık arasında öngörülen ilişkilere yönelik geliştirilen araştırma hipotezleri aşağıda yer almaktadır.

- H<sub>1</sub>: Örgütsel güven algısı, iş performansını olumlu ve anlamlı bir şekilde etkiler.
- H<sub>2</sub>: Örgütsel güven algısı, örgütsel bağlılığı olumlu ve anlamlı bir şekilde etkiler.
- H<sub>3</sub>: Örgütsel bağlılık, iş performansını olumlu ve anlamlı bir şekilde etkiler.
- H<sub>4</sub>: Örgütsel güven algısının iş performansına etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü vardır.

### 3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, okyanus aşırı çalışan gemi adamları oluşturmaktadır. Araştırmanın Covid-19 salgını dönemine denk gelmesi veri toplama sürecini olumsuz etkilemiştir. Dünya genelinde tedarik zincirinde meydana gelen sorunlar, denizcilik sektörüne de yansımıştır. Bu nedenle çalışmada hedeflenen örneklem sayısına ulaşamamış ve örneklem hesaplaması %95 güven düzeyi ve %5 hata payına göre hesaplanmıştır. Araştırmanın hedef evrenini, Türk armatörlere bağlı okyanus aşırı çalışan gemi adamları oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğünün tespiti için evrenle ilgili tam bir kayıt bilgisi tespit edilememiştir. Bu kapsamda örneklem sayısını belirlemek için aşağıdaki formül kullanılmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014:86).

$$N = \frac{t^2 \cdot p \cdot q}{d^2}$$

N: örneklem sayısı

p: İncelenen olayın gerçekleşme (görülüş) olasılığı,

q: İncelenen olayın gerçekleşmeme (görülme) olasılığı,

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosundan bulunan teorik değer (%95 güven için 1.96),  
d: Olayın oluş sıklığına göre kabul edilen  $\pm$  örnekleme hatasını gösterir.

Örnekleme büyüklüğü % 95 güven düzeyinde, % 5 hata payı ve maksimum varyans ( $p=0,05$ ,  $q=0,05$ ) durumunda hesaplanacaktır. Bu durumda örnekleme büyüklüğü;

$$N = (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50 / (0.05)^2$$

$$N = 0,9604 / 0,01$$

$N = 384$  kişi olarak hesaplanmıştır.

Çizelge 3.1. Evren ve örneklemeadaki gemi adamı sayıları

Evren	Hesaplanan Örnekleme Sayısı	Araştırmanın Örnekleme Sayısı	Dâhil Edilmeyen Katılımcı
Belirsiz	384	316	12

2021 yılı itibariyle dünya denizcilik filosunda bulunan toplam 74 bin gemide, 857540'ı zabitan ve 1035180'i tayfa olmak üzere toplamda 1892720 gemi adamı aktif olarak görev yapmaktadır (BIMCO ve ICS, 2021). Türkiye'de ise aktif olarak denizde çalışan gemi adamı, zabıt ve tayfa sayısını veren kapsamlı bir envanter çalışması bulunmamasıyla birlikte Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı tarafından yayınlanan Ulaşan ve Erişen Türkiye 2021 sektör raporu verilerine göre, ülkemizdeki kayıtlı toplam gemi adamı sayısı 2021 yılı Ekim ayı ile birlikte 135420 kişidir. Bu sayının 44650'si aktif olarak çalışan zabitan sayısını, 90770'i ise aktif olarak çalışan tayfa sayısını belirtmektedir (TCUAB, 2021b). Ancak bu gemi adamlarından kaç kişinin okyanus aşırı çalışan gemi adamı olduğu belirsizdir.

Araştırma kapsamında yapılan örnekleme hesaplamasında güncel veriye erişim sağlanamaması sebebiyle evrenin bilinmediği örnekleme hesaplama formülü dikkate alındığında 384 örnekleme sayısına ulaşılmıştır. Okyanus aşırı çalışan gemi adamları için belirsiz bir veri olmasına rağmen ilgili formüle 135420 sayısı uygulandığında örnekleme 383 olarak bulunmaktadır. Araştırmanın veri toplama süreci, salgın döneminin getirdiği ulaşım ve iletişim problemleriyle birlikte okyanus aşırı çalışan gemi adamlarının yaptıkları işin doğası gereği yaşanan erişim engelleri sonucu zorlu şartlar içerisinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında 316 gemi adamından veri elde edilebilmiş, eksik veya hatalı olduğu belirlenen 12 anket çalışmaya dâhil edilmemiştir. Örnekleme hesaplama araçları dikkate alındığında ulaşılan katılımcı sayısı, örneklemin evreni temsil etmesi noktasında yetersiz

görülebilmektedir. Ancak literatürde genel kabul görmüş varsayımlara göre, genellikle araştırma verilerininin 200'den az olmaması gerektiği önerilmekte ve ankette yer alan ölçek ifadelerinin en az 5 veya 10 katı kadar örneklemin yeterli olabileceği savunulmaktadır (Kline, 2010; Tabachnick ve Fidell, 2013:618). Bu varsayımlardan hareket edildiğinde, veri toplama amacı ile kullanılan ankette 37 ifade bulunduğundan, araştırma örneklemini için yeterli sayı olarak görülen  $37*5=185$  ya da  $37*10=370$  örneklem sayıları arasında bir veri toplanması sağlanmıştır. Elde edilen sonuçlara binaen, okyanus aşırı çalışan gemi adamı sayısının net olarak belirlenememesi, veri toplama sürecinin getirdiği zorluklar ve literatürde yer alan varsayımlar bir arada değerlendirildiğinde katılımcı sayısının çalışma için yeterli olduğu yorumu yapılabilir. Örneklem seçiminde seçkisiz örnekleme tekniği kullanılmıştır. Bu yöntemde bir evrendeki tüm elemanlar birbirinden bağımsız olup, örnekleme seçilme şansı birbirine eşittir. Başka bir ifadeyle, evrendeki tüm elemanların olasılığı aynı olup bir elemanın seçilmesi diğer elemanların seçilmesini etkilemez (Özen ve Gül, 2007:399).

Araştırmanın bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Bunlar aşağıda sıralanmıştır:

- Araştırma Türk armatörlere bağlı olarak çalışan 316 gemi adamı ile gerçekleştirilmiştir.
- Araştırma verileri anketle toplanan verilerden elde edilmiş farklı bir yöntem (mülakat, görüşme vb.) kullanılmamıştır.

### **3.4. Veri Toplama Araçları**

Okyanus aşırı çalışan gemi adamlarının örgütsel güven algısının iş performansına etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünü belirlemek amacıyla oluşturulan veri toplama aracı, dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde demografik bilgiler formu, ikinci bölümünde örgütsel güven algısı, üçüncü bölümünde iş performansı ve dördüncü bölümünde ise örgütsel bağlılık ölçekleri yer almaktadır.

#### **3.4.1. Demografik bilgiler formu**

Gemi adamlarının demografik bilgilerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan 10 soruluk form kullanılmıştır.

### 3.4.2. Örgütsel güven ölçeği

Gemi adamlarının örgütsel güven algısı düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Whitener ve diğerleri (1998) (örgüte güven), Mayer ve diğerleri (1995) (yöneticiye güven), McAllister (1995) (arkadaşlarına güven) tarafından geliştirilen ölçeklerinden faydalanılarak Tokgöz ve Seğmen (2013) tarafından geliştirilen üç boyut ve 27 maddeden meydana gelen örgütsel güven ölçeği kullanılmıştır.

### 3.4.3. İş performansı ölçeği

Çalışmada gemi adamlarının performans düzeyi algılarını belirlemek için Sigler ve Pearson (2000)'ın Kirkman ve Rosen (1999)' dan aldığı ve Çöl (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan işgören performansı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyut ve toplam 4 maddeden oluşmaktadır. Beşli likert ölçeğine göre hazırlanan bu ölçekteki sorular çalışanlar açısından görevlerin zamanında yapılması ve iş hedeflerine ulaşılması ile ilgili sorulardan oluşmaktadır.

### 3.4.4. Örgütsel bağlılık ölçeği

Gemi adamlarının örgütsel bağlılıklarının belirlenmesi amacıyla Jaworski ve Kohli (1993) tarafından geliştirilen ve Şeşen'in (2010) çalışmasında kullandığı tek boyutlu ve altı maddeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır.

## 3.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS programı kullanılmıştır. Verilerin normallik düzeyi, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılarak tespit edilmiştir. Skewness ve kurtosis değerlerinin -1 ile +1 aralığında olduğu belirlenmiştir. Bu aralıktaki değerlerin normal dağılıma sahip olduğu kabul edilir (Morgan, Leech, Gloeckner ve Barrett, 2004). Normal dağılım gösteren verilerin karşılaştırmalarında independent samples t test, one-way ANOVA testi ile farklılıkların kaynağını belirlemek amacıyla Post-Hoc (Tukey HSD) testi kullanılmıştır. Araştırmada ilişki düzeyi belirlemek için pearson korelasyon testi, etki düzeyini belirlemek için basit doğrusal regresyon testi kullanılmıştır. Aracı değişken rolü ise Hayes'in (2019) geliştirmiş olduğu SPSS programına entegre edilen Process 4.2 adlı bir makroyla analiz edilmiştir. Araştırmada anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir.

## 4. BULGULAR

Okyanus aşırı çalışan gemi adamlarında örgütsel güven algısının iş performansına etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünün incelendiği araştırmada aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır. Çizelge 4.1.'de araştırmaya katılan gemi adamlarının demografik değişkenlere verdiği cevaplar frekans (f) ve yüzde (%) olarak verilmiştir.

Çizelge 4.1. Gemi adamlarının demografik özellikleri

Demografik Özellikler	N	%	
Cinsiyet	Erkek	300	94,9
	Kadın	16	5,1
Yaş Grubu	18-22 Yaş	73	23,1
	23-30 Yaş	79	25,0
	31-40 Yaş	84	26,6
	41 Yaş ve Üzeri	80	25,3
Medeni Durum	Evli	118	37,3
	Bekar	187	62,7
Öğrenim Durumu	İlköğretim	19	6,0
	Lise	82	25,9
	Üniversite	215	68,0
Gemi Sınıfı	Güverte	149	47,2
	Makine	151	47,8
	Yardımcı Hizmetler	16	5,1
Hizmet Sınıfı	Zabitan	216	68,4
	Tayfa	100	31,6
Gemi Tipi	Kuru Yük	213	67,4
	Tanker	103	32,6
Denizdeki Çalışma Süresi	0-2 Yıl	115	36,4
	3-7 Yıl	69	21,8
	8-15 Yıl	75	23,7
	16 Yıl ve Üzeri	57	18,0
Şirketteki Çalışma Süresi	0-2 Yıl	168	53,2
	3-10 Yıl	99	31,3
	11 Yıl ve Üzeri	49	15,5
Gemide Geçen Süre (Mevcut Durum)	İzinli	79	25,0
	1-2 Ay	80	25,3
	3-4 Ay	106	33,5
	5 Ay ve Üzeri	51	16,1
	Toplam	316	100,0

Çizelge 4.1.'e göre araştırmaya katılan gemi adamlarının %94,9'u erkek, %5,1'i kadın katılımcılardan oluşmaktadır. Yaş grubu değişkeninde katılımcıların %23,1'i 18-22 yaş, %25'i 23-30 yaş, %26,6'sı 31-40 yaş, %25,3'ü ise 41 yaş ve üzerindedir. Medeni durum bakımından gemi adamlarının %37,3'ü evli, %62,7'si bekar katılımcılardan oluşmaktadır. Öğrenim durumu değişkeninde katılımcıların %6'sı ilköğretim, %25,9'u lise, %68'i üniversite mezunudur. Gemi adamlarının %47,2'si güverte, %47,8'i makine, %5,1'i yardımcı hizmetler sınıfında çalışmaktadır. Hizmet sınıfı açısından katılımcıların %68,4'ü zabitan %31,6'sı tayfadan oluşmaktadır. Gemi adamlarının %67,4'si kuru yük, %32,6'sı tankerlerde çalışmaktadır. Denizdeki hizmet süresi bakımından katılımcıların %36,4'ü 0-2 yıl, %21,8'i 3-7 yıl, %23,7'si 8-15 yıl, %18'i 16 yıl ve üzeri denizde çalışmıştır. Şirkette çalışma süresi değişkeninde katılımcıların %53,2'si 0-2 yıl, %31,3'ü 3-10 yıl, %15,5'i 11 yıl ve üzeri mevcut şirkette görev yapmıştır. Gemide geçen süre değişkeninde mevcut durumda katılımcıların %25'i izinli, %25,3'ü 1-2 ay, %33,5'i 3-4 ay, %16,1'i ise 5 ay ve üzeri gemide çalışmaktadır.

Çizelge 4.2. Ölçek ve alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistikler

Ölçek ve Alt Boyutları	N	Min.	Max.	Ort.	S.S.	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Örgüte Güven	316	1,00	5,00	3,84	0,98	-,590	-,431	,957	8
Yöneticiye Güven	316	1,00	5,00	4,01	0,90	-,757	,037	,965	10
Arkadaşlarına Güven	316	2,00	5,00	4,10	0,76	-,548	-,422	,949	9
Örgütsel Güven (Ölçek Toplam)	316	1,75	5,00	3,98	0,80	-,497	-,502	,975	27
Örgütsel Bağlılık	316	1,83	5,00	3,91	0,76	-,472	-,435	,752	6
İş Performansı	316	2,75	5,00	4,53	0,49	-,788	-,193	,812	4

Çizelge 4.2.'ye göre gemi adamlarının örgütsel güven ve alt boyutları, örgütsel bağlılık ve iş performansı ölçekleri çarpıklık ve basıklık değerlerine göre verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir (-1>...<+1). Normal dağılım gösteren verilerin istatistiksel karşılaştırmalarında parametrik testler kullanılmıştır. Cronbach alfa iç tutarlık katsayısının 0,70'den büyük olması durumunda ölçekten elde edilen puanların tesadüfi hatalardan arınık olduğu söylenebilir (Crocker ve Algina, 1986). Dolayısıyla ölçek ve alt boyutların güvenilir ölçme düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 4.3. Gemi adamlarının yaş değişkeni Anova testi sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Yaş	N	Ort.	S.S.	F	p	Post Hoc
Örgüte Güven	18-22 Yaş <sup>1</sup>	73	4,13	0,89	5,791	<b>0,001*</b>	<b>1&gt;2,3</b> <b>4&gt;2</b>
	23-30 Yaş <sup>2</sup>	79	3,57	1,03			
	31-40 Yaş <sup>3</sup>	84	3,68	1,00			
	41 Yaş ve Üzeri <sup>4</sup>	80	3,99	0,89			
Yöneticiye Güven	18-22 Yaş <sup>1</sup>	73	4,15	1,01	1,525	0,208	p>0,05
	23-30 Yaş <sup>2</sup>	79	3,87	0,94			
	31-40 Yaş <sup>3</sup>	84	3,95	0,79			
	41 Yaş ve Üzeri <sup>4</sup>	80	4,08	0,85			
Arkadaşlarına Güven	18-22 Yaş <sup>1</sup>	73	4,22	0,85	1,179	0,318	p>0,05
	23-30 Yaş <sup>2</sup>	79	4,00	0,80			
	31-40 Yaş <sup>3</sup>	84	4,07	0,70			
	41 Yaş ve Üzeri <sup>4</sup>	80	4,13	0,70			
Örgütsel Güven (Ölçek Toplam)	18-22 Yaş <sup>1</sup>	73	4,17	0,87	3,174	<b>0,024*</b>	<b>1&gt;2</b>
	23-30 Yaş <sup>2</sup>	79	3,81	0,82			
	31-40 Yaş <sup>3</sup>	84	3,90	0,74			
	41 Yaş ve Üzeri <sup>4</sup>	80	4,07	0,72			
Örgütsel Bağlılık	18-22 Yaş <sup>1</sup>	73	4,02	0,70	3,003	<b>0,031*</b>	<b>4&gt;3</b>
	23-30 Yaş <sup>2</sup>	79	3,85	0,73			
	31-40 Yaş <sup>3</sup>	84	3,75	0,79			
	41 Yaş ve Üzeri <sup>4</sup>	80	4,06	0,76			
İş Performansı	18-22 Yaş <sup>1</sup>	73	4,65	0,41	2,029	0,110	p>0,05
	23-30 Yaş <sup>2</sup>	79	4,47	0,53			
	31-40 Yaş <sup>3</sup>	84	4,49	0,49			
	41 Yaş ve Üzeri <sup>4</sup>	80	4,54	0,50			

\*p&lt;0,05

Çizelge 4.3.'teki bulgulara göre yaş değişkeninde örgüte güven alt boyutu ile örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ölçeklerinde yaş grupları arasında anlamlı bir fark tespit edilirken (p<0,05) yöneticiye güven ve arkadaşlarına güven alt boyutları ile iş performansı ölçeğinde gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0,05).

Örgüte güven alt boyutunda 18-22 yaşlarındaki gemi adamlarının 23-30 yaş ve 31-40 yaşındaki gemi adamlarına göre, 41 yaş ve üzerindeki gemi adamlarının 23-30 yaşlarındaki gemi adamlarına göre örgüte güven algısı puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Örgütsel güven ölçeğinde 18-22 yaşlarındaki gemi adamlarının 23-30 yaşlarındaki gemi adamlarına göre örgütsel güven algısı puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinde ise 41 yaş ve üzerindeki gemi adamlarının 31-40 yaşlarındaki gemi adamlarına göre örgütsel bağlılık puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 4.4. Gemi adamlarının medeni durum değişkeni t-testi sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Medeni Durum	N	Ort.	S.S.	t	p
Örgüte Güven	Evli	118	3,78	1,01	-,853	,395
	Bekar	198	3,87	0,96		
Yöneticiye Güven	Evli	118	3,98	0,90	-,458	,647
	Bekar	198	4,03	0,90		
Arkadaşlarına Güven	Evli	118	4,08	0,74	-,464	,643
	Bekar	198	4,12	0,78		
Örgütsel Güven (Ölçek Toplam)	Evli	118	3,94	0,80	-,670	,503
	Bekar	198	4,01	0,79		
Örgütsel Bağlılık	Evli	118	3,92	0,81	,185	,853
	Bekar	198	3,91	0,72		
İş Performansı	Evli	118	4,55	0,48	,389	,698
	Bekar	198	4,53	0,50		

Çizelge 4.4.'te gemi adamlarının medeni durum değişkeninde evli ve bekar gemi adamları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p>0,05$ ).

Çizelge 4.5. Gemi adamlarının öğrenim durumu değişkeni Anova testi sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Öğrenim Durumu	N	Ort.	S.S.	f	p
Örgüte Güven	İlköğretim	19	3,80	0,94	1,005	,367
	Lise	82	3,71	1,07		
	Üniversite	215	3,89	0,94		
Yöneticiye Güven	İlköğretim	19	3,83	0,95	0,798	,451
	Lise	82	3,95	0,93		
	Üniversite	215	4,05	0,89		
Arkadaşlarına Güven	İlköğretim	19	3,96	0,58	0,719	,488
	Lise	82	4,05	0,83		
	Üniversite	215	4,14	0,75		
Örgütsel Güven (Ölçek Toplam)	İlköğretim	19	3,86	0,67	0,929	,396
	Lise	82	3,90	0,85		
	Üniversite	215	4,02	0,78		
Örgütsel Bağlılık	İlköğretim	19	3,93	0,91	0,593	,553
	Lise	82	3,84	0,91		
	Üniversite	215	3,94	0,68		
İş Performansı	İlköğretim	19	4,42	0,47	0,550	,578
	Lise	82	4,54	0,53		
	Üniversite	215	4,54	0,48		

Çizelge 4.5.'teki bulgulara göre gemi adamlarının öğrenim durumu değişkeninde gruplar arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ( $p>0,05$ ).

Çizelge 4.6. Gemi adamlarının gemi sınıfı değişkeni Anova testi sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Gemi Sınıfı	N	Ort.	S.S.	f	p
Örgüte Güven	Güverte	149	3,76	0,96	,854	,427
	Makine	151	3,90	1,01		
	Yardımcı Hizmetler	16	3,91	0,83		
Yöneticiye Güven	Güverte	149	3,94	0,90	,858	,425
	Makine	151	4,07	0,93		
	Yardımcı Hizmetler	16	4,09	0,64		
Arkadaşlarına Güven	Güverte	149	4,06	0,74	,460	,632
	Makine	151	4,14	0,79		
	Yardımcı Hizmetler	16	4,16	0,62		
Örgütsel Güven (Ölçek Toplam)	Güverte	149	3,92	0,76	,893	,411
	Makine	151	4,04	0,85		
	Yardımcı Hizmetler	16	4,06	0,60		
Örgütsel Bağlılık	Güverte	149	3,94	0,74	,303	,739
	Makine	151	3,88	0,78		
	Yardımcı Hizmetler	16	3,99	0,70		
İş Performansı	Güverte	149	4,54	0,44	,329	,720
	Makine	151	4,52	0,54		
	Yardımcı Hizmetler	16	4,63	0,52		

Çizelge 4.6.'da gemi adamlarının gemi sınıfı değişkeninde güverte ve makine sınıfındaki gemi adamları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Çizelge 4.7. Gemi adamlarının hizmet sınıfı değişkeni t-testi sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Hizmet Sınıfı	N	Ort.	S.S.	t	p
Örgüte Güven	Zabitan	216	3,84	0,97	,108	,914
	Tayfa	100	3,83	1,00		
Yöneticiye Güven	Zabitan	216	4,00	0,92	-,163	,870
	Tayfa	100	4,02	0,86		
Arkadaşlarına Güven	Zabitan	216	4,09	0,77	-,463	,644
	Tayfa	100	4,13	0,74		
Örgütsel Güven (Ölçek Toplam)	Zabitan	216	3,98	0,81	-,165	,869
	Tayfa	100	3,99	0,78		
Örgütsel Bağlılık	Zabitan	216	3,89	0,72	-,824	,411
	Tayfa	100	3,96	0,83		
İş Performansı	Zabitan	216	4,55	0,47	,673	,501
	Tayfa	100	4,51	0,53		

Hizmet sınıfı frekansları daha sağlıklı bir analiz yapabilmek için zabitan ve tayfa olarak iki grupta toplanmıştır. Zabitan hizmet sınıfında gemi kaptanı, birinci zabit, ikinci zabit, üçüncü zabit, güverte stajyeri, başmühendis/makinist, ikinci mühendis/makinist, üçüncü mühendis/makinist, elektrik zabiti yer alırken tayfa hizmet sınıfında güverte lostromosu, usta gemici, gemici, makine lostromosu, fiter, yağcı, aşçı ve kamarot yer almaktadır. Çizelge 4.7.'deki bulgulara göre gemi adamlarının hizmet sınıfı değişkeninde zabitan ve tayfa olarak hizmet eden gemi adamları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Çizelge 4.8. Gemi adamlarının gemi tipi değişkeni t-testi sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Gemi Tipi	N	Ort.	S.S.	t	p
Örgüte Güven	Kuru Yük	213	3,90	0,91	1,786	,075
	Tanker	103	3,70	1,09		
Yöneticiye Güven	Kuru Yük	213	4,04	0,84	,892	,373
	Tanker	103	3,94	1,03		
Arkadaşlarına Güven	Kuru Yük	213	4,11	0,73	,236	,814
	Tanker	103	4,09	0,83		
Örgütsel Güven (Ölçek Toplam)	Kuru Yük	213	4,02	0,75	1,142	,254
	Tanker	103	3,91	0,89		
Örgütsel Bağlılık	Kuru Yük	213	4,03	0,74	3,884	,000*
	Tanker	103	3,68	0,74		
İş Performansı	Kuru Yük	213	4,56	0,49	1,123	,262
	Tanker	103	4,49	0,50		

\*p&lt;0,05

Çizelge 4.8.'e göre gemi adamlarının gemi tipi değişkeninde örgütsel bağlılık ölçeğinde gemi tipleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenirken ( $p<0,05$ ) örgütsel güven ölçeği ve alt boyutları ile iş performansı ölçeğinde gemi tipleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Örgütsel bağlılık ölçeğinde kuru yük gemilerinde çalışan gemi adamlarının tankerlerde çalışan gemi adamlarına göre örgütsel bağlılık puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 4.9. Gemi adamlarının deniz hizmet süresi değişkeni Anova testi sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Deniz Hizmet Süresi	N	Ort.	S.S.	f	p
Örgüte Güven	0-2 Yıl	115	3,92	1,02	1,276	,282
	3-7 Yıl	69	3,64	1,04		
	8-15 Yıl	75	3,88	0,92		
	16 Yıl ve Üzeri	57	3,85	0,87		
Yöneticiye Güven	0-2 Yıl	115	4,03	1,04	0,615	,606
	3-7 Yıl	69	3,92	0,98		
	8-15 Yıl	75	4,10	0,71		
Arkadaşlarına Güven	16 Yıl ve Üzeri	57	3,95	0,71	0,538	,657
	0-2 Yıl	115	4,16	0,84		
	3-7 Yıl	69	4,05	0,82		
	8-15 Yıl	75	4,11	0,70		
	16 Yıl ve Üzeri	57	4,03	0,60		

Çizelge 4.9. (Devam) Gemi adamlarının deniz hizmet süresi değişkeni Anova testi sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Deniz Hizmet Süresi	N	Ort.	S.S.	f	p
Örgütsel Güven (Ölçek Toplam)	0-2 Yıl	115	4,04	0,88	0,809	,490
	3-7 Yıl	69	3,87	0,86		
	8-15 Yıl	75	4,03	0,70		
	16 Yıl ve Üzeri	57	3,94	0,64		
Örgütsel Bağlılık	0-2 Yıl	115	3,87	0,79	0,281	,839
	3-7 Yıl	69	3,92	0,69		
	8-15 Yıl	75	3,94	0,77		
	16 Yıl ve Üzeri	57	3,96	0,74		
İş Performansı	0-2 Yıl	115	4,58	0,48	1,760	,155
	3-7 Yıl	69	4,49	0,53		
	8-15 Yıl	75	4,59	0,45		
	16 Yıl ve Üzeri	57	4,43	0,50		

Çizelge 4.9.'daki bulgulara göre gemi adamlarının denizdeki toplam hizmet süresi değişkeninde gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Çizelge 4.10. Gemi adamlarının şirket hizmet süresi değişkeni Anova testi sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Şirket Hizmet Süresi	N	Ort.	S.S.	f	p	Post Hoc
Örgüte Güven	0-2 Yıl <sup>1</sup>	168	3,71	1,10	3,251	,040*	2>1 3>1
	3-10 Yıl <sup>2</sup>	99	3,96	0,83			
	11 Yıl ve Üzeri <sup>3</sup>	49	4,03	0,76			
Yöneticiye Güven	0-2 Yıl <sup>1</sup>	168	3,96	1,02	,590	,555	p>0,05
	3-10 Yıl <sup>2</sup>	99	4,05	0,77			
	11 Yıl ve Üzeri <sup>3</sup>	49	4,10	0,72			
Arkadaşlarına Güven	0-2 Yıl <sup>1</sup>	168	4,11	0,83	,029	,972	p>0,05
	3-10 Yıl <sup>2</sup>	99	4,09	0,71			
	11 Yıl ve Üzeri <sup>3</sup>	49	4,10	0,60			
Örgütsel Güven (Ölçek Toplam)	0-2 Yıl <sup>1</sup>	168	3,93	0,88	,943	,390	p>0,05
	3-10 Yıl <sup>2</sup>	99	4,03	0,71			
	11 Yıl ve Üzeri <sup>3</sup>	49	4,08	0,64			
Örgütsel Bağlılık	0-2 Yıl <sup>1</sup>	168	3,79	0,83	6,018	,003*	2>1 3>1
	3-10 Yıl <sup>2</sup>	99	4,01	0,64			
	11 Yıl ve Üzeri <sup>3</sup>	49	4,16	0,63			
İş Performansı	0-2 Yıl <sup>1</sup>	168	4,55	0,50	,284	,753	p>0,05
	3-10 Yıl <sup>2</sup>	99	4,53	0,49			
	11 Yıl ve Üzeri <sup>3</sup>	49	4,49	0,47			

\* $p<0,05$

Çizelge 4.10'daki bulgulara göre gemi adamlarının şirketteki hizmet süresi değişkeninde örgüte güven alt boyutu ile örgütsel bağlılık ölçeğinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilirken ( $p<0,05$ ) yöneticiye güven ve arkadaşlarına güven alt boyutları ile örgütsel güven ve iş performansı ölçeklerinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Örgüte güven alt boyutunda şirketteki hizmet süresi 3-10 yıl ile 11 yıl ve üzeri olan gemi adamlarının şirketteki hizmet süresi 0-2 yıl olan gemi adamlarına göre örgüte güven algısı puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinde de benzer şekilde şirketteki hizmet süresi 3-10 yıl ile 11 yıl ve üzeri olan gemi adamlarının şirketteki hizmet süresi 0-2 yıl olan gemi adamlarına göre örgütsel bağlılık puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 4.11. Gemi adamlarının gemideki süre değişkeni Anova testi sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Gemideki Süre	N	Ort.	S.S.	f	p	Post Hoc
Örgüte Güven	İzinli <sup>1</sup>	79	3,98	0,99	3,149	<b>,025*</b>	<b>1&gt;4</b> <b>2&gt;4</b>
	1-2 Ay <sup>2</sup>	80	3,92	0,87			
	3-4 Ay <sup>3</sup>	106	3,84	1,02			
	5 Ay ve Üzeri <sup>4</sup>	51	3,47	0,98			
Yöneticiye Güven	İzinli <sup>1</sup>	79	4,02	1,01	,724	,538	p>0,05
	1-2 Ay <sup>2</sup>	80	4,07	0,81			
	3-4 Ay <sup>3</sup>	106	4,03	0,90			
	5 Ay ve Üzeri <sup>4</sup>	51	3,85	0,87			
Arkadaşlarına Güven	İzinli <sup>1</sup>	79	4,06	0,92	1,377	,250	p>0,05
	1-2 Ay <sup>2</sup>	80	4,17	0,71			
	3-4 Ay <sup>3</sup>	106	4,17	0,66			
	5 Ay ve Üzeri <sup>4</sup>	51	3,93	0,76			
Örgütsel Güven (Ölçek Toplam)	İzinli <sup>1</sup>	79	4,02	0,91	1,798	,147	p>0,05
	1-2 Ay <sup>2</sup>	80	4,05	0,70			
	3-4 Ay <sup>3</sup>	106	4,01	0,78			
	5 Ay ve Üzeri <sup>4</sup>	51	3,75	0,76			
Örgütsel Bağlılık	İzinli <sup>1</sup>	79	3,97	0,63	1,040	,375	p>0,05
	1-2 Ay <sup>2</sup>	80	3,89	0,70			
	3-4 Ay <sup>3</sup>	106	3,96	0,85			
	5 Ay ve Üzeri <sup>4</sup>	51	3,76	0,79			
İş Performansı	İzinli <sup>1</sup>	79	4,63	0,47	4,448	<b>,004*</b>	<b>1&gt;2</b> <b>3&gt;2</b>
	1-2 Ay <sup>2</sup>	80	4,37	0,50			
	3-4 Ay <sup>3</sup>	106	4,58	0,48			
	5 Ay ve Üzeri <sup>4</sup>	51	4,54	0,49			

\*p<0,05

Çizelge 4.11'e göre gemi adamlarının gemideki süre değişkeninde örgüte güven alt boyutu ve iş performansı ölçeğinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilirken ( $p<0,05$ )

yöneticiye güven ve arkadaşlarına güven alt boyutları ile örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ölçeklerinde gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Örgüte güven alt boyutunda izinli olan (karada tatilde bulunan kişiler) ve 1-2 ay gemide süre geçiren gemi adamlarının 5 ay ve üzeri gemide süre geçiren gemi adamlarına göre örgüte güven puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İş performansı ölçeğinde izinli olan ve 3-4 ay gemide süre geçiren gemi adamlarının 1-2 ay gemide süre geçiren gemi adamlarına göre iş performansı puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Okyanus aşırı gemi adamlarında örgütsel güven algısı, iş performansı ve örgütsel bağlılık arasında ilişkilerin belirlenmesi amacıyla normal dağılım gösteren veriler için pearson korelasyon testi uygulanmıştır. Korelasyon testi sonuçları Çizelge 4.12.'de verilmiştir.

Çizelge 4.12. Pearson korelasyon testi sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Örgüte Güven	Yöneticiye Güven	Arkadaşlarına Güven	Örgütsel Güven	Örgütsel Bağlılık	İş Performansı
Örgüte Güven	1					
Yöneticiye Güven	,794**	1				
Arkadaşlarına Güven	,641**	,725**	1			
Örgütsel Güven (Ölçek Toplam)	,914**	,934**	,856**	1		
Örgütsel Bağlılık	,739**	,643**	,497**	,704**	1	
İş Performansı	,421**	,386**	,323**	,421**	,433**	1

N=316 \*  $p<0,05$  \*\*  $p<0,01$

Çizelge 4.12.'deki korelasyon testi bulgularına göre gemi adamlarının örgütsel güven algısı ile alt boyutları, örgütsel bağlılık ve iş performansları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir ( $p<0,01$ ).

Örgütsel güven ile örgüte güven ( $r=,914$ ) ve yöneticiye güven ( $r=,934$ ) alt boyutları arasında pozitif yönlü çok yüksek; örgütsel güven ile arkadaşlarına güven ( $r=,856$ ) alt boyutu ve örgütsel bağlılık ( $r=,704$ ) arasında pozitif yönlü yüksek; örgütsel güven ile iş performansı ( $r=,421$ ) arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki belirlenmiştir.

Örgütsel bağlılık ile örgüte güven ( $r=,739$ ) alt boyutu ve örgütsel güven ( $r=,704$ ) arasında pozitif yönlü yüksek; örgütsel bağlılık ile yöneticiye güven ( $r=,643$ ) alt boyutu arasında

pozitif yönlü orta; örgütsel bağlılık ile arkadaşlarına güven ( $r=,497$ ) alt boyutu ve iş performansı ( $r=,433$ ) arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki belirlenmiştir.

İş performansı ile örgüte güven ( $r=,421$ ), yöneticiye güven ( $r=,386$ ) ve arkadaşlarına güven ( $r=,323$ ) alt boyutları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde; benzer şekilde iş performansı ile örgütsel güven ( $r=,421$ ) ve örgütsel bağlılık ( $r=,433$ ) ölçekleri arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki belirlenmiştir.

Okyanus aşırı çalışan gemi adamlarında örgütsel güven algısının iş performansına etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılan regresyon testi ve Hayes'in (2019) Process Macro (Model 4) aracılığıyla yapılan analiz sonuçları Çizelge 4.13. ve Çizelge 4.14.'te verilmiştir.

Çizelge 4.13. Regresyon testi sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	F	$\beta$	Std. Hata	t	p	Hipotez
Örgütsel Güven	İş Performansı	,177	67,677	,259	,032	8,227	,000	H <sub>1</sub> 1 Kabul
Örgütsel Güven	Örgütsel Bağlılık	,495	308,137	,668	,038	17,554	,000	H <sub>1</sub> 2 Kabul
Örgütsel Bağlılık	İş Performansı	,187	72,444	,281	,033	8,511	,000	H <sub>1</sub> 3 Kabul

Çizelge 13.'te regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel güven algısının, iş performansı ( $\beta=,259$ ;  $p=,000$ ) ve örgütsel bağlılığa ( $\beta=,668$ ;  $p=,000$ ) olumlu ve anlamlı düzeyde bir etkisi belirlenmiştir. Örgütsel bağlılığın da iş performansına ( $\beta=,281$ ;  $p=,000$ ) olumlu ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. H<sub>1</sub>1, H<sub>1</sub>2 ve H<sub>1</sub>3 hipotezleri kabul edilmiştir.

Çizelge 4.14. Aracılık etkisine ilişkin sonuçlar

Örgütsel Güvenin (X) İş Performansı (Y) Üzerindeki Etkileri	Güven Aralığı						Hipotez
	Etki	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI	
Toplam Etki	,259	,032	8,227	,000	,197	,321	
Direkt Etki	,142	,043	3,270	,001	,057	,227	
	Bootstrap Güven Aralığı						
Endirekt Etki	Etki	BoStd.Hata	BoLLCI	BoULCI			
	,117	,037	,053	,196			H <sub>1</sub> 4 Kabul

Çizelge 14.'te Process Macro aracılığıyla yapılan analiz sonuçlarına göre %95 güven aralığında 5000 bootstrap örnekleme üzerinden dolaylı etkiye bakılmıştır. Direkt etkinin ,142; endirekt etkinin ,117 düzeyinde olduğu görülmektedir. Ayrıca toplam etkinin de ,259 düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Bootstrap değerlerinin sıfır (0) içermediği ve dolayısıyla aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 14.'te bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki dolaylı etkisi anlamlı bulunmuştur. Örgütsel güven algısının, iş performansı üzerindeki etkisinin aracı değişken yani örgütsel bağlılık modele dâhil edildiğinde azalma gösterdiği belirlenmiştir. Bu durumda örgütsel güven algısının iş performansına etkisinde örgütsel bağlılığın kısmi aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. H<sub>14</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

## 5. TARTIŞMA

Bu araştırmada okyanus aşırı çalışan gemi adamlarında örgütsel güven algısının iş performansına etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü çalışılmıştır. Gemi adamlarının demografik yapısı üzerinden analizler gerçekleştirilmiş olup, yaş değişkeninde örgüte güven alt boyutu ile örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ölçeklerinde yaş grupları arasında anlamlı bir fark tespit edilirken, yöneticiye güven ve arkadaşlarına güven alt boyutları ile iş performansı ölçeğinde gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Örgüte güven alt boyutunda 18-22 yaşlarındaki gemi adamlarının 23-30 yaş ve 31-40 yaşındaki gemi adamlarına göre, 41 yaş ve üzerindeki gemi adamlarının 23-30 yaşlarındaki gemi adamlarına göre örgüte güven algısı puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. 18-22 yaşlarındaki gemi adamlarının örgüte güven algılarının yüksek olmasının mesleğe yeni başlamaları sonucu hissedilen heyecan ve örgütün kendilerine iş imkânı sağlamalarından; 41 yaş ve üzerindeki gemi adamlarının örgüte güven algılarının yüksek olmasının kıdem ve tecrübeden kaynaklandığı düşünülmektedir. Örgütsel güven ölçeğinde 18-22 yaşlarındaki gemi adamlarının 23-30 yaşlarındaki gemi adamlarına göre örgütsel güven algısı puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. 18-22 yaşlarındaki gemi adamlarının örgütsel güven algılarının yüksek olmasının benzer şekilde mesleğe yeni başlamaları sonucu hissettikleri heyecan ve örgütün kendilerine iş fırsatı sağlamalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğinde ise, 41 yaş ve üzerindeki gemi adamlarının 31-40 yaşlarındaki gemi adamlarına göre örgütsel bağlılık puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. 41 yaş ve üzerindeki gemi adamlarının örgütsel bağlılıklarının yüksek olmasının hizmet süresi, kıdem ve tecrübeyle beraber zamanla kendilerini örgütün bir parçası gibi görmelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bozkurt (2007) gemi adamları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada 46-55 yaşlarındaki gemi adamlarının örgütsel bağlılıklarının 25 yaş ve altındaki gemi adamlarına göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Araştırma sonuçlarının bu çalışma ile benzerlik gösterdiği görülmektedir. Dönmez ve Ateş (2022) liman işletmeleri çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada ise örgütsel güven ve işe bağlılık ölçeklerinde yaş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Araştırma sonuçlarının bu çalışma ile farklılık göstermesinin çalışma alanı farklılıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Gemi adamlarının örgütsel güven algısı, örgütsel bağlılık ve iş performansı ölçeklerinde medeni durum, öğrenim durumu, gemi sınıfı (güverte-makine-yardımcı hizmetler), hizmet

sınıfı (zabitan-tayfa) ve denizdeki toplam hizmet süresi değişkenlerinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bozkurt (2007) gemi adamları üzerinde yürüttüğü çalışmada örgütsel bağlılık ölçeğinde medeni durum, öğrenim durumu ve meslek kategorisi değişkenlerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Dönmez ve Ateş (2022) liman işletmeleri çalışanlarına uyguladıkları çalışmada örgütsel güven ve işe bağlılık ölçeklerinde öğrenim durumu, hizmet sınıfı (yönetici-çalışan) ve sektördeki toplam hizmet süresi değişkenlerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Araştırmadaki sonuçlar ile bu çalışmaların sonuçları benzerlik göstermektedir.

Gemi adamlarının gemi tipi değişkeninde örgütsel bağlılık ölçeğinde gemi tipleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenirken, örgütsel güven ölçeği ve alt boyutları ile iş performansı ölçeğinde gemi tipleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinde kuru yük gemilerinde çalışan gemi adamlarının tankerlerde çalışan gemi adamlarına göre örgütsel bağlılık puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Tankerlerde çalışan gemi adamlarının örgütsel bağlılıklarının kuru yük gemilerinde çalışanlara göre daha düşük olmasının tankerlerdeki kontrat süresinin daha kısa olması ve çalışanların örgütsel bağ kurmaları için yeterli süreyi bulamamalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Gemi adamlarının şirketteki hizmet süresi değişkeninde örgüte güven alt boyutu ile örgütsel bağlılık ölçeğinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilirken, yöneticiye güven ve arkadaşlarına güven alt boyutları ile örgütsel güven ve iş performansı ölçeklerinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örgüte güven alt boyutunda şirketteki hizmet süresi 3-10 yıl ile 11 yıl ve üzeri olan gemi adamlarının şirketteki hizmet süresi 0-2 yıl olan gemi adamlarına göre örgüte güven algısı puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinde de benzer şekilde şirketteki hizmet süresi 3-10 yıl ile 11 yıl ve üzeri olan gemi adamlarının şirketteki hizmet süresi 0-2 yıl olan gemi adamlarına göre örgütsel bağlılık puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Şirketteki hizmet süresi az olan gemi adamlarının örgüte güven ve örgütsel bağlılıklarının düşük olmasının, çalışanların bu duyguları kazanmaları ve örgüt kültürünü algılayabilmeleri için belirli bir sürenin geçmesi gerektiğinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Birtakım uygulamalarla çalışanlarını değerli hissettirmeyi başaran örgütlerde zamanla bağlılık duygusunun oluşması önemli bir gelişmedir. Çalışanların madden tatmin edilmesi ile çalışanlara güvenilmesi, fikirlerinin önemsenmesi, örgütün ana ögesi olarak görülmeleri zaman içerisinde çalışanların örgüte karşı duygusal bir bağla bağlanmalarını sağlar (Sağır ve Aydın, 2019).

Gemi adamlarının gemideki süre değişkeninde örgüte güven alt boyutu ve iş performansı ölçeğinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilirken, yöneticiye güven ve arkadaşlarına güven alt boyutları ile örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ölçeklerinde gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Örgüte güven alt boyutunda izinli olan (karada tatilde bulunan kişiler) ve 1-2 ay gemide süre geçiren gemi adamlarının 5 ay ve üzeri gemide süre geçiren gemi adamlarına göre örgüte güven puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İş performansı ölçeğinde izinli olan ve 3-4 ay gemide süre geçiren gemi adamlarının 1-2 ay gemide süre geçiren gemi adamlarına göre iş performansı puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Gemide 5 ay ve üzerinde süre geçiren gemi adamlarının örgüte güvenlerinin düşük olmasının zorlu çalışma şartları, süreye bağlı çalışanlarda oluşan yorgunluk ve şirketlerin zorunlu durumlarda tek taraflı olarak kontrat sürelerini uzatmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Gemide 1-2 ay süre geçiren gemi adamlarının iş performanslarının düşük olmasının gemi ve deniz yaşamına alışma sürecinin yaklaşık 15-20 gün sürmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmada gemi adamlarının örgütsel güven algısı ile alt boyutları, örgütsel bağlılık ve iş performansları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Gemi adamlarının örgütsel güven ile alt boyutları ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Benzer sonuçlar literatürdeki farklı çalışmalarda da bulunmuştur (Demirel, 2008; Topaloğlu, 2010; Taşkın ve Dilek, 2010). Örgütsel güven ile örgüte güven ve yöneticiye güven alt boyutları arasında pozitif yönlü çok yüksek düzeyde, örgütsel güven ile arkadaşlarına güven alt boyutu ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki belirlenmiştir. Yorulmaz ve Karabacak (2020)'ın çalışmasında örgütsel güven ile yöneticiye güven arasında bu çalışma ile benzer düzeyde (çok yüksek) ilişki bulunurken, örgüte güven (yüksek) ve arkadaşlarına güven (orta) alt boyutlarındaki ilişki düzeyinin araştırmadaki sonuçlar ile farklılık gösterdiği görülmektedir. Araştırmada örgütsel bağlılık ile örgüte güven alt boyutu arasında yüksek düzeyde, yöneticiye güven alt boyutu arasında orta düzeyde, arkadaşlarına güven alt boyutu arasında ise düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Oysaki Yorulmaz ve Karabacak'ın (2020) çalışmasında belirlediği örgütsel bağlılık ile örgüte güven (çok zayıf), yöneticiye güven (zayıf) ve arkadaşlarına güven (orta) alt boyutlarında ilişki düzeyleri araştırmamızdaki sonuçlar ile farklılık gösterdiği görülmektedir. Her ne kadar araştırmada tespit edilen ilişki düzeyleri ile bazı çalışmalardaki sonuçlar farklılık gösterse de genel olarak örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında belirlenen pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bakımından literatür ile benzerlik gösterdiği

görülmektedir (Cho ve Park, 2011; Demir, 2011; Türköz, Polat ve Coşar, 2013; Aksoy, 2019; Sevinç Altaş, 2021). Araştırmada iş performansı ile örgüte güven, yöneticiye güven ve arkadaşlarına güven alt boyutları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki belirlenmiştir. Aynı sonuçlar liman çalışanları üzerinde yapılan çalışmada da bulunmuştur (Yorulmaz ve Karabacak, 2020). Büte (2011) çalışmasında örgütsel güven ile bireysel performans arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki belirlemiştir. Diğer bir çalışmada da örgütsel güven ile bireysel iş performansı arasında pozitif yönde ilişkiler bulunmuştur (Turhan, Köprülü ve Helvacı, 2018). Araştırmada iş performansı ile örgütsel güven ve örgütsel bağlılık ölçekleri arasında da pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarının literatür ile benzerlik gösterdiği görülmektedir (Ertan, 2008; Boz, Duran ve Uğurlu, 2021).

Araştırmada örgütsel güven algısının, iş performansı ve örgütsel bağlılığa olumlu ve anlamlı düzeyde etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu bakımdan H<sub>11</sub> ve H<sub>12</sub> hipotezleri kabul edilmiştir. Örgütsel bağlılığın da iş performansına olumlu ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu açıdan H<sub>13</sub> hipotezi kabul edilmiştir. Dönmez ve Ateş (2022) liman çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmada örgütsel güven algısının işe bağlılığa olumlu ve anlamlı düzeyde bir etkisinin olduğunu belirlemişlerdir. Türkeli (2023) tersane çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılığı pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediğini tespit etmiştir. Yapılan araştırma ile bu çalışmaların sonuçları benzerlik göstermektedir. Araştırmanın aracılık modelinde bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki dolaylı etkisi anlamlı bulunmuştur. Örgütsel güven algısının, iş performansı üzerindeki etkisinin aracı değişken yani örgütsel bağlılık modele dâhil edildiğinde azalma gösterdiği belirlenmiştir. Bu durumda örgütsel güven algısının iş performansına etkisinde örgütsel bağlılığın kısmi aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle örgütsel güven algısının iş performansını, örgütsel bağlılık üzerinden kısmi olarak etkilediği görülmektedir. Bu sonuca göre H<sub>14</sub> hipotezi kabul edilmiştir. Yorulmaz ve Karabacak (2020) denizcilik sektöründeki liman çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada örgütsel güven algısının iş performansına etkisinde örgütsel bağlılığın kısmi aracılık etkisinin olduğunu belirlemişlerdir. Yapılan araştırma ile bu çalışmanın sonuçları benzerlik göstermektedir.

Araştırmanın sonuçları, örgütsel güven, iş performansı ve örgütsel bağlılık kavramlarının bir bütün olarak örgütler için önemli olduğunu göstermektedir. Örgütsel bağlılığın oluşturulabilmesi, örgüt içerisinde etkili bir güven ortamının varlığına ve sürekliliğine bağlı

olacaktır (Aksoy, 2019). Örgütsel güveni geliştirmek ve oluşturmak için becerilerini iyi yöneten örgütler, çalışanların bilgi, yetenek ve deneyimlerinden en yüksek getiriye almakla kalmayacak aynı zamanda örgütsel bağlılığın oluşturulmasında da avantajlı olabileceklerdir (İnce ve Gül, 2005; Demirel, 2008).



## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın ikili ve çoklu grup karşılaştırma sonuçlarında yaş, gemi tipi, şirketteki hizmet süresi ve gemideki süre değişkenlerinde bazı ölçek ve alt boyutlarda anlamlı farklılıklar tespit edilirken; medeni durum, öğrenim durumu, gemi sınıfı, hizmet sınıfı ve denizdeki hizmet süresi değişkenlerinde tüm ölçek ve alt boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Korelasyon testi sonuçlarında gemi adamlarının örgütsel güven algısı, örgütsel bağlılık ve iş performansları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Örgütsel güven ile örgüte güven ve yöneticiye güven alt boyutları arasında pozitif yönlü çok yüksek düzeyde, örgütsel güven ile arkadaşlarına güven alt boyutu ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde, örgütsel güven ile iş performansı arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık ile örgüte güven alt boyutu arasında yüksek düzeyde, örgütsel bağlılık ile yöneticiye güven alt boyutu arasında orta düzeyde, örgütsel bağlılık ile arkadaşlarına güven alt boyutu ve iş performansı arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Gemi adamlarının örgütsel güven algısı, örgütsel bağlılık ve iş performansları arasında pozitif yönlü ilişkilerin olması; denizcilik sektöründeki işletmelerin çalışanların örgütsel güven ve bağlılıklarını arttırmaya yönelik stratejiler geliştirerek çalışanlarından yüksek verim alabilmelerini sağlayacaktır. Gemi adamlarının örgütsel güven algısı, örgütsel bağlılık ve iş performanslarının artırılması amacıyla denizcilik işletmeleri tarafından aşağıdaki uygulamalar yapılabilir:

- Örgüte güven ve bağlılığın artırılması amacıyla şirketlerde göreve yeni başlayan gemi adamlarına yönelik oryantasyon uygulamalarının yapılması,
- Şirket tarafından yakınları seyirde olan ailelerin özel günlerinin kutlanması,
- Gemi adamlarının aktif kontrat süresi içerisindeki maaş ve primlerinin artırılması ve izinde oldukları sürede maaşlarının belirli bir oranda (yarım maaş) ödenmesi,
- Gemiye katılma ve gemiden ayrılmalarda şirketin bulunduğu il dışında ikamet eden çalışanlara yol masrafı ve yevmiye verilmesi.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre hipotezlerin kabul/ret durumları aşağıda maddeler halinde yer almaktadır:

- H<sub>1</sub>1: Örgütsel güven algısı, iş performansını olumlu ve anlamlı bir şekilde etkiler (kabul edilmiştir).
- H<sub>1</sub>2: Örgütsel güven algısı, örgütsel bağlılığı olumlu ve anlamlı bir şekilde etkiler (kabul edilmiştir).
- H<sub>1</sub>3: Örgütsel bağlılık, iş performansını olumlu ve anlamlı bir şekilde etkiler (kabul edilmiştir).
- H<sub>1</sub>4: Örgütsel güven algısının iş performansına etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü vardır (kabul edilmiştir).

Araştırmada örgütsel güven algısının, iş performansı ve örgütsel bağlılığa olumlu ve anlamlı düzeyde bir etkisi belirlenmiştir. Örgütsel bağlılığın da iş performansına olumlu ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Aracılık rolü sonuçlarında ise örgütsel güven algısının iş performansı üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın (aracı değişken) modele dâhil edildiği durumda etkinin azalış gösterdiği belirlenmiştir. Sonuç olarak örgütsel güven algısının iş performansına etkisinde örgütsel bağlılığın kısmi aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Araştırma hipotezlerinin kabulüne ilişkin sonuçlar, denizcilik sektöründe zorlu çalışma koşullarında hizmet eden gemi adamlarının örgütsel güven ve örgütsel bağlılıklarının yüksek olmasının iş performanslarının da yüksek olacağını göstermektedir. İş performansı yüksek olan çalışanlara sahip denizcilik işletmelerinin amaç ve hedeflerine ulaşabilmeleri ve faaliyet gösterdikleri sektörde rekabet avantajı kazanmaları mümkün olacaktır.

Araştırma sonuçlarına göre denizcilik sektörü için aşağıdaki öneriler yapılmıştır;

- Tankerlerde çalışan gemi adamlarının örgütsel bağlılıklarının arttırılması için çalışma şartları vb. uygulamaların iyileştirmesi,
- Gemi adamlarının tatil sonrası gemiye yeniden katılımlarında gemi ve deniz yaşamına kısa sürede adapte olmalarının sağlanması,
- Gemi adamlarının çok uzun süreli (kontrat üzeri) çalıştırılmaması.

Araştırma sonuçlarına göre araştırmacılar için aşağıdaki öneriler yapılmıştır;

- Farklı değişken ve daha yüksek popülasyon ile araştırmanın yapılması,
- Yabancı ülke ve Türk armatörlerine bağlı olarak çalışan gemi adamları üzerinde araştırmaların karşılaştırmaları olarak gerçekleştirilmesi,
- Farklı gemi tiplerinde çalışan gemi adamları üzerinde araştırmaların yapılması.

## KAYNAKLAR

- Aggarwal, A., ve Thakur, G. S. (2013). Techniques of performance appraisal- A review. *International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*, 2(3), 617-621.
- Ağartan, E. T. (2006). Gemi adamlarının çalışma yaşamı ve çalışma ilişkileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Akçakanat, T. (2009). İnsan kaynakları yönetiminde performans değerlendirme: Isparta İl Emniyet Müdürlüğü'nde bir uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Isparta.
- Akdoğan, A. A., ve Köksal, O. (2014). Aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde yöneticiye güvenin aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 25-43.
- Akın, D. (2023). Şirket birleşme ve satın almalarında iletişim kalitesinin, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisinde; örgütsel güvenin aracı, dönüştürücü liderliğin düzenleyici değişken rolü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Aksoy, C. (2019). The relationship between organizational justice, supervisor support, organizational trust, and organizational commitment: A research in aviation sector. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 349-356.
- Aldemir, C., Ataol, A., ve Budak, G. (2001). *İnsan kaynakları yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları.
- Alkan, M. (2014). İş Stresinin iş performansı üzerine etkisi: SDÜ araştırma ve uygulama hastanesi örneği, Yayınlanmamış Doktora Tezi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Isparta.
- Amin, M. R., Hossain, M. M., ve Islam, M. F. (2015). Evaluating the effectiveness of weighted checklist method as a tool of employee performance appraisal: Evidence from prime bank limited. *Stamford Journal of Business Studies*, 6- II (7- I), 32-47.
- Anaç, A. (2021). İşe bağlılığın iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal emeğin aracılık rolü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, *Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*, Tokat.
- Appelbaum, S. H., Nadeau, D., ve Cyr, M. (2009). Performance evaluation in a matrix organization: a case study (part 3). *Industrial and Commercial Training*, 41(1), 9-14.
- Artuksi, E. (2009). İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okulun örgütsel güven düzeyine ilişkin algıları (Malatya ili örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Malatya.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 1-13.

- Ayan, A. Ş. (2004). Örgüt kültürünün örgütsel güven üzerindeki etkileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Gebze.
- Aygül, Ö., ve Baştuğ, S. (2020). Deniz taşımacılığı kaynaklı hava kirliliği ve insan sağlığına etkisi. *Journal of Maritime Transport and Logistics*, 1(1), 26-40.
- Aypay, A. (2015). *Araştırma yöntemleri desen ve analiz*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bartan, D. (2007). Konteyner terminallerinde performans değerlendirmesi ve İzmir Alsancak Limanı örneği, Yüksek Lisans Tezi, *Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul.
- Baş, G., ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(1), 29-62.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan kaynakları yönetimi* (3. Baskı). Sakarya: Sakarya Yayınları.
- Bayram, L. (2006). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- BIMCO ve ICS (2021). Seafarer workforce report, 2021 Edition.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan kaynakları yönetim* (6. Baskı). İstanbul: Arıkan Yayınları.
- Bolton, T. (1997). *Human resource management: An introduction*. Blackwell Publishers. Wiley-Blackwell.
- Boz, D., Duran, C., ve Uğurlu, E. (2021). Örgütsel bağlılığın iş performansına etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 345-355.
- Bozkurt, F. (2007). Denizcilik sektöründe çalışan gemiadamlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Manisa.
- Bozkurt, L. (2023). Personel güçlendirmenin süreç yeniliğine etkisinde iş gücü performansı ve örgütsel güvenin aracılık rolü: Yerel yönetimlerde bir araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Erzurum.
- Branch, A. E., ve Robarts, M. (2019). Deniz taşımacılığının temel unsurları. (Çev. S. Esmer, A. Ateş ve S. Baştuğ). Ankara: Akademisyen Kitabevi. (Eserin orijinali 2014'te yayımlandı). 71.

- Bromiley, P., ve Cummings, L. L. (1992). *Transaction cost in Organizations with Trust*, Working paper no. 128. Strategic Management Research Center, University of Minnesota.
- Bulut, İ. (2023). Denizcilerde aleksitimi düzeylerine göre kaygı, depresyon, sosyal izolasyon ve somatizasyonun incelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*, İstanbul.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Callaway, P. L. (2006). Relationship between organizational trust and job satisfaction: An analysis in the United States federal work force, Doctoral Dissertation, *Capella University*, United States-Minnesota.
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. In: Handbook of Industrial and Organizational Psychology; Dunnette, M.D., Lough, L.M., Eds.; American Psychological Association: Worcester, MA, USA, 687-732.
- Canman, D. (1993). *Personelin değerlendirilmesinde çağdaş yaklaşımlar ve Türkiye’de kamu personelinin değerlendirilmesi*. TODAİE Yayınları, Ankara.
- Ceren, B. (2006). Türkiye’de çok modlu taşımacılık, AB ulaşım politikaları ve uyum sürecinin değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü*, Ankara.
- Ceyhun, G. Ç. (2006). Gemi adamlarının stres düzeyleri ve iş doyumları arasındaki ilişki: Bir denizcilik şirketinde uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Manisa.
- Ceylan, A., ve Türkyılmaz, H. (2021). Örgütsel güven ve işe adanmışlık ilişkisi. *Journal of International Social Research*, 14(77),1296-1312.
- Cho, Y. J., ve Park, H. (2011). Exploring the relationships among trust, employee satisfaction, and organizational commitment. *Public Management Review*, 13(4), 551-573.
- Crocker, L., ve Algina, J. (1986). *Introducton to classical and modern test theory*. USA: Holt, Rinehart and Winston, INC.
- Çağa, T., ve Kender, R. (2000). *Deniz ticareti hukuku I giriş. Gemi, donatan ve kaptan* (11. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları, 166.
- Çakır, O., Doğanatan, E., ve Bayar, E. (2018). Otel çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını güçlendirmede iş yaşam kalitesinin rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), 345-359.
- Çaylıkoca, A. (2017). Örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerine etkisi: konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 1-17.

- Çekmecelioğlu, H. G. (2014). Göreve ve insana yönelik liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 28, 21-34.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çetiner, M. N. (2019). İlkokullardaki örgüt kültürü ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Denizli.
- Çınar, M. (2022). Eğitim örgütlerinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel güven algılarının, örgütsel bağlılıklarına ve mesleki performanslarına etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, *Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Niğde.
- Çoban, R. (2016). Örgütsel iklim ile çalışan bağlılığı arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Malatya.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Demir, M. (2011). Effects of organizational justice, trust and commitment on employees' deviant behavior. *Anatolia*, 22(2), 204-221.  
<https://doi.org/10.1080/13032917.2011.597934>
- Demir, M., ve Çolak Gürkan, N. (2020). Gemi adamlarının iş yerinde yalnızlık düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin çeşitli demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Denizcilik ve Lojistik Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 1-22.
- Demircan, N., ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 179-194.
- Deniz, M., ve Çoban, R. (2016). Örgütsel iklimin çalışan bağlılığına etkisi ve bir araştırma. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 49-72.
- Diñç, S. (2007). Örgütsel güven yaratmada örgüt kültürünün rolü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Doğan, S., ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Dönmez, F. G., ve Ateş, A. (2022). Örgütsel güvenin işe bağlılık üzerine etkisi: iskenderun körfezi liman işletmeleri çalışanları üzerine bir uygulama. *Social Sciences Studies Journal (SSSJournal)*, 8(97), 1459-1472.

- Dumlu, S. (2019). Kişilerarası iletişimde sosyal etki ve uyma bağlamında okyanus aşırı çalışan gemi adamları üzerine bir araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Düğenci, İ. (2018). Gemi adamlarının iş stresi algılarının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin incelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*, İstanbul.
- Eke, A. B. (2010). Römorkör işletmeciliği uygulama yöntemlerine göre çekme kuvveti hesaplamaları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul.
- Eraslan, E., ve Algün, O. (2005). İdeal performans değerlendirme formu tasarımında analitik hiyerarşi yöntemi yaklaşımı. *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 20(1), 95-106.
- Eren, H., ve Bal, M. D. (2015). Hemşirelikte örgütsel bağlılık. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(1), 44-50.
- Erkmen, T., ve Çerik, Ş. (2007). Kurum imajını oluşturan kurum kimliği boyutları bağlamında örgüte bağlılığın incelenmesi: Üniversite öğrencileri üzerine bir uygulama. *Öneri Dergisi*, 7(28), 107-119.
- Erkuş, A., ve Fındıklı, A. M. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Ertan, H. (2008). Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: Antalya'da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme, Yayınlanmamış Doktora Tezi, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Afyonkarahisar.
- Etzioni, A. (1964). *Modern organizations*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Fairholm, M. R., ve Fairholm, G. (2000). Leadership amid the constraints of trust. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(2), 102-109.
- Gilbert, J. A., ve Tang, T. L. P. (1998). An examination of organizational trust antecedents. *Public Personnel Management*, 27(3), 321-338.
- Greg, L. S., ve Kenneth, G. B. (2009). *Human resource management : Linking strategy to practice* (1st ed.). John Wiley and Sons, Inc.
- Griffin, M. A., Neal, A., ve Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327-347. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.24634438>
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-56.
- Güler, M. (2021). Algılanan otantik liderlik davranışının çalışanların örgütsel bağlılık ve performans düzeylerine etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma, Yayınlanmamış

- Yüksek Lisans Tezi, *İskenderun Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İskenderun.
- Gümüştekin, G. E., ve Öztemiz, B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Gün, S. (2015). Toplam kalite yönetimi ve performans değerlendirme sisteminin işletmeler tarafından algılanma biçimi ve uygulanma düzeyinin belirlenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Gaziantep.
- Günaydın, S. C. (2001). İşletmelerde örgütsel adalet ve örgütsel güven değişkenlerinin politik davranış algısı ve işbirliği yapma eğilimine etkisini inceleyen bir çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Güney, S. (2007). *Yönetim ve organizasyon*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güvendiren, H. (2020). Gemi adamlarında bağlanma stilleri ve belirsizliğe tahammülsüzlüğün ruhsal belirtilerle ilişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Hayes, A. F. 2019. *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regressionbased approach* (2nd. ed.). New York: Guilford Publications.
- Helvacı, M. A. (2002). Performans yönetimi sürecinde performans değerlendirmenin önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1), 155-169.
- Hermına, U. N., ve Yosepha, S. Y. (2019). The model of employee performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 69–73.
- Horuz, F. (2014). Mesleki doyum ve örgütsel güven arasındaki ilişki: özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde görev yapan sınıf öğretmenleri üzerinde bir inceleme, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul.
- Huang, K. P., Huang, C. J., Chen, K. H., ve Yien, J. M. (2011). Performance appraisal management by objective and assessment centre. *American Journal of Applied Sciences*, 8(3), 271-276.
- İnce, M., ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- İnternet: Denizcilikbilgileri (2017). Gemilerde kim ne iş yapar gemi personelinin görevleri. URL:<https://www.denizcilikbilgileri.com/gemilerde-kim-ne-is-yapar-gemi-personelinin-gorevleri/>, Son Erişim Tarihi: 14.12.2023.
- İnternet: DTO (2021). 2021 yılı deniz insanı işgücü raporu ve zabitan arzı açığı, Sirküler No:797. URL:[https://www.denizticaretodasi.org.tr/tr/Media/ViewerWithName/52944?fileName=797\\_2113\\_2021\\_y\\_1\\_deniz\\_insan\\_i\\_g\\_c\\_raporu\\_ve\\_zabitan\\_arz\\_a\\_.pdf](https://www.denizticaretodasi.org.tr/tr/Media/ViewerWithName/52944?fileName=797_2113_2021_y_1_deniz_insan_i_g_c_raporu_ve_zabitan_arz_a_.pdf), Son Erişim Tarihi: 27.11.2023.

İnternet: DTO (2023). Denizcilik sektörü raporu.

URL:[https://www.denizticaretodasi.org.tr/media/SharedDocuments/sektorraporu/2023/Maritime\\_Sector\\_Report%2012.06.2023\\_v2.pdf](https://www.denizticaretodasi.org.tr/media/SharedDocuments/sektorraporu/2023/Maritime_Sector_Report%2012.06.2023_v2.pdf), Son Erişim Tarihi: 27.11.2023.

İnternet: EMSA (2023). The 2022 world merchant fleet statistics from equasis.

URL:<https://www.emsa.europa.eu/equasis-statistics/items.html?cid=95&id=472>, Son Erişim Tarihi: 17.12.2023.

İnternet: European Parliament (2022). Russia's war on Ukraine: Maritime logistics and connectivity.

URL:[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2022/733603/EPRS\\_ATA\(2022\)733603\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2022/733603/EPRS_ATA(2022)733603_EN.pdf), Son Erişim Tarihi: 05.12.2023.

İnternet: ICS (2023). Shipping and world trade: Global supply and demand for seafarers.

URL:<https://www.ics-shipping.org/shipping-fact/shipping-and-world-trade-global-supply-and-demand-for-seafarers/> Son Erişim Tarihi: 03.12.2023.

İnternet: IMO (2023). IMO's work to cut GHG emissions from ships.

URL:<https://www.imo.org/en/MediaCentre/HotTopics/Pages/Cutting-GHG-emissions.aspx>, Son Erişim Tarihi: 03.12.2023.

İnternet: Marine Traffic: Global Ship Tracking Intelligence.

URL:<https://www.marinetraffic.com/en/photos/of/ships/shipid:335002/shipname:ULUSOY%205#2566514>, Son Erişim Tarihi: 18.12.2023.

İnternet: Marine Traffic: Global Ship Tracking Intelligence.

URL:<https://www.marinetraffic.com/en/photos/of/ships/shipid:7839734/shipname:ICON%20OF%20THE%20SEAS#5285545>, Son Erişim Tarihi: 18.12.2023.

İnternet: Marine Traffic: Global Ship Tracking Intelligence.

URL:<https://www.marinetraffic.com/tr/photos/of/ships/shipid:3829128/shipname:GARIP%20Y#3351302>, Son Erişim Tarihi: 21.12.2023.

İnternet: Marine Traffic: Global Ship Tracking Intelligence.

URL:<https://www.marinetraffic.com/en/photos/of/ships/shipid:5927428/shipname:MSC%20GULSUN#3631535>, Son Erişim Tarihi: 14.12.2023.

İnternet: Marine Traffic: Global Ship Tracking Intelligence.

URL:<https://www.marinetraffic.com/en/photos/of/ships/shipid:3743371/shipname:ETERNAL%20OIL%20I#2340519>, Son Erişim Tarihi: 14.12.2023.

İnternet: Marine Traffic: Global Ship Tracking Intelligence.

URL:<https://www.marinetraffic.com/en/photos/of/ships/shipid:314894/shipname:DIENG%20HENG%2038#837313>, Son Erişim Tarihi: 14.12.2023.

İnternet: Marine Traffic: Global Ship Tracking Intelligence.

URL:<https://www.marinetraffic.com/en/photos/of/ships/shipid:752732/shipname:GHASHA#1679362>, Son Erişim Tarihi: 14.12.2023.

İnternet: Marine Traffic: Global Ship Tracking Intelligence.

URL:<https://www.marinetraffic.com/en/photos/of/ships/shipid:744390/shipname:BERGA%20II#3579184>, Son Erişim Tarihi: 18.12.2023.

İnternet: Marine Traffic: Global Ship Tracking Intelligence.

URL:<https://www.marinetraffic.com/tr/photos/of/ships/shipid:371651/shipname:FATIH#3293455>, Son Erişim Tarihi: 11.12.2023.

İnternet: Marine Traffic: Global Ship Tracking Intelligence.

URL:<https://www.marinetraffic.com/tr/photos/of/ships/shipid:345278/shipname:YAMAL#2612769>, Son Erişim Tarihi: 11.12.2023.

İnternet: Shih, W. (2020). COVID-19 and global supply chains: Watch out for bullwhip effects. Forbes. URL:<https://www.forbes.com/sites/willyshih/2020/02/21/covid-19-and-global-supply-chains-watch-out-for-bullwhip-effects/?sh=36bf5b927195>, Son Erişim Tarihi: 05.12.2023.

İnternet: T. C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı (TCUAB) (2018). Gemi Adamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği.

URL:<https://www.uab.gov.tr/uploads/legislations/gemi-adamlari-ve-kilavuz-kaptanlar-yonetmeliği/gemi-adamlari-ve-kilavuz-kaptanlar.pdf>, Son Erişim Tarihi: 27.11.2023.

İnternet: T. C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı (TCUAB) (2021a). 12. Ulaştırma ve haberleşme şurası sektör raporları: Deniz yolu sektör raporu.

URL:<https://sgb.uab.gov.tr/uploads/pages/suralar/12-ulasirma-ve-haberlesme-surasi-sektor-raporlari.pdf>, Son Erişim Tarihi: 27.11.2023.

İnternet: T. C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı (TCUAB) (2021b). Ulaşan ve erişen Türkiye 2021. URL:<https://www.uab.gov.tr/uploads/pages/bakanlik-yayinlari/ulasan-ve-erisen-turkiye-2021.pdf>, Son Erişim Tarihi: 27.11.2023.

İnternet: UNCTAD (2014). Review of maritime transport 2014. New York: Birleşmiş Milletler, URL:[https://unctad.org/system/files/official-document/tdr2014\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/tdr2014_en.pdf), Son Erişim Tarihi: 16.12.2023.

İnternet: UNCTAD (2022b). Global trade set to hit record \$32 trillion in 2022, but outlook increasingly gloomy for 2023. URL: <https://unctad.org/news/global-trade-set-hit-record-32-trillion-2022-outlook-increasingly-gloomy-2023>, Son Erişim Tarihi: 03.12.2023.

İnternet: UNCTADStat (2023a). UNCTAD Data Center, Merchant fleet by flag of registration and by type of ship, annual.

URL:<https://unctadstat.unctad.org/datacentre/dataviewer/US.MerchantFleet>, Son Erişim Tarihi: 15.12.2023.

İnternet: UNCTADStat (2023b). UNCTAD Data Center, Merchant fleet by country of beneficial ownership, annual.

URL:<https://unctadstat.unctad.org/datacentre/dataviewer/US.FleetBeneficialOwners>, Son Erişim Tarihi: 15.12.2023.

İnternet: UNCTADStat, UNCTAD Data Center, Seafarer supply, quinquennial, 2015 and 2021. URL:<https://unctadstat.unctad.org/datacentre/dataviewer/US.Seafarers>, Son Erişim Tarihi: 18.11.2023.

- İnternet: URL:<https://railturkeyhaber.wordpress.com/2015/12/19/van-feribotu-deneme-seferini-yapti/>, Son Erişim Tarihi: 18.12.2023.
- İnternet: URL:<https://tr.mehrnews.com/news/1862980/%C4%B0ran-d%C3%BCnyan%C4%B1n-en-b%C3%BCy%C3%BCk-petrol-tankerlerine-sahiptir>, Son Erişim Tarihi: 11.12.2023.
- İnternet: URL:<https://www.balticshipping.com/vessel/imo/9571507#gallery-31>, Son Erişim Tarihi: 16.12.2023.
- İnternet: URL:[https://www.fleetmon.com/vessels/ince-ankara\\_0\\_2341969/photos/412342/](https://www.fleetmon.com/vessels/ince-ankara_0_2341969/photos/412342/), Son Erişim Tarihi: 12.12.2023.
- Jaworski, B. J., ve Kohli, A. K. (1993). Market orientation: Antecedents and consequences. *Journal of Marketing*, 57(3), 53-71.
- Kaina, V. (2004). Vertrauen in eliten und die politische unterstützung der demokratie. *Politische Vierteljahresschrift*, 45(4), 519-540.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communitise. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Karaca Cakinberk, A., Polat Dede, N., ve Yilmaz, G. (2014). Relationship between organizational trust and organizational silence: An example of public university. *Journal of Economics Finance and Accounting*, 1(2), 91-105.
- Karaman, M., Karatepe, H. K., ve Kuşcu, F. N. (2019). Sağlık işletmelerinde performans değerlendirme ve ölçme yöntemleri hakkında bir derleme çalışması. *Yönetim Ekonomi Edebiyat İslami ve Politik Bilimler Dergisi*, 4(1), 153-171.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi* (17. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya, N., ve Selçuk, S. (2007). Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı nasıl etkiler?. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 175-190.
- Kayapalı, S. (2012). Örgütsel adalet algısının performans değerlendirme isteminden duyulan memnuniyet üzerindeki etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Erzurum.
- Kaynak, A. (2011). Stratejik liderliğin performans değerlendirme üzerindeki etkileri ve kütahya ili ortaöğretim kurumlarına ait bir uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Kütahya.
- Keleş, G. (2021). Sağlık kurumlarında iş stresi, çalışan performansı ve mobbing arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik ampirik araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.
- Khanna, M., ve Sharma, R. K. (2014). Employees performance appraisal and its techniques: A review. *Asian J. of Adv. Basic Sci.*, 2(2), 55-56.
- Kirkman, B. L., ve Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.

- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York: Guilford Publications.
- Kurt, E. (2013). Algılanan sosyal destek ve iş performansı ilişkisinde işe bağlılığın aracı etkisi: turizm işletmelerinde bir araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Luecke, R. (2008). *Performans yönetimi* (çev. Aslı Özer). İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Marawar, S. (2013). Performance appraisal system to improve construction productivity. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(11), 1-8.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., ve Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- McAllister, D. (1995). Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59.
- MEB. (2023). *Gemicilik ve gemi manevraları atölyesi*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Mete, M., ve Aksoy, C. (2015). Çalışanların adalet algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılığın karşılaştırılması: bankacılık sektöründe bir uygulama. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(54), 233-246.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of applied psychology*, 69(3), 372.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1991). A three-components conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Millefiori, L. M., Braca, P., Zisis, D., Spiliopoulos, G., Marano, S., Willett, P. K., ve Carniel, S. (2021). COVID-19 impact on global maritime mobility. *Scientific Reports*, 11(1), 18039.
- Mishra, A. K. (1996). *Organizational responses to crisis: The centrality of trust*. Kramer, Roderick M. and Thomas Tyler (eds.) Trust In Organizations. Newbury Park, CA: Sage. 261-287.
- Mishra, J., ve Morrissey, M. A. (1990). Trust in employee/employer relationships: A survey of west michigan managers. *Public Personnel Management*, 19(4), 443-485.

- Morgan, G.A., Leech, N.L., Gloeckner, G.W., ve Barrett, K.C. (2004). *SPSS for Introductory Statistics: Use and Interpretation*, Second Edition (2nd ed.). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410610539>
- Morrow, P.C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 500-501.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., ve Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 14(2), 224-247.
- Muslu, A. (2008). Denizcilik sektöründe insan kaynakları yönetimi ve çalışma ilişkileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Muthuveloo, R., ve Rose, R. C. (2005). Typology of organizational commitment. *American Journal of Applied Science*, 2(6), 1078-1081. <http://dx.doi.org/10.3844/ajassp.2005.1078.1081>
- Nas, S. (2006). Gemi operasyonlarının yönetiminde kaptanın bireysel karar verme süreci analizi ve bütünleşik bir model uygulaması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İzmir.
- Nas, S. (2014). Profesyonel Türk kadın denizcilerinin kısa tarihsel süreci üzerine bir araştırma. *Beykoz Akademi Dergisi*, 2(1), 29-53.
- Nemutlu, M. C. (2017). Performans değerlendirme ve performans değerlendirme yöntemleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- O'Reilly, C., ve 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.
- Okur, F. (2016). Örgütsel sessizlik ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi: Tekstil sektöründe bir araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Olsen, A. A. (2023). *Merchant ship types* (1st ed.). London and New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Ören, K. (2007). Sosyal sermayede güven unsuru ve işgücü performansına etkisi. *Kamu-İş*, 9(1), 71-90.
- Özdemir, E. (2020). Ortaokul öğretmenlerinin mesleki doyumları ile örgütsel güven arasındaki ilişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Edirne.
- Özen, Y., ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 394-422.

- Özmen, F., ve Üzmez, İ. T. (2007). Örgütsel etkililik açısından performans değerlendirme iş ve eğitim örgütlerinde performans değerlendirme süreci. *e-Journal of New World Sciences Academy Social Sciences*, 2(1),15-30.
- Paşamehmetoğlu, A., ve Yeloğlu, H. K. (2014). *Motivasyon*, İçinde Sığrı, Ü. ve Gürbüz, S. (edit), Örgütsel davranış (2. Baskı). İstanbul: Beta Basım.
- Penley, L. E., ve Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of organizational Behavior*, 9(1), 43-59.
- Prabhakar, G. V., ve Ram, P. (2011). Antecedent HRM practices for organizational commitment. *International Journal of Business and Social Science*, 2(2), 55-62.
- Robbins, S. P. (1998). *International edition: Concepts, controversies, and application organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Rotundo, M., ve Sackett, P. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.
- Saban, M., ve Güğerçin, G. (2009). Deniz taşımacılığı işletmelerinde maliyetleri etkileyen faktörler ve sefer maliyetleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1-16.
- Sağır, M., ve Aydın, A. U. (2019). Otantik liderlik, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye arasındaki ilişki: Tekstil sektöründe bir uygulama, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(2), 800-812.
- Salancik, G. R. (1977). *Commitment and the control of organizational behavior and belief*. In Staw B. M., Salancik G. R. (Eds.), *New directions in organizational behavior*. Chicago, Illionis: St. Clair, 1-54.
- Salha, H. (2017). Personel güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: yiyecek ve içecek işletmeleri üzerine bir araştırma, Yayımlanmamış Doktora Tezi, *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Sakarya.
- Samast, A., Sargın, E., Ceylan, E., ve Ordu, Ç. (2016). Konteyner taşımacılığında Türkiye'nin yeri. *IBANESS Konferans Serisi*, Prilep/Makedonya, 515-524.
- Sevinç Altaş, S. (2021). Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 875-891.
- Sezer, H., ve Şahin, H. (2016) Sağlık bilimleri araştırmalarında güncel bir yaklaşım: Kritik olaylar tekniği. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 14(44),13-21.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., ve Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35.

- Sigler, T. H., ve 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.
- Sürücü, L., ve Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme. *International Journal of Management and Administration*, 2(3), 49-65.
- Şahin, F., ve Gürbüz, S. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemi* (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şeşen, H. (2010). Öncülleri ve sonuçları ile örgüt içi girişimcilik: Türk savunma sanayinde bir araştırma, Yayımlanmamış Doktora Tezi, *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü*, Ankara.
- T.C. Resmî Gazete, 4922 sayılı Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında Kanun, 14.06.1946, Sayı: 6333. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/6333.pdf>. Son Erişim Tarihi: 16.12.2023
- T.C. Resmî Gazete, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, 14.02.2011, Sayı: 27846. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6102.pdf>. Son Erişim Tarihi: 30.11.2023
- T.C. Resmî Gazete, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 29.04.1967, Sayı: 12586. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.854.pdf>. Son Erişim Tarihi: 29.11.2023
- T.C. Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı (TCUDHB). (2012). *Ulaştırma denizcilik ve haberleşme terimleri sözlüğü*. Ankara: T.C. Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı Yayınları.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. California: Pearson Education.
- Tan, H. H., ve Tan, C. S. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(2), 241.
- Taş, Ö. (2012). Örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu arasındaki ilişki: özel bir hastane örneği, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Ankara.
- Taşkın, F., ve Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Tengilimoğlu, D., Işık, O., ve Akbolat, M. (2012). *Sağlık işletmeleri yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Thomas, G. F., Zolin, R., ve Hartman, J. L. (2009). The central role of communication in developing trust and its effect on employee involvement. *The Journal of Business Communication*, 46(3), 287-310.
- Thomas, M. (2003). *Lost at sea and lost at home: The predicament of seafaring families*. Cardiff University: Seafarers International Research Center.


- Tokgöz, E., ve Seymen, O. A. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Topaloğlu, G. I. (2010). İşgörenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.
- Topçu, G. (2016). Gemi adamlarının titreşim maruziyetlerinin belirlenmesi ve alınabilecek önlemler, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü*, Ankara.
- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, 88, 87-108.
- Turhan, M., Köprülü, O., ve Helvacı, İ. (2018). Örgütsel güven ile bireysel iş performansı arasındaki ilişki. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(5), 47-55.
- Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda kontrol algılamalarının örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 251-269.
- Türkeli, R. T. (2023). Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Türkiye’de bir tersane örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Ordu Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü*, Ordu.
- Türköz, T., Polat, M., ve Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 20(2): 285-302.
- UNCTAD (2021). Review of Maritime Transport 2022, United Nation Publication, ISBN: 978-92-1-113026-3.
- UNCTAD (2022a). Review of Maritime Transport 2022, United Nation Publication, ISBN: 978-92-1-113073-7.
- UNCTAD (2023). Review of Maritime Transport 2023, United Nation Publication, ISBN: 978-92-1-002886-8.
- Uyargil, C. (2008). *İşletmelerde performans yönetimi sistemi*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım.
- Viswesvaran, C., ve Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.  
<https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A., ve Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: An exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of Management Review*, 23(3), 513-530.
- Yalçın, A., ve İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.

- Yazıcıoğlu, Y., ve Erdoğan, S. (2014). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldız, A. (2021). Sağlık işletmelerinde etik liderliğin dile getirme davranışları aracılığıyla iş performansına etkisi: Örgütsel aidiyetin düzenleyici rolü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*, Kayseri.
- Yıldız, P. (2019). Örgütsel bağlılık üzerinde örgütsel güven ve örgütsel iletişimin etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Yılmaz, K. (2015). Öğretmenlerin örgütsel farkındalık ve örgütsel güven algıları ile okulların örgütsel etkililik düzeyleri, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Aydın.
- Yorulmaz, M., ve Alnıpak, S. (2019). Gemi yönetimi ve gemi makineleri alanı öğrencilerinin kontrol odaklarının belirlenmesi. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 6(42), 2716-2724.
- Yorulmaz, M., ve Karabacak, A. (2020). Liman çalışanlarında örgütsel güven ile iş performansı arasındaki ilişki: İş tatmini ve örgütsel bağlılığın rolü. *Balkan & Near Eastern Journal of Social Sciences (BNEJSS)*, 6(2), 121-130.
- Yücel, R. (2015). Gemi adamlarının örgütsel bağlılıklarının, iş performanslarına etkileri: İstanbul'da iç ve şehirler arası hatlardaki yolcu gemilerinde çalışan gemi adamlarına ilişkin bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 16(2), 227-250.
- Yüksekbilgili, Z., ve Küçüközkan, Y. (2017). Sağlık kurumlarında örgüt iklimi ile çalışanların iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(17), 34-46. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.283317>
- Yüksel, Ö. (1998). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zand, D. E. (1997). *The leadership triad: Knowledge, trust, and power*. USA: Oxford University Press.

## EKLER

### EK-1. Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 08/01/2022-46200

 <b>İSKENDERUN TEKNİK ÜNİVERSİTESİ</b>	<b>T.C. İSKENDERUN TEKNİK ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU KARARLARI</b>
<b>TOPLANTI TARİHİ</b>	<b>TOPLANTI NO</b>
<b>28.01.2022</b>	<b>01</b>

Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu 28.01.2022 tarihinde Prof. Dr. Birol ERKAN Başkanlığında toplanarak aşağıdaki kararları almıştır.

**GÜNDEM-7** : Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün 29/12/2021 tarih ve E.40652 sayılı yazısının ekinde yer alan Dr. Öğr. Üyesi Özlem DOĞAN'ın dilekçesinin görüşülmesi.

**KARAR-7** : Yüksek Lisans öğrencisi Hanife KAHRAMAN tarafından yürütülen “Örgütsel Güven Algısının İş Performansına Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Okyanus Aşırı Çalışan Gemi Adamları Üzerine Bir Araştırma” başlıklı tez çalışmasına veri toplamak amacıyla hazırlanan anket formu, İskenderun Teknik Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi kapsamında değerlendirilmiş olup;

- Anketin düzenlenebilmesi için işletme izninin gerekli olması,
- Ankette yöneltilen “Medeni Durumunuz?” sorusuna verilecek olan “Boşanmış ( )” cevap şikkının gerekli görülmediği takdirde anketten çıkartılması,

Durumlarının gerçekleşmesi koşuluyla, İSTE Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından sözü edilen anketin uygulanmasının uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Birol ERKAN Başkan		
Prof. Dr. Beyza ERSOY ALTUN Başkan Yardımcısı	Prof. Dr. Selahattin KOCAMAN Üye	Prof. Dr. Muharrem KARAASLAN Üye
Prof. Dr. Nazif ÇALIŞ Üye	Prof. Dr. Yasemin BİRCAN YILDIRIM Üye	Prof. Dr. Cemal TURAN Üye

## EK-2. Anket Formu

## ANKET FORMU

Değerli Katılımcı, bu çalışma okyanus aşırı çalışan gemi adamlarının örgütsel güven algısının iş performansına etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolünü belirlemeye yönelik olarak yapılmaktadır. Samimiyetle vereceğiniz cevaplar araştırmamıza katkı sağlayacaktır. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Cevaplarınız kesinlikle gizli olup isminizi belirtmenize gerek yoktur. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

**Özlem DOĞAN, İskenderun Teknik Üniversitesi, Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Bölümü,  
Dr. Öğr. Üyesi**

**Hanife KAHRAMAN, İskenderun Teknik Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,  
Denizcilik İşletmeleri Yönetimi ABD. Y.L. Öğrencisi**

Cinsiyetiniz?	<input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Kadın
Yaşınız?	.....
Medeni Durumunuz?	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar
Öğrenim Düzeyiniz?	<input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Üniversite
Gemideki Hizmet Sınıfınız?	<input type="checkbox"/> Güverte <input type="checkbox"/> Makine <input type="checkbox"/> Yardımcı Hizmetler
Gemideki Göreviniz?	<input type="checkbox"/> Uzakyol Kaptan <input type="checkbox"/> Uzakyol 1. Zabit <input type="checkbox"/> Uzakyol 2. Zabit <input type="checkbox"/> Uzakyol 3. Zabit <input type="checkbox"/> Uzakyol Baş Mühendis/Makinist <input type="checkbox"/> Uzakyol 2. Mühendis/Makinist <input type="checkbox"/> Uzakyol 3. Mühendis/Makinist <input type="checkbox"/> Uzakyol 4. Mühendis/Makinisti <input type="checkbox"/> Elektrik Zabiti <input type="checkbox"/> Güverte Lostromosu <input type="checkbox"/> Makine Lostromosu <input type="checkbox"/> Fiter <input type="checkbox"/> Usta Gemici <input type="checkbox"/> Gemici <input type="checkbox"/> Yağcı <input type="checkbox"/> Kamarot <input type="checkbox"/> Aşçı <input type="checkbox"/> Güverte Stajyeri <input type="checkbox"/> Makine Stajyeri
Çalıştığınız Gemi Tipi?	<input type="checkbox"/> Kuru yük gemileri <input type="checkbox"/> Tankerler
Denizde Toplam Çalışma Süreniz?	<input type="checkbox"/> 0-2 Yıl <input type="checkbox"/> 3-7 Yıl <input type="checkbox"/> 8-15 Yıl <input type="checkbox"/> 16 Yıl ve Üzeri
Bu Şirketteki Çalışma Süresiniz?	<input type="checkbox"/> 0-2 Yıl <input type="checkbox"/> 3-10 Yıl <input type="checkbox"/> 11 Yıl ve Üzeri
Şu an Kaç Aydır Gemidesiniz (Seyirdesiniz)?	<input type="checkbox"/> İzindeyim <input type="checkbox"/> 1-2 Ay <input type="checkbox"/> 3-4 Ay <input type="checkbox"/> 5 Ay ve Üzeri

**Aşağıdaki ifadelerden lütfen size uygun olanını işaretleyiniz.**

1-Kesinlikle Katılıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum ve 5-Kesinlikle Katılıyorum

İŞ PERFORMANSI ÖLÇEĞİ SORULARI	1	2	3	4	5
1-Görevlerimi tam zamanında tamamlarım					
2-İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum					
3-Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim					
4-Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim					

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ SORULARI	1	2	3	4	5
1-Geleceğimin firmaya yakından bağlı olduğumu hissediyorum					
2-Eğer firmanın iyiliği için gerekli ise bireysel iyiliğimi feda edebilirim					
3-Firma ile aramdaki bağlar son derece güçlüdür					
4-Genel anlamda burada olmaktan gurur duymaktayım					
5-Gerektiğinde firmanın iyiliği için gönüllü olarak görevlerimin çok ötesinde çalışabilirim					
6-İşime çok az ya da hiç bağlılık duymuyorum					

**Aşağıdaki ifadelerden lütfen size uygun olanı işaretleyiniz.**

1-Kesinlikle Katılıyorum, 2-Katılıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum ve 5-Kesinlikle Katılıyorum

ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ SORULARI	1	2	3	4	5
1-Çalıştığım şirket bütün çalışanlarına adil davranır					
2-Çalıştığım şirket dürüst ve hakkaniyetli bir işleyişe sahiptir					
3-Çalıştığım şirket genelde açıklıkla yönetilir					
4-Çalıştığım şirket performans değerlendirmesini objektif olarak yapmaktadır					
5-Çalıştığım şirket çalışanlarına ilgili ve saygılıdır					
6-Çalıştığım şirket çalışanların özlük hakları konusunda adil davranır					
7-Çalıştığım şirkette yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven düzeyi çok yüksektir					
8-Çalıştığım şirkete her zaman güvenirim					
9-Yöneticim yardımsever biridir					
10-Yöneticim verdiği sözleri daima tutar					
11-Yöneticim astlarının hak ve çıkarlarını korur					
12-Yöneticim çalışanlarımı destekleyicidir					
13-Yöneticim tutarlı biridir					
14-Yöneticim gerginlik yaratmaz					
15-Yöneticim güvenilir biridir					
16-Yöneticim olumlu bir çalışma ortamı yaratır					
17-Yöneticim aldığı kararlarda çalışanların da katılımını sağlar					
18-Yöneticim işinde yeterli bilgi ve beceriye sahiptir					
19-Çalışma arkadaşlarımla arasındaki güven düzeyi çok yüksektir					
20-Çalışma arkadaşlarımla sorumluluk sahibidirler					

21-Çalışma arkadaşlarım dürüst ve açıktırlar					
22-Çalışma arkadaşlarım uyumludurlar					
23-Çalışma arkadaşlarım işyerindeki kuralları istismar etmezler					
24-Çalışma arkadaşlarım her türlü zorlukta bana yardım ederler					
25-Çalışma arkadaşlarım güvenilirlerdirler					
26-Çalışma arkadaşlarım politik (içten pazarlıklı) davranışlar sergilemezler					
27-Çalışma arkadaşlarım mesleki becerileri oldukça yüksektir					





**TEKNOVERSİTE**



teknoversite **AYRICALIĞINDASINIZ**

**İSTE**

