

Subject Area  
Marine Management

Year: 2022  
Vol: 8 Issue: 97  
PP: 1459-1472

Arrival  
13 March 2022  
Published

30 April 2022  
Article ID Number  
62080

Article Serial Number  
31

Doi Number  
<http://dx.doi.org/10.29287/88/sss.62080>

**How to Cite This Article**  
Dönmez, F.G. & Ateş, A. (2022). "Örgütsel Güvenin İşe Bağlılık Üzerine Etkisi: İskenderun Körfezi Liman İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Uygulama" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:8, Issue:97; pp:1459-1472



Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

## Örgütsel Güvenin İşe Bağlılık Üzerine Etkisi: İskenderun Körfezi Liman İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Uygulama <sup>1</sup>

The Effect Of Organizational Reliance On Work Commitment: An Application On Employees Of Iskenderun Bay Port Enterprises

Figen Gül DÖNMEZ <sup>1</sup>  Alpaslan ATEŞ <sup>2</sup> 

<sup>1</sup> İskenderun Teknik Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Deniz Ulaştırma Mühendisliği Anabilim Dalı, Hatay/Türkiye

<sup>2</sup> Doç.Dr. İskenderun Teknik Üniversitesi, Barbaros Hayrettin Gemi İnşaatı ve Denizcilik Fakültesi, Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Bölümü, Hatay/Türkiye

### ÖZET

Üretim faktörlerinin etkin ve verimli kullanılması işletmelerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi açısından önemlidir. Üretim faktörleri arasında yer alan çalışanların, örgütlerine güven duyguları ve işe bağlılıklarının pozitif yönlü olması sürdürülebilir rekabet üstünlüğüne pozitif yönlü etki etmesine, tersi durum ise olumsuz sonuç doğurmasına neden olabilmektedir.

Dünya ticaretinde önemli bir yere sahip olan limanlar yoğun iş gücünün kullanıldığı işletmelerdir. Liman işletmelerinde çalışanların örgütsel güven algılarının işe bağlılıkları üzerine etkilerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmada anket tekniği kullanılmış ve İskenderun Körfezinde yer alan liman işletmelerinin çalışanlarına uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda örgütsel güvenin işe bağlılık üzerine pozitif yönde bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Güven, İşe Bağlılık, İskenderun Körfezi, Liman Çalışanları

### ABSTRACT

Effective and efficient use of production factors is important for enterprises to achieve sustainable competitive advantage. Positive feelings of reliance in their organization and commitment to work of employees who are among the factors of production will have a positive effect on sustainable competitive advantage, and vice versa, it lead to negative consequences.

Ports, which have an important place in world trade, are enterprises where intensive labour is used. This study was conducted to determine the effects of organizational reliance perceptions of employees at port enterprises on their commitment to work. The survey technique was used in the research and applied to the employees of port enterprises located in Iskenderun Bay.

As a result of the research, it was concluded that organizational reliance has a positive effect on work commitment.

**Keywords:** Organizational Trust, Work Engagement, Iskenderun Bay, Seaport Employees

## 1. GİRİŞ

Yoğun rekabet ortamında varlığını sürdürmeye çalışan işletmeler, sadece işletmenin verimliliğiyle değil aynı zaman da işletmenin verimliliğini etkileyen iş görenlerin tutum ve davranışlarını da değerlendirmelidir. Çünkü en önemli üretim faktörlerinden biri olan çalışanların tutum ve davranışları örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesinde ve dolayısıyla sürdürülebilir rekabet üstünlüğünün sağlanmasında etki eden unsurların başında yer almaktadır. Örgütlerin performans ve verimliliklerini artırmasına etki eden çalışan davranışlarında biri de hiç şüphesiz çalışanların işe bağlılık düzeylerinin yükseltilmesidir. Çalışanların işe bağlılık düzeyleri üzerinde fiziksel, ekonomik ve çevresel faktörler etkilidir. Bu faktörlerin çalışan lehine olduğu durumlarda çalışanların işe bağlılık düzeylerinin yüksek olmasına dolayısıyla çalışanlar işlerine daha özverili davranırken kendilerini daha iyi motive etmekte ve işlerinden memnuniyet düzeyleri yüksek olmaktadır. Çalışanların işe bağlılık düzeylerini etkileyen fiziksel, çevresel ve ekonomik faktörlerin yanı sıra çalışanların örgüte olan güveni, çalışma ortamı, işin kendisi, örgüt liderlerinin tutum ve davranışları gibi birçok faktörde etkilemektedir. Bu etkenler birbirlerinden bağımsız olmayıp yakından ilişkilidir. Birbirlerini etkileyebilmekte ve örgütün performansı açısından önem arz etmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ve küreselleşme gerçeği örgütlerin performansları ve verimlilikleri açısından insan kaynaklarını önemli bir hale getirmiştir. İşgörenlerin işe bağlılığı üzerinde etkili olan faktörlerden biri de örgüte olan güvendir. Mishra ve Morrisey (1990: 446)'e göre; bireylerin görev yaptıkları kurumların kendilerine sağladıkları olanak ve imkânlarla ilişkin görüşlerini, çalıştıkları kurum idarecilerinin dürüst davranacağına ve verdikleri taahhütleri gerçekleştireceği hususuna ilişkin inanma duygusu olarak tanımlanmaktadır.

<sup>1</sup> Bu makale, tezden üretilmiştir.

Limanlar, deniz taşımacılığının temel bileşenlerindedir (Ateş ve Akın, 2014; Ateş, 2014; Akın ve Ateş, 2021). Liman işletmeleri sağladığı katma değer yanı sıra etkilediği veya etkilendiği diğer sektörlerden dolayı küresel ticarete doğrudan etki eden sektörlerin başında yer almaktadır (Ateş ve Esmer, 2013; Akın ve Ateş, 2021). Bu nedenlerden dolayı ülkelerin stratejik bir değeri olan limanların etkin ve verimli çalışmasında liman çalışanlarının rolü olumlu veya olumsuz anlamda büyüktür. Liman çalışanlarının çalıştığı kuruma güven duyguları ve işe bağlılık düzeyleri limanın verimli ve etkin çalışmasını etkileyecektir.

Bu çalışmanın amacı, İskenderun Körfezinde faaliyet sürdüren liman çalışanların örgütsel güvenin işe bağlılık düzeyleri üzerine etkilerinin belirlenmesidir. Literatürde liman işletmeleri çalışanlarının örgütsel güven ve işe bağlılık düzeylerinin belirlenmesi üzerine yapılan bir çalışma olmamasından dolayı literatürdeki bu eksikliğin giderilmesi araştırmanın önemini oluşturmaktadır. Ayrıca Türkiye ve Dünya açısından önemli denizcilik ve limancılık faaliyetlerinin gerçekleştirildiği, Marmara Bölgesinden sonra Türkiye'nin limancılık faaliyetleri kapsamında en yoğun bölgesi olan İskenderun Körfezinde (Ateş, 2014) faaliyet sürdüren liman tesislerinde mavi yaka ve beyaz yaka ayrımı yapılmadan liman çalışanlarına uygulanmış olması araştırmanın bir diğer önemini oluşturmaktadır.

Liman işletmelerinde çalışanlar üzerine yapılan anket formlarından elde edilen verilere ilişkin frekans dağılımı, güvenilirlik ve geçerlilik analizi, faktör analizi, normallik testi, Mann-Whitney U ve Kruskal- Wallis H testleri uygulanmıştır. Araştırmada Örgütsel güvenin işe bağlılık üzerine pozitif yönde etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Örgütsel Güven Kavramı ve Önemi

Literatür incelendiğinde güven ve güvensizlik kavramları, bir başkasının davranışına ilişkin kendinden emin olma veya olmama durumu olarak ifade edilmektedir (Lewicki, Mcallister ve Bies, 1998: 439). Türk Dil Kurumu (TDK) Büyük Türkçe Sözlüğünde ise güven kelimesi “*korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat*” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2022).

Örgütsel güven kavramını önceleri kişilik kuramcıları daha sonra ise psikologlar, sosyologlar, siyaset bilimcileri ve ekonomistler incelenmişlerdir (Polat, 2009: 2). Yapılan bu araştırmalarda güven kavramını, genellikle bireyin içindeki psikolojik bir olay olarak kavramsallaştırmışlardır. Birçok araştırmacı yönetimsel etkinlik, ekonomik değişimler ve sosyal veya politik istikrarın sağlanması amacıyla sadece kişilerarası davranışlarda değil grup davranışlarında da güven unsurunun gerekli olduğu görüşünü kabul etmelerine rağmen tam olarak açıklamadığını değerlendirmişlerdir (Hosmer, 1995: 379). Ancak güven ve güvensizlik kavramlarına ilişkin olarak farklı disiplinlerde farklı araştırmacılar tarafından kişilerarası güven, örgütsel güven, örgütler arası güven, politik güven ve toplumsal güven konularında birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda örgütsel güven ile ilgili araştırmacıların çalışma alanlarına yönelik birçok farklı tanımlama yaptığı görülmektedir. Örneğin:

Joseph ve Winston (2005: 7) örgütsel güveni, örgüte güven, yöneticilere güven ve meslektaşlara güven unsurlarını içeren çok boyutlu bir kavram olarak ifade ederken Schoorman, Mayer ve Davis (2007: 347) örgütlerde astlar ve üstler arasında, yetenek, yardımseverlik ve dürüstlük unsurları vasıtasıyla gelişen, risk alma ve savunmasız olma isteği olarak tanımlamaktadır.

İşcan ve Sayın (2010: 202) örgütsel güveni, işgörenlerin organizasyon içinde oluşturduğu güven iklimi, “*örgütsel rollere, ilişkilere, tecrübeler ve etkileşime dayanan, çalışanların birbirleri hakkındaki iyi niyetleri ve olumlu*” beklentileri olarak tanımlarken Guinot, Chiva ve Mallén (2013: 561) ve Joseph ve Winston (2005: 7)’da benzer şekilde örgütlerde gerçekleşen, meslektaşlara, üstlere ve örgüte güveni içeren çok boyutlu bir kavram olarak tanımlamıştır. Ayrıca örgütsel güvenin gözleme ve denetleme arzusu olmaksızın güvenen tarafın, güvenilen taraftan eylem ve faaliyet gerçekleştirme beklentisi olduğunu ifade etmişlerdir.

Batı ve Tutar (2016: 37) ise örgütsel güveni; “*işletme çalışanlarının, herhangi bir riskli durum yaşandığında örgüt tarafından kendilerine verilen söz ve vaatlerin faaliyetleri ile tutarlı olması veya olmamasına ilişkin*” inançları olarak tanımlanmaktadır.

İşgörenlerin çalışma yaşamlarında önemli olan örgütsel güven, örgüt içi ve yöneticilerle kurulan ilişkiler açısından da önem taşımaktadır. Örgütlerde güven oluşturmanın en önemli göstergelerinden biri hiş şüphesiz örgütsel adalettir. Bundan dolayı örgütsel güven çok yönlü olarak değerlendirilebilmektedir. Şöyle ki işgörenlerin performansını, işletmenin imajını, işbirliklerini, işgörenlerin ve organizasyonun yenilik ve değişimlere açık olmasını etkilemektedir (Majeed, Mufti ve Jan, 2018: 877).

## 2.2. İşe Bağlılık Kavramı ve Önemi

İşgörenler çalışma hayatları sürecinde yaşamlarının önemli bir bölümünü doğrudan veya dolaylı olarak iş ile ilgili veya iş yerinde geçirmektedirler. Bu nedenle işgörenlerin iş yerlerindeki ortamları günlük yaşamlarındaki çevresiyle olan ilişkileri ve işe ilgi düzeyleri üzerinde de önemli bir etki unsuru oluşturmaktadır. İşe ilgi, kısaca işgörenin işine bağlılık düzeyi olarak tanımlanmaktadır. (Kanungo, 1982: 341). İşe bağlılık ise işgörenin yaptığı iş ile meşguliyeti ve ilgili olma derecesidir (Paullay vd. 1994: 225). İşe bağlılık, Allport (1943'un işe bağlılığı iş tutumu olarak gündeme getirmesiyle ilgi çekmeye başlamıştır (Reeve ve Smith, 2001: 91). Siegal (1969) ise işe bağlılık olgusunun kişinin kendisine duyduğu özsaygı ile uyumlu olduğunu ifade etmiştir (Mitchell vd. 1975: 167). Kanungo (1982) işe bağlılığı, psikolojik olarak bireyin işiyle özdeşleşmesi ile ilgili bilişsel durumu olarak ifade etmiştir (Karacaoğlu, 2005: 58). Bu nedenle çalışanların işe bağlılığının artması ile özsaygısının da artacağı ve dolayısıyla işgörenin performansı ve başarısının da artacağını söylemek yanlış olmayacaktır.

Özsaygısı yüksek ve işine bağlı kişilerin hedefledikleri kariyer düzeylerine ulaşma olanakları işine bağlı olmayan bireylere göre daha yüksek olması muhtemeldir. Ancak işe bağlılık düzeyleri olması gerekenden yüksek olan bireylerin yaşamın diğer yönlerinde yerine getirmekle yükümlü olduğu sorumlulukları ve sosyal gereksinimleri için engelleyici bir unsur oluşturabilmektedir. Bu durum birey için çalışma hayatı dışındaki zaman diliminde bir başarısızlık ve dolayısıyla istediklerini elde edememesine neden oluşturabilmektedir (Diker, 2010: 62).

## 3. YÖNTEM

### 3.1. Araştırmanın Metodolojisi ve Evreni

Araştırmanın nicel olarak tasarlanmıştır. Nicel uygulamaya başlanmadan araştırmanın amacına yönelik olarak örgütsel güven ve işe bağlılık konularında ayrı ayrı literatür taraması yapılarak kuramsal çerçeve oluşturulmuştur. Araştırmada veri toplamak ve katılımcıların örgütsel güven ve işe bağlılık algılarını ölçmek amacıyla anket tekniği kullanılmıştır.

Anket formu oluşturulurken örgütsel güven ve işe bağlılık üzerine literatür taraması yapılmıştır. Oluşturulan anket formu katılımcıların demografik bilgilerini belirlemeye yönelik, örgütsel güven algılarını ve işe bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik önermelerin yer aldığı, anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Katılımcıların örgütsel güven algılarını belirlemeye yönelik olarak Cummings ve Bromiley (1996) çalışmalarında kullandıkları örgütsel güven envanteri kısa formu isimli 12 önermeden oluşan anket formu tercih edilmiştir. Ayrıca bu ölçeği Tüzün (2006) tarafından Türkçeye çevrilmiş olup Aydan (2017), Bağcı ve Akbaş (2016) ve Taş (2012) çalışmalarında kullanmışlardır. Örgütsel güven ölçeğinin örgütsel güveni duygusal (4, 5, 6, 10, 12. önermeler) ve bilişsel (1, 2, 3, 7, 8, 9, 11. önermeler) alt boyutlarıyla incelemektedir. Ayrıca 4, 5, 6, 10, 12 numaralı önermeler ölçekte ters önermedir. Liman işletmelerinde çalışanların işe bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla 9 önermeden oluşan Schaufeli vd. tarafından 2002 yılında geliştirilen Utrecht işe bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada beşli Likert ölçeği tercih edilmiştir.

Anket formları oluşturulduktan sonra 63 adet anket formu ile ön test gerçekleştirilmiştir. Ön test neticesinde katılımcılar tarafından anlaşılmayan veya eksik olan yerler düzeltilerek son haline getirilmiş ve liman işletmelerinde çalışanlara uygulanmıştır.

Araştırmada İskenderun körfezinde faaliyet gösteren Liman işletmelerinde çalışanlar araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Liman işletmelerinin gerek sahada gerekse ofis olarak birçok faaliyet alanı olması evrenin sayısının tam olarak hesaplanmasına engel olmaktadır. Bu nedenle Kozak (2014)'e göre 1 000 000 kişi ve üzerinde olan evrenlerde, örneklem sayısı, %95 güvenilirlik düzeyi ve heterojen dağılım varsayımı ile en az 384 olması gerekliliği belirtilmiştir. Araştırma alanı olarak belirlenen İskenderun körfezindeki liman işletmelerinde çalışanlar üzerine uygulanan anket öncelikli 384 hedeflenmiş ve bu sayı aşılmaya çalışılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemiyle 414 anket formu uygulanmıştır. Elde edilen 414 anket içerisinde eksik ve hatalı olan 23 anket çıkartılarak 391 anket değerlendirilmiştir.

### 3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Katılımcıların demografik özellikleri ile örgütsel güven ve işe bağlılık algı düzeyleri arasındaki farklılıkları belirlemeye yönelik hipotezler oluşturulmuştur. Böylece araştırmanın temel amacına göre 1 ana hipotez ve katılımcıların demografik bilgileri ile örgütsel güven ve işe bağlılığı ile ilgili 14 alt hipotez oluşturulmuştur.

#### Ana Hipotez:

Ana Hipotez 1. Liman işletmelerinde çalışanların örgütsel güven algılarının işe bağlılık algıları üzerinde anlamlı düzeyde etkisi vardır

#### Alt Hipotezler:



- H1. Liman işletmeleri çalışanlarının örgütsel güven algı düzeyleri üzerinde cinsiyetin anlamlı düzeyde etkisi vardır.
- H2. Liman işletmeleri çalışanlarının işe bağlılık algı düzeyleri üzerinde cinsiyetin anlamlı düzeyde etkisi vardır.
- H3. Liman işletmeleri çalışanlarının örgütsel güven algı düzeyleri üzerinde yaşın anlamlı düzeyde etkisi vardır.
- H4. Liman işletmeleri çalışanlarının işe bağlılık algı düzeyleri üzerinde yaşın anlamlı düzeyde etkisi vardır.
- H5. Liman işletmeleri çalışanlarının örgütsel güven algı düzeyleri üzerinde eğitim durumlarının anlamlı düzeyde etkisi vardır.
- H6. Liman işletmeleri çalışanlarının işe bağlılık algı düzeyleri üzerinde eğitim durumlarının anlamlı düzeyde etkisi vardır.
- H7. Liman işletmeleri çalışanlarının örgütsel güven algı düzeyleri üzerinde mezun oldukları bölümün anlamlı düzeyde etkisi vardır.
- H8. Liman işletmeleri çalışanlarının işe bağlılık algı düzeyleri üzerinde mezun oldukları bölümün anlamlı düzeyde etkisi vardır.
- H9. Liman işletmeleri çalışanlarının örgütsel güven algı düzeyleri üzerinde çalışma pozisyonlarının anlamlı düzeyde etkisi vardır.
- H10. Liman işletmeleri çalışanlarının işe bağlılık algı düzeyleri üzerinde çalışma pozisyonlarının anlamlı düzeyde etkisi vardır.
- H11. Liman işletmeleri çalışanlarının örgütsel güven algı düzeyleri üzerinde sektördeki deneyim sürelerinin anlamlı düzeyde etkisi vardır.
- H12. Liman işletmeleri çalışanlarının işe bağlılık algı düzeyleri üzerinde sektördeki deneyim sürelerinin anlamlı düzeyde etkisi vardır.
- H13. Liman işletmeleri çalışanlarının örgütsel güven algı düzeyleri üzerinde mevcut iş yerlerindeki çalışma sürelerinin anlamlı düzeyde etkisi vardır.
- H14. Liman işletmeleri çalışanlarının işe bağlılık algı düzeyleri üzerinde mevcut iş yerlerindeki çalışma sürelerinin anlamlı düzeyde etkisi vardır.

Araştırmanın konusu ve amacı doğrultusunda oluşturulan anket çalışmasının uygulanması katılımcılara ulaşmada yaşanan zorluk araştırmanın kısıtlarından biridir. Ayrıca toplanan anketlerden elde edilen verilerin katılımcıların kişisel algılamaları olmasından kaynaklı olarak oluşabilecek hatalı, eksik veya içtenlikle doldurmamaları olasılığı, verilen cevaplar katılımcıların samimiyeti doğrultusunda cevaplaması araştırmanın bir başka sınırlılığını oluşturmaktadır.

#### 4. BULGULAR

İskenderun Körfezinde faaliyet sürdüren liman işletmeleri çalışanlarına uygulanan ankette demografik soruların yer aldığı anketin birinci bölüme ilişkin katılımcıların demografik özelliklerine yönelik frekans dağılımı Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

<u>Cinsiyet</u>	f	%
Erkek	318	81,3
Kadın	73	18,7
<u>Yaş Aralığı</u>	f	%
18-25 yaş	36	9,2
26-30 yaş	117	29,9
31- 40 yaş	179	45,8
41-50 yaş	47	12,0
51 yaş ve üzeri	12	3,1
<u>Eğitim Düzeyiniz</u>	f	%
İlköğretim/Lise	123	31,5
Önlisans	105	26,9
Lisans	150	38,4
Lisansüstü	13	3,3
<u>Mezun Olunan Bölüm</u>	f	%
Denizcilik	80	20,5
Diğer	311	79,5
<u>Departmandaki Pozisyonunuz</u>	f	%
Yönetici	116	29,7
Çalışan (işgören)	275	70,3

<u>Sektördeki Deneyim Süreleri</u>	f	%
1 yıldan az	83	21,2
1-3 yıl	166	42,5
4-6 yıl	73	18,7
7-9 yıl	44	11,3
10 yıl ve üzeri	25	6,4
<u>Mevcut İş Yerindeki Çalışma Süreleri</u>	f	%
1 yıldan az	65	16,6
1-3 yıl	150	38,4
4-6 yıl	111	28,4
7-9 yıl	44	11,3
10 yıl ve üzeri	21	5,4

Katılımcıların demografik özelliklerinin yer aldığı çizelge incelendiğinde anketi dolduran katılımcıların cinsiyet durumları %81,3'ü (318 katılımcı) erkek, %18,7'si (73 katılımcı) ise kadın katılımcılar oluşturmaktadır.

Araştırmaya dahil olan katılımcıların yaş aralıkları %9,2'si (36 katılımcı) 18-25 yaş aralığındaki katılımcılar, %29,9'unu (117 katılımcı) 26-30 yaş aralığındaki katılımcılar, %45,8'ini (179 katılımcı) 31-40 yaş aralığındaki katılımcılar, %12'si (47 katılımcı) 41-50 yaş aralığındaki katılımcılar, %3,1'i (12 katılımcı) 51 yaş ve üzerinde olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırmaya dahil olan katılımcıların eğitim durumları %35,5'i (123 katılımcı) ilköğretim/lise düzeyinde eğitimi aldıklarını, %26,9'u (105 katılımcı) önlisans düzeyinde eğitim aldıklarını, %38,4'ü (150 katılımcı) lisans düzeyinde eğitim aldıklarını, %3,3'ü (13 katılımcı) lisansüstü düzeyde eğitim aldıklarını belirtmişlerdir.

Araştırmaya dahil olan katılımcıların çalıştıkları iş yerlerindeki pozisyonları %29,7'si (116 katılımcı) yönetici pozisyonunda, %70,3'ü (275 katılımcı) işgören pozisyonunda çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Araştırmaya dahil olan katılımcıların çalıştıkları sektördeki deneyim süreleri %21,2'si (83 katılımcı) 1 yıldan az süredir çalıştıklarını, %42,5'i (166 katılımcı) 1-3 yıl arasında sürede çalıştıklarını, %18,7'si (73 katılımcı) 4-6 yıl arasında sürede çalıştıklarını, %11,3'ü (44 katılımcı) 7-9 yıl arasında sürede çalıştıklarını, %6,4'ü (25 katılımcı) 10 yıl ve üzeri süredir sektör deneyimine sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Araştırmaya dahil olan katılımcıların mevcut çalıştıkları iş yerindeki çalışma süreleri incelendiğinde %16,6'sı (65 katılımcı) 1 yıldan az süredir çalıştıklarını, %38,4'ü (150 katılımcı) 1-3 yıl arasında sürede çalıştıklarını, %28,4'ü (111 katılımcı) 4-6 yıl arasında sürede çalıştıklarını, %11,3'ü (44 katılımcı) 7-9 yıl arasında sürede çalıştıklarını, %5,4'ü (21 katılımcı) 10 yıl ve üzeri süredir çalıştıklarını belirtmişlerdir.

#### 4.1. Güvenilirlik Analizi

Araştırmanın amacına uygun olarak hazırlanan anket formu İskenderun Körfezinde yer alan liman işletmeleri çalışanlarına uygulanmıştır. Katılımcılardan elde edilen anket verilerinin geçerlilikleri ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

Ankette yer alan örgütsel güven ölçeği bilişsel güven 7 önerme ve duygusal güven 5 önerme olmak üzere iki boyutlu toplamda 12 önermeden oluşmaktadır. İşe bağlılık ölçeği ise tek boyut olup 9 önermeden oluşmaktadır.

Tablo 2. Örgütsel güven ölçeğinin boyutlarının ve işe bağlılık ölçeğinin cronbach's alpha değerleri

Örgütsel Güven	Önerme Sayısı	Cronbach's Alpha Değeri
Bilişsel Güven	7	,892
Duygusal Güven	5	,850
Genel Örgütsel Güven	12	,871
İşe Bağlılık	9	,928

Örgütsel güven ölçeğine ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin güvenilirlik sorunun olmadığı tespit edilmiştir.

İşe bağlılık ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucu 9 önermenin Cronbach Alfa değeri 0,928 olarak hesaplanmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucu ölçeğin güvenilirlik sorunun olmadığı tespit edilmiştir.

#### 4.2. Geçerlilik Analizi

Geçerlilik testi için faktör analizi uygulanmıştır. Ana amacı boyut indirgeme olan Faktör analizinin boyut indirgemede en yaygın kullanılan yöntem ise keşfedici faktör analizidir (Yaşlıoğlu, 2017: 75). Ancak her değişken ve veri seti için faktör analizi uygun olmayacağı için uygulanamayabilir. Faktör analizinin uygunluk koşulu için Kaiser Meyer Olkin (KMO) adıyla modellenme ve Bartlett's küresellik testleri uygulanarak birçok test yapılmalıdır. Yapılan testler sonucunda KMO değeri 0,5'ten büyük olması gerekir. Bir değişkenin diğer

değişkenler tarafından hatasız tahminlenmesi koşulunda 1'e eşit ve KMO testi değerinin 0,8 üstü mükemmel olarak ifade edilmektedir (Büyükoztürk, 2002: 480-483).

Tablo 3. Örgütsel güven ve işe bağlılık ölçeğinin faktör analizine uygunluğu

		Örgütsel Güven	İşe Bağlılık
KMO Örneklem Yeterliliği	Ölçütü	0,873	0,899
	Yaklaşık Ki-Kare	2373,584	2757,382
Bartlett Küresellik Testi	df	66	36
	Anlamlılık	,000	,000

Araştırmada örgütsel güven ölçeğinin KMO değeri 0,873, İşe bağlılık ölçeğinin KMO değeri 0,899 olarak hesaplanırken her iki ölçek için de Bartlett's küresellik testi değeri 0,000 olarak hesaplanmıştır. Her iki ölçek için de KMO değerleri 0,5'ten büyük ve Bartlett's değerleri 0,001'den küçük hesaplanmasından dolayı her iki ölçeğin de faktör analizine uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 4. Örgütsel güven ölçeğinin ve işe bağlılık ölçeğinin faktör analizi sonuçları

Önermeler	Örgütsel Güven Ölçeği		Top. Varyans	Önermeler	İşe Bağlılık Ölçeği		Top. Varyans
	Faktör1	Faktör2			Faktör1	Faktör2	
ÖG7	,817		62,399	İB2	,864	64,045	
ÖG8	,810			İB1	,863		
ÖG2	,806			İB3	,857		
ÖG11	,781			İB4	,841		
ÖG3	,765			İB5	,825		
ÖG1	,747			İB6	,801		
ÖG9	,658			İB9	,786		
ÖG6		,809		İB8	,699		
ÖG12		,805		İB7	,634		
ÖG10		,793		Özdeğer	5,764		
ÖG4		,778		Açıklanan Varyans (%)	64,045		
ÖG5		,711					
Özdeğer	5,104	2,384					
Açıklanan Varyans (%)	42,532	19,867					

Örgütsel güven ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda 12 önerme iki faktörde toplanmıştır. Böylece ÖG7, ÖG8, ÖG2, ÖG11, ÖG3, ÖG1, ÖG9 numaralı 7 adet önerme bilişsel güven boyutunu oluştururken, ÖG6, ÖG12, ÖG10, ÖG4, ÖG5 numaralı 5 adet önerme duygusal güven boyutunu oluşturmaktadır.

Faktör analizinin sonucunda 9 önermeden oluşan işe bağlılık ölçeği tek faktör altında yer almıştır.

Tablo 5. Katılımcıların örgütsel güven ölçeğinde yer alan ifadelerle ilişkin katılım durumları ve dağılımları

Bilişsel Güven	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	Ort.	Std. Sapma
1. Çalıştığım kurumdaki insanların doğruyu söylediklerini düşünüyorum	8,7	11,5	20,2	40,4	19,2	3,49	1,17
2. Çalıştığım kurumun daha önce ortaya koyduğu yükümlülüklerle uyduğunu düşünüyorum	5,1	9,5	14,6	48,3	22,5	3,73	1,06
3. Bana göre çalıştığım kurum güvenilirdir	7,7	5,6	10,7	40,9	25,0	3,90	1,16
7. Çalıştığım kurumun çalışanlarla adilce müzakere ettiğini hissediyorum	5,9	18,2	22,3	35,3	18,4	3,42	1,15
8. Çalıştığım kurumun verdiği sözleri yerine getirdiğini düşünüyorum	5,9	9,0	19,9	44,8	20,5	3,64	1,08
9. Çalıştığım kurumun bizi yanlış yönlendirmediğini düşünüyorum	9,0	14,3	12,0	42,7	22,0	3,54	1,23
11. Çalıştığım kurumun ortak çıkarlarımıza adilce yaklaştığını hissediyorum	5,6	16,1	19,9	39,6	18,7	3,49	1,13
Duygusal Güven	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	Ort.	Std. Sapma
4. Çalıştığım kurumdaki insanlar diğerlerini ezerek başarıya ulaşırlar	13,0	11,3	18,7	36,3	20,7	3,40	1,29
5. Çalıştığım kurumun çalışanlarının üzerinde hâkimiyet kurmaya çalıştığını hissediyorum	12,8	25,1	16,9	28,6	16,6	3,11	1,30
6. Çalıştığım kurumun bizim sorunlarımızdan faydalanmaya çalıştığını hissediyorum	5,1	13,6	14,8	36,3	30,2	3,72	1,17
10. Çalıştığım kurumun taahhütlerini yerine getirmediğini düşünüyorum	10,0	9,2	15,6	40,9	24,3	3,60	1,22
12. Çalıştığım kurumun çalışanlarının zayıf durumlarından yararlanmaya çalıştıklarını hissediyorum	11,0	10,5	13,6	31,5	33,5	3,65	1,32

"N= 391; Ölçek: 1= Kesinlikle Katılmıyorum 2= Katılmıyorum 3= Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum 4= Katılıyorum 5= Kesinlikle Katılıyorum"

İskenderun körfezinde faaliyet sürdüren liman işletmelerinde çalışanların örgütsel güven algılarını belirlemeye yönelik olan ölçeğe katılımcıların vermiş oldukları cevaplarda en fazla ortalamaya sahip olan 3,90 ortalamayla 3

numaralı “Bana göre çalıştığım kurum güvenilirdir” önermesidir. Katılımcıların vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda en az ortalamaya sahip olan önerme ise 3,11 ortalama ile 5 numaralı önermedir.

Tablo 6. Katılımcıların işe bağlılık ölçeğinde yer alan ifadelere ilişkin katılım durumları ve dağılımları

İşe Bağlılık	1	2	3	4	5	Ort.	Std Sapma
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)		
1. İşimde kendimi enerji dolu hissedirim.	3,8	2,3	9,2	44,8	39,9	4,14	0,95
2. İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.	3,8	2,6	12,3	38,4	43,0	4,14	0,99
3. İşime karşı istekli ve hevesliyim.	1,0	1,3	7,7	38,1	51,9	4,38	0,76
4. İşim bana çalışma şevki verir.	2,3	5,1	9,5	40,7	42,5	4,15	0,95
5. Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir.	3,6	6,4	13,8	42,2	34,0	3,96	1,02
6. Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissedirim.	6,4	1,8	17,4	42,7	31,7	3,91	1,06
7. Yaptığım işle gurur duyuyorum.	0,8	2,0	4,1	34,5	58,6	4,48	0,74
8. Çalışırken tüm dikkatimi işime veririm.	1,0	1,3	6,4	34,5	56,8	4,44	0,75
9. İşimi kendimi kaptırarak şevkle yaparım.	2,0	3,3	6,1	40,4	48,1	4,29	0,88

İskenderun körfezinde faaliyet sürdüren liman işletmelerinde çalışanların işe bağlılık algılarını belirlemeye yönelik 9 önermeden oluşan ölçeğe katılımcıların vermiş oldukları cevaplarda en fazla ortalamaya sahip olan 4,48 ortalamaya 7 numaralı “Yaptığım işle gurur duyuyorum” önermesidir. Katılımcıların vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda en az ortalamaya sahip olan önerme ise 3,91 ortalama ile 6 numaralı “Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissedirim” önermesidir. İşe bağlılık ölçeğine ilişkin katılımcıların yanıtları incelendiğinde önermelerin ortalamaları oldukça yüksek düzeydedir.

### 4.3. Normallik Testi

Anket formlarından elde edilen hipotezleri test etmek ve analizler gerçekleştirmek amacıyla normallik testi için tüm algı değişkenlerine Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır.

Tablo 7. Örgütsel güven ölçeği ve işe bağlılık için Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonuçları

Değişkenler	Önerme Sayısı	Sta.	df	Sig.
Bilişsel Güven	7	0,104	391	,000
Duygusal Güven	5	0,095	391	,000
Örgütsel Güven	12	0,055	391	,007
İşe Bağlılık	9	0,140	391	,000

Bilişsel güven ve duygusal güven boyutundan oluşan örgütsel güven ölçeği için verilerin normallik durumunu belirlemek amacıyla Kolmogorov-Smirnov testinden yararlanılmıştır. Yapılan test sonucuna göre bilişsel güven, duygusal güven, genel örgütsel güven ve 9 önermeden oluşan işe bağlılık ölçeği significant değerleri 0,05'ten küçük olduğu için verilerin normal dağılım göstermemektedir.

Örgütsel güven ve işe bağlılık ölçeklerinin normal dağılım göstermemesi nedeniyle analizlerde parametrik olmayan Mann-Whitney U ve Kruskal- Wallis H testleri uygulanmıştır.

Tablo 8. Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel güven ve işe bağlılık algılarının Mann-Whitney U testi sonuçları

	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Std. Sapma	Std. Test İst.	U	p
Bilişsel Güven	Erkek	318	202,14	869,049	-2,245	9656,0	,025*
	Kadın	73	169,27				
Duygusal Güven	Erkek	318	199,09	868,312	-1,132	10624,5	,258
	Kadın	73	182,54				
Örgütsel Güven	Erkek	318	202,31	870,185	-2,306	9600,0	,021*
	Kadın	73	168,51				
İşe Bağlılık	Erkek	318	198,54	863,245	-,935	10800,0	,350
	Kadın	73	184,95				

\*p<0,05 anlamlılık düzeyinde ilişki anlamlı

Örgütsel güven algı düzeyinin cinsiyetlerine göre farklılık durumunu belirlemek için Mann-Whitney U testiyle ilgili hazırlanan hipotez değerlendirilmiştir. Örgütsel güven anlamlılık düzeyi 0,021 çıkmış ve liman işletmelerinde çalışanların örgütsel güven ile ilgili algı düzeyleri cinsiyet durumlarına göre değiştiği sonucuna varılmıştır. Bu nedenle H<sub>1</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

Benzer şekilde işe bağlılık anlamlılık düzeyi 0,350 olarak hesaplanmıştır. Bu nedenle liman işletmelerinde çalışanların işe bağlılık ile ilgili algı düzeyleri cinsiyet durumlarına göre değişmemektedir. “H<sub>2</sub>” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların yaş durumlarına göre örgütsel güven ve işe bağlılık algılarının Kruskal- Wallis H testi sonuçları

	Yaş	n	Sıra Ortalaması	Std. Sapma	H	p
Bilişsel Güven	18-25 yaş	36	208,94	0,893	9,590	,048*
	26-30 yaş	117	209,93			
	31-40 yaş	179	196,16			
	41-50 yaş	47	151,48			
	51 ve üzeri	12	193,25			
Duygusal Güven	18-25 yaş	36	216,86	1,002	2,399	,663
	26-30 yaş	117	195,17			
	31-40 yaş	179	195,05			
	41-50 yaş	47	194,55			
	51 ve üzeri	12	161,29			
Örgütsel Güven	18-25 yaş	36	221,69	0,770	6,618	,157
	26-30 yaş	117	202,12			
	31-40 yaş	179	196,99			
	41-50 yaş	47	164,79			
	51 ve üzeri	12	166,71			
İşe Bağlılık	18-25 yaş	36	205,12	0,726	0,914	,923
	26-30 yaş	117	197,37			
	31-40 yaş	179	197,02			
	41-50 yaş	47	185,97			
	51 ve üzeri	12	179,33			

\* $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde ilişki anlamlı

Liman işletmelerinde çalışanların örgütsel güven algı düzeyleri üzerinde yaşlarının etkisini belirlemek amacıyla Kruskal Wallis H testiyle ilgili hazırlanan hipotez değerlendirilmiştir. Örgütsel güven anlamlılık düzeyi 0,157 çıkmış ve katılımcıların örgütsel güven ile ilgili algı düzeyleri yaş durumlarına göre değişmemektedir sonucuna varılmış ve  $H_3$  hipotezi reddedilmiştir.

Örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde bilişsel güven boyutu anlamlılık düzeyi 0,048 çıkmış ve katılımcıların bilişsel güven algı düzeyleri yaş durumuna göre değişmektedir. 26-30 yaş aralığındaki katılımcılar, 41-50 yaş aralığındaki katılımcılara göre bilişsel güven algı düzeyleri daha yüksektir. Duygusal güven boyutu anlamlılık düzeyi 0,663 çıkmıştır. Bunun sonucunda katılımcıların duygusal güven algı düzeyleri üzerinde yaşlarının anlamlı düzeyde etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır.

Katılımcıların işe bağlılık algı düzeyleri üzerinde yaşlarının anlamlı düzeyde etkisinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla Kruskal Wallis H testiyle ilgili hazırlanan hipotez değerlendirilmiştir. İşe bağlılık anlamlılık düzeyi 0,923 çıkmış ve katılımcıların işe bağlılık algı düzeyleri üzerinde yaşlarının anlamlı düzeyde etkisi bulunmadığı sonucuna varılmış ve  $H_4$  hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 10. Katılımcıların eğitim düzeylerine göre örgütsel güven ve işe bağlılık algılarının Kruskal- Wallis H testi sonuçları

	Eğitim Düzeyi	n	Sıra Ortalaması	Std. Sapma	H	p
Bilişsel Güven	İlköğretim/Lise	123	199,13	0,893	2,941	,401
	Önlisans	105	188,95			
	Lisans	150	194,17			
	Lisansüstü	13	244,42			
Duygusal Güven	İlköğretim/Lise	123	200,65	1,002	4,890	,180
	Önlisans	105	181,61			
	Lisans	150	197,61			
	Lisansüstü	13	249,58			
Örgütsel Güven	İlköğretim/Lise	123	199,79	0,770	3,798	,284
	Önlisans	105	185,55			
	Lisans	150	195,70			
	Lisansüstü	13	248,04			
İşe Bağlılık	İlköğretim/Lise	123	210,54	0,726	4,154	,245
	Önlisans	105	190,24			
	Lisans	150	186,01			
	Lisansüstü	13	220,31			

\* $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde ilişki anlamlı



Katılımcıların örgütsel güven algı düzeyleri üzerinde eğitim durumlarının anlamlı düzeyde etkisinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla Kruskal Wallis H testiyle ilgili hazırlanan hipotez değerlendirilmiştir. Örgütsel güven anlamlılık düzeyi 0,284 çıkmış ve katılımcıların örgütsel güven algı düzeyleri üzerinde eğitim durumlarının anlamlı düzeyde etkisinin bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Bu nedenle  $H_5$  hipotezi reddedilmiştir. Örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde bilişsel güven boyutu anlamlılık düzeyi 0,401 ve duygusal güven boyutu anlamlılık düzeyi 0,180 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre katılımcıların bilişsel güven ve duygusal güven algı düzeyleri üzerinde eğitim durumlarının anlamlı düzeyde etkisinin bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Kruskal Wallis H testiyle katılımcıların işe bağlılık algı düzeyleri üzerinde eğitim durumlarının anlamlı düzeyde etkisinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla hazırlanan hipotez değerlendirilmiştir. İşe bağlılık anlamlılık düzeyi 0,245 olarak hesaplanmış ve katılımcıların işe bağlılık algı düzeyleri üzerinde eğitim durumlarının anlamlı düzeyde etkisinin bulunmadığı saptanmıştır. Bu nedenle  $H_6$  hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 11. Katılımcıların mezun oldukları bölüme göre örgütsel güven ve işe bağlılık algılarının Mann-Whitney U testi sonuçları

	Bölüm	n	Sıra Ortalaması	Std. Sapma	Std. Test İst.	U	p
Bilişsel Güven	Denizcilik	80	154,73	0,893	3,670	15741,5	,000*
	Diğer	311	206,62				
Duygusal Güven	Denizcilik	80	183,07	1,002	1,151	13474,5	,250
	Diğer	311	199,33				
Örgütsel Güven	Denizcilik	80	163,51	0,770	2,886	15039,5	,004*
	Diğer	311	204,36				
İşe Bağlılık	Denizcilik	80	175,04	0,726	1,877	14117,0	,061
	Diğer	311	201,39				

\* $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde ilişki anlamlı

Mann-Whitney U testiyle katılımcıların örgütsel güven algı düzeyleri üzerinde eğitim aldıkları bölümlerin anlamlı düzeyde etkisinin bulunup bulunmadığını saptamak amacıyla hazırlanan hipotez değerlendirilmiştir. Örgütsel güven anlamlılık düzeyi 0,004 çıkmış ve katılımcıların örgütsel güven algı düzeyleri üzerinde mezun oldukları bölümün anlamlı düzeyde etkisinin bulunduğu sonucuna varılmıştır. Bu nedenle  $H_7$  hipotezi kabul edilmiştir. Diğer bölümlerden mezun olan katılımcılar, denizcilik bölümünden mezun olan katılımcılara göre örgütsel güven algı düzeyleri daha yüksektir. Örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde bilişsel güven boyutu anlamlılık düzeyi 0,000 çıkmış ve katılımcıların bilişsel güven algı düzeyleri üzerinde mezun oldukları bölümün anlamlı düzeyde etkisi bulunmaktadır. Diğer bölümlerden mezun olan katılımcılar, denizcilik bölümünden mezun olan katılımcılara göre bilişsel güven algı düzeyleri daha yüksektir. Duygusal güven boyutu 0,250 çıkmış ve katılımcıların duygusal güven algı düzeyleri üzerinde mezun oldukları bölümlerin anlamlı düzeyde etkisi bulunmamaktadır.

Yapılan Mann-Whitney U testiyle katılımcıların işe bağlılık algı düzeyleri üzerinde katılımcıların mezun oldukları bölümün etkisinin belirlenmesi için hazırlanan hipotez değerlendirilmiştir. İşe bağlılık anlamlılık düzeyi 0,061 çıkmış ve katılımcıların işe bağlılık algı düzeyleri üzerinde mezun oldukları bölümlerin anlamlı düzeyde etkisinin bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Bu nedenle  $H_8$  hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 12. Katılımcıların çalıştıkları departmanlarındaki pozisyonlarına göre örgütsel güven algılarının Mann-Whitney U testi sonuçları

	Pozisyon	n	Sıra Ortalaması	Std. Sapma	Std. Test İst.	U	p
Bilişsel Güven	Çalışan	275	199,92	0,893	1,057	17027,0	,290
	Yönetici	116	186,72				
Duygusal Güven	Çalışan	275	193,03	1,002	-0,802	15134,0	,423
	Yönetici	116	203,03				
Örgütsel Güven	Çalışan	275	196,27	0,770	0,073	16024,5	,942
	Yönetici	116	195,36				
İşe Bağlılık	Çalışan	275	200,03	0,726	1,096	17059,5	,273
	Yönetici	116	186,44				

\* $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde ilişki anlamlı

Yapılan Mann-Whitney U testiyle katılımcıların örgütsel güven algıları ve katılımcıların işyerindeki çalışma pozisyonları ile ilgili hazırlanan hipotez değerlendirilmiştir. Örgütsel güven anlamlılık düzeyi 0,942 çıkmış ve katılımcıların örgütsel güven ile ilgili algı düzeyleri işyerindeki çalışma pozisyonlarına göre değişmemektedir sonucuna varılmıştır. Bu nedenle  $H_9$  hipotezi reddedilmiştir. Örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları olan bilişsel güven anlamlılık düzeyi 0,290 ve duygusal güven anlamlılık düzeyi 0,423 çıkmış ve katılımcıların bilişsel güven ve duygusal güven ile ilgili algı düzeyleri işyerindeki çalışma pozisyonlarına göre değişmediği sonucuna varılmıştır.

Yapılan Mann-Whitney U testiyle katılımcıların işe bağlılık algıları ve işyerindeki çalışma pozisyonları ile ilgili hazırlanan hipotez değerlendirilmiştir. İşe bağlılık anlamlılık düzeyi 0,273 çıkmış işe bağlılık ile ilgili algı düzeyleri işyerindeki çalışma pozisyonlarına göre değişmemektedir. Bu nedenle  $H_{10}$  hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 13. Katılımcıların Sektördeki Deneyim Sürelerine Göre Örgütsel Güven ve İşe Bağlılık Algılarının Kruskal- Wallis H testi sonuçları

	Deneyim Süresi	n	Sıra Ortalaması	Std. Sapma	H	p
Bilişsel Güven	1 Yıdan Az	83	194,13	0,893	1,061	,900
	1-3 Yıl	166	190,70			
	4-6 Yıl	73	204,45			
	7-9 Yıl	44	204,62			
	10 Yıl ve Üzeri	25	197,58			
Duygusal Güven	1 Yıdan Az	83	197,43	1,002	1,141	,888
	1-3 Yıl	166	194,09			
	4-6 Yıl	73	206,38			
	7-9 Yıl	44	191,17			
	10 Yıl ve Üzeri	25	182,12			
Örgütsel Güven	1 Yıdan Az	83	193,08	0,770	1,565	,815
	1-3 Yıl	166	191,60			
	4-6 Yıl	73	207,89			
	7-9 Yıl	44	204,28			
	10 Yıl ve Üzeri	25	185,60			
İşe Bağlılık	1 Yıdan Az	83	188,70	0,726	2,253	,689
	1-3 Yıl	166	190,21			
	4-6 Yıl	73	205,15			
	7-9 Yıl	44	210,99			
	10 Yıl ve Üzeri	25	205,58			

\*p<0,05 anlamlılık düzeyinde ilişki anlamlı

Katılımcıların örgütsel güven algı düzeylerinin sektördeki deneyim sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Kruskal Wallis H testiyle ilgili hazırlanan hipotez değerlendirilmiştir. Örgütsel güven anlamlılık düzeyi 0,815 çıkmış ve katılımcıların örgütsel güven ile ilgili algı düzeyleri sektördeki deneyim sürelerine göre değişmemektedir sonucuna varılmıştır. Bu nedenle H<sub>11</sub> hipotezi reddedilmiştir.

Kruskal Wallis H testiyle katılımcıların işe bağlılık algı düzeyleri üzerinde sektördeki deneyim sürelerinin etkisini belirlemek amacıyla hazırlanan hipotez değerlendirilmiştir. İşe bağlılık anlamlılık düzeyi 0,689 çıkmış ve katılımcıların işe bağlılık ile ilgili algı düzeyleri sektördeki deneyim sürelerine göre değişmemektedir. Bu nedenle H<sub>12</sub> hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 14. Katılımcıların mevcut iş yerlerindeki çalışma sürelerine göre örgütsel güven ve işe bağlılık algılarının Kruskal- Wallis H testi sonuçları

	Çalışma Süresi	n	Sıra Ortalaması	Std. Sapma	H	p
Bilişsel Güven	1 Yıdan Az	65	242,02	0,893	17,877	,001*
	1-3 Yıl	150	199,79			
	4-6 Yıl	111	171,58			
	7-9 Yıl	44	174,24			
	10 Yıl ve Üzeri	21	201,17			
Duygusal Güven	1 Yıdan Az	65	228,18	1,002	6,952	,138
	1-3 Yıl	150	186,11			
	4-6 Yıl	111	193,93			
	7-9 Yıl	44	185,03			
	10 Yıl ve Üzeri	21	200,93			
Örgütsel Güven	1 Yıdan Az	65	238,78	0,770	12,979	,011*
	1-3 Yıl	150	195,40			
	4-6 Yıl	111	178,54			
	7-9 Yıl	44	179,02			
	10 Yıl ve Üzeri	21	195,79			
İşe Bağlılık	1 Yıdan Az	65	231,59	0,726	10,359	,035*
	1-3 Yıl	150	188,15			
	4-6 Yıl	111	179,58			
	7-9 Yıl	44	203,55			
	10 Yıl ve Üzeri	21	212,90			

\*p<0,05 anlamlılık düzeyinde ilişki anlamlı

Kruskal Wallis H testiyle katılımcıların örgütsel güven algı düzeyleri üzerinde mevcut iş yerlerindeki çalışma sürelerinin anlamlı düzeyde etkisinin bulunup bulunmadığını belirleyebilmek için hazırlanan hipotez değerlendirilmiştir. Örgütsel güven anlamlılık düzeyi 0,011 olarak hesaplanmış ve katılımcıların örgütsel güven algı düzeyleri üzerinde mevcut iş yerlerindeki çalışma sürelerinin anlamlı düzeyde etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle H<sub>13</sub> hipotezi kabul edilmiştir. 1 yıldan az çalışan katılımcılar, 4-6 yıl aralığında çalışan katılımcılara göre örgütsel güven ile ilgili algı düzeyleri daha yüksektir. Örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde bilişsel güven boyutu anlamlılık düzeyi 0,001 çıkmış ve katılımcıların bilişsel güven ile ilgili algı

düzeyleri mevcut iş yerlerindeki çalışma sürelerine göre değişmektedir sonucunu ortaya koymuştur. 1 yıldan az çalışan katılımcılar, 4-6 yıl ve 7-9 yıl aralığında çalışan katılımcılara göre bilişsel güven ile ilgili algı düzeyleri daha yüksektir. Duygusal güven anlamlılık düzeyi 0,138 çıkmış ve katılımcıların duygusal güven ile ilgili algı düzeyleri mevcut iş yerlerindeki çalışma sürelerine göre değişmemektedir sonucuna ulaşmıştır.

Kruskal Wallis H testiyle katılımcıların işe bağlılık algı düzeyleri üzerinde mevcut iş yerlerindeki çalışma sürelerinin anlamlı düzeyde etkisinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla hazırlanan hipotez test edilmiş ve düzeyi 0,035 olarak hesaplanmıştır. İşe bağlılık algı düzeyleri üzerinde mevcut iş yerlerindeki çalışma sürelerinin anlamlı düzeyde etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Bu nedenle H<sub>14</sub> hipotezi kabul edilmiştir. 1 yıldan az çalışan katılımcılar, 4-6 yıl aralığında çalışan katılımcılara göre işe bağlılık ile ilgili algı düzeyleri daha yüksektir.

Örgütsel güvenin iş bağlılığı üzerine etkisini ölçümlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 15. Katılımcıların örgütsel güven algılarının işe bağlılık algıları üzerine etkisini (basit doğrusal regresyon analizi sonuçları)

	R <sup>2</sup>	F	Std. Edilmiş Beta	t	p
Örgütsel Güven	0,311	175,939	0,558	13,264	0,000
Bağımlı Değişken: İşe Bağlılık					
	R <sup>2</sup>	F	Std. Edilmiş Beta	t	p
Duygusal Güven	0,117	51,765	0,343	7,195	0,000
Bağımlı Değişken: İşe Bağlılık					
	R <sup>2</sup>	F	Std. Edilmiş Beta	t	p
Bilişsel Güven	0,301	168,717	0,550	12,989	0,000
Bağımlı Değişken: İşe Bağlılık					

Liman çalışanlarının örgütsel güven algılarının işe bağlılık algıları üzerinde anlamlı düzeyde etkili olduğu sonucuna varılmıştır Pozitif yönlü etkisi olan Örgütsel güven bağımsız değişkeni, işe bağlılığı % 31,1 olarak açıklamaktadır. “Ana Hipotez 1. Liman işletmelerinde çalışanların örgütsel güven algıları, işe bağlılık algıları üzerinde anlamlı düzeyde etkisi vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları olan duygusal güven ve bilişsel güven boyutu regresyon analizi sonucunda kurulan modelin anlamlı olduğu ve katılımcıların duygusal güven algılarının ve bilişsel güven boyutunun işe bağlılık algılarını etkilediği sonucu ortaya çıkmaktadır. Görülen bu etkiler pozitif yönde olup, duygusal güven bağımsız değişkeni, işe bağlılığı % 11,7 olarak açıklarken bilişsel güven bağımsız değişkeni, işe bağlılığı % 30,1 olarak açıklamaktadır.

Tablo 16. Hipotezlerin kabul ve red çizelgesi

	Ana Hipotez	Kabul	Red
AH <sub>1</sub>	Liman işletmelerinde çalışanların örgütsel güven algıları, işe bağlılık algıları üzerinde anlamlı düzeyde etkisi vardır	X	
Alt Hipotezler			
H <sub>1</sub>	Liman işletmeleri çalışanlarının örgütsel güven algı düzeyleri üzerinde cinsiyetin anlamlı düzeyde etkisi vardır.	X	
H <sub>2</sub>	Liman işletmeleri çalışanlarının işe bağlılık algı düzeyleri üzerinde cinsiyetin anlamlı düzeyde etkisi vardır.		X
H <sub>3</sub>	Liman işletmeleri çalışanlarının örgütsel güven algı düzeyleri üzerinde yaşın anlamlı düzeyde etkisi vardır.		X
H <sub>4</sub>	Liman işletmeleri çalışanlarının işe bağlılık algı düzeyleri üzerinde yaşın anlamlı düzeyde etkisi vardır.		X
H <sub>5</sub>	Liman işletmeleri çalışanlarının örgütsel güven algı düzeyleri üzerinde eğitim durumlarının anlamlı düzeyde etkisi vardır.		X
H <sub>6</sub>	Liman işletmeleri çalışanlarının işe bağlılık algı düzeyleri üzerinde eğitim durumlarının anlamlı düzeyde etkisi vardır.		X
H <sub>7</sub>	Liman işletmeleri çalışanlarının örgütsel güven algı düzeyleri üzerinde mezun oldukları bölümün anlamlı düzeyde etkisi vardır.	X	
H <sub>8</sub>	Liman işletmeleri çalışanlarının işe bağlılık algı düzeyleri üzerinde mezun oldukları bölümün anlamlı düzeyde etkisi vardır.		X
H <sub>9</sub>	Liman işletmeleri çalışanlarının örgütsel güven algı düzeyleri üzerinde çalışma pozisyonlarının anlamlı düzeyde etkisi vardır.		X
H <sub>10</sub>	Liman işletmeleri çalışanlarının işe bağlılık algı düzeyleri üzerinde çalışma pozisyonlarının anlamlı düzeyde etkisi vardır.		X
H <sub>11</sub>	Liman işletmeleri çalışanlarının örgütsel güven algı düzeyleri üzerinde sektördeki deneyim sürelerinin anlamlı düzeyde etkisi vardır.		X
H <sub>12</sub>	Liman işletmeleri çalışanlarının işe bağlılık algı düzeyleri üzerinde sektördeki deneyim sürelerinin anlamlı düzeyde etkisi vardır.		X
H <sub>13</sub>	Liman işletmeleri çalışanlarının örgütsel güven algı düzeyleri üzerinde mevcut iş yerlerindeki çalışma sürelerinin anlamlı düzeyde etkisi vardır.	X	
H <sub>14</sub>	Liman işletmeleri çalışanlarının işe bağlılık algı düzeyleri üzerinde mevcut iş yerlerindeki çalışma sürelerinin anlamlı düzeyde etkisi vardır.	X	

Araştırmanın temel amacı doğrultusunda oluşturulan ana hipotez kabul edilmiştir. Alt hipotezler için yapılan analizler sonucunda H<sub>1</sub>, H<sub>7</sub>, H<sub>13</sub> ve H<sub>14</sub> alt hipotezleri kabul; H<sub>2</sub>, H<sub>3</sub>, H<sub>4</sub>, H<sub>5</sub>, H<sub>6</sub>, H<sub>8</sub>, H<sub>9</sub>, H<sub>10</sub>, H<sub>11</sub> ve H<sub>12</sub> alt hipotezleri reddedilmiştir.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yaşanan küresel rekabette işletmeler sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için işletmenin verimliliğini ve performansını artırmak ve bu durumu sürdürülebilir kılama amacı taşırlar. İşletme yöneticileri bu durumu gerçekleştirebilmek için örgüt içi iletişim, çalışanlar arası koordinasyonun sağlanması, çalışanların ve yöneticilerin tutum ve davranışları gibi birçok etkene önem vermektedir. Bu nedenle belirli dönemlerde işletme performansı, çalışanların bireysel performansı, örgüt performansı gibi değerlendirmeler yaparak işletmenin aksayan yönlerini görebilmek ve/veya verimliliği artırmak için doğru karar verebilmek amacıyla çeşitli değerlendirme ve uygulamalar gerçekleştirilmektedir.

Bu araştırmanın amacı; Liman işletmelerinde çalışanların örgütsel güven algılarının işe bağlılık üzerine etkilerinin belirlenmesidir. Bu çalışmanın uygulama alanı İskenderun Körfezinde yer alan liman işletmelerinin çalışanlarıdır. Araştırmanın amacına uygun olarak belirlenen anket çalışmasında katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin sorulara, örgütsel güven algılarını (duygusal güven, bilişsel güven) belirlemeye yönelik sorulara ve işe bağlılık düzeylerini ölçmeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Oluşturulan anket formu İskenderun körfezinde yer alan liman İşletmeleri çalışanlarına uygulanmış elde edilen anket formlarından eksik ve hatalı doldurulanlar çıkartılarak kalan 391 anket formundan elde edilen veriler analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında ve oluşturulan araştırma modeli doğrultusunda 1 ana hipotez ve 14 alt hipotez oluşturulmuştur. Oluşturulan bu hipotezleri test etmek amacıyla geçerlilik ve güvenilirlik analizi, frekans dağılımı, normallik testi, küresellik testi, regresyon, korelasyon, Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis H testleri uygulanmıştır.

Araştırmanın ana hipotezi kabul edilmiştir. Katılımcıların örgütsel güven algılarının işe bağlılık algıları üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları olan duygusal güven bağımsız değişkeni, işe bağlılığı % 11,7 olarak; bilişsel güven bağımsız değişkeni, işe bağlılığı %30,1 olarak açıklamaktadır. Elde edilen bu sonuç literatürdeki Gilbert ve Tang (1998), Neves ve Caetano (2006), Darrough (2006), Kaneshiro (2008), Taşkın ve Dilek (2010), Agun (2011), Günüşen (2016) ve Kodra (2018) çalışmalarının sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Örgütsel güven ölçeği ile işe bağlılık ölçeği arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Sonuç olarak araştırmanın en önemli sonuçlarından biri örgütsel güvenin işe bağlılık üzerinde pozitif etkisinin olduğudur.

Araştırmada bundan sonraki yapılacak çalışmalara ilişkin öneriler olarak, liman işletmelerinde örgütsel güveni artırmaya yönelik uygulamalar gerçekleştirilmelidir. Böylece çalışanların işe bağlılık düzeyleri artırılarak aynı zamanda işletme performansı ve verimlilik düzeylerinin artırılmasına pozitif yönde etki edebilecektir. Ayrıca aynı ölçekler Türkiye'nin farklı coğrafik bölgelerinde faaliyet sürdüren liman tesislerine de uygulanarak hizmet verilen yük gruplarına göre ve bölgelere göre de değerlendirmeler yapılmalıdır.

## KAYNAKÇA

Agun, H. (2011). Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık Arasında İlişki Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Akın, M. ve Ateş, A. (2021). "Türkiye Limanları İçin Yeşil Liman Performans Kriterlerinin Önem Sıralamasının Belirlenmesi Üzerine Nicel Bir Araştırma" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:7, Issue:78; pp:840-848

Allport, G. (1943). The ego in contemporary psychology. *Psychological Review*, 50, 451-476.

Ateş, A. ve Esmer, S. (2013). Türk konteyner terminalleri üzerinde 2009 yılı küresel finans krizinin etkileri, *Sayıştay Dergisi*, ISSN: 1300-1981, Sayı: 91, Ekim – Aralık

Ateş, A. ve Akın, M. (2014). "Türkiye'de yeşil liman kavramı ve yasal çerçevesi" II. Uluslararası Çevre ve Ahlak Sempozyumu, Adıyaman.

Ateş, A. (2014). Türkiye'de Liman Özelleştirmeleri İskenderun Liman Örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(25), 427-457.

Aydan, S. (2017). Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Örgütsel Güvenin İhbarcılık (Whistleblowing) Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Doktora Tezi*, Ankara.

- Bağcı, Z., & Akbaş, T. T. (2016). Hemşirelerin örgütsel güven algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(5), 155-170.
- Batı, F., Tutar, E. (2016). Örgütsel Güven Kavramı, Özellikleri ve Yararları, İstanbul Arel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi, Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 1/2, 35-41.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Cummings, L. L., Bromiley, P. (1996). The Organizational Trust Inventory (OTI): Development and Validation. (Ed.: Kramer, R. M. & Tyler, T. R.), *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research* (p. 302–330). Sage Publications, Inc.
- Darrrough, O. G. (2006). *An Exemination of the Relationship Between Organizational Trust and Organizational Commitment in the Workforce*, Ph. D. Thesis, Nova Southeastern University.
- Diker, O. (2010). *İş-Aile Çatışması ve İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, T.C Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Nevşehir.
- Gilbert, J.A., Tang, T.Li-Ping. (1998). An Examination of Organizational Trust Antecedents, *Public Personnel Management*. 27: 3, 321-338.
- Guinot, J., Chiva, R., Mallén, F. (2013). Organizational Trust and Performance: Is Organizational Learning Capability a Missing Link?. *Journal of Management & Organization*, 19(5), 559-582.
- Günüşen, Z.(2016). *Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.
- Hosmer, L. T. (1995). Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory and Philosophical Ethics , *Academy of Management Review* ,Vol:20, No : 2, 379-403.
- İşcan, Ö.M., Sayın.U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt : 24, Sayı : 4, S: 195-216.
- Joseph, E. E., Winston, B. E. (2005). A Correlation of Servant Leadership, Leader Trust, and Organizational Trust. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(1), 6-22.
- Kaneshiro, P. (2008). Analyzing the Organizational Justice, Trust and Commitment Relationship in a Public Organization, Ph. D. Thesis, North central University.
- Kanungo, R. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67 (3), 341-349.
- Karacaoğlu, K. (2005). Sağlık Çalışanlarının İşe Bağlılığa İlişkin Tutumları ve Demografik Nitelikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama”, *İst. Üniv. İşletme Fak. İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, s.52,2005, s.54-70.
- Kılıç, S. (2013). Doğrusal Regresyon Analizi. *Journal of Mood Disorders*, 3(2). 90-92.
- Kodra, A. (2018). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.
- Kozak, M. (2014). Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayım Teknikleri, Detay Yayıncılık. Ankara.
- Lewicki, R. J., Mcallister,D. J., Bies ,R. J. (1998). Trust and Distrust : New Relationship And Realities ,*Academy of Management Review* Vol : 23, No: 3, P: 438-459.
- Majeed, S., Mufti, S., Jan, M. (2018). Organizational Justice as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study, *AGU International Journal of Research in Social Sciences & Humanities*, Vol : 6, P: 877-885.
- Mitchell, Vance F., Baba, V., Epps, T. (1975). On the relationship between job involvement and central life interest. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 30(2), 166-180.
- Neves, P., Caetano, A. (2006). Social Exchange Processes In Organizational Change: The Roles of Trust and Control. *Journal of Change Management*, 6(4), 351-364.
- Paullay, Irina M., Alliger, George M., Stone- Romero, Eugene F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79, 224-8.

- Polat, S. (2009). Eğitim örgütleri İçin Sosyal Sermaye Örgütsel Güven, Pegem Akademi 1.Baskı, Ankara.
- Reeve, Charlie L., Smith, Carlla S. (2001).Refining Lodahl and Kejner's job involvement scale with a convergent evidence approach: applying multiple methods to multiple samples. *Organizational Research Methods*, 4 (2), 91-111.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schoorman, F. D., Mayer, R. C. ve Davis, J. H. (2007). An Integrative Model of Organizational Trust: Past, Present, and Future. *Academy of Management Review*, 32(2), 344-354.
- Siegel, L. (1969).Industrial Psychology, Homewood Illinois, Richard D. Irwin, Inc.
- Taş, Ö. (2012). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği, T. C. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 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.
- Tüzün, İ. K. (2006). Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi)*, Ankara.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.