

LİMAN ÇALIŞANLARININ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ FARKINDALIK VE BİLİNÇ DÜZEYLERİNİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ

Selçuk KAHVECİ¹, Zümral GÜLTEKİN^{2*}

¹ Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Alaçam Meslek Yüksekokulu, Ulaştırma Hizmetleri
ORCID No: <http://orcid.org/0000-0002-5982-8262>

² Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Alaçam Meslek Yüksekokulu, Ulaştırma Hizmetleri
ORCID No: <http://orcid.org/0000-0003-4032-4651>

Anahtar Kelimeler

İş sağlığı
İş güvenliği
İş performansı
Liman çalışanları
Ergonomi

Öz

Bu çalışmanın amacı liman çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği (İSG) konusunda farkındalık ve bilinç düzeylerinin iş performansına etkisini araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda veriler farklı limanlarda çalışan 142 liman çalışanından elde edilmiştir. Veriler çevrimiçi anket yoluyla ve kolayda örneklem yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmada ergonomi alanının en önemli konularından birisi olan İSG konusundaki farkındalık ve bilinç düzeyinin liman çalışanlarının iş performansını pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır ($\beta=,510$, $p=,000$). İş performansının %26'lık varyansının, iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ve bilincine bağlı olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, tehlikeli iş sınıfına giren limancılık sektöründe İSG farkındalığının ve bilincinin artırılmasının iş performansı açısından oldukça önemli olduğu şeklinde değerlendirilebilir. Bu noktada çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitimler verilmesi önemlidir. Böylece çalışanlarda iş kazaları ve iş hastalıkları nedenlerine bağlı gerçekleşen iş performansındaki düşüş önlenilecektir.

THE EFFECT OF PORT EMPLOYEE' OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AWARENESS AND CONSCIOUSNESS LEVELS ON JOB PERFORMANCE

Keywords

Occupational health
Occupationa safety
Job performance
PorteEmployee
Ergonomics

Abstract

This study aims to investigate the effect of port workers' awareness and consciousness levels on occupational health and safety on job performance. For this purpose, data were obtained from 142 port workers working in different ports. Data were collected through an online survey and an easy sampling method. As a result of the research, awareness and consciousness level about OHS, one of the most critical issues in the field of ergonomics, positively affects the job performance of port workers ($\beta=,510$, $p=,000$). 26% of job performance variance depends on the awareness of occupational health and safety. This result can be evaluated as increasing OHS awareness and consciousness in the port sector, which is classified as a dangerous business, is very important in job performance. At this point, it is crucial to provide training to employees on occupational health and safety. Thus, the decrease in the employees' job performance due to work accidents and occupational diseases will be prevented.

Araştırma Makalesi

Başvuru Tarihi : 08.06.2022

Kabul Tarihi : 31.07.2022

Research Article

Submission Date : 08.06.2022

Accepted Date : 31.07.2022

* Sorumlu yazar e-posta: zumral.gultekin@gmail.com

1. Giriş

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ya göre her yıl 2 milyona yakın çalışan işe bağlı nedenlerden dolayı hayatını kaybetmektedir (ILO, 2021). Bu kazaların önlenmesi için hem çalışanın hem de işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalıkları ve bilinçli olmaları oldukça önemlidir.

İş güvenliğiyle ilgili yapılan bilimsel çalışmalara göre iş kazaları en fazla %10'u tehlikeli durum sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu kazaların %88'i tehlikeli hareketler ve dikkatsizlik nedeniyle olmaktadır. Çok az bir kısmı ise (%2-3'lük bölümü) nedeni bilinemediği için önlenemeyen kazalardır. Bu kazaların büyük bir bölümü çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalıklarıyla önenebilecek niteliktedir (Tatar ve Özer, 2017: 392).

Deniz yolu taşımacılığı ve bununla birlikte limancılık sektörü işkolu bakımından tehlikeli iş sınıfında yer aldığı için meydana gelen deniz ve iş kazaları ve olayları, oluşturduğu etkiler çok ciddi sonuçlara sebebiyet vermektedir. Hatta bu etkiler sonucunda sektörün işleyişinde çok önemli değişiklikler meydana gelmektedir (Bitiş-Kayıran ve Özer-Çaylan, 2019).

Dünya üzerinde artan küresel rekabet sonucunda, ticaretin ve hareketliliğin en yoğun şekilde yaşandığı limanların etkinliğini ve verimliliğini etkileyen en önemli unsurların başında limanlarda çalışan personelin performansının olduğu açıkça görülmektedir. Liman çalışanlarının performansını, çalışma saatlerinin esnek oluşu ve artan iş yükü şartları etkilemektedir. İş yükündeki bu artış bazı durumlarda iş sağlığı ve güvenliği (İSG) açısından alınması gereken önlemlerin göz ardı edilmesine neden olmaktadır (Töz ve Köseoğlu, 2015).

Bu çalışmada liman çalışanları için önemli olan İSG farkındalığı ve bilincinin iş performansına etkisi araştırılmaktadır. Bu amaç doğrultusunda öncelikle bilimsel yazın taraması yapılarak konu ile ilgili daha önce yapılmış çalışmalar açıklanmıştır. Daha sonra kavramsal çerçeve başlığı altında limanla ilgili bazı kavramlar, iş sağlığı ve güvenliği, iş performansı kavramları açıklanmıştır. Kavramlar açıklandıktan sonra araştırma yöntemi ve bulgulara yer verilmiştir. Son olarak sonuç ve tartışmalar yazılmıştır.

2. Bilimsel Yazın Taraması

İşyerlerinde hem fiziksel hem psikolojik açıdan ergonomi oldukça önemlidir. Ergonomi sağlıklı ve güvenilir bir iş yeri yaratmada önemli bir faktördür. Bunu iş yerlerinde sağlamanın yollarından birisi iş sağlığı ve güvenliği konusundaki hassasiyettir (Engür ve Chaush-Ogly, 2019). İş sağlığı ve güvenliği

konusundaki hassasiyet ve önem çalışanların iş performansına da etki etmektedir.

Dwomoh vd. (2013) Gana'da kereste sektörü çalışanları üzerinde yürüttükleri, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki araştırmalarda, iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin önemi ve farkındalığı arttıkça iş performansının arttığını tespit etmişlerdir.

Kaynak vd. (2016), Kocaeli'nde hizmet sektörü çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmalarında güvenlik prosedürleri ve risk yönetimi, güvenlik ve sağlık kuralları ve örgütsel güvenlik desteğinin, çalışanların iş performansı üzerinde dolaylı etkiye sahip olduğunu saptamışlardır.

Perera (2019), Sri Lanka'da makine operatörleri üzerinde yürüttüğü çalışmada iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının iş performansına etkisinde iş tatmininin aracı bir rol üstlendiğini tespit etmiştir.

Funmilayo (2014), Nijerya'da kütüphane çalışanları üzerinde yürüttüğü çalışmada iş sağlığı ve güvenliği bilgisinin iş performansının önemli bir yordayıcısı olduğunu tespit etmiştir.

Kavgacı ve Çiçek (2019), Burdur'da 4 devlet hastanesi çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmalarında, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının iş performansını pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.

Yorulmaz (2021), Kocaeli limanında çalışan liman çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının iş performansını pozitif etkilediğini bu etkileşimde örgütsel güvenin aracılık rolü olduğunu tespit etmiştir.

Yazın taraması sonucunda iş sağlığı ve güvenliği uygulamasının iş performansına etkisi farklı ülkelerde farklı örneklem üzerinde test edildiği görülmektedir.

Ulusal yazında İSG'nin iş performansına etkisini araştıran sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır (Kaynak vd., 2016; Kavgacı ve Çiçek, 2019; Yorulmaz, 2021). Limancılık sektörünün tehlikeli iş sınıfında yer alması (Bitiş-Kayıran ve Özer-Çaylan, 2019), liman sektöründe çalışan bireylerin İSG farkındalık ve bilinç düzeylerinin önemli olmasının bu farkındalığın iş performansına olan etkisi merak edilmiştir. Bu nedenle bu çalışmada Türkiye'de farklı limanlarda çalışan kişiler üzerinde bu etki tespit edilmeye çalışılmıştır. Konunun ulusal yazında çok az ele alınmış olması ve limancılık sektöründe İSG uygulamalarının önemli olması, liman çalışanları üzerinde konunun çok az çalışılmış olması yapılan çalışmanın önemini artırmaktadır. Tüm bu açıklamalar doğrultusunda konu ile ilgili genel kavramsal bir çerçeve çizilmeye çalışılmıştır.

3. Kavramsal Çerçeve

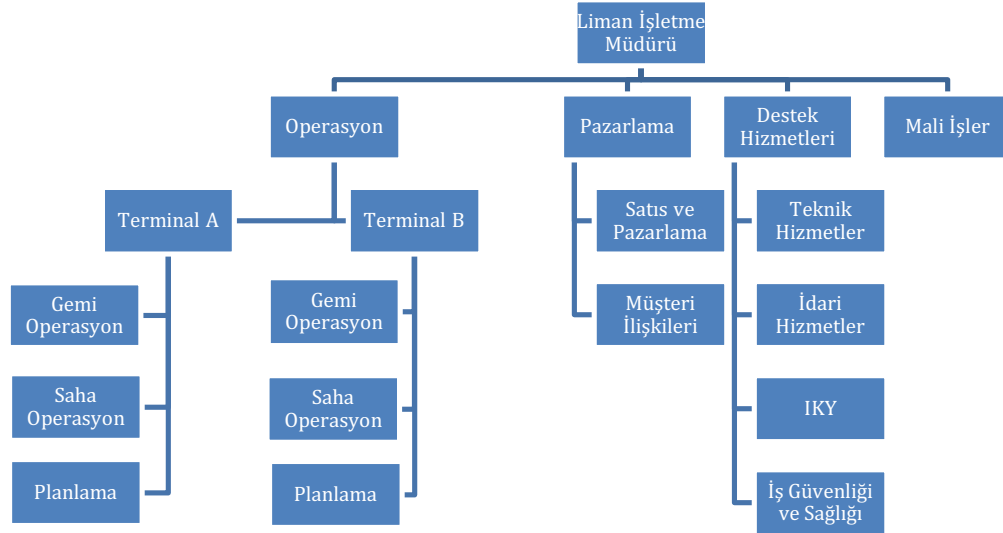
3.1. Liman İle İlgili Bazı Kavramlar

3.1.1. Liman Kavramı ve Limanlarda Örgüt Yapısı

Ulaştırma sektörü dünyadaki diğer sektörlerle etkileşimi yüksek olan yegâne sektörlerden biridir. Ulaştırma sektöründe oluşabilecek her türlü olumlu ya da olumsuz durum ve olaylar gerek üreticileri gerekse de tüketicileri doğrudan etkilemektedir. Dünya üzerinde ulaştırma sektörü içindeki en büyük payı ortalama %90'lık bir oranla deniz yolu taşımacılığı almaktadır. Dünya üzerinde deniz yoluyla yapılan ticari taşımalar 2019 yılında 11.08 milyar tona ulaşırken bu rakam pandeminin etkisiyle 2020 yılında 10.65 milyar tona düşmüştür (UNCTAD, 2021). Deniz yolu taşımacılığının bu kadar yoğun bir şekilde yapılıyor olması limanların önemini de arttırmaktadır. Limanlar deniz yolu taşımacılığında bu anlamda kilit bir rol üstlenmektedir. Limanların bu kilit rolü yapılan farklı liman tanımlarında da açıkça görülebilmektedir. Limanlar için tek bir liman tanımı yapılması oldukça güç olmakla birlikte farklı liman türleri, farklı liman sahiplikleri, vermiş oldukları hizmet çeşitlilikleri ve yönetim biçimlerine göre de bir sınıflandırma yapmak mümkün olmaktadır. Türk Dil Kurumu liman tanımını "Gemilerin barınmalarına, yük alıp

boşaltmalarına, yolcu indirip bindirmelerine yarayan doğal veya yapay sığınak" şeklinde yapmıştır (TDK, t.y). Limanları gemiden karaya, karadan gemiye yük alışverişinin yapıldığı, yüklere depolama, aktarma ve farklı katma değerli hizmetlerin sağlandığı, gemilere ise barınma, yük elleçleme hizmetlerinin yanı sıra farklı katma değerli hizmetlerin verildiği tesis ve alanlar olarak da tanımlayabilmektedir.

Örgütler, bireylerin tek başlarına yapamayacakları işleri yapabilmek için kurulmuş ve modern hayatın bir parçası olmuştur. Bireyler doğdukları andan itibaren, yaşamın her evresinde bir örgüt içerisinde yer almakta, çalışmakta ya da herhangi bir sebeple bir örgüt ile etkileşim içinde olmaktadır (Yılmaz, 2019). Limancılık sektörü de her ne kadar son yıllarda büyük konteyner terminallerinde otomasyon sistemlere geçme eğilimi gösterilse de işgücü yoğun bir sektör olarak görülmektedir. Aynı zamanda limanlarda uygulanan her türlü iş ve işlemlerin birbirini etkilediği, bu etkileşim limanların örgüt yapısına da tesir ettiği görülmektedir. Örgüt yapısı limanlarda genel olarak farklılaşmamaktadır. Limanların örgüt yapıları bir biri ile benzer niteliktedir. İş gücünün en yoğun olarak kullanıldığı alan liman operasyonları ile ilgili bölümlerde görülmektedir. Limanların örgüt yapılarına ilişkin iki terminalli bir liman örgüt yapısı örneği Şekil 1'de verilmiştir (Esmer, 2019).



Şekil 1. Limanlarda tipik bir örgüt yapısı

Kaynak: Esmer, 2019

3.1.2. Liman Çalışanları

Limancılık sektörü işgücü yoğun sektörler arasında yer almaktadır ve liman içerisinde çok farklı hizmetler sunulduğundan dolayı her bir hizmet için ayrı bir meslek elemanı ihtiyacı bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği açısından da riskli bir sektör olan limancılık sektöründe bu nedenden dolayı bu konuda eğitim almış, kalifiye insan gücü ihtiyacı

daha da önemli hale gelmiştir. Mesleki Yetkilendirme Kurumu (MYK) ve Türkiye Liman İşletmecileri Derneği (TÜRKLİM) tarafından kurulmuş olan ve Ulusal Yeterlilikler çerçevesinde tanımlanmış 14 ulusal meslek standardı bulunmaktadır. Mavi yakalı 12 meslek standardı Tablo 1'de gösterilmiştir (MYK, 2022)

Tablo 1. Limanlarda Belge Zorunluluğu Bulunan Meslek Standartları (MYK,2022)

Limanlarda Belge Zorunluluğu Bulunan Meslek Standartları					
No	Yeterlilik Kodu	Yeterlilik Adı	Seviye	Revizyon	Onay Tarihi ve Sayısı
1	15UY0218-2	İşaretçi	2	15UY0218-2/01	27.06.2018 2018/94
2	15UY0219-3	Kapı/Kantar Görevlisi	3	15UY0219-3/01	27.06.2018 2018/94
3	12UY0088-3	Liman Forklift Operatörü	3	12UY0088-3/04	27.06.2018 2016/68
4	13UY0170-3	Liman Kuru Yük Operasyon Elemanı (Puantör)	3	13UY0170-3/02	27.06.2018 2018/94
5	15UY0220-4	Liman Operasyon Planlamacısı	4	15UY0220-4/01	27.06.2018 2018/94
6	12UY0063-3	Liman Pompa ve Tank Saha Operatörü	3	12UY0063-3/04	27.06.2018 2018/94
7	17UY0268-3	Liman RTG Operatörü	3	17UY0268-3/01	27.06.2018 2018/94
8	12UY0064-3	Liman Saha İstif Makineleri Operatörü (CRS ve ECS)	3	12UY0064-3/04	27.06.2018 2018/94
9	17UY0269-3	Liman SSG Operatörü	3	17UY0269-3/01	27.06.2018 2018/94
10	12UY0061-3	Mobil Vinç Operatörü (MHC, Sahil ve Gemi Vinci)	3	12UY0061-3/04	27.06.2018 2018/94
11	15UY0221-3	Terminal Çekici Operatörü	3	15UY0221-3/01	27.06.2018 2018/94
12	13UY0145-3	Endüstriyel Taşımacı	3	13UY0145-3/04	19.01.2022 2022/19

Yukarıda belirtilen liman meslek standartlarının yanı sıra, limanlarda operasyon müdürü, operasyon şefi, ambar ve antrepo şefi gibi operasyonları yöneten yönetici konumunda personeller de bulunmaktadır.

3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG); iş yerleri, çalışanların sağlık ve güvenliğini etkileyebilecek koşullar ve faktörlerden oluşmaktadır (BSI, 2007). Allı (2008), İSG'yi çalışanların sağlığını veya refahını etkileyebilecek tehlikelerin öngörülmesi, tanınması, değerlendirilmesi ve kontrolü olarak görmektedir. İş sağlığı ve güvenliği, işin tüm yönlerini etkilemektedir. Düşük riskli bir kuruluştaki sağlık ve güvenlik, tek bir yetkili yönetici tarafından denetlenebilirken, yüksek tehlike arz eden bir üretim tesisinde ise, mühendisler, eğitmenler, iş planlayıcıları ve denetçiler gibi birçok farklı uzmanın, gerekli koşulların sağlanmasında profesyonel sağlık ve güvenlik uzmanlarına yardımcı olmaları gerekebilmektedir (Hughes, 2021). İş yerinde, yaralanmalara ve hatta ölümlere yol açan iş kazaları ve meslek hastalıkları hem işçilere hem işverenlere hem de ülkeye zarar vermektedir (Kahya vd., 2021: 98). Kamuoyunun yoğun baskıları sonucunda devletler İSG konusunda iş kanunları, yönetmelikler, standartlar ve yaptırımlar belirleyerek çalışma koşullarının daha da iyileştirilmesini sağlamaktadır. İşletmeler bugün artık çalışanlarının sağlık ve güvenliğinin, toplam kalite, üretkenlik, performans ve maliyet azaltma gibi finansal başarının önemli bir bileşeni olduğu kanısına varmışlardır (Badri vd, 2018).

Limanlar, iş sağlığı ve güvenliği konusunda tehlikeli işler sınıfında yer almaktadır. Limanlarda yüke, gemiye ve yolculara yönelik çok çeşitli hizmetler verildiği için aynı anda birçok faaliyet gerçekleştirilmektedir. Bu durum, limanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları

Tebliğine göre iş sağlığı ve güvenliği bakımından tehlikeli sınıfta yer almasına neden olmuştur. Limanlarda yük ve gemi operasyonları sırasında birçok tehlikeli durumla ve dikkatsizlik sonucunda da iş kazalarıyla karşı karşıya kalınabilmektedir. Özellikle yük elleçleme işlemleri sırasında yükün düşmesi, vinç veya taşıyıcı ekipmanların arızası, hasarlı veya bakımsız ekipman kullanımı gibi nedenler iş kazalarına ve meslek hastalıklarına neden olabilmektedir. Ayrıca saha personelinin kaynaklı ve koruyucu ekipman kullanılmaması sonucunda da iş kazaları meydana gelmektedir. Bu kazaların yanı sıra liman içindeki yaya personele de limandaki yükleri taşıyan veya yük elleçlemelerini gerçekleştiren araçların çarpması sonucunda da iş kazaları meydana gelebilmektedir. Bu sayılan kazalar sonucunda personel yaralanmakta, sakat kalmakta veya hayatını kaybetmektedir (Ünal ve Alkan, 2015).

İlgili yazında limanlarda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Karadoğan (2019) yaptığı çalışmada liman işçilerinin iş kazaları ve İSG kapsamında alınan önlemlerini, ayrıca limanlardaki meslek hastalıklarını tespit etmiştir.

Ünal ve Alkan (2015), beş liman işletmesi üzerinde yürüttükleri çalışmalarında, iş kazalarının büyük bölümünün çalışma ortamının güvensizliği ve güvensiz ekipman kullanımının neden olduğunu tespit etmişlerdir.

Bitiş-Kayran ve Özer-Çaylan (2019), İSG konusunda yapmış oldukları çalışmalarında denizcilik sektörünün İSG bakımından hangi konumda olduğunu incelemişlerdir. Bu bağlamda 209 lisansüstü tez ve 180 uzmanlık tezi incelenmiştir.

Yorulmaz ve Aksu (2021), Kocaeli liman bölgesinde liman işletmeleri bağlamında İSG uygulama performansını çok kriterli karar verme yöntemlerinden birisi olan AHP yöntemiyle 20 İSG

uzmanından almış oldukları verileri değerlendirmişlerdir. Çalışmada, İSG ile ilgili olarak en önemli boyutun İSG farkındalık ve bilinç düzeyinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Töz ve Köseoğlu (2015), limanlarda karşılaşılan iş kazalarının kaynaklarını tespit etmek için yürüttükleri çalışmalarında iş kazalarının çoğunun insan hatasından kaynaklı olduğunu belirlemişlerdir.

Bu örnekler ışığında, iş yerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamın oluşturulmasındaki ana faktörlerden birisi de ergonomidir. Ergonomi ile yapılan iş çalışana uyacak şekilde tasarlanmaktadır. Çalışma istasyonları, ekipmanlar ve görevler personele uygun hale getirildiğinde, personelin vücudundaki fiziksel baskının azaltılmasının yanı sıra meslek hastalıkları ve iş kazalarını da ortadan kaldırmak mümkün hale gelmektedir (Engür ve Chaush-Ogly, 2019). Ayrıca Ergonomik açıdan uygun olmayan çalışma koşulları, işgücünde verimliliğin azalmasına, fire/hurda oranlarının artmasına neden olarak, işletmeye dolaylı maliyetler getirmektedir. Bu durum işletmelerin rekabet gücünü azaltmaktadır (Özoğul vd., 2018: 169).

3.3. İş Performansı

Performans kavramı örgütler açısından oldukça önemli unsurlar arasındadır. Performans, planı yapılmış bir işin yerine getirilme düzeyinde çalışanların davranış şekli olarak tanımlanmaktadır (Uysal, 2015: 33). İş performansı, bir bireyin standart bir zaman periyodu boyunca gerçekleştirdiği farklı davranış bölümlerinin organizasyonu için beklenen toplam değer olarak tanımlanır (Motowidlo, 2003). Başka bir tanımda iş performansı "çalışanların görevlerini gerçekleştirmek için yapmış oldukları eylemler, harcamış oldukları çaba ve sergilemiş oldukları bu çaba ve eylemler sonucunda hedeflerine ulaşma derecesi" (Çekmecelioğlu, 2014: 25) olarak ifade edilmiştir.

Yazında iş performansını etkileyen pek çok unsurun olduğu yapılan araştırmalar ışığında belirlenmiştir. İş zanaatkarlığının (Tims vd., 2015), iş arkadaşlarından algılanan sosyal desteğin (AbuAlRub, 2004), mesleki bağlılığın (Gültekin ve Polatçı, 2022), iş tatmininin (Pushpakumari, 2008), psikolojik sermayenin (Polatçı, 2014), örgütsel desteğin (Turunç ve Çelik, 2010), temel benlik değerinin (Gürbüz vd., 2010), çevre koşullarının (Kahya vd., 2019), duygusal emeğin (Demirel, 2022) iş performansını etkilediği tespit edilmiştir. Yapılan bu çalışmada ise iş sağlığı ve güvenliği farkındalık ve bilinç düzeyinin iş performansına etkisi araştırılmaktadır.

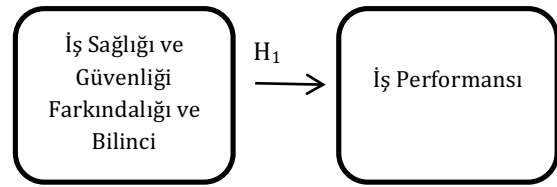
4. Araştırma Yöntemi

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı liman çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalık ve bilinç düzeylerinin iş performansına etkisini araştırmaktır. Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimleyici istatistiklere yer verilmiş, normal dağılım analizi, regresyon ve korelasyon analizlerinden yararlanılmıştır. Çalışmada yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır.

4.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Yapılan yazın taraması sonucunda oluşturulan araştırmanın modeli Şekil 2' de yer almaktadır.



Şekil 2-Araştırma Modeli

Araştırmanın hipotezi:

H₁=Liman çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği farkındalık ve bilinç düzeyleri iş performanslarını pozitif yönde etkilemektedir.

4.3. Örneklem ve Veri Toplama

Bu çalışmanın evrenini liman çalışanları oluşturmaktadır. Bu evrenden elde edilecek örneklemin belirlenmesinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Anketler 210 liman çalışanı ile gönüllülük esasına dayalı olarak liman yöneticileri aracılığıyla paylaşılmıştır. 142 katılımcıdan geri dönüş alınmıştır. %95 güven aralığında evreni temsil eden örneklem büyüklüğünün (n=136) yeterli olduğu hesaplanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2015: 128). Dolayısıyla 142 katılımcının evreni temsil etme yeteneği olduğu görülmektedir. Veriler çevrimiçi anket yöntemi ve kolayda örnekleme yöntemi ile 10.04.2022-29.04.2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Çalışma yapabilmek için *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 25.03.2022 tarihli, 2022/238 sayılı karar ile onay alınmıştır.*

4.4. Veri Toplama Araçları

Veriler toplanırken daha önce güvenilirlik ve geçerliliği yapılmış ölçekler kullanılmıştır. Etik kurul izni alınırken ölçekleri Türkçe'ye uyarlayan ve geliştiren araştırmacılardan kullanım izni alınmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçek bilgileri şu şekildedir:

İş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ve bilinci ölçeği (İSGF): Üngüren ve Koç (2015) tarafından geliştirilen "İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları performans değerlendirme ölçeği" nin bir alt boyutu olan 6 ifadeden oluşan "iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ve bilinci" ölçeği kullanılmış olup ölçek 5'li Likert tipindedir.

İş Performansı: Kirkman ve Rosen (1999) ve Sigler ve Pearson (2000) kullandığı ve Çöl (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanması yapılan 4 ifadelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert tipi bir ölçektir.

4.5. Verilerin Analizi

Çalışmada, verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek için normallik analizi, ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA), ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek için yapı güvenliği birleşik güvenilirlik (CR) katsayısı, birleşim geçerliliğini ölçmek için ortalama açıklanan varyans (AVE) ve iç tutarlılığı ölçmek için Cronbach alfa katsayısı, ortalama ve standart sapmalar, değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon katsayıları ve değişkenler arasındaki etkileşimi tespit etmek için regresyon analizine bakılmıştır.

4.6. Ölçeklerin Geçerliliği ve Güvenirliği

Bu çalışmada yapı geçerliliğini test etmek için yapılan DFA sonucunda incelenen uyum iyiliği değerleri x^2/df , NFI, CFI, GFI ve RMR'dir. Hu ve Bentler (1999) RMSEA değeri karşılaştırmalı uyum indeksleri arasında önemli bir değer olmasına rağmen örneklem büyüklüğüne oldukça duyarlı olduğunu ifade etmişlerdir. 250'den az örneklemde değerlerin uyum iyiliğini referans aralığında olmayacağını bu nedenle modelin reddedilmesine sebep olması nedeniyle 250 örneklemde küçük veri setlerinde bu değere bakılmamasını önermişlerdir. Bu çalışmadaki veri seti de 250'den az olduğu için bu değer incelenmemiştir.

Bu uyum iyilikleri için referans olarak alınan değer aralıkları Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Uyum İyiliği Değerleri Referans Aralıkları

	x^2/df	NFI	GFI	CFI	RMR
İyi uyum *	≤ 3	≥ 0.95	≥ 0.90	≥ 0.97	≤ 0.05
Kabul edilebilir *	$\leq 4-5$	≥ 0.90	≥ 0.85	≥ 0.95	≤ 0.08

*Meydan ve Şeşen, 2015: 37; Çelik ve Yılmaz, 2013: 173

Tek boyutlu iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ve bilinci ölçeği ve iş performansı ölçekleri ilişkisiz düzey DFA yapılmıştır.

DFA analizde öncelikli olarak t değerlerine bakılmıştır. "t değerleri örtük değişken ile gözlenen değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını ifade etmektedir. Bu değerlerin 0,05 anlamlılık düzeyinde kritik değer olan 1,96'dan, 0,01 anlamlılık düzeyinde ise 2,576'dan büyük olması gereklidir" (Çelik ve Yılmaz, 2013: 150). Ölçeklerde t değerlerinde herhangi bir sorun olmadığı belirlenmiştir. Ölçeklere ait tüm faktör yüklerinin 0.60'dan büyük olduğu anlaşılmış ve faktör yükü nedeni ile hiçbir madde çıkarılmamıştır.

Ölçeklere ait uyum iyiliği değerleri Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Ölçeklere Ait Uyum İyiliği Değerleri

	x^2/df	NFI	GFI	CFI	RMR
İSGF*	10,94	0,91	0,81	0,92	0,028
İşPer**	2,54	0,99	0,98	0,99	0,020

İSGF*= İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı ve Bilinci
İşPer**=İş Performansı

Tablo 3 incelendiğinde iş performansının uyum iyiliği değerlerinin tamamının iyi uyum aralığında olduğu görülmektedir. Ölçek hiçbir modifikasyon yapılmadan ve ifade çıkarılmasına gerek kalmadan doğrulanmıştır. Ancak iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ve bilinci ölçeğinde x^2/df , ki-karenin ($x^2=98,53$), serbestlik derecesine ($df=9$) bölünmesinden elde edilen değer referans aralığından oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca GFI değerinin de yine referans aralığından daha düşük olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda modifikasyon indekslerinde iyileştirme yoluna gidilmesi gerekmektedir. İyileştirme yapılırken uyumu azalttığı anlaşılan değişkenler belirlenip, hata terimleri arasında kovaryansı yüksek olanlarda yeni kovaryanslar oluşturulmaktadır (Akyüz, 2018: 195). Bunun için öncelikle programın önerdiği modifikasyonlar yapılmıştır. Program ilk olarak ISGF1 ile ISGF2 arasında modifikasyon yapıldığında x^2 değerinde 0,27'lik bir iyileşme olacağını göstermiştir. Bu iki ifade arasında oluşturulan yeni kovaryans sonucu x^2/df değeri 6.00'a düşmüş ancak yine de istenen değere ulaşamamıştır. Daha sonra ISGF1 ve ISGF3 arasında yeni bir kovaryans oluşturulmuş değer $x^2/df=5.08$ 'e düşmüştür. Son olarak ISGF2- ISGF3 arasında bir kovaryans oluşturulmuş ve değer $x^2/df=2,032$ 'e düşmüş ve iyi uyum değerleri aralığına gelmiştir. GFI değeri de 0,92'ye yükselmiştir.

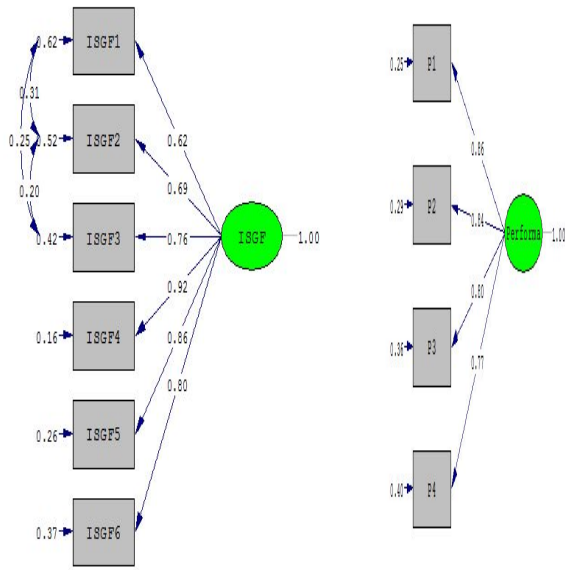
Modifikasyonlardan sonra iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ve bilinci ölçeğine ait uyum iyiliği değerleri Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Modifikasyonlardan Sonra İş Sağlığı ve Güvenliği Farkındalığı ve Bilinci Ölçeği

	χ^2/df	NFI	GFI	CFI	RMR
İSGF	2,03	0,96	0,92	0,97	0,020

Yapılan iyileştirmelerden sonra İSGF ölçeğinin tüm uyum iyiliği değerlerinin iyi uyum değerleri arasında olduğu görülmektedir.

Şekil 3'te ölçeklere ilişkin ilişkisiz düzey ölçüm modelleri yer almaktadır.

**Şekil 3: Ölçeklerin İlişkisiz Düzey Ölçüm Modelleri**

Çalışmada DFA yapıldıktan sonra ölçeklerin yapı güvenirliğini test edebilmek için birleşik güvenirlik (CR) ve yakınsak geçerliliği için ortalama açıklanan varyans değeri (AVE), iç tutarlılığı test etmek amacıyla cronbach alfa (α) katsayıları hesaplanmıştır. Analizi sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Ölçeklere Ait Güvenirlik Değerleri

	α	CR	AVE
İSGF*	0,91	0,90	0,60
İşPer**	0,88	0,89	0,67

Fornell ve Larcker (1981) AVE değerinin 0,50'nin üzerinde ve CR değerinin 0,70 'in üzerinde olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca sosyal bilimlerde iç tutarlılık değeri olan α değerinin 0,70 üzeri olması beklenmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015). Tablo 5 incelendiğinde tüm değerlerin olması gereken değerlerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

5. Bulgular

5.1. Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın verileri farklı limanlarda çalışan liman çalışanlarından oluşmaktadır. Katılımcıların %97,2'si erkek, %43,7'si 26-35 yaş aralığında, %63,4'ü evli, % 42,3'ü ortaokul mezunu, %40,1'i 11 yıl ve üzerinde bir işte çalışıyor, %45,8'i is 0-3 yıldır limanda çalışıyor. Son olarak %19'u saha personeli olarak görev yapmaktadır.

5.2. Betimleyici İstatistiklere İlişkin Bulgular

Çalışmada betimleyici istatistikler olarak ortalama, standart sapma, çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri incelenmiştir. Tablo 6' da betimleyici istatistiklere ait bilgiler yer almaktadır.

Tablo 6. Ölçeklere Ait Betimleyici İstatistikler

	Ort.	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
İSGF*	4,26	,53	-,438	1,090
İşPer**	4,56	,47	-,787	,019

Tablo 6 incelendiğinde her iki ölçeğin ortalamasının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların iş sağlığı güvenliği farkındalığı ve bilinç düzeyleri oldukça yüksektir. Ayrıca çalışanların algıladıkları iş performansları da oldukça yüksektir. Diğer taraftan ölçeklerin normal dağılım gösterip göstermediğini anlamak için bakılan çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,5$ sınırları içinde olması gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Tabloya göre çarpıklık ve basıklık değerleri bu değer aralığındadır. Bu sonuçlar verilerin normal dağıldığını göstermektedir.

5.3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı korelasyon analizi yapılarak belirlenmiştir. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7. Korelasyon Analizi Sonuçları

	İSGF	İşPer
İSGF	1	
İşPer	,510**	1

Tablo 7 incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ve bilinci ile iş performansı arasında pozitif yönde ($r = ,510^{**}$, $p < .001$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Diğer bir ifade ile Liman çalışanlarının İş sağlığı ve güvenliği farkındalıkları arttıkça, iş performansları da artmaktadır.

5.4. Hipotez Testi

Araştırmaya konu olan değişkenlerin birbirleriyle etkileşimlerini test etmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8. Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Regresyon Analizi Sonuçları (Model 1)					
Bağımlı Değişken: İş Performansı					
Bağımsız Değişken	β	t	R²	F	p
İSGF*	,510	7,008	,26	49,117	,000

Tablo 8 incelendiğinde model 1 de bağımlı değişken iş performansıdır. Bağımsız değişken ise iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ve bilincidir. Yapılan analiz sonucunda iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ve bilincinin iş performansını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir ($R^2=0,26$, $p=,000$). R^2 değeri incelendiğinde iş performansının %26'lık varyansının iş sağlığı ve güvenliği farkındalığı ve bilincine bağlı olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre yazın sonucu kurgulanan H_1 hipotezi desteklenmiştir. Bu araştırma kapsamındaki liman çalışanlarında iş güvenliği ve sağlığı konusunda farkındalık ve bilinç arttıkça iş performansı da artmaktadır.

6. Sonuç ve Tartışma

İş sağlığı ve güvenliği günümüzde her sektörde oldukça önemli olan örgütlerin dikkat etmesi ve özen göstermesi gereken konularından bir tanesi haline gelmiştir. Çalışanların deneyimsizliği ve işverenlerin İSG konusundaki bilgisizliği ve bu konuyu önemsememeleri sonucunda birçok çalışan maalesef ya hayatını kaybetmekte ya da engelli olmaktadır (Badri vd, 2018). Özellikle tehlikeli işlerde çalışan kişilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalıkları ve bilinçli olmaları oldukça önemlidir.

Birçok sektör gibi limanlarda da iş sağlığı ve güvenliği oldukça önemli unsurlar arasındadır. Yazında liman ve denizcilik sektöründe iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları konusunda yapılan çalışmalar dikkat çekmiştir (Karadoğan, 2019; Ünal ve Alkan, 2015; Bitiş-Kayıran ve Özer-Çaylan, 2019; Yorulmaz ve Aksu, 2019; Yorulmaz, 2021).

Çalışanlarda artan İSG farkındalığı ve bilinci iş performansını etkilemektedir. Yapılan bu çalışmada da liman çalışanlarında İSG farkındalık ve bilinç düzeyi arttıkça iş performansının da arttığı tespit edilmiş ve H_1 hipotezi desteklenmiştir. Yazında liman çalışanlarında İSG uygulamalarının iş performansına etkisini araştıran (Yorulmaz, 2021), çalışma ile araştırmanın sonucu paralellik göstermiştir. Çalışma sonucunda İSG farkındalık ve bilinç düzeyinin iş performansının %26'lık kısmını açıklaması, İSG farkındalık ve bilincinin iş performansı açısından ne kadar önemli olduğunun bir göstergesidir. Liman çalışanlarının performansı artırılmak isteniyorsa iş kazaları ve meslek

hatalıklarının en az seviyeye indirgeyebilmek için çalışanlara İSG farkındalığı sağlanarak bu konuda bilinçlendirilmeleri önemlidir.

Limanlarda çalışan kişilerin çoğunlukla alt işverene (taşeron) bağlı olması, liman sahasının genişliği, çok farklı faaliyet alanlarında işlerin yürütülmesi, farklı ekipman ve malzemelerin kullanılması ve farklı birçok işverenlerin bulunması nedenleriyle iş güvenliği önlemleri almak ve yürütmek konusunda zorlanılmaktadır. Bu sistemin sağlıklı uygulanabilmesi için limanın şartlarının, fiziksel ortamının uygun olması, çalışan ve yöneticilerin iş sağlığı ve bilinci konusunda farkındalıklarının olması ve tabi ki güvenlik kültürüne sahip olunması oldukça önemlidir (İş Güvenliği Uzmanı, t.y).

Liman işletmeleri, alt işveren firmalarının ulusal hizmet standartlarına uygun çalışanları istihdam etmesi (İş Güvenliği Uzmanı, t.y) ve bu çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitimler vermesi iş kazalarının önüne geçilmesinde önemli bir gösterge olacaktır. Böylece çalışanlarda iş kazası nedenine bağlı olarak iş performansındaki düşüş önenebilecektir.

Bu çalışma zaman ve maliyet kısıtı nedeniyle 142 liman çalışanından elde edilen verilerle test edilmiştir. Veri seti artırılarak ileride yapılacak çalışmalar sonuçları değiştirebilir. Çalışmada iş performansına etkisi olduğu düşünülen İSG farkındalığı ve bilinci araştırılmıştır. İlerde yapılacak çalışmalarda konu ayrıntılandırılarak, liman çalışanlarının psiko-sosyal risklerine yol açan psikolojik güvenliğin, tükenmişlik ve iş stresinin iş performansına etkisi araştırılabilir.

Çıkar Çatışması

Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

Kaynaklar

- AbuAlRub, R. F. (2004). Job Stress, Job Performance and Social Support Among Hospital Nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 36(1), 73-78.
- Akyüz, H. E. (2018). Yapı Geçerliliği İçin Doğrulamalı Faktör Analizi: Uygulamalı Bir Çalışma. *Bitlis Eren Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 7(2), 186-198.
- Alli, B.O. (2008). *Fundamental Principles Of Occupational Health and Safety*, International Labor Office, Geneva.
- Badri, A., Boudreau-Trudel, B., & Souissi, A. S. (2018). *Occupational Health and Safety in*

- the Industry 4.0 Era: A Cause For Major Concern? Safety science, 109, 403-411.
- Bitiş-Kayıran, E., & Özer-Çaylan, D. (2019). İş Sağlığı Ve Güvenliği Konulu Bilimsel Çalışmalarda Denizcilik Sektörünün Yeri, IV. Ulusal Liman Kongresi, 7-8 Kasım, İzmir.
- BSI. (2007). Occupational Health and Safety Management Systems. Specification (BS OHSAS 18001:2007). British Standard Institution.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2014). Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (KOSBED). 28: 21-34.
- Çelik, H. E. & Yılmaz, V. (2013). LISREL 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. Doğu Üniversitesi Dergisi, 9(1), 35-46.
- Demirel, Z. H. (2022). Duygusal Emek Algısının İş Performansı Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü. İşletme Araştırmaları Dergisi, 14(1), 266-283.
- Dwomoh, G., Owusu, E. E., & Addo, M. (2013). Impact of occupational health and safety policies on employees' performance in the Ghana's timber industry: Evidence from Lumber and Logs Limited. International Journal of Education and Research, 1(12), 1-14.
- Engür, M.O., & Chaush-Ogly, K. (2019). Türkiye İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatında Ergonominin Yeri Üzerine Bir Çalışma. Ergonomi, 2 (2), 69- 77. DOI: 10.33439/ergonomi.480559
- Esmer, S. (2019). Liman ve Terminal Yönetimi. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını. Eskişehir.
- Funmilayo, O. S. (2014). Influence Of Occupational Health And Safety (OHS) Information Availability and Use on Job Performance Of Library Personnel In Public Universities In South-West Nigeria. European Scientific Journal, 10(14), 337-352.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables And Measurement Error. Journal Of Marketing Research, 18(1), 39-50.
- Gültekin, Z., & Polatçı, S. (2022). İş Güvencesizliğinin Psikolojik İyi Oluşa ve Performansa Etkisinde Meslekî Bağlılığın Aracılık Rolü. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, (34), 19-36.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2015). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (2.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S., Erkuş, A., & Sığırı, Ü. (2010). İş Tatmini ve İş Performansının Yeni Öncülü: Temel Benlik Değerlendirmesi. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2(1), 69-76.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria For Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6(1), 1-55.
- Hughes, P. (2021). Introduction to Health And Safety At Work: For the NEBOSH National General Certificate in Occupational Health and Safety, New York.
- ILO (2021). DSÖ/ILO: Her yıl yaklaşık 2 milyon insan işe bağlı nedenlerle yaşamını yitiriyor. Erişim adresi: https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/osh/WCMS_819818/lang--tr/index.htm. Erişim Tarihi: 18.07.2022
- İş Güvenliği Uzmanı Blog (t.y). Liman ve Gemilerde Yaşanan İş Kazaları. Erişim adresi: <https://nedenisguvenligi.com/liman-ve-gemilerde-yasanan-is-kazalari>) Erişim tarihi: 06.06.2022
- Kahya, E., Ulutaş, B., & Özkan, F. (2019). The Effects Of Environmental Factors On Job Performance In Metal Industry. Endüstri Mühendisliği, 30(1), 1-14.
- Kahya, E., Ada, G., & Çetinkaya, Ö. (2021). Büyük Ölçekli Bir Üretim İşletmesinin ofislerinde Risk Değerlendirmesi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Mühendislik Ve Mimarlık Fakültesi Dergisi, 29(1), 97-109.
- Karadoğan, E. (2019). Liman İşçilerinin Sağlığı ve Güvenliği. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Kavgacı, Y., & Çiçek, H. (2019). Kamu Hastanelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Çalışanların İş Performansına Etkisi: Burdur İli Örneği.

- Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(28), 306-331.
- Kaynak, R., Toklu, A. T., Elçi, M., & Toklu, I. T. (2016). Effects Of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 146-166.
- Kirkman, B.L. & Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *The Academy of Management Journal*, 42 (1), 58- 74.
- Meydan, H. & Şeşen, H. (2015). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*, 12, 39-53.
- MYK (2022). Mesleki Yeterlilik Kurumu Mevzuat. Erişim Adresi: <https://www.myk.gov.tr/index.php/tr/mevzuat>. Erişim Tarihi: 04.06.2022.
- Özoğul, B., Çimen, B., & Kahya, E. (2018). Bir Metal Sanayi İşletmesinde Ergonomik Risk Analizi. *Mühendislik Bilimleri Ve Tasarım Dergisi*, 6, 159-175.
- Perera, G. D. N. (2019). Occupational Health And Safety Practice and Job Performance: Role Of Job Satisfaction. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 9(1).
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma/The Effects of Psychological Capital on Task and Contextual Performance: A Research on Police Organization. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 115-124.
- Pushpakumari, M. D. (2008). The Impact of Job Satisfaction on Job Performance: An Empirical Analysis. In *City Forum*, 9 (1), 89-105.
- Sigler, T.H., & Pearson, C.M. (2000). Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture And Perceptions Of Empowerment. *Journal of Quality Management*, 5, 27-52.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics (Sixth edition)*. United States: Pearson Education.
- Tatar, V., & Özer, M. B. (2017). İş Sağlığı Ve Güvenliği Açısından Limanlarda Risk Değerlendirmesi: Hopa Limanı Risk Değerlendirmesi Örneği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (60), 390-413.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Job Crafting and Job Performance: A longitudinal Study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914-928.
- Töz, A.C., & Köseoğlu, B. (2015). Denizcilikte İş Sağlığı Ve İş Emniyeti: Limanlar Üzerine Genel Bir Değerlendirme, II. Ulusal Liman Kongresi, İzmir.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme Ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- TDK (t.y). Türk Dil Kurumu Güncel Sözlük. Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr>. Erişim Tarihi: 31.05.2022
- UNCTAD (2021). *Review of Maritime Transport*, United Nations Publications, New York.
- Uysal, Ş. (2015). Performans Yönetimi Sisteminin Tanımı, Tarihçesi, Amaç ve Temel Unsurlarına Genel Bir Bakış. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 5 (2), 32-39
- Ünal, A.U., & Alkan, B.G. (2015). Liman İşletmeleri İçin İş Sağlığı Ve Güvenliği Düzenlemeleri Ve Önemi, II. Ulusal Liman Kongresi, İzmir.
- Üngüren, E., & Koç, T. S. (2015). İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamaları Performans Değerlendirme Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 5(2), 124-144.
- Yılmaz, K. (2019). Türkiye’de eğitim yönetimi alanında yapılan örgütsel davranış makalelerindeki yönelimler. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 4(2), 81-103.
- Yorulmaz, M. (2021). Relationship Between Occupational Health And Safety Practices, Job Performance And Organizational Trust In Port Enterprises: Case Of Kocaeli Ports. *Management And Finance Studies*, Ed. Faruk Kalay-Yüksel Akay Unvan. Livre de Lyon.
- Yorulmaz, M., & Aksu, A. (2021). Liman İşletmelerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulama Performansının AHP Yöntemiyle Değerlendirilmesi: Kocaeli Liman Bölgesi Örneği. *İşletme Bilimi Dergisi (JOBS)*, 9(1): 1-24.