

# FİRMA BÜYÜKLÜĞÜNÜN 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU KAPSAMINDA BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL SONUÇLAR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İMALAT FİRMALARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

**Öğr. Gör. Dr. Metin BAYRAM**

*Sakarya Üniversitesi, Arifiye Meslek Yüksekokulu, İş Sağlığı ve Güvenliği Programı*

*metinbayram@sakarya.edu.tr*

**ORCID ID: 0000-0002-9483-7850**

**Arş. Gör. Dr. Abdullah Hulusi KÖKÇAM**

*Sakarya Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü*

*akokcam@sakarya.edu.tr*

**ORCID ID: 0000-0002-4757-1594**

**Öğr. Gör. Dr. Hüseyin İSKENDER**

*Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü*

*hiskender@sakarya.edu.tr*

**ORCID ID: 0000-0002-5654-9962**

## ÖZ

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kanununun imalat firmalarının bireysel ve örgütsel sonuçları üzerinde firma büyüklüğünün diğer bir deyişle firmaların ekonomik gücünün etkisini ortaya koymaktır.

**Yöntem:** Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Türkiye’de 2017 yılı Şubat ve Mayıs döneminde, küçük, orta ve büyük ölçekli farklı NACE kodlarındaki 209 imalat firmasından veri toplanmıştır. Veriler bilgisayar ortamında tanımlayıcı ve çıkarımsal istatistik yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir.

**Bulgular:** Araştırmaya katılan firmaların İSG Kanunu yükümlülüklerini tam yerine getirecek kadar İSG Kanununa uyum harcaması yaptıkları, maddi gücü yüksek büyük ölçekli firmaların maddi gücü düşük küçük ve orta ölçekli firmalardan, orta ölçekli firmaların ise küçük ölçekli firmalardan daha fazla İSG için kaynak tahsis ettikleri bulunmuştur. Benzer şekilde İSG kanunu yükümlülüklerinin tam olarak yerine getirilmesinin büyük ve orta ölçekli işletmeler üzerinde olumlu yönde bireysel ve örgütsel sonuçlara yol açtığı bulunmuştur. İSG kanunu yükümlülüklerini yerine getirmek için firmalar tarafından yapılan uyum maliyetleri ve bunun sonucunda elde edilen örgütsel sonuçlar, firma büyüklüğüne bağlı olarak istatistiksel manada anlamlı bir farklılık göstermiştir. Bireysel sonuçlarda

Firma  
Büyüklüğünün  
6331 Sayılı İş  
Sağlığı ve  
Güvenliği  
Kanunu  
Kapsamında  
Bireysel ve  
Örgütsel  
Sonuçlar  
Üzerindeki  
Etkisi: İmalat  
Firmaları  
Üzerinde Bir  
Araştırma  
135

**Firma  
Büyükliğünün  
6331 Sayılı İş  
Sağlığı Ve  
Güvenliği  
Kanunu  
Kapsamında  
Bireysel Ve  
Örgütsel  
Sonuçlar  
Üzerindeki  
Etkisi: İmalat  
Firmaları  
Üzerinde Bir  
Araştırma**  
136

ise firma büyüklüğünün istatistiksel manada anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

**Sonuç:** Bu çalışmada, firma büyüklüğünün dolayısıyla maddi gücün firmaların bireysel ve örgütsel sonuçlarında daha fazla iyileşmeye yol açtıkları ampirik olarak ortaya konulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** 6331 sayılı İSG Kanunu, İSG Kanunu Uyum Maliyetleri, Bireysel Sonuç, Örgütsel Sonuç

## THE EFFECT OF COMPANY SIZE ON INDIVIDUAL AND ORGANIZATIONAL OUTCOMES IN THE SCOPE OF THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW NO. 6331: A RESEARCH ON MANUFACTURING COMPANIES

### ABSTRACT

**Aim:** The aim of this study is to demonstrate the effect of firm size on the individual and organizational outcomes of our manufacturing firms, in other words the economic power of firms, in the scope of the Occupational Health and Safety (OHS) Law No. 6331.

**Method:** Survey method was used as data collection tool. Data were collected in February and May of 2017 from 209 manufacturing companies in small, medium and large scale with different NACE codes from Turkey. The data were analyzed in computer environment using descriptive and inferential statistical methods.

**Findings:** It has been found that the firms participating in the research have made compliance expenditures to the OHS Law to fully fulfill the obligations of the OHS Law. Large-scale companies with high financial strength have been found to allocate more resources to OHS than small and medium-scale firms with low financial strength. Medium-scale firms were found to allocate more resources for OHS than small-scale firms. Similarly, it has been found that full fulfillment of OHS law obligations leads to individual and organizational outcomes positively on large and medium-scale firms. The compliance costs made by firms to fulfill OHS law obligations and the resulting organizational outcomes showed a statistically significant difference depending on firm size. In individual outcomes, it was found that firm size did not show any statistically significant difference.

**Results:** In this study, it has been shown that large and medium-scaled enterprises, which have more financial strength compared to small-scale firms, allocate more resources for OHS, which in turn results in greater improvement in individual and organizational outcomes.

**Key Words:** Occupational Health and Safety (OHS) Law No. 6331, OHS Law, Compliance Costs, Individual Outcome, Organizational Outcome

## I. GİRİŞ

İş Güvenliği genel anlamda hem çalışanları korumayı hem de bütün işletmenin ve üretimin güvenliğini, yani etraftakilerin ve çevrenin korunmasını esas alan tedbirlerin bütünüdür (Wikipedia, 2015). Evrensel anlamda ise İSG; işyerinde henüz bir tehlike oluşmamışken muhtemel tehlike ve risklerin değerlendirilerek bunları kabul edilebilir olup olmadığına karar verme çalışmalarını da içermekte olup, kaza olduktan sonra tepki gösterilen “reaktif” yaklaşımlar yerini “proaktif” önleyici yaklaşımlara bırakmıştır (Özkılıç, 2005). İSG açısından en önemli amaç, muhtemel kaza risklerinin önceden tahmin edilerek önleyici tedbir alınması, alınan tedbirlere rağmen kaza olayı meydana gelmişse hızlı bir şekilde müdahale edilmesi ve çalışanın, işletmenin ve çevrenin zarar görmesinin engellenmesidir (Koç ve Akbıyık, 2011).

Dünyada ve Türkiye’de sanayileşme ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak işyerlerinin en önemli üretim faktörü olan çalışanların sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir takım sorunlar ortaya çıkmış, başlangıçta önemsenmeyen bu sorunlar, verimsizlik ve kazalar sonucu çalışan, işletme ve toplum bazında ortaya çıkan maliyetler nedeniyle üzerinde düşünülmesi gerekliliğini kabul ettirmiştir (Yıldırım ve Bakır, 2014). Son elli yıl içinde yaşanan gelişmeler çalışan ve işletme güvenliğinin yanında ürün güvenliği, binaların ve endüstriyel süreçlerin tasarım ve kullanım güvenliği gibi konuların da bu kavram içinde ele alınmasına yol açmıştır (Tüzüner ve Özasan, 2011).

İş kazalarından olumsuz etkilenen kesimler işçiler, işverenler (işletmeler) ve toplum olmak üzere üç ana başlık altında toplanmaktadır (Mossink, 2002). İş kazalarının çalışana ve işverene olan maliyetleri dışında ulusal ekonomiye de sosyal güvenlik harcamaları, kazazedeye yapılan sağlık harcamaları gibi maliyetleri olmaktadır (Koç ve Akbıyık, 2011). Bu yüzden İSG için önlem alınmasıyla sağlanabilecek faydaları sadece işletme düzeyinde değil tüm ülke ekonomisi düzeyinde de ele almak gerekir

**Firma  
Büyükliğünün  
6331 Sayılı İş  
Sağlığı ve  
Güvenliği  
Kanunu  
Kapsamında  
Bireysel ve  
Örgütsel  
Sonuçlar  
Üzerindeki  
Etkisi: İmalat  
Firmaları  
Üzerinde Bir  
Araştırma**

137

(Tekelioğlu, 1994). Bunun bir sonucu olarak, iş sağlığı ve güvenliğinin üst düzeyde sağlanması, özellikle gelişmiş ülkelerde, öncelikli konular arasına girmiştir (Karacan ve Erdoğan, 2011). 1970'li yıllardan itibaren önce ABD sonra İngiltere ve diğer gelişmiş ülkelerde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını ve iyileştirilmesini temel alan bağımsız İSG kanunları uygulanmaya başlamıştır.

İSG alanında yaşanan bu gelişmelere bağlı olarak gelişmiş ülkelerde olduğu gibi Türkiye'nin ilk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (6331 sayılı Kanun) 2012 yılında yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kademeli olarak yürürlüğe giren bu yasa çalışanın (işçi), işyerinin (işletme) ve işletme çevresinin sağlıklı ve güvenli olmasını sağlayacak şekilde proaktif (önleyici) düşünce esas alınarak hazırlanmıştır.

Kamu ve özel tüm işletmeleri kapsayan yasanın temel özellikleri şunlardır (İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2012);

- İş kazası ve meslek hastalıkları ortaya çıkmadan tedbir alınması yani proaktif düşüncenin benimsenmesi,
- Tehlikeyi kaynağında yok etmeyi hedeflemesi ve kişisel korunma yöntemleri yerine toplu korunma yöntemlerine öncelik verilmesi,
- Çalışanların işyerindeki tehlike, riskler ve uyulması gereken kurallar ve yasal haklar hakkında eğitilmesi ve bilgilendirilmesi,
- İşyerinde tehlike ve risklerin analiz edilerek değerlendirilmesi ve kabul edilemez olanlarının ortadan kaldırılması yahut şiddetlerinin azaltılması,
- İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hemşiresi vb. iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri ile çalışma zorunluluğunun getirilmesi,
- Deprem, yangın, sel vb. acil durumlara karşı işletmelerin önceden hazırlıklı olması,
- Maddi gücü zayıf küçük işletmelerin mali külfetlerinin devlet tarafından karşılanması.

Araştırmacılar iş güvenliği uygulamalarının sağlık üzerinde bir dizi olumlu etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. İş güvenliği uygulamaları örgütsel ortamların fiziksel boyutunu değiştirerek çalışanların iyilik halini iyileştirme üzerine yoğunlaşır. İş güvenliği uygulamaları çalışanlar için yaralanma, hastalık, devamsızlık, ölüm ve diğer olumsuz sonuçların olasılığını azaltmak suretiyle örgütsel performansın iyileştirilmesi için tasarlanmıştır (Grant, et al., 2007).

İSG uygulamaları çalışanların iyilik halinin iyileştirilmesi yanında yaralanma, hastalık ve ölüm vakalarının azalması gibi firma çalışanları açısından da olumlu sonuçları bulunmaktadır. Örgütsel bazda ise firmalara

maliyet ve rekabet avantajı sağlayacak çalışan performansı, kayıp iş süreleri, işgücü devir hızı (işten ayrılma niyeti), devamsızlık ve şirket imajında iyileşmenin yanında kalite ve verimlilik artışı gibi şirkete olumlu katkılar da sağlamaktadır (Grant, et al., 2007; Gervais, et al., 2009; Ünlü, 2013; Grawitch, et al., 2007; Bayram, 2016).

İşletmeler büyüklüklerine göre; çalışan sayısı 10'dan az (yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri bir milyon TL'den az) olan işletmeler mikro işletme, çalışan sayısı 50'den az (yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri sekiz milyon TL'den az) olan işletmeler küçük işletme, çalışan sayısı 250'den az (yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri kırk milyon TL'den az) olan işletmeler orta işletme ve bunların dışında kalan çalışan sayısı 250'den fazla (yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri kırk milyon TL'den fazla) olan işletmeler büyük işletme olarak sınıflandırılmaktadır (Resmi Gazete, 2012). Bu tanımlardan anlaşılacağı üzere işletmeler büyüklüklerine göre sınıflandırılırken sadece çalışan sayısı dikkate alınmamakta yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosu değerleri de dikkate alınmaktadır.

Küçük işletmelerde çalışanların büyük işletmelerde çalışanlara nazaran daha büyük risklerle karşı karşıya kaldıklarına dair güçlü kanıtlar bulunmakta ve küçük işletmeler risklerin kontrol edilmesi konusunda daha fazla zorlanmaktadır (Hasle ve Limborg, 2006). Araştırmalara göre, maddi gücü yüksek kurumsallaşmış büyük ölçekli firmalar iş sağlığı ve güvenliğine daha fazla kaynak ayırmakta ve bunun doğal bir sonucu olarak daha düşük iş kazası oranlarına ulaşmaktadır (Demirbilek ve Pazarlıoğlu, 2006; Aytaç, 2011; Nördlöf, 2014).

Yukarıda anlatıldığı üzere bu çalışmada 2013 yılından itibaren yürürlüğe girmiş olan 6331 sayılı İSG Kanunu yükümlülüklerini yerine getirmek amacıyla Türkiye'deki imalat firmaları tarafından yapılan uyum harcamalarının, işletme performansını olumlu yönde etkileyen bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerindeki etkileri üzerinde durulacak olup, bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerinde firma büyüklüğünün etkisi araştırılacaktır.

## II. Amaç

Bu çalışmanın amacı, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kanununun imalat firmalarımızın performansına olumlu yönde katkısı olan bireysel ve örgütsel sonuçları üzerinde firma büyüklüğünün diğer bir deyişle firmanın maddi gücünün etkisinin olup olmadığını ortaya koymaktır.

Yaklaşık dört yıldır yürürlükte olan 6331 sayılı İSG yasasına uyum için yapılan harcamaların işverenlere ilave maliyet yükü getirmekle birlikte, söz konusu harcamaların çalışanlar açısından yaralanma sayılarının azaltılması ve sağlık durumlarının iyileştirilmesine katkılarının olduğu, ayrıca örgütsel açıdan çalışan performansında, devamsızlık sürelerinde, işten ayrılma niyetinin azaltılmasında, çalışanların zarar verici davranışlarının önlenmesinde ve kayıp iş sürelerinde iyileşme sağlanarak işletme performansının olumlu yönde etkilendiğini ortaya koymak ve işverenlerin bu konudaki yanlış düşüncelerini izale ederek İSG kanunu hükümlerinin tam yerine getirilmesi hususunda onları teşvik etmek ve cesaretlendirmek bu çalışmadan beklenen faydanın ana fikrini oluşturmaktadır.

### III. Kapsam

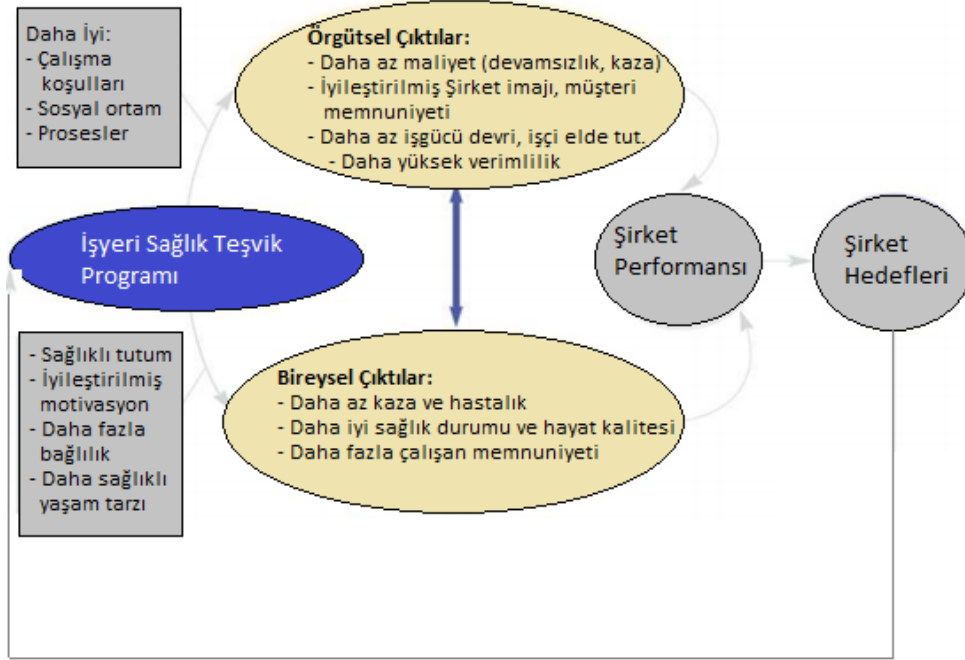
Türkiye'nin değişik bölgelerinde faaliyet gösteren farklı NACE kodu ve büyüklükteki imalat firmaları araştırmanın hedef kitlesini oluşturmuştur. Araştırma ile ilgili veriler yasa yürürlüğe girdikten yaklaşık dört yıl sonra 2017 yılı Şubat – Mayıs dönemlerinde toplanmıştır. Bu süre yasa hükümlerinin uygulanması konusunda firmaların belli bir olgunluğa ulaşması hususunda makul bir süre olarak değerlendirilmiştir. Bu çalışmanın İSG literatürüne olan katkısı, İSG önlemleri alınmasının işletme performansını etkileyen bireysel ve örgütsel sonuçlardan bahseden yazarların (Garvais, et al., 2009; Ünlü, 2013) çalışmalarının ampirik olarak test edilmesidir. Ayrıca bu çalışma, işletme performansına olumlu katkı sağlayan bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerinde firma büyüklüğünün etkisini Türkiye ölçeğinde araştıran ilk ampirik çalışma olma özelliğini taşımaktadır.

### IV. Kuramsal Çerçeve

İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek için tedbir alınması veya bu önlemler için maddi kaynak tahsis edilmesi firmalara olumlu yönde bireysel ve örgütsel sonuçlara yol açacağı birkaç yazar tarafından ortaya konmuştur (Garvais, et al., 2009; Ünlü, 2013).

Gervais, et al., (2009) bir kuruluşun hedefleri ile uyumlu işyeri sağlık teşviki etkileri ve çıktılara dayalı argümanları açıklayan bir çerçeve sunmuştur. Şekil 1'de görüleceği üzere, bu teşvik programının bireysel çıktılarını olarak kaza ve hastalıkların azalması, sağlık durumu ve hayat kalitesinin iyileşmesi çalışan memnuniyeti artışı; örgütsel çıktılar olarak ise devamsızlığın azalması, çalışanların işten ayrılma niyeti ve işgücü devir hızının azalması, verimlilik artışı ve şirket imajının ve müşteri

memnuniyetinin iyileştirilmesi çıktılarını belirlemişlerdir (Gervais, et al., 2009: 18).



**Şekil 1: İşyeri Sağlık Teşviki Etkileri ve Çıktılarına Dayalı Argümanlar**  
**Kaynak:** Gervais, et al., 2009.

Ünlü (2013) İSG önlemlerinin işletme düzeyindeki etkilerini incelemiş ve bunu anlatan bir model kurmuştur. Bu modele göre işletme düzeyinde işverenler tarafından İSG tedbirlerinin alınması dolayısıyla bu konuda harcama yapılması; hem işyeri ortamına yönelik olarak çalışma şartları, sosyal iklim ve örgütsel proseslerin iyileşmesine hem de çalışanlara yönelik olarak sağlıklı davranış sergilemeleri, motivasyon, bağlılık ve sağlık kalitelerinin artmasına sebep olmaktadır. İşyeri ortam kalitesinin iyileşmesine bağlı olarak devamsızlık, kaza sayısı ve iş gücü devrinin azalması, işletme imajının iyileşmesi ve verimlilik artışı gibi örgütsel çıktılar pozitif yönde etkilenmektedir. Diğer yandan çalışanların moral, motivasyon artışına bağlı olarak çalışanların sağlık ve hayat kaliteleri ile iş tatmininin artışı gibi bireysel çıktılar pozitif yönde etkilenmektedir. Bireysel ve örgütsel çıktılardaki iyileşmeler kalite, maliyet, teslimat hızı vb. performans kriterlerini iyileştirerek işletme performansının artmasını sağlamaktadır. İşletme performansındaki artış tabii olarak işletme hedeflerinin başarılmasını mümkün kılmaktadır.

Gedik (2010) işyerindeki fiziksel çalışma ortamının bireyin performansı üzerinde pozitif etkisi olduğunu yapmış olduğu ampirik araştırmayla ortaya koymuştur. Benzer şekilde Boyar (2014) pozitif iş

**Firma  
Büyükliğünün  
6331 Sayılı İş  
Sağlığı Ve  
Güvenliği  
Kanunu  
Kapsamında  
Bireysel Ve  
Örgütsel  
Sonuçlar  
Üzerindeki  
Etkisi: İmalat  
Firmaları  
Üzerinde Bir  
Araştırma  
142**

güvenliği kültürü olan örgütlerin, İSG'ye önemli yatırımlar yapmak suretiyle çalışanlarının motivasyonlarını en üst düzeye çıkardığını ve iş gücü verimliliğinin arttığını bildirmiştir. Nahavandi ve Malekzadeh (1998) iş güvenliği ve kötü çalışma koşullarının (gürültü, titreşim, aydınlatma, ergonomik faktörler, sıcaklık, nem, tozlar, zehirli maddeler, radyasyon, hava kirliliği, iş kazaları) strese yol açtığını ve bu durumun iş devamsızlığının ve işgücü devir hızının artması, performans, verimlilik ve kalitenin düşmesi ve çalışanlarda şikâyet ve rahatsızlıkların artması gibi bireysel ve örgütsel sonuçlara yol açtığını bildirmektedirler (Özmutaf, 2006). Grawitch, et al., (2007) çalışmalarında sağlıklı işyeri uygulamalarının sunduğu memnuniyetin; duygusal bağlılık, duygusal tükenmişlik, refah, işten ayrılma niyetleri gibi çalışanların durumlarının önceden kestirilmesinde kullanılabileceğini ortaya koymuşlardır.

Şirket büyüklüğünün İSG performansını (kaza oranlarını) olumlu yönde etkilediği genel bir kanıdır, kaldı ki, daha önce bu konuda yapılan çalışmalar bunu desteklemektedir (Nordlöf, 2014). Etkili önleyici yaklaşımları tanımlamak ve gelecek için bir araştırma stratejisi geliştirmek amacıyla, küçük işletmelerdeki önleyici iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini konu alan literatür taraması da araştırmacılar tarafından yapılmıştır (Hasle ve Limborg, 2006). Araştırmalar, büyük ölçekli işyerlerinde iş güvenliği kültürünün daha iyi yerleşmesi nedeniyle bu tür işyerlerinde iş kazalarının daha az olduğunu göstermektedir (Aytaç, 2011). Kaldı ki Demirbilek ve Pazarlıoğlu (2006) Türkiye'de 1980-2005 yılları arasında yaşanan iş kazalarını farklı değişkenlere göre analiz etmişler ve işyeri büyüklüğü 500'den fazla olan işletmelerde iş kazasının en az düzeyde olduğunu bildirmişlerdir. Yamataki, et al., (2007) küçük şirketlerde çalışan işçilerin sağlık durumlarının göreceli olarak daha kötü olduğunun bildirildiğine dikkat çekmiş olmakla birlikte, kendi araştırmasında küçük ve büyük şirketlerde çalışan işçilerin sağlık durumları bakımından tutarlı bir farklılık tespit edememiştir.

## V. Yöntem

Veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma 2017 Şubat - Mayıs döneminde yapılmıştır. Yazarlar tarafından tasarlanan anket formu firmaların kurumsal e-posta adreslerine elektronik ortamda ulaştırılmış olup, ihtiyaç duyulduğunda telefonla iletişime geçilmek suretiyle gerekli veriler toplanmıştır. Türkiye'de sanayi yönünden gelişmiş İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Adana, Kocaeli, Sakarya, Manisa, Denizli, Sivas ve Balıkesir illerinde faaliyet gösteren 2220 dolayında firmaya anket



formu ulaştırılmış, bunlardan 214 imalat firmasından geri dönüş (geri dönüş oranı, %9,6) sağlanmıştır. Eksik veri nedeniyle 5 anket kullanılamaz olduğundan 209 adet ankete ait veriler tanımlayıcı ve çıkarımsal istatistiksel teknikler kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmaya destek veren katılımcı sayısı, %95 güven aralığında  $\pm 10\%$  hata marjına göre önerilen örnek büyüklüğü sayısı olan 100'ün üzerindedir (SurveyMonkey Inc. [US]). Ayrıca toplanan veriler küçük, orta ve büyük sınıflaması esas alınarak firma büyüklüğü ayırımına göre firma davranışlarının istatistiki manada farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir.

Firmaların İSG'den sorumlu yöneticileri tarafından cevaplanacak şekilde tasarlanan anket formu üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde firmaların demografik özellikleri, ikinci bölümünde ise İSG Kanunu uyum maliyetleri ve üçüncü bölümde firmaların bireysel ve örgütsel sonuçları ile ilgili sorular sorulmaktadır. Bu kapsamda hazırlanan anket; "İSG Kanunu Uyum Maliyeti" ölçeği ile ilgili yedi, "Bireysel Sonuç" ölçeği ile ilgili iki ve "Örgütsel Sonuç" ölçeği ile ilgili beş soru olmak üzere toplam on dört sorudan oluşmaktadır.

### 5.1. İSG Kanunu Uyum Maliyetleri Ölçeği

Tablo 1'de değişkenleri verilen İSG Kanunu uyum maliyeti ölçeği yazarlar tarafından geliştirilmiştir. İSG Kanunu uyum maliyetlerini ölçmek üzere, 5'li Likert ölçeği ("1=Hiç harcama yapılmaz", "2=İSG maliyet unsuru olarak gözetilerek az harcama yapılır", "3=İSG Kanunu yükümlülüklerini minimum sağlayacak kadar harcama yapılır", "4=İSG Kanununu yükümlülüklerini tam sağlayacak kadar harcama yapılır" ve "5=Yasal şartların da ötesinde sıfır iş kazası hedefini sağlayacak kadar harcama yapılır") kullanılmıştır.

**Tablo 1.**  
**İSG Kanunu Uyum Maliyetleri Ölçeği Değişkenleri**

Değişken Kodu	Değişken Adı
UYUM_1	İSG personeli için yapılan harcamalar
UYUM_2	Çalışanların İSG eğitimi için yapılan harcamaları
UYUM_3	Çalışanların toplu korunması için yapılan harcamalar
UYUM_4	KKD ve diğer iş güvenliği ekipmanlarına yapılan harcamalar
UYUM_5	İş güvenliği işaret ve levhaları için yapılan harcamalar
UYUM_6	Dış hizmet alımı harcamaları
UYUM_7	Yangın ve acil durum yönetimi için yapılan harcamalar

## 5.2. Bireysel Sonuçlar Ölçeği

Yazar tarafından geliştirilen bireysel sonuçlar ölçeği; kaza/yaralanma sayısı ile çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlık durumları olmak üzere iki değişkenden oluşmaktadır. Bu değeri ölçmek üzere 5’li Likert ölçeği (“1=Kesinlikle katılmıyorum”, ..., “5=Kesinlikle katılıyorum”) kullanılmıştır. İSG performansı ölçeğinin değişkenleri Tablo 2.’de verilmektedir.

Tablo 2.

### Bireysel Sonuçlar Ölçeği Değişkenleri

Değişken Kodu	Değişken Adı
BİREY_1	Çalışanlarımızın yaralanma/kaza sayısı azaldı
BİREY_2	Çalışanlarımızın fiziksel ve ruhsal sağlık durumları iyileşti

## 5.3. Örgütsel Sonuçlar Ölçeği

Yazar tarafından geliştirilen örgütsel sonuçlar ölçeği; çalışanların performansı, işten ayrılma niyeti (işgücü devir hızı), devamsızlık, çalışanların işletmeye zarar verici davranışları ve kayıp iş süreleri olmak üzere beş değişkenden oluşmuştur. Bu değeri ölçmek üzere 5’li Likert ölçeği (“1=Kesinlikle katılmıyorum”, ..., “5=Kesinlikle katılıyorum”) kullanılmıştır. İSG performansı ölçeğinin değişkenleri Tablo 3’de verilmektedir.

Tablo 3.

### Örgütsel Sonuçlar Ölçeği Değişkenleri

Değişken Kodu	Değişken Adı
ÖRGÜT_1	Çalışanlarımızın performansı arttı
ÖRGÜT_2	Çalışanlarımızın işten ayrılma niyeti(iş gücü devir hızı) azaldı
ÖRGÜT_3	Çalışanlarımızın devamsızlığı azaldı
ÖRGÜT_4	Çalışanlarımızın işletmeye zarar verici davranışları azaldı
ÖRGÜT_5	Kayıp iş süreleri azaldı

## VI. Araştırmanın Kısıtları

Bu araştırmanın evreni Türkiye genelinde faaliyet gösteren imalat firmalarıdır. Ancak araştırma verileri, Türkiye genelini temsil kabiliyeti yüksek sanayisi gelişmiş İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Adana, Kocaeli, Sakarya, Manisa, Denizli, Sivas ve Balıkesir illerinde faaliyet gösteren imalat firmalarından toplanmıştır.

## VII. Araştırmanın Problemi

Önleyici yaklaşımla hazırlanan İSG Kanunu yükümlülüklerini yerine getirmek amacıyla Türkiye'deki firmalar İSG profesyonellerini istihdam etme, çalışanlarını eğitme, acil durumlara karşı hazırlıklı olma, risk analizi sonucu tehlike ve riskleri azaltmak ya da yok etmek için tedbirler alma, KKD kullanma vb. konularda harcama yapmak zorunda kalmışlardır. Bu önleyici harcamalara karşılık firmaların performansına olumlu katkısı olan bireysel ve örgütsel sonuçlarda pozitif yönde değişiklik olup olmadığını araştırmak bu araştırmanın problemi teşkil etmektedir. Diğer taraftan maddi gücü zayıf küçük ölçekli işletmelerin iş sağlığı güvenliği önlemleri için yeterince maddi kaynak tahsis edememelerinden en çok iş kazası bu işletmelerde yaşanmaktadır. Buradan hareketle, bu çalışma ile işletme büyüklüğüne bağlı olarak firmaların İSG Kanununa uyum amacıyla yaptığı faaliyetler neticesinde bireysel ve örgütsel sonuçlarında bir farklılık ortaya çıkıyor mu sorusuna da cevap aranmıştır.

## VIII. Araştırmanın Hipotezleri

Türkiye'deki imalat sektörü firmalarına yönelik yapılan bu araştırma aşağıdaki hipotezler üzerine kurulmuştur;

- H<sub>1</sub>: 6331 Sayılı İSG Kanunu hükümlerine uyulması için işveren tarafından yapılan uyum harcamaları firma büyüklüğüne bağlı olarak istatistiksel manada anlamlı bir farklılık gösterir.
- H<sub>2</sub>: 6331 Sayılı İSG Kanunu hükümlerine tam uyan firmalarda elde edilen bireysel sonuçlar firma büyüklüğüne bağlı olarak istatistiksel manada anlamlı bir farklılık gösterir.
- H<sub>3</sub>: 6331 Sayılı İSG Kanunu hükümlerine tam uyan firmalarda elde edilen örgütsel sonuçlar firma büyüklüğüne bağlı olarak istatistiksel manada anlamlı bir farklılık gösterir.

## IX. Bulgular

Bulgular; (a) demografik bulgular, (b) İSG Kanunu uyum maliyetleri ölçeği tanımlayıcı istatistik bulguları ve (c) bireysel ve örgütsel sonuçlar ölçeği tanımlayıcı istatistik bulguları olmak üzere üç başlık altında ele alınacaktır.

### 9.1. Demografik Bulgular

Ankete 81 iş güvenliği uzmanı (%36), 33 İSG yöneticisi (%15), 28 insan kaynakları müdürü (%13), 24 kalite müdürü (%11), 23 genel müdür (%10) ve 33 diğer yöneticiler (%15) katılmıştır. Katılımcı firmaların NACE

**Firma  
Büyükliğünün  
6331 Sayılı İş  
Sağlığı Ve  
Güvenliği  
Kanunu  
Kapsamında  
Bireysel Ve  
Örgütsel  
Sonuçlar  
Üzerindeki  
Etkisi: İmalat  
Firmaları  
Üzerinde Bir  
Araştırma  
146**

kodu ve firma büyüklüğü ayırımına göre miktar ve oranları Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4.  
Katılımcı Firmaların NACE Kodlarına Göre Dağılımı**

Sektör Adı (NACE Kodu)	Tümünde		Firma Büyüklüğü		
	Adet Mik.	Oran (%)	Küçük <50	Orta <250	Büyük >250
Metal Sanayi (24,25)	66	32	17	35	14
Makine – Ekipman (28)	39	19	17	15	7
Gıda Ürünleri İmalatı (9)	19	9	2	7	10
Kauçuk ve Plastik (22)	18	9	2	13	3
Elektrikli Teçhizat (27)	14	7	4	7	3
Cam, Seramik (23)	13	6	2	4	7
Kimyasal Ürünler (20)	9	4	5	2	2
Tekstil ve Deri (15, 16)	6	3	1	2	3
Mobilya (31)	6	3	2	1	3
Madencilik (07, 08)	5	2	-	2	3
Ağaç (14)	4	2	1	2	1
Diğer İmalatçılar	10	5	3	1	6
<b>TOPLAM</b>	<b>209</b>	<b>100</b>	<b>56</b>	<b>91</b>	<b>62</b>
	<b>Yüzde (%)</b>		<b>26,8</b>	<b>43,5</b>	<b>29,7</b>

## 9.2. Tanımlayıcı İstatistik Analizi Bulguları

Tüm ölçekler göz önüne alındığında, katılımcı firmalardan toplanan veriler ışığında Tablo 5'te verilen bulgulara ulaşılmıştır.

**Tablo 5.  
Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları**

Değişkenler	TÜMÜNDE	
	N	Ort.
<b>İSG Kanunu uyum maliyetleri</b>		
UYUM_1 İSG personeli için yapılan uyum harcamaları	209	4,15
UYUM_2 Çalışanların İSG eğitimi için yapılan uyum harcamaları	209	4,03
UYUM_3 Çalışanların toplu korunması için yapılan uyum harcamaları	209	3,96
UYUM_4 KKD ve diğer iş güvenliği ekipmanlarına yapılan uyum harcamaları	209	4,31

**Tablo 5. Devamı**

Değişkenler	TÜMÜNDE		Firma Büyükliğünün 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Bireysel ve Örgütsel Sonuçlar Üzerindeki Etkisi: İmalat Firmaları Üzerinde Bir Araştırma
	N	Ort.	
UYUM_5 İş Güvenliği işaret ve levhaları için yapılan uyum	209	4,25	147
UYUM_6 Dış hizmet alımı için yapılan uyum harcamaları	209	4,22	
UYUM_7 Yangın ve acil durum yönetimi için yapılan uyum harcamaları	209	4,11	
<b>İSG Kanunu Uyum Maliyetleri Ortalaması</b>		<b>4,15</b>	
<b>İSG Kanunu Uygulamalarının Bireysel (Çalışanlar Üzerindeki) Sonuçları</b>			
BİREY_1 Kaza/yaralanma sayısı azaldı	208	3,92	
BİREY_2 Çalışanlarımızın fiziksel ve ruhsal sağlık durumları iyileşti	209	3,59	
<b>İSG Kanunu Uygulamalarının Bireysel Sonuçları Ortalaması</b>		<b>3,75</b>	
<b>İSG Kanunu Uygulamalarının Örgütsel (Firma Üzerindeki) Sonuçları</b>			
ÖRGÜT_1 Çalışanlarımızın performansı arttı	209	3,49	
ÖRGÜT_2 İşletmemizin işgücü devir hızı (işten ayrılma niyeti) azaldı	208	3,18	
ÖRGÜT_3 Devamsızlık azaldı	209	3,26	
ÖRGÜT_4 Çalışanlarımızın işletmeye zarar verici davranışları azaldı	208	3,64	
ÖRGÜT_5 Kayıp iş süreleri azaldı	208	3,89	
<b>İSG Kanunu Uygulamalarının Örgütsel Sonuçları Ortalaması</b>		<b>3,49</b>	

İSG kanununa uyum amacıyla imalat firmalarımızın; hem genel olarak hem de ayrı ayrı yedi maddede İSG Kanunu yükümlülüklerini tam sağlayacak kadar ve hatta ötesinde harcama yaptıkları bulunmuştur. Bu kapsamda en az 3 nolu “Çalışanların toplu korunmasına” ve en fazla ise 4 nolu “KKD ve diğer iş güvenliği ekipmanlarına” uyum harcaması yapıldığı bulunmuştur. Buna karşın İSG Kanununun yürürlüğe girmesinden itibaren son üç yıl içinde imalat firmalarımız çalışanlarının; yaralanmalı kaza sayısı ile fiziksel ve ruhsal sağlık durumları konularında iyileşme sağladıkları hususlarına katıldıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Örgütsel bazda ise; işletmeye zarar verici davranışları ve kayıp iş sürelerinde iyileşme sağladıkları hususlarına katıldıkları, çalışanların performansı hususuna “Kararsızım” ve “Katılıyorum” arasında ve çalışanların işten ayrılma niyeti (işgücü devir hızı) ve devamsızlığı hususlarına ise çok da katılmadıkları bulgusuna ulaşılmıştır.

**Firma  
Büyükliğünün  
6331 Sayılı İş  
Sağlığı Ve  
Güvenliği  
Kanunu  
Kapsamında  
Bireysel Ve  
Örgütsel  
Sonuçlar  
Üzerindeki  
Etkisi: İmalat  
Firmaları  
Üzerinde Bir  
Araştırma  
148**

Toplanan veriler işletme büyüklüğü ayırımına göre sınıflandığında, Tablo 6’da verilen bulgulara ulaşılmıştır.

**Tablo 6.**  
**İşletme Büyüklüğü Sınıflamasına Göre Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları**

Değişkenler	Küçük İşletme (Çal. Sayısı < 50)		Orta İşletme (Çal. Say. = 50-249)		Büyük İşletme (Çal. Sayısı > 250)	
	N	Ort.	N	Ort.	N	Ort.
<b>İSG Kanunu Uyum Maliyetleri</b>						
UYUM_1	56	3,96	91	4,19	62	4,26
UYUM_2	56	3,82	91	4,04	62	4,20
UYUM_3	56	3,93	91	3,90	62	4,06
UYUM_4	56	4,09	91	4,34	62	4,47
UYUM_5	56	4,02	91	4,31	62	4,39
UYUM_6	56	3,93	91	4,26	62	4,44
UYUM_7	56	3,95	91	4,13	62	4,25
<b>UYUM_ORT</b>		<b>3,96</b>		<b>4,17</b>		<b>4,29</b>
<b>Bireysel (Çalışanlar Üzerindeki) Sonuçlar</b>						
BİREY_1	56	3,75	90	3,99	62	3,97
BİREY_2	56	3,32	91	3,68	62	3,71
<b>BİREY_ORT</b>		<b>3,54</b>		<b>3,83</b>		<b>3,84</b>
<b>Örgütsel (Firma Üzerindeki) Sonuçlar</b>						
ÖRGÜT_1	56	3,23	91	3,54	62	3,64
ÖRGÜT_2	56	3,04	90	3,27	62	3,20
ÖRGÜT_3	56	2,88	91	3,45	62	3,34
ÖRGÜT_4	56	3,36	90	3,72	62	3,79
ÖRGÜT_5	56	3,64	90	3,93	62	4,06
<b>ÖRGÜT_ORT</b>		<b>3,23</b>		<b>3,51</b>		<b>3,61</b>

Bulgular işletme büyüklüğü (küçük, orta ve büyük işletme) ayırımına göre değerlendirildiğinde; işletme büyüklüğü veya maddi güçleri ile orantılı olarak imalat firmalarımızın İSG Kanunu uygulamalarına kaynak tahsis ettiği bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca, büyük işletmelerin tüm maddelerde, orta ölçekli işletmelerin ise 3 nolu “Çalışanların toplu korunması” haricindeki diğer maddelerde, İSG Kanunu yükümlülüklerini fazlasıyla yerine getirdiklerini bulunmuştur. Küçük ölçekli işletmelerin sadece 4 ve 5 nolu “KKD ve diğer iş güvenliği ekipmanları” ile “İş güvenliği işaret ve levhaları” için İSG Kanunu yükümlülüklerini tam olarak yerine getirdikleri bulgusuna ulaşılmıştır.

İSG Kanununun yürürlüğe girmesinden itibaren son üç yıl içinde imalat firmalarımızın çalışanlarının bireysel sonuçları firma büyüklüğü sınıflamasına göre değerlendirildiğinde; orta ve büyük ölçekli işletmelerin

iki maddenin her ikisinde, küçük ölçekli işletmelerin ise sadece 1 nolu "Kaza/yaralanma sayısı azaldı" maddesinde olumlu yönde iyileşme sağladıkları bulunmuştur. Küçük ölçekli işletmeler 2 nolu "Çalışanlarımızın fiziksel ve ruhsal sağlık durumları iyileşti" konusuna ise "Kararsızım" seçeneğine yakın bir tercihte bulunmuşlardır.

İSG Kanununun yürürlüğe girmesinden itibaren son üç yıl içinde imalat firmalarımızın örgütsel sonuçlarının firma büyüklüğü sınıflamasına göre değerlendirildiğinde; işletme büyüklüğü veya maddi gücü daha yüksek olan firmaların daha iyi örgütsel sonuçlara ulaştığı bulunmuştur. Küçük, orta ve büyük olmak üzere ayrı ayrı değerlendirildiğinde ise; orta ve büyük ölçekli işletmelerin "Çalışan performansı", "Çalışanların işletmeye zarar verici davranışları" ve "Kayıp iş süreleri" olmak üzere üç maddede, küçük ölçekli işletmelerin ise sadece "Kayıp iş süreleri" maddesinde olumlu yönde iyileşme sağladıkları bulunmuştur.

H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub> ve H<sub>3</sub> nolu hipotezleri doğrulamak üzere, İSG kanunu uyum maliyetleri, İSG kanunu uygulamalarının bireysel sonuçları ve İSG kanunu uygulamalarının örgütsel sonuçları ortalamalarının firma büyüklüğüne bağlı olarak istatistiksel anlamda farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Veriler normal dağılım göstermediğinden parametrik olmayan Kruskal Wallis Testi uygulanmıştır. Test sonucunda Tablo 7'de verilen bulgulara ulaşılmıştır

**Tablo 7.**

<b>Firma Büyüklüğü Sınıflamasına Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları</b>			
<b>Değişkenler</b>	<b>Ki-Kare</b>	<b>Serbestlik Derecesi</b>	<b>Asimptotik Önem</b>
<b>İSG Kanunu Uyum Maliyetleri</b>			
UYUM_1	4,507	2	,105
UYUM_2	6,226	2	,044
UYUM_3	1,602	2	,449
UYUM_4	8,044	2	,018
UYUM_5	8,173	2	,017
UYUM_6	9,408	2	,009
UYUM_7	5,020	2	,081
<b>UYUM_ORT</b>	<b>7,485</b>	<b>2</b>	<b>0,024</b>
<b>Bireysel (Çalışanlar Üzerindeki) Sonuçlar</b>			
BİREY_1	1,581	2	,454
BİREY_2	5,170	2	,075
<b>BİREY_ORT</b>	<b>3,614</b>	<b>2</b>	<b>0,164</b>

**Firma  
Büyükliğünün  
6331 Sayılı İş  
Sağlığı Ve  
Güvenliği  
Kanunu  
Kapsamında  
Bireysel Ve  
Örgütsel  
Sonuçlar  
Üzerindeki  
Etkisi: İmalat  
Firmaları  
Üzerinde Bir  
Araştırma  
150**

**Tablo 7. Devamı**

Değişkenler	Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Asimptotik Önem
<b>Örgütsel (Firma Üzerindeki) Sonuçlar</b>			
ÖRGÜT_1	6,134	2	,047
ÖRGÜT_2	2,510	2	,285
ÖRGÜT_3	11,071	2	,004
ÖRGÜT_4	6,853	2	,033
ÖRGÜT_5	4,503	2	,105
ÖRGÜT_ORT	8,319	2	0,016

Tablo 7’de görüleceği üzere firma büyüklüğüne bağlı olarak İSG kanunu yükümlülüklerini yerine getirmek üzere işveren tarafından yapılan uyum maliyetleri ile son üç yıl içinde ekonomik manada gerçekleşen örgütsel sonuçların ortalamaları, istatistiki anlamda farklılık arz etmektedir. Bireysel sonuçların ortalamalarında ise istatistiki anlamda bir farklılık bulunmamaktadır. Değişken bazında; İSG Kanunu uyum maliyetleri başlığı altındaki dört değişkende (UYUM\_2, UYUM\_4, UYUM\_5 ve UYUM\_6), örgütsel sonuçlar başlığı altındaki üç değişkende (ÖRGÜT\_1, ÖRGÜT\_3 ve ÖRGÜT\_4) firma büyüklüğü bağlamında istatistiki anlamda bir farklılık tespit edilmiştir. Değişken bazında bireysel sonuçlar başlığı altında yer alan her iki değişkende (BİREY\_1 Kaza/yaralanma sayısı azaldı ve BİREY\_2 Çalışanlarımızın fiziksel ve ruhsal sağlık durumları iyileşti) ise firma büyüklüğü bağlamında istatistiki anlamda bir farklılık bulunmamıştır.

## X. TARTIŞMA

Bu çalışmanın en önemli özelliği, Ünlü (2013) tarafından gerçekleştirilen iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işletmeler üzerindeki ekonomik etkileri konulu etüt çalışmasında sunulan verimli döngü örneği ile Gervais, et al., (2009) tarafından yapılan gözden geçirme çalışmasında sunulan işyeri sağlık teşviki etkileri ve sonuçlarına dayalı argümanları açıklayan bir çerçeveyi ve de iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işletmelerin bireysel ve örgütsel sonuçlarını olumlu yönde etkilediğini bildiren yazarların (Nahavandi ve Malekzadeh, 1998; Grant, et al., 2007; Grawitch, et al., 2007; Gedik, 2010) çalışmalarını ampirik olarak desteklemesidir.

Bu çalışmanın bir sonucu olarak küçük işletmelerin daha az bireysel ve örgütsel sonuçlara sahip olmasının bulunması, işletme büyüklüğünün dolayısıyla maddi gücün işletmelerde iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesinde önemli bir unsur olduğunu teyit etmiştir. Araştırma bu özelliği ile Demirbilek ve Pazarlıoğlu (2006), Hasle ve Limborg (2006), Aytaç (2011), Boyar (2014), ve Nordlöf (2014) çalışmaları ile tutarlıdır.



Bu çalışmada, bireysel sonuçlar başlığı altında yer alan her iki değişkende (BİREY\_1 Kaza/yaralanma sayısı azaldı ve BİREY\_2 Çalışanlarımızın fiziksel ve ruhsal sağlık durumları iyileşti) firma büyüklüğü bağlamında istatistiki anlamda bir farklılık bulunamamıştır. Bulunan bu sonuç, küçük ve büyük şirketlerde çalışan işçilerin sağlık durumları bakımından tutarlı bir farklılık olmadığını tespit eden Yamataki, et al., (2007) araştırması ile benzerlik göstermiştir.

## **XI. SONUÇ ve ÖNERİLER**

Türkiye'deki farklı büyüklükte 209 imalat firması üzerinde yapılan bu çalışmada tanımlayıcı ve çıkarımsal istatistik analiz bulguları sonucunda genel olarak; 6331 sayılı İSG Kanunu hükümlerini tam sağlayacak kadar uyum harcaması yaptıkları, çalışanların uğradığı kaza/yaralanma sayısı ve çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlık durumlarını içeren bireysel sonuçlarda iyileşme sağladıkları, çalışanların performansı, işgücü devir hızı (işten ayrılma niyeti), devamsızlık, çalışanların işletmeye zarar verici davranışları ve iş kazaları nedeniyle ortaya çıkan kayıp iş süreleri içeren örgütsel sonuçlarda iyileşme sağladıkları sonucuna varılmıştır.

Bu çalışmanın en önemli sonucu, iş sağlığı ve güvenliği kanunu hükümlerinin uygulanması için kaynak tahsis edilmesinde ve daha iyi örgütsel sonuçlara ulaşılmasında firma büyüklüğünün dolayısıyla maddi gücün etkili olduğunu ortaya koymasıdır (H<sub>1</sub> ve H<sub>3</sub>). Ancak, daha iyi bireysel sonuçlara ulaşılması hususunda firma büyüklüğünün yani maddi gücün istatistiksel manada bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (H<sub>2</sub>).

Bu itibarla, araştırma bulguları H<sub>2</sub> hariç tüm hipotezleri destekleyecek yeterli kanıtları sağlamıştır.

Gelecekte bu konu üzerinde çalışma yapmak isteyen araştırmacılar için aşağıdaki konuların araştırılması önerilmektedir;

- İş kazası oranları yüksek metal sektörü veyahut ölümcül iş kazası riski yüksek inşaat ve maden sektörü gibi sadece belirli bir sektörde faaliyet gösteren firmaların bireysel ve örgütsel performanslarını ölçmeye yönelik benzer bir araştırmanın yapılması,
- Sadece OHSAS 18001 belgesi olan firmaların bireysel ve örgütsel performanslarını ölçmeye yönelik benzer bir araştırmanın yapılması,

**Firma  
Büyükliğünün  
6331 Sayılı İş  
Sağlığı Ve  
Güvenliği  
Kanunu  
Kapsamında  
Bireysel Ve  
Örgütsel  
Sonuçlar  
Üzerindeki  
Etkisi: İmalat  
Firmaları  
Üzerinde Bir  
Araştırma  
152**

- NACE kodları esas alınarak sektörler arasında firmaların bireysel ve örgütsel performans sonuçlarının karşılaştırmalı analizlerinin yapılması,
- OHSAS 18001 belgesi olan/olmayan firmaların bireysel ve örgütsel performanslarının karşılaştırmalı analizlerinin yapılması,
- Küçük ölçekli firmaların İSG bağlamında bireysel ve örgütsel performanslarının kötü olmasının nedenleri ve çözüm önerilerinin araştırılması.

### KAYNAKÇA

- Aytaç, S. (2011). İşyeri Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi, *Türkmetal Dergisi*. Ekim-Kasım: 1-8.
- Bayram, M. (2016). İş Kazası Maliyetlerine Etki Eden Faktörler Üzerine Bir Ampirik Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Boyar, C. (2014). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Matbaacılık Sektöründe Devlet İşçi İşveren Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Bitirme Projesi, İstanbul: Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Demirbilek, S. ve Pazarlıoğlu, V. (2006). Türkiye’de İş Kazalarının Oluşumunda Etkili Olan Faktörler: Ampirik Bir Uygulama. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44(509): 81-91.
- Gedik, T. (2010). Orman Ürünleri Sanayi Sektöründe Çalışan Performansının Belirlenmesi ve Arttırılmasına Yönelik Alan Çalışması (Mobilya ve Levha Fabrikaları Örneği), Yayınlanmamış Doktora Tezi, Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Gervais, R. L., Pawlowska, Z., Bojanowski, R. Kouvonen, A., Karanika-Murray, M., Van Den Broek, K. ve De Greef, M. (2009). Occupational Safety and Health and Economic Performance in Small and Medium-Sized Enterprises: A Review. *European Agency for Safety and Health at Work*, 1-42.
- Grant, A. M., Christianson, M. K. ve Price, R. H. (2007). Happiness, Health, or Relationships? *Managerial Practices and Employee Well-Being Tradeoffs. Acad Manag Perspect*, 21(3): 51-63.
- Grawitch, M. J., Trares, S. ve Kohler, J.M. (2007). Healthy Workplace Practices and Employee Outcomes. *Int J Stress Manag.*,14(3): 275-293.
- Hasle, P. ve Limborg, H.J. (2006). A Review of The Literature on Preventive Occupational Health and Safety Activities in Small Enterprises, *Ind Health* 44(1): 6-12.,
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, (2012). İş Sağlığı Ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM), ss.13-33, Ankara: Art Ofset Matbaacılık Ltd. Şti.

- Karacan, E. Erdoğan, Ö. N. (2011). İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Estitüsü Dergisi*, 21 (2011/1): 102-116.
- Koç, M. ve Akbıyık, N. (2011). Türkiye’de İş Kazalarının Maliyetleri ve Çözüm Önerileri, *Journal of Academic Approaches*, 2011, 2(2): 129-175.
- Mossink, J. (2002). Inventory of Socioeconomics Costs of Work Accidents. European Agency for Safety and Health at Work, Topic Centre on Research – Work and Health, 1-47.
- Nahavandi, A. ve Malekzadeh, A. R. (1999). *Organizational Behavior*, pp. 1-609. New Jersey: Prentice-Hall.
- Nordlöf, H. (2014). Different Ways of Defining and Measuring Company Size When Studying Its Effects on OHS: A Literature Study, *Human Factors in Organizational Design And Management – XI*, 587-593.
- Özkılıç, Ö. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), ss.1-422, Ankara: Ajans - Türk Basın ve Basım A.Ş.
- Resmi Gazete (2012). Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. Yayın Tarihi: 04.12.2012, Sayı: 28457.
- SurveyMonkey Inc. [US] (2017). Calculating the Number of Respondents You Need. [https://help.surveymonkey.com/articles/en\\_US/kb/How-many-respondents-do-I-need](https://help.surveymonkey.com/articles/en_US/kb/How-many-respondents-do-I-need) (21.08.2017).
- Özmutaf, N. M. (2006). Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım, *Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi*, 23(1-2): 75-81.
- Tekelioğlu, M. (1994). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Ekonomik Boyutu. *Mühendis ve Makine*, 35(419): 31-34.
- Tüzüner, V. L. ve Özaslan, B. Ö. (2011). Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2): 138-154.
- Ünlü, A. E. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının İşletmeler Üzerindeki Ekonomik Etkileri. İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü. Bursa, ÇSGB, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı yayını, ss. 1-35.
- Wikipedia (2015). İş güvenliği. [https://tr.wikipedia.org/wiki/İş\\_güvenliği](https://tr.wikipedia.org/wiki/İş_güvenliği), (28.06.2015).
- Yamataki H., Suwazono Y., Okubo Y., Miyamoto T., Uetani M., Kobayashi E. ve Nogawa K. (2006). Health Status of Workers in Small and Medium-Sized Companies as Compared to Large Companies in Japan. *J Occup Health*. 48(3): 166-74.

**Firma  
Büyükülüğünün  
6331 Sayılı İş  
Sağlığı Ve  
Güvenliğı  
Kanunu  
Kapsamında  
Bireysel Ve  
Örgütsel  
Sonuçlar  
Üzerindeki  
Etkisi: İmalat  
Firmaları  
Üzerinde Bir  
Arastırma  
154**

---

Yıldırım, A. ve Bakır M. Ş. (2014). İnsan Kaynakları Uygulamaları Açısından İşçi Sağlığı ve İşçi Güvenliğı Tedbirleri Üzerine Bir Değerlendirme, Üretim Ekonomisi Kongresi, İstanbul Kültür Üniversitesi, 21-22 Mart 2014. [https://www.iku.edu.tr/upp/8562/files/Arzu-Y%C4%B1d%C4%B1r%C4%B1m\(1\).pdf](https://www.iku.edu.tr/upp/8562/files/Arzu-Y%C4%B1d%C4%B1r%C4%B1m(1).pdf) (19.07.2017).