

İş sağlığı ve güvenliği yönetim uygulamalarının iş performansı üzerindeki doğrudan etkisi ile örgütsel bağlılığın aracılık etkisi üzerinden araştırılması¹

Direct effects of occupational health and safety practices on job performance: Mediated by employee commitment

Birol Temel² 

Özge Eren³ 

Öz

Bu çalışma ile İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) yönetim uygulamalarının yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak, çalışanların iş performansları üzerindeki doğrudan etkileri ve sonrasında ise örgütsel bağlılığın aracı rolü üzerinden dolaylı etkisi, elektrik-elektronik endüstrisi alanında araştırılmıştır. Ayrıca İSG yönetim uygulamalarının yalnızca kaza önleme odaklı değil, verimlilik ve operasyonel mükemmellik sağlayan stratejik bir yönetim unsuru olduğu da vurgulanmıştır. Anket yöntemiyle 397 kişi üzerinde yapılan incelemeler, İSG yönetim süreçlerinin çalışan performansı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etki yarattığını; ancak örgütsel bağlılığın bu temel ilişkide aracı bir değişken rolüne sahip olmadığını ortaya koymuştur. Bu bulgu, İSG uygulamalarının çalışanların iş performansındaki artış üzerinde, örgütsel bağlılık gibi duygusal ve tutumsal faktörlerden bağımsız olarak doğrudan bir etkiye sahip olduğuna işaret edebilir. Bu durumun temel kaynağının da çalışanların İSG uygulamalarını çoğunlukla yasal bir zorunluluk olarak algılamaları ve bu algının doğrudan bir duygusal bağlılık artışı yaratmaması olduğunu düşündürmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Uygulamaları, İş Güvenliği Kültürü ve İş Performansı, Elektrik-Elektronik Sektörü

İel Kodları: C83, L63, I15

Abstract

In this study, the direct impact of Occupational Health and Safety (OHS) management practices on employee job performance, as well as the indirect impact through the mediating role of organisational commitment, was investigated using Structural Equation Modelling (SEM). Due to its high-risk nature, the electrical-electronics industry was selected as the application area; it was emphasised that OHS practices should be viewed not merely as accident-prevention tools, but as strategic management inputs that ensure productivity and operational excellence. Findings from a survey of 397 participants revealed that OHS management processes have a statistically significant effect on employee performance, whereas organisational commitment does not mediate this fundamental relationship. This finding may indicate that OHS practices directly affect job performance, independent of emotional and attitudinal factors such as organisational commitment. This suggests that the primary reason for this result is that employees perceive OHS practices primarily as a legal obligation, which does not directly foster increased emotional commitment.

Keywords: Safety and Health Applications, Work-Safety Culture and Work Performance, Application of Electronic Sector

İel Codes: C83, L63, I15

¹ Makale, İstanbul Aydın Üniversitesi'nin Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde Dr.Özge Eren'in danışmanlığını yürüttüğü Birol Temel'in İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Yapısal Eşitlik Modeli Kullanılarak İş Ortamındaki Parametreler Üzerine Etkisinin Araştırılması: Elektrik-Elektronik Sektöründe Uygulama konu başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

² Dr., ABB Elektrik A.Ş., İstanbul, Türkiye, birol.temel@gmail.com

ORCID: 0000-0002-9352-1942

³ Doç. Dr., İstanbul Esenyurt Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, ozgeeren@esenyurt.edu.tr

ORCID: 0000-0002-3850-818X

Sorumlu Yazar/Corresponding Author:

Birol Temel,

ABB, İstanbul, Türkiye,
birol.temel@gmail.com

Başvuru/Submitted: 7/11/2025

Revizyon/ Revised: 7/01/2026

Kabul/Accepted: 9/02/2026

Yayın/Online Published: 25/03/2026

Atıf/Citation: Temel, B., & Eren, O., İş sağlığı ve güvenliği yönetim uygulamalarının iş performansı üzerindeki doğrudan etkisi ile örgütsel bağlılığın aracılık etkisi üzerinden araştırılması, bmij (2026) 14 (1): 19-31, doi: <https://doi.org/10.15295/bmij.v14i1.2680>

Extended Abstract

Direct effects of safety practices on job performance: Mediated by employee commitment

Literature

The study of Occupational Health and Safety (OHS) practices and their impact on employee performance is essential, especially in high-risk environments. Globally, **the International Labour Organisation (ILO)** prioritised this in 2022 by declaring a safe and healthy environment a fundamental right. Nationally, the Turkish Law No. 6331 aims to establish a safety culture to protect employees and reduce financial burdens on the national economy. Beyond physical well-being, a safe workplace enhances job performance by increasing productivity and fostering positive social impacts. **Existing literature confirms that a robust OHS culture is a primary predictor of employee compliance and participation in safety processes (Christian et al., 2009; Neal & Griffin, 2006).** While these effects are often mediated by psychological factors such as affective commitment (Meyer et al., 2002; Riketta, 2002), the specific dynamics in high-hazard industries warrant closer inspection.

This study aims to address a critical research gap by examining the direct impact of OHS practices on job performance, independent of organisational commitment. **In the high-risk electronics sector, where electrical hazards are prevalent, OHS is not merely a motivational tool but a fundamental requirement for operational continuity.** Therefore, identifying the direct path is crucial; in such environments, safety measures directly determine technical precision and minimise operational disruptions, regardless of an employee's emotional attachment to the organisation. By viewing OHS as a strategic management input rather than merely an accident-prevention tool, this study demonstrates how safety directly underpins productivity and operational excellence in the electronics industry.

Research subject

Investigating the direct effect of OHS Management Practices on Job Performance and the mediating effect of Organisational Commitment within the high-risk electric-electronics sector.

Research purpose and importance

To clarify the direct and indirect impacts of OHS practices on job performance and to determine the mediating role, if any, of organisational commitment in this relationship. This is crucial because OHS is considered a strategic input for workforce productivity and operational excellence in high-risk sectors.

Contribution of the article to the literature

The study provides empirical evidence from a high-risk industry using Structural Equation Modelling (SEM). Its primary contribution is the finding that OHS's positive effect on job performance is direct and not significantly mediated by organisational commitment. This suggests that employees may perceive OHS mainly as a legal requirement, thereby limiting its ability to foster emotional commitment, which can, in turn, enhance performance. This shifts the perspective on OHS from a mere compliance factor to a direct driver of operational excellence.

Design and method

Research type

The study is an applied, causal research utilising survey data to investigate the relationships between OHS practices, organisational commitment, and job performance.

Research problems

The main problems addressed are:

Is there a statistically significant direct relationship between OHS Practices and Job Performance?

Does Organisational Commitment play a significant mediating role in the relationship between OHS Practices and Job Performance?

Data collection method

Data was collected through a **survey** administered to **397 participants** in the electronics sector.

Quantitative/qualitative analysis

The study uses **Structural Equation Modelling (SEM)**, a **quantitative analysis** method, to test the direct and indirect relationships in the proposed research model.

Research model

The study uses **Structural Equation Modelling (SEM)**, a **quantitative analysis** method, to test the direct and indirect relationships in the proposed research model.

Research hypotheses

Hypothesis 1: There is a statistically strong and reliable relationship between individuals' implementation of OHS practices and employee job performance

Hypothesis 2: Organisational commitment has a significant mediating role (mediator effect) in the effect of OHS practices on job performance

Findings and discussion

Findings as a result of analysis

Direct Effect of OHS on Job Performance: OHS practices have a statistically significant and strong positive direct effect on Job Performance. This finding supports the first research hypothesis. OHS practices explained a significant portion of the variance in job performance (31%). Mediating Effect of Organisational Commitment: The indirect effect analysis revealed that Organisational

Commitment does not play a statistically significant mediating role in the relationship between OHS practices and Job Performance (Critical Ratio = 1,37 < 1,96). This finding leads to the rejection of the second research hypothesis concerning the mediating role of organisational commitment.

Hypothesis test results

The table below, representing the structural equation model results (Model Fit: Chi2/sd=2,28; {RMSEA}=0,05; {CFI}=0,94), summarises the direct and indirect effects of Occupational Health and Safety (OHS) on Job Performance, mediated by Organisational Commitment. The direct effects are statistically significant and positive, showing that OHS has a strong influence on Organisational Commitment ($\beta=0,53$, $p<0,01$) and an even stronger influence on Job Performance ($\beta=0,55$, $p<0,01$). Organisational Commitment also significantly predicts Job Performance ($\beta = 0,21$, $p < 0,01$). Notably, OHS practices explain 31% of the variance in Job Performance ($R^2 = 0,31$). However, the indirect effect analysis reveals that Organisational Commitment does not mediate the relationship between OHS and Job Performance, as indicated by the non-significant Sobel Test statistic ($\{SBT\}=1,37 < 1,96$). This suggests that while OHS promotes commitment, its effect on performance is realised predominantly through a direct channel.

Table 1: Direct and Indirect Effects of OHS on Job Performance via Organisational Commitment

Independent Var.	Way	Dependent Var.	Direct Effect			Indirect Effect			
			H	β (SE)	R ²	Mediator Var.	EB	SBT	R ² _{EB}
OHS	→	Organ. Commitment		0,53** (0,11)	0,28				
Organ. Commitment	→	Job Perf.		0,21** (0,08)	0,16				
OHS	→	Job Perf.		0,55** (0,09)	0,31				
OHS	→	Job. Perf.		0,50** (0,11)		Organ. Commitment	0,03	1,37	0,02
X ² /sd: 2,28 RMSEA: 0,05 SRMR: 0,09 GFI: 0,88 NNFI:0,93 CFI:0,94									

Discussing the findings with the literature

The finding that OHS practices have a strong direct effect on job performance aligns with the view that OHS is a strategic management input and a direct driver of operational excellence. This direct link is likely explained by concrete mechanisms, such as reduced risks, operational continuity, and the prevention of productivity losses associated with accidents and ill health.

However, the lack of a significant mediating role for Organisational Commitment is the most notable result. This contrasts with some literature (Michael et al., 2005; Smith & Wadsworth, 2009) suggesting that OHS enhances performance indirectly through affective/attitudinal factors such as job satisfaction and commitment. The study attributes this lack of mediation to employees' perception that OHS measures are primarily a legal requirement. While OHS provides a safe environment and fosters some commitment, this relationship is not strong enough to serve as the critical channel for performance enhancement. Thus, OHS's performance contribution occurs largely through a direct channel, independent of the emotional/attitudinal commitment factor.

Conclusion, recommendation and limitation results of the article

OHS practices have a strong, direct positive effect on employee job performance ($\beta = 0.55$, $p < 0.01$). OHS practices positively affect organisational commitment ($\beta = 0.53$, $p < 0.01$). Organisational commitment does not significantly mediate the relationship between OHS practices and job performance (Critical Ratio = 1.37 < 1.96). The effect of OHS on performance is predominantly direct.

Suggestions based on results

OHS practices have a strong, direct positive effect on employee job performance ($\beta = 0.55$, $p < 0.01$). OHS practices positively affect organisational commitment ($\beta = 0.53$, $p < 0.01$).

Organisational commitment does not significantly mediate the relationship between OHS practices and job performance (Critical Ratio = 1.37 < 1.96). The effect of OHS on performance is predominantly direct. The non-mediation suggests that employees largely perceive OHS measures as legal obligations, which does not significantly translate into the kind of emotional commitment that indirectly boosts performance.

Limitations of the article

The study is limited to a single high-risk sector, the **electronics industry**, which may affect the generalizability of the findings. The results are based on **cross-sectional survey data**, which limits the ability to definitively establish temporal causality. The study utilised only the overall Organisational Commitment scale, and further research could explore the mediating roles of its sub-dimensions (affective, continuance, normative) to provide a more nuanced understanding of the relationship.

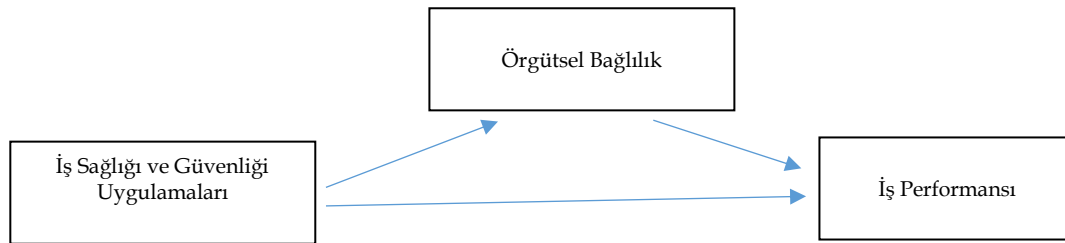
Giriş

İş Sağlığı ve Güvenliği kuralları ve uygulamaları (İSG), çalışanların mesleği ne olursa olsun, fiziksel, zihinsel ve sosyal esenliklerini en üst seviyede tutmayı hedefler. Çalışma ortamından kaynaklanan sağlık risklerini önlemeye çalışmak, zararlı koşullardan koruma sağlamak ve çalışanların yeteneklerine uygun işlerle sürdürülebilir bir şekilde çalışmalarına olanak tanımak İSG kapsamında yer alan ana başlıklardır. Ülkemizde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012) İSG eğitimlerinin öncelikli hedefini; çalışanı iş kazası ve meslek hastalıklarından koruyarak güvenli bir çalışma ortamı kültürünün oluşturulması şeklinde tanımlamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 2022 yılında aldığı kararla 'Güvenli ve Sağlıklı bir Çalışma Ortamı'nı, Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar kapsamına dahil etmiştir. Böylelikle, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı küresel ölçekte 'insana yakışır iş' kavramının temelini oluşturarak tescillenmiştir (ILO, 2022). Çalışma ortamının tam anlamıyla güvenli olması, yalnızca çalışanın güvenliğini temin etmekle kalmaz; aynı zamanda bireylerin verimlilik yoluyla uyguladıkları işin performansını yükseltir ve bu yükseliş, onların sosyal hayatlarına dahi pozitif bir gelişme katar (Parlar, 2008: ss. 552-553).

Çalışmamız, İSG'nin barındırdığı kritik süreçlerin işleyişini analiz etmek amacıyla İSG Yönetim Uygulamaları konusu özelinde şekillendirilmiştir. Bu bağlamda kullanılan İSG Yönetim Uygulamaları Ölçeği, bir işletmedeki güvenlik süreçlerinin ne kadar etkili yürütüldüğünü, çalışanların bu konudaki algılarını ve yönetimin bu alandaki kararlılığını nicel (sayısal) olarak ölçmek için kullanılan bilimsel bir araştırma aracıdır. Bu uygulamalar; işletmelerde risk analizlerinin yapılması, çalışanların eğitimi, acil durum planlamaları, iş sağlığı politikalarının oluşturulması ve sürekli denetim ve raporlama gibi sistematik faaliyetlerin bütününe kapsamaktadır. Bu ve benzeri ölçekler, İSG yönetim uygulamalarının sadece "mevzuata uyum" olmadığını, aynı zamanda bir performans ve kültür meselesi olduğunun da altını çizer. Mikro düzeyde çalışanı korurken; makro düzeyde kurumların verimliliğini artırmakta ve toplum ile ülke ekonomisi üzerindeki sosyo-ekonomik maliyetlerin minimize edilmesini sağlamaktadır (Özkılıç, 2005: s. 5).

Çalışmanın modeli ve hipotezleri

Bu çalışma kapsamında kurgulanan model, İSG yönetim uygulamaları boyutlarının iş performansı üzerindeki etkisini incelemeyi ve örgütsel bağlılık değişkeninin bu süreçteki aracılık etkisini analiz etmeyi hedeflemektedir.



Şekil 1: Değişkenler Arası İlişkiler Diyagramı

Çalışmada test edilecek iki ana hipotez oluşturulmuştur. Bunlar;

- H_0 = Kişilerin iş sağlığı ve güvenliği yönetim uygulamaları boyutlarına uymaları ile çalışanların gerçekleştirdikleri işin performansı arasında istatistiksel olarak güçlü ve anlamlı bir ilişki yoktur.
- H_1 = Kişilerin iş sağlığı ve güvenliği yönetim uygulamaları boyutlarına uymaları ile çalışanların gerçekleştirdikleri işin performansı arasında istatistiksel olarak güçlü ve anlamlı bir ilişki vardır.
-
- H_0 = Örgütsel bağlılığın kişilerin uyguladıkları işin performans üzerindeki etkisinde aracılık rolü (mediatör etkisi) yoktur.
- H_1 = Örgütsel bağlılığın kişilerin uyguladıkları işin performans üzerindeki etkisinde anlamlı bir aracılık rolü (mediatör etkisi) vardır.

Temel iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ve ölçeklendirilmesi

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) yönetim uygulamaları, çalışanların ruhsal ve bedensel sağlıklı olma hallerini en üst seviyeye çıkarmayı, varsa olumsuz çalışma koşullarının etkilerinden korunmalarını sağlamayı ve en nihayetinde de çalışan ile yapılan iş arasındaki en iyi uyumu hedeflemektedir. (Karacan ve Erdoğan, 2011: ss. 102-103). Ancak istatistiksel veriler kazaların ve meslek hastalığı sayılarının hâlâ yüksek olduğunu göstermektedir (Eurostat, 2025). Karacan ve Erdoğan (2011: ss. 102-103), bu sorunun

kaynağında çözülmesi ilkesiyle hareket edildiğinde, iş kazaları ve meslek hastalıklarını engellemenin en etkili yolunun profesyonel bir insan kaynakları politikası uygulanmasından geçtiğini belirtmektedir. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki yasal düzenlemelere ve artan eğitimlere rağmen, ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle ortaya çıkan maddi ve manevi kayıpların yüksekliği kritik bir sorun olmaya devam etmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) yayımladığı verilere göre, yalnızca 2022 yılında toplam 589.271 sigortalı iş kazası geçirmiş ve bu kazalarda 1.520 sigortalı hayatını kaybetmiştir. Aynı yıl içinde bildirilen meslek hastalığı sayısı ise 908 olarak kayıtlara geçmiştir (Sosyal Güvenlik Kurumu [SGK], 2023). SGK'nın 2025 yılı ortasında yayımladığı güncel resmi rakamlara göre, **2024 yılında Türkiye'de toplam 733.646 sigortalı iş kazası geçirmiş ve bu kazalarda 1.908 kişi hayatını kaybetmiştir. Meslek hastalığı sayısı ise 888 olarak kayıtlara geçmiştir. Bu veriler, Türkiye'de iş kazası sayılarının ve buna bağlı can kayıplarının iki yıl gibi kısa bir sürede yaklaşık %25 oranında arttığını; dolayısıyla mevcut iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin denetim ve uygulama süreçlerinde daha radikal iyileştirmelere ihtiyaç duyulduğunu açıkça göstermektedir. Bu noktada İSG yönetim uygulamalarının; yani risk analizinden eğitime, denetimden acil durum planlamasına kadar tüm süreçlerin niteliğini ve çalışanlar üzerindeki etkisini bilimsel olarak analiz etmek hayati bir önem taşımaktadır. Bu gereklilikten yola çıkarak şekillendirdiğimiz çalışmamızda kullanılan İSG Yönetim Uygulamaları Ölçeği, işletmedeki güvenlik süreçlerinin etkinliğini, çalışan algısını ve yönetimin kararlılığını nicel verilerle ölçen temel araştırma aracımız olarak belirlenmiştir.**

İSG yönetim uygulamaları; üst yönetimin desteği, çalışanların sürece katılımı ve sistemli denetim mekanizmalarını içeren çok boyutlu bir yapıdır (Vredenburg, 2002). Bu çalışma ile İSG yönetim uygulamalarının iş performansı üzerindeki hem doğrudan etkisi hem de örgütsel bağlılık üzerinden etkisinin var olup olmadığını istatistiksel geçerliliği araştırılacaktır. Bu çalışmada, Türkiye'de ilk olarak, Arzu Tuygun Toklu'nun (2016) doktora tezinde Türkiye'ye uyarlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Uygulamaları ölçeği kullanılacaktır. Ölçeğin orijinali ise Glendon ve Litherland'ın "Safety Climate Factors, Group Differences and Safety Behaviour in Road Construction" isimli makalesindeki güvenlik iklimi anketinden uyarlanarak oluşturulmuştur (Glendon ve Litherland, 2001). Çalışmada ayrıca orijinal hale ek olarak raporlama kültürünün de değerlendirilmesi için raporlama kültürünün değerlendirildiği bir boyut eklenmiştir. Bu alt ölçek soruları, çalışanların özellikle ramak kala iş kazası olaylarını raporlama eğilimlerini ve çalıştıkları kurumdaki raporlama kültürünü belirlemeye odaklanmıştır. (Havold ve Nasset, 2009).

Çalışmada kullanılan (İSG) yönetim uygulamaları ölçeği; risk yönetimi, sağlık kuralları, eğitim desteği, örgütsel güvenlik, raporlama ve iş kazalarını önleme gibi temel operasyonel boyutları kapsamaktadır. Bu boyutlar, iş yerinde güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak ve olası riskleri sistematik bir şekilde kontrol altında tutmak amacıyla belirlenen stratejik yönetim alanlarını temsil etmektedir.

Literatürde İSG yönetim uygulamaları üzerinden gerçekleştirilen farklı çalışmalar mevcuttur. Vinodkumar ve Bhasi İSG yönetim uygulamalarının bazı alt boyutlarını (eğitim, çalışan katılımı, raporlama sistemleri) analiz ederek bunların güvenlik performansı üzerindeki doğrudan etkisini ortaya koymuştur (Vinodkumar ve Bhasi, 2010). Robson ve ark. (2007), İSG yönetim sistemlerinin etkinliğini değerlendiren araçlar üzerine yaptıkları sistematik incelemede, bu ölçeklerin iş kazalarını azaltmadaki rolünü vurgulamışlardır.

İş performansı ve İSG uygulamaları ilişkisi

İşletmelerin örgütsel hedeflerine ulaşmasında, bireysel performansın önemi yadsınamaz. Bu performansın sürdürülebilirliği birçok unsura bağlı olduğu gibi bir ölçüde güçlü bir İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) uygulamalarının etkinliğine ve sonrasında da bu alanda bir kültür oluşmasına bağlıdır. Güçlü bir İSG kültürü, çalışanların güvenlik standartlarına uyumunu ve süreçlere katılımını artırarak doğrudan doğruya ilk ve doğal olarak güvenlik performansını yükseltir ki zaten bu durum en temel amacı da oluşturur.

İSG yönetim uygulamaları ile İSG kültürü birbirini besleyen ancak farklı düzlemlerde yer alan iki temel kavramdır. İşletmelerde somut güvenlik uygulamaları (eğitimler, denetimler ve prosedürler) tesis edilmeden bir güvenlik kültürünün yeşermesi mümkün değildir; zira uygulama, kültürün somutlaşmış halidir. Öte yandan, olgunlaşmış bir güvenlik kültürü de mevcut uygulamaların birer zorunluluktan öte, çalışanlar tarafından içselleştirilmiş birer yaşam biçimine dönüşmesini sağlayarak sistemi tahkim eder. Dolayısıyla, İSG yönetimi sadece teknik bir uygulama seti değil, bu uygulamaların yarattığı kültürel iklim ve bu iklimin beslediği iş memnuniyeti aracılığıyla örgütsel performansa yön veren dinamik bir süreçtir (Zohar, 2010). Bu diyalektik bağ, güvenlik performansının sürdürülebilirliğini sağlayarak işletmenin genel başarısında kilit rol oynamaktadır.

Güvenlikle ilgili olumlu davranışların sergilenmesi, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmanın ilk adımıdır. Bu doğrudan ilişkiyi destekleyen literatürde birkaç önemli çalışma yer almaktadır. Albayrak ve Tuna tarafından gerçekleştirilen çalışmada güvenlik kültürünün temel boyutlarının (raporlama kültürü, yöneticilerin davranışları vb.) çalışanların güvenlik uyumu ve katılımı üzerinde önemli yordayıcılar olduğu gösterilmiştir (Albayrak ve Tuna, 2021).

Bir başka önemli çalışmada ise İSG kültürünün, güvenlik davranışı üzerinde güçlü bir yordayıcı olduğu ve güvenlik davranışının da güvenlik performansı üzerindeki ilişkide kısmi aracı bir rol oynadığı tespit edilmiştir (Al Shamaileh, 2025). Adriansyah ve arkadaşları güvenlik liderliği ve İSG kültürünün güvenlik performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir (Adriansyah vd., 2022). İSG kültürünün hem doğrudan güvenlik çıktıları üzerinde hem de dolaylı olarak çalışan memnuniyeti üzerinden iş performans üzerinde kritik bir etkisi bulunmaktadır.

Güvenlik performansındaki artış, çalışanın iş performansına katkıda bulunmanın ötesinde, iş memnuniyeti gibi psikolojik ve tutumsal faktörler aracılığıyla da dolaylı bir etki yaratır. Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı, çalışanların örgütsel bağlılığını ve iş memnuniyetini artırır, işten yabancılaşmayı azaltır. Bu olumlu tutumsal sonuçlar, genel verimliliğin ve performansın artmasına yol açar.

İSG uygulamalarının çalışan performansına doğrudan bir etkisinin olmadığı, ancak iş memnuniyeti üzerinde hem anlamlı hem de pozitif yönlü bir etkisi olduğunu tespit eden çalışmalar ile benzer şekilde iş memnuniyetinin ise çalışan performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve pozitif yönlü güçlü bir etkiye sahip olduğunun tespit edildiği çalışmalar mevcuttur (Puspitasari ve Hidayat, 2022). Bu durum, İSG'nin memnuniyetini artırarak dolaylı yoldan verimliliğe katkısını gösterir. İş güvenliği performansının dahi iş memnuniyeti ve işe bağlılık üzerindeki etkisinde iş memnuniyetinin aracılık rolü taşıdığı saptanmıştır (Gök vd., 2025). Sonuç olarak, uygulamaların yerleşik hale gelmesiyle kurulacak güçlü bir İSG kültürü, yalnızca kazaları önlemez; aynı zamanda çalışanların refahını ve memnuniyetini artırarak sadakati güçlendirir ve bu yolla kuruluşun sürdürülebilir ve genel ekonomik performansına kritik bir katkı sağlar (Neal ve Griffin, 2006; Gabelica vd., 2017).

Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı, Kaynakların Korunması Teorisi (COR) çerçevesinde değerlendirildiğinde, çalışanların örgütsel bağlılığını ve iş memnuniyetini artırır, işten yabancılaşmayı azaltır. Bu teori çerçevesinde güvenli bir ortamın çalışanın fiziksel ve psikolojik kaynakları (enerji, odaklanma, esenlik) **koruduğu** ve böylece çalışanın bu kaynakları doğrudan performans çıktılarına dönüştürmesine olanak tanıdığı şeklinde açıklanabilir (Hobfoll, 1989; Halbesleben, 2010).

Örgütsel bağlılık ile İş performans ilişkisi

Örgütsel bağlılık, herhangi bir meslekte çalışan kişinin çalıştığı kuruma karşı duyduğu duygusal bir aidiyet hissi, kuruluşun hedeflerini benimsemesi ve kurumda kalma yönündeki güçlü arzusu olarak ifade edilebilir. Temelde çalışanların kuruma yönelik tutumlarını, çalışma isteklerini ve motivasyonlarını şekillendiren bu kavram, genellikle duygusal (kalma isteme), devamlılık (kalma zorunluluğu) ve normatif (kalmasının gerekli olduğuna dair kuvvetli inanç) bağlılık olmak üzere üç ana boyutta incelenir (Meyer ve Allen, 1991).

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamaları daha önce de belirtildiği üzere, çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmasını hedeflemekteydi. Bu bağlamda, örgütsel bağlılık olgusu da sadece bir insan kaynakları kavramı olmaktan çıkarak, güvenlik kültürünün ve performansının bir unsuru olarak da değerlendirilebilir. Çalışanın örgütüne duyduğu bağlılık arttıkça, işyerindeki güvenlik kurallarına uyumu (güvenlik uyumu) ve güvenlikle ilgili faaliyetlere gönüllü katılımı (güvenlik katılımı) da artış gösterir. Özellikle duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, kendilerine değer verildiğini hissettikleri için İSG önlemlerini bir yükümlülük değil, kendi sağlıkları ve iş arkadaşlarının güvenliği için bir zorunluluk olarak görürler. Bu durum da olumlu bir güvenlik ikliminin oluşmasına ve kazaların önlenmesine doğrudan katkı sağlayabilir.

Örgütsel bağlılık ile uyguladıkları işin performansı arasındaki ilişkiyi irdeleyen çalışmalar hem yerli hem de yabancı literatürde görülmektedir. Ülkemizde gerçekleştirilen bazı çalışmalar (Usta, 2023) çoğunlukla aralarındaki pozitif ilişkiyi desteklese de bağlılığın alt boyutları arasında farklar gözlemlenebilir. Duygusal bağlılık (kalma isteği), performansla en güçlü pozitif ilişkiyi gösterirken; devam bağlılığı (kalma zorunluluğu) ise daha zayıf, hatta negatif bir ilişki sergileyebilir (Meyer vd., 2002). Bu durum, bağlılığın kaynağının kritik olduğunu gösterir. Bazı çalışmalar bağlılığın etkisinin çoğunlukla dolaylı mekanizmalarla gerçekleştiğini ileri sürmektedir (Michael vd., 2005; Smith ve Wadsworth, 2009). Meyer, Allen ve Smith'in (1993) modeline göre, yüksek duygusal bağlılığa sahip çalışanlar, yalnızca görevlerini değil, aynı zamanda gönüllü olarak örgütsel vatandaşlık davranışları (iş arkadaşlarına yardım etme, çaba harcama) sergilerler. Bu bağlamsal performans davranışları ve artan

motivasyon (Meyer vd., 2002), çalışanların tutum ve davranışları aracılığıyla genel verimlilik ve uyguladıkları işin performansı üzerinde önemli bir iyileştirici rol oynar.

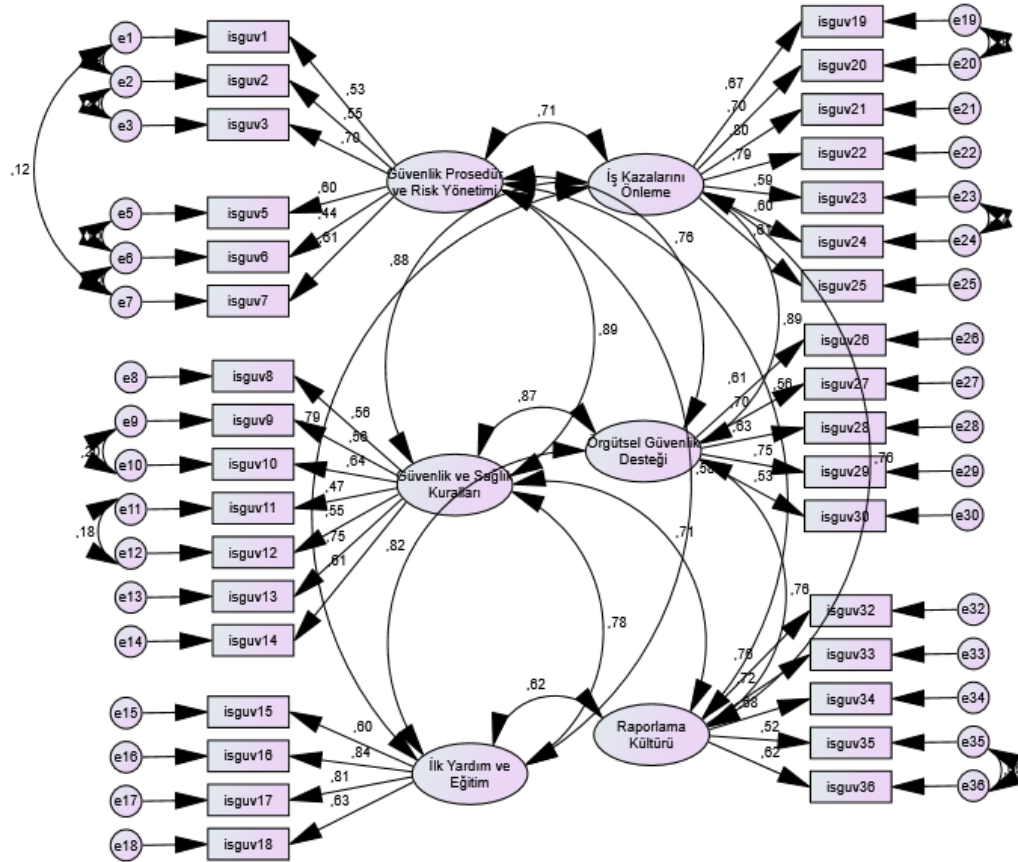
Metodoloji

İş sağlığı ve güvenliği yönetim uygulamaları ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik analizi sonuçları

İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeğinin tüm alt boyutları ile birlikte orijinal yapısına uygun olarak (36 madde ve 6 boyut) gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi, ölçekteki 2 soru sebebiyle ilk aşamada model uyum indeksleri uygun düzeylerde çıkmamıştır. Bu sorular çıkarılarak doğrulayıcı faktör analizi tekrarlandığında ise Tablo 1'deki sonuçlar elde edilmiş, Şekil 1 ile de görseli çizilmiştir. Tablo 1'de bazı temel bulguları değerlendirmek gerekirse, χ^2/sd değeri 2,91'den 2,16'ya düşerek modelin sadelik ve uyumunu iyileştirmiştir. RMSEA & SRMR olarak ifade edilen her iki değer de 0,07/0,06 seviyelerinden 0,05'e inmiştir. 0,05 değeri hem RMSEA hem de SRMR için çok iyi uyum kriterini karşılamaktadır.

Tablo 1: İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeğinin Model Uyum İndeksleri

Model Uyum İndeksleri	DFA 36 madde 6 boyut	DFA* 34 madde 6 boyut
Ki-Kare Değeri Serbestlik Derecesine Oranı	2,91	2,16
Yaklaşık Hatanın Kök Ortalama Karesi	0,07	0,05
Standartlaştırılmış Kök Ortalama Artık	0,06	0,05
İyilik Uyumu İndeksi	0,80	0,86
Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (Tucker-Lewis İndeksi)	0,891	0,90
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	0,83	0,91
Faktör Yüğü (Minimum/Maksimum)	-0,02 / 0,84	0,44 / 0,84
Ki-Kare Değeri Serbestlik Derecesine Oranı	0,55 / 0,89	0,56 / 0,89



Şekil 1: İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı

Tablo 2: Madde Analizi ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek Maddeleri	Std. β	t	r	A -0,9
Kurumda iş süreçlerinde yapılan her türlü değişiklik, personel ile paylaşılmaktadır.	0,53		0,4	
Kurumda muhtemel tehlikeler ve bunların yol açabileceği sonuçlar kuruluş içinde belirlenmiştir.	0,55	9,23**	0,5	
Kurumda uygulanan fiili çalışma yöntemleri, dokümanite edilmiş talimatlarla örtüşmektedir.	0,71	9,12**	0,6	
Kurumda personel, gerçekleştirdikleri her görev için geçerli prosedürleri rahatça ayırt edebilmektedir.	0,6	8,36**	0,5	0,78
Kurumda işin gerektirdiği görevleri yerine getirmek üzere kâfi personel mevcudiyeti sağlanmıştır.	0,44	6,76**	0,4	
Kurumda işlerin dağılımı ve hacmi, kabul edilebilir ve dengeli bir seviyede tutulmaktadır.	0,61	9,10**	0,5	
Kurumda uygun mola süreleri ile desteklenmiş makul bir mesai programı düzenlenmiştir.	0,56		0,5	
Kurumda güvenlik talimatlarına sahada her zaman riayet edilmektedir.	0,56	9,03**	0,5	
Kurumda yoğun iş dönemlerinde dahi emniyet kuralları takipten vazgeçilmemektedir.	0,64	9,92**	0,6	
Kurumda işe giriş süreçlerinden önce sağlık kontrolleri gerçekleştirilmektedir.	0,47	7,85**	0,4	0,79
Kurumda istihdam edildikten sonra belirli aralıklarla sağlık tetkikleri yapılmaktadır.	0,55	8,86**	0,5	
Kurumda iş güvenliği ve sağlığını tehdit eden durumlar azami ölçüde elimine edilmektedir.	0,75	10,94**	0,7	
Kurumda özel hassasiyet gerektiren çalışan grupları, risk analizinde ayrıca değerlendirilir.	0,61	9,59**	0,6	
Kurumda bir kaza vukuunda ilk ve acil tıbbi müdahale sağlanabilmektedir.	0,6		0,5	
Kurumda sağlığı tehdit eden unsurlara yönelik olarak personele bilinçlendirme eğitimleri sunulur.	0,84	12,19**	0,7	0,8
Kurumda işletmede görev yapanlara hijyen ve genel sağlık konularında dersler sağlanır.	0,81	11,95**	0,6	
Kurumda çalışanlar için temel ilk yardım eğitimleri organize edilmektedir.	0,63	10,16**	0,5	
Yüksek risk içeren görevlerdeki personel, koruyucu ekipmanları (kask, gözlük, iş elbisesi vb.) kullanmayı sürdürmektedir.	0,67		0,6	
Tehlike arz eden alanlara giriş, sadece özel yetkilendirilmiş ve tam donanımlı çalışanlar için mümkündür.	0,7	15,79**	0,7	0,82
Riskli işlerde görev alanların İSG prosedürlerine uygunluğu, kurum içi periyodik kontrollerle sürekli denetim altındadır.	0,8	13,88**	0,7	
İş güvenliği denetimlerinden doğan eksiklikler takip edilmekte ve düzeltici faaliyetlerle giderilmektedir.	0,79	13,67**	0,7	
Kurumumuzda fiziki yerleşim planı ve ışıklandırma düzenlemeleri gerçekleştirilmiştir.	0,59	10,64**	0,6	0,77
Kurumumuzda atıkların uygun ve etkin şekilde imhası (bertarafı) süreci yürütülmemektedir.	0,6	10,77**	0,6	
Görev yaptığım alanda emniyet ve sağlıkla ilgili donanımlar mevcuttur.	0,61	11,04**	0,6	
Çalışma bölgemizde gerekli ve süratli tıbbi müdahale temin edilmektedir.	0,61		0,6	
Personelin tam olarak iyileşmesi için gerekli olan süre tanınmaktadır.	0,7	11,28**	0,6	
İş kazası sonucu sakatlanma durumunda uygun bir telafi (tazminat) ödenmektedir.	0,63	10,42**	0,6	0,78
Kurum, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun hareket etmektedir.	0,75	11,81**	0,7	
Personelin özel tıbbi bilgileri gibi mahrem durumlarının gizliliğine dikkat edilmektedir.	0,53	9,06**	0,5	
Kurumda meydana gelen tüm kaza ve olaylar düzenli olarak kayıt altına alınır ve raporlanır	0,76		0,6	
Güvenlik açığı oluşturan halleri bildirmem konusunda güçlü bir şekilde teşvik ediliyorum.	0,72	13,11**	0,5	
Kurumda emniyetli çalışmayı sürdürmek için olay bildirimleri büyük önem taşımaktadır.	0,68	12,39**	0,5	0,81
Çalışanlar, "ramak kala" durumlarını rapor etme konusunda gönüllüdür.	0,53	9,59**	0,5	
Çalışanlar, gerçekleşen kazaları bildirmekten kaçınmamaktadır.	0,62	11,43**	0,5	

r: Madde Toplam Korelasyonu **p<0,01

Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve ölçek sorularına ait her bir madde analizi sonuçları (Tablo 2), İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeğindeki maddelerin faktör yüklerinin uygun sınırlar içinde yer aldığını ve bu yüklerin t değerlerinin $\alpha = 0,01$ düzeyinde anlamlı olduğunu ortaya koymuştur. Güvenirlik analizlerine bakıldığında ise, ölçeğin genel iç tutarlılığının mükemmel düzeyde olduğu, Cronbach Alfa = 0,94 ve yedi farklı alt boyuta ait Cronbach Alfa katsayılarının da kabul edilebilir düzeyin üzerinde (0,77 ile 0,82 aralığında) olduğu saptanmıştır. Ayrıca, tüm maddelerin ölçek

bütünüyle uyumu, madde-toplam korelasyon değerlerinin 0,20 kritik eşikini aşarak 0,40-0,69 aralığında seyrettiği tespit edilmiştir. Sonuç olarak, uygulanan hem geçerlik hem de güvenilirlik testleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Ölçeğinin nihai 34 maddesi ve 6 boyut içeren yapısıyla alanda kullanılmaya uygun bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir.

İş performansı değerlendirme ölçeğine ait geçerlilik ve güvenilirlik analizleri

5 maddelik ve tek boyutlu olarak tasarlanan İş Performansı Ölçeğinin orijinal yapısı ile uygulanan doğrulayıcı faktör analizinin (DFA) başlangıç aşamasında, elde edilen model uyum indeksleri yeterli düzeyde bulunamamıştır. Bu nedenle, tatmin edici sonuçlara ulaşmak amacıyla, model üzerinde kovaryans bağlantıları kullanılarak DFA işlemi tekrar edilmiş ve bu düzeltmenin sonucunda Tablo 3'teki bulgular elde edilmiştir. Tablo 3'teki sonuçlara göre kovaryans bağlantısıyla model uyum indekslerinin çok iyi düzeye ulaştığı; faktör yüklerinin uygun aralıklarda olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3: İş Performansı Ölçeğinin Model Uyum İndeksleri

Model Uyum İndeksleri	DFA* 5 madde 1 boyut
Ki-Kare Değeri Serbestlik Derecesine Oramı	0,52
Yaklaşık Hatanın Kök Ortalama Karesi	0,00
Standartlaştırılmış Kök Ortalama Artık	0,01
İyilik Uyumu İndeksi	0,99
Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (Tucker-Lewis İndeksi - TLI olarak da bilinir)	1,00
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	1,00
Faktör Yüğü (Minimum/Maksimum)	0,42 / 0,84

Tablo 4: İş Performansı Ölçeğinin DFA ve Madde Analizi Sonuçları

Madde	Std. β	t	r	A
1. Daima, pozisyonumun gerektirdiği sorumlulukları eksiksiz bir şekilde yerine getiririm.	0,63		0,49	
2. Pozisyonumdan beklenen yükümlülükleri başarılı bir şekilde icra ederim.	0,84	9,93**	0,64	
3. Ana sorumluluklarımı tamamlama konusunda zorluk yaşıyorum.	0,42	6,93**	0,32	0,76
4. Yükümlülüklerimin kapsamındaki hiçbir işi aksatmam.	0,63	9,66**	0,68	
5. Mesleğimin zorunlu kıldığı resmi ve prosedürel işleri yaparım.	0,52	8,25**	0,59	

r: Madde Toplam Korelasyonu **p<0,01

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve madde analizlerinden elde edilen analiz sonuçları (Tablo 4) İş Performansı Ölçeğindeki maddelerin beklenen faktör yüklerine sahip olduğunu göstermiştir. Bu yüklerin tamamı, $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Güvenilirlik incelemesi sonucunda, ölçeğin genel tutarlılığını temsil eden Cronbach alfa katsayısı 0,76 olarak belirlenmiştir.

Ayrıca, ölçekteki her bir maddenin ölçeğin tamamı ile uyumunu ölçen madde-toplam korelasyon değerlerinin 0,42 ile 0,68 arasında değiştiği ve tüm değerlerin 0,20 eşikinin üzerinde olduğu gözlemlenmiştir. Özetle, yürütülen geçerlik ve güvenilirlik analizleri neticesinde, İş Performansı Ölçeğinin beş madde ve tek faktörden oluşan yapısının hem güvenilir hem de geçerli bir ölçüm aracı olduğu sonucuna varılmıştır.

Örgütsel bağlılığın geçerlilik ile güvenilirlik analizi sonuçları

Çalışmada Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık modelinin sadece "Duygusal Bağlılık" (Affective Commitment) boyutu analiz için seçilmiştir. Örgütsel bağlılığın üç boyutu (Duygusal, Devam, Normatif) arasında, iş performansını ve verimliliği anlamlı şekilde yordayan **tek boyutun** genellikle duygusal bağlılık olduğu literatürde (Meyer ve Allen, 1991; Meyer, 2002) belirtilmiştir. Örgütsel Bağlılığın sadece duygusal bağlılık boyutunun değerlendirildiği ölçeğin esas alınan (4 madde ve tek faktörlü) orijinal yapısıyla gerçekleştirilen ilk Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) aşamasında, elde edilen model uyum indeksleri çeşitli modifikasyonlar neticesinde Tablo 5'te detaylı olarak sunulmuştur.

Tablo 5: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Duygusal Bağlılık Boyutunun Model Uyum İndeksleri

Model Uyum İndeksleri	DFA* 4 madde 1 boyut
Ki-Kare Değeri Serbestlik Derecesine Oramı	1,03
Yaklaşık Hatanın Kök Ortalama Karesi	0,01
Standartlaştırılmış Kök Ortalama Artık	0,00
İyilik Uyumu İndeksi	0,99
Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (Tucker-Lewis İndeksi - TLI olarak da bilinir)	1,00
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	1,00
Faktör Yüğü (M Minimum/Maksimum)	0,80 / 0,89

Tablo 5'teki sonuçlar değerlendirildiğinde, kovaryans bağlantısı ile model uyum indekslerinin oldukça iyi bir seviyede olduğu; faktör yüklerinin ise uygun aralıklarda olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Duygusal Bağlılık Boyutunun Ölçek Madde Analizi Sonuçları

Madde	Std. β	t	r	A
1. Bu kurum benim için oldukça güçlü bir anlam ifade eder	0,80		0,81	
2. Bu kuruma karşı güçlü bir bağlılık duyuyorum	0,89	26,68**	0,88	0,93
3. Bu kurumda kendimi kurumun bir parçası olarak hissetmekteyim	0,88	19,49**	0,82	
4. Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı ve ait hissetmekteyim	0,89	19,84**	0,83	

r: Madde Toplam Korelasyonu **p<0,01

Tablo 6'da detayları verilen Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ve madde analizi bulguları, Örgütsel Bağlılık Ölçeğindeki Duygusal Bağlılık Boyutunun tüm maddelerin yeterli düzeyde faktör yüklerine sahip olduğunu göstermektedir. Bu faktör yüklerinin t değerleri incelendiğinde, tamamının $p < 0,01$ anlamlılık seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığını ifade eden Cronbach alfa katsayısı 0,93 gibi yüksek bir değer almıştır. Ayrıca, maddelerin ölçek toplamıyla korelasyonlarının 0,80 ile 0,89 aralığında olduğu ve tüm değerlerin 0,20 eşliğinin oldukça üzerinde yer aldığı saptanmıştır. Sonuç olarak, gerçekleştirilen geçerlik ve güvenirlik değerlendirmeleri, Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Duygusal Bağlılık Boyutunun 4 ölçek maddesi ve tek faktörlü yapısının hem güvenilir hem de geçerli bir ölçüm aracı olduğunu kanıtlamaktadır.

Örgütsel bağlılığın iş performans üzerindeki aracı etkisinin araştırılması

Bu çalışma için kurulan yapısal model, tüm uyum indekslerinin ($\chi^2/sd=2,28$; RMSEA=0,05; NNFI=0,93; CFI=0,94) kabul edilebilir sınırların içerisinde. Sadece GFI değeri 0,86 olarak hesaplanmıştır; literatürde GFI için 0,90 ve üzeri değerler iyi uyum göstergesi olarak kabul edilse de; madde sayısının fazla olduğu ve model karmaşıklığının arttığı durumlarda bu değer 0,80 ile 0,90 arasında yer alması 'kabul edilebilir uyum' (marginal fit) olarak değerlendirilmektedir (Baumgartner ve Homburg, 1996; Doll vd., 1994). Bu bilgiye dayanarak, bu değer 0,86 sınır değerler içerisinde olduğu kabul edilmektedir. Doğrudan etkilere bakıldığında, iş sağlığı ve güvenliği değişkeninin hem örgütsel bağlılık ($\beta=0,53, p<0,01$) hem de iş performansı ($\beta=0,55, p<0,01$) üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve güçlü pozitif etkilere sahip olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda, örgütsel bağlılık değişkeni de iş performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir ($\beta=0,21, p<0,01$). İş performansındaki varyansın önemli bir kısmı (%31'i) iş sağlığı ve güvenliği tarafından açıklanmaktadır. Tüm bu sonuçlar, temel hipotezlerin desteklendiğini göstermektedir.

Ancak, dolaylı etki analizi sonuçları, örgütsel bağlılığın iş sağlığı ve güvenliği ile iş performansı arasındaki ilişkide anlamlı bir aracı rol oynamadığını ortaya koymaktadır (Kritik Oran = $1,37 < 1,96$). Bu durum, iş sağlığı ve güvenliğinin iş performansını artırma etkisinin büyük ölçüde doğrudan bir ilişki üzerinden gerçekleştiğini ve örgütsel bağlılık mekanizması üzerinden dolaylı bir katkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığını işaret etmektedir. Sonuç olarak, iş sağlığı ve güvenliği, örgütsel bağlılığı pozitif etkilemesine rağmen, performans üzerindeki en güçlü etkisini doğrudan bir kanal ile gerçekleştirmektedir. Analiz sonuçlarının hepsi birlikte değerlendirildiğinde, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının hem örgütsel bağlılığı hem de iş performansını, ayrıca örgütsel bağlılığın da iş performansını doğrudan ve pozitif etkilediğini doğrulamıştır. Buna karşın, iş sağlığı ve güvenliğinin performansa olan etkisinde örgütsel bağlılığın istatistiksel olarak anlamlı bir aracı rol üstlenmediği saptanmıştır.

Tablo 7: İş Sağlığı ve Güvenliği ve İş Performansı Üzerindeki Direkt ve Aracı Değişken ile olan Etkisi

Doğrudan Etki					Dolaylı Etki			
Bağımsız Değişken	Yol	Bağımlı Değişken	(SE)	R ²	Aracı Değişken	EB	SBT	R ² (EB)
İş Sağlığı ve Güvenliği	➡	Örgütsel Bağlılık	0,53 (0,11)	0,28				
Örgütsel Bağlılık	➡	İş Performansı	0,21 (0,08)	0,16				
İş Sağlığı ve Güvenliği	➡	İş Performansı	0,55 (0,09)	0,31				
İş Sağlığı ve Güvenliği	➡	İş Performansı	0,50 (0,11)		Örgütsel Bağlılık	0,03	1,37	0,02
$\chi^2/df=2,28$ RMSA: 0,05 SRMR: 0,09 GFI: 0,88 NNFI:0,93 CFI:0,94								
SBT: Sobel test istatistiği			EB=Etki büyüklüğü		*: p<0,05		**: p<0,01	

Sonuç

Yapılan bu araştırma, yüksek risk barındıran elektrik-elektronik endüstrisindeki iş sağlığı ve güvenliği (İSG) içerisinde yer alan uygulamaların çalışan performansına olan etkisini yapısal eşitlik modellemesiyle analiz etmiştir. Elde edilen bulgular, İSG uygulamalarının çalışanların iş performansları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve güçlü bir doğrudan etkiyi göstermektedir ($\beta=0,55$, $p<0,01$). Yani, işyerinde alınan güvenlik tedbirlerinin, sunulan eğitimlerin ve oluşturulan risk yönetimi prosedürlerinin çalışanların verimliliğini ve görev başarısını doğrudan artırdığı tespit edilmiştir. Ancak modelin en dikkat çekici sonucu, İSG uygulamaları ile iş performansı arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutunun herhangi bir aracılık rolü üstlenmemesidir (Kritik Oran = $1,37 < 1,96$). Her ne kadar İSG uygulamaları örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilese de ($\beta = 0,53$, $p < 0,01$), bağlılığın bu ilişkiye aracılık ederek performansı dolaylı yoldan artırma etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Bu sonuç bizlere, İSG uygulamalarının iş performansını artırıcı etkisinin, çalışanların kuruma karşı geliştirdiği duygusal ve tutumsal bağlılık gibi ikincil faktörlerden bağımsız bir kanal üzerinden işlediğini düşündürmektedir. Araştırmacılar, bu durumu, çalışanların İSG tedbirlerini çoğunlukla bir yasal zorunluluk olarak algılamasına bağlamaktadır. Yasal gereklilik olarak görülen bu uygulamalar, güvenli bir çalışma ortamı sağlasa da çalışanların duygusal bağlılığında beklenen büyük bir sıçramaya yol açmamıştır. Dolayısıyla, İSG'nin performans üzerindeki katkısı, risklerin azalmasıyla sağlanan operasyonel süreklilik ve engellenen verimlilik kayıpları gibi somut ve direkt mekanizmalarla açıklanmaktadır; bu da İSG'nin yönetim için salt bir uyum unsuru değil, doğrudan operasyonel mükemmeliyetin bir girdisi olarak ele alınması gerektiğini bu endüstri nezdinde teyit etmektedir.

Hakem Değerlendirmesi / Peer-review:

Dış bağımsız

Externally peer-reviewed

Çıkar Çatışması / Conflict of interests:

Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

The authors have no conflict of interest to declare.

Finansal Destek / Grant Support:

Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

The authors declared that this study has received no financial support.

Yazar Katkıları / Author Contributions:

Fikir/Kavram/Tasarım - *Idea/Concept/Design*: B.T., Ö.E. Veri Toplama ve/veya İşleme - *Data Collection and/or Processing*: B.T. Analiz ve/veya Yorum - *Analysis and/or Interpretation*: B.T., Ö.E. Kaynak Taraması - *Literature Review*: B.T., Makalenin Yazımı - *Writing the Article*: B.T., Ö.E. Eleştirel İnceleme - *Critical Review*: Ö.E., Onay - *Approval*: B.T., Ö.E.

Kaynakça / References

- Adriansyah, P., Sopyan, Y., & Haryono, S. (2022). The effect of safety leadership, safety culture, and safety behavior on safety performance after a company merger: A case study. *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*, 6(2), 187–199.
- Akyüz, H. M., & Aktaş, B. Y. (2020). İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının örgütsel bağlılığa olan etkisi: Bir alan araştırması. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(20), 1083–1114.
- Albayrak, G., & Tuna, F. (2021). Un sanayi sektöründe İSG kültürünün güvenlik performansına etkisi. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (32), 160–166.
- Al Shamaileh, K. M. A. (2025). Organisational safety from individuals' point of view. *European Academic Research*, 12(11), 6032–6047.
- Amponsah-Tawiah, K., & Mensah, J. (2016). Occupational health and safety and organisational commitment: Evidence from the Ghanaian mining industry. *Safety and Health at Work*.
- Baydar, M., & Çavuş, A. H. (2019). İş sağlığı-güvenliği, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Erzurum ve İstanbul uygulaması. *İş ve Hayat Dergisi*, 9, 231–247.
- Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C., & Burke, M. J. (2009). Workplace safety: A meta-analysis of the roles of person and situation factors. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1103–1127. <https://doi.org/10.1037/a0016172>
- Dursun, S. (2013). İş güvenliği kültürünün çalışanların güvenli davranışları üzerine etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2).
- European Statistical Office. (2025). Accidents at work statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents_at_work_statistics
- Eurostat. (2025). Fatal accidents at work by economic activity (NACE Rev. 2) [Data set]. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_mi_01/default/table?lang=en
- Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J. M., & Vázquez-Ordás, C. J. (2007). Safety management system: Measuring its implementation and its influence on occupational safety. *Journal of Safety Research*, 38(6), 627–641. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2007.09.001>
- Gabelica, M., van der Heijden, B. I. J. M., & de Lange, A. H. (2017). A systematic review of the relationship between occupational safety and health and business performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 481–498.
- Glendon, A. I., & Litherland, D. K. (2001). Safety climate factors, group differences and safety behaviour in road construction. *Safety Science*, 39(3), 157–188.
- Gök, M., Çelik, M., & Dursun, N. D. (2025). Effects of occupational safety performance on work engagement of emergency workers: Mediating role of job satisfaction. *Journal of Health and Safety at Work*, 4(1), 32–41.
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, antecedents, and outcomes. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 8(1), 102–117.
- Havold, J. I., & Nasset, E. (2009). From safety culture to safety orientation: Validation and simplification of a safety orientation scale using a sample of seafarers working for Norwegian ship owners. *Safety Science*, 47, 305–326.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualising stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- International Labour Organization. (2022). *ILO declaration on fundamental principles and rights at work and its follow-up (1998), as amended in 2022*. Geneva, Switzerland.
- Karacan, E., & Erdoğan, Ö. N. (2011). İşçi sağlığı ve iş güvenliğine insan kaynakları yönetimi fonksiyonları açısından çözümsel bir yaklaşım. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (21), 102–117.
- Kördeve, M. K., & Gümüş, E. (2018). İş sağlığı ve güvenliği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir alan araştırması. *Sağlık Yönetimi Dergisi*, 2(1), 51–66.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organisational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organisations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organisation: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52.
- Michael, J. H., Evans, D. D., Jansen, K. J., & Haight, J. M. (2005). Management commitment to safety as organisational support: Relationships with employee attitudes and safety performance. *Journal of Safety Research*, 36(2), 171–179. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2005.03.002>
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). Safety climate and safety at work: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946–958.
- Özkılıç, Ö. (2005). *İş sağlığı ve güvenliği, yönetim sistemleri ve risk değerlendirme metodolojileri*. TİSK Yayınları.
- Parlar, S. (2008). Sağlık çalışanlarında göz ardı edilen bir durum: Sağlıklı çalışma ortamı. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 7(6), 552–553.
- Puspitasari, I., & Hidayat, Z. (2022). The effect of work environment, OHS, and job satisfaction on employee performance. *Journal of Economics, Management and Trade*, 28(2), 1–13.
- Putri, A. E., Rahmawati, A., & Purnomo, B. B. (2025). The role of job satisfaction in mediating the influence of organisational practices on employee performance: A study of the PIR-based sandwich panel industry. *International Journal of Indonesian Business Review*, 11(2), 133–146.
- Robson, L. S., Clarke, J. A., Cullen, K., Bielecky, A., Severin, C., Bigelow, P. L., Irvin, E., Tarsane, A., Morrow, C., & Mahood, Q. (2007). The effectiveness of occupational health and safety management system interventions: A systematic review. *Safety Science*, 45(3), 329–353. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2006.07.003>
- Smith, A., & Wadsworth, E. (2009). *Safety culture, employee well-being and organisational performance*. IOSH.
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2023). *SGK istatistik bülteni, 2022* (Sayı 31).
- Tepe, S., & Eti, S. (2022). Örgütsel bağlılığın iş güvenliğine etkisi. *Uluslararası Erken Çocukluk Eğitimi Çalışmaları Dergisi*, 4(1), 27–34.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi. (2012). *6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu*. T.C. Resmî Gazete.
- Usta, T. (2023). Örgütsel bağlılığın iş performansı üzerindeki etkisi: Türkiye'de yapılan çalışmalar üzerinde bir meta analiz çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 139–152.
- Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2010). Safety management practices and safety behaviour: Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation. *Accident Analysis & Prevention*, 42(6), 2082–2093. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2010.06.021>
- Vredenburg, A. G. (2002). Organisational safety: Which management practices are most effective in reducing employee injury rates? *Journal of Safety Research*, 33(2), 259–276. [https://doi.org/10.1016/S0022-4375\(02\)00016-6](https://doi.org/10.1016/S0022-4375(02)00016-6)
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organisational commitment as predictors of organisational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*.