

Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Performans Arasındaki İlişkide Örgütsel Kültürün Aracı Rolü: Bitlis'te Özel Bir Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma¹

The Mediating Role of Organizational Culture in the Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Performance: A Study on the Employees of a Private Hospital in Bitlis

Hanifi DEMİR ^a Mustafa METE ^b Mehmet Akif ERÇELİK ^c

^a Bitlis Eren Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO, Optisyenlik Programı, Bitlis, Türkiye. hdemir1@beu.edu.tr

^b İstanbul Aydın Üniversitesi, Anadolu Bil MYO, Sağlık Kurumları İşletmeciliği Bölümü, İstanbul, Türkiye. mustafamete@aydin.edu.tr

^c Bitlis Eren Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Muhasebe ve Vergi Bölümü, Bitlis, Türkiye. maercelik@beu.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Örgütsel Bağlılık
Örgütsel Performans
Örgüt Kültürü

Gönderilme Tarihi 22

Haziran 2023

Revizyon Tarihi 14 Aralık
2023

Kabul Tarihi 20 Aralık 2023

Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

Amaç – Çalışanların işyerlerine bağlılıklarının sağlanması ve çalışma performansının artırılması tüm organizasyonlar için oldukça önemli bir olgudur. Organizasyonda insanların davranış şeklini ve işlerin yapılma biçimini şekillendiren ve işletmede değerler, normlar, inançlar, tutumlar ve varsayımlar kalıbı olarak ifade edilebilen örgütsel kültürü yönetmek, sağlık sistemi reformunun gerekli bir parçası olarak giderek daha fazla ilgi görmektedir. Sağlık kurumlarında istenen örgütsel bağlılığa ulaşmak ve örgütsel performansı geliştirmek için prosedürel yönden değişikliklerin yanı sıra organizasyonun büyük bir kültürel dönüşümü sağlanması gerekmektedir. Çalışma, sağlık kurumlarında ve çalışmanın özelinde özel sağlık kurumlarında çalışanların davranış şeklini ve işlerin yapılma biçimlerinin temelini oluşturan örgütsel kültürün, örgütsel bağlılık ve örgütsel performans arasındaki ilişkide aracılık rolünün olup olmadığını anlamayı amaçlamaktadır.

Yöntem – Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Veri toplama işleminde ise anket tekniği kullanılan tanımlayıcı ve ilişkisel bir araştırmadır. Araştırma evrenini Bitlis ili Tatvan ilçesinde bulunan özel Tatvan Can Hastanesindeki tüm çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı dönemde ilgili hastanede 70 kişi klinisyen ve 110 kişi idari personel olmak üzere toplam 180 görevli bulunmaktadır. Veri toplama araçları olarak örgüt kültürü, örgütsel bağlılık ve örgütsel performansı ölçmeye dönük ölçekler anket tekniği kullanılarak uygulanmıştır. Verileri analiz etmek için tanımlayıcı ve çıkarımsal istatistikler kullanılmıştır. Veriler SPSS ve AMOS yazılımları kullanılarak analiz edilmiştir.

Bulgular – Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ile örgüt kültürü arasında, örgüt kültürü ile örgütsel performans arasında ve son olarak örgütsel performans ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra çalışan performansı üzerinde örgüt kültürünün örgütsel bağlılığa göre daha fazla etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tartışma – Elde edilen sonuçlara göre örgütsel bağlılık ve örgütsel performans arasında örgüt kültürünün aracılık rolünün olduğu söylenebilir

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Organizational
Commitment
Organizational
Performance
Organization Culture

Received 22 June 2023

Revised 14 December 2023

Accepted 20 December 2023

Purpose – Ensuring the commitment of employees to their workplaces and improving their work performance is a very important phenomenon for all organizations. Managing the organizational culture, which shapes the way people behave and do things in the organization and can be expressed as a pattern of values, norms, beliefs, attitudes and assumptions in the enterprise, is gaining more and more attention as a necessary part of the health system reform. In order to achieve the desired organizational commitment in health institutions and improve organizational performance, it is necessary to make procedural changes, as well as a major cultural transformation of the organization. The study aims to understand whether the organizational culture, which forms the basis of the behavior of employees in health institutions and, in particular, private health institutions, and the way work is done, has a mediating role in the relationship between organizational commitment and organizational performance.

Design/methodology/approach – Quantitative research method has been adopted in this research. In the data collection process, the survey technique is a descriptive and relational research used. All employees at the private Tatvan Can Hospital located in Tatvan district of Bitlis province make up the research universe.

¹ Bu çalışmada, Biruni Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde kabul edilen “Sağlık Kurumlarında Örgütsel Kültürün Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Performansına Olan Etkisi: Bitlis ve Tatvan Devlet Hastaneleri Örneği” başlıklı doktora tezinden esinlenilmiştir.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Demir, H., Mete, M., Erçelik, M. A. (2023). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Performans Arasındaki İlişkide Örgütsel Kültürün Aracı Rolü: Bitlis'te Özel Bir Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (4), 2698-2710.

Article Classification:
Research Article

During the period when the research was conducted, there were a total of 180 staff members, including 70 clinicians and 110 administrative staff in the relevant hospital. As data collection tools, scales aimed at measuring organizational culture, organizational commitment and organizational performance were applied using the questionnaire technique. Descriptive and inferential statistics were used to analyze the data. The data were analyzed using SPSS and AMOS software.

Findings – As a result of the research, it was concluded that there are statistically significant relationships between organizational commitment and organizational culture, between organizational culture and organizational performance, and finally between organizational performance and organizational commitment. In addition, it was concluded that organizational culture is more effective on employee performance than organizational commitment.

Discussion – According to the results obtained, it can be said that organizational culture has a mediating role between organizational commitment and organizational performance.

1. Giriş

Günümüzde işletmeler faaliyetlerini sürdürürken hızlı büyüme, sürekli kendilerini geliştirme, karlılık, geleceğe hazırlık ve faaliyetlerinde en üst sıralarda yer alma gibi amaçlara yoğunlaşmışlardır. Ayrıca günümüzde örgütler sürekli değişen ve bu değişimlerin tahmin edilmesi oldukça zor olan bir ortamda çalışmaktadır. Bu amaç ve koşullar, işletmelerin yüksek performans elde etmek için değişiklikler üzerinde çok fazla zaman ve para harcamasına neden olmaktadır. Bu nedenle, bir işletmede yüksek performansın oluşturulabilmesi için örgütsel performansı etkileyen faktörlerin belirlenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda yapılan araştırmalar, örgütsel performans üzerinde etkili olabilecek faktörler arasında, işletmelerin örgütsel kültürü ve çalışanların örgütsel bağlılığının yer aldığını ortaya koymuştur. (Nikpour, 2017) Diğer bir ifadeyle çalışanların işyerlerine bağlılıklarının sağlanması ve çalışma performansının artırması tüm organizasyonlar için oldukça önemlidir. Örgütsel kültür ise bu süreçte işletmelerin tüm işlem ve eylemlerine etki etmektedir (Mert, 2018).

Bu araştırma bağlamında, örgüt kültürünün örgütsel bağlılık ve örgütsel performans arasındaki ilişkide aracı rolü olduğu ileri sürülmektedir. Bu aracı rolünü sağlık sektöründe çalışanlar üzerinde araştırmak amacıyla yürütülen bu araştırmada öncelikle örgütsel kültür, örgütsel bağlılık ve örgütsel performans konularında literatür taraması yapılarak, araştırmaya dönük geliştirilen hipotezlere yanıt aranmış ve örgütsel kültürün, örgütsel bağlılık ve örgütsel performans arasındaki ilişkisi incelenmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgütsel Kültür

Uzun ve farklı unsurlarla dolu bir tarihe sahip kültür kavramı, Latince ikamet etmek, yetiştirmek veya onurlandırmak anlamına gelen “colere” kökünden gelmektedir. Kelime, özellikle küçük ve orta boy işletmeler açısından yeni bir olgu olmayıp, akademik alanda yerini alan bir kavramdır (Schein, 2004; Abdul-Halim vd., 2019). Kavrama yönelik literatürde en çok alıntı yapılan kültür tanımı ise ünlü kültür teorisyeni Edgar Schein tarafından yapılmıştır (Anagboso, 2011). Edgar H. Schein kültür kavramını grup bağlamında tanımlayarak, bir grubun dış adaptasyon ve iç bütünleşme sorunlarını çözerken öğrendiği ve bu sorunları çözmede işlerlik konusunda geçerli sayılabilecek kadar iyi çalışan ve grup üyeleri arasında paylaşılan temel varsayımların bir modeli olarak ifade etmiştir (Schein, 2010). Hofstede (2001) ise kültürü kısaca zihnin toplu programlanması; kendini yalnızca değerlerde değil, daha yüzeysel yollarla da örneğin; sembollerde, kahramanlarda ve ritüellerde gösteren zihnin ortaklaşa programlanması olarak tanımlamıştır. Bolman ve Deal’ in (2021) aktarımına göre ise kültür kısa ve öz biçimde “işleri yapma şeklimiz” olarak tanımlanarak, hem süreç hem de bir ürün olarak ele alınmıştır. Bir ürün olarak kültür, deneyimden elde edilen bilgeliği bünyesinde barındırırken, bir süreç olarak ise, organizasyona yeni gelenlerin eski yöntemleri öğrenerek sonunda kendilerinin de öğretmen oldukları ve edinilmiş olan bilgeliğin yenilenerek yeniden oluşturulmasıdır. Pettigrew (1979) ise kültürü; belirli bir zaman diliminde ve belirli bir grup için işleyen, açıkça ifade edilen ve toplu olarak kabul edilen anlamlar sistemi olarak ifade etmiştir.

Kurum kültürü, şirket kültürü ya da işletme kültürü ile eş anlamlı olarak kullanılan, bir o kadar da yeni olmayan (Koene, 1996 ve Büte, 2018) ve organizasyonların gerçekleştirdiği herhangi bir ticari faaliyette başarıya ulaşmada kritik bir faktör olarak kabul edilen örgütsel kültür kavramı ise, 1980’lerden bu yana araştırmacılar ve profesyoneller için bir tartışma odağı haline gelmiştir. Bu durum yıllar boyunca bu alanda çeşitli çalışmaların yapılmasına yol açmıştır. Kavramın somut olarak tanımlanması zor olduğu için, bu durum

sosyoloji, işletme ekonomisi ve sosyal psikoloji gibi farklı disiplinlerde ortak bir örgüt kültürü tanımı üzerinde anlaşılmasını da zor hale getirmiştir. Bundan dolayı da çeşitli yazarlar, yönetim uygulamalarında önemli konulardan biri olan kavramı farklı şekillerde tanımlamışlardır (Rajala vd., 2012; Al-Abdullat ve Dababneh, 2018; Aydın, 2018; Piwowar-Sulej, 2020; Mesfin vd., 2020). Örneğin, İngiliz sosyolog Elliott Jaques, 1952'de "The Changing Culture of a Factory" adlı kitabının yayınlanmasıyla, bir organizasyon kültürünün tanımlayan ilk organizasyon teorisyenidir (Hatch ve Cunliffe, 2013). Teorisyen örgütsel yönden kültürü; işletmedeki tüm işgörenler tarafından az ya da çok paylaşılan ve işletmeye de yeni dâhil olan bireyler tarafından öğrenilmesi gereken geleneksel düşünme ve bir şeyler yapma şekli olarak ifade etmiştir (Jaques, 1952). Sun (2008) ise örgütsel kültürün, örgüt personeli tarafından paylaşılan köklü değerler ve inançlar olarak ifade etmiştir. Araştırmacılar tarafından kavrama yönelik 4.600'den fazla araştırma makalesi yayımlandığı örgüt kültürünün (Yip vd., 2021) en yaygın tanımını Alshammari (2020); bir örgütün farklı durumlardaki eylem ve tepkileri olarak ifade etmiştir. Örgüt kültürü, insanları harekete geçiren sosyal enerjidir ve bir örgütte kolayca gözlemlenebilir ve somut olan şeylerin arkasındaki görünmez "güç" olarak kabul edilmektedir (Popa vd., 2019). İdari sistem içindeki tüm düzeylerde ve faaliyetlerde önemli bir rol oynayan örgüt kültürü kavramının yirminci yüzyılın ortalarındaki evriminden bu yana, bu kavram birçok şekilde tanımlanmıştır; ancak tüm bu tanımların ortak noktası ise, örgüt kültürünün üyeler arasında paylaşılan veya iletilen değerler, inançlar ve varsayımlardan oluşmasıdır (Nazarian, vd., 2017; Salama, 2018).

Örgütsel kültür değişik modeller altında çeşitli araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Bu modellerden biride Quinn ve Cameron modelidir. Quinn ve Cameron (1999) tarafından ele alınan örgütsel kültür modeli dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu her bir boyut, organizasyonların en önemli özelliklerini doğru bir şekilde ilişkilendirecek bir organizasyon kültürüne denk gelen yapıyı temsil etmektedir. Bu alt boyutlar; klan, adhokrazi, pazar ve hiyerarşi olarak tanımlanmaktadır. Grup kültürü olarak da bilinen klan kültürü; arkadaşça bir çalışma ortamı olarak da nitelendirilir. Çalışanlar bu kültür boyutunda birbirine bağlı bir topluluğun üyeleri gibi davranır. Sosyal ilişkiler, iş ilişkileri kadar değerlidir. Güçlü bir klan kültürüne sahip örgütlerde yöneticiler kadar çalışanlara da saygı gösterilir. Klan kültürüne benzer şekilde, hiyerarşi kültürü de iç yönelimlidir, ancak bürokratik kontrol önemlidir. Böyle bir kültürde kurallar ve roller açıkça tanımlanır ve sıkı bir şekilde takip edilir. Adhokrazi kültürü ise; hiyerarşi kültürüyle keskin bir karşıtlık içindedir. Adhokrazi kültüründe, çalışanlar önemli ölçüde hareket özgürlüğüne sahip olup, yenilik ve değişim çalışanların çoğunluğu tarafından önemli görülürken, bürokrasi yenilik ve değişimin önünde bir engel olarak görülür. Pazar kültürü ise; performans ve müşteriye referans alan bu alanlara odaklanmış bir kültür boyutudur (Aktaran: Myrvang vd., 2022). Bu çalışmada da Quinn ve Cameron (1999) tarafından ele alınan örgütsel kültür model ve bu modelin dört alt boyutu esas alınmıştır.

2.2. Örgütsel Bağlılık

Yönetim açısından yıllar geçtikçe farklı organizasyonlarında çok fazla ilgi görmeye başlayan örgütsel bağlılık konusunun 1970'lerden sonra araştırmalarda yoğun bir biçimde yer aldığı görülmektedir. Bu alanda yapılmış ilk çalışma ise 1956 yılında Whyte tarafından yapılmıştır. Bireyler ve organizasyonlar arasındaki uyumu incelemek için anahtar yapılardan biri olan örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili olarak birçok araştırmacı kavramı değişik şekillerde tanımlamıştır. Bundan dolayı literatürde yapılmış birçok tanım yer almaktadır. (Aktaran: Şimşek vd., 2020; Saha ve Bhattacharya, 2022) Örneğin Saha ve Bhattacharya 'nın (2022) aktarımına göre Mowday vd., örgütsel bağlılığı; kişinin örgütüyle kurduğu psikolojik ilişki olduğunu belirterek, kavramın organizasyondaki idealler, davranışsal bağlılık ve organizasyonda kalmaya devam etme durumlarıyla ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Çalışma dünyasında ise bireyin örgütsel bağlılığı, ilkeler ve kurumsal hedefler arasındaki ilişkide istenen hedeflere ulaşmak için organizasyona hizmet etme isteği olarak tanımlanmıştır.

Herhangi bir organizasyonda başarı için son derece önemli olan ve organizasyonların sürdürülebilir rekabet avantajına olumlu etkisi iş hayatında her geçen gün daha fazla kabul edilen bir gerçeklik olarak anlaşılan örgütsel bağlılığı (Kılınç ve Yener, 2019), Nagpal 'ın (2022) aktarımına göre Meyer ve Allen (1991) üç boyutu olan bir yapıda ele almışlardır. İlk boyut, çalışanların duygusal olarak bağlı oldukları ve örgüte aktif olarak katıldıkları duygusal bağlılık iken, ikinci boyut, devam bağlılığı olup, örgütten ayrılma ile ilgili ortaya çıkan maliyetlerdir. Üçüncü boyut ise normatif bağlılık olup, örgütte kalma zorunluluğunu ifade etmektedir. Meyer ve Allen (1991)' e göre özetle; duygusal bağlılık, çalışanın örgüte olan duygusal bağlılığını, özdeşleşmesini ve katılımını ifade etmektedir. Güçlü bir duygusal bağlılığa sahip olan çalışanlar, istedikleri için örgütte

çalışmaya devam etmektedirler. Devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkındalığını ifade etmektedir. Örgütle birincil bağı devam bağlılığına dayanan çalışanlar, buna ihtiyaç duydukları için organizasyonda kalmaktadırlar. Son olarak, normatif bağlılık, çalışmaya devam etme zorunluluğu hissini yansıtır. Yüksek düzeyde normatif bağlılığa sahip çalışanlar, örgütte kalmaları gerektiğini hissetmektedirler. Meyer ve Allen (1991)' e bu üç yaklaşımın ortak noktası, bağlılığın psikolojik bir durum olarak ele alındığı yaklaşımdır. Bu yaklaşımın ortak noktaları ise; bağlılık çalışanın kuruluşla olan ilişkisini karakterize ederken kuruluşta üyeliğin sürdürülmesi veya üyeliğin sona erdirilmesi kararı üzerinde etki etmektedir. Bu araştırmada Meyer ve Allen (1991) tarafından yapılan örgütsel bağlılık sınıflaması (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) esas alınarak gerçekleştirilmiştir.

2.3. Örgütsel Performans

Organizasyona yönelik araştırmalar içindeki tüm kavramlar arasında muhtemelen en önemlilerinden sayılabilen performans kavramı Fransızca kökenli olup, Türkçe 'ye de bu dilden geçmiştir. Kavramın insan kaynaklarının yönetsel boyutunda çok kez kullanılmasına rağmen terimin içerik ve sınırlarına yönelik tam bir tanımlama bulunmamaktadır. Her ne kadar bu kavrama dönük yapılan tanımlar bulunsun bile bu tanımların terimin anlamını ve içeriğini tümüyle karşılamadığı görülmektedir. Bu durumun temel nedenleri ise, performans teriminin birden çok boyutunun bulunması ve birçok farklı etkenden etkileniyor olmasıdır (Aktaran: Myrvang vd., 2022). On dokuzuncu yüzyılın ortalarında ortaya çıkan ve ilk olarak bir spor müsabakasının sonuçlarının yorumlanmasında kullanılan performans kavramı, insan faaliyetinin birçok yönlerinde giderek artan bir ilgi görmektedir. Kavram, yirminci yy. 'da evrim geçirmiş ve bir dizi kapsamlı tanımlar geliştirilmiştir. Bundan dolayı performans kavramını, özellikle çevresel faktörlerle ilişkilendirerek tanımlayan birçok makale veya çalışma bulunmaktadır (Mete vd., 2021). Örgütsel performans, organizasyonların hedefler, kalıplar, geçmiş kararlar ve diğer süreçler ile ürünler hakkında yargılar ve karşılaştırmalar yapmasına izin veren bir değerlendirme faaliyetidir. Özetle örgütsel performansın özü, değer oluşumudur (Lee vd., (2022). Bu çalışmada performans ölçmeye yönelik kavramlar için Örgütsel performans Ölçeği kullanılmıştır. Demir (2022) aktarımına göre ölçek; Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilmiş, daha sonraki süreçte ise Sigler ve Pearson (2000) ölçeğin dört maddelik kısa formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yürütmüşlerdir.

3. Yöntem

Araştırmada nicel yöntem kullanılmış olup, araştırma türünü ise ilişkisel (korelasyonel) araştırma oluşturmaktadır. Araştırmada veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi, kapsamı, probleminin ifade edilmesi, araştırmanın soruları ve hipotezleri, literatürün incelenmesi, evren ve örnekleme, veri toplama araçlarının neler olduğu, sınırlılıkları, araştırmada kullanılan ölçekler ve verilerin analizi hakkında bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışanların işyerlerine bağlılıklarının sağlanması ve çalışma performansının artırılması tüm organizasyonlar için oldukça önemli bir olgudur. Organizasyonda insanların davranış şeklini ve işlerin yapılma biçimini şekillendiren ve işletmede değerler, normlar, inançlar, tutumlar ve varsayımlar kalıbı olarak ifade edilebilen örgütsel kültürü yönetmek, sağlık sistemi reformunun gerekli bir parçası olarak giderek daha fazla ilgi görmektedir. Sağlık kurumlarında istenen örgütsel bağlılığa ulaşmak ve örgütsel performansını geliştirmek için yapısal ve prosedür yönünden değişikliklerin yanı sıra organizasyonun büyük bir kültürel dönüşümü sağlanması gerekmektedir. Çalışma bu dönüşümde sağlık kurumlarında var olan ve çalışanların davranış şeklini ve işlerin yapılma biçimlerinin temelini oluşturan örgütsel kültürün, örgütsel bağlılık ve örgütsel performans arasındaki ilişkide var olan aracı rolünü anlamayı daha da önemli kılmayı amaçlamaktadır.

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu araştırma sadece Bitlis il sınırları içinde bulunan özel bir hastanede görev yapan çalışanları kapsamaktadır. Zaman yetersizliği, ekonomiklik ve hedefe ulaşılabilirlik yönünden sadece özel bir hastane ile sınırlı tutulmuştur. Çalışmada ankete verilen cevapların bireyin kendi düşüncelerine ve gerçek durumuna göre doldurduğu şeklinde kabul edildiğinden bu durum araştırmanın kontrol edilemez bir sınırını oluşturmaktadır. Araştırma Bitlis il sınırları içinde bulunan özel bir hastanede görev yapan çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Araştırma belirli bir il ile sınırlı tutulan özel bir hastanede yapılması bu çalışmanın kontrol

edilebilir sınırlılığını oluşturmaktadır. Bu kontrol edilebilir sınırlılığa rağmen ulaşılan sonuçların, sağlık kurumlarında karar alma mekanizmalarında bulunanlar ile çalışanlara faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırmanın temelinde insanın olması ve sosyal bilim alanındaki araştırmalara özgü genel sınırlılıklarında bu araştırma için geçerli olduğu ve toplanan sayısal verilerin güvenilirliği ve geçerliliği verilerin elde edilmesinde kullanılan anket tekniğinin genel özellikleri ile sınırlıdır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmanın evrenini, ilgili özel hastanede araştırmanın yapıldığı dönemde çalışan 70 klinisyen ve 110 idari personel olmak üzere toplam 180 personel oluşturmaktadır. 180 kişinin tamamına anket elektronik ortamda ve yüz yüze ulaştırılmıştır. Örneklemenin evreni temsil etmesi oldukça önemlidir. Bir örneklemenin evreni temsil etmesi konusunda; ana kütlede %95 güven düzeyinde %5 bir hata payı öngörülerek seçilecek örneklem büyüklüğü 124 olarak hesaplanmıştır (Çıngı, 1994). Toplamda 125 kişi ankete cevap vermiştir. Bu sayı örneklemenin evreni temsil etmesi konusunda literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında yeterli kabul edilmektedir. Araştırma için İstanbul Aydın Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 01.12.2021 tarih ve 2021/12 toplantı numaralı ve E-45379966-050.06.04-34220 sayılı kararı ile Etik Kurul izni alınmıştır. Ayrıca araştırmanın yapıldığı özel hastaneden ön izin alınmıştır. Araştırmanın evrenini Bitlis ili Tatvan ilçesinde bulunan özel Tatvan Can Hastanesinin tüm çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma için gerekli etik kurul ve ilgili hastane izinleri alındıktan sonra 27-28 Ocak 2022 tarihleri arasında yüz yüze anket ve elektronik anket yöntemiyle 70 klinisyen ve 110 idari personel olmak üzere hastanede çalışan toplam 180 kişiye ulaşılmaya çalışılmıştır. 16 ifadeli örgüt kültürü, 18 ifadeli örgütsel bağlılık ve 4 ifadeli örgütsel performans ölçeğine ilişkin 114 kişiden elde edilen veriler yorumlanmıştır. Özel hastanede yapılan anketlerden 114 tanesi değerlendirmeye uygun görülmüştür. 11 tane ankette cevaplama eksikliği, tüm sorulara aynı cevapların verilmesi, anketin yarıda bırakılması vb. durumların olmasından dolayı değerlendirmeye uygun görülmemiştir. Anketlerin geri dönüş oranı %70'dir. Hastanedeki görevli personel anketi gönüllü olarak yanıtlamışlardır. Anketlerin uygulanmasında toplanan veriler, kolayda örnekleme yöntemiyle elde edilmiştir. Haşiloğlu, Baran ve Aydın'ın (2015) aktarımına göre kolayda örnekleme, ana kütle içerisinde seçilecek örnek kesimin araştırmacının yargılarında belirlendiği tesadüfi olmayan örnekleme yöntemidir. Kolayda örneklemede veriler, ana kütlede en kolay, hızlı ve ekonomik şekilde toplanmaktadır. Uygulamada kolayda örnekleme yönteminin kullanım oranının % 53 olduğu ve Türkiye'de yapılan çalışmaların yaklaşık %90'unda kolayda örnekleme yönteminin seçildiği aktarılmıştır. (Aktaran: Haşiloğlu vd., 2015).

3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

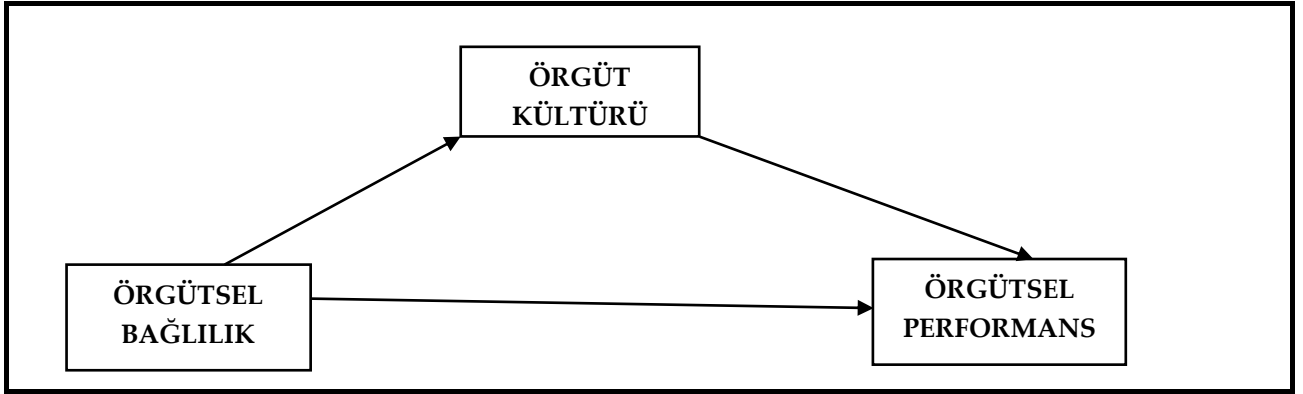
Araştırmada verilerin toplanmasında yüz yüze ve elektronik anket tekniği kullanılmış ve gönüllü olur formu ile çalışanlar bilgilendirilmiştir. Dört bölümden oluşan anketin ilk bölümünde demografik sorulara yer verilirken, ikinci, üçüncü ve dördüncü bölümlerde ise ölçek sorularına yer verilmiştir. Demografik sorular 9 ifadeden oluşmaktadır. Araştırma modelinde yer alan bağımsız değişken örgüt kültürü, aracı (mediator) değişken yetenek yönetimi ve endojen (bağımlı) değişken ise örgütsel bağlılık değişkenidir. Buna göre katılımcıların örgüt kültürü, yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılık algılarını ölçmek üzere bir anket formu hazırlanmıştır. Cevaplar 5'li Likert ölçeği ile alınmıştır (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Değişkenler arası ilişkileri inceleyen ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Verilerin toplanması için anket uygulaması yapılmıştır. Aracılık ilişkisini konu alan araştırmalara bakıldığında temel olarak aracı değişken olarak görülen değişkenin bağımsız değişken tarafından yordanması vurgulanmaktadır (Kılınç ve Yener, 2019). Araştırma ortamı kontrolsüz gündelik çalışma ortamında gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada katılımcıların örgütsel kültür, örgütsel bağlılık ve performans algılarını belirleyebilmek için Örgüt Kültürü Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Ve Örgütsel Performans Ölçeği olmak üzere üç farklı ölçek kullanılmıştır. Örgüt kültürü ölçeği için Karakılıç Yörük (2019) tarafından Türkçe 'ye uyarlanması ile geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan Cameron ve Quinn (1999) örgüt kültürü ölçeği kullanılmıştır. Karakılıç Yörük (2019) ilgili ölçeğin geçerliliğini tespit etmek için Cronbach Alfa değerini, 870 bulunmuştur. Bu sonuç ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu gösterdiğinden ölçeğin Türkçe' deki güvenilirlik ve geçerliliğinin uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cameron ve Quinn (1999) örgüt kültürü ölçeği; klan kültürü, adhokrasi kültürü, piyasa (pazar) kültürü ve hiyerarşi kültürü olarak dört boyuttan oluşmaktadır. Her boyut dörder ifade olup, ölçek toplam 16 ifadeden oluşmaktadır (Karakılıç Yörük, 2019).

Araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği ise Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilerek revize edilen ve üç alt boyutu olan ve her boyutunda altı maddesi bulunan 18 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması ile geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Dağlı ve arkadaşları (2018) tarafından yapılmış ve örgütsel bağlılık ile ilgili algıların incelenmesinde kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmada ölçeğin Dağlı ve arkadaşları (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan formu kullanılmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Boyutlarını; Duygusal, Devam ve Normatif Bağlılık oluşturmaktadır. Ölçek farklı araştırmalarda birkaç kez Türkçeye uyarlanarak kullanılmıştır (Özdemir ve İpek, 2020). Araştırmada performansı ölçmeye yönelik kavramlar için ise Örgütsel Performans Ölçeği kullanılmıştır. Özdemir ve Yirmibeş' e (2016) göre ölçek; Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilmiş, daha sonraki süreçte ise Sigler ve Pearson (2000) ölçeğinin dört maddelik kısa formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yürütmüşlerdir. Bu araştırmada da Çöl (2008) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ölçek formu kullanılmıştır. Çöl (2008) çalışmasında kullandığı ölçeğin güvenilirliğini test etmiş ve literatürde kabul gören 0.70'lik Cronbach alfa düzeyinin üzerinde bir değer olan, 8277 olarak bulmuştur.

3.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırma sağlık kurumlarında var olan ve çalışanların davranış şeklini ve işlerin yapılma biçimlerinin temelini oluşturan örgütsel kültürün, örgütsel bağlılık ve örgütsel performans arasındaki ilişkide var olan aracı rolünü ortaya çıkarmaya yönelik olduğundan araştırmanın ana hipotezi; örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık ile örgütsel performans arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezidir. Araştırmanın modeli ise Şekil 1'de tasarlandığı gibidir:



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmanın amacı ve modeli kapsamında H₁, H₂, H₃ ve H₄ olmak üzere dört temel hipotez ileri sürülmektedir. Bu dört temel hipotez aşağıda yer almaktadır.

H₁: Örgütsel bağlılık ile örgüt kültürü arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Örgüt kültürü ile örgütsel performans arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Örgütsel performans ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Örgütsel bağlılık ve örgütsel performans üzerindeki etkisinde örgüt kültürünün aracılık rolü vardır.

4. Bulgular

Katılımcıların demografik özellikleri ve araştırmada yer alan değişkenlere göre puan dağılımı Tablo 1'de gösterilmiştir. Tablo 1'e göre katılımcıların önemli bir kısmı (%57,9) 18-30 yaş aralığındadır. Ayrıca katılımcıların yarısından fazlası (% 54,4) erkektir. Eğitim durumlarına bakıldığında üniversite mezunlarının ağırlıkta (%60,5) olduğu görülmektedir. Medeni durum bakımından katılımcıların yarısından fazlası (% 66,7) bekârdır. Katılımcıların büyük bir kısmı (%90,4) yönetici olmayan personelden oluştuğu, devamında önemli bir bölümünün (%36,8) 1 yıldan az hastanede çalıştığı ve son olarak katılımcıların önemli bir bölümünün (%40,4) mevcut yöneticiler ile çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların yarısından fazlası (%58,8) genel idare hizmetleri sınıfındadır. Demografik özelliklere ilişkin son soru ortalama gelir olarak katılımcıların kendilerini hangi grupta gördüklerine ilişkin sorudur. Bu soruya da yarsına yakını (% 45,6) orta gelir grubu diye cevap vermiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Dağılımı

| Değişkenler | n | Yüzde | Örgüt Kültürü | | Örgütsel Bağlılık | | Örgütsel Performans | |
|------------------------------------|-----|-------|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------|---------------------|-----------------|
| | | | Ort. ^a | SS ^b | Ort. ^a | SS ^b | Ort. ^a | SS ^b |
| Yaş | | | | | | | | |
| 18-30 | 66 | 57,9 | 3,45 | 0,77 | 3,11 | 0,62 | 4,03 | 0,92 |
| 31-40 | 37 | 32,5 | 3,35 | 0,86 | 3,07 | 0,61 | 4,02 | 0,88 |
| 41-50 | 9 | 7,9 | 3,71 | 0,31 | 3,43 | 0,50 | 4,22 | 0,75 |
| 51 ve üstü | 2 | 1,8 | 3,00 | 0,70 | 3,44 | 0,23 | 0,00 | 0,00 |
| Cinsiyet | | | | | | | | |
| Kadın | 52 | 45,6 | 3,53 | 0,58 | 3,15 | 0,51 | 4,08 | 0,90 |
| Erkek | 62 | 54,4 | 3,34 | 0,89 | 3,11 | 0,68 | 4,04 | 0,88 |
| Eğitim | | | | | | | | |
| İlkokul | 4 | 3,5 | 2,59 | 1,15 | 2,68 | 1,16 | 3,31 | 1,70 |
| Ortaokul | 6 | 5,3 | 3,40 | 1,20 | 3,20 | 1,19 | 3,54 | 1,36 |
| Lise | 26 | 22,8 | 3,71 | 0,55 | 3,26 | 0,44 | 3,93 | 0,80 |
| Üniversite | 69 | 60,5 | 3,39 | 0,76 | 3,10 | 0,56 | 4,20 | 0,82 |
| Yüksek Lisans | 4 | 3,5 | 3,21 | 0,15 | 3,19 | 0,74 | 4,56 | 0,51 |
| Doktora | 5 | 4,4 | 3,35 | 1,02 | 2,96 | 0,39 | 3,50 | 0,30 |
| Medeni Durum | | | | | | | | |
| Evli | 38 | 33,3 | 3,42 | 0,86 | 3,15 | 0,73 | 4,07 | 1,01 |
| Bekar | 76 | 66,7 | 3,43 | 0,73 | 3,11 | 0,54 | 4,04 | 0,82 |
| Çalışma Pozisyonu | | | | | | | | |
| Yönetici | 11 | 9,6 | 3,11 | 1,12 | 2,91 | 1,02 | 3,54 | 1,69 |
| Diğer | 103 | 90,4 | 3,46 | 0,72 | 3,15 | 0,54 | 4,11 | 0,75 |
| Hastanedeki Çalışma Süresi | | | | | | | | |
| 1 yıldan az | 42 | 36,8 | 3,39 | 0,93 | 2,97 | 0,72 | 3,86 | 0,99 |
| 1-3 yıl | 33 | 28,9 | 3,56 | 0,63 | 3,30 | 0,57 | 4,16 | 0,91 |
| 4-6 yıl | 15 | 13,2 | 3,18 | 0,66 | 3,15 | 0,41 | 4,33 | 0,67 |
| 7-9 yıl | 16 | 14,0 | 3,53 | 0,59 | 3,16 | 0,40 | 4,15 | 0,70 |
| 10-12 yıl | 8 | 7,0 | 3,32 | 0,91 | 3,13 | 0,66 | 3,93 | 0,83 |
| Yönetici ile Çalışma Süresi | | | | | | | | |
| 1 yıldan az | 45 | 39,5 | 3,43 | 0,92 | 3,01 | 0,72 | 3,91 | 0,99 |
| 1-3 yıl | 46 | 40,4 | 3,45 | 0,65 | 3,22 | 0,52 | 4,13 | 0,84 |
| 4-6 yıl | 11 | 9,6 | 3,09 | 0,75 | 3,15 | 0,39 | 4,56 | 0,52 |
| 7-9 yıl | 7 | 6,1 | 3,54 | 0,64 | 3,05 | 0,50 | 3,96 | 0,83 |
| 10-12 yıl | 5 | 4,4 | 3,80 | 0,54 | 3,38 | 0,62 | 3,70 | 0,85 |
| Görev Hizmet Sınıfı | | | | | | | | |
| Genel İdare H. | 67 | 58,8 | 3,42 | 0,71 | 3,12 | 0,53 | 4,03 | 0,82 |
| Sağlık H. | 24 | 21,1 | 3,61 | 0,76 | 3,25 | 0,60 | 4,53 | 0,63 |
| Teknik Yard. H. | 23 | 20,2 | 3,25 | 0,94 | 3,01 | 0,79 | 3,63 | 1,07 |
| Ortalama Gelir | | | | | | | | |
| Düşük | 38 | 33,3 | 3,33 | 0,74 | 3,13 | 0,59 | 4,16 | 0,89 |
| Orta | 25 | 45,6 | 3,57 | 0,78 | 3,14 | 0,63 | 3,93 | 0,96 |
| Yüksek | 24 | 21,1 | 3,28 | 0,77 | 3,09 | 0,57 | 4,16 | 0,67 |

Sağlık Hizmetleri Sınıfı: Uzman Tabip, Tabip, Uzman Diş Tabibi, Diş Tabibi, Eczacı, Ebe, Hemşire, Klinik Psikolog, Fizyoterapist, Odyolog, Diyetisyen, Dil ve Konuşma Terapisti, Podolog, Sağlık Fizikçisi, Sağlık Teknikerleri(Tüm alanlar), Sağlık Teknisyenleri(tüm alanlar), Hemşire yardımcısı, Ebe Yardımcı, Psikolog, Biyolog, Çocuk Gelişimci, Sosyal Çalışmacı, Sosyal Hizmet Uzmanı, Sağlık Eğitimcisi/Tıbbi Teknolog, Sağlık İdarecisi vb.

Genel İdare Hizmetleri Sınıfı: Memur, VHKİ, Bilgisayar İşletmeni, Şef, Ayniyat Saymanı, Büro Personeli, Şoför vb.

Teknik Hizmetler/Yardımcı Hizmetler Sınıfı: Tekniker(tüm alanlar), Teknisyen, Teknisyen Yardımcısı, Hizmetli, 4/B Destek Personeli, Güvenlik Görevlisi, Sürekli İşçi vb.

^aOrtalama, ^bStandart Sapma

Faktör analizi sonucunda KMO değeri 0,812, serbestlik derecesi (df) 74 ve Bartlett testine göre sonuçlar ($p<0,01$) anlamlıdır. Bartlett Küresellik testi $p=,000 <,001$ olduğundan anlamlı çıkmıştır. Bu değerler dikkate alındığında değişkenler arasında faktör analizi yapılabileceği görülmektedir. Yapılan faktör analizinde literatürde yapılan diğer çalışmaların aksine hem örgüt kültürü hem de örgütsel bağlılık tek boyutlu çıkmıştır. Programın modifikasyonu da dikkate alınarak örgütsel bağlılık, örgüt kültürü ve örgütsel performans ölçekleri için yapılan faktör analizlerinde; örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin her birinden birer madde ölçekten çıkarılmıştır.

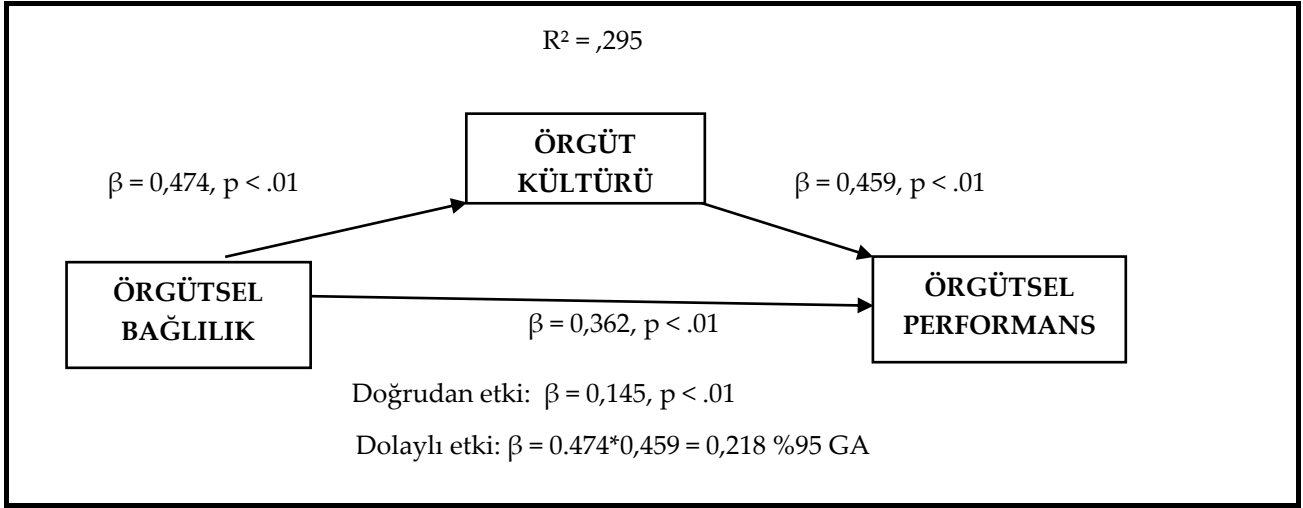
Çalışmanın değişkenlerine ait korelasyon ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2’de değerlendirilmiştir. Kalaycı 2009’ a göre iki değişken arasındaki korelasyon katsayısının yorumu; 0.00-0.25 arası çok zayıf, 0.26-0.49 arası zayıf, 0.50-0.69 arası orta, 0.70-0.89 arası yüksek ve son olarak 0.90-1.00 arası çok yüksek şeklinde yorumlanması gerektiği belirtilmiştir. Örgüt kültürü ile örgütsel performans arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve orta düzeyde ($r: .528$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($p<0.01$). Örgütsel bağlılık ile örgütsel performans arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve zayıf düzeyde ($r: .362$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($p<0.01$). Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve zayıf düzeyde ($r: .474$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($p<0.01$).

Tablo 2. Korelasyon ve Güvenirlik Değerleri

| | Ort. | SS | 1 | 2 | 3 |
|------------------------|------|-----|--------|--------|-------|
| 1. Örgüt Kültürü | 3.44 | .77 | (.93) | | |
| 2. Örgütsel Bağlılık | 3.13 | .60 | .474** | (.84) | |
| 3. Örgütsel Performans | 4.05 | .89 | .528** | .362** | (.94) |

** $p< .01$ (Çift yönlü); N: (114) Not: Ölçeklere ait Cronbach alfa katsayıları parantez içinde verilmiştir.

Aracılık rolünün olduğunun söylenebilmesi için bazı koşulların sağlanması gerekir. Aracılık rolünden bahsedilebilmesi için bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerindeki etkisi düşerken, aracı değişkenin bağımsız değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olması gerekir (Baron ve Kenny 1986; Meydan ve Şeşen, 2011; Gürbüz, 2019). İlk önce bağımsız değişkenin bağımlı ve aracı değişken üzerine etkisi daha sonra aracı değişkenin bağımlı değişkene etkisi ayrı ayrı test edilir. Daha sonra araştırma modeline göre aracı değişken modele dahil edilir. Bu bilgilere göre örgüt kültürünün aracılık rolünü test etmek için örgütsel bağlılığın, örgüt kültürü ($\beta: 0,474$; $p<0.01$) ve örgütsel performans ($\beta: 0,362$; $p<0.01$) üzerindeki etkisi ayrı ayrı test edildikten sonra örgüt kültürünün örgütsel performans ($\beta: 0,459$; $p<0.01$) üzerine etkisi test edilmiştir. Bir sonraki aşamada örgüt kültürü değişkeni modele aracı değişken olarak eklenmiştir. Modelde örgütsel bağlılığın örgütsel performans üzerinde etkisinin düştüğü ($\beta: 0,218$) ve örgüt kültürünün çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür ($p<0.01$).



Not: R^2 değerleri, açıklanan varyansı göstermektedir. GA: Güven Aralığı.

Şekil 2. Analiz Sonuçları

Yapılan analizlerin sonucunda örgütsel bağlılık ve örgütsel performans arasında örgüt kültürünün aracılık rolünün olduğu söylenebilir. Analiz sonuçlarına göre araştırmaya ait H_1 , H_2 , H_3 ve H_4 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 3. Doğrudan ve Dolaylı Etki Sonuçları (N=114)

| Tahmin Değişkenleri | Sonuç Değişkenleri | | | |
|-----------------------------|--------------------|-------|---------------------|-------|
| | Örgüt Kültürü | | Örgütsel Performans | |
| | β | SH | β | SH |
| Örgütsel Bağlılık (c yolu) | - | - | 0,362*** | 0,129 |
| R^2 | - | - | 0,131 | |
| Örgütsel Bağlılık (a yolu) | 0,474*** | 0,125 | - | |
| R^2 | 0,225*** | | - | |
| Örgütsel Bağlılık (c' yolu) | - | | 0,145*** | 0,133 |
| Örgüt Kültürü (b yolu) | - | | 0,459*** | 0,105 |
| R^2 | - | | 0,295 | |
| Dolaylı Etki | - | | 0,218 | |

*** $p < .05$; $p < .01$; $p < .001$. SH = Standart hata

Tablo 3 incelendiğinde, örgütsel bağlılığın örgütsel performans üzerinde 0,145 birimlik bir doğrudan etkiye sahipken, örgüt kültürünün aracılık etmesi ile 0,218 birimlik dolaylı bir etkiye ve toplam 0,363 birimlik toplam bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

5. Sonuç ve Tartışma

Çalışma, çalışanların davranış şeklini ve işlerin yapılma biçimlerinin temelini oluşturan örgütsel kültürün, örgütsel bağlılık ve örgütsel performans arasındaki ilişkide aracı rolünü anlamayı amaçlamaktadır. Bu amaca yönelik bir model oluşturup modelden de yola çıkılarak 4 temel hipotez oluşturulup, hipotezler tek tek test edilmiştir. Hipotezler test edilmeden önce oluşturulan anketin ölçeklerini oluşturan örgüt kültürü, örgütsel bağlılık ve örgütsel performans ilişkisi güvenilirlik (cronbach alfa) analizi yapılmış sonuçlar sırası ile 0,93; 0,84 ve 0,94 şeklinde bulunmuştur. Bu değerler alfa katsayısına bağlı olarak ölçeğin yüksek derecede güvenli olduğu şeklinde yorumlanabilir. Ölçeklerin geçerliliği ve dağılımının normal olup olmadığına yönelik yapılan analizlerde dağılımın normal dağılım olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın değişkenlerine ait korelasyon ve güvenilirlik analizi sonuçları da ayrıca değerlendirilmiştir. Örgüt kültürü ile örgütsel performans arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve orta düzeyde ($r: .528$) bir

ilişkinin olduğu ($p<0.01$); örgütsel bağlılık ile örgütsel performans arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve zayıf düzeyde ($r: .362$) bir ilişkinin olduğu ($p<0.01$) ve son olarak örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve zayıf düzeyde ($r: .474$) bir ilişkinin olduğu görülmüştür ($p<0.01$). Tüm bunlardan yola çıkılarak veriler SPSS ve AMOS programına aktarılmış analizler yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda örgüt kültürünün aracılık rolünü test etmek için örgütsel bağlılığın, örgüt kültürü ($\beta: 0,474$; $p<0.01$) ve örgütsel performans ($\beta: 0,362$; $p<0.01$) üzerindeki etkisi ayrı ayrı test edildikten sonra örgüt kültürünün örgütsel performans ($\beta: 0,459$; $p<0.01$) üzerine etkisi test edilmiştir. Bir sonraki aşamada örgüt kültürü değişkeni modele aracı değişken olarak eklenmiştir. Modelde örgütsel bağlılığın örgütsel performans üzerinde etkisinin düştüğü ($\beta: 0,218$) ve örgüt kültürünün çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür ($p<0.01$). Bu sonuçlara göre; örgütsel bağlılık ve örgütsel performans arasında örgüt kültürünün aracılık rolünün olduğu söylenebilir. Analiz sonuçlarına göre araştırmaya ait H_1 , H_2 , H_3 ve H_4 hipotezleri kabul edilmiş, örgütsel bağlılık ve örgütsel performans arasında örgüt kültürünün aracılık rolünün olduğu saptanmıştır. Bütün örgütlerin nihai amaçlarından birinin de örgütsel performansı arttırmak olduğu düşünülürse; örgütsel bağlılığın tek başına etkisinin örgüt kültürü ile birlikte etkisinden daha az olacağı sonucu çalışmamızda ortaya çıkmıştır. Örgütsel bağlılığın örgütsel performans üzerindeki etkisinde örgüt kültürünün aracılık rolünün olduğu bulgusundan hareketle sağlık kurumları yöneticilerinin örgüt performansını geliştirebilmek için sadece örgütsel bağlılığı sağlamalarının yeterli olmadığı bununla birlikte örgüt kültürünün de gelişimini destekleyici türden yönetim süreçlerini tasarlamaları gerektiği söylenebilir.

Literatürde örgütsel bağlılık ve örgütsel performans arasındaki ilişkide örgüt kültürünün aracı rolüne yönelik çok fazla çalışma yer almamaktadır. Sınırlı sayıdaki çalışmalardan biri olan Saç (2019) çalışmasında liderlik tarzları ile işgörenlerin örgütlerine olan bağlılık duyguları arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgüt kültürünün aracılık etkisini incelemiştir. Çalışmanın sonucunda liderlik tarzları, örgütsel bağlılık ve örgüt kültürünü anlamlı ve pozitif; örgüt kültürü, örgütsel bağlılığı anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir. Ayrıca liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgüt kültürünün aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir. Gökcalp (2019) çalışmasında performans ve bu bağlamda performansı etkilediği düşünülen liderlik özelliklerini irdeleyerek, birbirlerine olan etkilerini ortaya koymak ve yine aynı çerçevede örgütsel kültürün bu değişkenler arası ilişkideki etkisini belirleyerek bütüncül bir model içerisinde ele almayı amaçlamıştır. Çalışmanın aracılık ilişkisi sonuçları uçuş performansında uçuş öğretmenlerinin liderlik stillerinin etkili ve önemli olduğu; ancak uçuş okullarında oluşturulacak örgüt kültürü yapısının performans anlamında daha belirleyici bir etken olduğunu ortaya koyduğu sonucuna ulaşılmıştır. Demir (2022), çalışmasında örgütsel kültürünün örgütsel bağlılık ve çalışanların iş performansı üzerindeki etkisinin iki kamu hastanesi üzerinde tespit edilerek belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın sonucunda örgütsel kültür en çok örgütsel bağlılığı daha sonra performansı etkilediği, örgütsel kültürün örgütsel performansla arasındaki ilişki, örgütsel bağlılığa göre daha güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Güler ve Gümüştakin (2022), çalışmalarında örgüt kültürü ile kadın çalışanların örgütsel bağlılığı ve performansı arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Çalışmanın sonucunda hem örgütsel performans hem de örgütsel bağlılık ile örgüt kültürü arasında bağ olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Karadirek (2022), çalışmasında; örgüt kültürü, örgütsel performans ve bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesini amaçlamıştır. Bu çalışmanın sonucu da diğer çalışmalar ile benzer şekilde ve üç kavram arasında ilişki olduğu şeklindedir. Araştırma sonucunda çıkan bulgular diğer benzer araştırmaların bulguları ile örtüşmektedir. Çalışmanın literatürdeki çalışmalardan farkı; örgüt kültürü ve örgütsel bağlılığı alt boyutları olmadan bir bütün olarak kabul edip, analizlerin tek faktör üzerinden yapılmasıdır.

Bu çalışma, araştırmaya katılanların değerlendirmeleriyle sınırlıdır. Araştırma kapsamı ve geçerliliğinin artırılması için çalışmanın başka özel veya devlet hastanelerinde de yapılması önerilmektedir. Bu çalışma Bitlis ilinde faaliyet gösteren tek özel hastane için yapılmıştır. Bunun nedeni Bitlis ilinde ilçeleri ile birlikte tek özel hastane olmasıdır. Benzer şekilde araştırma devlet hastaneleri için de yapılarak çalışma alanı genişletilebilir. Ayrıca, aynı çalışma diğer bölgelerde de uygulanarak bölgesel olarak bu bulguların değişip değişmediği araştırılabilir. Yine bu çalışma daha fazla katılımcıya uygulanarak demografik faktörlerin örgüt kültürünü, örgütsel bağlılığı ve örgütsel faktörleri etkileyip etkilemediği çalışması da yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdul-Halim, H., Ahmad, N., Geare, A. and Thurasamy, R. (2019). Innovation Culture in SMEs: The Importance of Organizational Culture, Organizational Learning and Market Orientation. *Entrepreneurship Research Journal*, 9(3), p.3.
- Al-Abdullat, B. M., and Dababneh, A. (2018). The mediating effect of job satisfaction on the relationship between organizational culture and knowledge management in Jordanian banking sector. *Benchmarking: An International Journal*, 25(2), 517–544, p.519.
- Alshammari, A. A. (2020). The impact of human resource management practices, organizational learning, organizational culture and knowledge management capabilities on organizational performance in Saudi organizations: a conceptual framework. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(4), 714. P.716
- Amin Nikpour (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(1), 65-72. p. 65,66.
- Anagboso, C. A. (2011). Exploring employee perceptions of identity and culture: A case study of Shell Nigeria. P.8, Cardiff University, Proquest (United Kingdom)
- Aydın, B. (2018). The role of organizational culture on leadership styles. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(1), 267-280, p.269.
- Baron, R. M., and Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2021). Reframing organizations: Artistry, choice, and leadership. Seventh Edition, p.272, Published by Jossey-Bass, A John Wiley & Sons, Inc. imprint, Hoboken, New Jersey John Wiley & Sons.
- Büte, M. (2018). Örgüt Kültürü, *İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayınları*, İstanbul Üniversitesi.
- Çingı, H. (1994). Örneklem Kuramı, *HÜ Fen Fakültesi Yayınları*, Ankara.
- Çöl, G., (2008), Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 35-46
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018), Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:17 Sayı:68, (1765-1777) s.1766.
- Demir, H., (2022), Sağlık Kurumlarında Örgütsel Kültürün Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Performansına Olan Etkisi: Bitlis ve Tatvan Devlet Hastaneleri Örneği, (Doktora Tezi, .Biruni Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Fakhrı, M., Syarifuddin, S., Winarno, A., Nurnida, I., and Hanum, S. (2021). Democratic Leadership Practice to Construct Clan Organizational Culture in Family Companies. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 803–811. p. 803.
- Gökalp, P., (2019), *Liderlik Türlerinin Performans Üzerindeki Etkisi ve Örgüt Kültürünün Aracılık Etkisi: Uçuş Okulları Üzerinde Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi) Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gözde, M., (2018). Örgüt Kültürünün İş Performansına Etkisinde Örgütsel Bağlılığın İncelenmesi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(3), 420-436.
- Güler, M., & Gümüştekin, G. (2022). Örgüt Kültürünün Kadın Çalışanların Örgütsel Bağlılığına ve Performansına Etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 246-260.
- Gürbüz, S. (2019). *Amos ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Haşiloğlu, S. B., Baran, T., ve Aydın, O. (2015). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: Kolayda örnekleme ve sıklık ifadeli ölçek maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, (1), 19-28.
- Hatch, M. J., Cunliffe, A.L., (2013). *Organization theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives*, Third Edition, Oxford University Press.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Second edition, Sage publications.
- Jaques, E., (1952) *The Changing Culture Of a Factory*, The Dryden Press, Inc, New York.
- Kalaycı, Ş. (2009). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, *Asil Yayın Dağ.*, Ankara.
- Karadirek, G. (2022). Örgüt Kültürü, Örgütsel Performans ve Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi, *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(17), 45-58
- Karakılıç Yörük, N. (2019). Cameron ve Quinn örgüt kültürü ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliğinin test edilmesi, *Kocatepe İİBF Dergisi*, Haziran 2019, 21(1), 19-30.
- Kılıncı, S., ve Yener, S. (2019). İşkolikliğün örgütsel bağlılık ve performans arasındaki ilişkide aracı rolü, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (33), 678-713.
- Kırkpınar, S. ve İşcan, Ö.F. (2018). Liderlik Tarzlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkileri *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 2018; 21(1): 65-85, s.72.
- Koene, B. A. S. (1996). Organizational culture, leadership and performance in context: Trust and rationality in organizations.p.7, Retrieved from: <https://core.ac.uk/download/pdf/6786496.pdf>, on: 09.10.2021.
- Lee, K L, Azmi, N. A. N, Hanaysha, J R, Alzoubi, H M and Alshurideh, M T (2022) The effect of digital supply chain on organizational performance: An empirical study in Malaysia manufacturing industry, *Uncertain Supply Chain Management*, 10 (2). pp. 495-510. ISSN 22916822 p. 499.
- Mert G. (2018), Örgüt Kültürünün İş Performansına Etkisinde Örgütsel Bağlılığın İncelenmesi, *BMIJ*, (2018), 6(3): 420-436
- Mesfin, D., Woldie, M., Adamu, A. and Bekele, F. (2020). Perceived organizational culture and its relationship with job satisfaction in primary hospitals of Jimma zone and Jimma town administration, correlational study. *BMC Health Services Research*, 20, 1-9.
- Mete, M., Demir, H. ve Hatipoğlu, M., (2021), Sağlık Kurumlarında Liderliğin Örgütsel İklim, Kültür Ve Performans Açısından Önemi, *Avrasya Bilimler Akademisi Sosyal Bilimler Dergisi (Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal)*, 36, ss. 21-40.
- Meydan H. C., & Şeşen, H. (2011), *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. p.67.
- Myrvang Aydın N., Demir H., ve Mete M., (2022) Sağlık Kurumlarında Örgütsel Kültür İle Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel performans İlişkisi: Bitlis Ve Tatvan Devlet Hastaneleri Örneği, *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, Volume 42, S: 132-148.
- Nagpal, P. (2022). Organizational Commitment as an Outcome Of Employee Engagement: A Social Exchange Perceptive Using A Sem Model. *IJBPAS*, January, Special Issue, 2022, 11(1): 72-86.
- Nazarian, A., Atkinson, P., and Foroudi, P. (2017). Influence of national culture and balanced organizational culture on the hotel industry's performance. *International Journal of Hospitality Management*, 63, 22-32. P.23.
- Özdemir, H. Ö., İpek, C. (2020). Üniversite İdari Personelinin Örgütsel Bağlılık Algularının Örgütsel Kültür Algularından Yordanması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (3), s.2827,2830, 2823-2845.
- Özdemir, M. Ve Yirmibeş, A., (2016), Okullarda Liderlik Ekibi Uyumunu ve Öğretmen Performansı İlişkisinde İş Doyumunun Aracı Etkisi, *GEFAD / GUJGEF* 36(2): 323-348 (2016)

- Öztürk, C., & Özdoğan, D. (2022). Örgütsel Bağlılık ile İş Doyumu İlişkisi: Tatvan Devlet Hastanesi Örneği. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(17), 1-10.
- Pettigrew, A. M. (1979). On Studying Organizational Cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 570.
- Piwowar-Sulej, K., (2020), Pro-Environmental Organizational Culture: Its Essence and a Concept for Its Operationalization. *Sustainability*. 12 (10):4197,1-16,
- Popa, E.-I., Furdui, A., & Edelhauser, E.-V. (2019). Organizational Culture Vector Important for the Performance of a Company. *MATEC Web of Conferences*, 290, 07010
- Rajala, I., Ruokonen, I., & Ruismäki, H. (2012). Organizational culture and organizational change at Arts universities. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 45, 540-547.,p.541.
- Saç, Ö., (2019), *Liderlik Tarzları Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Bu İlişkiye Örgüt Kültürünün Aracılık Etkisi: Bir Kamu İktisadi Teşekkülü ve Bağlı İşletmelerinde Uygulama*, (Doktora Tezi), Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Saha, T., and Bhattacharya, S. (2022). Impact of inclusiveness on organizational commitment among employees of IT industry. *Cardiometry*, (22). *Cardiometry*; Issue 22; May 2022; p. 395-405;
- Salama, I. K. Y. (2018). The Relationship between Organizational Culture and Administrative Creativity in Universities. *European Scientific Journal*, 14(4), 146.p. 146 (In: Abstract)
- Schein, E. H., (2004), *Organizational culture and leadership*, p.7, Third Edition, Published by Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- Sun, S. (2008). Organizational culture and its themes. *International Journal of Business and Management*, 3(12), 137-141. P.137
- Şimşek, A., Ömürbek, N., ve Akçakanat, T. (2020), İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkide Aracılık Rolü. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 90-129. S.91.
- Yip, J. A., Levine, E. E., Brooks, A. W., & Schweitzer, M. E. (2021). Worry at work: How organizational culture promotes anxiety. P.2, *Research in Organizational Behavior*.