

TINI- SOS

The International New Issues In Social Sciences



Örgüt Kültürü, İşgören Performansı ve İşletme Performansı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi

Omar M. Elramalli

Kastamonu University Business Administration Department PhD Student

E posta: omariksmm74@gmail.com

orcid: 0000-0003-4238-1131

Year: 2022 Winter

Number: 10

Volume: 2

pp: 195-220

Makalenin Geliş Tarihi: 10/03/2022

Kabul Tarihi: 11/12/2022

Makalenin Türü: Araştırma makalesi

Doi number: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7343223>

İntihal /Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş, telif devir belgesi ve intihal içermediğine ilişkin rapor ve gerekliyse Etik Kurulu Raporu sisteme yüklenmiştir. / This article was reviewed by at least two referees, a copyright transfer document and a report indicating that it does not contain plagiarism and, if necessary, the Ethics Committee Report were uploaded to the system.





Örgüt Kültürü, İşgören Performansı ve İşletme Performansı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi

Omar M. Elramalli

Öz

Dünyanın tanık olduğu büyük gelişmenin ışığında, iş dünyası organizasyonları büyük zorluklar yaşamaktadır. Özellikle de organizasyonları çevreleyen ortamda meydana gelen ve bu organizasyonlar arasındaki rekabetin artmasına neden olan değişimin sonucunda örgütlerin çalışma koşullarını iyice zorlaştırmıştır. Yönetim yöntemlerini takip ederek hedeflere ulaşmak için verimlilik ve etkinlik sağlamaya çalışmanın modern ve en önemli trendlerinden biri, değişikliklere cevap veren ve yeni fikirleri harekete geçirmeye yardımcı olan değerleri tanıtarak çalışanların performansını iyileştirmeye çalışan bir organizasyon kültürü oluşturmaktır.

Bu çalışmanın amacı, Libya demir-çelik şirketinden bir çalışan örneği kullanarak örgüt kültürü, çalışan performansı ve iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Sonuçlar, üç değişken arasında bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Bu çalışma sonuçlarının iş piyasasına, sektör temsilcilerine ve araştırmacılara katkı sağlaması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, işgören performansı, örgüt performansı, Libyalı demir çelik şirketi

JEL Kodu: M11

Determining Relationship Among Organizational Culture, Employee Performance and Business Performance

Abstract

In light of the great development that the world is witnessing, business organizations are experiencing great challenges, most notably the change in the environment surrounding the organizations, which has resulted in an increase in competition between these organizations, and as a result, the organizations are striving to achieve efficiency and effectiveness in order to achieve goals through following management methods Modern, and one of its most important trends is to build an organizational culture that responds to changes and works to improve the performance of employees by introducing values that help activate new ideas that improve performance.

The purpose of this study is to determine relationship among organizational culture,





employee performance and business performance by using a sample of employees from the Libyan iron and steel company. The results show that there is a relationship among the three variables.

The results of this study are expected to contribute to the labor market, sector representatives and researchers.

Key Words: Organizational Culture, employee performance, business performance, Libyan iron and steel company

JEL Code: M11

1. Introduction

Örgüt kültürü, bir örgütün beklentilerini, deneyimlerini, felsefesini ve üye davranışlarına rehberlik eden değerleri içerir. Üyelerin kendi imajlarında, içsel çalışmalarında, dış dünya ile etkileşimlerinde ve gelecek beklentilerinde ifade edilir. Kültür, zaman içinde geliştirilen ve geçerli kabul edilen ortak tutumlara, inançlara, geleneklere ve yazılı ve yazılı olmayan kurallara dayanır.

Örgüt kültürü, adından da anlaşılacağı gibi, bir örgüt içindeki, iç çevresini ve genel kişiliğini etkileyen kültürdür. Yani çalışanların işyerinde nasıl algılayacaklarını, düşüneceklerini ve hareket edeceklerini paylaşan ve öğreten bir dizi kabul edilmiş ve kazanılmış davranışa atıfta bulunmaktadır.

İşgören performansı, belli bir işte, sahip olunması gerekli nitelikleri taşıyan, ilgili teknik ve sosyal donanıma sahip işgörenlerin belli bir dönemde ortaya koyacağı, işiyle veya sorumluluk alanıyla ilgili çıktı miktarıdır (Küçük, 2020: 44).

Küçük (2022) örgüt performansı veya işletme performansını; "bir işletmenin mevcut ölçeğinden tam kapasite yararlanmak suretiyle belli bir dönem sonuna kadar elde edebileceği çıktı miktarı veya kurulu bulunduğu amaçlarını gerçekleştirme düzeyidir" biçiminde tanımlamaktadır (Küçük, 2022: 336).

Örgüt kültürü, işgörenlerin işe bakışını, çalışma düşüncesini çerçeveleyecek bir anlayış ortaya koymaktadır. Bu bakımdan işgörenin performansı ile ilişkili olabileceği değerlendirilmekte, çalışma kültürü, ilerleme kültürü, birliktelik ve örgütü, bireyleri geleceğe taşıma kültürü var edilebildiği ölçüde işgörenlerin performansının buna bağlı olarak değişkenlik göstereceği düşünülmektedir (Küçük, 2022).





Örgüt kültürü, örgütün vizyoner bakışını da içermesi yönüyle örgüt performansı ile yakın ilişkili olup, örgüt performansı da işgören performansı üzerinden şekillenmekte, somut nitelik kazanmaktadır.

2. Teorik Çerçeve

Örgüt kültürü, adından da anlaşılacağı gibi, bir örgütün içindeki, iç çevresini ve genel kişiliğini etkileyen kültürdür. Yeni çalışanların işyerinde nasıl algılayacaklarını, düşüneceklerini ve hareket edeceklerini paylaştığı ve öğrettiği bir dizi kabul edilmiş ve kazanılmış davranışa atıfta bulunur. Ayrıca çalışanların bir öz kimlik ve farklılık hissi yaratmasına yardımcı olur. Örgüt kültürü, çalışanların neyin kabul edilebilir neyin kabul edilemez olduğunu anlamalarına yardımcı olan bir dizi paylaşılan değerler, inançlar, fikirler, tercihler, varsayımlar, davranış kuralları, yazılı olmayan normlar, öncelikler ve ilkelerdir.

Chang ve Lin'e (2007) göre örgütler ve operasyonları için temel değişkenlerden biri kültürdür. Literatürde her biri farklı bir bakış açısıyla örgüt kültürü ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Genel olarak örgüt kültürü, bir şirketteki günlük faaliyetleri ifade eder (Lundy ve Cowling, 1996). Daha doğrusu, bir organizasyonun standart inanç ve eylemlerine atıfta bulunur (Deshpande ve Webster, 1989). Ayrıca, bir şirket içindeki personelin benimsediği bir dizi varsayım ve uygulama hakkında bilgi verir (Martins ve Terblanche, 2003).

Birçok bilim insanı, organizasyonun yaratıcılığında, üretkenliğinde ve finansal performansında itici bir güç olduğuna inandıkları için organizasyon kültürü konusu ile ilgilenmiştir (Blackwell, 2006).

Denison (1990), O'Reilly vd. (2014) örgüt kültürünün şirket performansında önemli bir faktör olduğunu bulmuştur. Etkili bir örgüt kültürünün oluşturulması, örgütün performansının iyileştirilmesine yardımcı olur (Fusch ve Gillespie, 2012). Uddin vd. (2013) göre, organizasyon kültürü ve şirket performansı arasında önemli bir bağlantı vardır. Childress (2013) ise kurum kültürünün şirket performansı üzerinde iyi veya olumsuz bir etkisi olduğunu iddia etmektedir.

Laforet'e (2016) göre, paternalist veya kurucu tip bir kültürün inovasyon performansı üzerinde hiçbir etkisi yoktur, ancak girişimci dışarıdan odaklı, esnek, çevik, proaktif ve uzun vadeli odaklı benzeri bir kültürü kendisi zaman içinde var eder. Parker vd. (2006), katılımcı yönetim ve yaratıcı





kültürün algılanan örgütsel performansla (iç verimlilik) olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu, bu bağlantının çalışan algıları tarafından kontrol edildiğini keşfetmiştir.

Polychroniou ve Trivellas (2018), kültür gücü ile dahili performans (inovasyon yeterliliği ve insan ilişkileri) arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Aynı zamanda karlılık, büyüme ve itibar varlıkları anlamında firma sonuçları ile de bir ilişkinin varlığını tespit etmiştir. Buna karşılık, kültürel dengesizlik örgütsel performans üzerinde olumsuz bir etki yapmaktadır.

Jin vd. (2019), inovasyon kültürünün kuruluşun sürdürülebilirlik yönelimini kolaylaştırdığını ve bunun tersinin de geçerli olduğunu bulmuştur. Unger vd. (2014), kurum kültürü ile finansal performans arasında pozitif bir ilişki belirlemiştir. Flamholtz ve Randle (2012) örgüt kültürünün etkinliğinin kurumların %46'sına eziyet ettiğini belirtirken, Berg ve Wilderom (2012) örgüt kültürünün performansı etkileyebileceğini, burada değişimin daha uzun bir aralıkta olabileceği ve kültürün finansal performans üzerindeki sonuçlarını göstererek daha uzun bir aralıkta olabileceğini savunmuştur.

Performans, bir çalışanın işini şekillendiren işyerindeki görevin başarı derecesini ifade eder (Cascio, 2006). Farklı akademisyenlerin performans hakkında farklı düşünceleri vardır ve bu onun teorik altyapısına bağlıdır. Çoğu araştırmacı performans terimini işlemsel etkinlik ve girdi ve çıktı verimliliği ölçümlerinin aralığını ifade etmek için kullanmıştır (Stannack, 1996).

Kapsayıcı bir tanım yapılacak olursa performans; sektör açısından kabul edilebilir standart alt yapı veya niteliklerdeki belli bir işletme, birim veya işgörenin, belli bir dönemde ortaya koyacağı çıktı miktarıdır (Küçük, 2022: 335).

İşgören performansı ise; belli bir işte, sahip olunması gerekli nitelikleri taşıyan, ilgili teknik ve sosyal donanıma sahip işgörenlerin belli bir dönemde ortaya koyacağı, işiyle veya sorumluluk alanıyla ilgili çıktı miktarıdır (Küçük, 2020: 44).

Didier Noyé (2002), performansın, kuruluş yönelimlerinin yakınsamasında kuruluş üyelerine verilen hedeflere ulaşmaktan ibaret olduğunu belirtir. Ona göre performans sadece bir sonuç bulmak değil, sonuç ile amaç arasındaki bir karşılaştırmanın sonucudur. Diğer yazarlardan farklı olarak Didier Noyé, bu kavramın aslında sonuç ile hedefler arasında bir





değerlendirme yapmak olduğunu düşünmektedir. Yazarın tanımı net olmaktan uzaktır, çünkü hem sonuçlar hem de hedefler kuruluşun faaliyetine ve uzmanlığına göre farklılık gösterir.

Michel Lebas (1995), performansı geleceğe yönelik, her bir organizasyonun/bireyin özelliklerini kopyalamayı amaçlayan ve bileşenleri ve ürünleri birbirine bağlayan temel bir modele dayalı olarak tanımlar. “Başarılı” bir şirketi, yönetim koalisyonu tarafından belirlenen hedeflere ulaşacak bir şirket olarak tanımlar, bu hedeflere ulaşmış olması gerekmez. Sonuç olarak, performans, yetenek ve geleceğe çok bağlıdır. 'Bir performans', genellikle, önceki sonuçlar için sağlanandan veya bunlardan kaynaklanandan daha yüksek ölçülen bir sonuca tabidir. 'Performans' bu nedenle her zaman olumlu bir çağrışım belirtir. "Performans" olumlu veya olumsuz olabilir ve geçmiş sonuçlarla ilgilidir.

Kuruluşlar, düzenli yaşamlarımızda önemli bir rol oynar ve bu nedenle verimli örgütler, gelişmekte olan ülkeler için kritik bir unsur ortaya koyar. Örgütsel performans, yönetim araştırmalarındaki ana faktörlerden biridir ve görünüşte örgütsel performansın ana göstergeleridir. Şu anda, duygusal doğası nedeniyle performans fikrine atfedilen bir dizi tanım vardır ve çevresel unsurlarla sıkı bir şekilde özdeşleşmiş performans fikrini karakterize eden birçok çalışma bulunmaktadır.

Örgüt performansı veya işletme performansını; “bir işletmenin mevcut ölçeğinden tam kapasite yararlanmak suretiyle belli bir dönem sonuna kadar elde edebileceği çıktı miktarı (Küçük, 2015) veya kurulu bulunduğu amaçlarını gerçekleştirme düzeyidir” biçiminde tanımlanmaktadır (Küçük, 2020: 336).

Didier Noyé (2002) performansın, büyük işletme yönelimlerinin birbirine karıştırılmasında çalışanlara verilen hedeflere ulaşılmasından ibaret olduğunu belirtmektedir. Performans, onaylanabilir bir şekilde, bir sonucun basit bir bulgusu değildir, bunun yerine sonuç ve hedefler arasındaki bir korelasyonun sonraki etkisidir. Didier Noyé, bu fikrin aslında sonucun ve hedeflerin bir incelemesi olduğunu değerlendirmektedir.

Michel Lebas (1995), performansı geleceğe yönelik, her organizasyonun/bireyin özelliklerini yansıtmayı amaçlayan ve parçaları ve öğeleri birbirine bağlayan nedensel bir modele bağlı olarak tanımlamakta, “Başarılı” bir işletmeyi, onları gerçekten gerçekleştiren bir işletme olarak





değil yönetim tarafından belirlenen hedeflere ulaşacak bir işletme olarak nitelendirmektedir.

Sonuç olarak, performans biraz yetenek ve geleceğe bağlıdır. Michel Lebas'a göre "Bir performans", çoğunlukla, geçmiş sonuçlardan ortaya çıkan veya barındırıldığından daha yüksek, kasıtlı bir sonuca tabidir. Bu satırlar boyunca 'bir performans' tutarlı bir şekilde cesaret verici bir anlam göstermektedir. "Performans" hem olumlu hem de olumsuz olabilir ve önceki sonuçlarla özdeşleşir.

Whooley (1996) için performans, tahmin edilecek ve değerlendirilecek bir yerde duran bir hedef gerçekliği değil, bireylerin zihninde var olan sosyal olarak geliştirilmiş bir gerçekliktir. Whooley (1996) tarafından belirtildiği gibi, performans şunları içerebilir: parçalar, ürünler ve sonuçlar ve ekonomi, üretkenlik, yeterlilik, maliyet uygunluğu veya değer ile bağlantılı olabilir.

Hem Lebas (1995) hem de Whooley (1996), performansın, kavramın karmaşık yapısını vurgulayan harcama satırlarıyla özdeşleştirildiği için, öznel ve yorumlayıcı olduğunu değerlendirmektedir.

3. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, örgüt kültürü, işgören performansı ve işletme performansı arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

4. Kapsam ve Yöntem

Bu çalışmanın kapsamı, Misrata Libya'daki Libya Demir ve Çelik şirketinde çalışan alt yönetim seviyesindeki denetçiler ve personel ile sınırlıdır. Araştırmanın en önemli kısıtının bu durum olduğu söylenebilir.

Küçük, (2016), örnek kütle tayininin, örneklemenin sistematik adımlarla yapılması gerektiğini belirtmiştir. Yaygın olarak bilinen örnekleme süreci, aşağıdaki beş adımdan oluşur:

- * Ana kütlenin tanımı,
- * Örnek çerçeve,
- * Numune büyüklüğünün belirlenmesi,
- * Örnekleme yönteminin belirlenmesi
- * Numune seçimi.





Olasılık örneğinin temel türü rastgele örnektir. Çalışma topluluğu, alt yönetim düzeyindeki denetçiler ve personelden oluşmaktadır.

Araştırmacının veya kendi inisiyatifiyle bilgi toplayan ve veri grubu olarak istediği kişileri seçen kişinin örnekleme olarak kolayda örnekleme yöntemiyle (Küçük, 2016: 98) araştırma grubu belirlenmiştir.

Toplam çalışan sayısı yaklaşık 5000 kişi olup, belirtilen şekilde bildirilen çizelgeye göre basit tesadüfi yöntemle 301 kişilik bir örneklem seçilmiştir (Küçük, 2016: 95).

Veriler, Libya'daki kuruluştaki (Libyan Iron and Steel Company) çalışma gruplarındaki denetçiler ve çalışanlardan toplanacaktır. Araç, verileri toplamak, sınıflandırmak ve planlamak için kullanılan araçtır. Bilgi teorisi, verilere erişim için birçok güvenilir yöntem ve araç sağlar. Anket, veri toplamanın en etkili yollarından biridir. Bu nedenle araştırmacı, çalışma probleminin gerektirdiği verileri toplamak için ana yöntem olarak kullanacaktır. Bu çalışma, örgüt kültürü, çalışan performansı ve örgütsel performans arasındaki ilişkiyi belirlemek için post-pozitivist bir teorik bakış açısı benimsemekte, ayrıca hipotez geliştirme ve test etme yoluyla nedenlerini ve sonuçlarını araştırmaya odaklanmaktadır. Bu ayrıca, mevcut çalışmanın hipotezlerini nicel veriler aracılığıyla test etmesine yol açar. Anket formu, bu çalışmadaki tüm katılımcılardan veri toplamak için dağıtılacak ve birinci el veriler ile araştırma yapılacaktır (Küçük, 2022: 84).

Bu çalışmada, yanıtlayıcıların özelliklerini tanımlamak için Frekanslar, Ortalama, Standart sapma ve Varyasyon Katsayısı gibi bir dizi uygun nitel (içerik analizi) ve nicel (SPSS aracılığıyla tanımlayıcı ve çıkarımsal istatistikler) kullanılmıştır. Çalışmanın değişkenlerinin önemi, ayrıca ölçme aracının iç tutarlılığını ölçmek için Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı, bunun yanında bağımsız ve bağımlı çalışma değişkenleri arasındaki ilişkinin türünü belirlemek için Pearson korelasyon katsayısı belirlenmiştir.

Veri toplama aracı iki bölümden oluşacak şekilde çalışmanın amaçlarına ulaşmak için tasarlanmıştır.

* Birinci bölüm, araştırmanın örnekleminin (cinsiyet, yaş, iş unvanı, eğitim düzeyi, akademik uzmanlık) demografik özelliklerini ele almaktadır.

* İkinci bölümde çalışma değişkenleri ile ilgili paragraflar yer alacaktır.

İşgören ve işletme performansını ölçmek için Küçük (2020) ölçeğinden,



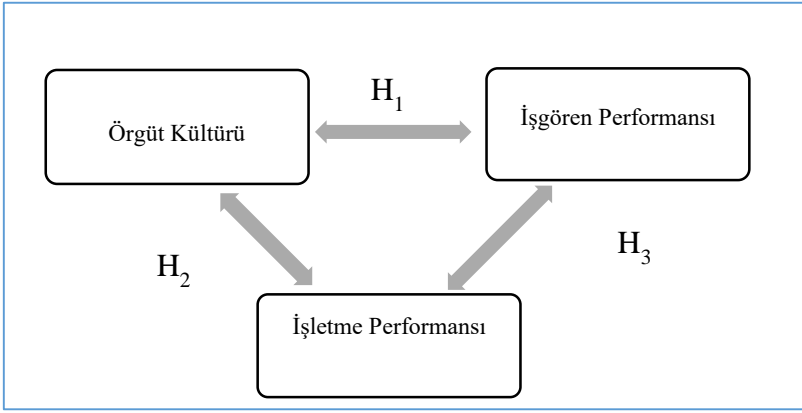


örgüt kültürünü ölçmek için başka ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeklerin tamamı 5'li likert ölçeğine göre hazırlanmıştır.

5. Araştırmanın Modeli

Şekil 1 Örgüt kültürü, çalışan performansı ve iş performansı ilişkisini inceleyen araştırmanın modelini göstermektedir.

Açıklayıcı diyagram, çalışmanın temel fikrinin bir açıklamasını ve ayrıca bağımsız ve bağımlı değişkenler ile beklenen sonuç arasındaki korelasyonun bir açıklamasını ortaya koymaktadır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

6. Çalışmanın Hipotezleri

Anne Kamaamia, (2017), organizasyon kültürünün performans üzerindeki etkisini inceledi. Bu çalışmanın bulguları, örgüt kültürü ile örgütsel performans arasında önemli bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Bu nedenle çalışma, hedef odaklı ölçümler, iş odaklı ölçümler, çalışan odaklı ölçümler, açık kültür sistemi ve profesyonel çalışma kültürü dahil olmak üzere örgüt kültürünün tüm bileşenlerinin örgütsel performansı arttırdığı sonucuna varmaktadır. Bunun nedeni, örgüt kültürünün yalnızca inanç ve tutumlar oluşturması değil, aynı zamanda işin nasıl organize edildiği, izlendiği ve gerçekleştirildiği gerçeğidir. Bu amaçla, bu çalışma ile kurulan örgüt kültürü, örgütsel performans ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahiptir.





Johnmark & J. K. Mise, (2018), Örgüt kültürü, örgütsel performans için çok önemlidir. Sonuç olarak, organizasyonel performansta iyileşme vardır. Örgüt kültürü bu nedenle örgütsel performans üzerinde güçlü bir pozitif etkiye ve dolayısıyla üniversitelerin örgütsel performansının güçlü bir belirleyicisine sahiptir. Böylece organizasyonel performansı belirleyen önemli unsurlardan biri, performansı doğrudan iyileştirmeye çeviren organizasyonel değerlerdir.

Amin Nikpour (2016), örgüt kültürünün örgütsel performans üzerindeki etkisini incelediği çalışmada; çalışanın örgütsel bağlılığının aracı rolü. doğrudan etkiden daha fazladır. Çalışmanın bir diğer bulgusu, önerilen modelin uygun uyuma sahip olduğunu göstermiştir.

Buna göre ilk hipotez şu şekilde belirlenmiştir:

H1: Örgüt Kültürü ile işletme performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Alharbi.M. Awadh (2013), örgüt kültürünün çalışan performansına etkisi çalışmasında, kültür ve performans arasındaki pozitif ilişkinin organizasyon sonuçlarının iyileştirilmesine yardımcı olduğunu buldu. Dolayısıyla, örgütün iş performansı, üretkenliği artırmaya yol açtığı için güçlü örgüt kültürünün güçlü bir etkisine sahiptir.

B. Keijzers (2012), birleşmelerde örgütsel kültür farklılıkları ve çalışan performansı arasındaki ilişki isimli çalışmasında, kültürel farklılıklar ile performans arasındaki ilişkinin beklenenden daha karmaşık olduğunu ortaya koymuştur. Ancak bu çalışmanın sonuçları genel olarak aşağıdaki sonuçlarla uyumludur. Sonuçlar, kültürel farklılıkların tanım başına daha düşük performanslara yol açtığı argümanının abartıldığını, hatta kültürel farklılıkların çalışanların performansını artırabileceğini kanıtlıyor.

Stephen ve Stephen (2016), bu çalışma, organizasyon kültürünün etkisini ve çalışan performansı ve iş tatmini üzerindeki etkisini incelemektedir. Sonuçlar, ankete katılanların çoğunluğunun, organizasyon kültürünün çalışanların performans ve memnuniyet seviyeleri üzerinde bir etkisi olduğu konusunda hemfikir olduğunu gözlemlediğini ortaya koymuştur. Ayrıca bir organizasyonda uygulanan organizasyon kültürünün tipinin de çalışan performansı ve iş tatmini seviyesini belirleyebildiği keşfedilmiştir. Bir klan veya destek kültürü uygulayan bir kuruluş, yüksek performans ve memnuniyet seviyeleri yaşama eğilimindedir; Bu tür bir kültür, çalışanları





yenilikçi olmaya teşvik eder ve ayrıca sosyalleşmeyi ve takım çalışmasını destekler.

Anozie, (2016), Örgüt Kültürünün Çalışan Performansı Üzerindeki etkilerini incelemiştir, Bu çalışma, ritüel, değer ve kahramanlar gibi örgüt kültürünün çalışan performansı üzerinde çok büyük ve önemli bir etkiye sahip olduğunu ve sembollerin çok az veya hiç olmadığını gösteren bu araştırma ile ortaya koymaktadır. çalışanın performansı üzerindeki etkisi. Buna göre, ikinci hipotez şu şekilde belirlenmiştir:

H₂: Örgüt Kültürü ile çalışan performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Muogbo (2013), bu çalışmada çalışan motivasyonunun örgüt performansı üzerindeki etkisini araştırmıştır. Elde edilen sonuç çalışan motivasyonu ile örgütsel performans arasında bir ilişkinin olduğunu göstermiştir.

Ogbu & Osanaiye (2017), çalışan eğitiminin seçilen sigorta şirketlerinin örgütsel performansı üzerindeki etkisini araştırmış, sonuçları, işe giriş ve oryantasyonun çalışanların iş etkinliği üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca, iş başında eğitimin çalışan üretkenliği ile anlamlı bir ilişkisi olduğu, iş dışı eğitimin ise çalışanların sigortacılık sektöründeki yenilikçiliği ile anlamlı bir ilişkisi olduğu keşfedilmiştir. Buna göre üçüncü hipotez şu şekilde ortaya konmuştur:

H₃: Çalışan performansı ile işletme performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

7. Verilerin Analizi

Örgüt Kültürü Bulguları

16 madde üzerinde temel bileşenler için faktör analizi yapılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin ölçümü, analiz için örnekleme yeterliliğini doğruladı, KMO = .802. Verilerdeki her bir faktör için özdeğerler elde etmek için bir başlangıç analizi yapılmıştır. Zayıf yüklemeler veya uygun faktöre yüklenmemesi nedeniyle dört madde silinmek zorunda kaldı. Dört faktör, Kaiser'in bir kriteri üzerinde öz değere sahipti ve varyansın %62.1'ini açıkladı. Tablo 1. döndürmeden sonra faktör yüklemelerini göstermektedir. Birinci faktör Katılım olup varyansın %31,50'sini açıklamaktadır, ikinci faktör Yaratıcılık





ve varyansın %13,11'ini açıklamaktadır, üçüncü faktör Çalışma Grubu Değerleri ve varyansın %9,30'unu açıklamaktadır ve dördüncü faktör Bağlılık ve varyansın %8,19'unu açıklamaktadır. Bu faktörler üzerinde kümelenen maddeler Örgüt Kültürü ölçeğinin dört faktörle temsil edilebileceğini düşündürmektedir (Küçük, 2016: 227).

Ölçeğin iyi bir güvenilirliği vardı, Cronbach's $\alpha = .796$. Alt ölçek güvenilirliği .571 ile .755 arasında değişmektedir. Tüm alt ölçekler, en az .70 olan tatmin edici Cronbach Alfa değerine ulaşmıştır veya Cronbach's Alpha değeri .70'den küçük olduğunda Maddeler Arası Ortalama Korelasyonları .2 ile .4 arasında olmuştur (Briggs ve Cheek 1986). Elde edilen sonuçlar ölçeğin ve alt ölçeklerin belirtilen değişkenin ölçülmesinde kullanılabilirliğini göstermektedir. Bu sonuçlara göre homojenliği gösteren ve inandırıcılığı artıran bilimsel araştırma ve analizler ölçeğin güvenilir ve geçerlidir (Küçük, 2016: 230).

Tablo 1. Örgüt Kültürü (OC) Ölçeği için Faktör Analizi

İfade	Faktör Yüğü	Öz Değer	Varyans Açıklama Oranı (%)	Cronbach's Alfa	Orta laması	Std. Sapma	KMO değeri
Organizasyon kültürü				.796	3.01	.628	
Katılım					2.68	.980	
Çalışanlar, şirketin çalışma politikasının oluşturulmasına katılırlar.	.878				2.63	1.186	
Çalışanlar şirkette karar almaya katılırlar.	.690	3.780	31.502	.755	2.58	1.168	.802
Çalışanlar, şirketin hedeflerini belirlemede önemli bir rol	.683				2.83	1.231	





oynamaktadır.							
Yaratıcılık					3.12	.847	
Şirket, çalışanların yeteneklerini, becerilerini ve bilgilerini geliştirmeleri için gerekli fırsat ve yetenekleri sağlar.	.825				3.17	1.189	
Şirket, çalışanlarını işgal ettikleri işleri yapmak için yeni yöntemler uygulamaya teşvik eder.	.657	1.57 3	13.111	.652	3.17	1.068	
Çalışanlara yüksek derecede bağımsızlık vermek ve girişimciliği güçlendirmek.	.652				3.01	1.046	
Çalışma Grubu Değerleri					3.00	.868	
Şirketin çalışanları, çalışma ekipleriyle yakından bağlantılıdır.	.739				3.19	1.197	
Grubun menfaati, çalışanların kişisel menfaatlerinden önce gelir.	.643	1.11 6	9.297	.614	3.07	1.120	
Şirkette çalışanlar toplu olarak iş hedeflerini belirler.	.548				2.73	1.149	
Bağlılık					3.26	.783	
Şirket çalışanları resmi çalışma	.771	1.00	8.190	.571	3.39	1.137	





saatleri içinde hazır bulunmakla yükümlüdür.		1					
Şirketin çalışanları, acil durumlarda çalışma süresine uyum sağlar.	.680				3.32	.955	
Şirkette çalışma süresi iyi kullanılmaktadır.	.677				3.07	1.103	

Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışan Performansı (EP) Ölçeği

27 madde üzerinde temel bileşenler faktör analizi yapılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin ölçümü, analiz için örnekleme yeterliliğini doğrulamıştır (KMO = .754). Verilerdeki her bir faktör için özdeğerler elde etmek için bir başlangıç analizi yapılmıştır. Zayıf yüklemeler veya uygun faktöre yüklenmemesi nedeniyle on dört madde silinmek zorunda kaldı. Dört faktör, Kaiser'in bir kriteri üzerinde öz değere sahipti ve varyansın %61.358'ini açıklıyordu. Tablo 2. döndürmeden sonra faktör yüklemelerini göstermektedir. Birinci faktör Yönelimsel Davranış olup varyansın %29.752'sini açıklamaktadır, ikinci faktör Öz Disiplin Davranışı varyansın %12.737'sini, üçüncü faktör Sosyal Performans ve varyansın %10.367'sini açıklamaktadır ve dördüncü faktör Verimlilik ve Sorumluluktur ve varyansın %8.502'sini açıklamaktadır. Bu faktörler üzerinde kümelenen maddeler Çalışan Performansı ölçeğinin dört faktör ile temsil edilebileceğini göstermektedir (Küçük, 2016: 227-230).

Ölçeğin iyi bir güvenilirliği vardı, Cronbach's $\alpha = .790$. Alt ölçek güvenilirliği .625 ile .747 arasında değişmektedir. Tüm alt ölçekler, Cronbach's Alpha değeri .70'den küçük olduğunda, en az 70 olan tatmin edici Cronbach Alfa değerine ulaşmıştır veya Maddeler Arası Ortalama Korelasyonları .2 ile .4 arasında olmuştur (Briggs ve Cheek 1986). Elde edilen sonuçlar ölçeğin ve alt ölçeklerin belirtilen değişkenin ölçülmesinde kullanılabilirliğini göstermektedir. Bu sonuçlara dayalı olarak homojenliği gösteren ve inandırıcılığı artıran bilimsel araştırma ve analizler ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğunu göstermektedir (Küçük, 2016: 227-230).





Tablo 2. Çalışan Performansı (EP) Ölçeği için Faktör Analizi

İfade	Faktör Yüğü	Öz Değer	Varyans Açıklama Oranı (%)	Cronbach's Alfa	Orta laması	Std. Sapma	KMO değeri
Çalışan performansı				.790	3.26	.503	
Yönetimsel Davranış					3.35	.741	
İşçiler, ekipman ve iş aletlerinin korunmasında aktif rol alır ve gerektiğinde bakımlarını yapar.	.859				3.24	.988	
Şirket çalışanları, idari talimatları uygular ve kendilerine verilen sorumlulukları üstlenirler.	.687	3.868	29.752	.747	3.25	.987	
Şirketin kaynakları, hedeflere ulaşmak için etkin ve verimli bir şekilde kullanılır.	.668				3.49	.904	
İşçiler işle ilgili beceri ve bilgileri kullanırlar.	.604				3.43	1.048	
Öz Disiplin Davranışı					2.88	.807	
Şirketin çalışanları tüm iş gereksinimlerini kendiliğinden yerine getirir.	.828				3.14	1.063	
Şirket çalışanları işlerini yaparken kontrol yöntemlerine ihtiyaç duymazlar.	.820	1.656	12.737	.646	2.58	1.060	
Etkin ve verimli çalışma süresine bağlılık.	.516				2.92	1.041	
							.754





İfade	Faktör Yüğü	Öz Değer	Varyans Açıklama Oranı (%)	Cronbach's Alfa	Ortalama	Std. Sapma	KMO değeri
Sosyal performans					3.51	.709	
Çalışanlar yasal ve etik kurallara ve düzenlemelere göre çalışmayı taahhüt eder.	.734				3.46	.954	
Şirket çalışanları tarafından iş başkanlarına saygı ve takdir vardır.	.710	1.348	10.367	.625	3.40	.942	
Şirket işyerinde çalışanlar arasında karşılıklı saygı hakimdir.	.671				3.65	.917	
Verimlilik ve Sorumluluk					3.26	.730	
İş performansını etkili bir şekilde tamamlama ile ilgili yeni yöntemleri benimsemek.	.892				2.69	1.127	
İşçilerin inisiyatif alma olasılığı vardır.	.669	1.105	8.502	.669	2.79	1.033	
Çalışmaların sonuçları hakkında detaylı raporlar hazırlamak ve bunlarla ilgili önerilerde bulunmak.	.613				3.19	1.105	

Geçerlilik ve Güvenilirlik İş Performansı (BP) Ölçeği

30 madde üzerinde temel bileşenler faktör analizi yapılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin ölçümü, analiz için örnekleme yeterliliğini doğruladı, KMO =





.770. Verilerdeki her bir faktör için özdeğerler elde etmek için bir başlangıç analizi yapılmıştır. Zayıf yüklemeler veya uygun faktöre yüklenmemesi nedeniyle 11 madde silinmek zorunda kaldı. Altı faktör, Kaiser'in bir kriteri üzerinde öz değere sahipti ve varyansın %63.937'sini açıkladı. Tablo 3. döndürmeden sonra faktör yüklemelerini göstermektedir. Birinci faktör Lojistik Hizmetler olup varyansın %27,085'ini, ikinci faktör Finansal Performans ve varyansın %10,221'ini, üçüncü faktör Yönetim ve varyansın %8,233'ünü, dördüncü faktör Çevre ve varyansın %7.090'ını, beşinci faktör Yenilik ve Üretim, varyansın %5.927'sini, altıncı faktör ise Pazarlama ve varyansın %5.380'ini açıklamaktadır. Bu faktörler üzerinde kümelenen maddeler, İşPerformansı ölçeğinin temsil edilebileceğini düşündürmektedir. dört faktöre göre belirlenir (Küçük, 2016: 227-230).

Ölçeğin iyi bir güvenilirliği vardı, Cronbach's $\alpha = .840$. Alt ölçek güvenilirliği .560 ile .767 arasında değişmektedir. Tüm alt ölçekler, en az .70 olan tatmin edici Cronbach Alfa değerine ulaşmıştır veya Cronbach's Alpha değeri .70'den küçük olduğunda Maddeler Arası Ortalama Korelasyonları .2 ile .4 arasında olmuştur (Briggs ve Cheek 1986, Küçük, 2016: 250). Elde edilen sonuçlar, ölçeğin ve alt ölçeklerin belirtilen değişkenin ölçülmesinde kullanılabilirliğini göstermektedir. Bu sonuçlara dayalı olarak, bilimsel araştırma ve analizler, homojenliği gösteren ve inandırıcılığı artıran ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğunu göstermektedir (Küçük, 2016: 227- 230).

Tablo 3. İş Performansı (BP) Ölçeği için Faktör Analizi

İfade	Faktör Yükü	Öz Değer	Varyans Açıklama Oranı (%)	Cronbach's Alfa	Ortalama	Std. Sapma	KMO değeri
İş performansı				.840	3.44	.485	
Lojistik Hizmetler					3.60	.650	
Şirket, nakliye, elleçleme ve depolama konularında yeterli yetkinlik ve yeteneklere sahiptir.	.790	5.146	27.085	.767	3.66	.870	.770
Şirket, rakiplerinin yetkinlik ve yeteneklerini aşan lojistik hizmet	.745				3.48	.862	





İfade	Faktör Yüğü	Öz Değer	Varyans Açıklama Oranı (%)	Cronbach's Alfa	Orta lama	Std. Sapma	KMO değeri
imkanlarına sahiptir.							
Şirketin tedarikçilerle iyi ilişkileri vardır.	.699				3.50	.889	
Şirketin müşterilerle ilişkilerinde büyük bir disiplin var.	.622				3.82	.884	
Şirketin tedarikçilerden memnuniyet düzeyi yüksektir.	.458				3.55	1.008	
Finansal performans					3.54	.715	
Rakiplere kıyasla şirkette satış hacmi yüksektir.	.785				3.54	.984	
Şirketin elde ettiği kar, piyasadaki rakiplerine kıyasla yüksektir.	.785				3.72	.900	
Şirketin fonları rakiplerine göre yüksektir.	.721	1.942	10.221	.747	3.64	.936	
Şirket, mevcut finansman kaynaklarından yararlanma olanağına sahiptir.	.447				3.26	.973	
Yönetim					3.09	.755	
Şirketin çalışanları yüksek düzeyde iş tatmininin tadını çıkarır.	.787				2.96	.993	
Şirket çalışanlarının morali yüksek.	.750	1.564	8.233	.667	3.26	.864	
Şirket hedeflerine etkin bir şekilde ulaşır.	.670				3.05	1.057	
Çevre					2.93	.834	





İfade	Faktör Yüğü	Öz Değer	Varyans Açıklama Oranı (%)	Cronbach's Alfa	Ortalama	Std. Sapma	KMO değeri
Şirket ürünlerini geri dönüştürmek için çalışıyor.	.780				3.16	.967	
Şirket, yenilenebilir enerji kaynaklarını rakiplerine göre daha fazla kullanmaktadır.	.778	1.347	7.090	.560	2.69	1.033	
İnovasyon ve Üretim					3.32	.947	
Şirket, modern üretim yöntemlerinden yararlanmak için yüksek bir kapasiteye sahiptir.	.740				3.27	1.029	
Şirket, tüketicilerin isteklerini karşılamak için ürünlerini sürekli olarak geliştirmektedir.	.719	1.126	5.927	.716	3.37	1.117	
Pazarlama					3.79	.667	
Pazar beklentileriyle karşılaştırıldığında ürünlerimiz rakiplerin sunduklarıyla uyumludur.	.711				3.51	.940	
Şirket rakipler karşısında distinctive brand sahibidir.	.620	1.022	5.380	.564	4.11	.846	
Şirket yüksek Pazar payına sahiptir	.586				3.75	.949	

Korelasyon Analizi

Çalışmada Örgüt kültürü, Çalışan performansı ve İş Performansı arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile analiz edilmiştir, Tablo 4'de gösterildiği gibi Pearson Korelasyon analizi iki sürekli değişkenin doğrusal ilişki düzeyini ölçmek için kullanılmıştır. Diğer yandan iki değişken arasındaki anlamlı ilişkiyi araştırır (Kalaycı, 2010). Araştırmada değişkenler arasındaki





ilişkileri test etmek için Pearson Korelasyonu kullanılmıştır.

Pearson Korelasyonu, çalışmada değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek için kullanılır. Tablo 4. Araştırmanın temel değişkenleri arasındaki korelasyonları göstermektedir. Örgüt Kültürü ile Çalışan Performansı ve İş Performansı arasında anlamlı pozitif korelasyonlar vardı, sırasıyla $r = .485$ ve $r = .344$, $n = 301$, $p > .01$. Çalışan Performansının da İş Performansı ile anlamlı pozitif korelasyona sahip olduğu bulunmuştur $r = .330$, $n = 301$, $p > .01$. Sonuçlar; H_1 , H_2 ve H_3 'ü desteklemektedir (Küçük, 2016: 250).

Tablo 4. Korelasyon Analizi

		1	2	3
1-Örgüt Kültürü	Pearson Korelasyonu	1	.485**	.344**
2-Çalışan performansı	Pearson Korelasyonu	.485**	1	.330**
3-İş Performansı	Pearson Korelasyonu	.344**	.330**	1
** Korelasyon 0,01 düzeyinde (2-kuyruklu) önemlidir.				

İki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulundu, burada Örgüt kültürü ile Çalışan Performansı arasında bir korelasyon 0.485^{**} . Bu durumda Örgüt kültürü ve Çalışan Performansı istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkidir. Bu nedenle H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Ayrıca Örgüt kültürü ile İş Performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki olan 0.344^{**} bir ilişki bulunmuştur (Küçük, 2016: 225-232). Bu durumda Örgüt kültürü ile İş Performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Bu nedenle H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

İş Performansı ile Çalışan Performansı arasındaki ilişkinin değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde 0.330^{**} civarında bir ilişki bulunmuştur (Küçük, 2016). Bu durumda İş Performansı ile Çalışan Performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Bu nedenle H_3 hipotezi kabul edilmiştir.

8. Sonuç

* Sonuçlar, Örgüt kültürü ile Çalışan performansı arasında istatistiksel





olarak anlamlı bir pozitif ilişki olduğunu göstermektedir.

* Sonuçlar, Örgüt kültürü ile İş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir pozitif ilişki olduğunu göstermektedir.

* Sonuçlar, Çalışan performansı ile İş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir pozitif ilişki olduğunu göstermektedir.

9. Tartışma

Johnmark Obura ve J. K. Mise (2018). Örgüt kültürünün Kenya'daki devlet üniversitelerinde örgütsel performans için çok önemli olduğunu söylemiştir. Bunun nedeni, üniversitelerin kültürü olumlu yönde değiştikçe, örgütsel performansta da buna bağlı olarak iyileşme olmasıdır. Örgüt kültürü bu nedenle örgütsel performans üzerinde güçlü bir pozitif etkiye ve dolayısıyla üniversitelerin örgütsel performansının güçlü bir belirleyicisine sahiptir. Örgütsel performansı belirleyen en önemli unsurlardan biri, performansı doğrudan iyileştirmeye çeviren örgütsel değerlerdir.

AlharbiAwadh ve Alyahya Saad (2013), çalışan performansı üzerine kurulan farklı değer ve inançların örgüt birlikteliğine yardımcı olduğunu belirtmiştir. Organizasyon kültürü, etkili organizasyon süreçlerinin yönetilmesine yol açan ortak ilişkilerin içselleştirilmesine yardımcı olur. Organizasyonun üretkenliği ve kültürü, performansın iyileştirilmesine yardımcı olur. 60'tan fazla araştırma çalışmasında, 1999'dan 2007'ye kadar 7600 küçük işletme birimi ve şirketlerin performansı değerlendirilmiştir. Kültür ve performans arasındaki pozitif ilişki, organizasyonun sonuçlarının iyileştirilmesine yardımcı olur. Organizasyonun iş performansı, üretkenliği artırmaya yol açtığı için güçlü organizasyon kültürünün güçlü bir etkisine sahiptir. Farklı kültürler üzerine kurulan organizasyonun standart ve değerleri, iş gücü yönetimini etkiler. Örgütlerde güçlü kültür, iş gücü çalışanlarının etkin ve verimli bir şekilde yönetilmesini sağlar. Aynı kültürel birliktelik içinde kaynakları mükemmel şekilde kullanman ortak yolu, organizasyonun olumlu gelişimine yardımcı olur. Belirli koşullar temelinde örgüt kültürü, rekabet avantajının geliştirilmesinde ve sağlanmasında yardımcı olur. Çalışan bağlılığı ve grup verimliliği, organizasyonun sürdürülebilirliğine dayalı performansın iyileştirilmesine yardımcı olur. Örgüt kültürünün doğası ve gücü örgütün sürdürülebilirliği ve etkinliği üzerinde etkilidir. Njugiwanjikuand Nicksonagusioma (2014) örgüt kültürünün çalışan performansını nasıl etkilediğini incelemiş, önemli ölçüde





etkilediğini belirlemiştir.

Değerin çalışanın performansı üzerinde önemli ve büyük bir pozitif etkisi vardır. Bu çalışmadan yola çıkarak, eğer örgüt yönetimi çalışanlarına değer verirse, bu durum örgütte büyük bir motivasyon ve yüksek performansa yol açacağından, bu çalışma ile incelendiği için örgütsel amacın ulaşılabilir olmasını sağlayacaktır. Değer, çalışanlara örgütün bir parçası olduklarını hissettirir ve ayrıca örgütsel hedefe ulaşmak için performans göstermeleri gerekir. Bu çalışma, birçok veri analizi ve ispatından sonra değerlerin çalışan performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğuna dair kanıtlara sahiptir. Bu çalışma, ritüelin çalışanın performansı üzerinde olumlu ve önemli bir etkisi olduğunu kanıtlamıştır. Organizasyondaki düzenli faaliyetler, çalışanlarının performansını etkiler ve her bir çalışanın belirlenen hedefi ve bu belirlenen hedeflere nasıl ulaşabileceğini yeniden teyit eder, bu, çalışanların daha iyi olmalarına yardımcı olan organizasyonel gidişin düzenli bir farkındalık ortamıdır. Bu çalışmanın birçok analizden sonra incelediği performanslarına odaklanmıştır.

Lydia Wambugu (2014) Makale, çalışılan örgüt kültürünün niteliklerinin çalışanların performansı üzerinde önemli ölçüde olumlu etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Makale, organizasyon kültürünün dört değişkenini haritaladı ve bunlar ile çalışan performansı arasındaki hayati ilişkiyi gösterdi. Belge, organizasyon değerlerinin, organizasyon ikliminin, liderlik tarzlarının ve iş süreçlerinin ve sistemlerinin çalışanın performansını nasıl etkilediğini açıkladı. Makalenin bulguları, çalışanların yanı sıra organizasyonun performansı üzerinde önemli sonuçları olan kültür özelliklerinin hem olumlu hem de olumsuz tavırlarını önemli ölçüde göstermektedir. Makale ayrıca, örgüt kültürünün, çalışanın performansı ile karşılıklı bağımlı ve etkileşimli bir ilişkisi olan açık sistem yaklaşımı olduğunu ileri sürmektedir.

İkinci hipotezi test etmeye yönelik çalışmanın bulguları, örgüt kültürü ile işletme performansı arasında bir ilişki olduğunu tespit etmektedir. Bu Waheed A. ile aynı fikirde olarak Umrani vd. (2017), Kültür-performans ilişkisinin önemini öne süren bu çalışmada örgüt kültürü ile işletme performansı arasındaki ilişkinin pozitif olduğunu iddia etmiştir. Böylece, üretme kültürü kazanan örgütler, çalışanlarının muhteşem iş performansı sonuçları getirme konusunda büyük heyecan duymalarına yol açmaktadır. Ayrıca Yasas L. Pathiranage (2019) örgüt kültürü ile iş performansı arasında





pozitif bir ilişkinin varlığını öne sürmüştür.

VNU Vietnam (2018), araştırma sonuçlarının bu kültürel faktörlerin iş tatminini ve firma performansını açıklamak ve tahmin etmek için etkili araçlar olduğuna işaret ettiğini iddia etti. Bu nedenle yöneticiler, iş tatminini ve firma performansını iyileştirmek için destekleyici ve yenilikçi bir kültür oluşturmalıdır. Bu araştırma, örgüt kültürünün özellikleri, iş tatmini ve firma performansı arasındaki ilişkiyi başarılı bir şekilde araştırmış olmasına rağmen, bazı kısıtlamalar hala mevcuttur. Örneklem tekniğinin kullanıldığı yerde kolayca örneklem olduğu için araştırma sonuçlarının genellenmesi sınırlıdır. İş tatminini ve firma performansını etkileyen birçok faktör vardır, ancak bu çalışma sadece kültür türleri ile iş tatmini ve firma performansı arasındaki ilişkiyi incelemeye odaklanmaktadır.

Korucuk ve Küçük (2018) süreç yönetimi uygulamalarının işletme performansına etkisini incelemiş, süreç iyileştirme çalışmalarının işletme performansına etkisini tespit etmiştir.

Gulali Donald Indiya, vd. (2018) Örgüt kültürü, Kenya'daki devlet üniversitelerinde örgütsel performans için esastır. Bunun nedeni, üniversitelerin kültürü olumlu yönde değiştikçe, örgütsel performansta buna bağlı olarak iyileşme olmasıdır. Örgüt kültürü bu nedenle örgütsel performans üzerinde güçlü bir pozitif etkiye ve ardından üniversitelerin örgütsel performansının güçlü bir belirleyicisine sahiptir. Örgütsel performansı belirleyen en önemli unsurlardan biri, performansı doğrudan iyileştirmeye çeviren örgütsel değerlerdir.

Ayrıca, Tewodros Tedla (2016). Örgüt Kültürünün Kurumsal Performansa Etkisi çalışmasından elde edilen bulgular, etkili örgüt kültürünün başarılı bir iş stratejisinin bir yansıması olduğunu göstermiştir. Etkili organizasyon kültürü, şirketler grubunda performansı iyileştirmek ve ilerletmek için önemli bir unsurdur.

10. Öneriler

Yukarıda belirtilen sonuçlar ışığında, çalışma aşağıdakileri önermektedir:

* Libya Demir ve Çelik Şirketi, iş politikalarının oluşturulmasına ve hedefler belirlenmesine işçilerin katılımına olan ilgiyi artırmalıdır.

* Libya Demir Çelik Şirketi, yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımını artırarak çevreye olan ilgiyi artırmalı ve buna yönelik programlar





hazırlayarak şirket çalışanlarının çevre bilincini artırmalıdır.

* Şirket yönetimi, çalışma ekiplerine özen göstermeli, aralarında düzeyli bir rekabet oluşturmalı ve çalışanların kişisel çıkarlarından daha çok kamu yararını temsil eden bir kültür geliştirmelidir.

* Çalışanlar tarafından sunulan yeni fikirlere ve girişimlere ilgiyi artırmak ve onlara verilen görevleri yerine getirirken işçilere daha fazla özgürlük vermeli, bağımsız karar alabilmeleri konusunda onlara her türlü desteği sağlamalıdır.

* Şirket yönetimi, dikey ve yatay idari kademeler arasındaki iletişim kanallarına daha fazla dikkat etmelidir.

* İşçiler için öz denetim desteklenmeli ve teşvik edilmelidir.





KAYNAKÇA

- Bouazza, A.B., Ardjouman, D., And Abada, O. (2015). Establishing The Factors Affecting The Growth of Small And Medium-Sized Enterprises In Algeria. *American International Journal of Social Science*, 4(2):101- 115.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources*. Mcgrow Hill.
- Chang, S. C. & Lee, M. S., (2007), "The Effects of Organizational Culture and Knowledge Managementmechanisms on Organizational Innovation: An Empirical Study In Taiwan", *The Business Review*, Vol. 7 No. 1, Pp. 295-301.
- Deakins, D & Freel, M. 2006. *Entrepreneurship and Small Firms*. (4th Ed.) London: MGHill.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture nad Organizational Effectiveness*. New York, NY: Wiley.
- Howorth, C., S. Tempest and C. Coupland (2005) 'Rethinking Entrepreneurship Methodology and Definitions of The Entrepreneur', *Journal of Small Business And Enterprise Development*, 12, 1: 24-40.
- Hisrich, R.D., And Brush, C. G. (1985). *The Women Entrepreneur: Characteristics and Prescriptions For Success*. Lexington Books, Lexington, MA.
- Indiya, G. D., Obura, J., & Mise, J. K. (2018). Effect of Organization Culture on Organization Performance on Public Universities in Kenya.
- Johnmark O. B., & Mise, J. K., (2018). Effect of Organization Culture on organization performance on Public Universities in Kenya. *European Scientific Journal*, July 2018 edition Vol.14, No.19 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857-
- Karayiannis, A. D. (2003). Entrepreneurial Functions and Characteristics İn A Proto-Capitalist Economy The Xenophonian Entrepreneur, *Wirtschafts Politische Blatter*, 50: 553-563.
- Kartal Özge, Okan Ay ve Orhan Küçük (2017) "Girişimcilik Düzeyi İlişkisi: Tr 82 Bölgesinde Bir Uygulama", 111, Uluslararası Kafkasyaortaasya Dış Ticaret Ve Lojistik Kongresi, 19-21Ekim 2017, Kastamonu, Bildiri Özetleri Kitabı, s. 78.
- Korucuk, S. & Küçük, O. (2018). "Gıda İşletmelerinde Süreç Yönetimi Uygulamalarının İşletme Performansına Etkisi: Erzurum'da Bir Uygulama" Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11 (3), 2122-2136, DOI: 10.17218/Hititsosbil.413472.
- Küçük, Orhan (2016) *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ekin Bookstore, Bursa.
- Küçük, Orhan (2022) *Scientific Methods*, Sonçağ Yayınevi, Ankara.
- Küçük, Orhan (2015) *Entrepreneurship and Small Business Administration*, 8th Edition, Seçkin Publishing House, Ankara.
- Küçük, Orhan (2022) *İşletme Bilgisi ve Yönetimi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Kedmenec, I., Rebernik, M., And Perić, J. (2015). The Impact of Individual Characteristics On Intentions To Pursue Social Entrepreneurship. *Ekonomski Pregled*, 66(2): 119-137.





- Kirzner, I. M. (1997). *How Markets Work: Disequilibrium, Entrepreneurship & Discovery*. Institute of Economic Affairs, Hobart Paper No. 133.
- Lebas, M. J. (1995). Performance Measurement and Performance Management. *International Journal of Production Economics*, 41(1-3), 23-35.
- Li, X., And Jia, Y. (2015). Characteristics Influence For Entrepreneurship Behavior Ability. In *International Conference On Education, Management, Commerce and Society (EMCS-15)*. Atlantis Press, Ss. 614-619.
- Lundy, O., & Cowling, A. (1996). *Strategic Human Resource Management* Routledge.
- Moloi, K.C., And Nkhahle-Rapita, M.A. (2014). The Impact of Fashion Entrepreneurs' Traits On The Success Of Fashion Businesses In The Gauteng Province In South Africa. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(4):78-86
- Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). Building Organisational Culture That Stimulates Creativity and Innovation. *European Journal of Innovation Management*.
- Noyé, D. (2002). *Manager Les Performances*. Insep Editions.
- O'Reilly, C. A., Caldwell, D. F., Chatman, J. A., & Doerr, B. (2014). The Promise and Problems of Organizational Culture: CEO Personality, Culture, And Firm Performance. *Group & Organization Management*, 39(6), 595-625.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling The Antecedents of Proactive Behavior at Work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636.
- Rani, S.H. (2013). Antecedents and Consequences of Entrepreneurial Quality Among Graduate Entrepreneurs. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 2(9): 44-55.
- Shane, S. (2003). *A General Theory of Entrepreneurship: The Individual-Opportunity Nexus*. Northampton, UK: MPG Books Ltd.
- Shane, S. & Venkataraman, S. (2000). Entrepreneurship As A Field of Research: The Promise Of Entrepreneurship As A Field of Research. *Academy of Management Review*, 26 (1): 13-17.
- Schumpeter, J.A. (1934). *The Theory of Economic Development*, Translated By R. Opic. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Tedla, T. B. (2016). *The impact of organizational culture on corporate Performance* (Doctoral dissertation, Walden University).
- Umrani, W. A., Shah, S. M. M., Memon, P. A., & Samo, A. H. (2017). Organizational Culture and Business Performance: An Empirical Investigation In The Pakistani context. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 6(1), 93-107.
- Venkataraman, S. (1997). *The Distinctive Domain of Entrepreneurship Research*. US: JAI Press, Greenwich.
- Zimmerer, T.W. & Scarborough, N. M. (2005). *Essentials of Entrepreneurship And Small Business Management*. (4th Ed.) US: Pearson.

