



BİREY ÖRGÜT UYUMUNUN İŞ TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ARACILIK ETKİSİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Ömer ÖZİŞLİ*

Öz

Bu araştırmanın amacı sağlık sektöründe çalışanların birey-örgüt uyumunun iş tatmini ve iş performansı arasındaki aracılık etkisinin tespit edilmesidir. Birey-örgüt uyumu, çalışanların kişilik yapıları, değerleri ve işteki beklentileri ile örgütün amaç ve kültürüyle eşleşmesidir. İş tatmini, çalışan bireyin işi ve çevresiyle ilgili olarak beklentilerinin karşılanmasıyla ilgili bir duygusal yansımadır. İş performansı ise örgüt çalışanın kendisinden istenen işleri yerine getirebilme düzeyi ve davranış biçimidir. Araştırma yüz yüze gönüllülük esası gözetilerek anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma anketinin ilk bölümünde demografik özelliklere ait sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde Netemeyer vd., (1997) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise Keser & Önden (2019) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış olan iş tatmin ölçeği çalışmasından faydalanılmıştır. Son olarak iş performans ölçeği Deniz & Kumru (2022)'nin iş performans ölçeği geliştirme çalışması baz alınarak araştırma yapılmıştır. Ölçekteki tüm maddeler 5'li Likert olarak değerlendirilmiştir. Yapılan analizlere göre, birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Ek olarak birey örgüt uyumu iş performansı üzerinde de etkilidir. Bu sonuçlara göre birey örgüt uyumu iş tatmini ve iş performansını pozitif etkilemektedir. İlave olarak birey örgüt uyumunun iş tatminine etkisinde iş performansının da aracılık etkisi olduğu bu bağlamda birey örgüt uyumunun iş tatmini etkisini daha da artırdığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuçlara göre hastane yöneticilerine ve çalışanlarına yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Birey-örgüt uyumu, İş tatmini, İş performansı, Sağlık çalışanı.

Mediation Effect of Person-Organization Fit on Job Satisfaction and Job Performance: Research on Healthcare Professionals

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect between person-organization fit and job satisfaction and job performance of healthcare sector professionals. Person-organization fit is the matching between the personality structures, values and job expectations of employees and the purpose and culture of an organization. Job satisfaction is an emotional reflection related to meeting the expectations of an employee concerning his/her job and surroundings. Job performance is the level of an organization employee to fulfil his/her tasks, as well as his/her course of action. The research was conducted face-to-face using the survey method on a voluntary basis. The first section of the research survey had questions related to demographic characteristics. In the second section, a scale developed by Netemeyer vd., (1997) was used. In the third section, The Job Satisfaction Scale whose validity and reliability were demonstrated by Keser & Önden (2019) was used. Finally, the research was carried out on the basis of The Job Performance Scale development study by Deniz & Kumru (2022). All items in the scale were evaluated on a five point Likert scale. According to the analysis results, a correlation existed decoupling between person-organization harmony and job satisfaction in a positive direction. Additionally, person-organization fit was also effect on job performance. According to these results, person-organization fit positively affected job satisfaction and job performance. In addition, it was determined that job performance played mediating role in the effect of person-organization fit on job satisfaction and in this context, individual institution fit increased job satisfaction effect even further. According to these results obtained, recommendations were made for hospital managers and employees.

Keywords: Person-organization fit, Job satisfaction, Job performance, Healthcare professional.

* Öğr. Gör. Dr. Sakarya Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Programı, omerozisli@sakarya.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-0001-2776>

1. Giriş

Günümüzde örgütler çevrelerinde meydana gelen hızlı değişimler neticesinde zorlu rekabet ortamında faaliyetlerini yerine getirmeye çalışmaktadır. Örgütler faaliyetlerini başarıya dönüştürmek ve rekabet avantajı elde etmek adına ellerinde bulundukları kaynakları etkin kullanma yoluna gitmektedir. Bu kaynaklar arasındaki en önemli kaynak insan kaynağıdır. İnsan kaynağı bir örgütün en önemli zenginliğidir. Aynı zamanda da yönetilmesi en zor kaynaklar arasındadır. Çalışma hayatında iş görenlerin örgütleri için hissettikleri duygular ve takındıkları tutumlar onların iş yaşamına etki ederek davranışları üzerinde olumlu ya da olumsuz rol oynamaktadır. Bu rol neticesinde iş görenlerin sergilemiş oldukları davranış biçimlerinin örgüt amaçlarıyla örtüşmesi örgüt verimliliği üzerinde kritik öneme sahiptir. Bu bağlamda örgütteki en değerli, nadir ve taklit edilmesi zor olan insan kaynağının bilgi, beceri ve yetenekleri sayesinde örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmesinde rakiplerine karşı bir avantaj oluşturacaktır. Tüm bu nedenlerden dolayı örgütte çalışan bireyin örgütüyle iyi bir uyum yakalaması oldukça önem arz etmektedir.

Çalışanların değer yargıları ve kurumun değerleri uyumlu ise çalışan da örgütüne kendisini o kadar yakın hisseder. Örgütlerin başarısı örgütsel davranış çeşitlerinden olan birey örgüt uyumu, motivasyon gibi psikolojik faktörlerle yakından ilişkilidir. Diğer sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de rekabetin artması sağlık kurumlarında görev yapan bireylerin iyi yönetilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Örgütler kendi kültürlerine uygun çalışanlarla faaliyetlerini yerine getirmek isterler. Mesleğini seven ve işin gerektirdiği özelliklere sahip sağlık çalışanlarını örgüte çekmek, işe başlatmak ve onların gelişimine katkıda bulunmak birey-örgüt uyumu açısından önemli uğraş alanlarından biri olmuştur (Gerstner & Day, 1997).

İş tatmini sağlık hizmetlerinde iş performansının artırılmasındaki en önemli faktörlerden birisidir. İş tatmini iş tecrübesini değerlendiren bireyin duygusal durumunu ifade etmektedir. İş tatmini iş görenlerin işleriyle ilgili farklı unsurların birleşimini oluşturan duygulardır (Chipunza & Malo, 2017). Sağlık kurumlarında çalışan bireylerin iş tatmin düzeyleri hastalara verilen hizmet kalitesini de belirler. İş tatmin seviyesinin düşük olması çalışanların yanlış kararlar almasına iletişim sorunlarının olmasına da etkindir. Sağlıkçıların hastalara sunmuş oldukları hizmetin başarılı ve verimli olması onların çalışma hayatındaki doyumları ile alakalıdır.

İş performansı, örgütte çalışan bireyin kendisine verilen görevi belli bir zaman aralığında başarma düzeyidir (Ertuğrul, 2006). Sağlık hizmetlerinin verilmesinde insan faktörü ön plandadır. Bu bağlamda iş performans çıktısı hastalar, çalışanlar ve sağlık kurumları açısından önemlidir. Sağlık kurumlarının örgüt yapıları oldukça dinamik bir yapıya sahiptir. Sağlık kurumlarının sayısında da artış görülmektedir. Bunun sonucunda hizmet sektörünün bir aktörü olan sağlık çalışanlarının iş performanslarının değerlendirilmesi de önem kazanmıştır.

Bu çalışmada birey-örgüt uyumu ele alınarak iş doyumunu ve iş performansı arasındaki ilişki açıklanmıştır. Bu doğrultuda araştırma hipotezleri oluşturularak bir model eşliğinde veri toplama ve analizlere geçilmiştir.

Kavramsal Çerçeve

Birey Örgüt Uyumu

Birey-örgüt uyumu tüm paydaşlar yönünden değerlendirilir. Birey-örgüt uyumu çalışan bireyin gösterdiği iş performansı, işinden elde ettiği tatmin gibi örgütlerde sıklıkla gözlenen tutum ve davranışları etkiler (Liu vd., 2010). Çalışan bireyin değerlerini, kişiliğini ve beklentilerini örgütün talepleri ve kültürüyle eşleştirmesi birey örgüt kapsamındadır (Akhtar vd., 2019). Birey-örgüt uyumu

örgütün çalıştırdığı iş göreninin ihtiyaçlarını karşıladığında gerçekleşen, diğer taraftan ise bireyin örgütün beklentilerini karşılayabilecek yetkinliği varsa sağlanabilmektedir (Kristof, 1996).

İş gören ile örgüt arasında bir takım ortak noktalar da bulunmaktadır. Bunlardan ilki bireyin ve örgütün temel değerlerinin benzeşmesidir. İkincisi ise örgüt liderleri ile orta kademe ve astların hedeflerinin uyumudur. Üçüncüsü ise çalışan ihtiyaçlarının örgüt yapısı ve işleyişiyle ilgili olarak uyum sağlamasıdır. Son olarak da örgüt ikliminin örgütün kişiliği ve bireyin kişiliği ile uyum sağlamasına yönelik olmasıdır (Sekiguchi, 2004).

Birey-örgüt uyumu çalışma hayatında ve küreselleşen dünyadaki rekabet piyasasında örgüte insan gücü kazandırmanın anahtarıdır. Çalışma hayatında birey-örgüt uyumu oldukça önemlidir (Bowen vd., 1991). İlâveten birey-örgüt arasındaki belirlenecek uyum seviyesi işe alım süreçlerinde doğru kişinin doğru işe yerleştirilmesinde ve örgüt kültürünün oluşmasında da ayrıca rol oynamaktadır (Yahyagil, 2005). Araştırmacılar birey-örgüt uyumunda işe alma deneyiminin üç boyutu üzerinde durmaktadır (Kristof vd., 2005).

- ✓ Örgüte giriş işlemleri (bireyin işe alınması, seçme ve işe giriş),
- ✓ Sosyalleşme olgusu (hizmetçi eğitim ve sosyal kaynaşma),
- ✓ Çıktılar (tutumlar). Bu eksenle örgütte ihtiyaç duyulan pozisyonlara iş gören seçiminde başvurulan geleneksel yöntemlerin başında birey-örgüt uyumu gelmektedir.

İyi bir birey-örgüt ilişkisi yakalamak birey ve örgüt arasındaki uyumlu bir eşleşme ile ilgilidir. Günümüz dünyasında rekabetçi zorluklarla mücadele edebilmek için birey-örgüt uyumunu sağlamış örgütsel bağlılığı yüksek işgücünü elde tutmak gereklidir. Birey örgüt uyumunda iş gören kişiye yönelik değerlendirmeleri anlamak örgütler açısından yadsınamaz bir gerçektir (Verquer vd., 2003; Chen vd., 2016). Bu gerçekliği dikkate almayan örgütlerde birey örgüt arasındaki uyumsuzluk sonucu kişinin örgütüne karşı menfi bir tutum izlemesine ve akabinde bir dizi olumsuzlukların yaşanabileceği de bilinmelidir (Sekiguchi, 2004). Birey-örgüt uyumunun sağlıklı bir gelişim gösterebilmesi için toplumdaki bireylerin eğitimden kopmamış olması da önemlidir. Aksi takdirde toplumsal olarak ilave finansal açıdan sorunlarla karşılaşılabilir. Birey-örgüt uyumunda farklı ülkelerden gelen çalışanların uyum problemlerinin aşılması sosyal ve ekonomik durumlarıyla ilgili politika oluşturulması da önemli adımlar arasındadır. Farklı eğitim programları ve sorun olabilecek problemlere yönelik çözüm önerilerine göre yaklaşımlar oluşabilecek sorunların önüne geçilmesine olanak sağlayacaktır (Diktaş, 2023).

Yapılan araştırmalar iş görenlerin kendilerini yansıtan kurumlarda çalışmak istediklerini ortaya koymaktadır. Bunun neticesinde örgütteki çalışan devir oranı, doyum ve performans sonucu çalışan, örgüt ve paydaşlar açısından memnuniyet anlayışı bu uyumun gerçekleşmesi sonucu ile ilgili olan bir durumdur (Backhaus, 2003). Uyum sonucu beklenen başarı çalışma hayatında da önemlidir.

İş Tatmini

Tatmin, gönül doyunluğunun olması ve ortaya çıkan mutluluk durumudur (Halsey, 1988). Çalışan kişinin işine karşı içsel ve dışsallıkla hissettiği duyguları ise iş tatminini kapsamaktadır (Odom vd., 1990). Kişisel ve örgütsel nedenlere dayanan iş görenin işi ve çevresiyle alakalı olarak psikolojik, fiziki ve sosyal gereksinimlerini karşılama derecesinin duygusal bir yansımasıdır. İşin özellikleri ile iş görenin beklentilerinin ilişkili olması iş doyumunu kolaylaştırmaktadır. Çalışan bireyin yaptığı işin ihtiyaçlarını karşılama derecesi en önemli iş tatmin düzeyi olarak nitelendirilebilir (Aksoy & Polat, 2013; Arpacıoğlu vd., 2021; Keser & Bilir, 2019).

İş tatminini etkileyen unsurlar üç grup halinde incelenebilir. Bunlar; kurumsal, ekip ve kişisel faktörlerdir. Örgütsel faktörlere örnek olarak çalışma şartları, ücret ve primler, yükselme olanakları vb.

verilebilir. Grupsal faktörler ise çalışma arkadaşlarıyla sosyal ilişkiler, grup liderlerinin tutumları vb. unsurlardır. Bireysel faktörlere örnek olarak da duyulan ihtiyaçlar istekler ve iş gören hedefleri verilebilir. Örgütlerde iş tatminini artırmak oldukça faydalıdır (Türk, 2007).

Sağlık sunumunu gerçekleştiren kişiler için iş tatmini değerlidir. Sağlık sunumunun doğası gereği fedakârlık istemesi, çalışma saatleri ve nöbetler, alınan ücretler ve mesleki saygınlığı ile ilgili karşılaşılan problemler iş tatminini negatif etkiler. Bu olumsuzluklar neticesinde iş performansında azalma, motivasyon kaybı, erken emeklilik düşüncesi gibi sorunlar da ortaya çıkabilmektedir (Durmuş & Günay, 2007).

Örgütler ve iş görenler için iş tatmininin pek çok önemi vardır. İş tatmini aynı zamanda yaşam doyumudur. İş tatmini iş görenlerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarıyla yakından ilgilidir. Örgütler açısından ise iş tatmini ile üretilen hizmet arasında bir ilişkisi vardır. İş tatminsizliği sonucunda ise ortaya çıkan iş stresi ve uyum sorunları da çalışan bireyin iş performansını olumsuz olarak etkilemektedir (Ergin, 1997). İş tatmini kuramları için motivasyon kuramlarından faydalanılmıştır. İş tatmininin açıklanmasında yararlanılan kuramlar şu şekilde sıralanabilir (Yüksel, 2005).

- ✓ **Çift Faktör (Hijyen Motivasyon) Kuramı:** Kurama göre muhasebeci ve mühendislere yönelik çalışmada guruba çalıştıkları anda ne gibi durumlarda mutlu ve mutsuz hissettiklerini sorarak bireylerin beklentilerini irdelemiştir. Bu irdeleme neticesinde Herzberg, hijyen motivasyon kuramını geliştirmiştir. Gruptakiler kendilerini iyi hissettikleri zamanlardan bahsederken işin kendisinden, yetki ve sorumluluktan bahsetmişlerdir. Kötü hissettikleri zaman için ise ergonomik koşullar ve gelir gibi etmenlerden bahsetmişlerdir. Bu doğrultuda Herzberg, motive edici faktörler olarak; kariyer, işin kendisi, başarıma duygusunu açıklamıştır. Bu faktörler olduğunda çalışan bireyin işe karşı isteği artarak performansına da olumlu yansıtacaktır. Hijyen faktörler ise çalışma koşulları, ücretler, hiyerarşik yapı vb.dir (Sığırı & Gürbüz, 2015).
- ✓ **Beklenti Kuramı:** Vroom bireylerin davranış niyetini sebepli ve hedefli olması üzerine geliştirmiştir. Vroom'a göre motivasyon amaç için gerçekleştirilen arzunun gücüdür. Aynı zamanda üretkenlik ve amaç arasındaki ilişkidir. İlave olarak kişinin kendisini ve yeteneklerini değerlendirme yoludur. Vroom'un beklenti teorisi üç ilişki perspektifinde açıklanabilir.

Çaba başarı ilişkisi: Verilen çaba karşılığında elde edilen başarı,

Başarı Ödül ilişkisi: Elde edilen başarı neticesinde ödül alma beklentisi,

Ödül ihtiyaç beklentisi: Alınan ödülün ihtiyaçları tatmin etme derecesidir (Tutar, 2016).

- ✓ **Eşitlik Kuramı:** Çalışan kişinin kendi girdileriyle çıktıkları arasındaki oranının başka çalışan kişilerin girdi ve çıktıkları arasındaki oranıyla kıyaslama biçimidir. Çalışanın emeği, fedakarlıkları (girdi) ile değerler (çıkıtı) arasındaki ilişki çok önemlidir. Girdiler genel itibariyle iş görenin ustalığı, çalıştığı kurum için harcadığı emek ve eğitimleri kapsarken çıktılar ise çalışanın edindiği saygınlık, ücret, takdir, kariyer vb. şeklinde olmaktadır (Küçüközkan, 2015). Örgüt çalışanı kendi çalışmasından daha az çalışma gösteren başka bir çalışanın daha fazla ücret aldığı noktasında bir kanaat geliştirirse bu durum çalışanın performansını da olumsuz etkilemektedir (Zencirkıran ve Keser, 2018).
- ✓ **Amaç Belirleme Teorisi:** Bireylerin düşündükleri amaçlarına ulaşabilme durumlarını onların gösterecekleri iş performansları ve motivasyon süreçleri arasındaki ilişki belirleyici olacaktır. Bireylerin belirledikleri hedeflerine ulaşabilme durumunda kişiler haz duyarlar. Duyulan bu haz bireyin amaçları doğrultusunda bireye çaba harcatmakta ve performansı üzerinde etkileyici

sonuçlar doğurabilmektedir (Robbins vd., 2013). Birey şayet belirlediği amaca ulaşmakta zorlanıyorsa mevcut kapasitesini artırma yoluna giderek amacına ulaşmak noktasında gayret gösterecektir (Efil, 2006).

İş Performansı

Performans, iş tatmini ve hizmet kalitesi üzerinde pozitif etkilidir. Performans, çalışan bireyin kendisine verilen bir işi tamamlayabilme derecesidir (Özdemir, 2019). Performans değerlendirme ise iş görenin terfi, maaş, eğitim gibi insan kaynakları konuları arasında bulunmaktadır. Aynı zamanda da mevcut performans ve gelecekteki performanslarını karşılaştırarak belli ölçütlere göre değerlendirilmesidir.

Özellikle emek yoğun çalışılan sağlık kuruluşlarında performans çıktısının anlamlı olması örgütler için önemlidir. Sağlık çalışanlarının iş performanslarının yüksek seviyede olması, hizmet kalitesini artırarak hasta memnuniyetinin artmasını neden olur. Bu durum örgüt performansını da geliştirerek iş performansı sayesinde örgütün rakiplerine karşı rekabet avantajını da destekleyecektir (Deniz, 2019). Bu rekabet avantajı sürdürülebilirlik açısından da önemlidir.

Performans, bireysel ve örgütsel ekseninde değerlendirilebilir. Performans değerlemede ilk olarak bireysel performans ölçümü kullanılmıştır. Örgüt düzeyinde ise örgüt bazlı performans değerlendirmenin önemi artmıştır (Turunç vd., 2005). İş performansının artması hastane maliyetlerinin düşmesine, bilgi teknolojilerinin daha sağlıklı kullanılmasına, kurum içi ve dış paydaşlarla iletişimin güçlenmesine ve doğal olarak kurumun performansına da olumlu katkı sağlar. (Kırılmaz vd., 2018).

Performans değerlendirmenin, örgüt ve çalışan birey açısından iki sebepten dolayı önemi bulunur. İlk olarak yönetici pozisyonunda çalışanlar performans değerlendirme çıktıları olmadan yönetsel kararları sağlıklı olarak alamazlar. Çalışanların ikramiyeleri, terfi ve kariyer planlamaları gibi etkenleri performans bilgilerine dayandırılarak uygulanmaktadır. Aynı şekilde iş performans değerlendirmesi farklı kişilere ayrımcılık yapılmasını da engelleyecek şekilde yasal düzenlemelere göre yapılmaktadır (Micolo, 1993).

İkinci olarak iş performansı geri besleme sağlamaktadır. Performans değerlendirme de iş görenlerin iş analizlerine ve iş tanımlarına uygun işte çalıştırılıp çalıştırılmadığı önem arz eder. Çalışanların mesleki eğitim anlamında desteklenme durumları ve olumlu performans çıktıları neticesinde iş gören de özgüven artışı olacağı da geri besleme yöntemiyle sağlanabilmektedir (Palmer, 1993). Geri bildirim sonucunda farkındalık da gelişecektir.

Bireysel iş performansını etkileyen üç etken vardır (Paşa, 2007).

- ✓ **Odaklanma:** İş performansının ilk adımı sağlıklı bir odaklanmayı gerektirir. İş hayatında başarının şansa bir ilgisi bulunmaz. İş performansında doğru vakitte doğru mekânda doğru çalışanla ve örgütlerle temas kurmak bir nebze yardımcı olsa bile gerçek performans kişinin nasıl bir hazırlık içerisinde olacağı ile yakından ilgilidir. Yani işine odaklanması başarının anahtarıdır.
- ✓ **Yetkinlik:** İş görenin üstün performansına sebep olan faktörlerden olan becerisine yetkinlik denir. Beceri için deneyim gerektirirken yetenek doğuştandır. Yetkinlikler; kişilik, ilgi, motivasyon gibi olguları da içeren gözlenebilen davranışlardır. Çalışanların iş performanslarının geliştirilmesinde yetkinlikleriyle uyumlu örgütlerde çalışmalarının bilgi, beceri ve tutumlarını da etkileyecektir.
- ✓ **Adanma:** İş görenin çalıştığı örgütle uyumlu olarak kişisel amaçlarıyla kurum amaçlarını bütünleştirilmesi sonucu o örgütte uzun bir süre kendisini adayarak kalma ihtiyacı hissetmesidir (Büte, 2011).

Çalıştığı kurumun yöneticisine ve örgütüne güven duyan iş görenin iş performansı da olumlu yönde artış gösterecektir (Altaş & Kuzu, 2013). İşine adanmış çalışan örgüt açısından değerlidir.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Önemi ve Deseni

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da şimdi var olan bir halin olduğu gibi betimlenmesini amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Büyüköztürk vd., 2009). Bu araştırma ile birey örgüt uyumunun iş tatmini ve iş performansı üzerindeki aracılık etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın insan hayatını yakından ilgilendiren sağlık kuruluşu çalışanları üzerinde yapılması araştırmaya ayrı bir önem katmaktadır. Diğer hizmet sektör çalışmalarından bu bağlamda farklılaşmaktadır. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

Hipotez 1: Birey örgüt uyumunun iş tatmini üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 2: Birey örgüt uyumunun iş performansı üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 3: Birey örgüt uyumunun iş tatmini ve iş performansı üzerinde aracılık etkisi vardır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırma verileri İzmir ilinde bulunan bir kamu hastanesinde doktor, hemşire, ebe, tıbbi sekreter vb. çalışanlar üzerinde anket şeklinde yapılmıştır. Araştırma verilerini temsil edebilecek örneklem büyüklüğü % 95 güven aralığında 384 kişi olarak tespit edilmiştir (Sekeran, 1992). Kolayda örnekleme metodu ile hastane çalışanlarına toplam 600 anket dağıtılmış olup formlardan 433 form geri dönmüştür. 30 anket eksik cevaplamalardan dolayı çalışmadan çıkarılmıştır. Sonuç olarak 403 geçerli olan anket ile analizler yapılmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde cinsiyet, yaş, meslek, çalışma yılı ve eğitim bilgilerini içeren demografik bilgiler bulunmaktadır. İkincisinde birey örgüt uyumu ile ilgili sorular vardır. Ölçek dört sorudan oluşmaktadır. Söz konusu araştırma tasarlanırken Netemeyer vd. (1997) çalışmasındaki birey-örgüt uyumu dikkate alınarak ölçek kullanılmıştır. İş tatmini ölçeği ise beş sorudan oluşmaktadır. İş tatmini ölçeği, Keser ve Öngen (2019)'in iş tatmin çalışmasından alınarak kullanılmıştır. Son ölçek iş performansı ölçeği ise iki boyut ve on bir sorudur. İlk boyut görev performansı olup ilk beş sorudur. Bağlamsal performans ise 6 sorudan oluşmaktadır. İş performansı ölçeği ise Deniz ve Kumru (2022) makalesinden alınmıştır. Anketin uygulaması için beşli Likert ölçeği dikkate alınmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Analizlerde SPSS 21.0 ve Process Macro v4.0'dan faydalanılmıştır. Veri analizleri için tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon hesaplamaları yapılmıştır. İlave olarak etki analizi ve aracılık etkisini anlamaya yönelik aracılık etki analizi gerçekleştirilmiştir. Bulgular %95 güven ile %5 anlamlılık aralığında değerlendirilmiştir.

2.5. Araştırma Etiği

Araştırma Sakarya Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler bünyesindeki Etik Kurul tarafından 05.10.2023 tarihinde gerçekleştirilen 62 numaralı toplantısında alınan 02 sayılı kararı ile yapılmıştır. Araştırma uygulaması etik yönden bir sakıncası olmadığı yönünde etik kurulun vermiş olduğu olur kararı ile gerçekleştirilmiştir. Hastanedeki anket uygulaması hastane yöneticilerinin izni dahilinde yapılmıştır.

3. Bulgular

Araştırma sonucunda 403 kişiden veri toplanmıştır. Araştırmaya ait ölçek güvenilirlikleri aşağıda gösterilmektedir. Birey-örgüt uyumu için Cronbach's Alfa değeri 0,84, iş tatmini için Cronbach's Alfa değeri 0,79 ve iş performansı için Cronbach's Alfa değeri 0,89 olarak bulunmuştur. Araştırmalarda kullanılan ölçeklerin güvenilirliği Cronbach's Alfa değerlerinin 0.70' den yüksek çıkması ile açıklanabilir (Demirer & Bülbül, 2014). Bu bağlamda çalışmamızda kullandığımız üç ölçeğin de güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılanlardan %33,3'ü (n=134) erkek, %66,7'si (n=269) kadındır. Araştırmaya katılanların %8,7'si (n=35) lise ve altı, %39,7'si (n=160) ön lisans, %38,5'i (n=155) lisans, %13,1'i (n=53) lisansüstü eğitime sahiptir. Araştırmaya katılanların %18,9'u (n=76) idari personel, %72,2'si (n=291) sağlık personeli, %8,9'u (n=36) diğer (güvenlik, taşeron, yemekhane vb.) personeldir. Araştırmaya katılanların yaş ortalaması 37,62±9,07, ortalama çalışma süresi 14,76±8,97 yıldır.

Tablo 1. Korelasyon analizi

Değişkenler	Ort.	Std. Sapma	1	2
1. Birey-Örgüt Uyumu	3,93	0,62		
2. İş Tatmini	3,62	0,81	0,60	
3. İş Performansı	4,19	0,53	0,57	0,54

Birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasında pozitif ilişki bulunmaktadır ($r= 0,60$). İlave olarak birey-örgüt uyumu ile iş performansı arasında ($r= 0,57$) ve iş tatmini ile iş performansı arasında ($r= 0,54$) pozitif ilişki vardır (Tablo 1).

Tablo 2. Etki Analizleri

Etki	β	S.H.	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	0,56	0,21	2,69	0,01	0,15	0,96
BÖU → İT	0,78	0,05	14,99	0,00	0,68	0,88
Sabit	2,18	0,13	16,30	0,00	1,92	2,44
BÖU → İP	0,33	0,04	7,91	0,00	0,25	0,41
İT → İP	0,20	0,03	6,25	0,00	0,14	0,26

BÖU: Birey-Örgüt Uyumu, **İT:** İş Tatmini, **İP:** İş Performansı **SH:** Standart Hata

Birey-örgüt uyumunun iş tatminini pozitif etkilediği bulunmuştur ($\beta= 0,78$, $p<0,05$). Birey-örgüt uyumunun ($\beta= 0,33$, $p<0,05$) ve iş tatmininin ($\beta= 0,20$, $p<0,05$) iş performansını pozitif etkilediği sonucuna da ulaşılmıştır (Tablo 2).

Tablo 3. Aracılık etkisi analizleri

Etki	β	S.H.	t	p	LLCI	ULCI	
Direkt Etki	BÖU→İP	0,33	0,04	7,91	0,00	0,25	0,41
Dolaylı Etki	BÖU→İT→İP	0,16	0,03			0,10	0,22
Toplam Etki	BÖU→İP	0,48	0,03	13,92	0,00	0,42	0,55

BÖU: Birey-Örgüt Uyumu, **İT:** İş Tatmini, **İP:** İş Performansı **SH:** Standart Hata

Tablo 3'e göre birey-örgüt uyumunun iş performansı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolünün olduğu bulunmuştur ($\beta = 0,16$). İş tatmini, birey-örgüt uyumunun iş performansına olan etkisini daha da arttırmıştır ($\beta = 0,48$, $p < 0,05$). Buna göre araştırmanın üç hipotezi de kabul edilmiştir.

4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Sağlık çalışanları üzerinde yapılan bu çalışmadaki amaç birey örgüt uyumunun iş tatmini ve iş performansı üzerindeki aracılık etkisini tespit etmektir. Araştırma sonuçlarına göre birey-örgüt uyumu ile iş tatmini arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Ayrıca birey-örgüt uyumu ile iş performansı arasında ve iş tatmini ile iş performansı arasında da pozitif ilişki bulunmuştur. Birey-örgüt uyumunun iş performansına etkisinde iş tatmininin aracılık rolünün olduğu sonucuna da ulaşılmıştır.

Sağlık çalışanlarına yönelik yapılan çalışmalarda Bağcı (2018) birey-örgüt uyumunun iç iş tatmin ve dış iş tatmin üzerinde pozitif etkisi olduğunu saptamıştır. Boon vd. (2011) 410 sağlık hizmetleri çalışanı ile yaptıkları çalışmada birey -örgüt uyumu ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sağlık çalışanlarına yönelik yapılan farklı bir çalışmada ise Yüksekbilgili ve Küçüközkan (2017) algılanan olumlu örgüt ikliminin sağlık çalışanlarının bireysel performans ve iş tatminleri üzerine pozitif etki oluşturduğu sonucuna ulaşmışlardır.

İlgili yazında benzer çalışmalarda Netemeyer vd. (1997) yaptıkları çalışmalarında birey örgüt uyumu iş doyumunun öncülüdür sonucuna varmışlardır. Turunç ve Çelik (2012) birey örgüt uyumunun iş tatminini olumlu yönde etkilediğini saptamışlardır. Anderews vd. (2011) çalışmalarında örgüt değerleriyle örtüşen çalışanın pozitif bir tatmin duygusu içinde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Erdoğan vd. (2002) örgütte çalışan iş görenlerin birey örgüt uyumlarının yüksek düzeyde olması çalışanın iş tatmin seviyesinin yükseltilmesinin etkili bir yolu olduğunu açıklamışlardır.

Farklı çalışmalarda ise Van de Van (2007) çalışan bireylerin iş tatmin seviyeleri örgüt amaçları ile uyumlu olarak bireysel performans üzerine pozitif etkisi olduğu sonucuna varmıştır. Başka bir çalışmada ise Tezcan (2007) bireysel iş performansı ile iş doyum arasında doğrusal ilişki çıktığı sonucunu bulgulamıştır. Diğer bir çalışmada ise Erkuş ve Fındıklı (2013) iş performansı ve iş doyum arasındaki anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu açıklamışlardır.

Araştırma ile genel olarak örgüt ile çalışanların amaçları arasındaki uyumun çalışanların iş tatmin düzeylerinde artış göstereceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu duruma ilaveten iş tatmin seviyesi yüksek olan kişilerin aynı anda bireysel iş performanslarının da örgütün verimliliğine katkı sunacağı yönündedir. Ayrıca birey-örgüt uyumunun sağlık çalışanlarının iş tatmin seviyeleri ile iş performanslarında aracılık rolü de bulunmaktadır. Günümüz dünyasında stratejik olarak insan kaynakları yönetiminin çalışma hayatında önemi oldukça önemlidir. Bu bağlamda sağlık hizmeti gibi çok yoğun ve karmaşık olan hizmet sektöründe örgüt kültürüne, örgüt iklimine, örgüt değerlerine uyumlu sağlık çalışanlarının işe alım süreçleri de ayrı bir önem taşımaktadır. Sağlık yöneticilerinin örgüt amaçlarına uygun çalışan bulması aynı zamanda işe alınan bu sağlık çalışanlarının da örgüt amaçlarıyla örtüştürülmesi de gereklidir. Amaçlara ulaşma noktasında örgüt ve yöneticilerine güvenen sağlıkçıların iş doyumları ile iş performansları da yüksek olacaktır.

Değişimin ve dönüşümün hızlı olduğu sağlık sektöründe günümüzde sağlık yöneticileri sağlık çalışanlarına destek olmalıdır. Çalıştığı kurumla uyumlu çalışan mutlu çalışandır. Sağlık yöneticilerinin sağlık çalışanlarının karşılaştığı sorunlar karşısında onlara yardımcı olması ve rehberlik yapması önemlidir. Yöneticilerin bu katkısı sağlık çalışanlarının iş tatmin ve dolayısıyla iş performansları üzerinde yadsınamayacak bir şekilde pozitif etki gösterecektir. İş görenlerin kendilerini güvende hissetmeleri birey-örgüt uyumunu kolaylaştırmaktadır. Sağlık çalışanlarının durumunu iyi analiz eden ve çalışanın iş tatmin seviyesine önem veren yöneticiler başarılı yöneticilerdir. Bu durum artan rekabet ortamında diğer paydaşlar nezdinde örgüt ve çalışanı değerli kılarak bir avantaj sağlayacaktır.

Çalışmada özellikle sağlık yöneticilerine ve ilgili paydaşlara çeşitli önerilerde getirilmiştir. Sağlık çalışanlarının yaptıkları işle ilgili olarak çıktılarının sağlık işletmeleri açısından önemli bir olgu olduğu anlatılmalıdır. Sağlık sektöründe insan kaynağının bulunup yetiştirilmesi ve örgütlerine aidiyet hissi ile bağlı sağlık çalışanı profili oluşturmada sağlık yöneticilerinin sorumluluklarındandır. Ayrıca sağlıkçılara çalıştıkları örgütün bir parçası ve kültürü oldukları da samimi bir şekilde açıklanmalıdır. Mesleğe yeni başlayanlara ise hizmet içi eğitim verilmesi uyum açısından gereklidir.

Elde edilen tüm bu sonuçlar doğrultusunda toplum sağlığının gelişmesi noktasında çok önemli bir yere sahip olan sağlık işletmelerinde birey örgüt uyumu önem arz etmektedir. Örgütün en önemli kaynağı ve aynı zamanda da en önemli zenginliği olan sağlık çalışanlarının iş tatmin düzeylerinin yüksek olması hasta ve çalışan memnuniyetine yansımaktır. Bu yansıma bireysel iş performansı artışı ile desteklenerek sağlık hizmetleri sunumuna da artı değer katacaktır.

5. Kaynakça

- Akhtar, M. W., Syed, F., Husnain, M., & Naseer, S. (2019). Person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of perceived organizational support, affective commitment and trust. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 13(2), 311-333.
- Aksoy, N., & Polat, C. (2013). Akdeniz bölgesindeki bir ilde üç farklı hastanenin cerrahi birimlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma*, 10(2), 45-53.
- Altaş, S. S., & Ali, K. (2013). Örgütsel etik, örgütsel güven ve bireysel iş performansı arasındaki ilişki: Okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 29-41.
- Andrews, M. C., Baker, T., & Hunt, T. G. (2011). Values and person-organization fit does moral intensity strengthen outcomes? *Leadership & Organization Development Journal*, 32 (1), 5-19.
- Arpacıoğlu, S., Baltalı, Z., & Ünübol, B. (2021). COVID-19 pandemisinde sağlık çalışanlarında tükenmişlik, Covid korkusu, depresyon, mesleki doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler. *Çukurova Medical Journal*, 46(1), 88-100.
- Bağcı, B. (2018). Birey-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4).
- Backhaus, K. (2003). Importance of person-organization fit to job seekers. *Career Development, International*, 8(1), 21-26.
- Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (32), 470-483.
- Boon, C., Hartog, D., Boselie, P., & Paauwe, J. (2011). The relationship between perceptions of HR practices and employee outcomes: examining the role of person-organisation and person-job fit. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(1), 138-162.
- Bowen, D. E., Ledford Jr, G. E., & Nathan, B. R. (1991). Hiring for the organization, not the job. *Academy of Management Perspectives*, 5(4), 35-51.
- Chen, P., Sparrow, P., & Cooper, C. (2016). The relationship between individual-institution fit and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(5), 946-959.

- Chipunza, C., & Malo, B. (2017). Organizational culture and job satisfaction among academic professionals at a South African university of technology. *Problems and Perspectives in Management*, (15, Iss. 2), 148-161.
- Demirer, Ö., & Bülbül, H. (2014). Kamu ve özel hastanelerde hizmet kalitesi, hasta tatmini ve tercih arasındaki ilişki: Karşılaştırmalı bir analiz. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(2), 95-119.
- Deniz, S. (2019). Effect of loneliness in the workplace on employees' job performance: A study for hospital employees. *International Journal Of Health Services Research And Policy*, 4(3), 214-224.
- Deniz, M., & Kumru, S. (2022). İş Performans ölçeği geliştirme çalışması: Özel bir hastane uygulaması. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(2), 549-562.
- Diktaş Yerli, G. (2023). Göç olgusunun eğitime yansımaları. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(7), 1068-1079.
- Durmuş, S., & Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2), 139-146.
- Efil, İ. (2006). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon*. Alfa.
- Erdoğan, B., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2002). Person-organization fit and work attitudes: The moderating role of leader-member Exchange. *Academy of Management*, (1), 1-28.
- Ergin, C. (1997). Bir iş doyumunu ölçümü olarak "İş Betimlemesi Ölçeği": Uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12(39), 25-36.
- Erkuş, A., & Fındıklı, M.A., (2013), Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42 (2), 302-318.
- Ertuğrul, İ. (2006). Akademik performans değerlendirmede bulanık mantık yaklaşımı. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 155-176.
- Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-Analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of applied psychology*, 82(6), 827.
- Halsey, W. (1988). *Macmillan contemporary dictionary*. Tanıtım.
- Keser, A., & Bilir, K. B. Ö. (2019). İş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Kırılmaz, H., Kırılmaz, S. K., & Kahraman, M. (2018). Sağlık personelinin bilgi sistemi işlevlerini kullanımları ve örgütsel performansa etkisi. *Strategic Public Management Journal*, 4(8), 62-80.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 85-116.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences Of Individuals'fit At Work: A Meta-Analysis Of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, And Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.

- Liu, B., Liu, J., & Hu, J. (2010). Person-organization fit, job satisfaction, and turnover intention: An empirical study in the Chinese public sector. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 38(5), 615-625.
- Micolo, A. M. (1993). Suggestions for achieving a strategic partnership. *Hr Focus*, 70(9), 22.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of marketing*, 61(3), 85-98.
- Odom, R. Y., Boxx, W. R., & Dunn, M. G. (1990). Organizational cultures, commitment, satisfaction, and cohesion. *Public Productivity & Management Review*, 157-169.
- Özdemir, Ç., Hamide, N., Çakır, R., Küçükali, R. (2019). Sağlık yöneticilerinin liderlik özellikleri. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 2892- 2907. DOI: 10.26466/opus.555047
- Palmer, M.J. (1993). *Performans değerlendirmeleri*. Rota.
- Paşa, M. (2007). *Stresin bireysel performans üzerindeki etkileri ve bir uygulama* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi.
- Robbins, S., P. Decenzo, D., & Coulter, M. (2013). *Fundamentals of management* (Çev. Ed. Adem Öğür). Nobel.
- Tezcan, N. (2007). *Rekreasyon etkinliklerinin çalışanların performansları üzerine etkilerinin incelenmesi kocaali trakya birlik örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi.
- Turunç Ö., & Çelik M., (2012)., İş tatmini -kişi örgüt uyumu ve amire güven- kişi örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14 (2).
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel davranış*. Detay.
- Sekaran, U. (1992). *Research methods for business: A skill-building approach* (2. baskı). John Wiley.
- Sığırı, Ü., & Gürbüz, S. (2015). *Örgütsel davranış*. Beta.
- Turunç, Ö., Erkuş, A., & Polat, M. (2005). İşletmelerde örgütsel performansın değerlendirilmesinde nicel-nitel kriterler: Savunma sanayiinde bir araştırma. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 761, 768.
- Türk, S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Gazi.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka keidai ronshu*, 54(6), 179-196.
- Van De Ven, F., (2007), Fulfilling the promise of career development: Getting to the heart of the matter. *Organization Development Journal*, 25 (3), 45-50.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 473-489.
- Yahyagil, M. Y. (2005). Birey ve organizasyon uyumu ve çalışanların iş tutumlarına etkisi. *Öneri Dergisi*, 6(24), 137-149.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir işletmede yapılan görgül çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.

Yüksekbilgili, Z., & Küçüközkan, Y. (2017). Sağlık Kurumlarında Örgüt İklimi ile Çalışanların İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(17), 34-46.

Zencirkıran, M., & Keser, A. (2018). *Örgütsel Davranış*. Dora