

## ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE YENİLİK YÖNETİMİ İLİŞKİSİ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

The Relationship Between Organizational Commitment And Innovation Management: An Application In The Health Sector

Dr. Öğr. Üyesi. Abdullah OĞRAK <sup>1</sup>

**Reference:** Oğrak, A. (2020), "Örgütsel Bağlılık ve Yenilik Yönetimi İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, Vol:6, Issue:15; pp:63-76.

### ÖZET

Bilim ve teknolojideki hızlı gelişme sağlık sektöründe de kendini hissettirmektedir. Teşhis ve tedavi imkânlarındaki yeniliklerin hizmete sunulması insan yaşamı için büyük öneme sahiptir. Sağlık kuruluşlarının bilim ve teknolojideki gelişime ayak uydurabilmesi ancak yenilik yönetimini sağlam temellere oturtmasına bağlıdır. Buna bağlı olarak işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin de yenilik süreciyle ilişkisi önem kazanmaktadır. Sağlık sektöründe hizmet veren bir kamu hastanesinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini ortaya koymak ve yenilik yönetimi ile ilişkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada, örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile yenilik yönetimi arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Ankette sorulan örgütsel bağlılık ile ilgili ifadelerin katılım düzeyine bakıldığında 3,32 aritmetik ortalama ile 'Bu kurumda kalmamın sebebi kendi isteğimden çok bir zorunluluktur' ifadesi en yüksek sonucu vermiştir. Araştırmaya katılanların yenilik yönetimi ve alt boyutları hakkındaki görüşlerine bakıldığında ise 4,11 aritmetik ortalama ile 'Yaptığım işi daha iyi bir hale getirmekte gayretliyim' ifadesi en yüksek değeri almıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Yenilik Yönetimi, Sağlık Sektörü

JEL Kodları: I19, M10, L20

### ABSTRACT

The fast progress in science and technology also shows itself in health sector. Innovations in diagnosis and treatment facilities has a great importance in human life. To keep up with development in science and technology for health institutions, they need to keep their innovation management powerful. Consequently, the relationship between employees' organizational commitment levels and innovation process gains importance. This study, which aims to reveal the level of organizational commitment of employees in a public hospital serving in the health sector and its relationship with innovation management, determined a weak positive relationship between organizational commitment and sub-dimensions and innovation management. According to the participation level of the survey, "Staying with my organization is a matter of necessity as much as desire" gave the highest result with 3,32 arithmetic mean. This result means that working in the institution is not an option but an obligation. Results of research participants' view about innovation management and their sub-dimensions, 'I do my best to do my work better' has the highest result with 4,11 arithmetic mean.

Key words: Organizational Commitment, Innovation Management, Health Sector

## 1. GİRİŞ

Günümüzde bilim ve teknolojideki baş döndürücü gelişmeler mal ve hizmet sektörünü önemli derecede etkilemiş ve değiştirmiştir. Hizmet sektörünün önemli bir bileşeni olan sağlık sektöründe de etkisini göstermektedir. Sağlık hizmetlerinde hastalıklara teşhis koyma alternatiflerinin hızla gelişmesi hastalara doğru ve zamanında tedaviyi başlatma açısından hayati önem kazandırmaktadır. Bununla birlikte tedavi edici pek çok yeni yöntemin ortaya çıkması özellikle cerrahi branşlarda başarıyı sağlamada ön plana çıkmaktadır. Sağlık hizmetlerindeki teşhis ve tedavi edici yeni alet ve yöntemlerin kullanılması her geçen gün artmaktadır. Sağlık kuruluşlarının bu yenilikleri hastaların hizmetine sunmasıyla sağlık hizmetinin kalitesi yükselmektedir. Ayrıca sektör içerisinde rekabette de önemli avantajlar kazandırmaktadır.

Sağlık; emeğin yoğun olduğu hizmet sektörlerinin arasında olmakla birlikte işgücü nitelik ve uzmanlaşmanın yüksek olduğu bir alandır. İnsan hayatı için büyük önem arz eden sağlık hizmetlerinde en önemli sermaye insan kaynağıdır. Sağlık hizmetlerinde işgörenlerin uzmanlaşma eğitimi ve deneyimi uzun yıllar almaktadır. Sağlık sektöründe hizmet veren örgütlerin en önemli sermayesi olan insan kaynaklarını örgüt içerisinde tutmaları, örgütsel amaçlara ulaşmakta çok önem kazanmıştır. Bunun için işgörenlerinin bireysel amaçları ile örgütlerin hedeflerinin aynı doğrultuda olması, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması beklenmektedir.

Sağlık kuruluşlarının yeni teşhis ve tedavi imkânlarını hastalarına sunmada doğru tercihler yapmalarının yanında, işgörenlerin de bu yenilikleri ve teknolojiyi süratle benimsemesi ve uygulamaya koyması önemlidir. Bu nedenle yenilik yönetimi ve örgütsel bağlılık düzeyi ilişkisi sağlık hizmetlerinde ön plana çıkmaktadır.

Bu çalışmada sağlık sektöründe yenilik yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda,örgütsel bağlılık ve yenilik yönetimi ile ilgili yapılan çalışmalardan faydalanılarak geliştirilen ölçek uygulanmıştır.Araştırma sonucunda elde edilen bulgular analiz edilmiştir. Birinci bölümde, yenilik yönetimi ve örgütsel bağlılık kavramları açıklanmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde ise yenilik yönetimi ve örgütsel bağlılık arasında ilişkinin belirlenmesi amacıyla bir kamu hastanesinde yaptığımız araştırmanın sonuçları verilmiştir.

## 2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1.Yenilik Yönetimi

Yeni ve farklı bir şey anlamında Latince ‘innovare’ kökeninden gelen ‘yenilik’ kelimesi ‘yenilenme’, ‘yenilik’ veya ‘yenilikçilik’ anlamlarına gelmekte olup (Eraslan vd., 2008: 9 ), yabancı kaynaklarda ‘innovation’ olarak adlandırılmaktadır (Erdem vd., 2011: 82).

Çağdaş yönetim anlayışına sahip işletmeler, piyasada rakip firmalarla aralarında fark yaratacak en önemli unsurun yenilik ve yaratıcılık olduğunu bilmektedirler. Bu durum; yeni fikirlerin ortaya atılmasına, soyut yaratıcı düşüncenin örgüt içerisinde hayat bulmasına imkân sağlayan bir organizasyon inşa ederek güçlü bir örgüt kültürü ve iklimi meydana getirmektedir (Çavuş ve Akgemci, 2008: 232). Yenilik tüm kurum ve işletmelerin varlığını sürekli hale getirebilmesi için bir elzemdir. Bugün yapılacak bir yenilik kurumun gelecekte varlığını sürdürebilmesinin teminatı olacaktır. Kurumların, piyasanın belirli olmayan, sık değişebilme özelliğine sahip ve kestirilmesi güç ortamında varlığını devam ettirebilmesi için yenilik bir zorunluluktur. Yöneticilerde yeni fikirleri kurumlarında hayata geçirmelidir (Taşkın, 2014: 7).

Örgütler hizmet verdikleri sektörlerde sürdürülebilir rekabet avantajından yararlanabilmek için yenilik sürecini analiz etmeli, sevk ve idaresini yapmalıdır. Yenilik Yönetimi’ni başlıca etkileyen etmenler, yenilikçi örgüt kültürü, liderlik, vizyon ve insan kaynaklarıdır (Gürsel, 2017: 41).

**Yenilikçi Örgüt Kültürü:** ‘Örgütün bir ağaç tarafından temsil edildiği düşünülüğünde örgüt kültürü derinlere kadar inen kökler olarak tasvir edilebilir. Bu kökler örgütün sağlam bir şekilde bir arada tutulmasını sağlayan değerleri, inançları ve kurumsal varsayımlarını içerir. Bunlar olmadan örgütün hiçbir dayanağı olmaz ve devrilmeye yüz tutar’(Turgut ve Begenirbaş, 2013: 105). Örgüt kültürü, işletmelerin başarılı olmasında önemli bir faktördür. Başarılı işletmeler, işgören ile işletme amaçlarını aynı hedefe yönlendiren, aynı değerleri paylaşan ve bu anlayışta örgüt kültürünü yerleştiren kurumlardır (Köse, vd., 2001: 227).

**Liderlik:** Örgütlerin günümüzde sürekli bir değişim ve dönüşüm içerisinde olan çevrede dolayısıyla piyasada varlığını devam ettirebilmeleri, sosyal ve idari yönlerden matris yapılı organizasyonların yönetilmesinde fark yaratan liderlere ihtiyaç vardır. Günümüz işletmelerinde liderlerin farklılaşan ve daha da karmaşık hale gelen sorunları çözebilmesi için her seferinde farklı çözüm yolları bulmaları gerekmektedir (Demir, 2008: 93). Toplumların yaşamlarının giderek iç içe girdiği günümüzde, her bir ferdin farklı hedeflerini ortak bir amaçta birleştirmeyi başaran liderlerin niteliklerinin de bu değişime paralel değişmesi ve gelişmesi bir zorunluluktur (Özkan, 2016: 616).

Yenilik süreci doğru yürütülmediği takdirde örgüt için yıkıcı olabilir. Bu risk nedeniyle örgütler çoğunlukla mevcut durumlarını yeniliğe tercih ederler. Yenilik ancak örgütlerin bu statükocu yapısını değiştirecek etkin güç ve kararlılıkla sağlanabilir. Bu nedenle yenilikçi bir örgüt yapısı için kararlı, gayretli ve her türlü riske hazırlıklı liderlik bir zorunluluktur (Uzkurt, 2008: 148).

**Vizyon:** Örgütün gelecekte nerede olmak istediğine dair bir bakış açısı olarak tanımlanabilecek vizyon; geçmişe odaklanmış veya günlük değişmeler içinde bocalayan değil ancak bugünden geleceği planlayan ve ileride nerede olmak istediğini bilen örgütlerin işidir. İleride ulaşılmak istenen durumun net olması, örgütün ancak bugün atacağı adımlarla ilgilidir (Dalay vd.,2002). İşletmeler tarafından iyi bir şekilde

belirlenmiş vizyon ve misyon, piyasada rakiplerine karşı büyük avantaj sağlayacaktır. Kim olduğunu ve nerede olmak istediğini bilmeyen örgütler, sert rekabet koşullarında kaybetmeye mahkûmdurlar. Örgütler ancak vizyon sayesinde geleceği görür ve işgörenleri ile arasında bağ kurar (Muslu, 2014: 169).

**İnsan Kaynakları:** Günümüzde işletmeler giderek artan ve farklılaşan piyasa şartlarında rakipleriyle rekabet edebilmek ve amaçlarını gerçekleştirebilmek için nitelikli insan gücünün önemli bir avantaj olduğunu kavramaya başlamıştır. Bu nedenle modern işletmeler bu nitelikli insan gücünü ellerinde tutmaya çalışmakta bunda da örgütsel bağlılığı ön plana çıkarmaktadırlar. Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerin örgütün amaçları ve kültürünü benimseyerek kurumu için daha fazla gayret ettiği görülmektedir (Gürsel, 2017: 1). Yeniliğin sağlanması, uzun vadeli olması ve başarının sağlanması için örgüt içerisinde pozisyonu ne olursa olsun tüm işgörenlerin örgüte katkı sağlaması gerekmektedir (Dobni, 2006: 329).

## 2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılığın kavramsal çerçevesinin oluşturulabilmesi için öncelikle örgüt kavramının tanımlanması gerekmektedir. Örgüt; fertlerin belirli bir amacı gerçekleştirebilmeleri için bir araya gelmeleri ve tam bir işbirliği oluşturmaları olarak ifade edilebilir (Aktur, 2003: 1). Eren (2012: 1)'e göre örgüt; belirli hedeflere ulaşmada gerekli olan hammadde, teçhizat, emek ve planlama gibi üretim araçlarının uyumlu bir birleşimi olan kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin içinde bulunduğu örgütün amaçlarına olan inancı, örgütün değer yargılarını benimseme, örgüt amaçlarına ulaşmada çaba göstermeye istekli olma ve örgütün bir ferdi olarak kalma durumu olarak ifade edilebilir (Tetik, 2012: 276).

Allen ve Meyer'in çalışmasından alıntılanan Yüceler, örgütsel bağlılık kavramını; işgörenin çalıştığı örgüte karşı psikolojik yaklaşımı olarak tanımlamakta ve çalışan ile örgüt arasında ilişkide çalışanın örgütle olan ilişkisini sürdürme kararı almasını sağlayan psikolojik hal olarak ifade etmektedir (Yüceler, 2009: 448). Çalışanların bağlı oldukları örgüte karşı sadakatli olmaları ve örgütün başarıya ulaşması için gösterdiği çaba olarak tanımlanan (Bayram, 2009: 125) örgütsel bağlılık; Steers'a (1977: 46) göre; bir bütün oluşturan örgütün parçası olma çabası ve bu ailenin bir üyesi gibi hissetme durumu olarak tanımlanabilir. Doğan ve Kılıç'a göre (2007: 37) çalışanların örgüte duyduğu bağın gücüdür.

### 2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan tanımlar, örgütsel bağlılığın farklı boyutlardan oluştuğu fikri etrafında toplanmaktadır.

Coleman ve diğerlerine (1999: 996) göre; örgütsel bağlılık alanında yapılan ilk çalışmalar örgütsel bağlılığı tek boyutlu bir yapı olarak yansıtmış daha sonraki çalışmalar tutumsal ve davranışsal olarak iki boyutta incelemiştir. Allen ve Meyer'in çalışmalarında örgütsel bağlılık 3 boyutlu yaklaşım ile ele alınmıştır. Allen ve Meyer (Allen ve Meyer, 1990: 3) bu birbirinden farklı üç bileşeni Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık olarak sınıflandırmıştır.

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, kişisel etmenler ve örgütsel etmenler olarak gruplandırılabilir.

**Kişisel etmenler;** yaş, cinsiyet ve ırk gibi nüfus bilimsel özellikler kişisel faktörleri etkileyen en önemli etkenlerdir. Bu etmenlere iş hayatı ve çalışma koşullarına ait yargılar ile iş tecrübesi gibi çalışma hayatına özgü faktörlerde etki etmektedir (Baysal vd., 2014: 140).

**Örgütsel Etmenler;** Örgütsel bağlılığı kişisel etmenler etkilediği gibi örgütün yapısı, büyüklüğü, kültürü, adalet olgusu, ödüllendirme ve cezalandırma yapısı gibi pek çok etmende işgörenin örgüte olan bağlılığına etki etmektedir. İşgörenin ait olduğu örgütten elde ettiği ücret, gelir ve faydalar örgütsel etmenler sınıfında yer almaktadır (Bilgiç, 2017: 42).

Allen ve Meyer (Allen ve Meyer: 1990: 3) göre, örgütsel bağlılığın; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak 3 boyutu vardır.

**Duygusal Bağlılık:** Duygusal bağlılık, çalışanların içinde buldukları ortamı değerlendirmesiyle oluşan ve örgüte bağlılığı sağlayan histir. Başka bir ifade ile çalışanların örgütle bütünleşmesi ve bu bütünleşmeyi sürekli hale getiren özelliklerdir (Doğan ve Kılıç, 2007: 40).

Duygusal bağlılık; çalışanların kurumun değerleri, ulaşmak istediği hedeflerinin hangi oranda benimsendiğine dair olumlu ve güçlü hislerin bütünüdür. Böylece çalışan, kurumun değerlerini kuvvetli bir şekilde kabullenir ve kurumun bir parçası olarak kalmayı tercih eder (Wasti, 2000: 201).

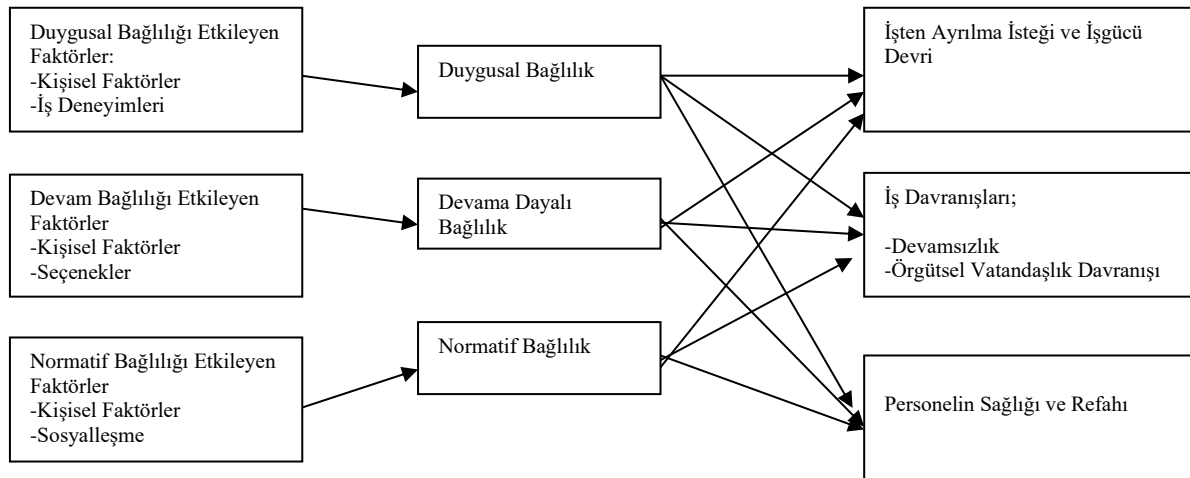
Duygusal bağlılıkta en önemli unsur, işgörenin kurumu benimsemesi ve kurumun bir parçası olarak kendini hissetmesidir. İşgörenin kuruma bakışının ve tutumunun pozitif olması; kurumda kalmasını sağladığı gibi örgütünde bir parçası olarak kalmak için gösterdiği çabayı olumlu etkilemektedir (Baysal vd., 2014: 139).

**Normatif Bağlılık:** İşgörenlerin ahlaki bir bakış açısıyla örgütten ayrılmamanın gerekliliğine inanarak kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmeleri olarak belirtilebilir (Allen ve Meyer, 1997 : 11) Normatif bağlılık, bir anlamda işgörenin kuruma sadık kalmanın önemli olduğunu ve bunun ahlaki açıdan bir mecburiyet olduğunu hissetmesi olarak ifade edilebilir (Doğan ve Kılıç, 2007: 47).

**Devam Bağlılık :** Devam bağlılıkta işgören; kuruma verdiği zaman, emek ve yaptığı yatırımın geri dönülemez noktada olduğu hissiyle hareket ederek kurumda kalmanın tercihten öte bir zorunluluk olduğunu hisseder. Diğer bir ifade ile bireyi kuruma bağlayan unsur maddi kayıp ihtimalidir. Bu düşünce ile işgören kurumdan ayrılmanın kendisine pahalıya patlayacağına inanır (Ölçüm, 2004: 95).

Allen ve Meyer'e (1991: 61) göre, devam bağlılığı; örgütten ziyade, bireyin tutumuna yönelik gelişir. İşgören, bir tutum sergiledikten sonra bazı sebeplerden ötürü tutumunu devam ettirmekte ve belirli bir zaman devam ettirdiği bu tutuma bağlı kalmaktadır. Tutumunu sürdürdükçe bu durumu haklı gösteren davranışlar sergilemekte böylece bu tutumu devam ettirme ihtimali artmaktadır.

Şekil 1'de örgütsel bağlılık boyutları ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler yer almaktadır.



Şekil 1. Örgütsel Bağlılık Boyutları  
Kaynak: İnce ve Gül, 2005: 39

### 3. METODOLOJİ

Araştırmanın metodolojisi kapsamında, araştırmanın amacı, evreni ve örneklemini, araştırma yöntemi, araştırmanın bulguları ve elde edilen bulguların istatistikî tekniklerle analizi yapılmıştır.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, sağlık sektöründe yenilik yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu çalışmada yenilik yönetimi ile örgütsel bağlılık ilişkisi sağlık sektörü perspektifinden incelenmiştir. Literatürde yenilik yönetimi ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen araştırmalara rastlanmakla beraber, ilgili çalışmalarda turizm ve imalat işletmelerine odaklanıldığı görülmektedir. Bu açıdan bu çalışmadan elde edilecek bulguların sağlık sektörü alanına katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini, Gaziantep ilinde kamuya ait bir üniversite hastanesinde çalışan sağlık personeli oluşturmaktadır. Araştırma için hastane yönetiminden izin alınmıştır. Çalışmanın evren büyüklüğü 950 kişi olup ve örneklem sayısı 213 çalışandan oluşmaktadır. Personel yenilik yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye ait görüşlerini almak ve analiz etmek için anket uygulanmıştır.

### 3.3. Araştırmanın Yöntemi

Yenilik Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişkinin sağlık sektöründe incelendiği bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırmada Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ‘Örgütsel Bağlılık’ ölçeği ile turizm sektöründe uygulanmış ve Gürsel tarafından (2017: 163) geliştirilen ‘Yenilik Yönetimi’ ve ona bağlı 6 alt boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır.

Anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde ankete katılanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 7 ifade yer almıştır. İkinci bölüm örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile ilgili 18 ifadeden oluşmaktadır. Üçüncü bölümde ise yenilik yönetimi ve alt boyutlarıyla ilişkili 31 ifade ile ele alınmıştır. Katılımcıların her bir ifadeye ne oranda katılıp katılmadıklarını belirlemek için 5’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Araştırmanın tüm anket sorularının güvenilirlik analiz (Cronbach’s Alpha) değeri 0.91’dir. Bu değer 0,80’nin üzerinde olması araştırmanın güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Anket formlarındaki cevaplar kodlanarak ‘SPSS 18.0 (Statistical Package for Social Sciences-Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi)’da analiz edilmiştir. Veri analizinde Pearson korelasyon analizi, Kruskal-Wallis varyans analizi, Mann-Whitney U testi, One Way Anova ve bağımsız değişkenlere t testi istatistik tekniklerden yararlanılmış olup çözümlenmelerde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

### 3.4. Araştırmanın Bulguları

Araştırmada Gaziantep Üniversitesi Şahinbey Araştırma ve Uygulama Hastanesinde çalışmakta olan 113 kadın ve 100 erkek toplam 213 kişiye anket uygulanmıştır. Katılımcılar 9 farklı meslek grubunu oluşturmaktadır. Bunların; %39,4’ü Hemşire, %11,3’ü Sekreter, %3,3’ü Temizlik Personeli, %20,7’si İdari Personel, %13,1’i Sağlık Teknikeri, %1,9’u Hastabakıcı, %6,1’i Doktor, %2,3’ü Güvenlik Personeli ve % 1,9’u Teknik Servis Personelidir (Tablo 1).

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

Cinsiyet	Sayı	%	Eğitim Durumu	Sayı	%
Kadın	113	53,1	Lise	31	14,6
Erkek	100	46,9	Üniversite	182	85,4
Meslek Grupları			Yaş		
Hemşire	84	39,4	26-30	39	18,3
Tıbbi Sekreter	24	11,3	31-40	94	44,1
Temizlik	7	3,3	41 ve üstü	66	31,0
İdari Personel	44	20,7	Çalışma Süresi		
Sağlık Teknikeri	28	13,1			
Hastabakıcı	4	1,9	1-5 yıl arası	38	17,8
Doktor	13	6,1	5-10 yıl arası	38	17,8
Güvenlik	5	2,3	10 yıl ve üstü	137	64,3
Teknik Personel	4	1,9	Gelir Düzeyi		
			1600-1800 TL arası	8	3,8
			1801-2000 TL arası	32	15
			2001 TL ve üstü	173	81,2
Medeni Durum					
Evli	177	83,1			
Bekâr	36	16,9			

Normatif bağlılık dışında örgütsel bağlılık ve diğer alt boyutların aritmetik ortalamalarının 3’ün üzerinde olduğu görülmüştür. Hastane çalışanlarının örgütsel bağlılığının orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 2).

Ankette sorulan ifadeler katılım düzeyine bakıldığında 3,32 aritmetik ortalama ile ‘Bu kurumda kalmamın sebebi kendi isteğimden çok bir zorunluluktur’ ifadesi en yüksek ortalama değeri almıştır. Bu sonuç; hastane çalışanlarının hastaneden çalıştığı süre, emek ve diğer beklentilerinin telafi edilemez nokta da olduğunu hissettiği ve hastanede kalmanın tercihten öte bir zorunluluk olduğunu düşündükleri şeklinde değerlendirilebilir.



**Tablo 2.** Katılımcılara Ait Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Boyutlar	N	Ort.	Ss (±)
Duygusal Bağlılık	213	3,06	,504
Devam Bağlılık	213	3,07	,624
Normatif Bağlılık	213	2,91	,823
Örgütsel Bağlılık	213	3,04	,898

Araştırma kapsamında uygulanan ankete verilen cevapların aritmetik ortalamalarının analizinde şu değer aralıkları dikkate alınmıştır: Çok düşük: 1-1,79 / düşük: 1,80-2,59 / orta: 2,60-3,39 / yüksek: 3,40-4,19 ve çok yüksek: 4,20 -5,00'dir (Özdamar, 2003: 32) .

**Tablo 3.** Örgütsel Bağlılık ve Yenilik Yönetimi Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar İçin t-Testi İle Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Ort.	Ss (±)	T	P
Duygusal Bağlılık	Kadın	113	2,96	,45	-3,14	.002*
	Erkek	100	3,17	,53		
Devam Bağlılık	Kadın	113	3,08	,60	,11	.913
	Erkek	100	3,07	,64		
Normatif Bağlılık	Kadın	113	2,83	,79	-1,53	.125
	Erkek	100	3,01	,84		
Örgütsel bağlılık	Kadın	113	2,92	,88	-2,04	.042*
	Erkek	100	3,17	,89		
Hastanenin Yenilik Performansı	Kadın	113	2,91	1,15	-1,544	,124
	Erkek	100	3,13	,93		
Hastanenin Yenilik Yeteneği	Kadın	113	2,69	1,40	-1,001	,318
	Erkek	100	2,87	1,07		
Hastanenin Yenilikçi Örgüt Yapısı	Kadın	113	2,64	1,07	-1,704	,090
	Erkek	100	2,88	,96		
Çalışanların Yenilik Sürecine Katılımı	Kadın	113	2,58	,89	-2,858	,005*
	Erkek	100	2,93	,88		
Çalışanların Yenilik İsteği	Kadın	113	3,38	,89	-2,415	,017*
	Erkek	100	3,68	,87		
Yenilik Desteği	Kadın	113	2,61	1,04	-1,107	,270
	Erkek	100	2,77	,92		

Cinsiyete göre katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ve yenilik yönetimi alt boyutlarının farklılaşma farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde erkeklerin örgütsel bağlılık ve duygusal bağlılık düzeylerinin kadınlara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ( $p<0.05$ ) görülmüştür (Tablo 3).

Yine yapılan analiz neticesinde yenilik yönetimi alt boyutlarından “çalışanların yenilik sürecine katılımı” ve “çalışanların yenilik isteği” alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Buna göre erkeklerin yenilik sürecine katılımı ve yenilik isteklerinin kadınlardan daha yüksek olduğu görülmüştür ( $p<0.05$ ) (Tablo 3).

**Tablo 4.** Örgütsel Bağlılık ve Yenilik Yönetimi Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Medeni Durum	N	Ort.	Ss (±)	T	P	
Duygusal Bağlılık	Evli	177	3,07	,51	,967	.334
	Bekâr	36	2,98	,44		
Devam Bağlılık	Evli	177	3,05	,61	-1,144	.254
	Bekâr	36	3,18	,65		
Normatif Bağlılık	Evli	177	2,90	,80	-,544	.587
	Bekâr	36	2,98	,94		
Örgütsel Bağlılık	Evli	177	3,05	,90	,309	.758
	Bekâr	36	3,00	,89		
Hastanenin Yenilik Performansı	Evli	177	3,00	1,05	-,338	.736
	Bekâr	36	3,07	1,11		
Hastanenin Yenilik Yeteneği	Evli	177	2,77	1,30	-,179	.858
	Bekâr	36	2,81	,99		
Hastanenin Yenilikçi Örgüt Yapısı	Evli	177	2,74	1,05	-,377	.707
	Bekâr	36	2,81	,87		
Çalışanların Yenilik Sürecine Katılımı	Evli	177	2,72	,92	-,723	.471
	Bekâr	36	2,85	,79		
Çalışanların Yenilik İsteği	Evli	177	3,50	,91	-,750	.454
	Bekâr	36	3,62	,82		
Yenilik Desteği	Evli	177	2,71	1,00	,770	.442
	Bekâr	36	2,57	,90		

Medeni durum değişkenine göre katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ve yenilik yönetimi alt boyutlarında farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde; evli olanların duygusal ve örgütsel bağlılık düzeyleri bekârlardan daha yüksek iken, bekâr olanların devam ve normatif bağlılık düzeyleri evli olanlardan daha yüksek olduğu görülmekle birlikte istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p > 0.05$ ) (Tablo 4).

Yaşa göre katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ve yenilik yönetimi alt boyutlarında farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis H testi neticesinde Örgütsel Bağlılığa ait normatif bağlılık alt boyutunda, Yenilik Yönetiminde ise hastanenin yenilik performansı ve hastanenin yenilik yeteneği alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $p < 0.05$ ). Farklılıkların hangi yaş grupları arasında olduğunu belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi neticesinde; 41 yaş ve üstü olanların 18-25 yaş ve 31-40 yaş arasında olanlardan normatif bağlılık düzeylerinin anlamlı ( $p < 0.05$ ) şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Hastanenin Yenilik Performansını ve Hastanenin Yenilik Yeteneğini 41 yaş ve üstünde olanlar 18-25 yaş ile 31-40 yaş grubundan daha başarılı bulmaktadır ve bu farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p < 0.05$ ) (Tablo 5).

**Tablo 5.** Örgütsel Bağlılık ve Yenilik Yönetimi Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Yaş	Sayı	Ort	$\chi^2$	P
Duygusal Bağlılık	18-25	14	73,61	6,743	,081
	26-30	39	107,44		
	31-40	94	103,79		
	41 ve üstü	66	118,39		
Devam Bağlılık	18-25	14	141,21	5,565	,135
	26-30	39	112,10		
	31-40	94	104,53		
	41 ve üstü	66	100,24		
Normatif Bağlılık	18-25	14	90,11	8,085	,044*
	26-30	39	107,10		
	31-40	94	97,72		
	41 ve üstü	66	123,73		
Örgütsel Bağlılık	18-25	14	95,21	3,084	,379
	26-30	39	104,97		
	31-40	94	102,35		
	41 ve üstü	66	117,33		

Alt Boyutlar	Yaş	Sayı	Ort	$\chi^2$	P
Hastanenin Yenilik Performansı	18-25	14	112,61	9,384	,025*
	26-30	39	102,74		
	31-40	94	95,28		
	41 ve üstü	66	125,02		
Hastanenin Yenilik Yeteneği	18-25	14	107,18	10,519	,015*
	26-30	39	93,40		
	31-40	94	98,71		
	41 ve üstü	66	126,81		
Hastanenin Yenilikçi Örgüt Yapısı	18-25	14	107,93	3,160	,368
	26-30	39	97,55		
	31-40	94	103,43		
	41 ve üstü	66	117,47		
Çalışanların Yenilik Sürecine Katılımı	18-25	14	107,29	7,104	,069
	26-30	39	99,06		
	31-40	94	98,69		
	41 ve üstü	66	123,47		
Çalışanların Yenilik İsteği	18-25	14	101,89	,189	,979
	26-30	39	105,09		
	31-40	94	107,38		
	41 ve üstü	66	108,67		
Yenilik Desteği	18-25	14	84,61	6,310	,097
	26-30	39	95,51		
	31-40	94	105,89		
	41 ve üstü	66	120,12		

Eğitim düzeyine göre katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ve yenilik yönetimi alt boyutlarının farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan bağımsız değişkenler t testi neticesinde Yenilik Yönetimi alt boyutunda Lise mezunlarının 'Çalışanların Yenilik Sürecine Katılımı' görüşünün üniversite mezunlarından daha yüksek olduğu ve bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ( $p < 0.05$ ). Bu alt boyut dışında kalan örgütsel bağlılık ve yenilik yönetimi boyutlarında ise anlamlı bir farklılık ( $p > 0.05$ ) saptanamamıştır (Tablo 6).

**Tablo 6.** Örgütsel Bağlılık ve Yenilik Yönetimi Alt Boyutlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Eğitim Durumu	N	Ort.	Ss (±)	T	p	
Duygusal Bağlılık	Lise	31	3,11	,511	,628	,531
	Üniversite	182	3,05	,503		
Devam Bağlılık	Lise	31	3,02	,628	-,479	,632
	Üniversite	182	3,08	,625		
Normatif Bağlılık	Lise	31	2,97	,783	,443	,659
	Üniversite	182	2,90	,832		
Örgütsel Bağlılık	Lise	31	3,19	,919	1,014	,312
	Üniversite	182	3,01	,894		
Hastanenin Yenilik Performansı	Lise	31	3,16	,817	,836	,404
	Üniversite	182	2,99	1,09		
Hastanenin Yenilik Yeteneği	Lise	31	3,09	,810	1,528	,128
	Üniversite	182	2,72	1,315		
Hastanenin Yenilikçi Örgüt Yapısı	Lise	31	3,07	,809	1,840	,067
	Üniversite	182	2,70	1,052		

Çalışanların Yenilik Sürecine Katılımı	Lise	31	3,12	,836	2,547	,012*
	Üniversite	182	2,68	,905		
Çalışanların Yenilik İsteği	Lise	31	3,72	,661	1,299	,195
	Üniversite	182	3,49	,928		
Yenilik Desteği	Lise	31	2,87	,738	1,100	,273
	Üniversite	182	2,65	1,026		

Tablo 7’de hastanede çalışan 9 farklı meslek grubunun örgütsel bağlılık ve yenilik yönetimi görüşleri yer almaktadır. Araştırmaya katılanların meslek grupları değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri ve yenilik yönetimi alt boyutlarının farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda Örgütsel Bağlılığa ait normatif bağlılık alt boyutunda anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir ( $p<0.05$ ). Yenilik Yönetimi alt boyutlarında ise çalışanların yenilik isteği dışında kalan tüm alt boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $p<0.05$ ). Farklılıkların hangi meslek grupları arasında olduğunu belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Buna göre;normatif bağlılıkta meslek grupları içerisinde; İdari ve Teknik Personeller ile hemşirelerin normatif bağlılık düzeylerinin anlamlı olarak daha yüksek olduğu, yine sekreterlerin hastabakıcılardan normatif bağlılık düzeylerinin anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 7).

**Tablo 7.** Örgütsel Bağlılık ve Yenilik Yönetimi Alt Boyutlarının Meslek Grupları Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Meslek	N	Ort.	$\chi^2$	P	Alt Boyutlar	Meslek	N	Ort.	$\chi^2$	P
Duygusal Bağlılık	Hemşire	84	93,22	14,191	,077	Hastanenin Yenilik Performansı	Hemşire	84	93,38	19,112	,014*
	Sekreter	24	106,35				Sekreter	24	113,06		
	Temizlik	7	121,36				Temizlik	7	121,21		
	İdari Personel	44	127,17				İdari Personel	44	117,93		
	Sağlık Teknikeri	28	101,86				Sağlık Teknikeri	28	93,59		
	Hastabakıcı	4	75,00				Hastabakıcı	4	126,50		
	Doktor	13	119,27				Doktor	13	115,27		
	Güvenlik	5	130,60				Güvenlik	5	166,90		
	Teknik Personel	4	151,88				Teknik Personel	4	184,13		
Devam Bağlılık	Hemşire	84	109,59	10,798	,213	Hastanenin Yenilik Yeteneği	Hemşire	84	87,08	28,718	,000*
	Sekreter	24	125,79				Sekreter	24	118,50		
	Temizlik	7	118,57				Temizlik	7	125,14		
	İdari Personel	44	103,01				İdari Personel	44	120,82		
	Sağlık Teknikeri	28	112,36				Sağlık Teknikeri	28	93,86		
	Hastabakıcı	4	108,75				Hastabakıcı	4	155,75		
	Doktor	13	62,81				Doktor	13	123,58		
	Güvenlik	5	79,60				Güvenlik	5	180,30		
	Teknik Personel	4	102,13				Teknik Personel	4	170,38		
Normatif Bağlılık	Hemşire	84	96,48	15,641	,048*	Hastanenin Yenilikçi Örgüt Yapısı	Hemşire	84	88,98	26,026	,001
	Sekreter	24	115,33				Sekreter	24	131,65		
	Temizlik	7	125,64				Temizlik	7	106,86		
	İdari Personel	44	119,03				İdari Personel	44	116,10		
	Sağlık Teknikeri	28	97,36				Sağlık Teknikeri	28	98,50		
	Hastabakıcı	4	52,88				Hastabakıcı	4	158,00		
	Doktor	13	111,96				Doktor	13	103,58		
	Güvenlik	5	141,30				Güvenlik	5	174,40		
	Teknik Personel	4	175,63				Teknik Personel	4	173,00		
Yenilik Desteği	Hemşire	84	95,89	21,018	,007*	Çalışanların Yenilik Sürecine Katılımı	Hemşire	84	91,48	32,849	,000*
	Sekreter	24	127,42				Sekreter	24	116,73		
	Temizlik	7	103,71				Temizlik	7	135,71		
	İdari Personel	44	117,38				İdari Personel	44	121,59		
	Sağlık Teknikeri	28	86,34				Sağlık Teknikeri	28	81,68		
	Hastabakıcı	4	112,13				Hastabakıcı	4	177,13		
	Doktor	13	103,96				Doktor	13	106,46		
	Güvenlik	5	168,00				Güvenlik	5	178,20		
	Teknik Personel	4	182,50				Teknik Personel	4	183,75		
Çalışanların Yenilik İsteği	Hemşire	84	100,65	7,993	,443	Çalışanların Yenilik İsteği (Devamı)	Sağlık Teknikeri	28	105,43	7,993	,443
	Sekreter	24	115,81				Hastabakıcı	4	116,00		
	Temizlik	7	91,64				Doktor	13	91,27		
	İdari Personel	44	112,68				Güvenlik	5	141,80		
							Teknik Personel	4	161,38		



Teknik Personelin Sekreterlerden ve Sağlık Personellerinden normatif bağlılık düzeyinin anlamlı şekilde yüksek olduğu, Hastabakıcıların ise Teknik Personel ve Sekreterlerden normatif bağlılık düzeyinin anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir ( $p < 0.05$ ). Diğer meslek grupları arasında normatif bağlılık düzeyleri anlamlı olarak farklılaşmamıştır ( $p > 0.05$ ).

Yenilik Yönetiminin meslek gruplarına göre anlamlı farklılık oluşturan alt boyutlarına yapılan Mann Witney U testi neticesinde çalışanların görüşü şu şekildedir:

**Hemşire:** Sekreterlerin (Hastanenin Yenilik Performansı+Hastanenin Yenilik Yeteneği), İdari Personelin (Tüm Alt Boyutlarda), Hastabakıcıların (Hastanenin Yenilik Yeteneği + Yenilikçi Örgüt Yapısı+Çalışanların Yenilik Sürecine Katılımı), Güvenlik ve Temizlik Personellerinin (Tüm Alt Boyutlarda) yenilik yönetimi görüşü hemşirelerden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0.05$ ).

**Sekreter:** Hastabakıcıların (Çalışanların Yenilik Sürecine Katılımı), Güvenlik Personellerinin (Hastanenin Yenilik Yeteneği + Çalışanların Yenilik Sürecine Katılımı), Teknik Personellerin (Hastanenin Yenilik Yeteneği + Çalışanların Yenilik Sürecine Katılımı) yenilik yönetimi görüşü **sekreterlerden** anlamlı ( $p < 0.05$ ) şekilde yüksek olduğu anlaşılmıştır. Hemşirelerin ise (Çalışanların Yenilik Sürecine Katılımı + Yenilik Desteği) görüşü Sağlık Teknikerlerinden anlamlı şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0.05$ ).

**Temizlik Personeli:** Sağlık Teknikerlerinin (Çalışanların Yenilik Sürecine Katılımı ), Güvenlik Personellerinin (Yenilik Desteği) ve Teknik Personellerin (Yenilik Desteği) görüşünün **temizlik personellerinden** daha düşük olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0.05$ ).

**İdari Personel:** Hastabakıcıların (Yenilik Sürecine Desteği), Güvenlik Personellerinin (Hastanenin Yenilik Yeteneği+ Çalışanların Yenilik Sürecine Katılımı+Yenilikçi Örgüt Yapısı), Teknik Personellerin (Hastanenin Yenilik Yeteneği+ Çalışanların Yenilik Sürecine Katılımı+Yenilikçi Örgüt Yapısı+Yenilik Desteği) görüşlerinin **idari personellerden** anlamlı ( $p < 0.05$ ) şekilde daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. İdari Personellerin ise (Çalışanların Yenilik Sürecine Katılımı + Yenilik Desteği) görüşü Sağlık Teknikerlerinden anlamlı şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0.05$ ).

**Sağlık Teknikeri:** Hastabakıcıların (Hastanenin Yenilik Yeteneği+ Çalışanların Yenilik Sürecine Katılımı), Güvenlik Personellerinin ve Teknik Personellerin (Tüm Alt Boyutlarda) görüşü **Sağlık Teknikerlerinden** anlamlı şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0.05$ ).

**Doktor:** Güvenlik Personellerinin (Hastanenin Yenilikçi Örgüt Yapısı) ve Teknik Personellerin (Yenilik Desteği) alt boyutlarında görüşlerinin **doktorlardan** daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0.05$ ).

Diğer meslek gruplarının yenilik yönetimi alt boyutları hususundaki görüşleri anlamlı olarak farklılaşmamıştır ( $p > 0.05$ ) (Tablo 7).

**Tablo 8.** Örgütsel Bağlılık ve Yenilik Yönetimi Alt Boyutlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Mesleki Kıdem		N	Ort.	Ss (±)	F	p
Duygusal Bağlılık	1-5 Yıl Arası	38	3,02	,555	.302	,740
	5-10 yıl Arası	38	3,02	,412		
	10 Yıl ve Üstü	137	3,08	,514		
Devam Bağlılık	1-5 Yıl Arası	38	3,21	,649	1,108	,332
	5-10 yıl Arası	38	3,07	,633		
	10 Yıl ve Üstü	137	3,04	,614		
Normatif Bağlılık	1-5 Yıl Arası	38	2,88	,917	1,073	,344
	5-10 yıl Arası	38	2,75	,809		
	10 Yıl ve Üstü	137	2,97	,800		
Örgütsel Bağlılık	1-5 Yıl Arası	38	3,02	1,058	1,426	,243
	5-10 yıl Arası	38	2,82	,845		
	10 Yıl ve Üstü	137	3,10	,898		
Hastanenin Yenilik Performansı	1-5 Yıl Arası	38	2,80	,970	1,102	,334
	5-10 yıl Arası	38	3,14	1,594		
	10 Yıl ve Üstü	137	3,04	,885		
	1-5 Yıl Arası	38	2,55	,988	,779	,460

Hastanenin Yenilik Yeteneği	5-10 yıl Arası	38	2,77	2,076		
	10 Yıl ve Üstü	137	2,84	1,008		
Hastanenin Yenilikçi Örgüt Yapısı	1-5 Yıl Arası	38	2,67	,958	,383	,682
	5-10 yıl Arası	38	2,67	1,113		
	10 Yıl ve Üstü	137	2,80	1,025		
Çalışanların Yenilik Sürecine Katılımı	1-5 Yıl Arası	38	2,70	,921	,604	,547
	5-10 yıl Arası	38	2,62	,909		
	10 Yıl ve Üstü	137	2,79	,905		
Çalışanların Yenilik İsteği	1-5 Yıl Arası	38	3,46	,898	1,777	,172
	5-10 yıl Arası	38	3,30	,947		
	10 Yıl ve Üstü	137	3,60	,876		
Yenilik Desteği	1-5 Yıl Arası	38	2,43	,856	2,194	,114
	5-10 yıl Arası	38	2,57	,909		
	10 Yıl ve Üstü	137	2,79	1,036		

Mesleki kıdeme göre örgütsel bağlılık ve yenilik yönetimi alt düzeyleri arasında fark olup olmadığını tespit etmek için yapılan ANOVA testi neticesinde mesleki çalışma süreleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir ( $p>0.05$ ) (Tablo 8).

**Tablo 9.** Örgütsel Bağlılık ve Yenilik Yönetimi Alt Boyutlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Gelir Düzeyi	N	Ort.	$\chi^2$	P
Duygusal Bağlılık	1600-1800	8	97,50	,201	,904
	1801-2000	32	107,22		
	2001 ve üstü	173	107,40		
Devam Bağlılık	1600-1800	8	144,88	5,708	,058
	1801-2000	32	121,44		
	2001 ve üstü	173	102,58		
Normatif Bağlılık	1600-1800	8	116,50	,231	,891
	1801-2000	32	108,42		
	2001 ve üstü	173	106,30		
Örgütsel Bağlılık	1600-1800	8	113,13	,112	,945
	1801-2000	32	108,34		
	2001 ve üstü	173	106,47		
Hastanenin Yenilik Performansı	1600-1800	8	107,63	4,787	,091
	1801-2000	32	128,83		
	2001 ve üstü	173	102,93		
Hastanenin Yenilik Yeteneği	1600-1800	8	104,63	7,148	,028*
	1801-2000	32	133,70		
	2001 ve üstü	173	102,17		
Hastanenin Yenilikçi Örgüt Yapısı	1600-1800	8	116,63	12,154	,002*
	1801-2000	32	141,11		
	2001 ve üstü	173	100,25		
Çalışanların Yenilik Sürecine Katılımı	1600-1800	8	119,56	12,042	,002*
	1801-2000	32	140,66		
	2001 ve üstü	173	100,19		
Çalışanların Yenilik İsteği	1600-1800	8	101,38	4,554	,103
	1801-2000	32	128,22		
	2001 ve üstü	173	103,34		
Yenilik Desteği	1600-1800	8	122,13	5,348	,069
	1801-2000	32	128,28		
	2001 ve üstü	173	102,36		

Gelir düzeyine göre katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ve yenilik yönetimi alt boyutlarının farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için yapılan Kruskal Wallis H testi neticesinde Örgütsel Bağlılık ve alt boyutlarında istatistiksel anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir ( $p>0.05$ ). Yenilik Yönetimi alt boyutlarında ise hastanenin yenilik yeteneği, hastanenin yenilikçi örgüt yapısı ve çalışanların yenilik sürecine katılımı alt boyutlarında pozitif yönlü anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $p<0.05$ ). Farklılıkların hangi gelir grupları arasında olduğunu belirlemek için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Buna göre 1800-2000 TL gelir düzeyinde olanlar, 2001 TL ve üstü olanlardan hastanenin yenilik yeteneğini daha başarılı bulmaktadır ( $p<0.05$ ). Hastanenin yenilikçi örgüt yapısı ve çalışanların yenilik sürecine katılımı alt boyutlarında yine 1800-2000 TL gelir düzeyinde olanların görüşleri 2001 TL ve üstü olanlardan anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $p<0.05$ ) (Tablo 9).

**Tablo 10.** Örgütsel Bağlılık ve Yenilik Yönetimi Alt Boyutları Korelasyon Analizi

KORELASYON ANALİZİ		Hastanenin Yenilik Performansı	Hastanenin Yenilik Yeteneği	Hastanenin Yenilikçi Örgüt Yapısı	Çalışanların Yenilik Sürecine Katılımı	Çalışanların Yenilik İsteği	Yenilik Desteği
Duygusal Bağlılık	r	,182**	,158**	,236**	,189**	,168*	,258**
	p	,008*	,021*	,001*	,006*	,014*	,000*
	N	213	213	213	213	213	213
Devam Bağlılık	r	,009	,005	,037	-,013	-,067	-,032
	p	,894	,937	,591	,854	,327	,645
	N	213	213	213	213	213	213
Normatif Bağlılık	r	,431**	,391**	,459**	,484**	,367**	,463**
	p	,000*	,000*	,000*	,000*	,000*	,000*
	N	213	213	213	213	213	213
Örgütsel Bağlılık	r	,369**	,279**	,381**	,343**	,242**	,326**
	p	,000*	,000*	,000*	,000*	,000*	,000*
	N	213	213	213	213	213	213

Örgütsel Bağlılık ve Yenilik Yönetimi Alt Boyutları Korelasyon Analizine göre **Duygusal Bağlılık** alt boyutunun Yenilik Yönetimi alt boyutları ile ilişkisi;

- ✓ *Hastanenin Yenilik Performansı* arasında pozitif yönlü, çok zayıf ( $r = .182$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p < 0.05$ ).
- ✓ *Hastanenin Yenilik Yeteneği* arasında pozitif yönlü, çok zayıf ( $r = .158$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p < 0.05$ ).
- ✓ *Hastanenin Yenilikçi Örgüt Yapısı* arasında pozitif yönlü, zayıf ( $r = .238$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p < 0.05$ ).
- ✓ *Çalışanların Yenilik Sürecine Katılımı* arasında pozitif yönlü çok zayıf ( $r = .189$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p < 0.05$ ).
- ✓ *Çalışanların Yenilik İsteği* arasında pozitif yönlü çok zayıf ( $r = .168$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p < 0.05$ ).
- ✓ *Yenilik Desteği* arasında pozitif yönlü, zayıf ( $r = .258$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p < 0.05$ ) (Tablo 10).

**Devam Bağlılığı** Alt Boyutunun Yenilik Yönetimi Alt Boyutları ile ilişkisi incelendiğinde;

- ✓ *Hastanenin Yenilik Performansı* arasında pozitif yönlü, çok zayıf ( $r = .009$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı olmayan bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p > 0.05$ ).
- ✓ *Hastanenin Yenilik Yeteneği* arasında pozitif yönlü, çok zayıf ( $r = .005$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı olmayan bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p > 0.05$ ).
- ✓ *Hastanenin Yenilikçi Örgüt Yapısı* arasında pozitif yönlü, çok zayıf ( $r = .037$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı olmayan bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p > 0.05$ ).
- ✓ *Çalışanların Yenilik Sürecine Katılımı* arasında negatif yönlü çok zayıf ( $r = -.013$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı olmayan bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p > 0.05$ ).
- ✓ *Çalışanların Yenilik İsteği* arasında negatif yönlü çok zayıf ( $r = -.067$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı olmayan bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p > 0.05$ ).
- ✓ *Yenilik Desteği* arasında negatif yönlü çok zayıf ( $r = -.032$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı olmayan bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p > 0.05$ ) (Tablo 10).

**Normatif Bağlılık** Alt Boyutunun Yenilik Yönetimi Alt Boyutları ile ilişkisi incelendiğinde;

- ✓ *Hastanenin Yenilik Performansı* arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ( $r = .431$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p < 0.05$ ).
- ✓ *Hastanenin Yenilik Yeteneği* arasında pozitif yönlü, zayıf ( $r = .391$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p < 0.05$ ).
- ✓ *Hastanenin Yenilikçi Örgüt Yapısı* arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ( $r = .459$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p < 0.05$ ).
- ✓ *Çalışanların Yenilik Sürecine Katılımı* arasında pozitif yönlü orta düzeyde ( $r = .484$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p < 0.05$ ).
- ✓ *Çalışanların Yenilik İsteği* arasında pozitif yönlü zayıf ( $r = .367$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p < 0.05$ ).
- ✓ *Yenilik Desteği* arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ( $r = .463$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p < 0.05$ )(Tablo 10).

**Örgütsel Bağlılık** ve Yenilik Yönetimi ilişkisi incelendiğinde, örgütsel bağlılık ile;

- ✓ *Hastanenin Yenilik Performansı* arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ( $r = .369$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p < 0.05$ ).
- ✓ *Hastanenin Yenilik Yeteneği* arasında pozitif yönlü, çok zayıf ( $r = .279$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p < 0.05$ ).
- ✓ *Hastanenin Yenilikçi Örgüt Yapısı* arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ( $r = .381$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p < 0.05$ ).
- ✓ *Çalışanların Yenilik Sürecine Katılımı* arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde ( $r = .343$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p < 0.05$ ).
- ✓ *Çalışanların Yenilik İsteği* arasında pozitif yönlü çok zayıf ( $r = .242$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p < 0.05$ ).
- ✓ *Yenilik Desteği* arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ( $r = .326$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $p < 0.05$ )(Tablo10).

#### 4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Sağlık sektöründe yenilik yönetimi ve çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi arasında ilişkinin incelendiği bu çalışmada örgütsel bağlılık ile yenilik yönetimi alt boyutları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu bununda istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Normatif bağlılık düzeyinin yenilik yönetimi alt boyutlarıyla ilişkisinin pozitif yönlü ve orta düzeyde olduğu, duygusal bağlılık ve devam bağlılık ile yenilik yönetimi alt boyutlarının korelasyonunun ise düşük olduğu tespit edilmiştir.

Kurumda çalışanların örgütsel bağlılık ve alt boyutları dikkate alındığında normatif bağlılık düzeyi dışında kalan bağlılık düzeylerinin 3'ün üzerinde olduğu görülmekte olup bu değer hastane çalışanlarının örgütsel bağlılığının orta düzeyde olduğunu göstermektedir (Tablo 2). Ankette sorulan ifadeler katılım düzeyine bakıldığında 3,32 aritmetik ortalama ile 'Bu kurumda kalmamın sebebi kendi isteğimden çok bir zorunluluktur' ifadesi en yüksek ortalama sonucunu vermiştir. Bu değer çalışanların kurumda kalmanın tercihten öte bir zorunluluk olduğunu hissettiği anlamına gelmektedir.

Araştırmaya katılanların yenilik yönetimi ve alt boyutları hakkındaki görüşlerine bakıldığında ise 4,11 aritmetik ortalama ile 'Yaptığım işi daha iyi bir hale getirmekte gayretliyim' ifadesi en yüksek değeri aldığı görülmektedir. Bu değer hastanede çalışanların bireysel yenilik isteğinin yüksek olduğu şeklinde değerlendirilebilir. 3,46 aritmetik ortalama ile 'hastanede çalışanlar dilediği kişilerle her zaman özgürce fikir alışverişinde bulunabilir' ifadesi en yüksek ikinci değer olarak

dikkat çekmektedir. Bu değer kurumda yenilik sürecinin önemli bir etkeni olan ‘fikirlerin rahatlıkla dile getirilebilmesi’ fırsatının çalışanlara sağlandığı göstermektedir.

‘Çalışanların yenilik sürecine katılımı’ ve ‘‘çalışanların yenilik isteği’’ alt boyutlarında erkeklerin yenilik sürecine katılımı ve yenilik istek düzeyinin kadınlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Lise mezunlarının yenilik isteği düzeyinin üniversite mezunlarından daha yüksek çıkması dikkat çekicidir. Hemşirelerin yenilik yönetimi alt düzeylerinde yenilik görüşlerinin sekreter, temizlik personeli, hastabakıcı, idari personellerden daha düşük olduğu görülmektedir. Hastanenin yenilik performansını ve hastanenin yenilik yeteneğini, 41 yaş ve üstünde olan personel diğer yaş gruplarından daha başarılı bulmaktadır.

Sağlık sektöründe yenilik yönetimi ile örgütsel bağlılık arasında düşük düzeyde bir ilişkinin saptandığı bu çalışmada, yenilik yönetiminin sağlam temellere oturtulabilmesi için, çalışanlarındaki örgütsel bağlılık düzeyinin artırılması önem arz etmektedir.

Yenilik yönetimi ve örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin özellikle özel sağlık kuruluşları ile sağlık sektöründe hizmet veren tüm sağlık kuruluşlarında araştırılmasının sağlık sektöründe yenilik yönetim sürecine fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Hastanelerde yenilikçi bir örgüt yapısının oluşturulması ve bunu sağlayacak yöneticilerin görev alması sağlanmalıdır. İşgörenlerin yenilikçi yeteneklerini ortaya çıkaracak ve geliştirecek ortam ve fırsatların oluşturulması örgütsel bağlılık düzeyini artıracaktır.

#### KAYNAKÇA

Aktur, R. (2003) ‘Sağlık Ocağı Hizmetlerinde İzleme Değerlendirme ve Eğitim Kılavuzu’, Ankara: Onur Matbaacılık:1.

Bayram, L. (2009) ‘Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık’, Sayıştay Dergisi, 59: 125.

Baysal, İ., Baysal, G., Aksu, G., ve Aksu, N. (2014) ‘Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama’, Electronic Journal of Vocational Colleges: 139 - 140.

Bilgiç, H.F. (2017) ‘Örgütsel Bağlılık-İş Tatmini İlişkisi’, BEU Akademik İzdüşüm 3 (2): 40.

Coleman, D, Gregory, P., Irving, C., & Cooper, L. (1999) ‘Another Look At the Locus Of Control-Organizational Commitment Relationship: It Depends On the Form of Commitment’, Journal of Organizational Behavior 20: 996.

Çavuş, M.F. ve Akgemci, T. (2008) ‘İşletmelerde Personel Güçlendirmenin Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkisi: İmalat Sanayinde Bir Araştırma’, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 20: 232.

Dalay, İ., Coşkun, R., & Altunışık, R. (2002) ‘Modern Yönetim Yaklaşımları’, İstanbul: Beta Yayınları: 20.

Demir, K. (2008) ‘Dönüşümcü Liderlik ve Kolektif Yeterlik İnancı: İşbirliği Kültürü ve Özyeterlik İnancının Rolü’, Eurasian Journal of Educational Research, 33: 93.

Dobni, C. B. (2006) ‘The Innovation Blueprint’, Business Horizons, 49 (4): 329.

Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007) Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi’, Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 29: 37-47.

Eraslan, H., Bulu, M. ve Bakan, İ. (2008) ‘Kümelenmeler ve İnovasyona Etkisi: Turizm Sektöründe Uygulamalar’, SOİD Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 5 (3): 9.

Erdem, B., Gökdeniz, A. ve Met, Ö. (2001) Yenilikçilik ve İşletme Performansı İlişkisi: Antalya’da Etkinlik Gösteren 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği’, Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi 2 (26): 82.

Eren, E. (2012) ‘Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi’, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım: 1.

Gürsel, Ü. (2017) Örgütsel Bağlılık ve Yenilik Yönetimi İlişkisi: Mutfak Personeli Üzerine Bir Araştırma’, Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü-Kırklareli: 1-163.



- İnce, M. ve Gül, H. (2005) 'Örgütsel Bağlılık Yönetimde Yeni Bir Paradigma', Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları: 39.
- Köse, S., Tetik, S., & Ercan, C. (2001) 'Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler', Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 1 (7): 227.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J., (1990) The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative', Journal of Occupational Psychology, 63: 3.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J., (1991) A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment', Human Resource Management Review, 1(1): 61.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J., (1997) Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application Thousand Oaks', California: Sage Publications: 11.
- Özkan, M. (2016) 'Liderlik Hangi Sıfatları, Nasıl Alıyor? Liderlik Konulu Makalelerin İncelenmesi', Gaziantep University Journal of Social Sciences, (2): 616.
- Taşkın, E. (2014) İşletmelerde Yenilik Yönetiminin Önemi', Politik Ekonomik Durum Dergisi, 2002: 7.
- Tetik, S. (2012) 'Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma', Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 4: 276.
- Turgut, E., ve Begenirbaş, M. (2013) Çalışanların Yenilikçi Davranışları Üzerinde Sosyal Sermaye ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma', K.H.O. Bilim Dergisi, 2 (23): 105.
- Uzkurt, C. (2008) 'Yenilik Yönetimi ve Yenilikçi Örgüt Kültürü, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.: 148.
- Muslu,Ş. (2014) 'Örgütlerde Misyon ve Vizyon Kavramının Önemi', HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 3 (5): 169.
- Özdamar, K. (2003) 'Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri', Eskişehir: Kaan Kitapevi: 32
- Ölçüm,M. (2004) 'Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık', Ankara: Nobel Yayın Dağıtım: 95.
- Steers, R. (1977) 'Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment', Administrative Science Quartely, 22 : 46.
- Wasti, A.S. (2000)' Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları', Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları: 201.
- Yüceler, A. (2009) 'Örgütsel Bağlılık ve Örgüt Kültürü İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma', Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22: 448.