

## İNNOVASYON PERFORMANSI VE ÖRGÜTSEL YAPI İLİŞKİSİ : SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

(Sayfa 32-43)

**Dr. Öğr. Üyesi Abdullah OĞRAK**

*Yüzüncü Yıl Üniversitesi*

*İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Bölüm :İşletme Bölümü. Ana Bilim Dalı*

**Talha Kürşat KARTA<sup>2</sup>**

**Öz:** Bu çalışma, global iş dünyasındaki işletme çalışanlarının inovasyon performanslarını ve örgütsel yapılarını ölçmek amacıyla tasarlanmıştır. Araştırmada inovasyon kavramı, hizmet sektöründe inovasyon performansı, örgüt kavramı ve örgütsel yapı kavramları açıklanmıştır. Bu çalışmada işletmelerin geleceğe yönelik çabalarının personellerin inovasyon performansına ve işletmelerin örgütsel yapısına ilişkin araştırma sonuçlarına dayalı olarak farklı yönleri ele alınmıştır. Araştırmada verilerin değerlendirmesinde bu alanda yapılan çalışmalar dikkate alınarak alanla ilgili anket kullanılmıştır. Elde edilen verilere göre; inovasyon performansı ve örgütsel yapı kişiden kişiye farklılık gösterdiği görülmüştür. Ayrıca tıbbi tedavi uygulamayan çalışanların inovasyon performans düşüncelerinin tıbbi tedavi uygulayan çalışanların inovasyon performans düşüncelerine göre daha olumlu olduğu gözlemlenmiştir.

**Anahtar kelimeler:** inovasyon, inovasyon performansı, örgüt, örgütsel yapı, hizmet sektörü

### RELATIONSHIP BETWEEN INNOVATION PERFORMANCE AND ORGANIZATIONAL STRUCTURE: AN APPLICATION IN HEALTH SECTOR

**Abstract:** This study is designed to measure the innovation performance and organizational structure of business employees in the global business world. In research, the concept of innovation, innovation performance in the service sector, the concept of organization and organizational structure are explained. In this study, different aspects of the future efforts of enterprises based on the research results related to the innovation performance of the personnel and the organizational structure of the enterprises are discussed. In research, a questionnaire was used in the evaluation of the data by considering the studies conducted in this field. According to the data obtained; innovation performance and organizational structure were found to vary from person to person. In addition, it was observed that the innovation performance thoughts of the employees who did not apply medical treatment were more positive than the innovation performance thoughts of the employees who applied medical treatment.

**Key words:** innovation, innovation performance, organization, organizational structure, service industry

#### 1. Giriş

İnovasyon ve örgüt kavramları küresel dünyamızda önemli yer edinmiştir. Örgüt kavramı insanlık tarihinin başlangıcından beri ortaya çıkmış bir kavramdır. İnovasyon kavramı ise sanayi devrinin başlamasıyla hala günümüzde de devam eden bir kavramdır. Bu iki kavram gün geçtikçe araştırmacılar tarafından ilgi görmüştür. İnovasyon ve örgüt kavramının arasındaki ilişki birçok araştırmacının ilgi odağı olmaktadır. Bir işletme de inovasyon ve örgütsel yapı bağının önemi oldukça önemlidir.

Gün geçtikçe çoğalan işletmelerde teknolojinin ilerlemesiyle işletmenin inovasyon performansı ve çalışanların örgütsel yapı bağı önem arz etmektedir. Bundan dolayı iş dünyasında ilerleyen gelişmeler işletmelerin inovasyon performansı ve örgütsel yapı faaliyetlerinin giderek bir tercihten çok gerekliliğe dönüştürmektedir. Bu çalışmada işletmelerin geleceğe yönelik çabalarının personellerin inovasyon performansı ve örgütsel yapısına ilişkin araştırma sonuçlarına dayalı olarak farklı yönleri ele alınmıştır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. İnovasyon Kavramı

İnovasyon kavramı ilk defa ekonomist ve politika bilimcisi Joseph Schumpeter (2008) aracılığıyla ele alınmış ve “kalkınmanın itici gücü” olarak ifade edilmiştir (Seyitoğlu & Yalçınsoy, 2016: 14). İnovasyon, Latince bir sözcük olan ‘innovatus’ tan türemiş olup toplumsal, kültürel ve idari ortamda yeni prosedürlerin değerlendirilmeye başlanması kavramına gelmektedir. (Elçi, 2005: 1). Bir inovasyon genel düzeyde üretim fonksiyonlarında yeni bir düzenlemenin oluşması olarak yorumlanabilir. İnovasyon, ürünleri ve hizmetleri, sunma ve üretme yollarıyla ilgili adımın kaynağıdır. Global dünyada inovasyon, araştırma bileşenlerini kavrayan bağıntılı olmayan, karışık ve aynı anda olmayan bir süreç olarak yorumlanabileceği iddia edilmiştir (Alparlan, vd., 2018: 470). İnovasyon Türkçemizde yenilik, yaratıcılık anlamına gelmektedir. Aslında bakıldığında bir çok anlama gelen inovasyon birçok kişi tarafından tanımlanmıştır. Bu tanımlamalardan bir kaçısı şu şekildedir: Schumpeter’e (1942) göre inovasyon, girişimci için karlı olan her şeyi tanımlayan ve teknolojik gelişmelerin sonucudur (Karaöz ve Albeni, 2003: 29). Freedman’e 1982 göre İnovasyon, yeni veya geliştirilmiş bir mahsulün pazarlanmasında veya yeni veya geliştirilmiş bir sürecin ilk ticari işletiminde yer alan teknik tasarım, imal, idare ve ticari faaliyetler olarak belirlenmiştir. (Likar, 2013: 16). Drucker’a (1985) göre inovasyon, girişimcinin yeni kaynaklar meydana getirerek refah oluşturması veya mevcut olan kaynakların kullanımını çoğaltarak refah oluşturmasıdır (Drucker, 1985: 67). Simmonds’a (1986) göre İnovasyon, yeni mamuller ve hizmetler, mevcut mamullerin yeni kullanımı, mevcut mamuller için yeni piyasalar veya yeni pazarlama usulleridir. (Popa, vd., 2010: 151). Porter’e (1990) göre İnovasyon, şirketlerin en geniş duygularla ve yeni teknolojiler dahil olmak üzere yaptıklarına yaklaşarak rekabet avantajı kazanma şeklidir (Likar, 2013: 16). Livingstone’ye (2000) göre İnovasyon, yeni fikirlerin ekonomik faaliyet yoluyla sürdürülebilir değer yaratan sonuçlara dönüştürüldüğü süreçtir (Baporikar, 2015: 89).

### 2.2. Hizmet Sektörü Açısından İnovasyon Performansı

Hizmet sektörü inovasyon kavramını genel olarak yaratıcı veya teknoloji gelişimi olarak ele almaktadır. Teknolojinin gelişmesi ve ilerlemesi ile hayatı kolaylaştıracak yeni ürünlerin ortaya çıkması hizmet sektörüne katkıda bulunmuştur. Hizmet performansı satış büyümesi, pazar payı artışı, kârlılık ve genel stratejik hedefler açısından örgütsel hedef başarısı olarak tanımlanır ve yeniliklerin işletmelerin hem karlılığa hem de uzun ömürlü olmasına neden olabileceğini iddia eder (Arıkan, 2008: 28). Ne kadar inovasyonun performansa olan etkisi içsel ve dışsal inovasyon etkenlerine bağıntılı olsa da inovasyon-performans ilişkisi değişmekte ve işletmenin yaşı, inovasyon çeşidi gibi faktörler, büyük miktarda inovasyon aracılığıyla işletme performansına etki etmektedir (Akin ve Reyhanoglu, 2014: 31). Hizmet inovasyonu, önem katmanın, müşterileri elde tutmanın, pazar geliştirmenin ve onlar için büyümenin değerli bir aracı haline gelmiştir. Bu sebeple, hizmet işletmelerinin rekabet edebilirliğini artırmak için hizmet inovasyon performansının ne gibi geliştirileceğidir. (Jian, Ke, ve Wang, 2016: 305). Bundan dolayı bir hizmet sektörü olarak hastanelerdeki inovasyonların farklı özelliklere sahip olduğunu iddia etmek yanlış olmayacaktır (Ekingen, Vd. , 2018: 201)

### 2.3. Örgüt kavramı

Örgüt, eş anlamı olan organizasyon terimi Yunanca ‘organon’ kelimesinden türemiştir. Örgüt kavramı, insanlığın başlangıcından beri ortaya çıkmış bir kavramdır. Örgüt tanım olarak birçok köklü anlama sahip olup Türk Dil Kurumuna göre örgüt, ortak bir amaç veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat olarak tanımlanmaktadır. Yani örgüt, üretimde maddi ve maddi dışı araçları, belirli bir uyum içinde toplayarak faaliyetinin neticesi olarak meydana gelen bir sistemdir (Demirel, 2004: 1). Örgüt kavramı birçok kişi tarafından tanımlanmıştır. Bu tanımların bir kaçı şöyledir:

Marc ve Simon’a (1958) göre örgüt, üyeleri arasındaki ilişkiden oluşan sosyal bir yapıdır (Tükel, 2012: 35). Parsons’a (1960) göre örgüt, belirli hedeflere ulaşmak için kurulan ve yeniden kurulan şirketler, hastaneler, okullar ve hapishaneler gibi sosyal birimler olarak tanımlanmaktadır (Arslan, 2004: 205). Schein’e (1976) göre örgüt, yetki ve sorumluluk hiyerarşisinde iş ve iş bölümü ortak amaç ve amaçlara ulaşmak için yürütülen faaliyetlerin entelektüel koordinasyonu olarak tanımlanmıştır (Karcioğlu, 2001: 266). Barnard’a (1994) göre örgüt, iki veya daha fazla bireyin planlı olarak koordine edilmiş faaliyetlerin veya kuvvetlerin bir sistemi olarak tanımlanmıştır (Güçlü, 2003: 147).

### 2.4. Örgütsel Yapı

Yapı kelimesi Latince ‘dikmek, ayağa kaldırmak, inşa etmek’ anlamına gelmektedir. Örgütsel yapı, hedef ürüne ulaşabilmek için bir araya gelerek bir çerçevede oluşturulan sistemdir. Örgütsel yapı, en genel anlamda, örgütteki rollerin tanımlanması, dağıtılması ve koordinasyonunu içeren ilişkilerdir (Gibson, vd.,1988: 446). Mintzberg örgütsel yapıyı, örgüt çalışmalarının yönetildiği ve görevlerin koordine edildiği araçların toplamı olarak tanımlar (İzci ve Arslan, 2004: 35). Örgütsel yapıyı dört öge işaret eder. Bu ögeler; örgütün örgütlenme şekli ve konsepti, örgütün yönetim şekli, örgüt kültürü ve örgütün değerlendirdiği teknolojiyi nasıl işlettiğidir (Perçin, 2008: 82). Bu örgütsel yapıları yüksek seviyede dikey ve yatay farklılaştırma ve firma içi işgücü piyasaları ile karakterize olma eğilimindedir (Kalleberg ve Van Buren, 1994: 933). İlk etapta kurulan bir yapı, örgüt genişledikçe ve ilerledikçe farklılaşır. Örneğin hizmet sektöründe tek bir hizmet sunan işletme hizmetinin iyi gitmesi halinde hizmetinde uzmanlaşması gerekir. Bu yalın bir yapıdan işlevsel bir yapıya intikal etmektir. (Namaz, 2010: 18).

## 3. Araştırmanın Yöntemi

Bu kısımda araştırmanın amacı, araştırmanın ana kütlesi ve örneklem seçimi ve araştırmaya ilişkin bulgular yer almaktadır.

### 3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı sağlık sektöründe inovasyon performansı ve örgütsel yapı ilişkisinin analiz edilmesidir. Bu kapsamda Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaşı Hastanesinde tıbbi tedavi uygulayan ve uygulamayan personellerin inovasyon performanslarının ve örgütsel yapılarının ölçülmesi amaçlanmaktadır.

### 3.2. Araştırmanın Ana Kütlesi ve Örneklem Seçimi

Çalışmanın ana kütlesini Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaşı Araştırma Hastanesinde görev yapmakta olan idari personeller oluşturmaktadır. Kurum personel işleri biriminden alınan resmi yazıya

göre hastane birimlerindeki idari personel sayısının 1634 olduğu tespit edilmiştir. Ana kütlenin tümüne erişmenin zaman ve maliyet bakımından olası olmayacağı düşünülerek örnekleme yapma yoluna gidilmiştir. Ana kütleli temsil edebilmek amacıyla seçilen örneklem büyüklüğünün en az 313 olması gerekmektedir (Coşkun, v.d., 2015: 137 ). Araştırma kapsamı dahilinde 350 kişiye ulaşılmıştır.

### 3.3. Örneklem Süreci

Araştırmada kolayda örneklem yöntemi uygulanmıştır. Verilerin toplanmasında anket yöntemi yer almıştır. Kullanılan anket ise Banu Duman'ın 'İnovasyon Performansı ve Örgütsel Destek Algısı İlişkisi: Sivas İlinde Bir Araştırma' konulu yüksek lisans çalışmasında uygulanmış anketten faydalanılmıştır. Kullanılan ankete ilişkin bir çalışma yapılmış olup 22 ifadeye yer verilmiştir. Çalışanların inovasyon performansı ve örgütsel yapı algısına olan düşünceleri, (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum beşli likert tipi ölçek kullanılarak alınmıştır. Kurumda doktorlar hariç tutulmuş ve diğer personeller üzerinde araştırma yapılmıştır.

### 3.4. Araştırmada Cevap Aranacak sorular ve Hipotezler

Araştırmada cevap aranacak temel sorular ve araştırmanın temel hipotezleri Tablo 1'de özetlenmiştir.

**Tablo 1: Araştırmanın Temel Varsayım ve Hipotez**

Araştırmanın soruları	Araştırmanın Hipotezleri
1.Tıbbi tedavi uygulayan ve tıbbi tedavi uygulamayan personellerin inovasyon performansı arasında anlamlı bir fark var mı ?	<p><b>H0:</b>Tıbbi tedavi uygulayan ve tıbbi tedavi uygulamayan personellerin inovasyon performansı arasında anlamlı bir fark yoktur.</p> <p><b>H1:</b>Tıbbi tedavi uygulayan ve tıbbi tedavi uygulamayan personellerin inovasyon performansı arasında anlamlı bir fark vardır.</p>
2.Tıbbi tedavi uygulayan ve tıbbi tedavi uygulamayan personellerin örgütsel yapı algısı arasında anlamlı bir fark var mı ?	<p><b>H0:</b>Tıbbi tedavi uygulayan ve tıbbi tedavi uygulamayan personellerin örgütsel yapı algısı arasında anlamlı bir fark yoktur.</p> <p><b>H1:</b>Tıbbi tedavi uygulayan ve tıbbi tedavi uygulamayan personellerin örgütsel yapı algısı arasında anlamlı bir fark vardır.</p>
3.Kadın ve Erkek personellerin inovasyon performansı arasında anlamlı bir fark var mı ?	<p><b>H0:</b>Kadın ve Erkek personellerin inovasyon performansı arasında anlamlı bir fark yoktur.</p> <p><b>H1:</b>Kadın ve Erkek personellerin İnovasyon performansı arasında anlamlı bir fark vardır.</p>

**4.Kadın ve Erkek personellerin örgütsel yapı algısı arasında anlamlı bir fark var mı ?**

**H0:**Kadın ve Erkek personellerin örgütsel yapı algısı arasında anlamlı bir yoktur.

**H1:**Kadın ve Erkek personellerin örgütsel yapı algısı arasında anlamlı bir fark vardır.

#### 4. Araştırmayla İlgili Bulguları

Araştırmanın daha iyi yorumlanabilmesi için SPSS 17.00 programından yararlanılmıştır. Anket sonuçları ölçülürken tablolar ve grafiklerle gösterilerek anlamlı hale getirilmiştir. Hipotezlerin test edilmesinde ‘t’ testi uygulanmıştır.

##### 4.1. Demografik Özellikler

Personellere ilişkin demografik özellikler Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2: Araştırmaya Katılan Personellerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular**

Özellik	N=350	Özellik	N=350		
	%		%		
Yaş	18-25	24	Lise	30,3	
	26-35	46,9	Eğitim	Üniversite	62,6
	36-45	21,7		Lisansüstü	7,1
	46-56	7,4		Toplam	100
	Toplam	100			
Cinsiyet	Kadın	47,7	Çalışma Süresi	5 yıldan az	30
	Erkek	52,3		6-10 yıl	40,3
	Toplam	100		11-15 yıl	15,1
Medeni Durum	Evli	64		16-20 yıl	6,9
	Bekar	36		21 yıldan fazla	7,7
	Toplam	100		Toplam	100
	Evet	18	Tibbi tedavi	Evet	50

İdari Görev	Hayır	82	uygulama	Hayır	50
	Toplam	100		Toplam	100

Araştırma kapsamına dahil edilen tıbbi tedavi uygulayan ve uygulamayan personellerin demografik özelliklerini şu şekilde ifade edebiliriz. % 47,7'si bayan, % 52,3'ü erkek, % 24'ü 18-25 yaş, %46,9'u 26-35 yaş, % 21,7'si 36-45 yaş, % 7,4'ü 46-56 yaş, %0'ı 56 ve üzeri yaş, % 64'ü evli, % 36'sı bekar, % 18'i idari göreve sahip, % 82'si idari göreve sahip değil, % 0'ı ilk öğretim mezunu, % 30,3'ü lise mezunu, % 62,6'sı üniversite mezunu, % 7,1'i lisansüstü mezunu, % 30'u 5 yıldan az görev sürdürmekte, % 40,3'ü 6-10 yıl arası görev sürdürmekte, % 15,1'i 11-15 yıl arası görev sürdürmekte, % 6,9'u 16-20 yıl arası görev sürdürmekte, % 7,7'si 21 yıldan fazla görev sürdürmekte ve % 50'si tıbbi tedavi uygulayan, % 50'si tıbbi tedavi uygulamayan personellerden oluşmaktadır.

#### 4.2. Araştırmaya İlişkin Güvenilirlik Analizi

Bu çalışmada ölçeğe ilişkin güvenilirlik analizini test etmek amacıyla Cronbach Alfa Katsayısı yönetimi kullanılmıştır. Personellerin inovasyon performansı ve örgütsel yapı algısına ilişkin ölçeğin alfa katsayısı 0,903'tür. Bu değer 0,70'den büyük ölçekte yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir.

#### 4.3. Ölçekte Bulunan İfadelerin İstatistiksel yüzdeleri

**Tablo 3: Ölçekteki İfadelere İlişkin İstatistik Tablosu**

Sayın katılımcı, aşağıda verilen ifadelere katılma durumunuza göre uygun seçeneği işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyor	Katılmıyor	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
<b>İnovasyon Performansı</b>					
1.Çalıştığım kurumda, sık sık yeni fikirler denenir.	31,7	22,9	18,3	19,7	7,4
2.Çalıştığım kurumda, işleri yapmak için yeni yollar bulunmaya çalışılır.	23,1	36	15,1	21,1	4,6
3.Çalıştığım kurum, çalışma metotları konusunda yaratıcıdır	33,1	30,6	17,7	16,3	2,3
<b>4.Çalıştığım kurum, pazara yeni ürünler ve hizmetler sunmada, çoğu kez ilktir.</b>	<b>36,3</b>	<b>36,3</b>	<b>15,4</b>	<b>11,1</b>	<b>0,9</b>

5.Çalıştığım kurumda yenilik, çok fazla risk olarak görülür ve karşı çıkılır.	8,6	22,3	32,3	20,6	16,3
6.Çalıştığım kurumda yeni ürün girişimi, son 5 yıl boyunca artmıştır.	29,1	28,9	25,7	12,9	3,4
7.Çalıştığım kurumda diğer kurumlarla yeni örgütler arası ilişkiler geliştirilir.	26,3	30,9	23,1	14	5,7
8.Çalıştığım kurumda çalışanların yönetimi için yeni örgütsel yapılar geliştirilir.	27,5	37,4	13,7	18	3,1
9.Çalıştığım kurumda yenilikçi fikirler sistematik bir yolla uygulamaya konulur.	29,4	32,9	17,4	14,3	6
10.Çalıştığım kurumda, yeni ürün geliştirmeye önem veririz.	24,3	30,6	22,6	14,9	7,7
11.Çalıştığım kurumda, katı ürün kalite prosedürlerimiz vardır.	18	28,9	25,1	20,6	7,4
12.Çalıştığım kurumda, mevcut ürünlerimizi sürekli olarak geliştirir ve yenileriz.	27,7	35,1	18,9	16,3	2
13.Çalıştığım kurumda, üretim sürecinde yenilikçiyiz.	32	31,7	20	14,9	1,4
<b>Örgütsel Yapı Algısı</b>					
<b>14.Çalıştığım kurum benim değer ve hedeflerimi dikkate alıyor.</b>	<b>44,9</b>	<b>31,1</b>	<b>14</b>	<b>8,6</b>	<b>1,4</b>
15.Çalıştığım kurum sorunum olduğunda her zaman yardım eder.	40	29,4	13,4	14	3,1
16.Çalıştığım kurum benim iyiliğimi ister.	36,9	27,1	22,6	10,9	2,6
17.Çalıştığım kurum işimi iyi yapmam yönünde bana yardımcı oluyor.	34,6	29,4	22,9	11,1	2
18.Çalıştığım kurum iyi bir iş çıkardığımda bunun farkına varır.	39,4	28,9	19,4	8	4,3
19.Çalıştığım kurum için işimden memnun olup olmamam önemlidir.	37,4	30,6	16	11,4	4,6
20.Çalıştığım kurum beni dikkate alıyor.	42,3	26,	20	8,6	2,6

		6			
21.Çalıştığım kurum düşüncelerime önem verir.	42,3	31,1	13,1	10,9	2,6
22.Çalıştığım kurum benim başarılarımdan dolayı gurur duyar.	46,9	25,1	14,3	11,1	2,6

Tablo3 incelendiğinde personellerin büyük bir çoğunluğunun bazı ifadeleri kurumun inovasyon performansı ve örgütsel yapısının olumsuz buldukları görülmektedir. Örneğin anketin inovasyon bölümünde yer alan “Çalıştığım kurum, pazara yeni ürünler ve hizmetler sunmada, çoğu kez ilktir.” ifadesine katılmayanların oranı % 72,6 düzeyinde gerçekleşmiştir. Benzer bir durumda anketin örgütsel yapı bölümünde yer alan “Çalıştığım kurum benim değer ve hedeflerimi dikkate alıyor.” İfadesine katılmayanların oranı % 76 düzeyindedir.

**Tablo 4: Tıbbi Tedavi Uygulama Durumuna Göre Personellerin İnovasyon Performansı İstatistik Tablosu**

	Tıbbi Tedavi	N	Ortalama	Standart sapma	t	Sd	p
İnovasyon performansı	Evet	175	2,29	,72	-3,234	348	,001
	Hayır	175	2,55	,74			

Araştırmada tıbbi tedavi uygulayan ve uygulamayan arasında daha güvenilir bir sonuca ulaşabilmek için ölçek sayısı eşit tutulmuştur. Eşit tutulabilmesi için birkaç ölçek çıkarılmıştır. 175 personel tıbbi tedavi uygulamaya sahipken 175 personel ise tıbbi tedavi uygulamaya sahip değildir.

Bu çalışmada inovasyon performansı ölçeğine göre güvenilirlik analizi Cronbach Alfa Katsayısı 0,879'dur. Tablo 4'te görüldüğü gibi personellerin tıbbi tedavi uygulama durumuna göre inovasyon performans düşüncelerinin değişip değişmediğini belirtmek için bağımsız örneklem 't' testi uygulanmıştır. Elde edilen,  $t(348) = 3,234$ ,  $p = 0,001 < 0,05$  sonuçları inovasyon performansı açısından tıbbi tedavi uygulama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Buna göre **H<sub>0</sub>** hipotezi reddedilmiş **H<sub>1</sub>** hipotezi doğrulanmıştır. Bu durumda tıbbi tedavi uygulayan personellerin ortalama değerinin tıbbi tedavi uygulamayan personellerin ortalama değerinden daha düşük olduğu gözlenmiştir. Tıbbi tedavi uygulayan personellerin araç ve gereçlerin inovasyon açısından yetersiz olduğu söylenebilir bundan dolayı tıbbi tedavi uygulamayan personellerin İnovasyon performans düşüncelerinin daha olumlu olduğu söylenebilir.

**Tablo 5: Tıbbi Tedavi Uygulama Durumuna Göre Personellerin Örgütsel Yapı Algısı İstatistik Tablosu**

	Tıbbi tedavi	N	Ortalama	Standart sapma	t	sd	p
Örgütsel	Evet	175	1,97	,83	- 1,836	348	,067



yapı algısı Hayır 175 2,15 ,96

Bu çalışmada örgütsel yapı algısı ölçeğine göre Cronbach Alfa Katsayısı 0,935'tir. Tablo 5'te görüldüğü gibi personellerin tıbbi tedavi uygulama durumuna göre örgütsel yapı algısı düşüncelerinin değişip değişmediğini belirtmek için bağımsız örneklem 't' testi uygulanmıştır. Elde edilen,  $t(348) = 1,836$ ,  $p = 0,067 > 0,05$  sonuçları örgütsel yapı algısı açısından tıbbi tedavi uygulama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Buna göre, **H0** hipotezi kabul edilmiş **H1** hipotezi reddedilmiştir. Bu durumda tıbbi tedavi uygulayan ve tıbbi tedavi uygulamayan personellerin örgütsel yapı algısı arasında anlamlı bir fark yoktur.

**Tablo 6: Kadın Ve Erkek Personellerin İnovasyon Performansı İstatistik Tablosu**

	Cinsiyet durumu	N	Ortalama	Standart sapma	T	sd	p
İnovasyon performansı	Erkek	183	2,57	,73	4,124	348	,000
	Kadın	167	2,25	,71			

Tablo 6' da görüldüğü üzere personellerin cinsiyet durumuna göre inovasyon performans düşüncelerinin değişip değişmediğini belirtmek için bağımsız örneklem 't' testi uygulanmıştır. Elde edilen  $t(348) = 4,124$ ,  $p = 0,000 < 0,05$  sonuçları inovasyon performans düşünceleri açısından cinsiyet durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Buna göre, **H0** hipotezi reddedilmiş **H1** hipotezi kabul edilmiştir. Bu boyutta kadın ve erkek personellerin inovasyon performansı arasında anlamlı bir fark vardır. Erkek personellerin ortalama değerinin kadın personellerin ortalama değerinden daha büyük olduğu gözlenmiştir. Erkek personellerin inovasyon performansı düşüncelerinin daha olumlu olduğu söylenebilir.

**Tablo 7: Kadın Ve Erkek Personellerin İnovasyon Örgütsel Yapı Algısı İstatistik Tablosu**

	Cinsiyet durumu	N	Ortalama	Standart sapma	t	sd	p
Örgütsel yapı algısı	Erkek	183	2,16	,88	2,190	348	,029
	Kadın	167	1,95	,91			

Tablo 7’de görüldüğü üzere personellerin cinsiyet durumuna göre örgütsel yapı algısı düşüncelerinin değişip değişmediğini belirtmek için bağımsız örneklem ‘t’ testi uygulanmıştır. Elde edilen  $t(348) = 2,190$ ,  $p=0,029 < 0,05$  sonuçları örgütsel yapı algısı düşünceleri açısından cinsiyet durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Buna göre,  $H_0$  hipotezi reddedilmiş  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir. Bu durumda kadın ve erkek personellerin örgütsel yapı algısı arasında anlamlı bir fark vardır. Erkek personellerin ortalama değerinin kadın personellerin ortalama değerinden daha büyük olduğu gözlenmiştir. Erkek personellerin örgütsel yapı algısı düşüncelerinin daha olumlu olduğu söylenebilir.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmadaki bulgular sürecinde çalışanların inovasyon performansı ve örgütsel yapısına yönelik tutumları ile çalışanların tıbbi tedavi uygulama durumu ve cinsiyet durumlarına ait etkenler arasında bir ilişki olduğu görülmektedir, hipotezleri uygulamalı olarak değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirmelerde inovasyon performansı açısından tıbbi tedavi uygulama durumuna göre anlamlı bir fark olduğu anlaşılmıştır ( $p$  anlamlılık seviyesi  $< 0,05$ ), örgütsel yapı açısından tıbbi tedavi uygulama durumuna göre anlamlı bir fark olmadığı anlaşılmıştır ( $p$  anlamlılık seviyesi  $> 0,05$ ), inovasyon performansı açısından cinsiyet durumuna göre anlamlı bir fark olduğu anlaşılmıştır ( $p$  anlamlılık seviyesi  $< 0,05$ ) ve örgütsel yapı açısından cinsiyet durumuna göre anlamlı bir fark olduğu anlaşılmıştır ( $p$  anlamlılık seviyesi  $< 0,05$ ).

Ulaşılan bu sonuçlara göre; inovasyon performansı ve örgütsel yapı algısı kişiden kişiye farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu bağlamda tıbbi tedavi uygulamayan çalışanların performans düşünceleri tıbbi tedavi uygulayan çalışanların performans düşüncelerine göre daha olumlu olduğu görülmektedir. Son yıllarda tıbbi tedavi uygulayan çalışanların işletmedeki inovasyon performansının yetersiz olduğunu düşünmektedir. Geleceğe yönelik düşünüldüğünde bu durum olumsuz görülebilir. İşletmelerin inovasyon performansının geleceğin iş dünyasında çalışanlar için oldukça önemlidir. Böylece işletmeler inovasyon performans sorunlarına daha duyarlı olabilir. Çalışma yalnızca bir sağlık kurumunda çalışanlar üzerine yapılmıştır bu sınırlılıkları aşmak için değişik sağlık kurumlarda da benzer araştırmalar yapılarak alan yazına katkıda bulunulabilir.

## KAYNAKÇA

- Akın, Ö., Reyhanoğlu, M. (2014). "İşletme Büyüklükleri Bağlamında Türkiye'nin İnovasyon Portresi (2002-2008 Dönemi)". Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 16 (1), 31.
- Alparslan, A., Yastioğlu, S., Taş, M. (2018). "Ulusal Kültür Özelliklerinin Ülkelerin İnovasyon Düzeylerine Etkisi Üzerine Bir Analiz". Ege Akademik Bakış, 18 (3), 470.
- Arıkan, C. L. (2008). Evaluating The Dynamics Of İnnovation İn Turkey: The İmpact Of İnnovation On Business Performance. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arslan, N. T. (2004). ""Örgütsel Performansı Belirleyici Etmen Olarak" Örgüt Kültürü ve İklimi Hakkında Bir Değerlendirme". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9 (1), 205.
- Baporikar, N. (2015). "Innovation knowledge management nexus" [İnovasyon Bilgi Yönetimi İlişkisi]. The Namibia University of Science and Technology. 89.
- Çoşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, & S., Yıldırım, E. (2015). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Demirel, D. (2004). Örgütsel Değişimin Örgütsel İletişime Etkisi Üzerine Bir Alan Araştırması. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Drucker, P. F. (1985). "The Discipline Of İnnovation". Harvard Business Review, 63(3), 67.
- Ekingen, E., Ekemen, M., Yıldız, A., & Korkmazer, F. (2018). "The Effect Of Intrapreneurship And Organizational Factors On The Innovation Performance In Hospital" [İnovasyon Performansının Hastanelerde Örgüt Faktörlerine ve Girişimciliğe Etkisi]. Revista De Cercetare Si Interventie Sociala, 62, 201.
- Elçi, Ş. (2005). İnovasyon Kalkınma ve Rekabetin Anahtarı. Ankara: Nova Yayınları.
- Güçlü, N. (2003). "Örgüt Kültürü". Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6, 147.
- Gibson, J., Vd. (1988). Organization Behavior, Structure, Processes. New York: McGraw-Hill Companies.
- İzci, F., Arslan, N. (2004). "Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Örgütsel Yapıda Meydana Gelen Değişimler: Bilişim Teknolojisi Örgütsel Yapı İlişkisi". İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 30, 35.
- Jian, Z., Ke, Y., & Wang, G. (2016). "The Impacts of Relationship Property, Co-Production on Service Innovation Performance"[Birlikte Üretimin Hizmet İnovasyon Performansına, İlişkili Varlıkların Etkileri]. American Journal of Industrial and Business Management, 6, 305.
- Kalleberg, A., & Van Buren, M. (1994). "The Structure of Organizational Earnings Inequality"[Örgütsel Kazanç Eşitsizliğinin Yapısı]. The American Behavioral Scientist, 37, 933.
- Karaöz, M., & Albeni, M. (2003). "Ekonomik Kalkınma ve Modern Yenilik Teorisi". Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi. 8 (3), 29.
- Karicioğlu, F. (2001). "Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi". Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler, 15 (1-2), 266.
- Likar, B. (2013). İnnovation Management. Slovenia: Korona plus d.o.o.
- Namaz, A. (2010). İşletmelerde Örgütsel Yapının Yeni Ürün Geliştirme Sürecine Etkisi Ve Kütahya Porselen San. A.Ş.' De Uygulama. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Perçin, M. (2008). İşletmenin Örgüt Yapısının İşgörenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisine İlişkin Bir Araştırma.

Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Popa, L., Preda, G., & Boldea, M. (2010)." A Theoretical Approach Of The Concept Of Innovation"[İnovasyon Kavramına Teorik Yaklaşım]. *Managerial Challenges of the Contemporary Society*, 1, 151.

Seyitoğlu, O., & Yalçınsoy, A. (2016). "Günümüz Gençliğinin İnovasyon ve Teknoloji Algılarına Yönelik Ampirik Bir Araştırma". *International Journal Of Social Academia*. 1, 14.

Tükel, İ. (2012). "Modern Örgütlerde Yabancılaşma ve Kafka'nın 'Dönüşüm' Romanın Bu Bağlamda Analizi". *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1 (2), 35.