

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA YENİLİKÇİ KÜLTÜR ALGISININ ÇEŞİTLİ ÖRGÜTSEL DEĞİŞKENLER İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ¹

Kamuran CERİT*

Tangül AYTUR ÖZEN**

Dilek EKİCİ***

Özet

Bu çalışma sağlık çalışanlarının yenilikçi kültür algıları ile öz-yeterlik inançları, performans algıları, iş doyumları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi inceleyen tanımlayıcı bir araştırmadır. Araştırmanın örneklemini kamu hastanesinde çalışan 206 sağlık personeli oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında araştırmacılar tarafından geliştirilen, dört bölümden oluşan veri toplama aracı kullanılmıştır. Birinci bölümde demografik özellikler, iş doyumunu ve işten ayrılma niyetini ölçen sorular; ikinci bölümde 11 maddelik genel öz-yeterlik inancı ölçeği (Cronbach's alpha ,85); üçüncü bölümde iki boyutlu, 22 maddelik bireysel performans algısı ölçeği (Cronbach's alpha ,91); dördüncü bölümde yedi maddeden ve tek boyuttan oluşan yenilikçi örgüt kültürü algısı ölçeği (Cronbach's alpha ,81) kullanılmıştır. Verilerin analizinde; ANOVA, pearson korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışanların yenilikçi kültür algıları orta düzeyde (2,52±,76), öz-yeterlik inançları (4,17±,55) ve bireysel performans algıları (4,16±,49) yüksek düzeyde, iş doyumları (3,74±2,27) düşük düzeyde ve işten ayrılma niyetleri (4,52±2,72) orta düzeyde saptanmıştır. Çalışanların yenilikçi örgüt kültürü algısı ile öz-yeterlik inancı (r= ,260, p<0,01) ve bireysel performans algısı arasında (r= ,206, p<0,01) düşük düzeyde olumlu yönde, iş doyumları arasında (r= ,422, p<0,01) orta düzeyde olumlu yönde ve işten ayrılma niyeti arasında (r= -,378, p=0,01) orta düzeyde olumsuz yönde ilişki bulunmuştur. Yenilikçi kültür algısının artması, çalışanların yüksek iş doyumunu, yüksek bireysel performans algısı, yüksek öz-yeterlik inancı ve düşük işten ayrılma niyetiyle ilişkilidir. Hastanelerde yeni bilgi ve teknolojilerin yanında, çalışanların yeniliklere uyum gösterebilecekleri, performanslarını ve iş doyumlarını artıracakları yenilikçi bir kültür kurulması önemlidir.

Anahtar Kelimeler: yenilikçi kültür, öz-yeterlik inancı, performans algısı, iş doyumunu, işten ayrılma niyeti

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP OF INNOVATIVE CULTURE PERCEPTION OF HEALTH EMPLOYEES WITH VARIOUS ORGANIZATIONAL VARIABLES

Abstract

This study is a descriptive research examining relationship between health care professionals' innovative culture perceptions and self-efficacy beliefs, performance perceptions, job satisfaction, intention to leave. Sample of the study consisted of 206 health personnel working in a public hospital. Data collection tool consisting of four parts, which is developed by researchers, is used in the collection of data. In the first part, questions that measure demographic characteristics, job satisfaction and intention to leave; in the second part, 11-item general self-efficacy belief scale (Cronbach's alpha .85); in the third part, two-dimensional 22-item individual performance perception scale (Cronbach's alpha .91); in the fourth part, one dimensional, 7-item innovative organizational culture perception scale (Cronbach's alpha .81) are used. ANOVA, pearson correlation, regression analysis are used in the data analysis. Employees' perception of innovative culture is found to be moderate (2.61±.67); self-efficacy beliefs (4.17±.55) and individual performance perceptions (4.16±.49) are found to be high; job satisfaction (3.74±2.27) and intention to leave (4.52±2.72) are found to be low. A low level positive correlation is found between employees' innovative organizational culture and self-efficacy beliefs (r=.260, p<0.01) and

¹ Bu çalışma 15-17 Kasım 2018 tarihleri arasında Sakarya'da gerçekleştirilen "5.Ulusal 1.Uluslararası Hemşirelikte Güncel Yaklaşımlar Kongresi"nde sunulmuş ve kongre kitabında (metnin kısa şekli) yayımlanmıştır.

* Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı mail: kamurancerit@gmail.com, Isparta/TÜRKİYE, ORCID: 0000-0002-1234-4025

** Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, mail: tangulaozen@gmail.com, Isparta/TÜRKİYE, ORCID: 0000-0002-5707-5400

*** Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, mail: profdrdilekekici@gmail.com, Ankara/TÜRKİYE, ORCID: 0000-0002-8401-4172

performance perceptions ($r=.206$, $p<0.01$), and a moderate positive correlation for job satisfaction ($r=.422$, $p<0.01$), and moderate negative correlation for intention to leave ($r=-.378$, $p<0.01$). The increase in the innovative culture perceptions is related to high job satisfaction, high individual performance perception, high self-efficacy belief and low intention to leave the work. In addition to new information and technologies, it is important to establish an innovative culture where employees can adapt to innovations, and increase their performance and job satisfaction.

Key Words: innovative culture, self-efficacy belief, performance perception, job satisfaction, intention to leave

Giriş

Özellikle son yıllardaki ekonomik, teknolojik, siyasi gelişmeler; ortaya çıkan farklı ve tedavisi güç hastalıklar, salgınlar, savaşlar; ortalama insan ömrünün uzamasıyla birlikte artan geriatrik problemler sağlık hizmetleri açısından oldukça önemlidir. Çünkü bu yaşanan hızlı değişimler sağlık kurumlarını değişime ayak uydurmaya ve yenilikçi olmaya zorlamaktadır (Uzuntarla, Ceyhan ve Fırat, 2016: 190). Bu noktada bir sağlık kurumunun kültürü ne kadar yenilikçi ise değişime ayak uydurmaları ve yenilikçi uygulamalar konusunda öncülük etmeleri o kadar kolay olabilmektedir. Esnek ve yaratıcılığı teşvik eden yenilikçi kültüre sahip bir kurumda ise çalışanların iş doyumunu ve performansı artabilmekte ve işten ayrılma niyeti azabilmektedir.

Yenilikçi kültür, örgüt kültürünün alt kültürleri bağlamında ele alınmakta ve örgütsel kültür ile yenilik yönetiminin kesişiminde yer aldığı vurgulanmaktadır (Öğüt ve Aksay, 2011: 6). Wallac (1983: 33'den akt. Aksay, 2011: 70,92) örgüt kültürünü üç boyut olarak ele aldığı çalışmada yenilikçi kültürü “yaratıcı alanlarda çalışmayı, risk almayı ve cesaret sahibi olmayı, girişimciliği ve istekliliği destekleyen, sonuç odaklı ve dinamik örgüt kültürüdür” şeklinde tanımlamıştır. Martins ve Terblanche (2003: 67) ise sistem teorisi ve Schein'in çalışmalarından yararlanarak yaratıcılık ve örgüt kültürünü inceledikleri çalışmada, yenilikçi kültürü “yenilikçilik ve yaratıcılığı teşvik eden kültürel değerler ve normlar” olarak tanımlamıştır. Cameron ve Quin'in kültür sınıflamasına göre, adhokrazi (girişimci) kültürü yenilikçi kültür özellikleri gösterir ve bu kültürde belirsizlik karşısında uyum, esneklik ve yaratıcılık teşvik edilir. Ayrıca bu kültürde bireysel yaratıcılık, yenilik teşvik edilir; insanların risk ile bütünleşmesi beklenir (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 123).

Örgütsel kültür yenilik yönetimi sürecinde anahtar bir role sahiptir (Öğüt ve Aksay, 2011: 6-7). Yenilikçi bir örgüt kurmanın anahtarı ise, bu yeteneği kurumda çalışan herkese yerleştirmektir. Tüm kurumlarda olduğu gibi sağlık kurumlarında da bunu inşa etmek, kurum içinde yer alan tüm sağlık çalışanlarının çalışma koşulları ile yakından ilgilidir. Kurumda çalışan herkesin yenilikçiliğe karşı eğilimlerinin olması yenilikçi kültürün oluşmasındaki temel faktörlerden biridir (Jamrog, Vickers ve Donna, 2006: 10-18). Öğüt ve Aksay (2011: 14-20) yaptıkları çalışmada; yenilikçilik kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerine olumlu etkisi olduğunu belirtmektedir.

Yenilikçi kültür ile çalışanların öz-yeterlikleri arasında da önemli bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların kendisinden beklenen durumları yönetmesini sağlayacak yeteneklerine olan inancı olarak tanımlanan “öz yeterlik inancı”, çalışanların eyleme geçmelerini ve sorunlarla mücadele azimlerini etkilemektedir. Yenilikçilik ile öğrenme ayrılmaz bir ikili olup, birbirini bütünleyen iki bileşendir. Yenilikçilik süreci kendi içinde bir öğrenme süreci olup öğrenmenin olmadığı kurumlarda yenilikçilik de olmayacaktır. Basım ve

diğerlerine (2008: 125-126) göre; öz-yeterlik algıları yüksek olan çalışanların düşük olanlara göre, yenilikçi uygulama ve davranışlara yönelik algıları daha yüksektir.

Yenilikçi bir örgüt kültüründe çalışanların performansları da artabilir. Çalışanların performansını artırmak için, kurumsal amaçlar doğrultusunda çalışanların yaptıkları işle ilgili iş doyumunu sağlanmalı, görevlerinde onların yenilikçi davranışlarını destekleyecek ve yenilikçi davranışlarını geliştirebilecek ortam sunulmalı, daha sonra onlardan istenen performans beklenmelidir. Böyle bir ortamda kendisini, yaptığı işle ilgili yenileyen, yeniliklere açık olan, yeni fikir ve düşünceleri uygulayan çalışanlar olacak ve onların performansı artabilecektir. Bu durum kurumun performansını da artıracaktır (İspir, 2018: 120-121). Eryılmaz ve Altın Gülova (2019: 502) çalışanların yenilikçi (adhokrası) kültür algıları ile bağlamsal performans algıları arasında olumlu bir ilişki olduğunu bildirmektedir. Literatürde örgütsel yenilikçilik, bireysel yenilikçilik ve yenilikçi davranış değişkenleri ile bireysel performans arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda (İspir, 2018: 130-131; Osman, Shariff ve Lajin, 2016: 576-577; Yıldız, Hüseyin ve Çiğdem, 2017: 138-140), yenilikçilik ile bireysel performans arasında olumlu yönde ilişkili olduğu, ayrıca yenilikçiliğin bireysel performansı belirleyen önemli bir değişken olduğu vurgulanmaktadır. Sonuç olarak çalışanların sahip oldukları kapasitelerinin, performanslarının artması, kurumun bütününe etkileyerek kurum performansının artmasını sağlayabilir. Sağlık hizmeti veren kurum yöneticileri, yenilikçilik ile performans arasındaki ilişkiyi kurabilmeli, yenilikçiliği temel kültürel normlar içine alacak kurumsal çerçeveyi belirlemek için çaba harcamalıdır (Tuan ve Venkatesh, 2010: 144). Bu çerçeveye belirlenirken yenilikçi kültüre uyumlaştırıcı strateji ve öğeler belirlenmelidir. Bunlar kurumun sahip olduğu insan kaynağının fikir üretme kapasitesini, katılımını, yenilikçiliğe ve öğrenmeye eğilimini, etkin ekip çalışmasına katılımını ve değişime uyum yeteneğini geliştirici bireye dönük stratejiler olabileceği gibi sisteme dönük ödül mekanizmalarının geliştirilmesi de olabilir.

Çalışanların işlerine yönelik olumlu duygularını ifade eden iş doyumunu ile yenilikçi kültür algısı arasında ilişki bulunmaktadır. Sellegren (2007: 28-29) hemşirelerin yaratıcı iklim algıları ile iş doyumunu arasında ilişki olduğunu belirlemiştir. Pelenk (2017:567-570; 2019:1147) de inovatif kültür algısının ve bireysel yenilikçiliğin iş doyumunu üzerinde olumlu etkisi olduğunu bildirmektedir. İşin ilginç, zevkli olması, özel-bilgi yetenek gerektirmesi, monoton olmaması, yaratıcılığı gerektirmesi, iş rotasyon ve zenginleştirmenin yapılması bireyin iş doyumunu artıran unsurlar olarak aynı zamanda yenilik kültürünün de içinde barındırdığı özelliklerdir. Bireysel yaratıcılık ve yeniliğin teşvik edildiği adhokrası (girişimci) kültürü, iş doyumunu artırmaktadır (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 122-133). Bununla birlikte yenilikçi kültür değişim kavramını da beraberinde getirmektedir. Yeni görev tanımları, yeni iş ilişkileri ve yeni iş süreçleri anlamına gelen yenilikçi yaklaşımlar beraberinde güvensizlik, belirsizlik ve stres getirebileceğinden, çalışanlar direnç göstermeye eğilimli olabilmektedir (Argyris, 1957; Jones, 2001; Lewin, 1951; Likert, 1967'den aktaran Eroğlu, Topçu ve Basım, 2018: 132). Bu durum çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde etkiye sahip olabilir.

Sağlık kurumlarının sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayarak varlıklarını sürdürmeleri, yenilikleri izleyebilmelerine bağlıdır. Yenilikçi kültür, çalışanların yeniliklere uyum göstermesi ve örgüte yönelik tutumlarını etkilemesi açısından önemlidir. Literatürde sağlık kurumlarında daha çok yenilikçi kültür ile örgütsel yenilikçilik ilişkisi incelenmiş, yenilikçi kültürün çalışanların performans algısı ve iş doyumunu,

işten ayrılma gibi tutumlarına etkisinin incelenmesi ise ihmal edilmiştir. Bu doğrultuda araştırma bir kamu hastanesinde çalışan sağlık personellerinin yenilikçi kültür algıları ile öz-yeterlik inançları, performans algıları, iş doyumları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır.

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın Tasarımı ve Örneklem Grubu

Tanımlayıcı türdeki araştırma, son bir yılda köklü değişimlerin yaşandığı bir kamu hastanesinde, Temmuz-Ağustos 2018 tarihleri arasında yapılmıştır. Araştırmanın yürütüldüğü hastane, organizasyon yapısından iş süreçlerine kadar köklü değişimlerin yaşandığı, Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastanelerin yeniden yapılanması ile kurulan tam teşekküllü bir hastanedir. Hastanede temel tıbbi bilimlerin yanı sıra Anne oteli, Nükleer Tıp Kliniği, Stres ve Uyku Bozuklukları Kliniği gibi özellikli hizmetler de sunulmaktadır. Araştırmanın evrenini hastanede çalışan 1892 kamu personeli ve 987 taşeron şirkete bağlı işçi statüsünde çalışan personel oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş, araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 225 sağlık personelinin verileri toplanmıştır. Anket formlarından 19'u eksik veri içerdiği için analize alınmamış ve toplan 206 anket formu analiz edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında araştırmacılar tarafından geliştirilen, dört bölümden oluşan veri toplama aracı kullanılmıştır. Birinci bölümde yaş, cinsiyet, meslek, eğitim düzeyi, çalışılan bölüm, pozisyon gibi demografik özelliklerle ilgili sorular ve iş doyum ve işten ayrılma niyetini ölçen iki soru bulunmaktadır. İkinci bölümü iki boyut ve 11 maddelik genel öz-yeterlik inancı ölçeği oluşturmaktadır. Çaba ve güven faktörü olumlu 8 ifadeden oluşmaktadır. Davranıştan kaçınma faktörü ise olumsuz 3 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekten toplam puan elde edebilmek için bu olumsuz 3 ifade ters çevrilerek hesaplanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 11 ve en yüksek puan 55'dir. Ölçekten alınan puanın artması, genel öz-yeterlik inancının yükseldiğini; ölçekten alınan puanın azalması da genel öz-yeterlik inancının düştüğünü ifade etmektedir. Ölçeğin Cronbach's alpha iç tutarlılık katsayısı ,85 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin maddeleri kesinlikle katılmıyorum (1) ile kesinlikle katılıyorum (5) şeklinde 1-5 arasında cevaplanmaktadır.

Üçüncü bölümde görev ve bağlamsal performans olmak üzere iki boyutlu, 22 maddeli bireysel performans algısı ölçeği yer almaktadır. Ölçeğin Cronbach's alpha iç tutarlılık katsayısı ,91 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin maddeleri beni hiç tanımlamıyor (1) ile beni çok iyi tanımlıyor (5) şeklinde 1-5 arasında cevaplanmaktadır. Ölçekteki 12 ve 13 numaralı maddeler olumsuz şekilde ifade edilen ters yönlü maddelerdir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 22 ve en yüksek puan 110'dur. Ölçekten alınan puanın artması, bireysel performans algısının yüksek olduğunu; ölçekten alınan puanın azalması da bireysel performans algısının düşük olduğunu ifade etmektedir.

Dördüncü bölümde 7 madde ve tek boyuttan oluşan yenilikçi örgüt kültürü algısı ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach's alpha iç tutarlılık katsayısı ,81 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin maddeleri hiç katılmıyorum (1) ile tamamen katılıyorum (5) şeklinde 1-5 arasında cevaplanmaktadır. Ölçekteki 7 numaralı madde olumsuz şekilde ifade edilen ters yönlü maddedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 7

ve en yüksek puan 35'dir. Ölçekten alınan puanın artması, yenilikçi örgüt kültürü algısının yüksek olduğunu; ölçekten alınan puanın azalması da yenilikçi örgüt kültürü algısının düşük olduğunu gösterir.

Veri Analizi

Araştırmada elde edilen veriler, SPSS 20.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Tanıtıcı özellikleri içeren kategorik değişkenler için frekans ve yüzdeler, normal dağılan değişkenler için aritmetik ortalama \pm standart sapma kullanılmıştır. Çalışanların mesleklerine göre yenilikçi örgüt kültürü algısı puan ortalamaları arasındaki farkın değerlendirilmesinde ANOVA testi ve Post Hoc Scheffe testi kullanılmıştır. Değişkenler arası ilişkileri incelemek için pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Çalışanların yenilikçi örgüt kültürü algısının öz-yeterlik inancı, performans algısı, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelemek için linear regresyon analizi kullanılmıştır. Bütün istatistiksel analizlerde önemlilik seviyesi olarak $p < 0,05$ değeri kabul edilmiştir.

Bulgular ve Tartışma

Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %16,8'i hekim, %48,1'i hemşire, %15,4'ü tıbbi sekreter ve %18,8'i ise biyolog, odyolog, radyoloji teknikeri gibi diğer sağlık çalışanlarıdır. Sağlık çalışanlarının %64,4'ü kadın, %35,6'sı erkektir. Sağlık çalışanlarının yaş ortalaması $38,62 \pm 7,47$ olup, meslekte çalışma süresi ortalaması $16,57 \pm 8,39$ ve kurumda çalışma süresi ortalaması $8,90 \pm 7,73$ 'dur. Sağlık çalışanlarının %3,9'u lise, % 37,9'u önlisans, %37,9'u lisans ve %20,4'ü yüksek lisans ve doktora mezundur.

Yenilikçi Kültür Algısının Çeşitli Örgütsel Değişkenler ile İlişkisi

Sağlık çalışanlarının yenilikçi örgüt kültürü algısı puan ortalamaları $2,52 \pm 0,77$ ile orta düzeyde bulunmuştur (Tablo 1). Aksay'ın (2011: 170) yaptığı çalışmada, sağlık çalışanlarının yedi boyuttan oluşan yenilikçilik kültürü algıları orta düzeyin üzerindedir. Araştırmanın yapıldığı hastanenin son bir yıl içerisinde yaşadığı teknolojik, örgüt yapısı ve iş süreçlerindeki köklü değişimler göz önüne alındığında, çalışanların yenilikçi örgüt kültürü algılarının orta düzeyde bulunması, örgütsel açıdan olumsuz değerlendirilebilir. Çünkü değişimlerin yoğun bir şekilde yaşandığı böyle bir ortamda, yaratıcılığın desteklendiği, çalışanların yenilikler konusunda bilgilendirildiği ve inisiyatif kullanabildiği esnek bir çalışma ortamının kurulması ve böylece çalışanların değişimlere uyum sağlayabilmesi önemlidir.

Meslek gruplarına göre yenilikçi örgüt kültürü algısı değerlendirildiğinde, gruplar arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir ($F = 10,20$; $p = ,000$). Hekimlerin yenilikçi örgüt kültürü algıları ($2,08 \pm ,62$), tıbbi sekreterlerden ($2,59 \pm ,60$) ve diğer sağlık çalışanlarından ($2,99 \pm ,81$) düşük düzeydedir ($p < 0,05$). Aynı zamanda hemşirelerin yenilikçi örgüt kültürü algıları ($2,46 \pm ,74$) diğer sağlık çalışanlarından düşük düzeyde bulunmuştur ($p < 0,05$). Özellikle hekimlerin ve hemşirelerin yenilikçi örgüt kültürü algılarının daha düşük olması, bu meslek gruplarının değişime karşı daha fazla direnç gösterebildiklerini ve bu nedenle örgüt kültürünü yenilikçi olarak algılamadıklarını düşünebilir. Başka bir açıdan, profesyonel meslek üyeleri olan hekim ve hemşirelerin çalışmalarını yerine getirirken daha fazla esneklik, inisiyatif alma gibi yenilikçilik beklentileri daha fazla olabilir ve bunları karşılayamadıklarını düşünebilirler. Zengin, Tiryaki ve Çınar (2019) hemşirelerin sorgulayıcı düzeyde yenilikçi olduğunu ve yenilikçi düzeye çıkabilmeleri için

eksik olanın ya da değiştirilmesi gerekenlerin farkına varmaları, farklı düşüncelere önem vermeleri, risk alabilmeleri, başarısızlıkla başa çıkabilmeleri, çevik olmaları, özgür düşünebilmeleri, geniş bakış açısına sahip olabilmelerinin önemli olduğunu vurgulamaktadır. Taşkın Yılmaz, Tiryaki Şen ve Demirkaya'nın (2014) yaptığı çalışmada da başhemsirelerin yenilikçi davranışlarının iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yönetici hemşirelerin yenilikçi davranışlarının yüksek olması, istenilen bir yetkinlik olup hemşirelik hizmetleri yönetiminin etkinliğini ve başarısını ortaya koymada katkı sağlayan bir faktördür.

Tablo 1: Sağlık Çalışanlarının Yenilikçi Örgüt Kültürü ve Örgütsel Değişkenlere Yönelik Puan Ortalamaları (n: 206)

	Madde sayısı	\bar{x}	Ss	medyan	min	Max
Yenilikçi örgüt kültürü algısı (YÖKA)	7	2,52	,76	2,50	1,14	4,57
Genel öz-yeterlik inancı (Toplam) (GÖYİ)	11	4,17	,55	4,27	2,50	5,00
Çaba ve güven	8	4,19	,62	4,25	2,50	5,00
Davranıştan kaçınma	3	4,12	,80	4,00	2,00	5,00
Görev performansı algısı (GPA)	15	4,26	,48	4,27	2,73	5,00
Bağlamsal performans algısı (BAPA)	7	3,94	,64	4,00	2,71	5,00
Bireysel performans algısı (Toplam) (BİPA)	22	4,16	,49	4,18	2,82	5,00
İş doyumu (İD)	1*	3,74	2,27	4,00	,00	9,00
İşten ayrılma niyeti (İAN)	1*	4,52	2,72	5,00	,00	10,00
*Değişkenlere ait veriler, 0 ile 10 arasında değişen likert tipi ölçeklendirme ile elde edilmiştir.						

Sağlık çalışanlarının performans algıları ve tutumlarına yönelik örgütsel değişkenlerin puan ortalamaları incelendiğinde, öz-yeterlik inançları ($4,17 \pm 0,55$) ve bireysel performans algılarının ($4,16 \pm 0,49$) yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. İş doyumu düzeyleri orta seviyenin altında ($3,74 \pm 2,27$) ve işten ayrılma niyetleri ($4,52 \pm 2,72$) ise orta seviyenin çok az altında olarak belirlenmiştir (Tablo 1). Sağlık çalışanlarının yenilikçi örgüt kültür algıları ile örgütsel değişkenler arasındaki ilişkiler Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2: Sağlık Çalışanlarının Yenilikçi Örgüt Kültürü Algıları ile Örgütsel Değişkenler Arası Korelasyonlar (n: 206)

Değişkenler	Yenilikçi örgüt kültürü algısı	p
Öz-yeterlik inancı	0,260	p<0,01
Görev performansı algısı	0,147	p<0,05
Bağlamsal performans algısı	0,263	p<0,01
Bireysel performans algısı (Toplam)	0,206	p<0,01
İş doyumu	0,422	p<0,01
İşten ayrılma niyeti	-0,378	p<0,01

Sağlık çalışanlarının yenilikçi örgüt kültürü algıları ile öz-yeterlik inançları ve bireysel performans algıları arasında düşük düzeyde olumlu yönde ilişki vardır. Sağlık çalışanlarının yenilikçi kültür algılarının öz-yeterlilik inançlarını etkileyip etkilemediğini belirlemek için yapılan regresyon analizi sonucunda; yenilikçi kültür algısının öz-yeterlik inançlarını olumlu yönde etkilediği (R Square: 0,068; $p < 0,01$; Beta: 0,260; B: 0,361) saptanmıştır. Basım ve diğerlerinin (2008: 125-126) yaptığı çalışmada öz yeterlilik algıları yüksek olan çalışanların, düşük olanlarla karşılaştırıldığında, yenilikçi uygulama ve davranışlara yönelik algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Sağlık çalışanlarının sahip oldukları öz yeterliliklerine ilişkin inançları, yeteneklerine güvenmeleri, eyleme geçmekten çekinmemeleri, karşılaştıkları problemleri azimle aşmayı bilmeleri, yeni fikirlere daha olumlu bakmalarını sağlıyor olabilir ve bu çalışanların örgütsel alanda daha çok yenilik yapmak istedikleri söylenebilir. Çalışmada yenilikçi kültür algısının bireysel performans algısını etkileyip etkilemediği regresyon analizi ile değerlendirildiğinde, çalışanların yenilikçi kültür algılarının bireysel performans algılarını olumlu yönde etkilediği (R Square: 0,042; $p < 0,01$; Beta: 0,206; B: 0,132) saptanmıştır. Kaya ve Kesen'in (2014: 114) çalışmasında ise, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışan performansını etkilediği ve bu ilişkide örgüt kültürünün kısmi bir etkisi olduğu saptanmıştır. Yazarlar yenilikçi (adhokrasi) kültürün ise çalışan performansı üzerinde etkisinin olmadığını bulmuştur. İspir (2018: 130-131) çalışmasında yenilikçi davranış ile bireysel performans arasında olumlu yönde ilişkili olduğunu, ayrıca yenilikçi davranışın bireysel performansı belirleyen önemli bir değişken olduğunu saptamıştır. Osman ve diğerleri de (2016: 576-577) teknolojik-örgütsel, ürün ve süreç yenilikçiliği boyutlarından oluşan yenilikçilik ile çalışan performansı arasında olumlu ilişki olduğunu ve yenilikçiliğin çalışan performansını belirleyici olduğunu bildirmektedir. Yıldız ve diğerleri (2017: 138-140) ise çalışmasında hem örgütsel yenilikçilik hem de bireysel yenilikçilik ile bireysel performans arasında olumlu yönde ilişki olduğunu bildirmektedir. Yazarlar örgütsel yenilikçiliğin çalışan performansı üzerindeki etkisinde bireysel yenilikçiliğin aracılık rolü olduğunu da göstermektedir. Eryılmaz ve Altın Gülova (2019: 502) da çalışanların yenilikçi kültür algıları ile bağlamsal performans algıları arasında olumlu bir ilişki olduğunu bildirmektedir.

Çalışmada sağlık çalışanlarının yenilikçi örgüt kültürü algıları ile iş doyumları arasında orta düzeyde olumlu yönde ilişki saptanmıştır. Yenilikçi kültür algısının iş doyumuna etkisi regresyon analizi ile incelendiğinde; çalışanların yenilikçi kültür algılarının iş doyumlarını olumlu yönde etkilediği (R Square: 0,178; $p < 0,001$; Beta: 0,422; B: 1,248) belirlenmiştir. Pelenk'in (2017: 567-570) teknoloji işletmelerinde yaptığı çalışmada da, yenilikçi kültür algısının iş doyumunu olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Pelenk'in (2019: 1147) bir başka çalışmasında ise fikir liderliği, risk almak ve değişime direnç boyutlarından oluşan bireysel yenilikçilik algısının çalışanların iş doyumunu etkilediği belirlenmiştir. İşcan ve Timuroğlu'nun (2007: 131) yaptığı çalışmada da adhokrasi kültürünün iş doyumunu artırdığı saptanmıştır. Sellegren de (2007: 28-29) hemşirelerin yaratıcı iklim algıları ile iş doyumunu arasında olumlu yönde ilişki olduğunu belirlemiştir. İspir (2018: 130-131) çalışmasında yenilikçi davranış ile iş doyumunu arasında olumlu ilişkili olduğunu saptamıştır. Çalışanlar yenilik, inisiyatif alma gibi konularda desteklendikleri yenilikçi bir kültür içinde, hem yaptıkları işlerin daha anlamlı olduğunu hem de böyle bir kültürün gelişim ve yükselme fırsatları sunduğunu düşünerek işlerinden haz almış olabilirler.

Çalışmada sağlık çalışanlarının yenilikçi örgüt kültürü algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında düşük düzeyde olumsuz yönde ilişki saptanmıştır. Yenilikçi kültür algısının işten ayrılma niyetine etkisi regresyon analizi ile incelendiğinde ise; çalışanların yenilikçi kültür algılarının işten ayrılma niyetlerini olumsuz yönde etkilediği (R Square: 0,143; $p < 0,001$; Beta: -0,378; B: -1,340) saptanmıştır. Eroğlu ve diğerlerinin (2018: 129) kamu çalışanlarında yaptığı çalışmada ise, çalışanların bireysel yenilikçi davranış algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Ancak yazarların odak grup görüşmesinde elde ettikleri sonuçlarda, örgütün bireysel gelişimi teşvik etmesinin işte kalma niyetini etkilediği belirlenmiştir. Özellikle yenilik, değişim ve sürekli öğrenmenin kurumsal olduğu kadar bireysel olarak da önemli olduğu günümüzde, yenilikçi kültür özelliklerine sahip kurumlar yenilikçi bireyleri işe çekebilir ve onların işte kalmasını sağlayabilir. Sonuç olarak sağlık çalışanları kurumun kültürünü yenilikçi olarak algıladıklarında öz-yeterlik inançları, bireysel performans algıları ve iş doyumları artabilir ve işten ayrılma niyetleri azalabilir.

Sonuç ve Öneriler

Sağlık çalışanlarının algılarına göre hastanenin orta düzeyde yenilikçi kültür özellikleri taşıdığı söylenebilir. Sağlık çalışanlarının meslek gruplarına göre yenilikçi kültür algıları ise; diğer sağlık çalışanlarının yenilikçi kültür algıları hemşirelerden, hemşirelerin ise hekimlerden daha yüksek saptanmıştır. Yenilikçi kültür algısının artması, çalışanların yüksek iş doyumunu, yüksek bireysel performans algısı, yüksek öz-yeterlik inancı ve düşük işten ayrılma niyetiyle ilişkilidir. Dolayısıyla sağlık kurumlarında yapılan yenilikler; özgün fikirlerin desteklenmesi; çalışanlara tanınan esneklik; risk alma, yenilik konularında sağlanan destekler çalışanların gereksinimini karşılar nitelikte olduğunda, öz-yeterlik inançları, performans algıları, iş doyumları artabilir ve işten ayrılma niyetleri azalabilir. Böyle bir durumda çalışanlar daha etkili faaliyete geçebilir; sorunlar ve değişimler karşısında mücadele azimleri artabilir.

Sağlık kurumlarında yeni bilgi ve teknolojilerin yanında, çalışanların yeniliklere uyum gösterebilecekleri, performanslarını ve iş doyumlarını artıracabilecekleri yenilikçi bir kültür kurulması önemlidir. Çalışanların yenilikçi davranışlarını geliştirebilmek için birçok farklı uygulamadan yararlanılabilir. Çalışanlara öz-yeterliklerini geliştirebilecekleri; özgün fikir geliştirme imkânlarının sunulduğu ve çalışanların kendi sınırlarının ötesine bakmaya teşvik edildiği; performans değerlendirme ve ödül sistemi ile yenilikçiliği teşvik edecek uygulamalar planlanabilir. Ekip çalışmalarına ağırlık verilerek, açık iletişim, esnek çalışmaya imkân tanıyan örgütsel yapılar geliştirilebilir.

Kaynakça

- Aksay, K. (2011). Yenilikçilik kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerine etkisi: Konya ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde bir uygulama. (Yayınlanmış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Basım, N.H., Korkmazıyrek, H. & Tokat, A. (2008). Çalışanların öz yeterlilik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19, 121-130. <http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/view/407>

- Eroğlu, A., Topçu, M.K. & Basım, H.N. (2018). Bireysel yenilikçi davranışların çalışma arkadaşları ile çatışma ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Kamu sektöründe bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 9(1), 123-136. <https://doi.org/10.20409/berj.2018.96>
- Eryılmaz, İ. & Altın Gülova, A. (2019). Örgüt kültürü ve bağlamsal performans arasındaki ilişkide temel motivasyon kaynaklarının biçimleyici rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 26(2): 495-514. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/790683>
- İspir, İ. (2018). Çalışanların iş tatmini ile yenilikçi davranışının bireysel performansa etkisi. *INIJOSS-İnönü University International Journal of Social Sciences*, 7(2), 120-135. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/611722>
- İşcan, Ö.F. & Timiroğlu, M.K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.D.* 21(1): 119-135. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/30134>
- Jamrog, J., Vickers, M. & Donna, B. (2006). Building and sustaining a culture that supports innovation. *Human Resources Planning*, 29(3): 9-19. <https://www.questia.com/library/journal/1G1-152641349/building-and-sustaining-a-culture-that-supports-innovation>
- Kaya, N. & Kesen, M. (2014). İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları ve örgüt kültürü tiplerinin çalışan performansı üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma. *Ekev Akademi Dergisi*, 18(58): 97-122. http://www.ekevakademi.org/Makaleler/1050717640_06%20Nihat%20KAYA-Mustafa%20KESEN.pdf
- Martins, E.C. & Terblanche, F. (2003). Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1): 64-74. <https://doi.org/10.1108/14601060310456337>
- Osman, S., Shariff, S. H. & Lajin, M. N. A. (2016). Does innovation contribute to employee performance?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 571-579. <https://cyberleninka.org/article/n/629323/viewer>
- Öğüt, A. & Aksay, K. (2011). Yenilikçilik kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerine etkisi: Konya ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 1(2): 1-24. <http://sosyoteknik.selcuk.edu.tr/sustad/article/view/18/16>
- Pelenk, S.E. (2017). İnovatif kültürün iş tatmini üzerindeki etkisi: Teknoloji işletmelerinde bir araştırma. *TURAN-SAM*, 9(36), 564-571. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=594385>
- Pelenk, S.E. (2019). Bireysel yenilikçiliğin iş tatminine etkisi: Teknoloji işletme yöneticileri ile bir araştırma. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 1136-1160. <https://doi.org/10.26466/opus.613745>
- Sellegren, S.F. (2007). Nursing management at a Swedish University Hospital - leadership and staff turnover. (Unpublished Master's Thesis). Medical Management Centre, Department of Learning, Informatics, Management and Ethics, Karolinska Institutet, Stockholm, Sweden. <https://openarchive.ki.se/xmlui/bitstream/handle/10616/39089/thesis.pdf?sequence=>

- Taşkın Yılmaz, F. Tiryaki Şen, H. & Demirkaya, F. (2014). Başhemşirelerin yenilikçilik ve risk alma davranışlarının belirlenmesi. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 147-154. <https://doi.org/10.5505/bsbd.2014.72692>
- Tuan, L.T. & Venkatesh, S. (2010). Organisational culture and technological innovation adoption in private hospitals. *International Business Research*, 3(3): 144-153. <https://doi.org/10.5539/ibr.v3n3p144>
- Uzuntarla, Y., Ceyhan, S. & Fırat, İ. (2016). Sağlık kurumlarında yenilikçilik: Bingöl ili örneği. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11): 189-202. <http://busbed.bingol.edu.tr/tr/download/article-file/438746>
- Yıldız, B., Hüseyin, A. & Çiğdem, Ş. (2017). Örgütsel yenilikçiliğin çalışan performansı üzerindeki etkisinde bireysel yenilikçiliğin aracı rolü. *Researcher: Social Science Studies*, 5(4), 129-145. <https://www.researchgate.net/publication/322065130>
- Zengin, H., Tiryaki, Ö. & Çınar, N. (2019). Hemşirelikte yenilikçilik ve ilişkili faktörler. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(6), 207-217. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2019.74745>