

Araştırma Makalesi / Research Article

SAĞLIK HİZMETLERİNDE İNOVATİF LİDERLİK VE YÖNETİM YETENEĞİNİN HASTANE PERFORMANSINA ETKİSİNDE İŞE BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ

Hakan GÜVENER¹ 

ÖZET

Bu araştırmada inovatif liderlik, yönetim yeteneği ve işe bağlılığın hastane performansına etkisinin olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Çeşitli sektörlerde bu kavramları ayrı ayrı ele alan araştırmalar mevcut olmasına rağmen özellikle sağlık hizmetlerinde inovatif liderlik, yönetim yeteneği, işe bağlılık ve hastane performansının birbirleri ile etkileşimi üzerine çok az sayıda çalışma bulunmaktadır. Araştırmanın evrenini Gaziantep ilinde kamu ve özel sağlık kuruluşlarında görev yapan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Raslantısal örnekleme metotlarından basit rastgele örnekleme yöntemi ile anket uygulamasından yararlanılarak 281 sağlık çalışanından veri elde edilmiştir. Sağlık hizmetleri sektöründe yapılan bu çalışmada inovatif liderliğin ve yönetim yeteneğinin hem işe bağlılığa hem de hastane performansına pozitif etki ettiği tespit edilmiştir. Ayrıca işe bağlılığın hastane performansını olumlu düzeyde etkilediği görülmüştür. Araştırmada inovatif liderlik ve yönetim yeteneğinin hastane performansına etkisinde işe bağlılığın kısmi aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Sağlık kuruluşlarının performansının artırılmasında, inovatif liderlik, yönetim yeteneği ve işe bağlılık etkili olabilir. Gelecekte araştırmacıların bu çalışmada kullanılan değişkenlere başka boyutların (örneğin örgütsel bağlılık, kolektif etkinlik, ekiplerde rekabet düzeyi) etkisinin olup olmadığının araştırılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İnovatif Liderlik, Yönetim Yeteneği, İşe Bağlılık, Hastane Performansı.

INTERMEDIATION ROLE OF WORK ENGAGEMENT IN THE EFFECT OF INNOVATIVE LEADERSHIP AND MANAGEMENT CAPABILITY ON HOSPITAL PERFORMANCE IN HEALTH SERVICES

ABSTRACT

In this study, it is aimed to determine whether innovative leadership, management capability and work engagement have an effect on hospital performance or not. Although there are configurations of various systems that address these concepts separately, few studies exist on their interaction with innovative leadership, management capability, work engagement, and hospital performance, particularly in healthcare. The universe of the research consists of health workers working in public and private health institutions in Gaziantep. Data were obtained from 281 healthcare workers by using the simple random sampling method, one of the random sampling methods, and the survey application. In the study, it was determined that innovative leadership and management capability had a positive effect on both

¹ Dr., Gaziantep Üniversitesi, İİBF, Gaziantep, hakanguvener@gantep.edu.tr

work engagement and hospital performance. In addition, it has been observed that work engagement has a positive effect on hospital performance. In the research, it has been determined that work engagement has a partial mediating role in the effect of innovative leadership and management capability on hospital performance. It can be effective in health care organisations performances, innovative leadership, management capability and work engagement. In the future, researchers should investigate whether other variables (for example organizational commitment, collective efficacy, participatory sense-making) have an effect on the factors used in this study. It is thought that this will contribute to the literature.

Keywords: *Innovative Leadership, Management Capability, Work Engagement, Hospital Performance.*

JEL Classification Codes: *I13, L25, L84*

EXTENDED SUMMARY

Research Questions & Purpose

In health services sector, where there is a constant need for change and development, a flexible organizational structure should be established that can respond quickly to the changing types of diseases. In order to ensure that this structure easily adapts to change, management skills must be at a high level. However, there is also a need for an innovative leader and the commitment of employees to work. There are studies in various fields that consider innovative leadership, management capability, work engagement and hospital performance separately. But there is very little research on innovative leadership, management capability, work engagement and interactions of hospital performance, especially in healthcare. The most important quality that distinguishes this study from the others is that it considers the interaction of these variables with each other as a whole in the healthcare sector. In this research, it is aimed to determine whether innovative leadership, management capability and work engagement have an effect on hospital performance in general. In addition, it is aimed to determine whether there is an intermediary role in work engagement in the effect of innovative leadership and management capability on hospital performance.

Literature Review

In this study, national (YOK-Thesis Center) and international (Google Scholar, ResearchGate, Emerald, Academia, Public Library of Science, Directory of Open Access, PubMed etc.) databases on innovative leadership, management capability, hospital performance and work engagement research has been done. The literature research, it has been seen that many studies have been carried out on innovative leadership, management capability, hospital performance and work engagement. These concepts have been explored separately or together in various sectors. Some authors who have done recent research in this area include: Kremer et al., 2019, Weintraub & McKee, 2019, GÜvener & Aytekin, 2022, Sawaeen & Ali, 2020, Alavi et al., 2014, Harsch & Festing, 2020, Aboramadan et al., 2021, Hongal & Kinange, 2020, Wee & Lai, 2022, Zahari & Kaliannan, 2022, Slåtten et al., 2022).

Methodology

This article in the healthcare sector is a type of applied research. The hypotheses stated in the research model and put forward by the researcher are as follows.

H1. Innovative leadership positively affects hospital performance.

H2. Innovative leadership positively affects work engagement.

H3. Management capability positively affects work engagement

H4. Management capability positively affects hospital performance.

H5. Work engagement positively affects hospital performance.

H6. Work engagement has an intermediary role in the impact of innovative leadership and management capability on hospital performance.

The e-survey application was used as a data collection method in the research. In the study, the scale developed by Aboramadan et al. (2021:1359) was used for the variables of management capability, work engagement and hospital performance. This scale consists of 22 questions in total. In addition, the innovative leadership scale (four questions) developed by Güvener & Aytakin (2022:1275) was used in this study.

The universe of this study consists of all healthcare workers (health manager, doctor, pharmacist, nurse, technician, security, secretary, nurse, etc.) working in public and private hospitals in Gaziantep in Turkey. It constitutes a total of 14.771 health workers working in the public and private sectors in Gaziantep (SB, 2020). The convenience sampling method was used as the sampling method in the study. In this context, with the approval of the ethics committee; survey between 04.11.2022 – 20.01.2023; it was communicated to the health workers working in public and private hospitals in the province via e-mail, social media and social networks. At the end of survey period, 281 of the questionnaires requested to be answered by the healthcare professionals were returned. The obtained data were analyzed by establishing a structural equation model and using the statistical package program.

For this research, permission was obtained from Gaziantep University Social and Human Sciences Ethics Committee (Date: 05.05.2023; Meeting No: 12; Decision: 38).

Results and Conclusions

Research and publication ethics were complied with at all stages of this study. This research, it has been determined that innovative leadership and management capability positively affect work engagement and hospital performance. However, it was concluded that work engagement improves hospital performance.

Another conclusion reached in the study is that work engagement has an intermediary role in the impact of innovative leadership and management skills on hospital performance.

It has been observed that increasing the innovative leadership, management capability and work engagement can improve the employee's commitment to their work and organizational belonging in improving the performance of health institutions serving in the health services sector.

According to this research, innovative leadership and hospital management capability can improve performance through work engagement as well as their direct impact on hospital performance. In other words, the development of innovative leadership and management capability can improve hospital performance by increasing work engagement.

1. Giriş

Günümüzde sağlık sistemlerinde bazı değişikliklerin ve bir takım yeniliklerin yapılması artık bir seçenek olmaktan çıkıp bir zorunluluk haline gelmiştir. Bunun nedenlerinden biri sağlık hizmetlerinin hayati bir gerekliliği ortaya koyması ve değişen hastalık türlerine, insidansına ve prevalansına hızlı bir şekilde yanıt vermenin bir elzem olmasıdır. HIV/AIDS'in ortaya çıkış süreci dikkate alındığında; bu yeni durumun hasta mahremiyetinden, enfeksiyon kontrolüne ve daha pek çok şeye kadar sağlık hizmetlerinin birçok yönü üzerinde geniş kapsamlı etkileri bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Yaşlanan popülasyonlarda kırılğanlığın ve çoklu morbiditenin artması, hasta bakımının nasıl sunulduğu konusunda farklı ancak benzer şekilde kapsamlı sonuçlar içermektedir. 21. yüzyılda sağlık hizmetlerinin belirleyici unsurlarından biri hastalıklara yeni teşhis ve tedavi yöntemlerinin geliştirilmesi diğeri ise bir zamanlar ölümcül olan veya yaşam kalitesini düşüren kronik hastalıklara yeni tedavi imkânları sunan 'teknoloji'dir. Diğer önemli unsurlar ise sağlık profesyonellerinin değişen rolleri, iletişim ve veri işlemedeki ilerlemeleri içeren yeni 'hasta bakım modelleri'dir (Weintraub & McKee, 2019:139). Sağlık hizmetlerinin sürekli yenilik peşinde olması gerektiğinin küresel anlamda en geniş kabul gören örneği Covid 19 pandemisidir. 2019 yılında ortaya çıkan bu virüs, kısa sürede tüm dünyaya yayılmış, ülkelerin sağlık sistemleri ve ekonomileri üzerinde çok ciddi yük oluşturmuştur. Bu virüs için halk sağlığı hizmetlerinden tedavi ve rehabilite hizmetlerine kadar kısa sürede yeni teşhis ve tedavi protokolleri geliştirilerek pandeminin etkileri en aza düşürülmeye çalışılmıştır.

Küresel rekabetteki artış, bilgi ekonomisine dönüşüm, dijitalleşmenin artan önemi ve müşteri ihtiyaçlarında hızlı değişimler göz önüne alındığında günümüzde işletmelerin bulunduğu çalışma sektörleri daha dinamik, öngörülemez ve karmaşık hale gelmiştir (Alavi vd., 2014:6274). İşletme dışında yaşanan bu hızlı ve öngörülemez gelişmelerle mücadele edebilmek için örgüt içi faktörleri şekillendirme ve yeni çalışma becerileri ile yöntemlerine ihtiyaç duyulmaktadır (Peters vd., 2014:281). Bu durum işletmelerin inovatif liderlik, yönetim yeteneği ve çalışanların işe bağlılığı gibi kavramlara daha fazla ilgi duymalarına sebep olmaktadır.

21. yüzyıl şirketlerin radikal dönüşümü, inovasyonun artık modern bir sanayi devriminden başka bir şey olmadığını ve inovasyonun örgütsel başarıyı belirlemede kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. İnovatif liderler, çalışanlara yaratıcılık için destekleyici bir iklim yaratırlar, inovasyon sürecini yönetirler ve bir çalışma bağlamında yeni fikirlerin tezahürünü teşvik eden 'değişim ajanı' görevini yerine getirmektedirler (Kremer vd., 2019:66).

Kalifiyeli personelin tespit edilmesi, geliştirilmesi ve elde tutulması işletmelerin karşılaştığı en hassas konulardan biridir. Yönetim yeteneği stratejik sürdürülebilir başarı yaratmada bir işletme için özel değeri olan yeteneklerin, sistematik olarak tespit edilmesi, tanımlanması, geliştirilmesi, katılımı, elde tutulmasını içeren faaliyetler ve süreçler olarak tanımlanabilir (Scullion vd., 2010:105). Bir başka ifadeyle yönetim yeteneği, bir organizasyonun tehditlerle başa çıkmak ve daha yüksek performans seviyelerine ulaşmak için fırsatlardan yararlanmada yönetsel yeteneklerini nasıl kullandığının göstergesidir (Teece, 2007:1340; Aboramadan vd., 2021:1352).

Bağlılık, birbiriyle çelişen mantık ve tavırlarla karşılaşıldığında özgürlüğü sınırlayan ve insanları belirli bir eylem tarzına uymaya zorlayarak davranışlara yön veren tutum veya güç olarak ifade edilebilir (Meyer & Herscovitch, 2001:301). İşe bağlılığın; doğru yöneticilere,

doğru rollerde çalışanlara ve doğru insanlara sahip olduğunda gerçekleştiği iddia edilmiştir (Buckingham & Coffman, 1999:89).

Sağlık hizmetleri sektörü gibi yenilik ve değişimin olmazsa olmaz olduğu bir alanda yenilikçi yöneticilere, üstün yönetim yeteneğine ve işe bağlı sağlık çalışanlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Çeşitli sektörlerde bu kavramları ayrı ayrı ele alan araştırmalar mevcut olmasına rağmen özellikle sağlık hizmetlerinde inovatif liderlik, yönetim yeteneği, işe bağlılık ve hastane performansının birbirleri ile etkileşimi üzerine çok az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu araştırmada genel olarak inovatif liderlik, yönetim yeteneği ve işe bağlılığın hastane performansına etkisinin olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca inovatif liderlik ile yönetim yeteneğinin hastane performansına etkisinde işe bağlılığın aracılık rolünün olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmanın tüm aşamalarında araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur.

2. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde çalışmanın konusunu oluşturan inovatif liderlik, yönetim yeteneği, işe bağlılık ve hastane performansı kavramları açıklanmıştır.

2.1. İnovatif Liderlik

21. yüzyıl şirketlerin radikal dönüşümü, inovasyonun artık modern bir sanayi devriminden başka bir şey olmadığını ve inovasyonun örgütsel başarıyı belirlemede kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. İnovatif liderler, çalışanlara yaratıcılık için destekleyici bir iklim yaratırlar, inovasyon sürecini yönetirler ve bir çalışma bağlamında yeni fikirlerin tezahürünü teşvik eden ‘değişim ajanı’ görevini yerine getirmektedirler (Kremer vd., 2019:66).

Teknolojide, sosyal ve ekonomik şartlarda, küresel ölçekte yaşanan değişim günümüzde örgütleri bu yeni döneme adapte olabilmeyi bir zorunluluk haline getirmektedir. Bu durum örgütlerde yöneticilerin tutum ve yaklaşımlarını da önemli ölçüde etkilemektedir. Günümüzde örgütlerin organizasyon yapısının bütününde, benzer hızda değişim ve yenilik ihtiyacı bir gereklilik haline gelmiştir. Artık örgütlerin gelişmesinin başat yolu yeniliği başarılı bir şekilde uygulamaktan geçmekte, bunu da yapabilmek için uygun bir liderlik gerekmektedir (Akyürek, 2020:16).

Sağlık sistemlerinde sürekli yenilik yapılması artık bir gerekliliktir. Öncelikle değişen hastalık türlerine, insidansına ve prevalansına hızlı bir şekilde yanıt vermek bir elzem haline gelmiştir. HIV/AIDS’in ortaya çıkış süreci dikkate alındığında; bu yeni durumun hasta mahremiyetinden, enfeksiyon kontrolüne ve daha pek çok şeye kadar sağlık hizmetlerinin birçok yönü üzerinde geniş kapsamlı etkileri bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Yaşlanan popülasyonlarda kırılabilirliğin ve çoklu morbiditenin artması, hasta bakımının nasıl sunulduğu konusunda farklı ancak benzer şekilde kapsamlı sonuçlar içermektedir. 21. yüzyılda sağlık hizmetlerinin belirleyici unsurlarından biri hastalıklara yeni teşhis ve tedavi yöntemlerinin geliştirilmesi diğeri ise bir zamanlar ölümcül olan veya yaşam kalitesini düşüren kronik hastalıklara yeni tedavi imkânları sunan ‘teknoloji’dir. Diğer önemli unsurlar ise sağlık profesyonellerinin değişen rolleri, iletişim ve veri işlemedeki ilerlemeleri içeren yeni ‘hasta bakım modelleri’dir (Weintraub & McKee, 2019:139).

Liderlik, bir organizasyonun gelişmesinde merkezi bir role sahip olmasından ötürü, örgütsel değişim süreci de bir örgütün en çok arzu edilen şeklini algılama ve örgütsel değişim konusunu en uygun şekilde ele alma yeteneğine sahip, etkili ve yetkin bir liderlik gerektirmektedir. Örgütlerin gerçek yaşam döngüleri incelendiğinde, başarı ve örgütsel değişim için “vizyon” ve “yenilikçi yaklaşım” yetkinliğine sahip liderlerin daha başarılı oldukları görülmektedir. Ayrıca, başarılı örgütsel değişim, organizasyon için uzun vadeli kazanç ve sürdürülebilirliğin anahtarları olan inovasyona yol açabilir (Abbas & Asghar, 2010:53).

Örgütsel büyüme, yeni fikirler üretme ve bu yeni fikirlerden en umut verici olanı seçip uygulama yeteneğine bağlıdır. Bir başka ifade ile yaratıcılık ve yenilik, örgütlerin hayatta kalma ve başarısı için esastır (Anderson vd., 2014:1298). Yenilik yaparken çalışanlar, liderin desteği ve onayıyla sağlanabilecek sosyal etkiye ve meşruiyete ihtiyaç duyar (Perry-Smith & Mannucci, 2017:55).

Sağlık hizmetleri sektöründe inovatif liderlik ve tedarik zinciri inovasyonunun tedarik zinciri performansına pozitif etki ettiği tespit edilmiştir. Ayrıca inovatif liderliğin tedarik zinciri hız ve çevre performansına etkisinde tedarik zinciri hizmet ve süreç inovasyonunun aracılık rolünün olduğu görülmüştür (Güvener & Aytekin, 2022:1267).

Girişimci inovatif liderliğin ve öğrenme yöneliminin örgütsel performans üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiş, ayrıca inovasyon kapasitesinin, girişimci inovatif liderlik, öğrenme yönelimi ve yenilik kapasitesi ilişkilerinde aracı rolü olduğu görülmüştür (Sawaeen & Ali, 2020:369).

Yüksek teknoloji endüstrisinde yapılan bir çalışmada, bilgi yönetiminin inovasyon yeteneği ile güçlü bir bağı olduğu ayrıca örgüt kültürü ile bilgi yönetimi arasında da pozitif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca destekleyici ve katılımcı liderler tarafından karşılıklı güven, iş birliği ve öğrenmenin teşvik edildiği bir organizasyonun, açık inovasyon kültürünün, bilgi yönetimi uygulamalarının etkinliğini artırmasının da mümkün olduğu görülmüştür (Lam vd., 2021:1).

2.2. Yönetim Yeteneği

Küresel rekabetteki artış, bilgi ekonomisine dönüşüm, dijitalleşmenin artan önemi ve müşteri ihtiyaçlarında hızlı değişimler göz önüne alındığında günümüzde işletmelerin bulunduğu çalışma sektörleri daha dinamik, öngörülemez ve karmaşık hale gelmiştir (Alavi vd., 2014:6274). İşletme dışında yaşanan bu hızlı ve öngörülemez gelişmelerle mücadele edebilmek için örgüt içi faktörleri şekillendirme ve yeni çalışma becerileri ile yöntemlerine ihtiyaç duyulmaktadır (Peters vd., 2014:281). İşletmelerin karşı karşıya kaldığı bu zorluklarla mücadele edebilmesinin kilit unsurlarından biri de örgütsel çevikliklerdir. Örgütsel çeviklik, işletmelerin rekabetçi pazarlarda sürekli ve öngörülemeyen değişikliklere hızlı bir şekilde yanıt verme ve uyum sağlama yeteneği olarak tanımlanabilir (Sherehiy & Karwowski, 2014:466).

Kalifiyeli personelin tespit edilmesi, geliştirilmesi ve elde tutulması işletmelerin karşılaştığı en hassas konulardan biridir. Yönetim yeteneği stratejik sürdürülebilir başarı yaratmada bir işletme için özel değeri olan yeteneklerin, sistematik olarak tespit edilmesi, tanımlanması, geliştirilmesi, katılımı, elde tutulmasını içeren faaliyetler ve süreçler olarak tanımlanabilir (Scullion vd., 2010:105). Bir başka ifadeyle yönetim yeteneği, bir organizasyonun tehditlerle başa çıkmak ve daha yüksek performans seviyelerine ulaşmak için fırsatlardan yararlanmada

yönetimsel yeteneklerini nasıl kullandığının göstergesidir (Teece, 2007:1340; Aboramadan vd., 2021:1352).

Yönetim yeteneği, örgütsel hedeflerle uyumlu ve bir işletmenin kültüründe yer alan yönetimsel strateji ve uygulamaların bir başka ifade ile yetenek olarak görülen personellerin seçilmesi, geliştirilmesi ve elde tutulma becerisi olarak ifade edilebilir (Stahl vd., 2007:24). Yönetim yeteneğinin amacı, şirketlere doğru yeteneği sağlamak, dinamik ve belirsiz çevrenin işletmeye yarattığı zorluklarla mücadele edebilmek için, uygun çalışma koşullarını oluşturmak ve etkili rekabet etme olarak gösterilebilir (Harsch & Festing, 2020:46).

Kaynak temelli yaklaşım teorisi, yönetim yeteneği ile örgütsel performans arasındaki ilişkiyi anlamamıza yardımcı olmaktadır. Kaynak temelli yaklaşım teorisi, yönetim yeteneğini; çalışanların yeteneklerini, motivasyonlarını, becerilerini örgütsel sistemler, prosedürler, süreçler ve yapılarla uyumlu hale getirmede önemli bir faktör olarak görmektedir (Teece vd., 1997:510; Aboramadan vd., 2021:1353). Yönetim yeteneği, bir organizasyonun tüm faaliyetlerini kolaylaştırmak için hem iç hem de dış kaynakları, bilgiyi tanımlama, kullanma ve özümseme yeteneğini ifade etmektedir (Wu vd., 2006:494).

İşletmelerin yönetim yeteneği, organizasyonda ve yetenekli çalışanlarında davranışı değiştiren öğrenme yoluyla bir örgütün insan sermayesine ulaşmaya ve bunu sürdürmeye odaklanır (Lyria vd., 2017:22).

Günümüzün değişen iş ve çevre koşulları, yönetim yeteneği için harika bir araç olan çalışan bağlılığını oluşturmak için daha stratejik hareket edilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Yönetim yeteneği, güçlü organizasyon yapısının desteği ile başarıya ulaşabilir. Örgütler, yetenek yönetimi stratejilerini etkili bir şekilde uygularsa, bu, çalışanın katılımını artırarak organizasyon performansının gelişmesine yardımcı olabilir. Ayrıca işletmeler için çalışan bağlılığı ne kadar yüksek olursa, verimlilik o kadar yüksek olacaktır (Hongal & Kinange, 2020:64).

2.3. İşe Bağlılık

İşe bağlılık, pozitif ve enerji verici etkisi sebebiyle son zamanlarda yönetim bilimlerinde dikkat çeken bir kavram haline gelmiştir (Crawford vd., 2010:845; Cole vd., 2012:1577). İşe bağlılık kavramı, çalışanların iş tecrübelerine dayalı olarak rollerine tamamen yatırım yapmayı seçtiklerini öne süren Kahn (1990:693) tarafından ilk kez kullanılmıştır. Tükenmişliğe karşılık iş yerinde tutkulu ve enerjik olma durumunu ifade eden işe bağlılık kavramını Maslach & Leiter (1997:28) 2000'li yıllara doğru yeniden ortaya atmıştır.

Bağlılık, birbiriyle çelişen mantık ve tavırlarla karşılaşıldığında özgürlüğü sınırlayan ve insanları belirli bir eylem tarzına uymaya zorlayarak davranışlara yön veren tutum veya güç olarak ifade edilebilir (Meyer & Herscovitch, 2001:301). İşe bağlılığın; doğru yöneticilere, doğru rollerde çalışanlara ve doğru insanlara sahip olduğunda gerçekleştiği iddia edilmiştir (Buckingham & Coffman, 1999:89). Bir başka tanımlamaya göre bağlılık; çalışan ile işveren arasındaki bağı tanımlayan ve nihayetinde kurumda kalma veya kurumdan ayrılma isteklerini etkileyen bir tavır veya zihinsel durumdur (Kotzé & Nel, 2020:146).

İşine bağlı çalışanların kendilerini enerjik ve coşkulu hissettikleri ayrıca işlerine ait faaliyetlere tamamen konsantre oldukları ileri sürülmüştür (Schaufeli & Bakker, 2010:21). Bundan dolayı işe bağlılık çalışanların işlerine daha fazla emek vermelerini ve işe daha faz-

la odaklanmalarını sağlayabilir (Hopstaken vd., 2015:317). Bununla birlikte işe adanmışlığın verilen sağlık hizmet kalitesini arttırdığı ayrıca işe bağlılığın hasta bakım kalitesi üzerinde çalışanların tükenmişliği kadar etki ettiği tespit edilmiştir (Wee & Lai, 2022:345).

İşe bağlılığı yüksek olan çalışanların kendilerini yaptıkları işlerine adadıkları görülmüştür (Kahn, 1990:699). Benzer şekilde işine bağlı çalışanların daha proaktif, kararlı, kendini adanmış ve kurumsal hedeflere ulaşmak için çabalayan olma eğiliminde olduğu ileri sürülmüştür (Zahari & Kaliannan, 2022:2).

İşe bağlılık, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Ayrıca işe bağlılık; çalışan performansını etkilemekte bununla beraber iş doyumunu aracılığı ile çalışan performansını da artırmaktadır. İşe bağlılığın örgütsel bağlılık aracılığı ile çalışan performansına etki ettiği görülmüştür (Yandi & Havidz, 2022:547).

Eğitim hizmetleri sektöründe yapılan bir araştırma; cinsiyet, öğretmenlik yaşı, öğretim yeterliliği ve akademik nitelikler gibi kişisel faktörlerin yanında eğitimsel gelişim seviyeleri, okul yönetimi, çalışma ortamı, okul düzeyi ve mesleki unvan değerlendirme standartları gibi dış faktörlerinde öğretmenlerin işe bağlılık düzeyini etkilediğini ortaya koymuştur. Çalışmada ayrıca işe bağlılık ile iş performansı arasında anlamlı bir pozitif ilişki görülmüştür (Tan, 2022:70).

Örgütsel bağlılık ve işe bağlılığın çalışan performansına pozitif ve anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir (Tarmizi & Anggian, 2022:64). Sağlık hizmetleri sektöründe yapılan bir çalışma, yaptığı işe daha fazla bağlı olan hemşirelerin, daha verimli çalıştıklarını ve işlerini istekli yaptıklarını ayrıca sürekli olarak insan odaklı hizmetler sunduğunu ileri sürmüştür (Mahiro vd., 2014:346).

2.4. Hastane Performansı

Hastane performansı kavramı, klinik veya idari açıdan önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak olarak ifade edilebilir. Sağlık hizmetlerinin nihai amacı bireylere ve topluma daha iyi bir sağlık hizmeti sunmaktır. Sağlık hizmetlerinde hedefler; geleneksel hastane fonksiyonları olan tanılama, tedavi ve rehabilite edici faaliyetlerle eğitim ve araştırma çalışmaları ile ilgilidir (Tengilimoğlu & Toygar, 2013:55).

Ölçme, hastane kalite iyileştirme konseptinin merkezinde yer alarak, hastanelerin gerçekte ne yaptığını belirlemek ve hizmet iyileştirme imkânlarını tespit ederek, belirlenmiş hedeflere ne oranda ulaşıldığını karşılaştırmada bir araç sağlar. Hastane performansını ölçmenin başlıca yöntemleri, düzenleyici teftişler, memnuniyet anketleri, bağımsız denetlemeler ve istatistiksel göstergelerdir (Shaw, 2003:1).

Birçok ülkenin takip ettiği temel hedeflerden biri, sağlık sisteminin kaliteli hizmet sunması ve üst düzey verim elde etmesi ayrıca kaynak kullanımının optimum düzeyde olmasını sağlamaktır. Hastanelerin faaliyetlerini değerlendirmek için özel ve kapsamlı bir şekilde araştırılmış kriterlerin oluşturulması oldukça önemlidir. Bunun nedeni sağlık hizmetlerine ayrılan çok büyük ve artan miktarda kamu kaynağının var olmasıdır. Bundan dolayı, potansiyel verimsiz alanların belirlenmesi ve bu alanların iyileştirilmesi için sağlık hizmeti performansını doğru değerlendirecek bir sistemin tasarlanması gerekmektedir (Caballer-Tarazona vd., 2010: 1095).

Sağlık hizmetlerinin sunulmasında performansın ölçülmesi oldukça zor olmakla birlikte, verilen sağlık hizmetinin performansını tanımlamada etkenlik, etkililik, uygunluk, verimlilik ve etkinlik faktörleri kullanılabilir. Sağlık hizmet performansını tanımlamada yardımcı olan bu faktörler incelendiğinde; etkenlik, verilen sağlık hizmetinin belirli şartlarda arzu edilen etkiyi yaratma kabiliyeti şeklinde ifade edilebilir. Sağlık hizmetine ihtiyaç duyan hastanın doğru zamanda ve doğru tedaviyi alıp almadığı ‘uygunluğu’ ifade ederken ‘etkililik’ verilen sağlık hizmetinin beklenen düzeyde olup olmadığı ile ilgilidir. Etkililik hasta memnuniyeti ve verilen sağlık hizmetinin kalitesi gibi boyutları içermektedir. Ayrıca etkililik, sağlık hizmetlerinde ulaşılan iyileşmelerin düzeyini göstermekle birlikte hastalıkları önleme ve beklenen yaşam sürelerindeki olumlu sonuçlar ile de ilgilidir (Flood, 1997:381).

Sağlık hizmetleri sisteminin önemli bir parçasını oluşturan hastaneler, belirlenmiş hedefleri gerçekleştirebilmek için kurulmaktadır. Önceden belirlenmiş amaçların hangi düzeylerde gerçekleştiğinin tespit edilmesi ise performans ölçümü ile elde edilir. Günümüzde hastaların daha kaliteli sağlık hizmeti alma beklentisi, düzenleyici kurumların baskısının artması, sağlık hizmetlerinde maliyet artışı, diğer sağlık kuruluşlarıyla olan rekabet ve bazı etik nedenlerden ötürü hastaneler performanslarını ölçmek zorunluluğundadırlar (Saluvan & Kaya, 2010:1).

2.5. İnovatif Liderlik, İşe Bağlılık, Yönetim Yeteneği ve Performans İlişkisi

Sağlık hizmetleri sektöründe yapılan bir araştırma hem otantik liderliğin hem de yönetim yeteneğinin hastane performansı üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ileri sürmüştür. Çalışmada yönetim yeteneğinin hastane performansı üzerinde pozitif etkisi olmasına rağmen bu etkinin anlamlı olmadığı görülmüştür. Ayrıca işe adanmışlığın, yönetim yeteneği ile hastane performansı arasında tam aracılık etkisi olduğu bununla birlikte otantik liderlik ile hastane performansı arasında kısmi aracılığın varlığı tespit edilmiştir (Aboramadan vd., 2021:1353).

Değişim odaklı liderliğin çalışma performansını ve iş tatminini doğrudan ve dolaylı olarak nasıl etkilediğini belirlemek amacıyla yapılan bir çalışmada, değişim odaklı liderliğin iş performansı ve iş tatmini üzerinde çalışanların öğrenme taleplerinin ve işe bağlılığın aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca değişim odaklı liderlik düzeyinin artması, çalışanların öğrenme taleplerini azaltırken, işe katılımı, iş performansını ve iş tatminini artırdığı ileri sürülmüştür. Çalışmada işe bağlılığın iş performansı ve iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Mikkelsen & Olsen, 2018:37).

Organizasyonlarda operasyonel esneklik; hastane performansı, yönetim yeteneği ve çalışan bağlılığı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Çalışan bağlılığının hastane performansını olumlu yönde etkilediği kanıtlanmıştır. Yönetim yeteneğinin, hastane performansı üzerinde dolaylı olarak önemli etkileri görülmüştür. Ayrıca, yönetim yeteneği ve çalışan bağlılığı boyutları, organizasyonun operasyonel esnekliği ile hastane performansı arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü taşımaktadır. Bir başka aracılık rolü ise yönetim yeteneği ile hastane performansı arasında çalışan bağlılığının kısmi aracılık etkisidir (Alolayyan & Alyahya, 2023:1).

Hastanelerde sağlık hizmetlerinin başarısı, tıbbi ve tıbbi olmayan personelin hastalara kaliteli hizmet sunma konusundaki çabalarına bağlıdır. İşe bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanlar daha proaktif, başkalarıyla iş birliği yapmak için daha fazla inisiyatif kullanan ve kendilerini yüksek kaliteli performans elde etmeye adanmış olacaktadırlar. Liderlerin bir organi-

zasyonda asıl yetenekleri, işe bağlılık gibi personellerin çalışma davranışını geliştiren değerler, normlar ve etik gibi unsurları çalışanlara aşılamadaki başarısı ile ortaya çıkmaktadır. Güvenilir liderliğin örgüt kültürü üzerinde pozitif etkisi bulunmakta ayrıca örgüt kültürünün işe bağlılığı olumlu düzeyde etkilediği görülmüştür. Ayrıca güvenilir liderliğin işe bağlılığa etkisinde örgüt kültürünün aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir (Srimulyani & Hermanto, 2022:8).

Hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada işe bağlılığın hasta bakım kalitesi ve iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Çalışmada ayrıca işe bağlılık ile işten ayrılma niyeti üzerinde iş tatmininin aracılık rolünün olduğu tespit edilmiş bundan ötürü yöneticilerin hemşirelerin iş tatmin düzeylerinin artırılması gerektiği tavsiye edilmektedir (Slåtten vd., 2022:11).

Görüldüğü üzere değişim ve gelişim ihtiyacının sürekli var olduğu sağlık hizmetleri sektöründe bir taraftan değişen hastalık türlerine süratle cevap verebilecek esnek bir organizasyon yapısının oluşturulması diğer taraftan oluşturulan bu yapının değişime adapte olmasını sağlamak yönetim yeteneğinin üst düzey olmasına bununla birlikte yenilikçi bir liderliğe ve çalışanların işe bağlılığına bağlı olabilir. Çeşitli alanlarda inovatif liderlik, yönetim yeteneği, işe bağlılık ve hastane performansını ayrı ayrı ele alan çalışmalar olmasına rağmen özellikle sağlık hizmetlerinde inovatif liderlik, yönetim yeteneği, işe bağlılık ve hastane performansının birbirleri ile etkileşimi üzerine çok az sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu çalışmayı diğerlerinden ayıran en önemli nitelik, sağlık hizmetleri sektöründe bu değişkenlerin birbirleri ile etkileşimini bir bütün olarak ele almasıdır.

3. Gereç ve Yöntem

Bu çalışmada genel olarak inovatif liderlik, yönetim yeteneği ve işe bağlılığın hastane performansına etkisinin olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca inovatif liderlik ile yönetim yeteneğinin hastane performansına etkisinde işe bağlılığın aracılık rolünün olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda çalışmada elde edilen veriler yapısal eşitlik modeli kurularak, istatistik paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir.

3.1. Çalışmanın Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket uygulamasından yararlanılmıştır. Çalışmada yönetim yeteneği, işe bağlılık ve hastane performansı değişkenlerini ölçmek için; DeSarbo vd. (2005) tarafından ilk kez kullanılan yönetim yeteneği ölçeği, Schaufeli vd. (2006) tarafından ilk kez kullanılan işe bağlılık ölçeği ve hastane performansı (Lovaglio, 2011; Meyer & Collier, 2001; Griffith vd., 2002; Gumbus vd., 2003; Walker & Dunn, 2006) ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu çalışmada yönetim yeteneği, işe bağlılık ve hastane performansı ölçeklerini bir bütün olarak kullanan Aboramadan vd. (2021:1359) tarafından geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş toplam 22 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Aboramadan ve diğerlerinin (2021:1359) çalışmada kullandıkları ölçek, yönetim yeteneği (altı ifade), işe bağlılık (dokuz ifade) ve hastane performansı (yedi ifade) olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Çalışmada yönetim yeteneği boyutu faktör yük değerleri 0,755-0,914 arasında, AVE =0,677 ve CR=0,925 olarak ölçülmüş, işe bağlılık boyutu faktör yük değerleri 0,624-0,757 aralığında, AVE =0,504 ve CR=0,901 ve son olarak hastane performansı boyutu faktör yük değerleri 0,668-0,814 arasında, AVE =0,526 ve CR=0,885 olarak tespit edilmiştir (Aboramadan vd., 2021:1359).

Bu araştırmada ayrıca ilk kez Van de Ven & Chu (1989) ile Lovelace vd. (2001) tarafından oluşturulan daha sonra Güvener & Aytekin (2022:1275) tarafından kullanılan, geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş inovatif liderlik ölçeğinden yararlanılmıştır. Dört ifadeden oluşan inovatif liderlik ölçeğinin faktör yük değerleri 0,85 – 0,90 aralığında ve güvenilirlik analiz sonucu 0,928'dir (Güvener & Aytekin, 2022:1276). Aboramadan vd. (2021:1359) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçeye çevirisi, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri araştırmanın yazarı tarafından yapılmıştır. Araştırmaya ait ölçek ifadelerine, katılımcıların ne oranda katılıp katılmadıklarını belirlemek için beşli Likert tipi ölçekten yararlanılmıştır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarından anket ifadelerine 1-) Kesinlikle Katılmıyorum, 2-) Katılmıyorum, 3-) Kısmen Katılıyorum, 4-) Katılıyorum ve 5-) Tamamen Katılıyorum olarak cevaplamaları istenmiştir.

3.2. Çalışmanın Etik Yönü

Bu araştırma için Gaziantep Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'ndan (Tarih: 04.11.2022; Toplantı No:12; Karar:38) izin alınmıştır.

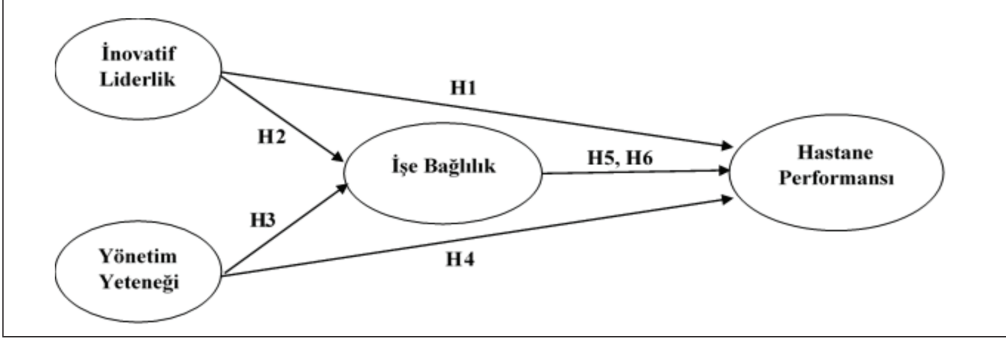
3.3. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmanın evrenini Gaziantep'te bulunan kamu ve özel hastanelerde görevli tüm sağlık meslek çalışanları (sağlık yöneticisi, doktor, eczacı, hemşire, teknisyen, güvenlik, sekreter, hastabakıcı vb.) oluşturmaktadır. Sağlık Bakanlığı 2020 yılı sağlık personelinin sektörlere ve unvanlara göre dağılımı incelendiğinde; Gaziantep ilinde 3117 doktor, 641 diş hekimi, 788 eczacı, 5007 hemşire, 1229 ebe ve 3989 diğer sağlık çalışanın görev yaptığı görülmüştür. Elde edilen bu bilgilere göre araştırmanın evrenini Gaziantep ilinde kamu ve özel sektörde görev yapan toplam 14.771 sağlık çalışanı oluşturmaktadır (SB, 2020). Çalışmada rastlantısal örnekleme metodlarından biri olan, basit rastgele örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Bu kapsamda etik kurul onayı alınarak; 04.11.2022 – 20.01.2023 tarihleri arasında anket; e-mail, sosyal medya ve sosyal ağlar aracılığıyla ilde bulunan kamu ve özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarına iletilmiştir. Ayrıca üniversite, devlet hastaneleri ve özel hastanelerin resmi mail adreslerine ekinde etik kurul kararı ile birlikte mail gönderilerek, sanal anketlerin doldurulması talep edilmiştir. İlgili tarihler arasında sağlık çalışanlarından cevaplanması istenen anketlerden 281'inden geri dönüş sağlanmıştır.

3.4. Çalışmanın Modeli ve Hipotezler

Kuramsal çerçeve ve alanda yapılmış çalışmalara dayanılarak araştırmada test edilecek model Şekil 1'de gösterilmiştir. Buna göre inovatif liderlik, yönetim yeteneği ve işe bağlılık boyutlarının hastane performansına doğrudan etkilerinin olup olmadığı araştırılmıştır. Ayrıca inovatif liderlik ve yönetim yeteneğinin hastane performansına etkisinde çalışanların işe bağlılıklarının aracılık rolü olup olmadığı incelenmiştir.

Şekil 1: Çalışma Modeli ve Hipotezler



Çalışma modelinde belirtilen direkt ve endirekt yollar yapısal eşitlik modeli kurularak test edilmiştir. Araştırma modelinde belirtilen ve araştırmacı tarafından ileri sürülen hipotezler şu şekildedir.

H1. İnovatif liderlik hastane performansını pozitif etkiler.

H2. İnovatif liderlik işe bağlılığı pozitif etkiler.

H3. Yönetim yeteneği işe bağlılığı pozitif etkiler.

H4. Yönetim yeteneği hastane performansını pozitif etkiler.

H5. İşe bağlılık hastane performansını pozitif etkiler.

H6. İnovatif liderlik ve yönetim yeteneğinin hastane performansına etkisinde işe bağlılığın aracılık rolü vardır.

3.5. Çalışmanın Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

İnovatif liderlik, yönetim yeteneği ve işe bağlılığın hastane performansına etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada kullanılan ölçeğin yapı geçerliği ve güvenilirliğini test etmek amacıyla sırası ile keşfedici faktör, doğrulayıcı faktör ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

Çalışmanın Kaiser Meyer Olkin örnekleme yeterlilik testi sonucunda, örneklem yeterlilik değerinin 0,939 olduğu ve elde edilen bu değere göre örneklem büyüklüğünün faktör analizi için iyi düzeyde olduğu görülmüştür. Ölçeğe ait Bartlett Küresellik testi sonucu; ölçeğin istatistiksel olarak anlamlı ve ölçek ifadeleri arasındaki korelasyonun faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Araştırma ölçeğine ait 4 boyutlu yapının toplam açıklanan varyans değerine bakıldığında; ölçek ifadeleri toplam varyansın %66,3'ünü açıklamaktadır.

Tablo 1: Ölçeğin Kaiser Meyer Olkin ve Bartlett Testi

	Kaiser Meyer Olkin Örneklem Yeterlilik Sonucu	0,939
	Approx. Chi-Square	5101,898
Bartlett Küresellik Testi	df	325
	Anlamlılık	0,00

Araştırma ölçeğine ait keşfedici faktör analizi sonucunda dört boyuttan ve 26 ifadeden oluşan ankette, faktör yük değeri 0,32'den düşük olan ayrıca ilgili faktörlere yüklenemeyen iki ifade olduğu tespit edilmiştir. İşe bağlılık boyutuna ait 'Hastanede yaptığım işten gurur duyarım.' ifadesi ile hastane performansı boyutuna ait 'Hastanemizde çok az sayıda hasta şikâyeti olmaktadır.' ifadesi ilgili faktörlere yüklenemediği için analizden çıkarılmıştır. Araştırmada analizlere 24 ifadeye ait verilerle devam edilmiştir.

Araştırma ölçeğine ait keşfedici faktör analizi sonrası elde edilen Döndürülmüş Bileşenler Matrisi Tablo 2'de verilmiştir. Bu tabloda her bir değişkenin aldığı faktör yükleri görülmektedir.

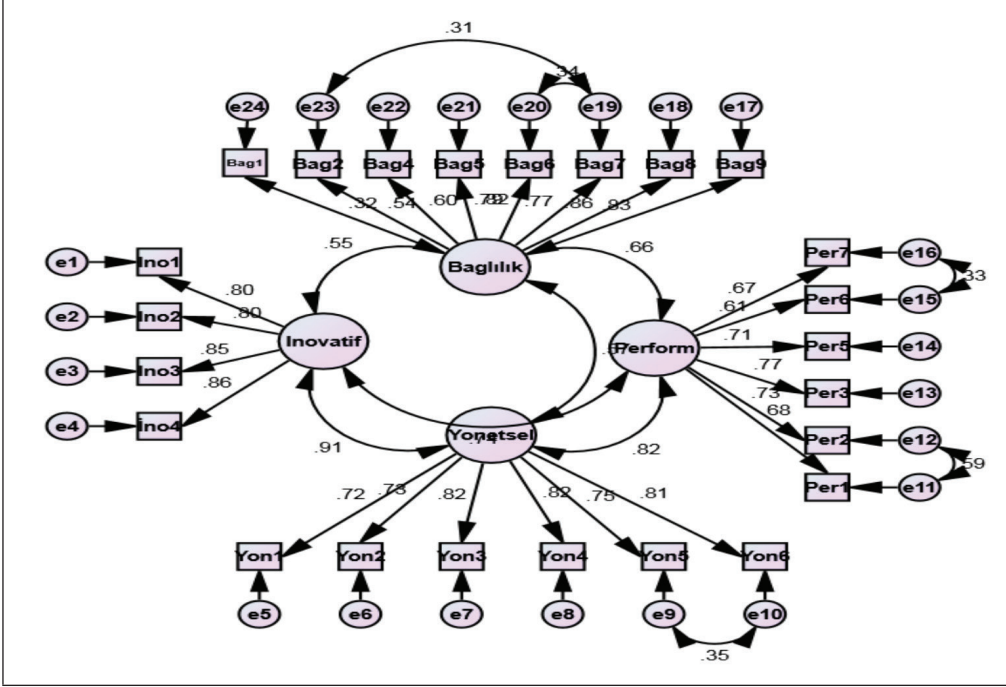
Tablo 2: Araştırma Ölçeğinin Döndürülmüş Bileşenler Matrisi

Yönetim Yeteneği	İşe Bağlılık	Hastane Performansı	İnovatif Liderlik
Yön1= 0,747	Bağ1= 0,844	Per1= 0,885	İno1= 0,769
Yön2= 0,752	Bağ2= 0,661	Per2= 0,854	İno2= 0,777
Yön3= 0,765	Bağ4= 0,663	Per3= 0,592	İno3= 0,835
Yön4= 0,719	Bağ5= 0,856	Per5= 0,722	İno4= 0,885
Yön5= 0,651	Bağ6= 0,875	Per6= 0,756	
Yön6= 0,593	Bağ7= 0,859	Per7= 0,885	
	Bağ8= 0,750		
	Bağ9= 0,844		

Keşfedici faktör analizi sonucunda ölçeğin dört boyutlu yapıda olduğu görülmüştür. Ölçeğin inovatif liderlik boyutunun faktör yükleri, 0,769 ile 0,885 aralığında; yönetim yeteneği boyutuna ait faktör yükleri 0,593 ile 0,765 aralığında; işe bağlılık boyutuna ait faktör yükleri 0,661 ile 0,875 aralığında ve hastane performansı boyutuna ait faktör yüklerinin 0,592 ile 0,885 değerleri aralığında olduğu görülmüştür.

Araştırma ölçeğine ait keşfedici faktör analizi sonucunda elde edilen dört boyutlu faktör yapılarını test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğe ait ifadelerin doğrulayıcı faktör analiz sonuçları Şekil 2'dedir.

Şekil 2: Araştırma Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi*



*Standardize edilmiş değerler raporlanmıştır.

Araştırma ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi neticesinde faktör yükleri; inovatif liderlik boyutu için 0,80 ile 0,86; yönetim yeteneği boyutu için 0,72 ile 0,82; işe bağlılık boyutu için 0,61 ile 0,77 ve hastane performansı boyutu için 0,32 ile 0,83 aralığında olduğu görülmüştür. Araştırma ölçeğine ait uyum iyiliği ölçütlerinin sağlanabilmesi için beş adet modifikasyon işlemi yapıldıktan sonra iyi uyum ve kabul edilebilir uyum değerleri sağlanmıştır.

Tablo 3: Ölçeğe Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

	X ²	Df	CMIN/df	GFI	CFI	TLI	RMSEA
Uyum Değerleri	522,898	241	2,170	0,911	0,937	0,928	0,065
Kabul Edilebilir*			≤ 5	> ,900	> ,950	> ,900	≤ ,080
İyi Uyum Değerleri*			≤ 3	> ,950	> ,970	> ,950	≤ ,050

*Kaynak: Mishra, P. & Datta, B. (2011). Perpetual asset management of customer-based brand equity-the pam evaluator. Current Research Journal of Social Science, 3(1), 40.

Araştırma ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği değerleri Tablo 3'te gösterilmiştir. Buna göre CMIN/df iyi uyum değerine sahip olup; GFI, CFI, TLI ve RMSEA düzeyleri kabul edilebilir değerler arasında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Boyutlar	C. Alpha	Madde Sayısı	Ortalama	Standart Hata
İnovatif Liderlik	0,895	4	3,266	1,103
Yönetim Yeteneği	0,903	6	3,386	1,011
İşe Bağlılık	0,869	8	3,722	0,870
Hastane Performansı	0,861	6	3,487	0,936

Araştırma ölçeğine ilişkin bazı istatistik değerler ile güvenilirlik analiz sonuçları Tablo 4'tedir. Çalışmada toplam 24 ifadeden oluşan ölçeğin tümünün C. Alpha katsayısı 0,946'dır. Ölçeğin boyutlarına ait güvenilirlik değerleri incelendiğinde dört boyutun güvenilirliğinin yüksek düzeyde (Özdamar, 2002:48) olduğu tespit edilmiştir.

3.6. Bulgular

Sağlık hizmetleri sektöründe inovatif liderlik, yönetim yeteneği, işe bağlılığın hastane performansına etkisinin olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada elde edilen 281 anket verisinin analizleri sonucunda şu bulgular elde edilmiştir.

Araştırma için etik kurul onayı alındıktan sonra 04.11.2022 – 20.01.2023 tarihleri arasında oluşturulan sanal anket aracılığıyla Gaziantep'te görev yapan sağlık çalışanlarının WhatsApp, Twitter ve Facebook gibi sosyal iletişim mecralarında oluşturduğu mesleki gruplara ulaşılarak anketin dağıtımı yapılmıştır. Ayrıca Gaziantep'te özel ve kamu sağlık kuruluşlarının resmî mail adreslerine bu anketin çalışanlara ulaştırılması için e-mail gönderilmiştir. İlgili tarihler arasında çalışmaya 160 kadın, 121 erkek sağlık çalışanı katılmıştır. Çalışmaya en fazla katılım gösteren meslek grupları; Sekreter/Güvenlik Personeli/Temizlik Personeli/Hasta Bakıcı ile Hemşire/Biyolog/Sağlık Teknisyeni olmuştur. Sağlık hizmetleri uzmanlaşmanın ve eğitimin yüksek olduğu bir hizmet sektörü olmasından dolayı araştırmaya katılan sağlık meslek gruplarının da eğitim seviyesinin yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının yüzde 81,5'i ön lisans ve üzerinde eğitim görmüştür. Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının %53,1'i sekiz yıl ve üzerinde bir tecrübeye sahiptir. Araştırmaya 190 kamu sağlık çalışanı ve 91 özel sağlık kuruluşlarında görev yapan çalışanlar katılmıştır. Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarına ait bazı demografik bilgiler Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5: Araştırmaya Katılanlara Ait Demografik Bilgiler

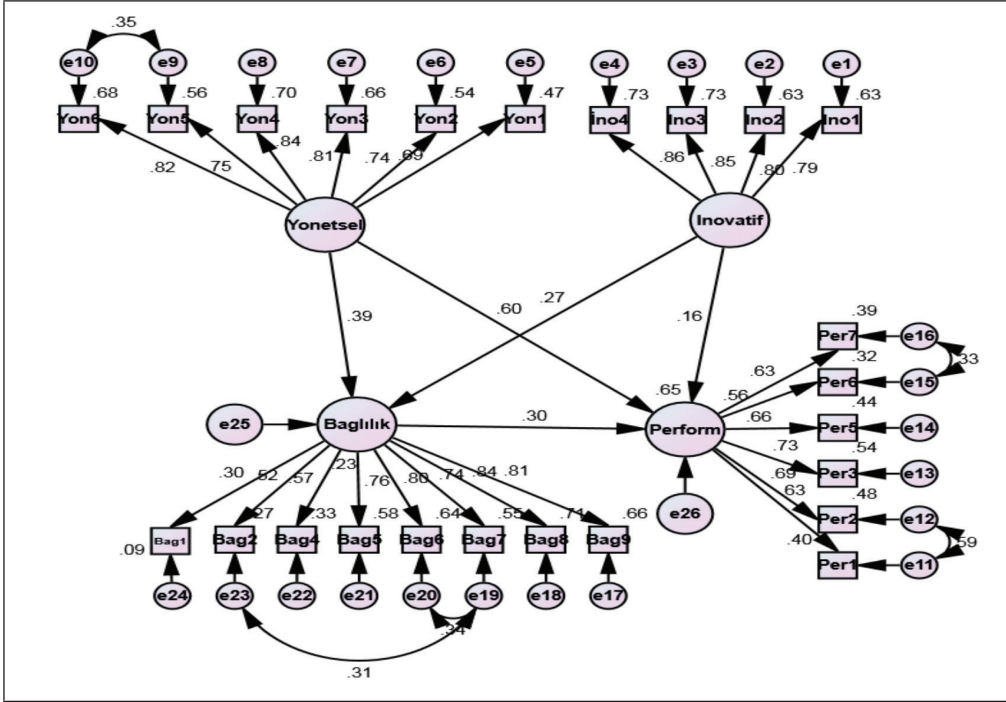
Cinsiyet	Frekans	%	Hastane Mülkiyeti	Frekans	%
Kadın	160	56,9	Kamu	190	67,6
Erkek	121	43,1	Özel	91	32,4
Meslek Grupları	Frekans	%	Eğitim Düzeyi	Frekans	%
Yönetici/Sorumlu/Şef	29	10,3	Lise	52	18,5
Doktor/Eczacı	35	12,5	Ön lisans	74	26,3
Hemşire/Biyolog/ Sağ.Teknisyeni	68	24,2	Lisans	103	36,7
Teknisyen/Tekniker	51	18,1	Yüksek Lisans	52	18,5
Sekreter/Güv/Tem/Hasta Bakıcı	72	25,6	Yaş Grupları	Frekans	%
Diğer Tıbbi, İdari, Teknik Personel	26	9,3	18-25 yaş arası	17	6,0
Mesleki Kıdem	Frekans	%	26-35 arası	88	31,3
0-3 yıl arası	39	13,9	36-45 arası	114	40,6
4-7 yıl arası	93	33,1	46 yaş ve üstü	62	22,1
8-11 yıl arası	87	31,0	Mesleki Pozisyon	Frekans	%
12 yıl ve üzeri	62	22,1	Ekip Sorumlusu	71	25,3
			Ekip Üyesi	210	74,7
			Toplam	281	100

3.6.1. Hipotezlerin Testine İlişkin Bulgular

Araştırmacı tarafından geliştirilen çalışma modeli ve ileri sürülen hipotezler, yapısal eşitlik modeli kurularak test edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizleri sonucunda yapısal eşitlik modeli Şekil 3'te, yapısal eşitlik modeline ait uyum iyiliği değerleri Tablo 6'da sunulmuştur.

Yapısal eşitlik modelinin analizi sonucunda; faktör yükleri inovatif liderlik boyutunda 0,79 ile 0,86 aralığında; yönetim yeteneği boyutunda 0,69 ile 0,84 aralığında; işe bağlılık boyutunda 0,52 ile 0,84 ve hastane performansı boyutunda 0,40 ile 0,73 aralığında gerçekleşmiştir. Yapısal eşitlik modeli iyi uyum ve kabul edilebilir uyum değerlerinin elde edilebilmesi için boyutlara ait ifadelerin hata terimleri arasında 5 adet modifikasyon yapılmıştır.

Şekil 3: Yapısal Eşitlik Modeli*



*Standardize edilmiş değerler raporlanmıştır.

Tablo 6'da kabul edilebilir ve iyi uyum değerleri (Mishra & Datta, 2011:40) ile araştırmada elde edilen uyum değerleri yer almaktadır. Yapısal eşitlik modeline ait uyum iyiliği ölçütlerinden; CMIN/df için iyi uyum değerinin sağlandığı ve GFI, CFI, TLI, RMSEA değerlerinin ise kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. Analiz neticesinde kurulan yapısal eşitlik modelinin kabul edilebilir değerleri sağladığı görülmektedir.

Tablo 6: Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri

	X ²	Df	CMIN/df	GFI	CFI	TLI	RMSEA
Uyum Değerleri	544,695	242	2,251	0,933	0,932	0,923	0,067
Kabul Edilebilir			≤ 5	> ,900	> ,950	> 900	≤ ,080
İyi Uyum Değerleri			≤ 3	> ,950	> ,970	> ,950	≤ ,050

Araştırmaya ait yapısal eşitlik modeli regresyon ağırlıkları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: Yapısal Eşitlik Modeli Regresyon Ağırlıkları

Yollar →	Değişkenler			
	İşe Bağlılık		Hastane Performansı	
	β	SH	β	SH
İnovatif Liderlik (c yolu)			0,157*	0,041
R ²			0,548	
Yönetim Yeteneği (c yolu)			0,489*	0,056
R ²			0,321	
Yönetim Yeteneği (a yolu)	0,166*	0,043		
R ²	0,228			
İnovatif Liderlik (a yolu)	0,108*	0,032		
R ²	0,649			
Yönetim Yeteneği (c ¹ yolu)			0,408*	0,053
İnovatif Liderlik (c ¹ yolu)			0,104*	0,036
İşe Bağlılık (b yolu)			0,487*	0,143
R ²			0,361	
Dolaylı Etki	Yön→Bağ→Perf: 0,81 LLCI=0,027-ULCI=0,154		İnovatif→Bağ→Perf:0,53 LLCI=0,010-ULCI=0,105	

*<0,001 -- β=Standardize edilmemiş β katsayısı -- Bootstrap metodu katsayısı 5000, güven düzeyi %95 olarak raporlanmıştır.

Yapısal eşitlik modeli regresyon ağırlıkları tablosu incelendiğinde araştırma modelinde görüldüğü üzere iki bağımsız değişkenin, bir aracı değişken birde bağımlı değişken ile etkileşimi görülmektedir. Değişkenlerin regresyon ağırlıkları ve anlamlılık durumları incelendiğinde öncelikle inovatif liderliğin hastane performansını pozitif ($\beta=0,157$; $p<0,001$) olarak ve istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre; ‘*H1. İnovatif liderlik hastane performansını pozitif etkiler.*’ hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca inovatif liderliğin işe bağlılık boyutunu olumlu ($\beta=0,108$; $p<0,001$) düzeyde ve anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Elde edilen bu bulguya göre ‘*H2. İnovatif liderlik işe bağlılığı pozitif etkiler.*’ hipotezi desteklenmiştir. Yönetim yeteneği ile işe bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ($\beta=0,166$; $p<0,001$) bir yol katsayısının olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre ‘*H3.Yönetim yeteneği işe bağlılığı pozitif etkiler.*’ hipotezi desteklenmiştir. Yönetim yeteneğine ait diğer ilişki düzeyi incelendiğinde yönetim yeteneğinin hastane performansını olumlu ve istatistiksel olarak anlamlı ($\beta=0,489$; $p<0,001$) düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre ileri sürülen ‘*H4. Yönetim yeteneği hastane performansını pozitif etkiler.*’ hipotezi desteklenmiştir.

Bu çalışmada aracı değişken olan işe bağlılığın hastane performansı ile etkileşimi incelendiğinde işe bağlılığın hastane performansını pozitif ve anlamlı ($\beta=0,487$; $p<0,001$) düzeyde etkilediği görülmüştür. Elde edilen bu bulguya göre ‘*H5. İşe bağlılık hastane performansını pozitif etkiler.*’ hipotezi desteklenmiştir. Çalışmada inovatif liderliğin ve yönetim yeteneğinin

hastane performansına etkisinde işe bağlılığın aracılık rolünün olup olmadığının tespiti için Bootstrap metodu kullanılarak elde edilen dolaylı etki düzeyleri tablo 7’de gösterilmiştir. Buna göre yönetim yeteneğinin hastane performansına başlangıçta $\beta=0,489$ olan doğrudan etkisinin işe bağlılık boyutu üzerinden $\beta=408$ ’e düştüğü görülmüş ve dolaylı etki düzeyinin $\beta=0,81$ ve %95 güven aralığının (LLCI=0,027-ULCI=0,154) sıfır (0) değeri içermediğinden, bu pozitif etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca inovatif liderliğin hastane performansına başlangıçta $\beta=0,157$ olan doğrudan etkisinin işe bağlılık boyutu üzerinden $\beta=104$ ’e düştüğü görülmüş ve bu dolaylı etkinin pozitif ($\beta=0,53$) istatistiksel olarak anlamlı (LLCI=0,010-ULCI=0,105) olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgulara göre ‘H6. *Inovatif liderlik ve yönetim yeteneğinin hastane performansına etkisinde işe bağlılığın kısmi aracılık rolü vardır.*’ hipotezi desteklenmiştir.

4. Tartışma

İnovatif liderliğin, yönetim yeteneğinin ve işe bağlılığın hastane performansına etkisi ile inovatif liderlik ve yönetim yeteneğinin hastane performansına etkisinde işe bağlılığın aracılık rolünün olup olmadığının belirlemesi amacıyla sağlık hizmetleri sektöründe yapılan bu çalışmada, elde edilen verilerle oluşturulan yapısal eşit modeli yardımıyla şu sonuçlara ulaşılmıştır.

Çalışmada inovatif liderliğin hastane performansını pozitif olarak etkilediği tespit edilmiştir. Sağlık hizmetleri sektöründe yapılan bir çalışmada inovatif liderliğin sağlık hizmetleri tedarik zinciri performansını olumlu olarak etkilediği ileri sürülmüştür (Güvener & Aytekin, 2022:1267). Girişimci inovatif liderliğin ve öğrenme yöneliminin kuruluşun örgütsel performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (Sawaeen & Ali, 2020:369). Benzer şekilde örgütlerde başarı ve değişim için yenilikçi yaklaşım yetkinliğine sahip bir liderin, etkili olabileceği ileri sürülmüştür (Abbas & Asghar, 2010:53). Yüksek teknoloji endüstrisinde yapılan bir çalışma, bilgi yönetiminin inovasyon yeteneği ile güçlü bir bağı olduğunu ayrıca örgüt kültürü ile bilgi yönetimi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin var olduğunu ileri sürmüştür (Lam vd., 2021:1). Sağlık hizmetleri sektöründe yapılan bir başka araştırmada hem otantik liderliğin hem de yönetim yeteneğinin hastane performansı üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Aboramadan vd., 2021:1353). Görüldüğü üzere araştırmada elde edilen bu bulgu literatürle uyumludur. Sağlık hizmetleri sektöründe görev yapan inovatif liderler, sağlık kuruluşunun verimliliğini, etkililiğini ve hasta bakım kalitesini geliştirebilir böylelikle hastane performansını olumlu düzeyde artırabilirler.

Bu çalışmada yönetim yeteneğinin hastane performansını pozitif olarak etkilediği görülmüştür. Literatürde yönetim yeteneğinin güçlü organizasyon yapısının desteği ile başarıya ulaşabileceği ve yetenek yönetimi stratejilerini etkili bir şekilde uygulayanların, çalışanların katılımını da dâhil ederek örgüt performansını geliştirebileceği ileri sürülmüştür (Hongal & Kinange, 2020:64). Aboramadan vd. (2021:1353) sağlık hizmetleri sektöründe yapmış oldukları çalışmada yönetim yeteneğinin hastane performansı üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Bir başka çalışma, organizasyonlarda operasyonel esnekliğin hastane performansı, yönetim yeteneği ve çalışan bağlılığı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ileri sürmüştür (Alolayyan & Alyahya, 2023:1). Hastane yönetiminin yönetsel yetenekleri; öncelikle nitelikli personelin seçilmesine, uygun işe yerleştirilmesine, tecrübesinin ve yetkinliğinin artırılmasına ve kurumda kalıcılığının sağlan-

masına yardımcı olabilir, böylelikle hastanede verilen hasta bakım kalitesinin artmasına, mutlu hastalara ve nihai olarak hastane performansının gelişimine katkı sağlayabilir.

Bu çalışmada işe bağlılığın hastane performansını pozitif ve anlamlı düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu literatürle uyumludur (Wee & Lai, 2022:345; Schaufeli & Bakker, 2010:21; Hopstaken vd., 2015:317; Yandi & Havidz, 2022:547; Tarmizi & Anggian, 2022:64; Mahiro vd., 2014:346). İşe bağlılığın; doğru yöneticilere, doğru rollerde çalışanlara ve doğru insanlara sahip olunduğunda gerçekleştiği (Buckingham & Coffman, 1999:89) ayrıca işe bağlılığın çalışanların işlerine daha fazla emek vermelerini sağlayabileceği (Hopstaken vd., 2015:317; Kahn, 1990:699) ileri sürülmüştür. Bununla birlikte işine bağlı çalışanların kendilerini enerjik ve coşkulu hissetmelerinin işe olumlu yansıtacağı (Schaufeli & Bakker, 2010:21), yine işe bağlılığın verilen sağlık hizmetinin kalitesini arttıracacağı (Wee & Lai, 2022:345; Mahiro vd., 2014:346) iddia edilmiştir. Hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada işe bağlılığın hasta bakım kalitesi ve iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Çalışmada ayrıca işe bağlılık ile işten ayrılma niyeti etkileşiminde iş tatmininin aracılık rolünün olduğu tespit edilmiş bundan ötürü yöneticilerin hemşirelerin iş tatmin düzeylerinin artırılmasına odaklanması gerektiği tavsiye edilmiştir (Slåtten vd., 2022:11). Bu çalışmada elde edilen bulguya göre; işe bağlılığın sağlık çalışanlarının vermiş olduğu hasta bakım kalitesini arttırabileceği, hasta memnuniyetine olumlu etki edebileceği ve nihayetinde hastanenin performansını geliştirebileceği görülmüştür.

Araştırmada inovatif liderliğin ve yönetim yeteneğinin hastane performansına etkisinde işe bağlılığın kısmi aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Yönetim yeteneğinin, hastane performansı üzerinde dolaylı olarak önemli etkileri olduğu ileri sürülmüştür. Yönetim yeteneği ve çalışan bağlılığı boyutları, organizasyonun operasyonel esnekliği ile hastane performansı arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü taşımaktadır. Bir başka aracılık rolü ise yönetim yeteneği ile hastane performansı arasında çalışan bağlılığının kısmi aracılık etkisidir (Alolayyan & Alyahya, 2023:1). Sağlık hizmetleri sektöründe yapılan bir çalışmada; yönetim yeteneğinin hastane performansı üzerinde pozitif etkisi olmasına rağmen bu etkinin anlamlı olmadığı görülmüştür. Bununla birlikte işe adanmışlığın, yönetim yeteneği ile hastane performansı arasında tam aracılık etkisi tespit edilmiş ayrıca otantik liderlik ile hastane performansı arasında kısmi aracılığın varlığı görülmüştür (Aboramadan vd., 2021:1353). Bu çalışmada elde edilen bu bulguya göre inovatif liderlik ve hastanenin yönetim yeteneğinde meydana gelecek bir birimlik gelişim, çalışanların işe bağlılıklarının da sürece dâhil edilmesi ile daha da gelişerek hastane performansını artırabilir.

5. Sonuç ve Öneriler

Çalışmanın tüm aşamalarında araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur. Bu araştırma vasıtasıyla inovatif liderlik ile yönetim yeteneğinin işe bağlılığa ve hastane performansına pozitif etkisinin olduğu ayrıca işe bağlılığın hastane performansını geliştirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada ulaşılan bir başka sonuç ise inovatif liderlik ve yönetim yeteneğinin hastane performansına etkisinde işe bağlılığın kısmi aracılık rolünün olduğudur. Sağlık hizmetleri sektöründe hizmet veren sağlık kuruluşlarının performansının geliştirilmesinde, inovatif liderlik, yönetim yeteneğinin ve işe bağlılığın artırılmasının, çalışanların işlerine bağlılığı ve kurum aidiyetini geliştirebileceği bununda hastaya verilen bakımın kalitesini artırabileceği düşünülmektedir. Bu araştırmaya göre inovatif liderlik ve hastane yönetim yeteneğinin hastane performansına doğ-

rudan etkisinin yanında işe bağlılık aracılığıyla da performansı geliştirebileceğidir. Bir başka ifade ile inovatif liderlik ve yönetim yeteneğindeki her bir birimlik gelişim işe bağlılığı da artırarak hastane performansını geliştirebilir.

Hasta sağlığı ve dolayısıyla verilen sağlık bakım kalitesinin artırılması ile hastane performansının artırılmasına yönelik yapılan bu çalışmada elde edilen bu sonuçlara göre karar vericilere, sağlık yöneticilerine, sağlık profesyonellerine ve araştırmacılara bazı önerilerde bulunulabilir. Bu çalışma; inovatif liderlik, yönetim yeteneği ve işe bağlılığın hastane performansını artırabileceğini ileri sürmektedir. Bundan ötürü karar vericiler ve sağlık yöneticileri; organizasyonda inovatif liderlik ve yönetim yeteneklerinin geliştirilmesine azami gayret ve özen göstermelidirler. Çalışanların işe bağlılık düzeylerinin mutlak suretle artırılması için sağlık çalışanlarının başta ücret ve sosyal haklarının iyileştirilmesi gerekmektedir. Çalışanlara kurumda uzmanlaşma, yükselme ve terfi imkânlarının tam ve eşit koşullarda, hakkaniyetle uygulanması gerektiği düşünülmektedir. Gaziantep'te görev yapan sağlık çalışanlarının katılımıyla yapılan bu çalışmanın, sağlık profesyonelleri ve araştırmacılar tarafından daha da geliştirilerek (araştırmaya başka değişkenler eklenmesi, örneğin örgütsel bağlılık, kolektif etkinlik, ekiplerdeki rekabet düzeyleri vb.) ulusal düzeyde uygulama yapılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Son olarak; hem hastalık türleri ve tedavi protokollerindeki değişim hem de bilim ve teknolojiadaki baş döndürücü gelişmeler, sağlık hizmetlerinde teşhis, tedavi ve rehabilitasyon hizmetlerinde başarı oranını etkilemekte ve aynı oranda sağlık profesyonellerinin, sunulan hizmetin başarı, kalite ve devamlılığına da olumlu veya olumsuz etki etmektedir. Bundan dolayı özellikle de sağlık sektöründe inovatif liderlik, yönetim yeteneği ve işe bağlılık gibi boyutlar sunulan hizmetin başarı ve devamlılığında öneme sahiptir.

Katkı Oranı Beyanı

Araştırma tek yazarlı olup çalışmanın tüm aşamaları yazar tarafından tasarlanmış ve hazırlanmıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazarın ve araştırmanın herhangi bir kurum ya da kişi ile çıkar çatışması olmadığını beyan edirim.

Kaynakça

- Abbas, W. & Asgar, I. (2010). The role of leadership in organisational change: Relating the successful organisational change to visionary and innovative leadership (Masters Thesis). University of Gavle.
- Aboramadan, M., Alolayyan, M. N., Türkmenoglu, M. A., Cicek, B. & Farao, C. (2021). Linking authentic leadership and management capability to public hospital performance: The role of work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(5), 1350-1370.
- Alavi, S., Wahab, A. D., Norhamidi, M. & Shirani, B. A. (2014). Organic structure and organisational learning as the main antecedents of workforce agility. *International Journal of Production Research*, 52(21), 6274.

- Alolayyan, M. N. & Alyahya, M. S. (2023). Operational flexibility impact on hospital performance through the roles of employee engagement and management capability. *BMC Health Services Research*, 23(1), 1.
- Akyürek, M. İ. (2020). İnovasyon ve liderlik. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(1), 16.
- Anderson, N., Potocnik, K. & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review and prospective commentary. *Journal of Management*, 40, 1298.
- Buckingham, M. & Coffman, C. (1999), *First break all the rules*. New York: Simon and Schuster.
- Caballer-Tarazona, M., Moya-Clemente, I., Vivas-Consuelo, D. & Barrachina-Martínez, I. (2010). A model to measure the efficiency of hospital performance. *Mathematical and Computer Modelling*, 52(7-8), 1095-1102.
- Crawford, E. R., Lepine, J. A. & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 845.
- Cole, M. S., Walter, F., Bedeian, A. G. & O'Boyle, E. H. (2012). Job burnout and employee engagement: A meta-analytic examination of construct proliferation. *Journal of Management*, 38(5), 1577.
- DeSarbo, W. S., Anthony Di Benedetto, C., Song, M. & Sinha, I. (2005). Revisiting the Miles and Snow strategic framework: Uncovering interrelationships between strategic types, capabilities, environmental uncertainty, and firm performance. *Strategic Management Journal*, 26(1), 47-74.
- Flood, A. B. (1997). Organizational performance managing efficiency and effectiveness. In S. M. Shortell, A.D. Kaluzny (Eds.), *Essentials of health care management*. London: Delmar Publishers.
- Griffith, J. R., Alexander, J. A. & Warden, G. L. (2002). Measuring comparative hospital performance. *Journal of Healthcare Management/American College of Healthcare Executives*, 47(1), 41-57.
- Gumbus, A., Belthouse, D. E. & Lyons, B. (2003). A three-year journey to organizational and financial health using the balanced scorecard: A case study at a Yale New Haven health system hospital. *Journal of Business and Economics Studies*, 9(2), 54-64.
- Güvener, H. & Aytekin, M. (2022). İnovatif liderliğin tedarik zinciri performansına etkisinde tedarik zinciri inovasyonunun aracılık rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(36), 1267-1286.
- Harsch, K. & Festing, M. (2020). Dynamic talent management capabilities and organizational agility—A qualitative exploration. *Human Resource Management*, 59(1), 46.
- Hongal, P. & Kinange, U. (2020). A study on talent management and its impact on organization performance-an empirical review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10, 64.
- Hopstaken, J. F., Van der Linden, D., Bakker, A. B. & Kompier, M.A.J. (2015). A multifaceted investigation of the link between mental fatigue and task disengagement. *Psychophysiology*, 52, 317.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 693-699.
- Kremer, H., Villamor, I. & Aguinis, H. (2019). Innovation leadership: Best-practice recommendations for promoting employee creativity, voice, and knowledge sharing. *Business Horizons*, 62(1), 66.
- Kotzé, M. & Nel, P. (2020). The influence of job resources on platinum mineworkers' work engagement and organisational commitment: An explorative study. *Extract. Industr*, 7, 146.

- Lam, L., Nguyen, P., Le, N. & Tran, K. (2021). The relation among organizational culture, knowledge management, and innovation capability: Its implication for open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 1.
- Lovaglio, P. G. (2011). Model building and estimation strategies for implementing the balanced scorecard in health sector. *Quality and Quantity*, 45(1), 199-212.
- Lovelace, K., Shapiro, D. & Weingart, L. (2001). Maximizing cross-functional new product teams' innovativeness and constraint adherence: A conflict communications perspective. *Academy Management Journal*, 44(4), 779-793.
- Lyria, R. K., Namusonge, G. S. & Karanja, K. (2017). The effect of talent attraction on organizational performance of firms listed in the Nairobi Securities Exchange. *Journal of Human Resource and Leadership*, 1(3), 18-30.
- Mahiro, S., Takashi, N. & Satoko, N. (2014). Work engagement and attitudes toward caring for dying patients and families among home-visiting nurses in Japan. *International Journal of Palliative Nursing*, 20(7), 346.
- Maslach, C. & Leiter M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace. toward a general model. *Human Research Management Review*, 11, 301.
- Meyer, S. M. & Collier, D. A. (2001). An empirical test of the causal relationships in the Baldrige health care pilot criteria. *Journal of Operations Management*, 19(4), 403-426.
- Mikkelsen, A. & Olsen, E. (2018). The influence of change-oriented leadership on work performance and job satisfaction in hospitals—the mediating roles of learning demands and job involvement. *Leadership in Health Services*, 32(1), 37.
- Mishra, P. & Datta, B. (2011) Perpetual asset management of customer-based brand equity—the pan evaluator. *Current Research Journal of Social Science*, 3(1), 40.
- Özdamar, K. (2002). *Paket programlarla istatistiksel veri analizi-1*. 4.Baskı. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Perry-Smith, J. E. & Mannucci, P. V. (2017). From creativity to innovation: The social network drivers of the four phases of the idea journey. *Academy of Management Review*, 42, 55.
- Peters, P., Poutsma, E., Van der Heijden, B. I., Bakker, A. B. & Bruijn, T. D. (2014). Enjoying new ways to work: An HRM-process approach to study flow. *Human Resource Management*, 53(2), 281.
- Saluvan, M. & Kaya, S. (2010). Hastanelerde performans ölçümü. *Verimlilik Dergisi*, (4),0-1. <https://dergipark.org.tr/en/pub/verimlilik/issue/30542/330509>
- Sawaeen, F. & Ali, K. (2020). The impact of entrepreneurial leadership and learning orientation on organizational performance of SMEs: The mediating role of innovation capacity. *Management Science Letters*, 10(2), 369.
- Sağlık Bakanlığı (SB) (2020). Sağlık Bakanlığı 2020 yılı sağlık personelinin sektörlere ve unvanlara göre dağılımı. Erişim Tarihi: 02.02.2023, <https://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/43399,siy2020-tur-26052022pdf.pdf?0>.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 12, 21.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement of with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Scullion, H., Collings, D. G. & Caligiuri, P. (2010). Global talent management. *Journal of World Business*, 45(2), 105.

- Slåtten, T., Lien, G. & Mutonyi, B. R. (2022). Precursors and outcomes of work engagement among nursing professionals—a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 22(1), 11.
- Shaw, C. (2003). How can hospital performance be measured and monitored?. World Health Organization. Regional Office for Europe.
- Sherehiy, B. & Karwowski, W. (2014). The relationship between work organization and workforce agility in small manufacturing enterprises. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 44(3), 466.
- Srimulyani, V. A. & Hermanto, Y. B. (2022). Organizational culture as a mediator of credible leadership influence on work engagement: Empirical studies in private hospitals in East Java, Indonesia. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1), 8.
- Stahl, G., Björkman, I., Fardale, E., Morris, S., Paauwe, J., Stiles, P. & Wright, P. (2007). *Global talent management: How leading multinationals build and sustain their talent pipeline*. 24. Fontainebleau, France: INSEAD.
- Tarmizi, A. & Anggian, S. (2022). Organizational commitment, employee engagement, and employee performance: A literature review. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 4(1), 64.
- Tan, H. (2022). Summary of the research on teachers work engagement in China. *International Journal of Education and Humanities*, 2(2), 70.
- Teece, D. J., Pisano, G. & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 510.
- Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1340.
- Tengilimoğlu, D. & Toygar, Ş. A. (2013). Hastane performansının ölçümünde PATH yöntemi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(1), 50-78.
- Van de Ven, A. & Chu, Y. (1989). A psychometric assessment of the Minnesota innovation survey. In: A. H. Van de Ven, H. L. Angle, M. S. Poole, (Eds.), *Research on the management of innovation*. New York: Harper & Row.
- Walker, K. B. & Dunn, L. M. (2006). Improving hospital performance and productivity with the balanced scorecard. *Academy of Healthcare Management Journal*, 2(1), 85-110.
- Wee, K. Z. & Lai, A. Y. (2022). Work engagement and patient quality of care: A meta-analysis and systematic review. *Medical Care Research and Review*, 79(3), 345.
- Weintraub, P. & McKee, M. (2019). Leadership for innovation in healthcare: An exploration. *International Journal of Health Policy and Management*, 8(3), 139.
- Wu, F., Yeniurt, S., Kim, D. & Cavusgil, S. T. (2006). The impact of information technology on supply chain capabilities and firm performance: A resource-based view. *Industrial Marketing Management*, 35(4), 494.
- Yandi, A. & Havidz, H. B. H. (2022). Employee performance model: Work engagement through job satisfaction and organizational commitment (A study of human resource management literature study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 547.
- Zahari, N. & Kaliannan, M. (2022). Antecedents of work engagement in the public sector: A systematic literature review. *Review of Public Personnel Administration*, 0(0), 2.