

ÖRGÜTSEL DEĞİŞİME AÇIKLIĞIN YENİLİKÇİ REKABET YAKLAŞIMINA ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİN ARACI ROLÜ

Vildan BAYRAM*

Öz

Teknoloji ve bilişim sistemlerindeki değişim/dönüşüm her sektörde olduğu gibi sağlık ve sosyal hizmetler sektöründe de değişime neden olmuştur. Yönetimde ve iş yapma şekillerinde ortaya çıkan dönüşüm, işletmelerin etkinlik ve verimliliğini etkilemektedir. Çalışmada, örgütsel değişime açıklığın yenilikçi rekabet yaklaşımına olan etkisinde örgütsel sürdürülebilirliğin bu ilişkiadaki aracı rolü incelenmiştir. Çalışmada kolayda örneklem yöntemi kullanılarak 413 sağlık ve sosyal hizmetler çalışanına ulaşılmıştır. Elde edilen verilerin analizleri SPSS 21.0 programı ile yapılmıştır. Yapılan normallik analizine göre ölçek puanlarının normal dağılım gösterdiği belirlenmiş, ölçek puanları arasındaki ilişki, Pearson korelasyon testi ile analiz edilmiştir. Aracılık Process analiz yöntemi ile incelenmiş, Bootstrap tekniğinden yararlanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre örgütsel değişime açıklığın, yenilikçi rekabet yaklaşımına etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel sürdürülebilirlik ve alt boyutlarının, örgütsel değişime açıklık ile yenilikçi rekabet yaklaşımı arasında aracı bir rol oynadığı görülmüştür. Bu bağlamda örgüt yöneticilerinin, değişim sürecinde çalışanların motivasyonunu ve katılımını artırdıkları takdirde, yenilikçi rekabet avantajı elde edebilecekleri ve örgütün sürdürülebilirliğine katkı sağlayacakları söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Değişime Açıklık, Yenilikçi Rekabet Yaklaşımı, Örgütsel Sürdürülebilirlik, Aracı Rol.

MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL SUSTAINABILITY IN THE EFFECT OF OPENNESS TO ORGANIZATIONAL CHANGE ON INNOVATIVE COMPETITIVE APPROACH

Abstract

Change/transformation in technology and information systems has caused change in the health and social services sector, as in every sector. The transformation in management and ways of doing business affects the effectiveness and efficiency of businesses. In the study, the mediating role of organizational sustainability in the effect of openness to organizational change on the innovative competitive approach was examined. In the study, 413 health and social services employees were reached

* Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi ABMYO İşletme Yönetimi Programı, İAÜ Çevre ve İnsan Sağlığı Uygulama ve Araştırmaları Merkezi (ÇEVSAAM) Müdürü, vildanbayram@aydin.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-7526-6485>

by using the convenience sampling method. The analysis of the data obtained was made with the SPSS 21.0 program. According to the normality analysis, it was determined that the scale scores showed a normal distribution, and the relationship between the scale scores was analyzed with the Pearson correlation test. Mediation was examined with the Process analysis method and Bootstrap technique was used. According to the analysis results, it was determined that openness to organizational change had an effect on the innovative competitive approach. In addition, it was observed that organizational sustainability and its sub-dimensions play a mediating role between openness to organizational change and innovative competition approach. In this context, it can be said that if organizational managers increase the motivation and participation of employees in the change process, they will gain innovative competitive advantage and contribute to the sustainability of the organization.

Keywords: *Openness to Organizational Change, Innovative Competitive Approach, Organizational Sustainability, Intermediary Role.*

Giriş

Günümüzde hızla değişen iş dünyasında, örgütler rekabet avantajını sürdürmek ve büyümek amacıyla sürekli yenilikleri takip etmek zorundadırlar. Özellikle teknolojik ilerlemeler, küreselleşme ve değişen tüketici talepleri gibi faktörler, örgütleri hızlı ve sürekli bir değişime zorlamaktadır. Bu bağlamda, örgütsel değişim, organizasyonların başarılı olabilmesi için bir gereklilik haline gelmiştir. Örgütsel değişim, mevcut durumu iyileştirmek, verimliliği artırmak, rekabetçi üstünlüğü sağlamak ve örgütlerin dönüşümünü desteklemek amacıyla yapılan planlı ve stratejik bir süreçtir. Ancak, bu değişim süreci, çalışanlar ve örgütün diğer paydaşları için belirsizlik ve direnç kaynağı da olabilir. Bu nedenle, örgütsel değişim sürecinin başarısının, çalışanların bu değişime açıklık seviyesine bağlı olduğu söylenebilir.

Örgütsel değişime açıklık, çalışanların yeni fikir ve perspektiflere açık olması, değişime uyum sağlaması ve değişikliklere karşı esneklik göstermesi şeklinde ifade edilebilir. Yenilikçi rekabet yaklaşımı ise örgütün yeni fikirler üretebilme, mevcut süreçleri ve uygulamaları geliştirme ve rekabet avantajı elde etme yeteneğini içermektedir. Dolayısıyla, açıklık düzeyi, yenilikçilik potansiyeli üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Bu noktada, örgütsel sürdürülebilirlik kavramı önem kazanmaktadır. Örgütsel sürdürülebilirlik, organizasyonun uzun vadeli başarı için çevresel, ekonomik ve sosyal boyutlarda sürdürülebilirlik ilkesini benimsemesi anlamına gelmektedir. Bir organizasyonun sürdürülebilir olması, değişime uyum sağlama yeteneği ve yenilikçilik potansiyeli üzerinde olumlu bir etki göstermektedir. Örgütlerdeki açıklık düzeyi, değişim süreçlerinin kabul edilmesi, anlaşılması ve benimsenmesi açısından kritik bir faktördür. Açık bir iletişim ve bilgi paylaşımı kültürü, çalışanların yeni fikirleri keşfetmelerine ve yenilikçi çözümler üretmelerine olanak sağlamaktadır.

Araştırmada örgütsel sürdürülebilirliğin, yenilikçi rekabet yaklaşımına etkisini ve bu etkide örgütsel sürdürülebilirliğin aracı rolünü tespit etmek amaçlanmıştır. Örgütlerin sürdürülebilirlik hedeflerini benimsemeleri, yenilikçilik ve rekabet avantajı elde etmeleri açısından önem taşımaktadır. Sürdürülebilirlik, örgütlerin değişim süreçlerini yönetmelerinde bir kılavuz işlevi görebilir ve çalışanların değişime daha olumlu bir şekilde yaklaşmalarına yardımcı olabilir. Bununla birlikte, sürdürülebilirlik odaklı bir yaklaşım, bu süreçleri destekleyebilir ve örgütlerin uzun vadeli başarılarını sağlamalarına yardımcı olabilir.

Bu bağlamda araştırma için belirlenen sağlık sektörünün, sürdürülebilirliği ve teknolojinin hızla gelişmesiyle birlikte değişime açıklık seviyesi, toplum sağlığını temelden etkileyecek bir unsurdur. Toplum sağlığı, hastanelerde kullanılan teknolojilerin ve yeni yöntemlerin benimsenmesi, kronik hastalıkların çaresinin bulunması ve yeni araştırmalarla aşı ve ilaçların geliştirilmesi sayesinde korunacaktır. Sağlık ve sosyal hizmetler çalışanları, sektördeki güncel gelişmeleri takip etme ve çalıştıkları kuruma bu yenilikleri getirme konusunda başarılı oldukları takdirde rekabet üstünlüğü elde edeceklerdir. Her geçen gün yeni bir hastalığın çaresinin bulunmaya başlandığı günümüz koşullarında, bu gelişmeleri takip etmek ve yeni yöntemlerle/ilaçlarla tedavi olanaklarını öğrenmek gerekmektedir. Bu çalışma ile yenilikleri takip etmenin hayati önemini olduğu sağlık sektörü konu alınarak, “değişime açıklık, yenilikçi rekabet yaklaşımı ve örgütsel sürdürülebilirlik” gibi sektörü etkileyecek kavramlara dikkat çekmek amaçlanmıştır.

Araştırmada öncelikle değişime açıklık, yenilikçi rekabet yaklaşımı ve örgütsel sürdürülebilirlik kavramları, literatürden yararlanılarak açıklanmış ve aralarındaki teorik ilişki ortaya konmuştur. Daha sonra demografik maddelerden ve bu kavramlara ait ölçeklerden oluşturulan bir anket formu yardımıyla veriler toplanmıştır. Verilerin analiz edilmiş, sonuçları değerlendirilmiş, örgütler, çalışanlar ve hızla değişen ekonomik yaşam için önerilerde bulunulmuştur.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırma konusu olan temel kavramlar ele alınmaktadır. Bu kavramlar, örgütsel değişime açıklık, yenilikçi rekabet yaklaşımı ve örgütsel sürdürülebilirliktir.

1.1. Örgütsel Değişime Açıklık ve Etki Eden Faktörler

Örgütsel değişim, işletme fonksiyonlarında, faaliyetlerinde ve yönetiminde gelişen değişimi ifade etmektedir. Örgütsel değişimin hayata geçirilmesi, çalışanların ve yöneticilerin açık görüşlü olmalarına ve değişim bakış açısına sahip olmalarına bağlıdır. Değişime açıklık, çalışanların ve yöneticilerin yeni fikirleri, yöntemleri ve süreçleri kabul etmeye ve

benimsemeye istekli olmalarını ifade eder. Değişime açık bireyler, mevcut durumu sorgulayabilir, yeni fikirleri değerlendirebilir ve değişimin gerekliliklerine uyum sağlayabilirler. Değişime açık olmayan çalışanların veya yöneticilerin bulunduğu bir örgütün değişmesi çok zordur. Örgütsel değişimin yaşanabilmesi için çalışanların örgütteki değişimi benimsemesi, kabul etmesi ve desteklemesi gereklidir (Augustsson vd., 2017). Örgütsel değişim, örgütü geliştirmek için sistem, yapı, kültür, strateji ve teknoloji gibi unsurlar üzerinde gerçekleştirilen, örgütsel amaçlara yönelik çabalar (Choi, 2011). Çalışanların inançları, tutumları ve davranışları, değişim yönetimi sürecini ve sonuçlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Değişime açıklık kavramı, bireylerin değişimi karşılama ve kabul etme istekliliği olarak tanımlanabilir (Wanberg ve Banas, 2000). Yaratıcı, meraklı ve duyarlı bireyler değişime açık olma eğilimindedir. Örgütsel değişime açıklık bir örgütün, değişimlere karşı duyarlı, esnek olmasını ve değişime uyum sağlama yeteneğini ifade etmektedir. Açıklık, çalışanların ve yöneticilerin değişim ihtiyacını anlaması, kabul etmesi ve değişime uyum sağlamak için istekli olması anlamına gelir (Augustsson vd., 2017). Değişim örgüt yöneticilerinin vizyonuna ve bakış açılarına bağlıdır. Değişimi gerçekleştirecek olan yöneticinin önce kendisinin bu değişimi istemesi ve bu hedef doğrultusunda çaba harcaması gerekmektedir. Yöneticilerin, vizyon oluşturma, fırsatlar sağlama, çalışanların yaratıcılıklarını geliştirme, değişime olan güvenlerini artırma gibi politikalar geliştirmeleri örgütsel değişime yarar sağlayacaktır (Yue vd., 2019). Örgütler şeffaf, paylaşımcı ve güvenilir bir yol izleyerek çalışanların değişime açıklığını artırabilir. Çalışanların değişimi anlamaları örgütün açık ve esnek bir örgüt kültürüne sahip olmalarına bağlıdır. Açık bir örgüt kültürü, çalışanları değişimle ilgili bilgilendirir, değişimin gerekliliğini ve potansiyel faydalarını paylaşır, çalışanların değişime katkıda bulunmasını teşvik eder. Ayrıca, değişim sürecinde çalışanların endişelerini ve dirençlerini anlamaya ve yönetmeye önem verir (Çalışkan, 2022, ss. 192-193). Özetle, örgütsel değişime açıklık, bir organizasyonun değişime hazır olma ve değişimi başarılı bir şekilde uygulama yeteneğini ifade eder. Bu açıklık, organizasyonun rekabet gücünü artırabilir ve sürdürülebilir başarı için önemli bir faktör olabilir.

1.2. Yenilikçi Rekabet Yaklaşımı ve Örgütler İçin Gerekliliği

İnovasyon ürünlerde, üretim süreçlerinde, pazarlama yöntemlerinde veya yönetsel faaliyetlerde yapılan ve ticari olarak bir değer taşıyan yenilikler veya önemli iyileştirmeler olarak tanımlanmaktadır. İnovasyon 4 grupta sınıflandırılmaktadır. Bunlar ürün/hizmet inovasyonu, süreç inovasyonu, pazarlama inovasyonu ve örgütsel inovasyondur. Ürün/hizmet inovasyonu, yeni bir ürün, yeni özellikler eklenen bir ürün veya kullanım amacı genişletilmiş ve iyileştirilmiş ürün/hizmettir. Süreç inovasyonu, üretim ve yönetim faaliyetlerinde üretim/yönetim sürecinde yeni ve yararlı yöntemlerin kullanılarak süreçlerin yenilenmesidir. Pazarlama inovasyonu, ürün, dağıtım,

fiyat ve tutundurmadan oluşan pazarlama karmasında yeni bir pazarlama yönteminin uygulanmasıdır. Örgütsel inovasyon ise işletmelerin yönetim ve üretim maliyetlerini düşürmek, çalışanların memnuniyetini ve verimliliği artırmak, iç ve dış çevredeki bilgiye ulaşabilmek ve tedarik maliyetlerini düşürmek amacıyla kullanabilecekleri yeni bir örgütsel yöntem anlamına gelmektedir (Yiğit, 2015).

Porter'a göre rekabetçi avantajlar yaratmak ve değer zincirindeki faaliyetlerle daha yüksek müşteri değeri sunmak için yeni yöntemlerin tasarlanması ve geliştirmesi gerekmektedir. Örgütlerin rekabetçi üstünlük sağlamasının temelinde yenilik yapmak ve değişim yaratmak yatmaktadır. Değişim yapmak örgütler için maliyet, kalite, hız, hizmet ve rekabet üstünlüğü sağlamaktadır. Bu amaçla örgütlerin rekabet stratejileri geliştirmeleri gerekmektedir (Porter, 1985; Akgemci vd., 2005). Rekabet stratejileri, işletmenin rekabette bulunduğu yeri belirlemek, rakiplerine göre üstün bir konum sağlamak ve rekabet şartlarını belirlemek için oluşturulan stratejilerdir. Porter, işletmelerin rekabetini etkileyen beş güç olduğunu ifade etmiştir. Bu güçler, mevcut rakipler arasındaki rekabet, ikame mal ve hizmetlerin yarattığı tehdit, potansiyel rakiplerin yarattığı tehdit, müşterilerin pazarlık gücü ve tedarikçilerin pazarlık gücüdür (Porter, 1990; Doğan, 2017). Örgütlerin, rekabet üstünlüğü sağlamaları, ortalamanın üzerinde kar elde etmeleri, stratejik hedeflerine ulaşabilmeleri ve yaşamlarını sürdürebilmeleri için uygulayabilecekleri rekabet stratejileri üç şekilde sınıflandırılmıştır. Bunlar, maliyet liderliği stratejisi, farklılaştırma stratejisi ve odaklanma stratejisi şeklindedir. Ayrıca örgütler tarafından rekabet stratejilerinin bir arada kullanıldığı birleşik rekabet stratejileri de uygulamaya konulmaktadır (Porter, 1980; Ülgen ve Mirze, 2018, ss. 241-251). Rekabet stratejileri oluşturmak için yenilikçi rekabet bakış açısına sahip olmak gerekmektedir.

Yenilikçi rekabet yaklaşımı, örgütlerin rekabet avantajını sürdürmek veya geliştirmek için inovatif yaklaşıma sahip olmasıdır. Yenilikçi rekabet yaklaşımı, aslında örgütsel strateji olarak belirlenmesi gereken bir yaklaşımdır. Bu stratejinin içinde yeni ürünler/hizmetler, süreçler ve iş modelleri gibi yenilikler bulunmaktadır. Örgütler, rekabet ve değişimin hızlı geliştiği günümüz belirsiz ekonomik ortamında, yeni stratejik yaklaşımlar oluşturmalıdırlar (Keskin, 2006). Rekabette başarı ve üstünlük sağlayamayan işletmeler, piyasada aktif rol oynayamazlar, rakipleri ile yarışamazlar. İşletmelerin yenilikçi rekabet yaklaşımına sahip olabilmeleri için esnek, öğrenen ve değişebilen bir örgütsel bakış açısını hayata geçirmeleri gerekmektedir (Yorgancılar, 2011). Yenilikçi rekabet yaklaşımının, süreç yönetimi, işletme inovasyonu, dış kaynak kullanımı, pazarlama ve yönetim stratejisi olmak üzere beş boyutu bulunmaktadır (Kılıç ve Oral, 2018). Yenilikçi stratejiler belirlerken bu boyutların her birinde yenilik yapılabilir. İşletmelerin rekabet ortamında yenilikçilik ve yaratıcılık odaklı stratejiler benimsemeleri önemlidir. Yenilikçi rekabet yaklaşımı, mevcut pazarı takip etmek, gelecekteki pazar ihtiyaçlarını öngörmek ve üretimi bu ihtiyaçlara göre

şekillendirmek gibi temel faaliyetleri içermektedir. Aynı zamanda işletmenin üretim ve değer zincirinde, dijital teknolojileri kullanması hedeflenmektedir (Saatçioğlu vd., 2018).

1.3. Örgütsel Sürdürülebilirlik ve Dayandığı Temel Faktörler

Sürdürülebilirlik, çevresel, ekonomik ve sosyal sürdürülebilirlik çerçevesinde, evrensel ilkelere dayanan bir kavramdır. Örgütsel sürdürülebilirlik, aslında örgütün ve paydaşlarının yaşamını devam ettirmesidir (Cagnin vd., 2005). Örgütsel sürdürülebilirlik, örgütün, ortaklarının, çalışanlarının ve müşterilerinin bütünsel bir biçimde kalkınma sürecini ifade etmektedir (Turhan vd., 2018). Örgütlerin sadece kâr elde etmesi değil aynı zamanda çevreyi koruması, doğal kaynakları dikkatli kullanması, insan haklarına uygun faaliyet göstermesi ve yolsuzlukla mücadele etmesi, örgütsel sürdürülebilirliği sağlayacaktır (Wals ve Schwarzin, 2012). Örgütsel sürdürülebilirlik, bir örgütün üretim sürecinde uyguladığı faaliyetlerle doğal, çevresel ve sosyal yaşamın sürdürülebilirliğini sağlayarak, stratejik hedeflerine ulaşabilmesidir (Cagnin, vd., 2005).

Örgütsel sürdürülebilirlik, yönetsel sürdürülebilirlik, ekonomik sürdürülebilirlik, kültürel sürdürülebilirlik, sosyal sürdürülebilirlik ve çevresel sürdürülebilirlik boyutlarını içeren bileşenlere sahiptir. *Ekonomik sürdürülebilirlik*, örgütün ekonomik olarak sürdürülebilir olması, finansal kaynaklarını etkin bir şekilde kullanması, karlılığını koruması ve gelecekteki büyüme için kaynaklarını yönetebilmesidir. İşletmeler böylece, gelir ve giderlerin dengesini sağlamak, maliyetleri düşürmek, yenilikçi çözümler bulmak ve rekabet avantajı elde etmek gibi yararlar sağlamaktadır. *Çevresel sürdürülebilirlik*, örgütün doğal kaynakları koruması, enerji ve su verimliliği, atık yönetimi, karbon ayak izini azaltma gibi çevresel etkileri azaltma yollarını araştırması ve uygulamasıdır. İşletmeler yenilenebilir enerji kullanımını tercih etme, döngüsel ekonomi temelinde geri dönüşüm ve geri kazanım faaliyetleri ile çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunmaktadır. *Sosyal sürdürülebilirlik*, örgütün çalışanların refahını koruması, etik değerlere bağlılığını sürdürmesi ve topluma pozitif katkı sağlaması şeklinde ifade edilebilir. Bunların yanı sıra çalışanların adil iş koşullarına sahip olmalarının sağlanması ve tedarik zincirinde sosyal sorumlulukların gözetilmesi sayesinde işletmeler sosyal sürdürülebilirliğe katkı sağlayacaktır. *Yönetsel sürdürülebilirlik*, bir organizasyonun yönetim süreçlerini ve uygulamalarını sürdürülebilirlik ilkeleri doğrultusunda yönlendirme ve geliştirme sürecidir. Bu amaçla örgüt faaliyetlerinde çevresel, sosyal ve ekonomik anlamda olumsuz etkileri en aza indirmek veya olumlu etkiler yaratmak için iyileştirme stratejileri geliştirilmektedir. *Kültürel sürdürülebilirlik*, kültürel faaliyetlerin desteklenmesini içerir. Kültürel etkinliklere destek vermek, yerel kültürün canlı kalmasını sağlamakta ve toplumun kültürel kimliğini güçlendirmektedir. Bu amaçla işletmeler, yerel sanatçıları ve kültürel kurumları destekleyebilir, müzelerin ve sanat galerilerinin kurulması veya etkinliklerin düzenlenmesi

gibi şekillerde gerçekleştirilebilir (Gültekin ve Argon, 2020). Örgütsel sürdürülebilirliğin sağlanması, örgüt itibarını güçlendirmekte, riskleri azaltmakta, maliyetleri düşürmekte, çalışan bağlılığını artırmakta ve gelecek nesiller için sürdürülebilir bir dünya yaratmaya katkıda bulunmaktadır.

1.4. Araştırma Hipotezlerinin Geliştirilmesi

Bu bölümde araştırma hipotezlerinin geliştirilmesi amacıyla değişkenler arası ilişkilere bakılmıştır. Örgütsel değişime açıklık ile yenilikçi rekabet yaklaşımı ilişkisi, örgütsel değişime açıklık ile örgütsel sürdürülebilirlik ilişkisi, örgütsel değişime açıklık ile örgütsel sürdürülebilirlik ilişkisi ve örgütsel sürdürülebilirliğin aracı rolü ele alınmıştır.

1.4.1. Örgütsel Değişime Açıklık ile Yenilikçi Rekabet Yaklaşımı İlişkisi

Örgütlerin yenilikçi rekabetçi avantajı elde etmek ve bu avantajı sürdürebilmek için sürekli olarak değişime açık olmaları gerekmektedir. Açıklık, örgüt içinde değişime karşı olumlu bir tutum sergilemek ve yeni fikirlere, teknolojilere, süreçlere vb. açık olmak anlamına gelmektedir (Alayoğlu, 2019). Yenilikçilik, örgütün ürün, hizmet veya süreçlerini geliştirebilme, verimliliği artırabilme ve rekabet avantajını elde edebilme yeteneğini içermektedir (İraz, 2005). Açık bir örgüt, çalışanların fikirlerini paylaşımlarını teşvik eder ve yenilikçilik yeteneklerini geliştirir. Böylece örgüt dış çevredeki değişikliklere hızlı bir şekilde uyum sağlar ve rekabet avantajı elde eder (Aslaner, 2010). Örgütsel değişim, sağlık kurumlarının yönetiminde ve iş süreçlerinde yeniden yapılandırma, teknoloji kullanımında yenilikler geliştirme, iletişim ve işbirliği yöntemlerinde değişim yapma gibi faaliyetleri içermektedir (Çınar ve Toker, 2018). Değişime açıklık, iletişimin etkinliğini artırmakta, daha fazla katılım sağlamakta, risk alabilme yeteneklerini geliştirmekte ve yenilikçi bir kültürün oluşmasına katkıda bulunmaktadır. Bu çerçevede şu hipotez geliştirilmiştir:

H1: Örgütsel değişime açıklığın yenilikçi rekabet yaklaşımı üzerinde etkisi vardır.

1.4.2. Örgütsel Değişime Açıklık ile Örgütsel Sürdürülebilirlik İlişkisi

Örgütsel değişim sürecinde, organizasyonların iç ve dış faktörlerinin dikkatle gözlemlenmesi örgütsel sürdürülebilirlik açısından önem taşımaktadır. Değişikliklere açık bir örgüt, dönüşüm sürecini daha etkin bir şekilde yöneterek sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşabilir. Örgüt, değişime kapalı bir yapıya sahip olduğunda, dış çevredeki faktörleri dikkate almaz ve gelişmeleri takip etmez (Kuşat, 2012). Bu durumda, örgüt sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmak için gereken dönüşümü gerçekleştirmez ve uzun vadede başarısız olabilir. Örgütsel sürdürülebilirlik, değişime açık olmak, organizasyonun yeniliklere uyum sağlaması ve dönüşüm sürecini yönetmesi için önemli bir faktördür (Tüyen, 2020). Değişim sürecinde çalışanların fikirlerine ve

önerilerine değer vermek, onları değişimin bir parçası yapmak ve motivasyonlarını artırmak sürdürülebilirlik için önemlidir (Çalışkan, 2022). Örgütsel değişim, sağlık kurumlarının uzun vadede rekabetçi ve başarılı olabilmesi için bir gerekliliktir (Ürek vd., 2019). Sağlık kurumlarında değişim genellikle yeni teknolojik gelişmeleri takip etmeyi, sağlık politikalarında değişiklikler yapmayı veya hastalara sunulan hizmetleri bu çerçevede düzenlemeyi içermektedir. Örgütsel değişime açık olan sağlık kurumları, değişimi başarılı bir şekilde gerçekleştirerek uzun vadede rekabet avantajını sürdürebilir. Bu da sağlık kurumlarının sürdürülebilirliği için kritik öneme sahiptir. Bu bağlamda şu hipotez geliştirilmiştir:

H2: Örgütsel değişime açıklığın örgütsel sürdürülebilirlik üzerinde etkisi vardır.

1.4.3. Örgütsel Sürdürülebilirlik ile Yenilikçi Rekabet Yaklaşımı İlişkisi

Örgütler, sürdürülebilirlik yaklaşımını benimseyerek çevresel ve toplumsal sorumluluklarına uyum sağlarken, rekabet avantajı elde etmek için de yenilikçi stratejiler geliştirmektedirler. Sürdürülebilirlik yaklaşımı örgüte değer yaratma sürecini geliştirme ve sürdürme yeteneği kazandırmaktadır (Yiğit ve Özyer, 2011). Örgütlerin çevresel ve toplumsal sorunlar karşısında yenilikçi çözümler üretmesi, yeniliklere uyum sağlaması ve örgütsel dönüşümü gerçekleştirmesi, yenilikçi rekabetin temelini oluşturmaktadır (Akıncı ve Akıncı, 2010). Yenilikçi rekabet yaklaşımı sürdürülebilir bir örgüt için gerekli olan yenilikçi stratejileri geliştirme sürecini desteklemektedir (Turan, 2022). Sağlık kurumlarında örgütsel sürdürülebilirliği sağlamak için, çevresel, ekonomik ve sosyal sürdürülebilirlik faktörlerini dikkate almak gerekmektedir. Sağlık kurumları elde ettikleri rekabet avantajını sürdürebilmek için yenilikçi yöntemler ve süreçler geliştirmeye odaklanmalıdır. Böylece sağlık hizmetlerinde kalitenin artması, maliyetlerin düşmesi ve topluma daha iyi bir hizmet sunulması mümkün hale gelecektir. Bu çerçevede şu hipotez geliştirilmiştir:

H3: Örgütsel sürdürülebilirliğin yenilikçi rekabet yaklaşımına etkisi vardır.

1.4.4. Örgütsel Sürdürülebilirliğin Aracı Rolü

Örgütlerin değişime açık bir yaklaşım benimseyerek yenilikçi rekabet avantajı elde etmesi, sürdürülebilirlik odaklı bir şekilde yapılmalıdır. Sağlık kurumları, sürekli olarak değişen teknolojik koşullara uyum sağlamak ve rekabet avantajı elde etmek için yenilikçi olmalıdır (Çalışkan, 2019). Bu durumda, sağlık kurumlarının sürdürülebilirliği, yenilikçilik ve rekabetçilik açısından önemli bir husustur. Örgütsel değişime açıklığın yenilikçi rekabet yaklaşımını üzerindeki etkisi, yenilikçi fikirlerin üretilmesi, bunların uygulanması ve sonuçların değerlendirilmesiyle ortaya çıkar. Bu süreçte örgütsel değişime açıklık, çalışanların yeni fikirlere ve değişime daha olumlu

bir şekilde yaklaşmasını sağlar (Tarhan ve Şar, 2021). Çalışanlar, değişimin getirdiği fırsatları fark edebilir, yeni fikirler geliştirebilir ve bu fikirleri uygulayabilirler. Sağlık kurumlarında, örgütsel değişime açıklık ve sürdürülebilirlik arasında bir denge olmalıdır. Yani hem yenilikçi fikirleri desteklemeli hem de bu fikirlerin sürdürülebilir bir şekilde uygulanması için gerekli kaynakları sağlamalıdır (Oğrak ve Karta, 2020). Bu bağlamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H4: Örgütsel değişime açıklığın yenilikçi rekabet yaklaşımı üzerindeki etkisinde örgütsel sürdürülebilirliğin aracı rolü vardır.

H4a: Örgütsel değişime açıklığın süreç yönetimi üzerindeki etkisinde örgütsel sürdürülebilirliğin aracı rolü vardır.

H4b: Örgütsel değişime açıklığın işletme inovasyonu üzerindeki etkisinde örgütsel sürdürülebilirliğin aracı rolü vardır.

H4c: Örgütsel değişime açıklığın dış kaynak kullanımı üzerindeki etkisinde örgütsel sürdürülebilirliğin aracı rolü vardır.

H4d: Örgütsel değişime açıklığın pazarlama üzerindeki etkisinde örgütsel sürdürülebilirliğin aracı rolü vardır.

H4e: Örgütsel değişime açıklığın yönetim stratejisi üzerindeki etkisinde örgütsel sürdürülebilirliğin aracı rolü vardır.

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacı, modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve yöntemi açıklanacaktır.

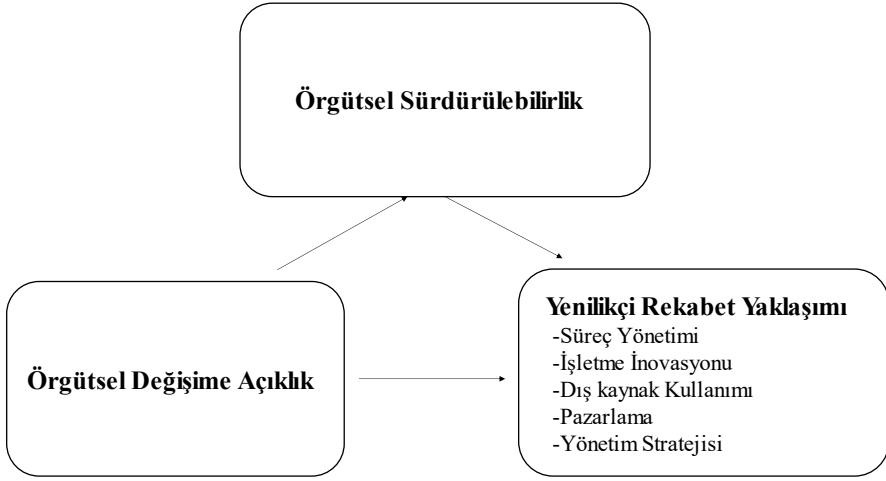
2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada amaç, Türkiye genelinde sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel değişime açıklığının yenilikçi rekabet yaklaşımlarına etkisinde örgütsel sürdürülebilirliğin aracı rolünü belirlemektir.

2.2. Araştırma Modeli

Türkiye genelinde sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel değişime açıklığının yenilikçi rekabet yaklaşımlarına etkisinde örgütsel sürdürülebilirliğin aracı rolüne ait araştırma modeli, aşağıda Çizelge 1'de gösterilmiştir.

Çizelge 1. Araştırma Modeli



2.3. Evren ve Örneklem

Günümüz gelişmiş teknolojilerinin kullanıldığı sağlık sektöründe daha doğru test sonuçları, daha gelişmiş sağlık ekipmanları ve cihazları ile daha doğru tanımlar ortaya koymak mümkündür. Araştırma sağlık sektörü konu alınarak yapılmış, gelişen/değişen tanı ve tedavi yöntemlerinin önemine dikkat çekmek amaçlanmıştır. Mikro cerrahi yönteminin, yapay zekâ ve metaverse teknolojilerinin sağlık sisteminde kullanılması; tanı, tedavi ve operasyonların bu yöntemlerle yapılması, insan sağlığı açısından önemlidir. Bu bağlamda çalışma özgün ve bilimsel bir değer taşımaktadır.

Araştırmanın evrenini Türkiye genelinde faaliyet gösteren sağlık ve sosyal hizmetler sektöründe çalışan 251.734 kişi oluşturmaktadır (TÜİK, 2023). Çalışmada kolayda örneklem yöntemi kullanılarak 20.06.2023-20.07.2023 tarihleri arasında 413 çalışan kişiye ulaşılmıştır. Çalışma için 413 örneklem yeterli düzeyde kabul edilmektedir (Büyüköztürk vd., 2014; Karasar, 2012).

2.4. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmada 4 bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anket formunda, demografik özellikler, “Örgütsel Değişime Açıklık Ölçeği”, “Yenilikçi Rekabet Yaklaşımı Ölçeği” ve “Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği” kullanılmıştır. Anket maddeleri 5’li likert ölçeği ile (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) ölçülmüştür. Birinci bölümdeki demografik özellikler, “cinsiyet, yaş, eğitim durumu, statü, iş yerindeki kıdem” maddelerinden oluşmaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde Çalışkan (2022) tarafından geliştirilen tek boyutlu “Örgütsel Değişime Açıklık ölçeği” (6 madde) kullanılmıştır. Örgütsel Değişime Açıklık ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,92 çıktığı görülmüş, ölçüm aracının yüksek düzeyde güvenilir olduğu anlaşılmıştır.

Anket formunun üçüncü bölümünde Kılıç ve Oral (2018) tarafından geliştirilen “Yenilikçi Rekabet Yaklaşımı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 5 boyuttan ve 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin boyutları, “Süreç Yönetimi, İşletme İnovasyonu, Dış kaynak Kullanımı, Pazarlama ve Yönetim Stratejisi” olarak adlandırılmıştır. Cronbach Alpha katsayısı 0,918 bulunmuş, kabul edilebilir bir düzeyde bulunduğu görülmüş ve ölçeğin güvenilir olduğu anlaşılmıştır.

Anket formunun dördüncü bölümünde örgütsel sürdürülebilirliği ölçmek amacıyla, Gültekin ve Argon (2020) tarafından geliştirilen “Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, “Yönetsel Sürdürülebilirlik, Ekonomik Sürdürülebilirlik, Kültürel Sürdürülebilirlik, Sosyal Sürdürülebilirlik ve Çevresel Sürdürülebilirlik” olmak üzere beş boyuttan ve 39 maddeden oluşmaktadır. Cronbach Alpha değeri 0,98 bulunmuş, kabul edilebilir ve güvenilir olduğu görülmüştür.

2.5. Yöntem

Araştırmanın analizleri için SPSS 21.0 programı kullanılmıştır. %95 güven düzeyinde çalışılmıştır. Ölçek maddelerinden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve Weeks, 1990; De Carlo, 1997). Bu nedenle ölçek puanları arasındaki ilişkinin analizinde parametrik olan Pearson korelasyon testi kullanılmıştır. Aracılık ise Process analizi ile incelenmiş ve bootstrap tekniğinden yararlanılmıştır.

Process analizi: Genel olarak araştırmalarda iki değişen arasındaki aracı etkiyi ölçmek için, Baron ve Kenny (1986) tarafından geliştirilen nedensel adımlar yaklaşımı kullanılmaktadır. Baron ve Kenny'nin geleneksel yönteminin yanı sıra son araştırmalarda bootstrap tekniği kullanılmaya başlanmıştır. Bu tekniği kullanan araştırmacılar bootstrap tekniğinin, daha geçerli ve güvenilir sonuçlar verdiğini ifade etmektedirler (Fritz ve MacKinnon, 2007; Williams ve MacKinnon, 2008; Preacher ve Selig, 2012; Hayes ve Rockwood, 2017; Hayes, 2018). Bootstrap tekniğinde, aracılık etkisinin ölçülmesi için, dolaylı ve doğrudan etki değerleri hesaplanır. Hesaplanan bu değerler incelenerek bazı çıkarımlar yapılır. Dolaylı etki, (X) bağımsız değişkeninin, (M) aracı değişkeni üzerindeki etkisi olan (a) değeri ile (M) aracı değişkeninin, (Y) bağımlı değişkeni üzerindeki etkisi olan (b) değerinin çarpımıdır yani (a.b) dir. Bootstrap testinde, X'in dolaylı etkisi yani (a.b) anlamlı ise aracılık modelinin doğrulandığı kabul edilmektedir. Bootstrap tekniğinde, orijinal veri setindeki gözlemler yinelenerek birbirinden farklı yeni bir gözlem seti oluşturulmakta ve istatistiki hesaplamalar bu yeni

veri setleri ile yapılmaktadır (Efron, 1987). Bu yöntemde dağılımla ilgili yanlılık (bias) ve çarpıklıklar (skewness) düzeltilerek daha güvenilir sonuçlar elde edilmektedir (Efron ve Tibshirani, 1993). Modern yaklaşımda, aracılık etkisi ya da dolaylı etkinin (a.b) var olup olmadığına, bootstrap analizi neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlere bakılarak karar verilmektedir. Buna göre, dolaylı etki (a.b) değerine tekabül eden alt ve üst güven aralığı değerleri sıfır (0) değerini kapsamıyor ise dolaylı etki anlamlı olarak kabul edilmekte ve aracılık etkisinin bulunduğu anlaşılmaktadır.

3. BULGULAR

Araştırmada elde edilen verilerin analizi aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır. Aşağıda Tablo 2’de demografik değişkenlerin analizi sunulmuştur.

Tablo 1. Demografik Değişkenler

		n	%
Cinsiyetiniz	Kadın	340	82,3
	Erkek	73	17,7
Yaşınız	18-30 yaş	373	90,3
	31-40 yaş	30	7,3
	41 yaş ve üzeri	10	2,4
Eğitim Durumunuz	Ön lisans	33	8,0
	Lisans	380	92,0
	Lisansüstü	-	-
Statünüz	Yönetici/amir	60	14,5
	Memur	313	75,8
	Üst düzey yönetici	40	9,7
Bu işyerindeki kıdeminiz	1-5 yıl	343	83,1
	6-10 yıl	50	12,1
	11-15 yıl	10	2,4
	16-20 yıl	-	-
	20 yıl üzeri	10	2,4

Tablo 1 değerlendirildiğinde, kadın katılımcıların oranının %82,3; 18-30 yaş arası olanların oranının %90,3; lisans mezunu olanların oranının %92,0; memur olanların oranının %75,8 ve bu işyerinde 1-5 yıldır çalışanların oranının %83,1 olduğu görülmektedir.

Güvenirlilik analizi: Ölçeğin güvenirlilik düzeyini Cronbach's alfa katsayısı vermektedir. 0 ile 1 arasında değişen Alfa (α) katsayısının güvenirlilik düzeyleri aşağıda Tablo 2'de yer almaktadır (Nunnally, 1967, s. 248).

Tablo 2. Cronbach Alpha Katsayısı Güvenirlilik Düzeyi

$(.00 \leq \alpha < .40)$	Ölçek güvenilir değildir.
$(.40 \leq \alpha < .60)$	Ölçeğin güvenirliliği düşüktür.
$(.60 \leq \alpha < .80)$	Ölçek oldukça güvenilirdir.
$(.80 \leq \alpha < 1.00)$	Ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Aşağıda Tablo 3'te ölçek puanlarına ait betimsel istatistikler ve güvenirlilik katsayıları yer almaktadır.

Tablo 3. Ölçek Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler, Normallik Testi ve Güvenirlilik Katsayıları

	n	Minimum	Maximum	Ortalama	ss	Çarpıklık	Basıklık	Güvenirlilik
Örgütsel Değişime Açıklık Ölçeği	413	2,17	5,00	3,95	0,72	-,299	-,656	,893
Süreç Yönetimi	413	2,11	5,00	3,88	0,69	-,522	-,172	,912
İşletme İnovasyonu	413	2,50	5,00	3,99	0,71	-,352	-,976	,904
Dış Kaynak Kullanımı	413	1,75	5,00	3,66	0,75	,178	-,338	,882
Pazarlama	413	2,33	5,00	3,85	0,83	,085	-1,365	,852
Yönetim Stratejisi	413	2,00	5,00	3,85	0,82	-,385	-,538	,814
Yenilikçi Rekabet Yaklaşımı Ölçeği	413	2,40	5,00	3,86	0,65	-,306	-,455	,960
Yönetimsel Sürdürülebilirlik	413	1,88	5,00	3,78	0,77	-,107	-,585	,957
Ekonomik Sürdürülebilirlik	413	1,75	5,00	3,90	0,84	-,323	-,660	,887
Kültürel Sürdürülebilirlik	413	2,00	5,00	3,87	0,86	-,364	-,644	,916
Sosyal Sürdürülebilirlik	413	1,88	5,00	3,82	0,90	-,425	-,649	,938
Çevresel Sürdürülebilirlik	413	1,50	5,00	3,82	0,85	-,462	-,261	,912
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği	413	1,97	5,00	3,82	0,76	-,232	-,669	,980

Tablo 3 incelendiğinde, Örgütsel Değişime Açıklık, Yenilikçi Rekabet Yaklaşımı, Örgütsel Sürdürülebilirlik ölçek ve alt boyut puanlarından elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri +3 ile -3 arasında olduğundan normallik sağlanmış olup, analizlerde parametrik olan test teknikleri kullanılmıştır. Güvenirlik katsayıları incelendiğinde tüm puanların 0,800 üstü olduğundan güvenirlik katsayılarının çok yüksek olduğu belirlenmiştir.

Aşağıda Tablo 4'te örgütsel değişime açıklık, yenilikçi rekabet yaklaşımı ve örgütsel sürdürülebilirlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmış olan Pearson Korelasyon Testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. Örgütsel Değişime Açıklık, Yenilikçi Rekabet Yaklaşımı ve Örgütsel Sürdürülebilirlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1.Örgütsel Değişime Açıklık Ölçeği	r	1	,533**	,535**	,566**	,502**	,483**	,603**	,561**	,488**	,506**	,352**	,468**	,525**
	p		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
2.Süreç Yönetimi	r		1	,790**	,552**	,648**	,806**	,920**	,547**	,613**	,665**	,569**	,580**	,628**
	p			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
3.İşletme İnovasyonu	r			1	,619**	,622**	,773**	,898**	,529**	,510**	,468**	,460**	,425**	,527**
	p				,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
4.Dış Kaynak Kullanımı	r				1	,661**	,708**	,771**	,572**	,550**	,510**	,451**	,453**	,558**
	p					,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
5.Pazarlama	r					1	,776**	,810**	,431**	,469**	,452**	,385**	,426**	,462**
	p						,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
6.Yönetim Stratejisi	r						1	,919**	,603**	,611**	,566**	,612**	,556**	,643**
	p							,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
7.Yenilikçi Rekabet Yaklaşımı Ölçeği	r							1	,615**	,639**	,631**	,577**	,571**	,654**
	p								,000	,000	,000	,000	,000	,000
8.Yönetimsel Sürdürülebilirlik	r								1	,891**	,736**	,846**	,705**	,945**
	p									,000	,000	,000	,000	,000
9.Ekonomik Sürdürülebilirlik	r									1	,809**	,876**	,731**	,934**
	p										,000	,000	,000	,000
	r										1	,790**	,903**	,885**

10.Kültürel Sürdürülebilirlik	p		,000	,000	,000
11.Sosyal Sürdürülebilirlik	r		1	,813**	,943**
	p			,000	,000
12.Çevresel Sürdürülebilirlik	r			1	,871**
	p				,000
13.Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği	r				1
	p				

**p<0,01

Tablo 4 incelendiğinde, Örgütsel Değişime Açıklık Ölçeği ile Yenilikçi Rekabet Yaklaşımı Ölçeği arasında pozitif yönlü bir ilişki ($r=0,603$) bulunmaktadır. Süreç Yönetimi ile Ekonomik Sürdürülebilirlik ($r=0,613$); Kültürel Sürdürülebilirlik ($r=0,665$); Örgütsel Sürdürülebilirlik ($r=0,628$) arasında pozitif yönlü bir ilişki görülmüştür. Yönetim Stratejisi ile Yönetimsel Sürdürülebilirlik ($r=0,603$); Ekonomik Sürdürülebilirlik ($r=0,611$); Sosyal Sürdürülebilirlik ($r=0,612$); Örgütsel Sürdürülebilirlik ($r=0,643$) arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Yenilikçi Rekabet Yaklaşımı Ölçeği ile Yönetimsel Sürdürülebilirlik ($r=0,615$); Ekonomik Sürdürülebilirlik ($r=0,639$); Kültürel Sürdürülebilirlik ($r=0,631$); Örgütsel Sürdürülebilirlik ($r=0,654$) arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

Process analizi: Process Analizinde kullanıldığı şekilde, ölçeklerin ve ölçek alt boyutlarının kısaltmaları aşağıda Tablo 5'teki yer almaktadır.

Tablo 5. Ölçeklerin ve Ölçek Alt Boyutlarının Kısaltmaları

Ölçekler ve Kısaltmaları	Alt Boyutlar ve Kısaltmaları
Örgütsel Değişime Açıklık Ölçeği (ÖDAÖ)	Süreç Yönetimi (SY)
	İşletme İnovasyonu (İİ)
	Dış Kaynak Kullanımı (DKK)
	Pazarlama (PA)
Yenilikçi Rekabet Yaklaşımı Ölçeği (YRYÖ)	Yönetim Stratejisi (YÖST)
	Yönetimsel Sürdürülebilirlik (YÖSÜ)
	Ekonomik Sürdürülebilirlik (ES)
	Kültürel Sürdürülebilirlik (KÜSÜ)
	Sosyal Sürdürülebilirlik (SOSÜ)
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği (ÖSÖ)	Çevresel Sürdürülebilirlik (ÇESÜ)

Aşağıda Tablo 6'da, örgütsel değişime açıklığın, süreç yönetimi üzerindeki etkisinde örgütsel sürdürülebilirliğin aracılık etkisine yer verilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Değişime Açıklığın, Süreç Yönetimi Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sürdürülebilirliğin Aracılık Etkisi

Etki	Katsay 1	SE	p	R2	BootSE	BootLLCI	BootULCI
ÖDAÖ -> YÖSÜ	0.5950	0.0433	0.0000	0.3144	-	-	-
ÖDAÖ -> EKSÜ	0.5669	0.0500	0.0000	0.2381	-	-	-
ÖDAÖ -> KÜSÜ	0.5989	0.0503	0.0000	0.2561	-	-	-
ÖDAÖ -> SOSÜ	0.4381	0.0574	0.0000	0.1242	-	-	-
ÖDAÖ -> ÇESÜ	0.5520	0.0514	0.0000	0.2194	-	-	-
ÖDAÖ -> SY	0.3301	0.0447	0.0000	0.5251	-	-	-
YÖSÜ -> SY	- 0.2593	0.0788	0.0011	-	-	-	-
EKSÜ -> SY	0.1334	0.0814	0.1021	-	-	-	-
KÜSÜ -> SY	0.4380	0.0775	0.0000	-	-	-	-
SOSÜ -> SY	0.2499	0.0748	0.0009	-	-	-	-
ÇESÜ -> SY	- 0.2019	0.0766	0.0087	-	-	-	-
YÖSÜ Aracılık	- 0.1543	-	-	-	0.0626	-0.2821	-0.0390
EKSÜ Aracılık	0.0756	-	-	-	0.0348	0.0069	0.1436
KÜSÜ Aracılık	0.2623	-	-	-	0.0484	0.1726	0.3621
SOSÜ Aracılık	0.1095	-	-	-	0.0388	0.0410	0.1904
ÇESÜ Aracılık	- 0.1115	-	-	-	0.0367	-0.1823	-0.0375

Doğrudan etkiler: Tablo 6'ya göre Örgütsel Değişime Açıklık Ölçeği'nin (ÖDAÖ) Örgütsel Sürdürülebilirliğin alt boyutlarındaki süreçler üzerinde önemli doğrudan etkileri olduğu tespit edilmiştir (Tüm p değerleri <0,001).

Örgütsel Değişime Açıklık Ölçeği'nin (ÖDAÖ) Süreç Yönetimi (SY) üzerindeki doğrudan etkisi de önemli bulunmuştur ($\beta = 0,3301$, $p < 0,001$ ve $R^2 = 0,5251$). Aracılık etkileri: Tablo 6'da belirtilen süreçlerin Süreç Yönetimi (SY) üzerindeki aracılık etkileri incelenmiş, bu süreçlerin Örgütsel Değişime Açıklık Ölçeği'nin (ÖDAÖ) Süreç Yönetimi (SY) üzerindeki etkisine aracılık ettiği bulunmuştur. ÖDAÖ'nün SY üzerinde hem doğrudan etkisinin olduğunu hem de YÖSÜ, EKSÜ, KÜSÜ, SOSÜ ve ÇESÜ süreçlerinin bu etkiye aracılık ettiğini göstermektedir. Özellikle, ÖDAÖ'nün YÖSÜ, KÜSÜ ve ÇESÜ üzerindeki etkisinin SY üzerinde önemli negatif

aracılık etkisi olduğu belirlenmiştir, yani bu süreçler ÖDAÖ'nün SY üzerindeki olumlu etkisini azaltmaktadır. Diğer yandan, EKSÜ ve SOSÜ süreçlerinin ÖDAÖ'nün SY üzerindeki etkisini artırdığı belirlenmiştir. Bu analiz sonuçlarına göre "H4a: Örgütsel değişime açıklığın süreç yönetimi üzerindeki etkisinde örgütsel sürdürülebilirliğin aracı rolü vardır." hipotezinin doğrulandığı görülmüştür.

Aşağıda Tablo 7'de örgütsel değişime açıklığın, işletme inovasyonu üzerindeki etkisinde örgütsel sürdürülebilirliğin aracılık etkisinin analiz sonuçları bulunmaktadır.

Tablo 7. Örgütsel Değişime Açıklığın, İşletme İnovasyonu Üzerindeki etkisinde Örgütsel Sürdürülebilirliğin Aracılık Etkisi

Etki	Katsayı	SE	p	R2	BootSE	BootLLCI	BootULCI
ÖDAÖ->YÖSÜ	0.5950	0.0433	0.0000	0.3144	-	-	-
ÖDAÖ->EKSÜ	0.5669	0.0500	0.0000	0.2381	-	-	-
ÖDAÖ->KÜSÜ	0.5989	0.0503	0.0000	0.2561	-	-	-
ÖDAÖ->SOSÜ	0.4381	0.0574	0.0000	0.1242	-	-	-
ÖDAÖ->ÇESÜ	0.5520	0.0514	0.0000	0.2194	-	-	-
ÖDAÖ->İİ	0.3870	0.0525	0.0000	0.3797	-	-	-
YÖSÜ->İİ	0.0696	0.0925	0.4520	-	-	-	-
EKSÜ->İİ	0.0579	0.0956	0.5447	-	-	-	-
KÜSÜ->İİ	0.0939	0.0910	0.3029	-	-	-	-
SOSÜ->İİ	0.1860	0.0878	0.0347	-	-	-	-
ÇESÜ->İİ	-	0.0899	0.1520	-	-	-	-
	0.1290						
YÖSÜ Aracılığı	0.0414	-	-	-	0.0542	-0.0724	0.1421
EKSÜ Aracılığı	0.0328	-	-	-	0.0463	-0.0610	0.1228
KÜSÜ Aracılığı	0.0562	-	-	-	0.0518	-0.0493	0.1548
SOSÜ Aracılığı	0.0815	-	-	-	0.0388	0.0143	0.1662
ÇESÜ Aracılığı	-	-	-	-	0.0316	-0.1302	-0.0048
	0.0712						

Doğrudan etkiler: Tablo 7 incelendiğinde, ÖDAÖ'nun belirli süreçler ve İİ üzerinde önemli doğrudan etkileri olduğu bulunmuştur (Tüm p değerleri <0,001). Aracılık etkileri: Tablo 7'de belirtilen süreçlerin İşletme İnovasyonu (İİ) üzerindeki aracılık etkileri de incelenmiş, bu süreçlerin ÖDAÖ'nin İİ üzerindeki etkisine aracılık ettiği bulunmuştur. ÖDAÖ'nün İİ üzerinde hem doğrudan etkisinin olduğunu hem de YÖSÜ, EKSÜ, KÜSÜ, SOSÜ ve ÇESÜ süreçlerinin bu etkiye aracılık ettiğini göstermektedir. ÇESÜ'nün bu aracılık etkisi negatif, yani ÖDAÖ'nün İİ üzerindeki olumlu etkisini azaltırken, diğer

süreçlerin aracılık etkisi pozitif ve bu süreçler ÖDAÖ'nün İİ üzerindeki etkisini artırmaktadır. Ancak, ÇESÜ dışındaki tüm süreçlerin aracılık etkileri istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu sonuçlar, süreçlerin ÖDAÖ ve İİ arasındaki ilişkiye önemli bir boyut kazandırdığını göstermektedir. Bu analiz sonuçlarına göre “H4b: Örgütsel değişime açıklığın işletme inovasyonu üzerindeki etkisinde örgütsel sürdürülebilirliğin aracı rolü vardır.” hipotezinin doğrulandığı görülmüştür.

Örgütsel değişime açıklığın dış kaynak kullanımı üzerindeki etkisinde örgütsel sürdürülebilirliğin aracılık etkisi analiz sonuçları aşağıda Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8. Örgütsel Değişime Açıklığın Dış Kaynak Kullanımı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sürdürülebilirliğin Aracılık Etkisi

Etki	Katsayı	SE	p	R2	BootSE	BootLLCI	BootULCI
ÖDAÖ->ÖSÖ	0.5539	0.0443	0.0000	0.2754	-	-	-
ÖDAÖ->DKK	0.3898	0.0459	0.0000	0.4146	-	-	-
ÖSÖ->DKK	0.3529	0.0435	0.0000	-	-	-	-
ÖDAÖ->DKK (Direkt)	0.3898	0.0459	0.0000	-	-	-	-
ÖSÖ Aracılık	0.1954	-	-	-	0.0279	0.1426	0.2519

Doğrudan etkiler: Tablo 8’deki analiz sonuçlarına göre, ÖDAÖ'nun ÖSÖ ve DKK üzerinde doğrudan etkileri olduğu tespit edilmiştir (Tüm p değerleri <0,001). Bu analiz sonuçlarına göre “H2: Örgütsel değişime açıklığın örgütsel sürdürülebilirlik üzerinde etkisi vardır.” Hipotezinin doğrulandığı görülmektedir. ÖSÖ'nün DKK üzerinde doğrudan etkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($\beta = 0,3529$; $p < 0,001$). Aracılık etkileri: Örgütsel Değişime Açıklık Ölçeği (ÖDAÖ) ile Dış Kaynak Kullanımı (DKK) arasındaki ilişkide Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği (ÖSÖ)'nün aracı etkisi saptanmıştır (ÖSÖ: $\beta = 0,1954$; BootLLCI = 0,1426; BootULCI = 0,2519). ÖSÖ'nün, ÖDAÖ ile DKK arasındaki ilişkide pozitif bir aracı etkisi olduğu saptanmıştır. Yani, ÖSÖ, ÖDAÖ'nün DKK üzerindeki etkisini artırmaktadır. Analiz sonuçları, Örgütsel Değişime Açıklık Ölçeği (ÖDAÖ) ile Dış Kaynak Kullanımı (DKK) arasında belirgin bir ilişki olduğunu ve Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği (ÖSÖ)'nün bu ilişkide önemli bir aracı rol oynadığını göstermektedir. Bu analiz sonuçlarına göre “H4c: Örgütsel değişime açıklığın dış kaynak kullanımı üzerindeki etkisinde örgütsel sürdürülebilirliğin aracı rolü vardır.” hipotezinin doğrulandığı görülmüştür.

Örgütsel değişime açıklığın, pazarlama üzerindeki etkisinde örgütsel sürdürülebilirliğin aracılık etkisi analiz sonuçları aşağıda Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Örgütsel Değişime Açıklığın, Pazarlama üzerindeki etkisinde Örgütsel Sürdürülebilirliğin Aracılık Etkisi

Etki	Katsayı	SE	p	R2	BootSE	BootLLCI	BootULCI
ÖDAÖ->YÖSÜ	0.5950	0.0433	0.0000	0.3144	-	-	-
ÖDAÖ->EKSÜ	0.5669	0.0500	0.0000	0.2381	-	-	-
ÖDAÖ->KÜSÜ	0.5989	0.0503	0.0000	0.2561	-	-	-
ÖDAÖ->SOSÜ	0.4381	0.0574	0.0000	0.1242	-	-	-
ÖDAÖ->ÇESÜ	0.5520	0.0514	0.0000	0.2194	-	-	-
ÖDAÖ->PA	0.4253	0.0639	0.0000	0.3290	-	-	-
YÖSÜ->PA	- 0.2011	0.1126	0.0748	-	-	-	-
EKSÜ->PA	0.3891	0.1163	0.0009	-	-	-	-
KÜSÜ->PA	- 0.0078	0.1108	0.9439	-	-	-	-
SOSÜ->PA	- 0.0276	0.1069	0.7964	-	-	-	-
ÇESÜ->PA	0.1261	0.1094	0.2497	-	-	-	-
YÖSÜ Aracılık	- 0.1196	-	-	-	0.0773	-0.2721	0.0317
EKSÜ Aracılık	0.2206	-	-	-	0.0519	0.1077	0.3113
KÜSÜ Aracılık	- 0.0047	-	-	-	0.0645	-0.1292	0.1189
SOSÜ Aracılık	- 0.0121	-	-	-	0.0414	-0.0886	0.0742
ÇESÜ Aracılık	0.0696	-	-	-	0.0582	-0.0409	0.1834

Doğrudan etkiler: Tablo 9'de ÖDAÖ'nün belirli süreçler ve Pazarlama (PA) üzerinde doğrudan etkilerinin olduğu bulunmuştur (Tüm p değerleri <0,001). Pazarlama (PA) üzerinde diğer süreçlerin etkilerinin olduğu tespit edilmiştir (Tüm p değerleri <0,001). Aracılık etkileri: YÖSÜ, EKSÜ, KÜSÜ, SOSÜ ve ÇESÜ'nün, ÖDAÖ ile PA arasındaki ilişkide aracı bir rol oynamaktadır. EKSÜ ve ÇESÜ'nün PA üzerinde pozitif bir aracı etkisi vardır, bu da onların ÖDAÖ'nün PA üzerindeki etkisini artırdığını gösterir. Bunun yanında, YÖSÜ'nün, KÜSÜ'nün ve SOSÜ'nün aracı etkisi negatiftir, bu da bu süreçlerin ÖDAÖ'nün PA üzerindeki etkisini azalttığını gösterir. Ancak, YÖSÜ ve KÜSÜ'nün aracı etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu sonuçlar, süreçlerin ÖDAÖ ve PA arasındaki ilişki üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir ve bu etkinin yönünün sürece bağlı olduğunu belirtmektedir. Özellikle, EKSÜ'nün pozitif aracı etkisi ve YÖSÜ'nün negatif aracı etkisi, bu süreçlerin ÖDAÖ'nün PA üzerindeki etkisini şekillendirdiğini

göstermektedir. Bu analiz sonuçlarına göre “H4d: Örgütsel değişime açıklığın pazarlama üzerindeki etkisinde örgütsel sürdürülebilirliğin aracı rolü vardır.” hipotezinin doğrulandığı görülmüştür.

Örgütsel değişime açıklığın, yönetim stratejisi üzerindeki etkisinde örgütsel sürdürülebilirliğin aracılık etkisi analiz sonuçları aşağıda Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10. Örgütsel Değişime Açıklığın, Yönetim Stratejisi Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sürdürülebilirliğin Aracılık Etkisi

Etki	Katsayı	SE	p	R2	BootSE	BootLLCI	BootULCI
ÖDAÖ->YÖSÜ	0.5950	0.0433	0.0000	0.3144	-	-	-
ÖDAÖ->EKSÜ	0.5669	0.0500	0.0000	0.2381	-	-	-
ÖDAÖ->KÜSÜ	0.5989	0.0503	0.0000	0.2561	-	-	-
ÖDAÖ->SOSÜ	0.4381	0.0574	0.0000	0.1242	-	-	-
ÖDAÖ->ÇESÜ	0.5520	0.0514	0.0000	0.2194	-	-	-
ÖDAÖ->YÖST	0.3263	0.0567	0.0000	0.4587	-	-	-
YÖSÜ->YÖST	-0.0315	0.0999	0.7523	-	-	-	-
EKSÜ->YÖST	0.1144	0.1032	0.2685	-	-	-	-
KÜSÜ->YÖST	0.0107	0.0983	0.9136	-	-	-	-
SOSÜ->YÖST	0.3859	0.0948	0.0001	-	-	-	-
ÇESÜ->YÖST	0.0050	0.0971	0.9590	-	-	-	-
YÖSÜ Aracılık	-0.0188	-	-	-	0.0655	-0.1451	0.1121
EKSÜ Aracılık	0.0648	-	-	-	0.0569	-0.0576	0.1692
KÜSÜ Aracılık	0.0064	-	-	-	0.0585	-0.1073	0.1220
SOSÜ Aracılık	0.1691	-	-	-	0.0513	0.0787	0.2770
ÇESÜ Aracılık	0.0028	-	-	-	0.0475	-0.0882	0.1130

Doğrudan etkiler: Tablo 10’da ÖDAÖ’nün, belirli süreçler ve YÖST üzerinde doğrudan etkilerinin olduğu tespit edilmiştir (Tüm p değerleri <0,001). YÖST üzerinde diğer süreçlerin etkilerinin olduğu bulunmuştur. Aracılık etkileri: Örgütsel Değişime Açıklık Ölçeği (ÖDAÖ) ile Yönetim Stratejisi (YÖST) arasındaki ilişkide süreçlerin aracı etkilerinin olduğu saptanmıştır. YÖSÜ, EKSÜ, KÜSÜ, SOSÜ ve ÇESÜ’nün, ÖDAÖ ile YÖST arasındaki ilişkide aracı bir rol oynamaktadır. EKSÜ, KÜSÜ, SOSÜ ve

ÇESÜ'nün pozitif bir aracı etkisi vardır, bu da onların ÖDAÖ'nün YÖST üzerindeki etkisini artırdığını gösterir. Ancak, YÖSÜ'nün aracı etkisi negatiftir, bu da bu sürecin ÖDAÖ'nün YÖST üzerindeki etkisini azalttığını gösterir. Analiz sonuçları, süreçlerin ÖDAÖ ve YÖST arasındaki ilişki üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir ve bu etkinin yönünün sürece bağlı olduğunu belirtmektedir. Özellikle, SOSÜ'nün pozitif aracı etkisi ve YÖSÜ'nün negatif aracı etkisi, bu süreçlerin ÖDAÖ'nün YÖST üzerindeki etkisini şekillendirdiğini göstermektedir. Bu analiz sonuçlarına göre “H4e: Örgütsel değişime açıklığın yönetim stratejisi üzerindeki etkisinde örgütsel sürdürülebilirliğin aracı rolü vardır.” hipotezinin doğrulandığı görülmüştür.

Örgütsel değişime açıklığın yenilikçi rekabet yaklaşımı üzerindeki etkisinde örgütsel sürdürülebilirlik alt boyutlarının aracılık etkisi analiz sonuçları aşağıda Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11. Örgütsel Değişime Açıklığın Yenilikçi Rekabet Yaklaşımı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sürdürülebilirlik Alt Boyutlarının Aracılık Etkisi

Etki	Katsayı	SE	p	R2	BootSE	BootLLCI	BootULCI
ÖDAÖ->YÖSÜ	0.5950	0.0433	0.0000	0.3144	-	-	-
ÖDAÖ->EKSÜ	0.5669	0.0500	0.0000	0.2381	-	-	-
ÖDAÖ->KÜSÜ	0.5989	0.0503	0.0000	0.2561	-	-	-
ÖDAÖ->SOSÜ	0.4381	0.0574	0.0000	0.1242	-	-	-
ÖDAÖ->ÇESÜ	0.5520	0.0514	0.0000	0.2194	-	-	-
ÖDAÖ->YRYÖ	0.5401	0.0352	0.0000	0.3638	-	-	-
YÖSÜ->YRYÖ	-0.0689	0.0722	0.3406	-	-	-	-
EKSÜ->YRYÖ	0.1502	0.0746	0.0448	-	-	-	-
KÜSÜ->YRYÖ	0.2008	0.0710	0.0049	-	-	-	-
SOSÜ->YRYÖ	0.1646	0.0686	0.0168	-	-	-	-
ÇESÜ->YRYÖ	-0.0959	0.0702	0.1724	-	-	-	-
YÖSÜ Aracılık	-0.0410	-	-	-	0.0487	-0.1386	0.0540
EKSÜ Aracılık	0.0851	-	-	-	0.0325	0.0159	0.1429

KÜSÜ Aracılık	0.1202	-	-	-	0.0393	0.0450	0.1996
SOSÜ Aracılık	0.0721	-	-	-	0.0323	0.0173	0.1428
ÇESÜ Aracılık	-0.0530	-	-	-	0.0313	-0.1120	0.0126

Doğrudan etkiler: Tablo 11’de ÖDAÖ’nün, belirli süreçler ve YRYÖ üzerinde doğrudan etkileri bulunmuştur (Tüm p değerleri <0,001). Aracılık etkileri: Örgütsel Değişime Açıklık Ölçeği (ÖDAÖ) ile Yenilikçi Rekabet Yaklaşımı Ölçeği (YRYÖ) arasındaki ilişkide süreçlerin aracı etkilerinin olduğu bulunmuştur. Analiz sonuçları, YÖSÜ, EKSÜ, KÜSÜ, SOSÜ ve ÇESÜ’nün, ÖDAÖ ile YRYÖ arasındaki ilişkide aracı bir rol oynadığını gösterir. EKSÜ, KÜSÜ ve SOSÜ’nün pozitif bir aracı etkisi vardır, bu da onların ÖDAÖ’nün YRYÖ üzerindeki etkisini artırdığını gösterir. Ancak, YÖSÜ ve ÇESÜ’nün aracı etkisi negatiftir, bu da bu sürecin ÖDAÖ’nün YRYÖ üzerindeki etkisini azalttığını gösterir. Bu sonuçlar, süreçlerin ÖDAÖ ve YRYÖ arasındaki ilişki üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir ve bu etkinin yönünün sürece bağlı olduğunu belirtmektedir. Özellikle, KÜSÜ’nün pozitif aracı etkisi ve YÖSÜ’nün negatif aracı etkisi, bu süreçlerin ÖDAÖ’nün YRYÖ üzerindeki etkisini şekillendirdiğini göstermektedir.

Örgütsel değişime açıklığın yenilikçi rekabet yaklaşımı üzerindeki etkisinde örgütsel sürdürülebilirliğin aracı rolü analiz sonuçları aşağıda Tablo 12’de yer almaktadır.

Tablo 12. Örgütsel Değişime Açıklığın Yenilikçi Rekabet Yaklaşımı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sürdürülebilirliğin Aracı Rolü

Etki	Katsayı	SE	p	R2	BootSE	BootLLCI	BootULCI
ÖDAÖ->ÖSÖ	0.5539	0.0443	0.0000	0.2754	-	-	-
ÖDAÖ->YRYÖ	0.3212	0.0360	0.0000	0.5211	-	-	-
ÖSÖ->YRYÖ	0.3953	0.0341	0.0000	-	-	-	-
ÖDAÖ->YRYÖ (Direkt)	0.3212	0.0360	0.0000	-	-	-	-
ÖSÖ Aracılık	0.2189	-	-	-	0.0329	0.1570	0.2824

Doğrudan etkiler: Tablo 12’de ÖDAÖ’nün YRYÖ ve ÖSÖ üzerindeki doğrudan etkilerinin olduğu saptanmıştır (Tüm p değerleri <0,001). Ayrıca, ÖSÖ’nün YRYÖ üzerinde doğrudan etkisinin olduğu tespit ($\beta = 0,3953$; $p < 0,001$). Bu analiz ile Örgütsel Değişime Açıklığın Örgütsel Sürdürülebilirlik üzerinde etkisinin olduğu saptandığından dolayı “*H2: Örgütsel değişime açıklığın örgütsel sürdürülebilirlik üzerinde etkisi vardır.*” hipotezinin doğrulandığı söylenebilir. Aracılık etkisi: ÖDAÖ ile YRYÖ arasındaki ilişkide, ÖSÖ’nün aracılık etkisi bulunmuştur (ÖSÖ: $\beta = 0,2189$; BootLLCI =

0,1570; BootULCI = 0,2824). Bu sonuçlar, ÖSÖ'nün, ÖDAÖ'nün YRYÖ üzerindeki etkisini artırdığı anlamına gelir, yani ÖSÖ, ÖDAÖ ve YRYÖ arasında pozitif bir aracılık etkisi bulunmaktadır. Bu bulgular, Örgütsel Değişime Açıklık Ölçeği (ÖDAÖ) ile Yenilikçi Rekabet Yaklaşımı Ölçeği (YRYÖ) arasında önemli bir ilişki olduğunu ve Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği (ÖSÖ)'nün bu ilişkide belirgin bir aracı rol oynadığını göstermektedir. Bu analiz sonuçlarına göre “H3: Örgütsel sürdürülebilirliğin yenilikçi rekabet yaklaşımına etkisi vardır.”; “H4: Örgütsel değişime açıklığın yenilikçi rekabet yaklaşımı üzerindeki etkisinde örgütsel sürdürülebilirliğin aracı rolü vardır.” ve “H1: Örgütsel değişime açıklığın yenilikçi rekabet yaklaşımı üzerinde etkisi vardır.” hipotezlerinin doğrulandığı görülmüştür.

4. TARTIŞMA

Araştırma bulgularına göre örgütsel değişime açıklığın yenilikçi rekabet yaklaşımına etkisinde örgütsel sürdürülebilirliğin ve her bir alt boyutunun aracı rol oynadığı tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde çalışma konusuyla ilgili yapılmış bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda aşağıda örgütsel değişime açıklık, yenilikçi rekabet yaklaşımı ve örgütsel sürdürülebilirlik kavramlarından her birini konu alarak yapılmış çalışmalara yer verilmiştir.

Eroğlu ve Alga (2019) yaptıkları araştırmada, üniversite çalışanlarının örgütsel değişime açıklık algıları ile örgütsel atalet algıları arasında negatif bir ilişki bulunduğunu saptamışlardır. Serinikli ve Kara (2020) çalışmalarında örgütsel destek algısının iş performansı ve örgütsel değişime açıklık üzerinde olumlu yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca örgütsel destek algısının iş performansına etkisinde örgütsel değişime açıklığın aracı rolünün olmadığı saptanmıştır. Gül ve Tüfekçi (2019) devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin örgütsel bağlılığının ve örgütsel değişime açıklığının örgüt sağlığı üzerinde etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Çağlar (2013) yaptığı çalışmada, okulların değişime açıklık düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında orta düzeyde olumlu bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bozbayındır ve Alev (2018) yaptıkları araştırmanın sonuçlarına göre öz yeterliliğin, proaktif kişilik ve değişime açıklık üzerinde negatif bir etkisi olduğunu belirlemişlerdir. Ayrıca, proaktif kişiliğin, öz yeterlilik ve değişime açıklık arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü oynadığını saptamışlardır. Kılıç ve Oral (2018) araştırmalarında yenilikçi rekabet yaklaşımı ölçeği geliştirmişler, Oral ve Kılıç (2019) yaptıkları çalışmada işletmelerin yenilikçi rekabet yaklaşımı çabalarını araştırmışlardır. Bu araştırma sonuçlarına göre işletmelerin yenilikçi rekabet yaklaşımı çabalarından, inovasyon ve yönetim stratejisinin yüksek düzeyde olduğunu, süreç yönetimi ve dış kaynak kullanımının düşük düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Aile şirketlerinde yenilikçi rekabet yaklaşımı çabalarının daha yüksek olduğu, küçük işletmelerde dış kaynak kullanımının daha yüksek olduğu ve işletmelerin yüksek düzeyde yenilikçi rekabet yaklaşımı çabası

gösterdiğini tespit etmişlerdir. İraz (2010) çalışmalarında yenilik ve rekabet gücünün artırılmasında bilgi çalışanlarına ve işletme yöneticilerine önemli sorumluluklar düştüğünü ifade etmiş; ayrıca rekabet sağlayabilmek için bilgi yönetiminin ve bilgi geliştirmenin önemine dikkati çekmiştir. Seki ve Barbaros (2010) yaptıkları çalışmada yüksek eğitim sektöründeki Ar-Ge harcamaları fazla olan ülkelerin, diğerlerine göre yenilik süreçlerindeki etkinliklerinin ve rekabet güçlerinin daha fazla olduğunu ifade etmişlerdir. Şimşek ve Mete (2022) yaptıkları çalışmada sağlık çalışanlarının sosyal sorumluluk algısının, örgütsel sürdürülebilirliğe etkisinin olduğunu ve bu ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolü oynadığını tespit etmişlerdir. Cagnin vd. (2005) araştırmalarında örgütsel sürdürülebilirliğin sürekli gelişen bir evrim süreci olduğunu ifade etmişler, örgütsel sürdürülebilirliğin bilim ve teknoloji uzmanlığı, Ar-Ge ve yenilik yönetimi, takım performansı ve organizasyonel öğrenme, strateji oluşturma ve kesintisiz iyileştirme faaliyetleri ile sağlanabileceğini ortaya koymuşlardır. Wals ve Schwarzin (2012) çalışmalarında belirsizlik, karmaşıklık, normatif ve tartışmalı ortamda örgütsel sürdürülebilirliğe geçiş için diyalog ve diyalojik etkileşimin gerekli olduğunu ifade etmişlerdir.

Sonuç

Bu makalede, sağlık kurumlarında örgütsel değişime açıklığın yenilikçi rekabet yaklaşımına etkisi ve örgütsel sürdürülebilirliğin bu ilişkideki aracı rolü incelenmiştir. Araştırma sonuçları, örgütsel değişime açıklığın yenilikçi rekabet yaklaşımını ve alt boyutlarını güçlendirdiğini ortaya koymuştur. Örgütsel değişime açıklık, süreç yönetimini, işletme inovasyonu, dış kaynak kullanımı, pazarlama ve yönetim stratejilerini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Bu demek oluyor ki örgütsel değişime açıklık yaklaşımına sahip olan sağlık işletmelerinde süreç yönetimi daha güçlü yapılmakta, işletme inovasyonuna önem verilmekte, gerektiğinde dış kaynaklardan yararlanılmakta, pazarlama fonksiyonunda yeni ve gelişen teknolojiler/yöntemler kullanılmakta ve yenilikçi yönetim stratejileri uygulamaya açık bir yaklaşım sergilenmektedir.

Değişime açıklık, sağlık çalışanlarının değişime karşı pozitif bir tutum sergilemelerini, yeni fikirler sunmalarını ve yenilikçi çözümler geliştirmelerini teşvik etmektedir. Bu da sağlık kurumlarının rekabetçi avantajını artırmakta ve sürdürülebilirliğini sağlamaktadır. Bunların yanı sıra araştırma örgütsel sürdürülebilirliğin ve alt boyutlarının, örgütsel değişime açıklık ile yenilikçi rekabet yaklaşımı arasında aracı bir rol oynadığını göstermiştir. Sağlık kurumları işletmelerinde sürdürülebilirlik, sağlık kurumlarının sahip olduğu kaynakları etkili bir şekilde yönetmesini, rekabetçi avantajını sürdürmesini ve uzun vadeli başarıya ulaşmasını sağlamaktadır. Sürdürülebilirlik, sağlık kurumlarının değişim sürecindeki engelleri aşmasına yardımcı olmakta ve yenilikçi rekabetçi stratejilerinin benimsenmesini teşvik etmektedir. Sağlık kurumları işletmelerinin rekabet üstünlüğü ve uzun vadeli

başarı sağlayabilmesi için, değişime açık örgüt kültürüne, yenilikçi bakış açısına ve sürdürülebilirlik anlayışına odaklanması gerekmektedir.

Sağlık kurumlarının, kurum içi iletişimde açık, etkili ve güvenilir olması, sağlık çalışanlarına değişimin neden gerekli olduğunu ve nasıl gerçekleştirileceğini anlatma imkânı sunacaktır. Değişime açıklığı artırmak için sağlık çalışanlarının değişim sürecini anlamalarına ve yönetmelerine yardımcı olacak eğitim ve gelişim programları sunulmalıdır. Hastane ve yöneticilerinin değişimi benimsemeleri ve değişime liderlik etmeleri, sağlık çalışanlarının yeni projelerde yer almasını ve kendilerini geliştirme fırsatı yakalamalarını sağlayacaktır. Tüm sağlık çalışanlarının değişime katılması ve kendi fikirlerini ifade etmeleri, değişime açıklık yaklaşımının artmasına ve değişimi benimsemelerine yardımcı olacaktır. Hastane yöneticileri sağlık çalışanlarının kaygılarını dinlemeli ve soru işaretlerini çözüme kavuşturmalıdır. Sağlık kurumlarında yenilikçi rekabet yaklaşımını örgüt kültürü haline getirmek için yaratıcılık teşvik edilmeli, inovatif yaklaşımlar desteklenmeli, sağlık çalışanlarının projelere katılımı sağlanmalıdır. Ayrıca gerektiğinde risk almaktan korkmamaları için destekleyici bir ortam sunulmalıdır. Farklı ekiplerin bir araya gelmesi ve işbirliği yapması sayesinde yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasına olanak sağlanmalıdır. Bu amaçla inovasyon, girişimcilik ve yaratıcılıkla ilgili eğitimler düzenlenmeli, yenilikçi fikirler ödüllendirilerek takdir edilmelidir. Sağlık kurumlarında örgütsel sürdürülebilirliği sağlamak için, örgütün vizyon ve misyonu doğrultusunda sürdürülebilirlik stratejileri belirlemek gerekmektedir. Toplum, çevre ve ekonomi gibi boyutlarda yeni ve yenilikçi çözümler bulmak önemlidir. Sürdürülebilir enerji ve atık yönetimi konularında sürdürülebilir çözümler geliştirilmelidir. Sağlık kurumlarında sürdürülebilir bir yönetim anlayışı benimsemeli ve bu konuda yöneticiler liderlik yapmalıdır. Sağlık çalışanlarına sürdürülebilirlikle ilgili eğitimler verilerek bilinçlenmeleri sağlanmalıdır. Hastanelerin sürdürülebilirlik standartlarına uygun faaliyet gösterip göstermediği izlenmeli, kontrol edilmeli ve düzenli olarak raporlanmalıdır. Sürdürülebilir malzemeler kullanma, enerji ve su tasarrufu gibi uygulamaları tedarik zinciri boyunca yaygınlaştırmak gerekmektedir. Diğer örgütler, sivil toplum kuruluşları ve devlet kurumları gibi paydaşlarla sosyal sorumluluk projeleri geliştirilerek işbirliği yapılabilir.

Bundan sonra yapılacak çalışmalarda anket yönteminin dışında diğer veri toplama yöntemlerinden de yararlanılabilir. Örneğin, anketlerin yanı sıra derinlemesine mülakatlar veya odak grup görüşmeleri gibi nitel araştırma yöntemleri de kullanılabilir ve sonuçlar karşılaştırılabilir. Örgütsel kültür, liderlik tarzı veya iş tatmini gibi faktörlerin, örgütsel değişime açıklık, yenilikçi rekabet yaklaşımı ve örgütsel sürdürülebilirlik üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar yapılabilir. Ayrıca uzun vadeli etkiler incelenebilir ve karşılaştırmalı analizler yapılabilir. Farklı örgüt yapılarını, büyüklüklerini ve işletme modellerini içeren çalışmalara odaklanılabilir. Bu öneriler, bu

araştırmanın makalenin sınırlılıklarını gidermeye ve gelecekteki araştırmalar için yeni yollar açmaya yardımcı olabilir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış Bağımsız

Yazar Katkısı: Vildan Bayram: %100

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışma için destek alınmamıştır.

Etik Onay: Bu çalışmanın gerçekleştirilmesi amacıyla, Esenyurt Üniversitesi Etik Kurulu'ndan izin alınmıştır (11.07.2023 / 2023/06-7) alınmıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı: Çalışma ile ilgili herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Peer Review: Independent double-blind

Author Contributions: Vildan Bayram: 100%

Funding and Acknowledgement: No support was received for the study.

Ethics Approval: Ethics committee approval (11.07.2023 / 2023/06-7) was obtained from Esenyurt University Ethics Committee for the purpose of carrying out this study approval.

Conflict of Interest: There is no conflict of interest with any institution or person related to the study.

Önerilen Atıf: Bayram, V. (2024). Örgütsel değişime açıklığın yenilikçi rekabet yaklaşımına etkisinde örgütsel sürdürülebilirliğin aracı rolü. *Akademik Hassasiyetler*, 11(24), 43-74. <https://doi.org/10.58884/akademik-hassasiyetler.1348883>

Kaynakça

- Akinci, S. K., & Akinci, M. M. (2010). Sürdürülebilir kalkınmaya katkı bağlamında örgütlerin çevresel performansları ve performans değerlendirme teknikleri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(1), 193-207.
- Alayoğlu, A. H. (2019). *Yenilik iklimi, yaratıcı öz yeterlilik ve değişime açıklık ilişkisi*, [Doktora tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Aslaner, E. (2010). *Örgütsel değişim ve yenilikçilik: Bir özel okul örneği*, [Yüksek Lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Augustsson, H., Richter, A., Hasson, H., & von Thiele Schwarz, U. (2017). The need for dual openness to change: A longitudinal study evaluating the impact of employees' openness to organizational change content and process on intervention outcomes. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(3), 349-368. <https://doi.org/10.1177/0021886317691930>
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and

- statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bozbayındır, F., & Alev, S. (2018). Öğretmenlerin öz yeterlilik, proaktif kişilik ve değişime açıklık algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(2), 293-311. <https://doi.org/10.17679/inuefd.346666>
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Cagnin, C. H., Loveridge, D., & Butler, J. (2005). Business sustainability maturity model. *Business Strategy and the Environment Conference*, 2005, 4-6.
- Choi, M. (2011). Employees' attitudes toward organizational change: A literature review. *Human Resource Management*, 50(4), 479-500. <https://doi.org/10.1002/hrm.20434>
- Çağlar, Ç. (2013). Okulların değişime açıklık düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişki. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 119-150. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.652>
- Çalışkan, A. (2022). Örgütsel değişime açıklık: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2). <https://dx.doi.org/10.52791/aksarayiibd.1069524>
- Çalışkan, H. (2019). Sağlık kurumlarında stratejik insan kaynakları yönetiminin örgütsel inovasyona etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 22(2), 341-358.
- Çınar, F., & Toker, K. (2018). Ameliyathane hemşirelerinin değişime açıklığa ilişkin değerlendirmeleri. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(5), 19-26.
- DeCarlo, L. T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological Methods*, 2(3), 292-307. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.2.3.292>
- Doğan, E. (2017). Rekabet stratejileri perspektifinden sürdürülebilir rekabet üstünlüğü. *Journal of Management & Economics Research*, 15(Ek Sayı 1), 163-178. <https://doi.org/10.11611/yead.370215>
- Efron, B. (1987). Better bootstrap confidence intervals. *Journal of the American Statistical Association*, 82(397), 171-185.
- Eroğlu, Ş. G., & Alga, E. (2019). Üniversite çalışanlarının örgütsel değişime açıklıkları ile örgütsel ataletleri arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(3), 1251-1271.
- Fritz, M.S., & MacKinnon, D.P. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. *Psychological Science*, 18(3), 233-239.

- Groeneveld, R.A. & Meeden, G. (1984). Measuring skewness and kurtosis. *The Statistician*, 33, 391-399. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2007.01882.x>
- Gül, İ. & Tüfekçi, N. (2019). Örgütsel bağlılık ve örgütsel değişme açıklığının örgüt sağlığı üzerindeki etkisi: Afyonkarahisar'daki sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 1-23. <https://doi.org/10.33692/avrasyad.595464>
- Gültekin, G.S. & Argon, T. (2020). Development of organizational sustainability scale. *Sakarya University Journal of Education*, 10(3), 507-531. <https://doi.org/10.19126/suje.757529>
- Hayes, A.F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication Monographs*, 85(1), 4-40. <https://doi.org/10.1080/03637751.2017.1352100>
- Hayes, A.F., & Rockwood, N.J. (2017). Regression-based statistical mediation and moderation analysis in clinical research: Observations, recommendations, and implementation. *Behaviour Research and Therapy*, 98, 39-57. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2016.11.001>
- Hopkins, K.D. & Weeks, D.L. (1990), Tests for normality and measures of skewness and kurtosis: Their place in research reporting, *Educational and Psychological Measurement*, 50, 717-729. <https://doi.org/10.1177/0013164490504001>
- İraz, R. (2005). İşletmelerde bilgi yönetiminin yenilik ve rekabet gücü üzerindeki etkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 243-258.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Nobel Yayıncılık.
- Keskin, H. (2006). Market orientation, learning orientation, and innovation capabilities in SMEs: An extended model. *European Journal of Innovation Management*, 9(4), 396-417. <https://doi.org/10.1108/14601060610707849>
- Kuşat, N. (2012). Sürdürülebilir işletmeler için kurumsal sürdürülebilirlik ve içsel unsurları. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 227-242.
- Moors, J.J.A. (1986). The meaning of kurtosis: Darlington reexamined, *The American Statistician*, 40, 283-284. <https://doi.org/10.1080/00031305.1986.10475415>
- Nunnally, J.C. (1967). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- Oğrak, A., & Karta, T. K. (2020). İnovasyon performansı ve örgütsel yapı ilişkisi: sağlık sektöründe bir uygulama. *Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Bilimleri Akademik Araştırmalar Dergisi*, 3(9), 32-43.

- Oral, M. & Kılıç, R. (2019). İşletmelerin yenilikçi rekabet yaklaşımı çabaları. *The Journal of Academic Social Science*, 88(88), 359-383. <https://doi.org/10.16992/ASOS.14732>
- Porter, M. E. (1980). *Competitive strategies: Techniques for analyzing industries and competitors*. The Free Press.
- Porter, M. E. (1985). *Creating and sustaining superior performance*. The Free Press.
- Porter, M. E. (1990). *Competitive strategy*. The Free Press.
- Preacher, K. J., & Selig, J. P. (2012). Advantages of Monte Carlo confidence intervals for indirect effects. *Communication Methods and Measures*, 6(2), 77-98. <https://doi.org/10.1080/19312458.2012.679848>
- Saatçioğlu, Ö., Kök, G. & Özispa, N. (2018). Endüstri 4.0 ve lojistik sektörüne yansımalarının örnek olay kapsamında değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(Endüstri 4.0 ve Örgütsel Değişim Özel Sayısı).
- Seki, İ. & Barbaros, R.F. (2011). Rekabet gücünün ölçülmesinde ulusal yenilik sistemleri ve üniversite ekonomisi yaklaşımı. *Ege Academic Review*, 11(3), 407-424.
- Serinikli, N. & Kara, M. (2020). Çalışanların algılanan örgütsel desteğinin iş performansına etkisinde örgütsel değişime açıklığın aracı rolü. *Third Sector Social Economic Review*, 55(4), 2380-2398. <http://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.20.11.1448>
- Şimşek, B., & Mete, M. (2022). Sağlık Çalışanlarında sosyal sorumluluk algısının örgütsel sürdürülebilirliğe etkisinde kişilik özelliklerinin aracı rolü. *Eurasian Business & Economics Journal*, 30(3), 15-38. <https://doi.org/10.17740/eas.econ.2022-V30-03>
- Tarhan, N., & Şar, S. (2021). Sağlıkta bireysel yenilikçilik, motivasyonel kararlılık ve performans. *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Lokman Hekim Tıp Tarihi ve Folklorik Tıp Dergisi*, 11(1), 10-15. <https://doi.org/10.31020/mutfd.808272>
- Tibshirani, R.J. & Efron, B. (1993). An introduction to the bootstrap. *Monographs on Statistics and Applied Probability*, 57(1).
- Turan, H. (2022). Yenilik yönetimi. *Disiplinlerarası girişimcilik ve yenilikçilik çalışmaları* içinde. (s. 85). Efe Akademi.
- Turhan, G.D., Özen, T. & Albayrak, R.S. (2018). Kurumsal sürdürülebilirlik kavramı, stratejik önemi ve sürdürülebilirlik performansı ölçümü. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 17-37. <https://doi.org/10.18354/esam.304155>
- Tüyen, Z. (2020). İşletmelerde sürdürülebilirlik kavramı ve sürdürülebilirliği etkileyen etmenler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(37), 91-117.

- Ülgen, H. & Mirze, K. (2018). *İşletmelerde stratejik yönetim*. Beta Basım yayım Dağıtım A.Ş.
- Ürek, D., Demir, İ. B., & Karaman, S. (2019). Sağlık kurumlarında değişim liderliği. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 5(2), 89-103.
- Wals, A. E., & Schwarzin, L. (2012). Fostering organizational sustainability through dialogic interaction. *The Learning Organization*, 19(1), 11-27. <https://doi.org/10.1108/09696471211190338>
- Wanberg, C. R. & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 132. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.132>
- Williams, J. & MacKinnon, D. P. (2008). Resampling and distribution of the product methods for testing indirect effects in complex models. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 15(1), 23-51. <https://doi.org/10.1080/10705510701758166>
- Yiğit, S. (2014). Kültür, örgüt kültürü ve inovasyon ilişkisi bağlamında “İnovasyon Kültürü”. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2014(2), 1-7. <https://doi.org/10.18493/kmusekad.26789>
- Yiğit, S., & Özyer, K. (2011). Sürdürülebilir rekabet üstünlüğü kaynağı olarak bilgi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 333-360.
- Yorgancılar, F. N. (2011). Sürdürülebilir rekabet anlayışı olarak yenilik yeteneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 379-426.
- Yue, C.A., Men, L.R. & Ferguson, M.A. (2019). Bridging transformational leadership, transparent communication, and employee openness to change: The mediating role of trust. *Public Relations Review*, 45(3). <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2019.04.012>

Extended Abstract

Organizational change is an important factor to compete successfully in today's business world. Successful implementation of change can help organizations increase their sustainability and gain innovative competitive advantage. Rapidly developing technological developments have caused a great change in production and management activities. In this context, in this study, the mediating role of organizational sustainability in the effect of openness to organizational change on innovative competition approach has been examined. Adopting sustainability goals and acting in an environmentally, socially and economically responsible way can help organizations gain innovation and competitive advantage. Sustainability can serve as a guide for organizations to manage change processes and help employees approach change in a more positive way. This study aimed to

clarify the relationship between openness, innovation and sustainability for the success of organizational change by filling the gap in the literature.

The population of the research consisted of 251.734 people working in the health and social services sector throughout Turkey. In the study, 413 health and social services workers were reached by using the convenience sampling method. The analyzes of the obtained data were made with the SPSS 21.0 program. According to the normality analysis, it was determined that the scale scores showed a normal distribution, and the relationship between the scale scores was analyzed with the Pearson correlation test. Mediation was examined with Process analysis and Bootstrap technique was used. The results of the analysis revealed that openness to organizational change strengthens the innovative competitive approach and its sub-dimensions. Openness to organizational change affects process management, business innovation, outsourcing, marketing and management strategies in a meaningful and positive way. This means that in organizations with an approach of openness to organizational change, process management is stronger, business innovation is given importance, external resources are used when necessary, new and developing technologies/methods are used in the marketing function, and an approach that is open to implementing innovative management strategies is exhibited. In this context, a very important perspective will be developed for the organization to progress and achieve its strategic goals.

When the literature is examined, it is seen that the studies conducted to date support these findings. Eroğlu and Alga (2019) found in their research that there is a negative relationship between university employees' perceptions of openness to organizational change and their perceptions of organizational inertia. In her study, Çağlar (2013) found that there is a moderately positive relationship between the level of openness of schools to change and the level of organizational commitment of teachers. Kılıç and Oral (2018) developed an innovative competition approach scale in their research, and Oral and Kılıç (2019) investigated the innovative competition approach efforts of enterprises in their study. According to the results of this research, the innovation and management strategy was at a high level and the process management and outsourcing were at a low level from the efforts of the enterprises for innovative competitive approach. Iraz (2010) stated that knowledge workers and business managers have important responsibilities in increasing innovation and competitiveness in their studies. Cagnin et al. (2005) stated in their research that organizational sustainability is a continuously developing process of evolution and revealed that organizational sustainability can be achieved through science and technology expertise, R&D and innovation management, team performance and organizational learning, strategy creation and continuous improvement activities. Wals and Schwarzin (2012) stated in their study that dialogue and dialogical interaction are necessary for the transition to organizational sustainability in the environment of uncertainty, complexity, normative and controversial.

Openness to change encourages employees to have a positive attitude towards change, present new ideas and develop innovative solutions. This increases the competitive advantage of the organization and ensures its sustainability. Organizational sustainability enables an organization to effectively manage its resources, maintain its competitive advantage, and achieve long-term success. Organizational sustainability helps the organization overcome obstacles in the process of change and encourages the adoption of innovative competitive strategies. In order for businesses to be competitive and achieve long-term success, it is necessary to create a culture that is open to change, focusing on innovative thinking and sustainability.

In order for an organization to have an approach of openness to organizational change, communication within the organization must be built very successfully. Having an open, effective and reliable communication process will enable employees to explain why change is necessary and how it will happen. To increase openness to change, training and development programs should be offered to help employees understand and manage the change process. By adopting and directing the change of the organization and the managers, it will cause the employees to take part in new projects and find the opportunity to develop themselves. Participation of all employees of the organization in the change and expressing their own ideas help them to increase their openness to the change approach and to adopt the change. Creativity should be encouraged, innovative approaches should be supported, and employees' participation in projects should be ensured in order to make the innovative competition approach an organizational culture in organizations. For this purpose, trainings on innovation, entrepreneurship and creativity should be organized, and innovative ideas should be rewarded and appreciated. A sustainable management approach should be adopted in the organization and managers should lead in this regard. Sustainability training should be given to employees and their awareness should be raised. Whether the organization operates in accordance with sustainability standards should be monitored, controlled and reported regularly.