

PERSONEL GÜÇLENDİRME UYGULAMALARININ SAĞLIK KURUMU ÇALIŞANLARININ BAĞLILIĞINA ETKİSİ, YENİLİK İKLİMİNİN ARACILIK ROLÜ

Yusuf YEŞİL*

Emine Özlem KÖROĞLU**

Abdullah ÇALIŞKAN***

ÖZET: Personel güçlendirme uygulamalarının sağlık kurumu çalışanlarının bağlılığına etkisi, yenilik ikliminin aracılık rolünü tespit etmek amacıyla bu çalışma yapılmıştır. Çalışmanın örneklem grubunu Mersin ilinde kamu ve özel sektörde görevli 396 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi tercih edilmiştir. Anket formu iki bölümden ve toplam 31 ifadeden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bulgular 6 madde ikinci bölümde personel güçlendirme 4 boyut 12 madde, yenilik iklimi bir boyut 7 madde, duygusal bağlılık bir boyut 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçeklerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları SPSS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizleri ise Amos programı ile analiz edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla pearson korelasyonu , üç aşamalı regresyon analizi, sobel testi ve t testi ile anova analizleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, personel güçlendirme, duygusal bağlılık ve yenilik iklimi değişkenleri arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiş, personel güçlendirme ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkide yenilik ikliminin kısmi aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Personel Güçlendirme, Yenilik İklimi

Makalenin türü: Araştırma

Jel Sınıflandırması: M10, M12

DOI 10.54969/abuijss.1616543

Geliş tarihi: 09.01.2025/ **Kabul Tarihi:** 14.01.2025 / **Yayın Tarihi:** 16.01.2025

THE EFFECT OF STAFF EMPOWERMENT PRACTICES ON THE COMMITMENT OF HEALTH CENTER EMPLOYEES, THE MEDIATING ROLE OF INNOVATION CLIMATE

ABSTRACT: This study was conducted to determine the effect of personnel empowerment practices on the commitment of healthcare institution employees and the mediating role of innovation climate. The sample group of the study consists of 396 healthcare workers working in the public and private sectors in Mersin province. The survey method was preferred as the data collection method. The survey form consists of two parts and a total of 31 statements. In the first part, demographic findings consist of 6 items, in the second part, personnel empowerment consists of 4 dimensions and 12 items, innovation climate consists of 7 items in one dimension, and emotional commitment consists of 6 items in one dimension. Cronbach alpha reliability coefficients of the scales were analyzed with SPSS package program and confirmatory factor analyses were analyzed with Amos program. In order to determine the relationship between the variables, Pearson correlation, three-stage regression analysis, Sobel test, t test and Anova analysis were used. As a result of the research, it was determined that there was a positive and significant relationship between the variables of personnel empowerment, emotional commitment and innovation climate, and it was concluded that innovation climate played a partial mediating role in the relationship between personnel empowerment and emotional commitment.

Key Words: Courage, Types of Courage, Kinds of Courage, Need for Courage, Satisfaction of Courage.

Type of article: Research

Jel Classification: M10, M12

DOI: 10.54969/abuijss.1616543

Received: 09.01.2025 / **Accepted:** 14.01.2025 / **Published:** 16.01.2025

1. GİRİŞ

Artan rekabet koşulları ve değişimin sonucu olarak işletmelerin kâr elde edebilmesi çalışanların iş verimini arttırmaktan geçmektedir. İş verimini arttırmanın en etkili yolu işletmenin en önemli sermayesi olan insana yatırım yapmaktır, çalışanların iş verimini arttırmak için işe ve örgüte bağlılığının sağlanması gerekmektedir (Ridwan, 2020). Örgütsel bağlılığın iş performansını pozitif yönde etkilediğini gösteren çalışmalar mevcuttur (Vuong, 2020). Örgütsel bağlılık çalışanların işyerine karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. İşgörenlerin örgüt içinde kalma isteği, örgüt amaç ve değerlerine olan bağlılığı basit olarak örgütsel bağlılığı ifade etmektedir. Duygusal bağlılık ise ilişkisel bir bağdaki en yüksek aşama olarak ifade edilmektedir (Martono vd., 2020). Değişen dünyada işe bağlılığının sağlanmasının tek yolu para değildir. İşgörenlerin daha düşük ücretle başka işyerlerinde çalıştığı görülmektedir. Bireyler farklı sebeplerden ve farklı derecelerde örgüte bağlılık duymaktadırlar, bu bağlılığı etkileyen bazı faktörler vardır.

Personel güçlendirme değişen dünya düzeniyle ve artan rekabet ortamıyla önemini giderek arttıran yönetim kavramıdır. Yeni işe alınacak personel için bilgi ve yeterlilik aranmaktadır, ancak gelişen teknolojiyle birlikte yeni üretim tekniklerinde eski çalışan personeller yeterli gelmemektedir bu durumda personel güçlendirme kavramı ortaya çıkmaktadır. Personel güçlendirme yönetim kavramı olarak açıklandığında personeli yetiştirme, personeller arası karşılıklı yardımlaşma ve paylaşma yöntemi ile personelin karar verme yetkilerini yükseltme ve personelleri geliştirme süreci olarak ifade edilebilir (Koçel, 2014).

Değişimin hız kazandığı teknoloji çağında değişime ayak uydurmak işletmeler için giderek daha da önem kazanmaktadır. Yenilik kavramı, değişimi yakalamak isteyen işletmelerin en güçlü araçlarından birisidir. İşletmede yenilik çalışanların eliyle oluşmaktadır. Bu sebepten yeni fikirler üreten ve yeni fikirleri uygulayan çalışanlar olabilmeleri gerekmektedir, bu çalışanların olabilmeleri işletmede yeniliği destekleyen güçlü bir örgütsel iklim ile mümkündür (Bozkurt, 2019). Yenilik iklimi, yenilikçi davranışları destekleyen örgütsel iklim olarak ifade edilebilir (Bos-Nehles ve Veenendaal, 2019: 2663). Yenilik iklimi, çalışanların yeni fikir üretmesinde, üretilen fikrin geliştirilmesinde, bireysel yenilikçi davranış oluşmasında, örgütsel yenilikçi davranış oluşmasında olumlu ve etkili bir yöntemdir (Munir ve Beh, 2019).

Ülkemizde artan özel hastane sayısı ve yap-işlet-devret modeli ile oluşturulan şehir hastaneleri ile sağlık sektöründe rekabet ortamı giderek artmaktadır. Bu rekabet ortamında örgütsel bağlılığı yüksek personele sahip işletmeler rakiplerine karşı daha avantajlı olacaktır. Bu araştırmada örgütsel bağlılık, personel güçlendirme, yenilik iklimi detaylı olarak açıklanmış ve örgütsel bağlılık ile personel güçlendirme arasındaki ilişkide yenilik ikliminin aracılık rolü ele alınmıştır.

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. Personel Güçlendirme

Personel güçlendirme, hızla değişime uğrayan günümüz pazar koşullarında, sürekli yenilenen çalışan niteliklerinin, değişime uğrayarak artan tüketici ihtiyaçlarına hızlı ve etkili bir şekilde yanıt verme ihtiyacının ortaya çıkardığı modern bir yönetim kavramıdır (Doğan,

2006; Darıcan, 2019). Personel güçlendirme, işletme de çalışanlar ve yöneticiler arasında sorumlulukların dağılımı, yönetime katılımı gibi tanımlamalar yapılsa da günümüzde personel güçlendirme bir süreç olarak ele alınmaktadır. İşletmeler personel güçlendirme aracılığıyla çalışanları daha güçlü kılmaktadır. Personel güçlendirme, personellere karar verme yetisi ve sorumluluk alma fırsatı tanıyarak katılımcı yönetim anlayışının bir yansıması olarak kabul edilir (Tunay, 2019). Thomas ve Velthouse (1990), personel güçlendirmeyi bireyin iş rolüne yönelik dört bilişsel unsurun varlığında hissedilen içsel bir motivasyon olarak tanımlamaktadır. Bilişsel unsur anlam, yetkinlik, öz-yönetim ve etki olarak sıralanabilir. Bu dört unsur, çalışanların işlerini daha anlamlı bulmalarını, yetkin hissetmelerini, kendi işlerinde öz-yönetim yapabilmelerini ve işlerinin etkili olduğunu hissetmelerini sağlar ve böylece içsel görev motivasyonunu artırır. Spreitzer (1995), personel güçlendirmeyi çalışanların işlerinde daha fazla sorumluluk alabilmeleri, karar verme süreçlerine katılabilmeleri ve yeteneklerini tam anlamıyla kullanabilmeleri için gerekli araçlar, bilgi ve destek sağlama süreci olarak tanımlamaktadır. Bu süreç, çalışanların kendilerini daha yetkin, motive ve organizasyonun bir parçası olarak hissetmelerini sağlar. Spreitzer, personel güçlendirme kavramını dört temel boyut üzerinden açıklar bular; anlam, yetkinlik, özerklik, etkililiktir.

Personel güçlendirme uygulamaları, çalışanların motivasyonunu, iş tatminini ve iş performansını artırır (Andika ve Darmanto, 2020). Çalışanların özgüven kazanımı, bilgi edinimi ve çevre ile olumlu ilişkiler geliştirme yeteneklerini artırır (Karahana ve Yılmaz, 2010: 158). Çalışanların işlerini ve çalışma ortamlarını daha fazla sahiplenme duygusu ile yaklaşmalarını sağlar ve örgütsel bağlılığı artırır (Yıldırım ve Karabey, 2016; Kılınç, 2020). Personel güçlendirme yöneticilerin eylem alanını genişletir ve iş süreçlerinin hızlanmasına katkıda bulunur (Gürsoy ve Aydemir, 2017). Yöneticilerin ve çalışanların ortak bir anlayış ve işbirliği içinde çalışmasını sağlar (Kim, 2012: 12). Yöneticilerin iş yükünü hafifletir ve karar alma süreçlerini daha etkili hale getirir (Weshah, 2012: 365). Personel güçlendirme işletmelerin performansını artırır (Meyerson, 2012: 40). İşletmelerin çevresel değişimlere hızlı yanıt vermesine ve rekabet avantajı elde etmesine yardımcı olur (Awamleh, 2013: 315). İşletmelerde demokratik katılımı ve ifade özgürlüğünü artırır (Soyer, 2024).

Personel güçlendirmenin işletmede uygulanabilmesi için en önemli ön koşul bilgi aktarımıdır, personel işletmenin misyon ve vizyonunu kavradıktan sonra eğitim olanakları ve uygun ortamın sağlanması gerekmektedir (Haskebaççı, 2024). Güçlendirilecek personelin değişime açık, özgüveni yüksek ve personeli iyi tanıyor olmak gerekmektedir (Ulusoy, 2023). Personel güçlendirme uygulamalarında yöneticilerin güçlü liderlik özelliklerine sahip olmaları diktatör gibi yönetmemeleri, güçlendirmeden kaçınmamaları, güçlendirmeyi teşvik etmeleri, adaletli ödüllendirme sistemi getirmeleri, uygun koşulları ve teknik desteği sağlamaları gerekmektedir (Çöl, 2004). Önemli örgütsel değişimler, iletişimin yetersiz olması ve ağ ilişkileri, yöneticiler tarafından kontrolün yüksek düzeyde tutulması, adaletli ödül sisteminin oluşturulamaması, fazla katı kural sistemi çalışanların güçlenmesini ile birlikte öz-yeterlilik algılarını ve esnekliklerini etkiler, sonuç olarak bu durum çalışanların güçsüzleşmesine neden olmaktadır (Doğan, Gürbüz, Varoğlu 2024: 127).

2.1.1. Personel Güçlendirme Boyutları

Personel güçlendirmenin önemli etmenlerini oluşturan dört boyutun her biri güçlendirmenin farklı bakış açılarına vurgu yapmaktadır. Boyutlar içerisinden birinin olmaması durumunda personel güçlendirmenin etkisi azalmakla birlikte tam olarak ortadan

kalktığı söylenemez. Dört boyut bir bütün olarak düşünülmelidir (Dilek ve Kaplan, 2023: 19). Buradan sonuçla, dört boyutun tamamının bulunması önemlidir; sebebi işletmelerde güçlendirme uygulamaları dört boyut aracılığıyla gerçekleşir (Spreitzer, Kizilos, Nason, 1997). Yöneticiler tarafından güçlendirme uygulamaları gerçekleştirilse bile çalışanların bu durumun farkında olmaması uygulamaları önemsiz kılmaktadır. Personel güçlendirme uygulamaları için önemli olan çalışanların bu güçlendirmenin farkında olması ve görevlerini ona göre yerine getirebilmeleridir. Bu sayede çalışanlar işletmenin çıktılarını etkileyebilmekte ve yeteneklerini ortaya koyabilmektedirler (Spreitzer vs., 1997).

2.1.1.1. Anlam

Çalışanın işletme içerisindeki görevleri ile çalışanın değerleri, inançları ve davranışları arasındaki uyum olarak açıklanabilir (Spreitzer, 1995: 1443). Daha farklı ifade edildiğinde; kişinin bilgi ve becerilerini kullanarak, yapılan işin anlam ve hedeflerini anlayarak bu hedeflere verdiği değeri ifade etmektedir. Kısaca bireyin yaptığı işi benimsemesidir (Thomas ve Velthouse, 1990: 672). Anlam verme duygusunun alt seviyede olması, ayrımcılık duygusunun ortaya çıkması ve işe ilgisizlik gibi sonuçları olur, öte taraftan anlam verme duygusunun üst seviyede olmasının, işle ilgili konularda sorumluluk alma, işle ilgili alınan kararlarda katılımcılık ve enerjinin işe odaklanması gibi sonuçları olur (Türkan, 2020: 25).

2.1.1.2. Yetkinlik

Çalışanın yaptığı iş ile ilgili benliğini yetkin konumda değerlendirmesi, işi yapabilme becerisine sahip olduğuna inanması ve çalışanın kendine güvenmesidir (Spreitzer, 1995; 1443). Daha kısa bir ifade ile çalışanın üstlendiği görevi başarıyla gerçekleştirebileceğine inanmasıdır. Çalışanın yaptığı işte yeterli olduğuna inanmaması durumunda, bilgi ve yeteneklerini kullanmakta geri durabilirler. Bu durum, çalışanları güçten yoksun bırakabilir ve karşılaştıkları zorluklarda başarısız olmalarına sebep olabilir (Thomas ve Velthouse, 1990, s. 672).

2.1.1.3. Özerklik

Çalışanın yaptığı işi başlatma ve düzenlenmesi konusunda seçim hakkına sahip olmasını ifade etmektedir (Hancer ve George, 2003: 5) . Çalışana yaptığı iş ile ilgili karar alma, işini yerine getirirken kendi biçimini seçme ve özgürce düşünebilme imkânının verilmesi durumudur. Çalışanlara kendi kaderini belirleme ve iradesini serbestçe kullanabilme hakkı tanır. Çalışanlar verilen görevin gerekliliğini yerine getirmeli, bireysel yeteneklerine güvenmeli, seçimlerinde özgür olduklarını düşünmeli ve işletme içerisinde gerçekleştirdikleri tutum ve davranışların işin sonucunu olumlu yönde etkilediğini düşünmelidirler (Thomas ve Velthouse, 1990: 673).

2.1.1.4. Etki

Etki, işgörenin yerine getirdiği görev ya da yaptığı iş üzerindeki sorumluluğunun bir sonucudur (Spreitzer, 1995: 1443). Farklı bir ifade ile çalışanın yaptığı iş ile işletme içerisinde anlamlı bir etki yarattığını düşünmesidir. Bireyin verilen görevi yerine getirirken farklılık yaratma derecesini ifade etmektedir (Thomas ve Velthouse, 1990: 672). Bu sebepten dolayı, çalışanın daha çok motivasyon kazanması ve daha çok enerji harcaması düşüncesi geliştirmektedir. Böylece daha etkili bir işletme düzeni oluşabilmektedir (Spreitzer vd., 1997, s. 686).

2.2. Yenilik İklimi

Yenilik; eskimiş, yetersiz veya zararlı kabul edilen şeyleri yeni, faydalı ve yeterli olanlarıyla değiştirme durumu olarak açıklanabilir (TDK, 2024). Daha geniş bir tanım olarak ele alındığında yenilik işletme içi uygulamalarda, işletme organizasyonunda veya dış ilişkilerde yeni veya önemli derecede iyileştirilmiş bir ürün (mal veya hizmet), veya süreç, yeni bir pazarlama yöntemi ya da yeni bir organizasyonel yöntemin gerçekleştirilmesidir (OECD, 2005). Yenilik var olan bir şeyi değiştirmek veya baştan yeni bir şeyler oluşturmak gibi geniş bir anlama sahiptir bu sebepten yenilik, küçük değişikliklerden büyük devrimlere kadar geniş bir yelpazesi vardır (Çalışkan, 2007).

Yaratıcılık; faydalı ve özgün fikirler üretilme yeteneği olarak tanımlanır (Amabile, Conti, Coon, Lazenby ve Herron, 1996). Yaratıcılık kavramı sadece düşünsel süreç yenilik kavramını da sürecin örgütte uygulanması ve çıktısı olarak tanımlayabiliriz (Çalışkan ve Arıkan, 2017). Tüm yenilikler yaratıcı fikirlerin sonucu oluşmaktadır yani yeniliğin oluşması için ön koşul olarak yaratıcılık gerekmektedir (Alayoğlu, 2019). Yaratıcılık ve yenilik kavramı birlikte çalışması sürdürülebilir başarı için önemlidir.

Yenilik iklimi; yeni ve yaratıcı fikirlerin değer yaratan çıktılara dönüştürülme süreci olarak tanımlanan yenilik ve bir örgüt içerisinde gözlemlenen psikososyal durumlar olarak tanımlanan iklim kavramı birleşimiyle ortaya çıkmaktadır (Koçak, 2019). Örgüt üyelerini destekleyen, yeni uygulamalar ve bilgilerin ortaya çıkabilmesi için teşvik eden uygulamalar sonucu paylaşılan algılar yenilik iklimi olarak tanımlanmaktadır. (Moolenaar, Daly ve Slegers, 2010). Örgüt üyelerinin yaratıcılık ve yenilikçilik düzeylerini yükseltmeyi hedefleyen örgütsel yapıyı ifade etmektedir (Fidanboy ve Fidanboy, 2018: 365). Buradan hareketle, yenilik ikliminin etkili olduğu örgütte, üyelerin yaratıcılık ve yenilik nitelikli davranışları desteklenip yeniliğe teşvik edildiği örgütsel yapının varlığından söz edilebilir (Koçak, 2019).

Yenilik ve yaratıcılıkla ilgili modeller geliştirilmiştir. Scott ve Bruce tarafından 1994 yılında gerçekleştirilen yenilikçi davranış modelinde, yenilikçi davranış etkileyen parametreler incelenmiş ve yenilikçi davranışın örgütte oluşup uygulanması için, organizasyonel desteğin önemini vurgulanmış ve gösterilmiştir (Scott ve Bruce, 1994: 583). Buradan hareketle yenilikçi tutum, davranış ve algıların var olabilmesi için organizasyonel desteğin pozitif olarak oluşması gerekmektedir (Bayhan, 2018). Ekvall 1996 yılında örgütte yeniliği engelleyen ve destekleyen durumları tespit etmek için yaratıcı iklim modelini oluşturulmuştur (Ekvall, 1996, s. 107). Bu durumları fikir desteği, güven, dinamizm, uyumsuzluk, özgürlük, mizah, müzakereler, risk alma, mücadele, fikir zamanı olarak sıralamaktadır (Isaksen ve Lauler, 2001: Turgut ve Begenirbaş, 2013). Örgüt ikliminin örgütteki yaratıcılığa uygunluğunu tespit amacıyla 'Yaratıcılık için İklim Değerlendirme Ölçeği' Amabile vd. tarafından 1996 yılında oluşturulmuştur. Amabile Keys modeli; çalışma grubu desteği, yönetsel cesaretlendirme, örgütsel cesaretlendirme, kaynakların yeterli olması, özgürlük, işin zorluğu, örgütsel engeller, iş yükü baskısı olmak üzere sekiz alt boyuttan oluşmaktadır (Amabile vd., 1996). Nybakk, Crespell ve Hansen tarafından 2011 yılında geliştirilen yenilikçi iklim ölçeği beş boyuttan oluşmaktadır (Bayhan, 2018). Bu boyutlar; takım uyumu, destekleyici teşvik, kaynaklar, özerklik, yeniliğe açıklık olarak sıralanabilir (Nybakk, Crespell ve Hansen, 2011).

Bir örgütün yenilik iklimine sahip olabilmesi için; yenilikçi bir vizyonun tüm bireyler tarafından benimsenmesi gerekmektedir (Çetin, 2009). Örgüt kültürünün yenilikçi olması gerekmektedir, yenilikçi kültür, yenilikçi iklimin belirleyicisidir (Sarros, Cooper ve Santora, 2008). Açık iletişim bilgi paylaşımı ve işbirliği gerekmektedir. Alınan kararlara katılım

gerekmektedir, tek bir merkezden karar alma yenilik iklimini olumsuz yönde etkileyecektir (Popa, Soto-Acosta ve Martinez-Conesa, 2017). Ödüllendirme ve teşvik sistemi gerekmektedir, yenilikten doğan başarısızlığı cezalandırmak yerine yeniliği teşvik edici uygulamalar yenilik ikliminin oluşmasına katkı sağlayacaktır (Demirtaş, 2013). Birey yenilik yapmak için yeterli bilgi, yetki ve sorumluluğa sahip olmalıdır bu sebepten güçlendirme gerekmektedir (Ahmed, 1998). Örgüt yapısına uygun olmayan stratejiler, aşırı iş yükü, yaratıcılığın teşvik edilememesi, inisiyatif kullanılmasına izin verilmemesi, yenilik için yeterli kaynak sağlanmaması yeniliği engelleyen unsurlar olarak sıralanabilir (Eroğlu, 2019).

2.2.1. Yenilik İklimini Etkileyen Faktörler

Yönetici; dönüşümsel lidere sahip örgütlerde diğer yönetici stillerine sahip örgütlere göre yenilik ikliminin oluşması ve gelişmesi daha kolay olacaktır (Kang, Solomon ve Choi, 2015).

Örgüt Özellikleri; Emir verme ve sorgulanmadan yerine getirme anlayışı hâkim örgütlere göre, bireyin görevi yerine getirirken serbest bırakıldığı örgütlerde yenilik iklimi daha kolay oluşacaktır (Antoni, 2005). Bununla beraber yüksek motivasyon ve hırs seviyesine sahip örgütler daha yüksek yenilik iklimine sahiptir (Mathisen, 2008).

Örgütün Bulunduğu Sektör; Örgütün bulunduğu sektörün tekdüze olduğu, bireyden yenilikçilik beklenmeyen örgütlerde yenilik ikliminin gelişmesi oldukça zor olacaktır. Buna tip örgütlere örnek verildiğinde, çağrı merkezleri gibi daha yapılandırılmış, çalışanların sınırlı takdir yetkisi olduğu sektörlerde yenilik ikliminin daha az yaygın olabileceği öngörülmektedir (Newman, Round, Wang ve Mount, 2020).

Kültürel ve Kurumsal Faktörler; Düşük bürokrasi, yasal korumaların güçlü olduğu ve yolsuzluğun düşük olduğu yerlerde yenilik ikliminin daha yaygın olması beklenmektedir, bununla beraber yüksek teknoloji bölgeleri (örneğin; Silikon Vadisi gibi), yenilik ikliminin geliştiği alanlardır. Çünkü bu tür bölgelerdeki şirketler, rekabet nedeniyle yenilikçiliği destekleyen bir iklim oluşturmak zorundadır (Newman vd., 2020).

2.3. Örgütsel Bağlılık

İngilizce “organizational” terimi Türkçe’de “örgütsel” terimine çevrilmesinden dolayı örgüte olan bağlılık durumu literatürde örgütsel bağlılık kavramı olarak adlandırılmıştır. Bağlılık kavramı ise çalışanların belli bir sektörde kendilerini geliştirmelerini, koşullar değişse bile sektörü değiştirmemelerini, baştan belirledikleri sektöre kendilerini adanmaları durumu olarak ifade edilebilir (Sofuoğlu, 2024).

Örgütsel bağlılık kavramı ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ‘büyük örgütlerde beyaz yakalı çalışanların yaşam tarzlarının örgüt hayatına uyum sağlaması’ şeklinde tanımlanmıştır (Salha ve Ulema 2020: 441). 1956 yılından itibaren zaman içerisinde araştırmalar, bağlılıkla ilgili birçok ve birbirinden farklı kavramların olduğunu ortaya koymuştur. Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmaları en çok kabul gören araştırmacılar; Becker (1960), Kanter (1968), Mowday, Steers ve Porter (1979), Allen ve Meyer (1990)dir (Ulusoy, 2023). Becker (1960: 32); bireyin örgütle karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri süreç olarak ele almıştır ve bu süreç içerisinde örgütsel bağlılık kavramını “bilinçli bir taraf tutma davranışı” olarak belirtmektedir. Kanter (1968: 500); bireyin örgütün amacına ulaşması için emek verdiği süreç ve devama yönelik bağlılık, uyum bağlılığı ve kontrol bağlılığı olarak üç boyutta sınıflandırmaktadır. Mowday, Steers ve Porter (1979: 225), bireyin davranışları

aracılığıyla örgütün faaliyetlerine ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması olarak tanımlanmış, davranışsal ve tutumsal olarak iki boyutta sınıflandırmıştır. Allen ve Meyer (1990: 3) ise örgütsel bağlılıkla ilgili en çok kabul gören tanımı yapmıştır. Örgütsel bağlılığı üç boyutta sınıflandırmıştır bunlar; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıktır. Örgüte duygusal olarak bağlılık gösteren bireyin, örgüt üyeliğine gönüllü olarak devam etme isteğini, örgüte devamlılık bağı ile bağlılık gösteren bireyin, örgüt üyeliğine gereklilikten dolayı devam ettiğini, örgüte normatif bağı ile bağlılık gösteren bireyin ise örgüt üyesi olarak devam etmesinin sebebi zorunluluktan kaynaklı olduğunu belirtmektedir. Örgütsel bağlılıkla ilgili üç yaklaşımda ortak noktası; örgüte bağlılığın bireyin örgütle ilişkisini karakterize etmesi ve örgüt ile beraberliğin devam etmesi veya etmemesi kararında etkili olmasıdır.

Örgütsel bağlılık devamsızlık ve iş gücü devri gibi olumsuz etkileri azaltırken, örgütsel performansı ve verimliliği artırır (Karakulle, 2020). Örgütsel bağlılık, hem bireylerin iş tatminini artırır hem de örgütün maliyetlerini düşürür, zira sadık çalışanlar daha az denetime ve disipline ihtiyaç duyar (Karaahmetoğlu, 2024). Örgütsel bağlılık, çalışanlar ile örgüt arasındaki ilişkinin gücü ile örgütsel başarıyı pozitif yönde etkilemektedir (Sönmez, 2022).

2.3.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

İşgörenler mevcut işyerinden daha iyi şartlara sahip başka bir iş olanağı bulmalarına rağmen hala işyerine çalışmaya devam ediyorlarsa burada örgütsel bağlılıktan söz edilebilir. Örgütsel bağlılığın dereceleri ve bu dereceleri etkileyen bazı etkenler vardır. Etkenler detaylı incelendiğinde, kişisel-demografik, örgütsel-görevsel ve örgüt dışı faktörler olarak üçe ayrılmaktadır.

Kişisel-Demografik Faktörler; yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve çalıştığı kurum olarak altıya ayrılmaktadır (Yılmaz, 2019; Soydaş, 2023; 143).

Örgütsel-Görevsel Faktörler; oluşturan alt bileşenler ise örgütün büyüklüğü ve yapısı, örgütün kültürü, işgörene ödenen ücret, örgütsel ödüller, yönetim tarzı ve liderlik, takım çalışması, gözetim olarak yediye ayrılmaktadır (Bakan, 2018; Eryılmaz, 2024: 45).

Örgüt Dışı Faktörler; alternatif iş imkânı, profesyonellik, sosyal ve ekonomik öğeler olarak üçe ayrılmaktadır (Sofuoğlu, 2024).

2.3.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

2.3.2.1. Duygusal Bağlılık

Bireyin örgüte karşı hissettiği duygusal bağı, örgütle özdeşleşmesini, bütünleşmesini ifade etmektedir. Güçlü duygusal bağlılıkla örgütte kalan bireyler, buna ihtiyaçları olduğu için değil, örgüte bağlılığı kendileri istediği için örgütte kalmaya devam ederler (Meyer ve Allen, 1991; 67). Duygusal bağlılık tutumsal bağlılık olarak da adlandırılmaktadır, bireylerin örgüte, diğer örgüt üyelerine ve yapılan işe sadakatle bağlılığı ifade eder. Örgütteki bireylerin tamamının duygusal bağlılık göstermesi beklenir ve bağlılık derecesi artması hedeflenir çünkü bu bağlılık türünde daha fazla kendini adama, sadakat ve örgüt hedeflerini gerçekleştirmek için fedakârlık ortaya çıkacaktır. Bireyin örgütte kendilerini iyi hissetmesine ve yüksek iş tatminine sebep olacaktır (Sofuoğlu, 2024).

2.3.2.2. Devam Bağlılığı

Bireyin örgütten ayrılması durumunda ortaya çıkabilecek kayıplarının göz önünde bulundurulduğu, bu kayıplara katlanma durumuna göre örgüte bağlılığının devam ettiği bağlılık türüdür. Bireylerin örgüte bağlılık duymalarının ve örgütte kalmalarının asıl sebebi,

örgütte kalmaya ihtiyaç duymalarıdır (Meyer ve Allen, 1991: 67). Devam bağlılığı hesapçı bağlılık olarak da adlandırılmaktadır, bireylerin örgüt içerisinde kazandığı ve kazanacağı yetenekleri ile bu yeteneklerini başka bir örgütte kullanabilme durumunu da kapsamaktadır.

2.3.2.3. Normatif Bağlılık

Diğer bağlılıklardan farklı olarak ahlaki yükümlülük duygusu etkilidir yani bireylerin örgütte kalmalarının yükümlülük duygusundan kaynaklı olduğu bağlılık durumudur. Bundan dolayı bireyin vicdanı ve ahlaki değerleri ile ilişkilidir. Bireyler yüksek normatif bağlılık duygusu içerisinde örgütte kalmaya ihtiyaç duymaktadırlar (Meyer ve Allen, 1991: 67). Bireyler örgütte kalmaları ahlakî ve doğru olduğuna inandıkları için bağlılık duygusu gelişir. Bu bağlılık duygusunda örgütte geçirilen süre, örgütün bireyin gelişimindeki katkıları, örgüt içerisindeki sosyal ilişkilerinden dolayı, birey borçluluk duyar ve örgüte bağlılığını devam ettirir.

Normatif bağlılığı duygusal bağlılıktan ayıran nokta ahlaki görev duygusunun verdiği bir zorunluluktan kaynaklanmasıdır (İnci, 2023: 47). Normatif bağlılığı devam bağlılığından ayıran nokta ise bireyin örgütten ayrılması sonucu kaybedeceği maliyetleri önemsememesidir (Eryılmaz, 2024: 59).

Bu çalışmada örgütsel bağlılığı anlatan değişken olarak duygusal bağlılık ele alınmıştır.

2.4. Değişkenler Arası İlişkiler

2.4.1. Personel Güçlendirme Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi için yapılan çalışmalar arasında en temel araştırmayı 1998 yılında Argyris yapmıştır. Argyris personel güçlendirme ve örgütsel bağlılığı psikolojik temelde ele almış (Argyris, 1998: 99-100), personelin örgüte bağlılığını içsel bağlılık ve dışsal bağlılık olarak ikiye ayırmıştır (Yılmaz, 2019: 55). Burada dışsal bağlılık ile bahsedilen, bireyin kendi kaderi üzerinde çok az kontrole sahip olduğunu hissetmesidir. İçsel bağlılık ise, bireyin bulunduğu örgüt ile ilgili tüm çalışmalara gönüllü olarak katılmayı kabul etmesidir (Doğan ve Kılıç 2007: 57). Güçlendirilmiş personele sahip olmak isteyen örgütler içsel bağlılığı arzulamaktadır. Sağlık sektöründe personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda; Kraimer, Seibert ve Liden (1999) kamu hastanesinde görevli 160 hemşire ile yapılan çalışma sonucunda personel güçlendirme alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğunu saptamıştır. Henkin ve Marchiri (2003) ABD ve Kanada da görevli kiropratik öğretim üyeleri ile yaptığı çalışmada güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bu çalışmada personel güçlendirme, örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal ve normatif bağlılığı pozitif yönde etkilediği fakat diğer alt boyut olan devam bağlılığı arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yılmaz (2019) Ankara ilinde özel hastanede çalışan 357 kişiyle anket yöntemiyle yapılan çalışmada personel güçlendirme alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiş. Çalışanların duygusal ve normatif bağlılıkları arttığında yaptıkları işe yönelik anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmış. Çalışanların anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki düzeyleri arttığında devam bağlılığı azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Gül (2019) Bursa ilinde üç farklı özel hastane görevli 267 kişinin katılımıyla yapılan çalışmada, personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Çalışanların personel güçlendirme algıları ortanın üzerinde tespit edilmiş, personel güçlendirme algılarının alt boyutları olan anlam ve etki algıları yüksek düzeydeyken, yetkinlik ve otonomi algıları orta düzeyin üzerinde tespit edilmiştir. İşgörenlerin örgütsel bağlılık algıları orta düzeyde tespit edilmiş, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık algıları da orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Personeli güçlendiren en önemli boyutun etki olduğu, örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli boyutun duygusal bağlılık olduğu tespit edilmiştir. Say (2022) İç Anadolu bölgesinde sağlık sektöründe çalışan 300 kişinin katılımıyla elde ettikleri verileri regresyon analiz sonucu, personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunduğunu tespit etmiştir. Personel güçlendirme alt boyutu etki ve özgürlük iradesi(özerklik) ile örgütsel bağlılık alt boyutu devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki bulunduğu, personel güçlendirme alt boyutu anlamlılık ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki bulunmadığı tespit etmiştir. Personel güçlendirme alt boyutu etki ve özgürlük iradesi(özerklik) ile örgütsel bağlılık alt boyutu duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişki bulunduğu, personel güçlendirme alt boyutu anlamlılık ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişki bulunmadığı tespit etmiştir. Personel güçlendirme alt boyutu etki ve özgürlük iradesi(özerklik) ile örgütsel bağlılık alt boyutu normatif bağlılık arasında anlamlı ilişki bulunduğu, personel güçlendirme alt boyutu anlamlılık ile normatif bağlılık arasında anlamlı ilişki bulunmadığı tespit etmiştir. Albasal, Eshah, Minyawı, Albashtawy ve Alkhawaldeh (2022) Ürdün’de kamu ve özel hastanelerde görev yapan 180 hemşire ile yapılan çalışmada, yapısal ve psikolojik güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiş ve çalışma sonucunda, yapısal güçlendirme ile psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı pozitif ilişkiler olduğunu tespit etmiştir. Karagöz ve İrge (2023) İstanbul Aydın üniversitesi Diş hekimliği fakültesinde görevli 170 çalışanın katılımıyla yapılan çalışmada, personel güçlendirmenin örgütsel bağlılığı ve bireysel iş performansını pozitif ve anlamlı etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Anlam yönünden personel güçlendirildiğinde devam bağlılığı ve normatif bağlılığı azaldığı, yetkinlik yönünden güçlendirildiğinde örgütsel bağlılık ile anlamlı ilişki bulunmadığı, seçim yönünden güçlendirildiğinde devam bağlılığı ve normatif bağlılığı arttığı, etki yönünden güçlendirildiğinde devam bağlılığı ve normatif bağlılığı azaldığı sonucunu elde etmişlerdir. Bu çalışmaların sonuçlarından faydalanarak şu hipotezler ortaya konmuştur;

- ✚ **H1:** Personel güçlendirme uygulamaları, sağlık kurumlarında çalışan personelin duygusal bağlılık düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- ✚ **H2:** Anlam, sağlık kurumlarında çalışan personelin duygusal bağlılık düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- ✚ **H3:** Yetkinlik, sağlık kurumlarında çalışan personelin duygusal bağlılık düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- ✚ **H4:** Özerklik, sağlık kurumlarında çalışan personelin duygusal bağlılık düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- ✚ **H5:** Etki, sağlık kurumlarında çalışan personelin duygusal bağlılık düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

2.4.2. Örgütsel Bağlılık ve Yenilik İklimi İlişkisi

Son yıllarda yenilik kavramı ile ilgili akademik çalışmalar artmış olsa da örgütsel bağlılıkla ilişkisini inceleyen çalışmalar oldukça azdır. Örgütsel bağlılık ve yenilik iklimi ile ilgili literatür araştırması yapıldığında, çalışmalar yenilik iklimi olarak oldukça az olmakla beraber yenilikçi davranış, yenilikçi örgütler, yenilikçi yönetim olarak örgütün yenilikçiliğini ele alan bazı çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalarını incelendiğinde; Zannad ve Rouet (2003) literatür

taraması ve keşifsel ampirik olarak yapılan çalışmada, yenilikçi şirketlerde örgütsel bağlılığı incelemişlerdir. Çalışmada yenilikçi şirketlerde sadakat eksikliğine rağmen duygusal bağlılığın baskın olduğunu tespit etmişler, bununla beraber ekonomik ortamdan dolayı yenilikçi şirketlerde devam bağlılığının, normatif bağlılıktan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Aksoy ve Yıldız (2015) Erzurum ilinde özel hastane görevli 120 çalışan ile yapılan araştırmada, yenilikçi iklim ile örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ve yenilikçi iklim ile devam bağlılığı arasında ise anlamlı ilişkinin kurulamadığı sonucuna ulaşmışlardır. Buradan hareketle yenilikçilik iklimi ile bireyin örgüte bağlılığı arasında anlamlı ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir. İki kavram arasındaki ilişki durumunun sonucu olarak; yenilikçi iklim arttıkça bireylerin örgüte karşı beslediği psikolojik ve duygusal bağlılığı da artacak ve örgüt ile özdeşleşmesi kolay olacaktır. Ergun (2021) kamu spor kurumunda rastgele seçilen 486 çalışan ile yapılan çalışmada, kurumsal sosyal sorumluluğun örgütsel bağlılık ile ilişkisinde yenilik ikliminin aracı rolünü incelemiştir. Araştırma sonucunda yenilik ikliminin ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu tespit etmiştir. Yenilik iklimi ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarını incelediğinde ise duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ile yenilik iklimi arasında anlamlı ilişki tespit edilirken, dikkat çekici bir durum olarak normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bunun sebebini ise normatif bağlılığı, yenilik ikliminden bağımsız olarak kişinin bulunduğu toplumdaki etkilenmesinden kaynaklandığını belirtmektedir. Demircioğlu (2023) Avustralya kamu hizmet komisyonunun (APSC) 2017 yılındaki verilerini kullanarak yenilik ikliminin iş tatmini ve duygusal bağlılık üzerindeki etkilerini incelemiştir. Yenilik iklimi ile örgütsel bağlılığın bir boyutu olan duygusal bağlılık arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşmış ve iş tatmininin bu ilişkiye aracılık ettiğini belirtmiştir. Örgütsel bağlılığı yaratmak için yenilik ikliminin araç olabileceğini vurgulamaktadır. Bu çalışmaların sonuçlarından faydalanarak şu hipotezler ortaya konmuştur;

✚ **H₁₁**: Yenilik iklimi bireylerin duygusal bağlılığını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

2.4.3. Personel Güçlendirme Ve Yenilik İklimi İlişkisi

Personel güçlendirmenin örgütler için önemi uzun zamandır bilindiği için bu konu hakkında birçok araştırma yapılmış ve çeşitli değişkenlerle ele alınmıştır. Fakat yenilik iklimi kavramının önemi son zamanlarda değer kazanmış ve bu kavramla ilgili yeteri kadar araştırma yapılmamıştır. Literatür incelendiğinde personel güçlendirme ve yenilik iklimi arasında oldukça az çalışmaya rastlanılmıştır. Personel güçlendirme ve yenilik iklimi ile ilgili çalışmalar; Jha (2017) Hindistan'da 319 bilgi iletişim çalışanı ile yapılan çalışmada personel güçlendirme ile yenilik iklimi ilişkisinde ast-üst ilişkisinin aracılık rolünü ele almıştır. Çalışma sonucunda personel güçlendirme ve yenilik iklimi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Xu ve Yao (2018) Şanghay Pudong yeni bölgesinde on toplum sağlığı hizmeti merkezinde görevli 355 pratisyen hekimle yaptıkları çalışma dönüşümsel liderlik, psikolojik güçlendirme örgütsel yenilik ikliminin etkisini ele almışlardır. Çalışma sonucunda psikolojik güçlendirme ve yenilik iklimi arasında doğrusal ve pozitif yönlü ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Hosseinipour, Seyedjavadin ve Nazaryan (2018) 2014 yılında İran'da kamu kurumunda görev yapan 168 kişi ile yapılan çalışmada yenilikçi örgüt iklimi ve personel güçlendirme arasındaki ilişki araştırmışlardır. Çalışma sonucunda yenilikçi örgütsel iklim ile personel güçlendirme arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Walker (2021) Amerika'da endüstriyel şirketlerde çalışanlar ile yaptığı araştırmada personel güçlendirme ve değişime bağlılığın yenilik iklimi üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışma

sonucunda psikolojik güçlendirme, değişime bağlılık ve yenilik iklimi arasında güçlü bir ilişki olduğunu ve psikolojik güçlendirme arttığında örgütte yeniliğinde ölçülebilir şekilde arttığını tespit etmiştir. Mokhlis ve Abdullah (2023) Malezya'da görevli 76 ilköğretim ve orta okul öğretmeni ile yapılan çalışmada öğretmen güçlendirmenin okulların yenilikçilik iklimi üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Öğretmenleri güçlendirmenin yenilik iklimi üzerinde güçlü ve pozitif etki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmaların sonuçlarından faydalanarak şu hipotezler ortaya konmuştur;

- ✚ **H₆:** Personel güçlendirme uygulamaları, sağlık kurumlarında çalışan personelin yenilik iklimi algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- ✚ **H₇:** Anlam, sağlık kurumlarında çalışan personelin yenilik iklimi algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- ✚ **H₈:** Yetkinlik, sağlık kurumlarında çalışan personelin yenilik iklimi algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- ✚ **H₉:** Özerklik, sağlık kurumlarında çalışan personelin yenilik iklimi algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- ✚ **H₁₀:** Etki, sağlık kurumlarında çalışan personelin yenilik iklimi algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

2.4.4. Personel Güçlendirme Uygulamalarının Sağlık Kurumu Çalışanlarının Bağlılığına Etkisi, Yenilik İkliminin Aracılık Rolü

Günümüz üretim koşullarında, artan rekabet nedeniyle işletmeler hızlı hareket edebilmek ve sektörde öncü olabilmek için daha yenilikçi, esnek ve çevresel koşullara uyumlu sağlamak zorundadır. Bu nedenle, çalışanlarını sınırlandırmayan ve güçlendiren bir kültür oluşturmanın yollarını bulmak zorundadırlar (Çekmecelioglu, 2007). İşletmede güçlendirme uygulamalarını başarılı olabilmesi için, çalışanın öğrenmeye ve gelişmeye kendilerini adanması, yenilikçi liderlik anlayışına dayalı, çalışanların kendi alanıyla ilgili karar alma sürecine katılmaları, çalışan ve yönetici arasındaki ilişki güvene dayalı olmalı, iletişimin yatay ve dikey yönde işlemeli, işletme içerisindeki çatışmaların etkili çözümler ile yönetilen bir örgüt yapısı oluşturulmalıdır. Güçlendirme uygulamaları ile birlikte personelin örgüte bağlılığı da artacaktır (Fragkos, 2020). Güçlendirilmiş çalışanlar, işin sahibi haline gelmekte, örgütü ve iş benimseyerek bağlılık duymakta ve aldıkları kararlar neticesinde yenilikçi iş davranışlarına katkı sağlamaktadırlar (Tekin, 2019). Geleneksel yönetim tarzında yenilik sadece belirli birimlerin sorumluluğundayken, çağdaş yönetim tarzında yenilikçi davranışları tüm birimlerin ve çalışanların ortaya koymaları yenilikçi içselleştirmeleri istenmektedir. Bu sebepten personel güçlendirme, örgütsel bağlılık ile yenilik iklimi arasındaki ilişki daha da önem kazanmaktadır.

Personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmaların ortak noktası personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğudur. Fakat yenilik iklimi ile ilgili literatürde çok az çalışma vardır. Yenilik iklimi ile personel güçlendirme ve yenilik iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı çalışmalar olsa da yetersiz kalmaktadır. Literatürde personel güçlendirme ve örgütsel bağlılığın arasındaki ilişkiyi inceleyen aracı değişken olarak yenilik ikliminin ele alındığı çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebepten şu hipotezler ortaya konmuştur;

- ✚ **H₁₂:** Personel güçlendirme uygulamalarının, bireylerin duygusal bağlılık düzeyi üzerine etkisinde yenilik ikliminin aracılık rolü vardır.

- ✚ **H₁₃**: Anlamın, bireylerin duygusal bağıllık düzeyi üzerine etkisinde yenilik ikliminin aracılık rolü vardır.
- ✚ **H₁₄**: Yetkinliğin, bireylerin duygusal bağıllık düzeyi üzerine etkisinde yenilik ikliminin aracılık rolü vardır.
- ✚ **H₁₅**: Özerkliğin, bireylerin duygusal bağıllık düzeyi üzerine etkisinde yenilik ikliminin aracılık rolü vardır.
- ✚ **H₁₆**: Etkinin, bireylerin duygusal bağıllık düzeyi üzerine etkisinde yenilik ikliminin aracılık rolü vardır.

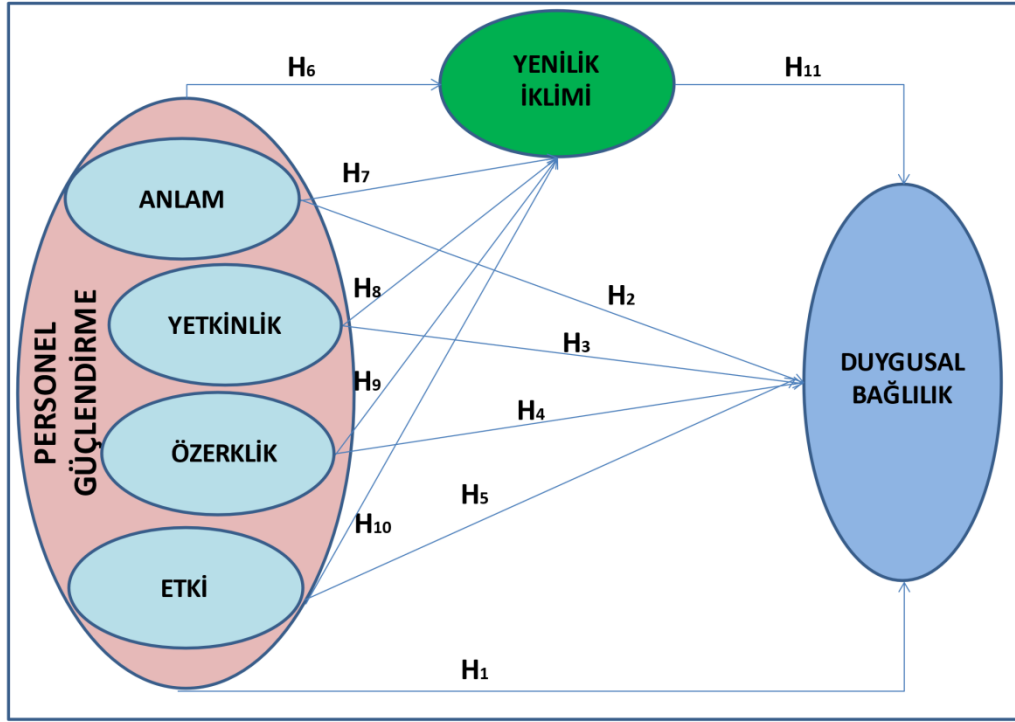
3. Araştırmanın Yöntemi

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Mersin ilinde görevli sağlık sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini sağlık sektörü çalışanlarının arasından basit tesadüfî yöntem ile seçilen denekler oluşturmaktadır. Bu kurumlarda görev yapan personel sayısı yaklaşık 10.000 kişidir. Ana kütleden %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 370 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992). Bu kapsamda kolayda örnekleme yöntemiyle tesadüfî olarak seçilen toplam 600 kişiye anket uygulaması yapılması planlanmıştır. Gönderilen anketlerden 417'si geri dönmüş ve 408 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur. Yapılan uç değer analizinde değişkenlere ait normal dağılımı bozan 12 veri seti çıkartılmış ve **396** katılımcının doldurduğu anket analizlere dâhil edilmiştir.

3.2. Araştırma Modeli ve Veri Toplama Araçları

Şekil 1: Araştırma Modeli



Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Bu kapsamda anketler, Mersin ilindeki kamu ve özel sektörde görev yapan tüm sağlık çalışanlarından toplanmıştır. Anket formu iki bölümden ve toplam 31 ifadeden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenlerle ilgili 6 ifade yer almaktadır. İkinci bölümde ise 12 ifadeden oluşan Personel güçlendirme uygulamaları (Anlam, 3 madde; Yetkinlik, 3 madde; Özerklik, 3 madde; Etki, 3 madde; toplam 4 boyut, 12 madde), yenilik iklimi (1 boyut, 7 madde), duygusal bağlılık (1 boyut 6 madde) ölçekleri bulunmaktadır. Ölçeklerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları SPSS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizleri ise Amos programı ile analiz edilmiştir.

Personel Güçlendirme Ölçeği (PG): Sağlık sektöründe çalışan personelin, personel güçlendirme düzeyi ile ilgili algılarını belirlemek üzere Spreitzer (1995) tarafından oluşturulan, Fulford ve Enz (1995) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlemesi Çalışkan ve Hazır (2013) tarafından yapılan dört boyutlu ölçek kullanılmıştır. Toplam on iki sorudan oluşan ölçekte personel güçlendirmenin her bir boyutu üçer soru ile ölçülmeye çalışılmıştır. Sorular “Yaptığım iş bana anlamlı gelir.”, “İşimi yapmam için gerekli olan yeteneklerim konusunda kendimden eminim.”, “İşimi nasıl yapacağımı belirleme konusunda özgürüm.” ve “İş grubumda olan biteni etkileme gücüm vardır.” şeklindedir. Çalışkan ve Hazır (2013) tarafından yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .96 olarak bulunmuştur. Çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin dört faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin .79 ile .63 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .91 ve Barlett testi anlamlı (p=.000) olarak tespit edilmiştir. Ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin dört faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .83 ile .70 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa

güvenilirlik katsayısı personel güçlendirme bir bütün olarak **.96**; **Anlam .90**; **Yetkinlik .91**; **Özerklik .87**; **Etki ise .89** olarak bulunmuştur.

Yenilik İklimi Ölçeği (Yİ): Sağlık sektörü çalışanlarının yenilik iklimine ilişkin algılarının ölçülmesinde Çalışkan ve Köroğlu (2024) tarafından geliştirilen taslak ölçek kullanılmıştır. Yedi ifadeden oluşan ölçekte sorular “Kurum, yenilikçilik için gerekli kaynakları sağlar.” ve “Kurum, çalışanlarının yenilikçi olmaları için eğitim ve gelişim programları sunar.” şeklindedir. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin .88 ile .70 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .88 ve Barlett testi anlamlı (p=.000) olarak tespit edilmiştir. Ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .81 ile .68 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’da sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı **.80** olarak bulunmuştur.

Duygusal Bağlılık Ölçeği (DB): Sağlık sektöründe çalışan bireylerin algılanan örgütsel bağlılık düzeyini belirlemek üzere Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve altı sorudan oluşan duygusal bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Sorular “Bu örgüte karşı duygusal bir bağ hissediyorum.”, “Çalıştığım örgütün problemlerini kendi problemim gibi hissediyorum.” şeklindedir. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin .86 ile .74 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .93 ve Barlett testi anlamlı (p=.000) olarak tespit edilmiştir. Ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .79 ile .68 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’da sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı **.94** olarak bulunmuştur.

Tablo 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	X ²	df	CMI N/ DF ≤5	GFI	AGFI	CFI	NFI	TLI	RMSEA
				≥.85	≥.80	≥.90	≥.90	≥.90	≤.08
1. Personel Güçlendirme	121	67.2	1.8	0.98	0.98	0.99	0.99	0.99	0,05
2. Anlam	228	61.2	3.7	0,95	0,93	.98	0.96	.97	0.04
3. Yetkinlik	25	13.1	1.9	0,90	0,86	0,94	0,91	0,92	0,08

4. Özerklik	153	53.4	2.9	0.90	0.85	0,92	0,90	0,90	0,08
5. Etki	338	82	4.1	0.93	0.89	0,94	0,94	0,95	0,05
6. Yenilik İklimi	117	46.8	2.5	0,90	0,89	0,93	0,95	0,93	0,06
7. Duygusal Bağlılık	89	51.7	1.7	0.90	0.84	0.92	0.90	0.91	0.08

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları *“kabul edilebilir”* standartlara göre düzenlenmiştir.

Veri toplama formu ile elde edilen veriler SPSS ve AMOS paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin örnekleme uyumluluğunu belirlemek için yapı geçerlikleri AMOS paket programındaki doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik analizleri Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı kullanılarak yapılmıştır.

Araştırmada katılımcıların bağımlı değişken duygusal bağlılığın ortalamalarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak amacıyla bağımsız örneklem t-testleri ve tek yönlü ANOVA analizleri yapılmıştır.

3.3. Değişkenlerle İlgili Betimleyici Bulgular

Araştırmada 396 katılımcıdan elde edilen betimleyici istatistiklere göre kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin (en küçük, en büyük ve ortalama) değerler Tablo 2’de verilmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkenleri Personel Güçlendirme ve alt boyutları olan Anlam, Yetkinlik, Özerklik ve Etki ölçeklerinde yer alan toplam 12 madde, dört boyut ayrı ayrı ve tümleşik olarak aritmetik ortalamalar alınarak analizler yapılmıştır. Diğer bağımsız değişken yenilik iklimi faktör analizi sonucu belirlenen 7 maddenin aritmetik ortalaması hesaplanarak belirlenmiştir. Bağımlı değişken olan duygusal bağlılık ise toplam 6 madde faktör analizi sonucu belirlenen tek boyut olarak aritmetik ortalaması hesaplanarak belirlenmiştir. Hesaplamalarda en düşük puan 1 (bir), en yüksek puan ise, 5 (beş) olmak üzere puanlama beş puan üzerinden yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2: Değişken Ve Boyutlarına İlişkin Betimleyici İstatistikler

Değişken	Toplam	Ortalama	Std. Sapma
1. Personel Güçlendirme	396	2,75	1,00
2. Anlam	396	2,96	1,13
3. Yetkinlik	396	2,87	1,18
4. Özerklik	396	2,66	1,04
5. Etki	396	2,53	1,10

6. Yenilik İklimi	396	2,25	1,09
7. Duygusal Bağlılık	396	2,75	1,16

3.4. Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyonları hesaplanmıştır (Tablo 3). Tabloda ayrıca satırların sonunda güvenilirlik bulguları parantez içinde sunulmuştur. Analiz sonucunda; çalışanların duygusal bağlılığının, personel güçlendirme uygulamaları ve onun alt boyutları olan Anlam, Yetkinlik, Özerklik, Etki ve aracı değişken olarak belirlenen Yenilik İklimi ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

Değişken.	1	2	3	4	5	6	7
1.PG	(.96)						
2.ANL	.86**	(.90)					
3.YET	.91**	.77**	(.91)				
4.ÖZR	.92**	.70**	.78**	(.87)			
4.ETK	.90**	.65**	.73**	.88**	(.89)		
5.Yİ	.77**	.53**	.63**	.82**	.82**	(.94)	
6.DB	.89**	.75**	.81**	.82**	.81**	.69**	(.80)

Not: Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir.

** $p < .01$,

3.5. Demografik Gruplardaki Farklılıklar

Araştırmada bağımlı değişken olan duygusal bağlılığının, cinsiyete, medeni duruma ve çalışılan kuruma göre farklılık gösterip göstermediği "t-testi"; çalışanların yaşına ve eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediği ise "ANOVA analizi" ile test edilmiştir.

Duygusal Bağlılığın cinsiyete, medeni duruma ve çalışılan kuruma göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere yapılan t-testi sonucunda (Tablo 4) sağlık sektörü çalışanlarının duygusal bağlılığının, cinsiyete, medeni duruma ve çalışılan kuruma göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4: T Testi Bulguları

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	Sig
Duygusal	Kadın	231	2.75	1.17	,946

ROLÜ

Bağlılık	ROLÜ				
	Erkek	165	2.74	1.16	
Evli	248	2.80	1.16	,253	
Bekar	148	2.66	1.15		
Kamu	302	2.70	1.21	,130	
Özel	94	2.89	1.00		

Not: ** $p<.01$, * $p<.05$

Sağlık sektörü çalışanlarının duygusal bağlılığının eğitim durumuna ve yaşa, göre farklılık gösterip göstermediği ise “ANOVA analizi” ile test edilmiştir.

Duygusal Bağlılığın eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü ANOVA analizleri Tablo 5 de sunulmuştur.

Tablo 5 de görüldüğü üzere çalışanların duygusal bağlılığı, eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir ($F=13.90$, $p<0,001$). Farklılaşan gruplar, ilköğretim-lise ve ilköğretim-lisans; lise-lisansüstü ve lisans-lisansüstü gruplarıdır.

Tablo 5: ANOVA Testi Bulguları

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	İlköğretim	32	3,47	,90	15,08	,001
	Lise	139	2,47	,99		
	Lisans	198	2,68	,99		
	Lisansüstü	27	3,75	,69		

Not: ** $p<.01$, * $p<.05$

Duygusal Bağlılığın yaşa göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü ANOVA analizleri Tablo 6 da sunulmuştur.

Tablo 6 da görüldüğü üzere çalışanların duygusal bağlılığı, yaşa göre farklılık göstermektedir ($F=9.45$, $p<0,001$). Farklılaşan gruplar, 18-25 ile 36-45, 18-25 ile 46-55 ve 26-35 ile 36-45 ve 26-35 ile 46-55 gruplarıdır.

Tablo 6: ANOVA Testi Bulguları

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	18-25	47	2,21	,99	9,45	,001
	26-35	209	2,63	1,21		

	36-45	118	3,05	1,05		
	46-55	22	3,39	,53		

Not: ** $p < .01$, * $p < .05$

3.6. Çalışanların Duygusal Bağlılığını Yordayan Değişkenler: Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler arası doğrudan ilişkileri, diğer bir ifade biçimi ile bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki açıklama güçlerini ortaya koymak amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Regresyon analizlerinde çalışanların duygusal bağlılığı bağımlı değişken olarak ele alınmış, Personel güçlendirme uygulamaları ve onun alt boyutları olan anlam, yetkinlik, özerklik, etki ve aracı değişken olarak belirlenen yenilik iklimi, bağımsız değişkenler olarak ele alınarak, bağımlı değişken üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Personel güçlendirme uygulamaları (PG) ve onun alt boyutları olan Anlam ANL, Yetkinlik (YET), Özerklik (ÖZR) ve Etkinin (ETK) duygusal bağlılık (DB) üzerine etkisini ve bu etkide yenilik ikliminin (Yİ) aracılık rolünü açıklamak amacıyla, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi yapılmıştır. Bu yöntemle göre, bağımsız değişkenin bağımlı değişken ve aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır. Aracı değişken bağımsız değişkenle birlikte regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki regresyon katsayısı düşerken, aracı değişkenin de bağımlı değişken (DB) üzerinde anlamlı etkisi sürmelidir. Bu kapsamda Yİ düzeyinin aracılık rolünü belirlemek amacıyla, PG-Yİ, DB; ANL-Yİ, DB; YET-Yİ, DB ÖZR-Yİ, DB ve ETK-Yİ, DB arasındaki ilişkiler hiyerarşik regresyon analizleri aracılığı ile incelenmiş ve Sobel testleri yapılmıştır. Aracılık testine ilişkin bulgular Tablo 7, 8, 9, 10 ve 11’de verilmektedir.

Aracılık testi kapsamında ilk aşamada bağımsız değişken personel güçlendirme bir bütün olarak ele alınmış ve duygusal bağlılık ile arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında **PG’ nin DB’ ı** ($\beta = .89$, $p < .001$) **anlamlı olarak etkilediği** görülmüştür. İkinci adımda PG’ nin aracılığı araştırılan Yİ’ ne olan etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda **PG’ nin Yİ’ ni anlamlı olarak etkilediği** ($\beta = .77$, $p < .001$) tespit edilmiştir. Bu adımda aracılığı araştırılan Yİ’ nin DB’ a olan etkilerine de bakılarak rapor edilmiştir. **Yİ’ nin DB’ ı** ($\beta = .69$, $p < .001$) **anlamlı olarak etkilediği** bulgulanmıştır. Bu aşamanın son adımında ise PG ve aracılığı araştırılan Yİ birlikte analize sokulmuş ve DB üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda **PG’ nin Yİ ile birlikte analize sokulmasıyla DB üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış** ($\beta = .33$, $p < .001$), **Yİ’ nin de DB üzerindeki etkisi devam etmiştir** ($\beta = .24$, $p < .001$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek maksadıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel(z) anlamlı bulunmuştur ($z = 6.7$, $p < .001$). Bu bulgu **PG’ nin DB’ a etkisinde Yİ’ nin kısmi aracılık rolü** üstlendiğini göstermektedir. **Bu bölüm analizleri sonucunda H1, H6, H11 ve aracılık hipotezi olan H12’ nin desteklendiği** görülmektedir.

Tablo 7: Aracılık Testi Sonuçları (PG-Yİ-DB)

		β	
		Yİ	DB
PG	Test 1		

ROLÜ

Yaş		-.08
Çal.Süresi		.11
PG		.89**
<i>Adjusted</i>		.78
ΔR^2		.78
		<i>(F=1455**)</i>
Test 2		Yİ→DB
Yaş	-.16	.16
Çal.Süresi	.03	.06
PG	.77**	.69**
<i>Adjusted</i>	.59	.47
ΔR^2	.59	.47
	<i>(F=435***)</i>	<i>(F=289**)</i>
Test 3		
Yaş		.11
Çal.Süresi		.06
PG		.33**
Yİ		.24**
<i>Adjusted</i>		.11
ΔR^2		.11
		<i>(F=247**)</i>
<i>Sobel</i>		6.7**

Not: **p<.01, * p<.05, *** p< .001

Aracılık testinin ikinci aşamasında personel güçlendirmenin birinci alt boyutu olan anlam ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında **ANL' in DB' ı** ($\beta = .75, p < .001$) **anamlı olarak etkilediği** görülmüştür. İkinci adımda ANL' in aracılığı araştırılan Yİ' ye olan etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucunda **ANL' in Yİ' ni anlamlı olarak etkilediği** ($\beta = .53, p < .001$) tespit edilmiştir. Bu aşamanın son adımında ise ANL ve aracılığı araştırılan Yİ birlikte analize sokulmuş ve DB üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda **ANL' in Yİ ile birlikte analize sokulmasıyla DB üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış** ($\beta = .31, p < .001$), **Yİ' nin de DB üzerindeki etkisi devam etmiştir** ($\beta = .22, p < .001$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek maksadıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel(z) anlamlı bulunmuştur ($z = 4.9, p < .001$). Bu bulgu **ANL' in DB' ye etkisinde Yİ' nin kısmi aracılık rolü** üstlendiğini göstermektedir. **Bu bölüm analizleri sonucunda H2, H7 ve aracılık hipotezi olan H13' ün desteklendiği** görülmektedir.

Tablo 8: Aracılık Testi Sonuçları (ANL-Yİ-DB)

		β	
		Yİ	DB
ANL	Test 1		
	Yaş		.18
	Çal.Süresi		.13
	ANL		.75**
	<i>Adjusted</i>		.56
	ΔR^2		.56
			<i>(F=514**)</i>
	Test 2		
	Yaş	-.16	
	Çal.Süresi	.09	
ANL	.53**		
<i>Adjusted</i>	.28		
ΔR^2	.28		
	<i>(F=271**)</i>		

Test 3	
Yaş	.05
Çal.Süresi	.13
ANL	.31
Yİ	.22**
<i>Adjusted</i>	.09
ΔR^2	.09
	(<i>F=122</i>)
<i>Sobel</i>	4.9

Not: **p<.01, * p<.05, *** p< .001

Üçüncü adımda personel güçlendirmenin ikinci alt boyutu olan yetkinlik ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında **YET' in DB' ı** ($\beta = .81$, $p < .001$) **anlamli olarak etkilediği** görülmüştür. İkinci adımda YET' in aracılığı araştırılan Yİ' ne olan etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda **YET' in Yİ' ni anlamli olarak etkilediği** ($\beta = .63$, $p < .001$) tespit edilmiştir. Bu aşamanın son adımında ise YET ve aracılığı araştırılan Yİ birlikte analize sokulmuş ve DB üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda **YET' in Yİ ile birlikte analize sokulmasıyla DB üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış** ($\beta = .49$, $p < .001$), **Yİ' nin de DB üzerindeki etkisi devam etmiştir** ($\beta = .31$, $p < .001$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek maksadıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel(z) anlamli bulunmuştur ($z = 8.3$, $p < .001$). Bu bulgu **YET' in DB' a etkisinde Yİ' nin kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Bu bölüm analizleri sonucunda H3, H8 ve aracılık hipotezi olan H14' ün desteklendiği görülmektedir.**

Tablo 9: Aracılık Testi Sonuçları (YET-Yİ-DB)

		β	
		Yİ	DB
YET	Test 1		
	Yaş		-.03
	Çal.Süresi		.01
	YET		.81**
	<i>Adjusted</i>		.65
	ΔR^2		.65
			(<i>F=754**</i>)
	Test 2		
	Yaş	.14	
	Çal.Süresi	.08	
	YET	.63**	
	<i>Adjusted</i>	.39	
	ΔR^2	.39	
			(<i>F=331**</i>)
	Test 3		
Yaş		-.13	
Çal.Süresi		.16	
YET		.49**	
Yİ		.31**	
<i>Adjusted</i>		.24	
ΔR^2		.24	
		(<i>F=261**</i>)	
<i>Sobel</i>		8.3**	

Not: **p<.01, * p<.05, *** p< .001

Dördüncü adımda, personel güçlendirmenin üçüncü alt boyutu olan özerklik ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında **ÖZR' in DB' ı** ($\beta = .82, p < .001$) **anlamli olarak etkilediği** görülmüştür. İkinci adımda ÖZR' in aracılığı araştırılan Yİ' ne olan etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda **ÖZR' in Yİ' ni anlamli olarak etkilediği** ($\beta = .82, p < .001$) tespit edilmiştir. Bu aşamanın son adımında ise ÖZR ve aracılığı araştırılan Yİ birlikte analize sokulmuş ve DB üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda **ÖZR' nin Yİ ile birlikte analize sokulmasıyla DB üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış** ($\beta = .41, p < .001$), **Yİ' nin de DB üzerindeki etkisi devam etmiştir** ($\beta = .37, p < .001$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek maksadıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel(z) anlamli bulunmuştur ($z = 7.1, p < .001$). Bu bulgu **ÖZR' in DB' a etkisinde Yİ' nin kısmi aracılık rolü** üstlendiğini göstermektedir. **Bu bölüm analizleri sonucunda H4, H9 ve aracılık hipotezi olan H15' in desteklendiği** görülmektedir.

Tablo 10: Aracılık Testi Sonuçları (ÖZR-Yİ-DB)

		β	
		Yİ	DB
ÖZR	Test 1		
	Yaş		-.12
	Çal.Süresi		.17
	ÖZR		.82**
	<i>Adjusted</i>		.68
	ΔR^2		.68
			(<i>F=833**</i>)
	Test 2		
	Yaş	.11	
	Çal.Süresi	.05	
	ÖZR	.82**	
	<i>Adjusted</i>	.67	
	ΔR^2	.67	
			(<i>F=582**</i>)
	Test 3		
Yaş		.14	
Çal.Süresi		.19	
ÖZR		.41**	
Yİ		.37**	
<i>Adjusted</i>		.17	
ΔR^2		.17	
		(<i>F=233**</i>)	
<i>Sobel</i>		7.1**	

Not: ** $p < .01$, * $p < .05$, *** $p < .001$

Beşinci ve son adımda, bağımsız değişken etki ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında **ETK' nin DB' ı** ($\beta = .81, p < .001$) **anlamli olarak etkilediği** görülmüştür. İkinci adımda ETK' nin aracılığı araştırılan Yİ' ne olan etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda **ETK' nin Yİ' ni anlamli olarak etkilediği** ($\beta = .82, p < .001$) tespit edilmiştir. Bu aşamanın son adımında ise ETK ve aracılığı araştırılan Yİ birlikte analize sokulmuş ve DB üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda **ETK' nin Yİ ile birlikte analize sokulmasıyla DB üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış** ($\beta = .54, p < .001$), **Yİ' nin de DB üzerindeki etkisi devam etmiştir** ($\beta = .26, p < .001$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek maksadıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel(z) anlamli bulunmuştur ($z = 6.9, p < .001$). Bu bulgu **ETK' nin DB' a etkisinde Yİ' nin kısmi aracılık rolü** üstlendiğini

göstermektedir. Bu bölüm analizleri sonucunda H5, H10 ve aracılık hipotezi olan H16' in desteklendiği görülmektedir.

Tablo 11: Aracılık Testi Sonuçları (ETK-Yİ-DB)

		β	
		Yİ	DB
ETK	Test 1		
	Yaş		.04
	Çal.Süresi		-.02
	ETK		.81**
	<i>Adjusted</i>		.65
	ΔR^2		.65
			(<i>F=738**</i>)
	Test 2		
	Yaş	-.12	
	Çal.Süresi	.04	
	ETK		.82**
	<i>Adjusted</i>	.67	
	ΔR^2	.67	
			(<i>F=492**</i>)
	Test 3		
Yaş		.09	
Çal.Süresi		.12	
ETK		.54**	
Yİ		.26**	
<i>Adjusted</i>		.29	
ΔR^2		.29	
		(<i>F=339**</i>)	
<i>Sobel</i>		6.9**	

Not: ** $p < .01$, * $p < .05$, *** $p < .001$

HİPOTEZLER	SONUÇ
H₁: Personel güçlendirme uygulamaları, sağlık kurumlarında çalışan personelin duygusal bağlılık düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₂: Anlam, sağlık kurumlarında çalışan personelin duygusal bağlılık düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₃: Yetkinlik, sağlık kurumlarında çalışan personelin duygusal bağlılık düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₄: Özerklik, sağlık kurumlarında çalışan personelin duygusal bağlılık düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₅: Etki, sağlık kurumlarında çalışan personelin duygusal bağlılık düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₆: Personel güçlendirme uygulamaları, sağlık kurumlarında çalışan personelin yenilik iklimi algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi

ROLÜ

H₇: Anlam, sağlık kurumlarında çalışan personelin yenilik iklimi algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₈: Yetkinlik, sağlık kurumlarında çalışan personelin yenilik iklimi algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₉: Özerklik, sağlık kurumlarında çalışan personelin yenilik iklimi algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₁₀: Etki, sağlık kurumlarında çalışan personelin yenilik iklimi algılarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₁₁: Yenilik iklimi bireylerin duygusal bağlılığını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	Desteklendi
H₁₂: Personel güçlendirme uygulamalarının, bireylerin duygusal bağlılık düzeyi üzerine etkisinde yenilik ikliminin aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H₁₃: Anlamlın, bireylerin duygusal bağlılık düzeyi üzerine etkisinde yenilik ikliminin aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H₁₄: Yetkinliğin, bireylerin duygusal bağlılık düzeyi üzerine etkisinde yenilik ikliminin aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H₁₅: Özerkliğin, bireylerin duygusal bağlılık düzeyi üzerine etkisinde yenilik ikliminin aracılık rolü vardır.	Desteklendi
H₁₆: Etkinin, bireylerin duygusal bağlılık düzeyi üzerine etkisinde yenilik ikliminin aracılık rolü vardır.	Desteklendi

4. Sonuç ve Öneriler

Sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılığını arttırmada personel güçlendirmenin etkisi ve yenilik ikliminin aracı rolünü tespit etmek amacıyla bu çalışma yapılmıştır. Araştırmaya Mersin ilinde kamu ve özel sağlık kurumunda görev yapan 396 sağlık çalışanı anket yöntemi ile katılmıştır.

Çalışma sonucunda, sağlık çalışanlarının duygusal bağlılığının, personel güçlendirme uygulamaları ve onun alt boyutları olan anlam, yetkinlik, özerklik, etki ve aracı değişken olarak belirlenen yenilik iklimi ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Sağlık sektörü çalışanlarının demografik faktörlerinin duygusal bağlılıklarına etkisi incelendiğinde; cinsiyete, medeni duruma ve çalışılan kuruma göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Duygusal bağlılığı diğer demografik faktörler olan eğitim seviyesi ve yaşa göre farklılık göstermektedir.

Duygusal bağlılık ve personel güçlendirme arasındaki ilişki incelendiğinde, personel güçlendirmenin duygusal bağlılığı anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Sonraki aşamada personel güçlendirme ve yenilik iklimi arasındaki ilişki incelenmiş ve personel güçlendirmenin yenilik iklimini anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Daha sonraki aşamada yenilik iklimi ve duygusal bağlılık arasındaki ilişki incelenmiş ve yenilik ikliminin duygusal bağlılığı anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Son aşamada ise personel

güçlendirmenin yenilik iklimi aracılığında duygusal bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiş, personel güçlendirme ve yenilik ikliminin duygusal bağlılık üzerindeki etkileri devam etmiş buradan hareketle personel güçlendirmenin duygusal bağlılığı etkisinde yenilik ikliminin kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Personel güçlendirmenin alt boyutu olan anlam, yetkinlik, özerklik, etki dört boyutun tamamının duygusal bağlılığı anlamlı olarak etkilediği, yine bu dört alt boyutun yenilik iklimini anlamlı etkilediği sonucuna ulaşılmış. Personel güçlendirme alt boyutlarının yenilik iklimi ile birlikte duygusal bağlılığa etkisi incelendiğinde, alt boyutlarının tamamının duygusal bağlılığa etkisinde yenilik ikliminin kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna varılmıştır. Buradan hareketle araştırmamızın hipotezlerinin tamamının desteklendiği çıkarımını yapabiliriz.

Sağlık çalışanlarında personel güçlendirme uygulamaları ile duygusal bağlılıkları arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu sonucu benzer sağlık çalışanları ile yapılan Henkin ve Marchiri (2003), Taş(2017), Gül (2019), Albasal vd. (2022), araştırmaları ile uyumludur. Sağlık çalışanlarında personel güçlendirme alt boyutları ile çalışanların duygusal bağlılıkları arasındaki pozitif ve anlamlı ilişki olduğu sonucu sağlık çalışanları ile yapılan benzer Kraimer vd. (1999), (Yılmaz, 2019), Say (2022), Karagöz ve İrge (2023) araştırmaları ile uyumludur.

Sağlık çalışanlarının personel güçlendirme uygulamaları ile yenilik iklimi algıları arasındaki pozitif ve anlamlı ilişki olduğu sonucu benzer sağlık çalışanları ile yapılan Xu ve Yao (2018) araştırma ile uyumludur. Bununla beraber öğretmenlerle ile yapılan araştırmayla da uyumludur (Mokhlis ve Abdullah, 2023). Sağlık çalışanlarının personel güçlendirme alt boyutları ile çalışanların yenilik iklimi algıları arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu sonucu benzer sağlık sektörü çalışanları ile yapılan araştırmalar arasında bazı farklılıklar vardır. Khalighipour (2020), yaptığı çalışma sonucunda personel güçlendirme alt boyutu özerklik ile yenilik iklimi arasında anlamlı ilişki sonucuna varırken, yetkinlik, anlam ve etki boyutları ile yenilik iklimi arasında anlamlı ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Sağlık çalışanlarının yenilik iklimi algıları ile duygusal bağlılıkları arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu sonucu benzer sağlık sektöründe Aksoy ve Yıldız (2015) tarafından yapılan araştırma ile uyumludur. Bununla beraber farklı sektörlerde yapılan çalışmalarla da uyumludur (Ergun, 2021; Demircioğlu, 2023).

Personel güçlendirme uygulamalarının sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığına etkisinde yenilik ikliminin aracılık rolünü inceleyen çalışmaya literatürde rastlanmamıştır. Bu yönüyle çalışma literatüre önemli bir katkı sağlamıştır. Bu veriler neticesinde personel güçlendirme uygulamaları ile sağlık kurumu çalışanlarının bağlılığının arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu, yenilik ikliminin kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle personelin örgüte karşı duygusal bağlılık geliştirmesinde personel güçlendirme uygulamalarının etkisi ve yenilik ikliminin aracılık rolünün önemli olduğu çıkarımı yapılabilir.

Teknolojik gelişmelerdeki ilerlemeler, teknolojik imkânlarla kolay erişilebilmesi, daha araştırmacı toplum yapısının oluşması ve ulaşım imkânlarındaki kolaylıklar sebebiyle günümüz sağlık sektöründe rekabet ortamı giderek artmaktadır. Türkiye’de kamu sağlık sektöründe geliştirilen Yap-İşlet-Devret modeli ve özel sağlık kuruluşlarındaki artış sebebiyle kâr marjını arttırmak isteyen kuruluş sayısı fazlaşmıştır. Bu sosyo-ekonomik ortam içerisinde işletmelerin yeni yönetim tarzları benimsemesi kaçınılmaz hâle gelmiştir. Personel

güçlendirmenin dört boyutu ile birlikte örgütte yenilik iklimi hâkim olduğunda personelin örgüte duygusal bağlılığı artacaktır. Personelin işletmeye duygusal bağlılığının artması sonucu olarak işletmeyi benimseyecek, işletmenin amaç ve hedeflerine yönelik daha özverili çalışacaktır. Bu durum çalışan performansının ve işletme performansının artmasına dolayısıyla işletmenin rakiplerine karşı rekabet avantajı sağlamasına ve kâr etmesine sebep olacaktır (Söylemezoğlu, 2023). En kıymetli sermayesi ve çıktısı insan olan sağlık sektöründe çalışanın örgüte bağlılığı diğer sektörlerden daha da önemlidir. Bu sebepten çalışanın örgütsel bağlılığını sağlamak ve arttırmak sağlık işletmelerinin arzu ettiği bir durumdur. Örgüte karşı bağlılık duygusu oluşması ve bu duygunun artması çalışanların personel devir hızını düşürecektir. İşletmede uzun zamandan beri görev yapan personel yenilik yapma eğiliminde olacaktır (Uzunbacak, 2013: 163). Buradan harekete uzun zamandan beri işletmede görev yapan personel, kendisinin işletmeden beklentiler ile işletmenin kendisinden beklentileri arasında dengeli bir ilişki oluşturacaktır. Örgüte karşı bağlılığı fazla olan birey işletme için daha fazla çaba sarf edecek, bu durumun sonucu olarak örgütte yenilikçi uygulamaların oluşması sağlanacaktır (Çavuş, 2006: 187). Bununla beraber yenilik iklimine sahip örgütlerde bireyler yenilik yapmak için maddi destek, motivasyon desteği ve gerekli kaynak desteği alacağı için örgütte kendini değerli hissedecek ve örgüt karşı bağlılığı artacaktır. Buradan hareketle çalışanların işletmeye karşı duygusal bağlılık geliştirmesinde yenilik ikliminin önemli bir etken olduğunu söyleyebiliriz.

Bütün bunlar göz önüne alındığında örgütsel bağlılığın sağlanması için personel güçlendirme uygulamalarının örgütte arttırılması ve örgütte yenilik ikliminin oluşması için gerekli çalışmaların yapılması önerilir.

Bu çalışma Mersin ili ve sağlık sektöründe görev yapan 396 kişi ile sınırlıdır. Konunun öneminin daha iyi anlaşılması için farklı sektörlerde araştırılması önerilmektedir. Literatürde örgütsel bağlılık ve personel güçlendirme arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma mevcut olmakla beraber ilişkiye aracılık eden değişkenlerle ilgili çalışma yeterli değildir. Personel güçlendirme, örgütsel bağlılık ve yenilik iklimini ele alan çalışma olmamakla birlikte yenilik ikliminin ele alındığı çalışma oldukça azdır. Bundan sonraki araştırmalarda bu kavramlar üzerinde durulması tavsiye edilir.

Kaynakça

- Ahmed, P. K. (1998). Culture and climate for innovation. *European journal of innovation management*, 1(1), 30-43.
- Aksoy, A. ve Yıldız, İ. (2015) Örgütlerde Yenilikçi İklim Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bir Uygulama. *UHBAB*, 188- 212
- Alayoğlu, A. H. (2019) . Yenilik İklimi, Yaratıcı Öz Yeterlilik Ve Değişime Açıklık İlişkisi (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul) .
- Albasal, N. A., Eshah, N., Minyawı, H. E., Albashtawy, M., ve Alkhalwaldeh, A. (2022, July). Structural And Psychological Empowerment And Organizational Commitment Among Staff Nurses İn Jordan. In *Nursing Forum* (Vol. 57, No. 4, Pp. 624-631).
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative. *Journal of Occupational Psychology*, 63, ss. 1-18.
- Amabile, T.M., R. Conti, H. Coon, J. Lazenby ve M. Herron: 1996 “Assessing The Work Environment For Creativity”. *Academy Of Management Journal*, 39/5, 1154–1184.
- Andika, R. ve Darmanto, S. (2020). Çalışan Güçlendirme Ve İçsel Motivasyonun Örgütsel Bağlılık Ve Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi. *Yönetim Uygulamaları Dergisi* , 18 (2), 241-251.

- Antoni, CH (2005). Effects Of Team Task Structure On Team Climate For Innovation And Team Outcomes. *Entrepreneurial And Business Innovation Studies*, 9-17
- Argyris, C. (1998). "Empowerment: The emperor's new clothes", *Harvard Business Review*(76), 98-105.
- Awamleh, N. (2013), "Enhancing Employees Performance Via Empowerment: A Field Survey", *Asian Journal Of Business Management*, 5(3).
- Bakan, İ. (2018). Örgütsel Bağlılık-Örgütsel Stratejilerin Temeli: Kavram, Kuram, Sebep Ve Sonuçlar (2. Baskı.). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bayhan, B. Ç. (2018). Lojistik İşletmelerinde Yenilik Yönetimi İle Yenilikçi Örgüt Kültürü İlişkisi (Doktora Tezi, Mersin Üniversitesi SBE) Mersin.
- Becker, H. S. (1960). Notes On The Concept Of Commitment. *American Journal Of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Bos-Nehles, A. C. ve Veenendaal, A. A. R. (2019). Perceptions of HR Practices and Innovative Work Behavior: The Moderating Effect of an Innovative Climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(18), 2661-2683.
- Bozkurt, M. B. (2019). Liderlik Tarzının Yenilikçilik İklimine, Yenilikçilik İkliminin İşe Çalışanların Yenilik Yapma Davranışı Üzerine Olan Etkisinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi, Tarsus Üniversitesi).
- Çalışkan, A. (2007). Organizasyonel değişim yönetimi ve Azerbaycan Cumhuriyeti'ndeki Türk menşeli işletmelerde bir uygulama [Management of organizational change](Doctoral dissertation, Süleyman Demirel University, Isparta, Turkey).
- Çalışkan, A., ve Arıkan, Ö. U. (2017). Sağlık Sektörü Çalışanlarında Dönüşümcü Liderliğin Yenilikçi Davranışa Etkisi Örgütsel Vatandaşlık Davranışları'nın Bu Etkideki Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma, Mersin İli Örneği. *Uluslararası İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 17-38.
- Çalışkan, A., ve Hazır, K. (2013). Psikolojik Güçlendirmenin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 48-76.
- Çavuş, M. F. (2006). İşletmelerde Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Yaratıcılık Ve Yenilikçiliğe Etkileri Üzerine İmalat Sanayinde Bir Uygulama.
- Çekmecelioğlu G. H. ve Eren, E. (2007). Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık Ve Yaratıcı Davranış Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi. *Yönetim Dergisi: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü*, 18(57), 13-25.
- Çetin, S. (2009). Vizyon yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 95-103.
- Çöl G. (2004). "Personel Güçlendirme (Empowerment) Kavramının Benzer Yönetim Kavramları ile Karşılaştırılması". *Isguc.org; Endüstri ilişkileri ve insan Kaynakları Dergisi*, 2004, C.6 S.2
- Darıcan, Ş. ve Güney, S. (2019). Personel Güçlendirmenin İş Tatmini, Yöneticiye Güven Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Hastane Örneği. *Eurasian Econometrics Statistics ve Empirical Economics Journal*, 29-47.
- Demircioğlu, M. A. (2023). The Effects Of Innovation Climate On Employee Job Satisfaction And Affective Commitment: Findings From Public Organizations. *Review Of Public Personnel Administration*, 43(1), 130-158.
- Demirtaş, Ö. (2013). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Örgütsel İnovasyon. *Marmara Üniversitesi. İİBF Dergisi*. 35(2), 261-289.
- Dilek, B. İ. ve Kaplan, M. (2023). Psikolojik Personel Güçlendirme İle Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, (Doktora Tezi, Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir).

- Doğan S ve Kılıç S. (2007) Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2007; (29): 37– 61.
- Doğan, A., Gürbüz, S., ve Varoğlu, A. (2024). Personel Güçlendirme: Türk Silahlı Kuvvetleri Üzerine Nitel Bir Araştırma. SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisi, 34(1), 125-135.
- Doğan, S. (2006). Personel Güçlendirme: Rekabette Başarının Anahtarı, İstanbul, Kare Yayıncılık.
- Ekvall, G. 1996 . “Organization Climate for Creativity and Innovation”. European Work and Organizational Psychology, 5/1, 105-123.
- Ergun, S. (2021). The Mediating Role Of The Innovation Climate In The Relationship Between Corporate Social Responsibility And Organizational Commitment: Sample Of A Public Sport Organization.
- Eroğlu, O. (2019). Yenilik iklimi ve örgütsel değişim sinizmi arasındaki ilişki: Mersin Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları üzerine bir araştırma. Muş Alpaslan Üniversitesi.
- Eryılmaz, N. B. (2024). Vizyoner Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş-Yaşam Dengesinin Aracı Rolü. Ankara, Akademisyen Kitapevi.
- Fidanboy, C. Ö. ve Fidanboy, M. S. (2018). Yenilik İklimi ve İş Yaşamında Akış Deneyimi İlişkisi: Ar-Ge Çalışanları Örneği. 6. Örgütsel Davranış Kongresi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi. s.335-343
- Fragkos, KC, Makrykosta, P. ve Frangos, CC (2020). Yapısal güçlendirme hemşirelerde örgütsel bağlılığın güçlü bir öngörücüsüdür: Sistemik bir inceleme ve meta-analiz. Journal of Advanced Nursing , 76 (4), 939-962
- Gürsoy, H., Ve Aydemir, I. (2017). Personel Güçlendirmenin Kurumsal Bağlılığa Etkisi: Güvenlikten Sorumlu Bir Kamu Kurumunda Araştırma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18(1), 95-119.
- Hancer M. ve George T. (2003), "Psychological Empowerment Of Nonsupervisory Employees Working In Full-Service Restaurants", International Journal Of Hospitality Management, Volume: 22, Issue: 1.
- Haskebaççı, H.F. (2024) Stratejik Liderliğin Çalışan Yaratıcılığı Ve Performansı Üzerindeki Etkisinde Personel Güçlendirme Ve Dile Getirme Davranışının Aracı Rolü. Tez no: 897294 (Doktora Tezi, Kayseri Üniversitesi Lisansüstü eğitim enstitüsü, işletme anabilimdalı) Kayseri.
- Henkin, A. B. ve Marchiori, D. M. (2003). Empowerment And Organizational Commitment Of Chiropractic Faculty. Journal Of Manipulative And Physiological Therapeutics, 26(5), 275-281.
- Hosseini, S., Seyedjavadin, S., ve Nazaryan, B. (2018). Explain the Relationship between the Psychological Empowerment of Employees and the Innovative Organizational Climate of the Siegel and Kymer Models. Journal of Human Capital Empowerment, 1(2), 85-95.
- Isaksen, S. G. ve K. J. Lauer: (2001) “Convergent Validity of the Situational Outlook Questionnaire: Discriminating Levels of Perceived Support for Creativity”. North American Journal of Psychology, 3/1, 31-40.
- İnci, H. (2023). Akılcı Ve Sezgisel Karar Verme Stillerinin Algılanan Stres Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü: Banka Çalışanları Örneği (Doktora Tezi, Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı Trabzon) .
- Jha, S. (2017). Üst-Ast İlişkisinin Arabuluculuğu Ve Psikolojik Güçlendirmede Yenilik İklimi . Uluslararası Üretkenlik Ve Performans Yönetimi Dergisi , 66 (7), 932-947.

- Kang, JH, Solomon, GT ve Choi, DY (2015). CEO'ların Liderlik Stilleri Ve Yöneticilerin Yenilikçi Davranışları: Girişimci Bir Bağlamda Müdahale Edici Etkilerin Araştırılması. *Yönetim Çalışmaları Dergisi*, 52, 531–554.
- Kanter R. M. (1968). Commitment And Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms In Utopian Communités. *American Sociological Review*. 1968; 33(4): 499–517.
- Karaahmetoğlu, O. (2024). Türkiye'de İnternet Üzerinden Freelance (Serbest) Çalışanlar Arasında Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini Dinamikleri (Tez no. 866339) (Doktora Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi). YÖK Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Karagöz, B., ve İrge, N. T. (2023). Personel Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılığa Ve Bireysel İş Performansına Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Eurasian Academy Of Sciences Social Sciences Journal*, (48), 46-53.
- Karahan, A. Ve Yılmaz, H. (2010), “Örgütsel Öğrenme, Personel Güçlendirme Ve Takım Performansı, Arasındaki İlişkilerin Analiz Edilmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 24.
- Karakulle, İ. (2020). Çalışanların insan kaynakları yönetimi uygulamalarına yönelik algılarının, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine etkileri: Hizmet sektöründe bir uygulama (Doctoral dissertation, Doktora Tezi, Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük).
- Khalighipour, SA, Azizi, M., Boroujerdi, Y. ve Hoveida, R. (2020). Isfahan Tıp Bilimleri Üniversitesi'nde Çalışanların Güçlendirilmesi Yoluyla Otantik Liderlik Tarzının Yenilikçi Örgütsel İklim Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi . *Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi* , 2 (2), 179-199.
- Kılınç, S. (2020). Duygusal Olaylar Kuramı Çerçevesinde Personel Güçlendirme Ve Psikolojik Sermaye İlişkisi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 785-820.
- Kım, B. (2012), “Motivational Effects Of Empowerment On Employees’ Organizational Commitment: A Mediating Role Of Management Trustworthiness”, *Human Resources Management*, 53(1)
- Koçak, G. (2019). Mizah tarzları ile yaratıcılık arasındaki ilişkide yenilikçilik ikliminin düzenleyici rolü.
- Koçel T. (2014) İşletme Yöneticiliği. Beta Yayıncılık, 2014, 15. Baskı, İstanbul.
- Kraimer, M.L., Seibert, S.E. ve Liden R.C., (1999). Psychological Empowerment As A Multidimensional Construct: A Test Construct Validity. *Educational And Psychological Measurement*, 59 (1), 127-142.
- Martono, S., Khoiruddin, M., Wijayanto, A., Ridloah, S., Wulansari, NA, Ve Udin, U. (2020). Boratif Çözümün Uygulanmasıyla Takım Çalışmasını, Örgütsel Bağlılığı Ve Etkinliği Artırma. *Asya Finans, Ekonomi Ve İşletme Dergisi*, 7(6), 427-437.
- Mathisen, GE, Martinsen, O. ve Einarsen, S. (2008). Yaratıcı Kişilik Yapısı, Yenilikçi Ekip İklimi Ve Ekip Yenilikçiliği Arasındaki İlişki: Bir Girdi-Süreç-Çıktı Perspektifi. *Yaratıcı Davranış Dergisi*, 42(1), 13–31.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991), A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), s. 61-89.
- Meyerson, G. (2012), “ Effect Of Empowerment On Employees Performance”, *Advanced Research İn Economic And Management Sciences*, Vol. 2
- Mokhlis, S. Ve Abdullah, AH (2023). Öğretmen Güçlendirmesinin Okulların Yenilikçilik İklimi Üzerindeki Etkisi . *Eğitim Ve Öğrenme Dergisi (Edulearn)* , 19 (1), 322-329.

- Moolenaar, N. M., Daly, A. J. ve Slegers, P. (2010). Occupying the Principal Position: Examining Relationships Between Transformational Leadership, Social Network Position, and Schools' Innovative Climate. *Educational Administration Quarterly*, 46.5, 623–670.
- Mowday, Richard T., Richard M. Steers, Ve Lyman W. Porter. "The Measurement Of Organizational Commitment." *Journal Of Vocational Behavior* 14.2, 1979: 224-247
- Munir, R. ve Beh, L-S. (2019). Measuring and Enhancing Organisational Creative Climate, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior in Startups Development. *The Bottom Line*, 32(4), 269-289.
- Newman, A., Round, H., Wang, S. ve Mount, M. (2020). Yenilik İklimi: Gelecekteki Araştırmalar İçin Literatür Ve Gündemin Sistemik Bir İncelemesi. *Mesleki Ve Örgütsel Psikoloji Dergisi* , 93 (1), 73-109.
- Nybakk, E., Crespell, P. Ve Hansen, E.: 2011 Climate For Innovation And Innovation Strategy As Drivers For Success in The Wood Industry: Moderation Effects Of Firm Size, Industry Sector And Country of Operation"" , *Silva Fennica*, 45 (3), 415–430
- Popa, S., Soto-Acosta, P. ve Martinez-Conesa, I. (2017). Antecedents, Moderators, And Outcomes Of İnnovation Climate And Open İnnovation: An Empirical Study İn Smes. *Technological Forecasting And Social Change*, 118, 134-142.
- Ridwan, M., Mulyani, SR ve Ali, H. (2020). Algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı yoluyla çalışan performansının iyileştirilmesi . *Eczacılıkta Sistemik İncelemeler*, 11 (12).
- Salha, H. ve Ulema, Ş. (2020). Personel Güçlendirmenin Kurumsal Bağlılık Üzerine Etkisi: Yiyecek İçecek İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 439-451.
- Sarros, J. C., Cooper, B. K. ve Santora, J. C. (2008). Building A Climate For İnnovation Through Transformational Leadership And Organizational Culture. *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 15(2), 145-158.
- Say, T. (2022). Örgütsel Erdemlilik Ve Personel Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi (Master's Thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Scott, S. G. ve Bruce, R. A. (1994). Determinants Of İnnovative Behavior: A Path Model Of İndividual İnnovation İn The Workplace. *Academy Of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods For Business*, Canada: John Wiley ve Sons, Inc.
- Sofuoğlu M. (2024). Sanal Organizasyonlarda Örgüt Kültürü, Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini Etkileşimi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma (Tez no. 859691) (Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi). YÖK Tez Merkezi.
- Soydaş, N. (2023) Duygusal Emek Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Medya Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. (Tez No. 795431) (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi). YÖK Tez Merkezi . <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Soyer, A. (2024). Sporda İnsan Hakları İle Örgütsel Erdemlilik Düzeylerinin Personel Güçlendirmeye Etkisi. *Ulusal Tez Merkezi*, no; 855703 (Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı) Niğde.
- Sönmez, M. Ö. (2022). İş Güvencesinin İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi (Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep)
- Söylemezoğlu, E. (2023). Örgütsel Öğrenme Ve Personel Güçlendirmenin Örgütsel Yenilikçilik Ve Performansa Etkisi: Uluslararası Akreditasyona Sahip Hastaneler Örneği (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale).

- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment In The Workplace Dimensions, Measurement And Validation, *Academy Of Management Journal*, 38 (5), 1442-1465.
- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A. Ve Nason, S. W. (1997). A Dimensional Analysis Of The Relationship Between Psychological Empowerment And Effectiveness Satisfaction And Strain, *Journal Of Management*, 23 (5), 679- 704.
- Taş, T. (2017). Personel Güçlendirme Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Şanlıurfa İli Örneği/ The Relationship Between Staff Empowerment And Organizational Commitment: A Case Study Of Şanlıurfa Province (Doctoral Dissertation).
- Tekin, İ. Ç. (2019). Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışına etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü: Türkiye otomotiv üreticileri araştırması .
- Thomas, K. W. Ve Velthouse, B. A. (1990). Cognitive Elements Of Empowerment: An “Interpretive” Model Of Intrinsic Task Motivation, *The Academy Of Management Review*, 15 (4), 666 – 681.
- Tunay, N. (2019). Personel Güçlendirmenin Çalışanların İş Tatmini, Performansı Ve Örgütsel Bağlılığına Etkileri: Türk Sigorta Sektörü Örneği . *Maliye Ve Finans Yazıları*, (112), 241-258.
- Turgut, E. ve Begenirbaş, M. (2013). Çalışanların Yenilikçi Davranışları Üzerinde Sosyal Sermaye Ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *KHO Bilim Dergisi*, 23.2, 101 - 124.
- Türkan, M. (2020). Psikolojik personel güçlendirme ile psikososyal riskler arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma, (Balıkesir Üniversitesi) Balıkesir.
- Ulusoy, M. G. (2023). Personel Güçlendirme Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Araştırma; Erzincan Belediyesi Örneği/A Case Study On Staff Empowerment And Organizational Commitment: Erzincan Municipality. Erzincan.
- Uzunbacak, H. H. (2013). Organizasyonlarda personel güçlendirme uygulamalarının, çalışanların yenilikçilik davranışları üzerine etkisi: bir araştırma (Doctoral dissertation, SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Vuong B.N., Tung D.D., Hoa N.D., Chau N.T.N. ve Tushar H. (2020). Örgütsel Bağlılık Ve İş Performansının Ampirik Değerlendirmesi: Vietnam Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmeler. *Asya Finans, Ekonomi Ve İşletme Dergisi* , 7 (6), 277-286.
- Walker, D. H. (2021). The Influence of Empowerment and Commitment to Change on Innovation Climate (Doctoral dissertation, Capella University).
- Weshah, H. (2012), “The Perception Of Empowerment And Delegation Of Authority By Teachers In Australian And Jordanian Schools: A Comparative Study”, *European Journal Of Social Sciences*, Vol.31, No.3.
- XU, Q. ve YAO, ZZ (2018). Toplum Sağlık Hizmet Merkezlerindeki Genel Uygulayıcıların Örgütsel Yenilik İklimi Üzerindeki Dönüşümsel Liderlik ve Psikolojik Güçlendirmenin Etkisi. *Çince Genel Uygulama* , 21 (22), 2690.
- Yıldırım, F., Ve Karabey, C. N. (2016). Örgüt Kültürünün Yeniliğe Etkisinde Personel Güçlendirmenin Biçimlendirici Rolü . *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 426-453.
- Yılmaz, A. H. (2019). Personel Güçlendirme Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması (Master's Thesis, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü) Denizli.
- Zannad, H., ve Rouet, V. (2003). Organizational Commitment In Innovative Companies. XII. Conference De l'Assosiation Internationale De Management Strategique. Les Cotes De Carthage.

İNTERNET KAYNAKLARI

OECD (2005). Guidelines For Collecting And Interpreting Innovation Data. Institute for Statistics, 3 the Edition. Erişim Tarihi: 24.08.2024.

<https://www.oecdilibrary.org/docserver/9789264013100en.pdf?expires=1545307095&>

TDK, (2024) Erişim Tarihi: 24.08.2024 Yenilik Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/id=id&acname=ocid43023557&checksum=42DAC52E04C3943D0FEF05A18B6C92D7>