



Researches on Multidisciplinary Approaches

Multidisipliner Akademik Yaklaşım Araştırmaları 2022, 2(1): 10-24

**Yayına Geliş Tarihi / Article Arrival Date**

17.09.2021

**Yayına Kabul Tarihi / Date of Acceptance**

01.04.2022

## **Hastanelerde Sağlık Personellerini Güçlendirmenin Örgütsel Yaratıcılığa ve Yenilikçiliğe Etkisi Üzerine Bir Araştırma**

**Özgün Araştırma Makalesi**

**Yeliz Akçay / Doktora Öğrencisi** 

İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,  
yyelizakcay@gmail.com

**Aykut Özman / Doktora Öğrencisi** 

İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,  
aykutozman@gmail.com

### **Özet**

Uluslararası rekabet, küreselleşme ve hasta beklentilerinin değişmesi sağlık kurumlarında yeni yöntem ve tekniklerin kullanılmasını sağlayacak olan yenilikçi davranışlar ve yaratıcı düşüncelerin artırılmasında, personel güçlendirmenin etkilerini ortaya koymaktır. Araştırma hastanelerde sağlık personeli çalışanlarını güçlendirmenin örgütsel yaratıcılığa ve yenilikçiliğe etkilerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma verileri İstanbul ili Avrupa yakasında faaliyet gösteren özel hastane de çalışmakta olan sağlık personellerinden toplanmıştır. Araştırma pilot çalışma niteliği taşımaktadır. Pilot çalışma için hastane çalışanlarından 54 kişi ankete katılım sağlamıştır. Yeni verilerle birlikte çalışma genişletilecektir. Araştırma için toplanan veriler SPSS 21 paket programında analiz edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi ve çok değişkenli regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre sosyo- yapısal personel güçlendirmenin ve yaratıcılığın örgütsel yenilikçiliğe olumlu etkileri vardır.

**Anahtar kelimeler:** Personel güçlendirme, Örgütsel yenilik, Yaratıcılık.

## **Research On The Effect Of Strengthening Health Personnels On Organizational Creativity And Innovation In Hospitals**

### **Abstract**

International competition, globalization and changing patient expectations are to reveal the effects of staff empowerment in increasing innovative behaviors and creative thoughts that will enable the use of new methods and techniques in health institutions. The research was prepared in order to determine the effects of empowering healthcare personnel in hospitals on organizational creativity and innovation. Research data were collected from health personnel working in a private hospital operating in the European side of Istanbul. For the pilot study, 54 hospital employees participated in the survey. The study will be expanded with new data. The data collected for the research were analyzed in the SPSS 21 package program. Explanatory factor analysis and multivariate regression analysis were used. According to the results of the research, socio-structural staff empowerment and creativity have positive effects on organizational innovation.

**Keywords:** Empowerment, Organizational innovation, Creativity.

### **Giriş**

Küreselleşme, uluslararası rekabet ve değişen hasta beklentileri ile birlikte sağlık kurumlarının çevresinde yaşanan hızlı gelişmeler, sağlık kurumlarını yeni metod, sistem ve tekniklerin kullanılmasına sevk etmektedir (Ataklı, 2016). Örgütler, kendilerinden daha fazla bilgi dağarcığına sahip ve rekabetin boyutunu önemli ölçüde değiştirebilecek bir ürünle pazara giren rakiplerle karşı karşıya kaldıklarında bu

yeni rakiplere ve yeni rekabet ortamına, kısacası değişime ayak uydurabilmeleri için yenilikçi olabilmelidir (Teece ve diğ., 1997). Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmeleri ve başarılı olabilmeleri için öncelikle örgüt çalışanlarına gerekli önemi gösterip onları yapmış oldukları işleriyle ve örgütle bütünleştirebilmeleri gerekmektedir. Sektörde uzun süre varlığını sürdürmek isteyen örgütlerin faaliyet gösterdikleri alanlarındaki rakiplerine üstünlük sağlamak, kar elde etmek, tercih edilmek ve müşteriler için bir değer ifade etmek istemesi maksadıyla çalışanlarını memnun etmeleri ile mümkün olmaktadır. Örgütlerin rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi ve avantaj sağlayabilmesi personel güçlendirme yöntemi ile mümkündür (Ekiyor ve diğ., 2016). Örgütteki faaliyetlerin etkin ve verimli olarak gerçekleştirilebilmesi ve örgüt içerisinde çıkan sorunlarda daha hızlı çözümler üretebilmek için örgütlerin yaratıcılığını ve yeniliklerini artırması çalışanların güçlendirilmesi ile hedeflenmektedir (Er ve Altuntaş, 2014).

## **Kavramsal Çerçeve**

### **Personel Güçlendirme Kavramı, Kapsamı ve Boyutları**

Potterfield'a göre, birçok organizasyon teorisyeni ve uygulayıcısı, personel güçlendirmeyi zamanımızın en önemli ve popüler yönetim kavramlarından biri olarak görmektedir (World Survey on the Role of Women in Development, 2009). Çalışan güçlendirmenin entelektüel kökleri, onlarca yıl öncesine, organizasyon teorisinde insan ilişkileri hareketinin ortaya çıkışına kadar uzanmaktadır (Herrenkohl vd., 1999). Kanter'e göre güçlendirme, örgütlerde zayıf olan kişilere güç vermektir (Ugboro ve Obeng, 2004). Güçlendirme, bireylerin işlerine ve bir organizasyondaki rollerine yönelik algıları veya tutumları olarak görülmektedir (Conger ve Kanungo, 1988). Çalışma ortamında güçlendirme, içsel görev motivasyonu olarak tanımlanmaktadır (Thomas ve Velthouse, 1990). Başka bir tanıma göre çalışanların güçlendirilmesi, modern küresel işletmelerin ihtiyaçları ile başa çıkmanın bir aracı olarak tüm kuruluşlarda ve tüm sanayi sektörlerinde evrensel olarak uygulanabilecek bir yönetim tekniği olarak tanımlanmaktadır (Barry, 1993; Johnson, 1993; Foy, 1994). Çalışanları güçlendirme, "örgüt hiyerarşisindeki daha yüksek seviyelerden daha düşük seviyedeki çalışanlara, özellikle karar verme yetkisine yetki ve sorumluluğun devredilmesidir (Baird ve Wang 2010). Literatürde güçlendirmenin anlam, yetenek, yeterlilik ve etki olmak üzere dört boyutunun olduğu ifade edilmektedir. 1.Anlam (Meaning): Personelin yaptığı iş ile inanç, değer ve yargıları arasındaki uyumu ifade etmektedir. 2.Yeterlilik (Competence): Personelin yapılan işin gereklerini yerine getirecek yeteneğe ve inanca sahip olmasıdır. 3.Yetkinlik (Self-determination): Kişinin kendi kararını vererek, geleceğini belirlemesi ve özgürce hareket edebilmesidir. Kişinin işi üzerindeki kontrol gücü olarak da değerlendirilebilir. 4.Etki (Impact): Etki işle ilgili operasyonel, stratejik ve yönetsel çıktıları etkileme derecesidir (Ugboro, 2006).

### **Örgütlerde Yenilik ve Yaratıcılık**

İşletmeler, hayatta kalabilmek, başarılı olmak ve rekabetçi kalabilmek için, dış pazarlara yeni ürünler veya hizmetler geliştirmeli, tanıtılmalı ve yenilik yapmalıdır. Terim, Latince "yenilemek, değiştirmek" anlamına gelen "innovare" kelimesinden fiilen türetilmiş olsa da, birçok yazar yeniliği tek bir uzlaşma kavramı değil, farklı şekilde tanımlamaktadır. Walker (2007), yeniliği kuruluş için yeni olan bir fikrin, uygulamanın veya hizmetin üretilmesi ve ardından uygulanması veya benimsenmesi şeklinde ifade etmektedir. Damanpour, yeniliği işletme için değer yaratmaya veya artırmaya katkıda bulunan yeni ürünlerin, hizmetlerin veya süreçlerin oluşturulması ve geliştirilmesi olarak tanımlamıştır (Leal-Rodríguez ve diğerleri, 2014). Yeni fikirler ve yenilikler geliştirme kapasitesi birçok kuruluş için bir öncelik haline gelmiştir. Yoğun küresel rekabet, toplumun artan beklentileri ve teknolojik gelişme, inovasyonu rekabette kritik bir kaynak haline getirmiştir. Yenilik (inovasyon), hem yeni fikirlerin ve uygulamaların üretilmesinden genellikle yaratıcılık olarak anılmaktadır (Anderson, Potočnik ve Zhou 2014) hem de diğer organizasyonlardan gelen yeniliklerin benimsenmesinden kaynaklanmaktadır. Yeni bir ürünün geliştirilmesi veya mevcut bir üründe değişiklik yapılması, yeni bir üretim süreci, yeni bir pazarın keşfi, hammaddelerle yeni tedarik kaynaklarının geliştirilmesi yenilik olarak tanımlanmaktadır. Schumpeter (1934) sağlık hizmetlerinde

yeniliğin, bireysel ve toplu performansın bir değişim ve sürekli iyileştirilmesi sürecinden oluştuğunu ifade etmektedir. Brunet (2015)' e göre tüm kurumlar için önemli bir dış ve iç yenilik kaynağı, istihdam ettikleri insanların yaratıcılığıdır. Çalışanlar, yeni bilgiler geliştirerek, teknolojileri ilerleterek veya bir firmanın ürün veya hizmetlerini değiştiren veya iyileştiren süreç iyileştirmeleri yaparak yaratıcılık sergileyebilir. “Yenilik” ile “yaratıcılık” birbirlerinin yerine kullanılsa da genellikle “yenilik” ve “çalışan yaratıcılığı” terimleri arasında bir ayırım yapılmaktadır. Başarılı, yaratıcı fikirlerin bir uygulaması yenilik olarak tanımlanmaktadır. Cummings & Oldham' a göre yenilik, bir firma tarafından yeni sonuçların başarılı bir şekilde uygulanması anlamına gelse de, bir çalışanın yaratıcı bir katkı yaptığını düşünmemiz için uygulamanın tamamlanmış olması gerekmez. Bunun yerine, “çalışan yaratıcılığı”, bireylerin yenilik için hammadde olan yeni ve faydalı ürünler, fikirler ve prosedürler üretmesini ifade etmektedir (Cummings and Oldham, 1997). Öte yandan, yaratıcı bir organizasyon, “ana gelir kaynağı, müşterilerin sorunları veya tanımlanan fırsatların üstesinden gelmek için yeni ve uygun fikirlerin, süreçlerin, ürünlerin veya hizmetlerin üretilmesinden gelen herhangi bir ticari kuruluş olarak tanımlanmaktadır (Andriopoulos, 2000).

## Literatür Taraması

Meng (2021), örgütsel yenilik ikliminin hemşire yenilik davranışı üzerindeki etkisini ve psikolojik güçlendirmenin aracı rolünü araştırmayı amaçlamıştır. Araştırma sonucuna göre örgütsel yenilik iklimi ile yenilik davranışı arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin kısmen aracı etkisinin olduğu bulunmuştur. Darakordi ve Miryousefi (2020) psikolojik güçlendirmenin örgütsel yeniliğe etkisinde bilgi aktarımının aracılık rolünün olup olmadığını belirlemek için yaptıkları çalışmada, çalışanların psikolojik olarak güçlendirilmesi ile örgütsel inovasyonları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Rafiee ve Khorasgani (2018), bilgi yönetimi ve psikolojik güçlendirme ile öğretmenin yaratıcılığı arasındaki ilişkiyi belirlemek için yaptıkları çalışmada psikolojik güçlendirme, verimlilik ve yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Nikpour (2017) çalışanın psikolojik olarak güçlendirilmesinin, çalışanın iş tatmini ve çalışanın örgütsel bağlılığının örgütsel yeniliğe etkisini araştırmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre çalışanın psikolojik olarak güçlendirilmesinin çalışanın iş tatmini ve örgütsel bağlılığı aracılığıyla örgütsel yenilik üzerinde dolaylı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Er ve Altuntaş (2014) yılında yapmış oldukları hemşirelikte personel güçlendirme araştırması sonucuna göre personel güçlendirmenin hem bireysel hem mesleki hem de kurumsal birçok yararı bulunduğu görülmektedir. Personel güçlendirme başlığı hemşirelik alanında olumlu etkilere sahip olmakla birlikte, hemşirelerin çeşitli engeller nedeniyle yeterince güçlendirilmediklerini de ortaya koymuştur. Hemşirelerin mesleklerini tam anlamıyla ifa edebilmeleri için kendi güçlerinin farkında olmalarının yanı sıra güçlerini artırabilecekleri fırsatları da gözlemlemeli ve iyi değerlendirmeleri gerekmektedir. Duran ve Saraçoğlu (2009) yılında gerçekleştirmiş olduğu yeniliğin yaratıcılıkla olan ilişkisi ve yeniliği geliştirme süreci çalışmasının sonucuna göre yaratıcı ve yenilikçi bireylerin çoğu özelliklerinin birbirine benzediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte yenilikçi bireylerde yaratıcı bireylerden daha fazla sorumluluk ve inisiyatif alma ve dışa dönüklük gibi farklı özellikleri olduğu da görülmektedir. Aynı zamanda, yaratıcı bireylerin daha fazla belirsizliğe karşı tolerans gösterme, entelektüel özerklik ve bireysellik gibi özellikleri yenilikçilerin özelliklerine göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Gülcan, (2007) “personel güçlendirme” konusunun önemini bir kere daha ortaya koymaya çalışmıştır. Yapılan çalışma neticesinde personel güçlendirmenin amacının, kendine güveni olan, daha cesaretli, çalışma azmi artmış çalışanları işletmeye kazandırmak olduğu ortaya konulmuştur. Bunların gerçekleşebilmesi için personele bazı yetki ve sorumlulukların verilmesi, bu sayede çalışanın yalnız başına karar alabilmesinin sağlanması gerekliliği söz konusudur. Bu davranış ilgili çalışana motive edici bir girişim olmakla birlikte bunlar yapılırken personelin eğitiminin de aksatılmaması ve işletmeyle ilgili gerek duyduğu bilgilere ulaşabilmesi gerekmektedir. Şenel (2006) personel güçlendirmenin örgüte sağladığı faydaları araştırarak, bu faydaların ürün veya hizmet üretiminde kalite, çalışanlar arasında daha az devamsızlık gerçekleşmesi, çalışanların daha az iş yüküne sahip olmaları, yapılan iş hakkındaki kararların daha sağlıklı alınması ve ürün üretilirken daha az hata ile karşılaşılması olduğunu ifade etmektedir. Çankaya'nın (2018) personel güçlendirmenin örgütsel etkililiğe katkısı üzerine bir alan araştırması

sonucuna göre kurumlarda yapılan personel güçlendirme faaliyetlerinin örgütsel etkililik düzeylerini arttırmalarında sınırlı da olsa bir katkısının olduğu tespit edilmiştir. Uğrak ve diğ. (2016) sağlık sektöründe uygulanan personel güçlendirme çalışmalarını bütüncül bir yaklaşım ile incelemiştir. Bu inceleme neticesinde, sağlık sektörü için önemli olan örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık, hasta güvenliği, kalite, iş tatmini, iş motivasyonu gibi başlıklarda personel güçlendirmenin olumlu yönde etki ettiği, işten ayrılma niyetinde ise olumsuz yönde etkisinin olduğu belirtilmektedir. Bu sonuçlardan hareketle sağlık kurumlarında personel güçlendirmeye yönelik stratejilerin geliştirilmesinin önemli olduğu görülmektedir.

## **Araştırmanın Amacı, Örneklemi ve Yöntemi**

Araştırma, hastanelerde sağlık personeli çalışanlarını güçlendirmenin örgütsel yaratıcılığa ve yenilikçiliğe etkilerinin araştırılması amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma için hazırlanan anket özel bir hastanede sağlık hizmeti veren sağlık çalışanları üzerinde uygulanmıştır. Araştırma verileri İstanbul ili Avrupa yakasında faaliyet gösteren özel hastane de çalışmakta olan sağlık personellerinden toplanmıştır. Araştırma pilot çalışma niteliği taşımaktadır. Pilot çalışma için hastane çalışanlarından 54 kişi ankete katılım sağlamıştır. Araştırmaya katılan sağlık personelleri, hekim, hemşire ve diğer sağlık personelleri olarak isimlendirilmiştir. Araştırma için geniş bir literatür taraması yapılarak gerekli olan teorik alt yapı oluşturulmuştur. Veri toplamak için oluşturulan anket formu toplamda beş bölümden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünde demografik özellikleri belirlemeye yönelik cinsiyet, yaş, eğitim ve gelir durumlarını ölçmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümde çalışanların personel güçlendirmenin sosyo-yapısal boyutlarını belirlemeye yönelik 18 madde yer almıştır. Personel güçlendirmeye yönelik algıların tespiti için Spreitzer (1995) tarafından hazırlanmış olan ölçek kullanılmıştır. Rol belirsizliği boyutuna ait olan ifadeler ise Zanzi(1987)' ölçeğinden alınmıştır. Diğer bölümlerde ise örgütsel yaratıcılık ve yenilikçilik ölçekleri yer almaktadır. Çalışanlar toplamda 69 soruya yanıt vermişlerdir. Araştırma modelinde yer alan değişkenlerin ve anket sorularının fazla olması sebebiyle yapılacak değerlendirmelerin daha sağlıklı sonuçlar vermesi açısından 5'li Likert ölçeğinin kullanılmasının daha uygun olacağı öngörülmüştür. İfadelere verilen cevaplar "1: Kesinlikle Katılmıyorum", "2: Katılmıyorum", "3: Kısmen Katılıyorum", "4: Katılıyorum", "5: Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde kodlanmıştır.

## **Araştırmanın sonuçları ve değerlendirilmesi**

Araştırmada çalışanlardan dönen 54 anket analiz edilmiştir. Araştırma halen devam etmektedir, bu durumda bu araştırma bir pilot çalışma olarak düşünülebilir. Araştırmaya katılan toplumun % 78,6'sını kadın çalışanlar, % 21,4 'ü erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların mod yaşı 20-25 yaş arası olduğu belirlenmiş ve toplumun % 39,3'ünden oluşmaktadır. Yaşı 26-30 arası olan çalışanların oranı % 35,7 olarak belirlenirken % 12,5'inin yaşı 31-40 arasında olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde yaşı 41 ve yukarı yaşa sahip olanları oranı da % 12,5 olarak belirlenmiştir. Çalışanların iş deneyimleri de incelenmiş ve toplumun % 73,2'sinin 0-5 yıl arasında deneyime sahip olduğu belirlenmiştir. %19,6'sının ise 6-10 yıl deneyime sahip olduğu belirlenmiştir. Orta öğretime sahip olan çalışanların oranı % 39,3 olarak belirlenirken % 53,6'sının üniversite eğitimine sahip olduğu belirlenmiştir. Yüksek lisans eğitimi yapan sağlık çalışanlarının oranı ise % 7,1 olduğu belirlenmiştir. Araştırmada açıklayıcı faktör analizine başvurulmuştur. Öncelikle Personel Güçlendirmenin Sosyo-Yapısal Boyutlarını belirlemeye yönelik ölçeğin ortak faktör yapıları elde edilmeye çalışılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda birbirinden bağımsız dört faktör belirlenmiştir. Analizde yöntem olarak temel bileşenler analizi (Principle Component Analysis) kullanılmıştır. Faktörlerin kendileriyle yüksek ilişkili maddeleri görebilmek ve açıklanabilir faktör yapılarını görebilmek için Varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Madde birim ilişkisi açısından örneklem yeterli olmayacağından araştırmada örneklem yeterliliği ölçekler bazında incelenmiştir. Personel güçlendirmenin sosyo-yapısal boyutlarını belirlemeye yönelik ölçeğin örneklem yeterliliği için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçüsü 0,711 hesaplanmıştır. Ki-Kare değeri 683,551 hesaplanmış ve anlamlı bulunmuştur (P=0,0001). Açıklayıcı

faktör analizinde faktörlerin sırayla “Bilgiye erişim, Katılımcı iş iklimi, Sosyo-politik destek ve Rol belirsizliği olduğu görülmektedir. Ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach's Alpha istatistiğinden yararlanılarak incelenmiştir. Personel Güçlendirmenin Sosyo-Yapısal Boyutuna yönelik ölçeğin güvenilirliği için Cronbach's Alpha istatistiği 0,903 olarak hesaplanmıştır. Ölçeklerde en küçük Cronbach's Alpha istatistiği 0,848 ile Rol belirsizliği elde edilmiştir. En yüksek güvenilirlik katsayısı 0,889 ile “Bilgiye erişim ” ölçeğinde elde edilmiştir. Cronbach's Alpha istatistiklerine göre ölçekler güvenilir bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1.**Personel Güçlendirmenin Sosyo-Yapısal Boyutuna Yönelik Ölçeğin Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Bilgiye Erişim	Maddeler/İfadeler Anket İçerisindeki Kodları	Extraction	Faktörler			
			1	2	3	4
Bilgiye Erişim	PG18	,799	,782			
	PG13	,643	,753			
	PG17	,724	,735			
	PG15	,708	,700			
	PG2	,668	,621			
	PG14	,553	,598			
	PG16	,580	,515			
Katılımcı İş iklimi	PG5	,744		,861		
	PG6	,730		,850		
	PG7	,726		,756		
	PG8	,680		,663		
	PG9	,586		,500		
Sosyo-politik destek	PG3	,887			,914	
	PG4	,796			,846	
	PG1	,744			,709	
Rol belirsizliği	PG11	,785				,865
	PG12	,783				,857
	PG10	,712				,818
	Özdeğerler		3,971	3,292	2,937	2,646
	Varyansı açıklama oranı (%)		22,063	18,292	16,316	14,701
	Kümülatif varyansı açıklama oranı (%)		22,63	40,355	56,671	71,372
	Cronbach Alpha değeri		0,889	0,857	0,880	0,848
	Ölçek ortalama		3,714	3,264	3,935	3,363
	KMO = <b>0,711</b> Barlett's Test of Sphericity =683,551 P=0,0001					

Personel Güçlendirme ölçeğine yönelik ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçüsü 0,865 hesaplanmıştır. Ki-Kare değeri 716,391 anlamlı bulunmuştur (P=0,0001). Özdeğeri 1'den büyük, toplam varyansın % 78,308'sini açıklayan iki faktör, birincisi; anlam-yetenek, ikincisi; yetkinlik-etki olarak ifade edilmiştir. Her iki ölçek için de Cronbach's Alpha istatistiği 0,90'dan daha yüksek bulunmuştur. Tüm ölçeğin diğer bir ifadeyle Personel Güçlendirme ölçeği için Cronbach's Alpha istatistiği 0,934 hesaplanmıştır. Ölçekler güvenilir bulunmuştur. Sonuçlar aşağıda Tablo 2'de ki gibidir.

**Tablo 2.** Personel Güçlendirme Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Boyut	Maddeler/İfadeler Anket İçerisindeki Kodları	Extraction	Faktörler	
			1	2
<b>Anlam, yetenek</b>	PG21	,751	,928	
	PG22	,744	,871	
	PG23	,884	,858	
	PG19	,796	,852	
	PG20	,810	,845	
	PG24	,659	,697	
	PG25	,718	,626	
<b>Yetkinlik, etki</b>	PG29	,722		,922
	PG28	,730		,915
	PG30	,855		,912
	PG27	,879		,783
	PG26	,849		,705
	Özdeğerler		5,079	4,318
	Varyansı açıklama oranı (%)		42,98	35,98
	Kümülatif varyansı açıklama oranı (%)		42,98	78,308
	Cronbach Alpha değeri		,938	,932
	Ölçek ortalama		4,434	3,854
	KMO = <b>0,865</b> Barlett's Test of Sphericity =716,391 P=0,0001			

Örgütsel yaratıcılık ölçeğinin faktör yapıları incelenmiş ve faktör analizi sonucunda madde 10, madde 14 ve madde 21'in ortak faktör yapılarında toplanmadığı belirlenmiştir. Bu maddeler ölçekten çıkarıldıktan sonra ölçek 2 faktörde toplanmıştır. KMO 0,885 olarak hesaplanmıştır. Ki-Kare değeri 897,767 olarak anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır (P=0,0001). Faktörler sırayla 'yaratıcı personel' ve 'yaratıcı kurum ortamı', olarak isimlendirilmiştir. Her iki ölçek için de Cronbach's Alpha istatistiği 0,90'dan daha yüksek bulunmuştur. Tüm ölçeğin diğer bir ifadeyle örgütsel yaratıcılık ölçeği Cronbach's Alpha değeri 0,955 hesaplanmıştır. Sonuçlar aşağıda Tablo 3'de ki gibidir.

**Tablo 3.** Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Boyut	Maddeler/İfadeler Anket İçerisindeki Kodları	Extraction	Faktörler	
			1	2
Yaratıcı personel	YA3	,805	,862	
	YA4	,824	,857	
	YA12	,687	,788	
	YA5	,815	,776	
	YA8	,619	,759	
	YA2	,592	,754	
	YA7	,671	,752	
	YA6	,762	,749	
	YA9	,539	,707	
	YA11	,680	,697	
Yaratıcı kurum ortamı	YA17	,832		,876
	YA20	,786		,858
	YA19	,774		,857
	YA15	,745		,811
	YA18	,637		,759
	YA16	,607		,687
	YA13	,496		,625
	YA1	,568		,541
	Özdeğerler		6,775	5,667
	Varyansı açıklama oranı (%)		37,637	31,482
	Kümülatif varyansı açıklama oranı (%)		37,637	69,119
	Cronbach Alpha değeri		,949	,928
	Ölçek ortalama		3,479	3,214
	KMO = <b>0,865</b> Barlett's Test of Sphericity =716,391 P=0,0001			

Örgütsel yenilikçilik ölçeğinin faktör yapıları incelenmiş ve faktör analizi sonucunda madde 1, ve madde 18'in ortak faktör yapılarında toplanmadığı belirlenmiştir. Bu maddeler ölçekten çıkarıldıktan sonra ölçek 2 faktörde toplanmıştır. KMO 0,907 olarak hesaplanmıştır. Ki-Kare değeri 690,807 olarak anlamlı bulunmuştur (P=0,0001). Özdeğeri 1'den büyük, toplam varyansın % 67,488'sini açıklayan iki faktör, birinci faktör 'yenilikçi örgüt iklimi' ve ikinci faktör ise 'Personel odaklı yaklaşım' olarak belirlenmiştir. Tüm ölçeğin güvenilirlik katsayısı için ise 0,952 olarak hesaplanmıştır. Sonuçlar aşağıda Tablo 4'de ki gibidir.

**Tablo 4.** Örgütsel Yenilikçilik Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Boyut	Maddeler/İfadeler-1-18 Anket İçerisindeki Kodları	Extrac- tion	Faktörler	
			1	2
Yenilikçi Örgüt İklimi	YE17	,683	,811	
	YE3	,755	,799	
	YE16	,728	,786	
	YE15	,734	,777	
	YE5	,749	,729	
	YE2	,601	,698	
	YE13	,596	,693	
	YE11	,716	,683	
	YE4	,713	,671	
	YE14	,651	,647	
	YE10	,593	,643	
	YE12	,536	,594	
Personel odaklı yaklaşım	YE6	,781		,847
	YE7	,724		,760
	YE9	,581		,754
	YE8	,657		,579
	Özdeğerler		6,662	4,136
	Varyansı açıklama oranı (%)		41,635	25,853
	Kümülatif varyansı açıklama oranı (%)		41,635	67,488
	Cronbach Alpha değeri		,948	,835
	Ölçek ortalama		3,338	2,973
	KMO = <b>0,907</b> Barlett's Test of Sphericity =690,807 P=0,0001			

Araştırmada hastanelerde sağlık personeli olarak çalışanların güçlendirmenin örgütsel yaratıcılığa ve yenilikçiliğe etkileri araştırılacağından araştırmanın bağımlı değişkeni örgütsel yenilikçilik ve yaratıcılık olarak belirlenmiştir. Örgütsel yenilikçiliğe ve yaratıcılığa etki eden değişkenleri belirleyebilmek için ölçekler boyut boyut ele alındığı gibi her ölçekte elde edilen faktör boyutlarıyla da araştırılmıştır. Boyutlar ve faktör boyutları öncelikle toplanmış ve ortalamaları alınarak birer bağımsız değişken elde edilmiştir. Araştırmada regresyon modelleri ortalama olarak elde edilen değişkenler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin linear olduğu varsayılmıştır. Araştırmada öncelikle yaratıcılık boyutları bağımlı değişken alınmış diğer değişkenler bağımsız değişken alınmıştır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkileri Çok Değişkenli Regresyon Analizi ile araştırılmıştır. Çok değişkenli regresyon modelinde personel güçlendirmenin sosyo-yapısal boyutlarından bilgiye erişim (SYGuçA) değişkeni (Wilks' Lambda=0.830, P=0.011), Katılımcı İş iklimi (SYGuçB) değişkeni (Wilks' Lambda=0.818, P=0.008), sosyo-politik destek (SYGuçC) değişkeni (Wilks' Lambda=0.826 P=0.010) ve yenilikçi örgüt iklimi(YENILIK\_M) değişkeni (Wilks' Lambda=0.641, P=0.0001)değişkenleri önemli etkili değişkenler olup bağımlı değişkenleri etkilemekte olduğu belirlenmiştir. Diğer bağımsız değişkenler rol belirsizliği (SYGuçD) değişkeni (Wilks' Lambda=0.975, P=0.547) ve personel odaklı yaklaşım (YENILIK\_N) değişkenleri istatistiksel açıdan önemli bulunmamıştır. Çok değişkenli Regresyon sonuçları Tablo 5'de verilmiştir.



**Tablo 5.** Bağımsız Değişkenlerin Anlamlılığına Yönelik Çok Değişkenli Test Tablosu

Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Intercept	Wilks' Lambda	,976	,597 <sup>b</sup>	2,000	48,000	,555
Bilgiye Erişim		,830	4,927 <sup>b</sup>	2,000	48,000	,011
SYGüçA	Wilks' Lambda					
Katılımcı İş İklimi	Wilks' Lambda	,818	5,342 <sup>b</sup>	2,000	48,000	,008
SYGüçB						
Sosyo-Politik Destek	Wilks' Lambda	,826	5,073 <sup>b</sup>	2,000	48,000	,010
SYGüçC						
Rol Belirsizliği		,975	,610 <sup>b</sup>	2,000	48,000	,547
SYGüçD	Wilks' Lambda					
	Wilks' Lambda	,641	13,420 <sup>b</sup>	2,000	48,000	,000
Personel Odaklı Yaklaşım	Wilks' Lambda	,995	,130 <sup>b</sup>	2,000	48,000	,878
Yenilik-N						
a. Design: Intercept + SYGüçA + SYGüçB + SYGüçC + SYGüçD + YENILIK_M + YENILIK_N						
Intercept + Bilgiye Erişim + Katılımcı İş İklimi + Sosyo-Politik Destek + Rol Belirsizliği + Yenilikçi Örgüt İklimi + Personel Odaklı Yaklaşım						
b. Exact statistic						

Bağımsız değişken bilgiye erişim de meydana gelen bir birimlik artış diğer değişkenler sabit olduğunda Yaratıcı personel değişkeninde 0.515 birimlik bir artış sağlamaktadır (P=0.014). Bağımsız değişken sosyo-politik destek de meydana gelen bir birimlik artış diğer değişkenler sabit olduğunda yaratıcı personel değişkeninde 0.297 birimlik bir azalış sağlamaktadır (P=0,039). Bağımsız değişken bilgiye erişim de meydana gelen bir birimlik artış diğer değişkenler sabit olduğunda yaratıcı kurum ortamı değişkeninde 0.297 birimlik bir artış sağlamaktadır (P=0,040). Bağımsız değişken katılımcı iş ikliminin’de meydana gelen bir birimlik artış diğer değişkenler sabit olduğunda yaratıcı kurum ortamı değişkeninde 0.258 birimlik bir artış sağlamaktadır (P=0,005). Bağımsız değişken sosyo-politik destek de meydana gelen bir birimlik artış diğer değişkenler sabit olduğunda yaratıcı kurum ortamı değişkeninde 0.252 birimlik bir azalış sağlamaktadır (P=0,012). Bağımsız değişken yenilikçi örgüt ikliminin de meydana gelen bir birimlik artış diğer değişkenler sabit olduğunda yaratıcı kurum ortamı değişkeninde 0.712 birimlik bir artış sağlamaktadır (P=0,0001). Bağımsız değişken bilgiye erişim’de meydana gelen bir birimlik artış diğer değişkenler sabit olduğunda örgütsel yaratıcılık değişkeninde 0.407 birimlik bir artış sağlamaktadır (P=0,003). Bağımsız değişken katılımcı iş iklimi meydana gelen bir birimlik artış diğer değişkenler sabit olduğunda örgütsel yaratıcılık değişkeninde 0.239 birimlik bir artış sağlamaktadır (P=0,004). Bağımsız değişken sosyo-politik destek meydana gelen bir birimlik artış diğer değişkenler sabit olduğunda örgütsel yaratıcılık değişkeninde 0.275 birimlik bir azalış sağlamaktadır (P=0,003). Bağımsız değişken yenilikçi örgüt ikliminin de meydana gelen bir birimlik artış diğer değişkenler sabit olduğunda örgütsel yaratıcılık değişkeninde 0.496 birimlik bir artış sağlamaktadır (P=0,0001). Sonuçlar aşağıda Tablo 6’de ki gibidir.

**Tablo 6.** Çok Değişkenli Regresyon Denklemine Yönelik Parametre Tahminleri

Bağımlı değişken	Parametre	B	Std. Error	t	Sig.
<b>YARAT_G</b>  <b>Yaratıcı Personel</b>	Intercept	,547	,524	1,044	,302
	Bilgiye erişim	,517	,203	2,544	,014
	Katılımcı iş iklimi	,220	,126	1,738	,088
	Sosyo-politik destek	-,297	,140	-2,117	,039
	Rol belirsizliği	,088	,082	1,069	,290
	Yenilikçi örgüt iklimi	,280	,200	1,399	,168
	Personel odaklı yaklaşım	,059	,115	,514	,610
<b>YARAT_H</b>  <b>Yaratıcı kurum ortamı</b>	Intercept	-,095	,362	-,264	,793
	Bilgiye erişim	,297	,140	2,113	,040
	Katılımcı iş iklimi	,258	,087	2,951	,005
	Sosyo-politik destek	-,252	,097	-2,603	,012
	Rol belirsizliği	-,013	,057	-,226	,822
	Yenilikçi örgüt iklimi	,712	,138	5,148	,000
	Personel odaklı yaklaşım	,007	,080	,089	,930
<b>YARAT_GH</b>  <b>Yaratıcı Personel</b> <b>Yaratıcı kurum ortamı</b>	Intercept	,226	,331	,681	,499
	Bilgiye erişim	,407	,128	3,165	,003
	Katılımcı iş iklimi	,239	,080	2,986	,004
	Sosyo-politik destek	-,275	,089	-3,095	,003
	Rol belirsizliği	,038	,052	,721	,474
	Yenilikçi örgüt iklimi	,496	,127	3,918	,000
	Personel odaklı yaklaşım	,033	,073	,455	,651

Araştırmada örgütsel yenilikçilik değişkeni ve faktörleri bağımlı değişken alınmış diğer değişkenler bağımsız değişken alınmıştır. Bağımsız değişkenlerin faktör boyutları modele dahil edilmemiştir. Çok değişkenli regresyon modelinde sosyo- yapısal personel güçlendirmenin (Wilks' Lambda=0.873 P=0.0001) ve yaratıcılığın (Wilks' Lambda=0.522, P=0.0001) örgütsel yenilikçiliğe etkileri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Çok değişkenli Regresyon analizi sonuçları aşağıda Tablo 7’de ki gibidir.

**Tablo 7.** Bağımsız Değişkenlerin Anlamlılığına Yönelik Çok Değişkenli Test Tablosu

Multivariate Tests <sup>a</sup>						
Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
	Wilks' Lambda	,880	3,472 <sup>b</sup>	2,000	51,000	,039
GUC_EF Anlam- Yetenek	Wilks' Lambda	,902	2,755 <sup>b</sup>	2,000	51,000	,073
YARAT_GH Yaratıcı personel Yaratıcı kurum ortamı	Wilks' Lambda	,522	23,348 <sup>b</sup>	2,000	51,000	,000
SYTGUC	Wilks' Lambda	,873	3,721 <sup>b</sup>	2,000	51,000	,031
<b>a. Design: Intercept + GUC_EF + YARAT_GH + SYTGUC</b>						
<b>b. Exact statistic</b>						

Çok değişkenli regresyon analizine göre bağımlı değişkeni etkileyen bağımsız değişkenlerin katkıları Tablo 8’de verilmiştir. Diğer değişkenler sabit olduğunda bağımsız değişken YARAT\_GH ’da meydana gelen bir birimlik artış Yenilikçi örgüt iklimin (M)de 0.681 birimlik bir artış sağlamaktadır (P=0.0001).Diğer değişkenler sabit olduğunda bağımsız değişken SYTGUC ’de meydana gelen bir birimlik artış personel odaklı yaklaşım (N) da 0.318 birimlik bir artış sağlamaktadır (P=0.023).Diğer değişkenler sabit olduğunda bağımsız değişken örgütsel güçlendirme değişkeninde meydana gelen bir birimlik artış personel odaklı yaklaşım (N) da 0.374 birimlik bir azalış sağlamaktadır (P=0.022).Diğer değişkenler sabit olduğunda bağımsız değişken örgütsel yaratıcılık değişkeninde meydana gelen bir birimlik artış personel odaklı yaklaşım (N) da 1,078 birimlik bir artış sağlamaktadır (P=0.022).Diğer değişkenler sabit olduğunda bağımsız değişken örgütsel güçlendirme değişkeninde meydana gelen bir birimlik artış örgütsel yenilikte 0.234 birimlik bir azalış sağlamaktadır (P=0.031).Diğer değişkenler sabit olduğunda bağımsız değişken örgütsel yaratıcılık değişkeninde meydana gelen bir birimlik artış örgütsel yenilik değişkeninde 0.879 birimlik bir artış sağlamaktadır (P=0.022). Sonuçlar aşağıda Tablo 8’de ki gibidir.

**Tablo 8.** Çok değişkenli Regresyon Denklemine Yönelik Parametre Tahminleri

Dependent Variable	Parameter	B	Std. Error	t	Sig.
YENILIK_M <b>Yenilikçi Örgüt İklimi</b>	Intercept	,310	,394	,787	,435
	GUC_EF	-,093	,082	-1,140	,260
	YARAT_GH	,681	,105	6,481	,000
	SYTGUC	,318	,135	2,347	,023
YENILIK_N <b>Personel odaklı yaklaşım</b>	Intercept	1,980	,763	2,595	,012
	GUC_EF	-,374	,158	-2,370	,022
	YARAT_GH	1,078	,204	5,292	,000
	SYTGUC	-,020	,262	-,076	,940
YENILIK_MN <b>Yenilikçi Örgüt İklimi</b> <b>Personel odaklı yaklaşım</b>	Intercept	1,145	,509	2,248	,029
	GUC_EF	-,234	,105	-2,216	,031
	YARAT_GH	,879	,136	6,469	,000
	SYTGUC	,149	,175	,850	,399

## Sonuç ve Değerlendirme

Hastanelerde sağlık personeli çalışanlarını güçlendirmenin örgütsel yaratıcılığa ve yenilikçiliğe etkilerini belirlemek üzere yapılmış olan bu çalışmada sosyo- yapısal personel güçlendirmenin ve örgütsel yaratıcılığın, yenilikçiliğe olumlu etkilerinin olduğu görülmektedir. Personel güçlendirmenin sosyo- yapısal boyutlarından bilgiye erişim, katılımcı iş iklimi, sosyo-politik destek ve yenilikçilik boyutlarından yenilikçi örgüt iklimi boyutlarının örgütsel yaratıcılığı olumlu yönde etkilediği ve aralarında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Sağlık personeli örgüt içerisinde işini daha iyi yapabilmesi için yeni fikirleri teşvik edebileceği kaynaklara sahip olması ve gerekli stratejik bilgilere erişebilmesi, kararlar alınırken çalışanların fikirlerinin de değerlendirilerek takım çalışmasına önem verilmesi, personelin işini yapabilmesi için ihtiyaç duyduğu desteği çalışma grubundan görmesi, çalışanın yenilikçi olması için cesaretlendirilmesi, yetkilerinin ve sorumluluklarının artırılması, örgütün yeniliğe ve değişime açık olması, yeni teknolojilere kolayca uyum sağlanması, sağlık personelinin örgütsel yaratıcılığını arttırmaktadır. Personel güçlendirmenin sosyo-yapısal boyutu olan rol belirsizliği ile yenilikçilik boyutu olan personel odaklı yaklaşımın örgütsel yaratıcılık ile arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Örgütteki yetki hiyerarşisinin, örgütün amaçlarının, görev tanımlanmalarının net olarak tanımlanmaması örgütsel yaratıcılığı etkilememektedir. Yaratıcılık boyutlarından yaratıcı personel ve yaratıcı kurum ortamı boyutları ile yenilikçiliğin boyutu olan yenilikçi örgüt iklimi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Örgüt'ün çalışanlarını yaratıcılığa teşvik etmesi, cesaretlendirmesi ve onları bu yönde desteklemesi, örgüt içerisinde yaratıcı düşüncüyü arttıracak uygun ortamı hazırlaması, maddi ve manevi anlamda destek vermesi, yaratıcı sorun çözme tekniklerinin kullanılması yenilikçi örgüt iklimini yani örgüt'ün yeniliğe açık olmasını arttırmaktadır. Yenilikçilik boyutlarından personel odaklı yaklaşım boyutu ile örgütsel yaratıcılık boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Personelin düşüncelerini her zaman uygulamaya geçirebilmesi, yenilikçi uygulamaların performans değerlendirmede dikkate alınması örgütsel yaratıcılığı arttırmaktadır. Örgütsel yaratıcılık ve yenilikçilik arasında da anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanların fikirlerinin değerlendirilmesi, yenilikçi uygulamaların karşılıklı güven içerisinde alınması, yeniliği arttıracak bağımsız çalışma ortamının sunulması örgütsel yaratıcılığı arttırmaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda; çalışanların kendilerini daha güçlendirilmiş hissetmeleri için hekimlerin ve hemşirelerin kongre gibi bilimsel toplantılara, diğer sağlık personellerinin de hizmet içi eğitim programlarına katılımı sağlanmalıdır. Ayrıca literatürde ki boşluğa katkıda bulunabilmek için personel güçlendirme ile ilgili daha

fazla araştırmalar yapılabilir. Devlet hastanelerinde de sağlık personellerinin güçlendirilmesine yönelik benzer çalışmaların yapılması önerilebilir.

## Kaynakça

- Anderson, N., Potocnik, K. & Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-The-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework, *Journal of Management* , 40:1297–333.
- Andriopoulos, C. A. (2000). *Mind Stretching: A Grounded Theory for Enhancing Organisational Creativity* (Doctoral Dissertation, University of Strathclyde).
- Ataklı, A. (2016), *Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Bölümü Ders Kitabı*, Güneş Tıp Kitabevi, Ankara, s. 169.
- Baird, K. & Wang, S. (2010). Employee Empowerment: Extent of Adoption and Influential Factors. *Personnel Review*, 39(5), 574–599
- Barry, T. (1993), "Empowerment: The US Experience", *Empowerment in Organisations*, Vol. 1 No. 1.
- Chaves, B., Briand, C. & Bouabida, K. (2021). Innovation in Healthcare Organizations: Concepts and Challenges to Consider, *International Journal of Health Research and Innovation*, Vol. 9, No. 1, 1-1.
- Brunet, F. (2015). *L'innovation en Santé: Réfléchir et Agir*: Ed. du CHU SainteJustine.
- Cengiz, E., Acuner, T. & Birdoğan, B. (2007). Örgütsel Yaratıcılığı Belirleyen Faktörler Arası Yapısal İlişkiler, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 1, 98-121.
- Conger, J.A. & Kanungo, R.N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Acad. Manage. Rev.* 13 (3), 471– 482
- Cummings, A. & Oldham, G. R. (1997). Enhancing Creativity: Managing Work Contexts for The High Potential Employee, *California Management Review*, 40(1), 22-38.
- Çankaya, M. (2018). "Personel Güçlendirmenin Örgütsel Etkililiğe Katkısı Üzerine Bir Alan Araştırması", Doktora Tezi, Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Çavuş, F. M. (2006). *İşletmelerde Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkileri Üzerine İmalat Sanayiinde Bir Uygulama*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Damanpour, F. (1991). Organizational Innovation: a Meta-Analysis of Effects of Determinants and Moderators, *Academy of Management Journal*, Vol. 34 No. 3, pp. 555-590.
- Darakordi, F. & Miryousefi, S.J. (2020). Effect of Psychological Empowerment on Organizational Innovation with the Mediating Role of Knowledge Transfer in Sport Club Employees, *Organizational Behavior Management in Sport Studies* Vol. 7, No.25, *Spring*, 2019, Pp: 125-136.
- Demirbilek, S. & Türkan, Ö. U. (2008). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Artırılmasında Personel Güçlendirmenin Rolü, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:10, Sayı:1, Ocak 2008, 47-67.
- Doğan, S. & Demiral, Ö. (2007). İşletmelerde Personel Güçlendirme Kültürünün Yaratılmasıyla Müşteri Memnuniyetinin Sağlanması, *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı 12, Yıl 9, 282-303.
- Duran, C. & Saraçoğlu, M. (2009). "Yeniliğin Yaratıcılıkla Olan İlişkisi ve Yeniliği Geliştirme Süreci", *Yönetim ve Ekonomi*, 16/1, 57-71.

- Er, F. & Altuntaş, S. (2014). Hemşirelikte Personel Güçlendirme, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, C:1, S:3, S:155-160..
- Foy, N. (1994). Empowering People at Work, Gower Publishing, London, Akt: Lashley, C., Employee Empowerment in Services: A Framework for Analysis, August 1999, *Personnel Review*, 28(3):169-191.
- Gülcan, M. F. (2007). *Örgütsel Değişimde Etkin Bir Yöntem: Personel Güçlendirme*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Gürbüz, G., Kumkale, İ. & Oğuhan, A. (2013). “Bankacılık Sektöründe Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Trakya Bölgesi Bankalarında Araştırma”, *International Conference on Eurasian Economies*, 2013, St. Petersburg.
- Herrenkohl, R. C., Judson, G. & Judith, A. H. (1999). Defining and Measuring Employee Empowerment, *Journal of Applied Behavioral Science*, 35(3): 373–89.
- Johnson, P.R. (1993). Empowerment in The Global Economy", *Empowerment in Organisations*, Vol. 1 No. 1.
- Kitapçı, H., Kaynak, R. & Ökten, S. (2013). Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Mukayeseli Bir Araştırma”, *International Review of Economics and Management*, Volume:1, No:1, 49-73.
- Larson, Andrea L. (2000). Sustainable Innovation Through an Entrepreneurship Lens, *Business Strategy and Environment*, 9:304-317.
- Lv, M., Yang, S., Lv, X. Y., Zhang, L., Chen, Z. Q., & Zhang, S. X. (2021). Organisational Innovation Climate and Innovation Behaviour Among Nurses in China: a Mediation Model of Psychological Empowerment, *Journal of Nursing Management*, 29(7), 2225-2233.
- Rafiee, M. & Khorasgani, N.S. (2018). Relationship Between Knowledge Management and Psychological Empowerment with Teachers' Creativity, *International Journal of Management, Innovation & Entrepreneurial Research* EISSN: 2395-7662, Vol. 4, No 1, 2018, pp 05-11.
- Rodriguez, L., Antonio, L., Roldan, Jose, L., Ariza-Montes, Jose A. & Leal-Millán, Antonio (2014). “From Potential Absorptive Capacity to Innovation Outcomes in Project Teams: the Conditional Mediating Role of the Realized Absorptive Capacity in a Relational Learning Context”, *International Journal of Project Management*, Vol. 32 No. 6, pp. 894-907.
- Müdü, N. (2009). *Personel Güçlendirme Çalışmaları ve Müşteri İlişkileri Üzerine Etkisi (Restoran İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma)*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Nikpour, A. (2018). Psychological Empowerment and Organizational Innovation: Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment, *International Journal of Organizational Leadership*, 7(2018) 106-119.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, Cilt:18, Sayı:2, 113 -130.
- Şenel, Ö. (2006). *Personel Güçlendirmenin Örgüt Kültürüne Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Teece, David J., Pisano, G.& Shuen, A.(1997). Dynamic Capabilities and Strategic Management, *Strategic Management Journal*, Vol. 18, No. 7. pp. 509-533.

- Thomas Kw. & Velthouse B. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An “Interpretive” Model Of Intrinsic Task Motivation, *Academy Of Management Review*, 15(4):666-81.
- Ugboro, I.O. & Obeng, K. (2000). Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, and Customer Satisfaction in TQM Organizations: an Empiricak Study, *Journal of Quality Management*, 5(2), 247- 272.
- Wall, T. D., Wood, S. & Leach, J.D. (2004). Empowerment and Performance, in *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Eds. C. L. Cooper ve I. T. Robertson, New York: John Wiley & Sons, Ltd., s. 1–46.
- Walker, R. M. (2007). An Empirical Evaluation of Innovation Types and Organizational and Environmental Characteristics: Towards a Configuration Framework, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18:591–615.
- Schumpeter, J. & Backhaus, U. (2003). The Theory of Economic Development, *Joseph Alois Schumpeter* (pp. 61-116). Springer, Boston, MA.
- Tolay, E., Sürgevil, O. & Topoyan, M. (2012). “Akademik Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri”, *Ege Akademik Bakış*, Cilt: 12, Sayı: 4, Ekim 2012, 449-465.
- Ugboro, I. (2006). Organizational Commitment, Job Redesign, Employee Empowerment and Intent to Quit Among Survivors of Restructuring and Downsizing, *Journal of Behavioral & Applied Management*, Vol. 7, No. 3, s. 240.
- Uğrak, U., Erigüç, G. & Uzuntarla, Y.(2016). Personel Güçlendirme ve Sağlık Sektörü, *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 069-084.
- World Survey on The Role of Women in Development, (2009). Women’s Control Over Economic Resources and Access to Financial Resources, *Including Microfinance*. New York: United Nations.