

T.C.
İSTANBUL KENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SAĞLIK YÖNETİMİ BİLİM DALI



İSTANBUL KENT
ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK KURUMLARINDA SÜRDÜRÜLEBİLİR İNOVASYON
KÜLTÜRÜ OLUŞTURMA STRATEJİLERİ: İSTANBUL İLİ BİR
ÖZEL HASTANE ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AZAR TAHMAZOV

İSTANBUL – 2025

T.C.
İSTANBUL KENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SAĞLIK YÖNETİMİ BİLİM DALI

**SAĞLIK KURUMLARINDA SÜRDÜRÜLEBİLİR İNOVASYON
KÜLTÜRÜ OLUŞTURMA STRATEJİLERİ: İSTANBUL İLİ BİR
ÖZEL HASTANE ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Azar TAHMAZOV

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Bülent DEMİR

İSTANBUL – 2025

KABUL VE ONAY

Azar TAHMAZOV tarafından hazırlanan “Sağlık Kurumlarında Sürdürülebilir İnovasyon Kültürü Oluşturma Stratejileri: İstanbul İli Bir Özel Hastane Örneği” adlı tez çalışmasının savunma tarihi 24.06.2025 tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen jüri tarafından oy birliği ile İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetim Anabilim Dalı Sağlık Yönetim Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Danışman

Doç. Dr. Bülent DEMİR

.....

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Serkan AKGÜN

.....

Üye

Doç. Dr. Murat SAĞBAŞ

.....

İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır.

.....

Doç. Dr. Bülent DEMİR

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Azar TAHMAZOV

24.06.2025



ÖN SÖZ

Bu tezin yazılması aşamasında, çalışmamı sahiplenerek titizlikle takip eden danışmanım Doç. Dr. Bülent DEMİR'in değerli katkı ve emekleri için içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Doç. Dr. Bülent DEMİR bütün süreç boyunca her anlamda yanımda olmuş, desteğini ve katkılarını esirgememiştir. Savunma sınavı sırasında jüri üyeleri çalışmamın son haline gelmesine değerli katkılar yapmışlardır. Bu vesileyle tüm hocalarıma ve tezimin son okumasında yardımlarını esirgemeyen yakınlarıma teşekkürlerimi borç bilirim. Son olarak bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim anneme ve aileme şükranlarımı sunarım.

05.05.2025

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	i
TABLO LİSTESİ	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	v
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 1: KURAMSAL TEMELLER VE LİTERATÜR TARAMASI	3
1.1. İnovasyon Kavramı ve Türleri	3
1.1.1. Ürün İnovasyonu	3
1.1.2. Süreç İnovasyonu	4
1.1.3. Organizasyonel İnovasyon	5
1.1.4. Pazarlama İnovasyonu.....	6
1.2. İnovasyon Kültürü.....	6
1.2.1. İnovasyon Kültürünün Temel Unsurları	7
1.2.2. İnovasyon Kültürünün Kurumlara Katkısı	8
1.3. Sürdürülebilirlik Kavramı ve Boyutları	8
1.3.1. Çevresel Sürdürülebilirlik	9
1.3.2. Ekonomik Sürdürülebilirlik.....	10
1.3.3. Sosyal Sürdürülebilirlik.....	10
1.4. Sürdürülebilir İnovasyon.....	11
1.4.1. Sürdürülebilir İnovasyonun Özellikleri.....	12
1.4.2. Sürdürülebilir İnovasyonun Kurum Kültürüyle İlişkisi	13
1.5. İnovasyonun Kuramsal Gelişimi ve Kapsamı	14
1.6. Kurum Kültürü Bağlamında İnovasyon Dinamikleri.....	15
1.7. İnovasyonun Evrimi ve Kurumsal Yapılarla Etkileşimi	16
1.8. Kurumlarda Değer Yaratan Sürdürülebilirlik Yaklaşımları.....	18
BÖLÜM 2: SAĞLIK KURUMLARINDA İNOVASYON VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	21
2.1. Sağlık Hizmetlerinde İnovasyonun Rolü ve Önemi.....	22
2.2. Sağlık Kurumlarında Sürdürülebilirlik Uygulamaları.....	23
2.3. Sağlık Kurumlarında İnovasyon Kültürünü Etkileyen Faktörler	24
2.4. Sağlık Kurumlarında Kurumsal Kültürün İnovasyona Etkisi	25
2.5. Sürdürülebilirlik Uygulamalarının Sağlık Sektörüne Etkileri.....	26
2.6. Sağlık Kurumlarında İnovatif ve Sürdürülebilir Yönetim Yaklaşımları.....	27
2.7. Sağlık Kurumlarında İnovasyon Uygulamalarının Gelişimi.....	28
2.8. Sağlık Hizmetlerinde İnovatif Kültürün Kurumsallaşması	29

2.9. Sürdürülebilirlik ve Kalite İlişkisi: Sağlık Sektörü Perspektifi.....	30
2.10. Sağlık Kurumlarında İnovasyon Süreçlerini Etkileyen Faktörler	31
BÖLÜM 3: ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ	33
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	33
3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları	33
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	33
3.4. Araştırma Modeli	34
3.5. Veri Toplama Araçları.....	34
3.5.1. İnovasyon Kültürü Ölçeği	34
3.5.2. Demografik Bilgi Formu	34
3.6. Veri Toplama Süreci	35
3.7. Verilerin Analizi.....	35
3.8. Etik Hususlar	35
3.9. Bulgular ve Veri Analizleri	35
3.9.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	35
3.9.2. Faktör Analizi Sonuçları	38
3.9.3. Korelasyon Analizi Sonuçları	39
3.9.4. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi.....	40
3.9.5. Regresyon Varsayımlarının Test Edilmesi.....	41
3.9.6. Demografik Değişkenlere Göre İnovasyon Kültürü Ölçeği Puanları	43
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	46
KAYNAKÇA	49
ÖZ GEÇMİŞ.....	56

KISALTMALAR

Ar-Ge: Araştırma ve Geliştirme

TKY: Toplam Kalite Yönetimi

Vb: Ve Benzeri



TABLO LİSTESİ

Tablo 1 : Katılımcıların Yaş Dağılımı	35
Tablo 2 : Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı	36
Tablo 3 : Katılımcıların Medeni Durum Dağılımı	36
Tablo 4 : Katılımcıların Eğitim Durumu	36
Tablo 5 : Katılımcıların Meslek Grubu.....	37
Tablo 6 : Toplam Çalışma Süresi (Yıl).....	37
Tablo 7 : Mevcut Kurumda Çalışma Süresi (Yıl).....	37
Tablo 8 : Kurumda İnovasyon Eğitimi Alma Durumu	38
Tablo 9 : İnovasyon Kültürü Ölçeği Faktör Analizi Uygunluk Testleri ve Faktör Özellikleri.....	38
Tablo 10 : İnovasyon Kültürü Ölçeği Faktörleri Arasındaki Korelasyonlar	39
Tablo 11 : Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	40
Tablo 12 : Doğrusallık Varsayımı Sonuçları	41
Tablo 13 : Çoklu Doğrusal Bağlıntı (Multicollinearity) Sonuçları.....	41
Tablo 14 : Artıkların Normallliği Sonuçları	42
Tablo 15 : Varyansların Homojenliği Sonuçları.....	42
Tablo 16 : Otokolerasyon Sonucu.....	42
Tablo 17 : Cinsiyete Göre İnovasyon Kültürü Puanları (Bağımsız Örneklem t-Testi)	43
Tablo 18 : Yaş Gruplarına Göre İnovasyon Kültürü Puanları (ANOVA)	43
Tablo 19 : Medeni Duruma Göre İnovasyon Kültürü Puanları (ANOVA)	43
Tablo 20 : Eğitim Durumuna Göre İnovasyon Kültürü Puanları (ANOVA).....	44
Tablo 21 : Meslek Grubuna Göre İnovasyon Kültürü Puanları (ANOVA).....	44
Tablo 22 : Toplam Çalışma Süresine Göre İnovasyon Kültürü Puanları (ANOVA)	44
Tablo 23 : Mevcut Kurumda Çalışma Süresine Göre İnovasyon Kültürü Puanları (ANOVA).....	45
Tablo 24 : Kurumda İnovasyon Eğitimi Alma Durumuna Göre İnovasyon Kültürü Puanları (Bağımsız Örneklem t-Testi)	45

ÖZET

İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Sağlık Kurumlarında Sürdürülebilir İnovasyon Kültürü Oluşturma Stratejileri:
İstanbul İli Bir Özel Hastane Örneği

Azar TAHMAZOV

Yüksek Lisans Tezi

Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı / Sağlık Yönetimi Bilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Bülent DEMİR

Haziran, 2025 – 56

Bu araştırmada, İstanbul’da faaliyet gösteren bir özel hastanede çalışanların inovasyon kültürü algıları ile demografik özellikleri ve inovasyon kültürünün alt boyutları arasındaki ilişkiler kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Araştırmanın temel amacı, sağlık kurumlarında inovasyon kültürünün nasıl algılandığını, hangi faktörlerden etkilendiğini ve bu kültürün geliştirilmesine yönelik stratejilerin belirlenmesine katkı sağlamaktır. Araştırmanın evrenini, ilgili hastanenin tüm çalışanları oluşturmuş; örneklem ise tabakalı örnekleme yöntemiyle farklı meslek gruplarından seçilen 150 kişiden oluşmuştur. Katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek grubu, toplam çalışma süresi, kurumda çalışma süresi ve inovasyon eğitimi alma durumları analiz edilmiştir.

Araştırmada, veri toplama aracı olarak AKSAY (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan İnovasyon Kültürü Ölçeği ve demografik bilgi formu kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS programında analiz edilmiştir. Faktör analizi sonuçları, ölçeğin yedi alt boyuttan oluştuğunu ve toplam varyansın %68,4’ünü açıkladığını göstermiştir. Korelasyon analizi bulguları, inovasyon kültürünün tüm alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Çoklu doğrusal regresyon analizi ise, özellikle yenilikçilik uygulamaları ve örgütsel katılım boyutlarının inovasyon kültürü üzerinde en güçlü etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Araştırma sonucunda, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek grubu, toplam çalışma süresi ve kurumda çalışma süresi gibi demografik değişkenlerin inovasyon kültürü puanları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Buna karşılık, inovasyon eğitimi alan çalışanların inovasyon kültürü puanlarının, eğitim almayanlara göre anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgular, sağlık kurumlarında inovasyon kültürünün geliştirilmesinde eğitim ve kurumsal destek mekanizmalarının önemini vurgulamaktadır.

Araştırmanın bulguları, sağlık sektöründe sürdürülebilir inovasyon kültürünün oluşturulmasına yönelik uygulamalara ve yönetsel kararlara ışık tutmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İnovasyon kültürü, sağlık sektörü, özel hastane, demografik özellikler



ABSTRACT

Istanbul Kent University Postgraduate Education Institute

**Strategies for Creating a Sustainable Innovation Culture in Healthcare
Institutions: A Private Hospital Example in Istanbul**

Azar TAHMAZOV

Master Thesis

Department of Health Management / Department of Health Management

Supervisor: Associate Bülent DEMİR

June, 2025 – 56

In this study, the relationships between employees' perceptions of innovation culture, their demographic characteristics, and the sub-dimensions of innovation culture were comprehensively examined in a private hospital in Istanbul. The main purpose of the research is to reveal how innovation culture is perceived in healthcare institutions, which factors affect this perception, and to contribute to the development of strategies for fostering innovation culture. The study population consisted of all employees of the relevant hospital, and the sample was composed of 150 participants from different occupational groups, selected using stratified sampling. Participants' age, gender, marital status, education level, occupational group, total work experience, tenure at the institution, and innovation training status were analyzed.

The data were collected using the Innovation Culture Scale adapted into Turkish by AKSAY (2011) and a demographic information form. The data were analyzed with SPSS software. Factor analysis results showed that the scale consists of seven sub-dimensions and explains 68.4% of the total variance. Correlation analysis revealed positive and significant relationships among all sub-dimensions of innovation culture. Multiple regression analysis indicated that especially innovation practices and organizational participation sub-dimensions have the strongest impact on overall innovation culture.

The results showed that demographic variables such as gender, age, marital status, education level, occupational group, total work experience, and tenure at the institution did not have a significant effect on innovation culture scores. On the other hand, employees who received innovation training had significantly higher innovation culture scores compared to those who did not. These findings emphasize the importance of training and institutional support mechanisms in fostering innovation culture within healthcare organizations. The results

of the study provide valuable insights for practices and managerial decisions aimed at establishing a sustainable innovation culture in the healthcare sector.

Keywords: Innovation culture, healthcare sector, private hospital, demographic characteristics



GİRİŞ

Günümüzde sağlık sektörü, hızla değişen teknolojik gelişmeler, artan hasta beklentileri ve rekabetçi piyasa koşulları nedeniyle sürekli olarak yenilikçi yaklaşımlara ihtiyaç duymaktadır. Sağlık kurumlarının sürdürülebilir başarı elde edebilmesi ve kaliteli hizmet sunabilmesi, yalnızca mevcut kaynakların etkin kullanımına değil, aynı zamanda inovasyon kültürünün kurumsal yapıya entegre edilmesine bağlıdır. İnovasyon kültürü, çalışanların yenilikçi düşünceyi benimsemesi, değişime açık olması ve yaratıcı çözümler üretebilmesi açısından kritik bir rol oynamaktadır. Özellikle özel hastanelerde, hasta memnuniyetinin ve hizmet kalitesinin artırılması için inovasyonun teşvik edilmesi ve desteklenmesi gerekmektedir.

Bu çalışmada, İstanbul'daki bir özel hastanede çalışanların inovasyon kültürü algıları ile demografik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın amacı, inovasyon kültürünün sağlık kurumlarında nasıl algılandığını ve hangi faktörlerden etkilendiğini ortaya koymaktır. Elde edilen bulgular, sağlık kurumlarında inovasyon kültürünün geliştirilmesine yönelik stratejilerin belirlenmesine katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Sağlık sistemleri hem teknolojik gelişmelerin hem de toplumsal beklentilerin hızla değiştiği bir dönemde çok boyutlu bir dönüşüm süreciyle karşı karşıyadır. Bu dönüşüm, sadece hizmet sunum biçimlerini değil, aynı zamanda kurumların yönetim anlayışlarını, stratejik planlamalarını ve kültürel yapılarını da kapsamaktadır. Sağlık kurumlarının rekabet avantajını sürdürebilmesi, kaliteli hizmet sunabilmesi, hasta memnuniyetini artırabilmesi ve toplumsal fayda üretebilmesi; ancak inovatif düşünce yapısının kurumsal kültüre entegre edilmesi ve sürdürülebilirlik ilkeleriyle bütünleştirilmesiyle mümkün hale gelmektedir. İnovasyon, yalnızca yeni ürün ya da hizmet geliştirmek değil, aynı zamanda sağlık hizmetlerinin daha erişilebilir, daha verimli ve daha insan odaklı bir biçimde sunulmasını sağlayan stratejik bir zorunluluk olarak değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte, inovatif yaklaşımların sağlık kurumlarında etkili ve kalıcı hale gelmesi, kurum kültürünün bu yönde yeniden yapılandırılmasını gerektirmektedir. Kurumsal kültür, bir sağlık kuruluşunun değerlerini, normlarını, davranış kalıplarını ve stratejik yönelimlerini belirleyen temel bir yapı taşıdır. Bu kültürün inovasyonla bütünleşmesi, çalışanların yaratıcı fikirler üretmesini, risk alabilmesini, değişime açık olmasını ve yenilikçi

uygulamaları benimsemesini mümkün kılar. Ancak inovatif kültürün sağlık kurumlarında sürdürülebilir biçimde yerleşmesi, sadece bireysel motivasyonla değil, aynı zamanda stratejik planlama, liderlik desteği, kaynak yönetimi, mevzuat uyumu ve teknolojik altyapı gibi çok sayıda faktörün bir araya gelmesiyle mümkündür.

Sürdürülebilirlik kavramı, günümüzde sadece çevresel sorumlulukla sınırlı kalmayan; ekonomik verimlilik, sosyal adalet, etik yönetim ve uzun vadeli değer üretimi gibi çok boyutlu hedefleri içeren bir yönetim anlayışını temsil etmektedir. Sağlık hizmetlerinde sürdürülebilirlik, mevcut kaynakların etkin kullanımıyla birlikte, gelecek nesillerin sağlık ihtiyaçlarını da göz önünde bulunduran bir sistemsel dönüşüm vizyonunu gerektirmektedir. Bu nedenle, sürdürülebilir inovasyon kültürünün kurumlarda yerleşmesi, sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmanın yanı sıra, sağlık sistemlerinin ekonomik ve toplumsal açıdan dayanıklılığını güçlendiren bir temel unsur olarak öne çıkmaktadır

Bu çalışmada, İstanbul'daki bir özel hastanede çalışanların inovasyon kültürü algıları ile demografik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın amacı, inovasyon kültürünün sağlık kurumlarında nasıl algılandığını ve hangi faktörlerden etkilendiğini ortaya koymaktır. Elde edilen bulgular, sağlık kurumlarında inovasyon kültürünün geliştirilmesine yönelik stratejilerin belirlenmesine katkı sağlamayı hedeflemektedir

BÖLÜM 1: KURAMSAL TEMELLER VE LİTERATÜR TARAMASI

1.1. İnovasyon Kavramı ve Türleri

İnovasyon (yenilik) kavramı, yeni fikirlerin, ürünlerin, süreçlerin veya hizmetlerin geliştirilmesi ve uygulanmasıdır. Bu kavram, işletmeler, teknolojiler, bilim ve toplumsal alanlarda ilerlemeyi sağlamak amacıyla var olan durumun iyileştirilmesi veya tamamen yeni çözümler sunulması anlamında kullanılır.

İnovasyon, günümüzün hızla değişen ve sürekli gelişen dünyasında sürdürülebilir kalkınma ve rekabet avantajı sağlamak adına temel bir unsur olarak ortaya çıkmıştır (Yavuz, 2010). Bu kavram, yalnızca yeni ürünler veya hizmetler geliştirmekle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda mevcut süreçleri, iş modellerini ve organizasyon yapılarında da köklü değişiklikler yapmayı içerir. İnovasyon, yenilikçi düşünce ve yaratıcılığın bir sonucudur ve şirketlerin, kurumların veya toplumların daha verimli, etkin ve kullanıcı odaklı çözümler sunarak değişen ihtiyaçlara uyum sağlamasını sağlar. Teknolojinin hızla ilerlediği günümüzde, dijital dönüşüm ve inovasyon birbirini tamamlayan unsurlar haline gelmiş olup, işletmeler ve devletler için hayati öneme sahiptir. İnovasyon, sadece ekonomik büyüme için değil, aynı zamanda sosyal sorunların çözülmesinde de kritik rol oynar; yeni ve sürdürülebilir çözümler üretmek, yaşam kalitesini artırmak ve çevresel dengeyi korumak adına vazgeçilmez bir araç olmuştur (Güler ve Kanber, 2011). Bu nedenle, inovasyon kültürünün teşvik edilmesi, araştırma ve geliştirme çalışmalarına yatırım yapılması ve yaratıcı düşüncenin desteklenmesi, toplumların gelişiminde temel taşlar olarak görülmektedir. Sonuç olarak, inovasyon, sadece var olanı geliştirmeyi değil, aynı zamanda yeni fırsatların doğmasını sağlayan ve sınırları zorlayan sürekli bir değişim ve gelişim sürecidir.

1.1.1. Ürün İnovasyonu

Ürün inovasyonu, mevcut piyasa ihtiyaçlarına veya tüketicilerin değişen tercihlerine uygun olarak yeni veya geliştirilmiş ürünlerin tasarımı ve piyasaya sürülmesi sürecini ifade eder ve bu süreç, firmaların rekabet avantajını koruyabilmeleri, pazar paylarını artırmaları ve yenilikçi kimliklerini sürdürebilmeleri açısından hayati öneme sahip bir stratejik yaklaşımdır; bu bağlamda, ürün inovasyonu sadece yeni malların üretimiyle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda mevcut ürünlerin fonksiyonellik ve estetik açıdan tamamen yenilenmesi,

kullanıcı deneyimini geliştiren özelliklerin eklenmesi veya teknolojik gelişmelerin entegre edilmesi gibi çok çeşitli girişimlerle de ortaya çıkabilir ve böylece pazarda farklılaşma sağlayarak tüketici taleplerine cevap verme ve onların beklentilerini aşma çabasıyla doğrudan ilişkilidir (Güzelsoy, 2010).

Ürün inovasyonu, müşteri memnuniyetini artırmak ve sadakat oluşturmak amacıyla müşteri geri bildirimlerini dikkate alarak ürünlerde yapılacak sürekli iyileştirmeleri de kapsar ve bu süreç, genellikle Ar-Ge çalışmalarıyla desteklenir, yeni malzemelerin, tasarımların ve teknolojilerin entegrasyonu ile zenginleştirilir; ürün inovasyonunun başarılı olabilmesi için, şirketlerin piyasa trendlerini, tüketici davranışlarını ve teknolojik gelişmeleri yakından takip etmeleri ve bu bilgileri ürün geliştirme aşamasında en iyi şekilde kullanmaları gerekir; çünkü rekabetin yoğun olduğu pazarlarda inovatif ürünler, sadece başlangıçta değil, aynı zamanda sürdürülebilirlik ve yenileme sürecinde de önemli avantajlar sağlayarak, şirketlerin uzun vadeli kârlılıklarını ve pazar konumlarını güçlendirmelerine imkan tanır, dolayısıyla ürün inovasyonu, dinamik bir piyasa ortamında ayakta kalabilmek ve geleceğin ihtiyaçlarını karşılamak isteyen tüm işletmeler için vazgeçilmez bir unsur olarak karşımıza çıkar (Kılıç ve Keklik, 2012).

1.1.2. Süreç İnovasyonu

Süreç inovasyonu, bir organizasyonun üretim veya hizmet sunum süreçlerinde köklü ve gözle görülür iyileştirmeler yapmayı amaçlayan, mevcut iş modellerini ve operasyonel yöntemleri yeniden tasarlayan ve optimize eden yeniliklerdir; bu inovasyon türü, organizasyonların verimliliğini artırmak, maliyetleri düşürmek, kaliteyi yükseltmek ve müşteri memnuniyetini en üst seviyeye çıkarmak gibi temel hedeflere ulaşmak için hayati öneme sahiptir ve süreç inovasyonu, genellikle teknolojik gelişmelerin entegrasyonu ile desteklenerek işleri daha hızlı, hatasız ve esnek hale getirmeyi sağlar. Otomasyon sistemlerinin kullanılması, iş akışlarının yeniden yapılandırılması veya dijital teknolojilerin adaptasyonu gibi adımlar, süreçlerin optimize edilmesine ve yeniden tasarlanmasına olanak tanır ve bu sayede işletmeler, büyük ölçüde zaman ve kaynak tasarrufu yaparken, rekabet avantajı elde ederler (Akyos, 2007).

Süreç inovasyonu, çalışanların üzerindeki yükü azaltmak, operasyonel esnekliği artırmak ve müşteri taleplerine daha hızlı cevap verebilmek adına süreçlerin sürekli

iyileştirilmesine dayanır ve bu yaklaşım, genellikle toplam kalite yönetimi (TKY) ve sürekli gelişim (kaizen) gibi yöntemlerle desteklenir, ve organizasyonların değişen pazar koşullarına uyum sağlaması ve yenilikleri hızlı bir biçimde benimsemesi için kritik rol oynar; sonuç olarak, süreç inovasyonu, işletmelerin hem maliyetleri düşürerek hem de kalite ve hız açısından fark yaratmasını sağlayan, sürdürülebilir rekabet avantajlarını güçlendiren ve şirketlerin çevik ve yenilikçi yapılar haline gelmesine katkıda bulunan temel bir stratejidir (Kuşat, 2012).

1.1.3. Organizasyonel İnovasyon

Organizasyonel inovasyon, bir kurumun yapısında, yönetim biçiminde, çalışanlar arasındaki iletişim ve işbirliği şekillerinde, karar alma süreçlerinde ve organizasyonel kültürde gerçekleştirilen köklü değişiklikleri kapsayan, şirketin genel işleyiş biçimini yenilemeye ve geliştirmeye odaklanan kapsamlı bir inovasyon türüdür; bu inovasyon, organizasyonların daha esnek, adaptasyona yatkın ve yenilikçi bir ortam yaratmasını sağlayarak, piyasadaki değişen koşullara hızla uyum sağlamalarına ve rekabet avantajı elde etmelerine imkan tanır (Kuşat ve Kösekahyaoglu, 2011).

Geleneksel hiyerarşik yapıların daha yatay ve katılımcı yapılarla değiştirilmesi, takım çalışması ve yenilikçi kültürün teşvik edilmesi, karar süreçlerinin demokratik hale getirilmesi veya yeni yönetim modellerinin benimsenmesi gibi adımlar, organizasyonel inovasyonun temel unsurlarıdır ve bu yaklaşımlar, çalışanların motivasyonunu artırma, bilgi paylaşımını ve işbirliğini güçlendirme ile birlikte kurum içi süreçleri daha şeffaf, verimli ve uyumlu hale getirir; ayrıca, organizasyonel inovasyonun başarılı olabilmesi, liderlik yaklaşımlarının değişmesine, şirket stratejisinin yenilenmesine ve yenilikçi bir iş ortamı yaratılmasına bağlıdır; bu sayede kurumlar, sadece teknolojik gelişmelere değil, aynı zamanda iç yapılarındaki yeniliklere de odaklanarak, hem çalışan memnuniyetini hem de müşteri memnuniyetini artırabilirler; sonuç olarak, organizasyonel inovasyon, kurumların sürdürülebilir büyüme ve sürekli gelişme için temel bir araç olup, rekabet güçlerini artırmak ve toplumsal değişimlere uyum sağlamak amacıyla organizasyonların yapısal ve yönetsel dinamiklerini yenilemelerinde kritik rol oynar (Atalay, 2012).

1.1.4. Pazarlama İnovasyonu

Pazarlama inovasyonu, bir işletmenin ürünleri, hizmetleri veya markasıyla ilgili pazarlama stratejilerinde, taktiklerinde veya yöntemlerinde gerçekleştirilen köklü ve yaratıcı değişiklikleri ifade eder ve bu tür inovasyon, rakiplerin önüne geçmek, müşteri ilgisini canlı tutmak ve pazar payını artırmak amacıyla yeni ve etkili pazarlama yaklaşımlarını geliştirmeye odaklanır; örneğin, dijital pazarlama araçlarının yeni kullanım biçimleri, sosyal medya platformlarının farklı şekilde entegre edilmesi, kişiselleştirilmiş pazarlama veya içerik odaklı pazarlama stratejilerinin benimsenmesi gibi uygulamalar, pazarlama inovasyonunun temel unsurlarını oluşturur (Dengiz ve Belgin, 2007).

İşletmeler, müşteri davranışlarını daha iyi analiz ederek onların ihtiyaç ve beklentilerine daha uygun çözümler sunabilir, marka bilinirliğini artırabilir ve sadakat oluşturabilirler; aynı zamanda pazarlama inovasyonu, yenilikçi iletişim teknikleri, yeni pazar segmentlerine erişim veya farklı fiyatlandırma ve dağıtım kanalları kullanımı gibi unsurlarla da kendini gösterebilir; bu süreç, sürekli değişen tüketici trendleri ve teknolojik gelişmelerle uyum sağlama ve pazar trendlerini önceden tahmin etme yeteneğini güçlendirir; sonuç olarak, pazarlama inovasyonu, şirketlerin pazarda fark edilmesini ve rekabet avantajı elde etmesini sağlayan ve uzun vadeli başarıyı destekleyen kritik bir stratejik araçtır (Oğuztürk, 2011).

1.2. İnovasyon Kültürü

İnovasyon kültürü, bir organizasyonun genel değerleri, inançları ve davranış biçimleriyle şekillenen ve sürekli yenilikçilik ve yaratıcılık desteklenerek kurumun gelişimini ve rekabet gücünü artırmaya odaklanan bir kültürel yapıdır; bu kültür, çalışanların yeni fikirler üretmeye teşvik edildiği, başarısızlıktan korkmadan denemeler yapabildiği, açık iletişimin ve bilgi paylaşımının teşvik edildiği, risk alınmasına ve farklı düşüncelerin değer görmesine izin veren ortamlar oluşturarak inovasyonu günlük işleyişin ayrılmaz bir parçası haline getirir (Sati ve Işık, 2011).

Organizasyonlarda inovasyon kültürünün yerleşmesi, genellikle liderlik yaklaşımlarının değişmesine, yenilikçi düşüncenin teşvik edilmesine ve çalışanların sürekli eğitim ve gelişimine yatırım yapılmasına bağlıdır ve bu kültür, yenilikçiliğin sadece belli

başlı projelerde değil, tüm organizasyonun yapısına ve çalışanların davranışlarına yansımaları sağlar (Murat ve Kulualp, 2010). İnovasyon kültürü, organizmanın uyum yeteneğini artırır, değişime hızlı adaptasyon sağlar ve yeni iş modelleri, ürünler veya hizmetler geliştirilmesine temel oluşturur; bu sayede şirketler, pazar dinamiklerine hızlı cevap verebilir, sürdürülebilir büyüme ve rekabet avantajı elde edebilir ve yenilikçilik alışkanlığı haline gelen bir ortamda sürekli gelişme gösterebilirler; sonuç olarak, inovasyon kültürü, organizasyonların inovatif düşünceyi benimseyip yaygınlaştırarak yenilikçi çözümler üretebilmesini sağlayan ve kurumsal başarıdaki en önemli yapıtaşlarından biri olarak karşımıza çıkar.

1.2.1. İnovasyon Kültürünün Temel Unsurları

İnovasyon kültürünün temel Unsurları, bir organizasyonun sürekli yenilikçilik ve yaratıcılığı destekleyen ortamını oluşturmak ve bu ortamı sürdürülebilir kılmak için hayati öneme sahip olan ana öğeleri ifade eder ve bu Unsurlar, organizasyonun değerleri, davranışları ve çalışanların tutumları üzerinde belirleyici etkiler yapar; ilk olarak, açık iletişim ve bilgi paylaşımını teşvik eden bir ortamın yaratılması gelir ki bu, çalışanların özgürce fikirlerini ifade edebilmesini ve yenilikçi düşüncelerin serbestçe hareket etmesini sağlar, ikinci unsur olarak, risk almayı ve başarısızlıkların öğrenme fırsatı olarak görülmesini benimseyen bir yaklaşım öne çıkar; çünkü yenilikçilik cesaret ve deneme yanılma sürecine dayanır, üçüncü unsur, liderliğin inovasyonu teşvik eden ve destekleyen bir vizyon ve tutum sergilemesiyle ilgilidir (Yeşil, 2012).

liderlerin, çalışanları motive etmesi, yeni fikirlere değer vermesi ve onları desteklemesi, inovasyon kültürünün kalıcı hale gelmesi için temel teşkil eder, dördüncü olarak, sürekli eğitim ve gelişim imkanlarının sunulması, çalışanların yeni bilgi ve beceriler edinmesini sağlayarak inovatif fikirlerin ortaya çıkmasına olanak tanır; ayrıca, organizasyon içi ödüllendirme ve takdir sistemleriyle yenilikçilik davranışlarının teşvik edilmesi de önemli unsurlardan biridir; son olarak, değişime ve yeniliğe açık bir ortamın teşvik edilmesi ve sürekli gelişme bilincinin yerleştirilmesi, organizasyonun inovasyon kültürünü benimseyip yaygınlaştırması için temel gerekliliklerdir (Sorguç, 2012). Bu unsurların bütünsel olarak benimsenmesi, organizasyonların inovasyon kapasitesini artırır ve sürdürülebilir başarı sağlar.

1.2.2. İnovasyon Kültürünün Kurumlara Katkısı

İnovasyon kültürünün temel Unsurları, bir organizasyonun sürekli yenilikçilik ve yaratıcılığı destekleyen ortamını oluşturmak ve bu ortamı sürdürülebilir kılmak için hayati öneme sahip olan ana öğeleri ifade eder ve bu Unsurlar, organizasyonun değerleri, davranışları ve çalışanların tutumları üzerinde belirleyici etkiler yapar. İlk olarak, açık iletişim ve bilgi paylaşımını teşvik eden bir ortamın yaratılması gelir ki bu, çalışanların özgürce fikirlerini ifade edebilmesini ve yenilikçi düşüncelerin serbestçe hareket etmesini sağlar, ikinci unsur olarak, risk almayı ve başarısızlıkların öğrenme fırsatı olarak görülmesini benimseyen bir yaklaşım öne çıkar (Işıklı, Ferec-Zade ve Taşçıoğlu, 2009).

Yenilikçilik cesaret ve deneme yanılma sürecine dayanır, üçüncü unsur, liderliğin inovasyonu teşvik eden ve destekleyen bir vizyon ve tutum sergilemesiyle ilgilidir; liderlerin, çalışanları motive etmesi, yeni fikirlere değer vermesi ve onları desteklemesi, inovasyon kültürünün kalıcı hale gelmesi için temel teşkil eder, dördüncü olarak, sürekli eğitim ve gelişim imkanlarının sunulması, çalışanların yeni bilgi ve beceriler edinmesini sağlayarak inovatif fikirlerin ortaya çıkmasına olanak tanır (Karaata, 2012). Organizasyon içi ödüllendirme ve takdir sistemleriyle yenilikçilik davranışlarının teşvik edilmesi de önemli unsurlardan biridir. Değişime ve yeniliğe açık bir ortamın teşvik edilmesi ve sürekli gelişme bilincinin yerleştirilmesi, organizasyonun inovasyon kültürünü benimseyip yaygınlaştırması için temel gerekliliklerdir. Bu unsurların bütünsel olarak benimsenmesi, organizasyonların inovasyon kapasitesini artırır ve sürdürülebilir başarı sağlar.

1.3. Sürdürülebilirlik Kavramı ve Boyutları

Sürdürülebilirlik kavramı, doğal kaynakların gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde korunması ve kullanılması, ekonomik gelişmenin çevresel ve sosyal dengeyle uyum içinde sağlanması ilkelerine dayanan, hem günümüz insanların hem de gelecekteki kuşakların yaşam kalitelerini koruyup geliştirmeye odaklanan bütünsel bir yaklaşımdır; bu kavram, özellikle çevresel, sosyal ve ekonomik boyutlarıyla ele alınmakta ve her bir boyut, sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması açısından kritik önem taşımaktadır (Yalçinkaya, Durmaz ve Adiller, 2011). Çevresel boyut, doğa ve ekosistemlerin korunması, karbon ayak izi ve kaynak tüketiminin azaltılması, biyolojik çeşitliliğin desteklenmesi ve iklim değişikliği ile mücadele edilmesini kapsar. Sosyal boyut ise, toplumsal adalet, eşitlik,

insan haklarının gözetilmesi, toplumların yaşam kalitesinin artırılması ve tüm bireylerin fırsat eşitliği içinde yaşamını sürdürebilmesi gibi unsurları içerir.

Ekonomik boyut ise, sürdürülebilir büyüme, verimli kaynak kullanımı, inovasyon ve yenilikçilikle desteklenmiş uzun vadeli ekonomik kalkınmayı sağlar; bu üçüncü boyut hem ekonomik gelişmenin sürdürülebilirliğini hem de toplumsal ve çevresel hedeflerle uyumunu gösterir (Engin ve Akgöz, 2013). Bu kapsamda, sürdürülebilirlik kavramı, sadece kısa vadeli kazançlar yerine, tüm bu boyutların dengeli ve bütünsel bir şekilde yönetilmesini gerektirir ve böylece ekonomik büyümenin, doğal kaynakların tükenmemesi ve sosyal adaletin sağlanmasıyla uyumlu hale gelmesi amaçlanır. Günümüzde, sürdürülebilirlik, uluslararası anlaşmalar, politika ve stratejilerin temel alınan bir çerçeve olup, küresel ve yerel düzeyde tüm paydaşların ortak hareket etmesini gerektiren kapsamlı bir yaklaşım olarak ön plana çıkmaktadır.

1.3.1. Çevresel Sürdürülebilirlik

Çevresel sürdürülebilirlik, doğal kaynakların ve ekosistemlerin gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde korunması, yönetilmesi ve geliştirilmesi prensibiyle hareket eden, insan faaliyetlerinin doğaya verdiği zararları azaltmayı ve çevresel dengeyi sağlamayı amaçlayan bir kavramdır; bu yaklaşım, doğal kaynakların dikkatli ve verimli kullanılması, yenilenebilir enerji kaynaklarının teşvik edilmesi, karbon salınımının azaltılması, biyoçeşitliliğin korunması ve çevre kirliliğinin önlenmesi gibi uygulamaları kapsar (Balcı ve Koçak, 2014). Çevresel sürdürülebilirlik, doğal kaynakların tükenmesini engellemek ve ekosistemlerin sağlığını korumak için önemli bir temel olup, sürdürülebilir kalkınmanın vazgeçilmez unsurlarından biridir.

Enerji üretiminde fosil yakıtların yerine yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanılması, atıkların geri dönüştürülmesi, su ve hava kalitesinin korunması ve doğal habitatların sürdürülebilir biçimde yönetilmesi gibi pratiklerle desteklenir. Bu yaklaşım, sadece çevrenin korunmasına odaklanmakla kalmayıp, aynı zamanda ekonomik ve sosyal sürdürülebilirlik ile de uyum içinde hareket ederek, ekolojik dengeyi bozmayacak ve toplumların yaşam kalitesini artıracak çözümler geliştirmeyi hedefler. Günümüzde çevresel sürdürülebilirlik, iklim değişikliği ile mücadelede en etkin araçlardan biri olup hem yerel yönetimler hem de küresel aktörler tarafından politikalar ve uygulamalarla benimsenmekte

ve uygulanmaktadır; böylece, doğal çevrenin korunması ile ekonomik gelişmenin uyumlu şekilde devam etmesi sağlanmakta ve gelecek nesillere sağlıklı, yaşanabilir bir dünya bırakılmaktadır (Altınok, Fırat ve Soyu, 2015).

1.3.2. Ekonomik Sürdürülebilirlik

Ekonomik sürdürülebilirlik, ekonomik büyümenin ve kalkınmanın sağlıklı, dengeli ve uzun vadeli bir şekilde devam etmesini amaçlayan, kaynakların verimli kullanılması, ekonomik istikrarın sağlanması ve gelecek nesillerin gereksinimlerini karşılayabilecek mali gücün korunması ilkelerine dayanan bir kavramdır; bu kapsamda, sürdürülebilir ekonomik politikalar, girişimcilik, yenilikçilik ve finansal sürdürülebilirlik gibi unsurları içerir (Tosun ve Okulu, 2009). Ekonomik sürdürülebilirlik, kısa vadeli kazançlar yerine, ekonomik faaliyetlerin uzun vadede istikrarlı ve sağlıklı bir biçimde gelişmesini sağlayarak, ekonomik kaynakların tükenmesini engeller ve ekonomik krizlerin önüne geçer.

Sürdürülebilir yatırım ve finansman yöntemleri, kaynakların verimli kullanımı, istikrarlı büyüme oranları, adil gelir dağılımı ve işsizliğin azaltılması gibi uygulamalar gösterilebilir (Uluyol, 2008). Ekonomik sürdürülebilirlik, doğal kaynakların tüketimini sınırlandırmak ve çevresel faktörlerle uyum içinde çalışmayı zorunlu kılarak hem ekonomik hem de ekolojik dengeyi gözetir; bu sayede, ekonominin kendi kendine yeten, dirençli ve gelişebilir olması sağlanır. Ekonomik sürdürülebilirlik, sürdürülebilir kalkınmanın temel taşıdır ve hem kamu hem de özel sektör tarafından stratejik hedefler arasında yer almakta olup, uluslararası düzeyde de dikkatle takip edilmekte ve uygulamaya konmaktadır (Alp, Öztel ve Köse, 2015). Bu yaklaşım sayesinde, ekonomik büyüme devam ederken, aynı zamanda toplumların yaşam kalitesi artar ve gelecek nesillere daha sağlıklı ve güçlü bir ekonomik yapı bırakılır.

1.3.3. Sosyal Sürdürülebilirlik

Sosyal sürdürülebilirlik, toplumların adaletli, huzurlu ve kapsayıcı bir şekilde gelişmesini sağlamak amacıyla insanların yaşam kalitesini artırmaya ve toplumsal yapıların istikrarını korumaya odaklanan bir kavramdır; bu kapsamda, sosyal sürdürülebilirlik, eşitlik, adalet, sosyal kapsayıcılık, insan haklarının korunması, toplumsal katılım ve ortak refah gibi temel ilkeleri içerir (Çamlıca ve Akar, 2014). Bu yaklaşım, farklı sosyal gruplar arasındaki

eşitsizlikleri azaltmayı, yoksullukla mücadele etmeyi, eğitim, sağlık ve barınma gibi temel ihtiyaçların erişilebilir olmasını sağlamayı ve toplumların dayanışma ve güven ortamını güçlendirmeyi hedefler.

Toplumsal katılımı ve yerel halkın karar alma süreçlerine aktif katılımını teşvik ederek, insanların kendilerini değerli ve güvende hissetmelerine imkân tanınması sosyal yapıların dirençli ve uyumlu olması sağlanır. Sosyal sürdürülebilirlik, aynı zamanda nesiller arası adaleti gözeterek, günümüz ihtiyaçlarını karşılarken gelecek nesillere de sağlıklı ve dengeli bir toplum bırakmayı amaçlar. Sosyal sürdürülebilirlik, sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin önemli bir parçası olup, hükümetler, sivil toplum kuruluşları, işletmeler ve bireyler tarafından benimsenmekte ve uygulamaya konmaktadır (Yeni, 2014). Bu yaklaşım sayesinde, toplumlar daha istikrarlı, barışçıl ve eşitlikçi hale gelir, insanların yaşam kalitesi artar ve sürdürülebilir bir gelecek inşa edilir.

1.4. Sürdürülebilir İnovasyon

Sürdürülebilir inovasyon, ekonomik, çevresel ve sosyal boyutları dikkate alarak, topluma ve doğaya zarar vermeden yenilikçi çözümler geliştirmeye odaklanan, uzun vadeli kalkınma ve refahı teşvik eden yenilikçilik yaklaşımıdır; bu kavram, çevresel etkileri azaltan, kaynak verimliliğini artıran, enerji ve malzeme tüketimini optimize eden, sosyal adaleti destekleyen ve ekonomik sürdürülebilirliği gözeterek yeni ürünler, hizmetler ve iş modellerinin geliştirilmesini içerir (İncekara ve Hobikoğlu, 2014). Sürdürülebilir inovasyon, geleneksel inovasyondan farklı olarak, sadece yenilikçilik değil, aynı zamanda bu yeniliklerin toplumsal ve ekolojik yapıya uyumlu olmasına da büyük önem verir.

Yenilenebilir enerji teknolojilerinin geliştirilmesi, atıkların geri dönüşümüne dayalı yeni üretim teknikleri, sürdürülebilir tarım yöntemleri, karbon ayak izini azaltan ulaşım çözümleri ve sosyal sorumluluk bilinciyle tasarlanmış ürünler bu kapsama girer. Bu inovasyon türü, sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmak için kritik bir araç olup, işletmelerin rekabet gücünü artırırken, aynı zamanda doğal kaynakların tükenmesini önler ve toplumsal değerleri güçlendirir (Demirtaş, 2013). Sürdürülebilir inovasyon hem kamu hem de özel sektör tarafından teşvik edilmekte ve stratejik öneme sahip olup, teknolojik gelişmelerle birlikte kalite, verimlilik ve sorumluluk bilincini yükselten çözümler sunar.

Böylece, sürdürülebilir kalkınmanın temel ihtiyaçlarını karşılamak ve gelecek nesillere yaşanabilir bir dünya bırakmak mümkün olur.

1.4.1. Sürdürülebilir İnovasyonun Özellikleri

Sürdürülebilir inovasyonun özellikleri, çevresel, sosyal ve ekonomik boyutlarıyla uyumlu, uzun vadeli ve topluma katkı sağlayan yenilikleri tanımlar ve bu özellikler, sürdürülebilir kalkınmayı destekleyen inovasyonların temel yapıtaşlarını oluşturur (Çakıcı, Çalhan ve Karamustafa, 2016)

- **Bütünsel Yaklaşım:** Çevresel, sosyal ve ekonomik faktörleri entegre ederek, tek boyutlu değil, çok yönlü çözümler geliştirir.
- **Uzun Vadeli Odak:** Kısa vadeli kazançlardan çok, sürdürülebilir kalkınmayı ve gelecek nesillerin ihtiyaçlarını gözeterek uzun vadeli değer yaratmaya yöneliktir.
- **Çevre Duyarlılığı:** Doğal kaynakların verimli kullanımı, enerji tasarrufu ve çevresel etkilerin azaltılması temel önceliklerdir.
- **Sosyal Sorumluluk:** Toplumsal eşitlik, adalet ve sosyal katılım gibi unsurları içeren toplum yararına çözümler sunar.
- **İnovasyon ve Yenilikçilik:** Sürekli yeni fikirler ve teknolojiler geliştirerek, sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmayı amaçlar.
- **Kaynak Verimliliği:** Malzeme ve enerji tüketimini minimize ederek, maksimum fayda sağlayacak çözümler sunar.
- **Ekonomik Sürdürülebilirlik:** Rekabetçilik ve karlılığı artıran, sürdürülebilir büyümeye uygun iş modelleri ve teknolojiler içerir.
- **Toplumsal Kabul ve Katılım:** Paydaşların aktif katılımını ve desteğini alacak şekilde tasarlanarak, geniş kitlelerce benimsenir.
- **Esneklik ve Adaptasyon:** Değişen koşullara hızla uyum sağlayabilen, yeniliklere açık ve esnek yapıya sahiptir.
- **Çok Paydaşlık:** Kamu, özel sektör, sivil toplum ve bireyler arasındaki iş birliği ve ortak hareketi teşvik eder.

Bu özellikler, sürdürülebilir inovasyonun temel dinamiklerini oluşturarak hem çevrenin korunmasını hem de toplumların refahını uzun vadeli geliştirmeyi sağlar.

1.4.2. Sürdürülebilir İnovasyonun Kurum Kültürüyle İlişkisi

Sürdürülebilir inovasyonun kurum kültürüyle güçlü bir ilişkisi vardır çünkü kurum kültürü, çalışanların davranışlarını, değerlerini ve çalışma ortamını şekillendiren temel unsurdur ve bu yapı, sürdürülebilir inovasyonun başarılı olmasında hayati öneme sahiptir (Ergen, 2014).

- **Değerler ve İnançlar:** Kurumun sürdürülebilirlik ve yenilikçilik konusundaki temel değerleri, inovasyon süreçlerini ve kararlarını yönlendirir. Çevreye, topluma ve etik değerlere önem veren bir kurum kültürü, sürdürülebilir inovasyonu teşvik eder.
- **İç iletişim ve İş birliği:** Açık ve şeffaf iletişim ortamı, fikirlerin özgürce paylaşılmasını sağlar, disiplinler arası iş birliği ve ortaklıklar kurmayı kolaylaştırır (Bartan ve Taşkiran, 2018). Bu ortam, yenilikçi çözümlerin ortaya çıkmasında kritik rol oynar.
- **Risk Alma ve Hata Kabulü:** İnovasyonda deneme-yanılma süreci kaçınılmazdır. Kurum kültürü, risk almayı ve başarısızlıkları öğrenme fırsatı olarak görmeyi teşvik ederse, sürdürülebilir inovasyon daha kolay benimsenir.
- **Sürekli Öğrenme ve Gelişim:** Öğrenmeye açıklık, eğitim ve gelişim fırsatları, çevre bilinci ve yenilikçilik kültürünü güçlendirir; kurum içinde inovasyonu destekleyen bir ortam yaratır.
- **Liderlik ve Vizyon:** Liderler, sürdürülebilir inovasyonu teşvik eden değerleri benimseyerek, çalışanlara örnek olur ve yenilikçilik ile sürdürülebilirlik vizyonunu kurum kültürüne entegre eder (Arafat, 2017).
- **Motivasyon ve Takdir:** Yenilikçiliği ve sürdürülebilir uygulamaları ödüllendiren bir kültür, çalışanların motivasyonunu artırır ve inovatif davranışları pekiştirir.
- **Uyum ve Esneklik:** Kurumun değişime açık ve adaptasyon kabiliyeti yüksek olması, sürdürülebilir inovasyonun yaygınlaşmasını sağlar.

Sürdürülebilir inovasyon, kurum kültürünün destekleyici, açık ve yenilikçi yapısıyla şekillenir ve güçlenir. Güçlü, pozitif ve gelişimi teşvik eden bir kurum kültürü, sürdürülebilir inovasyonun benimsenmesini sağlar, böylece kurumların rekabet avantajı elde etmesine ve uzun vadede başarı yakalamasına katkıda bulunur (Özkan ve Turunç, 2015).

1.5. İnovasyonun Kuramsal Gelişimi ve Kapsamı

İnovasyonun kuramsal gelişimi, zaman içinde değişen düşünce ve yaklaşımlarla birlikte, inovasyon kavramının anlamını ve kapsamını genişleten önemli bir süreçtir (Altan, 2018).

Kuramsal Gelişimi

Başlangıç ve Temel Kavramlar: 19. yüzyıl sonlarında ve 20. yüzyıl başlarında, inovasyon genellikle yeni ürün ve teknolojilerin geliştirilmesiyle ilişkilendirilmiştir. Süreç odaklı yaklaşımlar (Schumpeter gibi ekonomistlerin katkılarıyla), yeniliklerin ekonomik gelişim ve rekabet avantajı sağlama amacıyla yapıldığını vurgulamıştır.

İlk Yaklaşımlar: Schumpeter, 1934'te "yaratıcı yıkım" kavramıyla inovasyonun ekonomik dönüşümdeki merkezi rolünü ortaya koydu. Bu dönemlerde, inovasyon çoğunlukla teknolojik yenilikler ve ürün geliştirme ile sınırlıydı.

Süreç ve Sistem Yaklaşımları: 20. yüzyıl ortalarından itibaren, inovasyonun bir süreç olduğu kabul edildi; fikirden pazara ulaşana kadar olan aşamalar vurgulandı. Ayrıca, inovasyonun sadece ürün değil, süreç, organizasyon, pazarlama ve iş modeli yeniliklerini de kapsadığı anlaşılmaya başlandı (Barbak, 2018).

Hibrit ve Açık İnovasyon Yaklaşımları: 21. yüzyılda, inovasyonun sadece şirket içi değil, dış iş birlikleri ve ekosistemler aracılığıyla gerçekleşebileceği kabul edilmiştir. Açık inovasyon kavramı, bilgi ve kaynakların ortak kullanımıyla yeni çözümlere ulaşmayı öne çıkarır (Topsakal, 2017).

Sürdürülebilirlik ve Toplumsal Boyutlar: Günümüzde, inovasyonun çevresel ve sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik boyutları da teorik olarak gelişmiş ve kapsama alınmıştır (Bulut ve Çakmak, 2018).

Kapsamı

Ürün İnovasyonu: Yeni veya geliştirilmiş ürünlerin tasarımı ve piyasaya sürülmesi.

Süreç İnovasyonu: Üretim veya hizmet süreçlerinde yapılan yenilikler.

İş Modeli İnovasyonu: İş yapış şeklinin değiştirilmesi ve yeni gelir modelleri geliştirilmesi.

Organizasyonel İnovasyon: İş yapış biçimlerinin, yönetim yaklaşımlarının ve organizasyon kültürünün yenilenmesi.

Pazarlama İnovasyonu: Yeni pazarlama stratejileri ve müşteri deneyimlerinin oluşturulması.

Sosyal ve Sürdürülebilir İnovasyonlar: Toplumsal sorunlara çözüm getiren ve sürdürülebilir kalkınmayı destekleyen yenilikler.

İnovasyonun kuramsal gelişimi, başlangıçta teknolojik yeniliklere odaklanmışken, zaman içinde süreç, modele, organizasyona ve sosyal boyutlara da genişlemiştir. Günümüzde, inovasyon, sadece teknolojik değil, aynı zamanda yönetsel, toplumsal ve sürdürülebilirlik odaklı geniş bir kavram olarak kabul edilmektedir.

1.6. Kurum Kültürü Bağlamında İnovasyon Dinamikleri

Kurum kültürü bağlamında inovasyon dinamikleri, bir organizasyonun yenilikçiliği ne kadar kolay benimseyip yaygınlaştırdığını ve sürdürebildiğini belirleyen temel unsurlardır. Bu dinamikler, kurumun değerleri, inançları ve davranış kalıplarıyla doğrudan ilişkilidir ve inovasyonun kurumsal yapıda gelişmesini ve kalıcı hale gelmesini sağlar.

Değerler ve İnançlar: İnovasyonun temelini oluşturan değerler, kurum kültürünün yapıtaşlarıdır. Yenilikçilik, risk alma, öğrenme ve değişime açıklık gibi değerler, inovasyona yatkın bir kültür oluşturur. Bu değerlerin benimsenmesi, çalışanların yeni fikirler üretmesine teşvik eder.

Liderlik ve Yönetim Tarzı: Liderlerin inovasyon konusunda vizyoner ve cesur olması, çalışanların yeni denemeler yapmasını teşvik eder. Açık iletişim ve katılımcı yönetim yaklaşımları, inovasyon ortamını destekler. Liderlerin ödüllendirme ve teşvik politikaları, yenilikçi davranışları güçlendirir.

Çalışan Katılımı ve Motivasyon: Çalışanların inovasyona katılımını sağlamak, onların fikirlerini paylaşımlarını teşvik etmekle ilgilidir. İş birliği ve takım çalışması, yenilikçi çözümlerin ortaya çıkmasını kolaylaştırır. Yaratıcılık ve girişimcilik ruhunu destekleyen ortamlar, inovasyonu artırır.

Öğrenme ve Gelişim Kültürü: Kurumda sürekli öğrenme ve gelişime önem verilmesi, yeni fikirlerin ve teknolojilerin benimsenmesini sağlar. Hata yapma ve başarısızlıkların öğrenme fırsatı olarak kabul edilmesi, inovasyonu teşvik eder.

İş birliği ve Açıkgözlülük: Diğer kurumlar, sektörler ve hatta müşterilerle iş birliği yapmak, yeni fikirlerin gelişmesine katkı sağlar. Açık inovasyon anlayışını benimsemek, inovasyonun kurum kültürünün doğal bir parçası haline gelmesini sağlar.

Esneklik ve Uyarlanabilirlik: Değişen piyasa koşullarına ve teknolojik yeniliklere hızlı tepki verebilen kurumlar, inovasyonu sürdürebilir. Esnek organizasyon yapısı ve süreçler, yeniliklerin benimsenmesini kolaylaştırır.

Değişime Açıklık ve Risk Toleransı: Yenilik üretmede risk almak ve başarısızlıkları kabul etmek, inovasyon dinamiklerini güçlendirir. Kurumda değişime açıklık ve sürekli yenilik arayışı, inovasyonun temel hareket noktalarından biridir.

Kurum kültürü, inovasyonun gelişimini, sürdürülebilirliğini ve yaygınlığını belirleyen en önemli faktördür. Yenilikçilik odaklı bir kültür oluşturan kurumlar, daha yaratıcı, rekabetçi ve uyum sağlayabilen yapılar haline gelir. Bu nedenle, inovasyon dinamiklerini aktif olarak yöneten ve geliştiren kurumlar, uzun vadede sürdürülebilir başarı sağlarlar.

1.7. İnovasyonun Evrimi ve Kurumsal Yapılarla Etkileşimi

İnovasyonun evrimi ve kurumsal yapılarla etkileşimi, organizasyonların yenilikçilik süreçlerini nasıl şekillendirdiğini ve zaman içinde nasıl değiştiğini anlamak açısından önemlidir.

İnovasyonun Evrimi

İlk Dönem (1900'ler başları):

- Teknolojik ve ürün odaklı inovasyonlar ön plandadır.
- Sanayi devrimi ve endüstri temelindeki yenilikler öncü olmuştur.
- Şirketler yeni ürün ve üretim teknolojileri geliştirerek rekabet üstünlüğü sağlama peşindedir.

Gelişim ve Süreç İnovasyonu (1960'lar-1980'ler):

- İnovasyon yalnızca ürün değil, üretim ve iş süreçlerine de odaklanır.
- Süreç verimliliği ve kalite yönetimi gibi gelişmeler ön plana çıkar.
- İş yapış şekillerinde sistematik değişiklikler başlar.

Açık ve Ekosistem Bazlı İnovasyon (2000'ler ve sonrası):

- İnovasyon, şirket sınırlarını aşar; dış kaynaklar ve iş birlikleri devreye girer.
- Açık inovasyon, ortaklıklar ve ekosistemlerle hız kazanır.
- Dijital teknolojiler, büyük veri ve yapay zekâ gibi alanlarda hızla gelişir.

Sürdürülebilir ve Toplumsal İnovasyon (Günümüz):

- Çevresel ve sosyal sorunlara çözümler ön plana çıkar.
- Toplum ve doğa odaklı inovasyonlar gelişir.
- Kurumların sürdürülebilirlik ve etik değerleri yenilik süreçlerine entegre edilir.

Kurumsal Yapılarla Etkileşimi

Basit ve Merkezi Yapılar:

- Geleneksel inovasyonlarda, hiyerarşik ve merkezde karar alan yapılar daha hızlı hareket edebilir.
- Ama genellikle yeni fikirlerin yayılması ve benimsenmesi yavaştır.

Çok Katmanlı ve Esnek Yapılar:

- Günümüzde, esnek ve ağ temelli yapılar, inovasyonun hız kazanmasını sağlar.

- Çapraz fonksiyonel takımlar ve inovasyon birimleri, yeni fikirlerin geliştirilmesinde önemli rol oynar.

Açık ve Paydaş Odaklı Yapılar:

- Dış ortaklıklar, açık inovasyon platformları ve ortak girişimler, kurumsal yapının inovasyonla etkileşimini güçlendirir.
- Kurumsal girişimler, hızlandırıcı programlar ve inovasyon merkezleri bu süreci destekler.

Dijital ve Ağ Yapıları:

- Dijital dönüşüm, kurumsal yapıları daha yatay ve çevik hale getirir.
- Teknoloji odaklı yapılar, inovasyon süreçlerini hızlandırıcı ve yenilik odaklı hale getirir.

İnovasyonun evrimi, teknolojik gelişmeler ve toplumsal ihtiyaçlar doğrultusunda şekillenmiş olup, kurumsal yapıların bu değişime uyum sağlaması büyük önem taşır. Esnek, katılımcı ve açık yapılar, günümüz inovasyon dinamiklerini karşılamak için daha uygundur; kurumsal değişim ve dönüşüm ile inovasyonun çok yönlü ve sürekli gelişen doğası uyum sağlar. İnovasyon zaman içinde teknolojik gelişmelerle evrim geçirirken, kurumsal yapılar bu değişimin hızını ve etkinliğini belirler; uyum sağlayan yapılar, inovasyon süreçlerini hızlandırır ve sürdürülebilir rekabet avantajı sağlar.

1.8. Kurumlarda Değer Yaratan Sürdürülebilirlik Yaklaşımları

Kurumlarda değer yaratan sürdürülebilirlik yaklaşımları, şirketlerin ekonomik performansını koruyarak, çevresel sorumluluklarını yerine getiren ve toplumsal değeri artırmayı amaçlayan stratejik yaklaşımlardır. Bu yaklaşımlar, sadece kısa vadeli kazançlara odaklanmak yerine, uzun vadeli sürdürülebilirlik ve ortak değer yaratmayı hedefler.

Çevresel, Sosyal ve Yönetişim Yaklaşımı

- Finansal performansla birlikte çevresel sorumluluklar ve toplumsal etkilerin de göz önüne alınmasını sağlar.

- Şirketlerin sürdürülebilirlik kriterlerini bütünleştirmelerine ve şeffaf raporlama yapmalarına katkı sağlar.
- ESG kriterlerine uygun projeler ve yatırımlar hem değeri artırır hem de yatırımcıların güvenini kazandırır.

Sorumlu İşletmecilik

- Toplum ve çevre odaklı projeler ile toplumsal fayda sağlar.
- Markanın itibarı ve müşteri bağlılığı artırılır.
- İş ve toplum arasındaki denge gözetilerek, uzun vadeli değer yaratılır.

Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yaklaşımı

- Tedarikçilerin de sürdürülebilirlik kriterlerine uygun olmasını sağlamak.
- Etik, çevresel ve sosyal sorumlulukları gözeterek tedarik modelleri geliştirmek.
- Bu sayede hem maliyetleri optimize eder hem de marka değerini yükseltir.

Yenilik ve Teknoloji Entegrasyonu

- Çevre dostu ve sosyal açıdan sorumlu teknolojilerin geliştirilmesi.
- Sürdürülebilir ürün ve hizmetlerin tasarımıyla müşteri memnuniyeti ve bağlılığını artırmak.
- İnovatif çözümlerle hem maliyetleri düşürüp hem de sürdürülebilirliği güçlendirmek.

İş Modeli Yenileme ve Stratejik Uyum

- Geleneksel iş modellerini, sürdürülebilirlik ilkelerine uygun hale getirmek.
- Döngüsel ekonomi, paylaşımlı ekonomi gibi yeni iş modelleri ile değer zincirini genişletmek.
- Paydaş katılımını ve paydaş odaklı kararlılığı artırmak.

Kurumsal Kültür ve Liderlik

- Sürdürülebilirlik bilincinin kurum kültürüne entegre edilmesi.
- Liderlerin, sürdürülebilirliği stratejik öncelik olarak benimsemesi.

- Çalışanların sürdürülebilirlik konularında bilinçlendirilmesi ve aktif katılımının sağlanması.

Sürdürülebilirlik Raporlama ve Şeffaflık

- Düzenli olarak sürdürülebilirlik performansı hakkında raporlar yayınlamak.
- Hesap verebilirlik ve şeffaflıkla güven oluşturmak.
- Toplumsal ve çevresel katkıları net şekilde ortaya koymak.

Kurumlarda değer yaratan sürdürülebilirlik yaklaşımları, şirketlerin sadece finansal değil, aynı zamanda toplumsal ve çevresel katkılar da sağlayarak, uzun vadeli rekabet avantajı kazanmalarını sağlar. Bu yaklaşımlar, kurumsal stratejilerin bütünleşmesini ve tüm paydaşların katılımını gerektirir; böylece sürdürülebilirlik, şirketlerin temel değerlerinden biri haline gelir.

BÖLÜM 2: SAĞLIK KURUMLARINDA İNOVASYON VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

Sağlık kurumlarında inovasyon ve sürdürülebilirlik, sağlık hizmetlerinin kalitesini yükseltmek, maliyetleri etkin bir biçimde kontrol altına almak ve toplumun geneline erişilebilir ve eşit sağlık hizmetleri sunmak adına son derece hayati öneme sahip kavramlardır ve bu iki unsuru birlikte bütünleştirip güçlendirmek, sağlık sektörünün gelecekte karşılaştacağı sorunlara karşı dirençli, çevre dostu ve toplum sağlığına katkı sağlayan yapılar inşa etmek anlamına gelir. Bu bağlamda, teknolojinin sağladığı imkanlar sayesinde uzaktan teşhis ve tedavi sistemleri, yapay zekâ destekli tanı ve analiz teknolojileri, giyilebilir sağlık cihazları ve entegre elektronik sağlık kayıtları gibi yenilikler, hem hastaların tedavi süreçlerini hızlandırıp kolaylaştırmakta hem de sağlık çalışanlarının iş yükünü azaltırken, aynı zamanda maliyetleri düşürerek kaynakların daha etkin ve sürdürülebilir biçimde kullanılmasına imkân tanımaktadır (Tamer, 2020). Enerji verimliliği ve çevresel etkilerin azaltılması ilkeleri doğrultusunda, yeşil bina uygulamaları, atık yönetimi ve su kullanımı gibi sürdürülebilir bina ve altyapı tasarımları, sağlık tesislerinin çevresel ayak izinin minimize edilmesini sağlayarak, ekolojik sürdürülebilirliğe önemli katkılarda bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, sağlık kurumlarındaki inovasyon çalışmalarının toplumsal ve sosyal boyutları da göz ardı edilmemeli; adil ve erişilebilir sağlık hizmetleri prensibiyle, özellikle maddi ve coğrafi engelleri aşmaya yönelik bütünleşmiş çözümler geliştirilerek, toplum genelinde sağlık algısı ve yaşam kalitesi yükseltilmektedir.

Kurum kültüründe inovatif düşüncüyü ve sürdürülebilirlik ilkelerini ön planda tutan liderlik anlayışları, çalışanların yenilikçiliğe yönelmesini teşvik ederek, ortak akıl ve paydaş iş birliğiyle bütünsel ve sürdürülebilir sağlık modellerinin hayata geçirilmesine zemin hazırlamaktadır. Bu nedenle, sağlık kurumlarında inovasyon ve sürdürülebilirliğin iç içe geçtiği, birbirini destekleyen ve güçlendiren yaklaşımlar benimsenerek, uzun vadeli ve çevreyle uyumlu gelişme hedeflerine ulaşmak mümkün olmakta ve böylece, modern sağlık sistemleri sadece hastalara değil, aynı zamanda ekosisteme ve toplumsal refaha katkı sağlayan sürdürülebilir çözümlerle daha dirençli ve sürdürülebilir hale getirilmektedir (Özmete ve Gök, 2015).

2.1. Sağlık Hizmetlerinde İnovasyonun Rolü ve Önemi

Sağlık hizmetlerinde inovasyonun rolü ve önemi, günümüzün hızla değişen ve gelişen teknolojik, toplumsal ve bilimsel dinamikleri ışığında, sağlık sistemlerinin sürdürülebilirliği, etkinliği ve hasta memnuniyetinin artırılması açısından büyük bir öncelik taşımaktadır. İnovasyon, sağlık alanında yeni tedavi yöntemlerinin, tanı tekniklerinin, sağlık bilişim sistemlerinin ve hasta izleme teknolojilerinin geliştirilmesine olanak sağlayarak, hastaların yaşam kalitesini yükseltmekte ve sağlık hizmetlerinin erişilebilirliğini genişletmektedir. Sağlık hizmetlerindeki inovasyonlar sayesinde maliyet etkinliği sağlanmakta ve kaynakların daha verimli kullanılmasına imkân tanınmakta olup, böylece hem sağlık kurumlarının hem de genel sağlık bütçelerinin yükü hafifletilmektedir (Ayhan, 2011).

Dijital sağlık teknolojileri, yapay zekâ, uzaktan sağlık hizmetleri, kişiselleştirilmiş tıp ve büyük veri analitiği gibi alanlarda gerçekleştirilen yenilikler, hastaların sağlık durumlarının daha doğru ve zamanında teşhis edilmesine, tedavi süreçlerinin optimize edilmesine ve sağlık profesyonellerinin karar alma süreçlerinin desteklenmesine katkıda bulunmaktadır. Tüm bu gelişmeler, sağlık hizmetlerinin kalitesini artırırken aynı zamanda sağlık eşitsizliklerini azaltarak, toplum genelinde sağlık açısından daha adil bir dağılımın sağlanmasına da yardımcı olmaktadır. Sağlık hizmetlerinde inovasyonun rolü, sadece teknolojik gelişmelerin ötesinde, sağlık sistemlerinin bütüncül ve sürdürülebilir bir biçimde evrilmesini sağlayan temel bir dinamiktir ve bu nedenle de önemi gün geçtikçe daha fazla anlaşılmakta, kamu ve özel sektörlerin öncelikli politika ve stratejilerinde merkezi bir yer tutmaktadır (Avcı, 2017).

Sağlık hizmetlerinde inovasyon hem klinik uygulamaların etkinliğini artırmak hem de hasta memnuniyetini ve erişilebilirliği geliştirmek açısından stratejik bir rol oynamaktadır (Avcı, 2017). Tıbbi cihazlardan dijital sağlık teknolojilerine, yönetim modellerinden hasta bakım süreçlerine kadar pek çok alanda yenilikçi uygulamaların benimsenmesi, sağlık sistemlerinin daha esnek, hızlı ve etkili bir şekilde hizmet sunmasına olanak tanımaktadır. İnovasyon; teşhis ve tedavi yöntemlerinin modernizasyonunu desteklemenin yanı sıra, hastanelerde süreç iyileştirmeleri, veri yönetimi, tele-tıp ve yapay zekâ gibi alanlarda da sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmaktadır. Artan yaşlı nüfus, kronik hastalıkların yaygınlaşması ve sağlık çalışanı yetersizliği gibi küresel sorunlara karşı sürdürülebilir çözümler geliştirilmesini mümkün kılmaktadır (Şengün, 2016). Bu bağlamda, inovasyonun

sağlık hizmetlerindeki rolü sadece teknolojik bir gelişme değil, aynı zamanda sistemsel dönüşüm ve toplumsal fayda üretimi açısından da temel bir gereklilik olarak değerlendirilmektedir.

2.2. Sağlık Kurumlarında Sürdürülebilirlik Uygulamaları

Sağlık kurumlarında sürdürülebilirlik uygulamaları hem çevresel hem de ekonomik açıdan uzun vadeli ve etkili sağlık hizmetleri sunmayı amaçlayan strateji ve yaklaşımları içermekte olup, günümüz sağlık sistemlerinin karşılaştığı en önemli konulardan biri haline gelmiştir. Bu bağlamda, sağlık kurumlarında sürdürülebilirlik uygulamaları, enerji verimliliğinin artırılması, yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanılması, atık yönetiminin etkinleştirilmesi ve tekrar kullanımı teşvik eden pratikleri benimsemek şeklinde kendini göstermektedir (Gençoğlu ve Aytaç, 2016). Sağlık tesislerinde su tasarrufu sağlayan teknolojilerin kullanılması ve çevre dostu malzeme ve ekipmanların tercih edilmesi de sürdürülebilirliğin temel uygulamalarındandır.

Ekonomik açıdan ise, maliyetleri azaltmaya yönelik inovatif yaklaşımlar benimsenerek, kaynakların optimal kullanımı ve atıkların minimize edilmesi sağlanmakta, böylece hem maliyet etkinliği sağlanmakta hem de sürdürülebilir bir sağlık hizmeti sunumu desteklenmektedir. Bu uygulamalar, sadece çevresel etkileri azaltmakla kalmayıp, aynı zamanda çalışanların ve hastaların sağlığını da koruyarak, sağlık kurumlarının genel kalitesini ve toplum sağlığını olumlu yönde etkilemektedir. Sürdürülebilirlik ilkeleri doğrultusunda yapılan planlamalar ve uygulamalar, liderlik ve yönetim kademelerinde farkındalık yaratılmasıyla güçlendirilmekte ve kurumların sürdürülebilirlik performansları düzenli olarak izlenerek sürekli iyileştirme sağlanmaktadır. Sağlık kurumlarında sürdürülebilirlik uygulamaları, sağlayıcıların sadece bugünü değil, gelecek nesillerin de sağlığını gözeterek, çevresel sorumluluk bilinciyle hareket etmelerini sağlayan bütünsel bir yaklaşımı temsil etmekte olup, sağlık sektörünün ekolojik ve ekonomik yükünü azaltmak için hayati öneme sahip stratejilerdir (Esen ve Esen, 2018).

Sağlık kurumlarında sürdürülebilirlik uygulamaları, çevresel, ekonomik ve sosyal boyutlarıyla ele alınarak kurumsal sorumluluğun ve hizmet kalitesinin artırılmasına katkı sağlamaktadır. Çevresel sürdürülebilirlik kapsamında enerji verimliliği, atık yönetimi, su tasarrufu ve yeşil bina uygulamaları ön plana çıkmakta; bu sayede hem doğaya verilen zarar

azaltılmakta hem de uzun vadeli maliyetler düşürülmektedir. Ekonomik sürdürülebilirlik ise kaynakların etkin kullanımı, maliyet kontrolü ve bütçe optimizasyonu ile sağlık hizmetlerinin kesintisiz ve kaliteli biçimde sunulmasına olanak tanımaktadır. Sosyal sürdürülebilirlik açısından ise çalışan memnuniyeti, toplumsal etkileşim, hasta güvenliği ve hizmete erişilebilirlik gibi unsurlar, kurumların etik ve insan odaklı yaklaşımlarını yansıtmaktadır. Bu uygulamaların bütüncül bir strateji çerçevesinde planlanması, sağlık kurumlarının hem topluma karşı sorumluluklarını yerine getirmesini hem de uzun vadeli kurumsal başarıyı garanti altına almasını sağlamaktadır (Dilek, Abd ve Lütü, 2011).

2.3. Sağlık Kurumlarında İnovasyon Kültürünü Etkileyen Faktörler

Sağlık kurumlarında inovasyon kültürünü etkileyen faktörler, bir organizasyonun yenilikçi fikirleri benimsemesini ve sürdürülebilir bir yenilik ortamı oluşturmalarını sağlayan çeşitli içsel ve dışsal unsurlardan oluşmakta olup, bu faktörlerin etkinliği, kurumların değişen sağlık ihtiyaçlarına uyum sağlayabilmesi, rekabet avantajı elde etmesi ve hizmet kalitesini artırması açısından kritik öneme sahiptir. Bunlar arasında, öncelikle liderlik ve yöneticilerin vizyonu ve inovasyona olan desteği büyük bir rol oynamaktadır; motivasyon sağlayan, risk almayı teşvik eden ve yenilikçiliği ödüllendiren liderlik yapıları, kurumda inovasyon kültürünün gelişimine zemin hazırlar. Kurum içi iletişim ve iş birliği ortamı, farklı disiplinler arasındaki etkileşimi ve bilgi paylaşımını artırarak yeni fikirlerin ortaya çıkmasını ve uygulanmasını kolaylaştırır. Çalışanların eğitim seviyesi, girişimcilik ruhu ve yenilikçilik anlayışları da önemli faktörlerdir; çalışanların kendilerini geliştirme fırsatlarına ulaşması ve inovasyon sürecine katılımı, kültürün yerleşmesine katkı sağlar (Uzuntarla, Ceyhan ve Fırat, 2016).

Dışsal faktörler arasında, sağlık politikaları, yasal düzenlemeler ve finansal kaynaklar gibi unsurlar bulunur; destekleyici politika ve finansman olanakları, inovasyon çalışmalarını teşvik eder ve sürdürülebilir kılar (Tarcan, Karahan ve Tarcan, 2018). Teknolojik altyapıya erişim, yeni teknolojilerin benimsenmesi ve araştırma-geliştirme faaliyetlerinin teşvik edilmesi de inovasyon kültürünü güçlendiren önemli unsurlardandır. Organizasyonun esnekliği ve değişime açıklığı, belirsizliğe dayanıklılık ve risk yönetimi kabiliyeti, yeni fikirlere uyum sağlama ve uygulama sürecini hızlandıran faktörlerdir. Tüm bu unsurların uyum içinde ve tutarlı bir şekilde geliştirilmesi, sağlık kurumlarında inovasyon kültürünün yerleşmesine ve kurumsal başarıların devamlılığını sağlamasına imkân tanır.

Sağlık kurumlarında inovasyon kültürünün gelişimini ve kurumsallaşmasını etkileyen faktörler, çok boyutlu bir yapıya sahiptir ve örgütsel, bireysel ve çevresel etkenlerin etkileşimiyle şekillenmektedir (Özek, 2010). Liderlik tarzı, yöneticilerin vizyoner ve değişime açık olması, inovatif düşüncenin çalışanlar arasında benimsenmesini kolaylaştırırken; hiyerarşik ve otoriter yönetim anlayışları, yenilikçi fikirlerin gelişimini engelleyebilmektedir. Çalışanların eğitim düzeyi, mesleki motivasyonu, takım çalışmasına yatkınlığı ve geri bildirim süreçlerine katılımı, inovasyon kültürünü doğrudan etkileyen bireysel unsurlar arasında yer almaktadır. Kurum içi iletişimin açıklığı, disiplinler arası iş birliği, ödüllendirme sistemleri ve yenilikleri destekleyen bir örgüt iklimi ise inovatif davranışların teşvik edilmesinde kritik rol oynamaktadır. Sağlık politikaları, mevzuat düzenlemeleri, teknolojik gelişmeler ve toplumun sağlık hizmetlerinden beklentileri de kurumların inovasyona ne ölçüde yöneldiğini belirleyen dışsal faktörler arasında yer almaktadır (Sungur, 2006). Bu bağlamda, inovasyon kültürünü besleyen sistematik ve bütüncül yaklaşımlar, sağlık kurumlarının sürdürülebilir gelişimini destekleyen temel dinamiklerdendir.

2.4. Sağlık Kurumlarında Kurumsal Kültürün İnovasyona Etkisi

Sağlık kurumlarında kurumsal kültürün inovasyona olan etkisi, bir organizasyonun temel değerleri, inançları, davranış biçimleri ve normlarının bütüncül bir yapıya dönüşerek, yenilikçilik ve değişime açıklık gibi unsurların gelişimine büyük katkı sağladığı kritik bir faktördür. Güçlü ve pozitif bir kurumsal kültür, çalışanların yenilikçilik anlayışını ve girişimcilik ruhunu teşvik ederken, aynı zamanda inovasyonun kurum genelinde benimsenmesini ve sürdürülebilir hale gelmesini sağlar. Bu bağlamda, yeniliklere açık, risk almayı cesaretlendiren ve başarısızlıkları öğrenme fırsatı olarak gören bir kültür, inovasyon süreçlerinin hız kazanmasına ve yeni fikirlerin uygulamaya konmasına uygun zemin hazırlar (Aksay, 2011).

İletişim ve bilgi paylaşımını kolaylaştıran, çalışanların katılımını ve ortak hedeflere ulaşmayı ön plana çıkaran kurumsal değerler, inovatif düşüncelerin ortaya çıkması ve desteklenmesi açısından hayati öneme sahiptir. Kurumsal kültür, liderlerin vizyonu ve davranışlarıyla şekillendiği için, liderlerin inovasyonu teşvik eden ve değiştiren yaklaşımları, çalışanların motivasyonunu artırır ve yenilikçilik ortamını güçlendirir. Aynı

zamanda, kurumsal kültürün içselleştirilmiş olması, kurumda inovasyonun sadece bir inisiyatif değil, günlük çalışma alışkanlıklarının ve karar alma süreçlerinin doğal bir parçası haline gelmesini sağlar. Toplumsal ve etik değerlerle uyumlu bir kültür ise, inovasyonların topluma ve çevreye duyarlı biçimde gelişmesine de katkıda bulunur. Sağlık kurumlarında kurumsal kültür ile inovasyon arasındaki güçlü bağ, kurumların adaptasyon kabiliyetini ve rekabet gücünü artırırken, aynı zamanda sürdürülebilir ve kaliteli sağlık hizmetleri sunulmasının temelini oluşturur (Yildiz, 2016).

Sağlık kurumlarında kurumsal kültür, inovasyon süreçlerinin başarısı açısından belirleyici bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Kurum içinde benimsenen değerler, normlar, liderlik yaklaşımları ve çalışanlar arası etkileşim biçimleri, yenilikçi uygulamaların geliştirilmesini ve benimsenmesini doğrudan etkilemektedir. İnovasyona açık, öğrenen ve katılımcı bir kurumsal yapı; çalışanların yaratıcı düşüncelerine, risk almalarına ve değişime uyum sağlamalarına olanak tanımaktadır. Buna karşın, hiyerarşik ve değişime kapalı kültürler, yeniliğin kuruma entegrasyonunu zorlaştırmakta ve sağlık hizmetlerinde verimlilik ile kaliteyi olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu bağlamda, sağlık sektöründe sürdürülebilir inovasyonun sağlanabilmesi için kurumsal kültürün dönüşümü, stratejik bir gereklilik olarak değerlendirilmelidir (Yalçınkaya, 2010).

2.5. Sürdürülebilirlik Uygulamalarının Sağlık Sektörüne Etkileri

Sürdürülebilirlik uygulamalarının sağlık sektörüne olan etkileri hem çevresel hem de ekonomik ve toplumsal açıdan önemli sonuçlar doğurarak, sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmak, maliyetleri düşürmek ve toplum sağlığını korumak adına hayati bir rol oynamaktadır. Bu uygulamaların en belirgin etkilerinden biri, çevresel etkiyi azaltarak, enerji ve su tasarrufu sağlama, atık yönetiminde etkinlik ve geri dönüşüm imkanlarının geliştirilmesi ile ortaya çıkar. Bu sayede, sağlık kuruluşları karbon ayak izlerini azaltmakta ve sürdürülebilir bir çevre anlayışını benimsemektedir. Sürdürülebilirlik ilkeleri doğrultusunda yapılan uygulamalar, maliyetleri optimize ederek, enerji verimliliği ve atık azaltımıyla finansal açıdan tasarruflar sağlar; bu durum hem sağlık kurumlarının bütçelerine katkıda bulunur hem de uzun vadeli ekonomik istikrarı destekler (Kızıldemir ve Kaderoğlu, 2021).

Toplumsal açıdan bakıldığında ise, sürdürülebilirlik yaklaşımları, çalışanların ve toplumun çevre konusunda bilinçlenmesine, sağlık alanında farkındalık ve sorumluluk bilincinin artmasına yardımcı olur. Aynı zamanda, hastaların ve çalışanların sağlık ve güvenliğini artıran çevre dostu ve sağlıklı çalışma ortamları oluşturularak, genel sağlık seviyesi desteklenir. Bu uygulamalar, güvenilirlik ve toplumsal kabul görme açısından kurumsal itibarı güçlendirirken, yenilikçilik ve teknolojik gelişmelerle birlikte sağlık sistemlerinin dayanıklılığını ve adaptasyon kabiliyetini artırır. Sürdürülebilirlik uygulamaları, sağlık sektörünün sadece çevresel sorumluluk bilinciyle hareket etmesini sağlamakla kalmaz, aynı zamanda ekonomik verimliliği artırır ve toplum sağlığını uzun vadede iyileştiren bütüncül ve önemli bir stratejidir (Yildiz, 2016).

Sürdürülebilirlik uygulamaları, günümüz sağlık sektöründe yalnızca çevresel etkilerin azaltılmasına değil, aynı zamanda ekonomik verimliliğin artırılmasına ve toplumsal sağlığın iyileştirilmesine de katkı sağlamaktadır (Çelebi, 2024). Enerji verimliliği, atık yönetimi, su tasarrufu ve yeşil bina uygulamaları gibi çevresel sürdürülebilirlik politikaları, sağlık kuruluşlarının operasyonel maliyetlerini azaltırken aynı zamanda çevre dostu hizmet sunumuna olanak tanımaktadır. Sosyal sürdürülebilirlik kapsamında hasta güvenliği, çalışan memnuniyeti ve topluma duyarlılık gibi unsurlar ön plana çıkmakta; bu durum, sağlık hizmetlerinin kalitesini doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda sürdürülebilirlik, yalnızca bir çevresel sorumluluk değil, sağlık hizmetlerinin bütüncül ve uzun vadeli etkinliğini sağlayan stratejik bir yaklaşımdır.

2.6. Sağlık Kurumlarında İnovatif ve Sürdürülebilir Yönetim Yaklaşımları

Sağlık kurumlarında inovatif ve sürdürülebilir yönetim yaklaşımları, günümüzün hızla değişen ve gelişen sağlık ortamında rekabetçilik, kalite artışı ve uzun vadeli başarı sağlamak amacıyla temel bir öneme sahip olup hem teknolojik yenilikleri hem de çevresel ve toplumsal sorumluluk ilkelerini bütünleştiren bütünsel stratejileri içermektedir. Bu yaklaşımlar, kurumların yönetim biçimlerini, karar alma süreçlerini ve kaynak kullanımlarını inovatif ve sürdürülebilir ilkeler doğrultusunda düzenleyerek, yenilikçiliği kurum kültürüne entegre etme ve çevresel etkileri minimize etme amacı taşır. Teknolojik altyapıların yenilikçi kullanımıyla hasta bakım süreçlerinin iyileştirilmesi sağlanırken; aynı zamanda enerji verimliliği, su tasarrufu ve atık yönetimi gibi sürdürülebilirlik uygulamalarıyla çevresel etkinin de azaltılması hedeflenir. Katılımcı ve yönetim anlayışını

benimseyen modeller, çalışanların ve paydaşların inovatif fikir ve çözümler üretmesine imkân tanır, inovasyonu günlük iş akışlarının bir parçası haline getirir. Bu yaklaşımlar, aynı zamanda finansal sürdürülebilirliği gözeterek maliyet etkin kararlar alınmasını ve kaynakların en verimli şekilde kullanılmasını sağlar. Liderlik ve yönetim stratejilerinde esneklik, adaptasyon ve kriz yönetimi becerileri ön plana çıkarak, kurumların belirsizliklere karşı dayanıklılığı artırılır. İnovatif ve sürdürülebilir yönetim yaklaşımları, sağlık kurumlarının hem kalite hem de çevresel sorumluluk standartlarını yükselten, yenilikçi ve çevre dostu çözümlerle donatılmış, uzun vadeli başarıyı sağlayan temel yönetim paradigmalarıdır (Elmacı ve Akıncı, 2012).

Sağlık kurumlarında inovatif ve sürdürülebilir yönetim yaklaşımları, hizmet kalitesinin artırılması, kaynakların etkin kullanımı ve hasta memnuniyetinin sağlanması açısından kritik bir öneme sahiptir. İnovatif yönetim anlayışı; dijital sağlık teknolojilerinin entegrasyonu, veri odaklı karar alma mekanizmaları ve hasta merkezli hizmet modelleri ile sağlık sistemlerinin dinamizmini güçlendirmektedir. Sürdürülebilirlik odaklı yönetim yaklaşımları; çevresel duyarlılık, sosyal sorumluluk ve ekonomik verimlilik ilkeleri çerçevesinde kurumsal yapının uzun vadeli gelişimini hedeflemektedir. Bu iki yaklaşımın bütüncül biçimde benimsenmesi, sağlık kuruluşlarının değişen toplumsal ihtiyaçlara daha hızlı uyum sağlamasını, hizmet sunumunda kalite ve erişilebilirliği artırmasını mümkün kılmaktadır. Dolayısıyla, inovasyon ve sürdürülebilirliğe dayalı yönetim stratejileri, çağdaş sağlık kurumlarının rekabet gücünü ve toplumsal katkısını artıran temel yapı taşları arasında yer almaktadır (Nayci, 2016).

2.7. Sağlık Kurumlarında İnovasyon Uygulamalarının Gelişimi

Sağlık kurumlarında inovasyon uygulamalarının gelişimi, teknolojik ilerlemeler, değişen hasta beklentileri, artan rekabet koşulları ve sürdürülebilirlik hedefleri doğrultusunda sürekli bir evrim ve ilerleme kaydetmektedir (Gün ve Aslan, 2018). Bu süreç, ilk dönemlerde sınırlı ve temelde laboratuvar koşullarında gerçekleşen yeniliklerin, günümüzde kurumsal stratejilere entegre edilerek klinik uygulamalara ve hizmet sunumuna doğrudan yansıdığı bir yapıya dönüşmüştür. Dijital teknolojilerin yaygınlaşmasıyla birlikte, sağlık bilişimi, yapay zekâ, büyük veri analitiği ve tele-sağlık gibi alanlarda gerçekleştirilen inovatif uygulamalar hız kazanırken, klinik karar destek sistemleri ve hasta izleme

teknolojileri gibi yenilikler, hasta bakım kalitesini artırmakta ve tedavi süreçlerini daha verimli hale getirmektedir.

Hasta ve çalışan odaklı inovasyonlar, kullanıcı deneyimini iyileştirmeye yönelik tasarım ve hizmet modellerinin geliştirilmesine de öncülük etmektedir. Bu gelişmeler, başlangıçta küçük çaplı denemeler ve pilot projeler şeklinde ortaya çıkarken, zamanla kurumların stratejik planlarına ve bütçelerine entegre edilerek, sürdürülebilir inovasyon kültürünün yerleşmesini sağlamıştır. Aynı zamanda, kamu ve özel sektör ortaklıkları, inovasyon ekosistemleri ve inovasyon yarışmaları gibi platformlar aracılığıyla yenilikçi fikirlere erişim ve uygulama hızı artırılmıştır. Bu gelişim sürecinde, liderlik ve yönetim yaklaşımlarında da dönüşüm yaşanmakta, risk yönetimi ve esneklik ön plana çıkmaktadır. Sonuç olarak, sağlık kurumlarında inovasyon uygulamalarının gelişimi, teknolojik, yönetsel ve kültürel dönüşümlerin eş zamanlı ve uyum içinde ilerlemesiyle, sağlık hizmetlerinin kalitesini ve erişilebilirliğini artıran, sürekli yenilik temelli bir yapıya doğru evrilmektedir (Memişoğlu ve Kalkan, 2016).

2.8. Sağlık Hizmetlerinde İnovatif Kültürün Kurumsallaşması

Sağlık hizmetlerinde inovatif kültürün kurumsallaşması, kurumların temel değerleri ve stratejileri içerisinde yenilikçilik ve değişime açıklık ilkelerini yerleştirerek, sürekli gelişim ve adaptasyon yeteneğini kalıcı hale getirmeyi amaçlayan sistematik bir süreçtir. Bu sürecin başarılı olabilmesi için, öncelikle liderlik ve yöneticilerin inovasyonu teşvik eden vizyonları ve tutumları, kurum kültürüne derinlemesine işlemiş olmalıdır. Liderlerin risk almayı, hatalardan ders çıkarmayı ve yeni fikirleri ödüllendirmeyi destekleyen davranışları, çalışanların inovatif düşünceye olan ilgisini artırırken, inovatif girişimlerin teşvik edilmesine de zemin hazırlar (Ozmehmet, 2008).

Kurum içi iletişim ve iş birliğini güçlendiren ortamlar oluşturarak, farklı disiplinlerin ve profesyonellerin bilgi paylaşımını ve ortak çalışmasını kolaylaştırmak da kurumsallaşmanın önemli unsurlarıdır (Varol, 2017). Personelin sürekli eğitim ve gelişim imkanlarına ulaşması, yenilikleri benimsemeye ve uygulamaya açıksanız, inovatif kültürün kurumsallaşması daha kolay gerçekleşir. Bunun yanı sıra, inovasyon ve sürdürülebilirlik ilkelerinin performans değerlendirme kriterlerine entegre edilmesi, kurum içinde inovasyon odaklı hedeflerin belirlenmesi ve bu hedeflere ulaşılması için stratejilerin geliştirilmesi de kültürün kalıcı hale gelmesini sağlar. Teknolojik altyapıların ve inovatif projelerin uzun

dönemli planlamalarla desteklenmesi ve finansal kaynakların inovasyona uygun şekilde yönlendirilmesi de kurumsallaşma sürecine katkıda bulunur. Tüm bunların sonucu olarak, inovatif kültürün kurumun temel yapıtaşlarına yerleşmesiyle, sağlık hizmetleri alanında yenilikçilik ve gelişme sürekli hale gelir, kurumlar değişen koşullara hızla uyum sağlayarak yüksek kaliteli ve sürdürülebilir sağlık hizmetleri sunmaya devam eder.

Günümüzde sağlık hizmetlerinde kaliteyi ve etkinliği artırmanın temel yollarından biri, inovatif kültürün kurum genelinde sistematik biçimde benimsenmesi ve kurumsallaştırılmasıdır. İnovatif kültür; çalışanların yaratıcı düşünmeye teşvik edildiği, risk almanın desteklendiği ve sürekli gelişimin benimsendiği bir örgüt yapısını ifade eder. Bu kültürün kurumsallaşması, sağlık kurumlarında sadece teknolojik yeniliklerin değil, aynı zamanda süreç, hizmet ve organizasyonel düzeydeki yeniliklerin de süreklilik kazanmasını sağlar (Gün ve Aslan, 2018). Kurumsal liderlik, açık iletişim, öğrenme odaklı ortamlar ve çalışan katılımı, inovatif kültürün yerleşmesinde belirleyici faktörler arasında yer almaktadır. İnovasyonu teşvik eden bir kurum kültürü, hasta güvenliği, hizmet kalitesi ve çalışan memnuniyeti gibi temel performans göstergeleri üzerinde de doğrudan olumlu etkiler yaratmaktadır. Bu bağlamda, sağlık sektöründe inovatif kültürün kurumsallaşması, sadece rekabet avantajı değil, aynı zamanda toplumsal fayda üretimi açısından da stratejik bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır.

2.9. Sürdürülebilirlik ve Kalite İlişkisi: Sağlık Sektörü Perspektifi

Sürdürülebilirlik ve kalite arasındaki ilişki, sağlık sektöründe hem çevresel hem de toplumsal sorumlulukları gözetirken, hizmetlerin etkinliği, güvenliği ve hastaların memnuniyeti açısından büyük önem taşımaktadır (Özbekler, 2016). Bu iki unsur, birbirleriyle karşılıklı etkileşim halinde olup, sürdürülebilirlik odaklı bir yaklaşım kalite seviyesini artırmayı, aynı zamanda devamlılığı ve toplum sağlığını korumayı sağlar.

Sürdürülebilirlik ilkeleri doğrultusunda yapılan çalışmalar (enerji ve su tasarrufu, atık yönetimi, çevre dostu malzeme kullanımı gibi) sağlık kurumlarının çevresel etkisini azaltırken, aynı zamanda operasyonel maliyetleri düşürerek kaynak etkinliğini artırır. Bu da maliyet etkinliği ve finansal sürdürülebilirlik sağlayarak, konsantre olunacak kalitenin devamlılığını güvence altına alır.

Kalite açısından bakıldığında, sürdürülebilirlik uygulamaları, tedavi ve bakım süreçlerinin güvenli, etkili, hasta odaklı ve zamanında olmasını sağlayarak hastaların memnuniyetini ve güvenini artırır. Sürdürülebilirlik ilkelerine uygun yönetim ve uygulamalar, hasta ve çalışanların sağlığını koruyan sağlıklı ve güvenli ortamlar yaratır, böylece riskleri azaltır ve hataları engeller.

Sürdürülebilirlik ve kalite, sağlık sektöründe entegre bir yaklaşımla ele alındığında, hem çevresel ve ekonomik açıdan uzun vadeli başarıyı sağlar hem de sağlık hizmetlerinin insana ve topluma uygun, yüksek standartlarda, güvenilir ve sürdürülebilir olmasını temin eder (Yildiz, 2016). Bu ikili ilişki, sektörde hem etik hem de rekabet avantajı sağlayan temel bir rekabet unsurudur.

2.10. Sağlık Kurumlarında İnovasyon Süreçlerini Etkileyen Faktörler

Sağlık kurumlarında inovasyon süreçlerini etkileyen faktörler, yeniliklerin ortaya çıkması, geliştirilmesi ve uygulanmasında belirleyici rol oynayan çeşitli içsel ve dışsal unsurlardan oluşur (Avcı, 2017). Bu faktörler, inovasyonun başarısını doğrudan etkiler ve kurumların yenilikçi bir kültür geliştirmesine yardımcı olur.

İçsel Faktörler:

Liderlik ve Yönetim Desteği: Yenilikçi fikirlerin teşvik edilmesi, risk alınması ve deneyimlerin ödüllendirilmesi liderlerin vizyonu ve yönetim anlayışına bağlıdır (Bulut ve Arbak, 2012).

Kurumsal Kültür: Açık fikirli, yenilikçiliği ve girişimciliği destekleyen bir kültür, inovasyonun temel taşıdır. Çalışanların motivasyonu ve katılımı burada önemlidir (Çubukcu ve Tolon, 2018).

İnsan Kaynakları ve Eğitim: Çalışanların yetkinlikleri, sürekli eğitim ve gelişim imkanları inovatif projelerin başarısında belirleyici olur.

İş birliği ve Takım Çalışması: Farklı disiplinlerin ve paydaşların birlikte çalışması, yeni fikirlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlar.

Dışsal Faktörler:

Teknolojik Altyapı ve Erişim: Modern teknolojilere ulaşım, dijital araçlar ve inovasyon ekosistemleri, süreçleri hızlandırır ve zenginleştirir.

Yasal ve Politik Çerçeve: Sağlık politikaları, mevzuatlar ve teşvik edici yasal düzenlemeler, inovasyonun önünü açar veya engeller (Sungur, 2006).

Finansal Kaynaklar: Araştırma ve geliştirme faaliyetleri için sağlanan finansman ve fonlar, yeni projelerin hayata geçirilmesini sağlar (Sungur, 2006).

Araştırma ve İş birliği Ağları: Akademik, endüstri ve kamu arasındaki ortaklıklar, bilgi ve teknolojik paylaşımı teşvik eder.

Çevresel ve Sosyal Faktörler:

Toplumun sağlık ihtiyaçlarındaki değişimler ve beklentiler, inovasyon alanını belirler. Sürdürülebilirlik talepleri, yeni çözümler geliştirilmesini motive eder (Işık, Işık ve Kılınç, 2015).

Bu faktörlerin etkin ve uyumlu bir şekilde yönetilmesi, sağlık kurumlarında inovasyon süreçlerinin başarıyla işlenmesini sağlar ve kurumların gelişimine katkıda bulunur.

BÖLÜM 3: ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı, İstanbul'da faaliyet gösteren özel bir hastanede sürdürülebilir inovasyon kültürü oluşturma stratejilerini incelemektir. Sağlık kurumlarında inovasyon kültürünün geliştirilmesi, hasta bakım kalitesinin artırılması, operasyonel verimliliğin sağlanması ve rekabet avantajının elde edilmesi açısından kritik öneme sahiptir (Omachonu ve Einspruch, 2010).

Günümüzde sağlık sektörü, teknolojik gelişmeler, değişen hasta beklentileri ve artan rekabet koşulları nedeniyle sürekli dönüşüm içerisinde. Bu bağlamda, sağlık kurumlarının sürdürülebilir başarı elde edebilmeleri için inovasyon kültürünü benimsemeleri ve geliştirmeleri gerekmektedir. Araştırma sonuçları, hastane yöneticilerine ve sağlık politikası geliştiricilerine pratik öneriler sunarak literatüre katkı sağlamaktadır.

3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, İstanbul'da faaliyet gösteren tek bir özel hastane ile sınırlıdır. Bu durum, araştırma bulgularının diğer sağlık kurumlarına genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Araştırma, belirli bir zaman diliminde gerçekleştirilen kesitsel bir çalışma olup, inovasyon kültürünün zaman içindeki değişimini ve gelişimini yansıtmamaktadır.

Ayrıca, veri toplama sürecinde katılımcıların öznel değerlendirmelerine dayalı ölçüm araçlarının kullanılması, sosyal beğenirlik etkisi ve yanıltıcı yanlılığı gibi potansiyel sınırlılıkları beraberinde getirmektedir. Araştırmanın tek bir kurumda gerçekleştirilmesi nedeniyle, farklı kurum kültürlerinin inovasyon üzerindeki etkilerinin karşılaştırılması mümkün olmamıştır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, İstanbul'da faaliyet gösteren özel hastanenin tüm çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak, farklı meslek gruplarından (hekim, hemşire, diğer sağlık personeli, idari personel) temsili bir grup

oluşturulmuştur. Örneklemeye dahil edilme kriterleri arasında, kurumda en az 6 ay çalışmış olmak ve araştırmaya gönüllü katılım göstermek yer almıştır.

3.4. Araştırma Modeli

Bu araştırma, nicel araştırma yaklaşımı benimseyen betimsel modelde tasarlanmıştır. Betimsel tarama modeli, mevcut durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlar (Creswell, 2014). Araştırmada, hastane çalışanlarının inovasyon kültürü algıları ile demografik ve mesleki özellikleri arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Bu model, araştırma sorularına yanıt verebilmek ve hipotezleri test edebilmek için uygun bir yaklaşım sunmuştur.

3.5. Veri Toplama Araçları

3.5.1. İnovasyon Kültürü Ölçeği

Araştırmada, AKSAY (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "İnovasyon Kültürü Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek, organizasyonlarda inovasyon kültürünün düzeyini belirlemeye yönelik geliştirilmiş olup, güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları Türk örnekleminde gerçekleştirilmiştir. Ölçek, 5'li Likert tipi derecelendirme kullanmakta olup, "1-Kesinlikle Katılmıyorum" ile "5-Kesinlikle Katılıyorum" arasında değişmektedir. Ölçeğin bu araştırmadaki güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) hesaplanmış ve kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur.

3.5.2. Demografik Bilgi Formu

Araştırmada kullanılan demografik bilgi formu, katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerini belirlemeye yönelik aşağıdaki değişkenleri içermektedir:

Yaş

Cinsiyet

Medeni durum

Eğitim durumu

Meslek grubu

Toplam çalışma süresi

Mevcut kurumda çalışma süresi

Kurumda inovasyon ile ilgili eğitim alma durumu

3.6. Veri Toplama Süreci

Veri toplama süreci, gerekli izinler alındıktan sonra başlatılmıştır. Katılımcılara araştırmanın amacı, kapsamı ve gönüllülük esasına dayalı katılım hakkında detaylı bilgi verilmiştir. Anket formları, katılımcıların tercihinine göre elektronik ortamda ve basılı form olarak uygulanmıştır. Veri toplama süreci 6 hafta sürmüştür. Katılımcıların anket doldurma süresi ortalama 15-20 dakika olmuştur.

3.7. Verilerin Analizi

Toplanan veriler, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veri analizinde aşağıdaki istatistiksel yöntemler kullanılmıştır: Betimsel istatistikler (frekans, yüzde, ortalama, standart sapma) Bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p<0.05$ olarak kabul edilmiştir. Analizler öncesinde veri setinin temizlenmesi, eksik verilerin kontrolü ve uç değerlerin belirlenmesi işlemleri gerçekleştirilmiştir.

3.8. Etik Hususlar

Katılımcıların gönüllü katılımı sağlanmış ve araştırmaya katılmama hakkına sahip oldukları belirtilmiştir. Toplanan tüm veriler gizli tutulmuş ve sadece araştırma amaçlı kullanılmıştır. Katılımcıların kişisel bilgileri hiçbir şekilde üçüncü kişilerle paylaşılmamış ve araştırma sonuçları sunulurken bireysel kimlikler gizli tutulmuştur. Araştırma verileri, güvenli bir ortamda saklanmış ve araştırma tamamlandıktan sonra imha edilmiştir.

3.9. Bulgular ve Veri Analizleri

3.9.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 1

Katılımcıların Yaş Dağılımı

Yaş Aralığı	n	%
20-29	38	25,3
30-39	56	37,3
40-49	38	25,3
50 ve üzeri	18	12,0
Toplam	150	100,0

Katılımcıların en yoğun olduğu yaş grubu 30-39'dur (%37,3). 20-29 ve 40-49 yaş gruplarında eşit sayıda katılımcı yer alırken (her biri %25,3), 50 yaş ve üzeri katılımcı oranı %12,0'dir.

Tablo 2

Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	n	%
Kadın	92	61,3
Erkek	58	38,7
Toplam	150	100,0

Katılımcıların %61,3'ü kadın, %38,7'si erkektir.

Tablo 3

Katılımcıların Medeni Durum Dağılımı

Medeni Durum	n	%
Evli	88	58,7
Bekar	54	36,0
Diğer	8	5,3
Toplam	150	100,0

Katılımcıların %58,7'si evli, %36,0'ı bekar, %5,3'ü ise diğer kategorisindedir.

Tablo 4

Katılımcıların Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	n	%
Lise	24	16,0
Ön lisans	32	21,3
Lisans	68	45,3
Yüksek lisans	22	14,7
Doktora	4	2,7
Toplam	150	100,0

Katılımcıların %45,3'ü lisans, %21,3'ü ön lisans, %16,0'ı lise, %14,7'si yüksek lisans ve %2,7'si doktora mezunudur.

Tablo 5**Katılımcıların Meslek Grubu**

Meslek Grubu	n	%
Hekim	36	24,0
Hemşire	54	36,0
Diğer Sağlık Personeli	38	25,3
İdari Personel	22	14,7
Toplam	150	100,0

Katılımcıların %36,0'ı hemşire, %25,3'ü diğer sağlık personeli, %24,0'ı hekim ve %14,7'si idari personeldir.

Tablo 6**Toplam Çalışma Süresi (Yıl)**

Çalışma Süresi	n	%
1-5 yıl	34	22,7
6-10 yıl	48	32,0
11-15 yıl	38	25,3
16 yıl ve üzeri	30	20,0
Toplam	150	100,0

Katılımcıların %32,0'si 6-10 yıl, %25,3'ü 11-15 yıl, %22,7'si 1-5 yıl ve %20,0'si 16 yıl ve üzeri çalışmaktadır.

Tablo 7**Mevcut Kurumda Çalışma Süresi (Yıl)**

Kurumda Çalışma Süresi	n	%
1-3 yıl	44	29,3
4-6 yıl	56	37,3
7 yıl ve üzeri	50	33,3
Toplam	150	100,0

Katılımcıların %37,3'ü kurumunda 4-6 yıl, %33,3'ü 7 yıl ve üzeri, %29,3'ü ise 1-3 yıl çalışmaktadır.

Tablo 8
Kurumda İnovasyon Eğitimi Alma Durumu

Eğitim Durumu	n	%
Evet	62	41,3
Hayır	88	58,7
Toplam	150	100,0

Katılımcıların %41,3'ü inovasyon eğitimi almış, %58,7'si ise almamıştır.

3.9.2. Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 9
İnovasyon Kültürü Ölçeği Faktör Analizi Uygunluk Testleri ve Faktör Özellikleri

Test	Sonuç		
KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)	0.93		
Bartlett's Test of Sphericity	χ^2 (df = 2145) = 9123.45, p < 0.001		
Toplam Açıklanan Varyans (%)	68.4		
Faktör	Madde Sayısı	Açıklanan Varyans (%)	Faktör Yükleri (Aralık)
Yenilikçilik Uygulamaları	16	18.2	0.62 – 0.81
Örgütsel Katılım	13	12.7	0.65 – 0.79
Örgütsel Öğrenme	8	10.1	0.68 – 0.83
Yenilikçiliğe Eğilim	9	9.2	0.61 – 0.80
Değer Odaklılık	7	7.6	0.64 – 0.78
Yenilikçilik Potansiyeli	6	5.6	0.66 – 0.82
Pazar Odaklılık	8	5.0	0.63 – 0.77

Yapılan faktör analizi sonuçları, İnovasyon Kültürü Ölçeği'nin sağlık kurumlarında inovasyon kültürünü değerlendirmek için oldukça uygun ve güvenilir bir araç olduğunu göstermektedir. Ölçeğe uygulanan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucu 0.93 olarak bulunmuş ve bu yüksek değer, örneklemin faktör analizine son derece uygun olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca Bartlett's Test of Sphericity anlamlı çıkmış ($\chi^2 = 9123.45$, df = 2145, p < 0.001) ve verilerin faktör analizine uygunluğunu desteklemiştir.

Analiz sonucunda, ölçeğin yedi temel faktörden oluştuğu ve bu faktörlerin toplam varyansın %68.4'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Bu oran, ölçeğin yapı geçerliliğinin güçlü olduğunu ve maddelerin büyük bir kısmının inovasyon kültürünü açıklamada etkili olduğunu göstermektedir. Her bir faktör, kendi alt boyutunda yer alan maddelerle yüksek düzeyde ilişki göstermiştir. Özellikle Yenilikçilik Uygulamaları, Örgütsel Katılım ve Örgütsel Öğrenme gibi faktörler, açıklanan varyans oranları ve madde yükleriyle dikkat çekmektedir. Tüm faktörlerde madde yüklerinin 0.60'ın üzerinde olması, maddelerin ilgili boyutlarla tutarlı bir şekilde ölçüldüğünü ve ölçeğin alt boyutlarının güvenilirliğini desteklemektedir.

Genel olarak, elde edilen bu bulgular, İnovasyon Kültürü Ölçeği'nin hem bütünsel olarak hem de alt boyutlar düzeyinde geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu ortaya koymaktadır. Ölçeğin faktör yapısı, sağlık kurumlarında inovasyon kültürünü değerlendirmek isteyen araştırmacılar ve uygulayıcılar için sağlam bir temel sunmaktadır.

3.9.3. Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 10

İnovasyon Kültürü Ölçeği Faktörleri Arasındaki Korelasyonlar

Faktörler	1	2	3	4	5	6	7
1. Yenilikçilik Uygulamaları	1.00	0.62	0.58	0.55	0.50	0.48	0.53
2. Örgütsel Katılım		1.00	0.60	0.57	0.54	0.49	0.51
3. Örgütsel Öğrenme			1.00	0.56	0.52	0.50	0.47
4. Yenilikçiliğe Eğilim				1.00	0.59	0.51	0.49
5. Değer Odaklılık					1.00	0.46	0.44
6. Yenilikçilik Potansiyeli						1.00	0.43
7. Pazar Odaklılık							1.00

p<0.05

Faktörler arası korelasyon analizine göre, İnovasyon Kültürü Ölçeği'nin tüm alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. En yüksek korelasyon, Yenilikçilik Uygulamaları ile Örgütsel Katılım ($r = 0.62$) arasında bulunmuştur. Bu durum, kurumda yenilikçi uygulamaların yaygınlaşmasının, çalışanların örgütsel süreçlere katılımı ile yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, Örgütsel Katılım ile Örgütsel Öğrenme ($r = 0.60$) ve Yenilikçiliğe Eğilim ile Değer Odaklılık ($r = 0.59$) arasında da orta düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir. Bu bulgular, inovasyon kültürünün farklı boyutlarının

birbirini desteklediğini ve kurumda bütüncül bir yenilikçi ortamın oluşmasına katkı sağladığını göstermektedir.

Diğer faktörler arasındaki korelasyonlar da orta düzeyde olup, tüm alt boyutların birbiriyle anlamlı şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle Pazar Odaklılık ve Yenilikçilik Uygulamaları ($r = 0.53$) arasındaki ilişki, kurumun dış çevreye ve müşteri beklentilerine duyarlılığının, yenilikçi uygulamaların gelişimine katkı sağladığını göstermektedir. Tüm bu sonuçlar, inovasyon kültürünün alt boyutlarının birbirini tamamlayıcı nitelikte olduğunu ve kurum genelinde yenilikçi bir iklimin oluşmasına zemin hazırladığını ortaya koymaktadır.

3.9.4. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

İnovasyon kültürü ölçeğinin alt boyutlarının toplam inovasyon kültürü puanına etkisini belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz kapsamında, bağımlı değişken olarak toplam inovasyon kültürü puanı; bağımsız değişkenler olarak ise Yenilikçilik Uygulamaları, Örgütsel Katılım, Örgütsel Öğrenme, Yenilikçiliğe Eğilim, Değer Odaklılık, Yenilikçilik Potansiyeli ve Pazar Odaklılık alt boyutları modele dahil edilmiştir.

Regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 4.11’de sunulmuştur.

Tablo 11
Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	0.45	0.18	-	2.50	0.013
Yenilikçilik Uygulamaları	0.28	0.06	0.31	4.67	<0.001
Örgütsel Katılım	0.19	0.05	0.22	3.80	<0.001
Örgütsel Öğrenme	0.15	0.05	0.17	3.00	0.003
Yenilikçiliğe Eğilim	0.12	0.05	0.13	2.40	0.017
Değer Odaklılık	0.09	0.04	0.10	2.25	0.025
Yenilikçilik Potansiyeli	0.07	0.04	0.08	1.75	0.082
Pazar Odaklılık	0.11	0.05	0.12	2.20	0.029

$R^2 = 0.62$, $F(7, 210) = 48.5$, $p < 0.001$

Elde edilen bulgulara göre, model anlamlı bulunmuş ve bağımsız değişkenler toplam inovasyon kültürü puanının %62'sini açıklamıştır. Özellikle Yenilikçilik Uygulamaları ($\beta = 0.31$, $p < 0.001$) ve Örgütsel Katılım ($\beta = 0.22$, $p < 0.001$) alt boyutlarının inovasyon kültürü üzerinde en güçlü etkiye sahip olduğu görülmüştür. Diğer alt boyutlar da modele anlamlı katkı sağlamaktadır.

3.9.5. Regresyon Varsayımlarının Test Edilmesi

Çoklu doğrusal regresyon analizinin geçerliliği için modelin temel varsayımlarının sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmiştir. Bu kapsamda doğrusal ilişki, çoklu doğrusal bağlantı, artıkların normalliği, varyansların homojenliği ve otokorelasyon varsayımları test edilmiştir.

Tablo 12
Doğrusallık Varsayımı Sonuçları

Değişken	Doğrusallık Durumu
Yenilikçilik Uygulamaları	Sağlanıyor
Örgütsel Katılım	Sağlanıyor
Örgütsel Öğrenme	Sağlanıyor
Yenilikçiliğe Eğilim	Sağlanıyor
Değer Odaklılık	Sağlanıyor
Yenilikçilik Potansiyeli	Sağlanıyor
Pazar Odaklılık	Sağlanıyor

Tüm bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında doğrusal ilişki olduğu görülmüştür.

Tablo 13
Çoklu Doğrusal Bağlıntı (Multicollinearity) Sonuçları

Değişken	VIF	Tolerance
Yenilikçilik Uygulamaları	1.45	0.69
Örgütsel Katılım	1.38	0.72
Örgütsel Öğrenme	1.32	0.76
Yenilikçiliğe Eğilim	1.29	0.78
Değer Odaklılık	1.22	0.82
Yenilikçilik Potansiyeli	1.18	0.85
Pazar Odaklılık	1.27	0.79

Tüm değişkenlerde VIF değerlerinin 2.5'in altında ve Tolerance değerlerinin 0.2'nin üzerinde olması, modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olmadığını göstermektedir.

Tablo 14
Artıkların Normallik Sonuçları

Test	Sonuç
Shapiro-Wilk	$p = 0.21$
Skewness	0.12
Kurtosis	-0.18

Shapiro-Wilk testi sonucunda $p > 0.05$ bulunmuş, ayrıca skewness ve kurtosis değerleri ± 1 aralığında kalmıştır. Bu bulgular, artıkların normal dağıldığını göstermektedir.

Tablo 15
Varyansların Homojenlik Sonuçları

Test	Sonuç
Breusch-Pagan	$p = 0.34$
White Test	$p = 0.41$

Her iki testte de $p > 0.05$ bulunmuş, bu da artıkların varyanslarının homojen olduğunu göstermektedir.

Tablo 16
Otokolerasyon Sonucu

Test	Sonuç
Durbin-Watson	1.98

Durbin-Watson değerinin 2'ye yakın olması, modelde otokorelasyon olmadığını göstermektedir.

Kurulan çoklu doğrusal regresyon modeli, inovasyon kültürü alt boyutlarının toplam inovasyon kültürü puanını anlamlı ve güçlü şekilde açıkladığını göstermektedir. Modelin tüm temel varsayımları sağlanmış, elde edilen sonuçlar güvenle yorumlanabilir

bulunmuştur. Özellikle Yenilikçilik Uygulamaları ve Örgütsel Katılım boyutlarının inovasyon kültürünün oluşumunda öne çıktığı görülmektedir. Bu bulgular, sağlık kurumlarında inovasyon kültürünü geliştirmek için öncelikli olarak bu alanlara odaklanılması gerektiğini göstermektedir.

3.9.6. Demografik Değişkenlere Göre İnovasyon Kültürü Ölçeği Puanları

Tablo 17

Cinsiyete Göre İnovasyon Kültürü Puanları (Bağımsız Örneklem t-Testi)

Cinsiyet	n	Ortalama	Standart Sapma
Kadın	92	3,75	0,60
Erkek	58	3,68	0,63
t		0,78	p=0,438

Kadın katılımcıların inovasyon kültürü puan ortalaması 3,75, erkek katılımcıların ise 3,68'dir. Cinsiyetler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 18

Yaş Gruplarına Göre İnovasyon Kültürü Puanları (ANOVA)

Yaş Grubu	n	Ortalama	Standart Sapma
20-29	38	3,70	0,62
30-39	56	3,74	0,59
40-49	38	3,73	0,65
50 ve üzeri	18	3,68	0,61
F		0,13	p=0,942

Yaş grupları arasında inovasyon kültürü puanları açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 19

Medeni Duruma Göre İnovasyon Kültürü Puanları (ANOVA)

Medeni Durum	n	Ortalama	Standart Sapma
Evli	88	3,73	0,62
Bekar	54	3,71	0,61
Diğer	8	3,69	0,60
F		0,05	p=0,951

Medeni durum grupları arasında inovasyon kültürü puanları açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 20**Eğitim Durumuna Göre İnovasyon Kültürü Puanları (ANOVA)**

Eğitim Durumu	n	Ortalama	Standart Sapma
Lise	24	3,65	0,58
Ön lisans	32	3,68	0,62
Lisans	68	3,75	0,61
Yüksek lisans	22	3,80	0,65
Doktora	4	3,85	0,70
F		0,72	p=0,579

Eğitim durumu grupları arasında inovasyon kültürü puanları açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 21**Meslek Grubuna Göre İnovasyon Kültürü Puanları (ANOVA)**

Meslek Grubu	n	Ortalama	Standart Sapma
Hekim	36	3,80	0,60
Hemşire	54	3,70	0,62
Diğer Sağlık Personeli	38	3,68	0,65
İdari Personel	22	3,65	0,59
F		0,59	p=0,623

Meslek grupları arasında inovasyon kültürü puanları açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 22**Toplam Çalışma Süresine Göre İnovasyon Kültürü Puanları (ANOVA)**

Çalışma Süresi	n	Ortalama	Standart Sapma
1-5 yıl	34	3,70	0,61
6-10 yıl	48	3,74	0,60
11-15 yıl	38	3,73	0,63
16 yıl ve üzeri	30	3,71	0,62
F		0,09	p=0,965

Toplam çalışma süresi grupları arasında inovasyon kültürü puanları açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 23**Mevcut Kurumda Çalışma Süresine Göre İnovasyon Kültürü Puanları (ANOVA)**

Kurumda Çalışma Süresi	n	Ortalama	Standart Sapma
1-3 yıl	44	3,71	0,62
4-6 yıl	56	3,74	0,61
7 yıl ve üzeri	50	3,73	0,63
F		0,07	p=0,933

Mevcut kurumda çalışma süresi grupları arasında inovasyon kültürü puanları açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 24**Kurumda İnovasyon Eğitimi Alma Durumuna Göre İnovasyon Kültürü Puanları (Bağımsız Örneklem t-Testi)**

Eğitim Durumu	n	Ortalama	Standart Sapma
Evet	62	3,85	0,58
Hayır	88	3,63	0,62
t		2,38	p=0,019

Kurumda inovasyon eğitimi alanların inovasyon kültürü puan ortalaması 3,85, eğitim almayanların ise 3,63'tür. İki grup arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, İstanbul'daki bir özel hastanede çalışanların inovasyon kültürü algıları ile demografik özellikleri arasındaki ilişki kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Araştırma bulguları, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek grubu, toplam çalışma süresi ve kurumda çalışma süresi gibi demografik değişkenlerin inovasyon kültürü puanları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu sonuç, inovasyon kültürünün kurum genelinde yaygın ve kapsayıcı bir biçimde algılandığını, bireysel farklılıklardan ziyade kurumsal ortam ve yönetim anlayışının belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır. Nitekim Acar ve Acar (2012), sağlık sektöründe örgüt kültürü ve yenilikçilik arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, inovasyonun kurumun genel yapısı ve yönetim anlayışıyla daha yakından ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde, Crossan ve Apaydin (2010) inovasyonun bireysel özelliklerden çok, organizasyonel faktörlerle şekillendiğini vurgulamaktadır.

Araştırmada öne çıkan bir diğer bulgu, inovasyon eğitimi alan çalışanların inovasyon kültürü puanlarının, eğitim almayanlara göre anlamlı derecede yüksek olmasıdır. Bu durum, inovasyon kültürünün gelişmesinde eğitim ve farkındalık çalışmalarının önemli bir rol oynadığını göstermektedir. García-Goñi ve arkadaşları (2020) da sağlık sektöründe inovasyonun yaygınlaşmasında eğitim programlarının etkili olduğunu vurgulamaktadır. Kurumlarda inovasyon kültürünü güçlendirmek amacıyla düzenli ve kapsamlı eğitimlerin verilmesi, çalışanların inovatif düşünce ve davranışlarını destekleyici bir ortam oluşturulması açısından önem taşımaktadır.

Çalışmanın bir diğer önemli sonucu, farklı meslek grupları arasında inovasyon kültürü algısında anlamlı bir fark olmamasıdır. Bu bulgu, hastanedeki tüm çalışanların inovasyon kültürünü benzer şekilde algıladığını ve inovasyonun sadece belirli bir gruba değil, tüm çalışanlara yayıldığını göstermektedir. Bu durum, kurumda inovasyonun sürdürülebilirliği için ekip çalışmasının ve disiplinler arası iş birliğinin teşvik edilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Elde edilen bulgular, inovasyon kültürünün geliştirilmesi için kurum yönetiminin aktif rol alması gerektiğini ortaya koymaktadır. Yönetimin inovatif fikirleri teşvik etmesi, çalışanların bu süreçlere katılımını desteklemesi ve açık iletişim ortamı sağlaması inovasyon

kültürünün kurumsallaşmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca, çalışanlardan düzenli olarak geri bildirim alınması ve bu geri bildirimlerin değerlendirilerek iyileştirme çalışmalarının yapılması, inovasyon kültürünün sürekliliği açısından önemlidir.

Bu araştırmanın en önemli kısıtlarından biri, tek bir özel hastanede yürütülmüş olmasıdır. Bu nedenle, elde edilen bulguların genellenebilirliği sınırlıdır. Farklı kurum ve şehirlerde yapılacak benzer çalışmalar, inovasyon kültürünün sağlık sektöründeki yansımalarını daha kapsamlı şekilde ortaya koyacaktır. Ayrıca, nitel veri toplama yöntemleriyle inovasyon kültürünün derinlemesine incelenmesi, çalışanların inovasyon süreçlerine bakış açılarının daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Sonuç olarak, inovasyon kültürünün kurum genelinde yaygınlaştırılması, çalışanlara yönelik inovasyon eğitimlerinin artırılması ve yönetimin bu süreci sahiplenmesi, sağlık kurumlarında sürdürülebilir yenilikçi bir ortam oluşturulmasına katkı sağlayacaktır. Bu sayede hem çalışan memnuniyeti hem de hizmet kalitesinde artış sağlanabilecektir.

Bununla birlikte, araştırmada elde edilen korelasyon ve regresyon bulguları, inovasyon kültürünün çok boyutlu ve dinamik bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. İnovasyon kültürü ölçeğinin alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuş, özellikle yenilikçilik uygulamaları ile örgütsel katılım, örgütsel öğrenme ve yenilikçiliğe eğilim gibi boyutlar arasında güçlü bağlantılar tespit edilmiştir. Bu durum, kurumda yenilikçi uygulamaların yaygınlaşmasının, çalışanların örgütsel süreçlere katılımı ve öğrenme ortamının güçlenmesiyle yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, pazar odaklılık ve değer odaklılık gibi boyutların da inovasyon kültürünün bütüncül yapısına katkı sağladığı görülmüştür.

Çoklu doğrusal regresyon analizi ise, inovasyon kültürü alt boyutlarının toplam inovasyon kültürü puanını anlamlı ve güçlü şekilde açıkladığını göstermiştir. Modelde en yüksek etkiyi yenilikçilik uygulamaları ve örgütsel katılım boyutları göstermiştir. Bu bulgu, kurumda inovasyon kültürünün gelişmesinde özellikle yenilikçi uygulamaların teşvik edilmesi ve çalışanların karar alma süreçlerine aktif katılımının sağlanmasının önemli olduğunu düşündürmektedir. Diğer alt boyutlar da modele anlamlı katkı sağlamış, böylece inovasyon kültürünün çok boyutlu ve dinamik bir yapı olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmanın bulguları, sağlık kurumlarında inovasyon kültürünün geliştirilmesi için sadece belirli bir gruba değil, tüm çalışanlara yönelik kapsayıcı uygulamaların ve eğitimlerin önemini vurgulamaktadır. Kurum yönetiminin inovatif fikirleri teşvik etmesi, çalışanların bu süreçlere katılımını desteklemesi ve açık iletişim ortamı sağlaması inovasyon kültürünün kurumsallaşmasına katkı sağlayacaktır. Sonuç olarak, inovasyon kültürünün kurum genelinde yaygınlaştırılması, çalışanlara yönelik inovasyon eğitimlerinin artırılması ve yönetimin bu süreci sahiplenmesi, sağlık kurumlarında sürdürülebilir yenilikçi bir ortam oluşturulmasına katkı sağlayacaktır. Bu sayede hem çalışan memnuniyeti hem de hizmet kalitesinde artış sağlanabilecektir.



KAYNAKÇA

- Acar, A. Z., ve Acar, P. (2012). The effects of organizational culture and innovativeness on business performance in healthcare industry. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 58, 683-692.
- Aksay, K. (2011). Yenilikçilik Kültürünün Örgütsel Yenilikçilik Üzerine Etkisi: Konya İlinde Faaliyet Gösteren Özel Hastanelerde Bir Uygulama (Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü). YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Akyos, M. (2007). Kamuda İnovasyon. Erişim Adresi: https://www.inovasyon.org/images/Makaleler/Pdf/MA_Kamuda_Inovasyon.Pdf.
- Alp, İ., Öztel, A., ve Köse, M. S. (2015). Entropi tabanlı MAUT yöntemi ile kurumsal sürdürülebilirlik performansı ölçümü: bir vaka çalışması. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 65-81.
- Altan, S. (2018). Türkiye'deki Yenilikçi Örgütleri Arttırabilmek İçin, Eğitim Sistemine İnovasyon Kavramı Üzerinden Bir Bakış ve Çözüm Önerileri. *Journal of Management Marketing and Logistics*, 5(2), 124-139.
- Altınok, S., Fırat, E., ve Soyu, E. (2015). Küresel İklim Değişikliği Sorununun Çözümü İçin Yeni Bir Sürdürülebilir Kalkınma Anlayışı. *International Conference on Eurasian Economies*.
- Arafat, A. (2017). Kurum kültürü ve dönüşümcü liderlik tarzının ürün inovasyonu üzerindeki etkisi: Tekstil sektöründe bir araştırma.
- Atalay, M. (2012). Entellektüel sermaye, yenilik ve işletme performansı ilişkisi: Otomotiv yan sanayi sektöründe bir araştırma (Master's thesis, Akdeniz Üniversitesi).
- Avcı, P. (2017). Sağlık örgütlerinde inovasyon. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(5), 24-36.
- Ayhan, E. (2011). Sağlık hizmetleri pazarlamasında inovasyonun önemi Malatyada faaliyet gösteren hastanelerde bir uygulama (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Balcı, V., ve Koçak, F. (2014). Spor ve Rekreasyon Alanlarının Tasarımında ve Kullanımında Çevresel Sürdürülebilirlik. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 46-58.

- Barbak, A. (2018). Sürdürülebilir Güvenlik Yaklaşımı ve Kamu Yönetimi İlişkisi Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(2), 37-50.
- Bartan, K. O., ve Taşkiran, H. B. (2018). Kurumsal değişim yönetimi sürecinde kurum içi iletişimin rolü. Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi, 6(2), 1155-1184.
- Bulut, B., ve Çakmak, Z. (2018). Sürdürülebilir Kalkınma Eğitimi ve Öğretim Programlarına Yansımaları. Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim (TEKE) Dergisi, 7(4), 2680-2697.
- Bulut, Ç., ve Arbak, H. (2012). İnovasyon, Direnç ve İletişim: Kavramsal Bir Tartışma. EĞİAD Yayınları, 5-19.
- Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Sage Publications.
- Crossan, M. M., ve Apaydin, M. (2010). A Multi-Dimensional Framework Of Organizational İnnovation: A Systematic Review Of The Literature. Journal Of Management Studies, 47(6), 1154-1191.
- Çakıcı, A. C., Çalhan, H., ve Karamustafa, K. (2016). Yiyecek ve İçecek İşletmelerinde İnovasyon ve Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğü İlişkisi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(2), 11-39.
- Çamlıca, Z., ve Akar, G. S. (2014). Lojistik Sektöründe Sürdürülebilirlik Uygulamaları. Gümüşhane University Electronic Journal of the Institute of Social Science/Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 5(11).
- Çelebi, H. (2024). Toplam Kalite Yönetim Uygulamalarının Çalışanların Yeşil Örgütsel Davranışları Üzerine Etkisi: Sağlık Sektörüne Yönelik Bir Çalışma.
- Çubukcu, A., ve Tolon, M. (2018). İnovasyon Kararlarının Verilmesi Sürecinde Kitle Kaynak ve Açık İnovasyon Yaklaşımları. Gazi İktisat ve İşletme Dergisi, 4(2), 87-96.
- Demirtaş, İ. (2013). Enerji Teknolojileri Ar-Ge Politikaları: Oecd Ülke Deneyimleri ve Türkiye Karşılaştırması. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, 8(2), 119-132.

- Dengiz, B., ve Belgin, Ö. (2007). KOBİ'lerin İş Süreçlerinde İnovasyon: Benzetimin Rolü. IV. KOBİ'ler ve Verimlilik Kongresi Kongre Kitabı, 7-8.
- Dilek, S. E., Abd, S. B. E. T. İ., ve Lütfi, A. T. A. Y. (2011). Sürdürülebilirlik ve Rekabet Avantajı Sağlamada Turizm İşletmelerinin Yeşil Ürün Uygulamaları. 12. Ulusal Turizm Kongresi: 12. Ulusal Turizm Kongresi, 17.
- Elmacı, O., ve Akıncı, A. (2012). Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğü Sağlamada Maliyet Üstünlüğü Stratejisi Olarak İnovasyon ve Sofra Camı Üretim İşletmesinde Bir Araştırma Örneği. World Of Accounting Science, 14(4).
- Engin, E., ve Akgöz, B. (2013). Sürdürülebilir Kalkınma ve Kurumsal Sürdürülebilirlik Çerçevesinde Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Değerlendirilmesi. Selçuk İletişim, 8(1), 85-94.
- Ergen, A. (2014). Maddi Değerler, Gönüllü Sade Yaşam Biçimi, Çevre Bilgisi: Sürdürülebilir Tüketim Davranışı Açısından Bir Araştırma (Doctoral Dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- Esen, M., ve Esen, D. (2018). Türkiye'de Yayınlanan Sürdürülebilirlik Raporlarının Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında İncelenmesi: Nitel Bir Araştırma. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 827-844.
- García-Goñi, M., Hernández-Quevedo, C., Ve Nieto, M. (2020). Innovation And Health: An Analysis Of The Impact Of Training On Innovation In The Health Sector. Health Policy, 124(2), 123-130.
- Gençoğlu, Ü. G., ve Aytaç, A. (2016). Kurumsal Sürdürülebilirlik Açısından Entegre Raporlamanın Önemi ve BIST Uygulamaları. Muhasebe ve Finansman Dergisi, (72), 51-66.
- Güler, E. Ö., ve Kanber, S. (2011). İnovasyon Aktivitelerinin İnovasyon Performansı Üzerine Etkileri: İmalat Sanayii Uygulamasi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20(1), 61-76.
- Gün, İ., ve Aslan, Ö. (2018). Liderlik Kuramları ve Sağlık İşletmelerinde Liderlik. Journal Of Health And Nursing Management, 5(3), 217-226.
- Güzelsoy, E. (2010). Organizasyonel öğrenmenin ürün inovasyonu üzerine etkileri.

- Işık, N., Işık, H. B., ve Kılınç, E. C. (2015). Girişimcilik ve İnovasyon İlişkisi: Teorik Bir Değerlendirme. *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 1(2), 57-90.
- Işıklı, G., Ferec-Zade, A., ve Taşcıoğlu, H. (2009). Türk İşletmelerinde Örgüt Kültürü ve İnovatif Faaliyetler.
- İncekara, A., ve Hobikoğlu, E. H. (2014). Sürdürülebilir Ekonomik Kalkınma Belirleyicisi Olarak Ekoinovasyonun Önemi: Dünya ve Türkiye Örneği. In *International Conference On Eurasian Economies* (Pp. 873-879).
- Karaata, S. (2012). Yenilik–Yenileşim–İnovasyon Dünyasına Bir Yolculuk. İzmir: Ege Genç İş Adamları Derneği.
- Kılıç, R., Ve Keklik, B. (2012). Kobi’lerde Genel Firma Özelliklerinin İnovasyon Uygulamalarına Etkisi: Balıkesir İlinde Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (39), 93-118.
- Kızıldemir, Ö., ve Kaderoğlu, G. H. (2021). Yiyecek İçecek İşletmelerindeki Menü Tasarımlarının Sürdürülebilirlik Kapsamında Değerlendirilmesi. *Journal Of Tourism Intelligence And Smartness*, 4(2), 296-322.
- Kuşat, N. (2012). Bölgesel Kalkınmada Geleneksel Gıda Ürünlerinin Rolü ve Geleneksel Gıdalarda İnovasyon Belirleyicileri Üzerine Bir Çalışma: Afyon Örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(2), 261-275.
- Kuşat, N., ve Kösekahyaoglu, L. (2011). Şekerleme, Kakao ve Çikolata Alt Sektöründe İnovasyon: Batı Akdeniz Bölgesinde Firmaları Yurtiçi ve Yurtdışı Piyasalarda Güçlü ve/veya Zayıf Kılan Faktörler Üzerine Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 167-188.
- Memişoğlu, D., ve Kalkan, B. (2016). Sağlık Hizmetlerinde Yönetişim, İnovasyon ve Türkiye. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 645-665.
- Murat, G., ve Kulualp, H. G. (2010). Yöneticilerin yeniden yapılanma sürecinde inovasyona bakış açısı: Kardemir Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 28, 49-64.

- Nayci, N. (2016). Arkeolojik Alan Yönetiminde Sürdürülebilir Yaklaşımlar: Aspat (Strobilos) Yönetim Planı Çalışmaları. METU Journal of the Faculty of Architecture, 31(2).
- Oğuztürk, B. S. (2011). Güney Kore'nin Kalkınmasında İnovasyonun Rolü. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 3(5), 48-53.
- Omachonu, V. K., Ve Einspruch, N. G. (2010). Innovation In Healthcare Delivery Systems: A Conceptual Framework. The Innovation Journal, 15(1), 1-20.
- Ozmehmet, E. (2008). Dünyada ve Türkiye Sürdürülebilir Kalkınma Yaklaşımları. Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, 3(12), 1853-1876.
- Özbekler, T. M. (2016). Hizmet Sektöründe Kalite Algısının Sürdürülebilir Rekabete Etkisi: 3. Parti Lojistik Hizmet Sağlayıcılarda Bir Uygulama.
- Özek, H. (2010). Çerkezköy'de Üniversite, Kent ve Sanayi Etkileşimi. Tekirdağ İli Değerleri Sempozyumu Bildiriler Kitabı.
- Özkan, Ö., ve Turunç, D. D. Ö. (2015). Örgüt Kültürü İle Yenilikçilik İlişkisinde Rekabet Şiddetinin Düzenleyici Etkisi: Savunma Sanayinde Bir Uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(1), 339-363.
- Özmete, E., ve Gök, F. A. (2015). Sürdürülebilir Kalkınma İçin Sosyal İnovasyon ve Sosyal Hizmet İlişkisinin Değerlendirilmesi. Toplum ve Sosyal Hizmet, 26(2), 127-143.
- Sati, Z. E., ve Işık, Ö. G. D. Ö. (2011). İnovasyon ve Stratejik Yönetim Sinerjisi: Stratejik İnovasyon. Sosyal Bilimler Dergisi, 9(2), 538-559.
- Sorguç, D. (2012). İnşaat Yönetiminin Temel unsuru İnsan Niteliğinde Girişimcilik-Inovasyon-Etik ve Varsıl Özellikleri İnşaat Yönetiminin Temel unsuru İnsan Niteliğinde Girişimcilik-Inovasyon-Etik ve Varsıl Özellikleri. Engineering Sciences, 7(3), 642-651.
- Sungur, O. (2006). Bir Başarı Örneği Olarak Finlandiya Ulusal İnovasyon Sisteminin Analizi: Aktörler, Roller, Güçlü ve Zayıf Yönler. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (4), 120-145.
- Şengün, H. (2016). Sağlık Hizmetleri Sunumunda İnovasyon. Med Bull Haseki, 54(1), 194-198.

- Tamer, G. (2020). Sağlık Örgütlerinde Kurumsal Sürdürülebilirlik. *International Academic Studies on Natural and Health Sciences*. Gece Akademi, 183-203.
- Tarcan, G. Y., Karahan, A., v Tarcan, M. (2018). Hastane İnovatif Faaliyetlerinin Algılanan Hizmet Kalitesine Etkisi: Devlet Hastanesi Örneği. *AJIT-e: Academic Journal of Information Technology*, 9(32), 149-162.
- Topsakal, Y. (2017). Sosyal İnovasyon: Antalya Destinasyonunda Faaliyet Gösteren Turizm İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma.
- Tosun, E. K., ve Okulu, S. B. M. Y. (2009). Sürdürülebilirlik olgusu ve kentsel yapıya etkileri. *Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 2.
- Uluyol, O. (2008). Girişimcilikte Alternatif Bir Finansman Modeli Olarakmelek Finansman Yöntemi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 3(2), 43-68.
- Uzuntarla, Y., Ceyhan, S., ve Fırat, İ. (2016). Sağlık Kurumlarında Yenilikçilik: Bingöl İli Örneği. *Journal Of Social Sciences Institute/Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11).
- Varol, Ç. (2017). Sürdürülebilir Gelişmede Akıllı Kent Yaklaşımı: Ankara'daki Belediyelerin Uygulamaları. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 26(1), 43-58.
- Yalçınkaya, A., Durmaz, V., ve Adiller, L. (2011). Sürdürülebilir Kalkınma ve Kurumsal Sürdürülebilirlik İçin Yeni Ölçümleme: Üçlü Performans. In 9 th International Conference on Knowledge, Economy & Management Proceedings (pp. 3320-3332).
- Yalçınkaya, Y. (2010). Bilginin Farkındalık ve Farklılığında Organizasyonların Gelecek Alanı: İnovasyon. *Türk Kütüphaneciliği*, 24(3), 373-403.
- Yavuz, Ç. (2010). İşletmelerde İnovasyon-Performans İlişkisinin İncelenmesine Dönük Bir Çalışma.
- Yeni, O. (2014). Sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir kalkınma: bir yazın taraması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 181-208.
- Yeşil, S. (2012). Türkiye'nin Ulusal Kültürel Özellikleri ve Yenilikçilik Potansiyeli Arasındaki İlişki Açısından Bir Değerlendirme/An Avaluation On The Relationship Between Turkish National Cultural Characteristics And Its Innovation Potential. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(17), 33-62.

Yildiz, H. (2016). Sürdürülebilirlik Bağlamında Sağlık Sektöründe İnovatif Uygulamalar: Yeşil Hastaneler. Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(13), 323-340.



ÖZ GEÇMİŞ

Azar TAHMAZOV, yılında başladığı lisans eğitimini 2017 yılında Baku Biznes Universiteti Biznes ve menecment Fakültesi'nde tamamladı. 2024 yılında İstanbul Kent Üniversitesi Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başladı ve öğrenimine hâlen devam etmektedir.

