

YENİLİKÇİ DAVRANIŞLARI ETKİLEYEN FAKTÖRLER: DEVLET HASTANESİ ÖRNEĞİ

Factors Affecting Innovative Behavior: State Hospital Example

Funda ÖZPULAT¹

Sariye KARAKUZU²

Geliş Tarihi: 19.11.2018

Kabul Tarihi: 14.12.2018

Öz

Bu çalışmanın amacı sağlık personelinin yenilikçi davranışlara ilişkin görüşlerini ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörleri saptanmaktır. Çalışma, 21 Aralık 2015- 31 Mayıs 2016 tarihleri arasında Kırıkkale Devlet Hastanesi ve Lüleburgaz Devlet Hastanesinde çalışan sağlık personeli ve idari personele uygulanmıştır. Çalışmada örneklem seçimine gidilmemiş, araştırmaya katılmayı kabul eden ve en az 1 yıl çalışma süresi bulunan 200 katılımcı ile yürütülmüştür. Araştırmaya katılan bireylerin yaşları 19 ile 57 arasında değişmekte, aritmetik ortalamasının 34.52±9.08 olduğu görülmektedir. Katılımcıların %69'u kadındır. %41'i hemşire, %20.5'i idari personelden oluşmaktadır. %70.5'i evli, %39'u lisans mezunudur. Katılımcıların hizmet yılları 1 ile 34 yıl arasında değişmektedir. Hizmet yılı aritmetik ortalaması 11.51±9.24, kurumda çalışma sürelerinin ortalaması 5.75±3.27, aylık ortalama nöbet sayısı ortalaması 6.43±2.60'dır. Büyük bölümü (%85) 657'ye tabi olarak çalışmaktadır. "Mesleki uygulamalarınıza herhangi bir yenilik getirildi mi?" sorusuna 166 cevap verilmiştir. %30.1 ile evet cevabı verilirken, %69.9'luk bölümünün hayır cevabı verdiği görülmüştür. Yenilikçi davranışların geliştirilmesinde özellikle yönetim desteği, çalışma koşulları ve teknolojik gelişmeler önemli bulunmuştur. Ayrıca cinsiyete göre yenilikçi davranış geliştirmede etkili faktörler değişmektedir. Kadınlar iş yükünü yenilikçi davranış geliştirmede erkeklere göre daha etkili bulmaktadır. Yenilikçi davranış geliştirmede etkili faktörlerin saptanması, engellerin ortadan kaldırılması ve güçlü yönlerin geliştirilmesi sunulan hizmeti doğrudan etkileyecektir. Böylece sağlık profesyonelleri kendilerini sürekli yenileyebilecek, iş doyumları artacak ve tüm bunlar hizmet kalitesine yansıtacaktır.

Anahtar Kelimeler: Yenilikçi Davranış, Sağlık Personeli, İdari Personeli, Sağlık Hizmeti

Abstract

The aim of this study is to determine the health personnel's views on innovative behaviors and the factors affecting their innovative behaviors. The study was conducted between 21 December 2015 and 31 May 2016 in Kırıkkale State Hospital and Lüleburgaz State Hospital. The study was carried out with 200 participants who did not participate in the sample selection and accepted to participate in the study and who had at least one year of study. The ages of the participants were between 19 and 57, and the arithmetic average was 34.52 ± 9.08. 69% of the participants were women. 41% of the nurses and 20.5% of the staff consist of administrative staff. 70.5% are married and 39% are undergraduate. The service years of the participants vary between 1 and 34 years. The mean arithmetic year of service was 11.51 ± 9.24, the mean duration of working in the institution was 5.75 ± 3.27 and the mean number of monthly seizures was 6.43 ± 2.60. Most of them (85%) are subject to 657. "Has any Innovation been introduced to your professional practices?" the question was answered by 166. With 30.1%, the answer is yes, it was seen that 69.9% of the participants gave no answer.

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Selçuk Üniversitesi, Akşehir Kadir Yallagöz Sağlık Yüksekokulu. E-posta: funda-ozpulat@hotmail.com

² Eskişehir İl Sağlık Müdürlüğü. E-posta: sry_krkz@hotmail.com

Especially in the development of innovative behaviors, management support, working conditions and technological developments were found important. In addition, influential factors in developing innovative behavior by gender vary. Women find work load more effective than men in developing innovative behavior. Determining effective factors in developing innovative behavior, the elimination of barriers and the development of strengths will directly affect the service offered. Thus, health professionals will be able to renew themselves continuously, job satisfaction will increase and all this will be reflected in the quality of service.

Keywords: Innovative Behavior, Health Personnel, Administrative Staff, Health Service

1.GİRİŞ

20.yüzyılın birinci ve ikinci çeyreği istisnasız her alanda bir değişim ve farklılaşmanın gözlemlendiği ilginç bir dönem olmuştur. İlk zaman diliminde “sanayi devriminin” ivmesi değişim sürecini başlatmış, ikinci zaman diliminde ise teknolojik gelişime bağlı olarak, kitle iletişim araçlarının yaygınlaşması bireylerin dil, din, cinsiyet, sosyal statü, kültürel ve etnik aidiyet farklılıkları tanımaksızın diğerleriyle etkileşim içinde olmasına sebep olmuştur (Yahyagil, 2001).

Tüm dünyada yükseköğretim programları gelecekteki işgücü ihtiyacını karşılayabilmek için inovatif stratejileri uygulayarak eğitim kapasitelerini genişletmektedir. Yenilikçiliğin oluşmasında, gelişmesinde, yayılmasında ve başarısında gerek yaratıcısı gerekse kullanıcı insan olduğundan; bilginin, öğrenmenin ve eğitimin özel bir yeri bulunmaktadır. Demografik ekonomik ve bilimsel gelişmeler sağlık alanında tanı tedavi rehabilitasyon hizmetlerinde sunulan bakım ve uygulamalarda değişikliklere ve yenilikçi beklentilere neden olmaktadır (Dil vd. 2012; Dane, 2015; Açıkgoz ve Muter, 2008).

Yenilikçi davranış kavramını daha iyi anlaşılabilmesi için öncelikle yenilik ve yenilikçilik kavramlarının tanımlanması faydalı olacaktır. Yenilik, “yeni ve faydalı iş ürünleri prosedürler ve süreçlerin bilinçli olarak uygulanması” olarak tanımlanabilir. Yenilik, örgütsel ve yönetsel değişiklikleri içerebileceği gibi yeni ürün süreçleri, girişimler, sistemler, üretim yöntemleri, ticari düzenlemeler ve hizmetleri de kapsayabilmektedir. Yenilikçilik ise “hizmet ve ürün üretiminde yeni üretim yöntemlerinin uygulanması ve çalışma süreçlerinde yeni yöntemlerin geliştirilmesidir” (Akkoç, 2012). Yenilikçilik kavramı, aletler, teknolojiler ve süreçler için uygulanabilir, bir organizasyon ya da bireyin tutumları, davranışları ve çalışmaları ile ilgili olabilmektedir (ICN, 2009). Yenilikçi davranış, problemlerin tanınmasını, fikir ve çözümlerin üretilmesini, fikirleri destekleyecek alt yapıların oluşturulmasını ve fikirlerin uygulanmasını kapsayan çok aşamalı bir süreçtir (Scott ve Bruce,1994; Akt: Akkoç, 2012).

Bireysel yenilikçilik ise bir yeniliği geliştirme, benimseme ve uygulama olarak tanımlanmaktadır (Yuan ve Woodman, 2010). Kılıçer'e göre bireysel yenilikçilik, bireyin yeniliğe karşı istekli olması, yeniliği benimsemesi ve yeniliğe karşı olumlu bir bakış açısına sahip olması, onu kullanması veya onlardan yararlanmasıdır (Kılıçer ve Odabaşı, 2010).

Günümüzde yenilikçiliğin, gerek kamu gerek özel sektör açısından önemli bir işlevi bulunmaktadır. Yenilikçiliğin odağında ise bireyler bulunmakta, bireylerin yenilikçi davranışlarını ise farklı değişkenler etkileyebilmektedir (Tabak vd. 2010). Çalışanların; yeni teknolojileri keşfetmesi, amaçlara ulaşmayı sağlayacak yeni yollar önermesi, yeni çalışma yöntemleri uygulaması ve yeni fikirleri uygulamak için gerekli olan yeni kaynakları araştırma ve güvence altına alma davranışları yenilikçi davranış içinde değerlendirilmektedir (Yuan ve Woodman, 2010).

2.GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Bu çalışma; devlet hastanesinde çalışan personellerin yenilikçi davranışlara ilişkin görüşlerini ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörleri saptanmak amacıyla yapılacaktır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Kırıkkale Devlet Hastanesi ve Lüleburgaz Devlet Hastanesinde çalışan sağlık ve idari personeller oluşturmaktadır. Uygulama aşamasına geçilmeden önce, 14 Aralık 2015-18 Aralık 2015 tarihleri arasında 20 kişiye araştırmanın ön uygulaması yapılmıştır. Anket üzerinde gerekli değişiklikler yapıldıktan sonra anket formu asıl uygulamaya hazır hale getirilmiş, ön uygulamaya alınan kişilerin asıl uygulamaya dahil edilmemesine özellikle dikkat edilmiştir. 21 Aralık 2015- 31 Mayıs 2016 tarihleri arasında veri toplama aşamasının uygulandığı araştırma Kırıkkale Devlet Hastanesi ve Lüleburgaz Devlet Hastanesinde çalışan sağlık ve idari personeller ile yürütülmüştür. Çalışmada örneklem seçimine gidilmemiş, araştırmaya katılmayı kabul eden ve en az 1 yıl çalışma süresi bulunan 200 sağlık profesyoneline planlanan çalışma uygulanmıştır.

Veri Toplama Formu

Araştırmada kullanılan veri toplama formu, araştırmacılar tarafından konu ile ilgili literatür taraması yapılarak (Sönmez ve Yıldırım, 2014; Özgür 2013; Kılıçer ve Odabaşı, 2010) oluşturulmuştur. Veri toplama formu; bireyin sosyo-demografik özellikleri, çalışma ortamına

ilişkin özellikleri, bireyin yenilikçi davranışlarına ilişkin özellikleri olmak üzere 3 bölümden oluşmaktadır.

A-Bireyin Sosyo-Demografik Özellikleri

Anketin ilk bölümünde; katılımcıların yaşını, cinsiyetini, medeni durumunu, öğrenim durumunu, mesleğini sorgulamaya yönelik 5 soru yer almaktadır.

B-Bireyin Çalışma Ortamına İlişkin Özellikleri

Anketin ikinci bölümünde; katılımcıların çalışma statüsünü, hizmet yılını, kurumda çalışma süresini, haftalık çalışma süresini, aylık ortalama nöbet sayısını, çalışma şeklini ve yöneticilik görevi bulunma durumunu sorgulamaya yönelik 7 soru bulunmaktadır.

C-Bireyin Yenilikçi Davranışlarına İlişkin Özellikler

Anketin üçüncü bölümünde; katılımcıların çalışma yaşamı boyunca mesleki uygulamalarında herhangi bir yeniliği uygulama durumunu ve yenilikçi davranışlar geliştirmede önemli olan faktörleri sorgulamaya yönelik toplam 17 soru yer almaktadır.

3.BULGULAR

Araştırmaya katılan bireylerin yaşları 19 ile 57 arasında değişmekte, aritmetik ortalamasının 34.52 ± 9.08 olduğu görülmektedir. Katılımcıların %69'u kadındır. %41'i hemşire, %20.5'i idari personel, %12'si ebe, %6'sı doktorlardan oluşmaktadır. %70.5'i evli, %39'u lisans, %35.5'i ön lisans mezunudur (Tablo 1).

Tablo 1. Katılımcıların Sosyodemografik Özellikleri

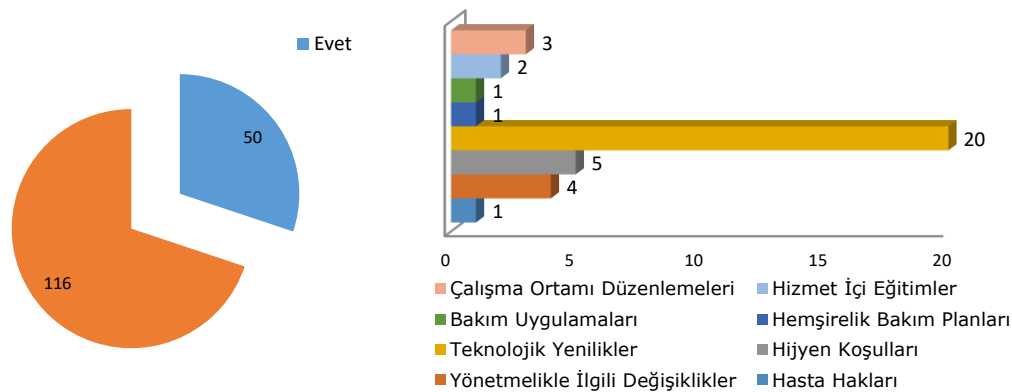
	Min-Max	Arit. Ort±S.S
Yaş	19-57	34.52±9.08
Cinsiyet	n	%
Kadın	138	69.0
Erkek	62	31.0
Meslek		
Doktor	12	6.0
Hemşire	82	41.0
Ebe	24	12.0
ATT	6	3.0
Sağlık Memuru	17	8.5
Röntgen Teknisyeni	9	4.5
Laborant	9	4.5
İdari Personel	41	20.5
Medeni Durum		
Evli	141	70.5
Bekar	59	29.5

Öğrenim Durumu		
Sağlık Meslek Lisesi	29	14.5
Önlisans	71	35.5
Lisans	78	39.0
Lisans Üstü	22	11.0
Toplam	200	100.0

Tablo 2. Katılımcıların Çalışma Durumlarına İlişkin Özellikleri

	Min-Max	Arit. Ort±S.S
Hizmet Yılı	1-34	11.51±9.24
Kurumda Çalışma Süresi	1-27	5.75±3.27
Aylık Ortalama Nöbet Sayısı	1-10	6.43±2.60
Çalışma Statüsü	n	%
657'ye tabi	170	85.0
Sözleşmeli	18	9.0
Diğer	12	6.0
Haftalık Çalışma Süresi		
40 saatten az	13	6.5
40 saat	99	49.5
40 saatten fazla	88	44.0
Çalışma Şekliniz		
Sürekli Gündüz	108	54.0
Sürekli Gece	7	3.5
Gündüz + Gece	85	42.5
Yöneticilik Görevi		
Evet	17	8.5
Hayır	183	91.5
Toplam	200	100.0

Katılımcıların hizmet yılları 1 ile 34 yıl arasında değişmektedir. Hizmet yılı aritmetik ortalaması 11.51±9.24, kurumda çalışma sürelerinin ortalaması 5.75±3.27, aylık ortalama nöbet sayılarının ortalaması 6.43±2.60'dır. Büyük bölümü (%85) 657'ye tabi olarak çalışmaktadır. %49.5'inin haftalık çalışma süresi 40 saat, %44'ünün 40 saatten fazladır. %54'ü sürekli gündüz çalışırken, %8.5'i yönetici pozisyonunda çalışmaktadır (Tablo 2).

**Şekil 1.** Katılımcıların Mesleki Uygulamalarında Yenilik Getirilme Durumu

“Mesleki uygulamalarınıza herhangi bir yenilik getirildi mi?” sorusuna 166 cevap verilmiş, %30.1 ile evet cevabı verilirken, %69.9’luk bölümünün hayır cevabı verdiği görülmüştür. Evet cevabı veren katılımcılardan sadece 36 kişi getirilen yeniliği açıklamıştır. Verilen cevaplar incelendiğinde en fazla “Teknolojik Yenilikler” cevabı verilirken (n=20), 5 cevabın “Hijyen Koşulları”, 4 cevabın “Yönetmeliklerle İlgili Değişiklikler” olarak verildiği saptanmıştır.

Tablo 3. Katılımcıların Yenilikçi Davranış Geliştirmede Önemli Buldukları Faktörler

Yenilikçi Davranışları Geliştirmede Etkili Faktörler	Çok Önemli		Önemli		Orta Derecede Önemli		Önemsiz		Çok Önemsiz	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
İş Yükü	76	38.0	86	43.0	27	13.5	6	3.0	5	2.5
Vardiyalı Çalışma	28	14.0	75	37.5	51	25.5	35	17.5	11	5.5
Branşlaşma	80	40.0	80	40.0	25	12.5	10	5.0	5	2.5
Hasta İhtiyaçları	66	33.0	91	45.5	33	16.5	6	3.0	4	2.0
Mesleki Uygulamalara Bağımlı Durumda Olma	58	29.0	82	41.0	45	22.5	11	5.5	4	2.0
Mesleki İnanç	77	38.5	84	42.0	29	14.5	7	3.5	3	1.5
Teknolojik Gelişmeler	116	58.0	61	30.5	19	9.5	1	0.5	3	1.5
Kaynak Sıkıntısı	104	52.0	64	32.0	27	13.5	2	1.0	3	1.5
Yönetim Desteği	117	58.5	61	30.5	10	5.0	6	3.0	6	3.0
Çalışma Koşulları	116	58.0	65	32.5	12	6.0	3	1.5	4	2.0
Eğitim Düzeyi	84	42.0	73	36.5	31	15.5	7	3.5	5	2.5
Tecrübe	84	42.0	79	39.5	26	13.0	6	3.0	5	2.5
Kişisel Özellikleri	66	33.0	90	45.0	33	16.5	3	1.5	8	4.0
Kaynak Sıkıntısı Yaşama	85	42.5	88	44.0	19	9.5	6	3.0	2	1.0
Liderlik Özelliği	78	39.0	77	38.5	30	15.0	7	3.5	8	4.0

Tablo 3’de yer alan katılımcıların yenilikçi davranışları geliştirmede önemli buldukları faktörler incelendiğinde; %58.5 ile yönetim desteğinin çok önemli olarak belirtildiği, bunu %58’lik yüzdeler ile çalışma koşulları ve teknolojik gelişmelerin izlediği görülmektedir. Hasta ihtiyaçları %45.5, kişisel özellikler %45, kaynak sıkıntısı yaşama %44, iş yükü %43 ve mesleki inanç %42 oranları ile önemli bulunurken, vardiyalı çalışma %17.5 ile önemsiz olarak belirtilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Yenilikçi Davranış Geliştirmede Önemli Buldukları Faktörler

Yenilikçi Davranışları Geliştirmede Önemli Faktörler		Cinsiyet				X ²	p
		Kadın		Erkek			
		n	%	n	%		
İş Yükü	Önemli	117	84.8	45	72.6	6.346	.042
	Orta Derecede Önemli	13	9.4	14	22.6		
	Önemsiz	8	5.8	3	4.8		
Vardiyalı Çalışma	Önemli	76	55.1	27	43.5	2.344	.310
	Orta Derecede Önemli	32	23.2	19	30.6		
	Önemsiz	30	21.7	16	25.9		
Branşlaşma	Önemli	114	82.6	46	74.2	1.893	.388
	Orta Derecede Önemli	15	10.9	10	16.1		

	Önemsiz	9	6.5	6	9.7		
Hasta İhtiyaçları	Önemli	107	77.5	50	80.6	1.136	.567
	Orta Derecede Önemli	25	18.1	8	12.9		
	Önemsiz	6	4.4	4	6.5		
Mesleki Uygulamalarda Bağımlı Durumda Olma	Önemli	99	71.7	41	66.1	2.745	.253
	Orta Derecede Önemli	27	19.6	18	29.0		
	Önemsiz	12	8.7	3	4.8		
Mesleki İnanç	Önemli	116	84.1	45	72.6	3.848	.146
	Orta Derecede Önemli	17	12.3	12	19.4		
	Önemsiz	5	3.6	5	8.1		
Eğitim Düzeyi	Önemli	110	79.7	47	75.8	1.146	.564
	Orta Derecede Önemli	19	13.8	12	19.4		
	Önemsiz	9	6.5	3	4.8		
Tecrübe	Önemli	114	82.6	49	79.0	.815	.665
	Orta Derecede Önemli	16	11.6	10	16.1		
	Önemsiz	8	5.8	3	4.9		
Kişisel Özellikler	Önemli	110	79.7	46	74.2	1.325	.515
	Orta Derecede Önemli	20	14.5	13	21.0		
	Önemsiz	8	5.8	3	4.8		
Kaynak Sıkıntısı Yaşama	Önemli	121	87.7	52	83.9	1.302	.522
	Orta Derecede Önemli	11	8.0	8	12.9		
	Önemsiz	6	4.3	2	3.2		
Liderlik Özelliği	Önemli	110	79.7	45	72.6	1.455	.483
	Orta Derecede Önemli	18	13.0	12	19.4		
	Önemsiz	10	7.3	5	8.0		

Tablo 5. Katılımcıların Yaş ve Hizmet Yılı ve Kurumlarında Çalışma Sürelerine Göre Yenilikçi Davranış Geliştirmede Önemli Buldukları Faktörler

Yenilikçi Davranışları Geliştirmede Önemli Faktörler	Yaş		Hizmet Yılı		Kurumda Çalışma Süresi	
	X ²	p	X ²	p	X ²	p
İş Yükü	3.446	.486	2.221	.695	2.026	.731
Vardiyalı Çalışma	6.576	.160	5.538	.236	5.477	.242
Branşlaşma	8.272	.082	4.914	.296	10.756	.029
Hasta İhtiyaçları	7.365	.118	8.058	.089	6.903	.141
Mesleki Uygulamalarda Bağımlı Durumda Olma	2.537	.638	2.383	.666	3.858	.426
Mesleki İnanç	2.840	.585	2.071	.723	7.387	.117
Teknolojik Gelişmeler	1.024	.906	1.693	.792	3.839	.428
Kaynak Sıkıntısı	2.217	.696	1.873	.759	1.970	.741
Yönetim Desteği	4.602	.331	1.956	.744	2.103	.717
Çalışma Koşulları	3.309	.507	7.731	.102	6.850	.144
Eğitim Düzeyi	1.083	.897	.925	.921	1.226	.874
Tecrübe	1.629	.804	1.604	.808	5.030	.284
Kişisel Özellikleri	.800	.938	1.956	.744	4.312	.365
Kaynak Sıkıntısı Yaşama	2.103	.717	1.670	.796	.741	.946
Liderlik Özelliği	1.801	.772	1.082	.897	6.662	.155

4.TARTIŞMA

Sağlık sektörünün temel kurumlarından olan hastaneler, sürdürülebilirlik ve rekabet gücü sağlama ve hastaların, sağlık personelinin ve paydaşların ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verebilme düşüncesiyle yenilikçi olmak durumundadırlar. Yenilikçi davranışı aynı zamanda yeni fikir ve düşüncelerin soyut kavramdan somut faaliyetlere dönüşüp bireylerde ve örgütlerde gelişime

yönelik etki eden değişimi ifade eder. Örgütler için özellikle çalışanların yenilikçi davranışa sahip olması oldukça önemlidir (Öneren vd. 2016). Kurumlarda tükenmişlik hissinin azaltılması, yöneticilerin çalışanlarına karşı daha destekçi tutum takınmaları, arkadaş ilişkilerinin geliştirilmesi, kişisel eğitim programlarının artırılması, kişilerin meslekleri hakkında güncel bilgilere sahip olmasının sağlanması, kurum içinde yenilikçi bir iklimin hâkim olması ile sağlanabilir. Ayrıca çalışanlarının bağlılığı yüksek olan örgütler daha yenilikçi, daha esnek, daha verimlidirler (Derin ve Demirel, 2012). Yaptığımız çalışmada **“Mesleki uygulamalarınıza herhangi bir yenilik getirildi mi?”** sorusuna 166 cevap verilmiş, %30.1 ile evet cevabı verilirken, %69.9'luk bölümünün hayır cevabı verdiği görülmüştür. Evet cevabı veren katılımcılardan sadece 36 kişi getirilen yeniliği açıklamıştır. Verilen cevaplar incelendiğinde en fazla “Teknolojik Yenilikler” cevabı verilirken (n=20), 5 cevabın “Hijyen Koşulları”, 4 cevabın “Yönetmeliklerle İlgili Değişiklikler” olarak verildiği saptanmıştır. Katılımcıların yenilikçi davranışları geliştirmede önemli buldukları faktörler incelendiğinde; %58.5 ile yönetim desteğinin çok önemli olarak belirtildiği, bunu %58'lik yüzdeler ile çalışma koşulları ve teknolojik gelişmelerin izlediği görülmektedir. Hasta ihtiyaçları %45.5, kişisel özellikler %45, kaynak sıkıntısı yaşama %44, iş yükü %43 ve mesleki inanç %42 oranları ile önemli bulunurken, vardiyalı çalışma %17.5 ile önemsiz olarak değerlendirilmiştir.

Kang'ın (2003) hemşirelerle yaptığı çalışmasında, hemşirelerin yarısından fazlasının (%40 bazen, %11 sıklıkla, %1 daima) son altı ay içinde daha önce uygulanmamış bir girişimi uyguladıkları belirlenmiştir. 17.101 katılımcıyla gerçekleştirilen *Türkiye Sağlık Personeli Memnuniyet Araştırması (2017)* sonuçlarına göre birinci basamak sağlık hizmetleri kapsamında yapılan yenilikler ile ilgili olarak neredeyse her iki çalışandan birinin (%47.4) il sağlık müdürlüğü, halk sağlığı müdürlüğü ve genel sekreterlik şeklindeki üçlü bir yapıyı gereksiz olarak değerlendirdiği saptanmıştır (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2017). Sönmez ve Yıldırım tarafından (2014) 12 hemşireyle gerçekleştirilen niteliksel bir çalışmada otonominin yenilikçi davranışı etkileyen önemli bir faktör olduğu belirlenmiştir. Aynı çalışmada bazı hemşireler kaynak yetersizliğinin yenilikçi davranışın yaygınlaşmasını engelleyeceğini belirtmiştir. Buna karşın bazı hemşireler ise tedavi ve bakım sürecinde hastanın gereksinimlerini gidermek için farklı yöntem ve malzemeleri denediklerini ve kullandıklarını belirtmişlerdir. Yenilikçi davranışları etkileyen faktörler arasında, örgütsel faktörlerden yönetim desteği üzerinde önemle durulmuştur. İşcan ve Karabey tarafından 174 katılımcı üzerinde yürütülen (2007) anket çalışması sonunda çalışanların yöneticinin desteği, bağdaşıklık ve tarafsızlık algıları arttıkça

yeniliğe destek algılarının da arttığı görülmüştür. Buna karşılık çalışanların iş yükü baskısı algıları arttıkça yeniliğe destek algılarının azaldığı gözlenmiştir. Akkoç ve arkadaşları tarafından (2011) 426 kişiyle yapılan çalışmada gelişim kültürü ve lider desteğinin çalışanların yenilikçi davranışını artırdığı bulunmuş, lider desteğinin yenilikçi davranış ile ilişkili olduğu yenilikçi davranışı pozitif ve anlamlı olarak artırdığı belirlenmiştir. Ayrıca yenilikçi davranış iş performansı ile ilişkilidir ve iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Yaptığımız çalışmada kadınların %84.8'i yenilikçi davranış geliştirmede iş yükünün önemli olduğunu belirtirken, erkek katılımcıların %72.6'lık bölümünün önemli, %22.6'sının orta derecede önemli bulduğu, cinsiyete göre yenilikçi davranış geliştirmede iş yükünü önemli bulma durumunun değiştiği (<0.05), katılımcıların yaşları, hizmet yılları ve kurumda çalışma süreleri ile yenilikçi davranış geliştirmede iş yükünü önemli bulma durumu arasında ise istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı görülmüştür (>0.05). İşcan ve Karabey tarafından 174 katılımcı üzerinde yürütülen (2007) anket çalışması sonunda örgüt ikliminin boyutlarına ve yeniliğin desteklenmesine ilişkin olarak kadın işgörenlerin algılarının erkek işgörelere göre daha olumsuz olduğu belirlenmiştir. Özcanarslan tarafından (2009) 187 hemşireyle yapılan çalışmada çalışma ortamı ve iş yükü incelenmiş, hemşirelerin; %35.7'si sekreterlik işleri gibi çok fazla hemşirelik dışı işlemleri yerine getirmenin ve %38.1'i servisin işlemlerini sağlayacak yeterli personelin olmamasının, %14.8'i hastaya gerekli duygusal desteği verecek zamanı sağlayamamanın ve %14.6'sı hasta yakınlarının ihtiyaçlarıyla ilgilenecek zamanının bulunmamasının "sıklıkla ve her zaman" stres yarattığını ifade etmişlerdir. Yüksel'in 83 hemşireyle yaptığı (2003) çalışmada iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyinin azalmasına neden olan değişkenler incelenmiş, iş güçlüğü değişkenlerinin nöbet sayısının çokluğu ve başhemşirenin işe gereğinden fazla müdahale etmesi olduğu görülmüştür. Aynı çalışmada iş güçlüğü'nün iş geriliminin artmasına neden olduğu belirlenmiştir. İş geriliminin artmasına neden olan değişkenler ise; sırasıyla eşgüdüm eksikliği, bürokratik işlemlerin fazla olması, tahlil ve tetkik işlemlerinin zamanında bitirilemeyişidir. Özkan ve arkadaşları tarafından (2013) 338 hemşireyle yapılan çalışmada hemşireler çalışma koşulları açısından en fazla; çalışma şeklinin yorucu (%92.9), iş yükünün fazla (%94.1) ve hemşire sayısının yetersiz (%85.5) olduğu görüşlerine katılmıştır. Bunun yanı sıra, %85.2'si, çalışma saatlerinin 10 saatten fazla, %65.4'ü çalışma saatlerinin düzensiz, %84.6'sı nöbet sayısının fazla olduğunu, %84'ü meslek dışı işlerde çalıştırıldığını ve %74.6'sı TKY uygulamalarının iş yükünü artırdığını ifade etmiştir. Yaptığımız çalışmada da katılımcıların %41'inin hemşire olduğu göz önüne alınırsa iş yükünü arttıran özellikler açısından yapılan çalışmalara benzer özellikler olduğu düşünülebilir.

Vardiyalı ve nöbetli çalışma sistemlerinin etkilerine bakıldığında özellikle fizyolojik etkiler öne çıkmaktadır. En sık görülen fizyolojik etkilerden birisi uyku bozukluklarıdır. Vardiyalı olarak değişik saatlerde çalışma, çalışan kişilerin sosyal ve psikolojik sağlıklarını da etkilemektedir (Ersin ve Bahar, 2014). Vardiyalı olarak çalışanlar daha stresli çalışma koşulları, aile ve sosyal yaşamdaki zorluklarla bağlantılı olarak sıklıkla irritabilite, sinirlilik ve kaygıdan şikâyet edebilmektedir (Özdemir vd. 2018).

Yaptığımız çalışmada kadınların %55.1'i, erkeklerin %43.5'i yenilikçi davranış geliştirmede vardiyalı çalışmanın önemli olduğunu, kadınların %21.7'si, erkeklerin %25.9'i önemsiz olduğunu belirtmiş, cinsiyet ile yenilikçi davranış geliştirmede vardiyalı çalışmayı önemli bulma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı görülmüştür (>0.05). Benzer biçimde katılımcıların yaşları, hizmet yılları ve kurumda çalışma süreleri ile yenilikçi davranış geliştirmede vardiyalı çalışmayı önemli bulma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı görülmüştür (>0.05).

Yaptığımız çalışma sonuçlarına göre; kadınların %79.7'si, yakın bir yüzdeyle erkeklerin %75.8'i eğitim düzeyinin yenilikçi davranış geliştirmede önemli olduğunu düşünmekte, katılımcıların cinsiyet, yaş, hizmet yılı ve kurumda çalışma süreleri ile eğitim düzeyini yenilikçi davranış geliştirmede önemli bulma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı görülmektedir (>0.05). İşcan ve Karabey tarafından 174 katılımcı üzerinde yürütülen (2007) anket çalışması sonunda özellikle yeniliğin desteklenmesi açısından gruplar arasında çok büyük algılama farklılıklarının olduğu belirlenmiştir. Lise mezunlarının yeniliğin desteklenmesine ilişkin algıları hem üniversite mezunlarından hem de lisansüstü derece sahibi çalışanlardan daha düşüktür.

5. SONUÇ

Yapılan çalışma sonunda katılımcıların büyük bir çoğunluğunun mesleki uygulamalarına bir yenilik getirilmediğini belirttiği görülmektedir. Yenilik getirildiğini düşünenlerin cevaplarında ise teknolojik yenilikler cevabı ağırlıktadır. Yenilikçi davranışların geliştirilmesinde özellikle yönetim desteği, çalışma koşulları ve teknolojik gelişmeler önemli bulunmaktadır. Hasta ihtiyaçları, kişisel özellikler, kaynak sıkıntısı, iş yükü ve mesleki inanç önemli bulunan diğer faktörler olarak sıralanmıştır. Ayrıca cinsiyete göre yenilikçi davranış geliştirmede etkili faktörler değişmektedir. Kadınlar iş yükünü yenilikçi davranış geliştirmede erkeklere göre daha etkili bulmaktadır.

Günümüzde yenilikçiliğin, gerek kamu gerek özel sektör açısından önemli bir işlevi bulunmaktadır. Yenilikçiliğin odağında bireyler bulunmakta, çalışanların yenilikçi davranışa sahip olması ise büyük önem taşımaktadır. Yöneticilerin çalışanlarına karşı daha destekçi tutum takınmaları, arkadaş ilişkilerinin geliştirilmesi, kişisel eğitim programlarının artırılması, kişilerin meslekleri hakkında güncel bilgilere sahip olmasının sağlanması, ancak kurum içinde yenilikçi bir iklimin hâkim olması ile sağlanabilir. Kurum içinde yenilikçi davranışlar arttırılarak çalışanların tükenmişlik hissi azaltılabilir. Çalışanların yeni teknolojileri keşfetmesi, amaçlarına ulaşmayı sağlayacak yeni yollar önermesi, yeni çalışma yöntemleri uygulaması ve yeni fikirleri uygulamak için gerekli olan yeni kaynakları araştırma ve güvence altına alma davranışları sergilemesi sağlanabilir.

Yenilikçi davranışları arttırarak ve geliştirerek sürdürülebilmek için ise, yenilikçi davranış geliştirmede etkili faktörler saptanıp engeller ortadan kaldırılabilir, güçlü yönler geliştirilebilir. Bu yaklaşımlar çalışanların performansını, iş doyumunu ve sunulan hizmeti doğrudan etkileyecektir. Böylece sağlık profesyonelleri kendilerini sürekli yenileyebilecek, iş doyumları artacak ve tüm bunlar hizmet kalitesine yansıtacaktır.

KAYNAKLAR

- Açıkgöz, Ersoy B. vd. (2008). Yenilikçiliğe yönelik devlet uygulamaları ve AB karşılaştırması. *Yönetim ve Ekonomi*,15, 59-74.
- Akkoç, İ. (2012). Gelişim kültürü ve etik iklimin yenilikçiliğe etkisinde dağıtım adaletinin rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 45-60.
- Boutros, A. (2007). How To Make Innovation Happen. *Physician Exucative*, 33(2), 36-40.
- Dane, Ş. (2012). 1.Ulusal hemşirelikte yenilikler kongresi uluslararası katılımlı özet kitabı. 11-13 Ekim 2012-Ankara. <http://www.yenitip.org/pdf/hemirelik.pdf>. (Erişim Tarihi: 21.10.2015).
- Derin, N. ve Demirel, E.T. (2012). Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılığı zayıflatıcı etkilerinin Malatya merkez’de görev yapan hemşireler üzerinde incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 509-530.
- Dil, S. vd. (2012). Hemşirelik eğitiminde inovasyon. *International Journal Of Human Sciences*, 9(2), 1217-28.
- Ersin, F. ve Bahar, Z. (2014). Küreselleşmenin hemşireliğe etkisi. *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 11(3), 280-288.

- International Council of Nurses (ICN). (2009). Delivering quality, serving communities: Nurses leading care innovations. 3, place Jean-Marteau, 1201 Geneva, Switzerland.
- İşcan, Ö.F. ve Karabey, C.N. (2007). Örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki. GÜ Sos. Bil. D, 6(2), 103-116.
- Kang, S.Y. (2003). Development and testing of the creative nursing practice index (CNPI). Dissertation, Minesota University. UMI Number: 3098601, <http://www.kutuphane.istanbul.edu.tr/everitaban.htm>. (Erişim Tarihi: 28.03.2016).
- Kılıçer, K. ve Odabaşı, F. (2010). Bireysel yenilikçilik ölçeği (BYÖ): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 38, 150-164.
- Öneren, M. vd. (2016). Bilgi paylaşımının yenilikçi davranışa ve örgütsel güvene etkisi üzerine bir araştırma. Akademik Bakış Dergisi, 58, 127-157.
- Özcanarslan, N. (2009). Hemşirelerin iş ortamındaki stresörlerinin belirlenmesi. T.C. Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Adana.
- Özdemir, P.G. vd. (2018). Vardiyalı çalışma bozukluğu ve vardiyalı çalışmanın ruhsal ve bedensel etkileri. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 10(1), 71-83. doi:10.18863/pgy.336513.
- Özgür, H. (2013). Bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının eleştirel düşünme eğilimleri ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9(2), 409-420.
- Özkan, Ö. vd. (2013). Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin algılanan iş ve gelir güvencesizliği ile çalışma koşulları. Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi, 2(1), 15-25.
- Scott, S. G. ve Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A Path model of individual innovation in the workplace. Academy of Management Journal, 37(3), 580-607.
- Sönmez, B. ve Yıldırım, A. (2014). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışları ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi: Niteliksel bir çalışma. Sağlık ve Hastane Yönetimi Dergisi, 2(1), 40-59.
- Tabak, A. vd. (2010). Denetim odağı ve yenilikçi birey davranışları arasındaki ilişkiler: Belirsizliğe tolerans ve risk almanın aracılık etkisi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(1), 159-176.

- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2017). Türkiye Sağlık Personeli Memnuniyet Araştırması. Sağlık Bakanlığı Yayın No :1077. Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü Yayın No :SB-SAGEM-2017/3. S:13. Ankara.
- Yahyagil, M. Y. (2001). Örgütsel yaratıcılık ve yenilikçilik. *Yönetim*, 12(38), 7-16.
- Yuan, F. ve Woodman, R.W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academic Management Journal*, 53(2), 323-342.
- Yüksel, İ. (2003). Hemşirelerin iş güçlüğü oluşturarak değişkenlerin iş doyumunu, iş gerilimi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin analizi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 261-272.