YÖNETİCİ HEMŞİRELERİN YENİLİKÇİ DAVRANIŞLARININ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIĞA ETKİSİ

Yasin ÇETİN

HEMŞİRELİK ANA BİLİM DALI
HEMŞİRELİK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Tez Danışman
Yrd. Doç Dr. Emriye Hilal YAYAN

Yüksek Lisans Tezi-2017

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÖNETİCİ HEMŞİRELERİN YENİLİKÇİ DAVRANIŞLARININ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIĞA ETKİSİ

Yasin ÇETİN

Hemşirelik Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı
Yrd. Doç Dr. Emriye Hilal YAYAN

MALATYA
2017

KABUL VE ONAY SAYFASI

İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Hemşirelik Yüksek Lisans Programı çerçevesinde yürütülmüş olan; **Yasin ÇETİN'in "Yönetici Hemşirelerin Yenilikçi Davranışlarının Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi"** konulu bu çalışması, aşağıdaki jüri tarafından Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 05/07/2017

Prof. Dr. Behice ERCİ
İnönü Üniversitesi
Jüri Başkanı

Doç. Dr Sibel KARACA SİVRİKAYA
Balıkesir Üniversitesi
Üye

Yrd. Doç. Dr. Emriye Hilal YAYAN
İnönü Üniversitesi
Tez Danışmanı
Üye

ONAY

Bu tez, İnönü Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından kabul edilmiş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun ...../...../2017 tarih ve 2017/..... sayılı Kararıyla da uygun görülmüştür.

Prof. Dr. Yusuf TÜRKÖZ
Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ÖZET vi
ABSTRACT vii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ viii
ŞEKİLLER DİZİNİ ix
TABLOLAR DİZİNİ x
1. GİRİŞ 1
2.GENEL BİLGİLER 3
2.1. Yenilikçilik Kavramı 3
2.1.1. Yenilikçiliğin Tanımı 3
2.1.2. Yenilikçilik Türleri 4
2.1.2.1. Yeniliğin Etkisine Göre Yenilik Türleri 4
2.1.2.1.1. Köklü ve Aşamalı Yenilikler 4
2.1.2.2. Yenilik Görülen Alana Göre Yenilikçilik 5
2.1.2.2.1. Ürün ve Süreç Yenilikleri 5
2.1.2.2.2. Pazar Yenilikçiliği 5
2.1.2.2.3. Davranışsal Yenilikçilik 6
2.1.2.2.4. Stratejik Yenilikçilik 6
2.1.3. Yenilikçiliğin Önemi 6
2.1.4. Hemşirelik Hizmetlerinde Yenilikçilik 7
2.2. Örgüt Kavramı 8
2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı 9
2.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Özellikleri 10
2.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Biçimleri 10
2.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları 11
2.2.5. Hemşirelik Hizmetlerinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı 13
3. MATERYAL VE METOT 15
3.1. Araştırmanın Türü 15
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman 15
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 15
3.4. Verilerin Toplanması 15
3.4.1. Veri Toplama Araçları 15
3.5. Araştırmanın Değişkenleri 17
3.6. Verilerin Değerlendirilmesi 17

3.7. Araştırmanın Etik İlkeleri 17
3.8. Araştırmanın Sınırlılığı ve Genellenebilirliği 17
4. BULGULAR 18
5. TARTIŞMA 34
6.SONUÇ ve ÖNERİLER 39
KAYNAKLAR 41
EKLER 48
EK-1. Özgeçmiş 48
EK-2. Kişisel Bilgi Formu 49
EK-3. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ) 50
EK-4. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği 51
EK-5. Etik Kurul Onayı 53
EK-6. Kamu Hastaneler Birliği İzin 54
EK-7. Örgütsel Vatandaşlık Düzey Ölçeği İzin 55
EK-8. Bireysel Yenilik Ölçeği İzin 55

TEŞEKKÜR

Tezimin her aşamasındaki katkılarından dolayı danışmanım Yrd. Doç. Dr. E. Hilal YAYAN'a, çalışmamda desteğini gördüğüm arkadaşım Gürkan KAPIKIRAN'a, benden hiçbir zaman sevgi ve desteklerini esirgemeyen ve her zaman yanımda olan sevgili aileme, ayrıca araştırmaya katılan tüm katılımcılara sonsuz teşekkür ederim.

Yasin ÇETİN

ÖZET

Yönetici Hemşirelerin Yenilikçi Davranışlarının Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi

Amaç: Bu araştırma, **y**önetici hemşirelerin örgütsel vatandaşlık ve yenilikçi davranış düzeylerinin belirlemesi amacıyla tanımlayıcı ve ilişkisel tipte bir çalışma olarak yapılmıştır.

Materyal ve Metot: Bu araştırma, Malatya il merkezinde bulunan İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi ve Malatya Eğitim Araştırma Hastanesi'nde Temmuz 2016-Şubat 2017 tarihleri arasında 147 yönetici hemşire ile yapılmıştır. Veri toplamada "kişisel bilgi formu", "örgütsel vatandaşlık düzey ölçeği" ve "bireysel yenilikçilik ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde yüzde, ortalama, Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney testi kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırmada yönetici hemşirelerin büyük bir kısmının kadın, ortalama 43±1 yaşında, çoğunluğunun lisans mezunu olduğu, mesleki deneyimlerinin ise genelde 10 yıldan fazla, genel çalışma periyodunun ise gündüz olduğu belirlenmiştir. Yönetici hemşirelerin bireysel yenilikçilik ile örgütsel vatandaşlık düzeylerini, cinsiyet, yaş, çalışma şekli ve yönetici olarak çalışılan sürenin etkilemediği; ancak, eğitim, çalışılan hastanenin türü, aynı kurum ve birimde çalışmanın etkili olduğu bulunmuştur. Yönetici hemşirelerin örgütsel vatandaşlık düzeyi ile bireysel yenilikçilik düzeyleri arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç: Örgütsel vatandaşlığın, bireysel yenilikçilik davranışlarından etkilendiği bulunmuş olup, çalışmanın farklı hemşirelik gruplarında tekrarlanması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Bireysel Yenilikçilik, Yönetici Hemşire.

ABSTRACT

The Impact of Innovative Behavior of Manager Nurses on Organizational Citizenship

Aim: This research was conducted as a descriptive and relational type in order to determine organizational citizenship and innovative behavior levels of manager nurses.

Material and Method: This research was carried out with 147 manager nurses between June 2016 and February 2017 in Inonu University Turgut Ozal Medical Center and Malatya State Hospital in Malatya province center. In the data accumulation, "personal information form", "organizational citizenship level scale" and "individual innovation scale" were used. Percentage, mean, Kruskal-Wallis and Mann-Whitney test were used in the analyses of the data.

Results: In this survey, it was determined that most of the manager nurses were female, average 43±1 years old, majority of them had a bachelor degree and professional experiences were generally more than 10 years and the general working period was a daytime. It was found that organizational citizenship and innovative behavior levels of manager nurses was not influenced by gender, age, type of work and the duration of working as a manager; however, education, hospital type, working in the same institution and unit were effective. It was determined that the level of organizational citizenship of manager nurses was related to the levels of individual innovativeness.

Conclusion: It was found that organizational citizenship was affected by individual innovativeness behaviors and it is suggested that the study should be repeated in different nursing groups.

Key words: Organizational Citizenship Behavior, Individual Innovation, Manager Nurse.

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

ANA **:** Amerika Hemşireler Birliği

BYÖ **:** Bireysel Yenilikçilik Ölçeği

ICN **:** Uluslararası Hemşireler Konseyi

OECD **:** Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı

ÖVDÖ **:** Örgütsel Vatandaşlık Düzey Ölçeği

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil.2.1. Yönetici hemşirelerin yenilikçi rolleri 8
Şekil 4.2. Yönetici hemşirelerin yaş dağılımı 19
Şekil 4.3. Yönetici hemşirelerin cinsiyet dağılımı 19
Şekil 4.4. Yönetici hemşirelerin eğitim durumlarının dağılımı 20
Şekil 4.5. Yönetici hemşirelerin toplam çalışma yıllarının dağılımı 20
Şekil 4.6. Yönetici hemşirelerin çalışma şekillerinin dağılımı 21
Şekil 4.7. Yönetici hemşirelerin yönetici hemşire olarak çalışma yıllarının dağılımı 21

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 4.1. Yönetici hemşirelerin tanıtıcı özellikleri 18
Tablo 4.2. Yönetici hemşirelerin cinsiyetleri ile BYÖ ve ÖVDÖ puan ortalamalarının karşılaştırılması 23
Tablo 4.3. Yönetici hemşirelerin yaşları ile BYÖ ve ÖVDÖ puan ortalamaları karşılaştırılması 24
Tablo 4.4. Yönetici hemşirelerin eğitim durumlarının BYÖ ve ÖVDÖ puan ortalamaları ile karşılaştırılması 25
Tablo 4.5. Yönetici hemşirelerin çalışma şekilleri İle BYÖ ve ÖVDÖ puan ortalamalarının karşılaştırılması 26
Tablo 4.6. Yönetici hemşirelerin aynı kurumda çalışma yılı İle BYÖ ve ÖVDÖ puan ortalamalarının karşılaştırılması 27
Tablo 4.7. Yönetici hemşirelerin aynı birimde çalışma yılı ile BYÖ ve ÖVDÖ puan ortalamaları karşılaştırılması 28
Tablo 4.8. Yönetici hemşirelerin yönetici hemşire olarak çalışma yılı ile BYÖ ve ÖVDÖ puan ortalamaları karşılaştırılması 29
Tablo 4.9. Yönetici hemşirelerin toplam çalışma yılı ile BYÖ ve ÖVDÖ puan ortalamaları karşılaştırılması 30
Tablo 4.10. Yönetici hemşirelerin çalıştığı hastane ile BYÖ ve ÖVDÖ puan ortalamaları karşılaştırılması 31
Tablo 4.11. Yönetici Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi ölçek ve alt boyutlarının Bireysel Yenilikçilik ölçek ve alt boyutları arasındaki ilişki 32
Tablo 4.12. Yönetici Hemşirelerin ÖVDÖ ve alt boyutlarının Yenilikçilik kategorileri arasında ki ilişki 33

1. GİRİŞ

Yaşam boyunca var olan hızlı değişim ve yenileşime paralel olarak kişisel, mesleki ve örgütsel hayatı idame edebilmek için öncelikli olarak bireylerin, yöneticilerin, çalışanların ve organizasyonların sürekli kendilerini yenilemeleri ve yenilikçi davranışı benimsemiş olmaları gerekmektedir (1,2). Çoğu örgüt gibi hizmet sektörleri arasında en güçlüsü olan sağlık sektörü de sürekli gelişim ve değişim içerisindedir (3).

Yenilikçilik (inovasyon), ekonomik ve toplumsal fayda sağlayacak teknolojik ve bilimsel çalışmalarla bir yenilik ve buluş yaratma süreci olarak ifade edilmektedir (4). Sağlık örgütlerinin devamlılığını sağlayabilmek için yenilikçilik terimi temel bir süreçtir (5, 6). Bu süreç içerisinde örgütlerin yöneticileri yenilikçiliğe açık olup ve yenilikleri aktifleştirmeleri önemlidir. Hastanelerin devamlı ve hızlı gelişim süreci ivmesi kazanmaları durumunda yöneticiler hastaneyi güçlendirmek ve devamlılığı sağlamak amacıyla her türlü çalışma içerisine girmeleri gerekmektedir (7-9).

Hemşireler yenilikçi davranışları sergilemeleri için eğitim kurumları, mesleki örgütler, çalıştıkları kurum tarafından desteklenmelidir. Yenilikçi davranış, hemşireleri profesyonelliğe taşır. Böylece örgütsel hedeflere ulaşmasına katkıda bulunur (10-12). Hemşirelerin kaliteli bir performans sergilemeleri yenilikçi davranışlarıyla mümkündür. Hemşirelerin öğrenme süreçlerinin ise takım halinde olması, yenilikleri algılanmalarında ve uygulamalarında önemlidir (13). Yenilikçi yaklaşım hemşireliği geliştirmek ve hemşirelik bakımının kalitesini artırmak için gereklidir. Ayrıca profesyonelliği artırır ve hemşirelik mesleği için mesleki bilgi dağarcığına katkıda bulunur ve görevin tamamlanması, büyüme ve kariyer gelişimini, hasta bakım hizmetleri ve temel hemşirelik değerleri sağlamak için önemli fırsatlar sağlar. Böylece hemşirelerin, hemşirelik bilgisinin sürekli gelişmesine katkı sağlar (14).

Hastaneler için çok önemli insan kaynağı gücü olan yönetici hemşireler, hastane içindeki faaliyetleri oldukça önem arz etmektedir. Örgüt içerisinde bireysel ve örgütsel amaçların eş güdüm sağlanarak yürütülmesi öncelikli hedeftir. Tüm sağlık meslek üyelerinin birlikte hareket ederek iş barışı içerisinde çalışmalarını sağlayan ekip

kurucusu niteliğinde ki yönetici hemşireler üstlendiği görev ile sorumluluğu yüksektir (9).

Herhangi bir emir ve talimata bağlı kalmaksızın çalışanların ortaya koydukları ve örgüte katkı sağlayan davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışları örgütü kaosa sürükleyen veya kabullenilmeyen davranışlardan koruyarak örgütün çıkarları doğrultusunda performansını ve üretkenliğini arttırıcı etkiler yaratabilmektedir (15). Örgütsel vatandaşlık davranışları kapsamında örgütte sergilenen davranışlar; örgüt hedefleri ile bireysel hedefleri bütünleştirip, üyelerin birbirleriyle etkileşimini, yardımlaşmalarını, görevleriyle ilgili sorumluluk ve iş hayatında ki başarı düzeylerinde oldukça olumlu yansımaları vardır. Sergilenen bu davranışlar ayrıca örgütsel hayatta etik değerlere olan bağlılığı güçlendirici bir özelliği vardır (16). Örgütsel vatandaşlık davranışları, çalışanlar üzerinde yardımlaşma bilinci, bilgi paylaşımı bilinci, görev, yetki, sorumluluk bilinci, örgüt çıkarlarını koruma bilinci sağlayarak çalışan-yönetici dayanışmasını, çalışanlarda ekip ruhu gelişmesini, örgütün verimliliğinin artmasını olumlu yönde etkiler. Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgüt içerisindeki mesleki anlamda nitelikli çalışanların kuruma bağlılıklarını ve iş gücü motivasyonlarını artırıp aynı zamanda örgütsel çatışmaları azaltmada etkilidir (17-21).

Yönetici hemşirelerin örgütsel vatandaşlık ve yenilikçi davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bu çalışma gerçekleştirildi.

2.GENEL BİLGİLER

2.1. Yenilikçilik Kavramı

Günümüzde ekonomik şekillendirme, çevresel ve kültürel faktörlerin etkisi altına girmiş olarak görünse de oldukça hızlı değişim ve gelişim gösteren teknoloji, rekabet, bölgesel, ulusal faktörlerde etkili olmaktadır. Dijital bilgi topluluklarında kaynak olarak stratejik önem taşıyan bilgi, teknolojinin sağladığı olanaklarla üretilebilir, sınıflandırılabilir, ulaşılabilir, toplumsal ve kurumsal sorunlarımızın çözümünde kullanılabilmektedir. Bilginin böyle bir ortamda oldukça önem arz etmesi, bilginin yenilikçiliğe dönüşümü tahmin edilenin aksine daha fazla kolaylaşmış ve hızlanmıştır (20).

Gelişimin, değişimin, farklılaşmanın ve yaratıcılığın temel oluşumlarından en güçlüsü yenilikçilik olduğu artık kabul edilmektedir. Örgütler ve toplumlararası yarışta yenilikçilik üstünlük sağlayabilmede en sağlıklı ve devam niteliğinde ki bir alanıdır. Bir örgüt var olan bu alanı iyi kullanarak değerlendirirse bulunduğu konumdan daha iyi bir konuma yükselme ihtimali bulunur iken değişime ayak uyduramaz ve yenilik yapma çabası içerisinde olmaz ise zayıflayarak yok olacaktır (21, 22).

2.1.1. Yenilikçiliğin Tanımı

Yenilikçilik İngilizce karşılığı "Innovation", Latince de ise "Innovatio" kelimesine karşılık gelmektedir. Latincedeki anlamı "yenilenmek, değişmek, başkalaşmak" anlamlarındaki "innovare" olan fiilden köken almıştır. İlk olarak İngilizcede karşılaşılan bu kelime, "yeni bir ürün veya uygulamanın bir çalışma sonucunda bulunması" anlamı taşımaktadır. İnovasyon literatürde, Schumpeter 'a göre "Yeni bir ürünün örgüt tarafından benimsenerek kullanılıp sonra ticari bir unsur olmasıdır" (23). Drucker'a göre "Örgüt kendine ait değerlerden yeni kaynaklar üreterek zenginlik oluşturan bir yoldur " (24). Barker ' a göre "Müşteri tatminine yönelik yeni kaynaklar yaratmaktır" (25). Rogers'a göre "Kurum yada bir kişi ile yeni olarak görülen fikir ve uygulamalardır" (26). Luecke' a göre "Orijinal, yeni ve değerli bir ürün, süreç oluşturularak kullanılabilir hale gelmesidir" (27). Kırım ise "Ticari amaç ile rekabet gücü kazanmak için daha önce hiç düşünülmemiş yeni fikirleri işleyişe koymak" olarak

tanımlanmıştır (28). Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) ve Avrupa Komisyonu öncülüğünde hazırlanıp sonrasında TÜBİTAK eşliğinde Türkçe' ye çevrilen Oslo Kılavuzu' nda, inovasyon kelimesini Türkçe' ye "yenilik" olarak çevrilmiştir. Tanımı daha da genişletilerek "örgüt içi davranışlarda, örgüt organizasyonunda var olan bir üründe, süreçte veya pazarlama yönteminde önemli bir iyileştirme sağlayarak farklı bir organizasyonel yöntem ortaya koyulması" olduğu belirtilmiştir (29).

2.1.2. Yenilikçilik Türleri

Yenilikçilik türleri konusunda birçok sınıflandırma yapılmasına karşın yenilikçilik türleri genel anlamda iki farklı grupta toplanılabilir. İlk olarak yeniliğin etkisi ya da derecesi, ikinci olarak değiştirilen ve yenilenenle ilgilidir (30).

2.1.2.1. Yeniliğin Etkisine Göre Yenilik Türleri

2.1.2.1.1. Köklü ve Aşamalı Yenilikler

Bu grupta küçük gelişmelerden, sanayinin gelişimine sebep olabilen aynı zamanda önemli buluşlara kadar geniş bir alanı kapsayan "yenilik" için, yeniliğin radikallik ve neden olduğu etki seviyesine göre hareket edilir. Yeniliklerin bu grupta adlandırılması kademeli (artımlı, sürekli ya da evrimsel) ve köklü (radikal ya da devrimsel) yenilikler şeklindedir (31).

Köklü (radikal) yenilikçilik, ekonomik olarak maliyeti en aza indirmeyi, düşünce veya teknolojiyi kapsar. Köklü yenilikler özellikle yeni pazarlara girişte gerçekleşen, yeni pazarlar ve yeni iş yapma modelleri oluşturan yeniliklerdir (32). Köklü yenilikler yapılan örgütte çok önemli ilerleme sağlar. Ortaya çıkan devrim şeklindeki değişimler ve yapılması zorunlu olan modellerden farklı olarak çalışma boyutları meydana getirirler. Köklü yenilikçilik yaptığı devrim niteliğindeki değişiklikler nedeniyle örgütte bütçenin zorlanmasına neden olabilecek sorunlar oluşturabilir. Örgütlerin özellikle yapacakları köklü yeniliklerde çevresel şartları iyi analiz etmeleri ve dikkatli girişim yapmaları gerekir (30).

Kademeli yenilikçilik örgüt süreci içerisindeki yönetim ile ilgili bilgi sahibi olup genelde rutin, sistematik ve kolay bir şekilde organize edilen bir süreçtir (32). Kademeli yenilikçilik ile örgütün var olan bilgi veri tabanı üzerinden, müşteri ihtiyaçlarına yeni

bilgiler eklenmesi sonucu kazanılan yeniliklerdir (33). Var olan sistematik üzerinde sert olmayan geçişler sayesinde değişime uyum sağlamak daha kolay olacaktır. Örgütün var olan kültürü korunarak değerlerine önem verilir.

2.1.2.2. Yenilik Görülen Alana Göre Yenilikçilik

2.1.2.2.1. Ürün ve Süreç Yenilikleri

Yenilikçilik kavramı örgütlerin birçok alanında kullanılması nedeniyle literatürde geniş bir yer tutmaktadır. Örgütün örgütsel yenilikçilik çatısını oluşturan, stratejik, süreç, pazar, ürün-hizmet ve davranışsal yenilikçilik alan sınıflandırılmasını oluşturur.

Ürün-hizmet yenilikçiliği var olan herhangi bir üründe gerçekleştirilecek küçük bir değişim ile değer oluşturma biçiminde olabileceği gibi var olan sürece kadar hiç üretilmemiş bir ürünün veya hizmetin pazara sunulmasıdır (34).

Süreç yenilikçiliği "mal veya hizmet verimi için oluşturulan sistemsel bütçede giderleri azaltmak, hızı ve üretkenliği artırmak " olarak tanımlamıştır. Artan fiyat rekabeti nedeniyle bilgi çağında süreç yenilikçiliği yöneticilerin ilgi odağı arasındadır (28). Süreç yenilikçiliğinde kullanılan malzeme, sistem, metot ve ekipmanlar farklı varyasyonlar ile ortaya çıkabilir (2).

2.1.2.2.2. Pazar Yenilikçiliği

Köklü yenilikçilik tamamen yeni ürünlerin keşfine imkan sağlayacak teknoloji ve bilgideki önemli değişimleri ifade eder. Kademeli yenilikçilik ise örgütün sahip olduğu teknolojik ve bilgisinde ki önemli değişimlerdir. Pazarlama kapsamında ki pazar yenilikçiliği bir tür kademeli yenilikçilik olarak ifade edilir (35). Bu kapsamda pazar yenilikçiliği ürünlerin ve hizmetlerin şekillendirilmesi, paketlemesi, sunulması ve ücretlendirilmesi üzerine yapılacak işlemlerde yeni pazarlama yollarının kullanılmasıdır.

Pazar yenilikçiliğinin hedefini Kotler, müşteri ihtiyaçlarının en iyi şekilde giderilmesi, yeni sektörlere açılmayı, ürün veya hizmetin pazarda daha iyi yerlere gelmesi şeklinde özetler (36).

Pazar yenilikçiliği, bir örgüt içerisinde uygulanan pazarlama yöntemlerinde daha önce uygulanmamış yeni yöntemlerin nasıl örgütte uyarlayabileceğini ve bu yöntemi

nasıl geliştirebileceğini kapsar. Ayrıca pazarlama yenilikçiliği pazarlamanın temel unsurlarını özetleyen 4P ile oldukça yakından bağlantılıdır. Tanıtım, ürün tasarımı, fiyatlandırma, konumlandırma ile yapılacak tüm yenilikler pazar yenilikçiliğine girer.

2.1.2.2.3. Davranışsal Yenilikçilik

Davranışsal yenilikçilik, örgütün yenilikçilik kavramına destek olacak sürdürülebilir tüm eylemsel değişimler olarak tanımlanır. Davranışsal yenilikçilik işlevsel anlamda farlı boyutlarda sergilenir. Bu boyutlar, bireysel, takım ve yönetim yenilikçiliği olarak gruplandırıla bilinir (37).

Bireysel yenilikçilik, oluşan değişim karşısında istekliğin karaktere yansımasıdır.

Takım yenilikçiliği, değişim karşısında takımların değişime uyum yetenekleridir. Bu yetenek bireysel yenilikçiliğin toplamı ile ifade edilemez, oluşan sinerjidir.

Yönetim yenilikçiliği, örgüt içerisinde yönetiminin değişim isteği ile sergilenen yenilikçi davranışların desteklenmesine yönelik oluşan değerler topluluğudur.

Örgütlerde bireysel, takımsal ve yönetimsel seviyelerde görünen davranışsal yenilikçilik, yenilikçi bir örgüt kültürü oluşumunu sağlar. Yenilikçi kültür oluşumuna katkı sağlayan yenilik çalışmaları için davranışsal yenilikçilik majör bir faktördür (37).

2.1.2.2.4. Stratejik Yenilikçilik

Stratejik yenilikçilik sürdürülen davranışın tekrardan biçimlendirip temelden değişimidir. Var olan süreçte yapılan işin etkin ve farklı bir açıdan bakılarak gerçekleşmesine olanak sağlamaktır. Yapılan bu değişimler sonrası ortaya konulan eksikliklerin giderilmesine yönelik sergilenen davranışlar bütünüdür (37). Stratejik yenilikçilik rekabet içinde önemli bir faktördür. Örgüt açısından sektörde var olan konumu geliştirmek veya yerini korumak için oldukça gereklidir (38).

2.1.3. Yenilikçiliğin Önemi

Yenilikçilik temel tüm gereksinimlerin (sağlık, sosyal, ulaşım v.b.) en üst seviyede ulaşılmasını sağlayan bir kavramdır (39). Yükselen rekabet ve azalan hizmet ömrü organizasyonları devamlı yenilikçiliğe yöneltmektedir (40). 21.yy' da yenilikçilik ülkelerin ekonomik anlamda gelişmesinde, organizasyonların rekabet yeteneklerinin artmasında, istikrarlı bir şekilde büyümenin devamında, var olan veya yeni karşılanması için talep edilen ürün veya hizmetlerin oluşturulmasında oldukça önem arz eder (41,

42). Devamlı büyüme sağlanabilmesi için ürün veya hizmette yenilik sergileyerek gereksinimlerin ve umulan hedeflerin en iyi şekilde karşılanmasıyla ulaşılabilir (43).

Yenilikçilik, var olan fırsatları anında yakalamak ve yeni fırsatlar oluşturma, bu fırsatlardan örgüt için önemli değerler oluşturma, yarış ortamında yarar sağlama ve fark yaratma gibi yararlarının dışında bir organizasyonda başarı sağlamasında organizasyonun performansının artması, çalışanların yeteneklerinin ortaya konması ve motive edici davranışlar kazandırması örgüt için stratejik değişimler yakalama fırsatı sağlar (44).

Bir ülkede ki var olan yenilikçilik potansiyeli, ülkenin refah seviyesinin yükselmesini sağlayarak vatandaşlarına sunduğu sağlık, eğitim, ulaşım vb. hizmetlerde dikkate değer gelişmeler ve bireylerin hayatlarındaki kalitenin yükseldiği gözlenir. Yenilikçilik ileriye dönük yapılan çalışmalar bütünü olup geleceğin biçimlendirilmesidir. Her aşaması yarar, etkinlik, üretkenlik içerir. Bu yüzden organizasyonlar sıradanlaşmış yönetim düşüncelerinden vazgeçip, organizasyonun ve çalışanlarının yenilik yönlerinin oluşturulması veya geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmaları gerekmektedir (28).

2.1.4. Hemşirelik Hizmetlerinde Yenilikçilik

Her alanda durmaksızın devam eden gelişim ve değişim sistemleri sağlık alanında da kendini en iyi şekilde göstermektedir. Sağlık alanında var olan bu yenilik süreçleri doğal olarak sağlık sektörünün temel taşlarından biri olan hemşirelik hizmetlerinde de gözlenmektedir. Hemşirelik hizmetleri açısından yenilikçilik sağlık bakım hizmetlerinde yeni fikirlerin, çalışma biçimlerinin, teknolojilerin hizmete dönüştüğü bir ürün olarak tanımlamak mümkündür (45, 46).

Sağlık sistemi içerisinde oldukça önemli bir kavram olan "bakım hizmeti "yürütücüsü konumunda ki hemşireler verilen hizmetin etkinliğini, sürekliliğini, uygunluğunu, maliyetini, daha etkili ve kaliteli nasıl verebileceği konusunda araştırma ve geliştirme sorumluluğu üstlenmiş durumdadır (45). Bu yüzden hemşirelerin yenilikçi davranış sergilemeleri ve devamlı bu süreç içerisinde olmaları gerekir.

1800'lü yıllarda günümüz hemşireliğin kurucusu Florence Nightingale "Yaşama uymak yerine onu değiştirmeliyiz." sözüyle hemşirelik açısından yenilikçiliğin ne kadar

önemli olduğunu vurgulamıştır (45). Sonraki süreçlerde hemşirelikte yenilikçilik düzeyinde gelişmeler izlenmiştir. 1980'lerde Amerika Hemşireler Birliği (ANA)'nın, hemşirelik eğitimi verilirken eğitimcilerin eğitimde yenilikçi teknikler kullanması konusu gündeme getirilmiştir. 2009 yılında Uluslararası Hemşireler Konseyi (ICN) temasını "Hemşirelik Bakımında Yenilik" olarak belirlemiştir (47). Ülkemizde ise 2009 yılında "Uluslararası Yenilikçilik Kongresi", 2013 yılında "Hemşirelikte Yenilikçi Yaklaşımlar Sempozyumu" düzenlenerek bilimsel toplantılar yürütülmektedir. Aynı zamanda özel veya kamu sağlık kuruluşlarının desteğiyle belirli aralıklarla hemşirelikte yenilikçilik temalı proje kapsamında oluşturulan teşvik amaçlı organizasyonlarda giderek artmaktadır.

Eğitimini tamamlayarak mezun olan ve çalışma hayatına başlayan hemşirelerin çalıştıkları birimlerde yenilikçi davranışlar sergileyebilmeleri ve devam ettirebilmeleri için yöneticileri tarafından destek sağlanmalıdır. Bu bağlamda liderlik ve stratejik konum nedeniyle yönetici hemşireler mesleki yenilikçilik kazandırma konusunda meslektaşları açısından en önemli pozisyonu oluşturmaktadırlar. Yeni planlar oluşturarak mesleki ve kurumsal hedefler ile yenilikçilik sürecini meslektaşlarına aktarma görevini üstlenmişlerdir. Aynı zamanda yönetici konumundaki hemşireler iş hayatına yeni başlayan meslektaşlarına yenilikçi davranış kazandırma ve uygulama için zemin oluşturma sorumluluğu da vardır (45, 48, 49).

-Her zaman yeniliğe açık olmak ve çalıştığı ortamda sürekli yenilikçi davranış sergilemek
-Oluşturulan yenilikçi ürünü çalışma alanında uygulanabilirliğini değerlendirmek
-Yenilikçi girişimleri, fikirleri olan hemşireleri desteklemeli ve onlara özgüven aşılamalı
-Yenilikçilik sürecinde hemşireleri motive edici davranışlar sergilemek
-Hemşirelerin yenilikçi fikirlerini üst yönetime iletmek
-Geliştirilen yenilikçi davranışları kurumda uygulanabilir hale getirilmesi için girişimlerde bulunmak
-Farklı sağlık meslek üyelerine yenilikçilik konusunda öncülük yapmak

Şekil.2.1. Yönetici hemşirelerin yenilikçi rolleri

2.2. Örgüt Kavramı

Örgüt kelimesi Antik Yunanca'da "organon" kelimesinden köken alıp, alet ya da araç anlamına gelmektedir. Örgüt; iki ya da daha çok kişinin isteyerek oluşturdukları davranış veya güç birliğidir. Örgüt kavramından bahsedebilmek için birden fazla

insanın belirli bir amaçla toplanması veya güç birliği yapmış olması gerekmektedir. Örgütler, amaca yönelik eylemin gerçekleştirilmesini sağlamak için yapılandırılmış sosyal ve mekanik yapılardır.

Örgütler, bireysel ve sosyal ihtiyaçları karşılamak için kurulmuş sistemler topluluğudur. İnsanlar, sosyal ve maddi ihtiyaçları vazgeçilmezdir. Bu ihtiyaçlarını tek başlarına yapamayacakları için örgütlenmeye gerek duyarlar. İnsanlar, örgütlerin çalışanların yeteneklerini geliştirerek, kaynak oluşturarak ve çalışanların iş gücünü organize edip güç birliği oluşturmasıyla amaçlarına ulaşır (50, 51).

2.2.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Literatürde incelendiğinde Barnard, 1930'lu yıllarda örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) üzerine çalışma yapmış, rol dışı davranışlar olarak tanımlamıştır. ÖVD yönetim bilimi sınıfında ilk olarak Dennis ORGAN aracılığı ile 1983 yılında yer almıştır. ÖVD alanında yönetim bilimci Organ ve ekibi birçok çalışma yürütmüştür (52). Sonrasında yapılan tanımlamalar ile ÖVD, ödüllendirme sistemini görmezden gelerek, bir bütün halinde örgütsel fonksiyonların verimli ve etkili şekilde yürütülmesini sağlayan, gönüllülük temelli, örgüt içerisindeki insanların hareketlerinin ve tutumlarının belli bir sistem ile incelenmesiyle oluşan sistemler bütünü olarak bildirilmiştir (53).

Örgüt, iki ya da daha fazla kişinin otorite ilişkilerini ve iş paylaşımını kapsayan bir organizasyon yapısı olması nedeniyle üretim ve hizmet işletmeleri, okullar, hastaneler, farklı devlet kurumları örgütlerdeki insanların davranışlarını kapsar (50). ÖVD, gerçekte insanların bulundukları örgütte nasıl davrandıklarının açıklanıp ve tanımlamaya çalışır (54). ÖVD, kültürel ve sosyal alanlardaki örgütsel performansı arttırmaya yönelik insan davranışını çözümlemeye çalışan ve yönetimsel uygulama yürüten bir alandır (55). Ayrıca ÖVD, örgüt içerisinde ki insanların davranışlarını inceleyerek bilginin kaynağı, örgütler ve üyeleriyle sürekli etkileşim içerisindedir. Psikoloji, sosyoloji, antropoloji, ekonomi ve siyasal bilimler gibi sosyal çevrede örgütsel davranışın etkisi oldukça büyüktür. ÖVD, sosyal çevrede bu alanların modellerini ve düşünme tarzlarını örgütlerdeki insan davranışlarına aktarılmasını sağlar (56). Yönetsel olarak ÖVD, insan-örgüt ilişkilerini geliştiren, örgüt üyelerinin ihtiyaçlarını belirleyip gidermeye çalışan ve örgütsel amaçlara erişebilmek için takım çalışması yapmaya teşvik edici çalışmaları kapsar (57).

2.2.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Özellikleri

İnsanların belirli bir amaca ulaşmak için bir araya gelip bir tür yapı oluşturmalarıyla örgüt, birçok farklı hizmet örgütünün insanlar ile olan etkileşim ve hareket biçimleri ÖVD 'yi oluşturur. Bu yapıların oluşabilmesi için insanlar teknoloji kullanırlar. Böylelikle insan-teknoloji-yapı-sosyal sistem arasında bir ilişki oluşur. İnsanlar, örgütün iç sosyal sistemlerini oluşturur. Örgütü oluşturan insanlar, yasayan, düşünen ve duyan varlıklar olup birey ve grupları kapsar. İnsanlar örgüte hizmet etmek için değil örgütler insanların amaçlarına ulaşabilmeleri için oluşturulmuştur. Yapı, insanların örgüt içerisinde ki rol ilişkilerini belirleme görevini üstlenmiştir. Teknoloji, insanların yapacakları işlerde var olan fiziksel ve ekonomik koşulların güçlendirilmesini sağlar. İnsanların iş ilişkilerini makineler kullanarak, kaynakları çoğaltarak ve süreç oluşturarak kolaylaştırır. Örgütler bir araya geldiğinde örgütler arası etki sistemi oluşur. Sosyal sistem ise bu etkilerin yönetilmesini sağlar (57).

2.2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Biçimleri

Örgütsel vatandaşlık davranışları temelde iki bölümde incelenir. İlk bölümde örgütsel Vatandaşlık davranışı; örgüt içerisinde ki yapılanmaya istekli bir şekilde katılım ve örgütte yürütülen çıktılara ek hizmetler vardır. Diğer bölümde ise, örgütte devam eden sistematik dengeyi bozacak her türlü davranıştan kaçınmayı kapsar. İki bölüm arasında anlamlı bir fark mevcuttur (15).

İlk bölümde sergilenen organizasyona katkı biçiminde ki davranışlarda bireyin sürekli olarak yaşamına örgütü dâhil etmesi beklenir. Bu yaklaşım içerisinde olan çalışanlar istekli, üretken, çalışkan ve aktif yapıda olup sürekli örgüte katkı sağlarlar. Örgüte zarar verme eylemlerinden kaçınan diğer grupta ise örgüte katkıda bulunma misyonundan uzaktır. Örneğin bir futbol karşılaşmasında bir takımın yenmek üzere oynaması ile yenilmemek üzere oynaması bu durumu açıklayabilir. Aslında iki yaklaşımda örgütü korumaya yönelik olup uygulamada çalışan bireylerde istenilen rollerdir. Önemli olan örgütü sahiplenme, katkıda bulunma ve verimliliği en üst seviyeye çıkarmaktır. Sergilenen bu rollerde farklılık olmasının temel nedeni bireylerin kişisel özelliklerinde ki ve örgütün sahip olduğu kültürel fark nedeniyledir (15).

2.2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutları

ÖVD yapılan çalışmalarda, örgüt yöneticileri ile iyi bir iletişim kurma, örgüt üyelerine yardımcı olma, sorumlu olduğu işlerden şikâyetçi olmadan yerine getirme, kendisinin görev sorumluluğunda olmayan bir görevi gönüllü bir şekilde yerine getirme davranışları biçiminde bildirilmiştir. ÖVD sınıflandırabilmek için 30 önermeli çalışanların ÖVD ölçen yöneticilerin istediği ancak çalışanların istemediği bir sınıflandırma sistemi Bateman ve Organ tarafından oluşturulmuştur. Yapılan bu çalışmada ilk grupta yardımseverlik (altruism) ve genel uyum boyutlarına yer verilmiştir. Genel uyumun boyutu sonra vicdanlılık olarak belirlenmiştir. Organ tarafından oluşturulan vatandaşlık davranışı ölçeği yapılan araştırmalar neticesinde farklı boyutlar eklenerek sınıflandırma son olarak beş boyutta toplanmıştır;

1. Yardımseverlik (Altruism, diğerkâmlık, diğerlerini düşünme, özgecilik)
2. Vicdanlılık (Conscientiousness)
3. Sportmenlik (Sportmanship)
4. Nezaket (Courtesy)
5. Örgütsel Erdem (Örgütsel Katılım, Organizasyonun gelişimine destek verme) (Civic Virtue) (58).

1. Yardımseverlik: Örgüt içerisinde ki çalışan bireylerin, kendi ortamlarında bulunan farklı çalışan bireylerin karşılaştığı sorunları gönüllülük esasına dayalı bir biçimde sorunlarını gidermeye çalıştıkları davranış biçimleri olarak bildirilmiştir. Diğer adıyla özgecilik, örgütte ki bir çalışanın diğer çalışana görevini bitirebilmesi, herhangi bir konuda başarı sağlayabilmesi adına gönüllü yardımcı olmasıdır. Bu davranışlar birlikte çalışılan ekibin çıktılarını arttırır, çalışanları motive eder ve örgütsel hedeflerin kısa vadede oluşmasında önemli bir faktördür (59).

Örgüt içerisinde yapılan bu davranışlar bütünü herhangi bir çıkar gözetmeden yardımcı olma eylemidir. Örneğin çalışma arkadaşı hastalanan bir çalışanın onun yerine çalışması yardımseverlik için örnek verilebilir (60).

2. Vicdanlılık: Örgüt üyelerinden en düşük oranda umut edilen rol davranışlarının üstünde bir davranış göstermeleri ve bu davranışı gönüllü olarak sergilemelerini belirtir.

ÖVD arasında vicdanlılık, biçimsel rolden soyutlaması en güç olanıdır. ÖVD olarak kabullenmesinin nedeni ise sergilenen rol ile davranış biçimsel farklılık içermemesine rağmen sergilenen davranış biçiminin şiddetli olmasıdır. Ayrıca vicdanlılığın ÖVD olarak kabul görülmesinin bir diğer nedeni ise örgüt içerisinde ki her bir çalışanın örgüt kültürü sınırları içerisinde hareket etmesidir (61).

Çalışana fazla mesai ücreti verilmemesine rağmen, verilen bir görevi tamamlamak için ekstra çalışması, izinli iken ekip arkadaşının işyerinde arkadaşı ile iletişime geçerek herhangi bir sorun olmadığını bildirmesi, farklı nedenlerden dolayı izin alması gerekirken izin almayıp görevini tamamlayan bir çalışanın sergilediği tüm davranışlar vicdanlılık için örnek gösterilebilir (62).

3. Sportmenlik: Örgüt içinde çalışanların herhangi bir nedenle gerilim oluşturacak hareketler sergilememeleri, yaptıkları işlerden sürekli serzenişte bulunmamaları ve ekip üyelerine karşı hoşgörülü olma biçimleri olarak Organ tarafından ifade edilmiştir. Yaşanan sıkıntıları olduğundan fazla yansıtmadan, örgüt içerisinde geçirdiği zamanının büyük bir kısmını verilen görevi tamamlamakla geçiren, çalışma arkadaşlarıyla iletişim kurarken saygısız davranışlardan imtina etmek sportmenlik için örnek gösterile bilinir (63).

4. Nezaket: Nezaket boyutu örgüt içerisinde ki bir çalışanın iş sorumluluğu kapsamında diğer ekip üyeleri ile doğrudan veya dolaylı olarak iletişim kurması gerekir. Bu kapsamda diğer ekip üyeleri ile iş, karar veya uygulamada sergilenen olumlu davranışlar bütünü olarak Organ tarafından ifade edilmiştir. İyi bir iletişim kurma becerisi örgüt içerisinde başarının habercisidir. Örgüt içerisinde tüm iletişim kaynakları koordineli bir biçimde kullanılıyorsa çalışan açısından motive, örgüt için iyi hizmet kaynağıdır (64).

Nezaket boyutu aynı zamanda organizasyonun sürekliliği için belirli kurallar ve hiyerarşi ile birlikte görev sorumluluklara sahip tüm ekip üyelerinin birbirleriyle etkileşim halinde olup alınan kararlarda olumlu davranışlar göstermelerini içerir (65). Yapılacak bir eylemi önceden haber vermek, hatırlatmak, danışmak nezaket davranışları için örnek olabilir. Ayrıca örgütte ki ekip üyelerinin bir birleriyle iletişim kanallarını açık tutarak çözümcü yaklaşımlar ve işbirlikçi tutumları sağlaması nedeniyle nezaket davranışları örgütün çıkarları doğrultusunda istikrarı sağlaması, motivasyon etkisi, hizmet kalitesi açısından öneme sahip davranışlar bütünüdür (64). Örgüt içerisinde bir yöneticinin alacağı bir karardan veya uygulamadan çalışan üzerinde farklı etki yaratacağını düşünerek çalışanlarının fikrini almak, beraber çalıştığı tüm ekip üyelerinin

hakkını koruyarak devamlı iyileştirici davranışlar sergilemek nezaket davranışına örnek verilebilir (65).

5. Örgütsel Erdem: Literatürde örgütsel erdem Podsakoff ve ark. tarafından "üyelik erdemi: civic virtue" ve örgütün bütün olarak kabul edilerek örgüte bağlılık şiddetini en üst seviyede sergilemek olarak bildirilmiştir (66). Ayrıca 1994 yılında Graham tarafından klasik politika felsefesi kapsamında türetilen ve organizasyonun izlediği misyon ve vizyonlar öncülüğünde ki politikalar sorumluluğudur. Örgüt içerisinde ki çalışanlara böyle bir sorumluluk yüklemek oldukça önemlidir. Nedeni ise örgüt içerisinde ki işleyişlerden bahsederken çalışan kendi sorumluluğunu bilmez ise oldukça disiplinsiz ve gereği olmayan davranışlar sergileme ihtimali vardır. Bu tamamen örgütün sportmenlik boyutuyla çatışması anlamına gelir. Sportmenlik boyutunda yer alamayacak bu davranışların örgütsel erdem boyutunda da yeri yoktur.

Örgüt vatandaşında olması gerekenleri Organ, örgütün günlük işlerini yaparken sorgusuzca çalışmayı kabullenmemiş çalışanın sorgulayıcı olması gerektiğini, çalışanın örgüt işleyişi ile ilgili öneriler sunmayı, önerilerini sunmaktan kaçınmadan söylemesi gerektiğini vurgulamıştır. Örgüt içi yapılan eğitim ve toplantılara düzenli bir şekilde katılmak ve aktif olmak, mesleki gereksinimleri doğrultusunda değişimleri takip ederek güncel olmak, değişimleri diğer ekip üyelerine aktarmak örgütsel erdem davranışları açısından örneklene bilinir (67).

2.2.5. Hemşirelik Hizmetlerinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Tüm hizmet alanlarında olduğu gibi çağdaş sağlık hizmeti veren kurumlarda bir yarış içerisindedir. Verilen hizmetin güncel ve kaliteli olması gereken böyle bir ortamda sağlık kurumları esnek olmak, tüketici istek ve beklentilerine yanıt vermek, teknolojik değişmelere ayak uydurmak zorundadır. Doğal olarak yönetim sistemleri hastanelerde uzman ekip, takım çalışmaları ve en üst düzeyde işe bağımlılık önem kazanmaktadır (68, 69). Sağlık hizmeti verilirken bakım hizmetinde temel rol oynayan hemşireler verilen hizmetin en iyi şekilde yürütülmesi, güncel yaklaşımların takibi, hasta ve kuruma olan sorumlulukları ile karmaşık bir sistem içerisinde çalışmaktadırlar. Örgüt içerisinde ki üstlendiği bu rolleri gerçekleştirmesi örgütün sunduğu fırsatlar ile doğru orantılıdır.

Bireysel ve örgütsel hedeflerin aynı anda örgüt hayatında gerçekleşmesi yöneticilerin en büyük hedefidir. Birçok sağlık meslek mensubu çalışanlarının ÖVD'nin

temel kavramları olan hoşgörü içerisinde, yardımlaşarak, birbirini bilgilendirerek, ekip ruhuna sahip çalışma kültürü içerisinde kaliteli hizmet sunmada yöneticilerin büyük bir görev sorumluluğu vardır. Sağlık hizmetlerinin etkili, kaliteli ve verimli bir şekilde sunulabilmesi yönetici hemşirelerin ekip içerisinde ki iletişim bağının sürekliliğini sağlayarak örgütsel kararlarda aktif, rol almalarını, ekip içerisinde yardımlaşmayı, bilgi paylaşımını, işlerini icra ederken etik olmalarını arttırıcı davranışlar kazandırmaları gerekir (23).

3. MATERYAL VE METOT

3.1. Araştırmanın Türü

Bu araştırma, ilişkisel tanımlayıcı türde bir araştırma olarak yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma; Temmuz 2016-Şubat 2017 tarihleri arasında Malatya il merkezinde İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi ve Malatya Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde yapılmıştır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Malatya il merkezinde üçüncü düzey sağlık hizmeti veren hastanelerde çalışan 147 yönetici hemşire olup evrenin tamamına ulaşılmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi ve Malatya Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan yönetici hemşirelerden mesai saatleri içinde veri toplama araçları kullanılarak veriler toplanmıştır. Veriler; yüz yüze görüşme tekniği ile toplanmış ve görüşme ortalama 15-20 dk sürmüştür.

3.4.1. Veri Toplama Araçları

Tanımlayıcı Bilgi Formu (EK-1)

Araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu; hemşirelerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, meslekte çalışma süresi ve çalışma şekli vb. içeren 8 sorudan oluşmaktadır.

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (EK-2)

Bireylerin genel anlamda yenilikçiliğini değerlendirebilmek amacıyla 1977 yılında Hurt, Joseph ve Cook tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin özgün formu toplam 20 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte hesaplanan puana göre genel olarak bireylerin

yenilikçilik düzeyleri hakkında da değerlendirmede bulunulabilmektedir. Türkiye'ye uyarlanması Sarıoğlu (2014) tarafından yapılmış ve Cronbach Alfa katsayısının ise .77 olduğu belirlenmiştir.

18 maddeden oluşan BYÖ, 5'li likert türü (Kesinlikle Katılmıyorum: 1, Katılmıyorum: 2, Kararsızım: 3, Katılıyorum: 4, Kesinlikle Katılıyorum: 5) ile yanıtlanmaktadır. Ölçek, alt boyutlar üzerinden değil toplam puan üzerinden değerlendirilmektedir. Ölçek, "Fikir önderliği, Değişime direnç, Risk alma" olarak 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Fikir önderliği alt boyutunda 7 maddenin (1, 3, 4,7,8,10,11 maddeler), Değişime direnç alt boyutunda 7 maddenin (5, 6, 9, 12, 13, 15, 18. maddeler) ve risk alma alt boyutunda 4 maddenin (2,14,16 ve 17. maddeler) yer aldığı saptanmıştır. Ölçek puanlaması her sorudan alınan puanların direk toplanması ile bulunacaktır (negatif maddelerin ters girilme durumu yoktur). Puanlamaya göre 82 puan ve üstü "Yenilikçi", 75-82 puan "Öncü", 66- 74 puan "Sorgulayıcı", 58-65 puan "Kuşkucu" ve son olarak 57 puan ve altı "Gelenekçi" olarak kategorize edilmektedir.

Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği (EK-3)

Örgütsel vatandaşlık düzeyi ölçeği (ÖVDÖ) Organ (1988) tarafından ortaya konan boyutların ölçülmesi maksadıyla; Vey ve Campbell (2004) ve Williams ve Shiaw (1999) tarafından geliştirilmiş olup, Basım ve Şeşen (2006) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Toplam 19 soru içeren ölçek; "özgecilik" (1, 4, 6, 8, 12. sorular), "üstün görev bilinci" (5, 9, 11 ve 18. sorular), "sportmenlik"(15, 17, 19. sorular) "nezaket" (3, 5, 14, 16.sorular) ve "vatandaşlık erdemi" (2, 7, 10 ve 13. sorular) olmak üzere toplam beş boyutlu bir yapıdan oluşmaktadır. Verilerin elde edilmesi için hazırlanan ölçekte katılımcılara bu yargı ifadelerine ne oranda katılıp katılmadıkları sorulmakta ve 5'li Likert tipi bir değerlendirme ölçeği üzerinde 1 (hiç katılmıyorum) ile 5 (tamamen katılıyorum) arasında değişen sıklıkta değerlendirme yapmaları istenmektedir (59). ÖVDÖ, hemşirelik grubuna uyarlayarak geçerlik - güvenirliğini test etmek ve hemşirelik literatürüne kazandırmak amacıyla Altuntaş ve Baykal (2009) yeniden düzenlemişlerdir. ÖVDÖ incelemesi sonucunda ise ölçeğin toplam Cronbach alfa değerinin .87 olduğunu belirlemişlerdir. Ölçek alt boyut puan ortalamaları üzerinden değerlendirilmektedir. Alt boyut puan ortalaması 3.5'in üzerine çıktıkça örgütsel vatandaşlık düzeyi de artmaktadır (13).

3.5. Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmanın Bağımsız Değişkenleri;

-Yönetici hemşirelerin tanıtıcı özellikleri

Araştırmanın Bağımlı Değişkenleri;

-Bireysel yenilikçilik düzeyleri

-Örgütsel vatandaşlık düzeyleri

3.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 17.0 paket programında değerlendirilmiştir. Yönetici hemşire olarak çalışan hemşirelerin verileri sayı ve yüzde ile ifade edilmiştir. İstatistiksel değerlendirilmesi eğitim düzeyi, meslekte çalışma süresi, çalışma şekli, Bireysel Yenilikçilik Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği ile karşılaştırmada Kruskal-Wallis, BYÖ ve ÖVDÖ puan ortalamaları arasındaki ilişkinin belirlenmesinde Korelasyon analizi, cinsiyet ile BYÖ ve ÖVDÖ karşılaştırılmasında Mann-Whitney testi kullanılmıştır. Veriler normal dağılım göstermediğinden dolayı nonparametrik testler kullanılmıştır. Sonuçlar %95 güven aralığında, $p<0.05$ yanılgı düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

3.7. Araştırmanın Etik İlkeleri

Araştırma için İnönü Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan (EK-4), Malatya Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği'nden (EK-5) Örgütsel vatandaşlık düzeyi ölçeğini hemşirelikte geçerlilik ve güvenirliğini yapan Baykal'dan (EK-6) Bireysel yenilikçilik ölçeğinin hemşirelikte geçerlilik ve güvenilirliğini yapan Sarıoğlu 'ndan (EK-7) izin alınmıştır.

3.8. Araştırmanın Sınırlılığı ve Genellenebilirliği

Araştırmanın sınırlılığı bulunmamaktadır ve araştırma sonuçları benzer özellikteki yönetici hemşireler için genellenebilinir.

4. BULGULAR

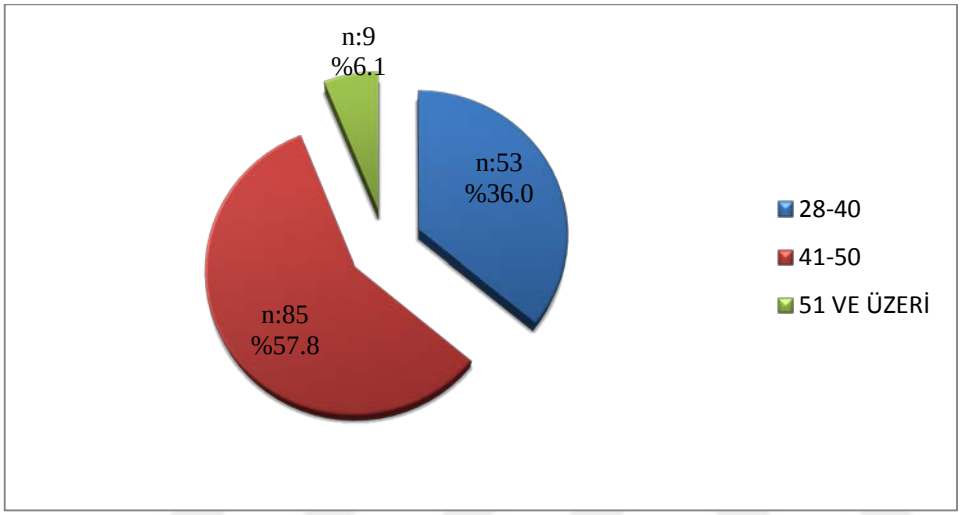
Araştırma; Malatya il merkezinde bulunan iki hastanede yönetici hemşireler ile yapılmıştır. Yönetici hemşireler ile yapılan görüşmeler sonucu elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

Bu bölümde yönetici hemşirelere ait tanıtıcı özelliklere yer verilmiştir.

Tablo 4.1. Yönetici hemşirelerin tanıtıcı özellikleri

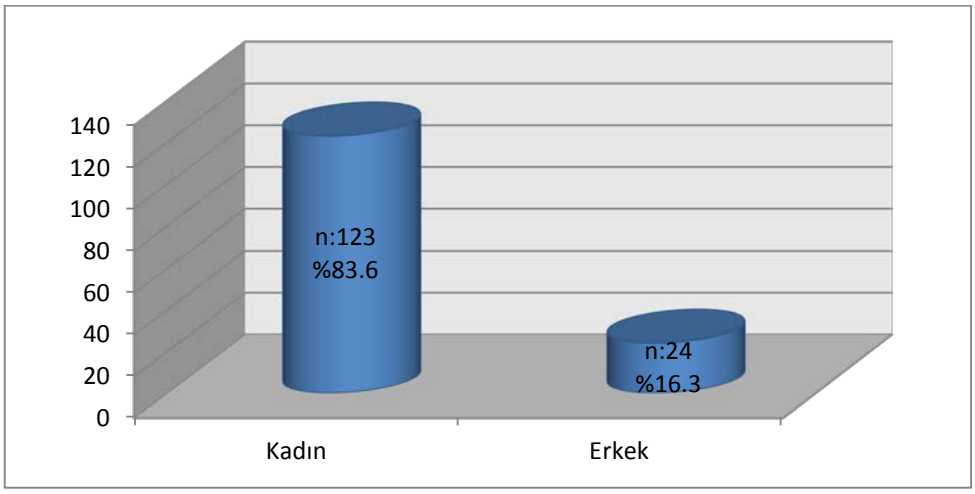
	S	**%**
Yaş		
28-40	53	36.5
41-50	85	57.8
51 ve üzeri	9	6.1
Cinsiyet		
Kadın	123	83.7
Erkek	24	16.3
Eğitim Durumu		
Lise	15	10.2
Ön lisans	38	25.9
Lisans	78	53.1
Lisans Üstü	16	10.9
Çalışma Yılı		
0-15	29	19.7
16-25	91	61.9
26 ve üzeri	27	18.4
Yönetici Hemşire Olarak Çalışma Yılı		
0-10	71	48.3
11-20	72	49
21 ve üzeri	4	2.7
Çalışma Şekilleri		
Gündüz	141	95.9

Gece-Gündüz	6	4.1
Aynı Kurumda Çalışma Yılı		
0-10	16	10.9
11-20	91	61.9
21 ve üzeri	40	27.2



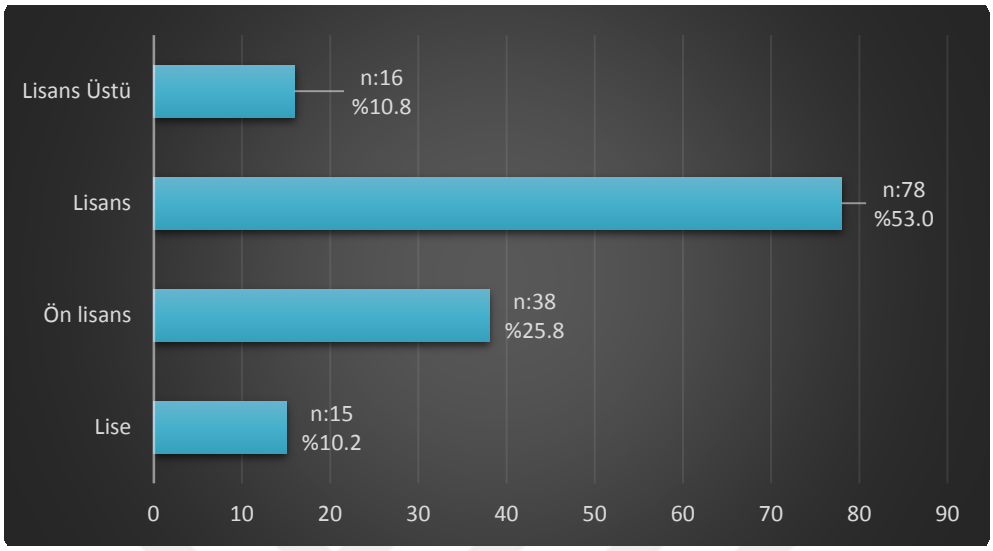
Şekil 4.2. Yönetici hemşirelerin yaş dağılımı (n:147)

Yönetici hemşirelerin yaş dağılımı incelendiğinde yaş ortalamasının 43±1 yıl (28-57 yaş) olduğu ve 28-40 yaş grubu %36.0 (n:53), 41-50 yaş grubunun %57.8 (n:85), 51 yaş ve üzeri grubu %6.1 (n:9) olarak belirlendi.



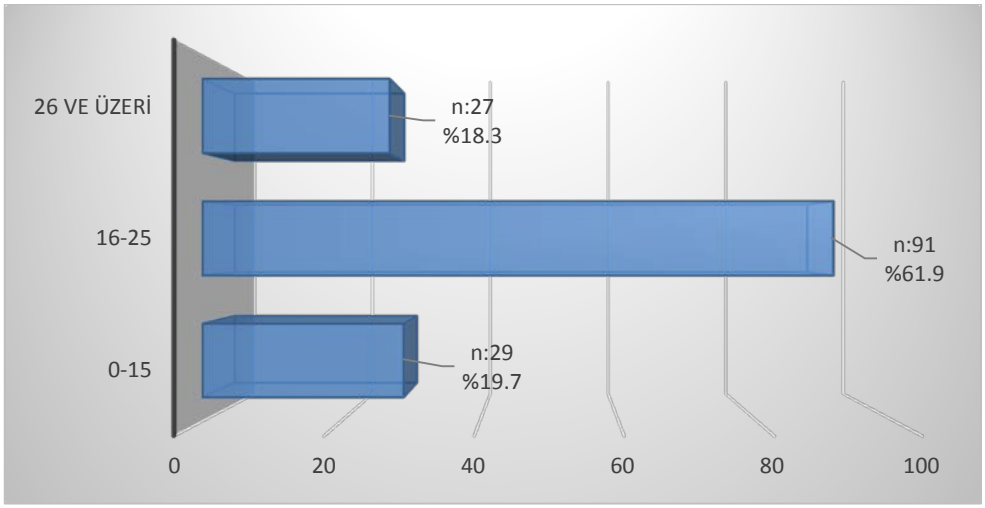
Şekil 4.3. Yönetici hemşirelerin cinsiyet dağılımı (n:147)

Araştırmaya katılan yönetici hemşirelerin cinsiyet dağılımı incelendiğinde yönetici hemşirelerin %83.6 (n:123) kadın, %16.3 (n:24) erkek olarak belirlendi.



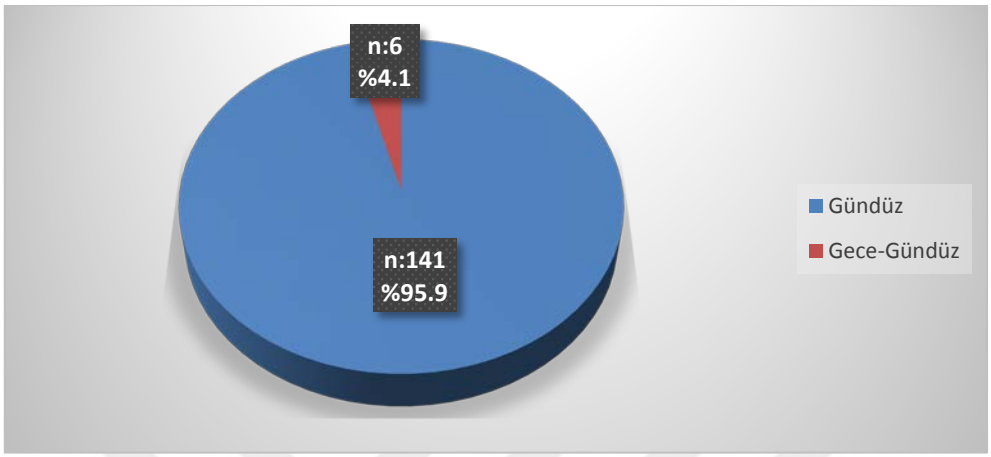
Şekil 4.4. Yönetici hemşirelerin eğitim durumlarının dağılımı (n:147)

Araştırmaya katılan yönetici hemşirelerin eğitim durumları incelendiğinde yönetici hemşirelerin %10.8 (n:16) lisansüstü, %53.0 (n:78) lisans, %25.8 (n:38) ön lisans, %10.2 (n:15) lise mezunu olduğu tespit edildi.



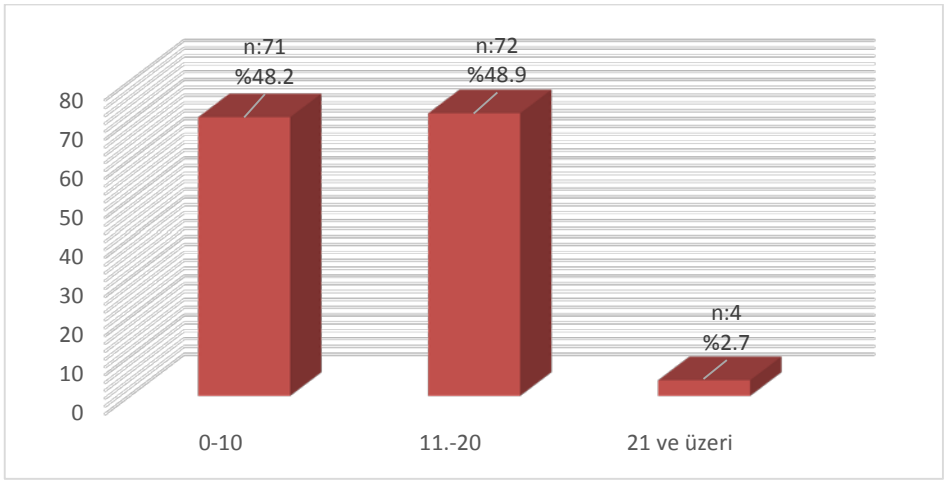
Şekil 4.5. Yönetici hemşirelerin toplam çalışma yıllarının dağılımı (n:147)

Yönetici hemşirelerin toplam çalışma yılı incelendiğinde, yönetici hemşirelerin %19.7 (n:29) 0-15 yıl grubu, %61.9 (n:91) 16-25 yıl grubu, %18.3 (n:27) 26 ve üzeri yıl grubu olarak belirlendi.



Şekil 4.6. Yönetici hemşirelerin çalışma şekillerinin dağılımı (n:147)

Araştırmaya katılan yönetici hemşirelerin çalışma şekilleri incelendiğinde yönetici hemşirelerin %95.9 (n:141) gündüz çalıştığı, %4.1 (n:6) hem gece hem de gündüz çalıştığı belirlendi.



Şekil 4.7. Yönetici hemşirelerin yönetici hemşire olarak çalışma yıllarının dağılımı (n:147)

Araştırmaya katılan yönetici hemşirelerin yönetici hemşire olarak çalışma yılı incelendiğinde %48.2 (n:71) 0-10 yıl, %48.9 (n:72) 11-20 yıl, %2.7 (n:4) 21 ve üzeri yıl çalıştığı belirlendi.

Yönetici hemşirelerin yenilikçi davranışlarının örgütsel vatandaşlığa etkisini incelemek amacıyla yapılan araştırmanın bu bölümünde Bireysel Yenilikçilik Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği toplam puanları ve alt boyutlarının bazı demografik değişkenlere göre analizleri verilmiştir.

Tablo 4.2. Yönetici hemşirelerin cinsiyetleri ile BYÖ ve ÖVDÖ puan ortalamalarının karşılaştırılması

	Cinsiyet			
	Erkek (n=24)	Kadın (n=123)		
BYÖ	Ort±SS		p	Test Değeri
BYÖ Toplam	61.46±7.06	61.85±7.83	.601	-.523
Fikir Önderliği	27.38±5.09	26.48±4.58	.251	-1.14
Risk Alma	16.46±2.28	15.84±2.47	.210	-1.25
Değişime Direnç	27.67±3.79	27.97±3.57	.665	-.433
ÖVDÖ				
ÖVDÖ Toplam	4.06±0.50	4.05±0.44	.948	-.066
Vicdanlılık	3.94±0.62	3.97±0.50	.864	-.172
Kurumu Övme	3.96±0.60	4.01±0.51	.786	-.272
Bilgilendirme ve Katılım	4.18±0.52	4.17±0.52	.936	-.080
Hoşgörülük	4.06±0.57	4.09±0.54	.704	-.380
Yardım Etme	4.17±0.57	4.01±0.50	.414	-.816

*Mann-Whitney Test

Tablo 4.2. de BYÖ ve ÖVDÖ toplam puan ortalamaları ve alt boyutlarının puan ortalamaları ile yönetici hemşirelerin cinsiyetlerinin karşılaştırılmış olup herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$). Ancak BYÖ alt boyutlarından fikir önderliği ile risk almanın ve ÖVDÖ alt boyutlarından yardım etmenin puan ortalamasının erkeklerde daha yüksek olduğu görülmüştür. Kadınlarda ise BYÖ toplam puanı daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4.3. Yönetici hemşirelerin yaşları ile BYÖ ve ÖVDÖ puan ortalamaları karşılaştırılması

	Yaş Aralığı				
	28-40 (n=53)	41-50 (n=85)	51 ve üzeri (n=9)		
BYÖ		Ort±SS		p	Test Değeri
BYÖ Toplam	60.75±8.13	62.47±7.68	61.44±4.27	.375	1.964
Fikir Önderliği	26.43±5.24	26.68±4.39	27.22±3.89	.951	.101
Risk Alma	16.02±2.81	15.81±2.23	16.67±2.07	.468	1.521
Değişime Direnç	27.92±4.37	27.84±3.12	28.67±3.00	.510	1.348
ÖVDÖ					
ÖVDÖ Toplam	4.04±0.64	4.05±0.33	4.17±0.19	.365	2.016
Vicdanlılık	3.92±0.68	3.97±0.42	4.14±0.32	.371	1.985
Kurumu Övme	3.96±0.68	4.02±0.42	4.11±0.39	.776	.507
Bilgilendirme ve Katılım	4.15±0.70	4.17±0.39	4.27±0.34	.477	1.480
Hoşgörülük	4.12±0.69	4.05±0.45	4.22±0.38	.146	3.844
Yardım Etme	4.06±0.64	4.01±0.43	4.11±0.41	.646	.873

*Kruskal-Wallis Test

Tablo 4.3. de BYÖ ve ÖVDÖ toplam puan ortalamaları ve alt boyutlarının puan ortalamaları ile yaş değişkenine göre karşılaştırılmış ölçek toplam puan ortalamaları ve alt ölçekleri puan ortalamalarında anlamlı fark bulunmamıştır. BYÖ toplam puan ortalamaları 28-40 yaş grubunda daha düşük olduğu ÖVDÖ toplam puan ortalamasında ise 41-50 yaş grubunun daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 4.4. Yönetici hemşirelerin eğitim durumlarının BYÖ ve ÖVDÖ puan ortalamaları ile karşılaştırılması

	Eğitim Durumu					
	Lise (n=15)	Ön Lisans (n=38)	Lisans (n=78)	Lisans üstü (n=16)		
BYÖ	Ort±SS				p	Test Değeri
BYÖ Toplam	58.67 ±9.82	60.63 ±7.66	62.71 ±6.75	63.00 ±9.36	.316	3.53
Fikir Önderliği	27.73 ±6.05	24.79 ±4.39	27.94 ±4.03	26.38 ±5.05	**.004**	13.57
Risk Alma	14.87 ±3.18	14.92 ±2.64	16.56 ±1.99	16.31 ±2.24	**.003**	14.18
Değişime Direnç	28.20 ±2.93	26.50 ±4.39	28.31 ±3.25	29.13 ±2.91	.082	6.70
ÖVDÖ						
ÖVDÖ Toplam	4.10 ±0.32	3.88 ±0.53	4.09 ±0.43	4.24 ±0.28	**.027**	9.21
Vicdanlılık	3.99 ±0.32	3.81 ±0.58	4.00 ±0.53	4.13 ±0.46	.115	5.94
Kurumu Övme	4.12 ±0.49	385 ±0.60	4.04 ±0.49	4.08 ±0.54	.192	4.74
Bilgilendirme ve Katılım	4.15 ±0.43	3.96 ±0.62	4.24 ±0.49	4.39 ±0.25	**.011**	11.09
Hoşgörülük	4.13 ±0.39	3.88 ±0.55	4.14 ±0.55	4.28 ±0.47	**.049**	7.87
Yardım Etme	4.12 ±0.42	3.93 ±0.58	4.01 ±0.49	4.33 ±0.44	.172	4.99

*Kruskal-Wallis Test

Tablo 4.4. de BYÖ ve ÖVDÖ puan ortalamaları ile yönetici hemşirelerin eğitim durumlarının karşılaştırılması verilmiştir. BYÖ toplam puan ortalaması ile eğitim durumları arasında anlamlı bir fark saptanamamıştır. Ancak en yüksek puan ortalaması lisans grubunda olduğu görülmektedir. BYÖ alt boyutları ile yönetici hemşirelerinin eğitim durumu karşılaştırıldığında, fikir önderliği ve risk alma alt boyutlarında anlamlı fark olduğu görülmüştür ($p<0.05$). ÖVDÖ toplam puanı ile yönetici hemşirelerin eğitim durumları arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p=0.027$). ÖVDÖ alt boyutlarından hoşgörülük, bilgilendirme ve katılım ile yönetici hemşirelerin eğitim durumları arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p<0.05$).

Tablo 4.5. Yönetici hemşirelerin çalışma şekilleri İle BYÖ ve ÖVDÖ puan ortalamalarının karşılaştırılması

	Çalışma Şekli			
	Gündüz (n=141)	Gündüz ve Gece (n=6)		
BYÖ	Ort±SS		p	Test Değeri
BYÖ Toplam	61.70±7.35	63.83±14.42	.557	-.588
Fikir Önderliği	26.67±4.59	25.67±6.65	.970	-.038
Risk Alma	15.93±2.44	16.17±2.63	.639	-.469
Değişime Direnç	27.96±3.37	26.83±7.54	.383	-.872
ÖVDÖ				
ÖVDÖ Toplam	4.07±0.39	3.75±1.23	.605	-.517
Vicdanlılık	3.97±0.47	3.71±1.32	.419	-.809
Kurumu Övme	4.02±0.50	3.71±1.04	.666	-.432
Bilgilendirme ve Katılım	4.19±0.46	3.80±1.37	.403	-.836
Hoşgörülük	4.10±0.48	3.88±1.43	.397	-.847
Yardım Etme	4.05±0.47	3.67±1.19	.762	-.302

*Mann-Whitney Test

Tablo 4.5. de BYÖ ve ÖVDÖ toplam puan ortalamaları ve alt boyutlarının puan ortalamaları ile yönetici hemşirelerin çalışma şekilleri karşılaştırılmış olup herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$). Ancak BYÖ toplam puanı ve alt boyutlarından risk alma ve değişime direnç puanları ile ÖVDÖ toplam puanı ve alt boyutlarından vicdanlılık, bilgilendirme ve katılım, hoşgörülük puanlarının gündüz-gece grubunda daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4.6. Yönetici hemşirelerin aynı kurumda çalışma yılı İle BYÖ ve ÖVDÖ puan ortalamalarının karşılaştırılması

	Aynı Kurumda Çalışma Yılı				
	0-10 (n=16)	11-20 (n=91)	21 ve üzeri (n=40)		
BYÖ		Ort±SS		p	Test Değeri
BYÖ Toplam	60.06±9.88	62.34±8.16	61.23±5.28	.425	1.710
Fikir Önderliği	26.19±5.48	26.95±4.78	26.08±4.06	.303	2.38
Risk Alma	15.94±2.01	15.99±2.67	15.83±2.06	.555	1.17
Değişime Direnç	26.75±4.89	28.45±3.33	27.18±3.44	.134	4.02
ÖVDÖ					
ÖVDÖ Toplam	3.85±0.76	4.11±0.41	4.01±0.35	**.009**	9.44
Vicdanlılık	3.66±0.84	4.04±0.48	3.91±0.40	.125	4.15
Kurumu Övme	3.69±0.74	4.08±0.51	3.96±0.42	.174	3.49
Bilgilendirme ve Katılım	4.03±0.86	4.21±0.48	3.96±0.41	**.001**	13.79
Hoşgörülük	3.97±0.91	4.16±0.50	3.96±0.41	**.001**	13.27
Yardım Etme	3.89±0.80	4.04±0.47	4.08±0.46	.582	1.08

*Kruskal-Wallis Test

Tablo 4.6. da BYÖ ve ÖVDÖ toplam puan ortalamaları ve alt boyutlarının puan ortalamaları ile aynı kurumda çalışma yılı karşılaştırılmış olup BYÖ toplam puan ve alt boyut puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. ÖVD Ölçeği Bilgilendirme ve katılım, Hoşgörülük alt boyutlarında en yüksek puanı 11-20 yıla ait grubunun aldığı ve gruplar arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.7. Yönetici hemşirelerin aynı birimde çalışma yılı ile BYÖ ve ÖVDÖ puan ortalamaları karşılaştırılması

	Aynı Birimde Çalışma Yılı				
	0-10 (n=55)	11-20 (n=86)	21 ve üzeri (n=6)		
BYÖ		Ort±SS		p	Test Değeri
BYÖ Toplam	60.40±8.89	62.69±6.91	61.67±4.96	.214	3.08
Fikir Önderliği	26.42±5.01	26.76±4.54	26.67±3.55	.990	.020
Risk Alma	15.96±2.72	15.88±2.31	16.50±1.51	.781	.494
Değişime Direnç	28.47±4.33	27.78±2.85	24.83±4.62	**.027**	7.24
ÖVDÖ					
ÖVDÖ Toplam	4.11±0.62	4.03±0.28	3.89±5.49	**.009**	9.44
Vicdanlılık	3.98±0.71	3.95±0.37	3.88±0.43	.125	4.15
Kurumu Övme	4.00±0.70	4.03±3.81	3.67±0.56	.174	3.49
Bilgilendirme ve Katılım	4.27±0.69	4.12±0.36	4.01±0.39	**.001**	13.79
Hoşgörülük	4.22±0.71	4.01±3.88	3.92±0.58	**.001**	13.27
Yardım Etme	4.08±0.68	4.02±0.33	3.88±0.87	.582	1.08

*Kruskal-Wallis Test

Tablo 4.7. de BYÖ ve ÖVDÖ toplam puan ortalamaları ve alt boyutlarının puan ortalamaları ile yönetici hemşirelerin aynı birimde çalışma yılı karşılaştırıldığında BYÖ toplam puan ortalamasının 11-20 yıl grubunda daha yüksek olduğu, BYÖ alt boyutlarından değişime direnç ile yönetici hemşirelerin aynı birimde çalışma yılları arasında anlamlı bir fark olduğu ($p<0.05$), ancak fikir önderliği ve risk almanın yönetici hemşirelerin aynı birimde çalışma yılı ile anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($p>0.05$). ÖVDÖ toplam puanı ve yönetici hemşirelerin aynı birimde çalışma yılı ve ÖVDÖ alt boyutlarından bilgilendirme ve katılım, hoşgörülük ile yönetici hemşirelerin aynı birimde çalışma yılı karşılaştırıldığında anlamlı bir fark olduğu ($p<0.05$), ÖVDÖ alt boyutlarından vicdanlılık, kurumu övme, yardım etme ile yönetici hemşirelerin aynı birimde çalışma yılı karşılaştırılmasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Tablo 4.8. Yönetici hemşirelerin yönetici hemşire olarak çalışma yılı ile BYÖ ve ÖVDÖ puan ortalamaları karşılaştırılması

	Yönetici Hemşire Olarak Çalışma Yılı				
	0-10 (n=71)	11-20 (n=72)	21 ve üzeri (n=4)		
BYÖ		Ort±SS		p	Test Değeri
BYÖ Toplam	61.28±8.04	62.32±7.46	61.25±6.18	.375	1.96
Fikir Önderliği	26.73±4.79	26.49±4.63	27.25±3.77	.951	.101
Risk Alma	15.86±2.55	15.96±2.38	17.00±1.41	.468	1.52
Değişime Direnç	28.15±4.09	27.69±3.12	27.75±2.36	.510	1.34
ÖVDÖ					
ÖVDÖ Toplam	4.06±0.56	4.04±0.31	4.15±0.38	.365	2.01
Vicdanlılık	3.94±0.63	3.98±0.40	4.07±0.34	.371	1.98
Kurumu Övme	3.99±0.62	4.03±0.42	3.88±0.59	.776	.507
Bilgilendirme ve Katılım	4.21±0.65	4.13±0.37	4.35±0.34	.477	1.48
Hoşgörülük	4.14±0.66	4.03±0.39	4.13±0.43	.146	3.84
Yardım Etme	4.04±0.61	4.02±0.38	4.31±0.62	.646	.873

*Kruskal-Wallis Test

Tablo 4.8'de Yönetici hemşirelerin yönetici olarak çalışma yılları ile BYÖ ve ÖVD ölçekleri ve alt boyutları karşılaştırılmış olup gruplar arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Ancak BYÖ alt boyutlarından risk alma alt boyutunun 21 yıl ve üzeri grubun en yüksek puana sahiptir. Değişime direnç alt boyutunda ise 0-10 yıl grubunda en yüksek puana sahiptir. ÖVDÖ toplam puanı ve hoşgörülük alt boyutu 0-10 yılları arasında en yüksek puana sahip olduğu, bilgilendirme ve katılım, yardım etme alt boyut puan ortalamaları ise 21yıl ve üzeri yıllarda en yüksek puan ortalamalarına sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 4.9. Yönetici hemşirelerin toplam çalışma yılı ile BYÖ ve ÖVDÖ puan ortalamaları karşılaştırılması

	Toplam Çalışma Yılı				
	5-15 (n=29)	16-25 (n=91)	26 ve üzeri (n=27)		
BYÖ		Ort±SS		p	Test Değeri
BYÖ Toplam	62.24±7.87	61.47±7.83	62.37±7.21	.771	.519
Fikir Önderliği	27.93±4.40	26.19±4.87	26.70±4.08	.087	4.88
Risk Alma	16.31±2.33	15.77±2.49	16.11±2.42	.299	2.41
Değişime Direnç	28.14±4.00	28.07±3.55	27.19±3.31	.272	2.60
ÖVDÖ					
ÖVDÖ Toplam	4.09±0.60	4.06±0.43	3.99±0.31	.186	3.36
Vicdanlılık	3.98±0.70	3.96±0.51	3.95±0.34	.466	1.52
Kurumu Övme	3.95±0.65	4.05±0.51	3.91±0.42	.233	2.91
Bilgilendirme ve Katılım	4.26±0.66	4.17±0.51	4.09±0.38	.073	5.22
Hoşgörülük	4.25±0.70	4.06±0.52	4.01±0.35	**.023**	7.51
Yardım Etme	4.03±0.68	4.04±0.48	4.01±0.42	.947	.110

*Kruskal-Wallis Test

Tablo 4.9. da BYÖ ve ÖVDÖ toplam puan ortalamaları ve alt boyutlarının puan ortalamaları ile hemşirelerin toplam çalışma yılı karşılaştırıldığı tabloda BYÖ toplam puanı ve alt boyutlarının puan ortalamaları arasında gruplar arası anlamlı farklılık bulunmamaktadır. ÖVDÖ toplam puanı ve vicdanlılık, kurumu övme, bilgilendirme ve katılım, **y**ardım etme puan ortalamalarında gruplar arasında anlamlı fark yok iken hoşgörülük alt boyutunda anlamlı fark bulunmaktadır (p=0.023).

Tablo 4.10. Yönetici hemşirelerin çalıştığı hastane ile BYÖ ve ÖVDÖ puan ortalamaları karşılaştırılması

	Yönetici Hemşirenin Çalıştığı Hastane			
	TÖTM (n=57)	MDH (n=90)		
BYÖ	Ort±SS		p	Test Değeri
BYÖ Toplam	61.51±8.79	61.97±6.95	.618	-.498
Fikir Önderliği	26.82±4.76	26.50±4.62	.652	-.451
Risk Alma	16.35±2.75	15.68±2.20	**.028**	-2.20
Değişime Direnç	28.86±4.21	27.32±3.02	**.000**	-3.54
ÖVDÖ				
ÖVDÖ Toplam	4.10±0.58	4.02±0.34	**.014**	-2.44
Vicdanlılık	3.97±0.63	3.96±0.44	.438	-.776
Kurumu Övme	4.09±0.68	3.95±0.39	**.005**	-2.78
Bilgilendirme ve Katılım	4.27±0.66	4.11±0.40	**.001**	-3.32
Hoşgörülük	4.14±0.65	4.06±4.46	.480	-1.97
Yardım Etme	4.04±0.60	4.03±0.45	.703	-.382

*Mann-Whitney Test

Tablo 4.10. da Yönetici hemşirelerin çalıştığı hastane ve BYÖ ve ÖVDÖ puan ortalamalarının karşılaştırıldığı tabloda BYÖ toplam puan ortalaması ile çalışılan hastaneler arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0.05$). Ancak BYÖ alt boyutlarından risk alma ve değişime direnç ile çalışılan hastaneler arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve Turgut Özal Tıp Merkezinde çalışan yönetici hemşirelerin daha yüksek puan bildirdiği görülmüştür ($p<0.05$). ÖVDÖ toplam puanı ve alt boyutlardan kurumu övme, bilgilendirme ve katılım ile çalışılan hastane arasında anlamlı fark olduğu Turgut Özal Tıp Merkezinde çalışan yönetici hemşirelerin daha yüksek puan bildirdiği tespit edilmiştir ($p<0.05$). ÖVDÖ alt boyutlarından vicdanlılık, hoşgörülük, yardım etme arasında ise anlamlı bir fark bulunmamakla birlikte Turgut Özal Tıp Merkezinde çalışan yönetici hemşirelerin daha yüksek puan bildirdikleri görülmektedir ($p>0.05$).

Yönetici hemşirelerin yenilikçi davranışlarının örgütsel vatandaşlığa etkisini incelemek amacıyla yapılan araştırmanın bu bölümünde Bireysel Yenilikçilik Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği toplam puanları ve alt boyutları arasındaki ilişki analiz edilerek sunulmuştur.

Tablo 4.11. Yönetici Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi ölçek ve alt boyutlarının Bireysel Yenilikçilik ölçek ve alt boyutları arasındaki ilişki

			BYÖ			
			Fikir Önderliği	Risk Alma	Değişime Direnç	BYÖ Toplam
ÖVDÖ	Vicdanlılık	r	**.205***	**.227****	**.611****	**.203***
		p	.013	.006	.000	.014
	Kurumu Övme	r	**.172***	**.258****	**.742****	**.174***
		p	.038	.002	.000	.035
	Bilgilendirme ve Katılım	r	**.222***	**.318***	**.623****	.118
		p	.007	.000	.000	.155
	Hoşgörülük	r	**.335****	**.319****	**.650****	**.165***
		p	.000	.000	.000	.045
	Yardım Etme	r	**.287****	**.367****	**.566****	.132
		p	.000	.000	.000	.111
	Örgütsel Vatandaşlık	r	**.276****	**.319****	**.846****	**.183***
		p	.001	.000	.000	.027

Tablo 4.11. de yönetici hemşirelerin örgütsel vatandaşlık puanları ile bireysel yenilikçilik puanları ve ölçek alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Yönetici hemşirelerin örgütsel vatandaşlık puan ortalamaları ile bireysel yenilikçilik puan ortalamaları arasında pozitif yönde zayıf ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Ölçek alt boyutları yönünden incelendiğinde örgütsel vatandaşlığın Vicdanlılık, Fikir Önderliği alt boyutları ile bireysel yenilikçilik toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönde zayıf ilişki bulunurken Değişime direnç alt boyutu ile güçlü ilişki bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlığın kurumu övme alt boyutu, fikir önderliği ve bireysel yenilikçilik toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönde zayıf ilişki, risk alma ile pozitif yönde orta düzeyde ve değişime direnç ile pozitif yönde güçlü ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Bilgilendirme ve katılım alt boyutu incelendiğinde fikir önderliği ve risk alma puan

ortalamalarında pozitif yönde orta düzeyde ilişki, değişime direnç ile güçlü ilişki bulunmuştur.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği hoşgörülük alt boyutu ile fikir önderliği, risk alma ve değişime direnç arasında güçlü ilişki bulunurken bireysel yenilik ölçeği toplam puanı arasında pozitif yönde zayıf ilişki bulunmaktadır. ÖVDÖ yardım etme alt boyutu ile bireysel yenilikçilik ölçeği alt boyutları olan fikir önderliği, risk alma arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki bulunurken değişime direnç alt boyutu arasında güçlü ilişki bulunmaktadır. (Değişime direnç alt boyutu, ölçeğin istatistiksel analizi nedeniyle pozitif yönde görünmektedir ancak Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği ve alt boyutlar ile arasında ki ilişki içerik anlamında negatif yöndedir ve tartışma bölünde ilişkinin negatif yönde olduğu şeklinde yorumlanmıştır).

Tablo 4.12. Yönetici Hemşirelerin ÖVDÖ ve alt boyutlarının Yenilikçilik kategorileri arasında ki ilişki

	Yenilikçilik Kategorileri	Yenilikçi (n=3)	Öncü (n=2)	Sorgulayıcı (n=30)	Kuşkucu (n=79)	Gelenekçi (n=33)	p	t
ÖVDÖ	Örgütsel Vatandaşlık	121.33	49,75	80,98	75,25	61,83	,094	7,926
	Vicdanlılık	127.67	45.00	84.92	72.16	65.35	.053	9.32
	Kurumu Övme	124.17	84.50	83.02	71.76	65.97	.123	7.252
	Bilgilendirme ve Katılım	117.50	30.50	80.42	74.47	65.73	.117	7.375
	Hoşgörülük	155.50	32.00	77.63	78.13	59.59	**.043**	9.827
	Yardım Etme	106.50	103.00	80.25	72.06	68.26	.371	4.264

*Kruskal-Wallis Test

Tablo 4.12. de Yönetici hemşirelerin ÖVDÖ ve alt boyutlarının yenilikçilik kategorileri arasında ki ilişkinin incelendiği tabloda, ÖVDÖ alt boyutlarından hoşgörülük ile yenilikçilik kategorilerinden gelenekçi grup arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p<0.043$). Diğer gruplarda anlamlı bir ilişki bulunamamasına rağmen en yüksek puan ortalaması yenilikçi grubunda gözlenmiştir.

5. TARTIŞMA

Yönetici hemşirelerin yenilikçi davranışlarının örgütsel vatandaşlığa etkisini belirlemek amacıyla yapılan araştırmada elde edilen bulgular literatür doğrultusunda tartışılmıştır.

Örgütler, sistemsel olarak çevreden gelen etkilere karşı her zaman duyarlı bir yaklaşım içerisindedir. Çevrenin oluşturduğu baskılar veya istekler, örgütü istem dışı şekillendirme sürecine iter. Bu süreç kapsamında örgütün uyum evresi dengeleri koruma refleksi gösterir. Ancak bu refleks örgüt yapısıyla değişkenlik gösterir. Hastanelerde bu değişim süreci içerisinde zorluklarla karşılaşılması kaçınılmaz olduğundan uyum sürecini yönetebilmek çok önemlidir. Hastanede ki tüm yöneticilerde bu uyum sürecini sorunsuz yürütebilmeleri için örgüt içerisinde örgütsel davranışları ve yenilikçi yaklaşımları oldukça önemlidir (69).

Araştırmamıza katılan yönetici hemşirelerin kişisel özelliklerini incelediğimizde ortalama 43±1 yaşında (Şekil 2), büyük bir kısmının kadın (Şekil 3), çoğunluğunun lisans mezunu (Şekil 4), mesleki deneyimlerinin 10 yıldan fazla (Şekil 5) ve ağırlıklı çalışma biçimlerinin ise gündüz (Şekil 6) olduğu belirlendi.

Araştırmamıza katılan yönetici hemşirelerin yenilikçi davranışlarının cinsiyetleri ile arasında anlamlı bir fark olmadığı ve BYÖ toplam puanlarına bakıldığında kadınlarda daha yüksek olduğu ancak BYÖ alt boyutlardan "Fikir Önderliği" ve "Risk Alma" erkeklerde daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 1). 519 hemşirenin katılımıyla gerçekleşen bir çalışmada hemşirelerin yenilikçi davranışlarının yapısal ve psikolojik güçlenmelerine etkisi incelenmiş cinsiyet açısından anlamlı bir fark saptanmamıştır (9). 290 öğretmenin katılımıyla gerçekleşen bir çalışmada öğretmenlerin yenilikçi davranışları incelenmiş katılımcıların cinsiyetleri ile yenilikçi davranışları arasında bir fark tespit edilememiştir (70). ÖVD toplam puan ile cinsiyet açısından anlamlı bir fark olmadığı ancak alt boyutlarından yardım etmenin erkeklerde daha yüksek olduğu saptandı (Tablo 1). İran'da 373 hemşirenin katılımıyla gerçekleşen bir araştırmada hemşirelerin ÖVD incelenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin ÖVD ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir (71). Türkiye Kuzey Bölgesi Kamu hastanelerinde çalışan 291 hemşire üzerinde ÖVD cinsiyet açısından değerlendirildiği bir çalışmada ise kadın çalışanlarda nezaket ortalama puanları erkeklere göre anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur (72). Farklı bir çalışmada ise hizmet sektöründe çalışan 337

kişinin katılımıyla gerçekleşen ÖVD cinsiyete göre değişip değişmediği tespit edilmeye çalışılmıştır. ÖVD boyutlarından diğerkâmlık ve nezaket kapsamında erkek ve kadın katılımcılar arasında anlamlı farklılık olduğu, kadınların daha nazik ve yardımsever olduğu tespit edilmiştir (73). Literatürde cinsiyetler arasında hem farklı sektörlerde hem hemşirelikte farklılık olmaması çalışmamızla benzerlik göstermektedir. Ülkemizde yönetici hemşirelik görevinde erkeklerin son yıllarda görev alıyor olması bu farklılığı açıklayabilir.

Çalışmamızda yönetici hemşirelerin yaşları ile BYÖ ve ÖVDÖ puan ortalamaları karşılaştırılmış anlamlı bir fark bulunamamıştır (Tablo 2). Ancak hizmet sektöründe yapılan bir araştırmada yaş ile ÖVD arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Farklı çalışmalarda hizmet sektöründe ki harcanan fiziksel güç arttıkça ÖVD ve yaş arasında ki negatif ilişki tekrar vurgulanmıştır (74-76). Yönetici hemşireler ile yenilikçilik anlamında yapılan çalışmaların henüz yetersiz olması ve hemşirelikte yöneticilik genel olarak ileri yaşlarda yapılıyor olması nedeniyle yönetici hemşirelerin yaş değişkeni yönünden farklı araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

ÖVD, örgüt içerisinde çalışanın işini sahiplenmesi, ekip üyelerine saygılı olması, işini severek yapması, ceza veya ödül kavramları baskısı altında çalışmaması gibi fedakârca çalışma prensiplerini kapsar. Bu süreçte örgüte yarar sağlayacak tüm davranışlar içerisine girecek olan çalışan örgüte yenilik kazandırma çabasında da olacaktır. Bu çalışma prensibi çalışanın dışardan gelen etkilere, kişisel özelliklere, eğitim düzeyine bağlı olarak değişe bilmektedir. Bu kapsamda çalışmamızda ki yönetici hemşirelerin eğitim düzeyleri incelendiğinde, eğitim düzeyi ile ÖVD arasında anlamlı bir fark olduğu, BYÖ toplam puanında anlamlı bir fark olmamasına rağmen lisans mezunlarının puan ortalamasının daha yüksek, BYÖ alt boyutlarından fikir önderliği ve risk almada ise anlamlı bir fark olduğu saptandı (Tablo 3). 296 sağlık çalışanın katıldığı bir araştırmada çalışanların örgütsel bağlılıkları düzeyi incelenmiştir. Yapılan araştırmada eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığın arttığı saptanmıştır (76). Farklı hizmetlerde çalışanlara yönelik yapılan bir araştırmada ise eğitim düzeyi arttıkça ÖVD alt boyutlarından sivil erdem ve yardım severlik arttığı tespit edilmiştir (77). Araştırmamız literatür ile benzerlik göstermekle birlikte eğitimin mesleğe etkisinin önemi görülmektedir.

Örgüt içerisinde değişim ve yenileşim yaklaşımlarını sunabilmek için fiziksel alt yapıları iyileştirip var olan imkânların çalışana en iyi şekilde sunulmasıyla gerçekleşmesi kolaylaşacaktır (78). Dolayısıyla iş yaşam kalitesini arttırmak yenilikçi

davranış sergileme üzerinde motive edici olacaktır (79). Yönetici hemşirelerin çalışma şekli, aynı kurumda çalışma yılı ve yönetici hemşire olarak çalışma yılı örgüt içerisinde yenilikçi davranış sergilemeyi ve ÖVD etkileyen faktörler arasındadır. Bu kapsamda yönetici hemşirelerin çalışma şekilleri ile yenilikçilik toplam puan ve ÖVD toplam puan arasındaki ilişki incelendi anlamlı bir fark bulunamadı. Ancak BYÖ alt boyutlarından risk alma değişime direnç puanları ile ÖVDÖ toplam puanı ve alt boyutlarından vicdanlılık, bilgilendirme ve katılım, hoşgörülük puanlarının çalışma biçimleri gece-gündüz grubunda yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 4).

Bu doğrultuda yapılan bir çalışmada ise Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranış boyutlarının belirlenmesi ve gösterilen davranışların çalışanların kişisel özelliklerine göre değerlendirilmesi hedeflenmiş elde edilen sonuçlarda sadece gündüz çalışanlarda ÖVDÖ alt boyutlarından "yardımseverlik, vicdanlılık, erdemlilik ve toplam ÖVDÖ ortalama puanları nöbet tutanlar ile karşılaştırıldığında anlamlı ölçüde yüksek olduğu saptanmıştır (72). Literatürde bu durumla ilgili fazla araştırma olmamasıyla birlikte çalışma şeklinin hem gündüz hem gece çalışan yönetici hemşirelerin örgüt davranışlarını etkilemesi kurumun tüm çalışma şekillerini yakından biliyor olmaları ile açıklanabilir.

Çalışmamızda yönetici hemşirelerin aynı kurumda çalışma yılları ile BYÖ açısından incelendiğinde anlamlı bir fark olmamasına rağmen 11-20 yıl çalışma grubunda BYÖ toplam puanı ve alt boyutlardan "değişime direnç" en yüksek olduğu saptandı. "Fikir önderliği" ve "risk alma" alt boyutları ise 0-10 yıl grubunda daha yüksek olduğu belirlendi. Ayrıca ÖVDÖ toplam puan ve alt boyutlarından bilgilendirme ve katılım, hoşgörülük arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir (Tablo 4.1). Eğitim sektöründe ki katılımcıların bireysel yenilikçi davranışlarının incelendiği bir araştırmada çalışma yıllarıyla yenilikçi davranışları arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir (70). Farklı bir araştırmada çalışanların aynı iş yerinde çalışma yılları arttıkça ÖVD alt boyutlarından sivil erdemin arttığı tespit edilmiştir (77). Eğitim sektöründe yapılan bir araştırmaya 212 öğretmen katılmış ve ÖVD incelenmiş. Yapılan araştırmada çalışma yılları ile ÖVD arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir (79). Farklı bir araştırmada ise özel ve kamu hastanelerinde çalışan 310 hemşirenin iş yaşam kalitesi ölçülmüştür. Çalışma yıllarına göre özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş yaşam kalitesinin iyi düzeyde olduğu ancak kamuda çalışan hemşirelerin iş yaşam kalitesinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İş yaşam kalitesi paralelinde olan yenilikçi davranış düzeyleri özel hastanelerde çalışan ve çalışma yılları düşük olan

hemşirelerde yüksek olduğu saptanmıştır (80). Bu sonuçlar doğrultusunda iş yaşam kalitesi ile bağlantılı olarak aynı kurumda çalışma yılı arttıkça yenilikçilik düzeyi azaldığı şeklinde yorumlana bilinir.

Örgüt, içerisinde ki çalışanlar tarafından algılanan, örgütü diğer örgütlerden farklı kılan, devamlılık gerektiren, örgüt içerisinde davranış kültürü oluşturan, süreklilik gösteren, örgütte bulunan bireylerin davranışlarını etkileyen, hizmetlerinde üretkenlik sağlayarak yenilikçi bir davranış kavramdır. Sistematik bir örgütte iş doyumu ve performansın, işe bağlılığın, örgütsel çıktıların yüksek olduğu bildirilmiştir. Ancak örgütün sistematik devamlılığı dışarıdan gelen çevresel etkilere bağlı sürekli değişkenlik gösterebilir. Çevresel faktörlerin hemşirelerde oluşturduğu ÖVD etkisinin incelendiği farklı bir çalışmada, 420 hemşirenin katılımıyla Portekiz'de bulunan 2 hastanede hemşirelerin örgütsel ve mesleki bağlılıklarının ölçülmesi hedeflenmiştir. Yapılan çalışmada örgütsel ve mesleki bağlılık ÖVD ile doğru orantılı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (81). Farklı bir çalışmada ise empati ve duygusal uyumsuzluğun ÖVD üzerine etkisi araştırılmıştır. İtalya'da 222 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada yetersiz empati kurulumu ve duygusal hareketsizliğin yansıması olarak ÖVD negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir (82). Bu doğrultuda İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan107 yönetici hemşire ve 500 hemşirenin katılımı ile kurumdaki örgütü algılayışlarını değerlendirmek amacıyla yapılan bir çalışmada çalışanlara sunulan imkânlar ne kadar kaliteli olursa aynı oranda iş doyumu, iş kalitesi, çalışan memnuniyeti, örgütsel bağlılık düzeyi ve örgütte çalışma süresi değişeceği bildirilmiştir (83).

Araştırmamızda yönetici hemşirelerin ÖVD puan ortalamalarıyla BYÖ toplam puan ortalaması arasında pozitif yönde zayıf ilişki bulunmasına rağmen ÖVD alt boyutlarından kurumu övme, bilgilendirme ve katılım puan ortalamasının yüksek olması kurumu sahiplenme davranışı sergiledikleri şeklinde yorumlanabilir (Tablo-6). ÖVD arasında işi sahiplenme ilkesine yönelik yapılan bir araştırmada, ÖVD ile tıbbi hatalar arasında ki ilişkinin incelenmiştir. Araştırmaya Afyonkarahisar'da farklı hastanelerde görev yapan 168 hemşire katılmış ve ÖVD artışının tıbbi hata yapma eğilimini azalttığı tespit edilmiştir (84).

Araştırmamızda 147 yönetici hemşire katılmış olup yöneticilik yönlerinin yanı sıra yenilikçilik anlayışlarını belirten BYÖ içerisinde yenilikçilik kategorilerine bakıldığında; %2 'si yenilikçi (n=3), %1'i öncü(n=2), %54'ü kuşkucu(n=79), %23'ü gelenekçi (n=33), %20'si sorgulayıcı (n=30) olarak belirlendi. Yönetici hemşirelerin

yenilikçi davranışlarının düşük olmasına rağmen ÖVD alt boyutlarından hoşgörülük ile yenilikçilik kategorilerinden gelenekçi grup arasında anlamlı bir ilişki saptandı (Tablo-7). Bir üniversite hastanesinde hemşireler üzerine yapılan araştırmada hemşirelerin %50'si kendilerini "yeniliği uygulayan", %50'si ise "yeniliği başlatan ve yeniliği uygulayan" şeklinde ifade etmişlerdir. Aynı doğrultuda hemşireler üzerine yapılan farklı bir araştırmada ise hemşirelerin % 52'si son altı ay içinde, daha önce uygulanmamış bir girişimi uyguladıklarını; % 50'si önceki birimdeki diğer hemşireler tarafından uygulanmamış bir girişimi uyguladıklarını belirtmiştir (83).

Yöneticilerin yenilikçi davranış biçimleri iş yaşamında her zaman ekibi motive edici olduğu ve iş doyumunu arttırdığı bilinir. Hemşirenin yenilikçi çalışma davranışını geliştirmek için bazı yönetim stillerini tanımlamış olsa da hemşirelerde yenilikçi davranış modeli hala belirsizdir. Pakistan'da yapılan bir araştırmada yöneticilik ve yenilikçi iş davranışını test etmek amacıyla teorik bir model inşa edilmiştir. Araştırmaya Pakistan'daki kamu hastanelerinden 587 hemşire ve 164 doktor katılmıştır. Çalışmada, yönetim becerileri ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkinin iş arkadaşlarıyla yapılan hatalar hakkında sıklıkla bilgi paylaşan hemşirelerde daha güçlü olduğunu belirlenmiştir (85). Literatür bulguları ile araştırmamız bulguları karşılaştırıldığında farklılık olmasının nedenleri yenilik uygulamada etkili olan çevresel ve bilişsel faktörlerin değişkenliğine bağlı olabilir.

Yaşamımızı sürdürdüğümüz dönem içerisinde var olan işletmeler faaliyetlerini sürdürürken bir karmaşa ve belirsizlik içerisindedir. Bu süreçte pazarda artan teknolojik değişim ve gelişim aynı zamanda rekabetle birlikte işletmeleri sürekli güncel, girişimci ve özellikle yenilikçi davranışlar sergilemelerine zorlar. Araştırmamızda BYÖ kategorilerinden "yenilikçi" puan ortalaması arttıkça ÖVD puan ortalaması ve alt boyutlarından hoşgörülük, kurumu övme ve vicdanlılık yüksek olduğu saptandı (Tablo-7). Bir yazılım şirketinde 543 çalışan üzerinde yapılan araştırmada çalışanların tutumları ölçülmesi hedeflenmiştir. Araştırmada çevresel belirsizliğin negatif yönde etki sağlarken girişimci ve yenilikçi davranışın iş çıktısı üzerine pozitif yönde etki sağladığı bulunmuştur (86). Bu sonuçlar doğrultusunda bir çalışanın yenilikçi davranış içerisinde olması, örgütte kurumu sahiplenmesi ve özverili bir çalışma davranışı içerisinde olduğu şeklinde yorumlanabilir.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Yönetici hemşirelerin yenilikçi davranışlarının örgütsel vatandaşlığa etkisini belirlemek amacıyla yapılan araştırmaya göre;

- Yönetici hemşirelerin Örgütsel vatandaşlık düzeyleri yönetici hemşirenin cinsiyet, yaş, çalışma şekli ve yönetici olarak çalışma yılından etkilenmediği;

- Yönetici hemşirelerin Bireysel Yenilikçilik düzeyleri yönetici hemşirenin cinsiyet, yaş, çalışma şekli ve yönetici olarak çalışma yılından etkilenmediği,

- Yönetici hemşirelerin eğitim düzeyleri yönetici hemşirelerin hem Örgütsel Vatandaşlık düzeylerini hem de Bireysel Yenilikçilik düzeylerini etkilemekte olup eğitim düzeyi artıkça Yönetici hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri yükselmekte ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin artmakta olduğu,

- Yönetici hemşirelerin aynı kurumda ve aynı birimde çalışma yılı artıkça örgütsel vatandaşlık düzeylerinin de artmakta olduğu,

- Yönetici hemşirelerin çalıştıkları kurumun önemli olması ve bu kapsamda üniversite hastanesinde çalışan yönetici hemşirenin örgütsel vatandaşlık ve bireysel yenilikçilik düzeylerinin daha yüksek olduğu,

- Araştırmaya katılan hemşirelerin çok az bir kısmının yenilikçi birey özelliğine sahip iken büyük çoğunluğun sorgulayıcı, kuşkucu, gelenekçi birey özelliğine sahip olduğu,

- Yönetici hemşirelerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri ile bireysel yenilikçilik düzeyleri arasında ilişki bulunduğu ve bireysel yenilikçilik düzeyi yüksek yönetici hemşirelerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin de artığı bulunmuştur.

- Yönetici hemşirelerin yenilikçi davranışlarının örgütsel vatandaşlığa etkisini belirlemek amacıyla yapılan araştırmanın sonuçlarına göre;

- Yönetici hemşirelerin örgütsel davranışlarının bireysel yenilikçilik düzeylerinden etkilendiğinin araştırmanın yapıldığı kurumlar ile paylaşılarak yönetici hemşirelerin yenilikçilik düzeylerinin artırılmasına teşvik edilmeleri,

- Yönetici hemşirelerin eğitim düzeyi yüksek bireylerden seçilmeleri,
- Üniversite hastanesi ile devlet hastanesi arasında, yönetici hemşirelik faaliyetleri açısından farkların incelenerek devlet hastanesinde çalışan yönetici hemşirelerin desteklenmesi,
- Çalışmanın farklı kurumlarda yapılarak bireysel yenilikçilik ve örgütsel davranışları etkileyen değişkenlerin araştırılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

1. Güngör G, Göksu A. Kamu inovasyon uygulaması: Türkiye örneği, http:// docplayer. biz.tr /5389102 -Kamu- inovasyon- uygulamasi- turkiye- ornegi. html 04.Mart.2017
2. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü, Avrupa Birliği İstatistik Ofisi. Oslo Kılavuzu: Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması İçin İlkeler, 3.Baskı,http://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/BTYPD/kilavuzlar/Oslo_3_TR.pdf 04.Mart.2017
3. Velioğlu S, Vatan F. Yönetici hemşirelerin liderlik davranış boyutlarının incelenmesi. 5. Ulusal Sağlık kuruluşları ve Hastane Yönetimi Sempozyumu, Eskişehir 2002.
4. Dil S, Uzun G, Aykanat B, Hemşirelik eğitiminde inovasyon, *International Journal Of Human Sciences* 2012; 9(2): 1217-28.
5. Dayyhoff N, Moore P, Entrepreneurial clinical nurse specialists. Innovators of patient care, *Clinical Nurse Specialist*, 2002; 16(5): 274–6.
6. Aslan H, Konuk Şener D. Hemşirelikte yeni ve önemli bir kavram: Girişimcilik. *İ.Ü.F.N. Hem. Derg* 2012; 20(2):140-5.
7. Serinkan C, İpekçi İ. Yönetici hemşirelerde liderlik ve liderlik özelliklerine ilişkin bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2005; 10(1): 281-94.
8. İrmiş A, Özdemir L, Girişimcilik ve yenilik ilişkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 2011; 9(1): 135-61.
9. Knol J, Linge R. Innovative behaviour: the effect of structural and psychological empowerment on nurses, *Journal of Advanced Nursing* 2009: 65(2), 359–70.
10. Timmermans O et al., Team learning and innovation in nursing, a review of the literatüre, *Nurse Education Today*, 2012 (32) 65–70.
11. Syme R, Stiles C, Promoting nursing research and innovation by staff nurses, *Applied Nursing Research* 2012 (25) 17–24.
12. Duygulu S, Kublay G, Yönetici hemşirelerin ve birlikte çalıştıkları hemşirelerin liderliğe ilişkin değerlendirmeleri ve yönetici hemşirelerin sahip oldukları liderlik özellikleri, *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi* 2008: 1-15.

13. Altuntaş S,Baykal Ü. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeğinin Hemşirelikte Geçerlik Güvenirliği, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi* 2010; 13:3.
14. Meydan C, Şeşen H,Basım N, Adalet Algısı ve Tükenmişliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Öncüllük Rolü "İş,Güç" *Endüstri ilişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 2011; 13, 41-62.
15. Özdevecioğlu M, Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2003; 20, 117- 35.
16. Çetin MÖ, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2004.
17. Koberg CS, Boss RW, Goodman EA et al. Empirical evidence of organizational citizenship behavior from the health care industry. *International Journal of Public Administration* 2005 28: 417-36.
18. Sabuncuoğlu Z, Tüz M, Örgütsel Psikoloji. Alfa Aktüel Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti. 2005, Bursa.
19. Çekmecelioğlu HG, Yönetim desteği, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş performansı arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı 2007,185- 92.
20. Öğüt A, Akgemci T, Şahin E, İşletmelerde Düşünce Aşamasından Patent Aşamasına Uzanan Süreçte Yenilik Stratejileri ve Buluş Yönetimi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2007 (17).
21. Yalçınkaya Y, Bilginin Farkındalık ve Farklılığında Organizasyonların Gelecek Alanı: İnovasyon", Türk Kütüphaneciliği, Cilt: 24, Sayı: 3 2010
22. Kelley T, Littman J, 10 İnovasyon Emri, (Çev.: Can Sungur), İkinci Baskı, Media Cat Kitapları, İstanbul 2007.
23. Öğüt A,Bilgi Çağında Yönetim, Üçüncü Baskı, Çizgi Kitabevi, Konya 2007.
24. Gorman T,Innovation: Create An Idea Culture, Redefine Your Business, Grow Your Business, F + W Publications 2007.
25. Barker A, Yenilikçiliğin Simyası, İstanbul: MESS Yayınları Yayın No: 391, (Çev. Ahmet Kardam) 2001.
26. Rogers EM, Diffusion Of Innovations, Üçüncü Baskı, The Free Press 1983.
27. Luecke R, İş Dünyasında Yenilik ve Yaratıcılık, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, (Çev.: Turan Parlak), Yayın: 1387, İstanbul 2008.

28. Kırım A, Karlı Büyümenin Reçetesi İnnovasyon, Sistem Yayıncılık, Yayın No: 559, İstanbul 2007.
29. OECD & Eurostat Manual,Guidelines for Collecting and Interpreting Innovaton Data, Oslo 2005.
30. İraz R, Yaratıcılık ve Yenilik Bağlamında Girişimcilik ve KOBİ'ler, Çizgi Kitabevi, Konya 2005
31. Güleş, HK, Bülbül H, Yenilikçilik, Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No: 328, Ankara 2004.
32. Tidd J, Bessant J, Developing An Organizational Culture That Facilities Radical Innovation in A Mature Small to Medium Sized Company: Emergent Finding, http://www.innovation-portal.info/wp-content/uploads/Cerulean-developing -a-radical-innovation-culture.pdf Erişim:08.04.2017
33. Hill W.L, Rothaermel FT, The Performance of Incumbent Firms in the Face of Radical Technological Innovation, Academy of Management Review, Cilt: 28, Sayı: 2 2003.
34. Elçi Ş, İnovasyon: Kalkınmanın ve Rekabetin Anahtarı, Nova Basın Yayın, Ankara 2006.
35. Naidoo V, Firm Survival Through a Crisis: The Influence of Marketing Orientation, Marketing Innovation and Business Strategy, Industrial Marketing Management", Cilt: 39 2010
36. Gunday G, Ulusoy G, Kilic K, Alpkan L, Effects of Innovation Types on Firm Performance, International Journal of Production Economics, Cilt: 133 2011
37. Wang CL, Ahmed PK, The Development and Validation of The Organizational Innovativeness Construct Using Confirmatory Factor Analysis, European Journal of Innovation Management", Cilt: 7, Sayı: 4 2004.
38. Afuah A, Strategic Innovation: New Game Strategies for Competitive Advantage, Taylor&Francis Routledge, European Commission, Green paper on innovation 2009 http://europa.eu/documents/ comm/ green_papers/ pdf/ com95_688_en.pdf. 11.04.2017
39. Akın HB, Yeni Ekonomi: Strateji, Rekabet, Teknoloji Yönetimi, 2. Baskı. Çizgi Kitabevi Yayınları, Konya 2001: 102.
40. Todtling F, Trippl M. One size fits all? towards a differentiated regional innovation policy approach, Research Policy 2004, 34: 1203-19.

41. Clair DS, A Study of Innovation In Collegiate Busıness Education, Graduate School of Education and Psychology, Doctorate thesis, USA: Pepperdine University 2008.
42. Harms F, Rohmann S, Heinrich M, Druener M, Trommsdorff V. Innovative marketing: changes in the pharmaceutical marketing and selling; direct to consumer (dtc) or the new p's of marketing, *Pharmaceuticals Policy and Law* 2002, 5: 135–149.
43. Naktiyok A, Bayrak KS. Çevresel faktörlerin iç girişimcilik üzerine etkileri. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2006, 2: 77-96.
44. International Council of Nurses. Delivering quality, serving communities: nurses leading care innovations, http://www.icn.ch/publications/2009. 12.04.2017
45. Kanter RM, Innovation the classic traps. *Harvard Business Review* 2006,11:1-13
46. Bradshaw MJ. Fuszard's Innovative Teaching Strategies In Nursing. In: Effective Learning: What Teachers Need To Know, 3rd ed. USA, Aspen Publishers 2001: 17-26.
47. Clement O-Brien K, Polit FD, Fitzpatrick JJ. Innovativeness of nurse leaders. Journal of Nursing Management 2011, 19:431-438
48. Terzioğlu F, Hemşirelikte yenilikler, http:// www. hemsirelik. hacettepe. edu.tr/ Fusun_Terzioglu. pdf. 14.Nisan.2017
49. Tutar H, Örgütsel İletişim, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Haziran 2003
50. Erdoğan İ, İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikotenik, 4. Baskı, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları 1990, s.25
51. Ünüvar TG, An Integrative Model Of Job Characteristics, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Andorganizational Citizenship Behavior, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ortadoğu Teknik Üniversitesi 2006.
52. Robbıns SP, Örgütsel Davranışın Temelleri, Çev: S. Öztürk, Eskişehir: Etam Basın Yayın 1994, s.2-4
53. Can H, Aşan Ö, Aydın EM, Örgütsel davranış, Ankara: Arıkan Yayınları 2006, s.10
54. Owens RG, Organizational behaviour in education. Adaptive leadership and school reform, Boston: Pearson Education 2004; 77

55. Gordon J.R, A diagnostic approach to organizational behaviour, Boston, MA: Allyn and Bacon 1993; 4
56. Davis K, İşletmede insan davranışı örgütsel davranış (Çev. Kemal TOSUN). İstanbul: İ.Ü. Yayın 1984.
57. Keskin S, Öğretmenlerde Çalışma Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi 2005.
58. Demirel Y, Seçkin Z, Özçınar MF, Örgütsel iletişim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2011: 20(2), 33- 48.
59. Karaman K, Yücel C, Dönder H, Öğretmen Görüşlerine Göre, Okullardaki Bürokrasi ile Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 2008: 53, 49-74.
60. Özdemir Y, Kariyer Devreleri İle Örgütsel Vatandaşlık Eğilimi Arasındaki İlişki, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Sakarya: Sakarya Üniversitesi 2005.
61. Podsakoff PM, Mackenzie SB, Bommer WH, Transformational leader behaviors and substitutes as determinants of employee satisfaction, commitment, trust and organizational behavior citizenship behaviors, *Journal Of Management* 1996: 22(2), 259 – 98.
62. Yücel GF, Öğretmenlerde Mesleki Tükenmişlik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi 2006.
63. Samancı S, Örgütsel İklim Ve Örgütsel Vatandaşlık, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi 2006.
64. Karabey CN, Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi 2005.
65. Dilek H, Liderlik Tarzlarının Ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmit: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü 2005.
66. Atalay İ, Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Adalet, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi 2005.

67. Perry C, Le Moy N, Rodway G, Tracy A, Coaler S, Validating a work group climate assesment tool for improving the performance of public health organizations, *Human Resource Health* 2005, 3:10.
68. Horborne P, Johne A, Creating a project climate for succesful product innovation, *Europeoin Journal of Innovation Managment* 2003: vol.6, no.2, 118-32.
69. Öztürk H, Bahçecik N, Hastanelere göre yönetici hemşirelerin liderlik yaklaşımlarının değerlendirilmesi, *İ.Ü.F.N. Hem. Dergisi* 2012, Cilt 20 - Sayı 1: 17-25
70. Hasan K, Zeynep AT, İlköğretim branş öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri, *Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi* 2014, Cilt: 4, Sayı: 7
71. Fakhredin MS, Afsaneh R, Sayed HY, Antecedents of organizational citizenship behavior among Iranian nurses: a multicenter study, *BMC Res Notes* 2015, 8:547
72. İşsever H, Söyük S, Şengün H, Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde örgütsel vatandaşlık davranışı, *Nobel Med* 2016, 12(3): 29-38
73. Sökmen A, Boylu Y, Örgütsel vatandaşlık davranışı cinsiyete göre farklılık gösterir mi? Otel işletmeleri açısından bir değerlendirme, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2011, 10-1, 147-63.
74. Linn Van Dyne, L. L. Cummings, J. McLean Parks, 'Extra-Role Behaviors: In Pursuit of Construct and Definitional Clarity', B. M. Staw, Research in Organizational Behavior, Greenwich, CT: JAIPress 1995, 215-30.
75. Çakınberk A, Demirel E.T, Örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak liderlik: Sağlık çalışanları örneği, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2010-24.
76. Çatak T, Bahçecik N, Hemşirelerin iş yaşamı kalitesi ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi, *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi* 2015, 5-2.
77. Akdoğan AA, Köksal O, Aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde yöneticiye güvenin aracılık rolü, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2014, 18 (1): 25-43
78. Kang SY, Development and testing of the creative nursing practice index, Dissertation, Minesota University 2003 http:// www.kutuphane. istanbul.edu.tr /everitaban.htm 18.05.2017.

79. Uğurlu CT, Demir A, Örgütsel vatandaşlık davranışının öncülü olarak okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları 2016, 15, 56, 98-119, http:// dergipark.ulakbim.gov.tr /esosder 01 Mayıs 2017.
80. Tiryaki ŞH, Bahçecik N, Bir üniversite hastanesinde çalışan yönetici hemşire ve hemşirelerin kurumsal iklimi algılayışları, *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi* 2014, 1–15.
81. Duarte BM, Organisational and professional commitments: The influence in nurses' organisational citizenship behaviours" Management *Scholl, Polytechnic Institute of Cávado and Ave (IPCA),* Barcelos, Portugal 2015.
82. Pohl S, Dal Santo L, Battistelli A, Empathy and emotional dissonance: Impact on organizational citizenship behaviors, *Revue européenne de psychologie appliquée* 2015, 65-6, 295–300.
83. Sönmez B, Yıldırım A, Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışları ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi: Niteliksel bir çalışma, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi* 2014 2/1.
84. Öztürk M, Özata M, Hemşirelerde örgütsel vatandaşlık davranışı ile tıbbi hataya eğilim arasındaki ilişkinin araştırılması, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2013, 18;3, 365-81.
85. Masood M, Afsar B, Transformational leadership and innovative work behavior among nursing staff, Department of Management Sciences, Hazara University, Mansehra, Pakistan 2017.
86. Çalışkan A, Akkoç İ, Yenilikçi davranışın iş performansına etkisinde çevresel belirsizliğin rolü, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2012,9(1).

EKLER

EK-1. Özgeçmiş

1985 yılında Malatya'da doğdu. İlk, ortaokul, lise ve üniversite eğitimini Malatya'da tamamladı. 2008 yılında İnönü Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik bölümünden mezun oldu. 2009 yılında İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi'nde hemşire olarak göreve başladı. 2014 yılında Fırat Üniversite Sağlık Bilimleri Enstitüsü İmmünoloji Ana Bilim Dalında yüksek lisansı tamamladı. 2014 yılında İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı'nda yüksek lisansa başladı. Halen İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezinde Hastane Müdür Yardımcısı olarak çalışmaktadır.

EK-2. Kişisel Bilgi Formu

1. Yaşınız:
2. Cinsiyetiniz
3. Eğitim durumunuz: **O Lise O Ön lisans O Lisans O Lisans üstü/uzman O Diğer**
4. Mesleğinizde çalışma süreniz:
5. Aynı kurumda çalışma yılınız:
6. Aynı birimde çalışma yılınız:
7. Çalışma şekliniz: O Gündüz O Gündüz/gece O Gece
8. Haftalık çalışma saatiniz: ……..

EK-3. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ)

	Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ)	**Kesinlikle katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Tamamen katılıyorum**
1	Yenilikleri takip ettiğim için arkadaşlarım sık sık benden bilgi ve öneri alırlar.					
2	Yeni şeyleri denemekten hoşlanırım.					
3	Bir şey yaparken, yeni yollar olup olmadığını araştırırım.					
4	Problemleri çözmek için genellikle yeni yöntemler bulurum.					
5	Yeni bakış açıları ve yeni buluşlara şüphe ile bakarım.					
6	Çevremdeki insanların kabul ettiğini görene kadar yeni fikirleri benimsemem.					
7	Yenilikçilik konusunda insanları kolay etkileyen bir kişi olduğumu düşünürüm.					
8	Düşünce ve davranışlarımın yaratıcı ve özgün olduğunu düşünürüm.					
9	Çevremdeki insanların arasında yeniliği kabul eden en son kişi olduğumu düşünürüm.					
10	Yaratıcı bir kişi olduğumu düşünüyorum.					
11	Yenilikler konusunda gruba liderlik etmekten hoşlanırım.					
12	Çevremdeki insanların işine yaradığını görünceye kadar yenilikleri kabul etmede isteksiz davranırım.					
13	Eski yaşam tarzının ve işleri eski yöntemlerle yapmanın en iyi yol olduğunu düşünürüm.					
14	Problemlere ve belirsizliklere karşı mücadele ederim.					
15	Yenilikleri dikkate almadan önce diğer insanların o yeniliği kullandığını görmek isterim.					
16	Yeni fikirlere açık biriyim.					
17	Cevaplanmamış sorular beni çözüm bulmaya yöneltir.					
18	Yeni fikirlere karşı şüpheci davranırım.					

EK-4. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği

Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Aynı hataları yapmamaları için deneyimlerimi arkadaşlarımla paylaşırım.					
2	İşe en çok devam eden çalışanlardan biriyim.					
3	İşimi ve bana verilen görevleri çok ciddiye alarak hatasız yerine getirmek için özen gösteririm.					
4	Başımda kimse durmasa bile kurum kurallarına uyarım.					
5	İşle ilgili bir konuda deneyim eksikliği nedeni ile zaman kaybetmişsem, aynı şeyin diğer çalışanların da başına gelmemesi için onları uyarırım.					
6	Herhangi bir karar alırken, bu karardan etkileneceğini düşündüğüm kişilerin fikirlerini alırım.					
7	Yaptığım işlere başkalarının kontrolüne gerek duyulmayacak ölçüde özen gösteririm.					
8	Kurum içinde yetersizliklerden yakınsam bile dışarıda kurumumdan övgü ile söz ederim.					
9	Başkalarına bu kurumun çalışmak için iyi bir yer olduğunu söylerim.					
10	Kurumum hakkında olumsuz görüşlere sahip insanların fikirlerini değiştirmeye çalışırım.					
11	Kurumumun müşterisi olabilecek herkese kurumumun hizmetlerinin tanıtımını yaparım.					
12	İşlerin daha etkili veya hızlı yapılabilmesini sağlayacak öneriler aklıma gelirse bunu yönetimle paylaşırım.					
13	Aklıma gelen önerileri ve yapıcı eleştirileri arkadaşlarımla ve yönetimle paylaşırım.					
14	Kurum içindeki toplantılarda düzenli olarak yer alır ve tartışmalara aktif olarak katılırım.					
15	Düzenlenen toplantılarda kendi					

	görevim ile ilgili konularda fikir ve önerilerimi çekinmeden söylerim.					
16	Çalışma arkadaşlarımı ilgilendiren kararlar aldığımda bu kararlardan etkilenecek kişileri bilgilendiririm					
17	İşimi yapabilmem için gerekli olanaklara sahip olamamaktan dolayı şikâyet ettiğim olur.					
18	İşimi yapabilmem için gerekli malzemenin olmamasından yakınırım.					
19	Verilen işler konusunda şikâyet ettiğim olur.					
20	Kurumum, işimi iyi yapmamı sağlayacak olanakları sağlayamıyorsa bundan yakınmamın en doğal hakkım olduğunu düşünürüm.					
21	İş yükü ağır olan arkadaşlara işimin bir parçası olmasa bile yardım ederim.					
22	Benim işimi engellese de yardıma ihtiyacı olan bir çalışma arkadaşıma zaman ayırırım.					
23	Arkadaşlarımın iş ile ilgili sorunlarını çözmelerine yardımcı olmak için kendi zamanımdan fedakârlık yaparım.					
24	Özellikle dile getirmeseler bile işleri yoğunlaşan veya zor bir işle görevlendirilen arkadaşlarıma yardım ederim.					

EK-5. Etik Kurul Onayı

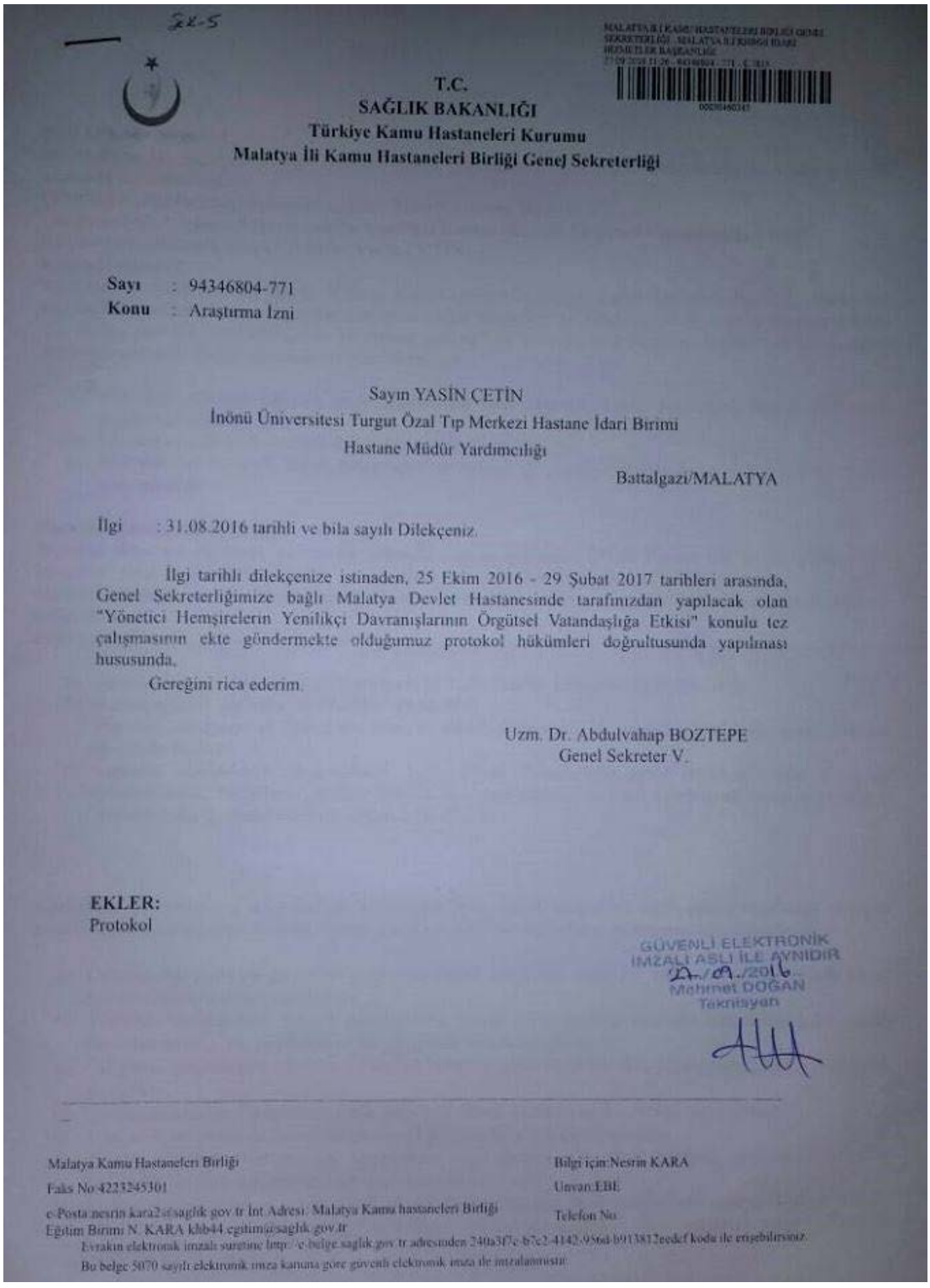
T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
(Sağlık Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu)

Oturum Tarihi	Oturum Sayısı	Karar Sayısı
05.04.2016	5	2016/5-12

Karar No: 2016/5-12: Sağlık Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu 05.04.2016 tarihinde Rektör Yardımcıları Toplantı odasında toplandı. İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesinde Yrd. Doç. Dr. Emriye Hilal YAYAN'IN sorumlu araştırmacı olduğu, İnönü Üniversitesi, Turgut Özal Tıp Merkezi-Nefroloji ABD'N da Hemşire, Yasin ÇETİN'İN **"Yönetici Hemşirelerin Yenilikçi Davranışlarının Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi"** başlıklı çalışmasının Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi açısından uygun olup-olmadığının onayı ile ilgili raportör raporu görüşüldü. Çalışma Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi açısından değerlendirildiğinde çalışmada ***herhangi bir etik kusur olmadığına*** oy birliği ile karar verildi.

Prof.Dr. Nusret AKPOLAT **Etik Kurul Başkanı**			
Prof.Dr.Metin Fikret GENÇ **Etik Kurul Başkan Yardımcısı**		**Prof.Dr. Osman CELBİŞ** **Etik Kurul Üyesi**	İZİNLİ
Prof.Dr. Kadir ERTEM **Etik Kurul Üyesi**		**Prof.Dr. N. Tülin POLAT** **Etik Kurul Üyesi**	**KATILMADI**
Prof.Dr. Behice ERCİ **Etik Kurul Üyesi**	**KATILMADI**	**Prof.Dr.İbrahim ŞAHİN** **Etik Kurul Üyesi**	

EK-6. Kamu Hastaneler Birliği İzin



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu
Malatya İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği

Sayı : 94346804-771
Konu : Araştırma İzni

Sayın YASİN ÇETİN
İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi Hastane İdari Birimi
Hastane Müdür Yardımcılığı
Battalgazi/MALATYA

İlgi : 31.08.2016 tarihli ve bila sayılı Dilekçeniz.

İlgi tarihli dilekçenize istinaden, 25 Ekim 2016 - 29 Şubat 2017 tarihleri arasında, Genel Sekreterliğimize bağlı Malatya Devlet Hastanesinde tarafımızdan yapılacak olan "Yönetici Hemşirelerin Yenilikçi Davranışlarının Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi" konulu tez çalışmasının ekte göndermekte olduğumuz protokol hükümleri doğrultusunda yapılması hususunda,

Gereğini rica ederim.

Uzm. Dr. Abdulvahap BOZTEPE
Genel Sekreter V.

EKLER:
Protokol

GÜVENLİ ELEKTRONİK İMZALI ASLI İLE AYNIDIR
22/09/2016
Mehmet DOĞAN
Teknisyen

Malatya Kamu Hastaneleri Birliği
Faks No 4223245301
e-Posta nesrin.kara2@saglik.gov.tr İnt.Adresi: Malatya Kamu hastaneleri Birliği Eğitim Birimi N. KARA khb44.egitim@saglik.gov.tr

Bilgi için:Nesrin KARA
Unvan:EBE
Telefon No:

Evrakın elektronik imzalı suretine http://e-belge.saglik.gov.tr adresinden 240a3f7c-b7c2-4142-95dd-b913812eedcf kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-7. Örgütsel Vatandaşlık Düzey Ölçeği İzin

Date: Mon, 28 Dec 2015 18:58:16 +0000
From: ulkubay@yahoo.com
To: yasin8544@hotmail.com
CC: serap342002@yahoo.com
Subject: Re: Ölçek Hak.

Yasin bey,

ölçeğin sahibi aslında Doç. Dr. Serap Yazıcı Altundaş , kendisi adına sanırım sorun olmayacaktır kullanabilirsiniz, ancak yayın süreci sonunda atıfların izlenmesi açısından dönüş yaparsanız çok seviniriz

çalışmanızda başarılar dileriz.

Prof.Dr. Ülkü BAYKAL
Hemsirelikte Yönetim Anabilim Dal
Ögretim Üyesi
Istanbul Üniversitesi
Florence Nightingale Hemsirelik Fakültesi
Tel:0212 440 00 00 /27034
Fax: 0212 224 49 90

EK-8. Bireysel Yenilik Ölçeği İzin

Ölçek hak.

AK

AYŞEGÜL SARIOĞLU KEMER <aysegulsarioglu@msn.com>

Yanıtla

23.11.2016 (Çar), 21:28

Siz

Sayın Yasin Bey,

Hemşirelik alanında geçerlik ve güvenirliği tarafımca yapılmış olan "Bireysel Yenilikçilik Ölçeğini" atıf kurallarına uymanız kaydı ile araştırmanızda kullanmanıza izin veriyorum. Araştırma sonuçlarını paylaşmanız bizi mutlu edecektir. Çalışmanızda kolaylıklar dilerim. Saygılarımla.....