

SİBEL HUZ

**İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İSTANBUL-2019



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELERİN ÖZ YETERLİK ALGISI,
BİREYCİLİK VE TOPLUMCULUK DEĞERLERİNİN
YENİLİKÇİ DAVRANIŞLARINA ETKİSİ

SİBEL HUZ

DANIŞMAN

DR. ÖĞR. ÜYESİ BETÜL SÖNMEZ

HEMŞİRELİKTE YÖNETİM ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM PROGRAMI

İSTANBUL-2019

TEZ ONAYI

Bu çalışma 17.06.2019 Tarihinde aşağıdaki jüri tarafından
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Hemşirelikte Yönetim Tezli Yüksek Lisans Programı
Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ

Dr.Öğr.Üyesi Betül SÖNMEZ
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı



Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı



Dr.Öğr.Üyesi Manar ASLAN
Trakya Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı



BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarımı ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

Sibel HUZ



İTHAF

Kendime ve bana hayatım boyunca emeği geçen herkese ithaf ediyorum.

TEŞEKKÜR

Araştırmanın tüm aşamalarında rehberliği ile bana yardım ve destek sağlayan değerli hocam sayın Dr.Öğr. Üyesi Betül SÖNMEZ'e,

Kurumlarında araştırma yapılmasına izin vererek çalışmama katkı sağlayan İstanbul İli Anadolu Kuzey Kamu Hastaneleri Birliği ve Güney Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterlikleri'ne ve değerli katılımlarından dolayı meslektaşlarıma,

Çalışmam süresince benim en büyük destekçilerimden biri olan ve bana her türlü anlayışı gösteren sevgili eşim Metin HUZ'a,

Araştırmanın yazım süresince kızımın bakımını üstlenerek bana en büyük desteği veren ve hayatımın her aşamasında yanımda olan değerli annem Şefika YARICI, bana bütün yaşamım boyunca rehberlik yapan ve motivasyon kaynağım olan değerli babam Satılmış YARICI ve her zaman bana destek olan sevgili ablam Hürriyet KULA ve benim en iyi dostum olan sevgili kardeşim Figen POTUR'a,

Varlığıyla hayatıma ayrı bir anlam katan, yaşama sevincim ve hayat enerjim olan kızım Elifime,

Sonsuz sevgi saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI	ii
BEYAN.....	iii
İTHAF.	iv
TEŞEKKÜR.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ	x
ÖZET.....	xi
ABSTRACT.....	xii
1. GİRİŞ VE AMAÇ.....	1
2.GENEL BİLGİLER.....	5
2.1. Hemşirelerin Yenilikçi Davranışları.....	5
2.1.1. Hemşirelerin Yenilikçi Davranışları ile Yapılmış Araştırma Sonuçları.....	6
2.2. Öz Yeterlik.....	13
2.2.1. Öz Yeterlik ile Yapılan Araştırma Sonuçları.....	15
2.2.2. Öz Yeterlik ile İlgili Hemşireler ile Yapılan Araştırma Sonuçları.....	18
2.3. Bireycilik ve Toplumculuk Kültürel Değerleri.....	21
2.3.1. Bireycilik ve Toplumculuk Kültürel Değerleri ile İlgili Araştırmalar.....	25
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	29
3.1. Araştırmanın Tipi.....	29
3.2. Araştırmanın Amacı.....	29
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	30
3.4. Verilerin Toplanması.....	30
3.5. Veri Toplama Araçları.....	31
3.6. Araştırmanın Etik Yönü.....	32
3.7. Verilerin İstatiksel Analizi.....	33
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	33
4. BULGULAR.....	34
4.1. Hemşirelerin Demografik ve Çalışma Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	34
4.2. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular.....	36

4.3. Ölçek Puan Ortalamalarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular.....	36
4.4. Ölçek Puan Ortalamalarının Çalışma Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular.....	40
4.5. Ölçek Puan Ortalamalarının Arasındaki Korelasyona İlişkin Bulgular.....	44
4.6. Hemşirelerin Öz Yeterlik Algısının Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisinde Bireycilik ve Toplumculuk Değerlerinin Düzenleyici Rolü.....	45
4.7. Hemşirelerin Öz Yeterlik Algısının Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisinde Bireycilik ve Toplumculuk Değerlerinin Aracı Rolü.....	47
5. TARTIŞMA.....	49
5.1. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı Bulguların Tartışılması.....	49
5.1.1. Hemşirelerin Yenilikçi Davranışlarına İlişkin Bulguların Tartışılması.....	49
5.1.2. Hemşirelerin Öz Yeterlik Algılarına İlişkin Bulguların Tartışılması.....	51
5.1.3. Hemşirelerin Bireycilik ve Toplumculuk Kültürel Değerlerine İlişkin Bulguların Tartışılması.....	52
5.2. Ölçek Puan Ortalamalarının Hemşirelerin Demografik ve Çalışma Özellikleri ile Karşılaştırılmasına İlişkin Bulguların Tartışılması.....	53
5.3. Ölçek Puan Ortalamaları Arasındaki Korelasyona İlişkin Bulguların Tartışılması.....	61
5.4. Hemşirelerin Öz Yeterlik Algısının Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisinde Bireycilik ve Toplumculuk Değerlerinin Düzenleyici ve Aracılık Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması.....	64
6.SONUÇ VE ÖNERİLER.....	67
KAYNAKLAR.....	71
FORMLAR.....	84
EK1: BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU	84
EK2: VERİ TOPLAMA FORMU	86
EK3: ETİK KURUL KARARI	90
EK4: KURUM İZİNLERİ.....	92
EK5: TELİF HAKKI İZİNİ.....	95
İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI.....	98
ÖZGEÇMİŞ.....	99

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3-1: Örneklemede Yer Alan Hemşire Sayısı ve Hastanelere Göre Dağılımı

Tablo 4-1: Demografik Özelliklere İlişkin Bulguların Dağılımı (n=954)

Tablo 4-2: Çalışma Özelliklerine İlişkin Bulguların Dağılımı (N=954)

Tablo 4-3: Ölçek Puan Ortalamaları (N=954)

Tablo 4-4: Hemşirelerin Ölçek Puan Ortalamalarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (N=954)

Tablo 4-5: Hemşirelerin Ölçek Puan Ortalamalarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (N=954)

Tablo 4-6: Hemşirelerin Ölçek Puan Ortalamalarının Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (N=954)

Tablo 4-7: Hemşirelerin Ölçek Puan Ortalamalarının Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (N=954)

Tablo 4-8: Hemşirelerin Ölçek Puan Ortalamalarının Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (N=954)

Tablo 4-9: Hemşirelerin Ölçek Puan Ortalamalarının Çalıştıkları Kurumlara Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (N=954)

Tablo 4-10: Hemşirelerin Ölçek Puan Ortalamalarının Çalıştıkları Birime Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (N=954)

Tablo 4-11: Hemşirelerin Ölçek Puan Ortalamalarının Görevlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (N=954)

Tablo 4-12: Hemşirelerin Ölçek Puan Ortalamalarının Kurumda Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (N=954)

Tablo 4-13: Hemşirelerin Ölçek Puan Ortalamalarının Meslekte Toplam Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (N=954)

Tablo 4-14: Hemşirelerin Ölçek Puan Ortalamalarının Çalışma Şekline Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (N=954)

Tablo 4-15: Ölçek Puanları Arasındaki Korelasyon Matrisi (N=954)

Tablo 4-16: Düzenleyici Etkiyi İncelemek Amacıyla Oluşturulan Hiyerarşik Regresyon Modeline İlişkin Bulgular

Tablo 4-17: Aracı Etkiyi İncelemek Amacıyla Oluşturulan Regresyon Modeline İlişkin Bulgular

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3-1: Araştırmanın Kavramsal Çerçevesi

Şekil 4-1: Bireycilik ve Toplumculuk Değerinin Düzenleyici Rolüne İlişkin Oluşturulan Model

Şekil 4-2: Bireycilik Puanının Farklı Düzeylerine Öz Yeterlik ve Yenilikçi Davranış Puanındaki Değişim

Şekil 4-3: Bireycilik ve Toplumculuk Değerinin Aracılık Rolüne İlişkin Oluşturulan Model



SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ

EAH: Eğitim ve Araştırma Hastanesi

GÖBÖ: Genelleştirilmiş Özyetki Beklentisi Ölçeği

YDÖ: Yenilikçi Davranış Ölçeği

SML: Sağlık Meslek Lisesi

YBÜ: Yoğun Bakım Ünitesi

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

ICN: Uluslararası Hemşireler Konseyi



ÖZET

Huz, S. (2019). Hemşirelerin Öz Yeterlik Algısı, Bireycilik ve Toplumculuk Değerlerinin Yenilikçi Davranışlarına Etkisi. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim ABD. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Bu çalışma, hemşirelerin öz yeterlik algıları ve bireycilik ve toplumculuk değerlerinin yenilikçi davranışlarına etkisini belirlemek amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda gerçekleştirildi. Araştırmanın evrenini, İstanbul ili, Anadolu Yakasında kamuya bağlı beş hastanede görev yapan toplam 1658 hemşire oluşturdu (N=1658). Araştırmanın örnekleme orantılı kota yöntemi ile belirlendi, araştırma örneklemini 954 hemşire oluşturdu (n=954). Araştırmanın verileri, Hemşire Tanıtıcı Bilgi Formu, Bireycilik-Toplulukçuluk Ölçeği, Genelleştirilmiş Özyetki Beklentisi Ölçeği ve Yenilikçi Davranış Ölçeği ile toplandı. Verilerin istatistiksel analizinde, tanımlayıcı testler ile birlikte korelasyon analizi, düzenleyici ve aracı etkinin incelenmesinde ise hiyerarşik ve lineer regresyon analizi kullanıldı.

Araştırma sonucunda, hemşirelerin yenilikçi davranış puan ortalaması ve öz yeterlik puan ortalaması yüksek bulundu. Hemşirelerin bireycilik ve toplumculuk puanının ortalamasının üzerinde olduğu ve bireycilik puanının toplumculuk puanından biraz daha yüksek olduğu saptandı. Hemşirelerin yenilikçi davranış puanlarının eğitim durumları ve görevlerine göre; öz yeterlik algısı puanlarının eğitim durumları, çocuk sahibi olma durumu, çalıştıkları kurum ve meslekte toplam çalışma yılına göre; bireycilik ve toplumculuk puanlarının yaş, cinsiyet, eğitim durumları, meslekte toplam çalışma yılına ve çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı olarak farklılaştığı belirlendi. Hemşirelerin öz yeterlik puanları ile yenilikçi davranış puanları arasında pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki bulundu. Hemşirelerin bireycilik ve toplumculuk puanları arasında istatistiksel olarak pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde ilişki bulundu. Bireycilik ve toplumculuk kültürel değerlerin öz yeterlik algısı ve yenilikçi davranışı pozitif yönde, anlamlı ve zayıf düzeyde etkilediği belirlendi. Hemşirelerin öz yeterlik algısının yenilikçi davranışları üzerindeki etkisinde bireycilik ve toplumculuk puanlarının düzenleyici ve aracı etkisinin incelenmesi amacıyla oluşturulan regresyon modelinde öz yeterlik ve bireycilik puanlarının modelde anlamlı olarak yer aldığı belirlendi. Öz yeterlik ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide bireycilik kültürel değerinin kısmi düzenleyici ve kısmi aracı etkisinin olduğu belirlendi.

Araştırmanın bulguları, hemşirelerin öz yeterlik algısı, bireycilik ve toplumculuk kültürel değerlerinin yenilikçi davranışları ile anlamlı ilişkisini ve öz yeterlik ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide bireycilik kültürel boyutunun kısmi düzenleyici ve kısmi aracı etkisini ortaya koymaktadır. Hemşirelerin yenilikçi davranışlarını geliştirmek isteyen yöneticiler, hemşirelerin öz yeterliklerinin geliştirilmesine yönelik faaliyetlerin yanısıra, yenilik sürecinin yeni fikir geliştirmesi aşamasında bireycilik ve yeniliği uygulamaya geçirmesi aşamasında toplumculuk kültürel değerlerini destekleyerek hemşirelerin yenilikçi davranışlarını geliştirebilirler.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, yenilikçi davranış, öz yeterlik, bireycilik, toplumculuk, kültürel değerler

ABSTRACT

Huz, S. (2019). The Effect of Nurses' Self-Efficacy Perceptions, Individualism and Collectivism Values on Innovative Behavior. Istanbul University-Cerrahpaşa Graduate Education Institute, Department of Nursing Management. Master Thesis. Istanbul.

This study was carried out in descriptive and relational design in order to determine the effect of nurses' self-efficacy perceptions and individualism and collectivism values on innovative behaviors. The universe of the study consisted of 1658 nurses working in five public hospitals in the Anatolian side of İstanbul. The sample of the study was determined by the proportional quota method, and the research sample was composed of 954 nurses. The data of the study were gathered with the Nurse Introductory Information Form, Individualism-Collectivism Scale, General Self-Efficacy Scale and Innovative Behavior Scale. In the statistical analysis of the data, correlation analysis with descriptive tests and hierarchical and linear regression analysis for examining moderating and mediating effect were used.

As a result of the research findings, the mean score of the nurses' innovative behavior score and the self-efficacy score were found to be high. It was determined that the individualism and collectivism score of the nurses was above the average and the individualism score was slightly higher than the collectivism score. It was determined that the nurses' innovative behavioral scores differed significantly according to their educational status and duties; nurses' self-efficacy perception scores differed significantly according to their educational status, having children, total working year in the institutions and occupations; scores of individualism and collectivism were significantly different according to age, gender, educational status, total working years of the profession and having children. A relationship that is positive, significant and moderate level was found between the self-efficacy scores and innovative behavior scores of nurses. A relationship that is positive, significant and moderate level was found between the individualism and collectivism scores of the nurses. It was determined that the cultural values of individualism and collectivism influenced self-efficacy perception and innovative behavior in a positive, significant and weak level. Self-efficacy and individualism scores were found to be significant in the model in the regression model which was designed to examine moderating and mediating effect of individualism and collectivism scores in the effect of nurses' self-efficacy perception on innovative behaviors. It was determined that the individualism cultural value had a partial moderator and partial mediator effect in the relationship between self-efficacy and innovative behavior.

The findings of the study reveal the significant relationship of nurses' self-efficacy perception and individualism and collectivism cultural values with their innovative behaviors and a partial moderator and partial mediator effect of the individualism cultural value in the relationship between self-efficacy and innovative behavior. In addition to the activities aimed at developing the self-efficacy of nurses, managers who want to improve the innovative behavior of nurses can improve the nurses' innovative behavior by supporting the cultural values of the community in the development of new ideas of innovation process and the individualism during the implementation of innovation process.

Key Words: Nurse, innovative behavior, self-efficacy, individualism, collectivism, cultural values

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Nitelikli çalışanların davranışları ve performansı örgütsel etkinliğe katkıda bulunduğu için tüm dünya genelinde örgütler için önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Xerri, 2012). Çalışanların yenilikçi davranışlarının belirlenmesi, yenilikçi potansiyellerinin ortaya çıkarılarak yararlanılması; örgütlerin yaşamını sürdürme, büyüme, daha iyi ürün ve hizmet üretme gibi amaçlarına ulaşabilmeleri için gereklidir (Vural Özkan, 2017). Yapılan araştırmalar, örgütsel etkinlik ve verimliliğin diğer faktörlerin yanı sıra, çalışanların yenilikçi davranışlarını teşvik ederek ve geliştirerek elde edilebileceğini vurgulamaktadır (Xerri, 2012).

Sağlık kuruluşlarının kaliteli ve güvenli hasta bakımı sunma zorunluluğu, sağlık çalışanlarının yenilikçi davranışlarını önemli hale getirmiştir (Reuvers ve ark., 2008). Nitelikli hemşire ve sağlık çalışanlarının yetersizliğinden dolayı hemşirelerin mümkün olduğunca verimli ve üretken olmaları zorunludur. Hemşireler, hastane veya diğer sağlık kuruluşlarında yenilikçi hemşirelik bakım hizmetini geliştiren, destekleyen, sunan; değişime ve sağlık sistemlerinin modernizasyonuna öncülük eden yenilikçiler olarak tanımlanmaktadır (Wilson ve ark., 2012). Hastalara birebir hizmet veren hemşirelerin yenilikçi davranışı, örgütsel amaçlara ulaşmada aktif katılımcılar olmak ve daha geniş anlamda sağlık bakımının amaçlarını gerçekleştirmek için gereklidir (Knol ve van Linge, 2008).

Yenilik sürecinin farklı evrelerinde farklı becerilere ihtiyaç duyulacağı, teknik becerilerin yenilik sürecinin üretim ve geliştirme evrelerini etkileyeceği, pazarlama ve etkileme kabiliyetlerinin ise uygulama aşamasında önemli olduğu belirtilmektedir (Patterson, Kerrin ve Roissard, 2009). İnisiyatif alma (eylem yetkinliği), teknik beceriler (görev yetkinliği) ve uygun eğitim (bilişsel yeterlilikler) alma gibi yetkinliklerin bireysel yenilik gelişimini teşvik ettiği bilinmektedir (Oukes, 2010). Hemşirelerin yenilikçi davranışlarının geliştirilmesinde özellikle örgütsel faktörler üzerine yoğunlaşmaktadır (Sönmez ve Yıldırım, 2014). Az sayıda çalışmada, hemşirelerin bireysel özellikleri ile yenilikçi davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Koyuncu'nun (2015) Ankara'da hekim ve hemşireler ile yapılan çalışmada, bireyin dışadönüklük, ulaşılabilirlik, özdisiplin ve duygusal denge gibi kişilik özellikleri ve dönüşümcü liderlik eğilimi arttıkça yenilikçi davranış eğiliminin arttığı saptanmıştır. Diğer yandan, bireylerin yenilikçi

davranışları üzerinde kültürel özelliklerin etkisine ilişkin yapılan araştırmaların da sınırlı sayıda olduğu belirtilmektedir (Luke ve Stephan, 2017). Hemşirelerin yenilikçi davranışları üzerine kültürel desteğin dolaylı etkisi saptanmıştır (Sönmez ve ark., 2019). Bu tez çalışmasının kavramsal çerçevesini, yenilikçi davranış, bireyin öz yeterlik algısı ve bireycilik ve toplumculuk değerleri oluşturmuştur.

Yenilikçi davranış; bir iş rolü, grup ve örgüt içinde yarar sağlamak amacıyla yeni fikirlerin bilinçli olarak üretilmesi, tanıtılması ve uygulanması olarak tanımlanmaktadır (Janssen, 2004). Başka bir tanıma göre yenilikçi davranış; sorunlara yönelik çözüm önerileri getirildiği ve yeni fikirlerin ortaya çıkarıldığı, bunların tanıtılarak desteklenme yollarının arandığı ve gerçekleştirildiği üç aşamalı süreçten oluşan karmaşık bir davranıştır (Carmeli, Meitar ve Weisberg, 2006). Yenilikçilik, orijinal veya mevcut ürünlerden ve süreçlerden uyarlanabilen yaratıcı, yeni fikirler ve çözümler üretmekle başlar, fikir tanıtımı, paydaş onayı alma, sponsorluk bulma, başkalarının desteğini almak amacıyla sosyal faaliyetlerde bulunma ile devam eder ve son adımda fikir uygulamaya geçirilir. Yenilikçi, yaratıcı fikri uygulamalı ve katma değer sağlayacak somut ürünlere, süreçlere ve bireyin, grubun ya da organizasyonun verimliliğine dönüştürmelidir (Wang ve ark., 2015).

Bireyin öz yeterlik algısı yenilikçilik süreçlerindeki faaliyetler ile ilgili davranışsal sonuçlar için önemli bir motivasyon faktörü olarak değerlendirilmektedir (Slatten, 2014). Öz yeterlik, belirli şartlara uyum sağlama ve bir görevi gerçekleştirme yetkinliği ve yeterlilikleri ile ilgili bireysel yargılar olarak tanımlanmaktadır (Mokhber ve ark., 2016). Yüksek özyeterliğe sahip bireyler, davranışlarının olumlu sonuçlarını beklemekte, bu nedenle yenilikçi davranışları çekinmeden sergilemektedir (Meydan, 2011). Öz yeterlik inancı, eyleme başlamada ilk kararı vermeyi, çaba göstermeyi, direnişler karşısında devam etmeyi sağlayan, bireylerin davranışlarının en önemli belirleyicilerindendir. Bu nedenle, bireylerin yaratıcı çalışmalara katılımı için yaratıcı öz yeterlik algılarının desteklenmesinin önemli olduğu belirtilmektedir (Bang ve Reio, Jr.,2017). Yapılan araştırma sonuçları, öz yeterlik düzeyi yüksek olan bireylerin daha özgüvenli hissettiği, yüksek hedefler belirleyip zorlukların üstesinden gelmek için daha fazla çaba sarf ettiği ve yüksek düzeyde yenilikçi davranış sergilediğini göstermektedir (Michael, Hou ve Fan, 2011). Öz yeterliğin hemşireler üzerinde enerjik bir etkiye sahip olduğu; hemşirelerin işyerinde karşılaştıkları yüksek stres düzeyleri, zorlu çalışma

koşulları ve örgütsel kısıtlamalarla baş edebilmesini, iş doyumunun artmasını ve işten ayrılma niyetinin daha düşük olmasını sağladığı belirtilmektedir (Fida, Laschinger ve Leiter, 2016). Afsar ve Masood'un (2017), kamu sektörü ve özel sektör hastanelerinde çalışan hemşireler ve ilgili başhemşireleri ile yaptıkları çalışmada, öz yeterlik ve yenilikçi davranış puanlarının yüksek olduğu ve yaratıcı öz yeterliğin yenilikçi iş davranışı ile pozitif yönde orta düzeyde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Laschinger ve Leiter'in (2016), Kanada'da hemşireler ile yaptıkları çalışmada, hemşirelerin öz yeterliklerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Daha yüksek öz yeterlik seviyesine sahip hemşirelerin yenilikçilik düzeylerini iş arkadaşlarından ve süpervizörlerden anlamlı olarak daha düşük algıladığı belirlenmiştir.

Yapılan çalışmalar; kültürün öz yeterlikte belirleyici bir rol oynadığını, kültürel arka planı farklı olan kişilerin kariyer kararlarını oluşturma öz yeterliklerinin farklı olduğunu göstermektedir (Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012). Kültürün yeniliğin de başlıca belirleyicisi olduğu, yenilik yapma eğilimini artırma veya engellemede rolü olan pek çok unsura sahip olduğu belirtilmektedir. Kültür, davranışın altını çizen ve yöneten tüm kurumsallaşmış yolları, örtülü inançları, normları ve değerleri içerir (Ahmed, 1998). Bireycilik ve toplumculuk kültürel boyutları, bir toplum içinde bireysel veya toplumsal değerlerin egemen olduğunu göstermesi açısından önemlidir (Oktuğ ve Özden, 2013). Bireyci toplumlar; bireysel görüşlere, özgürlüğe, bağımsızlığa, mahremiyete değer verme eğiliminde olup kişisel çıkarların grup çıkarlarından daha önemli olduğuna inanır. Toplulukçu bireyler ise; kendisini grubun bir parçası olarak görür, grup çıkarlarına önem ve öncelik verir, iyiliklerin karşılıklı olmasına, geleneğe daha fazla saygı gösterilmesine, karşılıklı bağımlılığa değer verir (Vitel ve ark., 2016; Arpacı, Baloğlu ve Kesici, 2018). Bireyci topluluklarda bireyler, tek başlarına başarmayı amaçlarken, toplulukçu bireyler grubun hedeflerine ulaşmak için yönlendirilir. Bu nedenle, bireyci grupların başarıya ulaşmak için kendi hedeflerini belirlemeye, rekabete ve yenilikleri denemeye yatkın olduğu; toplumcu grupların ise, yenilikleri denemek yerine, içinde bulunduğu grubun sunduğu koşulları kabul edip, mevcut düzeni koruma eğiliminde olduğu belirtilmektedir (Oktuğ ve Özden, 2013). Kumar ve Uzkuurt'un (2010), Türkiye'de 2 yıldan fazla iş deneyimi olan çalışanlar ile yaptıkları çalışmada, çalışanların öz yeterliklerinin, yenilikçi davranışlarının ve bireycilik kültürel değerlerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Öz yeterliğin yenilikçiliği pozitif yönde ve zayıf düzeyde etkilediği ve "bireycilik" kültürel boyutunun bu ilişkide aracılık rolünün olduğu bulunmuştur.

Bu doğrultuda bu tez çalışmasında, hemşirelerin bireysel özelliklerinden öz yeterlik algısı ve bireycilik ve toplumculuk değerlerinin yenilikçi davranışlarına etkisini belirlemek amaçlandı. Çalışma sonucunda elde edilen bulguların yenilikçi literatürüne katkı sağlayacağı aynı zamanda hemşirelerin yenilikçi davranışlarını geliştirmek isteyen yöneticiler ve eğitimcilerin faaliyetlerini şekillendireceği düşünülmektedir. Hemşirelerin yenilikçi davranışlarının geliştirilmesi, hemşirelerin yetkinliklerinin ve performanslarının gelişmesine, mesleki ilerlemeye ve kurumsal rekabete katkı sağlayacaktır.



2. GENEL BİLGİLER

2.1. Hemşirelerin Yenilikçi Davranışları

Günümüz örgütlerinde küreselleşme, teknolojik ilerlemeler, kısa ürün ömrü, yeni mevzuat ve fiyat, kalite, müşteri memnuniyeti göstergelerine dayalı rekabet gücü gibi faktörler fırsat ve zorluklarla karakterize dinamik bir çalışma ortamı oluşturmuştur (Oukes, 2010). Daha verimli teknolojiler ve iş süreçlerinin geliştirilmesi ve uygulanması kuruluşların hayatta kalması ve gelecekteki performansı için gereklidir (Nijenhuis, 2015). Örgütlerde rekabet arttıkça, çalışanların yenilikçiliği ve yaratıcılığı, örgütlerin çevresel değişimlere uyum sağlama yeteneği daha önemli hale gelmiştir. Başka bir ifadeyle, örgütlerin yenilik yapma yeteneği, sürdürülebilir rekabet avantajına sahip olması açısından kritik öneme sahiptir (Baumann, 2011; Oukes, 2010).

Stilgenbauer ve Fitzpatrick (2019), yenilikçiliğin, sadece yeni fikirler oluşturmak olmadığını, değişimle baş edebilmek için düşünme biçiminde ve iş modellerinde yeni yöntemlerin, iyileştirmelerin ve dönüşümün uygulanmasını da kapsadığını ifade etmektedir. Noles ve ark. (2019), sağlık hizmetlerinde yenilikçiliği, sağlık hizmetleri kalitesini, maliyetini veya verimliliğini arttırmak için gerekli kaynakların oluşturulması veya geliştirilmesi şeklinde tanımlamıştır. Bu doğrultuda sağlık hizmetlerinde yenilikçilik, sağlık hizmetlerindeki zorlukları aşmak, maliyetleri kontrol etmek, hasta deneyimini iyileştirmek ve toplumların sağlığını daha iyi koordine etmek gibi hedeflere ulaşılmasını kolaylaştırmak amacıyla kullanılmalıdır (Noles ve ark., 2019).

Hemşirelikte yenilikçilik ise, hasta bakım ihtiyaçlarını karşılamak, maliyetleri düşürmek ve verimliliği arttırmak amacıyla sağlık hizmetlerinde hemşirelerin yeni fikirler, teknikler veya prosedürler üretme, oluşturma, değerlendirme, uygulama aşamalarını ve ayrıca diğer insanların kabulü, desteği ve işbirliğini de içeren karmaşık bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Hemşirelikte yenilikçilik, hemşirelerin bütün bu aşamalarda güçlendirildiği, motive edildiği bilişsel bir süreç olup, hemşirelik bakımında bilgi yaratma, yenilikçi davranış ve yeniliğin yayılması boyutlarından oluşmaktadır (Weng ve ark., 2016).

Yenilikçi davranış, çalışanların yeni fikirleri üretmesi, benimsemesi ve uygulaması için çaba gösterdiği davranışlardır (Luke ve Stephan, 2017). Hemşirelikte yenilikçi davranış, kalite ve verimliliğin artmasını sağlayabilecek yeni çalışma yöntemleri

ve teknolojilerin geliştirilmesini teşvik edebilecek bireysel bir davranış olarak ifade edilmektedir (Wang ve ark., 2019). Birçok aşamayı kapsayan yenilikçi davranış yararlı olacağına inanılan yeni bir fikri oluşturmak ve önermekle başlayan bir süreç olarak ifade edilmektedir. Daha sonraki basamak gerekli kaynakların temini için meslektaşlar, yöneticiler veya sponsorlardan destek alma ile devam eder. Süreç, bir ürün çıktısı, bir ispat, bir kavram ya da yeni bir teknolojinin denenmesi biçiminde fikir uygulaması ile son bulur. Sürecin her aşaması farklı bireysel davranışlar, farklı aktiviteler gerektirir (Monteiro, Silva ve Capretz, 2016). Yenilik sürecinin farklı evrelerinde farklı becerilere ihtiyaç duyulacağı, teknik becerilerin yenilik sürecinin üretim ve geliştirme evrelerini etkileyeceği, pazarlama ve etkileme kabiliyetlerinin ise uygulama aşamasında önemli olduğu belirtilmektedir (Patterson, Kerrin ve Roissard, 2009). İnisiyatif alma (eylem yetkinliği), teknik beceriler (görev yetkinliği) ve uygun eğitim (bilişsel yeterlilikler) alma gibi yetkinliklerin bireysel yenilik gelişimini teşvik ettiği bilinmektedir (Oukes, 2010).

2.1.1. Hemşirelerin Yenilikçi Davranışları ile Yapılmış Araştırma Sonuçları

Bu bölümde, hemşirelerin yenilikçi davranışlarının, öncüllerinin ve ardıllarının belirlenmesine yönelik yapılan çalışmalar ve sonuçlarına yer verilmiştir. Reuvers ve ark. (2008), Avustralya’da dört hastanede görev yapan çalışanlar (hemşire, hekim, psikolog, yardımcı sağlık personeli, danışman vb) ile yürüttüğü çalışmada, dönüşümcü liderlik ile çalışanların yenilikçi davranışları arasındaki ilişkiyi, bu ilişkide yönetici ve çalışan cinsiyetinin etkisini incelemiştir. Çalışma sonucunda, çalışanların yenilikçi davranışlarının yüksek olduğu, dönüşümcü liderlik ile çalışanların yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkinin anlamlı pozitif olduğu, yöneticinin cinsiyeti açısından dönüşümcü liderlik erkek yöneticiler tarafından gösterildiğinde kadın yöneticilere kıyasla, çalışanların daha yenilikçi davranışlar gerçekleştirdiği belirlenmiştir. Buna karşın, çalışan cinsiyetinin bu ilişkide anlamlı etkisi bulunmamıştır.

Chang ve Liu (2008) tarafından gerçekleştirilen, Kuzey Tayvan'daki altı sağlık bürosunda çalışan halk sağlığı hemşireleri ile yapılan çalışmada, hemşirelerin güçlendirilmesi, yenilikçi davranışları ve iş verimliliği arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonucuna göre, örgütsel güçlendirmeye ilişkin “fırsat sağlama” alt boyutunun, psikolojik güçlendirmeye ilişkin “yeterlilik” alt boyutunun ve yenilikçi

davranışın iş verimliliği üzerinde etkisi olduğu, en büyük etkiyi psikolojik güçlendirmeye ilişkin “yeterlilik” alt boyutunun sağladığı belirlenmiştir.

Knol ve Linge (2009), Hollanda'daki hemşirelerde yapısal ve psikolojik güçlendirme ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmada, yapısal güçlenmenin yenilikçi davranış üzerindeki etkisini ortaya koymuştur. Daha yüksek düzeyde yapısal ve psikolojik güçlendirmeye sahip hemşireler diğer hemşirelere göre daha fazla yenilikçi davranış göstermiştir. Yapısal güçlendirmenin hemşirelerin yenilikçi davranışlarına etkisinde psikolojik güçlendirmenin kısmi aracı etkisinin olduğu bulunmuş, buna karşın psikolojik güçlendirmenin hemşirelerin yenilikçi davranışına etkisinde yapısal güçlendirmenin moderatör rolü olmadığı belirlenmiştir (Knol ve Linge, 2009).

Bauman (2011) yaptığı çalışmada, bireysel değişkenlerden yaratıcı yeterlilik, proaktiflik ve diğer örgütsel değişkenler ile hemşirelerin yenilikçi davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucuna göre, hemşirelerin iş kontrolü (takdir, discretion) ve otonomi ile yetkilendirilmesinin, yenilikçi davranış ile anlamlı ilişkisi belirlenmiştir. Yaratıcı yeterliğe sahip hemşirelerin, yönetim desteği, iş takdiri, zaman verilmesi ve yenilikçi davranış puanları yüksek bulunmuştur. Daha proaktif olduğu belirlenen hemşirelerin, iş kullanma yetkisi, yönetim desteği ve yenilikçi davranış puanları daha yüksektir. Aynı çalışmada, yönetici hemşireler, yenilikçi davranışlarını diğer hemşirelere göre daha yüksek olarak belirtmiştir. Oluşturulan regresyon modelinde, yaş (negatif), bulunduğu pozisyonda çalışma süresi, yönetimin desteği, ödüllendirme ve proaktiflik anlamlı bulunmuş ve yenilikçi davranışın %74,7'sini açıklamıştır (Baumann, 2011).

Clement-O'Brien, Polit ve Fitzpatrick (2011), New York eyaletindeki akut bakım hastanelerinde çalışan hemşire liderler ile yaptıkları çalışmada, değişim ve yenilikçiliği benimseme hızlarının belirlenmesini, miknatis hastanelerinde ve miknatis olmayan hastanelerde hemşire yöneticilerin yenilikçiliğinin karşılaştırılmasını amaçlamışlardır. Çalışma sonucunda, hemşire liderlerin yenilikçilik puanları ile yenilik çeşitliliği arasında anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Hemşire liderlerinin yenilikçiliğini ve daha fazla yenilik türü gerçekleştirmesini, lisansüstü eğitim düzeyinin, liderlik rolünde deneyimin ve liderlik kursunun tamamlanmasının etkilediği saptanmıştır. Miknatis niteliği olan ve olmayan her iki tür hastanede, hemşirelerin demografik özellikleri, yenilikçilik puanları,

yenilikçilik çeşitliliği ve değişime istekli olma özelliği açısından anlamlı farklılık saptanmamıştır.

Xerri (2012), Avustralya'da iki devlet hastanesinde çalışan 400 hemşirenin ve 12 birimin hemşire yöneticisinin katıldığı çalışmada, algılanan örgütsel desteğin hemşirelerin yenilikçi davranışlarını anlamlı olarak olumlu yönde etkilediğini, hemşirelerin örgüt yönetimi ve bir üst yöneticisi ile arasındaki ilişkilerin (lider-üye etkileşimi) hemşirelerin tutum ve davranışlarını anlamlı olarak olumlu yönde etkilediğini ve algılanan örgütsel desteğin, lider-üye değişimi ile hemşirelerin yenilikçi davranışları arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini saptamıştır (Xerri, 2012).

Lee ve Hong'ın (2014), Güney Kore'de dört üniversite hastanesinde çalışan hemşireler, idari personel ve tıbbi teknisyenler ile yaptıkları çalışmada, hemşirelerin yenilikçi davranışlarının ortalamasının üzerinde olduğu, karşılıklılık (olumsuz etki), davranışsal kontrol gibi bireysel faktörlerin ve yönetim desteği, bilgi teknolojisi sistemleri, güven (olumsuz etki) gibi örgütsel faktörlerin çalışanların yenilikçi davranışlarını anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Çalışanların yaşı, eğitim düzeyi, pozisyonu ve iş deneyimi arttıkça yenilikçi davranış gösterme olasılığının daha yüksek olacağı bulunmuştur.

Koyuncu'nun (2015), Ankara'da bulunan iki özel ve üç kamu üniversite hastanesinde çalışan doktor ve hemşireler ile yaptığı çalışmada, kişilik yapıları ve dönüşümcü liderlik değişkenlerinin örgütsel yenilik ve yenilikçi davranış eğilimi üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonucuna göre, dışadönüklük ve uzlaşılabilirlik gibi kişilik özellikleri ve bireysel ilgi gösterme, grup amaçlarının kabulünü sağlama, entelektüel teşvikte bulunma, yüksek performans beklentisi gibi dönüşümcü liderlik davranışları arttıkça örgütsel yeniliğin yenilik/çevre eğilimi de anlamlı bir şekilde artmıştır. Bireylerin sahip olduğu dışadönüklük, uzlaşılabilirlik, özdisiplin ve duygusal denge gibi kişilik özellikleri ve dönüştürücü liderlik davranışları arttıkça örgütsel yeniliğin yenilik/kişisel eğilimi de artmıştır. Bireylerin kişilik özellikleri ve dönüşümcü liderlik davranışları arttıkça yenilikçi davranış eğilimi de artmıştır.

Weng ve ark.'nın (2015), Tayvan'daki hemşirelerle yaptıkları, dönüşümcü liderliğin hemşire yenilikçi davranışı üzerindeki etkisini ve örgütsel iklimin bu ilişkideki aracılık rolünü araştırdığı çalışmada, dönüşümcü liderlik ve hemşirelerin yenilikçi davranışları arasında doğrudan ilişki bulunmamış, örgütün hasta güvenliği ve yenilik

iklimi aracılığıyla, dönüşümcü liderliğin hemşirelerin yenilikçi davranışları üzerinde dolaylı etkisi saptanmıştır (Weng ve ark., 2015).

Weng ve ark.'nın (2016), Tayvan'da hemşireler ve hasta ailesi ile yaptıkları, hemşire yeniliği ile tıbbi bakım kalitesi ve deneyimi algısı arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, hemşire yenilikçiliği alt boyutları arasında en yüksek alt boyut hemşirelerin yenilikçi davranışları olarak saptanmış, bu sonuç hemşirelerin yeni bilgi ve beceriler geliştirmek yerine diğer hastanelerden bazı fikirler buldukları, taklit ettikleri ve uyguladıkları şeklinde yorumlanmıştır. Hemşirelerin daha düşük olan bilgi yaratma puanının hemşirelerin eğitim ve deneyim yetersizliği ile açıklanabileceği belirtilmiştir. En düşük puanın yeniliğin yayılması alt boyutunda olduğu, bu sonucun hastanelerin hemşireleri yenilikçilik yarışmalarına katılması için destekledikleri ancak hemşirelerin yeni ürün ve yöntem geliştirmesine yönelik kapsamlı bir destek sisteminin olmadığı şeklinde yorumlanmıştır. Çalışmanın yapıldığı araştırma hastanelerinde tıbbi hizmet kalitesinin yüksek olduğu, hasta ve yakınlarının olumlu tıbbi hizmet deneyimine sahip oldukları, hemşire yeniliğinin tüm boyutlarının hasta ve ailesinin tıbbi hizmet deneyim ve kalitesi algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulunmuştur.

Afsar'ın (2016), Tayland'da devlet hastanelerinde çalışan hemşire ve hekimlerle, kişi-örgüt uyumunun bilgi paylaşımı davranışı ve yenilikçi davranış üzerindeki etkisini ve bilgi paylaşımı davranışının aracılık rolünü belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada, kişi-örgüt uyumunun yenilikçi davranışla pozitif yönde anlamlı bir ilişkisinin olduğu, bilgi paylaşımı davranışının bu ilişkiye aracılık ettiği saptanmıştır. Bilgi paylaşmaya istekli ve hazır olan bireylerin örgüt uyumunun yenilikçi davranışlarını daha güçlü etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Hemşirelerin meslektaşları ile bilgi paylaşma tutumundaki farklılıkların yenilikçi davranışlarında farklılıklara neden olabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Bunpin ve ark.'nın (2016), Kaliforniya ve ABD'deki 9 hastanede çalışan lisanslı hemşireler ile yaptıkları çalışmada, hemşirelerin yenilikçi davranışlarının tanımlanması, çeşitli demografik özelliklere ve hastane özelliklerine göre hemşirelerin yenilikçi davranışlarında farklılık olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, lisanslı hemşireler orta düzeyde yenilikçi davranış sergilediklerini belirtmişlerdir. Lisanslı hemşirelerin yenilikçi davranışları, hemşirelerin uzmanlık sertifikasına, görev rolüne, eğitim düzeylerine, hastane büyüklüğüne ve hastane

yenilikçiliğine göre karşılaştırıldığında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Ortalamaya göre daha yüksek eğitime ve uzmanlık sertifikasına sahip ve yönetim pozisyonlarında çalışan hemşirelerin daha yüksek yenilikçi davranış puanına sahip olduğu saptanmıştır. Yenilikçilik düzeyleri yüksek ve düşük olan hastanelere oranla orta düzey yenilikçi olan ve daha büyük hastanelerde çalışan hemşirelerin daha yüksek yenilikçi davranış puanına sahip olduğu saptanmıştır.

White ve ark. (2016), ABD’de akademi ve uygulamada görev alan hemşire liderler ile, başarılı yenilikçiliği gerçekleştirebilecek yetkinlikleri, bu konuda algılanan yetersizlikleri ve yenilikçilik yetkinliklerinin başarısını arttırabilecek öğretim yöntemlerini belirlemek ve geliştirmek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışma sonuçlarına göre, katılımcıların 19 yenilikçilik alanının 18’inin yeterlilik seviyelerinde önemli boşluklar algıladıkları belirlenmiş ve bu bulgu, hemşire liderlerinin akademi ve uygulamada yenilikçilik yetkinlikleri konusundaki yetersizliklerini gösterdiği şeklinde yorumlanmıştır. Geleneksel derslere nazaran en fazla kabul gören yenilik pedagojik öğretim yöntemleri; vaka çalışmaları, proje ve saha temelli (uygulamalı) yaklaşımlar olarak belirlenmiştir. Bu çalışma bulgularından, örgün ve hizmet içi hemşirelik eğitiminde yenilikçilik yeterliliklerinin öğretilmesinin, akademik ve uygulama alanında işbirliğini gerektirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Fan ve ark.’nın (2016), Çin’deki üniversite hastanelerinde çalışan klinik hemşireler ile yaptıkları çalışmada, algılanan çalışma ortamı ve psikolojik güçlendirmenin hemşirelerin işe katılımı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre, çalışma ortamı ve psikolojik güçlendirme ile işe katılım arasında anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik güçlendirmenin, algılanan çalışma ortamı ile işe katılım arasındaki ilişkide aracılık etkisi ve algılanan çalışma ortamının, psikolojik güçlenmeyi sağlayarak hemşirelerin işe katılım oranını arttırdığı belirlenmiştir.

Masood ve Afsar (2017), Pakistan’daki kamu hastanelerinde çalışan hemşire ve hekimlerle, dönüşümcü liderliğin hemşirelerin yenilikçi davranışları üzerindeki etkisi ve psikolojik güçlendirme araçlarının (bilgi paylaşımı ve içsel motivasyon, güçlendirme rol kimliği) ve lidere olan güvenin bu ilişkideki aracılık rolünü araştırmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, dönüşümcü liderliğin psikolojik güçlendirmeyi (güçlendirme rol kimliği düzenleyici rolde), psikolojik güçlendirmenin ise bilgi paylaşım davranışını (lidere güven düzenleyici rolde) ve içsel motivasyonu etkileyerek hemşirelerin yenilikçi

davranışlarını arttırdığı saptanmıştır. Lidere olan güven, bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini arttırmıştır.

Afsar ve Masood (2018), kamu ve özel hastanelerde çalışan hemşire yöneticilerin dönüşümcü liderliğinin yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisinde hemşirelerin yaratıcı öz-yeterlik, süpervizöre güven ve belirsizlikten kaçınma algı, tutum ve davranışlarının rolünü incelemiştir. Araştırma sonucuna göre, lidere güven ve belirsizlikten kaçınma faktörleri yüksek olduğunda, dönüşümcü liderliğin yenilikçi iş davranışını pozitif yönde güçlü bir şekilde etkilediği saptanmıştır. Hemşirelerin yaratıcı öz yeterlik algısının, dönüşümcü liderlik, süpervizöre güven ve belirsizlikten kaçınmanın yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisine aracılık ettiği saptanmıştır.

Afsar, Cheema ve Saeed'in (2017), Tayland'da devlet hastanelerinde çalışan hemşire ve hekimler ile yaptıkları çalışmada, kişi-örgüt uyumunun yenilikçi çalışma davranışına etkisi, bu ilişkide psikolojik güçlenmenin aracılılık rolü ve bilgi paylaşım davranışının moderatör etkisi incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda, kişi-örgüt uyumunun yenilikçi davranış puanlarıyla pozitif ilişkili olduğu ve psikolojik güçlenmenin bu ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur. Kişi-örgüt uyumu ile çalışanların yenilikçi davranışlarını olumlu yönde etkileyen psikolojik güçlenme arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmuştur. Çalışanlar hatalarını ve iyi uygulamalarını arkadaşlarıyla paylaştıkça kişi-örgüt uyumu ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkinin daha güçlü hale geldiği kanıtlanmıştır.

Wang ve ark. (2019) tarafından gerçekleştirilen, Çin'de başhemşirelerle yapılan çalışmada, başhemşirelerin yenilikçi davranışlarının orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Aynı çalışmada, kapsayıcı liderliğin, yenilikçi davranış ve işe bağlılık ile anlamlı pozitif ilişkisi bulunmuş, kapsayıcı liderliğin, işe bağlılık ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahip olduğu saptanmıştır. Çalışmada ayrıca, diğer hastanelere göre yükseköğretim hastanelerinde çalışan, aylık geliri daha yüksek olan ve araştırma becerilerine sahip, bildiriler yayınlayan hemşirelerin yenilikçi davranışlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Y. Wang ve ark., 2019).

Sönmez ve Yıldırım (2019), İstanbul'da üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerle yaptıkları çalışmada, örgütün yenilik iklimi ve süpervizör desteğinin hemşirelerin yenilikçi davranışı ile ilişkisinde otonominin aracılık etkisini incelemiştir. Çalışma sonucuna göre, hemşirelerin yenilikçi davranışlarının yüksek olduğu, örgütün

yenilik iklimi, süpervizör desteği, otonomi ile yenilikçi davranış arasında anlamlı, pozitif bir ilişki bulunmuştur. Örgütün yenilik iklimi ve süpervizör desteğinin hemşirelerin otonomisini pozitif yönde etkileyerek, hemşirelerin yenilikçi davranışlarını arttırdığı ve otonominin hem yenilik iklimi hem de süpervizör desteğinin hemşirelerin yenilikçi davranışları üzerine etkisinde tam aracı rolü olduğu saptanmıştır.

Sönmez ve ark.'nın (2019), İstanbul'daki bir eğitim araştırma ve bir özel üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerle yaptıkları çalışmada, Yenilikçi Davranış Ölçeği ve Yenilik Destek Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ve hemşirelerin yenilikçi davranışları, yenilik çıktıları ve yenilik desteği arasındaki üçlü etkileşimin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmada, hemşirelerin yenilikçi davranışları yüksek bulunmuş, yenilik desteği, yenilikçi davranış ve yenilik çıktısı alt boyutu arasında anlamlı pozitif ilişki saptanmıştır. Hemşirelerin yenilikçi davranışlarının yenilik çıktılarını anlamlı olarak etkilediği bulunmuştur. Ayrıca, kültürel desteğin, örgütsel desteği etkilediği, örgütsel desteğin yönetici desteğini etkilediği ve sonuçta yönetici desteğinin hemşirelerin yenilikçi davranışlarının artırılmasında önemli ve öncelikli olduğu saptanmıştır.

Stilgenbauer ve Fitzpatrick'in (2019), Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) akut bakım alanlarında hemşire üst düzey yöneticilerin, klinik direktörlerin ve hemşire yöneticilerin yenilikçilik düzeylerinin belirlenmesi ve yöneticiler arasında karşılaştırmaların yapılması amacıyla yaptıkları çalışmada, hemşire yöneticilerin yenilikçilik düzeyinin, hemşire üst düzey yöneticilerden ve klinik direktörlerden daha düşük olduğu saptanmıştır. Lisans mezunu olma ve sertifikalı olmanın yüksek yenilikçilik düzeyi ile anlamlı bir ilişkisi bulunmamıştır.

Noles ve ark.'ın (2019), akademik tıp merkezinde çalışan 100 hemşire lider ve 21 sertifikalı klinik hemşire lider ile yaptıkları çalışmada, hemşire liderler ile klinik hemşire liderler arasında yenilikçilik algıları, liderlik yapabilme yeterlilik ve yetkinlikleri açısından farklılık olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, hemşire liderlerin yenilikçi olmadığı bulunmuştur. Liderlik grupları arasında sadece bir yetkinlik açısından anlamlı bir fark olduğu belirlenmiş; hemşire liderlerin geleneksel olmayan yaklaşımların kullanımında klinik hemşire liderlere göre daha yetkin olduğu bulunmuştur.

2.2.Öz Yeterlik

Bireyler, yetenekli olduklarını algıladığında ve kendi değerlerini hissedebildiğinde bir sorunu anlamlı bir şekilde ele alır, yeni çözümler bulmaya ve yeni şeyler denemeye olan özgüveni artar. Güven duygusu, bireylerin belirsizlik, korku, kaygı ve hayal kırıklığının azaltılmasında ve öz yeterliklerini şekillendirmede etkilidir (Afsar ve Masood, 2017). Öz yeterlik algısı, bireysel performansın yanı sıra örgütsel süreçleri de etkileyen önemli bir faktördür. Bu açıdan öz yeterlik algısı yenilikçilik süreçlerindeki faaliyetler ile ilgili davranışsal sonuçlar için önemli bir motivasyon faktörü olarak değerlendirilmektedir (Slatten, 2014).

Öz yeterlik, belirli şartlara uyum sağlama ve bir görevi gerçekleştirme yetkinliği ve yeterlilikleri ile ilgili bireysel yargılar olarak tanımlanmaktadır (Mokhber ve ark., 2016). Başka bir ifadeyle öz yeterlik, bilişsel kaynakları, motivasyonu ve istenen durumsal talepleri karşılama eylemlerini gerçekleştirme yeterlilikleriyle ilgili olan kişisel inançlar olarak tanımlanmaktadır (Slatten, 2014). Bandura (1977), öz yeterlik algısının temelini Sosyal Bilişsel Kuram'a dayandığını, öz yeterliğin bireyin faaliyet ve davranış seçimini etkilediğini ifade etmektedir. İnsanın çevresel faktörler veya iç güçler tarafından kontrol edilmeyen, kendi davranışlarını yönlendirebilen aktif bir varlık olduğu belirtilmektedir (Mokhber ve ark., 2016) Bireyin motivasyonunun, duygusal durumlarının, bilişsel kazanımlarının, yargılarına yönelik eylemlerinin, engellere karşı direncinin ve çaba miktarının öz yeterlik algısı tarafından belirlendiği düşünülmektedir (Momeni, Ebrahimpour ve Ajirloo, 2014). Bilişsel, motivasyonel, duyuşsal ve karar süreçlerinin etkisiyle öz yeterlik inancının oluştuğu ifade edilmektedir (Bang ve Reio Jr., 2017).

Hsia ve ark. (2011), öz yeterlik algısını, insanların, yaşamlarında etkili olabilecek bir takım olaylara yön veren çeşitli performans düzeylerini gerçekleştirme yeteneklerine yönelik inançları olarak ifade etmektedir. Benzer bir ifadeyle öz yeterlik, kişilerin koşullar ne olursa olsun belirli performans düzeyine ulaşma yeteneklerine ilişkin neler yapabileceğinin yargısı şeklinde tanımlanmaktadır (Dörner, 2012). Ellen,William ve Sharma (1991) ise öz yeterliği, bireyin belirli görev veya davranışları etkin bir şekilde gerçekleştirmesine veya gösterdiği performans yeteneğine yönelik algıladığı yetkinliktir şeklinde açıklamaktadır. Hu ve Zhao (2016) öz yeterliğin, bir hedefi veya görevi gerçekleştirme kabiliyetini ve kendine güveni yansıtan bir kişilik özelliği olduğunu

belirtmektedir (Hu ve Zhao, 2016). Başka bir tanımda öz yeterlik kavramı, belirli alanlardaki yaratıcılık performansının gerektirdiği kişinin öz-kapasitesini oluşturan bilgi, beceri ve yetenekleri hakkındaki inancıdır şeklinde ifade edilmektedir (Jaiswal ve Dhar, 2015).

Öz yeterliğin “genel” ve “spesifik” olarak iki türü bulunmaktadır. Genel öz yeterlik, kişinin belirli durumlarda göstereceği performansın yeterlilik düzeyine dair bireysel değerlendirmesi olarak açıklanmaktadır. Genelleştirilmiş öz yeterlik, bir kişinin kontrol odağı ve kendine saygı gibi bireysel özelliklerini tanımlamaktadır. Spesifik öz yeterlik ise, bir kişinin belirli bir görev veya etkinlik alanındaki kabiliyetlerine ve özgül bir davranış gerçekleştirebilme yeteneğine ilişkin yargıları tanımlamaktadır. Göreve özgü öz yeterliğin bu tanımla kişisel bir özellik olmaktan uzaklaştığı belirtilmektedir (Slatten, 2014).

Öz yeterlik inancı, eyleme başlamada ilk kararı vermeyi, çaba göstermeyi, direnişler karşısında devam etmeyi sağlayan, bireylerin davranışlarının en önemli belirleyicilerindendir. Bu nedenle, bireylerin yaratıcı çalışmalara katılımı için yaratıcı öz yeterlik algılarının desteklenmesinin önemli olduğu belirtilmektedir (Bang ve Reio, Jr.,2017). Yaratıcı öz yeterlik, yaratıcı sonuç beklentisini gerçekleştirme yeteneği ile ilgili bireysel inancı ifade etmektedir. Yaratıcı öz yeterliğin, çalışanların yaratıcı, başarı odaklı faaliyetlerde bulunmalarına; yeni ve faydalı fikirleri ve olumlu değişiklikleri gerçekleştirmelerine yardımcı olduğu belirtilmektedir (Afsar ve Masood, 2017).

Öz yeterliğin, bireylerin yenilikçi sonuçlarıyla ilgili yenilikçilik yeteneği ile ilişkili olduğu düşünülmektedir (Hu ve Zhao, 2016). Yaratıcı öz yeterliğe sahip çalışanlar ihtiyaç duydukları motivasyon ve bilişsel kaynaklara ulaşmanın yollarını ararlar, problemin tanımlanması ve çözümlerin üretilmesinde bilişsel süreçleri daha fazla kullanırlar. Böylece engellere rağmen örgütsel yenilikçilik hedefleri doğrultusunda belirli görevleri en iyi şekilde yerine getirebilirler (Hsu, Hou ve Fan, 2011). Yüksek yenilikçi öz yeterlik, çalışanların kendilerini güvende hissetmelerini ve çeşitli görevlere katılmalarını sağlayarak yenilikçi çalışma davranışlarını gösterme olasılığını artırır. Düşük öz yeterliğe sahip çalışanların ise, yenilikçilik ile baş edebilme becerilerine sahip olmadıklarına inandıkları için yenilikçi iş davranışlarından kaçınma eğilimi gösterdikleri ifade edilmektedir (Dörner, 2012).

2.2.1.Öz Yeterlik ile Yapılan Araştırma Sonuçları

Literatürde yapılan çeşitli çalışmalarda öz yeterlik kavramının değişkenler arasındaki ilişkide aracılık etkisi veya düzenleyici etkisi araştırılmıştır. Buna karşın, çalışmaların çoğunluğunun yenilikçi öz yeterliğin aracılık rolünü araştırmaya ilgi göstermediği belirtilmektedir (Jaiswal ve Dhar, 2015).

Bang ve Reio Jr.'ın (2017), ABD'de lisans ve lisansüstü programlarda eğitim alan kişilerle yaptıkları çalışmada, öz yeterlik düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Mentorluk ve kişisel başarının yaratıcı öz yeterlik ile, bununla birlikte yaratıcı öz yeterliğin işe katılım ile anlamlı ilişkili olduğu, mentorluk ve kişisel başarının yaratıcı iş katılımı ile ilişkisinde öz yeterliğin tam aracılık ettiği bulunmuştur.

Slatten'in (2014), Norveç'te konaklama sektörü çalışanları ile yaptığı çalışmada, çalışanların yaratıcı öz yeterliklerinin ve yenilikçi faaliyetlerinin yüksek olduğu, yaratıcı öz yeterlik ile yenilikçi faaliyetler arasında olumlu yönde anlamlı ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Aynı çalışmada, dönüşümcü liderlik, öğrenme yönelimi ve otonominin çalışanın yaratıcı öz yeterliği ile orta düzeyde anlamlı ilişkisi saptanmıştır. Ayrıca, dönüşümcü liderlik, öğrenme yönelimi ve otonominin yenilikçi faaliyetler üzerindeki etkisinde yaratıcı öz yeterliğin aracılık rolü saptanmıştır.

Mokhber ve ark.'nın (2016), Malezya'da çeşitli şirket çalışanlarıyla yaptıkları çalışmada, girişimci liderlik ve öz yeterliğin kuruluşun yenilikçilik talebini olumlu yönde etkilediği, girişimci liderliğin kuruluşun yenilikçi talebi ile ilişkisinde öz yeterliğin düzenleyici etkisinin olduğu bulunmuştur. Jaiswal ve Dhar'ın (2015), turizm otellerindeki çalışanlar ve yakın süpervizörleri ile yaptıkları çalışmada, çalışanların yaratıcı öz yeterliklerinin ve çalışan yaratıcılıklarının ortalamasının altında olduğu saptanmıştır. Yaratıcı öz yeterlik ve çalışan yaratıcılığı arasında pozitif yönlü anlamlı ve yüksek düzeyde ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte dönüşümcü liderlik ile çalışan yaratıcılığı arasındaki anlamlı ilişkide yenilik ikliminin aracılık rolü, yenilik ikliminin çalışan yaratıcılığı ile anlamlı ilişkisinde ise öz yeterliğin düzenleyici etkisinin olduğu bulunmuştur.

Hu ve Zhao'nun (2016), ast ve denetçilerinden oluşan çiftlerle yaptıkları çalışmalarında, öz yeterliğin ve çalışan yenilikçiliğinin düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Yaratıcı öz yeterlik ve çalışan yenilikçiliği arasında pozitif yönlü, anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu ve bu ilişki üzerinde iş tatmininin düzenleyici

etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Bilgi paylaşımının çalışan yenilikçiliği ile pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişkisinin olduğu ve yaratıcı öz yeterliğin bu ilişkiye aracılık ettiği belirlenmiştir.

Literatürde, genelleştirilmiş öz yeterlikten farklı olarak, bireyin işiyle ilgili belirli etkinlikleri yerine getirme konusunda kendinden emin ve kendine güven hissettiği, göreve özgü yeterlilik ve kabiliyeti ile ilgili spesifik öz yeterliğe ilişkin araştırmalar da mevcuttur. Babenko Mould ve ark.'nın (2014), Kanada'daki öğrencilerin simülasyon ve gerçek hemşirelik uygulamaları esnasında yapısal güçlendirmelerini ve uygulama deneyimi sonrası halk sağlığı hemşireliği yetkinlikleri ile ilgili öz yeterlik düzeylerini incelediği çalışmada, öğrencilerin öz yeterlik düzeyleri yüksek bulunmuş, ayrıca yapısal güçlendirme ve öz yeterlik düzeyleri arasında pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Hsiao ve ark.'nın (2011), Tayvan'daki devlet ve özel okullarda çalışan öğretmenlerle gerçekleştirdiği çalışmasında, görevle ilişkili öz yeterlik inançlarının sadece rehberlik boyutunun yüksek olduğu ve yenilikçi davranışlarının zayıf düzeyde olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin öz yeterliğinin yenilikçi iş davranışı ile pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde ilişkisi tespit edilmiştir. Beefink ve ark. (2012), Hollanda'da mimarlar ile yaptıkları araştırmada, katılımcıların öz yeterliklerinin yüksek olduğunu saptamıştır. Yenilikçi bilişsel stil ve öz düzenlemenin tasarımcıların başarısıyla doğrudan ve dolaylı anlamlı ilişkisinin olduğu ve bu ilişkiye öz yeterliğin aracılık ettiği bulunmuştur.

Yenilikçilik, yenilikçi davranış veya yaratıcı faaliyetler konularında yapılmış çeşitli öz yeterlik araştırmaları mevcuttur. Yapılan çalışmalar, öz yeterlik ve yenilikçiliğin doğrudan ilişkilerini incelemenin yanı sıra çeşitli faktörlerin de bu ilişkiyi etkileyebileceğini belirlemiştir.

Tayvan'daki bir diyet ve güzellik salonu şirketi çalışanlarıyla yapılan araştırmada, çalışan öz yeterliklerinin ve yenilikçi davranışlarının yüksek olduğu saptanmıştır. Yaratıcı öz yeterliğin yenilikçi davranış ve iyimserliği pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği, öz yeterliğin yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde iyimserliğin düzenleyici rolü olduğu belirlenmiştir (Hsu, Hou ve Fan, 2011). Young Oh (2016), Kore'de yaşayan farklı yaş gruplarındaki (20-49 yaş) tüketiciler ile yaptığı, yenilikçilik ve öz yeterlilik düzeylerinin yenilikçi teknolojinin kabul edilmesi ve yayılması üzerindeki etkilerini

incelediği çalışmasında, 40'lı yaşlardaki tüketicilerin yenilikçiliği ile öz yeterliği arasındaki ikili etkileşimin neredeyse anlamlı bir düzeye ($p = 0.073$) ulaştığını ve daha yüksek yenilikçilik ve öz yeterlik seviyelerinin, daha fazla hizmet memnuniyeti, hizmetleri tekrar kullanma niyeti ve başkalarına tavsiye etme niyetiyle ilişkili olduğunu bulmuştur.

Ying Li'nin (2013), çeşitli firma çalışanları ile yaptığı çalışmasında, çalışanların bireysel özelliklerinden öğrenme yönelimi ve duygusal bağlılığı, öz yeterlik ve bilgi paylaşım davranışını anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Grup üyelerinin öğrenim yönelimi, gruba yönelik duygusal bağlılık düzeyleri, aldıkları eğitim ve hedeflerin anlaşılabilirliği arttıkça, öz yeterlik düzeylerinin arttığı saptanmıştır. Grup düzeyinde bilgi paylaşımının, girişimci oryantasyonun yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde düzenleyici rolü olduğu, öz yeterlik seviyesi yüksek olan grup üyelerinin, grup etkinliğini daha yüksek olarak algıladıkları ve daha fazla bilgi paylaşım davranışı gösterdikleri belirlenmiştir.

Dörner (2012), bir sigorta şirketi çalışanlarıyla yaptığı çalışmasında, çalışan öz yeterliklerinin yüksek olduğunu belirlemiştir. Yenilikçi öz yeterlik ile yenilikçi çalışma davranışı ve yenilikçi öz yeterlik ile sonuç beklentileri arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif yönlü; buna ek olarak yenilikçi iş davranışları ve görev performansı arasında ise pozitif yönde, anlamlı ve çok güçlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Chang ve Yang (2012), bir teknoloji üniversitesindeki öğrencilerle yaptıkları çalışmada, öğrencilerin öz yeterliklerinin ve yenilikçi davranışlarının yüksek olduğunu, öz yeterlik ile yenilikçi davranış arasında pozitif yönde anlamlı ve yüksek düzeyde ilişki olduğunu saptamıştır. Ayrıca, okulun örgütsel yenilikçilik iklimi ile öğrencilerin yaratıcı öz yeterlik ve yenilikçi davranışları arasında pozitif yönde, anlamlı ilişki belirlenmiştir.

Newman ve ark. (2018), Çinli bir kuruluşta çalışan orta düzeyde yöneticiler ve astları ile yaptıkları çalışmada, çalışanların öz yeterliklerinin ve yenilikçi davranışlarının yüksek olduğunu, öz yeterlikleri ile yenilikçi davranışları arasındaki ilişkinin olumlu yönde anlamlı ve zayıf düzeyde olduğunu belirlemiştir. Girişimci liderliğin düzenleyici etkisiyle çalışanların öz yeterlikleri ile yenilikçi davranışları arasındaki ilişkinin olumlu yönde anlamlı ve güçlü olduğu bulunmuştur. Kumar ve Uz Kurt'un (2010), Türkiye'de 2 yıldan fazla iş deneyimi olan çalışanlar ile yaptıkları çalışmada, çalışanların öz yeterliklerinin, yenilikçi davranışlarının ve bireycilik kültürel değerlerinin yüksek olduğu

belirlenmiştir. Öz yeterliğin yenilikçiliği pozitif yönde ve zayıf düzeyde etkilediği ve “bireycilik” kültürel boyutunun bu ilişkide aracılık rolünün olduğu bulunmuştur.

Orth ve Volmer’ın (2017), çeşitli sektör çalışanlarıyla yaptıkları çalışmada, çalışanların öz yeterliklerinin yüksek ve yenilikçi davranışlarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Öz yeterlik ile yenilikçi davranış arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Otonomi ve işe katılımın yenilikçi davranış üzerinde olumlu yönde anlamlı etkilerinin olduğu ve öz yeterliğin otonomi ile yenilikçi davranış arasındaki ilişki üzerinde olumlu düzenleyici etkisinin olduğu, buna karşın işe katılımının yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisinin öz yeterlikten etkilenmediği bulunmuştur. Shiu, Lin ve Chien’in (2012), Tayvan'daki üç üniversitede yaratıcı dersler alan öğrencilerle gerçekleştirdikleri çalışmada, öğrenme motivasyonu ile yenilikçi davranış arasında pozitif yönde, anlamlı bir ilişkinin varlığı ve yaratıcı öz yeterliğin bu ilişkide aracılık rolü saptanmıştır.

2.2.2.Öz Yeterlik ile İlgili Hemşireler ile Yapılan Araştırma Sonuçları

Cox ve Simpson (2016), öz yeterliğin, hemşirelik mesleğinin eğitim ve uygulama alanlarının tümünün temelini oluşturan ve üzerinde tartışılması gereken bir kavram olduğunu vurgulamaktadır. Bireyler yeterli bilgi ve becerilere sahip olsa da, bunların etkili kullanımı ile ilgili öz yeterlik eksikliğinin çalışma alanında düşük performansa neden olabileceği ileri sürülmüştür (Bandura,1977). Dolayısıyla hemşirelerin temel mesleki bilgi ve beceriye sahip olmasının yanında bunları kullanabilmesini teşvik eden ya da engelleyen öz yeterlik algısının belirlenmesinin, hemşirelerin yenilikçi davranışlarının anlaşılması, başarılı performansı ve mesleki gelişimi açısından gerekli olduğu söylenebilir.

Literatürde uygulama alanında hemşireler ve hemşire yöneticilerle, eğitim alanında öğretim görevlileri ve öğrencilerle yapılmış hemşirelerin genelleştirilmiş öz yeterlik algılarının veya spesifik (göreve özgü) öz yeterlik düzeylerinin incelendiği çeşitli araştırmalar mevcuttur.

Afsar ve Masood’un (2018), kamu sektörü ve özel sektör hastanelerinde çalışan hemşireler ve ilgili başhemşireleri ile yaptıkları çalışmada, öz yeterlik ve yenilikçi davranış puanlarının yüksek olduğu ve yaratıcı öz yeterliğin yenilikçi iş davranışı ile

pozitif yönde orta düzeyde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Lidere güven ve belirsizlikten kaçınma faktörleri yüksek olduğunda, dönüşümcü liderliğin yenilikçi iş davranışını dolaylı olarak pozitif yönde güçlü bir şekilde etkilediği ve bu etki üzerinde öz yeterlik algısının aracılık ettiği belirlenmiştir. Fida, Laschinger ve Leiter'ın (2016), Kanada 'da hemşireler ile yaptıkları çalışmada, hemşirelerin öz yeterliklerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Daha yüksek öz yeterlik seviyesine sahip hemşirelerin yenilikçilik düzeylerini iş arkadaşlarından ve süpervizörlerden anlamlı olarak daha düşük algıladığı belirlenmiştir. Ayrıca, öz yeterliğin mental sağlıkla ve iki tükenme boyutu olan duygusal tükenme ve sinizm ile negatif yönde ve anlamlı ilişkisi saptanmıştır.

Momeni, Ebrahimpour ve Ajirloo'nun (2014), Ardabil'de büyük çoğunluğu sağlık çalışanları olan Sosyal Güvenlik Kurumu çalışanları ile yaptıkları çalışmada, öz yeterliklerinin yüksek olduğu ve yenilikçi davranışlarının orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Çalışanların öz yeterliği ile yenilikçi iş davranışı arasında olumlu yönde anlamlı, orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Salanova ve ark.'nın (2011), Portekiz'de büyük bir hastanede çalışan hemşireler ve süpervizörleriyle yaptıkları çalışmada, öz yeterliklerinin ortalamanın üzerinde olduğu, ekstra rol performansının ise yüksek olduğu saptanmıştır. Dönüşümcü liderlik ile işe katılım arasındaki ilişkiye öz yeterliğin kısmen aracılık ettiği bulunmuştur. Dönüşümcü liderliğin ve öz yeterliğin ekstra rol performansı ile ilişkisinde, işe katılımın kısmi aracılık rolünün olduğu bulunmuştur.

Davies ve Hodnett'ın (2002), Kanada'da hastanelerde çalışan hemşirelerle yaptıkları çalışmada, hemşirelerin öz yeterlik düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışmada Öz Yeterlilik İşgücü Destek Ölçeği geliştirilmiş, ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik ölçütlerini kabul edilebilir düzeyde sağladığı belirlenmiştir. Duprez ve ark.'nın (2015), Belçika ve Hollanda'da hemşireler ve hemşirelik öğrencileriyle yaptıkları çalışmada, öz yeterlik ve performans boyutlarını içeren Öz Yönetim Desteği Ölçeği geliştirilmiştir, ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik ölçütlerini kabul edilebilir düzeyde sağladığı belirlenmiştir. Hemşirelerin öz yeterliklerinin orta düzeyde ve öğrencilerin öz yeterliklerinin ise ortalamanın altında olduğu saptanmıştır. Poliklinikte danışmanlık yapan hemşirelerin öz yeterlik puanlarının yatan hasta birimlerindeki hemşirelerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Hsu, Chang ve Hsieh'in (2015), Tayvan'da klinik hemşireleriyle yaptıkları deneysel çalışmada, deney grubunun, ön test sırasında kontrol grubuna göre daha düşük

ortalama iletişim öz yeterlik puanlarına sahip olmasına karşın, simülasyon temelli iletişim eğitimi sonrası deney grubunun ortalama iletişim öz yeterlik puanlarının kontrol grubuna göre anlamlı derecede yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca, eğitim sonrası öğrenme memnuniyet düzeyinin deney grubunda kontrol grubuna göre anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir. Pisanti ve ark.'nın (2015), hemşirelerle yaptıkları çalışmada hemşirelerin öz yeterliklerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Öz yeterliğin psikososyal iş özelliklerinden iş talepleriyle (zaman baskısı) negatif yönde, iş kontrolü (takdir yetkisi) ve sosyal destek ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca öz yeterliğin kişisel başarı ve iş tatmini ile pozitif ilişkili olduğu, duygusal tükenme, psikolojik sıkıntı ve duyarsızlaşma ile negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Laschinger ve Shamian'in (1994), Güney Ontario'da hemşireler ve yöneticileriyle yaptıkları çalışmada, hemşire yöneticilerinin yönetsel öz yeterlik algılarının yüksek olduğu, hem hemşirelerin hem de yönetici hemşirelerin fırsat, bilgi, kaynak, destek ve güçlendirme gibi iş etkinliği koşullarına ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Yönetsel öz yeterliğin iş etkinliği şartlarıyla pozitif yönde anlamlı ve güçlü bir ilişkisinin olduğu bulunmuştur. Nielsen ve Munir'in (2009), Danimarka'da yaşlı bakımında çalışan hemşireler ve çeşitli görevlerdeki personeller ile yaptıkları çalışmada, öz yeterliklerin ortalamasının biraz üzerinde olduğu saptanmıştır. Öz yeterliğin dönüşümcü liderlik davranışını etkilediği, dönüşümcü liderlik tarzı ile duygusal iyilik hali arasındaki ilişkiye öz yeterliğin aracılık ettiği belirlenmiştir.

Chuo ve ark.'nın (2011) Tayvan'daki eğitim hastanelerinde çoğunluğunu hemşirelerin oluşturduğu çalışanlarla yaptıkları çalışmada, kullanım kolaylığı ve faydalılık algısı gibi teknolojik faktörlerin örgütsel destek ve öz yeterlik ile pozitif yönde, bilgisayar kaygısı ile negatif yönde anlamlı ilişkili olduğu saptanmıştır. Ayrıca örgütsel destek, öz yeterlik ve bilgisayar kaygısı gibi sosyo-psikolojik faktörlerin ve kullanım kolaylığı ve faydalılık algısı gibi teknolojik faktörlerin e-öğrenmenin kullanım amacı üzerinde önemli bir etkisinin olduğu ortaya konmuştur. Simone, Planta ve Cicotto'nun (2018), İtalya'daki iki hastanede çalışan hemşireler ve hastalar ile yaptıkları çalışmada, hemşirelerin öz yeterliklerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Öz yeterliğin işe katılım, iş tatmini ve hasta memnuniyetiyle pozitif ilişkili olduğu ve çalışan devir hızıyla negatif ilişkili olduğu saptanmıştır.

Bodys-Cupak ve ark.'nın (2016), Güney Polonya'daki iki üniversitede hemşirelik eğitimi alan lisans öğrencileriyle yaptıkları çalışmada, öğrencilerin öz yeterliklerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Öğrencilerin stres düzeyleriyle öz yeterlik algıları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Jeffreys ve Doğan'ın (2012), ABD'de bir kamu üniversitesinde hemşirelik ve diğer bölümlerdeki öğrencilerle yaptıkları çalışmada, kültürel yeterlilik eğitiminin kültürlerarası öz yeterlik algıları üzerindeki etkilerinin ileri sınıftaki öğrencilerde yeni öğrencilere göre, dördüncü yarıyılıda ilk yarıyla göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

El-Sayed ve El-Zeiny'nin (2014), hemşirelik fakültesi öğretim üyeleriyle yaptıkları çalışmada, öz yeterlik düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır. Duygusal zeka ve öz yeterlik ile yaş ve deneyim yılı gibi katılımcıların kişisel özellikleri arasında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Farklı akademik derecelerde olan çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu, öğretim elemanları ve yardımcı doçentlerin diğer yardımcı öğretim görevlilerinden daha yüksek duygusal zekaya ve öz yeterlik düzeyine sahip olduğu saptanmıştır. Ayrıca duygusal zeka ve öz yeterlik ile mesleki stres arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

2.3.Bireycilik ve Toplumculuk Kültürel Değerleri

Bireylerin ve yaşadıkları ülkelerin sosyo-kültürel düzeyleri toplumsal yapıların belirlediği davranışsal farklılıklardan etkilenmektedir. Toplumsal yaşam farklılıkları bireylerin hayata bakış açısını, dünyayı algılama biçimlerini belirlemektedir. Ayrıca bu kültürel farklılıklar bireylerin oluşturduğu örgütlerin işe yönelik yaklaşımlarını, çalışma tarzlarını ve yönetim yapılarını da farklılaştırmaktadır (Çarıkçı ve Koyuncu, 2010).

Mussner ve ark. (2017) değerler kavramını, “eylemi motive eden ve yön veren, yaşamda yol gösterici standartlar olarak çalışan ve bir bireyde diğerine göre farklılık gösteren ilke ve hedefler” olarak tanımlamaktadır. Bireyin değer sisteminin yeniliği kabulde kritik öneme sahip olduğu belirtilmektedir (Tolba ve Mourad, 2010). Kültürel değerler yenilikçi fikirlerin üretilmesi ve uygulanmasını etkilediğinden yenilikçi davranışları belirleyen faktörlerin bir kültürden diğerine farklılık gösterdiği (Oukes, 2010), bu nedenle de kültürel özelliklerin yenilik üzerindeki etkisini araştırmaya ihtiyaç olduğu belirtilmektedir (Tolba ve Mourad, 2010). Çalışanın yenilikçi davranışını kültürlerarası boyutta inceleyen çok az sayıda çalışma mevcuttur ve yenilikçi davranış

için kültürel destek algısının çalışma konusu olarak merak uyandırmadığı ifade edilmektedir (Lukes ve Stephan, 2017).

Chang ve Liu'nun (2008), yenilikçi davranış ve çalışma ortamını etkileyen faktörler üzerinde yaptıkları araştırmalarda literatürü desteklemeyen, daha önceki araştırmalarla tutarsız sonuçlar bulunmuş ve yazarlar bu sonuçları katılımcıların kültürel farklılıklarından kaynaklanıyor olabileceği şeklinde yorumlamıştır.

Tekin ve Tekdoğan (2015) kültürü, gelecek nesiller için aktarılan insanın bilgisi, inancı ve davranışlarının bütünü, ırk ve din gibi sosyal grup özelliklerini, geleneksel inançları ve sosyal normları kapsayan ortak tutumlar, değerler ve uygulamalar kümesi olarak tanımlamaktadır. Eisenberg'e (1999) göre, kültür kavramı geniş ve dağınık olup, belirli boyutlara bağlanmadıkça açıklanabilmesi güçtür. Kültürün sosyal ve psikolojik faktörlerle olan ilişkisini anlayabilmek için, bireycilik ve toplumculuk gibi kültürel çeşitlilik boyutlarının araştırılması gerektiği belirtilmektedir (Asia ve Lucca, 1988).

O'Neill ve ark. (2016) bireyciliği, kişisel hedeflerin grup hedeflerinin önünde yer aldığı, gruptan ayrı ve bağımsız olmanın üzerinde durulduğu bir kültürel değer olarak tanımlamaktadır. Toplumculuk ise, grup hedeflerinin kişisel hedeflerden daha öncelikli olduğu ve grup üyeleri arasındaki bağlılığın ve uyumun vurgulandığı bir kültürel değer olduğu şeklinde tanımlanmaktadır (O'Neill ve ark., 2016). Vu ve ark. (2017) toplumculuğu, bireylerin benliğinin diğerleriyle ilişki içinde birbiriyle bağlantılı olarak değerlendirildiği ve grup uyumunun diğer bir ifadeyle grubun beklentilerine uygun davranmanın kendini geliştirme gibi kişisel kaygılardan daha önemli olduğu kültürel değerler olarak açıklamaktadır. Bireycilik ise, bireylerin benliğinin diğerlerinden ayrı olarak değerlendirildiği, kendi bakış açılarından bağımsız olarak zihniyetlerini belirledikleri, kendi kendini anladıkları ve bireysel içsel arzulara uygun davranmanın gruba uyumdan daha önemli olduğu kültürel değerler olarak tanımlanmaktadır (Vu ve ark.,2017).

Asia ve Lucca (1988) kültürlerin, iş birliği, rekabet veya bireyciliğin vurgulanması açısından çeşitlilik gösterdiğini ve kültürel değerlerin bireycilik ve toplumculuk boyutları arasında farklılıklar olduğunu açıklar. Toplumcu kültürlerde, aynı grup içindeki topluluklar arası iş birliğinin, karşılıklı bağımlılık ve ilişkilerin yüksek olduğu; yasadışı davranışların grup üyelerinden gizlenerek çatışmalardan kaçınıldığı; grup üyeleri için daha fazla sosyal destek, kaynaklar ve güvenliğin sağlandığı; bireylerin

grup içi normları kolaylıkla kabul ettiği, gruptaki diğer bireylerin beklentilerine uygun davrandığı; bireylerin hayat boyu devam edebilecek yakın ilişkilerde bulunduğu arkadaşlıklara sahip olduğu; kişinin onurunun korunmasının temel bir değer olduğu ve grup üyelerinin güvenilirliğine inanıldığı; utanç gibi sosyal kontrol mekanizmalarının daha fazla kullanıldığı; üyeler arasında rekabetin daha düşük yaşandığı ve stres seviyesinin daha az olduğu ifade edilmektedir (Asia ve Lucca,1988). Bireyci kültürlerde ise; grup içi ile grup arasındaki farkın az olduğu, yabancılarla tanışmak ve yeni gruplar oluşturmak gibi eylemlerin görüldüğü; grup üyeleri arasında daha fazla ayrılma ve mesafenin bulunduğu ve üyelerinin daha fazla kendine güvenlerinin olduğu; kişiler açık bir şekilde çatışma yaşayabildiğinden daha fazla davaların görüldüğü; bireylerin gruplarla ilgili olarak birçok hakka ve zorunluluğa sahip olduğu, ancak bireylere daha az sosyal destek, kaynak veya güvenlik sağlandığı; bireylerin sosyal gruplara kolayca girip çıkabildiği, samimi olmayan kısa süreli arkadaşlıklar edindiği; suçluluk gibi iç kontrol mekanizmalarının daha sık kullanıldığı belirtilmektedir (Asia ve Lucca,1988).

Bireyci kültürlerde, insanlar bağımsız olarak görülmekte ve kişileri diğer insanlardan ayıran birbirinden farklı özellikler taşıdığı düşünülmektedir. Toplumcu kültürlerde ise kişinin kimliği sosyal grubuyla bağlantılı olduğundan, kişi diğerlerinden bağımsız olmayı değil, grubun çıkarlarını korumayı amaçlamaktadır. Bireyci kültürlerde kişiler, grubun normlarını aşarak tanınmak için çabalarırken, toplumcu bireylerin, belirli alanlarda başarılı olmak için grubun normlarını anlamaya yönelik motive olduğu belirtilmektedir. Sonuç olarak, toplumcu normlar açısından oluşturulan gruplarda iş birliğinin ve hedeflere ulaşılmanın yüksek olması beklenirken, bireysel normları taşıyan grupların performansta değişiklikler gösterdiği belirtilmektedir (Goncalo ve Staw, 2006).

Bireyler kültürel bir varlık olarak kendi kimliğini belirlemeye ve kendini gerçekleştirmeye güçlü bir ihtiyaç duymaktadır. Kültürel değerler, bu ihtiyacın farklı şekilde sağlanması noktasında çeşitlilik göstermektedir. Bireyci toplumlarda kendini belirlemenin temelinde seçim ve eylemleri üzerinde kontrol sahibi (otonom) olma inancı vardır. Bu nedenle bireyci kimliğin yaratıcı davranışlara yönelmesinde içsel motivasyonun önemi büyüktür. Toplumculuk değerlerinde ise, kişinin kendi kimliği üzerinde başkalarının rolü etkindir. Sosyal davranışların belirlenmesinde başkalarının ihtiyaçları ve grup hedefleri daha önemlidir. Bu nedenle, kişinin yenilikçi davranışlarını

motive eden mekanizmaların kendisinin yerine topluca belirlenen bir değer olarak görüldüğü belirtilmektedir (Eisenberg,1999).

Sonuç olarak kültürel değerlerin, duygu ve düşünce türlerini, bilişsel yapıları içeren kişisel kimliği şekillendirdiği için farklı zihinleri, ihtiyaç ve hedefleri ortaya çıkardığı ve böylece kişilerin motivasyonunu ve davranışlarını da etkilediği ifade edilmektedir (Eisenberg, 1999). Bu bağlamda, bireycilik ve toplumculuk gibi farklı kültürel boyutların hakim olduğu toplumsal yapılardan gelen hemşirelerin yenilikçi davranışlarının anlaşılmasında kültürel değerlerin ilgili bir değişken olabileceği düşünülebilir.

Kültür, yeni fikirlerin geliştirildiği ve öğrenildiği karmaşık bir süreç olan yenilikçiliğin ayrı düşünülemez bir parçasıdır. Kültür, bireylerin veya grupların gelişimini motive ederek, yenilikçilik ve yaratıcılığı teşvik etmektedir (Kostis, Kafka ve Petrakis, 2018). Literatürde bireycilik ve toplumculuk kavramlarının yenilikçilik üzerindeki etkisi ile ilgili sınırlı bilgi mevcuttur ve konuyla ilgili farklı görüşler bulunmaktadır. Toplumcu bireylerin örgütsel değerleri yüksek oranda paylaştıkları, karşılıklı saygı ve güvene, adaletli yönetici algısına sahip oldukları bilinmektedir. Bu nedenle toplumcu bireylerin çalıştıkları kurumla özdeşleşecekleri ve kuruluşlarına daha fazla yenilikçi fikir sağlayacakları düşünülmektedir. Değişime ve yeniliğe karşı direncin bireyci toplumlarda yaygın olduğunun bilinmesine karşın, yaratıcı kişiliğin kültürün bireycilik değerleriyle bağdaştırıldığı ifade edilmektedir (Eisenberg, 1999).

Bireycilik ve toplumculuk kültürel değerlerinin yenilikçilik sürecinin farklı aşamalarında etkili olabileceği belirtilmektedir. Cerne, Jaklic ve Skerlavaj'a göre (2013) bireycilik değerleri yüksek olan toplumlarda kişinin özgürlüğüne, özerkliğine ve bağımsızlığa değer verildiği, bireysel çabanın etkinliğine inanıldığı için yaratıcı düşüncelerine ve yenilikçi faaliyetlerine fırsat verilmesi ve ödüllendirilmesi muhtemeldir. Bu nedenle, yeniliklerin başlatılmasının ve ilk fikirlerin ortaya çıkmasının tek kişilik bağımsız bir faaliyet olduğu belirtilerek bireycilik değerlerinin yenilikçilik sürecinin başlangıç aşamasında, yeni ürün geliştirmede faydalı olacağı düşünülmektedir (Cerne, Jaklic ve Skerlavaj, 2013).

Kostis, Kafka ve Petrakis'e (2018) göre yaratıcılığın ödüllendirildiği ve üyelerinin kişisel gelişim için teşvik edildiği toplumlarda daha yüksek düzeyde yenilikçilik performansına ulaşılabilecektir. Ayrıca, daha özgür ve bağımsız bireyler fikirlerini rahatça

ifade edebildiğinden yeni fikirleri keşfetme fırsatı artmaktadır. Bu nedenle, bireyci toplumların üyeleri arasında uyum zayıf olduğundan yenilikçi bilgiyi yaymasının, bilgiyi sadece gruplar arası düzeyde kullanan ve yayılmasını engelleyen kolektivist toplumlardan daha kolay olduğu belirtilmektedir (Kostis, Kafka ve Petrakis, 2018). Buna karşın, toplumculuk değerlerinin karşılıklı bağlılığı, sosyal etkileşimleri ve işbirlikçi ekip davranışını sağladığı bilinmektedir. Bu nedenle bireylerin müşteriler, tedarikçiler ve diğer paydaşlar gibi yabancılarla da etkileşimini gerektiren yeni ürün veya hizmetin piyasaya sürülmesi ve yeniliğin uygulanması aşamasında toplumculuk değerlerinin etkili olacağı düşünülmektedir (Cerne, Jaklic ve Skerlavaj, 2013).

Eisenberg'e (1999) göre, ödül ve performans değerlendirme türleri gibi örgütsel uygulamalar ile bireysel ihtiyaç ve hedeflere eşlik eden duygu ve düşünce türlerini, bilişsel yapıları kısacası kişisel kimliği ortaya koyan kültürel değerler arasında bir uyumun varlığı yaratıcı performansın daha yüksek olmasını sağlayacaktır. İçinde buldukları grubun istek ve beklentileri, amaç ve hedefleri ön plana çıkan toplumcu bireylerin kişisel ihtiyaç ve isteklerinin geri plana itildiği ve bu nedenle yaratıcılık özelliklerinin azaldığı ifade edilmektedir. Buna karşın "ben" merkezli düşünen ve bireycilik özelliklerine sahip olan kişilerin toplumun değerlerinden bağımsız düşündükleri, kendi ihtiyaçlarına, amaç ve isteklerine daha fazla odaklandıkları için yeniliklere açık oldukları belirtilmektedir (Oktuğ ve Özden, 2013).

2.3.1. Bireycilik ve Toplumculuk Kültürel Değerleri ile İlgili Araştırmalar

Bireycilik ve toplumculuk kültürel değerleri, kişilik gelişimi ile ilgili konularda psikolojinin çeşitli alanlarındaki araştırmalarda ele alınmıştır (Oktuğ ve Özden, 2013). Son yıllarda ise bireycilik ve toplumculuk kavramları uluslararası düzeyde kültürlerin karşılaştırıldığı araştırmaların konusu haline gelmiştir. Literatürde yenilikçilik veya yenilikçi davranış ile bireycilik ve toplumculuk kültürel değerleri veya kültürel özellikler arasındaki ilişkileri inceleyen sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır.

Kumar ve Uz Kurt'un (2010), Türkiye'de iki yıldan fazla iş deneyimi olan çalışanlar ile yaptıkları çalışmada, çalışanların öz yeterliklerinin, yenilikçi davranışlarının ve bireycilik kültürel değerlerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Öz yeterliğin yenilikçi

davranışı pozitif yönde ve zayıf düzeyde etkilediği ve “bireycilik” kültürel boyutunun bu ilişkide aracılık rolünün olduğu bulunmuştur.

Oktuğ ve Özden'in (2013), üniversite öğrencileriyle yaptıkları çalışmada, toplumculuk puanlarının bireycilik puanlarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bireycilik ile bireysel yenilikçilik arasında pozitif yönde anlamlı, toplumculuk ile bireysel yenilikçilik arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bireycilik ve toplumculuk ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkide içsel motivasyonun algılanan yeterlilik ve baskı/gerilim boyutlarının güçlendirici etkisi olduğu bulunmuştur.

Çarıkçı ve Koyuncu'nun (2010), üniversite öğrencileriyle yaptıkları çalışmada, bireycilik ile girişimciliğin yeni fikirlere açık olma boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmış, toplumculuk ile girişimciliğin yaratıcılık boyutu arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Sönmez ve ark.'nın (2019), İstanbul'daki bir eğitim araştırma ve bir özel üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerle yaptıkları çalışmada, yeniliğe ilişkin kültürel desteğin, örgütsel desteği etkilediği, örgütsel desteğin yönetici desteğini etkilediği ve sonuçta yönetici desteğinin hemşirelerin yenilikçi davranışlarının arttırılmasında önemli ve öncelikli olduğu saptanmıştır.

Abbasi ve ark.'nın (2015), Türkiye ve Pakistan'daki akademisyenlerle yaptıkları çalışmada, en yüksek düzeyde ve anlamlı ilişkinin fayda algısı ile teknoloji kabul davranışı arasında olduğu saptanmıştır. Normatif inançların (başkalarının algısına güvenme) fayda algısı ve kullanım kolaylığı ile ilişkili olduğu, ancak teknoloji kabul davranışını etkilemediği belirlenmiştir. Bireyci toplumlarda (Türkiye) fayda algısı ile teknoloji kabul davranışı arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu, kolektivist toplumlarda (Pakistan) ise normatif inançlar, kullanım kolaylığı algısı, hükümet desteği ve yönetim desteğinin fayda algısı ve teknoloji kabul davranışı ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Vu ve ark.'nın (2017), Hollandalı ve Vietnamlı öğrencilerle yaptıkları çalışmada, bireycilik toplumculuk puanlarının ortalamasının üzerinde olduğu ve Hollandalı öğrencilerin bireycilik puanlarının Vietnamlı öğrencilere göre daha yüksek olduğu, Vietnamlı öğrencilerin ise toplumculuk puanlarının Hollandalı öğrencilere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Toplumculuk kültürel değerlerinin zihinsel verimlilik ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu bulunmuştur.

O'Neill ve ark.'nın (2016), Çin'de çalışanlarla yaptığı çalışmada, bireycilik ve toplumculuk puanlarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Bireycilik kültürel değerlerinin hakim olduğu çalışanlarda çekirdek öz değerlendirmeler ile iş performansı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Toplumculuk değerlerinin hakim olduğu çalışanlarda ise grup potansiyeli algıları ile iş performansı arasında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Wennberg, Pathak ve Autio'nun (2013) aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 42 ülkede yaptıkları çalışmada, toplumculuk, belirsizlikten kaçınma ve performans yönelimi gibi tüm kültürel boyutların ortalamasının biraz üzerinde olduğu saptanmıştır. Toplumculuk kültürel değeri ile öz yeterlik ve başarısızlık korkusu gibi bireysel özelliklerin negatif yönlü, anlamlı ve zayıf düzeyde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Kurumsal kolektivismde bir birimlik artışın, bireysel girişimciliği %12 oranında azalttığı bulunmuştur. Öz yeterliğin bireysel girişimcilik üzerindeki olumlu etkisinin düşük kurumsal kolektivismi olan toplumlarda daha güçlü olduğu saptanmıştır. Başarısızlık korkusunun girişimcilik üzerindeki olumsuz etkisinin düşük kurumsal kolektivismi olan toplumlarda daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Cerne, Jaklic ve Skerlavaj'ın (2013), 13 ülkede örgütsel düzeyde yaptıkları çalışmada, bireyciliğin ve özerkliğin kurumun yenilikçilik yönelimi ile pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Toplumculuğun, yenilik performansı, yönetim yeniliği ve yeniliklerin ticarileştirilmesi ile pozitif ilişkili ve kurumun yenilikçilik yönelimi ile negatif ilişkili olduğu bulunmuştur. Yönetim yeniliğinin kurumun yenilikçilik eğilimi ve yenilikçi performansı üzerindeki etkisinin toplumculuğun yüksek olduğu ülkelerde, düşük olduğu ülkelere göre daha güçlü ve daha olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Grimm ve ark.'nın (1999), ABD'de üniversite öğrencileri ve Filipinler'de üniversite ve lise öğrencileriyle yaptıkları çalışmada, bireycilik kültürel değerlerinin kişilik özellikleri, kişilik değerleri ve ruh halleri gibi değişkenler üzerindeki belirleyici etkisinin toplumculuk boyutuna göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Erkeklerin bireycilik değerlerinin kadınlardan, kadınların toplumculuk değerlerinin erkeklerden yüksek olduğu saptanmıştır. Filipinli öğrenciler toplumculuk ile ilgili kişilik özelliklerine ve ruh hallerine daha fazla sahip iken, ABD'li öğrencilerin bireycilik ile ilgili özelliklere sahip olduğu ve ruh halini yaşadığı bulunmuştur.

Chen, Podolski ve Veeraraghavan'ın (2017), gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomileri içeren 41 ülkede yaptıkları kültürel değişkenleri ulusal boyutta inceledikleri çalışmada, bireycilik kültürel boyutu ile kurumsal yenilikçilik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bunun yanısıra, belirsizlikten kaçınma kültürel boyutu ile kurumsal yenilikçilik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Saad, Cleveland ve Louis'in (2015) çeşitli kültürlerden üniversite öğrencileriyle yaptıkları bireycilik ve toplumsuluk kültürel değerlerine göre bireysel ve grup yaratıcı performansının nitelik ve nicelik boyutlarını karşılaştırdıkları çalışmada, bağımsız olarak çalışan bireycilerin ürettikleri fikirlerin miktarı açısından kolektivistlere göre daha iyi performans gösterdikleri belirlenmiştir. Toplulukçu bireylerin ise, bireyci kişilere göre ürettikleri fikrin kalitesi bakımından daha iyi performans gösterdikleri saptanmıştır.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Tipi

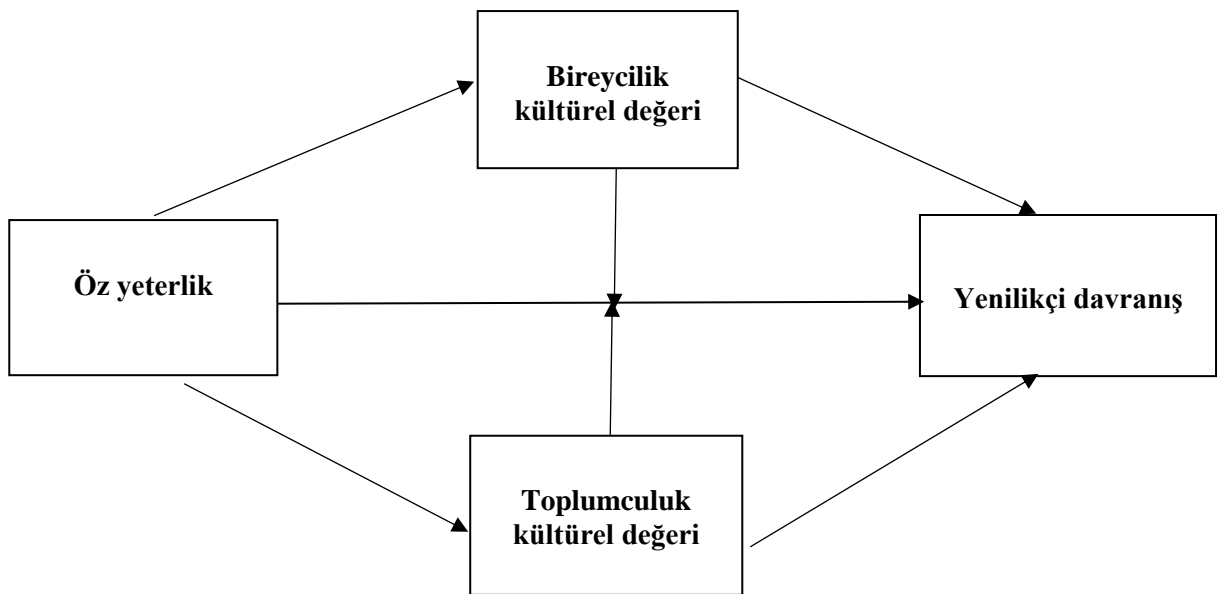
Bu çalışma, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikte gerçekleştirildi.

3.2.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, hemşirelerin öz yeterlik algıları ve bireycilik ve toplumculuk değerlerinin yenilikçi davranışlarına etkisini belirlemek amaçlandı.

Bu doğrultuda aşağıda belirtilen araştırma sorularına yanıt arandı:

1. Hemşirelerin yenilikçi davranışları hangi düzeydedir?
2. Hemşirelerin öz yeterlik algıları hangi düzeydedir?
3. Hemşirelerin bireycilik ve toplumculuk değerleri hangi düzeydedir?
4. Hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine göre yenilikçi davranışları, öz yeterlik algıları ve bireycilik ve toplumculuk değerleri arasında fark var mıdır?
5. Hemşirelerin öz yeterlik algıları, bireycilik ve toplumculuk değerleri ve yenilikçi davranışları arasında ilişki var mıdır?
6. Hemşirelerin öz yeterlik algılarının yenilikçi davranışları üzerindeki etkisinde bireycilik ve toplumculuk değerlerinin rolü nedir?



Şekil 3-1: Araştırmanın Kavramsal Çerçevesi

3.3.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, İstanbul ilinde Sağlık Bakanlığı'na ve Sağlık Bilimleri Üniversitesi'ne bağlı beş hastanede görev yapan toplam 1658 hemşire oluşturdu (N=1658). Araştırmanın örnekleme orantılı kota yöntemi ile belirlendi. Öncelikle, Evreni Bilinen Örneklem Yöntemi ile örneklem büyüklüğü 312 hemşire olarak hesaplandı. Her bir hastane bir tabaka olarak değerlendirildi, hastanelerin evreni temsil etme oranı hesaplandı ve her bir hastaneden örnekleme girecek minimum hemşire sayısı belirlendi (Tablo 3-1).

Örnekleme belirlenen (minimum) sayıya ulaşmak için her bir hastaneden veri toplama dönemi içinde aktif olarak çalışan hemşirelere (izinli ve raporlu olan hemşireler hariç) veri toplama araçları dağıtıldı, hatalı ve eksik doldurulan 135 veri toplama aracı elendikten sonra tam olarak yanıtlananlar geçerli sayıldı. (n=954)

Tablo 3-1: Örneklemde Yer Alan Hemşire Sayısı Ve Hastanelere Göre Dağılımı

		Hemşire sayısı	Evreni temsil etme oranı	Mimumum hemşire sayısı	Örnekleme oluşturan hemşire sayısı
1	Üniversite Hastanesi	470	0,28	88	229
2	EAH-1	200	0,12	38	134
3	EAH-2	200	0,12	38	168
4	EAH-3	268	0,16	50	168
5	EAH-4	520	0,31	98	255
Toplam	5	1658	1	312	954

3.4.Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri, Haziran–Eylül 2017 tarihleri arasında toplandı. Veri toplama araçları, araştırmacı tarafından hemşirelerin çalıştıkları kurumda dağıtılarak, istedikleri zaman doldurabilecekleri ifade edildi ve hemşireler tarafından doldurulan veri toplama araçları araştırmacı tarafından geri alındı.

3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, Hemşire Tanıtıcı Bilgi Formu, Bireycilik-Toplulukçuluk Ölçeği, Genelleştirilmiş Özyetki Beklentisi Ölçeği ve Yenilikçi Davranış Ölçeği ile toplandı.

Tanıtıcı Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından oluşturulan form, amaç kapsamında ilişkili olabileceği düşünülen hemşirelerin yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi, çalıştığı kurum, birim gibi sosyodemografik bilgilerini sorgulayan 11 soruyu içermektedir.

Bireycilik-Toplulukçuluk Ölçeği

Hemşirelerin bireycilik ve toplumculuk eğilimini ölçmek için, Ton (2008) tarafından Türk atasözlerinden yararlanılarak Türk kültürel yapısına göre geliştirilen Bireycilik-Toplulukçuluk Ölçeği kullanıldı. Ölçeğin geliştirilmesi sürecinde 30.000 Türk atasözü, Örgütsel Davranış Ana Bilim Dalı akademisyenlerinin oluşturduğu bir komisyon tarafından değerlendirilerek bireyciliği ve toplumculuğu niteleyen atasözleri birer madde haline getirilmiştir. Atasözlerinden derlenen 29 adet madde, bireycilik ve toplumculuk yapısına uygun başka bir ölçekte (Oyserman, Coon ve Kimmelmeier, 2002) yer alan 16 madde (9 toplumculuk, 7 bireycilik) ile birleştirilmiş ve 45 maddelik bir ölçek elde edilmiştir. Ölçek, bireycilik ve toplumculuk olarak iki bağımsız faktörden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ilk 26 soru toplumculuk özelliğini sorgulamakta iken 27. sorudan itibaren 45. soruya kadar olan 19 soru bireycilik özelliğini sorgulamaktadır. Katılımcıların, ölçekteki ifadeleri kendi düşünce ve davranışlarına ne ölçüde benzerlik gösterdiğine göre değerlendirmesi istenmektedir. Ölçek, “1=tamamı ile aykırı, 2=aykırı, 3=biraz aykırı, 4=biraz uygun, 5=uygun, 6=tamamı ile uygun” şeklinde 6’lı Likert olarak yanıtlanmaktadır (Ton, 2008).

Orijinal ölçeğin iç tutarlılığı toplulukçuluk boyutu için 0,73 iken, bireycilik boyutu için 0,69 olarak tespit edilmiştir (Ton, 2008). Çarıkçı ve Koyuncu (2010) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin güvenirlik katsayısı toplulukçuluk faktörü için 0,786 ve bireycilik faktörü için 0,824 hesaplanmıştır. Araştırmamızda, ölçeğin Cronbach alfa katsayısı bireycilik için 0,82, toplulukçuluk için 0,81 saptandı.

Genelleştirilmiş Özyetki Beklentisi Ölçeği

Hemşirelerin öz yeterlik algılarının seviyesini tespit etmek için Jerusalem ve Schwarzer tarafından 1981 yılında geliştirilmiş olan 10 maddeden oluşan Genelleştirilmiş Özyetki Beklentisi Ölçeği (GÖBÖ) kullanıldı. Özgün formu Almanca olan ve 32 dile uyarlaması yapılan ölçeğin Türkçe uyarlaması Yeşilay, Schwarzer ve Jerusalem (1997) tarafından yapılarak web sitesinde yayınlanmıştır. Dörtlü Likert olarak yanıtlanan ölçeğin güvenilirlik değeri hakkında bilgiye ulaşılamadı. Tayfur (2006) tarafından yapılan araştırmada, ölçeğin yanıtlanmasında 5’li Likert dereceleme kullanılmış, ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,88 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada, ölçeğin web sitesinde yayınlanan 4’lü Likert yanıtlanan Türkçe formu kullanıldı. Araştırmamızda, GÖBÖ’nün Cronbach alfa katsayısı 0,90 saptandı.

Yenilikçi Davranış Ölçeği

Hemşirelerin yenilikçi davranışlarının belirlenmesinde Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen ve Çalışkan ve arkadaşları (2011) tarafından, Türkçe geçerlik ve güvenilirliği yapılan Yenilikçi Davranış Ölçeği kullanıldı. Özgün ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,89 olarak belirtilmiştir (Scott ve Bruce, 1994). Ölçeğin Türkçe versiyonunun Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ise 0,83 olarak raporlanmıştır (Çalışkan ve ark. 2011). Ölçek, tek boyut ve 6 maddeden oluşmakta ve 5’li Likert olarak yanıtlanmaktadır. Araştırmamızda, ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,89 saptandı.

3.6.Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın yapılabilmesi için İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’ndan etik onay alındı (Tarih:06.04.2017, Karar No:2017/39). Araştırmanın Sağlık Bakanlığı’na ve Sağlık Bilimleri Üniversitesi’ne bağlı beş hastanede yürütülebilmesi için Sağlık Bakanlığı Anadolu Kuzey ve Anadolu Güney Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterlikleri’ne başvurularak kurum izni alındı. Araştırmaya katılan hemşirelere görüşme öncesinde Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu okundu ve imzalatıldı. Ölçeklerin kullanımını için ölçeği Türkçeye uyarlayan araştırmacılardan e-posta yoluyla izin alındı.

Veri toplama araçları hemşirelere verilmeden önce çalışma hakkında bilgi verildi, hemşirelerin araştırmaya gönüllü katılımları sağlandı. Hemşirelerin kimliğinin gizli tutulacağı, bilgilerin gizliliğine saygı gösterilerek, kişisel bilgilerin hiç kimseye

açıklanmayacağı ve araştırma sonuçları dışında kimseyle paylaşılmayacağı hakkında güvence verildi.

3.7.Verilerin İstatiksel Analizi

Verilerin analizinde IBM SPSS Statistics Version 22 paket programı ve NCSS (Number Cruncher Statistical System) 2007 (Kaysville, Utah, USA) paket programı kullanıldı. Verilerin tanımlayıcı analizleri için sayı, yüzde, ortalama, standart sapma, medyan, minimum, maksimum değerler kullanıldı. Gruplar arasındaki farklılıkların analizinde Mann Whitney U ve Kruskal Wallis-H testlerinden yararlandı. Kruskal Wallis-H testinde anlamlı farklılığın hangi gruptan kaynaklandığı Bonferroni düzeltmeli Post-Hoc Çoklu Karşılaştırma Testi ile belirlendi. Değişkenler arası korelasyonların belirlenmesinde Spearman's Korelasyon katsayısı kullanıldı. Öz yeterliğin yenilikçi davranış üzerinde bireycilik ve toplumsuluk değerlerinin düzenleyici etkisini incelemek için hiyerarşik regresyon analizi, aracılık rolünü incelemek için lineer regresyon analizi yapıldı. Aracılık rolün anlamlılığını sınamak için Bootstrapping yöntemi kullanıldı (%95 güven aralığında 2000 örnekleme). Sonuçlar yorumlanırken anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak alındı.

3.8.Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmada veriler öz bildirim dayalı ölçekler ile toplandığı için sonuçlar hemşirelerin öz bildirimi olarak değerlendirilmelidir. Araştırmanın örneklemini, İstanbul gibi metropol bir şehirde yalnızca kamu hastanelerinde çalışan hemşireler oluşturmuş olup, bu durum sonuçların daha farklı çıkmasına neden olmuş olabilir. Araştırma sonuçları bu örnekleme ve kullanılan ölçme araçları kapsamında değerlendirilmelidir.

4. BULGULAR

4.1.Hemşirelerin Demografik ve Çalışma Özelliklerine İlişkin Bulgular

4.2.Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

4.3.Ölçek Puan Ortalamalarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

4.4.Ölçek Puan Ortalamalarının Çalışma Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

4.5.Ölçek Puan Ortalamalarının Arasındaki Korelasyona İlişkin Bulgular

4.6.Hemşirelerin Öz Yeterlik Algısının Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisinde Bireycilik ve Toplumculuk Değerlerinin Düzenleyici Rolü

4.7.Hemşirelerin Öz Yeterlik Algısının Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisinde Bireycilik ve Toplumculuk Değerlerinin Aracı Rolü

4.1. Hemşirelerin Demografik ve Çalışma Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 4-1: Demografik Özelliklere İlişkin Bulguların Dağılımı (n=954)

		n	%
Cinsiyet	Kadın	849	89,0
	Erkek	105	11,0
	Toplam	954	100
Yaş grubu	18-23	146	15,3
	24-29	309	32,4
	30-35	182	19,1
	36-41	189	19,8
	42-47	86	9,0
	48-54	36	3,8
	≥55 yaş	6	0,6
	Toplam	954	100
Eğitim	SML	117	12,3
	Önlisans	149	15,6
	Lisans	582	61,0
	Yükseklisans	106	11,1
	Toplam	954	100
Medeni durum	Bekar	447	46,9
	Evli	507	53,1
	Toplam	954	100
Çocuk sahibi olma durumu	Hayır	522	54,7
	Evet	432	45,3
	Toplam	954	100

*Tabloda yüksek değerler koyu olarak belirtildi.

Tablo 4-1’de hemşirelerin demografik özelliklerine ilişkin bulguların dağılımı verildi. Hemşirelerin %89’unun kadın, %61’inin lisans mezunu olduğu, %53,1’inin evli ve %54,7’sinin çocuğunun olmadığı belirlendi (Tablo 4-1). Hemşirelerin %32’sinin 24-29 yaşında olduğu (Tablo 4-1), yaş ortalamasının $31,71 \pm 8,2$ (min 18, maks 58, medyan 30) olduğu saptandı.

Tablo 4-2: Çalışma Özelliklerine İlişkin Bulguların Dağılımı (N=954)

		n	%
Kurum	Üniversite Hastanesi	229	24
	EAH-1	134	14,1
	EAH-2	168	17,6
	EAH-3	168	17,6
	EAH-4	255	26,7
	Toplam	954	100
Birim	Servis	389	40,8
	YBÜ	191	20,0
	Poliklinik	79	8,3
	Acil	79	8,3
	Diğer	216	22,6
	Toplam	954	100
Görev	Hemşire	898	94,1
	Sorumlu hemşire	56	5,9
	Toplam	954	100
Kurumda çalışma yılı	1 yıldan az	155	16,2
	1-5 yıl	387	40,6
	6-10 yıl	225	23,6
	11-15 yıl	81	8,5
	16-20 yıl	48	5,0
	≥ 21 yıl	58	6,1
	Toplam	954	100
	Meslekte çalışma yılı	1 yıldan az	102
1-5 yıl		304	31,8
6-10 yıl		189	19,8
11-15 yıl		116	12,2
16-20 yıl		108	11,3
≥ 21 yıl		135	14,2
Toplam		954	100
Çalışma şekli		Sürekli gündüz	332
	Sürekli gece	18	1,9
	Vardiya (gece-gündüz dönüşümlü)	604	63,3
	Toplam	954	100

*Tabloda yüksek değerler koyu olarak belirtildi. Kısaltmalar: EAH: Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Tablo 4-2’de hemşirelerin demografik özelliklerine ilişkin bulguların dağılımı verildi. Hemşirelerin çoğunluğunun (%26) EAH-4’te, %40,8’inin serviste, %94,1’inin hemşire olarak görev yaptığı ve %63,3’ünün vardiyalı (gece-gündüz dönüşümlü) olarak çalıştığı belirlendi. Hemşirelerin %40,6’sının kurumda 1-5 yıldır çalıştığı, %31,8’inin 1-5 yıldır hemşire olarak çalıştığı belirlendi (Tablo 4-2). Kurumda çalışma yılı ortalaması $6,7 \pm 6,8$ (min 1, maks 33, medyan 4), meslekte toplam çalışma yılı $10,07 \pm 8,69$ (min 1, maks 37, medyan 8) olarak saptandı.

4.2.Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Tablo 4-3: Ölçek Puan Ortalamaları (N=954)

	Ort	SS	Medyan	Min.	Maks.
Toplumculuk puanı	4,46	0,47	4,46	2,54	5,62
Bireycilik puanı	4,59	0,54	4,63	2,74	6,00
GÖBÖ puanı	2,85	0,55	2,90	1,20	4,00
Yenilikçi davranış puanı	3,87	0,63	4,00	1,00	5,00

Hemşirelerin toplumculuk ve bireycilik puanları ortalamasının üzerinde (6’lı Likert) ve bireycilik puanı toplumculuk puanından biraz daha yüksek olarak belirlendi. GÖBÖ puanı ise yine ortalamasının üzerinde (4’lü Likert) yüksek olarak belirlendi. Hemşirelerin yenilikçi davranış puanlarının ise, yüksek olduğu belirlendi (Tablo 4-3).

4.3.Hemşirelerin Ölçek Puan Ortalamalarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Tablo 4-4: Hemşirelerin Ölçek Puan Ortalamalarının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (N=954)

		Ort	SS	Medyan	Test Değeri*	p
Toplumculuk puanı	Kadın	4,45	0,47	4,46	-2,162	0,031*
	Erkek	4,54	0,47	4,62		
Bireycilik puanı	Kadın	4,59	0,54	4,63	-0,404	0,686
	Erkek	4,61	0,55	4,63		
GÖBÖ puanı	Erkek	2,85	0,55	2,80	-0,81	0,418
	Kadın	2,89	0,55	2,90		
Yenilikçi davranış puanı	Kadın	3,90	0,63	4,00	-0,684	0,494
	Erkek	4,45	0,47	4,46		

*Mann Whitney U Testi *p<0,05

Hemşirelerin cinsiyetlerine göre yalnızca toplumculuk puanları arasında anlamlı farklılık bulundu ($p<0,05$). Erkeklerin toplumculuk puanının kadınlara göre anlamlı olarak yüksek olduğu belirlendi. Hemşirelerin cinsiyetlerine göre diğer ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadı ($p>0,05$) (Tablo 4-4).

Tablo 4-5: Hemşirelerin Ölçek Puan Ortalamalarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (N=954)

		Ort	SS	Medyan	Test Değeri*	p	Fark
Toplumculuk puanı	18-23 yaş ^a	4,52	0,46	4,54	12,837	0,046*	b<a,d
	24-29 yaş ^b	4,39	0,45	4,46			
	30-35 yaş ^c	4,46	0,49	4,50			
	36-41 yaş ^d	4,51	0,49	4,46			
	42-47 yaş ^e	4,46	0,45	4,40			
	48-54 yaş ^f	4,54	0,43	4,56			
	≥55 yaş ^g	4,69	0,63	4,92			
Bireycilik puanı	18-23 yaş	4,55	0,61	4,58	10,237	0,115	
	24-29 yaş	4,54	0,55	4,58			
	30-35 yaş	4,61	0,44	4,63			
	36-41 yaş	4,65	0,56	4,63			
	42-47 yaş	4,63	0,45	4,68			
	48-54 yaş	4,68	0,50	4,68			
	≥55 yaş	5,01	0,89	5,34			
GÖBÖ puanı	18-23 yaş	2,81	0,52	2,80	6,792	0,341	
	24-29 yaş	2,85	0,55	2,80			
	30-35 yaş	2,82	0,54	2,90			
	36-41 yaş	2,86	0,56	2,80			
	42-47 yaş	2,97	0,57	3,00			
	48-54 yaş	2,82	0,57	2,80			
	≥55 yaş	2,93	0,52	2,95			
Yenilikçi davranış puanı	18-23 yaş	3,75	0,65	3,83	11,676	0,070	
	24-29 yaş	3,90	0,60	4,00			
	30-35 yaş	3,89	0,63	4,00			
	36-41 yaş	3,86	0,64	4,00			
	42-47 yaş	4,01	0,61	4,00			
	48-54 yaş	3,72	0,70	4,00			
	≥55 yaş	3,83	0,37	3,92			

*Kruskal Wallis H Testi * $p<0,05$

Hemşirelerin yaş gruplarına göre yalnızca toplumculuk puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulundu ($p<0,05$). Farklılığın tespiti için yapılan analizde, 18-

23 yaş ve 36-41 yaş arasında olan hemşirelerin toplumculuk puan ortalamaları 24-29 yaş arasında olanlara göre anlamlı derecede yüksek saptandı ($p=0,008$, $p=0,012$). Hemşirelerin yaş gruplarına göre diğer ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadı ($p>0,05$) (Tablo 4-5).

Tablo 4-6: Hemşirelerin Ölçek Puan Ortalamalarının Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (N=954)

		Ort	SS	Medyan	Test Değeri*	p	Fark
Toplumculuk puanı	SML ^a	4,55	0,45	4,58	10,315	0,016*	d<a,b
	Önlisans ^b	4,53	0,44	4,54			
	Lisans ^c	4,43	0,47	4,46			
	Lisans üstü ^d	4,41	0,51	4,42			
Bireycilik puanı	SML ^a	4,70	0,62	4,74	12,644	0,005**	c<a
	Önlisans ^b	4,68	0,51	4,68			
	Lisans ^c	4,55	0,52	4,58			
	Lisans üstü ^d	4,57	0,56	4,63			
GÖBÖ puanı	SML ^a	2,95	0,56	3,00	8,642	0,034*	c<a
	Önlisans ^b	2,87	0,57	2,80			
	Lisans ^c	2,81	0,55	2,80			
	Lisans üstü ^d	2,92	0,50	2,95			
Yenilikçi davranış puanı	SML ^a	3,83	0,67	4,00	10,532	0,015*	b,c<d
	Önlisans ^b	3,82	0,59	4,00			
	Lisans ^c	3,86	0,63	4,00			
	Lisans üstü ^d	4,05	0,57	4,00			

*Kruskal Wallis H Testi * $p<0,05$ ** $p<0,01$

Hemşirelerin eğitim durumlarına göre toplumculuk, bireycilik, GÖBÖ ve yenilikçi davranış puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulundu ($p<0,05$). Farklılığın tespiti için yapılan analizde, SML mezunu hemşirelerin toplumculuk puanının lisansüstü mezunu hemşirelere göre ($p=0,029$); SML ve önlisans mezunu hemşirelerin ise lisans mezunu hemşirelere göre anlamlı derecede yüksek olduğu belirlendi ($p=0,014$; $p=0,030$). SML mezunu hemşirelerin bireycilik puanı lisans mezunu hemşirelere göre anlamlı derecede yüksektir ($p=0,027$). SML mezunu hemşirelerin GÖBÖ puanı lisans mezunu hemşirelere göre anlamlı derecede yüksektir ($p=0,010$). Lisansüstü mezunu

hemşirelerin yenilikçi davranış puanı önlisans ve lisans mezunu hemşirelere göre anlamlı derecede yüksektir ($p=0,023$; $p=0,016$) (Tablo 4-6).

Tablo 4-7: Hemşirelerin Ölçek Puan Ortalamalarının Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (N=954)

		Ort	SS	Medyan	Test Değeri*	p
Toplumculuk puanı	Bekar	4,43	0,47	4,46	-1,386	0,166
	Evli	4,48	0,47	4,50		
Bireycilik puanı	Bekar	4,57	0,58	4,63	-1,201	0,230
	Evli	4,62	0,50	4,63		
GÖBÖ puanı	Bekar	2,83	0,55	2,80	-1,025	0,305
	Evli	2,87	0,55	2,90		
Yenilikçi davranış puanı	Bekar	3,88	0,65	4,00	-0,586	0,558
	Evli	3,86	0,61	4,00		

*Mann Whitney U Testi

Hemşirelerin medeni durumlarına göre toplumculuk, bireycilik, GÖBÖ ve yenilikçi davranış puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadı ($p>0,05$) (Tablo 4-7).

Tablo 4-8: Hemşirelerin Ölçek Puan Ortalamalarının Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (N=954)

		Ort	SS	Medyan	Test Değeri*	p
Toplumculuk puanı	Hayır	4,43	0,47	4,46	-1,708	0,088
	Evet	4,49	0,47	4,50		
Bireycilik puanı	Hayır	4,56	0,56	4,61	-2,025	0,043*
	Evet	4,63	0,51	4,63		
GÖBÖ puanı	Hayır	2,81	0,53	2,80	-2,324	0,020*
	Evet	2,90	0,56	2,90		
Yenilikçi davranış puanı	Hayır	3,86	0,64	4,00	-0,278	0,781
	Evet	3,88	0,61	4,00		

*Mann Whitney U Testi * $p<0,05$

Hemşirelerin çocuk sahibi olma durumuna göre bireycilik ve GÖBÖ puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulundu ($p<0,05$). Çocuğu olan hemşirelerin bireycilik ve GÖBÖ puan ortalamaları çocuğu olmayanlara göre anlamlı derecede yüksek bulundu. Hemşirelerin çocuk sahibi olma durumuna göre diğer ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadı ($p>0,05$) (Tablo 4-8).

4.4. Ölçek Puan Ortalamalarının Çalışma Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Tablo 4-9: Hemşirelerin Ölçek Puan Ortalamalarının Çalıştıkları Kurumlara Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (N=954)

		Ort	SS	Medyan	Test Değeri*	p	Fark
Toplumculuk puanı	Üniversite Hastanesi ^a	4,44	0,43	4,46	3,951	0,413	
	EAH ^b -1	4,49	0,47	4,54			
	EAH ^c -2	4,45	0,48	4,50			
	EAH ^d -3	4,50	0,50	4,54			
	EAH ^e -4	4,44	0,49	4,46			
Bireycilik puanı	Üniversite Hastanesi ^a	4,57	0,53	4,58	3,3	0,509	
	EAH ^b -1	4,65	0,52	4,58			
	EAH ^c -2	4,56	0,54	4,58			
	EAH ^d -3	4,56	0,56	4,63			
	EAH ^e -4	4,63	0,53	4,68			
GÖBÖ puanı	Üniversite Hastanesi ^a	2,86	0,57	2,80	12,057	0,017*	b<d,e
	EAH ^b -1	2,76	0,62	2,70			c<d,e
	EAH ^c -2	2,77	0,54	2,80			
	EAH ^d -3	2,94	0,49	2,90			
	EAH ^e -4	2,89	0,52	2,90			
Yenilikçi davranış puanı	Üniversite Hastanesi ^a	3,85	0,59	4,00	5,936	0,204	
	EAH ^b -1	3,89	0,72	4,00			
	EAH ^c -2	3,80	0,69	4,00			
	EAH ^d -3	3,94	0,57	4,00			
	EAH ^e -4	3,88	0,60	4,00			

Kısaltmalar: EAH: Eğitim ve Araştırma Hastanesi *Kruskal Wallis H Testi *p<0,05

Hemşirelerin çalıştıkları kurumlara göre yalnızca GÖBÖ puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulundu ($p<0,05$). Farklılığın tespiti için yapılan analizde, EAH-3 ve EAH-4’de çalışanların GÖBÖ puanının EAH-1 ve EAH-2’de çalışanlara göre anlamlı derecede yüksek olduğu belirlendi ($p=0,009$; $p=0,032$; $p=0,006$; $p=0,023$). Hemşirelerin çalıştıkları kurumlara göre diğer ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadı ($p>0,05$) (Tablo 4-9).

Tablo 4-10: Hemşirelerin Ölçek Puan Ortalamalarının Çalıştıkları Birime Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (N=954)

		Ort	SS	Medyan	Test Değeri*	p
Toplumculuk puanı	Servis	4,46	0,48	4,46	1,749	0,782
	YBÜ	4,43	0,45	4,46		
	Poliklinik	4,48	0,47	4,54		
	Acil	4,46	0,55	4,54		
	Diğer	4,47	0,46	4,50		
Bireycilik puanı	Servis	4,56	0,55	4,58	7,852	0,097
	YBÜ	4,59	0,54	4,63		
	Poliklinik	4,65	0,51	4,63		
	Acil	4,54	0,54	4,58		
	Diğer	4,66	0,51	4,68		
GÖBÖ puanı	Servis	2,83	0,55	2,80	6,729	0,151
	YBÜ	2,80	0,53	2,80		
	Poliklinik	2,82	0,55	2,80		
	Acil	2,95	0,55	2,90		
	Diğer	2,92	0,55	2,90		
Yenilikçi davranış puanı	Servis	3,85	0,63	4,00	2,999	0,558
	YBÜ	3,89	0,61	4,00		
	Poliklinik	3,76	0,76	4,00		
	Acil	3,87	0,68	4,00		
	Diğer	3,93	0,56	4,00		

*Kruskal Wallis H Testi

Hemşirelerin çalıştıkları birime göre toplumculuk, bireycilik, GÖBÖ ve yenilikçi davranış puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadı ($p>0,05$) (Tablo 4-10).

Tablo 4-11: Hemşirelerin Ölçek Puan Ortalamalarının Görevlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (N=954)

		Ort	SS	Medyan	Test Değeri*	p
Toplumculuk puanı	Hemşire	4,46	0,47	4,50	-0,972	0,331
	Sorumlu hemşire	4,42	0,48	4,35		
Bireycilik puanı	Hemşire	4,60	0,54	4,63	-1,625	0,104
	Sorumlu hemşire	4,49	0,54	4,37		
GÖBÖ puanı	Hemşire	2,85	0,54	2,90	-1,033	0,301
	Sorumlu hemşire	2,92	0,65	3,00		
Yenilikçi davranış puanı	Hemşire	3,85	0,63	4,00	-3,441	0,001**
	Sorumlu hemşire	4,13	0,58	4,00		

*Mann Whitney U Testi ** $p<0,01$

Hemşirelerin görevlerine göre yalnızca yenilikçi davranış puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulundu ($p<0,05$). Sorumlu hemşirelerin yenilikçi davranış puan ortalamasının hemşirelerden anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlendi ($p<0,05$). Hemşirelerin görevlerine göre diğer ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadı ($p>0,05$) (Tablo 4-11).

Tablo 4-12: Hemşirelerin Ölçek Puan Ortalamalarının Kurumda Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (N=954)

		Ort	SS	Medyan	Test Değeri*	p
Toplumculuk puanı	1 yıldan az	4,44	0,47	4,50	9,511	0,09
	1-5 yıl	4,42	0,48	4,46		
	6-10 yıl	4,50	0,45	4,50		
	11-15 yıl	4,58	0,49	4,58		
	16-20 yıl	4,45	0,48	4,40		
	≥21 yıl	4,49	0,47	4,46		
Bireycilik puanı	1 yıldan az	4,50	0,52	4,53	9,044	0,107
	1-5 yıl	4,56	0,57	4,63		
	6-10 yıl	4,66	0,50	4,63		
	11-15 yıl	4,64	0,51	4,68		
	16-20 yıl	4,63	0,47	4,66		
	≥21 yıl	4,66	0,55	4,68		
GÖBÖ puanı	1 yıldan az	2,76	0,52	2,80	7,865	0,164
	1-5 yıl	2,86	0,55	2,80		
	6-10 yıl	2,89	0,53	2,90		
	11-15 yıl	2,88	0,56	2,90		
	16-20 yıl	2,79	0,61	2,80		
	≥21 yıl	2,88	0,58	2,95		
Yenilikçi davranış puanı	1 yıldan az	3,82	0,64	4,00	4,819	0,438
	1-5 yıl	3,85	0,64	4,00		
	6-10 yıl	3,93	0,60	4,00		
	11-15 yıl	3,90	0,67	4,00		
	16-20 yıl	3,84	0,52	3,83		
	≥21 yıl	3,88	0,63	4,00		

*Kruskal Wallis H Testi

Hemşirelerin kurumda çalışma süresine göre toplumculuk, bireycilik, GÖBÖ ve yenilikçi davranış puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadı ($p>0,05$) (Tablo 4-12).

Tablo 4-13: Hemşirelerin Ölçek Puan Ortalamalarının Meslekte Toplam Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (N=954)

		Ort	SS	Medyan	Test Değeri*	p	Fark
Toplumculuk puanı	1 yıldan az ^a	4,52	0,44	4,54	11,309	0,046*	b<a,d,f
	1-5 yıl ^b	4,40	0,48	4,46			
	6-10 yıl ^c	4,43	0,47	4,50			
	11-15 yıl ^d	4,53	0,50	4,54			
	16-20 yıl ^e	4,47	0,45	4,42			
	≥21 yıl ^f	4,52	0,46	4,50			
Bireycilik puanı	1 yıldan az ^a	4,48	0,55	4,50	15,819	0,007*	a,b<c,d,f
	1-5 yıl ^b	4,52	0,57	4,58			
	6-10 yıl ^c	4,65	0,51	4,63			
	11-15 yıl ^d	4,66	0,53	4,63			
	16-20 yıl ^e	4,60	0,51	4,63			
	≥21 yıl ^f	4,69	0,50	4,68			
GÖBÖ puanı	1 yıldan az ^a	2,74	0,48	2,80	14,581	0,012*	a,e<d,f
	1-5 yıl ^b	2,84	0,54	2,80			
	6-10 yıl ^c	2,87	0,58	2,90			
	11-15 yıl ^d	2,94	0,57	3,00			
	16-20 yıl ^e	2,77	0,47	2,80			
	≥21 yıl ^f	2,93	0,59	3,00			
Yenilikçi davranış puanı	1 yıldan az ^a	3,84	0,59	4,00	10,09	0,073	
	1-5 yıl ^b	3,82	0,65	4,00			
	6-10 yıl ^c	3,92	0,62	4,00			
	11-15 yıl ^d	3,96	0,67	4,00			
	16-20 yıl ^e	3,83	0,51	4,00			
	≥21 yıl ^f	3,89	0,65	4,00			

*Kruskal Wallis H Testi *p<0,05

Hemşirelerin meslekte toplam çalışma yılına göre toplumculuk ve bireycilik ve GÖBÖ puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulundu ($p<0,05$). Farklılığın tespiti için yapılan analizde, meslekte 1 yıldan az, 11-15 yıl arasında ve 21 yıl ve üzerinde çalışanların toplumculuk puanı 1-5 yıl arasında çalışanlara göre anlamlı derecede yüksek saptandı ($p=0,018$; $p=0,015$; $p=0,025$). Meslekte 6-10 yıl, 11-15 yıl arasında ve 21 yıl ve üzerinde çalışanların bireycilik puanı ise, meslekte 1 yıldan az ve 1-5 yıl arasında çalışanlara göre anlamlı derecede yüksek saptandı ($p=0,017$; $p=0,019$; $p=0,005$; $p=0,020$; $p=0,027$; $p=0,005$). Meslekte 11-15 yıl arasında ve 21 yıl ve üzerinde çalışanların GÖBÖ toplam puanı meslekte 1 yıldan az ve 16-20 yıl arasında çalışanlara göre anlamlı derecede yüksek saptandı ($p=0,005$; $p=0,004$; $p=0,012$; $p=0,010$). Hemşirelerin meslekte toplam çalışma yılına göre yenilikçi davranış ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadı ($p>0,05$) (Tablo 4-13).

Tablo 4-14: Hemşirelerin Ölçek Puan Ortalamalarının Çalışma Şekline Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular (N=954)

		Ort	SS	Medyan	Test değeri*	p
Toplumculuk puanı	Sürekli gündüz	4,42	0,46	4,44	4,025	0,134
	Sürekli gece	4,52	0,45	4,52		
	Vardiya	4,48	0,48	4,50		
Bireycilik puanı	Sürekli gündüz	4,61	0,52	4,63	5,673	0,059
	Sürekli gece	4,81	0,70	4,89		
	Vardiya	4,57	0,54	4,58		
GÖBÖ puanı	Sürekli gündüz	2,88	0,54	2,90	1,411	0,494
	Sürekli gece	2,85	0,37	2,70		
	Vardiya	2,84	0,56	2,80		
Yenilikçi davranış puanı	Sürekli gündüz	3,92	0,60	4,00	4,039	0,133
	Sürekli gece	3,68	0,73	3,67		
	Vardiya	3,85	0,64	4,00		

*Kruskal Wallis H Testi

Hemşirelerin kurumda çalışma şekline göre toplumculuk, bireycilik, GÖBÖ ve yenilikçi davranış puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadı ($p>0,05$) (Tablo 4-14).

4.5. Ölçek Puan Ortalamalarının Arasındaki Korelasyona İlişkin Bulgular

Tablo 4-15: Ölçek Puanları Arasındaki Korelasyon Matrisi (N=954)

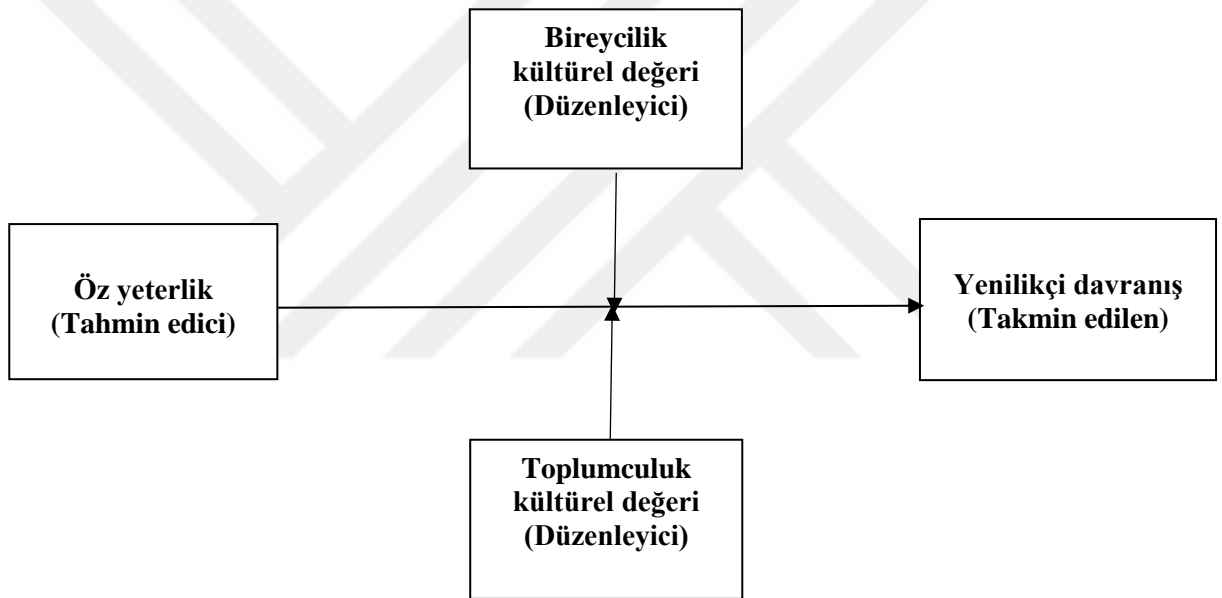
	Toplumculuk puanı	Bireycilik puanı	GÖBÖ puanı	Yenilikçi davranış puanı
Toplumculuk puanı	-			
Bireycilik puanı	,420**	-		
GÖBÖ puanı	,168**	,349**	-	
Yenilikçi davranış puanı	,136**	,248**	,459**	-

*r=Spearman rho **p<0,01

Hemşirelerin bireycilik ve toplumculuk puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta düzeyde ve aynı yönde ilişki bulundu. GÖBÖ puanları ile toplumculuk ve bireycilik puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı, zayıf düzeyde ve aynı yönlü ilişki bulundu. Yenilikçi davranış puanları ile toplumculuk ve bireycilik puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı, zayıf düzeyde ve aynı yönlü ilişki saptanırken; yenilikçi davranış puanları ile GÖBÖ puanları arasında orta düzeyde ilişki bulundu (Tablo 4-15).

4.6.Hemşirelerin Öz Yeterlik Algısının Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisinde Bireycilik ve Toplumculuk Değerlerinin Düzenleyici Rolü

Hemşirelerin öz yeterlik algısının yenilikçi davranışları üzerine etkisinde bireycilik ve toplumculuk puanlarının düzenleyici etkisini incelemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizleri gerçekleştirildi. Modelde GÖBÖ puanı tahmin edici değişken olarak yer alırken, yenilikçi davranış puanı tahmin edilen, bireycilik ve toplumculuk puanları düzenleyici değişkenler olarak yer aldı. Analizlerde değişkenlere ait standartlaştırılmış değerler kullanıldı (Şekil 4-1).



Şekil 4-1: Bireycilik ve Toplumculuk Değerinin Düzenleyici Rolüne İlişkin Oluşturulan Model

Modelin ilk bloğunda hemşirelerin öz yeterlik algısı puanı ile bireycilik ve toplumculuk puanlarının yenilikçi davranış puanı üzerine etkileri incelendi. Oluşturulan bu modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve modeli oluşturan öz yeterlik algısı puanı, bireycilik ve toplumculuk puanlarının, yenilikçi davranış puanına ait varyansın %21,7'sini açıkladığı saptandı ($F=84,934$, $p<0,001$, $R^2=0,217$). Etkileşimlerin eklenmesiyle elde edilen ikinci bloğun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve modeli oluşturan öz yeterlik algısı puanı, bireycilik ve toplumculuk puanları ve öz yeterlik algısı*bireycilik ve öz yeterlik algısı*toplumculuk etkileşimlerinin, yenilikçi davranış

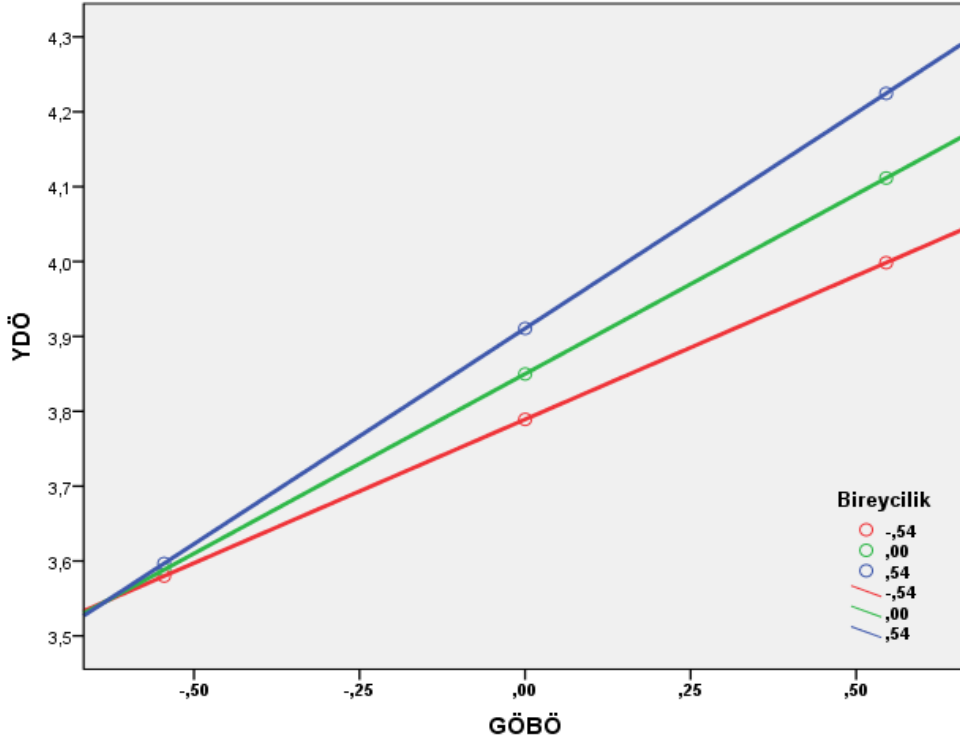
puanına ait varyansın %22,6'sını açıkladığı saptandı ($F=53,296$, $p<0,001$, $R^2=0,226$). İki blok arasında R^2 düzeyinde gözlenen değişimin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptandı (R^2 değişim düzeyi= $0,009$, $p=0,009$).

Tablo 4-16: Düzenleyici Etkiyi İncelemek Amacıyla Oluşturulan Hiyerarşik Regresyon Modeline İlişkin Bulgular

Blok	β	p	Beta için %95 güven aralığı		
			Alt limit	Üst limit	
1	Sabit	0,002	0,942	-0,055	0,059
	GÖBÖ	0,427	<0,001**	0,365	0,488
	Bireycilik puanı (B)	0,084	0,014*	0,017	0,150
	Toplumculuk puanı (T)	0,025	0,441	-0,038	0,088
2	Sabit	-0,027	0,377	-0,087	0,033
	GÖBÖ	0,423	<0,001**	0,361	0,484
	Bireycilik puanı (B)	0,074	0,030*	0,007	0,141
	Toplumculuk puanı (T)	0,029	0,371	-0,035	0,092
	GÖBÖ * B	0,086	0,003*	0,029	0,144
	GÖBÖ * T	-0,002	0,945	-0,060	0,056

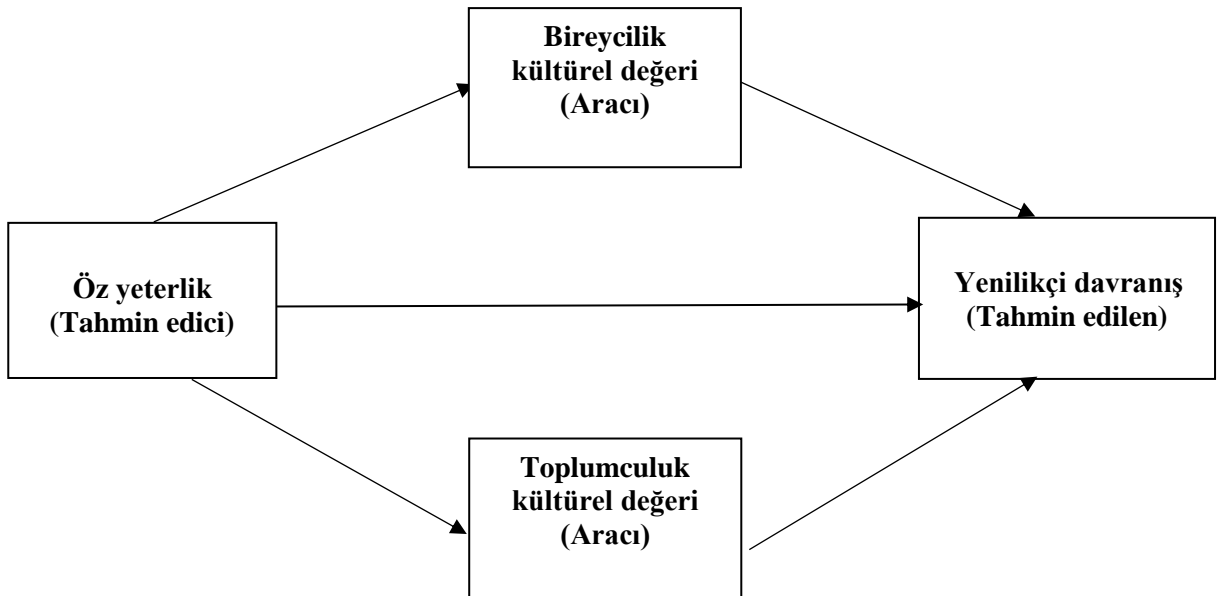
Bağımlı değişken: YDÖ * $p<0,05$ ** $p<0,01$

İlk blokta GÖBÖ ve bireycilik puanları istatistiksel olarak anlamlı şekilde yer aldı (sırasıyla $p<0,001$, $p=0,014$) (Tablo 4-16). İkinci blokta GÖBÖ, bireycilik puanları ve GÖBÖ*Bireycilik puanları etkileşimi istatistiksel olarak anlamlı şekilde yer aldı (sırasıyla, $p<0,001$, $p=0,030$, $p=0,003$). GÖBÖ*Toplumculuk puanları etkileşimi ise anlamlı bulunmadı (Tablo 4-16). Etkileşimlerin eklendiği ikinci blokta, GÖBÖ*Bireycilik puanları etkileşimin etkisinin anlamlı olması, bununla birlikte GÖBÖ puanının da anlamlılığını koruyor olması kısmi düzenleyici etkiyi göstermektedir. Bu etkiyi, GÖBÖ puanının bazı seviyeleri üzerinden incelemek amacıyla model sonucunda elde edilen tahmini değerler kullanılarak grafik oluşturuldu (Şekil 4-2). Bu grafikten yola çıkarak yüksek bireycilik puanının, GÖBÖ puanının YDÖ puanı üzerine olan etkisini artırdığı söylenebilir (Şekil 4-2).



Şekil 4-2: Bireycilik Puanının Farklı Düzeylerine Öz Yeterlik ve Yenilikçi Davranış Puanındaki Değişim

4.7. Hemşirelerin Öz Yeterlik Algısının Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisinde Bireycilik ve Toplumculuk Değerlerinin Aracı Rolü



Şekil 4-3: Bireycilik ve Toplumculuk Değerinin Aracılık Rolüne İlişkin Oluşturulan Model

Hemşirelerin öz yeterlik algısının yenilikçi davranışları üzerine etkisinde bireycilik ve toplumculuk puanlarının aracı etkisini incelemek amacıyla lineer regresyon analizleri gerçekleştirildi. Modelde GÖBÖ puanı tahmin edici değişken olarak yer alırken, YDÖ puanı tahmin edilen, bireycilik ve toplumculuk puanları aracı değişkenler olarak yer aldı (Şekil 4-3).

İlk analizde GÖBÖ puanının YDÖ puanı üzerine etkisi incelendi. İlk modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve GÖBÖ puanının, YDÖ puanına ait varyansın %20,9'unu açıkladığı saptandı ($F=243,140$, $p<0,001$, $R^2=0,209$). İkinci modelin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve modeli oluşturan GÖBÖ, bireycilik ve toplumculuk puanlarının YDÖ puanına ait varyansın %21,7'sini açıkladığı saptandı ($F=84,934$, $p<0,001$, $R^2=0,217$).

Tablo 4-17: Aracı Etkiyi İncelemek Amacıyla Oluşturulan Regresyon Modeline İlişkin Bulgular

Model		t	p	β (%95 Güven aralığı)
1	(Sabit)	24,060	<0,001**	2,366 (2,173, 2,559)
	GÖBÖ	15,593	<0,001**	0,528 (0,462, 0,595)
2	(Sabit)	9,330	<0,001**	1,879 (1,484, 2,274)
	GÖBÖ	13,604	<0,001**	0,490 (0,419, 0,560)
	Bireycilik puanı	2,469	0,014*	0,098 (0,020, 0,176)
	Toplumculuk puanı	0,771	0,441	0,033 (-0,051, 0,117)
Bağımlı değişken: YDÖ puanı		* $p<0,05$	** $p<0,01$	

İlk analiz sonucunda GÖBÖ puanı modelde anlamlı şekilde yer aldı ($p<0,001$). İkinci analiz sonucunda GÖBÖ puanı ve bireycilik puanı modelde anlamlı şekilde yer aldı ($p<0,001$, $p=0,014$). İkinci modelde, bireycilik puanının etkisi anlamlı iken GÖBÖ puanının da anlamlılığını koruyor olması kısmi aracı etki olabileceğini gösterdi (Tablo 4-17). Bootstrapping methodu (%95 güven düzeyinde 2000 örneklem ile) kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modellemesi sonucunda bireycilik puanının dolaylı (indirect) etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptandı ($p=0,001$). Bu sonuçlar, GÖBÖ puanı ile YDÖ puanı arasındaki ilişkide bireycilik puanının kısmi aracı rolü olduğunu gösterdi.

5. TARTIŞMA

5.1.Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı Bulguların Tartışılması

5.1.1.Hemşirelerin Yenilikçi Davranışlarına İlişkin Bulguların Tartışılması

5.1.2.Hemşirelerin Öz Yeterlik Algılarına İlişkin Bulguların Tartışılması

5.1.3.Hemşirelerin Bireycilik ve Toplumculuk Kültürel Değerlerine İlişkin Bulguların Tartışılması

5.2.Ölçek Puan Ortalamalarının Hemşirelerin Demografik ve Çalışma Özellikleri İle Karşılaştırılmasına İlişkin Bulguların Tartışılması

5.3.Ölçek Puan Ortalamaları Arasındaki Korelasyona İlişkin Bulguların Tartışılması

5.4.Hemşirelerin Öz Yeterlik Algısının Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisinde Bireycilik ve Toplumculuk Değerlerinin Düzenleyici ve Aracılık Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması

5.1.Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı Bulguların Tartışılması

5.1.1.Hemşirelerin Yenilikçi Davranışlarına İlişkin Bulguların Tartışılması

Ulusal ve uluslararası alanda hemşirelerin yenilikçi davranışlarının öneminin yakın zamanda fark edildiği ve hemşirelerin yenilikçi davranışlarına ilişkin araştırmaların son 10 yıldır arttığı söylenebilir. Bu doğrultuda, İstanbul Anadolu yakasında bulunan kamuya bağlı hastanelerde çalışan hemşirelerle gerçekleştirilen bu çalışmada, hemşirelerin yenilikçi davranış puan ortalamasının yüksek olduğu belirlendi. Türkiye’de hemşirelerin yenilikçi davranışlarını belirlemek üzere yapılan araştırmalarda da, bu araştırma bulgularını destekleyecek şekilde hemşirelerin yenilikçi davranışları yüksek düzeydedir (Sönmez ve Yıldırım, 2019; Sönmez ve ark., 2019). Kütahya’da iki kamu ve iki özel hastane çalışanları ile yapılan araştırmada yenilikçi davranış puan ortalaması yüksek bulunmuştur (Turgut ve Beğenirbaş, 2013). Korku (2018), Ankara’daki hastanelerde görev yapan orta ve alt düzey yöneticilerin yenilikçi davranışlarını yüksek bulmuştur. Buna karşın, Taşkın Yılmaz, Tiryaki Şen ve Demirkaya (2014), İstanbul’da Sağlık Bakanlığı’na bağlı hastanelerde görev yapan başhemşireler ile yaptıkları

çalışmada yenilikçi davranış puan ortalamasının orta düzeyde olduğunu belirlemiştir. Hemşirelik öğrencilerinin yenilikçi davranışlarının ise düşük düzeyde olduğu saptanmıştır (Erol ve ark., 2018; Ertuğ ve Kaya, 2017).

Uluslararası literatürde hemşirelerin yenilikçi davranışlarının çeşitli faktörlerle ilişkili olduğu araştırmaların Türkiye'ye kıyasla nicel olarak daha fazla olduğu görülmektedir. Uluslararası literatürde yer alan araştırmaların da benzer şekilde çalışmamızı desteklediği ve hemşirelerin yenilikçi davranış puan ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir (Xerri, 2012; Weng ve ark., 2015; Weng ve ark., 2016; Afsar, 2016; Masood ve Afsar, 2017; Afsar ve Masood, 2018; Afsar, Cheema ve Saeed, 2017). Bunpin ve ark. (2016), ABD'de çalışan hemşirelerin orta düzeyde yenilikçi davranış sergilediklerini saptamışlardır. Lee ve Hong (2014), Güney Kore'de üniversite hastanesinde çalışan hemşireler, idari personel ve tıbbi teknisyenler ile yaptığı çalışmada, hemşirelerin yenilikçi davranışlarının ortalamanın üzerinde olduğunu belirlemiştir. Afsar (2016), Tayland'da devlet hastanelerinde çalışan hemşire ve hekimlerle yaptığı çalışmada hemşirelerin yenilikçi davranış puanlarını yüksek olarak saptamıştır. Masood ve Afsar (2017), Pakistan'daki kamu hastanelerinde çalışan hemşire ve süpervizörleriyle yaptıkları çalışmada yenilikçi davranış puan ortalamasının yüksek olduğunu tespit etmiştir. Reuvers ve ark. (2008), Avustralya'da dört hastanede görev yapan çalışanlar ile (hemşire, hekim, psikolog, yardımcı sağlık personeli, danışman vb) yürüttüğü çalışmasında, çalışanların yenilikçi davranışlarının yüksek olduğunu saptamıştır. Buna karşın, Wang ve ark. (2019), Çin'de başhemşirelerin yenilikçi davranışlarının orta düzeyde olduğunu bulmuştur. Clement-O'Brien, Polit ve Fitzpatrick (2011), New York'ta akut bakım hastanelerinde çalışan hemşire liderlerin, yenilikçilik düzeylerinin orta düzeyde olduğunu, Stilgenbauer ve Fitzpatrick (2019) ise ABD'de akut bakım alanında üst düzey hemşire yöneticilerin, klinik direktörlerin ve hemşire yöneticilerin yenilikçilik düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğunu belirlemiştir. Noles ve ark. da (2019), akademik tıp merkezinde çalışan hemşire liderlerin yenilikçi olmadıklarını saptamıştır. Momeni, Ebrahimpour ve Ajirloo (2014), örneklemini Ardabil'de Sosyal Güvenlik Kurumu'nda çalışan ve büyük çoğunluğunu sağlık çalışanlarının oluşturduğu araştırmasında, çalışanların yenilikçi davranışlarının orta düzeyde olduğunu bulmuştur.

Hemşirelerin iş yükü, vardiyalı çalışma, yetersiz malzeme ve yetersiz personel ile çalışma, kısa sürede çok fazla iş beklentisini ifade eden zaman baskısı, iş rolü ve görev

tanımındaki belirsizlikleri, iş karmaşıklığı gibi olumsuz çalışma koşulları ve mesleğin doğası gereği ortaya çıkan sorunların (Keskin ve Ateş, 2018; Alan ve Yıldırım, 2016) hemşireleri yenilikçi davranışa yönlendirdiği söylenebilir.

5.1.2. Hemşirelerin Öz Yeterlik Algılarına İlişkin Bulguların Tartışılması

Öz yeterlik, eyleme başlamada ilk kararı vermeyi, çaba göstermeyi, direnişler karşısında devam etmeyi sağlayan, yenilik sürecindeki faaliyetler için önemli bir motivasyon faktörü olarak değerlendirilen, bireylerin davranışlarının en önemli belirleyicilerindendir. Bu nedenle, bireylerin yaratıcı çalışmalara katılımı için yaratıcı öz yeterlik algılarının desteklenmesinin önemli olduğu belirtilmektedir (Bang ve Reio, Jr., 2017; Slatten, 2014). Hemşirelerin temel mesleki bilgi ve beceriye sahip olmasının yanında bunları kullanabilmesini teşvik eden ya da engelleyen öz yeterlik algısının belirlenmesinin, hemşirelerin yenilikçi davranışlarının anlaşılması, başarılı performansı ve mesleki gelişimi açısından gerekli olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada, hemşirelerin öz yeterlik puan ortalamasının yüksek olduğu belirlendi. Türkiye’de yapılan sınırlı sayıda çalışmada hemşirelerin öz yeterliklerinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir (Akdeniz Uysal, 2016; Baysal, 2010; Uğur, 2010). Buna karşın, Malak Akgün (2015), Ankara’da bir üniversite hastanesinde hemşireler ve sorumlu hemşireleri ile yaptığı çalışmada, hemşirelerin öz yeterliklerini orta düzeyde saptamıştır. Doğan ve Ayaz (2015), İstanbul Anadolu yakasında bir askeri ve bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan hemşirelerin öz yeterliklerinin orta düzeyde olduğunu belirlemiştir. Bakır ve Hisar (2016), Konya’da bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin egzersiz yarar ve engel algılarının ve öz yeterliklerinin belirlenmesi amacıyla yaptığı çalışmada, hemşirelerin öz yeterlik algısının başlama alt boyutunda daha yüksek olduğunu, sürdürme-ısrar alt boyutunda ise en düşük olduğunu saptamış, bu sonucu hemşirelerin bazı davranışlara kolay başlarken onu sürdürmekte zorlanabildiği şeklinde yorumlamıştır.

Uluslararası literatürde hemşirelerin öz yeterlikleriyle ilgili araştırmaların sayısının Türkiye’ye göre daha fazla olduğu belirlendi. Yapılan araştırmalarda, çalışmamızı destekler nitelikte hemşirelerin öz yeterlik puan ortalamalarının yüksek olduğu saptanmıştır (Afsar ve Masood, 2018; Fida, Laschinger ve Leiter, 2016; Davies ve Hodnett, 2002; Pisanti ve ark., 2015; Simone, Planta ve Cicotto, 2018). Afsar ve

Masood (2018), kamu sektörü ve özel sektör hastanelerinde çalışan hemşireler ve ilgili başhemşireleri ile yaptıkları çalışmada hemşirelerin öz yeterlik puanlarını yüksek bulmuştur. Simone, Planta ve Cicotto (2018), İtalya'da iki hastanede çalışan hemşirelerin öz yeterliklerinin yüksek olduğunu bulmuştur. Buna karşın, Salanova ve ark.'nın (2011), Portekiz'de büyük bir hastanede çalışan hemşireler ve süpervizörleriyle yaptıkları çalışmada, öz yeterliklerinin ortalamanın üzerinde olduğu belirlenmiştir. Duprez ve ark.'nın (2015), Belçika ve Hollanda'da hemşireler ve hemşirelik öğrencileriyle yaptıkları çalışmada, hemşirelerin öz yeterliklerinin orta düzeyde ve öğrencilerin öz yeterliklerinin ise ortalamanın altında olduğu saptanmıştır. Nielsen ve Munir (2009) de, Danimarka'da yaşlı bakımında çalışan hemşireler ve çeşitli görevlerdeki personeller ile yaptıkları çalışmada, çalışanların öz yeterliklerini ortalamanın biraz üzerinde saptamıştır.

Laschinger ve Shamian (1994), Güney Ontario'da hemşireler ve yöneticileriyle yaptıkları çalışmada, hemşire yöneticilerinin yönetsel öz yeterlik algılarının yüksek olduğunu belirlemiştir. Momeni, Ebrahimpour ve Ajirloo (2014), örneklemini Ardabil'de Sosyal Güvenlik Kurumu'nda çalışan ve büyük çoğunluğunu sağlık çalışanlarının oluşturduğu araştırmasında, çalışanların öz yeterliklerini yüksek bulmuştur. Ayrıca eğitim alanında hemşire akademisyenler ve hemşirelik öğrencileriyle yapılmış araştırmalar da mevcuttur. Bodys-Cupak ve ark. (2016), Güney Polonya'daki iki üniversitede hemşirelik eğitimi alan lisans öğrencileriyle yaptıkları çalışmada, öğrencilerin öz yeterliklerinin yüksek olduğunu bulmuştur. El-Sayed ve El-Zeiny (2014), hemşirelik fakültesi öğretim üyeleriyle yaptıkları çalışmada, öz yeterlik düzeylerinin düşük olduğunu saptamıştır.

5.1.3. Hemşirelerin Bireycilik ve Toplumculuk Kültürel Değerlerine İlişkin Bulguların Tartışılması

Bu çalışmada, hemşirelerin bireycilik ve toplumculuk puanlarının ortalamanın üzerinde olduğu ve bireycilik puanının toplumculuk puanından biraz daha yüksek olduğu belirlendi. Ulusal ve uluslararası literatürde hemşirelerin bireycilik ve toplumculuk değerleri ile ilgili yapılan herhangi bir araştırma sonucuna ulaşamadı. Ton'un (2008) araştırmasında da bu çalışma ile benzer bulgular elde edilmiş; hem toplumculuk hem de bireycilik düzeylerinin yüksek ve birbirine yakın olduğu, ancak toplumculuk düzeyinin biraz daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yazar, her iki kültürel değer yüksek olmasını, katılımcıların hem bağımsız, hem de karşılıklı bağımlı oldukları, toplumun yaygın olarak

kabul ettiği her değerın zıddını da içinde barındırdığı, kişilerin aynı anda hem bireyci hem de toplumcu olabileceği, duruma ve zamana göre bu davranışlardan birini seçebileceği şeklinde yorumlamıştır. Kumar ve Uzkurt (2010) da benzer şekilde, Türkiye’de 2 yıldan fazla iş deneyimi olan çalışanlar ile yaptıkları çalışmada, bireycilik kültürel değerlerinin yüksek olduğunu saptamıştır. Buna karşın, Oktuğ ve Özden’in (2013), üniversite öğrencileriyle yaptıkları çalışmada, toplumculuk puanlarının bireycilik puanlarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Wennberg, Pathak ve Autio’nun (2013) aralarında Türkiye’nin de bulunduğu 42 ülkede yaptıkları çalışmada, kurumsal toplumculuk boyutunun ortalamanın biraz üzerinde olduğu saptanmıştır. Bu bulgu doğrultusunda, hemşirelerin toplumcu bir kültür içinde bireyci bir kimliğe sahip olduğu söylenebilir. Türk toplumunun otoriteye uyan ve gelenekçi özellikler gösterdiği, toplum yapısında toplumcu özelliğin bireyciliğe kıyasla daha baskın olduğu ifade edilmektedir (Kantek, 2005). Hofstede (1984), kültürlerarası karşılaştırma yaptığı çalışmasında, Türk toplumunun ortaklaşa davranmayı öncelikli saydığını ve bu doğrultuda toplumculuk değerlerinin ön plana çıktığını belirtmektedir. Hizmet odağı insan olan, insana dönük, adanmışlık gibi değerleri taşıyan, ben merkezilikten ziyade çevreyi merkezine alan (Kantek,2005), diğer disiplinler ile iş birliği halinde sağlık ekibin ayrılmaz bir parçası olarak çalışan hemşirelerin toplumculuk değerlerinin yüksek olmasının beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir. Hemşirelerin bireycilik puanının toplumculuk puanından biraz daha yüksek olması toplumun kültürel yapısının bireyciliğe doğru evrildiğini de desteklemektedir (Abbasi ve ark., 2015).

5.2. Ölçek Puan Ortalamalarının Hemşirelerin Demografik ve Çalışma Özellikleri ile Karşılaştırılmasına İlişkin Bulguların Tartışılması

Hemşirelerin sosyo-demografik ve çalışma özelliklerine göre ölçek puan ortalamalarının karşılaştırılması sınırlı sayıda araştırma sonucu ile yapıldı. Hemşirelerin cinsiyetlerine göre yalnızca toplumculuk puanları arasında anlamlı farklılık bulundu ($p<0,05$). Erkeklerin toplumculuk puanının kadınlara göre anlamlı derecede yüksek olduğu belirlendi. Grimm ve ark. (1999), ABD ve Filipinler’de öğrencilerle yaptıkları çalışmada, tam tersine erkeklerin bireycilik değerlerinin kadınlardan, kadınların toplumculuk değerlerinin erkeklerden yüksek olduğunu saptamıştır. Bu iki zıt bulgu, ülkeler arası kültürel değerlerde cinsiyete yüklenen farklı anlamlardan kaynaklanıyor

olabilir. Bu çalışma dışında bireycilik ve toplumculuk puanlarıyla cinsiyet değişkeni ilişkisini inceleyen başka araştırmaya ulaşılamadı.

Hemşirelerin cinsiyetlerine göre yenilikçi davranış puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadı ($p>0,05$). Fida, Laschinger ve Leiter (2016) tarafından yapılan çalışmada da, hemşirelerin cinsiyetine göre yenilikçi davranışlarının farklılaşmadığı saptanmıştır. Buna karşın, Afsar, Cheema ve Saeed (2017), kadınların yenilikçi davranışlarının erkeklere göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Hemşirelik öğrencileriyle yapılan çalışmada ise kız öğrencilerin yenilikçi davranış puanlarının erkek öğrencilerden daha yüksek olduğu saptanmıştır (Ertuğ ve Kaya, 2017). Araştırmalarda kadınların yenilikçi davranışının erkeklerden yüksek olması; kadınların değişimlere daha fazla istekli olması ve daha kolay adapte olabilmesi, toplumsal yaşamda rol ve sorumluluklarının fazlalığı sebebiyle işleri daha iyi organize edebildiğinden problem çözme ve baş edebilme mekanizmalarının gelişmiş olmasından, erkeklerin ise daha gelenekçi, değişime açık olamayan, alışılmış rutinlerin dışına çıkamayan kişilik özelliklerine sahip olması ile açıklanabilir (Keskin, 2017; Bedük, Eryeşil ve Oğuz, 2016). Hemşirelerin cinsiyetlerine göre yenilikçi öz yeterlik puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadı. Yapılan çalışmalarda da benzer şekilde hemşirelerin cinsiyetleri ile öz yeterlik puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (Adeniz Uysal, 2016; Fida, Laschinger ve Leiter, 2016).

Hemşirelerin yaş gruplarına göre yalnızca toplumculuk puanları arasında anlamlı farklılık bulundu. 18-23 yaş ve 36-41 yaş arasında olan hemşirelerin toplumculuk puan ortalamaları 24-29 yaş arasında olanlara göre anlamlı derecede yüksek saptandı ($p<0,05$). Hemşirelerin yaş gruplarına göre yenilikçi davranış puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadı ($p>0,05$). Benzer şekilde Erol ve ark.'nın (2018) yaptıkları çalışmada, yaş ortalamaları ile yenilikçi davranış puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Lee ve Hong (2014) ise, çalışanların yaşı arttıkça yenilikçi davranış gösterme olasılığının daha yüksek olacağını bulmuştur. Bunun tersine Bauman (2011), yaşın yenilikçi davranışlar ile negatif ilişkisini saptamıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda, yenilikçi davranışın daha genç ve daha ileri yaşlarda daha yüksek olduğu söylenebilir. Yenilikçi davranışın yüksek olması, daha genç yaşlardaki kişilerin daha cesaretli ve risk alabilen girişken yapıları ve ileri yaşlardaki kişilerin de bilgi ve tecrübe bakımından daha özgüvenli olmaları ile açıklanabilir.

Hemşirelerin yaş gruplarına göre öz yeterlik puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadı ($p>0,05$) (Tablo 4-5). Benzer şekilde Uğur (2010) yönetici hemşirelerin yaş ortalamaları ile öz yeterlikleri arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Baysal'ın (2010) çalışmasında 36 yaş ve üzerindeki hemşirelerin öz yeterlik puanının anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Pisanti ve ark. (2015) ise, hemşirelerin yaşı ile öz yeterlik puanları arasında pozitif ilişki belirlemiştir. Benzer bir bulguda, hemşirelik fakültesi öğretim üyelerinin yaş gibi kişisel özellikleri ile öz yeterlikleri arasında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (El-Sayed ve El-Zeiny, 2014). Bu araştırma bulgusu ile desteklenirse de, yaş ile öz yeterlik arasındaki pozitif ilişki, kişinin yaşla birlikte artan bilgi, beceri, deneyim ve pozisyonuna bağlı olarak kendisiyle ilgili olumlu algıların ve özgüvenin artmasına bağlanabilir.

Hemşirelerin eğitim durumlarına göre bireycilik ve toplumculuk, öz yeterlik, yenilikçi davranış puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulundu. SML mezunu hemşirelerin toplumculuk puanının lisansüstü mezunu hemşirelere göre, SML ve ön lisans mezunu hemşirelerin toplumculuk puanının ise lisans mezunu hemşirelere göre anlamlı derecede yüksek olduğu belirlendi. SML mezunu hemşirelerin bireycilik puanı lisans mezunu hemşirelere göre anlamlı derecede yüksek saptandı ($p<0,05$). Eğitim düzeyi yükseldikçe bireycilik ve toplumculuk puanlarının azaldığını gösteren bu bulgu, hemşirelerin eğitim düzeyi arttıkça kültürel değerlerin etkinliğinin azaldığını düşündürülebilir. İleri araştırmalar ile bu farklılığın nedenleri araştırılmalıdır. Eğitim durumlarına göre, lisansüstü mezunu hemşirelerin yenilikçi davranış puanı önlisans ve lisans mezunu hemşirelere göre anlamlı derecede yüksek bulundu. Benzer şekilde, Clement-O'Brien, Polit ve Fitzpatrick (2011), hemşire liderlerin yenilikçiliğini ve daha fazla yenilik türü gerçekleştirmesini, lisansüstü eğitim düzeyinin ve liderlik kursunun tamamlanmasının etkilediğini saptamıştır. Bunpin ve ark. da (2016), ortalamaya göre daha yüksek eğitime ve uzmanlık sertifikasına sahip hemşirelerin daha yüksek yenilikçi davranış puanına sahip olduğunu saptamıştır. Benzer bulgulara sahip olan diğer çalışmalarda, hemşirelerin eğitim düzeyinin yenilikçi davranışlarıyla pozitif yönde ilişkili olduğu ve eğitim düzeyi arttıkça yenilikçi davranış gösterme olasılığının daha yüksek olacağı belirlenmiştir (Masood ve Afsar,2017; Afsar ve Masood, 2018; Lee ve Hong, 2014). Buna karşın, Stilgenbauer ve Fitzpatrick (2019) tarafından yapılan çalışmada, lisans mezunu ve sertifikalı olmanın yüksek yenilikçilik düzeyi ile anlamlı bir ilişkisi bulunmamıştır. Wang ve ark. da (2019) araştırma becerilerine sahip, bildiriler yayınlayan

hemşirelerin yenilikçi davranışlarının daha yüksek olduğunu saptamıştır. Çalışmamızla tutarlı olarak araştırma sonuçlarının büyük çoğunluğu eğitim düzeyi ve sertifika sahibi olma ile yenilikçi davranış arasında olumlu bir ilişkiyi göstermektedir. Bu bulgu, kişinin artan bilgi ve uzmanlığının ve bilgi paylaşımının yenilikçi davranışlarını arttıracak şekilde yorumlanabilir.

SML mezunu hemşirelerin öz yeterlik puanı lisans mezunu hemşirelere göre anlamlı derecede yüksek bulundu ($p<0,05$). SML mezunu hemşirelerin daha küçük yaşta olmalarına karşın çalışmaya diğer hemşirelerle aynı unvan ile başlamaları özgüvenlerinin daha yüksek olmasına neden olabilir. Buna karşın, yapılan bazı araştırmalarda, hemşirelerin eğitim düzeyi arttıkça öz yeterliklerinin arttığı saptanmıştır. Uğur (2010), lisans ve yüksek lisans mezunu yönetici hemşirelerin, lise ve ön lisans mezunlarına göre anlamlı düzeyde yüksek öz yeterlik puanları aldığını saptamıştır. Akdeniz Uysal da (2016) yüksek lisans mezunu hemşirelerin öz yeterlik puan ortalamalarını daha yüksek bulmuştur. Afsar ve Masood (2018), hemşirelerin eğitim düzeyi ve öz yeterlikleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptamıştır. Bu bulgular, kişinin eğitim düzeyi ile kazandığı bilginin olumlu deneyim elde edebileceği yönündeki inancına yönelik özgüven artışına neden olacağını düşündürülebilir. Baysal'ın (2010) çalışmasında ise, hemşirelerin eğitim durumlarına göre öz yeterlik puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu çalışmada lisans mezunu hemşirelerin daha düşük öz yeterlik puanına sahip olması, hemşirelerin öz yeterliğinin eğitim düzeyi dışında kişisel özellikler gibi başka faktörlerden de etkilenebileceğini düşündürmektedir.

Hemşirelerin medeni durumlarına göre bireycilik ve toplumculuk, öz yeterlik ve yenilikçi davranış puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadı ($p>0,05$). Taşkın Yılmaz, Tiryaki Şen ve Demirkaya (2014) yaptıkları çalışmada, benzer şekilde başhemşirelerin yenilikçi davranışlarının medeni durumuna göre değişmediğini saptamıştır. Adeniz Uysal'ın (2016) yaptığı çalışmada da, hemşirelerin medeni durumları ile genel öz yeterlikleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Baysal (2010) ise, evli hemşirelerin öz yeterlik puanının bekar hemşirelerden anlamlı düzeyde yüksek olduğunu saptamıştır.

Hemşirelerin çocuk sahibi olma durumuna göre bireycilik ve öz yeterlik puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulundu ($p<0,05$). Çocuğu olan hemşirelerin bireycilik ve öz yeterlik puan ortalamaları çocuğu olmayanlara göre anlamlı derecede

yüksek bulundu. Baysal'ın (2010) çalışmasında benzer şekilde çocuk sahibi olan hemşirelerin öz yeterlik puanının anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Toplum yapısının bireyciliğe doğru evrilmesiyle (Abbasi ve ark., 2015) birlikte çekirdek aile yapılarının çoğalması ve çocuk bakımının geniş aile bireylerinden ayrı, bağımsız halde yapılmaya başlanması, kişilerin bireyciliğinin artışı açıklamaktadır. Çocuk bakımında edinilen deneyim ise kişinin genel yetkinlik algısını arttırmış olabilir. Hemşirelerin çocuk sahibi olma durumuna göre yenilikçi davranış puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadı ($p>0,05$). Farklı bir çalışmada ise çocuk sahibi olmayan hemşirelerin, çocuk sahibi olan hemşirelerden daha yenilikçi olduğu saptanmıştır (Başoğlu ve Durmaz Edeer, 2017).

Hemşirelerin çalıştıkları kurumlara göre bireycilik ve toplumculuk puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmadı ($p>0,05$). Hemşirelerin çalıştıkları kurumlara göre yalnızca öz yeterlik puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulundu ($p<0,05$). EAH-3 ve EAH-4'te çalışanların öz yeterlik puanının EAH-1 ve EAH-2'de çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptandı ($p<0,05$). Buna karşın Adeniz Uysal'ın (2016) yaptığı çalışmada, hemşirelerin çalıştıkları hastane ile genel öz yeterlikleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Yatak sayısının fazla olduğu daha büyük hastanelerde düzenli olarak gerçekleştirilen hizmet içi eğitim programları ve sertifika programları ile kişilerin bilgi birikiminin artırılması ve kişisel gelişimlerine fırsat verilmesi, yeterli ve uygun imkanların sunulması, uygun görevin uygun kişiye verilmesi gibi faktörler hemşirelerin daha özgüvenli hareket etmelerini ve başaracakları algısını arttırmış olabilir. Hemşirelerin çalıştıkları kurumlara göre yenilikçi davranış puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılık bulunmadı ($p>0,05$). Clement-O'Brien, Polit ve Fitzpatrick'in (2011) yaptıkları çalışmada da benzer bir sonuçla, mükemmel niteliği olan ve olmayan her iki tür hastanede, hemşirelerin yenilikçilik puanları ve yenilikçilik çeşitliliği açısından anlamlı farklılık saptanmamıştır. Buna karşın, Wang ve ark.'nın (2019) çalışmasında diğer hastanelere göre üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bunpin ve ark. da (2016), yenilikçilik düzeyleri yüksek ve düşük olan hastanelere oranla orta düzey yenilikçi olan ve daha büyük hastanelerde çalışan hemşirelerin daha yüksek yenilikçi davranış puanına sahip olduğunu belirlemiştir. Bu sonuç, çalışmada yer alan hastanelerin eğitim araştırma ve üniversite hastanesi gibi

üçüncü basamak ve büyük hastaneler olması, yeni bilgi ve uygulamaları destekleyen örgüt kültürleri nedeniyle benzerlik gösterdiğini düşündürebilir.

Hemşirelerin çalıştıkları birime göre bireycilik, toplumculuk, öz yeterlik ve yenilikçi davranış puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadı ($p>0,05$). Adeniz Uysal da (2016), benzer şekilde, hemşirelerin çalıştıkları bölüm ile genel öz yeterlikleri arasında anlamlı farklılık bulmamıştır. Buna karşın, Baysal (2010) çalışmasında, poliklinikte çalışan hemşirelerin öz yeterlik puanının cerrahi ve dahili birimde çalışan hemşirelere göre, diğer görevlerde çalışan hemşirelerin öz yeterlik puanının klinik hemşirelerine göre daha yüksek olduğunu saptamıştır. Duprez ve ark. da (2015) poliklinikte danışmanlık yapan hemşirelerin öz yeterlik puanlarının yatan hasta birimlerinde çalışan hemşirelerden daha yüksek olduğunu bulmuştur. Poliklinikte çalışan hemşirelerin yaşının daha ileri olması dolayısıyla mesleki bilgi ve deneyimi daha fazla olabilir, diğer yandan iş yükü ve iş karmaşıklığı klinik hemşirelerine göre daha az olduğundan işleri daha kolay organize edip daha yüksek özgüven ve yeterlilik hissedebilirler. Ancak bu çalışma bulguları bu sonucu desteklememektedir.

Hemşirelerin görevlerine göre yalnızca yenilikçi davranış puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulundu ($p<0,05$). Sorumlu hemşirelerin yenilikçi davranış puan ortalamasının hemşirelere göre anlamlı derecede yüksek olduğu saptandı ($p<0,05$). Genel olarak, hemşireler ile yapılan çalışmalarda yenilikçi davranışlarının yüksek olduğu (Sönmez ve Yıldırım, 2019; Sönmez ve ark., 2019; Xerri, 2012; Weng ve ark., 2015; Weng ve ark., 2016; Afsar, 2016; Masood ve Afsar, 2017; Afsar ve Masood, 2017; Afsar, Cheema ve Saeed, 2017), yönetici hemşirelerle yapılan çalışmalarda ise orta düzeyde olduğu bulunmuştur (Taşkın Yılmaz, Tiryaki Şen ve Demirkaya, 2014; Wang ve ark., 2019; Clement-O'Brien, Polit ve Fitzpatrick, 2011; Stilgenbauer ve Fitzpatrick, 2019). Bu çalışmanın bulgusuna benzer şekilde, Bauman (2011) tarafından yapılan çalışmada yönetici hemşireler, yenilikçi davranışlarını diğer hemşirelere göre daha yüksek olarak belirtmiştir. Başka bir çalışmada ise, yönetim pozisyonlarında çalışan hemşirelerin daha yüksek yenilikçi davranış puanına sahip olduğu saptanmıştır (Bunpin ve ark., 2016). Buna karşın, Clement-O'Brien, Polit ve Fitzpatrick (2011), hemşire liderlerin yenilikçilik düzeyinin ve daha fazla yenilik türü gerçekleştirmesinin, liderlik rolündeki deneyiminden etkilendiğini belirlemiştir. Lee ve Hong (2014), çalışanların pozisyonu arttıkça yenilikçi davranış gösterme olasılığının daha yüksek olacağını tespit etmiştir. Bunu destekler şekilde, Stilgenbauer ve Fitzpatrick (2019) hemşire yöneticilerin yenilikçilik düzeyinin,

hemşire üst düzey yöneticilerden ve klinik direktörlerden daha düşük olduğunu saptamıştır. Bu bulgu, hemşire yöneticilerin rolü gereği çalışanlarının veya birimlerinin sorunlarına yönelik çözümler geliştirdikleri, bu nedenle diğer hemşirelere göre daha fazla yenilikçi davranışa sahip olduklarını algıladıkları şeklinde yorumlanmıştır (Baumann, 2011).

Hemşirelerin görevlerine göre öz yeterlik ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadı ($p>0,05$). Uğur (2010) benzer şekilde, farklı yönetim basamaklarında görevli yönetici hemşirelerin öz yeterlik puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark saptamamıştır. Buna karşın, Akdeniz Uysal (2016), klinik sorumlu hemşiresi olarak görev yapan hemşirelerin öz yeterlik puan ortalamalarını daha yüksek bulmuştur. Klinik sorumlu hemşirelerinin temel uygulayıcı rollerinin yanısıra yönetsel beceriye sahip olmaları, diğer hemşirelere göre daha fazla yetkinlik ve yeterliğe sahip olduğunu algılamalarına neden olabilir.

Hemşirelerin kurumda çalışma süresi ile bireycilik ve toplumculuk puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmadı ($p>0,05$). Hemşirelerin kurumda çalışma süresi ile yenilikçi davranış puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptanmadı ($p>0,05$). Taşkın Yılmaz, Tiryaki Şen ve Demirkaya (2014), benzer şekilde, başhemşirelerin yenilikçi davranışlarının kurumdaki deneyim süresine göre değişmediğini bulmuştur. Buna karşın, Afsar, Cheema ve Saeed (2017), hemşirelerin kurumda çalışma süresiyle yenilikçi davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptamıştır. Hemşirelerin kurumda çalışma süresi arttıkça aidiyet duygusuyla birlikte yenilikçi faaliyetlerinin kabul göreceğini ve destekleneceğini düşündüklerinden daha fazla yenilikçi davranış sergileyebilecekleri söylenebilir.

Hemşirelerin kurumda çalışma süresine göre öz yeterlik puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptanmadı ($p>0,05$). Farklı olarak Akdeniz Uysal (2016), kurumda 10 yıl ve üzeri çalışma süresi olan hemşirelerin, öz yeterlik puan ortalamalarını daha yüksek bulmuştur. Baysal (2010) ise, kurumda 16 yıl ve üzeri deneyime sahip olan hemşirelerin öz yeterlik puanının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu saptamıştır. Kurumda çalışma süresi arttıkça, artan bilgi ve tecrübeyle birlikte bir gruba ait olma duygusu kişinin değerlik ve yetkinlik duygusunu daha fazla hissetmesine neden olabilir.

Hemşirelerin meslekte toplam çalışma yılına göre bireycilik ve toplumculuk puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulundu ($p<0,05$). Yapılan ileri analizde, meslekte 1 yıldan az, 11-15 yıl arasında ve 21 yıl ve üzerinde çalışanların toplumculuk puanı 1-5 yıl arasında çalışanlara göre anlamlı derecede yüksek saptandı. Meslekte 6-10 yıl, 11-15 yıl arasında ve 21 yıl ve üzerinde çalışanların bireycilik puanı ise, meslekte 1 yıldan az ve 1-5 yıl arasında çalışanlara göre anlamlı derecede yüksek saptandı. Bu bulgu doğrultusunda, genel olarak meslekte çalışma yılı az olan grupların bireycilik ve toplumculuk ortalama puanlarının daha düşük olduğu söylenebilir. Bu sonuç, mesleki tecrübesi az olan kişilerin yeni tanıştığı bir gruba ait olma ihtiyacı varken diğer yandan gruptan ayrı bağımsız olma isteği konularında ikilem yaşadığını düşündürebilir.

Hemşirelerin meslekte toplam çalışma yılına göre yenilikçi davranış ölçek puanları arasında anlamlı farklılık saptanmadı ($p>0,05$). Bazı araştırmalarda da hemşirelerin mesleki deneyim yılına göre yenilikçi davranışlarında farklılık bulunmamıştır (Fida, Laschinger ve Leiter, 2016; Taşkın Yılmaz, Tiryaki Şen ve Demirkaya, 2014). Buna karşın Afsar ve Masood (2018), hemşirelerin meslekte görev süresi ve yenilikçi davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki saptamıştır. Lee ve Hong da (2014), çalışanların mesleki deneyimi arttıkça yenilikçi davranış gösterme olasılığının daha yüksek olacağını belirlemiştir.

Meslekte 11-15 yıl arasında ve 21 yıl ve üzerinde çalışan hemşirelerin öz yeterlik toplam puanı meslekte 1 yıldan az ve 16-20 yıl arasında çalışanlara göre anlamlı derecede yüksek saptandı ($p<0,05$). Akdeniz Uysal (2016), 10 yıl ve üzeri mesleki deneyimi olan hemşirelerin öz yeterlik puan ortalamalarını daha yüksek bulmuştur. Baysal'ın (2010) çalışmasında, 16 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip hemşirelerin öz yeterlik puanının anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir ve bu bulgu, hemşirelerin öz yeterlik düzeyinin mesleki deneyimle birlikte arttığı şeklinde yorumlanmıştır. Afsar ve Masood (2018), hemşirelerin meslekte görev süresi arttıkça öz yeterliklerinin arttığını bulmuştur. Bu çalışmada diğer araştırmaların bulgularına benzer şekilde 11 yıl ve üzeri mesleki deneyimi olan hemşirelerin daha yüksek öz yeterliğe sahip olduğu bulunmuştur, ancak 16-20 yıl mesleki deneyime sahip grubun ise öz yeterliğinin düşük olması kişisel özellikleri ile ilişkili olabilir. Bu bulgu, mesleki deneyimle birlikte bilgi, beceri ve deneyim artışının kişilerin özgüvenini arttırarak yetkinliğini yüksek algılamasına neden olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Hemşirelerin kurumda çalışma şekline göre bireycilik ve toplumsuluk, öz yeterlik ve yenilikçi davranış puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptanmadı ($p>0,05$). Fida, Laschinger ve Leiter (2016) tarafından yapılan çalışmada benzer şekilde hemşirelerin çalışma şekline göre öz yeterlikleri ve yenilikçi davranışlarında farklılık bulunmamıştır. Buna karşın, Bakır ve Hisar (2016), sadece gece vardiyasında çalışan hemşirelerin öz yeterlik puanlarını dönüşümlü olarak (her iki vardiyada da) çalışan hemşirelerden anlamlı olarak daha yüksek bulmuştur. Baysal da (2010), sürekli gündüz çalışan hemşirelerin öz yeterlik puanının anlamlı düzeyde yüksek olduğunu belirtmiştir.

5.3. Ölçek Puan Ortalamaları Arasındaki Korelasyona İlişkin Bulguların Tartışılması

Bireyin yenilikçi iş davranışları göstermesi belirli kişilik özelliklerine sahip olmasını ve motive olmasını gerektirmektedir (Parzefal, Seeck ve Leppanen, 2008). Öz yeterliğin, bireylerin yenilik çıktıklarıyla ilgili yenilik yeteneği ile ilişkili bir motivasyon faktörü olduğu düşünülmektedir (Hu ve Zhao, 2016; Slatten, 2014). Bu çalışmada, hemşirelerin yenilikçi davranış puanları ile öz yeterlik puanları arasında pozitif yönde anlamlı ve orta düzeyde ilişki bulundu. Uluslararası hemşirelik literatüründe çalışmamıza benzer şekilde öz yeterlik ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Bunun yanında çeşitli faktörlerin de bu ilişki üzerindeki etkisini ya da yenilikçi davranışları etkileyen değişkenler üzerinde öz yeterliğin aracılık rolünü araştıran çalışmalar da mevcuttur. Fida, Laschinger ve Leiter (2016), Kanada’da hemşireler ile yaptıkları çalışmada, daha yüksek öz yeterlik seviyesine sahip hemşirelerin yenilikçilik düzeylerini iş arkadaşlarından ve süpervizörlerden anlamlı olarak daha düşük algıladığını belirlemiştir. Yapılan diğer bir çalışmada (Baumann, 2011), yaratıcı öz yeterlik ve proaktiflik gibi bireysel özellikler ile yenilikçi davranış arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Yaratıcı öz yeterlik ve proaktiflik puanı daha yüksek olan hemşirelerin daha düşük puan alanlara göre daha yüksek yenilikçi davranış puanlarına sahip olduğu saptanmıştır (Baumann, 2011). Afsar ve Masood’un (2018), kamu ve özel hastanelerde çalışan hemşire yöneticiler ile yaptıkları çalışmada, hemşirelerin yaratıcı öz yeterlik algısının, dönüşümcü liderlik, süpervizöre güven ve belirsizlikten kaçınmanın yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisine aracılık ettiği saptanmıştır. Momeni, Ebrahimpour ve Ajirloo (2014), Ardabil’de Sosyal Güvenlik Kurumu çalışanlarının öz yeterliği ile yenilikçi iş davranışı arasında olumlu yönde anlamlı, orta düzeyde bir ilişki saptamıştır.

Tayvan'da, diyet ve güzellik salonu Şirketi alıŐanlarının yaratıcı öz yeterliğinin yenilikçi davranış ve iyimserliği pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği, öz yeterliğin yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde iyimserliğin düzenleyici rolü olduğu belirlenmiştir (Hsu, Hou ve Fan, 2011). Slatten'in (2014), Norveç'te konaklama sektörü çalışanları ile yaptığı çalışmasında, yaratıcı öz yeterlik ile yenilikçi faaliyetler arasında olumlu yönde anlamlı ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Aynı çalışmada ayrıca, d n Ő m c  liderlik, öğrenme yönelimi ve otonominin yenilikçi faaliyetler üzerindeki etkisinde yaratıcı öz yeterliğin aracılık rolü saptanmıştır. Hu ve Zhao'nun (2016), ast ve denetçilerinden oluşan çiftlerle yaptıkları çalışmada, yaratıcı öz yeterlik ve çalışan yenilikçiliği arasında pozitif yönlü, anlamlı ve yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, bilgi paylaşımının çalışanın yenilikçiliği ile pozitif yönde ve anlamlı iliŐkisine yaratıcı öz yeterliğin aracılık ettiği belirlenmiştir. Young Oh (2016), Kore'de yaşayan farklı yaş gruplarındaki tüketiciler ile yaptığı çalışmasında, 40'lı yaşlardaki tüketicilerin yenilikçiliği ile öz yeterliği arasındaki ilişkinin neredeyse anlamlı bir düzeye ulaştığını bulmuştur. Ying Li'nin (2013), çeşitli firma çalışanları ile yaptığı çalışmasında, öz yeterlik seviyesi yüksek olan grup üyelerinin, grup etkinliğini daha yüksek olarak algıladıkları ve daha fazla bilgi paylaşım davranışı gösterdikleri, grup düzeyinde bilgi paylaşımının ise, girişimci oryantasyonun yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde düzenleyici rolü olduğu belirlenmiştir. Dörner (2012), bir sigorta Şirketi çalışanlarıyla yaptığı çalışmasında, yenilikçi öz yeterlik ile yenilikçi çalışma davranışı arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Chang ve Yang (2012), bir teknoloji  niversitesindeki öğrencilerle yaptıkları çalışmada, öz yeterlik ile yenilikçi davranış arasında pozitif yönde anlamlı ve yüksek düzeyde ilişki olduğunu saptamıştır. Çinli bir kuruluşta orta düzeyde yöneticiler ve astları ile yapılan çalışmada ise, çalışanların öz yeterlikleri ile yenilikçi davranışları arasındaki ilişkinin olumlu yönde, anlamlı ve zayıf düzeyde olduğu ve girişimci liderliğin düzenleyici etkisinin bu ilişkiyi daha güçlü hale getirdiği bulunmuştur (Newman ve ark., 2018). Orth ve Volmer'in (2017), çeşitli sektör çalışanlarıyla yaptıkları çalışmada, öz yeterlik ile yenilikçi davranış arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ve öz yeterliğin otonomi ile yenilikçi davranış arasındaki ilişki üzerinde olumlu düzenleyici etkisinin olduğu saptanmıştır.

Araştırmamızda hemşirelerin bireycilik ve toplumculuk puanları ile yenilikçi davranış puanları arasında istatistiksel olarak pozitif, anlamlı ve zayıf düzeyde ilişki

saptandı. Yapılan çalışmalar farklı olarak, yenilikçi davranışların kültürel değerlerin sadece bireycilik boyutuyla pozitif ilişkili olduğunu (Oktuğ ve Özden, 2013; Çarıkçı ve Koyuncu, 2010; Chen, Podolski ve Veeraraghavan, 2017), buna karşın toplumculuk boyutu ile negatif ilişkili olduğunu belirlemiştir (Oktuğ ve Özden, 2013; Çarıkçı ve Koyuncu, 2010). Oktuğ ve Özden'in (2013) üniversite öğrencileriyle yaptıkları çalışmada, toplumculuk puanlarının bireycilik puanlarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bireycilik ile yenilikçi davranış arasında pozitif yönde anlamlı, toplumculuk ile yenilikçi davranış arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki ve bu ilişkide içsel motivasyonun güçlendirici etkisinin olduğu bulunmuştur. Çarıkçı ve Koyuncu'nun (2010) üniversite öğrencileriyle yaptıkları çalışmada, bireycilik ile girişimciliğin yeni fikirlere açık olma boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ve toplumculuk ile girişimciliğin yaratıcılık boyutu arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Cerne, Jaklic ve Skerlavaj'ın (2013), 13 ülkede örgütsel düzeyde yaptıkları çalışmada, bireyciliğin ve özerkliğin kurumun yenilik yönelimi ile pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır. Toplumculuğun ise, yenilik performansı, yönetim yeniliği ve yeniliklerin ticarileştirilmesi ile pozitif ilişkili ve kurumun yenilikçilik yönelimi ile negatif ilişkili olduğu bulunmuştur. Chen, Podolski ve Veeraraghavan'ın (2017) gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomileri içeren 41 ülkede yaptıkları çalışmada, bireycilik kültürel boyutu ile kurumsal yenilik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bireyciliğin yeniliğin başlangıç aşamasında, toplumculuğun ise uygulama ve tanıtım aşamasında yani her iki kültürel değerlerin yenilik sürecinin farklı aşamalarında etkili olabileceği de belirtilmektedir (Cerne, Jaklic ve Skerlavaj, 2013). Saad, Cleveland ve Louis'in (2015) çeşitli kültürlerden üniversite öğrencileriyle yaptıkları çalışmada, bağımsız olarak çalışan bireycilerin ürettikleri fikirlerin miktarı açısından toplumculara göre daha iyi performans gösterdikleri ve toplumcu bireylerin ise bireyci kişilere göre ürettikleri fikrin kalitesi bakımından daha iyi performans gösterdikleri saptanmıştır.

Bu çalışmada, hemşirelerin öz yeterlik puanları ile bireycilik ve toplumculuk puanları arasında istatistiksel olarak pozitif, anlamlı ve zayıf düzeyde ilişki bulundu. Grimm ve ark.'nın (1999) ABD'de üniversite öğrencileri ve Filipinler'de üniversite ve lise öğrencileriyle yaptıkları çalışmada, bireycilik kültürel değerlerinin kişilik özellikleri üzerindeki belirleyici etkisinin toplumculuk boyutuna göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Wennberg, Pathak ve Autio'nun (2013) aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 42 ülkede yaptıkları çalışmada, toplumculuk kültürel değeri ile öz yeterliğin

negatif yönlü, anlamlı ve zayıf düzeyde ilişkili olduğu ve öz yeterliğin bireysel girişimcilik üzerindeki olumlu etkisinin düşük kurumsal toplumculuk değerleri olan toplumlarda daha güçlü olduğu saptanmıştır. Kumar ve Uz Kurt (2010), Türkiye’de iki yıldan fazla iş deneyimi olan çalışanlar ile yaptıkları çalışmada, öz yeterliğin yenilikçi davranışları pozitif yönde ve zayıf düzeyde etkilediğini ve “bireycilik” kültürel boyutunun bu ilişkide aracılık rolünün olduğunu saptamıştır. Kumar ve Uz Kurt’un (2010) araştırması, bu çalışmadaki benzer değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen Türkiye’de yapılan tek çalışmadır. Bu çalışma ise, ulusal ve uluslararası hemşirelik literatüründe bireycilik ve toplumculuk kültürel değerleri, öz yeterlik gibi kişisel bir özellik ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkileri inceleyen ilk çalışma niteliğindedir.

5.4. Hemşirelerin Öz Yeterlik Algısının Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisinde Bireycilik ve Toplumculuk Değerlerinin Düzenleyici ve Aracılık Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması

Bu çalışmada, hemşirelerin öz yeterlik algısının yenilikçi davranışları üzerindeki etkisinde bireycilik ve toplumculuk puanlarının düzenleyici ve aracılık etkisini incelemek amacıyla regresyon analizleri gerçekleştirildi. Hemşirelik literatüründe, öz yeterlik gibi bireysel bir özellik ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide bireycilik ve toplumculuk kültürel değerlerinin düzenleyici ve aracı etkisini inceleyen çalışmaya rastlanmadı.

Düzenleyici etkinin incelendiği modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu, etkileşimlerin eklenmesiyle elde edilen ikinci modelin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu, değişkenlerin yenilikçi davranış puanına ait varyansın %22,6’sını açıkladığı saptandı. İlk modelde, öz yeterlik ve bireycilik puanları, ikinci modelde de, öz yeterlik, bireycilik puanları ve öz yeterlik ile bireycilik puanları arasındaki etkileşim anlamlı olarak modelde yer aldı. Ancak, toplumculuk puanı ve öz yeterlik ile toplumculuk puanları etkileşimi anlamlı bulunmadı (Tablo 4-16). Sonuç olarak, öz yeterliğin hemşirelerin yenilikçi davranışlarına etkisinde bireycilik değerinin kısmi düzenleyici etkisinin olduğu ve yüksek bireycilik puanının, öz yeterliğin yenilikçi davranış üzerindeki etkisini artırdığı bulundu (Şekil 4-2).

Aracılık etkisinin incelendiği modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu, bireycilik ve toplumculuk puanlarının eklenmesiyle oluşturulan ikinci modelin de anlamlı olduğu ve değişkenlerin yenilikçi davranış puanına ait varyansın %21,7’sini açıkladığı

saptandı. Sonuç olarak, öz yeterliğin hemşirelerin yenilikçi davranışlarına etkisinde bireycilik değerinin kısmi aracılık etkisinin olduğu bulundu (Tablo 4-17). Bu çalışmada, öz yeterliğin yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde toplumculuk kültürel değerinin anlamlı etkisinin olmadığı belirlendi.

Bu bulgular doğrultusunda, öz yeterliğin yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde bireycilik değerinin anlamlı olduğu, bu ilişkide bireycilik değerinin kısmi olarak düzenleyici ve aracılık rolünün olduğu belirlendi. Çalışanın yenilikçi davranışını kültürlerarası boyutta inceleyen çok az sayıda çalışma olduğu, bu nedenle yenilikçi davranış üzerinde kültürel özelliklerin etkisinin bilinmediği belirtilmektedir (Lukes ve Stephan, 2017). Bu araştırma sonuçları, Türkiye gibi toplumcu kültürel özellikten bireyciliğe doğru değişimin olduğu bir ülkede (Abbasi ve ark, 2015) ve hemşireler gibi toplum hizmeti veren çalışanlar örneğinde, öz yeterlik gibi bireysel bir değişkenin yenilikçi davranış ile ilişkisinde bireycilik kültürel değerinin anlamlı etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çalışma bulgularını destekleyecek şekilde, yenilikçi davranışın kültürel değerlerden sadece bireycilik boyutuyla ilişkili olduğunu saptayan araştırma sonuçları mevcuttur (Çarıkçı ve Koyuncu, 2010; Oktuğ ve Özden, 2013; Chen ve Podolski ve Veeraraghavan, 2017). Kumar ve Uz Kurt (2010), öz yeterliğin yenilikçi davranışları pozitif yönde ve zayıf düzeyde etkilediğini ve “bireycilik” kültürel boyutunun bu ilişkide aracılık rolünün olduğunu saptamıştır. Kumar ve Uz Kurt’un (2010) çalışması, bu araştırma ile benzer değişkenler arasındaki ilişkileri ve bu ilişki üzerinde kültürel değerlerin aracılık etkisini inceleyen ulusal ve uluslararası literatürdeki tek çalışmadır. Wennberg, Pathak ve Autio’nun (2013) aralarında Türkiye’nin de bulunduğu 42 ülkede yaptıkları çalışmada da, toplumculuk kültürel değeri ile öz yeterliğin negatif yönlü, anlamlı ve zayıf düzeyde ilişkili olduğu ve öz yeterliğin bireysel girişimcilik üzerindeki olumlu etkisinin düşük kurumsal toplumculuk değerleri olan toplumlarda daha güçlü olduğu saptanmıştır. O’Neill ve ark. (2016), Çin’de, bireycilik kültürel değerlerinin hakim olduğu çalışanlarda çekirdek öz değerlendirmeler ile iş performansı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Yukarıda belirtilen araştırma sonuçları bireyciliğin yenilikçi davranış ve performans üzerindeki etkisini ortaya koyarken, hemşire örneğinde yapılan bu çalışmada da öz yeterliğin yenilikçi davranışa etkisinde bireycilik kültürel değerinin kısmi düzenleyici ve aracı etkisi ortaya konuldu. Oysaki ICN (2009), özellikle bireyin ve

toplumun sağlığını geliştirmeye ilişkin katma değer katan faaliyetlere y6nelik hemşirelerin yenilik6i davranışlarının geliştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu doğrultuda, bu ilişkide hemşirelerin toplumculuk değerinin etkili olması beklenmektedir. Bununla birlikte, bireyciliğin yeniliğin başlangı6 aşamasında, toplumculuğun ise uygulama ve tanıtım aşamasında yani her iki k6lt6rel değerin yenilik s6recinin farklı aşamalarında etkili olabileceği de belirtilmektedir (Cerne, Jaklic ve Skerlavaj, 2013). Bu doğrultuda, yenilik6i davranışta bireyciliğin ve bireysel davranışın, yeniliğin yayılmasında ise toplumculuğun ve grup davranışının etkili olabileceği s6ylenebilir. İleri araştırmalar ile değişkenler arası ilişkiler incelenmelidir.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Öz yeterlik, hemşirelik eğitimi ve uygulamasının temelini oluşturan araştırılmaya değer kişisel bir özelliktir. Bununla birlikte, kişiliğin özünde bulunan değerler, ihtiyaçlar, isteklere ilişkin farklılıkların kişinin geldiği ve bireysel kimliğini oluşturan kültürün etkilerine açık olduğu belirtilmektedir. Bu çalışma, son yıllarda üzerinde durulan ve örgütsel faktörlere yoğunlaşarak araştırılan hemşirelerin yenilikçi davranışlarına öz yeterlik ile kültürel değer boyutları olan bireycilik ve toplumculuk değerleri gibi bireysel faktörlerin etkisinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirildi. Bu çalışma bulgularının, yenilikçi davranış hakkında kişisel özellikler ve kültürel değerler üzerinden farklı bir bakış açısı oluşturduğu ve bu sonuçların hemşirelerin yenilikçi davranışlarına ilişkin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Elde edilen bulgulara göre, hemşirelerin yenilikçi davranış puan ortalaması ve öz yeterlik puan ortalamasının yüksek olduğu belirlendi. Çalışma sonuçları, Türkiye’de ve diğer ülkelerde hemşirelerin yenilikçi davranışları ve öz yeterliklerinin yüksek olarak belirlendiği diğer araştırma bulgularıyla benzerdir. Hemşirelerin bireycilik ve toplumculuk puanlarının ortalamasının üzerinde olduğu ve bireycilik puanının toplumculuk puanından biraz daha yüksek olduğu saptandı. Literatürde her iki kültürel boyutun ortalamasının üzerinde olduğu ve aralarında pozitif ilişkinin olduğu yalnızca bir araştırma bulgusu saptandı. Diğer araştırma sonuçlarında ise çoğunlukla bireycilik veya toplumculuk kültürel değerlerinin birisinin diğerinden daha yüksek olduğu ve aralarında negatif ilişki bulunduğu belirtilmiştir. Bu çalışmada her iki kültürel boyutun ortalamasının üzerinde olduğu bulgusu çelişkili görünse de, Türk kültürel değerlerinin toplumculuktan bireyciliğe doğru dönüşmesi toplumsal yapıda her iki kültürel değer de aynı anda görülebileceğini açıklayabilir.

Hemşirelerin yenilikçi davranış puanlarının eğitim durumları ve görevlerine göre anlamlı olarak farklılaştığı belirlendi. Buna karşın, cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, kurumda çalışma süresi, meslekte toplam çalışma yılı, çalıştıkları kurum, çalıştıkları birim ve kurumda çalışma şekli ile yenilikçi davranış puanları arasında anlamlı farklılık bulunmadı. Eğitim düzeyi yüksek hemşirelerin ve yönetici hemşirelerin yenilikçi davranış puanlarının daha yüksek olması diğer araştırma sonuçları ile benzerdir. Hemşirelerin öz yeterlik algısı puanlarının hemşirelerin eğitim durumu, çocuk sahibi olma, çalıştıkları kurum ve meslekte toplam çalışma yılına göre anlamlı olarak

farklılaştığı belirlendi. Eğitim düzeyi yüksek olan hemşirelerin öz yeterlik puanlarının daha düşük olması, eğitim düzeyi ile öz yeterlik arasındaki aynı yönlü ilişkiyi ortaya koyan diğer araştırma sonuçlarından farklıdır. Çocuk sahibi olan ve daha fazla mesleki deneyime sahip olan hemşirelerin öz yeterliklerinin yüksek olduğu bulgusu yapılan diğer araştırma sonuçları ile benzerdir. Buna karşın, cinsiyet, yaş, medeni durum, kurumda çalışma süresi, çalıştıkları birim, çalışma şekli ve görevleri ile öz yeterlik algısı puanları arasında anlamlı farklılık bulunmadı. Hemşirelerin bireycilik ve toplumculuk puanlarının hemşirelerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, meslekte toplam çalışma yılı ve çocuk sahibi olmalarına göre anlamlı olarak farklılaştığı belirlendi. Üniversite ve lise öğrencileriyle yapılan bir çalışmada farklı olarak kadınların toplumculuk değerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Cinsiyet değişkeni dışında bu sonuçları karşılaştıracak herhangi bir araştırma sonucuna ulaşamadı. Medeni durum, kurumda çalışma süresi, çalıştıkları kurum, çalıştıkları birim ve kurumda çalışma şekli ile bireycilik ve toplumculuk puanları arasında ise anlamlı farklılık saptanmadı.

Bireycilik ve toplumculuk kültürel değerleri ve öz yeterlik ile hemşirelerin yenilikçi davranışları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptandı. Hemşirelerin öz yeterlik puanları ile yenilikçi davranış puanları arasında pozitif yönde, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki bulundu. Hemşirelerin bireycilik ve toplumculuk puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta düzeyde ve aynı yönde ilişki bulundu. Bireycilik ve toplumculuk puanlarının birbirini aynı yönde etkilemesi, Türkiye’de yapılan bir araştırma dışında desteklenmemiş olup, çoğunlukla bireycilik ve toplumculuk arasında ters yönde bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuç, Türk kültürünün toplumcu kültürel değerinin bireyci kültürel değere evrildiğini doğrulamaktadır. Bununla birlikte, çalışmanın örneklemini oluşturan hemşirelerin toplumsal hizmet veren çalışanlar olduğu göz önüne alındığında her iki değer de ortalamanın üzerinde olmasını açıklayabilir.

Hemşirelerin bireycilik ve toplumculuk kültürel değerlerinin hemşirelerin öz yeterlik algılarını ve yenilikçi davranışlarını pozitif yönde, anlamlı ve zayıf düzeyde etkilediği saptandı. Hemşirelerin öz yeterlik algısının yenilikçi davranışları üzerindeki etkisinde bireycilik ve toplumculuk puanlarının düzenleyici etkisi incelendiğinde, oluşturulan modelde yer alan değişkenlerin ve aralarındaki etkileşimin bağımlı değişkene ait varyansın %22,6’sını açıkladığı saptandı. Bu ilişkide, bireycilik kültürel değerinin kısmi düzenleyici rolde olduğu, yüksek bireycilik puanının, öz yeterliğin yenilikçi davranış üzerindeki etkisini artırdığı bulundu. Bireycilik ve toplumculuk puanlarının

aracı etkisini incelemek amacıyla oluşturulan modelde yer alan değişkenlerin ve aralarındaki etkileşimin bağımlı değişkene ait varyansın %21,7'sini açıkladığı saptandı. Bu ilişkide, bireycilik kültürel değerinin kısmi aracılık rolünde olduğu bulundu. Hemşirelerin öz yeterliğinin yenilikçi davranışları üzerinde toplumculuk kültürel değerinin anlamlı etkisinin olmadığı belirlendi. Toplumculuk özelliği yüksek olan Türk toplumunda ve toplumsal hizmet veren hemşire örneğinde yapılan bu çalışmada, öz yeterliğin yenilikçi davranış üzerinde toplumculuk özelliğinin etkili olmasının beklenmesine karşın, bu araştırma bulgusu bunu desteklemedi.

Bu çalışma bulguları, hemşirelerin yenilikçi davranışlarını etkileyen bireysel faktörleri ortaya koymakta olup hemşirelerin yenilikçi davranışını geliştirmek isteyen kurum yöneticileri için yararlı bulgular sunmaktadır. Hemşirelerin yenilikçi davranışlarını geliştirmek isteyen yöneticilerin, hemşirelerin öz yeterliklerini geliştirmeye yönelik ödül, ekipman, görevlerin dağıtımını ve performans değerlendirmeleri vb. faaliyetlerini, hemşirelerin kültürel değerlerine uygun olarak yapması önerilmektedir. Bunun yanı sıra, yöneticiler fırsat ve risklerin algılandığı güvenli bir yenilik iklimi oluşturarak hemşirelerin öz yeterlikleri ile ilgili algılarını olumlu yönde etkileyebilir. Yüksek öz yeterliğe sahip çalışanlardan en iyi şekilde yararlanmak için yöneticilere rol model olma ya da uygun geribildirim verme gibi yenilikçi faaliyetleri teşvik eden davranışlarda bulunmaları önerilmektedir. Bununla birlikte, bireycilik ve toplumculuk kültürel değerlerinin her ikisinde de yenilikçi davranış ile anlamlı ilişkisi, yöneticilerin yenilik sürecinin farklı aşamalarında hemşirelerin bağımsız çalışmasına ilişkin bireyciliği ve iş birliği ve ekip çalışmasıyla ilgili toplumculuğu içeren farklı kültürel değerleri desteklemesini göstermektedir. Bireyci kültürel değer hemşirelerin öz yeterliklerinin yenilikçi davranışına etkisinde kısmi düzenleyici ve aracı rolü saptanmış olmasına karşın, evrensel sağlık kapsayıcılığı açısından toplumculuk kültürel değerinin önemi göz ardı edilmemelidir.

Gelecek araştırmalarda, araştırmamızdaki değişkenler farklı ölçekler kullanılarak yeniden incelenmelidir. Hemşirelerin kendi öz yeterliklerine ve yenilikçi davranışlarına ilişkin öz değerlendirmeler, yöneticileri tarafından yapılan değerlendirmeler ile karşılaştırılmalı, bu değerlendirmeler hemşirelerin ortaya koydukları yenilik çıktıları ile karşılaştırılmalıdır. Bununla birlikte, hemşirelerin yenilikçi davranışlarını etkileyen farklı kişisel özellikler ya da kültürel özellikler de incelenebilir. Bireycilik ve toplumculuk

kültürel değerleri ve öz yeterliğin yenilikçi davranışlara etkisinde mesleki ya da örgütsel faktörler gibi farklı değişkenlerin aracılık ya da düzenleyici rolü de araştırılabilir. Ayrıca araştırma sonuçlarını genelledebilmek için gelecek araştırmalarda kültürlerarası karşılaştırmalar yapılması, bu doğrultuda farklı bölgelerde, hatta farklı ülkelerde çalışan hemşireler ile ya da kamu ve özel hastanelerde çalışan hemşireler ile karşılaştırmalı araştırmalar yapılması önerilmektedir.



KAYNAKLAR

Abbasi, M. S., Tarhini, A., Elyas, T. ve Shah, F. (2015). "Impact of Individualism and Collectivism Over The Individual's Technology Acceptance Behaviour: A Multi-Group Analysis Between Pakistan and Turkey". *Journal of Enterprise Information Management*, 28(6), 747-768.

Afsar, B. (2016). The Impact of Person-Organization Fit on Innovative Work Behaviour: The Mediating Effect of Knowledge Sharing Behaviour. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 29(2), 1-32.

Afsar, B., Cheema, S. ve Saeed, B. B. (2017). Do Nurses Display Innovative Work Behavior When Their Values Match With Hospitals' Values?. *European Journal of Innovation Management*, <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2017-0007>

Afsar, B. ve Masood, M. (2018). Transformational Leadership, Creative Self-Efficacy, Trust in Supervisor, Uncertainty Avoidance, and Innovative Work Behavior of Nurses. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 1-26.

Ahmed, P. K. (1998). Culture and Climate for Innovation. *European Journal of Innovation Management*, 1(1), 30-43.

Akdeniz Uysal, D. (2016). Hemşirelerin Öz Yeterlilik Düzeyleri İle Ebeveynleri Bakıma Katmaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, Mersin Üniversitesi, Mersin.

Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turuç, Ö. (2012). Örgüt Kültürünün Girişimciliğe Etkisinde Öz Yeterliliğin Düzenleyici Rolü. "*İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(3), 19-42.

Alan, H. ve Yıldırım, A. (2016). Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(3), 86-98.

Arpacı, İ., Baloğlu, M. ve Kesici, Ş. (2018). The Relationship Among Individual Differences in Individualism-Collectivism, Extraversion, and Self-Presentation. *Personality and Individual Differences*, 89-92.

Asia, M. ve Lucca, N. (1988). Individualism and Collectivism: Cross-Cultural Perspectives on Self-Ingroup Relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(2), 323-338.

Babenko Mould, Y., Ferguson, K., Riddell, T., Hancock, M. ve Atthil, S. (2014). Influence of Simulated and Actual Community Vaccination Clinics on Student Empowerment and Self Efficacy for Public Health Nursing Competencies. *Public Health Nursing*, 32(3), 277–283. doi: 10.1111/phn.12151

Bakır, H. ve Hisar, K. M. (2016). Bir Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Egzersize İlişkin Yarar ve Engel Algıları ve Öz Yeterlilik Durumu. *Genel Tıp Dergisi*, 26(3), 84-91.

Bandura, A. (1977): Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change, *Psychological Review*, 84 (2), 191-215.

Bang, H. ve Reio, Jr. T. G. (2017). Personal Accomplishment, Mentoring, and Creative Self-Efficacy as Predictors of Creative Work Involvement: The Moderating Role of Positive and Negative Affect. *The Journal of Psychology*, 151(2), 148-170. doi:10.1080/00223980.2016.1248808

Başoğlu, M. ve Durmaz Edeer, A. (2017). X ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin ve Hemşirelik Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Farkındalıklarının Karşılaştırılması. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(4), 77-84.

Bauman, P. K. (2011). The Relationship Between Individual and Organizational Characteristics and Nurse Innovation Behavior. *Doctoral Thesis*, Indiana University.

Baysal, E. (2010). Hemşirelerde Öz-Yeterlilik İnancı ve İş Doyumunu İlişkisi: Bir Üniversite Hastanesinde Saha Çalışması. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Bedük, A., Eryeşil, K. ve Oğuz, H. (2016). Kadın ve Erkek Girişimcilerin Algılama Farklılıkları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 19, 1-15.

Beefink, F., Van Erde, W., Rutte, C. ve Bertrand, J. W. M. (2012). Being Successful in a Creative Profession: The Role of Innovative Cognitive Style, Self-Regulation, and Self-Efficacy. *J Bus Psychol*, 27, 71–81.

Bodys-Cupak, I., Majda, A., Zalewska-Puchala, J. ve Kaminska, A. (2016). The Impact of a Sense of Self-Efficacy on the Level of Stress and The Ways of Coping With Difficult Situations in Polish Nursing Students. *Nurse Education Today*, 45, 102-107.

Bunpin, J. J., Blegen, M., Chapman, S. ve Spetz, J. (2016). Differences in Innovative Behavior Among Hospital-Based Registered Nurses. *The Journal of Nursing Administration*, 46(3), 122-127.

Carmeli, A., Meitar, R. ve Weisberg, J. (2006). Self-Leadership Skills and Innovative Behavior at Work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75-90.

Cerne, M., Jaklic, M. ve Skerlavaj, M. (2013). Decoupling Management and Technological Innovations: Resolving the Individualism–Collectivism Controversy. *Journal of International Management*, 19, 103–117.

Chang, J. C. ve Yang, Y. L. (2012). The Effect of Organization's Innovational Climate on Student's Creative Self-Efficacy and Innovative Behavior. *Business & Entrepreneurship Journal*, 1(1), 75-100.

Chang, L-C. ve Liu, C. H. (2008). Employee Empowerment, Innovative Behavior and Job Productivity of Public Health Nurses: A Cross-Sectional Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies*. 45, 1442–1448.

Chen, Y., Podolski, E. ve Veeraraghavan, M. (2017). National Culture and Corporate Innovation. *Pacific-Basin Finance Journal*, 43, 173–187.

Chuo, Y. H., Tsai, C. H., Lan, Y. L. ve Tsai, C. S. (2011). The Effect of Organizational Support, Self Efficacy and Computer Anxiety on the Usage Intention of E-Learning System in Hospital. *African Journal of Business Management*, 5(14), 5518-5523.

Clement-O'brien K., Polit, D. F. ve Fitzpatrick, J. J. (2011). Innovativeness of Nurse Leaders. *Journal of Nursing Management*, 19, 431–438.

Cox, J. ve Simpson, M. D. (2016). Exploring the Link Between Self-Efficacy, Workplace Learning and Clinical Practice. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 17(3), 215-225.

Çalışkan, A., Akkoç, İ. ve Turunç, Ö. (2011). Örgütsel Performansın Arttırılmasında Motivasyonel Davranışların Rolü: Yenilikçilik ve Girişimciliğin Aracılık Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 363-401.

Çarıkçı, İ. H. ve Koyuncu, O. (2010). Bireyci-Toplumcu Kültür ve Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 1-18.

Davies, B. L. ve Hodnett, E. (2002). Labor Support: Nurses' Self-Efficacy and Views About Factors Influencing Implementation. *Jognn Cliiical Studies*, 31(1), 48-56.

Doğan, R. ve Ayaz, S. (2015). Hemşirelerin Egzersiz Davranışları, Öz Yeterlilik Düzeyleri ve İlişkili Faktörler. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 18(4), 287-295.

Dörner, N. (2012). Innovative Work Behavior: The Roles of Employee Expectations and Effects on Job Performance. *Doctoral Thesis*, University of St. Gallen, Almanya.

Duprez, V., Hooft, S. M. V., Dwarswaard, J., Van Staa, A. N., Hecke, A. V. ve Strating, M. M. H. (2015). The Development and Psychometric Validation of the Self-Efficacy And Performance in Self-Management Support Instrument. *Informing Practice and Policy Worldwide Through Research and Scholarship*. 1381-1395.

Eisenberg, J. (1999). How Individualism-Collectivism Moderates the Effects of Rewards on Creativity and Innovation: A Comparative Review of Practices in Japan and The Us. *Creativity and Innovation Management*, 8(4), 251-261.

Ellen, P. S., William, O. ve Sharma, S. (1991). Resistance to Technological Innovations: An Examination of the Role of Self-Efficacy and Performance Satisfaction. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 19(4), 297-307.

El-Sayed, S. H. ve El-Zeiny, H. H. (2014). Relationship Between Occupational Stress, Emotional Intelligence, and Self-Efficacy Among Faculty Members in Faculty of Nursing Zagazig University, Egypt. *Journal of Nursing Education and Practice*, 4(4), 183-194.

Erol, Ö., Yacan, L., Hayta, R., Şahin, İ. ve Yağcı, M. (2018). Hemşirelik Öğrencilerinin Yenilikçilik Özellikleri ve Etkileyen Faktörler. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 5(3), 142-146.

Ertuğ, H. ve Kaya, H. (2017). Hemşirelik Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Profilleri ve Yenilikçiliğin Önündeki Engellerin İncelenmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14(3), 192-197.

Fan, Y., Zheng, Q., Liu, S. ve Li, Q. (2016). Construction of a New Model of Job Engagement, Psychological Empowerment and Perceived Work Environment Among Chinese Registered Nurses at Four Large University Hospitals: Implications For Nurse Managers Seeking to Enhance Nursing Retention and Quality of Care. *Journal of Nursing Management*, 24, 646-655.

Fida, R., Laschinger, H. K. ve Leiter, M. P. (2016). The Protective Role of Self-Efficacy Against Workplace Incivility and Burnout in Nursing: A Time Lagged Study. *Health Care Management Review*, 1-9.

Goncalo, J. A. ve Staw, B. M. (2006). Individualism–Collectivism and Group Creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100, 96–109.

Grimm, S. D., Church, A. T., Katıgbak, M. S. ve S. Reyes, J. A. (1999). Self-Described Traits, Values, and Moods Associated with Individualism and Collectivism. Testing I-C Theory in an Individualistic (U.S.) and a Collectivistic (Philippine) Culture. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 30(4), 466-500.

Hofstede, G. (1984). *Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values*. Sage Publications, Newburg Park.

Hsia, H. C., Chang, J. C., Tu, Y. L. ve Chen, S. C. (2011). The Influence of Teachers' Self-efficacy on Innovative Work Behavior. *International Conference on Social Science*

and *Humanity IPEDR*, 5, Singapore. Erişim adresi; <https://www.researchgate.net/publication/268405600>

Hsu, L. L., Chang, W. H. ve Hsieh, S. I. (2015). The Effects of Scenario-Based Simulation Course Training on Nurses' Communication Competence and Self-Efficacy: A Randomized Controlled Trial. *Journal of Professional Nursing*, 31(1), 37–49.

Hsu, M. L., Hou, S. T., ve Fan, H. L. (2011). Creative Self-Efficacy and Innovative Behavior in a Service Setting: Optimism as a Moderator. *Journal of Creative Behavior*, 45(4), 258-272.

Hu, B., ve Zhao, Y. (2016). Creative Self-Efficacy Mediates the Relationship Between Knowledge Sharing and Employee Innovation. *Social Behavior and Personality*, 44(5), 815–826. <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2016.44.5.815>

International Council of Nurses (ICN). 2009. Delivering Quality, Serving Communities: Nurses Leading Care Innovations. International Nurses Day Kit. <http://www.icn.ch/images/stories/documents/publications/ind/indkit2009.pdf>. Accessed May 4, 2018.

Jaiswal, N. K. ve Dhar, R. L. (2015). Transformational Leadership, Innovation Climate, Creative Self-Efficacy and Employee Creativity: A Multilevel Study. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 30-41.

Janssen, O. (2004). How Fairness Perceptions Make Innovative Behavior More or Less Stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 201-215. doi: 10.1002/job.238

Jeffreys, M. R. ve Dogan, E. (2012). Evaluating the Influence of Cultural Competence Education on Students' Transcultural Self-Efficacy Perceptions. *Journal of Transcultural Nursing*, 23(2), 188–197.

Kantek, F. (2005). Hemşirelik Yüksekokulları İçin Örgüt Kültürü Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Uygulanması. *Doktora Tezi*, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Keskin, S. (2017). Kadın ve Erkek Girişimciler Arasındaki Farklılıklar. *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 64-76.

Keskin, S. ve Ateş, S. (2018). Hemşirelerin Çalışma Koşulları Tükenmişlik Düzeylerini Etkiler Mi?. *Uluslararası Hakemli Psikiyatri ve Psikoloji Araştırmaları Dergisi* ,11, 47-71.

Knol, J., ve van Linge, R. (2009). Innovative Behaviour: The Effect of Structural and Psychological Empowerment on Nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 65(2), 359-370.

Korku, C. (2018). Sağlık Yöneticilerinin Dönüşümcü ve Otantik Liderlik Özelliklerinin Yenilikçilik İklimine ve Yenilikçi İş Davranışına Etkisi. *Doktora Tezi*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Koyuncu, A. G. (2015). Hastanelerde Örgütsel Yenilik: Doktor ve Hemşireler İle Yapılan Bir Çalışma. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(9), 181-197.

Kumar, R. ve Uzkuurt, C. (2010). Investigating the Effects of Self Efficacy on Innovativeness and the Moderating Impact of Cultural Dimensions. *Journal of International Business and Cultural Studies*, 1-15.

Laschinger, H. K. S., ve Shamian, J. (1994). Staff Nurses' and Nurse Managers' Perceptions of Job-Related Empowerment Managerial Self-Efficacy. *Social Science and Humanities Research*, 24(10), 38-47.

Lee, H. S., ve Hong, S. A. (2014). Factors Affecting Hospital Employees' Knowledge Sharing Intention and Behavior and Innovation Behavior. *Osong Public Health Res Perspect*, 148-155.

Lukes, M., ve Stephan, U. (2017). Measuring Employee Innovation a Review of Existing Scales and the Development of The Innovative Behavior and Innovation Support Inventories Across Cultures. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 23(1), 136-158.

Malak Akgün, B. (2015). Hemşirelerin Duygusal Emek, Duygusal Özyeterlik Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Duygusal Habitus Bağlamında İncelenmesi. *Doktora Tezi*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Masood, M. ve Afsar, B. (2017). Transformational Leadership and Innovative Work Behavior Among Nursing Staff. *Wiley Nursing Inquiry*, 1-14. doi: 10.1111/nin.12188

Meydan, C. H. (2011). İş Tatmini ve Öz Yeterliliğin Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 25-40.

Michael, L. A. H., Hou, S. T., ve Fan, H. L. (2011). Creative Self-Efficacy and Innovative Behavior in a Service Setting: Optimism as a Moderator. *The Journal of Creative Behavior*, 45, 258–272.

Mokhber, M., Tan, G. G., Vakilbashi, A., Mohd Zamil, N. A. ve Basiruddin, R. (2016). Impact of Entrepreneurial Leadership on Organization Demand for Innovation: Moderating Role of Employees Innovative Self-efficacy. *International Review of Management and Marketing*, 6(3), 415-421.

Momeni, M., Ebrahimpour, H. ve Ajirloo, M. B. (2014). The Effect of Employees' Self-Efficacy on Innovative Work Behavior at Social Security Organization Employees in Ardabil Province. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(8), 29-32.

Monteiro, C. V. F., Silva, F. Q. B. ve Capretz, L. F. (2016). The Innovative Behaviour of Software Engineers: Findings from a Pilot Case Study, 1-10. doi: 10.1145/2961111.2962589

Mussner, T., Strobl, A., Veider, V. ve Matzler, K. (2017). The Effect of Work Ethic on Employees' Individual Innovation Behavior. *Creative Innovation Management*, 391-406. doi: 10.1111/caim.12243

Newman, A., Tse, H. H. M., Schwarz, G., ve Nielsen, I. (2018). The Effects of Employees' Creative Self-Efficacy on Innovative Behavior: The Role of Entrepreneurial Leadership. *Journal of Business Research*, 89, 1–9.

Nijenhuis, K. (2015). Impact Factors for Innovative Work Behavior in The Public Sector. *School of Management Master Thesis, University of Twente*.

Nielsen, K. ve Munir, F. (2009). How Do Transformational Leaders Influence Followers' Affective Well-Being? Exploring The Mediating Role of Self-Efficacy. *Work and Stress*, 23(4), 313-329. DOI: 10.1080/02678370903385106

Noles, K., Barber, R., James, D. ve Wingo, N. (2019). Driving Innovation in Health Care. *Journal of Nursing Care Quality*, 1-5.

Oktuğ, Z., ve Özden, M. (2013). Bireycilik/Toplulukçuluk Bireysel Yenilikçilik Eğilimi Arasındaki İlişkide İçsel Motivasyonun Biçimlendirici Rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 1-22.

O'Neill, T. A., W. Mclarnon, M. J., Xiu, L. ve Law, S. J. (2016). Core Self-Evaluations, Perceptions of Group Potency, And Job Performance: The Moderating Role of Individualism and Collectivism Cultural Profiles. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89, 447-473.

Orth, M. ve Volmer, J. (2017). Daily Within-Person Effects of Job Autonomy and Work Engagement on Innovative Behaviour: The Cross-Level Moderating Role of Creative Self-Efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 601-612.

Oukes, T. (2010). Innovative Work Behavior. *Bachelor Thesis*, University of Twente.

Oyserman, D., Coon, H. M. ve Kimmelmeier, M. (2002). Rethinking Individualism and Collectivism: Evaluation of Theoretical Assumptions and Meta-Analyses. *Psychological Bulletin*, 128 (1), 3-72.

Parzefal, M. R., Seeck, H. ve Leppanen, A. (2008). Employee Innovativeness in Organizations: A Review. 165-182.

Patterson, F., Kerrin, M. ve Roissard, G. G. (2009). Characteristics and Behaviours of Innovative People in Organisations. *Nesta Policy and Research Unit*, 1-63.

Pisanti, R., Doef, M., Maes, S., Lombardo, C., Lazzari, D. ve Violani, C. (2015). Occupational Coping Self-Efficacy Explains Distress and Well-Being in Nurses Beyond Psychosocial Job Characteristics. *Front. Psychol*, 6 (1143). Doi: 10.3389/Fpsyg.2015.01143

Reuvers, M., van Engen, M. L., Vinkenbug, C. J. ve Wilson-Evered, E. (2008). Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour: Exploring the Relevance

of Gender Differences. *Creativity and Innovation Management*, 17(3), 227-244.
doi:10.1111/j.1467-8691.2008.00487.x

Saad, G., Cleveland, M. ve Louis, H. (2015). Individualism–Collectivism and the Quantity Versus Quality Dimensions of Individual And Group Creative Performance. *Journal of Business Research*, 68, 578–586.

Salanova, M., Lorente, M. L., Chambel, M. J. ve Martinez, I. M. (2011). Linking Transformational Leadership to Nurses' Extra-Role Performance: The Mediating Role of Self-Efficacy and Work Engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 67(10), 2256–2266.
Doi: 10.1111/J.1365-2648.2011.05652.X

Scott, S. G. ve Bruce, R. A. (1994). Determinants of Inovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.

Simone, S. D., Planta, A. ve Cicotto, G. (2018). The Role of Job Satisfaction, Work Engagement, Self-Efficacy and Agentic Capacities on Nurses' Turnover Intention and Patient Satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39, 130–140.

Slatten, T. (2014). Determinants and Effects of Employee's Creative Self-Efficacy on Innovative Activities. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 6(4), 326-347.

Sönmez, B., İspir, Ö., Önal, M. ve Emiralioglu, R. (2019). Turkish Psychometric Properties of the Innovative Behavior Inventory and Innovation Support Inventory: A Model Analysis on Nurses. *Nursing Forum*, 54, 254-262.

Sönmez, B. ve Yıldırım, A. (2019). The Mediating Role of Autonomy in the Effect of Pro-Innovation Climate and Supervisor Supportiveness on Innovative Behavior of Nurses. *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 41-58.

Sönmez, B. ve Yıldırım, A. (2014). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Yenilikçi Davranışları ve Yenilikçi Davranışlarına Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi: Niteliksel Bir Çalışma. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(2), 49-59.

Stilgenbauer, D. J. ve Fitzpatrick, J. J. (2019). Levels of Innovativeness Among Nurse Leaders in Acute Care Hospitals. *The Journal of Nursing Administration*, 49(3), 150-155.

Taşkın Yılmaz, F., Tiryaki Şen, H., ve Demirkaya, F. (2014). Başhemşirelerin Yenilikçilik ve Risk Alma Davranışlarının Belirlenmesi. *Balikesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 147-154.

Tayfur, Ö. (2006). Antecedents of Feedback Seeking Behaviors. *Yüksek Lisans Tezi*. Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.

Tekin, H. ve Tekdoğan, Ö. F. (2015). World Conference on Technology, Innovation and Entrepreneurship. Socio-Cultural Dimension of Innovation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 195, 1417 – 1424.

Tolba, A. ve Mourad, M. (2010). Individual and Cultural Factors Affecting Diffusion of Innovation. *Journal of International Business and Cultural Studies*, 1-16.

Ton, İ. A. (2008). The Effect of Individualism-Collectivism (Ic) and Trust on Workplace Empowerment. *Doktora Tezi*, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Turgut, E. ve Beğenirbaş, M. (2013). Çalışanların Yenilikçi Davranışları Üzerinde Sosyal Sermaye ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *KHO Bilim Dergisi*, 23(2), 101-124.

Uğur, E. (2010). Yönetici Hemşirelerin Koçluk Becerileri ve Öz-Etkililik-Yeterlilik Algılamaları. *Doktora Tezi*, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Xerri, M. J. (2012). Workplace Relationships and the Innovative Behaviour of Nursing Employees: A Social Exchange Perspective. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 51(1), 103-123.

Vitell, S. J., King, R. A., Howie, K., Toti, J.-F., Albert, L., Hidalgo, E. R. ve Yacout, O. (2016). Spirituality, Moral Identity and Consumer Ethics: A Multi-Cultural Study. *J Bus Ethics*, 147-160.

Vural Özkan, G. (2017). Çalışanların Özyeterlilik Düzeyinin Yaratıcı ve Yenilikçi İş Davranışlarına Etkisi: Farklı Sektörlerde Faaliyet Gösteren Örgütler Üzerinden Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme. *Journal of Yasar University*, 181-191.

Vu, T-V., Finkenauer, C., Huizinga, M., Novin, S., Krabbendam, L. (2017). Do Individualism and Collectivism on Three Levels (Country, Individual, and Situation) Influence Theory-of-Mind Efficiency? A Cross-Country Study. *Plos ONE*, 12(8), 1-20. Doi: 10.1371/Journal.Pone.0183011

Wang , X.-H. F., Fang, Y., Oureshi, I. ve Janssen, O. (2015, Aralık). Understanding Employee Innovative Behavior: Integrating the Social Network and Leader–Member Exchange Perspectives. *Journal of Organizational Behavior*. Doi: 10.1002/job.1994

Wang, Y., Yang, Y., Wang, Y., Su, D., Li, S., Zhang, T. ve Li, H. (2019). The Mediating Role of Inclusive Leadership: Work Engagement and Innovative Behavior among Chinese Head Nurses. Çevrimiçi ön yayım. Doi: 10.1111/jonm.12754

Weng, R. H., Huang, C. Y., Chen, L.-M. ve Chang, L.-Y. (2015). Exploring the Impact of Transformational Leadership on Nurse Innovation Behaviour: A Cross-Sectional Study. *Journal of Nursing Management*, 23, 427-439.

Weng, R. H., Chen, W. P., Huang, C. Y., Hung, C. H. ve Hsu, C. T. (2016). Can Nurse Innovation Improve Customer Perception of Service Quality And Experience?. *Journal of Clinical Nursing*, 25, 1950–1961.

Wennberg, K., Pathak, S. ve Autio, E. (2013). How Culture Moulds the Effects of Self-Efficacy and Fear of Failure on Entrepreneurship. *Entrepreneurship & Regional Development*, 25(9-10), 756-780. Doi: 10.1080/08985626.2013.862975

White, K. R., Faan, A. F., Pillay, R. ve Huang, X. (2016). Nurse Leaders and the Innovation Competence Gap. *Nursing Outlook*, 255-261.

Wilson, A., Whitaker, N. ve Whitford, D. (2012). Rising to the Challenge of Health Care Reform with Entrepreneurial and Intrapreneurial Nursing Initiatives. *OJIN*, 17(2). Doi: 10.3912/OJIN.Vol17No02Man05

Yeşilay, A., Schwarzer, R. ve Jerusalem, M. (1997). Turkish Adaptation of the General Perceived Self-EfficacyScale. <http://userpage.fu-berlin.de/~health/turk.htm> (Erişim 06.03.2017).

Ying Li, C. (2013,Haziran). Does Self-Efficacy Contribute to Knowledge Sharing and Innovation Effectiveness? A Multi- Level Perspective. Pacific Asia Conference on Information Systems, National Taichung University of Technology and Science, Taiwan. Erişim adresi: <http://aisel.aisnet.org/pacis2013>

Young Oh, H. (2016). Innovativeness or Confidence? The Effect of Consumer Innovativeness and Self-efficacy on the Acceptance and Diffusion of Innovative Technology. *International Journal of Software Engineering and Its Applications*, 10(8), 117-126.

FORMLAR

EK1: BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

T.C. İstanbul Üniversitesi

Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Sizi Yrd. Doç. Dr. Betül SÖNMEZ danışmanlığında, Sibel YARICI tarafından yürütülen “**Hemşirelerin Öz Yeterlik Algısı, Bireycilik ve Toplumculuk Değerlerinin Yenilikçi Davranışlarına Etkisi**” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın **amacı, hemşirelerin öz yeterlik algısı ve bireycilik ve toplumculuk değerlerinin yenilikçi davranışlarına etkisini belirlemektir**. Hemşirelerin yenilikçi davranışlarını öz yeterlik algıları ile bireycilik ve toplumculuk değerlerinin etkilediği öngörülmektedir. Çalışma sonucunda elde edilecek bulguların yenilikçi literatürüne katkı sağlayacağı aynı zamanda hemşirelerin yenilikçi davranışlarını geliştirmek isteyen yöneticiler ve eğitimcilerin faaliyetlerini şekillendireceği düşünülmektedir. Hemşirelerin yenilikçi davranışlarının geliştirilmesi ise hemşirelerin performanslarına, mesleki gelişime ve kurumsal rekabete katkı sağlayacaktır. Araştırmanın verileri, hemşirelerin sosyodemografik bilgilerini içeren Tanıtıcı Bilgi Formu, Bireycilik-Toplulukçuluk Ölçeği, Genelleştirilmiş Özyetki Beklentisi Ölçeği ve Yenilikçi Davranış Ölçeği ile toplanacaktır. Araştırmada sizden tahminen **13 dakika** ayırmanız istenmektedir. Araştırmaya sizin dışınızda tahminen **311 kişi** katılacaktır. ¹ Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır**; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. İletişim bilgileriniz ise sadece izninize bağlı olarak ve farklı araştırmacıların sizinle iletişime geçebilmesi için “ortak katılımcı havuzuna” aktarılabilir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya **sibelyrc@hotmail.com** e-posta adresi ve **05061571832** numaralı telefondan ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel/size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı/araştırmacılar tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının²:

Adı-Soyadı:.....

İletişim Bilgileri: e-posta:

İmzası:

Telefon:

İletişim bilgilerimin diğer araştırmacıların benimle iletişime geçebilmesi için “ortak araştırma havuzuna” aktarılmasını;

kabul ediyorum

kabul etmiyorum (lütfen uygun seçeneği işaretleyiniz)

Velayet veya Vesayet Altında Bulunanlar İçin:

Veli veya Vasisinin

Adı-Soyadı:.....

İmzası:

Araştırmacının

Adı-Soyadı:.....

İmzası:

Şahidin:³

Adı-Soyadı:.....

İmzası:

EK2: VERİ TOPLAMA FORMU

Değerli meslektaşım,

Yüksek lisans tez çalışmam olan bu araştırmada hemşirelerin öz yeterlik algısı, bireycilik ve toplumculuk değerlerinin yenilikçi davranışlarına etkisini belirlemek amaçlanmaktadır. Verdiğiniz bilgiler gizli tutulacaktır. Tez çalışmama katkı verdiğiniz, soruları eksiksiz ve doğru yanıtladığınız için teşekkür ederim.

Sibel YARICI

**İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi**

TANITICI BİLGİ FORMU

Çalıştığınız Kurum:

Çalıştığınız Birim: Servis Yoğun bakım Poliklinik Acil

Diğer.....

Göreviniz:

Yaşınız:

Cinsiyetiniz: K E

Hemşirelikte Eğitim Durumunuz: SML Önlisans Lisans Yüksek Lisans
 Doktora

Kurumda Çalışma Yılı:

Meslekte Toplam Çalışma Yılı:

Medeni Durumunuz: Bekar Evli

Çocuğunuz Var mı? Hayır Evet

Çalışma Şekliniz: Sürekli Gündüz Sürekli Gece Vardiya (Gece- gündüz dönüşümlü)

BİREYCİLİK-TOPLULUKÇULUK ÖLÇEĞİ

	Tamamı ile Aykırı	Aykırı	Biraz Aykırı	Biraz Uygun	Uygun	Tamamı ile Uygun
1. Toplu halde yapılması planlanan bir işte, çoğunluğun kararlarına uyum sağlarım.						
2. Bir kişiyle ortak yönlerimiz yoksa, onunla birbirimizin derdini anlamamız zorlaşır.						
3. Dost diye andığım insanların, kusurlarımı başkalarının yanında açığa vurmamasını beklerim.						
4. Yakın bulduğum insanlarla fikir ayrılığına düşmemeye özel önem veririm.						
5. Başkalarından hiç fikir almadan, kendi başıma bir işe kalkışırsam daha sık hata yaparım.						
6. Bir karar vermeden önce mutlaka başkalarına da danışırım.						
7. Ailemden nasıl terbiye gördüysem, kendi çocuklarımı da o terbiyeyle yetiştiririm.						
8. Benim nasıl bir yapıya sahip olduğumu anlamak için arkadaşlık ettiğim kimseleri tanımanız yeterlidir.						
9. Benim kim olduğumu anlamak istiyorsanız, beni yakın çevremle birlikteyken görmelisiniz.						
10. Beni yetiştirip bu günlere gelmemi sağlayanlara karşı daima ilgi ve saygı borçluyum.						
11.Çok zengin fakat aldığı karşılığını vermeyen biri olmaktansa, daha fakir ama yardımsever biri olmayı tercih ederim.						
12.Dostluklarımın devam etmesi için yeri geldiğinde fedakarlıklar yapar, sıkıntıya düşerim.						
13. Her işin kendi çıkarıma uygun olmasını beklersem, bu kabul edilemez bir davranış olur.						
14.Yakınlarım maddi sıkıntıya düştüklerinde elimden gelen her türlü yardımı yaparım.						
15. Büyüklerime saygı göstermekle bir şey kaybetmem, aksine saygınlık kazanırım.						
16 Benden güçlü kimselerin olduğu yerde, bana fazla söz düşmez.						
17. Otorite sahibi kişilere karşı çıkmaktan kaçınırım.						
18. İnsanlarla yardımlaşmadan yaşayabilmem mümkün değildir.						
19 Çok büyük işleri ancak başkalarıyla birlikte ve yardımlaşarak başarabilirim.						
20. Bir işi ekip halinde yapmak, tek başına yapmaktan daha çok mutluluk verir.						
21. İçinde yaşadığım çevreden uzaklaşınca, ayak uydurmakta zorlanırım ve eski çevreme dönmeyi isterim.						

22. Tanıdıklarımla vakit geçirmek, benim için mutluluğun ta kendisidir.						
23. Tanımadığım kimselerle iş yaparsam, başımı derde sokabilirim.						
24. Bir kişi “bizlerden” değilse, ona karşı temkinli yaklaşırım.						
25. Bir insanla iyi geçinebilmek için önce onun huylarını anlar ve ona göre davranırım.						
26. Konuşurken, yerine ve muhatabına uygun sözler seçmeye çalışırım.						
27. Ben kendi yaptıklarımın sorumluyum, başkaları da kendi yaptıklarından sorumlu olmalı.						
28. Önce kendi çıkarımı düşünmem gerekir, sonra başkalarını.						
29. İhtiyaç duyduğum bir şey elime geçerse, bunu diğer ihtiyaç sahiplerinden önce kendim için kullanırım.						
30. Yakınlarım şahsi hedeflerimi küçümsediklerinde dahi başarıma azmim eksilmez.						
31. Yaşlandıkça olgunlaşsam da, huyum fazla değişmez.						
32. Yakınlarım benim hakkımda olumsuz düşünseler dahi, kendimle ilgili kanaatlerim değişmez.						
33. Kimse bana ömür boyu yardım etmez; onun için kendi geleceğimi kendim tayin edebilmek isterim.						
34. Büyük bir mala bir ortakla sahip olup şüpheyle yaşamaktansa, daha küçük bir mala tek başıma sahip olmayı tercih ederim.						
35. Başkalarının fikrine göre değil, kendi aklımla ve kendi düşüncelerimle hareket etmeliyim.						
36. Her zaman kendi ayaklarımın üstünde durabilmeyi tercih ederim.						
37. Benim çalışma tarzım başkalarına pek benzemez, o yüzden işlerimi kendi yöntemimle yapmak isterim.						
38. Çoğu yönümlerle, tanıdığım diğer insanlardan farklı biriyim.						
39. Güçlü ve mert biri olursam beni çekemeyenler ve eleştirenler de çok olur.						
40. Her zaman çevremdekilere kıyasla en iyisini yapmak isterim.						
41. Gerçekleri (üzücü de olsa) olduğu gibi anlatan kimselerden bana zarar gelmez; buna karşılık, olayları süsleyerek iyi yönlerini gösteren kimselere karşı temkinli davranırım.						
42. İnsanlarla konuşurken fikirlerimi çok açık bir şekilde ifade ederim.						
43. Özel hayatımda yaşadıklarımı kimse bilmez.						
44. Benim hatalarım sadece beni ilgilendiren bir konudur.						
45. Düşünce ve davranışlarımın pek azını tanıdığım insanlarla paylaşıyorum.						

GENELLEŞTİRİLMİŞ ÖZYETKİ BEKLENTİSİ ÖLÇEĞİ

	Doğru değil	Biraz doğru	Daha doğru	Tümüyle doğru
1. Yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini bilirim.				
2. Beklenmedik durumlarda nasıl davranmam gerektiğini her zaman bilirim.				
3. Bana karşı çıktığında kendimi kabul ettirecek çare ve yolları bulurum.				
4. Ne olursa olsun, üstesinden gelirim.				
5. Güç sorunların çözümünü eğer gayret edersem her zaman başarırım.				
6. Tasarılarımı gerçekleştirmek ve hedeflerime erişmek bana güç gelmez.				
7. Bir sorunla karşılaştığım zaman onu halledebilmeye yönelik bir çok fikrim vardır.				
8. Güçlükleri soğukkanlılıkla karşılarım, çünkü yeteneklerime her zaman güvenebilirim.				
9. Ani olayların da hakkından geleceğimi sanıyorum.				
10. Her sorun için bir çözümüm vardır.				

YENİLİKÇİ DAVRANIŞ ÖLÇEĞİ

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Yeni teknolojiler, süreçler, teknikler araştırım ve fikirler üretirim.					
2. Yaratıcı fikirler üretirim.					
3. Diğer çalışanların fikirlerini destekler ve cesaretlendiririm.					
4. Yeni fikirler için kaynaklar araştırır ve tahsis ederim.					
5. Yeni fikirlerin uygulanması için planları ve faaliyet takvimlerini geliştiririm.					
6. Yenilikçiyim.					

KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM.

EK3:ETİK KURUL KARARI

Tarih ve Sayı: 25/04/2017-72937



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu
Başkanlığı



Sayı :35980450-663.05-
Konu :Sibel YARICI

Sayın Sibel YARICI

Sorumlu araştırmacılığını üstlendiğiniz 2017/39 dosya numaralı "Hemşirelerin Özyeterlik Algısı, Bireycilik ve Toplumculuk Değerlerinin Yenilikçi Davranışlarına Etkisi" başlıklı çalışma Kurulumuzun 06.04.2017 tarih 02 sayılı toplantısında görüşülerek etik yönden uygun bulunmuş olup, karar ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-İmzalı
Prof. Dr. N. Tolga SARUÇ
Başkan

EK :
1-Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Kararı

25/04/2017 B.İşl. : S.ARIK

Doğrulamak için:<http://194.27.128.66/envision.Sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BEBVNA6U1>

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Süleyman ARIK Dahili : 10689

İstanbul Üniversitesi Merkez Kampüsü
34452 Beyazıt/Fatih-İstanbul
Tel : 0212 440 20 89 Fax : 0212 440 20 88
e-posta : sosyalbilimleretikkurul@istanbul.edu.tr Elektronik Ağ : www.istanbul.edu.tr



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER
ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU BAŞKANLIĞI



İlgili makama,

İÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Sibel YARICI “Hemşirelerin Özyeterlik Algısı, Bireycilik ve Toplumculuk Değerlerinin Yenilikçi Davranışlarına Etkisi” konu başlıklı çalışması ile 27.03.2017 tarih, 2017/39 sayılı yazıyla İÜ Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’na başvurmuştur. 06.04.2017 tarihinde gerçekleştirilen inceleme sonucunda, adı geçen çalışmada etik açıdan bir sorun olmadığına oybirliği ile karar verilmiştir. Gereğini bilgilerinize saygılarımızla sunarız.

Unvanı / Adı / Soyadı	Kurumu	Araştırma ile ilişkisi	Karar	İmza
Prof. Dr. Naci Tolga SARUÇ (Başkan)	İktisat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Doç. Dr. Eray YURTSEVEN (Başkan Yardımcısı)	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Yrd. Doç. Dr. Selçuk Bora ÇAVUŞOĞLU (Başkan Yardımcısı)	Spor Bilimleri Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Yrd. Doç. Dr. Çiğdem Börke TUNALI (Başkan Yardımcısı)	İktisat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	B. Tunali.
Prof. Dr. Recep ALPYAĞIL	İlahiyat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Onay <input checked="" type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Prof. Dr. Melek Nihal ESİN	Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Prof. Dr. Yasemin IŞIKTAÇ	Hukuk Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Prof. Dr. Ceyhan KANDEMİR	İletişim Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Prof. Dr. Selahattin KARABINAR	İktisat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Onay <input checked="" type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Prof. Dr. Seyhan NİŞEL	İşletme Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input checked="" type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Prof. Dr. Mustafa Hamdi SAYAR	Edebiyat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input checked="" type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Prof. Dr. Selim YAZICI	Siyasal Bilgiler Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Onay <input checked="" type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Doç. Dr. Hanife Özlem SERTEL BERK	Edebiyat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Doç. Dr. Ayşe Esra IŞMEN GAZIOĞLU	Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Doç. Dr. Rasim İlker GÖKBULUT	Ulaştırma ve Lojistik Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Doç. Dr. Hüseyin Kurtuluş ÖZCAN	Mühendislik Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> Onay <input type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Doç. Dr. Haluk ZÜLFİKAR	İktisat Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Onay <input checked="" type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	
Yrd. Doç. Dr. Funda BÜYÜKYILMAZ	Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Onay <input checked="" type="checkbox"/> Katılmadı <input type="checkbox"/> Ret <input type="checkbox"/> M.Katılmadı	

EK4: KURUM İZİNLERİ

Tarih ve Sayı: 14/06/2017-227444



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı :53891476-302.08.01-
Konu :Sibel YARICI

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi :03.05.2017 tarihli 167741 sayılı yazınız.

Enstitünüz Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında başladığı yüksek lisans eğitimine Yrd. Doç. Dr. Betül SÖNMEZ'in danışmanlığı altında devam eden Sibel YARICI'nın "Hemşirelerin Özyeterlik Algısı, Bireycilik ve Toplumculuk Değerlerinin Yenilikçi Davranışlarına Etkisi" başlıklı tez çalışması hakkında, Sağlık Bakanlığı Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu İstanbul İli Anadolu Kuzey Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliğinden alınan 30.05.2017 tarihli 18120 sayılı yazı ekte gönderilmiştir. Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-İmzalı
Prof. Dr. Recep GÜLOĞLU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EK :
Yazı (1 sayfa)

Doğrulamak için:<http://194.27.128.66/envision.Sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BE6PNTNUZ>

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Osman Nuri DİNÇ Dahili : 10141

İstanbul Üniversitesi Merkez Kampüsü 34452 Beyazıt/İstanbul
Tel : 0212 440 00 00 Faks : 0212 440 00 48
e-posta : oideb@istanbul.edu.tr Elektronik Ağ : <http://ogrenci.istanbul.edu.tr>



T.C. Sağlık Bakanlığı

T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu
İstanbul İli Anadolu Güney Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği

İSTANBUL İLİ ANADOLU GÜNEY KAMU HASTANELERİ
BİRLİĞİ GENEL SEKRETERLİĞİ - İSTANBUL İLİ
ANADOLU GÜNEY KİBİS İDARI HİZMETLER
BAŞKANLIĞI
30/06/2017 13:38 - 35778018 - 774.99 - E.12830
0044075812

Sayı : 35778018-774.99
Konu : Bilimsel Araştırma
(Sibel YARICI)

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında Yüksek Lisans öğrencisi Sibel YARICI'nın, Yrd. Doç. Dr. Betül SÖNMEZ danışmanlığında "Hemşirelerin Özyeterlilik Algısı, Bireysellik ve Toplumculuk Değerlerinin Yenilikçi Davranışlarına Etkisi" başlıklı çalışmada kullanacakları anketi Genel Sekreterliğimize bağlı Sağlık Bakanlığı Marmara Üniversitesi Pendik Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Süreyyapaşa Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Sağlık Bilimleri Üniversitesi Kartal Dr. Lütfi Kırdar Eğitim ve Araştırma Hastanesinde uygulama talebi Bilimsel Araştırma ve Değerlendirme Komisyonumuzca değerlendirilmiş olup, 20/06/2017 tarihli komisyon toplantısında alınan kararla çalışmanın Sağlık Bakanlığı Marmara Üniversitesi Pendik Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Süreyyapaşa Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Sağlık Bilimleri Üniversitesi Kartal Dr. Lütfi Kırdar Eğitim ve Araştırma Hastanesinde yapılması uygun görülmüştür. Söz konusu çalışmanın onay tarihinden itibaren 2 (iki) ayda tamamlanması ve çalışmanın bitiminde bir nüshasının tarafımıza gönderilmesi hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-imzalıdır.
Uz. Dr. Habip YILMAZ
Genel Sekreter a.
İdari Hizmetler Başkanı

Başbüyük Mah. Atatürk cad. No:1 Maltepe İSTANBUL

Faks No:02164210005

e-Posta:fatma.kartaltepe@saglik.gov.tr İnt.Adresi: fatma.kartaltepe@saglik.gov.tr

Bilgi için:Fatma KARTALTEPE
Unvan:EBE
Telefon No:(0216) 4212626-(1321)

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 32b9315e-1d04-4cd8-8342-17a8953af567 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK5: TELİF HAKKI İZİNİ

3/27/2017

RE: Bireycilik Toplulukçuluk Ölçeği kullanım izni - Sibel Yarıcı

RE: Bireycilik Toplulukçuluk Ölçeği kullanım izni

Ayhan TON (Presenta) <ayhanton@presenta.com.tr>

7.3.2017 (Sat) 08:43

Kime: 'Sibel Yarıcı' <sibelyrc@hotmail.com>;

Merhaba Sibel Hanım,
Elbette kullanmanız beni memnun eder. İlginiz ve nezaketiniz için teşekkür ederim.
Yardımcı olabileceğim bir konu olursa paylaşmanızı rica ederim.
Sevgiler,

Dr. Ayhan TON
533 384 64 06

From: Sibel Yarıcı [mailto:sibelyrc@hotmail.com]
Sent: Monday, March 6, 2017 3:56 PM
To: ayhanton@presenta.com.tr
Subject: Bireycilik Toplulukçuluk Ölçeği kullanım izni

Tarafınızdan geliştirilen Bireycilik Toplulukçuluk Ölçeğini "Hemşirelerin Özyeterlik Algısının, Bireycilik ve Toplumculuk Değerlerinin Yenilikçi Davranışlarına Etkisi" başlıklı yüksek lisans tezimde kullanmak istiyorum.

Virüs bulunmuyor. www.avast.com

3/27/2017

Re: Yenilikçi Davranış Ölçeği Kullanım İzni - Sibel Yarıcı

Re: Yenilikçi Davranış Ölçeği Kullanım İzni**ÇALIŞKAN, Abdullah** <abdullah.caliskan@toros.edu.tr>

10.3.2017 (Cum) 10:32

Kime: Sibel Yarıcı <sibelyrc@hotmail.com>;

Sayın Yarıcı,
Memnuniyetle müsaade ederim. Çalışmalarınızda başarılar dilerim..

Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN
Sağlık Bilimleri Yüksekokulu
Sağlık Yönetimi Bölüm Başkanı
Toros Üniversitesi - Bahçelievler Kampüsü
Yenişehir / MERSİN
E-Posta: abdullah.caliskan@toros.edu.tr
Tel : 0 324 325 33 00 (Bahili: 162)

10 Mart 2017 10:00 tarihinde Sibel Yarıcı <sibelyrc@hotmail.com> yazdı:

"Sayın Hocam,

Hemşirelerin Özyeterlik Algısının, Bireycilik ve Toplumculuk Değerlerinin Yenilikçi Davranışlarına Etkisi konulu yüksek lisans tezimde Yenilikçi Davranış konulu Türkçe geçerlemesi size ait olan ölçeği müsaade ederseniz kullanmak istiyorum. Çalışmalarınızda başarılar dilerim"

Changing Health Behaviors

Requests

Thank you for your request for information. We do not provide individual consultations. We also do not send permission letters.

If you need information on psychometric scales, please go to this link: **Scales** (<http://www.psyc.de/WORDPRESS/wordpress/scales/>)

or copy the following into your browser: <http://www.psyc.de/WORDPRESS/wordpress/scales/>
(<http://www.psyc.de/WORDPRESS/wordpress/scales/>)

If you need permission to use the self-efficacy scale, please go to this link: **FAQ** (http://userpage.fu-berlin.de/~health/faq_gse.pdf) (or copy the following into your browser:)

http://userpage.fu-berlin.de/~health/faq_gse.pdf

There are a large number of small-scale intervention studies derived from HAPA. Such parsimonious "10-minute interventions" can be cost-effective and are easily implemented in school or work settings where groups of participants receive the task to fill out some leaflets after the baseline assessment. The content of the interventions reflect the HAPA constructs, in particular outcome expectancies, planning, self-efficacy, and action control (e.g., self-monitoring). We have produced the present intervention materials brochure (PDF) (<http://www.psyc.de/hapainterventions.pdf>) to respond to the many requests that we receive from all over the world for such brief intervention materials. (<http://www.psyc.de/hapainterventions.pdf>)

There is also an assessment tools brochure (<http://www.psyc.de/hapascales.pdf>) (PDF) that can be found here (<http://www.psyc.de/hapascales.pdf>).

For any other information, check out the links below:

ORCID (<http://orcid.org/0000-0002-0069-3826>) Twitter (<https://twitter.com/schwarzer1>) Blog (<https://theemeritus.wordpress.com/>) Health Psych Dept (<http://www.ewi-psy.fu-berlin.de/en/einrichtungen/arbeitsbereiche/gesund/index.html>) Homepage (<http://www.ralfschwarzer.de/>) (<http://my.psyc.de/>) My Web (<http://my.psyc.de/>)

İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI

HEMŞİRELERİN “ÖZYETERLİK ALGISI”, “ BİREYCİLİK VE TOPLUMCULUK” DEĞERLERİNİN YENİLİKÇİ DAVRANIŞLARINA ETKİSİ

ORJİNALLİK RAPORU

%3 BENZERLİK ENDEKSİ	%1 İNTERNET KAYNAKLARI	%0 YAYINLAR	%3 ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ
--------------------------------	-------------------------------------	-----------------------	-------------------------------

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	Submitted to Istanbul University Öğrenci Ödevi	<%1
2	sbd.ogu.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
3	Submitted to TechKnowledge Turkey Öğrenci Ödevi	<%1
4	Submitted to Bahcesehir University Öğrenci Ödevi	<%1
5	docplayer.biz.tr İnternet Kaynağı	<%1
6	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	<%1
7	Submitted to Yeditepe University Öğrenci Ödevi	<%1
8	Submitted to Turkiye ve Orta Dogu Amme	

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	Sibel	Soyadı	HUZ
Doğ.Yeri	Üsküdar	Doğ.Tar.	09.04.1984
Uyruğu	T.C.	TC Kim No	25772115684
Email	sibelyrc@hotmail.com	Tel	05061571832

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mez. Yılı
Doktora		
Yük.Lis.		
Lisans	Marmara Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu	2009
Lise	Validebağ Anadolu Sağlık Meslek Lisesi	2003

İş Deneyimi (Sondan geçmişe doğru sıralayın)

	Görevi	Kurum	Süre (Yıl - Yıl)
1.	Hemşire	Marmara Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi	2018-Halen
2.	Eğitim ve Enfeksiyon Hemşiresi	Marmara Üniversitesi Nörolojik Bilimler Enstitüsü	2013-2018
3.	YBÜ Hemşiresi	İstanbul Üniversitesi Kardiyoloji Enstitüsü	2009-2013
4.	Hemşire	Mimar Sinan Üniversitesi Medikososyal	2007-2009

Yabancı Dilleri	Okuduğunu Anlama*	Konuşma*	Yazma*	KPDS/ÜDS Puanı	(Diğer) Puanı
İngilizce	İyi	Orta	İyi	50	

*Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin

	Sayısal	Eşit Ağırlık	Sözel
LES Puanı	67.5	72	68
(Diğer) Puanı			

Bilgisayar Bilgisi

Program	Kullanma becerisi
Microsoft Office Programı (Word, Excel, Power Point)	Orta

Yayınları/Tebliğleri Sertifikaları/Ödülleri : Pedagojik Formasyon Sertifikası, 2013

Özel İlgi Alanları (Hobileri): Gelişim psikolojisi, tenis, kültürel geziler