

Bir Devlet Hastanesinin Yenidoğan Yoğun Bakım ve Doğum Salonunda Çalışan Hemşire ve Ebelerin Yenilikçi Davranışlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Niteliksel Bir Çalışma

Determination of Factors Affecting Innovative Behaviors of Nurses and Midwives Working in the Neonatal Intensive Care and Delivery Room of a State Hospital: A Qualitative Study

Şeyda CAN¹

¹Yalova Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı
Yalova-Türkiye

Şeyda CAN, Dr. Öğr. Üyesi
(0000-0001-9733-133X)

İletişim:
Dr. Öğr. Ü. Şeyda CAN
Gökçedere Cad., Sağlık Bilimleri
Fakültesi, 77400, Yalova /Türkiye
Telefon: +90 226 815 56 43 (5643)
e-mail: seyda.cann@hotmail.com

Geliş tarihi/Received: 25.07.2019
Kabul tarihi/Accepted: 03.06.2020
DOI: 10.16919/bozoktip.596721

Bozok Tıp Derg 2020;10(3):9-16
Bozok Med J 2020;10(3):9-16

ÖZET

Amaç: Bu araştırma, hemşire ve ebelerin yenilikçi davranışları ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirildi.

Gereç ve Yöntemler: ÇıAraştırma, derinlemesine bireysel görüşme yöntemi kullanılan nitel bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini, Temmuz 2018 ve Aralık 2018 tarihleri arasında Bursa ilindeki bir devlet hastanesinin yenidoğan yoğun bakım servisinde çalışan tüm hemşire ve doğum salonundaki tüm ebeler örneklemini ise; ilgili kliniklerde en az bir yıldır çalışan araştırmaya katılmaya gönüllü toplam 25 katılımcı (hemşire=10; ebeler=15) oluşturdu. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme rehberi kullanılarak derinlemesine bireysel görüşme ile toplandı. Görüşme sırasında elde edilen verilerin kaydı için ses kayıt cihazı kullanıldı. Elde edilen veriler, niteliksel veri analizi yazılımı olan MaxQDA programı kullanılarak kodlandı.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşire ve ebelerin büyük çoğunluğu, çalışma alanlarında bakımın kalitesini artırmaya yönelik yenilikçi fikirlerinin olduğunu ve uygulanması yönünde çaba sarf ettiklerini ifade etti. Yenilikçi davranışlarını etkileyen özellikler ise atf alma sıklığına göre sosyopsikolojik (f=43), örgütsel (f=42), bireysel (f=33), mesleki (f=32), ve ekonomik (f=13) faktörler olarak kodlandı.

Sonuç: Hemşire ve ebelerin yenilikçi davranışlarını en çok etkilediklerini düşündükleri faktörlere bakıldığında değer görme, motivasyon ve sosyal destek alt kodları olan sosyopsikolojik faktörler olduğu belirlendi. Elde edilen sonuçların, yenilikçi davranışlar önündeki engellerin azaltılması ve yenilikçi davranışların desteklenerek bakım kalitesinin artırılmasında faydalı olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Nitel Araştırma; Yenilikçi Davranış; Hemşire; Ebe

ABSTRACT

Objective: This research was conducted to determine the views of nurses and midwives on innovative behaviors and the factors affecting their innovative behaviors.

Material and Methods: Research is a qualitative study in which an in-depth individual interview method is used. The population of the study consisted of all nurses working in the neonatal intensive care unit and all midwives in the delivery room of a state hospital in Bursa province between July 2018 and December 2018, the sample of the study consisted of a total of 25 volunteers (nurses = 10; midwives = 15) volunteered to participate in the study, who worked in the relevant clinics for at least one year. Data were collected through an in-depth individual interview by using semi-structured interview guide. An audio recorder was used to record the data obtained during the interview. The acquired data were coded by using the MaxQDA program, a qualitative data analysis software.

Results: The majority of the nurses and midwives who involved in the study said they had innovative ideas to improve the quality of care in their workplaces and made efforts to implement them. The characteristics affecting the innovative behaviors were coded as socio-psychological (f=43), organizational (f=42), individual (f=33), occupational (f=32), and economic (f=13) factors according to citation frequency.

Conclusion: The factors that nurses and midwives think affecting their innovative behavior the most were determined to be socio-psychological factors with value, motivation, and social support sub-codes. The acquired results are thought to be useful in reducing the obstacles for innovative behavior, and to improve the quality of care by supporting innovative behaviors.

Keywords: Qualitative Research; Innovative Behavior; Nurse; Midwife

GİRİŞ

Yenilikçi davranış, örgütsel uygulamalarda yeni sorunların çözümlerine yönelik sürecin kolaylaştırılması olarak düşünülebilir (1). Yenilikçilik, büyük ölçüde sosyal ve iletişimsel bir süreç olarak kabul edilir. Yenilikçilik, diğer bireylerden fikir elde edilerek geliştirilmesini sağlarken aynı zamanda yeni ve değerli fikirlerin üretilmesini potansiyel olarak iyileştirir (2). Bu nedenle yenilikçilik konusu; rekabet gücünün artırılması, ekonomik gelişim, sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması gibi konularda hayati öneme sahiptir. Aynı zamanda bireylerin yaşam kalitesinin yükseltilmesi içinde önemli bir gerekliliktir. Bu gereklilik, yenilikçi yaklaşımların farklı disiplinler tarafından hem birey hem de örgüt boyutuyla ele alınması gereken güncel konular arasında yerini almasına neden olmuştur (3). Bir organizasyonda yaratıcılığın ve yeniliğin varlığı, organizasyonu diğer organizasyonlardan farklı kılar (4,5). Sağlık alanındaki yenilikçilik, eski düşünce ve uygulama yöntemlerini değiştirmek için bireyleri bilgi ve becerilerini kullanmaya teşvik etmek ve yeni çalışma yöntemleri geliştirmekle ilgilidir (1). Sağlık profesyonellerinin, uygulamalarındaki yenilikçi davranışlarının; bakım kalitesini ve verimliliği arttırdığı, sağlık bakım maliyetlerini azalttığı ayrıca sağlık hizmetlerine ulaşımı kolaylaştırdığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır (6). Sağlık kurumları, hastalar için yeni tedaviler sunmak ve hizmetlerin kalitesinin artırılması için artan bir inovasyona ihtiyaç duymaktadır. Ancak şaşırtıcı bir şekilde, sağlık kuruluşlarında yenilikçiliğin doğası ve performansı ile ilişkisi hakkında çok az şey bilinmektedir (5). Sağlık bakım profesyonellerinden olan hemşire ve ebeler, hastaların yaşamlarında büyük bir fark yaratabilecek yaratıcı ve yenilikçi stratejiler geliştirebilme yeterliliğine sahiptir (7). Sağlık profesyonellerinin, uygulamalarında yenilikçi davranışlarını etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Literatürde bireyin eğitimi, örgüt kültürü, kişilik özellikleri gibi faktörlerin yenilikçi davranışları etkilediğini gösteren farklı çalışmalar bulunmaktadır (8-11). Yenilikçi davranışları ve uygulamaları etkileyen faktörlerin belirlenmesi, yenilikçi davranışlar önündeki engellerin açığa çıkarılması ve yenilikçi davranışların geliştirilerek yönlendirilmesi için gereklidir. Bu nedenle çalışma hemşire ve ebelerin yenilikçi davranışlarını

etkileyen bireysel, çevresel, sosyal ve örgütsel nedenleri açığa çıkarmak amacıyla derinlemesine görüşmeleri ile yapılan nitel bir araştırmadır.

GEREÇ ve YÖNTEMLER

Araştırma, niteliksel araştırma metodu ile hemşire ve ebelerin yenilikçi davranışları- ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirildi. Araştırma, Temmuz 2018 ve Aralık 2018 tarihleri arasında en az bir yıldır kamuya bağlı bir devlet hastanesinin yenidoğan yoğun bakım (YYB) servisinde çalışan hemşire (n=10) ve doğum salonunda (DSL) çalışan ebeler (n=15) ile gerçekleştirildi. Katılımcı sayısı, veri doygunluğuna göre belirlenmiş olup, verilerin tekrarlamaya başlaması üzerine veri toplama süreci sonlandırıldı.

Araştırmaya katılan bireylerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 11 sorudan oluşan anket formu ve görüşme süresince, araştırmacılara rehberlik etmesi amacıyla literatür doğrultusunda hazırlanan, yenilikçi davranışları ve etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik 12 sorudan oluşan görüşme rehberi kullanıldı.

Veriler, literatürde önerildiği şekilde, yüz yüze görüşme tekniğinin kullanıldığı yarı yapılandırılmış derinlemesine bireysel görüşme ile toplandı. Görüşmeler, hemşire ve ebelerin çalıştığı birimlerin toplantı salonunda veya eğitim salonunda mesai saatleri dışında gerçekleştirildi. Görüşme süresi ortalama 20 dakika sürdü ve görüşme sırasında elde edilen verilerin kaydı için ses kayıt cihazı kullanıldı.

Analiz sürecinde, öncelikle ses kayıtları manuel olarak yazıya döküldü. Verilerin, değerlendirilmesinde betimsel analiz dört aşamalı olarak gerçekleştirildi. Öncelikle literatür doğrultusunda kodlar oluşturuldu. Bu kodlar doğrultusunda veriler işlendi. Veriler, niteliksel veri analizi yazılımı olan MaxQDA programı kullanılarak kodlandı. Kodlanan metinler, araştırmacı tarafından temalar ve alt temalar altında gruplandırıldı. Üçüncü aşamada ortaya çıkan yeni kod ve alt kodlar doğrultusunda veriler tanımlandı ve araştırma soruları çerçevesinde doğrudan alıntılar eşliğinde desteklendi. Son olarak her bir kod yorumlanırken bulgular arasındaki ilişkiler açıklanarak, neden-sonuç ilişkileri kurulmaya çalışıldı. Verilerin yorumlanmasında frekans ve yüzde kullanıldı. Uygun temalara en fazla ve en az verilen cevaplar yorumlanarak araştırma bulguları değer-

lendirildi.

Araştırmanın yapılabilmesi için Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan etik kurul izni ve İl Sağlık Müdürlüğü'nden kurum izni alındı. Yüz yüze görüşmelerde katılımcılar tarafından belirlenen rumuzlar kullanıldı. Bulgularda yer alan doğrudan alıntılarda ise Doğum Salonu'nda çalışan ebeler ile yapılan görüşmeler (DSL 1-10) ve Yenidoğan Yoğun Bakım'da çalışan hemşireler ile yapılan görüşmeler ise (YYB 11-25) şeklinde kodlanarak belirtildi.

Veri toplama ve veri analizi süreçleri yer sınırlılığı el verdiği ölçüde ayrıntılı olarak rapor edildi. Elde edilen bulgular, nitel araştırma olması nedeniyle, görüşmeye katılan 10 hemşire ve 15 ebeye ait sonuçlar olarak değerlendirilmelidir. Ayrıca, hemşire ve ebelerin yenilikçi yaklaşımlarını ele alan sınırlı sayıda çalışmanın olması araştırma verilerinin tartışılmasında sınırlılık oluşturdu.

BULGULAR

Çalışma kapsamına alınan hemşire ve ebelerin bireysel özelliklerine göre dağılımı incelendiğinde; yaş ortalamasının 41.48±5.37 yıl olduğu, 84%'ünün (n=21)

lisans düzeyinde eğitim aldığı, 88%'inin (n=22) evli ve çocuk sayısı ortalamasının 1.72±0.89 olduğu saptandı (Tablo 1). Hemşire ve ebelerin meslekte toplam çalışma yılı ortalamasının 20.04±6.85 ve bulunduğu servisteki çalışma yılı ortalamasının 11.52±7.01 olduğu görüldü. Araştırmaya katılanların 80%'ninin (n=20) vardiya sistemi ile çalıştığı, 64%'ünün (n=16) mesleğini isteyerek seçtiği saptandı. Hemşire ve ebelerin mesleki memnuniyet ortalamasının ise on üzerinden 7.16±1.84 olduğu görüldü (Tablo 1).

Hemşire ve ebelerin yenilikçi davranışlarını açığa çıkarmak amacıyla sorulan sorunların yanıtları, frekans ve yüzdelik değerleri tablo 2'de verilmiştir. Sorular; kendilerini yenilikçi bir birey olarak tanımlama, yeni bir fikre sahip olma, fikrin ilk paylaşıldığı kişiler, fikrin hayata geçirilmesi için çaba sarf etme, destekler ve olumsuz tepkilere yönelik yanıtları belirlemek amacıyla sorulmuştur (Tablo 2).

Araştırma verileri çözümlendiğinde, hemşire ve ebelerin yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlerin beş ana başlık altında toplandığı belirlenmiştir. Ana kategori isimleri ve aldıkları frekans sayıları; Sosyopsikolojik (f=43), örgütsel (f=42), bireysel (f=33), mesleki

Tablo 1. Gruplara Göre Bireysel Özelliklerinin Dağılımı (n=25)

Ebe ve Hemşirelere İlişkin Özellikler Ort±SS (Medyan)		Ebe (n=15)	Hemşire (n=10)	Tüm Grup (n=25)
		Ort±SS (Medyan)	Ort±SS (Medyan)	
Yaş (yıl)		43.80±5.10	38.00±3.74	41.48±5.37
Çocuk sayısı (n)		1.73±0.79 (2)	1.70±1.05 (2)	1.72±0.89
Toplam Çalışma Yılı (n)		23.60±5.71 (24)	14.70±4.66 (13.5)	20.04±6.85
Servisteki Çalışma Yılı (n)		13.33±7.42 (15)	8.80±5.63 (10)	11.52±7.01
Mesleki Memnuniyet (n)		7.00±1.96 (7)	7.40±1.71 (7)	7.16±1.84
		n (%)	n (%)	
Medeni Durum	Evli	14(56%)	8(32%)	22(88%)
	Bekar	1(4%)	2(8%)	3 (12%)
Eğitim Durumu	Ön Lisans	1 (4%)	2 (8%)	12%
	Lisans	14 (56%)	7 (28%)	84%
	Yüksek Lisans	-	1 (4%)	4%
Çalışma Şekli	Yalnız Gündüz	-	1 (4%)	4%
	Yalnız Gece	3 (12%)	1 (4%)	16%
	Vardiya	12 (48%)	8 (32%)	80%
Mesleği Seçme Durumu	İsteyerek	9 (36%)	7 (28%)	64%
	İstemeyerek	6 (24%)	3 (12%)	36%

Tablo 2. Hemşire ve Ebelerin Yenilikçi Tutumlarının Dağılımı

Hemşire ve Ebelerin Yenilikçi Tutumları		f	%
1.Kendini yenilikçi bir birey olarak tanımlama	Evet	13	52
	Hayır	5	20
	Kısmen	7	28
2. Yenilikçi bir fikre sahip olma durumu	Evet	20	80
	Hayır	4	16
	Bazen	1	4
3. Yenilikçi bir fikrin uygulanması yönünde çaba sarf etme	Evet	20	80
	Hayır	5	20
4. Yeni bir fikrin uygulamaya geçirilmesindeki destekler	Meslektaş	13	52
	İdare	7	28
	Sosyal Destekler	5	20
5. Yenilikçi bir fikir öncelikle kimle paylaşılır	Servis Sorumlusu	11	44
	Meslektaş	11	44
	Aile	3	12
6.Yenilikçi fikirlere yönelik olumsuz tepkilerde ne yapılmaktadır	Vazgeçerim	7	28
	Vazgeçmem	18	72

(f=32), ve ekonomik (f=13) faktörlerdir (Tablo 3). Yenilikçi davranışları etkileyen sosyopsikolojik faktörler (f=43), en çok atıf alan kategori olmuştur. Sosyopsikolojik faktörler, değer görme ve statü (f=19), motivasyon (f=14) ve sosyal destek (f=10) olmak üzere üç alt koddan oluşmuştur (Tablo 3). Sosyopsikolojik faktörler altında değerlendirilen hemşire ve ebelerin tanımlamalarından bazıları aşağıdaki gibidir; "Hemşire yenilikçi bir yaklaşıma, araştırmaya yönelik desteklendiğini arkasında yönetimin olduğunu bilirse daha fazla fikir üretmeye, yenilik yapmaya çalışır, daha fazla yeni fikir arar (YYB20)." "Çalıştığı ortamda, insanlar değer görüyorsa daha yaratıcı oluyor veya o değer verilen fikrin bir teşviki varsa bir karşılığı varsa insanlar daha motive oluyorlar (DSL10)".

"Motivasyon önemli. Benim yaptığımı, zaten anlamayacaklar diye düşünmeye başladığınız zaman en büyük engel onlar oluyor işte önünüzde (YYB13)." "...Çok büyük yaşlanmışlık var yıpranmışlık var çünkü çok düşük motivasyon var (DSL10)". Katılımcıların yenilikçi davranışlara dair algılamalarındaki ikinci kategoriye "örgütsel faktörler" e dair algılamaları oluşturmuştur. Ana kategorilerden biri olarak belirlenen örgütsel faktörler katılımcıların 92%'sinden (n=23) 42 kez atıf almıştır. Bu kategorinin alt kat-

egori isimleri ve frekansları; "Yönetim Desteği" (f=19), "Çalışma Koşulları" (f=12), "Fiziki Şartlar"dır (f=11). Katılımcıların yenilikçi davranışlarını etkilediklerini düşündükleri "Örgütsel Faktörler" (n=23) ile ilgili kendi ifadeleri aşağıdaki gibidir; "Bunu yaparsam beni kim destekleyecek, yönetim arkamda duracak mı, arkadaşlarım tarafından beğenilir mi fikrim ya da ne kadar verimli olabilirim gibi sorular yenilikçi davranışları etkileyebilir (YYB20)". "Kurum bu konuda önümüzü açarsa, fikirlerimizi sorarsa, bu konuda araştırma yapmak isteyen var mı ya da bir fikri olup da nasıl uygulayabiliriz size yardımcı olalım gibi. Kurum çok önemli (DSL13)". Katılımcıların yenilikçi davranışlara dair algılamalarındaki üçüncü kategoriye "Bireysel Faktörler" e (f=33) dair algılamaları oluşturmuştur. Hemşire ve ebelerin yenilikçi davranışlarını etkileyen bireysel faktörleri; "karakter" (f=18), "eğitim" (f=11), ve "deneyim/yaş" (f=4), alt kodları oluşturdu (Tablo 3). Hemşire ve ebeler yenilikçi olduklarını düşündükleri bireylerin, açık sözlü, dışa dönük, meraklı, özverili ve özgüveni yüksek, girişken, deneyim sahibi ve bilgili kişiler olarak tanımlamıştır. Katılımcıların kendi ifadeleri aşağıdaki gibidir; "Kişilerin araştırmacı ruhu ya da sürekli yeniliğe karşı olan merakı yenilikçi davranışları etkileyebilir (YYB20)".

Tablo 3. Hemşire ve Ebelerin Yenilikçi Davranışlarını Etkileyen Faktörler

Yenilikçi Davranışları Etkileyen Faktörler	Hemşire ve Ebelerin Kodlanmış	f
Sosyopsikolojik Faktörler (f=43)	Değer Görme ve Statü	19
	Motivasyon	14
	Sosyal Destek.	10
Örgütsel Faktörler (f=42)	Yönetim/kurum Desteği	19
	Çalışma Koşulları	12
	Fiziki Şartlar	11
Bireysel Faktörler (f=33)	Karakter	18
	Eğitim	11
	Deneyim/Yaş	4
Mesleki Faktörler (f=32)	Otonomi/Kararlara Katılma	14
	Mesleki Özellik	13
	Meslek Sevgisi	5
Ekonomik Faktörler (f=13)	Maddi Olanaklar	8
	Teşvik	5

“Kişilik özellikleriyle alakalı, yani bazı insanların liderlik özelliği vardır bazı insanlar içe kapanıktır (YYB22).” “Yenilikçi insanların, dışa dönük insanlar olduklarını düşünüyorum. Açık sözlü olduklarını düşünüyorum (DSL1).” “Özgüveni yüksek olan insanlar, yani attığı adımdan emin olanlar daha yaratıcıdır (DSL2).” Katılımcıların yenilikçi davranışlara dair algılamalarındaki dördüncü kategoriyi “mesleki faktörler” e ait algılamaları oluşturmuştur. Ana kategorilerden biri olarak belirlenen mesleki faktörler katılımcıların 84’ünden (n=21) 32 kez atf almıştır. İfade edilme sıklığı bakımından mesleki faktörlerin alt kodları şunlardır: “Otonomi/Kararlara Katılma” (f=14), “Mesleki Özellik” (f= 13) ve “Meslek Sevgisi” (f=5)”. Hemşire ve ebeler, mesleki faktörlerin yenilikçi davranışlarını etkilediğini şu şekilde belirtti; “Yaratıcı bir bireyim. Çünkü kendi başıma karar verebiliyorum. Olaya iyi hâkim olabiliyorum. Mantığımı da kullanarak işime katabiliyorum (DSL4).” “Bence yenilikçilik istekle ilgili. Çalışma isteğiyle ilgili, işini sevmekle ilgili diye düşünüyorum (DSL12).” Katılımcıların yenilikçi davranışlara dair algılamalarındaki son kategoriyi “Ekonomik Faktörler” e (f=13) yönelik algılamaları oluşturmuştur. Hemşire ve ebelerin yenilikçi davranışları etkileyen ekonomik faktörleri; “Maddi Olanaklar” (f=8) ve “Teşvik” (f=5) alt kodları oluşturdu (Tablo 3).

Hemşire ve ebelerin yenilikçi davranışlarını etkileyen “ekonomik faktörler” ile ilgili ifadelerden biri şu şekildedir; “Yenilikçi uygulamalar kendi imkanlarımız ile oluyor. Gerçekleştirmeye çalışıyoruz ama bizim kendi imkanlarımız ile mümkün değil çünkü her şey maddiyata dayanıyor (DSL4).”

TARTIŞMA

Elde edilen bulgulara bakıldığında çalışmaya katılan hemşire ve ebelerin yarısından biraz fazlası (52%) kendini yenilikçi bir birey olarak tanımlamış ve büyük çoğunluğu (80%) yenilikçi bir fikrin uygulanması yönünde çaba sarf ettiklerini belirtmiştir. Elde edilen bu sonuçlar farklı araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir (9,12,13). Literatürde sağlık çalışanlarının yenilikçi yaklaşımlarını etkileyen farklı faktörler bulunmaktadır (9,12,14). Araştırmadan elde edilen veriler, hemşire ve ebelerin yenilikçi davranışlarını etkileyen sosyopsikolojik (f=43), örgütsel (f=42), bireysel (f=33), mesleki (f=32), ve ekonomik (f=13) faktörler doğrultusunda tartışılmıştır.

Çalışmada, hemşire ve ebelerin büyük çoğunluğu değer görme, statü, motivasyon ve sosyal desteğin yenilikçi yaklaşımları etkilediğini belirtmiştir. İşcan ve Karabey’in (2007) örgütlerde yeniliğe destek algısını belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, içsel veya dışsal ödül ve takdirlerin çalışanların yeniliğe destek

algılarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (15). Hemşirelerin bireysel özellikleri ve organizasyon özellikleri ile yenilikçi davranışlar arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla Baumann (2011) tarafından yapılan çalışmada, çalışma bulgusuna benzer şekilde yenilikçi davranışlar ile yönetim desteği ve takdir edilme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (16).

Örgütsel faktörler yenilikçi yaklaşımları etkileyen önemli özellikler içerir (17). Çalışmada “Yönetim Desteği”, “Çalışma Koşulları”, “Fiziki Şartlar” yenilikçi yaklaşımları etkileyen örgütsel faktörler altında kodlanmış ve katılımcılardan en çok atıf alan ikinci kategori olmuştur.

Farklı çalışmalarda, araştırmadan elde edilen bulgulara benzer şekilde çalışanların yeniliğe destek algılarını, yönetici desteği ve örgütsel adalet olumlu yönde etkilerken iş yükü baskısının olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir (15). Baumann (2011) tarafından yapılan çalışmada yenilikçi davranışlar ile yönetim desteği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (16). Sönmez ve Yıldırım’ın (2014) 12 hemşireyle gerçekleştirdiği niteliksel bir çalışmada, hemşireler vardiyalı çalışma ve iş yükü fazlalığının işlerin rutin bir şekilde yapılmasına, yeni şeyler düşünmeye vakit ayıramamalarına neden olduğu, bu nedenle yenilikçi davranış olumsuz etkilediği belirtilmiştir (9). Özpulat ve Karakuzu’nun (2018) araştırmalarında ise yenilikçi davranışların geliştirilmesinde kaynak sıkıntısı ve iş yükü önemli bulunan faktörler arasında sıralanmıştır. Aynı çalışmada yönetim desteği, yenilikçi davranışları etkileyen önemli faktörler arasında tespit edilmiştir (14).

Üst yönetimin desteği, yenilikçi fikirlerin kabul görmesi, faaliyetlere yansımaya, kaynak ve ekipmanın sağlanması konularında önemli bir gerekliliktir. Bu nedenle üst yönetimin desteğini almak çalışanlar tarafından önemsenmektedir (18). Araştırmada katılımcıların yenilikçi davranışlarını etkilediği belirlenen örgütsel faktörler literatürde belirtilenler ile benzerlik göstermektedir.

Çalışmaya katılan hemşire ve ebelerin yenilikçi davranışlarını etkilediklerini düşündükleri bireysel faktörler; “karakter”, “eğitim” ve “deneyim/yaş” olarak ifade edilmiştir. Özpulat ve Karakuzu’nun (2018) bir devlet hastanesinde yürüttükleri çalışmada, sağlık çalışanlarının büyük çoğunluğu (%45) yenilikçi

davranışları geliştirmede kişilik özelliklerinin önemli olduğunu belirtmiştir (14). Sönmez ve Yıldırım tarafından (2014) yapılan çalışmada da hemşireler özgüven ve liderlik özelliklerine sahip olmanın yenilikçi davranış etkilediğini belirtmiştir (9). Çalışmada, hemşire ve ebelerin yenilikçi ve yaratıcı olarak tanımladıkları karakter özellikleri, lider kişilerin sahip olduğu özelliklerdir. Yenilikçi düşünme ve yaratıcılık liderlik özelliklerinden biri olarak tanımlanmaktadır. Literatürde, liderlik özelliğine sahip bireylerin; fırsatlar yaratma ve bu fırsatları kullanma becerisi, güçlü mantık, sezgi gücü, araştırmacılık gibi özelliklere sahip olduğunu belirtilmektedir (19).

Baumann (2011) tarafından yapılan çalışmada yenilikçi yaklaşımlar ile yaş arasında negatif ilişki bulunmakta iken hemşirelerin mevcut çalıştığı pozisyonundaki süre ile yenilikçi davranış arasında pozitif ilişki belirlemiştir (16). Benzer şekilde çalışmada, ebeler deneyim arttıkça yenilikçi davranışların arttığını ancak ilerleyen yaşın yenilikçi davranış üzerinde olumsuz etkisi olduğunu belirtmiştir.

Çalışmada hemşire ve ebeler eğitim seviyesinin, yenilikçi davranışları etkileyen bireysel faktörlerden olduğunu ifade etmiştir. Dy Bunpin ve arkadaşlarının (2016) hemşirelerin yenilikçi davranışlarını belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmalarında, eğitim seviyesi daha yüksek olan hemşirelerin yenilikçi davranış ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (12). Bu nedenle örgütlerin, çalışanların yenilikçi davranışlarını arttırmaya yönelik planlamalarında çalışanların eğitimlerini sürdürmeleri için maddi ve manevi destek sistemlerine önem vermeleri gerekmektedir.

Hemşire ve ebeler, otonomiye sahip olma ve mesleğini severek yapmanın yenilikçi yaklaşımları olumlu etkileyen faktörlerden olduğunu belirtmiştir. Ayrıca katılımcıların büyük çoğunluğu hemşirelik ve ebelik mesleklerinin özünde yenilikçi yaklaşımları gerekli kıldığını ifade etmiştir. Çalışmada yenilikçi bir fikrin uygulanması yönünde çaba sarf etmeyen hemşire ve ebelerin, mesleği yapmaktan memnun olma düzeyleri (5,75) çaba sarf edenlere (7,24) oranla daha düşük bulundu. Bu durum mesleğini severek yapma ve artan memnuniyetin bireylerin yenilikçi davranışlarını pozitif yönde etkilediğini düşündürdü.

Tang ve Chang (2010) tarafından yapılan çalışmada, algılanan rol belirsizliklerinin çalışanların yaratıcılığına doğrudan olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Aynı ça-

lışmada iş memnuniyetinin yaratıcılığı olumlu yönde etkilediği ve yaratıcılığın artırılmasında iş memnuniyetin artırılması gerektiği önerilmiştir (20). Sönmez ve Yıldırım tarafından (2014) yapılan çalışmada ise araştırma bulgularına benzer şekilde otonominin yenilikçi davranışı etkileyen önemli bir faktör olduğu belirlenmiştir (9). Özpulat ve Karakuzu'nun (2018) çalışmalarında ise katılımcıların yenilikçi davranışları geliştirmede önemli buldukları faktörler incelendiğinde mesleki inancın (%42) önemli olduğu görülmüştür (14). Çalışmada hemşire ve ebeler, yenilikçi davranışlarını etkileyen ekonomik faktörleri; "Maddi Olanaklar" ve "Teşvik" olarak ifade etmiştir. Literatürde ücret ve ödüllerin, örgütsel performans üzerinde daha fazla etkili olduğu belirtilmektedir (21). Örgütlerde ödüllendirme ve takdirler çalışanların yeniliğe destek algılarını olumlu yönde etkiler (15). Kaynak sıkıntıları yaşama ise yenilikçi davranışlar etkileyen olumsuz faktörler arasında yer alır (14). Çalışmada da ulaşılan bu sonucun literatür ile benzer olduğu görülmektedir. iteratürde belirtilenler ile benzerlik göstermektedir.

SONUÇ

Sağlık alanında bakımın kalitesinin artırılmasında yenilikçi yaklaşımların hayata geçirilmesi büyük önem arz eder. Bu rollerin yerine getirilebilmesi için ise yenilikçi davranışları etkileyen faktörlerin açığa çıkarılması ve desteklenmesi önemli bir gerekliliktir. Çalışmada, hemşire ve ebeler yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörleri "değer görme, statü, motivasyon, sosyal destek, yönetim/kurum desteği, çalışma koşulları, fiziki şartlar, karakter, eğitim, deneyim, otonomi/kararlara katılma, meslek sevgisi, teşvik ve maddi olanaklar" olarak ifade etmiştir. Elde edilen bu bulgular doğrultusunda hemşire ve ebelerin yenilikçi davranışlarının hayata geçirilebilmesi için maddi ve manevi desteklerin sağlanarak gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bu doğrultuda kurum politikalarının gözden geçirilmesi, eğitim ve teşvik sistemlerin düzenlenerek yeterli kaynak ve olanakların sağlanması önerilmektedir.

Tasdik ve Teşekkür

Bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanması ile ilgili olarak potansiyel bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKLAR

1. Brysiewicz P, Hughes, TL, McCreary LL. Promoting innovation in global nursing practice. *Rwanda Journal Series F: Medicine and Health Sciences*. 2015;2(2):41-45.
2. Bergendahl M, Magnusson M. Creating ideas for innovation: effects of organizational distance on knowledge creation processes. *Creativity and Innovation Management*. 2015;24(1):87-101.
3. Çelik N. Yenilikçilik konusunda yapılan doktora tezlerinin içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmesi. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*. 2016;2(1):29-42.
4. Bradley L. The mobile language learner-use of technology in language learning. *Journal of Universal Computer Science*. 2015;21(10):1269-1282.
5. Moreira MR, Gherman M, Sousa PS. Does innovation influence the performance of healthcare organizations? *Innovation*. 2017;19(3):335e52.
6. Tarhan M, Doğan P. Hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik davranışları ile otonomi düzeyleri arasındaki ilişki. *HSP* 2018;5(1):51-58.
7. Joseph ML. Organizational culture and climate for promoting innovativeness. *The Journal of Nursing Administration*, 2015;45(3):172-178.
8. Yeloğlu HO. Örgüt, birey, grup bağlamında yenilik ve yaratıcılık tartışmaları. (Innovation and creativity discussions in organization, individual and group context). *Ege Akademik Bakış (Ege Academic Review)*. 2007;7(1): 133-152.
9. Sönmez B, Yıldırım A. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışları ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi: Niteliksel bir çalışma. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 2014;2(1):49-59.
10. Weng RH, Huang CY, Chen LM, Chang LY. Exploring the impact of transformational leadership on nurse innovation behaviour: A cross-sectional study. *J Nurs Manag*. 2015;23(4):427-39.
11. Imran A. Personality traits, individual innovativeness and satisfaction with life. *J Innov Knowl*. 2019;4(1):38-46.
12. Dy Bunpin JJ, Chapman S, Blegen M, Spetz J. Differences in innovative behavior among hospital-based registered nurses. *J Nurs Adm*. 2016;46(3):122e7.
13. Dan X, Xu S, Liu J, Hou R, Liu Y, Ma H. Innovative behaviour and career success: Mediating roles of self-efficacy and colleague solidarity of nurses. *International Journal of Nursing Sciences*. 2018;5(3):275-280.
14. Özpulat F, Karakuzu S. Yenilikçi davranışları etkileyen faktörler: devlet hastanesi örneği. *Journal of Anatolian Cultural Research*. 2018;2(3):46-50.
15. İşcan ÖF, Karabey CN. The relationship of organizational climate and perception of support for innovation. *Gaziantep University*

Journal of Social Sciences. 2007;6(2):103-116.

16. Baumann PK. The relationship between individual and organizational characteristics and nurse innovation behavior. Bloomington, IN:Indiana University. 2011.
17. İraz R, Altınışık İ. Örgüt içi faktörlerin yenilik ve yaratıcılık performansına etkisi: hizmet sektöründe bir uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi 2016;(11):114-132.
18. Hornsby JS, Kuratko DF, Zahra S.A. Middle managers' perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: Assessing a measurement scale. Journal of Business Venturing. 2002;17(3):253–273.
19. Sertoğlu, Recep, Stratejik Liderlik. İstanbul: Etap Yayınevi, 2010.
20. Thang YT, Chang CH. Impact of role ambiguity and role conflict on employee creativity. African Journal of Business Management. 2010;4(6):869-881.
21. Kuratko DF, Hodgetts RM. Entrepreneurship: Theory, Process and Practice. Sixth edition. USA: Thompson South-Western, 2004. p.130-144.