

Original Article/Araştırma Makalesi

AKADEMİSYEN HEMŞİRELERİN BİREYSEL YENİLİKÇİLİK ÖZELLİKLERİNİN
VE İŞ DOYUMLARININ KUŞAKLARA GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI

Comparison of Individual Innovation Characteristics and Job Satisfaction of
Academician Nurses According to Generations

Dilan DENİZ AKAN¹  Cansu KOŞAR ŞAHİN²  Esin SEVGİ DOĞAN³  Özden DEDELİ ÇAYDAM⁴ 
Sezgi ÇINAR PAKYÜZ⁵ 

^{1,2,3,4,5}Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Manisa

Geliş Tarihi / Received: 04.08.2022

Kabul Tarihi / Accepted: 25.10.2022

ÖZ


Bu araştırmada amaç, üniversitedeki akademisyen hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin ve iş doyumlarının kuşaklara göre karşılaştırılmasıdır. Analitik-kesitsel tipteki bu araştırma, Eylül 2018 – Şubat 2019 tarihleri arasında, ülkemizdeki devlet/vakıf üniversitelerinin sağlık bilimleri fakülteleri ve hemşirelik fakültelerinde çalışan akademisyen hemşireler ile yürütüldü. Örneklem grubunu, olasılıksız rastlantısal örnekleme yöntemi ile seçilen, araştırmaya katılım ölçütlerini karşılayan, araştırmaya katılmayı kabul eden ve online veri toplama formlarını eksiksiz dolduran 148 akademisyen hemşire oluşturdu. Verilerin toplanmasında, katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini içeren “Tanıtım Formu”, “Bireysel Yenilikçilik Ölçeği” (BYÖ) ve “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” (MİDÖ); verilerin analizinde ise tanımlayıcı istatistikler, Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testi kullanıldı. Katılımcıların çoğunluğunu kadınlar (%94.6), evliler (%62.8) ve Y kuşağı (%79.7) bireyler oluşturmaktadır. Katılımcıların BYÖ puan ortalaması 74.81 ± 8.82 iken; MİDÖ puan ortalaması 3.74 ± 0.56 idi. Sonuç olarak, akademisyen hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin “öncü” düzeyde olduğu, erkek akademisyenlerin deneyime açıklık alt boyut puanlarının daha yüksek olduğu, profesörlerin MİDÖ alt boyutlarından genel doyum ve içsel doyum puanlarının anlamlı derecede yüksek olduğu ve Y kuşağı akademisyen hemşirelerin iş doyum düzeylerinin X kuşağı akademisyen hemşirelere kıyasla daha düşük olduğu bulundu. Buna göre, akademisyen hemşirelerin bireysel yenilikçilik özelliklerinin geliştirilmesine ve iş doyumlarının artırılmasına yönelik girişimlerin planlanmasının, bu planlamalar sırasında kuşak özelliklerinin göz önünde bulundurulmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: Akademisyen, Bireysel yenilikçilik, Hemşire, İş doyum, Kuşak.

ABSTRACT

The aim of this study is to compare the individual innovativeness levels and job satisfactions of academician nurses at the university according to generations. This analytical-cross-sectional study was conducted with academician nurses working in faculties of health sciences and nursing faculties of state/foundation universities in our country between September 2018 and February 2019. The sample group consisted of 148 academician nurses who were selected by the improbable random sampling method, met the criteria for participation in the study, agreed to participate in the study, and filled out the online data collection forms completely. “Introductory Form” which included the socio-demographic characteristics of the participants, “Innovativeness Scale” (IS) and “Minnesota Job Satisfaction Questionnaire” (MSQ) were used to collect the data. In the analysis of the data, descriptive statistics, Kruskal Wallis and Mann Whitney U test were used. Majority of the participants were women (94.6%), married (62.8%) and Y generation (79.7%) individuals. While the participants IS score average was 74.81 ± 8.82 ; the mean MSQ score was 3.74 ± 0.56 . As the result, academician nurses' individual innovativeness levels were found to be at the "pioneer" level and male academicians' openness to experience sub-dimension scores were higher. Professors' general satisfaction and intrinsic satisfaction scores from the MSQ sub-dimensions were significantly higher. It was determined that the job satisfaction levels of the Y generation academician nurses were lower than the X generation academician nurses. Accordingly, it is thought that it would be beneficial to plan initiatives to improve the individual innovativeness of academician nurses and increase their job satisfaction, and to consider generational characteristics during these planning.

Keywords: Academician, Generation, Individual innovation, Job satisfaction, Nurse.

Dilan DENİZ AKAN  deniz.dilan91@gmail.com
Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Manisa

Bu makaleye atıf yapmak için (How to cite this article): Dilan Deniz Akan, D., Koşar Şahin, C., Sevgi Doğan, E., Dedeli Çaydam, Ö. ve Çınar Pakyüz, S. (2023). Akademisyen hemşirelerin bireysel yenilikçilik özelliklerinin ve iş doyumlarının kuşaklara göre karşılaştırılması. İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi, 11(2), 1358-1371. doi: 10.33715/inonusaglik.1155653

GİRİŞ

Günümüzde bilim ve teknoloji alanındaki hızlı değişimler; insanları, toplumları ve iş yaşamını değiştirmeye ve yenileşmeye zorlamaktadır (Öztürk ve Summak, 2014). Hızla değişen ve gelişen dünyaya adapte olabilmek; bireysel, organizasyonel ve iş hayatını sürdürebilmek için bireylerin, çalışanların, yöneticilerin ve organizasyonların kendilerini sürekli olarak geliştirmeleri ve yenilikçiliği yaşamlarının bir parçası haline getirmeleri gerekmektedir. Yenilikçilik, güncel bir bilgi, ürün ya da sürecin doğru zamanda somutlaştırılması ve toplumsal yarara dönüştürülmesi olarak tanımlanmaktadır (Başoğlu ve Edeer, 2017; Işık ve Türkmendağ, 2016). Yenilikçilik, bireyin geleceğini şekillendirmek, rekabet yeteneklerini artırmak ve başarı oranlarını yükseltmede stratejik öneme sahiptir (Kemer ve Altuntaş, 2017; Korucu ve Olpak, 2015). Bireysel yenilikçilik ise, kişilerin yeni olan bir durum veya olaya karşı risk alma, adaptasyon sağlama, kabullenme, tolerans gösterme durumları ile yeniliklere açık olma, bilişim ve teknolojik gelişmeleri takip etme ve kullanabilme gibi yeteneklerini ifade etmektedir (Kılıçer ve Odabaşı, 2010). Yeterli eğitim seviyesine sahip, tecrübe sahibi, yaratıcı düşünme becerisi olan, problem çözebilen ve problem çözmede motive olan birey, bireysel yenilikçilik özelliklerine sahip birey olarak kabul edilmektedir (Pelenk, 2017). Bu özelliklerin, bireyin iş hayatını etkilediği, başarılı ve üretken olmasını sağlayarak iş performansını arttırdığı bildirilmektedir (Boz, Ergüzeloğlu ve Duran, 2020; Pelenk, 2017; Pelenk, 2019). Bireylerin başarılı, mutlu ve üretken olması, bireylerin motive olmasını ve doyum elde etmesini sağlamaktadır. İş doyumunu, çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimleri ile beklentileri arasındaki dengenin sağlanması olarak ifade edilmektedir (Durmuş ve Günay, 2007; Ergezen, Afşar, Karateke ve İnce, 2019).

İş hayatında, farklı yaş gruplarından insanlar birlikte çalışmakta ve kuşaklara ait özellikler nedeniyle bireylerin elde ettikleri iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir (Karasu vd., 2017; Özcan ve Bayarçelik, 2020) Türk Dil Kurumu'nun "yaklaşık aynı senelerde doğan, aynı dönem koşullarını, benzer zorluk ve sıkıntıları paylaşan, benzer görevlerle sorumlu tutulan kişiler topluluğu" olarak tanımladığı kuşak kavramı; "nesil" ya da "jenerasyon" kavramlarıyla da ifade edilebilmektedir (TDK, 2021). Her kuşağın, bünyesi içerisinde benzer karakteristik değer yargılarını ve niteliklerini barındırdıkları için, kişiler doğdukları kuşağın özelliklerini taşımakta ve diğer kuşaklardan da farklılaşmaktadırlar (Çetin Aydın ve Başol, 2014).

Dünyada beş farklı kuşağın birlikte yaşadığı düşünülse de çalışma hayatında özellikle iki kuşak öne çıkmaktadır. Bu kuşaklar, 1965-1979 yılları arasında doğan X kuşağı ve 1980-1999 yılları arasında doğan Y kuşağıdır (Cogin, 2012). İş yaşamının önemli bir kitlesini oluşturmakta

olan X kuşağı, iş yaşamında sadık, elindeki ile yetinebilen ve aynı işte uzun yıllar çalışabilen bireyler olarak bilinmektedirler. X kuşağında bulunan bireyler, teknolojiyi zorunlu olarak hayatlarında kullanmak durumunda kalmalarına rağmen teknolojiyle ilişkisi düşük bireyler olarak tanımlanmaktadır (Alan, Peker, Arslan, Toprak ve Bacaksız, 2020). Y kuşağı ise teknolojiyi yakından takip eden, bireysel hareket etme duygusu yüksek, girişimci yapıya sahip, risk almaya açık, özgüveni yüksek, öğrenme ve gelişime istekli, sabırsız ve aceleci, otoriteden fazla hoşlanmayan, işverenlerinden yüksek beklenti içinde olan, örgütsel bağlılığı düşük, esnek çalışma saatlerini önemseyen bir yapıya sahip olmaları ile ön plana çıkmaktadır (Başoğlu ve Edeer, 2017; Çetin Aydın ve Başol, 2014). Y kuşağı bireyleri aynı zamanda, yenilikle ilgili risk üstlenebilen, teknolojik yeterliliğe sahip, sosyalleşme ve yeniliğe inanç gibi özelliklere sahip bireylerdir (Kaygısız ve Sipahi, 2019). Bu nedenle, Y kuşağının daha yüksek bireysel yenilikçilik özelliklerine sahip olduğu düşünülmektedir.

İş hayatında olan tüm çalışanlar gibi akademisyen hemşirelerin de bireysel yenilikçilik özelliklerine sahip olması beklenmektedir. Yenilikçi akademisyen ise; esnek düşünme becerisine sahip, alanı ile ilgili gelişmeleri takip eden, gelişen öğrenme-öğretme strateji ve yaklaşımları takip ederek bunu derslerine yansıtabilen ve değişime uyum sağlayabilen akademisyendir. Yeniliklerin uygulanmasında önemli bir role sahip ve geleceğin yenilikçi hemşirelerini eğiten hemşire akademisyenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin ortaya konması oldukça önemlidir (Çuhadar, Bülbül ve Ilgaz, 2013). Akademisyen hemşirelerde bireysel yenilikçilik özelliklerinin ve iş doyumunun sağlanmasıyla öğrenci başarı düzeyinin ve eğitim kalitesinin artacağı düşünülmektedir (Demir, 2014; Korucu ve Olpak, 2015).

Literatürü incelediğimizde, hemşirelerin ve öğrenci hemşirelerin bireysel yenilikçilik özelliklerine yönelik birçok çalışmaya rastlansa da (Başoğlu ve Edeer 2017; Çelik, Bayrakçeken ve Kılınç, 2020; Kemer ve Altuntaş, 2017) akademisyen hemşirelerin bireysel yenilikçilik ve iş doyumlarının kuşaklara göre karşılaştırıldığı bir çalışmaya rastlanmadı. Bu bağlamda, araştırma akademisyen hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerini ve iş doyumlarını kuşaklara göre karşılaştırmak amacıyla yapıldı.

Araştırmanın Soruları

- Akademisyen hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri nedir?
- Akademisyen hemşirelerin iş doyumları düzeyleri nedir?
- Akademisyen hemşirelerin bireysel yenilikçilik ve iş doyumunu etkileyen faktörler nelerdir?
- X ve Y kuşağı akademisyen hemşirelerin bireysel yenilikçilik ve iş doyumları düzeyleri arasında fark var mıdır?

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Tipi

Analitik-kesitsel tipteki bu araştırma, akademisyen hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerini ve iş doyumlarını kuşaklara göre karşılaştırmak amacıyla yapıldı.

Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma, Eylül 2018 – Şubat 2019 tarihlerinde online ortamda yürütüldü.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Türkiye’deki devlet/vakıf üniversitelerinin sağlık bilimleri ve hemşirelik fakültelerinde çalışan akademisyen hemşireler oluşturdu. Araştırmanın örneklemini ise, olasılıksız rastlantısal örnekleme yöntemi ile seçilen, araştırmaya katılmayı kabul eden ve online anket formunu eksiksiz dolduran 148 akademisyen hemşire oluşturdu.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri, “*Tanıtm Formu*”, “*Bireysel Yenilikçilik Ölçeği*” (BYÖ) ve “*Minnesota İş Doyumu Ölçeği*” (MİDÖ) kullanılarak toplandı.

Tanıtm Formu

Formda, katılımcıların sosyo-demografik ve mesleki özelliklerinin belirlenmesine yönelik beş soru (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, unvan) yer almaktadır.

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ)

Ölçek, Hurt vd. (1977) tarafından geliştirilmiş olup Kılıçer ve Odabaşı tarafından (2010) ülkemize uyarlaması yapılmıştır. Dört alt boyuttan (değişime direnç, fikir önderliği, deneyime açıklık ve risk alma) oluşan BYÖ, toplam 20 madde ve beşli Likert tipi bir ölçektir. Maddelerin, 12 tanesi olumlu ve 8 tanesi olumsuz ifade içermektedir. BYÖ puanı; olumlu maddelerin toplamından olumsuz maddelerin toplamının çıkarılmasıyla elde edilen puana 42 puan eklenerek hesaplanmaktadır. Ölçekten alınan minimum puan 14, maksimum puan ise 94’tür. BYÖ puanı, >80 puan ise “*Yenilikçi*”, 69-80 puan arasında ise “*Öncü*”, 57-68 puan arasında ise “*Sorgulayıcı*”, 46-56 puan arasında ise “*Kuşkucu*”, <46 puan ise “*Gelenekçi*” olarak değerlendirilmektedir. Ölçeğin Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışmasında Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.82 olarak bildirilmiştir (Kılıçer ve Odabaşı, 2010). Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı bu çalışma için 0.88 olarak hesaplandı.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ)

Weiss vd. tarafından (1967) geliştirilen ve ülkemizde Baycan tarafından (1985) Türkçeye uyarlanması yapılan MİDÖ kısa formu, üç alt boyut ve 20 maddeden oluşan beşli Likert tipi bir ölçektir. Ölçek alt boyutları genel doyum, içsel doyum ve dışsal doyumdur. Genel doyum puanı, toplam puanın 20'ye bölünmesiyle hesaplanmaktadır. İçsel doyum puanı, içsel komponentleri oluşturan tanınma, takdir görme veya başarı gibi, işin içsel niteliği ile ilişkili öğelerden oluşan maddelerden (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20) elde edilen puanların toplamının 12'ye bölünmesi ile hesaplanmaktadır. Dışsal doyum puanı ise dışsal komponentleri içeren maddelerden (5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19) elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile hesaplanmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışmasında Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0.77 olarak bildirilmiştir (Baycan, 1985). Ölçeğin güvenirlik katsayısı bu çalışma için 0.83 olarak hesaplandı.

Verilerin Toplanması

Araştırma verileri, Eylül 2018 - Şubat 2019 tarihleri arasında online ortamda toplandı. Araştırmacılar tarafından hazırlanan online veri toplama formu katılımcılara e-posta yoluyla ulaştırıldı. Katılımcılara online form aracılığıyla araştırma hakkında bilgi verildi, etik kurum izni ulaştırıldı ve formu dolduran katılımcılarla araştırma verileri tamamlandı.

Verilerin Değerlendirilmesi

Verilerin istatistiksel analizi, SPSS 21.0 paket programı kullanılarak yapıldı. Normal dağılıma uygunluk; Kolmogrov-Smirnov testi ile değerlendirildi. Verilerin analizinde, tanımlayıcı istatistiksel metotlar (yüzde, ortalama, standart sapma); verilerin karşılaştırılmasında ise, Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testleri kullanıldı. Sonuçlar, %95'lik güven aralığında ve anlamlılık $p < 0.05$ düzeyinde değerlendirildi.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmamızın sonuçları, ülkemizdeki akademisyen hemşireler açısından önemli olsa da örneklem sayısı açısından kısıtlıdır. Bu nedenle, çalışma sonuçlarımız tüm hemşire akademisyenlere genellenemez. Bazı katılımcıların birden fazla elektronik posta adresi kullanması ya da gönderilen elektronik postayı görmemiş olma durumları katılımcı sayısının sınırlı kalmasına neden olmuş olabilir. Çalışmanın daha büyük gruplarda tekrar edilmesi önerilmektedir.

Araştırmanın Etik Yönü

Çalışmanın yapılabilmesi için, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Yerel Etik Kurulu'ndan 01/08/2018 tarih ve 20.478.485 sayı ile etik kurul onayı alındı. Araştırmada kullanılan ölçekler için Türkiye'de geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yapan araştırmacılardan elektronik posta yoluyla yazılı izin alındı. Katılımcılara elektronik posta yolu ile ulaşılarak çalışma hakkında yazılı bilgi verildi ve online soru formlarını doldurmaları istendi.

BULGULAR

Araştırmaya katılan akademisyen hemşirelerin yaş ortalaması 34.73 ± 7.53 (23-59)'dür. Katılımcıların %94.6'sı kadın, %62.8'i evli, %52.7'si araştırma görevlisi ve %79.7'si Y kuşağı bireylerden oluşmaktaydı. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri Tablo 1.'de gösterildi.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerinin Dağılımı (n=148)

Özellikler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	140	94.6
Erkek	8	5.4
Medeni Durum		
Evli	93	62.8
Bekar	55	37.2
Unvan		
Profesör	6	4.1
Doçent	11	7.4
Dr. Öğretim Üyesi	32	21.6
Öğretim Görevlisi	21	14.2
Araştırma Görevlisi	78	52.7
Kuşak Özellikleri		
X Kuşağı	30	20.3
Y	118	79.7
Yaş	Ort.±SS. 34.73±7.53	Min-Max 23-59

Ort.±SS.: Ortalama±Standart Sapma

Katılımcıların Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ) toplam puanının 74.81 ± 8.82 olduğu görüldü. Buna göre katılımcıların yenilikçilik düzeylerinin orta ve yenilikçilik özelliklerinin "öncü" olduğu belirlendi. Katılımcıların BYÖ alt boyutlarından aldıkları puanların, değişime direnç için 74.81 ± 8.82 , fikir önderliği için 16.04 ± 4.64 , deneyime açıklık için 19.93 ± 2.77 ve risk alma için 7.4 ± 1.69 olduğu görüldü. Katılımcıların, Minnesota İş Doyumu Ölçeği (MİDÖ) genel doyum puanının 3.74 ± 0.56 , içsel doyum puanının 3.91 ± 0.57 ve dışsal doyum puanının ise 3.49 ± 0.67 olduğu saptandı (Tablo 2.)

Tablo 2. Katılımcıların BYÖ, MİDÖ ve Alt Boyutları'ndan Aldıkları Puanlar (n=148)

Ölçek Puanları	Ort.±SS
BYÖ Toplam Puan	74.81±8.82
Değişime Direnç	16.04±4.64
Fikir Önderliği	19.93±2.77
Deneyime Açıklık	21.5±2.20
Risk Alma	7.4±1.69
MİDÖ Puanları	
Genel Doyum	3.74±0.56
İçsel Doyum	3.91±0.57
Dışsal Doyum	3.49±0.67

Ort.±SS.: Ortalama±Standart Sapma

Erkeklerin BYÖ toplam puanının kadınlara göre daha yüksek olduğu ancak aradaki farkın istatistiksel açıdan değerlendirildiğinde anlamlı olmadığı görüldü ($p>0.05$). Erkeklerin BYÖ deneyime açıklık alt boyutundan aldıkları puanın, kadınların aldıkları puandan daha yüksek olduğu ve aradaki farkın istatistiksel açıdan değerlendirildiğinde anlamlı olduğu bulundu ($p<0.05$). Kadınların MİDÖ genel doyum puanının erkekler göre daha yüksek ve aradaki farkın istatistiksel açıdan değerlendirildiğinde anlamlı olmadığı görüldü ($p>0.05$). Katılımcıların cinsiyetlerine göre BYÖ, MİDÖ ve alt boyutlarından aldıkları puanlar Tablo 3'te gösterildi.

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre BYÖ, MİDÖ ve Alt Boyutları'ndan Aldıkları Puanlar (n=148)

Ölçekler	Ölçek puanları		Önemlilik
	Kadın (140) Ort±SS	Erkek (8) Ort±SS	
Toplam BYÖ Puanı	74.55±8.91	79.52±6.21	U=364.000 p=0.096
Değişime Direnç	16.01±4.57	15.03±6.02	U=449.500 p=0.387
Fikir Önderliği	19.85±2.78	21.30±2.38	U=399.500 p=0.169
Deneyime Açıklık	21.39±2.26	23.37±1.18	U=251.000 p=0.008*
Risk Alma	7.40±1.70	7.75±1.66	U=496.000 p=0.578
MİDÖ Puanları			
Genel Doyum	3.75±0.56	3.55±0.62	U=475.000 p=0.461
İçsel Doyum	3.92±0.55	3.78±0.88	U=550.500 p=0.936
Dışsal Doyum	3.51±0.68	3.21±0.38	U=373.500 p=0.113

U: Mann Whitney U Testi

Katılımcıların unvanlarına göre BYÖ'nden aldıkları puanları karşılaştırdığımızda; doçentlerin en yüksek puanı aldıkları ancak aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görüldü ($p>0.05$). Katılımcıların unvanlarına göre MİDÖ ve alt boyutlarından aldıkları puanlar

karşılaştırıldığında; profesörlerin MİDÖ genel doyum ve içsel doyum alt boyutlarında diğer unvanlara kıyasla daha yüksek puan aldıkları ve aradaki farkın istatistiksel açıdan değerlendirildiğinde anlamlı olduğu görüldü ($p<0.05$). Katılımcıların unvanlarına göre BYÖ, MİDÖ ve alt boyutlarından aldıkları puanlar Tablo 4'te gösterildi.

Tablo 4. Katılımcıların Unvanlarına Göre BYÖ, MİDÖ ve Alt Boyutları'ndan Aldıkları Puanlar (n=148)

	Ölçek puanları					Önemlilik
	Prof. (6) Ort±SS	Doç. (11) Ort±SS	Dr. Öğr. Üyesi (32) Ort±SS	Öğr. Gör. (21) Ort±SS	Arş. Gör. (78) Ort±SS	
Toplam BYÖ Puanı	74.5±6.12	77.0±9.51	75.62±9.71	75.71±8.24	73.97±8.79	KW=1.408 p=0.843
Değişime Direnç	17.00±4.64	14.90±4.06	15.84±5.11	15.80±5.21	16.26±4.50	KW=1.113 p=0.892
Fikir Önderliği	20.00±2.52	21.32±3.09	20.40±2.18	20.28±2.61	19.50±2.90	KW=5.125 p=0.275
Deneyime Açıklık	21.45±2.42	21.54±2.01	21.43±2.10	21.71±2.05	21.46±2.43	KW=1,327 p=0.898
Risk Alma	8.04±0.89	7.36±1.68	7.62±1.84	7.52±1.69	7.28±1.69	KW=2.496 p=0.645
MİDÖ Puanları						
Genel Doyum	4.38±0.61	3.99±0.44	3.93±0.39	3.77±0.45	3.58±0.61	KW=16.948 p=0.002*
İçsel Doyum	4.58±0.52	4.17±0.42	4.11±0.39	4.02±0.45	3.72±0.62	KW=22,222 p=0.000*
Dışsal Doyum	4.08±0.82	3.71±0.58	3.66±0.49	3.42±0.61	3.37±0.73	KW=9.041 p=0.060

KW: Kruskal Wallis Testi

Katılımcıların kuşaklarına göre BYÖ'nden aldıkları puanları karşılaştırdığımızda; X kuşağı katılımcılarının BYÖ'nden aldıkları puanlar Y kuşağı katılımcılarına göre daha yüksekti. Ancak bu bulgu, istatistiksel açıdan değerlendirildiğinde anlamlı değildi ($p>0,05$). X kuşağı katılımcılarının MİDÖ genel doyum puanı ile içsel doyum alt boyut puanları Y kuşağı katılımcılarına göre daha yüksekti ve bu bulgu istatistiksel olarak anlamlıydı. ($p<0.05$). Katılımcıların kuşak özelliklerine göre BYÖ, MİDÖ ve alt boyutlarından aldıkları puanlar Tablo 5'te gösterildi.

Tablo 5. Katılımcıların Kuşak Özelliklerine Göre BYÖ, MİDÖ ve Alt Boyutları'ndan Aldıkları Puanlar (n=148)

Ölçekler	Ölçek puanları		Önemlilik
	X Kuşağı (30) Ort±SS	Y Kuşağı (118) Ort±SS	
Toplam BYÖ Puanı	77.2±9.05	74.22±8.71	U=1451.000 p=0.128
Değişime Direnç	14.63±3.89	16.3±4.77	U=1414.500 p=0.089
Fikir Önderliği	20.53±3.04	19.78±2.69	U=1435.500 p=0.107
Deneyime Açıklık	21.76±2.28	21.43±2.25	U=1669.000 p=0.626
Risk Alma	7.53±1.61	7.39±1.72	U=1664.500 p=0.606
MİDÖ Puanları			
Genel Doyum	3.95±0.47	3.69±0.58	U=1330.000 p=0.036*
İçsel Doyum	4.14±0.47	3.85±0.58	U=1283.500 p=0.020*
Dışsal Doyum	3.67±0.56	3.45±0.72	U=1495.500 p=0.190

U: Mann Whitney U Testi

TARTIŞMA

Akademisyen hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin ve iş doyumlarının kuşaklara göre karşılaştırılması amacıyla yapılan bu çalışmada, akademisyen hemşirelerin Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ) toplampuanının 74.81 ± 8.82 olduğu görüldü. Buna göre akademisyen hemşirelerin bireysel yenilikçilik özelliklerinin “öncü” düzeyde olduğu saptandı. Literatürde, öncü grup yeniliğe karşı meraklı ve risk almaktan çekinmeyen olarak tanımlanmaktadır. Öncü grup üyelerinin teknoloji merkezli, vizyon sahibi, yol gösterici, risk alan ve değişime açık bireyler olduğu ifade edilmektedir (Boz vd., 2020). Literatürü incelediğimizde; hemşirelerle yapılmış olan çalışmalarda BYÖ toplam puan ortalaması için; Zengin, Tiryaki ve Çınar'ın (2019) çalışmasında 66.62 ± 8.37 ; Baksi, Sürücü ve Kurt'un (2020) çalışmasında 70.71 ± 9.79 ; Kemer ve Yıldız'ın (2020) çalışmasında 66.53 ± 8.02 olarak bildirilmiştir. Ertuğ ve Kaya'nın (2017) hemşirelik öğrencileriyle yapmış oldukları çalışmada ise, öğrenci hemşirelerin BYÖ puanlarının 63.92 ± 10.06 olduğu saptanmıştır (Baksi vd., 2020; Ertuğ ve Kaya, 2017; Zengin vd., 2019). Çalışma bulgularımız literatürdeki çoğu çalışma bulgularından yüksek düzeyde olupbu sonuçlara göre akademisyen hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin iyi düzeyde oldukları söylenebilir. Bu farkın akademisyenlerin güncel literatürü takip etme, yenilikleri uygulama ve araştırma yapma eğilimlerinin daha yüksek olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışmamızda, erkek katılımcıların BYÖ puan ortalamaları kadınlardan daha yüksekti ancak istatistiksel olarak bu bulgu anlamlı değildi. Literatürdeki çalışmalar cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde, farklı sonuçlar göze çarpmaktadır. Zengin ve diğerlerinin (2019) çalışmasında, erkek hemşirelerin BYÖ puanlarının daha yüksek; Ertuğ ve Kaya'nın (2017) hemşirelik öğrencileriyle yapmış oldukları çalışmada ise, kız öğrencilerin BYÖ puanlarının daha yüksek olduğunu bildirilmiştir. Baksi ve diğerlerinin (2020) ve Çelik ve diğerlerinin (2020) çalışmalarında ise, erkek ve kadın hemşirelerin BYÖ puanları arasında anlamlı fark saptanmamıştır. Utli ve Doğru'nun (2018) hemşirelik ve ebelik öğrencileriyle yapmış oldukları çalışmada, kadın öğrencilerin yenilikçilik düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Bu açıdan, cinsiyet değişkeni ve BYÖ arasındaki ilişkiyi inceleyen daha fazla sayıda çalışmaya ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Çalışmamızda, erkek katılımcıların BYÖ alt boyutlarından “deneyime açıklık” puan ortalaması kadınlara göre daha yüksekti ve bu bulgu istatistiksel olarak anlamlıydı. Literatürdeki çalışmalarda cinsiyet ve BYÖ alt boyutları arasında anlamlı fark bildirilmemiştir (Baksi vd., 2020; Baltacı ve Metin, 2021; Çelik vd., 2020; Yılmaz ve Beşkaya, 2018). Çalışmamızda, erkek akademisyenlerin “deneyime açıklık” alt boyut puanının yüksek olması bireysel özelliklerinden, meslekteki erkek akademisyen sayısının azlığından kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir.

Çalışmamızda, unvan ve BYÖ puanları karşılaştırıldığında doçentlerin en yüksek BYÖ puanına sahip olduğu ancak aradaki farkın anlamlı olmadığı saptandı. Literatüre baktığımızda, unvan ve BYÖ puanlarının karşılaştırıldığı sınırlı sayıda çalışmaya ulaşılmıştır. Akgün'ün (2020) 2006 yılı sonrasında kurulan üniversitelerdeki kadın akademisyenlerle yapmış olduğu çalışmada, Dr. öğretim üyesi ve öğretim görevlisi akademisyenlerin yenilikçilik puanlarının daha yüksek olduğu bildirilmiştir. Bu açıdan, unvan ve BYÖ arasındaki ilişkiyi inceleyen daha fazla sayıda çalışmaya ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Çalışmamızda, kuşak ve BYÖ puanları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Literatürde hemşireler ile yapılan çalışmalarda, Y kuşağı hemşirelerin yenilikçilik puanlarının X kuşağı hemşireler ile kıyaslandığında daha yüksek olduğu bildirilmektedir (Başoğlu ve Edeer, 2017; Yayla ve Kemer, 2020). Bu açıdan, çalışma bulgularımız literatürün tersi niteliktedir. Bu farkın, akademisyenlerin yeni fikirler ortaya çıkararak, araştırmacı ve proaktif kişilik özellikleri yüksek bireyler olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışmamıza göre, akademisyen hemşirelerin MİDÖ alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları; genel doyum için 3.74 ± 0.56 , içsel doyum için 3.91 ± 0.57 ve dışsal doyum için 3.49 ± 0.67 'dir. Literatürü incelediğimizde; Büyükbayram ve Gürkan'ın (2014) hemşirelerde

yaptıkları çalışmada, genel doyum için 3.21 ± 0.03 , içsel doyum için 3.49 ± 0.03 , dışsal doyum için 2.71 ± 0.04 ; Çelik ve Kılıç'ın (2019) hemşirelerde yaptıkları çalışmada; genel doyum için 3.15 ± 0.69 , içsel doyum için 3.33 ± 0.68 ve dışsal doyum için 2.93 ± 0.84 olarak bildirilmiştir. Bu açıdan, çalışma sonuçlarımız literatür ile benzerlik göstermekte olup ülkemiz hemşire ve hemşire akademisyenlerinin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Çalışma bulgularımız, cinsiyet ve iş doyum puanları arasında anlamlı ilişki olmadığını göstermiştir. Literatürde yapılan çalışmalara baktığımızda, cinsiyet ve iş doyum puanları arasında anlamlı ilişki olmadığını bildiren çalışmalar olduğu gibi (Güven, 2019; Ergezen vd., 2019); cinsiyet ve iş doyum arasında anlamlı fark olduğunu bildiren çalışmalar da bulunmaktadır (Erşan, Yıldırım, Doğan ve Doğan, 2013). Cinsiyetler arasındaki bu farklılık, mevcut çalışma koşulları, örgüt içindeki görev dağılımından kaynaklanıyor olabilir.

Çalışmamızda, unvan ve iş doyum puanları karşılaştırıldığında, unvan ile genel ve içsel doyum puanları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre profesörlerin genel ve içsel doyum puanları anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Literatüre baktığımızda, akademisyenlerde yapılan çalışmalarda, unvan ile iş doyum arasında anlamlı ilişki bulunmazken (Baş, Aksu, Ünübol ve Sayar, 2019; Dağdeviren, Musaoğlu, Ömürlü ve Öztora, 2011); Koçak ve Tunç'un (2020) üniversite idari personelleriyle yaptığı çalışmada, unvan ve iş doyum arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Akademisyenlerdeki bu farklılık, akademisyenlerin uzman olduğu konuda fikrini ifade edebilme şansından, tek başına çalışabilme olanağı, kendi kararlarını alabilme imkânı, iş karşılığında tanınma ve takdir görme şansından kaynaklanmış olabilir.

Çalışmamızda X kuşağı akademisyen hemşirelerin genel ve içsel doyum puanları anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Literatürde, hemşirelerin iş doyumunun kuşaklara göre incelendiği çalışmalarda X kuşağının iş doyum puanlarının Y kuşağından daha yüksek olduğu bildirilmektedir (Dursun Ergezen vd., 2019; Edeer vd., 2019; Karasu vd., 2017). Bu açıdan çalışma bulgularımız literatürü destekler niteliktedir. Bu farklılık, X kuşağı çalışanlarının, uzun yıllar aynı işte çalışmış, işine bağlı, kanaat duyguları gelişmiş ve otoriteye saygılı bireyler olmasından kaynaklanmış olabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak, akademisyen hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin “öncü” düzeyde olduğu, erkek akademisyenlerin deneyime açıklık alt boyut puanlarının daha yüksek olduğu, profesörlerin MİDÖ alt boyutlarından genel doyum ve içsel doyum puanlarının anlamlı

derecede yüksek olduğu ve Y kuşağı akademisyen hemşirelerin iş doyum düzeylerinin X kuşak akademisyen hemşirelere kıyasla daha düşük olduğu bulundu. Buna göre, akademisyen hemşirelerin bireysel yenilikçilik özelliklerinin geliştirilmesine ve iş doyumlarının arttırılmasına yönelik girişimlerin planlanması, bu planlamalar sırasında kuşak özelliklerinin göz önünde bulundurulması önerilmektedir.

Not

Bu çalışma, 24 - 27 Nisan 2019 tarihinde II. Uluslararası Sağlık Bilimleri ve Yaşam Kongresi'nde sözel bildiri olarak sunuldu.

KAYNAKLAR

- Akgün, Z. (2020). Bireysel yenilikçilik eğilimi ve yeniliğin önündeki engeller açısından kadın akademisyen profilleri: 2006 yılından sonra kurulan üniversitelerde bir durum analizi. *The Journal of World Women Studies*, 5(5), 1-24.
- Alan, H., Peker, E., Arslan, D., Toprak, F. ve Bacaksız, E. F. (2020). Türkiye'de "hemşirelikte kuşaklar" konusunda 2014-2019 yılları arasında yayımlanan ulusal çalışmaların değerlendirilmesi: sistematik bir inceleme. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 8(3), 1002-1017.
- Baksi, A., Sürücü, A. H. ve Kurt, G. (2020). Hemşirelerin bireysel yenilikçilik davranışları ve bu davranışları etkileyen faktörlerin incelenmesi. *ACU Sağlık Bil Derg.*, 11(2), 310-315.
- Baltacı, N. ve Metin, A. (2021). Hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik düzeylerinin kanıta dayalı hemşireliğe yönelik tutumları ile ilişkisi. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 9(2), 578-593.
- Baş, M., Aksu, M., Ünübol, H. ve Sayar, G. H. (2019). Akademisyenlerde iş doyumunun algılanan sosyal destekle ilişkisinin incelenmesi. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9, 345-375.
- Başoğlu, M. ve Edeer, D. A. (2017). X ve y kuşağındaki hemşirelerin ve hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik farkındalıklarının karşılaştırılması. *GÜSBD*, 6(4), 77-84.
- Baycan, A. (1985). *An analysis of several aspects of job satisfact on between different occupational groups.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Boz, D., Ergüzelöğlu, E. ve Duran, C. (2020). Bireysel yenilikçiliğin iş performansına etkisi: bir işletme örneği. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18, 15-34.
- Büyükbayram, A. ve Gürkan, A. (2014). Hemşirelerin iş doyumunda duygusal zekanın rolü. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 5(1), 41-48.
- Cogin, J. (2012). Are generational differences in work values fact or fiction? multi-country evidence and implications *The International Journal of Human Resource Management*, 23, 2268-2294.
- Çelik, Y. ve Kılıç, İ. (2019). Hemşirelerde iş doyumunu, mesleki tükenmişlik ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiler. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 20(4), 230-238.
- Çetin Aydın, G. ve Başol, O. (2014). X ve y kuşağı: çalışmanın anlamında bir değişme var mı? *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 1-15.
- Çuhadar, C., Bülbül, T. ve Ilgaz, G. (2013). Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik özellikleri ile teknopedagojik eğitim yetenekleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Elementary Education Online*, 12(3), 797-807.

- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, K. İ. ve Öztora, S. (2011). *Balkan Medical Journal*, 28, 69-74.
- Demir, F. (2014). Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyinin öğretmen liderliğine etkisi. *JASSS*, 26, 247-256.
- Edeer, A., Yılmaz, G., Kirçe, P., Ok, D., Oğur, G. ve Tosun S. (2019). X ve y kuşağındaki hemşirelerin iş doyumunu ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Türkiye Klinikleri Journal of Nursing Sciences*, 11(3), 231-238.
- Durmuş, S. ve Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2), 139-146.
- Ergezen, F. D., Afşar, H., Karateke, Y. ve İnce, S. (2019). Farklı kuşaklardaki hemşirelerin iş doyumunun belirlenmesi. *ACU Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(4), 720-726.
- Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O. ve Doğan, S. (2013). Sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 14, 115-121.
- Ertuğ, N. ve Kaya, H. (2017). Hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik profilleri ve yenilikçiliğin önündeki engellerin incelenmesi. *Hemşirelik Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14(3), 192-197.
- Güven, D. (2019). Aile sağlığı merkezinde çalışan sağlık çalışanlarının iş doyum düzeylerinin belirlenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(1), 6-12.
- Işık, C. ve Türkmendağ, T. (2016). Atatürk üniversitesi turizm fakültesi öğrencilerinin bireysel yenilikçilik algılarının belirlenmesi. *Turizm Fakültesi Dergisi*, 67-96.
- Karasu, F., Aylaz, R. ve Dadük, S. (2017). X ve y kuşağı: hemşirelerde meslek dayanışması ile iş doyumunu arasındaki ilişki. *HSP*, 4(3), 180-189.
- Kaygısız, E. ve Sipahi, H. (2019). Y kuşağı üniversite öğrencilerinin bireysel yenilikçilik ve endüstri 4.0 bilgi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 18(2), 922-936.
- Kılıçer, K. ve Odabaşı, F. H. (2010). Bireysel yenilikçilik ölçeği (byö): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 150-164.
- Koçak, E. ve Tunç, B. (2020). İş doyumunu ve çalışma yaşamında yalnızlık: Mersin Üniversitesi idari çalışanlarına ilişkin bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9, 2092-2112.
- Korucu, T. A. ve Olpak, Y. Z. (2015). Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik özelliklerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 5(1), 111-127.
- Özcan A. H. ve Bayarçelik, E. B. (2020). Kuşaklara göre iş tatmini, tükenmişlik ve iş yaşam dengesi. *IJMA*, 4(7), 54-70.
- Pelenk, E. S. (2017). Bireysel yenilikçi davranışların bireysel iş performansı üzerindeki etkisi: teknoloji çalışanları üzerinde bir araştırma. *JOEEP*, 2(2), 2-14.
- Kemer, S. A. ve Altuntaş, S. (2017). Bireysel yenilikçilik ölçeği'nin hemşireliğe uyarlanması: türkçe geçerlik - güvenilirlik çalışması. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14 (1), 52-61.
- Çelik, S. A., Bayrakçeken, E. ve Kılınç, T. (2020). Hemşirelerin cinsiyet rollerine göre bireysel yenilikçilik özellikleri ve etkileyen faktörler. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 23(3), 397-409.
- Türk Dil Kurumu (2021). 18.12.2021 tarihinde <https://www.tdk.gov.tr/> adresinden erişildi.
- Utli, H. ve Doğru, V. B. (2018). Hemşirelik ve ebelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik özelliklerinin değerlendirilmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7, 23-32.

-
- Yayla, A. ve Kemer, S. A. (2020). X ve y kuşağındaki hemşirelerin bireysel yenilikçilik özelliklerinin kanıta dayalı uygulamalara yönelik tutumlarına etkisi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(7), 271-279.
- Öztürk, Y. Z. ve Summak, M. S. (2014). İlköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel yenilikçiliklerinin incelenmesi. *International Journal of Science Culture and Sport*, 844-853.
- Yılmaz, R. ve Beşkaya, Y. M. (2018). Eğitim yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 51, 159-181.
- Zengin, H., Tiryaki, Ö. ve Çınar N. (2019). Hemşirelikte yenilikçilik ve ilişkili faktörler. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(6), 207-217.