

YÖNETİCİ HEMŞİRELERDE ÖRGÜTSEL STRESİN YENİLİKÇİLİK VE RİSK ALMA DAVRANIŞLARI ÜZERİNE ETKİSİ

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL STRESS ON THE INNOVATION AND RISK TAKING BEHAVIORS OF THE MANAGER NURSES

Feyza Çetinkaya Kutun¹ , Burcu Özkan² , Esra Eren³ 

¹Sağlık Bakanlığı Sultan 2. Abdulhamid Han Eğitim ve Araştırma Hastanesi İstanbul, Türkiye

²İstanbul Kent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul, Türkiye

³İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İngilizce Hemşirelik Bölümü, İstanbul,

ÖZET

Sağlık kuruluşlarında örgütsel stres, önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmakta ve nitelikli sağlık hizmeti sunumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Sağlık hizmetlerinin sunumunda kalitenin artırılmasında etkili olan bir diğer faktör ise üreten, yenilikçi ve süreçleri yönetebilen sağlık profesyonelleri olup, hemşireler bireye sağlık hizmetlerinin sunumunda en çok iletişim kuran olan meslek grubudur. Bu araştırmanın amacı, yönetici hemşirelerde örgütsel stresin yenilikçilik ve risk alma davranışları üzerine etkisini belirlemektir.

Araştırma tanımlayıcı olarak Haziran 2019 tarihinde yapıldı. Araştırmaya başlamadan önce İstanbul Medipol Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırma Etik Kurulundan etik kurul izni ve İstanbul İl Sağlık Müdürlüğünden kurum çalışma izni alındı. Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde yer alan bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde yönetici pozisyonunda çalışan hemşireler oluştururken, örneklemini ise araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden hemşireler oluşturdu. Araştırmada veriler; araştırmacı tarafından hazırlanan yönetici hemşirelerin tanıtıcı özellikleri bilgi formu, örgütsel stres ölçeği, yenilikçilik ve risk alma ölçeği kullanılarak toplandı. Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 22.0 programında, sayı, yüzde ve ortalama analizleri yapılarak değerlendirildi.

Araştırma sonucunda hemşirelerin yaş ortalamasının 35,17±6,44 olduğu, % 84'ünün kadın cinsiyette, %47'sinin lisans mezunu olduğu ve %86'sının servis sorumlu hemşiresi olarak çalıştığı, %91'inin yönetici pozisyonuna görevlendirme ile atandığı ve %53'ünün bu pozisyonda olmaktan memnun olduğu belirlendi. Örgütsel stres faktörlerinin, yönetici ve (19,5±4,75) ve iş arkadaşları ile ilgili (21,3±3,83) daha yüksek düzeyde olduğu görüldü. Yönetici hemşirelerin yeni fikirlere açık olduklarını düşündükleri (Ort 5,3±,68), birlikte çalıştıkları astlarının da risk alabilen, yenilikçi özellikli bireyler olmalarını istedikleri (Ort 5,03±,99) tespit edildi. Araştırma sonucunda, yönetici hemşirelerde örgütsel stresin varlığına rağmen, yenilikçi tutumlarının var olduğu ve risk alabildikleri saptandı.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel stres, Hemşirelikte yönetim, yenilikçilik

ABSTRACT

Organizational stress in health institutions is an important factor and it negatively affects the delivery of qualified health care. Another factor that is effective in increasing the quality of health care is health professionals who can produce, innovate and manage the processes, and nurses are the group of people who communicate most to the individual in the delivery of health care. The purpose of this study is to determine the effect of

organizational stress on the innovation and risk taking behaviors of the manager nurses.

The study was conducted as a descriptive study in June 2019. Before starting the study, the ethics committee permission was obtained from Istanbul Medipol University Non-Interventional Research Ethics Committee and the work permit was obtained from the Istanbul Provincial Health Directorate. The universe of the study consists of nurses working in a managerial position in a Training and Research Hospital in Istanbul. The sample was composed of nurses who agreed to participate in the study voluntarily. The data were collected by using the information form of the manager nurses prepared by the researcher, organizational stress scale, innovation and risk taking scale. The data obtained from the study were evaluated by SPSS 22.0 program, number, percentage and mean analysis.

As a result of the study, the mean age of the nurses was $35,17 \pm 6,44$, 84% was female gender, 47% was university graduates and 86% worked as a manager nurse in a clinic, 91% of them were assigned to the manager position and 53% were pleased to be in this position. It was observed that organizational stress factors were at a higher level related to the manager and (19.5 ± 4.75) and the people they worked with (21.3 ± 3.83). It was found that manager nurses think they are open to new ideas (Mean $5,3 \pm 68$), the subordinates who worked together with nurses also wanted to take risks, innovative individuals (Mean: 5.03 ± 99).

Keywords: Organizational stress, Nursing management, innovation

GİRİŞ

Modern çağın sorunu olan stres, çok yoğun ve hareketli yaşamın sonucu olarak yaşantımızın önemli bir bölümünde yer almaktadır. Yaşadığımız süreç içerisinde insanlar hangi işi yaparlarsa yapsınlar yaşamlarını sürdürebilmek için çok çaba sarfetmekte ve stres kavramıyla mutlaka karşılaşmaktadır (Arıcan, 2011).

Stres, kişinin işe uyumunu zorlaştıran, üretime katkısını azaltmakla birlikte uyum sağlamasını zorlaştıran ve yenilikçi yaklaşımı engelleyen önemli etkenlerden biridir. Örgüt ortamında belirli rol ve görevleri yerine getiren birey, örgüt ortamından kaynaklanan örgütsel stres ile karşı karşıya kalmaktadır. Aynı zamanda bireyin stresi de örgütsel stresin oluşmasına neden

olmaktadır. Dolayısıyla örgütün problemleri insanları etkilediği gibi, örgütte çalışan insanların problemleri de örgütü etkilemektedir. Stresin iş verimliliği üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri vardır. Stresin düşük olduğu ortamlarda verimlilik genellikle düşük olmaktadır. Bu nedenle verimliliği yükseltmek için stres düzeyini ve yoğunluğunu artırmakta yarar vardır. Ancak, stresin yoğunluğu kişinin tolerasyon sınırını aşmamalıdır. Aksi takdirde bireyde tükenme meydana geleceğinden, verimlilik azalabilmektedir (Yıldırım ve ark., 2011).

Örgütsel stres, örgüt üyelerinde fiziksel, psikolojik ve davranışsal sapmalara neden olan dış şartlara karşı bir uyum tepkisi olarak tanımlanabilir. Her örgütte stres yaratan etkenler vardır (Arıcan, 2011). Çalışanların kişisel özelliklerinin yanı sıra kurum kültürü, deneyim, örgütsel yapı, çevresel faktörler, kullanılan teknoloji, örgüt içi çalışmalara ve diğer faktörlere göre örgütsel stres kaynakları oluşabilmektedir. (Ekici ve Yılmaz, 2006). Örgütlerde stres nedeniyle; güdülenmenin kaybolması, işi yavaşlatma, performans kaybı, yaratıcılığın azalması, hatta çeşitli hastalıklar ve ölüm gibi sonuçlar görülebilmektedir. Örgütsel stresin önlenmesinde örgütsel strese yol açan etmenlerin belirlenip bunlara yönelik önlem alınması önem taşımaktadır.

Sağlık kuruluşlarının hammaddesi insandır. Dolayısıyla örgütlerde stres faktöründen kaçınmak olanaksız hale gelmektedir. Sağlık kurumları üretken, yenilikçi ve kaliteli sağlık hizmeti sunan, içinde bulunduğu süreci en iyi şekilde yönetebilen, farklı koşulları fırsatlara çevirebilen sağlık profesyonelleri ile çalışmayı öngörmektedir. Birer sağlık profesyoneli olan hemşireler ise insana en çok temas eden ve işinin doğası gereği stress yaşayan bir meslek grubunun üyesidir (Şantaş ve ark., 2018).

Yenilikçilik bir diğer adıyla inovasyon, bilim ve teknolojinin ekonomik ve toplumsal yarar sağlayacak şekilde yenilenmesi, buluş yaratmak, farklı olmak şeklinde tanımlanmaktadır (Karahana ve Patir, 2021). Örgütlerde yenilik, yeni bir ürünün sunulması, yeni imkanların kullanılması ya da yeni bir yöntem/uygulamanın keşfedilmesi biçiminde gerçekleşebilmektedir (Çelik, 2021). Yenilikçi davranışlar örgütün diğer örgütlerden farklılaşmasını ve öne çıkmasını sağlayan unsurlardır. Yenilikçi yaklaşımı benimsemeyen örgütlerin değişime ayak uydurması, rekabet ortamında varlığını sürdürebilmesi pek mümkün

olmamakla birlikte risk alma davranışlarının da gelişmediği düşünülmektedir. Risk almak yenilikçiliğin ön koşuludur (Karahana ve Patir, 2021). Risk almanın, girişimci yöneticilerin önde gelen özelliklerinden birisi olduğu bilinmektedir (Çelik, 2021). Riske girme becerisi işletme yöneticilerinin önemli bir özelliği olup, girişimci olanların, olmayanlara göre daha fazla risk aldıkları ve hatta girişimcilerin riski yönettiği ileri sürülmektedir. Yenilikçilik, sadece girişimciliğin değil, tüm işletme risklerinin başarı ile sonuçlandırılmasında önemli bir unsurdur (Karahana ve ark., 2021).

Bir sağlık organizasyonunun ayakta kalması için, yenilikçilik gelişimi temel faktördür. Hastanelerde, hemşirelik hizmetlerinin planlanması, örgütlenmesi, değerlendirilmesi ve denetlenmesinden sorumlu olan yönetici hemşireler, hemşirelik alanında kişi ve kurum için çok gerekli olan yenilikleri gerçekleştirebilecekleri stratejik bir konumda yer almaktadır. Bunu yaparken de stresi tamamen ortadan kaldırmak yerine olumlu bir güdüleyici güç olarak belli bir düzeyde tutmayı başarabilmeli, ancak yıkıcı stresin zararlı etkilerini kontrol edebilmelidirler (Şahin, 2005).

Bu çalışma, yönetici hemşirelerin, örgütsel stresin yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisini, hemşirelik mesleğinin geliştirilmesinde, yeni hemşirelik uygulamalarının yaygınlaştırılmasında ve benimsenmesinde, yönetici hemşirelerin yenilikçilik ve risk alma davranışlarını ne kadar sıklıkla uyguladıklarını belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada sağlık kuruluşlarında çoğunlukla liderlik vasıflarına sahip yönetici hemşirelerin örgüt içindeki görevlerine ve yüklendikleri misyona bağlı olarak yaşadıkları stresin risk alma ve yenilikçi davranabilme özelliklerini ne derece etkilediğini belirlemek amaçlanmıştır. Çalışmada elde edilen veriler ışığında örgütsel stresin azaltılması buna bağlı olarak da yenilikçilik davranışlarının artırılması planlanmıştır.

METOD

Tanımlayıcı tipte olan bu araştırma Haziran 2019 tarihinde İstanbul ilinde bir üniversiteye bağlı eğitim ve araştırma hastanesinde yönetici pozisyonunda çalışan ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden hemşirelerle yapıldı.

Araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelere çalışmanın amacı, planı, süresi ve kendilerinden ne beklenildiği, elde edilen

verilerin nasıl ve nerede kullanılacağına açıklanarak isteklilik ve gönüllülük ilkesi ışığında, araştırmaya katılmaları için bilgilendirilmiş yazılı izinleri alındıktan sonra veriler toplandı.

Araştırmanın evrenini belirtilen hastanede çalışan yönetici hemşireler oluşturdu ve evrenin tamamına (N=57) ulaşıldı. Araştırmada veriler; araştırmacı tarafından hazırlanan yönetici hemşirelerin tanıtıcı özellikleri bilgi formu, örgütsel stres ölçeği ve yenilikçilik ve risk alma ölçeği kullanılarak toplandı.

Yönetici hemşirelerin tanıtıcı özellikleri bilgi formu; araştırmacı tarafından oluşturulan ve çalışmaya katılan hemşirelerin sosyodemografik bilgilerini içeren 19 sorudan oluşmaktadır.

Örgütsel stres ölçeği; Solakoğlu (2007) tarafından geliştirilmiş olup 28 madde ve beş alt boyuttan (yapılan işin özelliği, maddi olanaklar, mesleki ilerleme, terfi ve takdir, yönetici ve iş arkadaşları ile ilgili stres kaynakları) meydana gelmektedir. Söz konusu ölçek beşli likert tipi bir ölçek olup, soruların tutarlılık ve güvenilirlik analizi sonucunda cronbach alpha değeri 0.94 olarak belirlenmiştir. Çalışanların maddelerle alakalı katılım seviyeleri; “1=Kesinlikle Katılmıyorum”, “2=Kısmen Katılmıyorum”, “3=Emin Değilim”, “4=Kısmen Katılıyorum”, “5=Tamamen Katılıyorum” biçiminde puanlandırılmaktadır. Anketin alt boyutlarından, “yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynakları” 6 maddeden (1-6), “yönetici ile ilgili stres kaynakları” 6 maddeden (7-12), “mesleki ilerleme, terfi ve takdir ile ilgili stres kaynakları” 5 maddeden (13-17), “maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları” 5 maddeden (18-22), “iş arkadaşları ile ilgili stres kaynakları” da 6 maddeden (23-28) oluşmaktadır.

Yenilikçilik ve risk alma ölçeği; yenilikçilik davranışlarını ve risk alma eğilimlerini ölçmek amacıyla Korkmazyürek, Tokat ve Basım (2008) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte, yenilikçi uygulama ve davranışlar 7; risk alma konusundaki tutumlar ise 5 madde ile ölçülmektedir. Altılı Likert tipinde düzenlenen ölçekte, katılımcılara belirtilen davranışları hangi sıklıkta yaptıkları hiçbir zaman (1), nadiren (2), ara sıra (3), sık sık (4), çoğunlukla (5), her zaman (6) şeklinde sorulmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0.84 olarak bulunmuştur.

Verilerin değerlendirilmesinde, SPSS 22.0 programı kullanılmış olup, istatistiksel yöntem

olarak; sayı, yüzde, ortalama ve t testi uygulanmıştır.

BULGULAR

Tablo 1. Araştırma Grubunun Demografik Verilerine Göre Dağılımları

| | | Ortalama | SS |
|-------------------------------------|----------------------|----------|-----------|
| Yaş | | 35,2 | 6,44 |
| | | Sayı (N) | Yüzde (%) |
| Medeni Durum | Evli | 44 | 77,2 |
| | Bekar | 13 | 22,8 |
| Cinsiyet | Kadın | 48 | 84,2 |
| | Erkek | 9 | 15,8 |
| Eğitim Durumu | Sağlık Meslek Lisesi | 4 | 7 |
| | Ön Lisans | 4 | 7 |
| | Lisans | 27 | 47,4 |
| | Lisans Üstü | 22 | 38,6 |
| Haftalık Çalışma Süresi | 40 Saat | 43 | 75,4 |
| | 40 Saat Üstü | 14 | 24,6 |
| Kurumdaki Görevi | Üst Kademe Yönetici | 8 | 14,0 |
| | Alt Kademe Yönetici | 49 | 86,0 |
| Kurumda Çalışma Süresi | 0-5 Yıl | 42 | 73,7 |
| | 6-10 Yıl | 8 | 14,0 |
| | 11-15 Yıl | 3 | 5,3 |
| | 16 Yıl ve Üstü | 4 | 7,1 |
| Meslekte Çalışma Süresi | 0-5 Yıl | 9 | 15,8 |
| | 6-10 Yıl | 11 | 19,3 |
| | 11-15 Yıl | 16 | 28,1 |
| | 16-20 Yıl | 9 | 15,8 |
| | 21 Yıl ve üstü | 12 | 21,1 |
| Ortalama Bakım Verilen Hasta Sayısı | 1-3 Hasta | 10 | 17,5 |
| | 4-6 Hasta | 21 | 36,8 |

Araştırma sonucunda hemşirelerin yaş ortalamasının $35,17 \pm 6,44$, %84'ününün kadın cinsiyette, %77'sinin evli, %47'sinin lisans mezunu olduğu belirlendi. Hemşirelerin haftalık çalışma süresinin %75 düzeyinde 40 saat ve altında, %86'sının alt kademe yönetici pozisyonunda, %73'ünün yönetici pozisyonunda, kurumda çalışma süresinin 0-5 yıl aralığında, %28'inin mesleki deneyimlerinin ise 11-15 yıl aralığında olduğu görüldü. Klinikte bir hemşirenin bakım verdiği ortalama hasta sayısının %36 düzeyinde 4-6 aralığında olduğu,

hemşirelerin %47'sinin 24 saatlik vardiya ile çalıştığı, %91'inin yönetici pozisyonuna görevlendirme ile atandığı ve %52'sinin bu pozisyonda olmaktan memnun olduğu belirlendi.

Tablo 2. Yenilikçilik ve Risk Alma Ölçeği Toplam ve Alt Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

| | Ortalama± SS | Min- Max |
|--------------------------------|--------------|----------|
| Yenilikçi uygulama ve davranış | 32,4±4,95 | 0-42 |
| Risk alma | 23,9±3,43 | 0-30 |
| Toplam Puan | 56,3±8,12 | 0-72 |

Yenilikçilik ve Risk Alma Ölçeği ve alt boyutlarının tanımlayıcı istatistikleri incelendiğinde, ölçek toplam puan ortalamasının $56,3 \pm 8,12$; "yenilikçi uygulama ve davranış" alt boyut ortalama puanının $32,4 \pm 4,95$; "risk alma" alt boyut ortalama puanının $23,9 \pm 3,43$ olduğu belirlendi (Tablo 2).

Başhemşirelerin yenilikçi ve risk alma davranışlarının incelendiği bir çalışmada başhemşirelerin yenilikçi davranışları puan ortalaması 4.94 ± 0.52 ve risk alma davranışları puan ortalaması 4.87 ± 0.53 olarak bulunmuş olup ölçeğin genel puan ortalaması 4.91 ± 0.50 olarak tespit edilmiştir. Çalışmada başhemşirelerin yenilikçi davranışları puan ortalaması ile risk alma davranışları puan ortalaması arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Taşkın Yılmaz ve ark., 2014). Üniversite öğrencilerinin kendine güven ve risk alma davranışları ile yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelendiği başka bir çalışmada da yenilikçilik düzeyi ile kendine güven ve risk alma düzeyleri arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiş ve bu sonuca göre öğrencilerin kendine güven ve risk alma düzeyleri arttıkça, yenilikçilik düzeyleri de arttığı görülmüştür (Karahana ve ark., 2021).

Tablo 3. Örgütsel Stres Ölçeği Toplam ve Alt Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

| | Ortalama± SS | Min- Max |
|---|--------------|----------|
| Yapılan işin özelliği ile ilgili stres boyutu | 17,6±5,46 | 0-30 |
| Yönetici ile ilgili stres boyutu | 19,5±4,75 | 0-30 |
| Mesleki ilerleme terfi ve takdir ile ilgili olan stres boyutu | 15,7±5,36 | 0-25 |
| Maddi olanaklar ile ilgili stres boyutu | 8,2±4,38 | 0-25 |
| İş arkadaşlarının oluşturduğu stres boyutu | 21,3±3,83 | 0-30 |
| Toplam Puan | 82,3 ±17,17 | 0-140 |

Örgütsel Stres Ölçeği ve alt boyutlarının tanımlayıcı istatistikleri incelendiğinde, ölçek toplam puan ortalamasının $82,3\pm 17,17$; “yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynakları” alt boyut ortalama puanının $17,6\pm 5,46$; “yönetici ile ilgili stres kaynakları” alt boyut ortalama puanının $19,5\pm 4,75$; “mesleki ilerleme, terfi ve takdir ile ilgili stres kaynakları” alt boyut ortalama puanının $15,7\pm 5,36$; “maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları” alt boyut ortalama puanının $8,2\pm 4,38$; “iş arkadaşları ile ilgili stres kaynakları” alt boyut ortalama puanının $21,3\pm 3,83$ olduğu belirlendi (Tablo 3).

Çalışanların örgütsel stres düzeyleri arttıkça, iş tatmin düzeylerinde azalma olduğu, politikalar ve ücretten kaynaklanan stres ile iş tatmininin ücret ve iş güvencesi boyutu arasında; örgütsel yapıdan kaynaklanan stres ile iş tatmininin yönetim ve terfi boyutu arasında; yapılan işin özelliklerinden kaynaklanan stres ile iş tatmininin işin niteliği boyutu arasında; fiziksel şartlardan kaynaklanan stres ile iş tatmininin çalışma koşulları boyutu arasında da ters yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur (Tanşu, 2009). Akgül ve Aksoy (2021)’un yaptığı çalışmada örgütsel stresi etkileyen en önemli faktörün finansal kaynaklı olduğu, yapılan işin doğasına ve yönetime ilişkin stres kaynaklarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Günümüz koşullarında stresten uzak kalmak pek mümkün olmasa da çalışma ortamının bir sağlık alanı olduğu düşünülürken stres kaçınılmaz olmaktadır. Ancak hemşirelik mesleği göz önüne alındığında stresin mesleğin niteliği gereği çalışanlarca kontrol edilmeye çalışıldığı ve stresli çalışma koşullarının mesleğin gereği olarak kabul edildiği söylenebilir.

Tablo 4. Hemşirelere göre ilk 5 sırada yer alan yenilikçilik ve risk alma durumları puan ortalamaları

| | Ortalama± SS | Min- Max |
|--|-----------------|-------------|
| Yeni fikirlere açık birisi olduğumu düşünüyorum. | 5,31±,68 | 0-6 |
| Farklı uygulamalara açık birisi olduğumu düşünüyorum. | 5,12±,75 | 0-6 |
| Risk alabilecek, yaratıcı ve yüksek nitelikli astlarımın olmasını isterim. | 5,03±,99 | 0-6 |
| Çalışanlarımın farklı yaklaşımlarını desteklerim. | 5,01±,85 | 0-6 |
| Astlara yetki vermenin yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasına yardımcı olduğu kanaatindeyim. | 4,91±,98 | 0-6 |

Araştırmada hemşirelere göre ilk 5 sırada yer alan yenilikçilik ve risk alma durumlarına bakıldığında; birinci sırada ‘yeni fikirlere açık birisi olduğumu düşünüyorum’, ikinci sırada ‘farklı uygulamalara açık birisi olduğumu düşünüyorum’, üçüncü sırada ‘risk alabilecek, yaratıcı ve yüksek nitelikli astlarımın olmasını isterim’, dördüncü sırada ‘çalışanlarımın farklı yaklaşımlarını desteklerim’ ve beşinci sırada ‘astlara yetki vermenin yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasına yardımcı olduğu kanaatindeyim’ ifadeleri yer almaktadır (Tablo 4).

Hemşirelerin cinsiyet rollerine göre bireysel yenilikçilik özellikleri ve etkileyen faktörlerin incelendiği bir çalışmada çalışma kapsamına alınan hemşirelerin çoğunluğu bireysel yenilikçilik düzeylerinin yüksek olduğu ve yeniliklere değişime direnç düzeylerinin ise düşük olduğu belirlenmiştir. (Çelik ve ark., 2020). Çalışanların öz yeterlilik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisinin incelendiği bir çalışmada, çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin ve risk alma eğilimlerinin ile yenilikçi davranışlarının yüksek düzeyde olduğu belirtilmiştir. Ayrıca öz yeterliliği yüksek olan bireylerin, daha yenilikçi hareket etmekte olduğu ve daha fazla risk alma eğilimi gösterdiği belirtilmektedir (Basım ve ark., 2008). Sönmez (2011)’in çalışmasında da, hemşirelerin birimde çalışmaya yeni başladıkları dönemde daha fazla yeni fikir geliştirdikleri, hemşirelerin yaratıcı ve yenilikçi olması gerektiğini düşünseler bile zamanla iş yükü fazlalığının hemşirelerinin yenilikçi davranışı negatif yönde etkilediği belirtilmektedir.

Tablo 5. Hemşirelere göre ilk 5 sırada yer alan örgütsel stres durumları puan ortalamaları

| | Ortalama± SS | Min- Max |
|---|-----------------|-------------|
| Yöneticim ve üstlerimle etkili iletişim kuramamaktayım. | 4±,15 | 0-5 |
| Bana verilen görevin tam olarak ne olduğu açıklanmıyor. | 4,07±,14 | 0-5 |
| Birlikte çalıştığım insanlara güvenmiyorum. | 4,14±,11 | 0-5 |
| Birlikte çalıştığım insanlar arasındaki ilişkilerde çok fazla resmiyet bulunmaktadır. | 3,85±,13 | 0-5 |
| İşimle ilgili konularda benim görüşlerim alınmamaktadır. | 3,78±,15 | 0-5 |

Araştırmada hemşirelere göre ilk 5 sırada yer alan örgütsel stres durumlarına bakıldığında; birinci sırada ‘yöneticim ve üstlerimle etkili

iletişim kuramamaktayım', ikinci sırada 'bana verilen görevin tam olarak ne olduğu açıklanmıyor', üçüncü sırada 'birlikte çalıştığım insanlara güvenmiyorum', dördüncü sırada 'birlikte çalıştığım insanlar arasındaki ilişkilerde çok fazla resmiyet bulunmaktadır' ve beşinci sırada 'işimle ilgili konularda benim görüşlerim alınmamaktadır' ifadeleri yer almaktadır (Tablo 5).

Hemşire yöneticilerin iş tatmini ve çalışma ortamı ile ilgili liderlik davranışlarını inceleyen bir çalışmada, yaratıcı bir çalışma ortamı ile iş tatmini arasındaki ilişkinin güçlü olduğu, yöneticilerin liderlik yeteneğinin çalışma ortamı üzerinde büyük bir etkisi olduğu belirtilmektedir (Sellgren ve ark. , 2008). Öğretim elemanlarında iş stresine neden olan örgütsel etmenler ve öğretim elemanlarının örgütsel stresle baş etme stratejilerinin incelendiği bir çalışmada öğretim elemanlarının yaşadığı örgütsel stresin orta düzeyde olduğu ve kişilerde en çok strese neden olan faktörün iş yükü olduğu görülmüştür (Özalp, 2014). Yapılan başka bir çalışmada ise örgütsel stres ve mesleki performans arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür (Yolbakan, 2019).

Gümüştekin ve Öztemiz (2004)'in çalışmasında örgütsel stres kaynakları yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynakları, yönetici ile ilgili stres kaynakları, mesleki ilerleme, terfi, takdir ile ilgili stres kaynakları, maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları, iş arkadaşlıkları ile ilgili stres kaynakları, aile yaşamı ile ilgili stres kaynakları olarak sınıflandırılmıştır. Stres kaynaklarının her birine ilişkin ortalamalar incelendiğinde, maddi olanaklar ile ilgili stres kaynağı en yüksek değerde olduğu görülmüştür.

ETİK

Araştırmaya başlamadan önce İstanbul Medipol Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırma Etik Kurulundan etik kurul izni ve İstanbul İl Sağlık Müdürlüğünden kurum çalışma izni alındı.

SONUÇ

Yenilikçilik, sağlık hizmetlerinde bakımın kalitesinin geliştirilmesi açısından da önemlidir. Hemşireler sağlığı korumak ve geliştirmek, hastalıkları önlemek, hastalıkların bakım ve tedavisine yönelik daha iyi yollar bulmak ve yeni bilgiler edinmek için yenilikçi olmalıdır. Sürekli

ve hızlı bir gelişimin yaşandığı sağlık kuruluşlarında, yöneticilerden beklenen yenilikçi olmaları ve yenilikleri aktif hale getirmeleridir. Yönetici hemşireler aynı zamanda insanları önemseyen, üretkenlikle ilgilenen ve değişiklikleri yönetebilen çok yönlü bir lider olmaya yönelik liderlik davranışlarını geliştirmeye çalışmalıdır.

Sağlık kurumlarında örgütsel stres yaşayan çalışanların varlığı nedeniyle kaliteli hizmet sunumu zorlaşmaktadır. Bu nedenle yeniliğe açık, üreten, kaliteli hizmet sunan ve tüm süreçleri en iyi şekilde yönetebilen ve bu özelliklere sahip olması nedeniyle de özellikle yönetici pozisyonunda görev alan sağlık profesyonellerine duyulan ihtiyaca dikkat çekmek amacıyla yapılan bu çalışmadan elde edilen veriler ışığında alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda gerek yöneticilerin gerekse çalışanların yenilikçilik ve risk alma davranışlarını geliştirebilmek için performans değerlendirme ve ödül sistemi gibi çalışanları teşvik edecek düzenlemeler yapılması önerilebilir.

KAYNAKLAR

Akgül, G. Y., Aksoy, N. (2021). The relationship between organizational stress levels and patient safety attitudes in operating room staff. *Journal of PeriAnesthesia Nursing*, 36(5), 499-506.

Arıcan, K. (2011). Örgütsel Stres Kaynakları: Kavramsal Bir Çözümleme. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 2(4), 55-76.

Basım, H. N., Korkmazyürek, H. & Tokat, A. O. (2008). Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 121-130.

Çelik, A. S., Bayrakçeken, E., & Kılınç, T. (2020). Hemşirelerin cinsiyet rollerine göre bireysel yenilikçilik özellikleri ve etkileyen faktörler. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 23(3), 397-409.

Çelik, G. (2021). Okul yöneticilerinin liderlik tarzları ile yenilikçilik ve risk alma davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (REFAD)*, 1(1), 29-41.

Gümüştekin, G. E., Öztemiz, A. B. (2004). Örgütsel stres yönetimi ve uçucu personel üzerinde bir uygulama. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (23), 61-85.

Karahan, M., Patır, S., & Gedik, Y. (2021). Üniversite Öğrencilerinin Kendine Güven ve Risk Alma Davranışları ile Yenilikçilik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, 16(63), 1496-1513.

Özalp, Y. B. (2014). Öğretim elemanlarında iş stresine neden olan örgütsel etmenler ve öğretim elemanlarının örgütsel stresle baş etme stratejileri; Trakya Üniversitesi örneği. Yüksek Lisans Tezi. ESOGÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Sellgren, S. F., Ekvall, G., & Tomson, G. (2008). Leadership behaviour of nurse managers in relation to job satisfaction and work climate. Journal of nursing management, 16(5), 578-587.

Solakoğlu, İ. (2007). İşletmelerde Mobbing'in Örgütsel Stresle İlişkisi ve Bir Sağlık Kuruluşunda Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Sönmez, B. (2011). Hemşirelerin yenilikçi davranışları ve etkileyen faktörler: niteliksel bir çalışma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Şahin, H. (2005). Örgütsel stres. Maden Mühendisleri Odası (TMMOB) Madencilik Bülteni, 1, 54-56.

Şantaş, F., Işık, O., & Çilhoroz, Y. (2018). Hemşirelerin iş yaşam kalitesi, iş motivasyonu ve yaşam tahmini algıları arasındaki ve yaşam tahmini algıları arasındaki ilişkilerinin incelenmesi. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 16(1), 64-76.

Tanşu, M. (2009). Örgütsel stres kaynakları ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi ve sağlık sektöründe bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Taşkın Yılmaz, F., Tiryaki Şen, H., & Demirkaya, F. (2014). Başhemşirelerin yenilikçilik ve risk

alma davranışlarının belirlenmesi. Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi, 3(3), 147-154.

Yıldırım, Y., Taşmektepligil, M. Y., Üzüm, H., & Bulut, D. (2011). Kısa Versiyon Örgütsel Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 13(1), 103-108.

Yılmaz, A., & Ekici, S., (2006). Örgütsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 11(1), 31-58.

Yolbakan, E. (2019). Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri ile mesleki performansları arasındaki ilişki Aydın ili Efeler ilçesi örneği. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.