

BAŞHEMŞİRELERİN YENİLİKÇİLİK VE RİSK ALMA DAVRANIŞLARININ BELİRLENMESİ

DETERMINATION OF INNOVATIVE AND RISK TAKING BEHAVIORS IN NURSE MANAGERS

Feride Taşkın Yılmaz¹ Hanife Tiryaki Şen² Fatma Demirkaya²

¹Cumhuriyet Üniversitesi Şişehri Sağlık
Yüksekokulu Hemşirelik Bölümü, Sivas,
Türkiye

²İstanbul Sağlık Müdürlüğü, İnsan Kaynakları
Şube Müdürlüğü Personel Eğitim Birimi,
İstanbul

Yazışma Adresi:

Feride Taşkın Yılmaz
Cumhuriyet Üniversitesi Şişehri Sağlık
Yüksekokulu Hemşirelik Bölümü, Merkez
58140 Sivas – Türkiye

E posta: feride_taskin@hotmail.com

Kabul Tarihi: 15.Temmuz.2014

Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi

ISSN: 2146-9601

e-ISSN: 2147-2238

bsbd@balikesir.edu.tr

www.bau-sbdergisi.com

doi: [10.5505/bsbd.2014.72692](https://doi.org/10.5505/bsbd.2014.72692)

ÖZET

AMAÇ: Araştırma, başhemşirelerin yenilikçi ve risk alma davranışları ile bunlarla ilişkili kişisel ve mesleki niteliklerine ilişkin faktörleri belirlemek amacıyla yapılmıştır.

YÖNTEMLER:Tanımlayıcı tipteki araştırmanın evrenini 21 Şubat ve 21 Mayıs 2011 tarihleri arasında, İstanbul İlinde Sağlık Bakanlığı'na bağlı 55 hastanede görev yapan tüm başhemşireler oluşturmuştur. Örneklem yöntemine başvurulmamış ve araştırmaya katılmayı kabul eden 48 başhemşire (evrenin %87.2'si) çalışmaya dahil edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak tanıtım formu ve Basım, Korkmazürek ve Tokat (2008) tarafından geliştirilen Yenilikçilik ve Risk Alma Davranışları Ölçeği olmak üzere iki form kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde, ortalama, yüzdeler, standart sapma, Kruskal Wallis testi, Mann Whitney U testi ve Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık p<0.05 olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR: Araştırmada 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. Ayrıca çalışmada, başhemşirelerin yenilikçi ve risk alma davranışlarının medeni durumuna, eğitim düzeyine, hemşirelik mesleğinde çalışma süresine, yönetici olarak çalışma süresine ve klinik deneyim süresine göre değişmediği saptanmıştır. Yaşın ise risk alma davranışlarını etkilediği belirlenmiştir.

SONUÇ: Elde edilen bulgulara göre başhemşirelerin yenilikçi ve risk alma davranışlarının iyi düzeyde olduğu ve 46 yaş ve üzerinde olan başhemşirelerin diğer yaş gruplarına göre risk alma davranışlarının yüksek olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Başhemşire, yenilikçi tutum, risk alma davranışı

SUMMARY

OBJECTIVE: This study was conducted to determine innovative and risk taking behaviors of nurse managers and affecting factors related to personnel and professional characteristics.

METHODS: The universe of this descriptive study included all nurse managers who worked at 55 hospitals affiliated with the Ministry of Health in Istanbul during 21 February and 21 May, 2011. A specific sampling method was not used and 48 nurse managers (87.2% of the universe) who agreed to participate in the study were recruited. An identification form and the Innovativeness and Risk Taking Behaviors Scale, which was developed by Basım, Korkmazürek and Tokat (2008), were used for data collection. In data analysis, means, percentiles, standard deviations, the Kruskal Wallis test, the Mann Whitney U test, and the Pearson Correlation Analysis were used. The level of statistical significance was accepted to be p<0.05.

RESULTS: It was found that the mean innovative behaviors score of nurse managers was 4.94±0.52 and the mean risk taking behaviors score was 4.87± 0.53. It was determined that there was a strong positive correlation between the mean innovative behaviors score and the mean risk taking behaviors score. In addition, it was found that the innovative and risk taking behaviors of nurse managers did not show significant differences according to marital status, educational level, length of employment in nursing profession, length of employment in administration, and length of clinical experience. It was determined that age had an effect on risk taking behaviors.

CONCLUSION: According to our findings, it was found that the nurse managers had satisfactory levels of innovative and risk taking behaviors, and that nurse managers aged 46 years or above had higher levels of risk taking behaviors compared to other age groups.

Key words: Nurse manager, innovative attitude, risk taking behavior

GİRİŞ

Günümüzde bütün örgütlerde olduğu gibi sağlık hizmetleri de gelişim ve değişim içinde yer almaktadır¹. Sürekli ve hızlı bir gelişimin yaşandığı hastanelerde, yöneticiler hastaneleri ayakta tutmak, güçlü olabilmek için kişisel ve kurumsal her türlü çalışmalara girmektedirler². Bu süreç içerisinde, kurumların yöneticilerinin yenilikçi olmaları ve yenilikleri aktif hale getirmeleri önemlidir³.

Yenilikçilik (inovasyon), bilim ve teknolojinin ekonomik ve toplumsal yarar sağlayacak şekilde yenilenmesi, buluş yaratmak, farklı olmak şeklinde tanımlanmaktadır⁴. Bir sağlık organizasyonunun ayakta kalması için, yenilikçilik gelişimi temel faktördür^{5,6}. Yenilikçilik, aletler, teknolojiler ve süreçler için uygulanabilir ya da bir organizasyon veya bireyin tutumları, davranışları ve çalışmaları ile ilgili olabilmektedir^{7,8}. Bu bağlamda yenilikçilik sadece; yeni fikir, bilgi, icat ve teknolojilerin ortaya çıkarılması olarak algılanmamalı, aynı zamanda bu unsurların toplumsal bir fayda ortaya çıkarması ve ticarileştirilmesi olarak da düşünülmelidir⁹. Yenilikçi kavramı, kurum içi girişimci olarak tanımlanmaktadır. Sağlık alanında yenilikçi, hastane gibi bir kurum veya sistem içinde çalışan bir girişimci kişidir. Başarılı bir yeniliğin ilgilendikleri alanı çok iyi bilme, yalnızca bir alanda uzmanlaşmış olmayıp eş zamanlı olarak iki üç farklı alana yönelik bakış açılarına sahip olma, meraklı ve problem çözmeye odaklı olma, daha önceki uygulamalarla ilgili varsayımları sorgulama gibi bazı özelliklere sahip olması gerekmektedir¹⁰.

Hemşirelik hizmetlerinin gelişmesi ve hemşirelerin toplumda almaları gereken yeri hak edebilmeleri, iyi bir hemşirelik yönetimi ile mümkündür². Hastanelerdeki hemşirelik hizmetleri yönetimi, hastalara hemşirelik bakımı verilirken gerekli her türlü olanağı sağlayan, hastanenin amaç ve politikalarının gerçekleştirilmesine yönelik koordine faaliyetler sistemidir¹¹. Diğer bir ifadeyle, hemşirelik hizmetleri yönetimi, yönetimin tüm unsurlarının hasta bakım hizmetlerine, kurumun amaç ve politikalarının gerçekleşmesine yönelik olarak düzenlenmesi sürecidir¹². Yönetici hemşireler, hemşirelik ve hasta bakım hizmetleri ile hemşirelerle ilgili faaliyetlerin üst, orta ve alt kademelerinde sorumluluk üstlenmektedirler¹¹. Hastanelerde, hemşirelik hizmetlerinin planlanması, örgütlenmesi, değerlendirilmesi ve denetlenmesinden yönetici hemşireler sorumludurlar. Bu bağlamda, yönetici hemşireler, hemşirelik alanında çok gerekli olan yenilikleri gerçekleştirebilecekleri stratejik bir konumdadırlar¹³.

Hemşireliğin gelişmesi ve ilerlemesi için yenilikçilik son derece önemlidir⁸. Yenilikçi hemşire, sağlık bakım

alanlarında yenilikçi sağlık ya da hemşirelik programları veya projeleri üreten, geliştiren ve dağıtan maaşlı hemşire olarak tanımlanmaktadır^{6,14}. Bir yenilikçi hemşire, organizasyonun maliyeti azaltmasını veya uygulamalardan kar sağlamasını mümkün kılarken, aynı zamanda araştırma sonuçlarını ve kanıta dayalı ürün değerlendirmesinden elde edilen sonuçları uygulamaya geçirebilir^{5,6}. Ayrıca yenilikçi lider, daha iyi bir gelecek öngörür, koşullar oluşturur, mevcut durumdaki değişikliklere karşı cesaretli olur, risk alarak rahat olur ve başkalarını da yaratıcılık konusunda güçlendirir¹⁵.

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 olmalıdır⁸.

Her yenilikçi girişimde bir risk mevcuttur³. Risk alma, istenmeyen sonuçların ihtimali ile ilişkili davranışların sorumluluğu olarak tanımlanmaktadır¹⁶. Başka bir ifadeyle risk alma yenilikçiliğin ön koşuludur¹⁷. Hemşirelerin klinik çalışmalarında başarılı olmalarını sağlayacak kendini tanıma, risk alma ve riskli durumlarla baş edebilme, değişim yaratabilme gibi özellikleri kazanması önemlidir¹⁸. Literatürde risk alma davranışı, içsel motivasyon faktörleri arasında yer almaktadır¹⁹. Duygulu ve Kublay'ın¹³ belirttiğine göre, Kanada Hemşireler Birliği, bakımın kalitesinin geliştirilmesi için yönetici hemşirenin; savunuculuk, işbirliğini sağlama, iyi iletişim becerilerine sahip olma, risk alma, diğerlerine danışmanlık ve rehberlik etme, rol model olma ve vizyoner olma gibi temel liderlik özelliklerine sahip olması gerektiğini vurgulamaktadır. Çalışanların yenilikçi davranışlarını ve risk alma eğilimlerini geliştirebilmek için birçok farklı uygulamadan yararlanılabilmektedir. Örneğin, örgüt yapısında, yenilikçiliği ve risk almayı teşvik edecek düzenlemeler yapılabilir ya da performans değerlendirme ve ödül sistemi ile bu tür davranışlar teşvik edilebilir²⁰.

Yenilikleri takip etmek ve uygulamak, değişen ihtiyaçları belirlemek ve değişimleri başlatmak için yönetici hemşirelerin yenilikçi, risk alma, sorunları algılama, fırsat odaklı olma, girişimcilik gibi bazı özelliklere sahip olması gerekmektedir¹⁷. Literatür incelendiğinde, ülkemizde hemşirelik hizmetlerinin yürütülmesinde görev alan başhemşirelerin yenilikçilik ve risk alma davranışlarını inceleyen kısıtlı sayıda çalışma bulunmaktadır¹⁷. Bu çalışma, hemşirelerin mesleki ve kurumsal sorunlarının çözümlenmesinde, hemşirelik mesleğinin geliştirilmesinde, yeni hemşirelik uygulamalarının yaygınlaştırılmasında ve kanıta dayalı bakım uygulamalarının benimsenmesinde başhemşirelerin

yenilikçilik ve risk alma davranışlarını ne ölçüde uyguladıklarını belirlemek açısından önemlidir.

GEREÇ ve YÖNTEM

Araştırma, başhemşirelerin yenilikçi ve risk alma davranışları ile bunlarla ilişkili kişisel ve mesleki özellikleri belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu amaç çerçevesinde aşağıda belirtilen problemlere cevap aranmıştır:

- Başhemşirelerinin yenilikçi davranışları hangi düzeydedir?
- Başhemşirelerinin kişisel (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum) ve mesleki (hemşirelik mesleğinde çalışma süresi, yönetici olarak çalışma süresi, yönetici olmadan önce klinik alanda çalışma durumu ve klinik deneyim süresi) özellikleri ve yenilikçi davranışları arasında fark var mıdır?
- Başhemşirelerinin risk alma davranışları hangi düzeydedir?
- Başhemşirelerinin kişisel (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum) ve mesleki (hemşirelik mesleğinde çalışma süresi, yönetici olarak çalışma süresi, yönetici olmadan önce klinik alanda çalışma durumu ve klinik deneyim süresi) özellikleri ve risk alma davranışları arasında fark var mıdır?
- Başhemşirelerin yenilikçi ve risk alma davranışları arasında ilişki var mıdır?

Tanımlayıcı olarak 21 Şubat ve 21 Mayıs 2011 tarihleri arasında gerçekleştirilen araştırmanın evrenini İstanbul İlinde Sağlık Bakanlığı'na bağlı 55 hastanede görev yapan tüm başhemşireler oluşturmuştur. Çalışmada herhangi bir örnekleme yöntemine başvurulmamış ve evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Ancak araştırmanın yapıldığı tarihler arasında kurumda bulunmama ve araştırmaya katılmayı kabul etmeme gibi nedenlerden dolayı çalışmaya 48 başhemşire (evrenin %87.2'si) dahil edilmiştir.

Verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Verilerin toplanması amacıyla kullanılan form iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, hemşirelik mesleğinde çalışma süresi, yönetici olarak çalışma süresi, yönetici olmadan önce klinik alanda çalışma durumu ve klinik deneyim süresi gibi katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerini sorgulayan sekiz soru yer almıştır. İkinci bölümde ise, Basım, Korkmazürek ve Tokat (2008) tarafından geliştirilen ve yenilikçilik uygulama ve davranışlarını içeren 7, risk alma konusundaki tutumları içeren 5 olmak üzere toplam 12 sorudan oluşan Yenilikçilik ve Risk Alma Davranışları Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte, katılımcıların yenilikçi uygulama ve davranışları 1, 4, 5, 6, 9, 11 ve 12 numaralı; risk alma davranışları ise

2, 3, 7, 8 ve 10 numaralı sorularla ölçülmektedir. Ölçek 6' lı Likert tipinde düzenlenmiş olup, katılımcılara belirtilen davranışları hangi sıklıkta (1= Hiç Bir Zaman- 6= Her Zaman) yaptıkları sorulmaktadır. Ölçekten alınabilecek olası en düşük ve en yüksek puan 1-6 arasında değişmekte olup yüksek puan, yenilikçi davranışlarının ve risk alma eğilimlerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Basım, Korkmazürek ve Tokat²⁰ tarafından yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0.84 olarak bulunmuş olup yüksek derecede güvenilir olduğu belirlenmiştir. Aynı çalışmada yenilikçilik alt ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0.84; risk alma alt ölçeğinin güvenilirliği ise 0.77 seviyesinde bulunmuştur. Çalışmamızda ise ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0.88 olarak hesaplanmıştır.

Veriler, bilgisayar ortamında yöneticilerin elektronik posta adresleri ile iletişime geçilerek ve gizlilik ilkesine dikkat edilerek toplanmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesinde, istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 15.0 programı kullanılmıştır. Katılımcıların, kişisel ve mesleki özelliklerinin sayı ve yüzde dağılımları yapılmış olup yenilikçilik ve risk alma davranışlarının bağımsız değişkenler ile karşılaştırılmasında Kruskal Wallis testi ve Mann Whitney U testi, sürekli değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemede Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

Araştırma öncesi, katılımcılara araştırmanın önemi hakkında yazılı bilgilendirme yapılmış olup bilgilerinin gizliliğine saygı gösterilerek, kişisel bilgilerin hiç kimseye açıklanmayacağı belirtilmiştir. Ayrıca ölçeğin kullanımı için söz konusu araştırmacılar mail yolu ile yazılı izin alınmıştır. Araştırmaya başlamadan önce, İstanbul Sağlık Müdürlüğü Strateji Birimi'nden yazılı izin alınmıştır.

BULGULAR

Çalışmaya katılan başhemşirelerin hepsi kadın olup yaş ortalaması 41.75 ± 5.13 'tür. Katılımcıların %77.1'i evli ve %45.8'i lisans mezunudur. Başhemşirelerin tamamı yönetici olmadan önce klinik alanda çalışmış olup, hemşirelik mesleğinde çalışma süresi ortalaması 22.14 ± 5.24 yıl, yönetici olarak çalışma süresi ortalaması 10.10 ± 7.90 yıl ve klinik deneyimi süresi ortalaması 10.50 ± 6.74 yıldır (Tablo 1).

Tablo 1: Başhemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerinin Dağılımı (N=48)

Sosyodemografik Özellikler	n	%
Medeni durum		
Evli	37	77.1
Bekar	11	22.9
Eğitim düzeyi		
Önlisans	17	35.4
Lisans	22	45.8
Lisansüstü	9	18.8
Yönetici olmadan önce klinik alanda çalışma durumu		
Çalışmış	48	100
Çalışmamış	0	0
	Ortalama \pm SS	Min-max
Yaş	41.75 ± 5.13	32-53
Hemşirelik mesleğinde çalışma süresi (yıl)	22.14 ± 5.24	9-32
Yönetici olarak çalışma süresi (yıl)	10.10 ± 7.90	1-28
Klinik deneyim süresi (yıl)	10.50 ± 6.74	1-25

Araştırmada başhemşirelerin Yenilikçilik ve Risk Alma Davranışları Ölçeği puan ortalaması 4.91 ± 0.50 (min=4.08, max=5.67) olarak bulunmuştur. Yenilikçilik ve Risk Alma Davranışları Ölçeği alt boyutlarından, yenilikçi davranışların puan ortalamasının 4.94 ± 0.52 ve risk alma davranışları puan ortalamasının 4.87 ± 0.53 olduğu saptanmıştır (Tablo 2).

Tablo 2: Başhemşirelerin Yenilikçilik ve Risk Alma Davranışları Ölçeği ve Alt Boyut Puan Ortalamaları

	Minimum	Maksimum	$\bar{x} \pm SS$
Yenilikçilik puanı	4.00	5.86	4.94 ± 0.52
Risk alma puanı	3.80	6.00	4.87 ± 0.53
Toplam ölçek puanı	4.08	5.67	4.91 ± 0.50

Araştırmada Yenilikçilik ve Risk Alma Davranışları Ölçeği alt boyutları arasındaki korelasyona bakıldığında, yenilikçi davranışları puan ortalaması ile risk alma davranışları puan ortalaması arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki olduğu bulunmuştur ($p < 0.01$) (Tablo 3).

Tablo 3: Başhemşirelerin Yenilikçilik ve Risk Alma Davranışları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Korelasyonu

		Yenilikçilik	Risk alma
Yenilikçilik	r	1	0.812
	p, Anlamlılık		0.000, * $p < 0.01$
Risk alma	r	0.812	1
	p, Anlamlılık	0.000, * $p < 0.01$	

r: Pearson korelasyon analizi * $p < 0.01$ ileri düzeyde anlamlı

Yapılan analizlerde, başhemşirelerin yenilikçi ve risk alma davranışlarının medeni durumuna, eğitim düzeyine, hemşirelik mesleğinde çalışma süresine, yönetici olarak çalışma süresine ve klinik deneyim süresine göre değişmediği saptanırken ($p > 0.05$), yaşın risk alma davranışlarını etkilediği ve bu durumun istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p < 0.05$) (Tablo 4). 46 yaş ve üzerinde olan başhemşirelerin diğer yaş gruplarına göre risk alma davranışları puan ortalamasının yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4: Başhemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerinin Yenilikçilik ve Risk Alma Davranışları Ölçeği ve Alt Boyut Puanları ile Karşılaştırılması

Kişisel Özellikler	n(%)	Yenilikçilik ve Risk Alma Davranışları Ölçeği	Yenilikçilik ve Risk Alma Davranışları Ölçeği Alt Boyutları	
			Yenilikçilik	Risk Alma
		$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$	$\bar{x} \pm SS$
Yaş				
30-35	6(12.5)	4.87 ± 0.48	4.95 ± 0.59	4.76 ± 0.38
36-40	14(29.2)	5.05 ± 0.40	5.11 ± 0.45	4.97 ± 0.40
41-45	16(33.3)	4.61 ± 0.52	4.64 ± 0.48	4.58 ± 0.63
46 yaş ve üzeri	12(25.0)	5.18 ± 0.40	5.16 ± 0.47	5.20 ± 0.37
KW		8.471	7.513	10.638
p		0.037*	0.057	0.014*
Medeni durum				
Evli	37(77.1)	4.93 ± 0.49	4.95 ± 0.52	4.89 ± 0.51
Bekar	11(22.9)	4.87 ± 0.55	4.93 ± 0.56	4.80 ± 0.60
Z		-0.111	-0.025	-0.482
p		0.912	0.980	0.630
Eğitim düzeyi				
Önlisans	17(35.4)	4.92 ± 0.51	4.98 ± 0.58	4.83 ± 0.47
Lisans	22(45.8)	4.87 ± 0.50	4.90 ± 0.49	4.84 ± 0.55
Lisansüstü	9(18.8)	5.00 ± 0.52	5.00 ± 0.52	5.02 ± 0.61
KW		0.342	0.735	0.644
p		0.843	0.693	0.725
Hemşirelik mesleğinde çalışma süresi				
9-20 yıl	17(35.4)	4.99 ± 0.41	5.05 ± 0.48	4.90 ± 0.35
21 yıl ve üzeri	31(64.6)	4.87 ± 0.54	4.88 ± 0.54	4.85 ± 0.61
Z		-0.573	-1.095	-0.174
p		0.567	0.274	0.862
Yönetici olarak çalışma süresi				
1-5 yıl	19(39.6)	4.84 ± 0.45	4.90 ± 0.49	4.74 ± 0.44
6-10 yıl	11(22.9)	4.99 ± 0.54	5.00 ± 0.55	4.98 ± 0.63
11 yıl ve üzeri	18(37.5)	4.95 ± 0.54	4.96 ± 0.56	4.94 ± 0.54
KW		0.995	0.273	1.861
p		0.608	0.873	0.394
Klinik deneyim süresi				
1-5 yıl	15(31.2)	5.00 ± 0.51	5.00 ± 0.49	5.00 ± 0.58
6-10 yıl	11(22.9)	4.87 ± 0.38	4.89 ± 0.44	4.85 ± 0.36
11 yıl ve üzeri	22(45.8)	4.87 ± 0.55	4.93 ± 0.59	4.80 ± 0.56
KW		0.567	0.224	1.262
p		0.753	0.894	0.532

KW: Kruskal Wallis test Z: Mann Whitney U test *p<0.05 düzeyinde anlamlı

TARTIŞMA

Yönetici hemşireler, hastaneler için çok önemli bir insan kaynağı olup, hastane içindeki işlevleri hayati önem taşımaktadır¹³. Çalışmada, başhemşirelerin yenilikçi davranışlarının iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir. Benzer ölçeğin kullanılarak yapıldığı başka bir çalışmada, yönetici hemşirelerin yenilikçi davranışları, hemşirelere göre anlamlı yüksek bulunmuştur¹⁷. 106 hemşire yönetici ile yapılan başka bir çalışmada ise, katılımcıların yenilikçilik puanı 70 puan üzerinden 59.81 ± 6.82 olarak tespit edilmiştir²¹. Ülkemizde 213 hemşirenin katılımı ile gerçekleştirilen bir çalışmada da, hemşirelerin yenilikçilik boyutu (5.19 ± 0.15 , min=1, max=6) yüksek bulunmuştur²². Yönetici hemşirelerin yenilikçi davranışlarının yüksek olması, istenilen bir yetkinlik olup hemşirelik hizmetleri yönetiminin etkinliğini ve başarısını ortaya koymada katkı sağlayabilir.

Yenilikçiliği etkileyen faktörlerin literatürde kişisel faktörler (demografik, sosyal özellikler ve kişilik özellikleri), sosyal ve kültürel çevreyle ilgili faktörler ve durumsal faktörler olmak üzere üç kategoriye ayrıldığı belirtilmektedir²³. Özellikle yöneticilerin yenilikleri benimsemesinde kişisel özelliklerinin doğrudan etkisi olduğu vurgulanmaktadır²¹. Çalışmamızda, başhemşirelerin yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, hemşirelik mesleğinde çalışma süresi, yönetici olarak çalışma süresi ve klinik deneyim süresi gibi kişisel ve mesleki özelliklerinin yenilikçi davranışları arasında bir fark olmadığı saptanmıştır. Yurtdışında yapılan bir çalışmada ise, lisansüstü eğitim düzeyinin, hemşirelikte yönetici olma deneyiminin ve liderlik kursunu tamamlamanın yenilikçiliği önemli ölçüde etkilediği belirlenmiştir²¹. Benzer şekilde Dobre ve ark.²³ çalışmasında, yenilikçilik ile eğitim düzeyi yüksekliği (%74) ve profesyonel konumun yüksekliği (%74) arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Sağlık kurumlarında yönetici hemşirelerin yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlerin incelendiği bir çalışmada, yenilikçi uygulamaları destekleyen örgüt ikliminin ve yönetim tarzının önemli rol oynadığı belirtilmiştir²⁴. Sönmez'in²⁵ çalışmasında da, hemşirelerin mesleki yaşantılarının ilk zamanlarında ve birimde çalışmaya yeni başladıkları dönemde daha fazla yeni fikir geliştirdikleri ve paylaştıkları belirtilmiştir. Aynı çalışmada, hemşirelerin yaratıcı ve yenilikçi olması gerektiğine dair inanca sahip oldukları, otonominin yenilikçi davranışlarını etkileyen önemli bir faktör olduğu, vardiyalı çalışma ve iş yükü fazlalığının hemşirelerinin yenilikçi davranışı negatif yönde etkilediği saptanmıştır²⁵. Çalışmada başhemşirelerin özellikle mesleki çalışma yılının yenilikçilik davranışlarını etkilememesi düşündürücüdür.

Gelişen teknoloji ile birlikte hemşirelik bakım kalitesinin artırılması, yönetici pozisyonunda görev yapan başhemşirelerin önemli sorumluluklarındandır. Bu bağlamda başhemşirelerin mesleki yılı arttıkça daha fazla yenilikçi davranışa sahip olması beklenmektedir. Bu durum, başhemşirelerin sorun çözme, girişimcilik gibi profesyonel özelliklerinin eksik olmasından ya da finansal, ekipman gibi kurumsal desteğin sağlanamamasından kaynaklanıyor olabilir.

Liderlerin amaçlarına ulaşabilmesi için değişim yaratmada risk alabilmesi ve riskin sonuçları ile baş edebilmesi gereklidir¹⁸. Çalışmamızda, başhemşirelerin risk alma davranışlarının ortalamasının üzerine olduğu söylenebilir. Basım ve Şeşen'in²² hemşireler ile yaptığı çalışmada, katılımcıların risk alma davranışları puan ortalamasının (4.65 ± 0.78 , min=1, max=6) yüksek olduğu bulunmuştur. Serinkan ve İpekçi'nin² yönetici hemşirelerin liderlik özelliklerinin sorgulandığı çalışmasında, risk alma davranışı yönetici hemşirelerin %60'ı tarafından liderlik özellikleri arasında olduğu belirtilmiştir. Başka bir çalışmada ise, 770 hemşire yöneticisinin iş tatmini ile örgüt iklimi arasındaki ilişki incelenmiş ve örgüt ikliminde risk alma davranışının iş tatminini anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır²⁶. Başhemşirelerin risk alma davranışlarının yüksek olması, yapılan hataların ya da eksiklerin farkedilerek tekrarlanmasını önleyebilir, mesleki ve kurumsal sorunların çözülmesinde kolaylık sağlayabilir. Çalışma bulgumuzun aksine Sönmez'in²⁵ hemşireler ile yaptığı çalışmasında, katılımcıların risk alma ve tartışmadan uzak durdukları, karşılaşılan her olumsuz durumda, çoğunun vazgeçmeyi düşündüğü, çok az hemşirenin ise, doğru olduğuna inandığı durum için inancını yitirmeden uygulanması yönünde çaba sarf edeceğini ifade ettiği tespit edilmiştir.

Çalışmamızda başhemşirelerinin medeni durumu, eğitim düzeyi, hemşirelik mesleğinde çalışma süresi, yönetici olarak çalışma süresi ve klinik deneyim süresi ile risk alma davranışları arasında anlamlı bir ilişki saptanmazken yaşın risk alma davranışlarını etkilediği tespit edilmiştir. Çalışmamızda 46 yaş ve üzerinde olan başhemşirelerin diğer yaş gruplarına göre risk alma davranışları puan ortalamasının yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışmamızda elde edilen bulgu, başhemşirelerin yaşla birlikte mesleki tecrübelerinin artmasıyla ilişkili olabilir. Ayrıca çalıştıkları kurumda hemşire eksikliği, görev dağılımlarının net olmaması, iletişim gibi sorunlar nedeniyle tecrübeli başhemşirelerin risk alma davranışlarını daha fazla kullandıkları düşünülebilir.

Yönetici hemşireler, yenilikçi ve risk alma konularında hemşirelere teşvik edici önemli rollere sahip olmalıdır¹⁷. Çalışmamızda, başhemşirelerin yenilikçi ile risk alma davranışlarının birbirlerini olumlu yönde etkilediği

belirlenmiştir. Basım ve Şeşen'in²² çalışmasında da, hemşirelerde yenilikçilik ile risk alma boyutlarında ($r=0.68$) yüksek düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çetinkaya'nın²⁷ yöneticilerin yönetsel yetkinlik algılarını incelediği çalışmasında ise, yeniliğe açık olma ve risk alma gibi yönetsel yetkinliklerin üst, orta ve alt yönetim düzeylerinde farklılık gösterdiği saptanmıştır. Başhemşirelerin yenilikçi davranışları benimsemesi ve her yenilikçi davranışa yönelik risk almayı göze alması, başhemşirelerin kişisel ve mesleki yetkinliklerini ve gücünü arttırabilme açısından önemlidir.

SONUÇ

İyi bir yönetici olabilmek, yenilikçi, risk alma, sorun çözme gibi becerileri gerektirir. Bu çalışma ile başhemşirelerin yenilikçi ve risk alma davranışlarının iyi düzeyde olduğu, yenilikçi ile risk alma davranışlarının birbirlerini olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu durum İstanbul ilinin kamu hastanelerinde hemşirelik hizmetlerinin niteliğinden ve niceliğinden sorumlu olan başhemşirelerin çoğunluğunun gerek mesleki gerek kurumsal sorunları çözmeye girişken olduklarını göstermektedir. Çalışmada ayrıca, başhemşirelerin medeni durum, eğitim düzeyi, hemşirelik mesleğinde çalışma süresi, yönetici olarak çalışma süresi ve klinik deneyim süresi gibi kişisel ve mesleki özelliklerinin yenilikçi ve risk alma davranışları etkilemediği, yaşın ise risk alma davranışlarını etkilediği tespit edilmiştir.

Başhemşireler, hemşirelik hizmetlerinin kalitesinin belirlenmesinde ve arttırılmasında en temel kişilerdir. Başhemşirelerin yenilikçilik ve risk alma davranışlarının yüksek olması, hemşire olan astlarının memnuniyetini arttırabilir, mesleki ve kurumsal sorunların çözümlenmesinde kolaylık sağlayabilir, hasta bakımına ve hemşirelik uygulamalarına yönelik yeni uygulamaların benimsenmesini kolaylaştırabilir ve kurumda girişimci bir yönetici olarak algılanmalarını sağlayabilir. Bu bağlamda, başhemşirelerin yenilikçilik ve risk alma davranışlarının daha da iyileştirilmesi amacıyla, göreve yeni başlayan başhemşirelere yönelik konu ile ilgili eğitim verilmesi, başhemşirelik pozisyonuna getirilecek hemşirelerin yaş özelliğinin göz önünde bulundurulması, başhemşirelere iyi bir yönetici olabilmek için yenilikçi ve risk alma davranışlarını geliştirmeye yönelik çaba sarfetmelerinin önemine dikkat çekilmesi, başhemşirelerin her yenilikçi ve risk alma davranışları sonrasında kurumsal ve mesleki olarak desteklenmesi, başhemşirelerin belli periyodlarla bir araya gelmesi ve sorun çözmeye kullandıkları yenilikçilik ve risk alma davranışlarının grup içinde paylaşılmasının sağlanması, ülkemizin diğer illerinde görev yapan başhemşireler ile benzer çalışmanın yapılması önerilir.

KAYNAKLAR

1. Velioğlu S, Vatan F. Yönetici hemşirelerin liderlik davranış boyutlarının incelenmesi. 5. Ulusal Sağlık kuruluşları ve Hastane Yönetimi Sempozyumu, Eskişehir, (2002).
2. Serinkan C, İpekçi İ. Yönetici hemşirelerde liderlik ve liderlik özelliklerine ilişkin bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2005;10(1):281-94.
3. İrmış A, Özdemir L. Girişimcilik ve yenilik ilişkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2011;9(1):135-61.
4. Dil S, Uzun G, Aykanat B. Hemşirelik eğitiminde inovasyon, *International Journal Of Human Sciences*. 2012;9(2):1217-28.
5. Dayyhoff N, Moore P. Entrepreneurial clinical nurse specialists. Innovators of patient care. *Clinical Nurse Specialist*. 2002;16(5):274-6.
6. Aslan H, Konuk Şener D. Hemşirelikte yeni ve önemli bir kavram: Girişimcilik. *İ.Ü.F.N. Hem. Derg.* 2012;20(2):140-5.
7. International Council of Nurses (ICN). Delivering quality, serving communities: Nurses leading care innovations. 3, place Jean-Marteau, 1201 Geneva, Switzerland: ICN; (2009).
8. Herdman EA: Hemşirelik ve yenilikçilik. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*. 2009;6(2):2-4.
9. Işık N:Yeniliğin teorik alt yapısı, modern anlayış ve uygulamaları. "Özkurt C, Demirci AE (eds) Yenilik Yönetimi" kitabında s.37, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 2602. Eskişehir (2013).
10. Akyos M. Yenilikçiliğe ve yenilikçilik sürecine başarı örnekleri. *Cumhuriyet Bilim Teknoloji Dergisi*. 2007.
11. Bilen Acarer E, Beydağ KD. Yönetici hemşirelerin yaşadıkları sorunlar ve bunları etkileyen faktörler. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2013;2(1):26-39.
12. Öztürk H, Yılmaz F, Demir N. Hastanelerde çalışan yönetici hemşirelerin sorunları. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 2009;12(2):57-65.
13. Duygulu S, Kublay G. Yönetici hemşirelerin ve birlikte çalıştıkları hemşirelerin liderliğe ilişkin değerlendirmeleri ve yönetici hemşirelerin sahip oldukları liderlik özellikleri. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*. 2008;1-15.
14. International Council of Nurses (ICN) Guidelines on the Nurse Entre/ Intrapreneur Providing Nursing Service. s.1-33, Geneva (2004).
15. Garcia VH, Meek KL, Wilson KA. Advancing innovation in health care leadership. *Nurs Admin Q*. 2011;35(3):242-7.
16. Erdoğan Ö, Ergün M. İki farklı meslek grubunda çalışan personelin denetim odağı ve risk eğilimi düzeylerinin karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2011;40:176-85.
17. Kalkan M, Odacı H, Koç HE. Innovativeness, risk taking, focusing on opportunity attitudes of nurse managers and nurses. *International Journal of Human and Social Sciences*. 2010;5(10):622-5.
18. Vural A. Liderlik ve hemşirelik. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 1997;1(1):15-22.
19. Korkmaz S. Hastanelerde, doktor, hemşire ve ebelerin motivasyonunu etkileyen faktörler: Bir uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
20. Basım N, Korkmazıyrek H, Tokat O. Çalışanların öz yeterlilik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisi: kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2008;19:121-30.
21. Clement-O'brien K, Polit DF, Fitzpatrick JJ. Innovativeness of nurse leaders. *Journal of Nursing Management*, 2011;19:431-8.
22. Basım N, Şeşen H. Tükenmişliğin örgüt içi girişimcilik etkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma. *ODTÜ Gelişme Dergisi*. 2009;35:41-60.
23. Dobre C, Dragomir A, Preda G. Consumer innovativeness: A marketing approach. *Management & Marketing*. 2009;4(2):19-34.

24. Williams L, McMurray AC. Factors affecting the innovative practice of nurse managers in health organisations. *Contemporary Nurse*. 2004;16(1-2):30-9.
25. Sönmez B. Hemşirelerin yenilikçi davranışları ve etkileyen faktörler: Niteliksel bir çalışma. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2011.
26. Sellgren SF, Ekvall G, Tomson G. Leadership behaviour of nurse managers in relation to job satisfaction and work climate. *Journal of Nursing Management*. 2008;16:578–87.
27. Çetinkaya M. Yöneticilerin yönetsel yetkinlik algılamalarına ilişkin bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 2009;1(2):219-39.