

ARAŞTIRMA/RESEARCH

HEMŞİRELERİN CİNSİYET ROLLERİNE GÖRE BİREYSEL YENİLİKÇİLİK
ÖZELLİKLERİ VE ETKİLEYEN FAKTÖRLER*

Aşlı SİS ÇELİK**

Esra BAYRAKÇEKEN***

Tülay KILINÇ****

| Alınış Tarihi/Received | Kabul Tarihi/Accepted | Yayın Tarihi/Published |
|------------------------|-----------------------|------------------------|
| 10.09.2019 | 16.09.2020 | 30.09.2020 |

Bu makaleye atıfta bulunmak için/To cite this article:

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

DOI: 10.17049/ataunihem.618080

ÖZ

Amaç: Bu çalışma hemşirelerin benimsedikleri cinsiyet rollerinin, bireysel yenilikçilik özelliklerinin ve etkileyen faktörlerin ayrıca cinsiyet rollerine göre bireysel yenilikçilik özelliklerinin belirlenmesi amacı ile yapılmıştır.

Yöntem: Kesitsel türde olan bu çalışma 1 Ocak-28 Şubat 2018 tarihleri arasında Türkiye'nin kuzeydoğusunda bulunan bir üniversitesi hastanesinde, çalışmaya katılmayı kabul eden 222 hemşire ile yürütülmüştür. Verilerin toplanmasında "Tanıtıcı Özellikler Formu", "BEM Cinsiyet Rol Envanteri" ve "Hemşirelerde Bireysel Yenilikçilik Ölçeği" kullanılmıştır.

Bulgular: Androjen rolü benimseyen hemşirelerin Bireysel Yenilik Ölçeği Fikir Önderliği ve Risk Alma alt boyutları puan ortalamalarının daha yüksek, Değişime Direnç alt boyutu puan ortalamasının daha düşük olduğu, kadınsı rolü benimseyenlerin Fikir Önderliği ve Risk Alma alt boyutları puan ortalamalarının daha düşük, Değişime Direnç alt boyutu puan ortalamasının daha yüksek olduğu saptanmış ve puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Ayrıca androjen rolünü benimseyenlerin Bireysel Yenilik Ölçeği toplam puan ortalamasının diğerlerine göre daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0.001$). Kadınsı rolü benimseyenlerin, yeniliklere yönelik gelenekselci yaklaştığı belirlenmiş, aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0.001$).

Sonuç: Çalışma kapsamına alınan hemşirelerin çoğunluğu androjen roledir. Genel olarak bireysel yenilikçilik düzeyleri yüksektir, yeniliklere değişime direnç düzeyleri ise düşüktür. Androjen rolünü benimseyenlerin yenilikçilik düzeyleri daha yüksek; kadınsı rolde olanların ise yeniliklere yönelik gelenekselci olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: BEM, Bireysel Yenilikçilik, Cinsiyet Roller, Hemşire

ABSTRACT

Individual Innovation Characteristics According to Nurses' Gender Roles and Affecting Factors

Aim: This study was carried out with the aim of determining the individual innovativeness characteristics according to nurses' gender roles as well as individual innovativeness characteristics and affecting factors as well as individual innovativeness characteristics according to gender roles.

Methods: This study which is cross-sectional type was carried out from January 1st to February 28th 2018 at the university hospital in a province in north-eastern Turkey with 222 nurses out of 580, who agreed to participate in the study.

Results: It was determined that among the masculine role adopters, The Individual Innovation Scale of Opinion Leadership and Risk Taking subscales average scores were higher, that the Resistance to Change subscale scores were lower, the scores of the Opinion Leadership and Risk Taking subscales of those who have adopted the feminine role are less while the Resistance to Change subscale scores were higher and the difference between the mean scores was found to be statistically significant ($p < 0.05$). In addition, it was found that those who adopted the androgen role had a higher total score than the others in terms of Individual Innovation Scale ($p < 0.001$). It was determined that nurses adopting feminine role approached innovation with a more traditional point of view and that the difference between the was found to be statistically significant ($p < 0.001$).

Conclusion: It was found out that the majority of the nurses in the scope of the study, adopt the androgen role. They have low level of resistance to change and high level of individual innovativeness in general. It was determined that the androgen role adopters have higher level of innovativeness and that feminine role adopters approach in a traditional manner to wards innovations.

Keywords: BEM, Individual Innovation, Gender Roles, Nurse

*Bu araştırma 4-5 Mayıs 2018 tarihleri arasında İstanbul'da düzenlenen 1.Uluslararası İnovatif Hemşirelik Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

**Sorumlu yazar: Atatürk Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Erzurum (Doç. Dr.) Orcid ID: 0000-0002-3597-7167, E-posta: aslis@hotmai.com

***Atatürk Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu, Erzurum (Öğr. Gör. Uz.), Orcid ID: 0000-0003-0000-1460, E-posta: esra.bayrakceken@atauni.edu.tr

****Atatürk Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Erzurum (Öğr. Gör. Uz.), Orcid ID: 0000-0002-9809-064, E-posta: tlyhmsre@hotmail.com

GİRİŞ

Cinsiyet rolleri cinsiyete bağlı olarak, toplum tarafından kadın ve erkeğe yüklenen rolleri kapsamaktadır. Kültür, daha doğmadan kadına ve erkeğe bu rolleri yükler. Daha sonra bu roller kalıplaştırılır (1). Toplumsal cinsiyet rolleri de bu kalıp yargılar sayesinde üretilir ve aktarılır (2). Cinsiyet bireylerin biyolojik özelliklerini tanımlarken toplumsal cinsiyet sosyal yapılandırmalar sonucu kadın ve erkekle ilişkili rolleri tanımlamaktadır (3). BEM ve Lewis cinsiyet rollerini;

- Kadınsı (Feminen): Baskın olarak kadın rollerini taşıyan,
- Erkeksi (Maskülen): Baskın olarak erkek rollerini taşıyan,
- Androjen: Kadın ve erkek için belirlenmiş rollerin her ikisini de belirgin derecede gösteren,
- Belirsiz: Kadın ve erkek için belirlenmiş rol ve davranışların her ikisini de yetersiz sergileyenler olarak dört çeşitte kategorize etmiştir (4).

Androjen bireyler hem erkeksi hem kadınsı cinsiyet rolüne aynı anda sahip olan kişilerdir ve daha atılgan, benlik saygısı daha yüksek, insanları kadın ya da erkek olarak değil, insani özelliklerine göre değerlendiren kişilerdir. Belirsiz cinsiyet rolüne sahip kişiler ise, her iki cinse ait özellikleri de zayıf olarak gösterir ve daha pasif bir kişilik yapısına sahiptir (5).

Bireyin edindiği cinsiyet rolleri, toplumsallaşma süreci içinde tüm yaşamını etkilemektedir. Sosyal öğrenme kuramına göre çocuklar rollerine göre nasıl davranmaları gerektiğini yetişkinler tarafından öğrenirler ve bu kurama göre çevre, cinsiyete göre uygun rolün öğrenilmesi için kaynaklık eder (6). Feingold (1994), çevreden öğrenilen tüm sosyal ve kültürel girdilerin cinsiyet rollerine göre kodlanarak kişilik özelliklerini etkilediğini, aynı zamanda kişinin davranışlarının bir parçası haline geldiğini belirtmiştir (7). Literatürde hemşireler üzerinde cinsiyet rollerinin kişilik özellikleri üzerine etkisini ortaya koyan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Fakat hemşirelik mesleğinde kadınların çoğunlukta olduğu göz önünde bulundurulduğunda, Altın (2014) tarafından ülkemizdeki kadınların kişilik özelliklerinin benimsedikleri cinsiyet rollerine göre incelenmesi amacıyla yapılan çalışmada genel olarak kadınsı cinsiyet rollerini benimseyen kadınların daha hoşgörülü, sakin, yumuşak başlı olduğu ancak

duygusal olarak dengesiz ve kendine güvensiz olduğu; erkeksi cinsiyet rollerini benimseyen kadınların daha çok dışadönük, girişken ancak daha az yumuşak başlı, sakin, olduğu bildirilmiştir. Androjen cinsiyet rolünde olan kadınların ise öz-denetim/sorumluluk, yumuşak başlılık, düzenlilik, analitik düşünme, duyarlılık düzeylerinin diğer cinsiyet rollerini benimseyen kadınlardan daha yüksek olduğu, kendine güvensizlik düzeyinin daha düşük olduğu belirtilmiştir (8).

Günümüzün en önemli meslekleri arasında yer alan hemşirelik, sağlıklı/hasta bireye hizmet sunmak, sağlıklı bireylerin sağlığının sürdürülmesine katkı sağlamak ve hasta bireyleri tekrar sağlıklarına kavuşturmak gibi büyük sorumlulukları olan bir meslektir. Bu mesleği seçen bireylerin bu kararında mesleğe yönelik olarak duyduğu ilgi, sahip olduğu değerler ve elde edeceği tatmin gibi faktörlerin yanı sıra kişisel özellikler de etkili olmaktadır. Kişinin sahip olduğu özellikleri en çok gerektiren ve beklentilerini en iyi biçimde karşılayacak olan mesleği icra etmesi önemlidir. Aksi halde, birey çatışma içerisine düşerek sevmediği bir işi yapma mecburiyetinde kalacağı için büyük ihtimalle başarısız olur (9,10). Benimsenen cinsiyet rollerinin kişilik özelliklerini yansıttığı düşünüldüğünde hemşirelerin benimsedikleri cinsiyet rollerinin meslek hayatlarındaki memnuniyet/doyum düzeylerini etkilediği kadar görevlerini yerine getirirken gelişim-değişim-yenilikleri takip etme ve uygulama performanslarını da etkilemektedir.

Rogers (2003) yeniliği, “yeni bir fikir, uygulama ve nesne” olarak tanımlamıştır (11). Yenilikçilik ise “yeni bir şeyi denemede isteklilik” olarak tanımlanmıştır (12). Rogers, yenilikçiliği beş kategoriye ayırarak değerlendirmiştir. Yeniliği ilk önce kabul eden, yeni fikirleri deneyen ve risk almayı seven girişken yaratıcı bireyleri **yenilikçi**, toplumu etkileyen, yenilikler hakkında diğerlerine yol gösteren bilgi veren, yenilikleri hemen benimseyenleri **öncü**, yeniliği kabullenme konusunda çekingen ve risk alma konusunda çekimser kalan bireyleri **sorgulayıcı**, yeniliklere karşı şüpheli, yenilikleri benimseme konusunda korku ve endişeleri olan kişileri **kuşkucu**, değişime ön yargılı, geleneklerine bağlı yenilikleri kabullenme konusunda en geride olan kişileri ise **gelenekselci** olarak tanımlamıştır (12).

Yapılan çalışmalar bireysel yenilikçilik özelliklerini etkileyen bazı değişkenler olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışmalar bireysel yenilikçiliğin insanların eleştirel düşünme becerilerinden (13), teknolojiye karşı tutumlarından (14), yaşam boyu öğrenme eğilimlerinden (15), duygusal zekâlarından (16) etkilendiğini göstermiştir. Birçok çalışmada değişken olarak kullanılan cinsiyetin ise çalışmanın yapıldığı örneklemedeki kişilerin bireysel yenilikçilik düzeylerini etkilemediği belirtilmiştir (17-21).

Uluslararası Hemşireler Birliği (International Council of Nurses, ICN) (2009) dünya çapında sağlık bakım sisteminin ilerlemesinin temel süreci hemşirelikte yenilik olduğu görüşünü savunmaktadır. Temel insan haklarından biri olan “sağlıklı olmak” hakkının karşılanmasında her düzeyde (sağlığın korunması, geliştirilmesi, tedavi ve bakımı ve rehabilitasyonu) yer alan hemşireler bilimsel, teknolojik, ekonomik, sosyal ve toplumsal değişikliklere ve gelişmelere paralel olarak kendilerini yenilemek durumundadırlar. Hemşireler, sağlık sistemi içerisinde bakım gibi oldukça önemli ve karmaşık bir hizmeti verirken, verdikleri hizmeti sürekli gözden geçirerek uygun ve etkin olup olmadığını sorgulama, bununla birlikte hizmetin nasıl ve hangi yollarla daha etkin, kaliteli ve maliyet etkili verilebileceğini araştırma sorumluluğunu da taşımaktadırlar. Bu sorumluluğu yerine getirmeleri için hemşirelerin yenilikçi olmaları, yeniliği başlatmaları ve sürdürmeleri gerekmektedir (22). Yenilikçi hemşireler, yeni fikirler üretmek kurumların maliyetlerinin azaltılmasını sağlarken, kanıt dayalı çalışmaların sonuçlarını da uygulamaya geçirerek hemşirelik bakımının kalitesini artırılabirler (23).

Son yıllarda yapılan çalışmalarda insanların cinsiyet rollerine göre evlilik uyumu ve iş doyumlarının (24), sosyal görünüm kaygılarının (25), iletişim becerilerinin (26), reklamlara yönelik tutumlarının (27), yalnızlık ve bağlanma durumlarının (28), romantik yakınlığı başlatmanın (29), hayata bağlılıktan kopma, öfke, umutsuzluk (30) durumlarının farklı gösterdiği belirtilmiştir. Literatürde hemşirelerin benimsedikleri cinsiyet rollerine göre bireysel yenilikçilik özelliklerinin belirlenmesine yönelik araştırmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma hemşirelerin benimsedikleri cinsiyet rollerinin, bireysel yenilikçilik özelliklerinin ve etkileyen faktörlerin ayrıca cinsiyet rollerine göre bireysel

yenilikçilik özelliklerinin belirlenmesi amacı ile yapılmıştır.

Araştırmada yanıt aranacak sorular;

1. Hemşirelerin benimsedikleri cinsiyet rolleri nedir?
2. Hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri nedir?
3. Hemşirelerin bireysel yenilikçilik özellikleri nedir?
4. Hemşirelerin bireysel yenilikçilik özelliklerini etkileyen faktörler nelerdir?
5. Hemşirelerin benimsedikleri cinsiyet rollerine göre bireysel yenilikçilik özellikleri nelerdir?

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Türü: Bu çalışma kesitsel nitelikte yapılmıştır.

Araştırmanın Evren ve Örnekleme: Araştırma evrenini, Türkiye'nin kuzeydoğusunda bulunan bir ildeki üniversite hastanesinde çalışmakta olan 580 hemşire oluşturmuştur. Araştırmada örneklem seçimine gidilmeksizin ulaşılabilen ve çalışmaya katılmayı kabul eden 222 hemşire çalışma kapsamına alınmıştır. Örneklemin yeterliliğinin belirlenmesi için “G. Power-3.1.9.2” programı kullanılarak, 0.05 hata payı ile çalışmanın sahip olduğu güç veri toplama sonrasında hesaplanmıştır. Araştırmada hemşirelerin benimsedikleri cinsiyet rollerine göre bireysel yenilikçilik özelliklerinin belirlenmesi için ki-kare testi kullanılmıştır. Buna göre çalışmanın etki büyüklüğü 0.389; alfa değeri 0.05 ve güç 0.99 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Toplanması: Veriler 1 Ocak-28 Şubat 2018 tarihleri arasında toplanmıştır. Verilerin toplanmasında “Anket formu”, “BEM Cinsiyet Rol Envanteri” ve “Hemşirelerde Bireysel Yenilikçilik Ölçeği” kullanılmıştır.

Veri toplama araçları

Tanıtcı özellikler formu: Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çalışma süresi, çalışma şekli vb. özelliklerine yönelik 11 sorudan oluşmaktadır.

BEM Cinsiyet Rol Envanteri: BEM Cinsiyet Rolü Envanteri 1974 yılında Bem tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Kavuncu (1987) ve Dökmen (1991) tarafından yapılmıştır (31,32). Ölçek 60 maddeden oluşmakta ve sorular 7’li likert tipindedir (1= Hiç uygun değil, 7= Tamamen uygun). Ancak 20 soru sosyal beğenilirlik sorularını içerdiğinden birçok çalışmada kullanılmamıştır. Bu araştırmada da bu sorular çıkarılarak 40 madde hemşirelere sorulmuştur. Ölçek kadınsılık ve erkeksilik olmak

üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlardan elde edilen puanların medianlarına göre katılımcının cinsiyet rolünün ne olduğu belirlenmektedir. Orijinal ölçekte Kadınsılık için kesme noktası 111 (5.55); Erkeksilik için 104 (5.20) olarak bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı Kadınsılık için 0.73, Erkeksilik için 0.75 bulunmuştur (31). Bu çalışmada da ölçeğin toplam Cronbach alfa katsayısı 0.90 olarak belirlenmiştir.

Ölçekteki Kadınsılık Maddeleri: 1, 3, 5, 6, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 22, 23, 24, 30, 31, 34, 36, 37, 39,40
Ölçekteki Erkeksilik Maddeleri: 2, 4, 8, 10, 12, 13, 15, 17, 18, 20, 21, 25, 26, 27, 28, 29, 32, 33, 35, 38.

Kadınsılık ve erkeksilik ölçeklerinin her birinin toplam puanları hesaplandıktan sonra elde edilen sonuç kadınsılık puan medyanının altında ancak erkeksilik puan meydanının üstünde ise “erkeksilik” olarak kabul edilir. Bunun tersi durumda ise kadınsılık puanı kadınsılık meydanının üstünde ancak erkeksilik puanı erkeksilik meydanının altında olanlar “kadınsı” olarak belirlenir. Kadınsılık puanı kadınsılık meydanının, erkeksilik puanı erkeksilik meydanının üzerinde ise bu durum “androjen” olarak nitelendirilir. Her iki puan türü her iki medyanın altındaysa bu durum “belirsiz” olarak adlandırılmaktadır (33).

Hemşirelerde Bireysel Yenilikçilik Envanteri: Bireylerin genel anlamda yenilikçilik özelliklerini değerlendirmek amacıyla 1977 yılında Hurt ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir (12). Ölçeğin orijinali 20 maddeden oluşmaktadır (12). Ölçeğin hemşireler üzerindeki geçerlik ve güvenilirliği Sarioğlu Kemer ve Altuntaş tarafından 2017 yılında yapılmıştır (34). 18 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ayrıca ölçekten alınan puan aralıklarına göre beş yenilikçilik türünden oluşmaktadır. 5’li likert türünde (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Kesinlikle katılıyorum) olan ölçekten alınabilecek en düşük 18 puan en yüksek 90 puan alınmaktadır. Ölçeğin toplam Cronbach alfa katsayısı 0.82’dir. (34). Bu çalışmada da Cronbach alfa katsayısı 0.85 olarak belirlenmiştir.

Alt Boyutları;

Fikir Önderliği; 1, 3, 4, 7, 8, 10 ve 11. maddelerden oluşmaktadır. Bu alt boyuttan alınabilecek en düşük puan 7, en yüksek puan 35’dir. Bu alt boyutun boyutunun Cronbach alfa katsayısının 0.80 olduğu bildirilmiştir (34). Bu çalışmada da 0.79 olarak belirlenmiştir.

Değişime Direnç: 5, 6, 9, 12, 13, 15 ve 18. maddelerden oluşmaktadır ve bu maddeler ters kodlanmaktadır. Bu alt boyuttan alınabilecek en düşük puan 7, en yüksek puan 35’dir. Cronbach alfa katsayısının 0.78 olduğu bildirilmiştir (34). Bu çalışmada da 0.80 olarak belirlenmiştir.

Risk Alma: 2, 14, 16 ve 17. maddelerden oluşmaktadır. Bu alt boyuttan alınabilecek en düşük puan 4, en yüksek puan 20’dir. Cronbach alfa katsayısının 0.72 olduğu bildirilmiştir (34). Bu çalışmada da 0.74 olarak belirlenmiştir.

Yenilikçilik Türleri;

82 puan ve üzeri: Yenilikçi

75-82 puan arası: Öncü

66-74 puan arası: Sorgulayıcı

58-65 puan arası: Kuşkucu

57 puan ve altı: Gelenekselci

Verilerin Değerlendirilmesi: Verilerin kodlanması ve değerlendirilmesi araştırmacılar tarafından SPSS programı kullanılarak yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde yüzdelik, ortalama, ortanca, standart sapma, Kruskal Wallis, Man Whitney U, Tek yönlü varyans analizi, bağımsız gruplarda *t* testi, ki-kare testi ve Cronbach alfa katsayısı kullanılmıştır. Verilerin normalliği Kolmogorov-Smirnov Testi ile belirlenmiş ve normal dağılıma uyan verilere parametrik testler, normal dağılıma uymayan verilere nonparametrik testler uygulanmıştır. Verilerin istatistiksel anlamlılığı $p < 0.05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Etik İlkeleri: Ölçeklerin kullanılması için ilgili yazarlardan yazılı izin alınmıştır. Araştırmanın yapılabilmesi için Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Etik Kurul’undan etik kurul onayı (11.12.2017 tarih 2017-11/1 sayı), çalışmanın yapıldığı kurumdan yazılı izin ve çalışmaya katılmayı kabul eden hemşirelerden sözlü onam alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Çalışmanın tek merkezde yapılması, örneklem seçimine gidilmemesi ve çalışmaya katılmaya gönüllü hemşirelerin alınması araştırmanın sınırlılıklarıdır. Çalışmaya gönüllü olarak katılan hemşirelerin çoğunluğunun genç yaş grubunda olması ve genç yaşta olanların daha çok araştırmaya katılmaya ve yenilikçi olmaya yatkın olması sebebiyle elde edilen sonuçlar sadece çalışma kapsamına alınan hemşirelere genellenebilir. Çalışma konusu ile doğrudan ilgili literatürün yetersiz olması nedeniyle çalışma bulguları sınırlı sayıda hemşirelik literatürü ile tartışılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Çalışma kapsamına alınan hemşirelerin %64.9'unun 19-28 yaş arasında olduğu, %85.1'inin kadın olduğu, %52.7'sinin bekâr ve %63.5'inin sağlık meslek lisesi mezunu olduğu saptanmıştır (Tablo 1).

Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine göre Bireysel Yenilikçilik Ölçeği toplam puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$, Tablo 1).

Tablo 1. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerinin Dağılımı ve Bu Özelliklere Göre Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=222)

| Tanıtıcı Özellikler | S | % | Bireysel Yenilikçilik Ölçeği X±SS | Test ve p Değeri |
|-------------------------------|-----|------|--------------------------------------|----------------------|
| Yaşı (ort.=27.51±6.56) | | | | |
| 19-28 | 144 | 64.9 | 61.49±6.79 | KW=1.420 p>0.05 |
| 29-38 | 56 | 25.2 | 61.00±5.40 | |
| 39 ve üzeri | 22 | 9.9 | 59.50±7.68 | |
| Cinsiyet | | | | |
| Kadın | 189 | 85.1 | 60.61±6.80 | U=2661.500 p>0.05 |
| Erkek | 33 | 14.9 | 62.78±7.48 | |
| Medeni Durum | | | | |
| Bekar | 117 | 52.7 | 61.80±6.87 | t=1.968 p>0.05 |
| Evli | 105 | 47.3 | 59.98±6.90 | |
| Eğitim Durumu | | | | |
| Sağlık meslek lisesi | 141 | 63.5 | 60.85±7.32 | U=5393.500 p>0.05 |
| Lisans ve üzeri | 81 | 36.5 | 61.09±6.22 | |

Çalışma kapsamına alınan hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine göre cinsiyet rollerinin dağılımı karşılaştırıldığında cinsiyet dışındaki diğer değişkenlere göre cinsiyet rollerinin dağılımları arasındaki farkın anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$). Kadın olanların anlamlı olarak daha çok belirsiz rolü benimsedikleri saptanmıştır (Tablo 2). Altın (2014) çalışmasında kadınların yaşlarının, medeni durumlarının, gelir

durumlarının, çalışma durumlarının ve mesleklerinin benimsedikleri cinsiyet rollerini etkilemediği ancak eğitim düzeylerini etkilediğini tespit etmiş, lise düzeyinde eğitime sahip kadınların çoğunlukla androjen rolünü, üniversite ve üzeri eğitim düzeyine sahip kadınların ise çoğunlukla belirsiz rolü benimsediklerini bildirmiştir (8).

Tablo 2. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine Göre Cinsiyet Rol Dağılımlarının Karşılaştırılması (N=222)

| Tanıtıcı Özellikler | Cinsiyet Rollerini | | | | | | | | Test ve P Değeri |
|----------------------|--------------------|------|----------|------|----------|------|----------|-------------|---------------------------|
| | Erkeksi | | Kadınısı | | Androjen | | Belirsiz | | |
| | S | % | S | % | S | % | S | % | |
| Yaşı | | | | | | | | | |
| 19-28 | 15 | 10.4 | 35 | 24.3 | 51 | 35.4 | 43 | 29.9 | $\chi^2=6.490$ p>0.05 |
| 29-38 | 8 | 14.3 | 12 | 21.4 | 22 | 39.3 | 14 | 25.0 | |
| 39 ve üzeri | 3 | 13.6 | 2 | 9.1 | 13 | 59.1 | 4 | 18.2 | |
| Cinsiyet | | | | | | | | | |
| Kadın | 20 | 10.6 | 49 | 25.9 | 69 | 36.5 | 51 | 83.6 | $\chi^2=11.687$ p<0.05 |
| Erkek | 6 | 18.2 | 0 | 0 | 17 | 51.5 | 10 | 30.3 | |
| Medeni Durum | | | | | | | | | |
| Bekar | 11 | 9.4 | 25 | 21.4 | 45 | 38.5 | 36 | 30.8 | $\chi^2=2.163$ p>0.05 |
| Evli | 15 | 14.3 | 24 | 22.9 | 41 | 39.0 | 25 | 23.8 | |
| Eğitim Durumu | | | | | | | | | |
| Sağlık meslek lisesi | 13 | 9.2 | 33 | 23.4 | 54 | 38.3 | 41 | 29.1 | $\chi^2=2.739$ p>0.05 |
| Lisans ve üzeri | 13 | 16.0 | 16 | 19.8 | 32 | 39.5 | 20 | 24.7 | |

*Satır yüzdesi alınmıştır.

Çalışma kapsamına alınan hemşirelerin %54.5'inin toplam çalışma süresinin 5 yıldan az olduğu, %51.8'inin kadrolu çalıştığı, %45.9'unun cerrahi bölümlerde çalıştığı, %49.1'inin klinikte çalıştığı ve %48.2'sinin genellikle gündüz vardiyasında çalıştığı belirlenmiştir. Hemşirelerin %36.5'inin kendini geliştirmek için kıdemli meslektaşlarından destek aldığı ve %70.3'ünün hemşirelik mesleğini sevdiği tespit edilmiştir (Tablo 3).

Hemşirelerin çalışma şekli dışındaki mesleki özelliklerine göre Bireysel Yenilikçilik Ölçeği toplam puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$). Kadrolu çalışan hemşirelerin Bireysel Yenilikçilik ölçeği toplam puan ortalamasının diğerlerinden daha

yüksek olduğu ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0.05$) (Tablo 3). Kadrolu olmayan hemşirelerin kadroya geçmek veya atanmak için sınavlara hazırlanma gibi nedenlerden dolayı mesleki gelişimine ayırabileceği zamanın kısıtlanmasıyla, bilimsel araştırmaları takip etmekte zorlandığı, bununla birlikte yeniliğe ilişkin çalışmaları takip edemediği ve bu nedenlerden dolayı yenilikçilik düzeylerinin düşük olduğu düşünülmektedir. Başoğlu ve Durmaz Edeer'in (2017) çalışmasında hemşirelerin bilimsel toplantılara katılma durumlarının bireysel yenilikçilik düzeylerini etkilediği ve bilimsel toplantılara katılan hemşirelerin daha yenilikçi olduğu belirtilmiştir (35).

Tablo 3. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımı ve Bu Özelliklere Göre Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=222)

| Mesleki Özellikler | S | % | Bireysel Yenilikçilik Ölçeği X±SS | Test ve p Değeri |
|--|-----|------|--------------------------------------|------------------------------------|
| Çalışma süresi | | | | |
| 5 yıldan az | 121 | 54.5 | 61.27±6.91 | KW=0.346 p>0.05 |
| 6-10 yıl | 52 | 23.4 | 61.11±7.08 | |
| 11 yıl ve üzeri | 49 | 22.1 | 59.93±6.85 | |
| Çalışma şekli | | | | |
| Kadrolu | 115 | 51.8 | 63.33±7.62 | F=3.997 p<0.05 |
| Sözleşmeli | 71 | 32.0 | 61.53±6.92 | |
| Taşeron | 36 | 16.2 | 59.82±6.52 | |
| Çalışılan bölüm | | | | |
| Cerrahi bölümler | 102 | 45.9 | 61.21±6.84 | KW=1.857 p>0.05 |
| Dahili bölümler | 94 | 42.3 | 60.75±6.72 | |
| Diğer | 26 | 11.7 | 60.53±8.15 | |
| Çalışılan birim | | | | |
| Klinik | 109 | 49.1 | 61.21±6.38 | KW=4.973 p>0.05 |
| Ameliyathane | 31 | 14.0 | 60.12±7.45 | |
| Acil | 9 | 4.1 | 67.00±10.07 | |
| Yoğun bakım | 57 | 25.6 | 59.91±6.45 | |
| Diğer | 16 | 7.2 | 60.93±8.14 | |
| Çoğunlukla çalışılan vardiya türü | | | | |
| Gündüz | 107 | 48.2 | 61.27±6.89 | t=0.750 |
| Gece | 115 | 51.8 | 60.57±6.99 | p>0.05 |
| Hemşirelik alanında kendini geliştirmek için tercih edilen kaynak | | | | |
| Kıdemli meslektaşlarım | 81 | 36.5 | 60.27±7.08 | KW=7.296 p>0.05 |
| İnternet | 40 | 18.0 | 61.91±7.68 | |
| Mesleki kitaplar | 34 | 15.3 | 61.27±6.63 | |
| Hemşire arkadaşlarım | 33 | 14.9 | 59.76±6.84 | |
| Akademisyen hemşireler | 19 | 8.6 | 64.52±6.77 | |
| Hekimler | 15 | 6.7 | 61.60±4.74 | |
| Mesleği sevme durumu | | | | |
| Evet | 156 | 70.3 | 61.30±6.68 | KW=1.645 p>0.05 |
| Hayır | 27 | 12.1 | 59.62±8.66 | |
| Kararsızım | 39 | 17.6 | 60.41±6.59 | |

Çalışma kapsamına alınan hemşirelerin mesleki özelliklerine göre Cinsiyet rollerinin dağılımı karşılaştırıldığında çalışma süresinin ve çalışma şeklinin benimsenen cinsiyet rollerini etkilemediği ancak çalışılan bölüme göre cinsiyet rollerinin dağılımları arasındaki farkın anlamlı olduğu ve cerrahi bölümlerde çalışan hemşirelerin çoğunlukla androjen rolünü benimsedikleri belirlenmiştir ($p<0.05$, Tablo 4). Cerrahi bölümlerde yaşamı tehdit edebilecek durumların olması, hızlı karar verme ve müdahale etmeyi gerektirmesi nedeniyle cerrahi birimler stresli

ortamlardır. Bu birimlerde çalışan hemşireler dikkatli, hızlı düşünebilen ve karar verebilen kişiler olmalı ve cerrahi işlemlerin sürekli değişmesi-gelişmesi nedeniyle cerrahi hemşirelerin sürekli öğrenme ve gelişmeleri takip etmeleri gerekir. Androjen rolünü benimseyen bireylerin daha atılgan, benlik saygısı daha yüksek ve analitik düşünebilen kişiler olduğu göz önünde bulundurulduğunda cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin bu nedenlerle androjen rolünü benimsemiş olabilecekleri söylenebilir.

Tablo 4. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Cinsiyet Rol Dağılımlarının Karşılaştırılması (N=222)

| Mesleki Özellikler | Cinsiyet Rollerini | | | | | | | | Test ve p Değeri |
|------------------------|--------------------|------|---------|------|----------|------|----------|------|-----------------------------|
| | Erkeksi | | Kadınsı | | Androjen | | Belirsiz | | |
| | S | % | S | % | S | % | S | % | |
| Çalışma süresi | | | | | | | | | |
| 5 yıldan az | 12 | 9.9 | 30 | 24.8 | 43 | 35.5 | 36 | 29.8 | $\chi^2=10.982$ $p>0.05$ |
| 6-10 yıl | 9 | 17.3 | 8 | 15.4 | 17 | 32.7 | 18 | 34.6 | |
| 11 yıl ve üzeri | 5 | 10.2 | 11 | 22.4 | 26 | 53.1 | 7 | 14.3 | |
| Çalışma şekli | | | | | | | | | |
| Kadroolu | 15 | 13.0 | 25 | 21.7 | 45 | 39.1 | 30 | 26.1 | $\chi^2=1.152$ $p>0.05$ |
| Sözleşmeli | 8 | 11.3 | 17 | 23.9 | 26 | 36.6 | 20 | 28.2 | |
| Taşeron | 3 | 8.3 | 7 | 19.4 | 15 | 41.7 | 11 | 30.6 | |
| Çalışılan bölüm | | | | | | | | | |
| Cerrahi bölümler | 10 | 9.8 | 18 | 17.6 | 48 | 47.1 | 26 | 25.5 | $\chi^2=12.646$ $p<0.05$ |
| Dahili bölümler | 13 | 13.8 | 24 | 25.5 | 25 | 26.6 | 32 | 34.0 | |
| Diğer | 3 | 11.5 | 7 | 26.9 | 13 | 50.0 | 3 | 11.5 | |

*Satır yüzdesi alınmıştır.

Çalışma kapsamına alınan hemşirelerin Bireysel Yenilik Ölçeği toplam puan ortalamasının 60.88 ± 6.89 olduğu, *Fikir Önderliği* alt boyutu puan ortalamasının 26.06 ± 4.39 , *Değişime Direnç* alt boyutu puan ortalamasının 23.33 ± 5.36 ve *Risk Alma* alt boyutu puan ortalamasının 16.16 ± 2.55 olduğu belirlenmiştir (Tablo 5). Hemşirelerin genel olarak bireysel yenilikçilik düzeylerinin yüksek olduğu, yeniliklere yönelik fikir önderliği ve risk alma düzeylerinin yüksek, değişime direnç düzeylerinin düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Sönmez ve Yıldırım'ın (2014) bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışları ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yaptıkları niteliksel bir çalışmada hemşirelerin genellikle başkaları tarafından geliştirilen yeniliği uyguladıkları, yenileşim sürecinde hemşirelerin, meslektaşlarını ve hemşire yöneticisini etkilemeye ve ikna etmeye çalıştıkları, risk alma ve tartışmadan uzak

durdukları bildirilmiştir (36). Hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelendiği çalışmalarda hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin yüksek olduğu bildirilmiştir (34,37). Araştırma sonuçlarının literatür ile benzer olduğu söylenebilir. Başoğlu ve Durmaz Edeer'in (2017) X ve Y kuşağındaki hemşirelerin bireysel yenilikçilik farkındalıklarını karşılaştırmak amacıyla yaptıkları çalışmada hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu ve Y kuşağı (1981-2000 yılları arasında doğan) hemşirelerin X kuşağı (1965 – 1980 yılları arasında doğan), hemşirelere göre daha yenilikçi olduğu saptanmıştır (35). Altın'ın (2014) 20-36 yaş arasında olan ve gelir getiren bir işte çalışan kadınlar üzerinde yürüttüğü çalışmada araştırma kapsamına alınan kadınların kişilik özellikleri beş faktörlü kişilik Envanteri ile belirlenmiş, yeniliğe ve gelişime açıklık özelliklerinin iyi düzeyde olduğu tespit edilmiştir (8). Çalışma kapsamındaki hemşirelerin yaş ortalamasının 27 olduğu ve büyük

çoğunluğunun 19-28 yaş arasında olduğu göz önünde bulundurulduğunda çalışma kapsamındaki hemşirelerin çoğunluğunun Y kuşağı oldukları ve çalışma bulgularının Başoğlu ve Durmaz Edeer'in (2017) bulguları ile benzer

olduğu söylenebilir. Y kuşağının yani genç yaşta olan hemşirelerin teknolojiyi iyi kullanabilmeleri ve bilgiye kolay erişebilmeleri gibi özellikleri nedeniyle yenilikçilik düzeylerinin yüksek olduğu düşünülmektedir.

Tablo 5. Hemşirelerin Bireysel Yenilik Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puan Ortalamaları

| Bireysel Yenilikçilik Ölçeği | Alınabilecek En Yüksek ve En Düşük Puanlar | Alınan En Yüksek ve En Düşük Puanlar | X±SS |
|-----------------------------------|--|--------------------------------------|------------|
| Fikir Önderliği Alt Boyutu | 7-35 | 7-35 | 26.06±4.39 |
| Değişime Direnç Alt Boyutu | 7-35 | 11-35 | 23.33±5.36 |
| Risk Alma Alt Boyutu | 4-20 | 4-20 | 16.16±2.55 |
| ÖLÇEK TOPLAM PUANI | 18-90 | 42-84 | 60.88±6.89 |

Çalışma kapsamına alınan hemşirelerin Bireysel Yenilikçilik Ölçeği puan aralıklarına göre bireysel yenilikçilik türleri incelendiğinde; %44.1'inin yeniliklere yönelik kuşkucu yaklaştığı, %32'sinin gelenekselci yaklaştığı, %19.8'inin sorgulayıcı olduğu, %3.6'sının öncü olduğu ve %0.5'inin yenilikçi olduğu saptanmıştır (Tablo 6). Başoğlu ve Durmaz Edeer'in (2017) çalışmasında X kuşağındaki hemşirelerin sorgulayıcı, Y kuşağındaki hemşirelerin öncü olduğu belirtilmiştir (35). Sağlık profesyonellerinin kuşaklara göre yenilikçiliklerini inceleyen başka bir çalışmada X kuşağının öncü, Y kuşağının sorgulayıcı olduğu bildirilmiştir (38). Bu çalışmada ise literatürden farklı olarak hemşirelerin çoğunluğunun yeniliklere yönelik kuşkucu yaklaştığı saptanmıştır. Genç neslin her ne kadar bilgiye ulaşmaları kolay olsa da yeni bir şeyler öğrenme isteklerinin, araştırmalar yaparak uygulamaya yansıtma potansiyellerinin yeterli olmadığı düşünülmekte ve fazla sayıda hastaya bakım vermeleri, kurum politikaları ve insana zarar vermeme ilkesi doğrultusunda yeniliklere karşı kuşkucu olduğu düşünülmektedir.

Tablo 6. Hemşirelerin Bireysel Yenilikçilik Türlerinin Dağılımı (N=222)

| Bireysel Yenilikçilik Türleri | S | % |
|-------------------------------|----|------|
| Yenilikçi | 1 | 0.5 |
| Öncü | 8 | 3.6 |
| Sorgulayıcı | 44 | 19.8 |
| Kuşkucu | 98 | 44.1 |
| Gelenekselci | 71 | 32.0 |

Hemşirelerin BEM Cinsiyet Rol Envanteri puan aralıklarına göre benimsedikleri cinsiyet rolleri incelendiğinde; %38.7'sinin androjen rolü, %22.1'inin kadınsı rolü, %27.5'inin belirsiz rolü ve %11.7'sinin ise

erkeksi rolü benimsediği belirlenmiştir (Tablo 7). Literatürde hemşirelerin benimsedikleri cinsiyet rollerinin belirlenmesine yönelik araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak Uçtu ve Karahan'ın (2016) sağlık yüksekokulu öğrencilerinde yaptığı çalışmada hemşirelik öğrencilerinin çoğunluğunun androjen veya belirsiz rolü benimsedikleri belirtilmiştir (39). Altın'ın (2014) çalışmasında çalışmaya alınan kadınların %29.3'ünün androjen cinsiyet rolü, %18'inin kadınsı rolü, %32.6'sının belirsiz rolü ve %20.1'inin ise erkeksi rolü benimsediği bildirilmiştir (8). Aktaş ve arkadaşlarının (2018) çalışmasında ebe ve hemşirelerin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarının "geleneksel" olduğu belirtilmiştir (40).

Tablo 7. Hemşirelerin Benimsedikleri Cinsiyet Rollerinin Dağılımı (N=222)

| Cinsiyet Roller | S | % |
|-----------------|----|------|
| Erkeksi | 26 | 11.7 |
| Kadınsı | 49 | 22.1 |
| Androjen | 86 | 38.7 |
| Belirsiz | 61 | 27.5 |

Bireylerin cinsiyet rolleri yönelimleri açısından 1970'li yıllara kadar, kadınsılığı ve erkeksiliği tek bir boyutun iki uç noktası olarak görme eğilimi yaygınken, 1974 yılında Bem bu görüşe karşı çıkmıştır (41). Aliyev (2008), Bem'in kadınsı ve erkeksi cinsiyet rollerinin dışında "belirsizlik" ve "androjenlik" olarak adlandırdığı iki cinsiyet rolünü daha tanımladığını bildirmektedir. Buna göre androjen bireyler hem erkeksi hem kadınsı cinsiyet rolüne aynı anda sahip olan kişilerdir ve daha atılgan, benlik saygısı daha yüksek, insanları kadın ya da erkek olarak değil, insani özelliklerine göre değerlendiren kişilerdir. Belirsiz cinsiyet rolüne sahip kişiler ise,

her iki cinse ait özellikleri de zayıf olarak gösterir ve daha pasif bir kişilik yapısına sahiptir (5).

Literatürde hemşireler üzerinde cinsiyet rollerinin kişilik özellikleri üzerine etkisini ortaya koyan bir araştırmaya rastlanmamıştır ancak hemşirelik mesleğinde kadınların çoğunlukta olduğu göz önünde bulundurulduğunda, Altın (2014) tarafından ülkemizdeki kadınların kişilik özelliklerinin benimsedikleri cinsiyet rollerine göre incelenmesi amacıyla yapılan çalışmada genel olarak kadınsı cinsiyet rollerini benimseyen kadınlar hoşgörü, sakinlik, yumuşak başlılık/geçimlilik, uzlaşma, duygusal dengesizlik ve kendine güvensizlik puanlarının daha yüksek; erkeksi cinsiyet rollerini benimseyen kadınların dışadönüklük, girişkenlik ve heyecan arama puanlarının daha yüksek ve yumuşak başlılık, uzlaşma, sakinlik, hoşgörü puanlarının daha düşük çıktığı bildirilmiştir.

Androjen cinsiyet rolünde olan kadınların ise öz-denetim/sorumluluk, yumuşak başlılık, düzenlilik, analitik düşünme, duyarlılık alt boyutlarından aldıkları puanın diğer cinsiyet rollerini benimseyen kadınlardan daha yüksek olduğu, kendine güvensizlik puanının ise daha düşük olduğu belirtilmiştir (8). Bu sonuçlar cinsiyet rollerine göre hemşirelere uyarlanacak olursa kadınsı ve belirsiz role sahip hemşirelerin daha pasif, haklarını savunamayan, bağımsız rollerini yerine getirirken daha bağımlı davranışlarının olabileceği, erkeksi role sahip hemşirelerin daha girişken, özgüveni yüksek ancak ekip içinde uyumsuz davranabileceği ve kadın işi olarak görülen bakım verme görevini daha az önemli görerek ihmal edebileceği çıkarımı yapılabilir. Androjen role sahip hemşirelerin daha atılgan, daha yumuşak huylu, özgüveni yüksek, kendi haklarını savunduğu kadar ekibin diğer üyelerinin de haklarına duyarlı,

otokontrolü yüksek, bağımsız rollerini aktif ve etkin yerine getirebilen, hastaya tıbbi bakım vermenin yanı sıra tedavisi için gerekli olan fiziksel, psikolojik ve sosyal ortamı da yaratabilen kişiler olduğu söylenebilir.

Çalışma kapsamına alınan hemşirelerin benimsedikleri cinsiyet rollerine göre Bireysel Yenilikçilik Ölçeği alt boyut ve toplam puan ortalamaları karşılaştırıldığında; hemşirelerin benimsedikleri cinsiyet rollerine göre Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Alt Boyut ve Toplam puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiş ($p<0.05$, Tablo 8);

Androjen rolünü benimseyenlerin Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinin Fikir Önderliği ve Risk Alma alt boyutlarına ait puan ortalamalarının diğerlerinden daha fazla, Değişime Direnç alt boyutu puan ortalamasının daha düşük olduğu, kadınsı rolünü benimseyenlerin Fikir Önderliği ve Risk Alma alt boyutlarına ait puan ortalamalarının diğerlerinden daha düşük, Değişime Direnç alt boyutu puan ortalamasının daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$) (Tablo 8).

Androjen rolünü benimseyenlerin Bireysel Yenilikçilik Ölçeği toplam puan ortalamasının diğerlerinden daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0.05$) (Tablo 8).

Bu çalışmada hemşirelerin çoğunluğunun androjen cinsiyet rolünü benimsedikleri ve androjen rolünü benimseyenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin yüksek olduğu, yeniliklere yönelik fikir önderliği ve risk alma düzeylerinin yüksek, değişime direnç düzeylerinin daha düşük olduğu söylenebilir. Kadınsı rolünü benimseyenlerin ise bireysel yenilikçilik düzeylerinin düşük olduğu, yeniliklere yönelik fikir önderliği ve risk alma düzeylerinin düşük, değişime direnç düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 8. Hemşirelerin Benimsedikleri Cinsiyet Rollerine Göre Bireysel Yenilik Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=222)

| | | Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Alt Boyutları | | | Ölçek Toplam X±SS |
|--------------------|----------|--|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| | | Fikir Önderliği X±SS | Değişime Direnç X±SS | Risk Alma X±SS | |
| Cinsiyet Rollerini | Erkeksi | 27.11±4.11 | 23.92±4.93 | 16.26±2.37 | 61.46±7.33 |
| | Kadınsı | 24.10±4.22 | 24.30±5.73 | 15.29±2.27 | 57.36±5.50 |
| | Androjen | 27.97±4.11 | 21.11±4.89 | 17.12±2.32 | 62.96±6.40 |
| | Belirsiz | 24.50±3.80 | 24.22±4.74 | 15.48±2.81 | 60.73±7.46 |
| Test ve P Değeri | | KW=35.548 p=0.000 | KW=13.820 p=0.003 | KW=26.769 p=0.000 | KW=22.158 p=0.000 |

Hemşirelerin benimsedikleri cinsiyet rollerine göre bireysel yenilikçilik türleri karşılaştırıldığında; erkeksi, androjen ve belirsiz rolü benimseyen hemşirelerin çoğunluğunun

yeniliklere yönelik kuşkucu, kadınsı rolü benimseyenlerin ise gelenekselci olduğu belirlenmiş, aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0.05$)(Tablo 9). Altın (2014) çalışmasında BEM cinsiyet rolü kategorilerinin bireyin yeniliğe açıklığına etkisi bulunmadığını ancak gelişime açıklığa etkisinin olduğunu ve androjen cinsiyet rolünde olanların gelişime açıklığının daha fazla; belirsiz cinsiyet rolünde olanların gelişime açıklığının daha az olduğunu bildirmiştir (8).

Literatürde hemşirelerin cinsiyet rolleri ile bireysel yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak Kumcağız ve ark.(2017) tarafından yapılan bir çalışma da hemşirelerin iş doyumunu ile toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişki

araştırılmış ve erkeksi cinsiyet rolüne sahip hemşirelerin içsel doyum ve genel iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu bildirilmiş ve bu sonucun erkeksi rolü benimseyen hemşirelerin güç, otorite, yüksek özgüven, girişkenlik, mantık gibi özelliklere sahip olmaları, işleri ve özel yaşamları arasında denge kurabilmeleri dolayısıyla işlerinde daha verimli olabilmeleri gibi etkenlerle bağlantılı olabileceği belirtilmiştir (42). Literatürde hemşireler ile yapılan pek çok çalışmada da çoğunluğu kadınlardan oluşan hemşirelerin genellikle yeniliklere ve değişime fazla açık olmadıkları bildirilmiştir (43,44). Bazı çalışmalarda da bireylerin cinsiyetinin bireysel yenilikçilik düzeylerini etkilemediği belirtilmiştir (17-21).

Tablo 9. Kadınların Cinsiyet Rollerine Göre Bireysel Yenilikçilik Türlerinin Karşılaştırılması (N=213)

| | | Bireysel Yenilikçilik Türleri** | | | | | | Test ve P Değeri |
|-----------------|-----------------|---------------------------------|------|---------|-------------|--------------|-------------|-------------------------------------|
| | | Sorgulayıcı | | Kuşkucu | | Gelenekselci | | |
| | | S | % | S | % | S | % | |
| Cinsiyet Roller | Erkeksi | 5 | 20.0 | 12 | 48.0 | 8 | 32.0 | $\chi^2=21.224^*$ P=0.002 |
| | Kadınsı | 3 | 6.1 | 19 | 38.8 | 27 | 55.1 | |
| | Androjen | 26 | 31.7 | 38 | 46.3 | 18 | 22.0 | |
| | Belirsiz | 10 | 17.5 | 29 | 50.9 | 18 | 31.6 | |

*Pearson Chi-square

**Yenilikçi (n=1) ve Öncü (n=8) gruplarındaki kişi sayılarının az olması nedeni analiz yapılamamıştır. İlgili analiz 213 kişi üzerinden yapılmıştır.

Toplumsal cinsiyete ilişkin ayrım hemen her toplumda tarihsel süreç içerisinde günümüzde de devam eden bir olgudur. Bunun nedeni biyolojik farklılıkların zamanla toplumsal farklılığa dönüşerek kadın ve erkek için farklı rollerin tanımlanmasından kaynaklanmaktadır. Bu şekilde geleneksel bakış açısıyla gerçekleşen toplumsal cinsiyet ayrımı, erkeğin duygularını ifade etmesinden ve ev işlerinde sorumluluk almaktan, kadını da başarı, güç ve bağımsızlıktan uzaklaşmaya yöneltmiştir. Günümüzde de halen kadınların çoğunlukta olduğu hemşirelik mesleğine ilişkin cinsiyet ayrımının etkisi görülmektedir (3). Kadınlara ve erkeklere ilişkin ayrımcılığın, eşitsizliğin ve tutumların oluşmasında kalıp yargılar en önemli unsur olarak karşımıza çıkar. Dünyadaki birçok toplumda erkekler; güçlü, kendine güvenli, korkusuz, bağımsız, gerçekçi gibi güçlü benlikleri yansıtan ve istenir kalıp yargılarla kadınlar ise bağımlı, pasif, kararsız, duygusal gibi daha zayıf benlikleri yansıtan kalıp yargılarla tanımlanır (45). Bu tarz toplumlarda akılcılık, bağımsızlık, önderlik gibi

özelliklere sahip erkekler doğuştan kadınlardan üstün görülür ve erkeklerle ilişkilendirilen bu özellikler genellikle o toplumda en fazla değer verilen özelliklerdir. Duygusalılık, duyarlılık, ortak çalışma gibi kadınlarla ilişkilendirilen özellikler ise en az değer verilen özelliklerdir. Bu özellikler içinde; sorun çıkarmayan, uyumlu olan, sorgulamayan, eşine itaat eden, eşine hizmet eden, hem iyi bir eş, hem iyi bir iş kadını, iyi bir anne olan bir kadın rolü vardır. Kadınsı rolü benimseyen hemşirelerin, toplumun kadınlardan beklediği roller gibi hemşirelerden beklenen rolleri yerine getirmesi ve bu rollerin dışına çıkamamasından dolayı yenilikçilik düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Hemşirelerin cinsiyet rollerine göre bireysel yenilikçilik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir;

- Hemşirelerin genel olarak bireysel yenilikçilik düzeylerinin yüksek olduğu, yeniliklere yönelik fikir önderliği ve risk alma

- düzeylerinin yüksek, değişime direnç düzeylerinin düşük düzeyde olduğu,
- Hemşirelerin çalışma şeklinin bireysel yenilikçilik düzeylerini etkilediği ve kadrolu çalışan hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin daha yüksek olduğu,
 - Hemşirelerin cinsiyetlerinin ve çalıştıkları bölümün benimsedikleri cinsiyet rolünü etkilediği ve kadın olanların daha çok belirsiz rolü, cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin çoğunlukla androjen rolünü benimsedikleri,
 - Hemşirelerin çoğunluğunun androjen cinsiyet rolünü benimsedikleri ve androjen rolünü benimseyenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin yüksek olduğu, yeniliklere yönelik fikir önderliği ve risk alma düzeylerinin yüksek, değişime direnç düzeylerinin daha düşük olduğu,
 - Kadınsı rolünü benimseyenlerin ise bireysel yenilikçilik düzeylerinin düşük olduğu, yeniliklere yönelik fikir önderliği ve risk alma düzeylerinin düşük, değişime direnç düzeylerinin yüksek olduğu,
 - Yeniliklere yönelik öncü olan hemşirelerin yarısının androjen rolünü benimseyenler olduğu, sorgulayıcı ve kuşkucu olanların ise çoğunluğunun androjen rolünü benimseyenler olduğu,

- Kadınsı cinsiyet rolünü benimseyenlerin yeniliklere yönelik gelenekselci olduğu belirlenmiştir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda;

- Hemşirelere toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik hizmet içi eğitimlerin düzenlenmesi,
- Hemşirelerin yenilik-yenilikçilik üzerinde düşünmeleri ve araştırma yapmaları için hizmet içi eğitimler veya bilimsel etkinliklerle motive edilmesi, fırsat verilmesi,
- Çalıştığı kurumda yenilikçilik kültürü oluşturularak yeterli zaman ve kaynak sağlanması,
- Yenilikçi düşünceyi oluşturabilecek kongrelerin yapılması,
- Hemşirelik bakımına yönelik geliştirilen yeni ürün ve yöntemlerin tanıtımlarının yapılacağı etkinlikler düzenlenmesi,
- Çalıştığı kurumda yeni bir fikir-yöntem önerilerinin ödüllendirilerek teşvik etmenin sağlanması önerilebilir.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Yazar Katkısı: Araştırma fikrinin oluşturulması, tasarımı ASÇ, EB, TK, veri toplanması TK, analiz ve yorumu ASÇ, EB, makalenin raporlanması ise tüm yazarlar tarafından yapılmıştır.

KAYNAKLAR

1. Balkir ZG. Toplumsal Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı. Retrieved from TÜBAKKOM 1. Kadın Avukatlar Kurultayı: 2012;68-91.
2. Dökmen ZY. Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar: Remzi Kitabevi, 2016;140
3. Turan N, Öztürk A, Kaya H, Atabek Aşti T. Toplumsal Cinsiyet ve Hemşirelik. Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, 2011; 4(1): 167-73.
4. Bem SL, Lewis SA. Sex Role Adaptability: One Consequence of Psychological Androgyny. Journal of personality and Social Psychology, 1975; 31(4): 634-43.
5. Aliyev P. Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri ve Cinsiyet Rollerinin Üniversite Alan Seçimi ile İlişkisinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul. 2008.
6. Bandura A. Social cognitive theory. In R. Vasta (Ed.), Annals of child development. Vol. 6. Six theories of child development, Greenwich, CT: JAI Press. 1989;1-60.
7. Feingold, A. Gender Differences in Personality: A Meta-Analysis. Psychological Bulletin. 1994; 116: 429-56.
8. Altın, B. Kadınlarda benimsenen cinsiyet rollerine göre kişilik özelliklerinin incelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2014.
9. Brown D. The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success: a theoretical statement. Journal of Counseling & Development, 2002; 80(1): 48-56.
10. Yanikkerem E, Altınparmak S, Karadeniz G. Gençlerin meslek seçimini etkileyen faktörler ve benlik saygıları. Nursing Forum Dergisi, 2004; 7(2): 61-2.
11. Rogers EM. Diffusion of innovations (4 ed.). New York: Simon & Schuster Press.2003, 1-518.
12. Hurt HT, Joseph K, Cook CD. Scales For The Measurement of Innovativeness. Human Communication Research, 1977, 4(1):58-65.

13. Özgür H. Bilişim Teknolojileri Öğretmen Adaylarının Eleştirel Düşünme Eğilimleri İle Bireysel Yenilikçilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2013; 9(2): 409-20.
14. Özgür Ö, Orhan D, Dönmez P, Kurt AA. Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Profilleri ve Teknoloji Tutum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2015; 5(1): 65-76.
15. Yılmaz R, Beşkaya YM. Eğitim Yöneticilerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri ile Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin İncelenmesi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 2008; 51(1): 159-81.
16. Büyükbeşe T, Direkçi E, Erşahan B. Üniversite Öğrencilerinin Duygusal Zekalarının İletişim Becerilerine ve Bireysel Yenilikçilik Seviyelerine Etkisi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2017; 7(2):221-36.
17. Adigüzel A, Kaya A, Balay R, Göçen A. Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Özellikleri ile Öğrenmeye İlişkin Tutum Düzeyleri. Milli Eğitim, 2014;204:135-54.
18. Akgün F. Öğretim Elemanlarının Bireysel Yenilikçilik Özellikleri ve Öğretim Teknolojilerine Yönelik Kabulleri. Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry, 2017; 8(3): 291-322.
19. Çetin D, Bülbül T. Okul Yöneticilerinin Teknostres Algıları ile Bireysel Yenilikçilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2017;17(3):1241-64.
20. Demir Başaran S, Keleş S. Yenilikçi Kimdir? Öğretmenlerin Yenilikçilik Düzeylerinin İncelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2015; 30(4):106-18.
21. Korucu AT, Olpak YZ. Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Özelliklerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama, 2015; 5(1): 111-27.
22. ICN. Delivering quality, serving communities: Nurses leading care innovations. International nurses day kit Retrieved from <http://www.icn.ch/images/stories/documents/publications/ind/indkit2009.pdf>
23. Arslan H, Konuk Şener D. Hemşirelikte Yeni ve Önemli Bir Kavram: Girişimcilik. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, 2012; 20(2): 140-5.
24. Ünüvar P, Tagay Ö. Çalışan Evli Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini, Yaşam, İş Doyumu ve Evlilik Uyumlarının İncelenmesi. Kadın/Woman 2000, 2015; 16(1): 21-44.
25. Öztürk A, Kara A, Körük S. Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri, Cinsiyet Rollerini ve Yüz Kızarma Eğilimlerinin Sosyal Görünüm Kaygılarını Yordama Gücü ve Aralarındaki İlişki. Electronic Turkish Studies, 2015; 10(10): 733-48.
26. Görmüş AŞ, Aydın S, Ergin G. İşletme Bölümü Öğrencilerinin İletişim Becerilerinin Cinsiyet Rollerini Bağlamında İncelenmesi. Afyon Kocatepe University Journal of Social Sciences, 2013; 15(1): 109-28.
27. Güçer E, Yayla Ö, Koç B. Tüketicilerin Biyolojik Cinsiyet ve Cinsiyet Kimliği Rollerinin, Konaklama İşletmelerinin Uyguladıkları Reklamlara Yönelik Tutumlara Etkisinin İncelenmesi. İşletme Araştırmaları Dergisi, 2013; 5(4): 133-45.
28. İlhan T. Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlık: Cinsiyet Rollerini ve Bağlanma Stillерinin Yalnızlığı Yordama Güçleri. Educational Sciences: Theory & Practice, 2012; 12(4): 2377-96.
29. Eryılmaz A, Atak H. Beliren Yetişkinlik Döneminde Özsaygı, Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Rollerine Göre Romantik Yakınlığı Başlatmanın İncelenmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 2011; 12(1):587-600.
30. Arsel CO, Batigün AD. İntihar ve Cinsiyet: Cinsiyet Rollerini, İletişim Becerileri, Sosyal Destek ve Umutsuzluk Açısından Bir Değerlendirme. Türk Psikoloji Dergisi, 2011;26(68): 1-10.
31. Kavuncu AN. Bem Cinsiyet Rolü Envanterini Türk Toplumuna Uyarlama Çalışmaları. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1987, 1-96.
32. Dökmen Z. Bem Cinsiyet Rolü Envanterinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi, 1991; 35(1): 81-9.
33. Dökmen ZY. Bem Cinsiyet Rolü Envanteri Kadınsılık ve Erkeksilik Ölçekleri Türkçe Formunun Psikometrik Özellikleri. Kriz Dergisi, 1999; 7(1):27-40.
34. Sarıoğlu Kemer A, Altuntaş S. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği'nin Hemşireliğe Uyarlanması: Türkçe Geçerlik - Güvenirlik Çalışması. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, 2017; 14(1): 52-61.
35. Başoğlu M, Durmaz Edeer A. X ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin ve Hemşirelik Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Farkındalıklarının Karşılaştırılması. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 2017; 6(4): 77-84.
36. Sönmez B, Yıldırım A. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Yenilikçi Davranışları ve Yenilikçi Davranışlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin

- Belirlenmesi: Niteliksel Bir Çalışma. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 2014; (2):49-59.
37. Clement-O'brien KF, Polit D, Fitzpatrick J. Innovativeness of Nurse Leaders. Journal of Nursing Management, 2011; 19: 431-8.
 38. Yiğit S, Aksay K. A Comparison Between Generation X and Generation Y in Terms Of Individual Innovativeness Behavior: The Case of Turkish Health Professionals. International Journal of Business Administration, 2015; 6(2): 106-17.
 39. Uçtu AK, Karahan N. Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin Cinsiyet Rollerini, Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Şiddet Eğilimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 2016; 5(8): 2882-905.
 40. Aktaş S, Yılar Erkek Z, Korkmaz H. Ebe ve Hemşirelerin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. Journal of Human Sciences, 2018; 15(2): 823-34.
 41. Demirtaş-Madran H. Cinsiyet, Cinsiyet Rolü Yönelimi ve Düşünme İhtiyacı. Türk Psikoloji Yazıları, 2012; 15(29):1-10.
 42. Kumcağız H, Şahin C, Akilli N. Hemşirelerin İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Toplumsal Cinsiyet Rollerini. Journal Of Human Sciences, 2017; 14(4): 4289-99.
 43. Erkan E, Abaan S. Devlete ve Özel Sektöre Bağlı Hastanelerde Çalışan Servis Sorumlu Hemşirelerinin İşe ve İnsana Yönelik Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 2006; 13(1): 1-3.
 44. Yiğit R. Klinik Sorumlu Hemşirelerinin Liderlik Davranışları. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 2000; 4(1): 21-32.
 45. Sakallı Uğurlu N. Cinsiyetçilik: Kadınlara ve Erkelere İlişkin Tutumlar ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Kuramı. Türk Psikoloji Yazıları, 2003; 6(11-12): 1-20.