

Yönetici Hemşirelerin Yenilikçi Davranışlarının Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi

The Impact of Innovative Behavior of Manager Nurses on Organizational Citizenship

Yasin Çetin¹ , Emriye Hilal Yayan² 

¹Adıyaman Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Adıyaman, Türkiye

²İnönü Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Malatya, Türkiye

ÖZ

AMAÇ: Bu araştırma, yönetici hemşirelerin örgütsel vatandaşlık ve yenilikçi davranış düzeylerinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı ve yenilikçi davranışın örgütsel vatandaşlığa etkisini belirlemek açısından ilişkisel tipte bir çalışma olarak gerçekleştirilmiştir.

YÖNTEM: Çalışma, Malatya il merkezinde bulunan bir kamu üniversite hastanesi ile Sağlık Bakanlığına bağlı bir eğitim araştırma hastanesinde Temmuz 2016-Şubat 2017 tarihleri arasında 147 yönetici hemşire ile yapılmıştır. Veri toplamada "Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Vatandaşlık Düzey Ölçeği ve Bireysel Yenilikçilik Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U testi kullanılmıştır.

BULGULAR: Araştırmada, yönetici hemşirelerin büyük bir kısmının kadın, ortalama 43±1 yaşında, çoğunluğunun lisans mezunu ve mesleki deneyimlerinin 10 yıldan fazla olduğu belirlenmiştir. Yönetici hemşirelerin bireysel yenilikçilik ile örgütsel vatandaşlık düzeylerini, cinsiyet, yaş ve yönetici olarak çalışılan sürenin etkilemediği, ancak, eğitim, çalışılan hastanenin türü, aynı kurum ve birimde çalışmanın etkili olduğu bulunmuştur. Yönetici hemşirelerin örgütsel vatandaşlık düzeyi ile bireysel yenilikçilik düzeyleri arasında da zayıf ilişki olduğu belirlenmiştir.

SONUÇ: Örgütsel vatandaşlığın, bireysel yenilikçilik davranışlarından etkilendiği yönünde zayıf ilişki bulunmuş olup, çalışmanın farklı hemşirelik gruplarında tekrarlanması önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireysel yenilikçilik, yönetici hemşire

ABSTRACT

AIM: This research was designed as a descriptive and relational type in order to determine organizational citizenship and innovative behavior levels of manager nurses.

METHODS: This research was carried out with 147 manager nurses between June 2016 and February 2017 in University Hospital and State Hospital in Malatya. In the data accumulation, "personal information form", "Organizational Citizenship Level Scale" and "Individual Innovation Scale" were used. Kruskal-Wallis and Mann-Whitney U tests were used in the analyses of the data.

RESULTS: In this survey, it was determined that most of the manager nurses were female, with a mean age of 43±1 years, while majority of them had a bachelor degree and their professional experiences were generally more than 10 years. It was found that organizational citizenship and innovative behavior levels of manager nurses were not influenced by gender, age and the duration of working as a manager; however, education, type of hospital they were working for, working in the same institution and unit were effective. A weak correlation was determined between the levels of organizational citizenship and individual innovativeness.

CONCLUSION: A weak correlation was found between organizational citizenship and effects of individual innovativeness of manager nurses it is suggested that the study should be repeated in different nursing groups.

Keywords: Organizational citizenship behavior, individual innovation, manager nurse

Geliş Tarihi / Arrival Date: 13.03.2018

Kabul tarihi / Date of Acceptance: 08.05.2019

İletişim / Corresponding author: Yasin Çetin, Adıyaman Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Adıyaman, Türkiye

E-posta / E-mail: yasin8544@hotmail.com

Yazarların ORCID bilgileri:

Y.Ç. 0000-0001-5783-5701, E.H.Y. 0000-0003-0075-4171

GİRİŞ

Yaşam boyunca var olan hızlı değişim ve yenileşime uyum sağlamak, kişisel, mesleki ve örgütsel yaşamı sürdürülebilir için öncelikli olarak bireylerin, yöneticilerin, çalışanların ve organizasyonların sürekli kendilerini yenilemeleri ve yenilikçi davranışı benimsemiş olmaları gerekmektedir (Güngör ve Göksü, 2013; Oslo Kılavuzu, 2015). Hizmet sektörleri arasında en güçlüsü olan sağlık sektörü de sürekli gelişim ve değişim içerisindedir (Velioglu ve Vatan, 2002). Yenilikçilik (inovasyon), ekonomik ve toplumsal yarar sağlayacak teknolojik ve bilimsel çalışmalarla bir yenilik ve buluş yaratma süreci olarak tanımlanmaktadır (Dil ve ark., 2012). Sağlık örgütlerinin devamlılığını sağlayabilmek için yenilikçilik terimi temel bir süreçtir (Dayyhoff ve Moore, 2002; Aslan ve Şener, 2012). Bu süreç içerisinde örgüt yöneticilerinin yenilikçiliğe açık olmaları ve gerçekleşen yenilikleri güncel tutmaları önemlidir. Hastanelerin devamlı ve hızlı gelişim göstermeleri durumunda yöneticilerin, hastaneyi güçlendirmek ve devamlılığını sürdürmek amacıyla her türlü çalışmayı yapmaları gerekmektedir (Serinkan ve İpekçi, 2005; Knol ve Linge, 2009; İrmış ve Özdemir, 2011). Yenilikçi davranış sergilemeleri için hemşirelerin, eğitim kurumları, mesleki örgütler ve çalıştıkları kurumları tarafından desteklenmeleri gerekmektedir. Yenilikçi davranış, hemşireleri profesyonelliğe taşımakta ve örgütsel etkileri bulunmaktadır (Duygulu ve Kubilay, 2008; Timmermans ve Van Linge, 2012; Syme ve Stiles, 2012). Hemşirelerin öğrenme süreçlerinin takım halinde olması, yenilikleri algılamalarında ve uygulamalarında büyük önem taşımaktadır (Altuntaş ve Baykal, 2010). Yenilikçi yaklaşım; hemşireliği geliştirmek ve hemşirelik bakımının kalitesini artırmak için gereklidir. Ayrıca hemşirelik mesleği için mesleki bilgi dağarcığına katkıda bulunmakta ve görevin tamamlanması, büyüme ve kariyer gelişimi, hasta bakım hizmetleri ve temel hemşirelik değerlerini sağlamada önemli olanaklar sunmaktadır. Böylece hemşirelerin, hemşirelik bilgisinin sürekli gelişmesine katkıda bulunmaktadır (Meydan ve ark., 2011). Hastaneler için çok önemli bir insan kaynağını oluşturan yönetici hemşirelerin, hastanede üstlendikleri işlevler oldukça önem göstermektedir. Örgüt içerisinde bireysel ve örgütsel amaçların eşgüdüm sağlanarak yürütülmesi, öncelikli bir hedef olup, tüm sağlık meslek üyelerinin birlikte hareket ederek iş barışı içerisinde çalışmalarını sağlamada, genellikle ekip kurucusu konumunda olan yönetici hemşirelerin üstlendikleri görev ve sorumlulukları yerine getirmeleri gerekmektedir (Knol ve Linge, 2009).

Herhangi bir emir veya görevlendirmeye bağlı kalmaksızın çalışanların ortaya koydukları ve örgüte katkı sağlayan davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışı olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışları örgütü karışıklığa sürükleyen veya kabullenilmeyen davranışlardan koruyarak örgütün çıkarları doğrultusunda performansını ve üretkenliğini artırıcı etkiler yaratmaktadır (Özdevecioğlu, 2003). Örgütsel vatandaşlık davranışları kapsamında örgütte sergilenen davranışların örgüt hedefleri ile bireysel hedefleri bütünleştirip, üyelerin birbirleriyle etkileşimini, yardımlaşmalarını, görevleriyle ilgili sorumluluk ve iş yaşamındaki başarı düzeylerini sağlamada olumlu yansımaları bulunmaktadır. Sergilenen bu davranışların, ayrıca örgütsel hayatta etik değerlere olan bağlılığı güçlendirici bir özelliği de söz konusu olmaktadır (Çetin, 2004). Örgütsel vatandaşlık davranışları, çalışanlar üzerinde yardımlaşma bilinci, bilgi paylaşımı bilinci, görev, yetki, sorumluluk bilinci, örgüt çıkarlarını koruma bilinci sağlayarak çalışan-yönetici dayanışmasını, çalışanlarda ekip ruhu gelişmesini, örgütün verimliliğinin artmasını olumlu yönde etkilemektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt içerisindeki mesleki anlamda nitelikli çalışanların kuruma bağlılıklarını ve işgücü motivasyonlarını artırıp, aynı zamanda örgütsel çatışmaları azaltmada da etkili olmaktadır (Koberg ve ark., 2005; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005; Çekmecelioğlu, 2007; Öğüt ve ark., 2007; Yalçınkaya, 2010).

Bu çalışmada, yönetici hemşirelerin yenilikçilik ve örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin ve aralarındaki ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Araştırmanın amacı ve türü: Bu araştırma, yönetici hemşirelerin örgütsel vatandaşlık ve yenilikçi davranış düzeylerinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı ve yenilikçilik davranışının örgütsel vatandaşlığa etkisini belirlemek amacıyla ilişki arayıcı tipte gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sorusu: Araştırmada:

- Yönetici hemşirelerin bireysel yenilikçilik davranışları ne düzeydedir?
- Yönetici hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışları ne düzeydedir?
- Yönetici hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır? sorularına yanıt aranmıştır.

Araştırmanın yapıldığı yer ve zaman: Araştırma, Temmuz 2016-Şubat 2017 tarihleri arasında Malatya il merkezinde yer alan bir devlet üniversite hastanesi ile Sağlık Bakanlığına bağlı bir eğitim ve araştırma hastanesinde yapılmıştır.

Araştırmanın evreni ve örnekleme: Araştırmanın evrenini, Malatya il merkezinde üçüncü düzey sağlık hizmeti veren iki hastanede çalışan hemşirelik hizmetleri müdürü, müdür yardımcıları, süpervizör hemşireler, sorumlu hemşireler olmak üzere toplam 147 yönetici hemşire oluşturmuştur. Çalışmada herhangi bir örnekleme yöntemi belirlenmeyip, evreni oluşturan yönetici hemşirelerin tamamı örnekleme alınmıştır.

Veri toplama aracı: Araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yönetici hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerini tanımlamaya yönelik soru formu yer almıştır.

İkinci bölümde; *“Bireysel Yenilikçilik Ölçeği”* (BYÖ) yer almış ve bu ölçek bireylerin genel anlamda yenilikçiliğini değerlendirebilmek amacıyla 1977 yılında Hurt, Joseph ve Cook tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin özgün formu toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte hesaplanan puana göre genel olarak bireylerin yenilikçilik düzeyleri hakkında değerlendirmede bulunulabilmektedir. Türkiye’ye uyarlanması Sarıoğlu (2014) tarafından yapılan ölçeğin Cronbach Alfa katsayısının 0,77 olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmada, Cronbach alfa katsayısı ise 0,75 olarak saptanmıştır. Uyarlanan ölçek 18 maddeden oluşan 5’li Likert (Kesinlikle Katılmıyorum-1, Katılmıyorum-2, Kararsızım-3, Katılıyorum-4, Kesinlikle Katılıyorum-5) şeklinde puanlanmaktadır. Ölçek, alt boyutlar üzerinden değil toplam puan üzerinden değerlendirilmekte ve ölçek, “Düşünce önderliği, Değişime direnç, Risk alma” olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek puanlaması her sorudan alınan puanların doğrudan toplanması ile yapılmaktadır. Puanlamaya göre 82 puan ve üstü “Yenilikçi”, 75-82 puan “Öncü”, 66-74 puan “Sorgulayıcı”, 58-65 puan “Kuşkucu” ve son olarak 57 puan ve altı “Gelenekçi” olarak sınıflandırılmaktadır.

Üçüncü bölümde ise *“Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği”* (ÖVDÖ) yer almakta olup, bu ölçek Organ (1988) tarafından ortaya konan boyutların ölçülmesi amacıyla Vey ve Campbell (2004) ve Williams ve Shiaw (1999) tarafından geliştirilmiş, Basım ve Şeşen (2006) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Toplam 19 soru içeren ölçek; “Özgecilik”, “Üstün görev bilinci”, “Sportmenlik”, “Nezaket” ve “Vatandaşlık erdemi” olmak üzere beş boyutlu bir yapıdan oluşmaktadır. Verilerin elde edilmesi için hazırlanan ölçekte katılımcılara bu yargı söylemlerine ne oranda katılıp katılmadıkları sorulmakta ve 5’li Likert tipi (Tamamen katılıyorum-5 ile Hiç katılmıyorum-1 arasında değişen) bir değerlendirme yapmaları istenmektedir (Karaman ve ark., 2008). ÖVDÖ, hemşirelik yazınına kazandırmak amacıyla Altuntaş ve Baykal (2009) tarafından geçerlik-güvenirliliği yapılmış ve ölçek alt faktörleri, “Yardım etme, Vicdanlılık, Hoşgörülülük, Kurumu övme, Bilgilendirme ve Katılım” şeklinde altı alt boyutla hemşirelik grubuna uyarlanmıştır. ÖVDÖ incelemesi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa değerininin 0,87 olduğu belirlenirken, bu araştırmada Cronbach alfa katsayısı 0,78 olarak saptanmıştır. Ölçek, alt boyut puan ortalamaları üzerinden değerlendirilmektedir. Alt boyut puan ortalaması 3,5’in üzerine çıktıkça örgütsel vatandaşlık düzeyinin de arttığı belirtilmektedir (Altuntaş ve Baykal, 2010).

Verilerin Toplanması: Araştırma verileri, etik onay ve kurum izinleri alındıktan sonra araştırma kapsamına giren yönetici hemşirelerden çalışma saatleri içerisinde veri toplama araçları kullanılarak toplanmıştır. Araştırmacı tarafından yönetici hemşirelere gerekli açıklamalar yapılarak veri toplama aracı elden dağıtılmış ve doldurmaları 15-20 dk. sürdüğünden, beklenecek doldurması tamamlananlar elden geri toplanmıştır.

Verilerin değerlendirilmesi: Araştırmadan elde edilen veriler, SPSS 17.0 paket programında değerlendirilmiştir. Yönetici hemşire olarak çalışan hemşirelerin verileri sayı ve yüzde ile belirtilmiştir. Eğitim düzeyinin ve meslekte çalışma süresinin, BYÖ ve ÖVDÖ ile karşılaştırılmasında Kruskal-Wallis, BYÖ ve ÖVDÖ puan ortalamaları arasındaki ilişkinin belirlenmesinde Korelasyon testi, cinsiyet ile BYÖ ve ÖVDÖ karşılaştırılmasında ise Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Veriler normal dağılım göstermediğinden nonparametrik testler kullanılmıştır. Sonuçlar %95 güven aralığında, p<0,05 yanlıgı düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Araştırmanın etik yönü: Araştırma için İnönü Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan (Karar No: 2016/5-12), Malatya Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliğinden, “Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği ve Bireysel Yenilikçilik Ölçeği”nin geçerlilik ve güvenirliliğini yapan yazarlardan izin alınmıştır. Ayrıca katılımcılardan da bilgilendirilmiş sözel onam alınmıştır.

Araştırmanın sınırlılıkları: Araştırma belirli bir ildeki üniversite ve devlet hastanesindeki yönetici hemşirelerden elde edilen verilerle sınırlı olup, tüm kurum ve bölgelere genellenemez.

BULGULAR

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Yönetici Hemşirelerin Özellikleri (N:147)

	n	%
Yaş		
28-40	53	36,5
41-50	85	57,8
51 ve üzeri	9	6,1
Cinsiyet		
Kadın	123	83,7
Erkek	24	16,3
Eğitim Durumu		
Lise	15	10,2
Ön lisans	38	25,9
Lisans	78	53,1
Lisansüstü	16	10,9
Çalışma Yılı		
15 yıl ve altı	29	19,7
16-25 yıl	91	61,9
26 ve üzeri	27	18,4
Yönetici Hemşire Olarak Çalışma Yılı		
10 yıl ve altı	71	48,3
11-20 yıl	72	49
21 yıl ve üzeri	4	2,7
Çalışma Şekilleri		
Gündüz	141	95,9
Gece-Gündüz	6	4,1
Aynı Kurumda Çalışma Yılı		
10 yıl ve altı	16	10,9
11-20 yıl	91	61,9
21 ve üzeri	40	27,2
Çalıştığı Kurum		
Üniversite	57	38,2
SB hastanesi	90	61,2

Tablo 1'de çalışmaya katılan yönetici hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri incelendiğinde, yaşlarının 28 ile 57 yıl arasında değiştiği ve yaş ortalamalarının 43 ± 1 yıl olduğu, %83,6'sının (n:123) kadın, %16,3'ünün (n:24) erkek olduğu belirlenmiştir.

Çalışmaya katılan yönetici hemşirelerin %61,2'sinin (n:90) eğitim araştırma hastanesinde, %38,2'sinin (n:57) üniversite hastanesinde çalıştığı, %10,8'inin (n:16) lisansüstü, %53'ünün (n:78) lisans, %25,8'inin (n:38) ön lisans, %10,2'sinin (n:15) lise mezunu olduğu, toplam çalışma süreleri incelendiğinde ise, %19,7'sinin (n:29) 15 yıl ve altında çalıştığı, %61,9'unun (n:91) 16-25 yıl arası, %18,3'ünün (n:27) 11-20 yıl arası, %2,7'sinin (n:4) 21 yıl ve üzeri çalıştığı belirlenmiştir. Çalışma şekilleri incelendiğinde ise, %95,9'unun (n:141) gündüz, %4,1'inin (n:6) hem gece hem de gündüz çalıştığı saptanmıştır.

Tablo 2: Yönetici Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özellikleri ile Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ) Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N:147)

	BYÖ	Fikir Önderliği	Risk Alma	Değişime Direnç	BYÖ Toplam
Cinsiyet	Kadın n:123	26,48±4,58	15,84±2,47	27,97±3,57	61,85±7,83
	Erkek n: 24	27,38±5,09	16,46±2,28	27,67±3,79	61,46±7,06
	Test Değeri	-1,14	-1,25	-,433	-,523
	p Değeri	,251	,210	,665	,601
Eğitim Durumu	Lise n: 15	27,73±6,05	14,87±3,18	28,20±2,93	58,67±9,82
	Önlisans n: 38	24,79±4,39	14,92±2,64	26,50±4,39	60,63±7,66
	Lisans n:78	27,94±4,03	16,56±1,99	28,31±3,25	62,71±6,75
	Lisans üstü n:16	26,38±5,05	16,31±2,24	29,13±2,91	63±9,36
	Test Değeri	13,57	14,18	6,70	3,53
	p Değeri	,004	,003	,082	,316
Aynı Kurumda Çalışma Yılı	10 yıl ve altı n:16	26,19±5,48	15,94±2,01	26,75±4,89	60,06±9,88
	11-20 yıl n: 91	26,95±4,78	15,99±2,67	28,45±3,33	62,34±8,16
	21 ve üzeri yıl n:40	26,08±4,06	15,83±2,06	27,18±3,44	61,23±5,28
	Test Değeri	2,38	1,17	4,02	1,71
p Değeri	,303	,555	,134	,425	
Yönetici Hemşirenin Çalıştığı Hastane	Üniversite H n:57	26,82±4,76	16,35±2,75	28,86±4,21	61,51±8,79
	Eğitim Araştırma H n:9	26,50±4,62	15,68±2,20	27,32±3,02	61,97±6,95
	Test Değeri	-,451	-2,20	-3,54	-,498
	p Değeri	,652	,028	,000	,618

BYÖ: Bireysel Yenilikçilik Ölçeği, Mann-Whitney U testi, Kruskal Wallis testi; $p < 0,05$

Tablo 2'de, yönetici hemşirelerin cinsiyetleri ile BYÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p > 0,05$). Ancak BYÖ alt boyutlarından fikir önderliği ile risk alma puan ortalamasının anlamlı olmasa da erkeklerde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

BYÖ toplam puan ortalaması ile eğitim durumları arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p > 0,05$). Ancak en yüksek puan ortalamasının lisansüstü (63±9,36) grubunda olduğu gözlenmiştir. BYÖ alt boyutları ile yönetici hemşirelerin eğitim durumu karşılaştırıldığında, fikir önderliği ve risk alma alt boyutlarında anlamlı fark olduğu görülmüştür ($p < 0,05$).

BYÖ toplam ve alt boyutlarının puan ortalamaları ile aynı kurumda çalışma yılı karşılaştırıldığında ise anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirlenmiştir ($p > 0,05$).

Yönetici hemşirelerin çalıştığı hastane ve BYÖ puan ortalamaları karşılaştırıldığında BYÖ toplam puan ortalaması ile çalışılan hastaneler arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p > 0,05$). Ancak, BYÖ alt boyutlarından risk alma (16,35±2,75) ve değişime direnç (28,86±4,21) ile çalışılan hastaneler arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve üniversite hastanesinde çalışan yönetici hemşirelerin daha yüksek puan (28,09±3,39) aldığı saptanmıştır ($p < 0,05$).

Tablo 3: Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özellikleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N:147)

	ÖVDÖ	Kurumu Övme	Bilgilendirme ve Katılım	Hoşgörülük	Yardım Etme	ÖVDÖ Toplam
Cinsiyet	Kadın n:123	4,01±0,51	4,17±0,52	4,09±0,54	4,01±0,5	4,05±0,44
	Erkek n: 24	3,96±0,60	4,18±0,52	4,06±0,57	4,17±0,5	4,06±0,50
	Test Değeri p Değeri	-,272 ,786	-,080 ,936	-,380 ,704	-,816 ,414	-,066 ,948
Eğitim Durumu	Lise n: 15	4,12±0,49	4,15±0,43	4,13±0,39	4,12±0,42	4,10±0,32
	Önlisans n: 38	3,85±0,60	3,96±0,62	3,88±0,55	3,93±0,58	3,88±0,53
	Lisans n:78	4,04±0,49	4,24±0,49	4,14±0,55	4,01±0,49	4,09±0,43
	Lisans üstü n:16	4,08±0,54	4,39±0,25	4,28±0,47	4,33±0,44	4,24±0,28
	Test Değeri p Değeri	4,74 ,192	11,09 ,011	7,87 ,049	4,99 ,172	9,21 ,027
Aynı Kurumda Çalışma Yılı	10 yıl ve altı n:16	3,69±0,74	4,03±0,86	3,97±0,91	3,89±0,80	3,85±0,76
	11-20 yıl n: 91	4,08±0,51	4,21±0,48	4,16±0,50	4,04±0,47	4,11±0,41
	21 ve üzeri yıl n:40	3,96±0,42	3,96±0,41	3,96±0,41	4,08±0,46	4,01±0,35
	Test Değeri p Değeri	3,49 ,174	13,79 ,001	13,27 ,001	1,08 ,582	9,44 ,009
Yönetici Hemşirenin Çalıştığı Hastane	Üniversite n:57	4,09±0,68	4,27±0,66	4,14±0,65	4,04±0,60	3,97±0,63
	Eğitim Araştırma n:90	3,95±0,39	4,11±0,40	4,06±4,46	4,03±0,45	3,96±0,44
	Test Değeri p Değeri	-2,78 ,005	-3,32 ,001	-1,97 ,480	-,382 ,703	-,776 ,438

ÖVDÖ: Örgütsel Vatandaşlık Düzey Ölçeği, Mann-Whitney U testi, Kruskal Wallis testi; $p < 0,05$

Tablo 3'te ÖVDÖ toplam ve alt boyutlarının puan ortalamaları ile yönetici hemşirelerin cinsiyetleri karşılaştırıldığında, anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($p > 0,05$). ÖVDÖ alt boyutlarından yardım etme puan (4,17±0,5) ortalamasının anlamlı farklılık oluşturmaya da erkeklerde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

ÖVDÖ puan ortalamaları ile yönetici hemşirelerin eğitim durumları karşılaştırıldığında; ÖVDÖ toplam puanı ile yönetici hemşirelerin eğitim durumları arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p = 0,027$). ÖVDÖ alt boyutlarından hoşgörülük, bilgilendirme ve katılım ile yönetici hemşirelerin eğitim durumları arasında anlamlı bir fark belirlenmiştir ($p < 0,05$).

ÖVDÖ alt boyutlarının puan ortalamaları ile aynı kurumda çalışma yılı karşılaştırıldığında; bilgilendirme ve katılım, hoşgörülük alt boyutlarında en yüksek puanı aynı kurumda 11-20 yıl çalışan grubun (4,21±0,48, $p < 0,001$, bilgilendirme ve katılım için) ve (4,16±0,50, $p < 0,001$, hoşgörülük için) aldığı, gruplar arasında ise anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p < 0,05$).

Yönetici hemşirelerin çalıştığı hastane ve ÖVDÖ puan ortalamaları karşılaştırıldığında, ÖVDÖ toplam puanı ve alt boyutlardan kurumu övme, bilgilendirme ve katılım ile çalışılan hastane arasında anlamlı fark olduğu üniversite hastanesinde çalışan yönetici hemşirelerin daha yüksek ortalamaya sahip oldukları belirlenmiştir ($p < 0,05$). ÖVDÖ alt boyutlarından hoşgörülük, yardım etme arasında anlamlı bir fark bulunmamakla ($p > 0,05$) birlikte üniversite hastanesinde çalışan yönetici hemşirelerin daha yüksek puan (4,27±0,66) ortalamaları olduğu belirlenmiştir (Tablo 3).

Tablo 4: Yönetici Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği Toplam ve Alt Boyutlarının Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki (N:147)

ÖVDÖ	BYÖ				
	Fikir Önderliği	Risk Alma	Değişime Direnç	BYÖ Toplam	
Vicdanlılık	r	,205*	,227**	,611**	,203*
	p	,013	,006	,000	,014
Kurumu Övme	r	,172*	,258**	,742**	,174*
	p	,038	,002	,000	,035
Bilgilendirme ve Katılım	r	,222*	,318*	,623**	,118
	p	,007	,000	,000	,155
Hoşgörülük	r	,335**	,319**	,650**	,165*
	p	,000	,000	,000	,045
Yardım Etme	r	,287**	,367**	,566**	,132
	p	,000	,000	,000	,111
ÖVDÖ Toplam	r	,276**	,319**	,846**	,183*
	p	,001	,000	,000	,027

BYÖ: Bireysel Yenilikçilik Ölçeği; ÖVDÖ: Örgütsel Vatandaşlık Düzey Ölçeği; * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Tablo 4'te yönetici hemşirelerin örgütsel vatandaşlık ölçeği toplam ve alt boyut puan ortalamaları ile bireysel yenilikçilik ölçeği toplam ve alt boyut puan ortalamaları arasındaki ilişki incelendiğinde, aralarında pozitif yönde zayıf bir ilişki ($r: ,183$, $p: ,027$) olduğu belirlenmiştir. Ölçek alt boyutları yönünden ayrıntılı inceleme yapıldığında, örgütsel vatandaşlığın vicdanlılık, fikir önderliği alt boyutları ile bireysel yenilikçilik toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönde zayıf ilişki ($r: ,203$, $p: ,014$) bulunurken, değişime direnç alt boyutu ile güçlü ilişki ($r: ,611$, $p: ,000$) bulunmuştur. Örgütsel vatandaşlığın kurumu övme alt boyutu, fikir önderliği ve bireysel yenilikçilik toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönde zayıf ilişki ($r: ,174$, $p: ,035$), risk alma ile pozitif yönde orta düzeyde ($r: ,258$, $p: ,002$) ve değişime direnç ile pozitif yönde güçlü ilişki ($r: ,742$, $p: ,000$) bulunduğu belirlenmiştir. Bilgilendirme ve katılım alt boyutu incelendiğinde fikir önderliği ve risk alma puan ortalamalarında pozitif yönde orta düzeyde ilişki ($p: ,007$, $p: ,000$), ($r: ,222$, $p: ,000$) değişime direnç ile güçlü ilişki ($r: ,623$, $p: ,000$) bulunmuştur.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği hoşgörülük alt boyutu ile fikir önderliği, risk alma ve değişime direnç arasında güçlü ve ileri düzeyde anlamlı bir ilişki ($p: ,000$) bulunurken bireysel yenilik ölçeği toplam puanı arasında pozitif yönde zayıf ilişki ($r: ,165$, $p: ,045$) bulunmaktadır. ÖVDÖ yardım etme alt boyutu ile bireysel yenilikçilik ölçeği alt boyutları olan düşünce önderliği, risk alma arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki ($r: ,287$, $p: ,000$) risk alma arasında ($r: ,367$, $p: ,000$) pozitif yönde orta düzeyde ilişki bulunurken, değişime direnç alt boyutu arasında ($r: ,566$, $p: ,000$) güçlü ve çok ileri düzeyde anlamlı bir ilişki ($r: ,566$, $p: ,000$) bulunmaktadır (Tablo 4).

TARTIŞMA

Örgütler, sistem olarak çevreden gelen etkilere karşı her zaman duyarlı bir yaklaşım gösterirler. Çevrenin oluşturduğu baskılar veya istekler, örgütü istem dışı şekillenme sürecine itebilmektedir. Bu süreç kapsamında örgütün uyum evresi, dengeleri koruma refleksi gösterebilmektedir. Hastanedeki tüm yöneticilerin bu uyum sürecini sorunsuz yürütebilmeleri için, örgüt içerisinde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve yenilikçi yaklaşımları oldukça önemli olmaktadır (Öztürk ve Bahçecik, 2012). Yenilikçi yaklaşımların işlevsel olabilmesi için alanında eğitilmiş planlı bir liderlik desteğine gereksinim duyulacaktır. Sonraki süreçte oluşturulan eğitim programıyla birlikte ek hizmetler, süreçler ve farkındalığı kolaylaştıran kaynakların sağlanmasıyla hemşirelere yenilikçilik davranışları kazandırılabilir. Herhangi bir eğitim geçmişine veya deneyimine sahip çalışan hemşireye, yenilikçi davranış kazandırılmasının önemi onların destekleyici ve iş verimini artırıcı yaklaşımlar sergilemeleridir (Albert, 2018).

Çalışmaya katılan yönetici hemşirelerin yenilikçi davranışlarının cinsiyetleri ile arasında anlamlı bir fark olmadığı ve BYÖ toplam puanına bakıldığında kadınların daha yüksek puan aldığı ancak BYÖ alt boyutlardan "Fikir Önderliği" ve "Risk Alma" alt boyutlarında erkeklerin puanının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. 519 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirilen diğer bir çalışmada, hemşirelerin yenilikçi davranışlarının cinsiyet açısından incelenmiş ve hemşirelerin yapısal ve psikolojik güçleri yönünden anlamlı bir fark saptanmamıştır (Knol ve Linge, 2009). Bununla birlikte, araştırmada, ÖVD toplam puanı ile cinsiyet açısından anlamlı bir fark olmadığı, ancak alt boyutlarından yardım etmenin erkeklerde daha yüksek olduğu saptanmıştır. İran'da 373 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirilen bir araştırmada da hemşirelerin ÖVD puanları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Fakhredin ve ark., 2015).

Türkiye kuzey bölgesi kamu hastanelerinde çalışan 291 hemşire üzerinde ÖVD cinsiyet açısından değerlendirildiği bir çalışmada ise kadın çalışanlarda nezaket ortalama puanları erkeklerle göre anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur (İşsever ve ark., 2016). Literatürde cinsiyetler arasında hem farklı sektörlerde hem de hemşirelikte farklılık olmaması bu araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

ÖVD, örgüt içerisinde çalışanın işini sahiplenmesi, ekip üyelerine saygılı olması, işini severek yapması, ceza veya ödül kavramlarının baskısı altında çalışmaması ve özverili bir şekilde çalışma ilkesini kapsamaktadır. Bu çalışma ilkesi; dışarıdan gelen etkilere, çalışanın kişisel özelliklerine ve eğitim düzeyine bağlı olarak değişebilmektedir. Bu çalışmadaki yönetici hemşirelerin eğitim düzeyleri incelendiğinde, eğitim düzeyi ile ÖVD arasında anlamlı bir fark olduğu, BYÖ toplam puanında ise anlamlı bir fark olmamasına rağmen, lisans mezunlarının puan ortalamasının daha yüksek, BYÖ alt boyutlarından düşünce önderliği ve risk almada ise anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. 296 sağlık çalışanının katıldığı diğer bir çalışmada, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi incelenmiş olup, eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığı saptanmıştır (Çatak ve Bahçecik, 2015). Farklı hizmetlerde çalışanlara yönelik yapılan bir çalışmada ise eğitim düzeyi arttıkça ÖVD alt boyutlarından sivil erdem ve yardım severliğin arttığı belirlenmiştir (Akdoğan ve Köksal, 2014). Araştırma bulgusu, literatür ile benzerlik göstermekle birlikte eğitim düzeyi arttıkça hemşirelik mesleğinin olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

Örgüt içerisinde değişim ve yenileşim yaklaşımlarını sunabilmek için fiziksel alt yapıları iyileştirip var olan olanakların çalışana en iyi şekilde sunulması, bu sürecin gerçekleşmesini kolaylaştıracaktır (Kang, 2003). Dolayısıyla iş yaşam kalitesini arttırmak, yenilikçi davranış sergilenmesi üzerinde motive edici etki yaratacaktır (Uğurlu ve Demir, 2016). Yönetici hemşirelerin aynı kurumda çalışma yılı, örgüt içerisinde yenilikçi davranış sergilemeyi ve ÖVD'yi etkileyen faktörler arasında belirtilmektedir. Araştırmada, aynı kurumda çalışma yılı ile BYÖ toplam puan ve alt boyut puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirlenmiştir. Sönmez'in (2011) çalışmasında ise, hemşirelerin mesleki yaşantılarının ilk yıllarında ve birimde çalışmaya yeni başladıkları dönemde, daha fazla yeni görüş geliştirdikleri ve paylaştıkları belirtilmiştir. Bununla birlikte yine aynı çalışmada hemşirelerin yaratıcı ve yenilikçi olması gerektiğine ilişkin inanca sahip olunduğu, otonominin yenilikçi davranışları etkileyen önemli bir değişken olduğu saptanmıştır.

Yönetici hemşirelerin çalıştığı hastane ve BYÖ ile ÖVDÖ puan ortalamalarının karşılaştırıldığı bu çalışmada, BYÖ toplam puan ortalaması ile çalışılan hastaneler arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Ancak üniversite hastanesinde çalışan yönetici hemşirenin örgütsel vatandaşlık ve bireysel yenilikçilik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Hemşirelerin çalıştıkları hastaneler ile değişime karşı tutum puan ortalamaları karşılaştırıldığı bir çalışmada, üniversite hastanesinin değişime daha olumlu baktığı, eğitim araştırma hastanesinin ise üniversite hastanesine göre daha olumsuz bir tutum gösterdiği belirlenmiştir (Uzun, 2008). Ancak genel olarak üniversite hastanesinin değişime daha açık olmasının nedenleri arasında, bu kurumda ağırlıklı lisans mezunlarının çalışıyor olması ve çalışılan kurumun yeniliğe açık bir kültürünün olması gösterilebilir.

Araştırmada, yönetici hemşirelerin ÖVD puan ortalamalarıyla BYÖ toplam puan ortalamaları arasında pozitif yönde zayıf ilişki gözlenirken, ÖVD alt boyutlarından kurumu övme, bilgilendirme ve katılım puan ortalamaları yüksek bulunmuştur. Bu doğrultuda örgüt içerisinde aidiyet duygusu kazanmada, bilgilendirmenin ve katılımın önemli olduğu söylenebilir. ÖVD ilişkin aidiyet ilkesine yönelik farklı hastanelerde görev yapan 168 hemşirenin katıldığı bir çalışmada, ÖVD artışının tıbbi hata yapma eğilimini azalttığı belirtilmiştir (Öztürk ve Özata, 2013). Hemşireler üzerine yapılan başka bir çalışmada ise hemşirelerin %52'si son altı ay içinde daha önce uygulanmamış bir girişimi uyguladıklarını; %50'sinin birimdeki diğer hemşireler tarafından uygulanmamış bir girişimi uyguladıkları belirtilmiştir (Sönmez ve Yıldırım, 2014). 107 palyatif bakım hemşiresinin katılımıyla yapılan bir çalışmada ise, ÖVD etkileyen ilkeler incelenmiş ve alanında kendisini yetkin hisseden, mesleklerini ahlaki kurallara göre yapan, bakımı kişiselleştiren, etkili bir şekilde iletişim kuran hemşirelerde ÖVD daha yüksek olduğu saptanmıştır. Diğer bir çalışmada da, ÖVD yüksek olan hemşirelerin yetkinliğinin yalnızca hastalara yönelik olmadığı ve kendi ailelerine, aynı zamanda hemşirelerin kendilerine ve iş arkadaşlarına yönelik davranışlarında da olumlu etkileri olduğu saptanmıştır (Bingoli ve Prandi, 2018). Bu doğrultuda örgüt üyelerinin ÖVD puanları arttıkça, kurumu sahiplenme ve kurum çıkarları doğrultusunda çalışma ilkesinin daha çok benimsendiği söylenebilir.

Yaşamımızı sürdürdüğümüz işletmeler faaliyetlerini sürdürürlerken bir karmaşa ve belirsizlik içerisinde dirler. Bu süreçte pazarda artan teknolojik değişim ve gelişim rekabetle birlikte işletmeleri sürekli güncel, girişimci ve özellikle yenilikçi davranışlar sergilemeye zorlamaktadır (Çalışkan ve Akkoç, 2012). Bu çalışmada, BYÖ alt boyutlarından "yenilikçi" puan ortalaması arttıkça ÖVD puan ortalaması ve alt boyutlardan hoşgörülük, kurumu övme ve vicdanlılık puanlarının da arttığı gözlenmiştir. Bir yazılım şirketi çalışanlarına yönelik örgüt içindeki davranışlarının ölçülmesinin amaçlandığı çalışmada, çevresel belirsizliğin çalışanlar üzerinde negatif yönde etki bıraktığı, girişimci ve yenilikçi davranışın ise çalışanlar üzerinde pozitif yönde etki sağladığı bulunmuştur (Çalışkan ve Akkoç, 2012).

Hemşire yöneticilerinin hemşirelere ÖVD kazandırabilmeleri için, liderlik tarzının ve çalışma ortamındaki özelliklerini iyi analiz etmesi, gönüllü çalışmalarda bulunması, işbirlikçi çalışma ortamı oluşturması gerektiği belirtilmektedir (Janice ve Linda, 2018). Bu doğrultuda örgüt performansının yüksek düzeyde olması için motivasyonel faktörlerin örgütte oluşturulmasının yanı sıra yenilikçi ve girişimci davranışların örgüt üyelerine aktarılmasının ÖVD olumlu yönde etkileyebileceği üzerinde durulmaktadır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırma sonucunda, yönetici hemşirelerin örgütsel vatandaşlık ve bireysel yenilikçilik düzeylerinin cinsiyet, yaş ve yönetici olarak çalışma yılından etkilenmediği; eğitim düzeyi, aynı kurumda ve aynı birimde çalışma yılı arttıkça bireysel yenilikçilik ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin artmakta olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, yönetici hemşirelerin çalıştıkları kurumun etkili olduğu ve üniversite hastanesinde çalışan yönetici hemşirenin örgütsel vatandaşlık ve bireysel yenilikçilik düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırma sonuçları doğrultusunda:

- Yönetici hemşirelerin lisansüstü eğitim almış hemşirelerden seçilmesi,
- Yönetici hemşirelerin yenilikçilik düzeylerinin artırılmasına yönelik destek çalışmalarının yapılması ve bu uygulamaların hastane yöneticileri tarafından desteklenmesi,
- Üniversite hastanesi ile devlet hastanesi arasında yönetici hemşire işlevlerindeki farkların incelenerek devlet hastanesinde çalışan yönetici hemşirelerin bu açıdan desteklenmesi,
- Hemşirelik lisans eğitiminde bireysel yenilikçilik ve örgütsel vatandaşlık davranışları hem hasta hem de kurum çıkarları açısından öğrencilere aktararak aidiyet duygusu kazandırılması,
- Çalışmanın farklı yönetsel yapıdaki kurumlarda yinelenerek bireysel yenilikçilik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen değişkenlerin ayrıntılı araştırılması önerilebilir.

Etik Kurul Onayı: İnönü Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan (Karar No: 2016/5-12) etik onay alınmıştır.

Çıkar Çatışması: Bildirilmemiştir.

Finansal Destek: Yoktur.

Katılımcı Onamı: Katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

Ethics Committee Approval: Ethical approval was obtained from İnönü University Scientific Research and Publication Ethics Committee (Decision No: 2016 / 5-12).

Conflict of Interest: Not applicable.

Funding: None.

Exhibitor Consent: Informed consent was obtained from the participants.

KAYNAKLAR

Akdoğan, A. A., Köksal, O. (2014). Aidiyet algısının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde yöneticiye güvenin aracılık rolü. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18:1, 25-43.

Albert, N. (2018). Operationalizing a nursingInnovation center within a health care system. Nursing Administration Quarterly, 20:1, 43-53.

<https://doi.org/10.1097/NAQ.0000000000000266>

Altuntaş, S., Baykal, Ü. (2010). Örgütsel vatandaşlık düzeyi ölçeğinin hemşirelikte geçerlik güvenirliği. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 13:3, 7-16.

Aslan, H. K., Şener, D. (2012). Hemşirelikte yeni ve önemli bir kavram: Girişimcilik. İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, 20:2, 140-145.

Basım, H. N., Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi, 61:4, 83-101.

Bingoli, V., Prandi C. (2018). The role of professional competency in influencing job satisfaction and organizational citizenship behavior among palliative care nurses. Journal of Hospice & Palliative Nursing, 20:4, 377-384.

<https://doi.org/10.1097/NJH.0000000000000454>

- Çalışkan, A., Akkoç, İ. (2012).** Yenilikçi davranışın iş performansına etkisinde çevresel belirsizliğin rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9:1, 1-5.
- Çatak, T., Bahçecik, N. (2015).** Hemşirelerin iş yaşamı kalitesi ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5:2, 85-95.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2007).** Yönetim desteği, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş performansı arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı, Sakarya, 185-92.
- Çetin, M. Ö. (2004).** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 28-34.
- Dayyhoff, N., Moore, P. (2002).** Entrepreneurial clinical nurse specialists. *Innovators of patient care, Clinical Nurse Specialist*, 16:5, 274-6.
<https://doi.org/10.1097/00002800-200209000-00012>
- Dil, S., Uzun G, Aykanat B. (2012).** Hemşirelik eğitiminde inovasyon, *International Journal Of Human Sciences*, 9:2, 1217-28.
- Duygulu, S., Kublay, G. (2008).** Yönetici hemşirelerin ve birlikte çalıştıkları hemşirelerin liderliğe ilişkin değerlendirmeleri ve yönetici hemşirelerin sahip oldukları liderlik özellikleri. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 15:1, 1-15.1-15.
- Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü, Avrupa Birliği İstatistik Ofisi. Oslo Kılavuzu: Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması İçin İlkeler. (2005).** http://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/BTYPD/kilavuzlar/Oslo_3_TR.pdf (Erişim 04.03.2017).
- Fakhredin, M. S., Afsaneh, R., Sayed, H. Y. (2015).** Antecedents of organizational citizenship behavior among Iranian nurses: a multicenter study. *BMC Res Notes*, 8:1, 547.
<https://doi.org/10.1186/s13104-015-1505-1>
- Güngör, G., Göksu, A. (2013).** Kamu inovasyon uygulaması: Türkiye örneği, <http://docplayer.biz.tr/5389102-Kamu-inovasyon-uygulamasi-turkiye-orneği.html> (Erişim 29.03.2017).
- İrmiş, A., Özdemir, L. (2011).** Girişimcilik ve yenilik ilişkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9:1, 135-61.
- İşsever, H., Söyük, S., Şengün, H. (2016).** Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde örgütsel vatandaşlık davranışı, *Nobel Med, Nobel Medicus Journal* 12:3, 29-38.
- Janice, F., Linda, H. (2018).** An integrative review of nurses' prosocial behaviours contributing to work environment optimization, organizational performance and quality of care. *Journal of Nursing Management*, 1:1, 1-13.
- Kang, S. Y. (2003).** Development and testing of the creative nursing practice index, Dissertation, Minesota University. <http://www.kutuphane.istanbul.edu.tr/everitaban.html> (Erişim18.05.2017).
- Karaman, K., Dönder, H. (2008).** Öğretmen görüşlerine göre, okullardaki bürokrasi ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 53:53, 49-74.
- Knol, J., Van Linge, R. (2009).** Innovative behaviour: the effect of structural and psychological empowerment on nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 65:2, 359-370.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04876.x>
- Koberg, C. S., Wayne Boss, R., Goodman, E. A., Boss, A. D., Monsen, E. W. (2005).** Empirical evidence of organizational citizenship behavior from the health care industry. *Intl Journal of Public Administration*, 28:5-6, 417-436.
<https://doi.org/10.1081/PAD-200055199>
- Meydan, C., Şeşen, H., Basım, N. (2011).** Adalet algısı ve tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki öncüllük rolü. "İş, Güç" İş, Güç Endüstri ilişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13:1, 41-62.
<https://doi.org/10.4026/1303-2860.2011.0172.x>
- Öğüt, A., Akgemci, T., Şahin, E. (2007).** İşletmelerde düşünce aşamasından patent aşamasına uzanan süreçte yenilik stratejileri ve buluş yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17:1, 6-10.

- Özdevecioğlu, M. (2003).** Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20:1, 117- 35.
- Öztürk, H., Bahçecik, N. (2012).** Hastanelere göre yönetici hemşirelerin liderlik yaklaşımlarının değerlendirilmesi. *İ.Ü.F.N. İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 20:1, 17-25.
- Öztürk, M., Özata, M. (2013).** Hemşirelerde örgütsel vatandaşlık davranışı ile tıbbi hataya eğilim arasındaki ilişkinin araştırılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18:3, 365-381.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (2005).** Örgütsel Psikoloji, Alfa Aktüel Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti., Bursa, 66-74.
- Sarioğlu, A. (2010).** Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinin Hemşirelikte Geçerlik ve Güvenirliği. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum, 54-60.
- Serinkan, C., İpekçi, İ. (2005).** Yönetici hemşirelerde liderlik ve liderlik özelliklerine ilişkin bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10:1, 281-294.
- Sönmez, B. (2011).** Hemşirelerin Yenilikçi Davranışları ve Etkileyen Faktörler: Niteliksel Bir Çalışma. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 79-98.
- Sönmez, B., Yıldırım, A. (2014).** Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışları ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi: Niteliksel bir çalışma, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1:2, 52-54.
- Syme, R., Stiles, C. (2012).** Promoting nursing research and innovation by staff nurses. *Applied Nursing Research*, 25: 17-24.
<https://doi.org/10.1016/j.apnr.2010.06.005>
- Timmermans, O., Van Linge R. (2012).** Team learning and innovation in nursing, a review of the literature, *Nurse Education Today*, 32, 65-70.
<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2011.07.006>
- Uğurlu, C. T., Demir, A. (2016).** Örgütsel vatandaşlık davranışının öncülü olarak okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 15:56, 98-119.
<https://doi.org/10.17755/esosder.18275>
- Uzun, A. (2008).** Üniversite ve Kamu Kuruluşlarında Çalışan Hemşirelerin Değişime Karşı Tutumlarının Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 70-88.
- Velioğlu, S., Vatan, F. (2002).** Yönetici hemşirelerin liderlik davranış boyutlarının incelenmesi, <https://sbu.saglik.gov.tr/Ekutuphane/kitaplar/m19.pdf>. (Erişim 27.03.2017)
- Yalçınkaya, Y. (2010).** Bilginin farkındalık ve farklılığında organizasyonların gelecek alanı: İnovasyon. *Türk Kütüphaneciliği Dergisi*, 24:3, 373-403.