

Hemşirelerde Örgüt İkliminin Örgütsel Yaratıcılık Algılarına Etkisi*

The Effects of Organizational Climate on Organizational Creativity Perceptions of Nurses

Zeynep Ersay Önal¹, Yıldı Arzu Aba²

¹İzmit Seka Devlet Hastanesi, Kocaeli, Türkiye

²Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Balıkesir, Türkiye

*Bu araştırma 2021 yılında Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Lisansüstü Eğitim Programı kapsamında bilim uzmanlığı tezinden üretilmiştir.

Cite as: Ersay Önal Z, Aba YA. Hemşirelerde örgüt ikliminin örgütsel yaratıcılık algılarına etkisi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2023;10(1):10-19.

DOI: 10.54304/SHYD.2023.70048

Öz

Amaç: Araştırma, hemşirelerde örgüt ikliminin örgütsel yaratıcılık algılarına etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda planlanan araştırma, Kocaeli ilinde iki kamu hastanesinde çalışan 625 hemşire örnekleminde yürütülmüştür. Veriler; kişisel ve mesleki özellikleri içeren tanıtıcı bilgi formu, "Örgüt İklimi Ölçeği ve Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde; tanımlayıcı istatistiksel analizler, Shapiro-Wilk testi, bağımsız gruplarda t testi, Mann-Withney U testi, One-way ANOVA, Games-Howell testi, Kruskal Wallis testi, Dunn-Bonferroni testi, Pearson korelasyon analizi, Spearman korelasyon analizi, çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular: Hemşirelerin Örgüt İklimi Ölçeği toplam puan ortalaması 2,90 (SS=0,29) ve Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği toplam puan ortalaması 124,42 (SS=15,18) olarak bulunmuştur. Araştırmada örgüt iklimi algısının hemşirelerin %1,3'ünde düşük düzeyde, %97,3'ünde orta düzeyde ve %1,4'ünde yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin örgüt iklimi toplam puanları ile örgütsel yaratıcılık algısı toplam puanları arasında olumlu yönde, orta düzeyde anlamlı ilişki belirlenmiştir (r=0,492; p<0,01). Örgütsel yaratıcılık algıları için oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve modelde yer alan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkene ait varyansın %29,8'ini açıkladığı saptanmıştır (R²=0,298; F= 23.708; p<0,01).

Sonuç: Hemşirelerin örgüt iklimi düzeylerinin ve örgütsel yaratıcılık algılarının orta düzeyde olduğu, örgüt iklimi düzeyi olumlu yönde arttıkça örgütsel yaratıcılık algısının arttığı görülmüştür. Yapılan regresyon analizi modeli, hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algılarında, örgüte bağlılık, destekleyici iklim, insan ilişkileri, olumsuz etkileşim ve yenilikçi iklim düzeylerinin belirleyici olduğunu göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: Hemşirelik, örgüt iklimi, yaratıcılık, örgütsel yaratıcılık.

Abstract

Aim: The study was conducted in order to examine the effect of the organizational climate on organizational creativity perceptions in nurses.

Method: The research, planned in the descriptive correlational design, was carried out on 625 nurses in two public hospitals in Kocaeli province. The data were collected using an occupational and personal characteristics questionnaire, the Organizational Climate Scale, and the Organizational Creativity Scale. The data were analyzed using descriptive statistical analyses, Shapiro-Wilk test, independent-sample t-test, Mann-Withney U test, one-way ANOVA, Games-Howell test, Kruskal-Wallis test, Dunn-Bonferroni test, Pearson correlation analysis, Spearman correlation analysis, and multiple linear regression analysis were used.

Results: The mean total score of the Organizational Climate Scale was 2.90 (SD=0.29) and the Organizational Creativity Scale was 124.42 (SD=15.18). In the study, it was determined that the perception of organizational climate was at a low level in 1.3% of nurses, a medium level in 97.3%, and a high level in 1.4%. A moderate, significant relationship was found between the nurses' total score of organizational climate and the total score of organizational creativity (r=0.492; p<0.01). It was determined that the model created for perceptions of organizational creativity was statistically significant and the independent variables in the model explained 29.8% of the variance of the dependent variable (R²=0.298; F=23.708; p<0.01).

Conclusion: It has been observed that the nurses' organizational climate levels and perceptions of organizational creativity are moderate, and the perception of organizational creativity increases as the level of organizational climate increases. The regression analysis model shows that organizational creativity perceptions of nurses are determined by the levels of organizational commitment, supportive climate, human relations, negative interaction, and innovative climate.

Keywords: Nursing, organization, organization climate, creativity, organizational creativity.

Corresponding author / Sorumlu yazar: Zeynep Ersay Önal • yildaarzum@hotmail.com

Received / Geliş: 21.02.2022 • **Accepted / Kabul:** 20.03.2023 • **Published Online / Online Yayın:** 25.04.2023

Giriş

Gelişen teknoloji ile beraber örgütlerin yapısında ve işleyiş süreçlerinde değişimler olmaktadır. Kurumlar bu değişim ve gelişime uyum sağlamadıklarında başarılı olamaz ve ilerleyemezler (Schneider ve ark., 2013). Kurumların ilerleyip gelişmeleri ancak çalışanları ile olanaklı olmaktadır. Çalışanlar kendilerini güvende hissederek desteklendiklerini algıladıkları olumlu çalışma ortamlarında tüm yeteneklerini ortaya koymaktadırlar. Yeteneklerini ortaya koyan bireylerin iş doyumunu, güdülenmesi, başarısı ve örgüte bağlılık düzeyleri artmaktadır. Bu olumlu değişkenleri ortaya koyabilmenin yolu örgüt iklimine ait olumlu algıları oluşturabilmektir (Gültaş, 2009; Schneider ve ark., 2013). Örgüt iklimi; örgütün temel yapısını oluşturan, örgütü farklı örgütsel yapılardan ayıran, örgütün belirgin özelliklerini tanımlayan, bireylerin örgüt içindeki davranışlarını etkileyen ve bireyin davranışlarından etkilenen, bu davranışların somut etkilerini taşıyan ve örgüt içindeki bireyler tarafından hissedilen psikolojik bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Al-Shammari, 2015; Tiryaki ve Bahçecik, 2014). Örgüt ikliminin uluslararası alan yazında örgütsel hava olarak da tanımlandığı görülmüştür. Bir günün planlaması yapılırken alınacak tüm kararları etkileyen temel bileşenler hava durumu gibi örgüt iklimi de benzer şekilde örgüt içerisinde meydana gelen tüm olaylara ve karar mekanizmalarına etki etmektedir. Uluslararası Hemşireler Konseyi (International Council of Nurses-ICN) tarafından yapılan tanımda örgüt iklimi, hemşireler için güvenli ve destekleyici bir ortam olarak ele alınmaktadır (ICN, 2007). Bu tanıma göre olumlu iklim koşulları, destek ve olumlu iletişimin varlığını gösteren bir bileşendir. Hastane yöneticileri, hemşirelere değer veren, takım ruhu ve yaratıcılığı paylaşmalarına olanak tanıyan, örnek bir çalışma ortamı yaratarak hemşireleri yüksek bir yetkinlik düzeyine taşıyabilmeli ve sağlıklı bir iklim oluşturarak kurumun üretkenliğini arttırmayı hedeflemelidir (Mohammed ve Gaballah, 2018).

Örgütsel yaratıcılık, karmaşık bir yapı olan örgütte, sosyal sistemin yararına, değerli ve yararlı yeni ürünler, hizmetler, fikirler ve prosedürler elde edilmesidir (Kim ve ark., 2010). Yaratıcılık, değişen çevreye uyum yeteneği, yeni bilgi kaynaklarına ulaşılması ve bu bilgilerden yeni yapılandırmalar oluşturulması yoluyla örgütlerde bulunması gereken bir özelliktir (Arora ve Nandkumar, 2012; Sirmon ve ark., 2011). Yaratıcılık, örgüt verimliliğinin anahtarı olmasının yanı sıra son dönemde artan rekabet ile birlikte örgütlerin kısa sürede hedeflerine ulaşabilmesi için bir gerekliliktir (Arora ve Nandkumar, 2012). Yaratıcılık için gerekli en temel bileşen insan olup insan kaynağını geliştirmek için harcanan zaman ve maliyet oranı karşılaştırıldığında örgütler için en pahalı kaynak insan kaynağı olmaktadır (Keskin, 2018). Örgütlerin, artan rekabete yenilmeden gelişmelerini devam ettirebilmeleri için en pahalı kaynak olan insan kaynağını seçerek yetiştirmek, gelişmesine destek olmak, yaratıcı fikirlerin oluşmasına olanak sağlayan ortamlar hazırlamak gibi konulara önem vermesi gerekmektedir (Keskin, 2018).

Olumlu bir örgüt iklimi oluşturmak yaratıcılık için vazgeçilmez bir ögedir (Clark, 2002). Destekleyici örgüt ikliminin öğeleri, örgütteki yaratıcılığın ortaya çıkmasını ve gelişmesini desteklerken, olumsuz iklim koşulları bireyin ve örgütün yaratıcılığının önündeki önemli bir engel olmaktadır (Mohammed ve Gaballah, 2018). Örgüt ikliminin ve örgütsel yaratıcılık algısının olumsuz olduğu koşullara bağlı olarak hemşirelerde tükenmişlik, işten ayrılma niyetinde artış, iş performansı ve üretkenlikte azalma görülebilmektedir (Selart, 2005). Örgütler, sürekli gelişen kalkınma çalışmalarına ve teknolojiye uyum sağlayarak yaratıcı ve yenilikçi bir yapı oluşturduklarında, başarılı bir şekilde varlıklarını sürdürebilirler (Saraçoğlu ve Duran, 2009, Voigt ve Bergener, 2013). Hemşireliğin, sanatı da içinde barındıran bir disiplin ve profesyonel bir meslek grubu olması nedeniyle yaratıcılık, alan farkı gözetmeksizin her disiplin için bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Profesyonel bir meslek grubu olarak alışılmışın dışında, yarar sağlayan kavram, uygulama, prosedür ve stratejiye uygun bakım ürünü geliştiren hemşireler, yaratıcı hemşireler olarak değerlendirilmektedir (Acıbozlar, 2006). Sağlık hizmetinin her basamağında etkin şekilde çalışan ve yüksek sorumluluklar üstlenen hemşirelerin sayısal veya niteliksel olarak eksikliğinde, hasta, birey ve toplum yararıyla uyumlu olmayan sonuçların ortaya çıkması dolayısıyla, hemşireler sağlık hizmetlerinin en temel görevini üstlenen, sağlık sisteminin vazgeçilemez ve en önemli insan kaynağını oluşturmaktadırlar (Selart, 2005). Bu nedenle hemşirelik mesleğinde sunulan hizmetlerin sonuçlarını iyileştirmek ve geliştirmek amacıyla uluslararası akreditasyon kurumları ve mükemmellik programları, önder hemşire uygulamaları, sorun çözüme yöntemleri, yaratıcılık ve yenilikçilik (inovasyon) destekleme programları düzenlemektedir (Roussel ve ark., 2020). Ulusal ve uluslararası alan yazına bakıldığında, hemşirelerde örgüt ikliminin örgütsel yaratıcılığa etkisini inceleyen herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu doğrultuda bu araştırmada, alan yazında oldukça sınırlı bilginin yer aldığı hemşirelerde örgüt ikliminin örgütsel yaratıcılığa etkisinin belirlenmesi konusu ele alınmıştır.

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Türü: Bu araştırma, hemşirelerde örgüt ikliminin örgütsel yaratıcılık algılarına etkisini değerlendirmek amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda planlanmıştır.

Araştırma Soruları: Araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- Hemşirelerde örgüt iklimi algıları hangi düzeydedir?
- Hemşirelerde örgütsel yaratıcılık hangi düzeydedir?
- Hemşirelerde örgüt ikliminin örgütsel yaratıcılık algıları üzerine etkisi var mıdır?

Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman: Araştırma Kocaeli İli İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı bir eğitim araştırma hastanesi ile bir devlet hastanesinde, 30.08.2020-20.04.2021 tarihleri arasında yürütülmüştür.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi: Kocaeli il merkezinde bulunan altı hastanede görev yapan hemşireler, araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Kocaeli il merkezinde yer alan hastaneler, iki eğitim araştırma hastanesi, iki devlet hastanesi ve iki özel hastane şeklinde üç grup olarak ele alınmıştır. Gruplardan basit rasgele örnekleme yöntemiyle (kura yöntemi) birer hastane örneklem grubuna seçilmiştir. Buna göre örnekleme, Kocaeli İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı bir eğitim araştırma hastanesi (N:639), bir devlet hastanesi (N:257) ve bir özel hastanede (N:58) görev yapan 954 hemşire oluşturmuştur. Bu süreçte özel hastaneden araştırma izni için yapılan başvuruya, küresel salgın nedeniyle onay alınamamıştır. Araştırma, bir eğitim araştırma hastanesi ve bir devlet hastanesinde görev yapan hemşireler ile yürütülmüştür. Araştırma örneklemine alınan hastanelerde en az 6 ay ve üzerinde görev yapan ve araştırmaya katılmayı kabul eden hemşireler çalışma örneklemine alınmıştır. Çalışmada, örnekleme alınma ölçütlerini karşılayan hemşirelerin (N:896) tamamına ulaşılması hedeflenmiş ve 625 hemşire ile çalışma tamamlanmıştır. Araştırmaya katılma oranı %69,75'dir.

Veri Toplama Araçları: Verilerin toplanmasında, "Kişisel ve Çalışma Özellikleri Soru Formu, Örgüt İklimi Ölçeği, Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği" kullanılmıştır.

Kişisel ve Çalışma Özellikleri Soru Formu: Araştırmacılar tarafından hazırlanan, kişisel ve çalışma özellikleri soru formu, hemşirelerin çalıştığı hastane, yaşı, eğitim durumu, medeni durumu, çocuk sayısı, çalışılan birim, mesleki sorumluluk, kadro durumu, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, çalışma şekli, çalışma saati, sanarla ilgilenme durumu olmak üzere 13 sorudan oluşmaktadır.

Örgüt İklimi Ölçeği (ÖİÖ): Bilir (2005) tarafından geliştirilmiş olan örgüt iklimi ölçeği kurum çalışanlarının kuruma ait algıları, duyu ve düşüncelerini ölçmeyi sağlayan bir ölçüm aracıdır. ÖİÖ 11 alt boyut ve 48 maddeden oluşan beşli Likert tipi (Hiç Katılmıyorum-1, Çok Az Katılıyorum-2, Orta Düzeyde Katılıyorum-3, Çok Katılıyorum-4, Tamamen Katılıyorum-5) bir ölçektir. Ölçek, "Örgüte Bağlılık, Ekip Çalışması, Destekleyici İklim, Stres, İnsan İlişkileri, Olumsuz Etkileşim, İş Doyumu, Hiyerarşi, İletişim, Bürokratik İklim ve Yenilikçi İklim" olmak üzere 11 alt boyuttan oluşmaktadır (Bilir, 2005). Ölçekten elde edilen toplam puanlar en düşük 1 ve en yüksek 5 olabilmektedir. Ölçekten alınan puanlar; $\leq 2,3$ ve altında puan alanlarda düşük düzeyde, 2,4-3,7 arası puan alanlarda orta düzeyde ve $\geq 3,8$ ve üzeri puan alanlarda yüksek düzeyde örgüt iklimi algısı olduğu şeklinde değerlendirilmektedir. Bilir (2005) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin toplam Cronbach alpha güvenilirlik değeri 0,85 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise toplam Cronbach alpha değeri 0,76 ve alt boyutlarının ise 0,61-0,89 arasında olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği (ÖYÖ): Öğretmenlerin örgütsel yaratıcılık algılarını belirlemek amacıyla Balay (2010) tarafından geliştirilen ölçek, Beler (2018) tarafından hemşirelerde kullanılmak üzere uyarlanmıştır. Ölçek, 38 maddeden oluşmakta olup "Bireysel Boyut (16 madde), Yönetmel Boyut (11 madde) ve Toplumsal Boyut (11 madde) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddeler beşli Likert tipinde olup "Hiç Katılmıyorum-1, Az Katılıyorum-2, Orta Derecede Katılıyorum-3, Çok Katılıyorum-4, Tam Katılıyorum-5" şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 38, en yüksek puan 190'dır. Puanlamadan alınan yüksek puan bireyin yaratıcılık algısının yüksek olduğunu göstermektedir. Beler'in çalışmasında ölçeğin toplam Cronbach alpha güvenilirlik değeri 0,96 olarak bulunurken (Beler, 2018), bu çalışmada Cronbach alpha değeri 0,90 ve alt boyutlarında ise 0,90- 0,94 arasında belirlenmiştir.

Veri Toplama Yöntemi: Araştırma verileri, belirtilen ölçüm araçları kullanılarak yüz yüze görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Anket formunun doldurulma süresi ortalama 10-15 dakika sürmüştür. Araştırma küresel salgın koşulları nedeniyle maske, mesafe ve hijyen kurallarına dikkat edilerek yürütülmüştür. Hemşirelere ön bilgilendirme yapılmış, çalışmaya katılmayı kabul edenlere veri toplama formu elden dağıtılmış, doldurulduktan sonra geri alınmıştır.

Verilerin Değerlendirilmesi: Verilerin istatistiksel olarak analiz edilmesinde NCSS (Number Cruncher Statistical System) 2007 (Kaysville, Utah, USA) programı kullanılmıştır. Araştırma bulguları incelenirken, betimleyici istatistiksel yöntemler (yüzde, frekans, ortalama, medyan, standart sapma, minimum, maksimum) ile değerlendirilmiştir. Nicel verilerin normal dağılıma uygunlukları Shapiro-Wilk testi ile incelenmiştir. Normal dağılım gösteren nicel değişkenlerin iki grup arası karşılaştırılarak incelenmesinde bağımsız gruplarda testi, normal dağılım göstermeyen nicel değişkenlerin iki grup arası karşılaştırmalı analizinde Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Normal dağılım gösteren nicel değişkenlerin ikiden fazla gruplar ile karşılaştırılarak analizinde tek yönlü varyans analizi ile Bonferroni test ve Games-Howell test kullanılmıştır. Normal dağılım göstermeyen nicel değişkenlerin ikiden fazla grup arası karşılaştırmalarında Kruskal-Wallis test ve Dunn-Bonferroni testinden yararlanılmıştır. Nicel değişkenler arası ilişkilerin incelenmesinde Pearson ve Spearman korelasyon ilişki analizleri yapılmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki etki düzeyini belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. İstatistiksel olarak anlamlılık değeri için $p < 0,05$ kabul edilmiştir.

Araştırmanın Etik Yönü: Araştırmanın yürütülmesi sürecinde ilk aşamada bir devlet üniversitesinin Sağlık Bilimleri Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'ndan gerekli olan etik kurul onayı alınmıştır (03/07/2020 tarih, karar no: 2020-31). Araştırmanın yürütüldüğü hastanelerin bağlı bulunduğu Kocaeli İl Sağlık Müdürlüğü'nden 22/07/2020 tarihli ve 34059705-0 sayılı kurum izni alınmıştır. Araştırmada veri toplamak amacıyla kullanılan "Örgüt İklimi Ölçeği ve Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği" kullanım izinleri e-posta aracılığı ile ilgili araştırmacılardan alınmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerden sözlü ve yazılı bilgilendirilmiş onamları alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Araştırmanın kamu ve özel sektörde görev yapan hemşireler de yürütülmesi planlanmış olmakla birlikte küresel salgın nedeniyle özel hastaneden izin alınamamıştır. Bu doğrultuda özel hastanede çalışan hemşirelerin araştırma örneklemine alınamaması en önemli sınırlılıklarındandır. Araştırmadan elde edilen veriler sadece Kocaeli il merkezinde bulunan hastanelerde çalışan ve araştırmaya katılan hemşirelerin görüşleri ile sınırlı olup bütün hemşirelere genellenemez.

Bulgular

Bu araştırmaya katılan hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri incelendiğinde; yaş ortalamasının 31,73 (SS=5,89) olduğu, %71,5'inin (n:447) evli ve %87,4'ünün (n:546) lisans mezunu olduğu, %65,3'ünün (n:408) eğitim araştırma hastanesinde çalıştığı ve meslekte çalışma süresi ortalamasının 9,53 (SS=6,30 yıl olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin çalıştığı birimler incelendiğinde en yüksek oranla %45,0'inin (n:281) iç hastalıkları servislerinde ve %92,2'sinin (n:576) hemşire pozisyonunda çalıştıkları görülmüştür (Tablo 1).

Tablo 1. Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerinin dağılımı (N:625)

Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özellikleri		n (%)
Yaş	<i>Min-Maks (Medyan)</i>	21-48 (31)
	<i>Ort (SS)</i>	31,73 (5,89)
	≤25 Yaş	91 (14,6)
	26-30 Yaş	211 (33,8)
	31-35 Yaş	173 (27,7)
	36-40 Yaş	94 (15,0)
	>40 Yaş	56 (9,0)
Eğitim Durumu	SML	16 (2,6)
	Ön lisans	26 (4,2)
	Lisans	546 (87,4)
	Yüksek lisans	37 (5,9)
Medeni Durum	Bekâr	178 (28,5)
	Evli	447 (71,5)
Çocuk Sayısı	Yok	228 (36,5)
	1 Çocuk	163 (26,1)
	2 Çocuk	213 (34,1)
	3 Çocuk	21 (3,4)
Çalıştığı Kurum	Eğitim araştırma hastanesi	408 (65,3)
	Devlet hastanesi	217 (34,7)
Mesleki Çalışma Süresi	<i>Min-Maks (Medyan)</i>	1-30 (9)
	<i>Ort (SS)</i>	9,53 (6,30)
	≤5 Yıl	175 (28,0)
	6-10 Yıl	210 (33,6)
	11-15 Yıl	132 (21,1)
	16-20 Yıl	66 (10,6)
	>20 Yıl	42 (6,7)
Çalışılan Birim	Dahili Servisler	281 (45,0)
	Cerrahi servisler	105 (16,8)
	Acil servisler	93 (14,9)
	Kapalı alanlar	135 (21,6)
	İdari birimler	11 (1,8)
Mesleki Pozisyonu	Klinik hemşiresi	576 (92,2)
	Sorumlu hemşire	35 (5,6)
	Yönetici hemşire	8 (1,3)
	Eğitim hemşiresi	5 (0,8)
	Diğer	1 (0,2)
Haftalık Çalışma Saati	<i>Min-Maks (Medyan)</i>	40-72 (48)
	<i>Ort (SS)</i>	49,05 (10,18)
	40 saat	283 (45,3)
	41-50 saat	122 (19,5)
	51-60 saat	121 (19,4)
	>60 saat	99 (15,8)

SML: Sağlık Meslek Lisesi

Tablo 2. Örgüt İklimi Ölçeği ve Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği ve alt boyutlarının toplam puan ortalamaları (N:625)

Ölçek ve Alt Boyutları	Madde Sayısı	Min-Maks (Medyan)	Ort (SS)
Örgüt İklimi Ölçeği			
Örgüte bağlılık	6	1-5 (2)	2,32 (0,82)
Ekip çalışması	7	1-5 (2,43)	2,64 (0,77)
Destekleyici iklim	5	1-5 (2,2)	2,46 (0,79)
Stres	6	1-5 (4,17)	3,89 (0,82)
İnsan ilişkileri	5	1-5 (2)	2,29 (0,74)
Olumsuz etkileşim	4	1-5 (3,75)	3,56 (0,96)
İş doyumu	3	1-5 (2,67)	2,74 (0,82)
Hiyerarşi	3	1-5 (3,67)	3,58 (0,74)
İletişim	3	1-5 (2,33)	2,60 (0,74)
Bürokratik iklim	3	1-5 (3,67)	3,47 (0,81)
Yenilikçi iklim	3	1-5 (2,67)	2,68 (0,75)
ÖİÖ toplam puanı	48	1,9-4,1(2,85)	2,90 (0,29)
Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği			
Bireysel boyut	16	21-80 (68)	65,44 (8,41)
Yönetimsel boyut	11	11-55 (21)	23,31 (7,86)
Toplumsal boyut	11	11-55 (35)	35,67 (6,82)
ÖYÖ toplam puanı	38	44-190 (124)	124,42 (15,18)

ÖİÖ: Örgütsel iklim Ölçeği, ÖYÖ: Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği

Tablo 2 incelendiğinde; hemşirelerin ÖİÖ toplam puan ortalaması 2,90 (SS=0,29) ve ÖYÖ toplam puan ortalamaları 124,42 (SS=15,18) olarak orta düzeyde bulunmuştur. Araştırmada hemşirelerin örgüt iklimi algısının, %1,3'ünün düşük düzeyde, %97,3'ünün orta düzeyde ve %1,4'ünün yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. ÖYÖ "Bireysel Boyut" alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları 65,44 (SS=8,41) olarak yüksek düzeyde, "Yönetimsel Boyut" alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları 23,31 (SS=7,86) olarak düşük düzeyde, "Toplumsal Boyut" alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalamaları 35,67 (SS=6,82) olarak orta düzeyde saptanmıştır.

Tablo 3. Örgüt İklimi Ölçeği ile Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği toplam puan ortalamaları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi (N:625)

		Örgütsel Yaratıcılık Ölçeği ve Alt Boyutları			Ölçek Toplam Puanı	
		Bireysel Boyut	Yönetimsel Boyut	Toplumsal Boyut		
Örgüt İklimi Ölçeği ve Alt Boyutları	Örgüte Bağlılık	r	-0,201	0,475	0,281	0,289
		p	^a 0,001*	^a 0,001*	^a 0,001*	^a 0,001*
	Ekip Çalışması	r	-0,257	0,474	-0,257	0,405
		p	^a 0,001*	^a 0,001*	^b 0,001*	^b 0,001*
	Destekleyici İklim	r	-0,175	0,510	-0,175	0,465
		p	^a 0,001*	^a 0,001*	^b 0,001*	^b 0,001*
	Stres	r	0,284	-0,436	-0,222	-0,185
		p	^a 0,001*	^a 0,001*	^a 0,001*	^a 0,001*
	İnsan İlişkileri	r	-0,229	0,520	0,291	0,280
		p	^a 0,001*	^a 0,001*	^a 0,001*	^a 0,001*
	Olumsuz Etkileşim	r	0,344	-0,402	-0,189	-0,132
		p	^a 0,001*	^a 0,001*	^a 0,001*	^a 0,001*
	İş Doyumu	r	-0,167	0,343	-0,167	0,274
		p	^a 0,001*	^a 0,001*	^b 0,001*	^b 0,001*
	Hiyerarşi	r	0,192	-0,278	0,192	-0,184
		p	^a 0,001*	^a 0,001*	^b 0,001*	^b 0,001*
	İletişim	r	-0,202	0,456	-0,202	0,374
		p	^a 0,001*	^a 0,001*	^b 0,001*	^b 0,001*
	Bürokratik İklim	r	0,286	-0,430	0,286	-0,266
	p	^a 0,001*	^a 0,001*	^b 0,001*	^b 0,001*	
Yenilikçi İklim	r	-0,010	0,361	-0,010	0,346	
	p	^a 0,806	^a 0,001*	^b 0,806	^b 0,001*	
Ölçek Toplam Puanı	r	-0,051	0,438	-0,051	0,492	
	p	^a 0,200	^a 0,001*	^b 0,200	^b 0,001*	

^ar=Spearman's Korelasyon Katsayısı; ^br=Pearson Korelasyon Katsayısı; *p<0,01

Hemşirelerin ÖİÖ toplam puan ortalamaları ile ÖYÖ toplam puan ve “Yönetsel Boyut” alt ölçeği toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak olumlu yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki ($r=0,49$; $r=0,44$; $p<0,01$) olduğu belirlenmiştir (Tablo 3).

Hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algıları üzerine etki eden etmenlerin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi bulguları Tablo 4’te gösterilmiştir. Örgütsel yaratıcılık algıları için oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve modelde yer alan bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkene ait varyansın %29,8’ini açıkladığı saptanmıştır ($R^2 = 0,298$). Yapılan regresyon analizi sonucunda Örgüte Bağlılık, Destekleyici İklim, İnsan İlişkileri, Olumsuz Etkileşim ve Yenilikçi İklim alt boyut toplam puanlarının modele anlamlı etkileri bulunmuştur ($F=23.708$; $p<0,01$). Hemşirelerde örgüte bağlılık düzeyinin artması 3,5 kat (%95 CI=1,31-5,70), destekleyici iklim düzeyinin artması 4,30 kat (%95 CI=2,06-6,51), insan ilişkileri düzeyinin artması 3,31 kat (%95 CI=0,91-5,72), olumsuz etkileşim düzeyinin artması 4,53 kat (%95 CI=2,85-6,21) ve yenilikçi iklim düzeyinin artması 2,84 kat (%95 CI=1,19-4,49) örgütsel yaratıcılık algılarını etkilediği bulunmuştur ($p<0,01$). Durbin-Watson (DW) istatistik değeri ise 1.469 olarak bulunmuştur. Bu değer 2’nin altında olması olumlu, 2’nin üstünde olması ise olumsuz/ters bir korelasyonun olduğunu göstermektedir. Tanımlayıcı ve mesleki özelliklerden olan herhangi bir sanat dalıyla ilgilenme durumunun, hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algılarını 5,77 kat (%95 CI=3,62-7.92) artırıcı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir ($p<0,01$).

Tablo 4. Hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algılarına etki eden faktörlere ilişkin regresyon analizi bulguları (N:625)

Model	B	SE	β	t	p	%95 Güven aralığı (CI)	
						LB	UB
Constant	73,651	7,029		10,477	<0,001	59,847	87,456
Örgüte Bağlılık	3,506	1,119	0,189	3,132	0,002*	1,308	5,704
Ekip Çalışması	0,410	1,319	0,021	0,311	0,756	-2,180	3,000
Destekleyici İklim	4,288	1,133	0,223	3,783	<0,001	2,062	6,513
Stres	0,144	0,980	0,008	0,147	0,883	-1,781	2,069
İnsan İlişkileri	3,314	1,224	0,162	2,707	0,007*	0,910	5,718
Olumsuz Etkileşim	4,532	0,854	0,286	5,304	<0,001	2,854	6,210
İş Doyumu	0,268	0,825	0,014	0,325	0,746	-1,352	1,888
Hiyerarşi	0,025	0,840	0,001	0,030	0,976	-1,625	1,675
İletişim	1,034	1,037	0,050	0,997	0,319	1,002	3,070
Bürokratik İklim	-1,268	0,957	-0,067	-1,326	0,185	-3,147	0,610
Yenilikçi İklim	2,842	0,842	0,140	3,377	0,001*	1,189	4,494

R: 0,546, R^2 :0,298, Adjusted R^2 :0,286, $F=23,708$, $p=0,000$, Durbin Watson: 1,469

Bağımlı değişken: Örgütsel yaratıcılık toplam puanı

CI: Confidence Interval

* $p<0,01$

Tartışma

Bu çalışmada, hemşirelerde örgüt ikliminin örgütsel yaratıcılık algılarına etkisi incelenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin %97,3’ünün örgüt iklimi ve alt boyutlarına ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu bulunmuştur (Tablo 2). Ölçek alt boyutları değerlendirildiğinde ise en olumsuz algılanan alt boyutlar insan ilişkileri ($Ort=2,29$; $SS=0,74$) ve örgüte bağlılık ($Ort=2,32$; $SS=0,82$) alt boyutu; en yüksek düzeyde algılanan alt boyutlar ise stres ($Ort=3,89$; $SS=0,82$) ve olumsuz etkileşim ($Ort=3,56$; $SS=0,96$) alt boyutları olarak saptanmıştır. Ren ve arkadaşları (2020) tarafından klinik hemşireler arasında empati ve tükenmişlik değişkenleri üzerinde örgüt ikliminin aracılık rolünü incelemek amacıyla yapılan çalışmada, hemşirelerin örgüt iklimi algıları orta düzeyde belirlenmiş ve iyi düzeydeki iletişimin örgüt iklimi algısına olumlu etki ettiği saptanmıştır. Kaya (2018) tarafından hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutumları ve örgüt iklimi algılayışlarını belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, hemşirelerin örgüt iklimi algıları orta düzeyde bulunmuş ve stres, iş doyumu, yenilikçi iklim ve hiyerarşiyi algılama düzeyleri yüksek ve destekleyici iklim, olumsuz etkileşim, insan ilişkileri alt boyutlarına ait olan algının ise orta düzeyin altında olduğu bulunmuştur. Öztoran (2018) tarafından yapılan benzer bir çalışmada, hemşirelerin örgüt iklimi algıları orta düzeyde belirlenmiştir. En olumlu algılanan alt boyutlar, hiyerarşi ve iş doyumu iken en olumsuz algılanan alt boyutlar ise insan ilişkileri ve olumsuz etkileşim olmuştur. Söyük ve Gün (2017) tarafından yapılan çalışmada, örgüt iklimi algıları orta düzeyin altında görülmüştür. Cerit (2009) tarafından yapılan çalışmada, hemşirelerin takım çalışmasına ait algıları orta-iyi düzeyde, olumsuz etkileşim, insan ilişkileri ve iletişim algıları düşük düzeyde saptanmıştır. Örgüt iklimi alt boyutlarından olan insan ilişkileri, iletişim ve olumsuz etkileşim ise iş doyumunu belirleyen etmenler olarak bulunmuştur. Konuya ilişkin bilimsel yazın incelemesi sonucunda, yapılan araştırmaların bu çalışmadan elde edilen bulgular ile benzer özelliklerde olduğu

görülmektedir (Kaya, 2018; Öztoran, 2018). Hemşirelerde örgüt iklimi algısının genelde orta düzeyde olduğu, olumlu veya olumsuz bir algı oluşturmadığı düşünülmektedir. Çalışmanın yürütüldüğü kurumlarda stres düzeyinin yüksek olmasında salgın döneminin etkisinin olabileceği düşünülmüştür. Ancak benzer çalışmalarda da (Kaya, 2018) görülen yüksek düzeyde stres, örgüt iklimini olumsuz olarak etkileyen kuruma ait yönetim yaklaşımlarından kaynaklanabileceği belirtilmektedir. Katı yönetime sahip kurumlarda, üst yönetime ulaşma ve iletişim kurmada zorluk çeken hemşirelerin stres, olumsuz etkileşim, hiyerarşi, bürokratik iklim düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmektedir. Kurumda çalışma süresi arttıkça bağlılık duygusunun arttığı bilinmektedir. Yapılan çalışmada, hemşirelerin örgüte bağlılıklarının düşük olması; hemşirelerin büyük çoğunluğunun kurumda çalışma sürelerinin kısa olması nedeniyle bağlılık duygusunun oluşmadığı söylenebilir. Araştırmada destekleyici iklim algılarının ve insan ilişkileri düzeyinin düşük olmasının nedeni; hemşirelerin takım arkadaşları ve yöneticileri tarafından yeterince desteklenmemesi ve kurum içindeki iletişimin az veya eksik olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Çalışmaya katılan hemşirelerin örgütsel yaratıcılık ölçeği toplamından aldıkları toplam puan ortalaması 124 (SS=15,18) olarak bulunmuştur (Tablo 2). Ölçek alt boyutları değerlendirildiğinde; bireysel boyut toplam puan ortalamaları 65,44 (SS=8,41) yüksek düzeyde, yönetsel boyut toplam puan ortalamaları 23,31 (SS=7,86) düşük düzeyde ve toplumsal boyut toplam puan ortalamaları 35,67 (SS=6,82) orta düzeyde bulunmuştur. Bu bulgular hemşirelerin bireysel yaratıcılık algılarının yüksek olmasına karşın, toplumsal yaratıcılık algılarının orta düzeyde olduğu, kurumdaki yöneticilere ait yaratıcılık algılarının ise düşük olduğunu göstermektedir. Örgütsel yaratıcılık ölçeğinden alınabilecek en düşük puan değeri 38 ve en yüksek puan değeri 190'dır. Ölçekten alınan puan arttıkça yaratıcılık algısının arttığı dikkate alındığında, hemşirelerin yaratıcılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Hamouda ve El-Aliem (2020) tarafından yapılan çalışmada, hemşirelerin genel olarak yaratıcılıklarının yüksek olduğu belirtilmiştir. Beler (2018) tarafından yapılan çalışmada ise hemşirelerin örgütsel yaratıcılıkları orta düzeyde, bireysel yaratıcılıkları yüksek düzeyde, yönetsel yaratıcılıkları düşük düzeyde ve toplumsal yaratıcılıkları orta düzeyde saptanmıştır. Hasseini ve arkadaşları (2016) tarafından yapılan çalışmada, hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algıları orta düzeyde görülmüştür. Beler'in (2018) ve Hasseini ve arkadaşlarının (2016) yaptıkları araştırma sonuçları ile bu araştırma bulguları benzerlik göstermektedir. Bu çalışmalar doğrultusunda, hemşirelerin orta düzey yaratıcılık algısına sahip bir meslek grubu olduğu bulunmuştur. Ayrıca Kim ve Park (2015) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile benzer şekilde bu çalışmada da hemşirelerin en yüksek yaratıcılık algıları bireysel boyutta görülmüştür. Sonuçlar, hemşirelerde bireysel yaratıcılık düzeyinin yüksek olduğunu, yeni ve yararlı fikirlerin yaşama geçirilebileceğini göstermektedir. Ancak bireylerin yaratıcılık algılarının, içinde bulunduğu topluluk ve çalıştığı kurumdan etkilendiği bilinmektedir. Bireysel yaratıcılık algıları yüksek olan hemşirelerin, yönetsel ve toplumsal yaratıcılık algılarının daha düşük bulunmasında çalıştıkları kurumların politikalarının etkili olduğu düşünülmektedir. Ayrıca hemşireler, kurum tarafından sağlanan gelişimsel deneyimler ve yaklaşımlar ile yaratıcılık için destek olduğunu algıladıklarında, yönetsel yaratıcılığa yönelik olumlu algı geliştirebileceği söylenebilir.

Bu çalışmada hemşirelerin örgüt iklimi algısı ile örgütsel yaratıcılık algısı düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde (Tablo 3); olumlu yönde ve orta düzeyde ($r=0,49$; $p<0,01$) ilişki bulunmuştur. Hemşirelerin örgüt iklimine ilişkin algıları, olumlu yönde arttıkça örgütsel yaratıcılık algıları da artmaktadır. Yahşi (2014) tarafından Gençlik ve Spor Bakanlığı personeli üzerinde yapılan benzer bir çalışmada, örgüt ikliminin örgütsel yaratıcılığı olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Hajloo ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan çalışmada, olumsuz çalışma koşullarının yaratıcılığı olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. Cilla'nın (2011) çalışmasında, örgüt iklimi ve yaratıcılık arasında olumlu yönde güçlü ilişki belirlenmiştir. Çekmecelioğlu'nun (2005) yaptığı çalışmada; örgüt ikliminin, yaratıcılığı olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Yukarıda belirtilen sonuçlar ile bu çalışmada elde edilen sonuçların benzer olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda, kuruma ait olumlu çalışma koşullarının kurum çalışanlarının örgütsel yaratıcılık algılarını arttıracakı düşünülmektedir. Bu çalışmada, hemşirelerin sanat dalı ile ilgilenmelerinin örgütsel yaratıcılığı arttırdığı görülmüştür. Bilimsel yazın taraması sonucunda benzer çalışmalara ulaşılamamış olmasına karşın Özkafacı (2020) tarafından yapılan çalışmada, yaratıcılık ve sanatçı kişilik birlikte değerlendirilerek sanatın dönüştürücü, iyileştirici yönünün olduğu ve yaratıcılığı desteklediği saptanmıştır. Yapılan araştırmalar doğrultusunda önemi anlaşılan örgüt iklimi kavramı, kurumu başarıya taşıyacak olan temel bir bileşen olarak görülmektedir. Olumsuz koşullarda bireyler, yaratıcı özelliklerini ortaya koyamayabilirler. Bu çalışma, bir hemşirenin yaratıcı performansını sürdürmek veya artırmak için yeniliğe elverişli bir örgüt iklimine gereksinim olduğunu öne süren diğer araştırmaları desteklemektedir. Sağlık örgütünde sunulan hizmetin kalitesi sağlık meslek üyelerinin performansına bağlıdır. Sağlık çalışanlarının güdülenmesini sağlayan olumlu örgüt iklimi koşulları, hastalıkların tedavisinde, toplum sağlığının korunması ve geliştirilmesinde önem taşımaktadır.

Hemşirelerde örgüt ikliminin örgütsel yaratıcılık algılarına etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi modelinde (Tablo 4) hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algılarında, hemşirelerin örgüte bağlılıklarının, destekleyici iklim algılarının, insan ilişkileri, olumsuz etkileşim ve yenilikçi iklim düzeylerinin belirleyici olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Örgüt içerisindeki bireylerin örgüte bağlılıklarının, destekleyici iklim algılarının, insan ilişkileri düzeyinin, olumsuz etkileşim algılarının ve yenilikçi yaklaşımının yaratıcılığı etkilemesi bu çalışma için beklenen bir sonuçtur. Örgüte bağlılığı artan, çalışma arkadaşları ile olumlu insan ilişkileri geliştirmiş, yeni fikirlere açık ve üretken hemşirelerin, güven duygusunun artarak yaratıcılığa daha fazla zaman ayırabildikleri, çalıştıkları kurumu ve sundukları sağlık hizmetini daha kaliteli bir noktaya taşımak için fazladan çalışmaya gönüllü oldukları düşünülmektedir. Bilimsel yazın incelemesi yapıldığında, hemşirelerde

yürütülen benzer özellikte bir çalışmaya ulaşılammıştır. Ancak Mutonyi ve arkadaşlarının (2020) ulaşım sektöründe yaptıkları çalışmada, bireysel yaratıcılığın örgütsel iklim ile bireysel yenilikçi davranış arasında olumlu yönde ve anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Araştırmanın yürütüldüğü kurumlarda stres, olumsuz etkileşim, hiyerarşi, bürokratik iklim düzeyinin yüksek olması ve örgüte bağlılıklarının, destekleyici iklim algılarının, insan ilişkileri düzeyinin düşük olması; çalışanlar ve yöneticiler arasındaki ilişkinin biçimsel/resmi olması, çalışanların takım arkadaşları ve yöneticileri tarafından yeterince desteklenmediğini, çalışanların kuruma bağlılık duygusunun düşük olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda yöneticilerin, takımların birlikte iyi çalışabilmeleri ve çalışanların kendilerini önderlik etmeye yöneltebilmeleri için bir öğrenme alanı sağlanması gerekmektedir. Bu, örgüt iklimini güdüleyecek ve çalışanlar arasında olumlu yaratıcı davranışları geliştirecektir.

Sonuç ve Öneriler

Hemşirelerin örgüt iklimi algıları ve örgütsel yaratıcılık düzeyleri orta düzeyde görülmüş olup hemşirelerin örgüt iklimi algıları ile örgütsel yaratıcılık algı düzeyleri arasında olumlu yönde, orta düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır. Hemşirelerin olumlu örgüt iklimi algıları arttıkça örgütsel yaratıcılık algıları da artmaktadır. Hemşirelerin stres, olumsuz etkileşim, hiyerarşi ve bürokratik iklim gibi olumsuz algı düzeyleri arttıkça, örgütsel yaratıcılık algıları olumsuz yönde etkilenmektedir. Hemşirelerin örgüte bağlılıkları, takım çalışmasına katkıları, örgütleri, takımları ve arkadaşları tarafından desteklendiklerini hissetmeleri, örgütlerindeki olumlu insan ilişkileri, iş doyumları, örgüt içi üstler ve astlar arasındaki iletişim düzeyleri ve yenilikçi iklim algıları arttıkça örgütsel yaratıcılık algıları artmaktadır. Hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algılarında, örgüte bağlılıklarının, destekleyici iklim algılarının, insan ilişkileri, olumsuz etkileşim ve yenilikçi iklim düzeylerinin saptayıcı olduğu görülmüştür.

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda; hemşirelerin yoğun iş yükü ve çalışma saatleri gibi örgüt iklimini etkileyen olumsuz koşulların düzenlenmesi, kurum politika ve uygulamalarda iyileştirmeler yapılması, çalışanların kurumlarına uyumunu sağlamaya yönelik programları, mesleki seminerler ve tanışma toplantılarının düzenlenmesi, kurumda sanatsal etkinliklerin artırılarak sanata ilgi duyan hemşirelerin desteklenmesi, örgüt iklimi ve örgütsel yaratıcılık algısının artırılmasına giden yolda önem taşıyan iş doyumunu, güdülenme, örgüte bağlılık ve iletişim düzeyinin artırılması ve ödül sisteminin kullanılması önerilmektedir. Ayrıca bu araştırmanın salgın sürecinde yürütülmesi nedeniyle, farklı araştırmacılar tarafından salgın sonrasında tekrar incelenmesi önerilmektedir.

Etik Kurul Onayı: Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır (Tarih: 03.07.2020 - Karar No: 2020-31).

Çıkar Çatışması: Bildirilmemiştir.

Finansal Destek: Yoktur.

Katılımcı Onamı: Katılımcıların bilgilendirilmiş onamları alınmıştır.

Ethics Committee Approval: Bandırma Onyediy Eylül University Health Sciences Non-Interventional Research Ethics Committee approval was obtained (Date: 03.07.2020 - Number: 2020-31).

Conflict of Interest: Not declared.

Funding: None.

Informed Consent: Informed consent of the participants were obtained.

Kaynaklar

Acıbozlar, Ö. (2006). *Yönetici hemşirelerin karar verme stratejileri ve yaratıcılık düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.

Al-Shammari, M. M. (1992). Organizational climate. *Leadership and Organization Development Journal*, 13(6), 30-32.

Arora, A. & Nandkumar, A. (2012). Insecure advantage? Markets for technology and the value of resources for entrepreneurial ventures. *Stratejik Management Journal*, 33, 231-251. <https://doi.org/10.1002/smj.953>

Balay, R. (2010). Öğretim elemanlarının örgütsel yaratıcılık algıları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 43(1), 41-78. https://doi.org/10.1501/Egifak_0000001190

Belir, M. (2018). *Hemşirelerin örgütsel yaratıcılık algıları ve problem çözme becerileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.

Bilir, F. P. (2005). *Gençlik ve spor genel müdürlüğü'nün örgüt iklimi ve çalışanların katılımı ilgili algılamaları* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana, Türkiye.

Cerit, R. (2009). *Hemşirelerin iş doyumlarını belirleyen faktörler: Örgüt iklimi, sosyodemografik ve çalışma özellikleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, Türkiye.

- Cilla, J. M. (2011). *Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational climates for creativity* (Unpublished master thesis). The Faculty of the Department of Psychology, San Jose State University, Washington.
- Clark, M. (2002). The relationship between employees' perceptions of organizational climate and customer retention rates in a major U.K. retail bank. *Journal of Strategic Marketing*, 10, 93-113. <https://doi.org/10.1080/09652540210125260>
- Çekmecelioğlu, H. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Güldaş, K. (2009). *Yönetici hemşirelerin yaratıcılık düzeyleri ve liderlik tarzlarının belirlenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Hajloo, N., Gharamaleki, N. & Emami, F. (2012). The study of relationship between job stress, creativity and achievement motivation with nurses organizational commitment. *Quarterly Journal of Psychological Studies*, 8(3), 91-96.
- Hamouda, G. M. & El- Aliem, S. (2020). Organizational creativity as a mediating factor for organizational performance and excellence among nurses: Developing a model. *International Journal of Novel Research in Healthcare and Nursing*, 7(1), 1026-1037.
- Hasseini, M., Kalani, N., Goyaghaj, N., Ahmadi, M. & Saydi, Z. (2016). The correlation between organizational creativity and knowledge management among nurses. *Journal of Health Promotion Management*, 5(4), 24-30.
- International Council of Nurses. (2007). Positive practice environments: Quality workplaces=quality patient care. *International Nurses Day*. <http://www.icn.ch>
- Kaya, C. (2018). *Hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutumları ve örgüt iklimini algılayışları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Keskin, S. (2018). Girişimcilik ve inovasyon arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13), 186-192.
- Kim, S.-J. & Park, M. (2015). Leadership, knowledge sharing and creativity, the key factors in nurses' innovate behaviors. *The Journal of Nursing Administration*, 45(12), 615-621. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000274>
- Kim, T. Y., Hon, A. Y. & Lee, D. R. (2010). Proactive personality and employee creativity: The effects of job creativity requirement and supervisor support for creativity (electronic version). *Creativity Research Journal*, 22, 37-45. <https://doi.org/10.1080/10400410903579536>
- Mohammed, H. A. & Gaballah, S. (2018). Study of the Relationship between organizational climate and nurses' performance: A university hospital case. *Amerikan Journal of Nursing*, 6(4), 191-197. <https://doi.org/10.12691/ajnr-6-4-7>
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T. & Lien, G. (2020). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*, 32(4), 615-631. <https://doi.org/10.1108/EBR-02-2019-0021>
- Öztorun, G. Ç. (2018). *Hemşirelerin örgüt iklimi algılama durumunun ve değişime karşı tutumlarının belirlenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Özkafacı, A. A. (2020). Kaostan düzene geçiş: Sanat ve yaratıcılık bağlamında Ressam Fikret Mualla Saygı'nın yaşamına bütüncül bakış. *Türkiye Bütüncül Psikoterapi Dergisi*, 5(9), 81-85.
- Ren, Y., Song, H., Li, S. & Xiao, F. (2020). Mediating effects of nursing organizational climate on the relationships between empathy and burnout among clinical nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 76(11), 3048-3058. <https://doi.org/10.1111/jan.14525>
- Roussel, L., Thomas, P. L. & Harris, J. L. (2020). *Management and leadership for nurse administrators* (8th ed.). Massachusetts, U.S.A.: Jones and Barlett Learning.
- Saraçoğlu, M. & Duran, C. (2009). Yaratıcı girişimcinin gelişiminde çevrenin rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30), 131-151.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G. & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Selart, M. (2005). Drivers of organizational creativity: A Path model of creative climate in pharmaceutical R&D. *R&D Management*, 35(4), 359-374. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9310.2005.00395.x>
- Sirmon, D. G., Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Gilbert, B. A. (2011). Resource orchestration to create competitive advantage: Breadth, depth, and life cycle effects. *Journal of Management*, 37(5), 1390-1412. <https://doi.org/10.1177/0149206310385695>
- Söyük, S. & Gün, İ. (2017). Sağlık kuruluşlarında örgüt iklimi ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 8(1), 40-48.
- Tiryaki, H. & Bahçecik, N. (2014). Bir üniversite hastanesinde çalışan yönetici hemşire ve hemşirelerin kurumsal iklimi algılayışları. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1-15.
- Voigt, M. & Bergener, K. (2013, January 7-10). *Enhancing creativity in groups-proposition of and integrated framework for designing group creativity support systems*. (Congress Book, p. 225-234). 46th Hawaii International Conference on System Science, Wailea, Maui, HI USA
- Yahşi, Ü. (2014). *Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin örgüt iklimi algıları ile örgütsel yaratıcılık düzeyi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.