

Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Yenilikçi İş Davranışlarına Etkisi*

The Effect of Organizational Commitment to Innovative Work Behaviors Among Nurses

Esengül Elibol¹, Merve Tarhan², Sümeyye Saçan³

¹İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul, Türkiye

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

³İstanbul Taksim Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul, Türkiye

*Bu çalışma, 17-19 Kasım 2022 tarihleri arasında Ankara'da gerçekleştirilen 2nd International Nursing Care and Research (INCARE) kongresinde Esengül Elibol tarafından sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

Cite as: Elibol E, Tarhan M, Saçan S. Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyinin yenilikçi iş davranışlarına etkisi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2024;11(2):354-361. **DOI:** 10.54304/SHYD.2024.98215

Öz

Giriş: Hızla gelişen bilgi ve teknoloji, sağlık bakım sistemlerinde yenilikçi iş davranışlarına sahip hemşirelerin istihdamını gerekli kılmaktadır. Hemşirelerin yenilikçilik davranışlarının görünür kılınması ise örgüte olan bağlılıklarının geliştirilmesi ile olanaklıdır.

Amaç: Bu çalışmada, "Sosyal Mübadele Kuramı" doğrultusunda hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Tanımlayıcı-ilişkili arayıcı tasarımı araştırma, Haziran-Temmuz 2022 tarihleri arasında İstanbul Avrupa yakasındaki hastanelerde çalışan 235 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Bireysel ve mesleki özellikler formu, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Yenilikçi Davranış Ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşan öz bildirim dayalı bir anket aracılığıyla veriler toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı testler, bağımsız gruplarda t-testi, tek yönlü varyans analizi, Pearson korelasyon analizi, basit ve çoklu doğrusal regresyon kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırmada, hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde (ortalama=2,97; SS=0,68) ve yenilikçi iş davranışlarının orta düzeyin üzerinde (ortalama=3,90; SS=0,72) olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve yenilikçi iş davranışları arasında olumlu yönlü, anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0,20$; $p<0,05$). Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyi, yenilikçi iş davranışlarının %4'ünü açıklamıştır ($F=9,758$; $p<0,01$; $R^2=0,04$). Örgütsel bağlılık düzeyinde meydana gelen bir puanlık artışın yenilikçi iş davranışlarını 0,215 puan artırdığı belirlenmiştir ($B=0,215$; $p<0,01$).

Sonuç: Bu çalışmada, hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri yükseldikçe yenilikçi iş davranışlarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Yönetici hemşirelerin, örgütsel bağlılığı artırmaya yönelik öncülleri belirlemesi, değerlendirmesi ve yenilikçi örgüt kültürünü geliştirmeye yönelik stratejiler planlaması önerilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Hemşire, örgütsel bağlılık, sosyal mübadele teorisi, yenilikçi iş davranışı.

Abstract

Background: Rapidly developing information and technology require the employment of nurses with innovative work behaviors in health care systems. Making nurses' innovative behaviors visible is possible by improving their commitment to the organization.

Aim: This study aimed to determine the relationship between organizational commitment and innovative work behaviors within the framework of social exchange theory.

Method: This study which was planned in a descriptive and cross-sectional design was conducted with 235 nurses working in hospitals on the European side of Istanbul between June and July 2022. Data were collected through a self-report-based survey consisting of three parts: individual and professional characteristics form, Organizational Commitment Scale, and Innovative Behavior Scale. Descriptive tests, independent groups t-test, one-way analysis of variance, Pearson correlation analysis, and simple and multiple linear regression were used to analyze the data.

Results: It was determined that nurses' organizational commitment was at a medium level (Mean=2.97; SD=0.68) and their innovative work behavior was above a moderate level (Mean=3.90; SD=0.72). It was determined that there was a positive,

Corresponding author / Sorumlu yazar: Esengül Elibol • esengul.elibol@bilgi.edu.tr

Received / Geliş: 27.02.2024 • **Accepted / Kabul:** 24.08.2024 • **Published Online / Online Yayın:** 31.08.2024

significant relationship between nurses' organizational commitment levels and innovative work behaviors ($r=0.20$; $p<0.05$). Nurses' organizational commitment level explained 4% of their innovative work behaviors ($F=9.758$; $p<0.01$; $R^2=0.04$). It was determined that a one-point increase in the organizational commitment level increased innovative work behaviors by 0.215 points ($B=0.215$; $p<0.01$).

Conclusion: It was concluded that nurses' organizational commitment levels affected their innovative work behaviors. It is recommended that nurse managers identify and evaluate the antecedents to increasing organizational commitment and plan strategies to develop innovative organizational culture.

Keywords: Innovative work behaviors, nurses, organizational commitment, social exchange theory.

Giriş

Yenilikçilik, günümüz dünyasında sağlık bakım sisteminin hayatta kalması ve sürdürülebilir bir rekabet üstünlüğü sağlaması bakımından geçerli bir etmendir (Baig ve ark., 2022). Türkiye, koruyucu sağlık hizmetlerini geliştirmek ve sağlık bakım hizmetleri sunumunu iyileştirmeye yönelik "İnovasyon Yüzyılı-Türkiye'de Sağlık Geleceği" projesini yaşama geçirerek bir yenilikçilik girişimi gerçekleştirmeyi hedeflemektedir (Sağlık Endüstrisi İşverenleri Sendikası [SEIS], 2023). Bu nedenle sağlık bakım sisteminin en kalabalık grubu olan hemşirelerin, yenilikçi fikirlerle, gelişmiş bilgi ve teknolojiye uyum sağlamaları önem taşımaktadır (Alrefaei ve ark., 2022). Bununla birlikte Uluslararası Hemşirelik Konseyi; sağlığın geliştirilmesi, sağlık koşulları için risk etmenlerini en aza indirilmesi, hastalıkların önlenmesi, sağlıklı yaşama yönelik tutumların geliştirilmesi, tedavi stratejileri ve prosedürlerinin geliştirilmesinde, hemşirelik uygulamalarında yenilikçi iş davranışlarına büyük gereksinim duyulduğunu vurgulamaktadır (Asurakkody ve Shin, 2018; International Council of Nurses [ICN], 2009).

Yenilikçi davranış, yeni fikirler üretme ve bu fikirleri yararlı bir çıktıya dönüştürme davranışları olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer deyişle çalışanın iş yerindeki uygulamalarında yardımcı olacak yeni ve potansiyel fikirler üretme yeteneğini belirtmektedir (Arsawan, 2022). Alan yazında hemşirelerin yenilikçi davranışlarını inceleyen araştırmalar çeşitlilik göstermektedir. Shama ve Ahmad (2021), Mısır'da yaptıkları araştırmada, hemşirelerin % 81,4'ünün olumlu yenilikçi iş davranışlarına sahip olduklarını vurgulamıştır. Sudi Arabistan'da yapılan bir diğer araştırmada, hemşirelerin yenilikçi iş davranışlarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır (Alrefaei ve ark., 2022). Pakistan ve Çin'deki hastanelerde çalışan hemşirelerin yenilikçi iş davranışı düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu vurgulanmıştır (Lv ve ark., 2021; Masood ve Afsar, 2017). Türkiye'de devlet hastanelerinde ve üniversite hastanelerinde çalışan hemşireler ile yapılan araştırmalarda da benzer şekilde yenilikçi iş davranışı düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu vurgulanmıştır (Özkan ve ark., 2021; Sönmez ve Yıldırım, 2019). Sağlık kurumlarında yenilikçi iş davranışlarının sergilenmesi, sağlık çalışanlarının görev tanımları arasında yer almayan ve gönüllülüğe dayanan bir durumdur. Bu noktada, çalışanların yenilikçi iş davranışı sergilemelerini etkileyen ve onları güdüleyen etmenlerin belirlenmesi, araştırma yapılması gereken önemli konular arasında yer almaktadır (Çalışkan ve ark., 2019).

Alan yazında yenilikçi iş davranışlarının örgütsel bağlılık ve iş doyumunu gibi işe yönelik tutumlar ile ilişkili olduğu ve bireylerin yenilikçi fikirleri üretme ve uygulamaya koyma çabasını yönlendiren temel bir güç olarak kabul edildiği bilinmektedir (Taghipour ve Dezfuli, 2013). Bu araştırmalarda yüksek iş doyumunu (Shama ve Ahmad (2021), olumlu çalışma ortamı (Alrefaei ve ark., 2022), dönüşümcü önderlik davranışları (Ahmed ve ark., 2019; Masood ve Afsar, 2017), otantik önderlik davranışları (Lv ve ark., 2021) ve iş gören performansının (Özkan ve ark., 2021) hemşirelerin yenilikçi iş davranışları ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte örgütsel bağlılığın yararlı iş yeri davranışlarını sağlamada bir anahtar olduğu (Curado ve Vieira, 2019) düşünüldüğünde, sağlık çalışanlarının yenilikçi iş davranışları göstermesi noktasında örgütsel bağlılık düzeyinin önemi ortaya çıkmaktadır.

Örgütsel bağlılık ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişki Blau'nun Sosyal Mübadele Kuramına dayanarak açıklanabilir. Bu kurama göre bireyler arasındaki sosyal ilişkiler, karşılıklılık ilkesine dayanan farklı mübadele ilişkileri olarak görülmektedir (Blau, 1964). Çalıştığı kuruma yönelik olumlu tutum sergileyen ve örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, karşılıklılık ilkesi gereğince olumlu tutumlarını davranışlarına yansıtma eğilimindedir. Karşılıklı ilişkilerde sosyal mübadelenin bozulması, bireylerin örgütsel bağlılığını etkileyen önemli etmenlerden birisidir (Şeşen ve Kahraman, 2014). Bu durumda örgüte bağlılığı azalan bireyin de yine sosyal mübadelenin bozulması nedeniyle, yenilikçi iş davranışı sergileme düzeyinde azalma olacağı ön görülmektedir. Alan yazında hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar sınırlılık göstermektedir (Abd El Muksoud ve ark., 2021; Saryadi ve ark., 2023; Xerri ve Brunetto, 2013). Bununla birlikte uluslararası bilimsel yazında da hemşirelerde yenilikçi iş davranışlarına yönelik çalışmaların yapılması gerektiği vurgulanmıştır (Asurakkody ve Shin, 2018).

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Tipi: Bu araştırma, hemşirelerde örgütsel bağlılık düzeyi ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir.

Araştırma Soruları: Araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve yenilikçi iş davranışları nasıldır?
- Hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının yenilikçi iş davranışlarına etkisi var mıdır?

Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman: Bu araştırma, İstanbul'daki hastanelerde hemşire olarak çalışan ve çevrimiçi ortamda ulaşılan hemşirelerle Haziran-Temmuz 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Evren ve Örnekleme: Araştırmanın evrenini, İstanbul Avrupa yakasındaki hastanelerde çalışan hemşireler oluşturmuştur. Araştırmaya kabul edilme ölçütleri, en az altı ay süreli kurumsal deneyime sahip olmak, ağırlıklı olarak bakım verici rolde çalışmak ve araştırmaya katılmaya gönüllü olmak şeklinde belirlenmiştir. Araştırmanın dışlanma ölçütü, yönetici hemşire pozisyonunda çalışmak olarak belirlenmiştir.

Bu bağlamda gelişigüzel örnekleme yöntemi ile araştırmaya kabul edilme ölçütlerini karşılayan hemşireler araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Örneklem büyüklüğü, <https://clincalc.com/stats/samplesize.aspx> adresindeki çevrimiçi örneklem büyüklüğü hesaplayıcı aracılığıyla belirlenmiştir. Daha önce yapılan bir çalışma referans alınarak (Sönmez ve Yıldırım, 2019) ve bu çalışmadaki ölçek puan ortalaması ile standart sapma değeri kullanılarak, %95 güven aralığı ve %5 hata payına göre evreni temsil edebilecek örneklem büyüklüğü 190 olarak belirlenmiştir. Ancak veri toplama aracının eksik doldurulması, uç değer analizinde örneklem dışı bırakılması gereken anketlerin olabileceği öngörüsüyle % 30 daha fazla örneklem büyüklüğüne ulaşacak şekilde 247 hemşireye veri toplama aracı dağıtılmıştır. Toplamda 235 hemşire araştırma örneklemine alınmıştır (Anketi yanıtlama oranı: % 95,1).

Veri Toplama Araçları: Veri toplama aracı; bireysel ve mesleki özellikler formu, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Yenilikçi Davranış Ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşan öz bildirim dayalı bir anket formu aracılığıyla toplanmıştır.

Bireysel ve Mesleki Özellikler Formu: Araştırmacılar tarafından alan yazın doğrultusunda hazırlanan formda, hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma şekli, birimdeki ve kurumdaki çalışma süresi olmak üzere toplam sekiz soru yer almıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ölçeğin, Türkçe geçerlik ve güvenirlik araştırması Dağlı ve arkadaşları (2018) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek 18 madde ve duygusal (6 madde), normatif (6 madde) ve devam bağlılığı (6 madde) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Her madde, "Kesinlikle katılmıyorum - 1 ile Kesinlikle katılıyorum - 5" arasında değerlendirilmektedir. Ölçek puanı, tüm madde puanlarının toplanmasıyla elde edilmekte ve 18 ile 90 puan arasında değişmektedir. Yüksek puanlar, yüksek örgütsel bağlılık düzeyi şeklinde yorumlanmaktadır. Cronbach alfa güvenirlik katsayısı, Türkçe geçerlik ve güvenirlik araştırmasında ,88 iken bu araştırmada ,89 olarak bulunmuştur.

Yenilikçi Davranış Ölçeği: Hemşirelerin yenilikçi iş davranışlarını belirlemek amacıyla Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen ölçeğin, Türkçe geçerlik ve güvenirlik araştırması Çalışkan ve arkadaşları (2019) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek altı madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Her madde, "Kesinlikle katılmıyorum - 1 ile Kesinlikle katılıyorum - 5" arasında değerlendirilmektedir. Ölçek puanı, tüm madde puanlarının toplanmasıyla elde edilmekte ve 6 ile 30 puan arasında değişmektedir. Yüksek puanlar, yüksek yenilikçilik davranışları şeklinde yorumlanmaktadır. Cronbach alfa güvenirlik katsayısı, Türkçe geçerlik ve güvenirlik araştırmasında ,91 iken, bu araştırmada ,89 olarak bulunmuştur.

Verilerin Toplanması: Veriler, bireysel bağlantılar aracılığıyla İstanbul Avrupa yakasındaki kamu ve üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerin çevrimiçi iletişim gruplarına, özel hastanelerde çalışan hemşirelerin ise kurumsal e-posta adreslerine bağlantı linkinin iletilmesi yoluyla çevrimiçi olarak toplanmıştır. Anketin ortalama doldurulma süresi 8-10 dakika sürmektedir.

Verilerin Değerlendirilmesi: Verilerin analizinde, Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 28.0 paket programı kullanılmıştır. Kategorik ve sürekli değişkenler, sayı ve yüzde ile ortalama ve standart sapma şeklinde sunulmuştur. Çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenerek ölçeklerin, normal dağılıma sahip olduğu belirlenmiştir. Bağımsız iki grubun ve bağımsız ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında sırasıyla bağımsız gruplarda t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Bağımsız ikiden fazla grup arasında anlamlı farklılıkları belirlemek için Posthoc Tukey testinden yararlanılmıştır. Ölçeklerin puan ortalamaları arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi, basit ve çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılarak

belirlenmiştir. Bu araştırmada r değeri, Davis'in (1971) önerdiği aralıklara göre sınıflandırılmıştır: 0.01-0.09 arası çok zayıf, 0.10-0.29 arası zayıf, 0.30-0.49 arası orta, 0.50-0.69 arası güçlü ve 0.70-1.00 arası çok güçlü olarak değerlendirilmiştir.

Ölçeklerin, Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

Araştırmanın Etik Yönü: Bir vakıf üniversitesinin İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 26.05.2022 tarihli 2022-50034-72 sayılı ile etik onay alınmıştır. Veri toplama formunun ilk sayfasında bilgilendirilmiş onam metni yer almaktadır, katılımcılar formu okuyup onay verdikten sonra veri toplama formuna erişerek, araştırmaya katılmıştır. Ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik araştırmasını gerçekleştiren yazarlardan elektronik posta aracılığıyla izin alınmıştır. Araştırma ve yayın sürecinde, araştırma ve yayın etiği kurallarına uyulmuştur.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Araştırma sonuçları İstanbul Avrupa yakasında yer alan hastanelerde çalışmakta olan hemşireler ile sınırlıdır. Ayrıca zaman içerisinde algı ve tutumların değişebilecek olması nedeniyle, araştırma sonuçları araştırmanın yapıldığı zaman aralığı ile sınırlıdır.

Bulgular

Hemşirelerin yaklaşık yarısının 18-25 yaş aralığında olup (%44,7), çoğunluğunun kadın (%71,1) ve evli (%73,2) olduğu belirlenmiştir. Yarısından çoğu lisans mezunu (%52,3) ve %38,7'sinin gelir düzeyi giderine denk olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin yaklaşık yarısının yataklı servislerde (%45,5) ve dörtte üçünün dönüşümlü vardiyada (%73,9) çalıştığı belirlenmiştir. Çoğunluğunun kurumsal deneyim süresinin (%67,7) ve birimdeki deneyim süresinin (%72,9) 1-5 yıl arasında olduğu saptanmıştır.

Tablo 1'de hemşirelerin ölçeklerden elde ettikleri puan ortalamaları sunulmuştur.

Tablo 1. Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyi ve yenilikçi iş davranışlarına ilişkin puan ortalamaları (N:235)

Ölçek ve Alt Boyutlar	Toplam puan		Madde puanları		Cronbach Alfa
	Ort (SS)	Min-Max	Ort (SS)	Min-Max	
Duygusal bağlılık	18,42 (4,92)	6-30	3,07 (0,82)	1-5	0,79
Normatif bağlılık	16,92 (4,86)	6-30	2,82 (0,81)	1-5	0,79
Devam bağlılığı	18,06 (4,44)	6-30	3,01 (0,74)	1-5	0,76
Örgütsel bağlılık	53,46 (12,24)	18-90	2,97 (0,68)	1-5	0,89
Yenilikçi iş davranışı	23,40 (4,34)	6-30	3,90 (0,72)	1-5	0,89

SS: Standart sapma

Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyi puan ortalamasının $53,46 \pm 12,24$ olarak saptanmıştır (18-90 puan arasında). Alt boyutlar ise en yüksekte en düşüğe doğru duygusal bağlılık (Ort.=18,42; SS=4,92), devam bağlılığı (Ort.=18,06; SS=4,44) ve normatif bağlılık (Ort.=16,92; SS=4,86) şeklinde sıralanmıştır. Hemşirelerin yenilikçi iş davranışları puan ortalaması ise 23,4 (SS=4,34) olarak belirlenmiştir.

Tablo 2. Hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişki (N:235)

Değişkenler	Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık	Örgütsel bağlılık	Yenilikçi iş Davranışı
Duygusal bağlılık	1	0,50**	0,62**	0,83**	0,16*
Devam bağlılığı		1	0,69**	0,84*	0,21**
Normatif bağlılık			1	0,90**	0,15*
Örgütsel bağlılık				1	0,20**
Yenilikçi iş davranışı					1

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Hemşirelerin yenilikçi iş davranışları ile duygusal bağlılık ($r=0,16$; $p < 0,05$), normatif bağlılık ($r=0,15$; $p < 0,05$), devam bağlılığı ($r=0,21$; $p < 0,01$) alt boyutları ve örgütsel bağlılık düzeyleri ($r=0,20$; $p < 0,01$) arasında olumlu yönlü anlamlı ve zayıf bir ilişki olduğu saptanmıştır (Tablo 2).

Tablo 3. Örgütsel bağlılık düzeyinin yenilikçi iş davranışı üzerinde etkisi (N:235)

Bağımsız Değişkenler	B	SH	Beta	t	p	%95 GA	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Sabit	3,263	0,209		15,612	<0,001	2,851	3,675
Örgütsel Bağlılık Düzeyi	0,215	0,069	0,200	3,214	0,002*	0,079	0,350

B: Standardize olmayan katsayılar, SH: Standart hata, Beta: Standardize katsayı, GA: Güven aralığı. *p<0,01

Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyi, yenilikçi iş davranışlarının %4'ünü açıklamıştır (F=9,758; p=0,002; R²=0,04) Örgütsel bağlılık düzeyinde meydana gelen bir puanlık artışın yenilikçi iş davranışlarını 0,215 puan artırdığı belirlenmiştir (B=0,215; p<0,01) (Tablo 3).

Tablo 4. Örgütsel bağlılık düzeyi alt boyutlarının yenilikçi iş davranışı üzerinde etkisi (N:235)

Bağımsız Değişkenler	B	SH	Beta	t	p	%95 GA	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Sabit	3,193	0,215		14,827	0,000	2,769	3,618
Duygusal Bağlılık	0,082	0,073	0,093	1,129	0,260	-0,061	0,226
Devam Bağlılığı	0,182	0,087	0,186	2,082	0,038*	0,010	0,354
Normatif Bağlılık	-0,034	0,088	-0,038	-0,382	0,703	-0,208	0,140

B: Standardize olmayan katsayılar, SH: Standart hata, Beta: Standardize katsayı, GA: Güven aralığı. *p<0,01

Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyi alt boyutlarından devam bağlılığı yenilikçi iş davranışlarının %4,8'ini açıklamıştır (F=3,899; p=0,01; R²= 0,048). Devam bağlılığında meydana gelen 1 puanlık artışın yenilikçi iş davranışlarını 0,182 puan artırdığı belirlenmiştir (B=0,182; p<0,05). Duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerinin yenilikçi iş davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı saptanmıştır (p>0,05).

Tartışma

Ulusal bilimsel yayınlar incelendiğinde, hemşirelerde örgütsel bağlılık ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmadığı ve uluslararası yayınlarda da sınırlı sayıda çalışma yer aldığı görülmektedir (Abd El Muksoud ve ark., 2021; Saryadi ve ark., 2023; Xerri ve Brunetto, 2013). Bu nedenle bu çalışmada hemşirelerde örgütsel bağlılığın yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisi sosyal mübadele kuramı doğrultusunda incelenmiştir.

Bu çalışmada hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir (Tablo 1). Ulusal düzeyde yapılan bir derleme çalışmasında, daha önceki yıllarda hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu bildirilmiştir (Eren ve Demirgöz Bal, 2015). Güncel ulusal araştırmalar ise benzer şekilde hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu (Özgörü, 2019; Şeker ve Torun, 2021), bir derleme çalışması ise düşük düzeyde olduğunu ve yıllar içinde bir değişime uğramadığı vurgulanmıştır (Kantek ve Yeşilbaş, 2020). Bu bulgular doğrultusunda, hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin değişmediği ve yıllar içerisinde bir iyileşme göstermediği sonucuna varılabilmektedir. İran, Myanmar, Sudi Arabistan, Ürdün, Filipinler ve Bangladeş'te yapılan araştırmalarda da örgütsel bağlılığın benzer şekilde orta düzeyde olduğu görülmüştür (Al Haroon ve Al Qahtani, 2020; Das ve ark., 2020; Gholami ve ark., 2019; Labrague ve ark., 2018; Mon ve ark., 2022; Rawashdeh ve Tamimi, 2020).

Bu çalışmada hemşirelerin normatif bağlılıklarının diğer bağlılık türlerinden daha düşük düzeyde olduğu bulunmuş (Tablo 1) olup ulusal ve uluslararası araştırmalarda da hemşirelerin normatif bağlılıklarının diğer alt boyutlardan daha düşük düzeyde olduğu görülmüştür (Al Haroon ve Al Qahtani, 2020; Mon ve ark., 2021; Nunes ve Gaspar, 2017; Özgörü, 2019; Şeker ve Torun, 2021). Normatif bağlılık; bireyin örgüte karşı sadakat, borç ve ahlaki yükümlülük duygularını içeren içselleştirilmiş baskıyı göstermektedir. Bir diğer deyişle, işe devam etmek doğru bir tutum olduğundan, örgütte kalma zorunluluğu hissedilen psikolojik bir durumdur (Meyer ve Allen, 1991; Nunes ve Gaspar, 2017). Algılanan örgütsel desteğin ve destekleyici yönetimin hemşirelerin normatif bağlılık düzeylerini etkileyebilecek bileşenlerden olabileceği düşünülmektedir. Alan yazında bu görüşü destekler nitelikte çalışmalar olduğu bilinmektedir (Al Haroon ve Al Qahtani, 2020; Chang, 2015; Mon ve ark., 2022). Allen ve Meyer (1990), çalışanların bir örgütten yarar veya destek aldıklarında, bağlılıklarını göstermek için kuruluşta kalmaları gerektiğini hissettiklerini, bunun da karşılıklı bir yükümlülük diğer bir deyişle normatif bağlılık ile olanaklı olduğunu belirtmişlerdir.

Bu araştırmada, hemşirelerin yenilikçi iş davranışlarının orta düzeyin üzerinde olduğu belirlenmiştir (Tablo 1). Uluslararası araştırmalarda hemşirelerin orta düzeyde yenilikçi iş davranışı sergilediği (Dy Bunpin ve ark., 2016) belirtilmekle birlikte, %37'sinin yüksek ve %35'inin orta düzeyde yenilikçi iş davranışına sahip olduğu (Abd El Muskoud ve ark, 2021) bulunmuştur. Çin ve Pakistan'da yapılan araştırmalarda ise hemşirelerin yenilikçi iş davranışlarının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır (Baig ve ark., 2022; Lv ve ark., 2021; Masood ve Afsar, 2017; Nazir ve ark., 2018). Suudi Arabistan'da yapılan bir diğer araştırmada, hemşirelerin yenilikçi iş davranışlarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır (Alrefaei ve ark., 2022). Mısır'da yapılan araştırmalarda, hemşirelerin büyük çoğunluğunun orta ve yüksek düzeyde yenilikçi iş davranışlarına sahip olduklarını vurgulamıştır (El-Sayed ve ark. 2024; Shama ve Ahmad, 2021). Ulusal araştırmalarda hemşirelerin yenilikçi iş davranışlarının yüksek düzeyde olduğunu vurgulanmıştır (Özkan ve ark., 2021; Sönmez ve Yıldırım, 2019). Bilgi ve teknolojiye gelişmelerin, ülkelerin sağlık bakım sistemine farklı düzeyde yansımaları nedeniyle hemşirelerin yenilikçi iş davranışlarının farklılık göstermesi yanı sıra çoğunlukla orta ve yüksek düzeyde olması, istenen ve beklenen bir bulgudur.

Bu araştırmada hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yenilikçi iş davranışlarının %4'ünü açıkladığı belirlenmiştir (Tablo 3). Alan yazında konuyla ilgili sınırlı araştırma bulunmaktadır. Endonezya'da yapılan bir araştırmada, örgütsel bağlılığın hemşirelerin yenilikçi iş davranış becerilerini güçlendirmede etkili olduğu saptanmıştır (Saryadi ve ark., 2023). Bir diğer araştırmada, örgütsel bağlılığın ve transformasyonel önderliğin, hemşirelerin yenilikçi iş davranışlarının %53'ünü açıkladığı belirlenmiştir (Abd El Muskoud ve ark, 2021). Bu bulgu örgüte bağlılığı olan hemşirelerin sağlık bakımına ilişkin sorunların çözümünde daha etkili ve yenilikçi çözüm arayışı içinde olabileceklerini düşündürmektedir. (Lv ve ark., 2021; Nazir ve ark., 2018). Bu ilişki, sosyal mübadele kuramıyla da uyum göstermektedir. Karşılıklılık ilkesi gereğince çalışanlar, yönetsel destek veya diğer etmenler yoluyla örgüte bağlı hissettiklerinde yenilikçi iş davranışı gösterme eğiliminde olurlar.

Avusturalya, Çin ve Pakistan'da yapılan araştırmalarda hemşirelerin duygusal bağlılıklarının yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir (Akhtar ve ark., 2019; Nazir ve ark., 2018; Xerri ve Brunetto, 2013). Bu araştırmada ise hemşirelerin devam bağlılık düzeylerinin yenilikçi iş davranışlarının %4,8'ini açıkladığı belirlenmiştir (Tablo 4). Meyer ve Allen (1991) devam bağlılığı ile iş başındaki davranış arasında bir bağlantı olduğunu belirtmiştir. Bu araştırma bulgusu bu görüşü destekler niteliktedir. Devam bağlılığı, kişinin o andaki işinden ayrılmasının maliyeti ya da az sayıda seçeneğinin olduğunu algılaması nedeniyle kuruma duyduğu sadakati belirtmektedir (Allen ve Meyer, 1990). Bu araştırmada elde edilen bulgularda, hemşirelerin devam bağlılığının yenilikçi iş davranışlarını etkilemesi, hemşirelerin aslında duygusal bağlılık hissettikleri kurumlarında iş kaybetme korkusu ya da daha iyi bir seçenek bulamama algısı nedeniyle yenilikçi davranış sergilemeye yatkın oldukları şeklinde açıklanabilir.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu, yenilikçi iş davranışlarının ise orta düzeyin üzerinde olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin örgütsel bağlılık ve devam bağlılığı düzeylerinin yenilikçi iş davranışlarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, sosyal mübadele kuramına göre tutarlı olup kurumların dönüşümü ve gelişimi için gerekli olan verimliliği artırarak rekabet üstünlüğü sağlamak amacıyla, yenilikçi iş davranışlarını artırma noktasında örgütsel bağlılık öncülünün önemini ortaya koymaktadır. Örgütsel bağlılığı artırmak için yönetici hemşirelerin ve hastane yöneticilerinin belirli aralıklarla çalışanlarda örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmeleri ve değerlendirmelerinin, örgütsel bağlılığı etkileyen etmenleri belirlemelerinin yararlı olacağı düşünülmektedir. Örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı etkilediği bilgisinden yola çıkarak, araştırmacıların örgütsel destek ve örgüt kültürü ile ilgili araştırmalar yapması ve geliştirmeye yönelik stratejiler belirlemesi ve bu araştırmaların farklı hastanelerde yapılarak karşılaştırmalı çalışmalar planlanması önerilmektedir. Bunun yanı sıra hemşirelere yönelik hizmet içi eğitim programları, mesleki gelişim seminerleri, takım çalışması ve yenilikçi fikirler ile ilgili eğitim programları oluşturulması, atölyeler düzenlenmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

Teşekkür: Araştırmaya katılan hemşirelere ve verilerin toplanmasında emeği geçen Beritan Kartal, İlayda Coşgun, Merve Minsin ve Gizem Çalık'a teşekkür ederiz.

Yazarlık Katkısı: Yazarlar makaleye katkılarını şu şekilde beyan etmektedir; çalışma fikri ve tasarımı: EE, SS; veri toplama: SS; sonuçların analizi ve yorumlanması: EE, MT, SS; aday makalenin hazırlanması: EE, MT, SS. Tüm yazarlar sonuçları gözden geçirdi ve makalenin son halini onayladı.

Etik Kurul Onayı: İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır (Tarih: 26.05.2022 - Karar No: 2022-50034-72).

Çıkar Çatışması: Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan ederler.

Finansal Destek: Yazarlar, çalışmanın finansman desteği olmadığını beyan eder.

Katılımcı Onamı: Katılımcıların bilgilendirilmiş onamları alınmıştır.

Acknowledgement: We would like to thank the nurses who participated in the research and Beritan Kartal, İlayda Coşgun, Merve Minsin and Gizem Çalık who contributed to the data collection.

Author Contribution: The authors confirm contribution to the paper as follows; study conception and design: EE, SS data collection: SS; analysis and interpretation of results: EE, MT, SS; draft manuscript preparation: EE, MT, SS. All authors reviewed the results and approved the final version of the manuscript.

Ethics Committee Approval: İstanbul Bilgi University Ethics Committee approval was obtained (Date: 26.05.2022 - Number: 2022-50034-72).

Conflict of Interest: The authors declare that there is no conflict of interest.

Funding: The authors declare that the study has no financial support.

Informed Consent: Informed consent of the participants were obtained.

Kaynaklar

Abd El Muksoud, N. O., Metwally, F. G. & Ata, A. A. (2021). Leadership behaviors, organizational commitment and innovative work behaviors among nurses. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 4227–4245.

Ahmed, A. K., Ata, A. A. & Abd-Elhamid, Z. N. (2019). Relationship between the leadership behaviors, organizational climate, and innovative work behavior among nurses. *American Journal of Nursing Research*, 7(5), 870-878. <https://doi.org/10.12691/ajnr-7-5-20>

Akhtar, M. W., Syed, F., Husnain, M. & Naseer, S. (2019). Person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of perceived organizational support, affective commitment and trust. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 13(2), 311-333.

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

Al-Haroon, H. I. & Al-Qahtani, M. F. (2020). Assessment of organizational commitment among nurses in a major public hospital in Saudi Arabia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 519-526. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S256856>

Alrefaei M. A., Hamouda, G. M. & Felemban, O. O. (2022). The relationship between nursing practice environment and innovative behavior in the Al-Madinah Region, Saudi Arabia: A descriptive study. *Cureus* 14(11), e31603. DOI 10.7759/cureus.31603

Arsawan, I., Kariati, N. M., Shchokina, Y., Prayustika, P. A., Rustiarini, N. W. & Koval, V. (2022). Invigorating employee's innovative work behavior: Exploring the sequential mediating role of organizational commitment and knowledge sharing. *Business: Theory and Practice*, 23(1), 117-130. <https://doi.org/https://doi.org/10.3846/btp.2022.15684>

Asurakkody, T. A. & Shin, S. Y. (2018). Innovative behavior in nursing context: A concept analysis. *Asian Nursing Research*, 12(4), 237-244. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2018.11.003>

Baig, L. D., Azeem, M. F. & Paracha, A. (2022). Cultivating innovative work behavior of nurses through diversity climate: The mediating role of job crafting. *SAGE Open Nursing*, 8, 23779608221095432. <https://doi.org/10.1177/23779608221095432>

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Newyork: Wiley.

Chang, C. S. (2015). Moderating effects of nurses' organizational support on the relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Western Journal of Nursing Research*, 37(6), 724-745. <https://doi.org/10.1177/0193945914530047>

Curado, C., Vieira, S. (2019). Trust, knowledge sharing and organizational commitment in SMEs. *Personnel Review*, 48(6), 1449–1468, <https://doi.org/10.1108/PR-03-2018-0094>

Çalışkan, A., Akkoç, İ. & Turunç, Ö. (2019). Yenilikçi davranış: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 94-111. <https://doi.org/10.29131/uiibd.562196>

Dağlı, A., Elçiçek, Z. & Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1788-1800. <https://doi.org/10.17755/esosder.445932>

Das, S., Latif, A., Mallick, D. R. & Akter, K. (2020). Organizational commitment perceived by clinical nurses in public hospitals of Bangladesh. *Journal of Nursing and Health Science*, 9(3), 57–64. <https://doi.org/10.9790/1959-0903095764>

Davis, J. A. (1971). *Elementary survey analysis*. New Jersey: Prentice Hall

Dy Bunpin, J. J., Chapman, S., Blegen, M. & Spetz, J. (2016). Differences in innovative behavior among hospital-based registered nurses. *The Journal of Nursing Administration*, 46(3), 122–127. <https://doi.org/10.1097/nna.0000000000000310>

El-Sayed, A. A. I., Shaheen, R. S. & Abdelaliem, S. M. F. (2024). Collaborative leadership and productive work performance: The mediating role of nurses' innovative behavior. *International Nursing Review*, <https://doi.org/10.1111/inr.12934>

Eren, H. & Demirgöz Bal, M. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(2), 44-50. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2015.044>

Gholami, M., Saki, M. & Hossein Pour, A. H. (2019). Nurses' perception of empowerment and its relationship with organizational commitment and trust in teaching hospitals in Iran. *Journal of Nursing Management*, 27(5), 1020-1029. <https://doi.org/10.1111/jonm.12766>

- International Council of Nurses (ICN). (2009). *Delivering quality, serving communities: Nurses leading care innovations*. Geneva, Switzerland: International Council of Nurses.
- Kantek, F. & Yeşilbaş, H. (2020). Investigation of nurses' organizational commitment level: The case of Turkey. *Journal of International Health Sciences and Management*, 6(10), 35-53.
- Labrague, L. J., McEnroe-Petitte, D. M., Tsaras, K., Cruz, J. P., Colet, P. C. & Gloe, D. S. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 403–408. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.001>
- Lv, M., Yang, S., Lv, X-Y., Zhang, L., Chen, Z-Q. & Zhang, S-X. (2021). Organisational innovation climate and innovation behaviour among nurses in China: A mediation model of psychological empowerment. *Journal of Nursing Management*, 29, 2225–2233. <https://doi.org/10.1111/jonm.13381>
- Masood, M. & Afsar, B. (2017). Transformational leadership and innovative work behavior among nursing staff. *Nursing Inquiry*, 24(4), e12188. <https://doi.org/10.1111/nin.12188>.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89. [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mon, E. E., Akkadechanunt, T. & Chitpakdee, B. (2022). Factors predicting organizational commitment of nurses in general hospitals: A descriptive-predictive study. *Nursing & Health Sciences*, 24(3), 610-617. <https://doi.org/10.1111/nhs.12953>
- Nazir, S., Qun, W., Hui, L. & Shafi, A. (2018). Influence of social exchange relationships on affective commitment and innovative behavior: Role of perceived organizational support. *Sustainability*, 10(12), 4418. <https://doi.org/10.3390/su10124418>
- Nunes, E. M. G. T. & Gaspar, M. F. M. (2017). Quality of the leader-member relationship and the organizational commitment of nurses. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 51, e03263. <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2016047003263>
- Özgörü, H. (2019). *Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve verimlilik tutumları (Doktora Tezi)*. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.
- Özkan, O., Özer, Ö., Özmen, S. & Üzümcü, F. (2021). Hemşirelerde inovatif iş davranışının işgören performansına etkisinin incelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(2), 229-236. <https://doi.org/10.37989/gumussagbil.887069>
- Rawashdeh, A. M. & Tamimi, S. A. (2020). The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intention: An empirical study of nurses in Jordanian hospitals. *European Journal of Training and Development*, 44(2/3), 191-207.
- Saryadi, Arini, L. D. D. & Maharani, A. (2023). Innovation performance of nursing: Competence, motivation and organizational commitment as mediating. *The International Journal of Applied Business*, 7(2), 115–133. <https://doi.org/10.20473/tijab.v7.i2.2023.44677>
- Sağlık Endüstrisi İşverenleri Sendikası (SEIS) Aktüel. (2023). *İnovasyon yüzyılı- Türkiye'de sağlığın geleceği taslak raporu Ankara toplantısı*. <https://www.seis.org.tr/cms-uploads/2023/12/birlesikkucuk.pdf> (Erişim: 15.12.2023)
- Shama, S. S. & Ahmad, G. M. (2021). The relationship between nurses' innovative work behavior and their job satisfaction. *International Journal of Novel Research in Healthcare and Nursing*, 8(1), 596-606.
- Sönmez, B. & Yıldırım, A. (2019). The mediating role of autonomy in the effect of pro-innovation climate and supervisor supportiveness on innovative behavior of nurses. *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 41-58. <https://doi.org/10.1108/EJIM-05-2018-0088>
- Şeker, E. & Torun, S. (2021). Hemşirelerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(2), 148-159. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2021.50103>
- Şeşen, H., Kahraman, Ç.A. (2014). İş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının, bireyin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve kendi kaytarma davranışlarına etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 43-51. <https://doi.org/10.18394/iid.08880>
- Taghipour, A. & Dezfuli, Z. K. (2013). Innovative behaviors: Mediate mechanism of job attitudes. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 1617–1621. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.07.001>
- Xerri, M. J. & Brunetto, Y. (2013). Fostering innovative behaviour: The importance of employee commitment and organisational citizenship behaviour. *International Journal of Human Resource Management*, 24(16), 3163–3177. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.775033>