

Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Yenilikçi Davranışları ve Yenilikçi Davranışlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi: Niteliksel Bir Çalışma

Determination of Nurses' Innovative Behaviours and Their Views about the Factors Affecting Their Innovative Behaviours: A Qualitative Study in a University Hospital

Betül Sönmez¹, Aytolan Yıldırım²

¹İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Hastanesi

²İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

ÖZET

AMAÇ: Araştırma, hemşirelerin yenilikçi davranışlarının ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla planlandı.

YÖNTEM: Araştırma, niteliksel bir araştırma olarak tasarlandı. Bir üniversite hastanesinde en az bir yıldır çalışan, eğitim düzeyi, çalıştığı birim ve görevi vb. bakımından birbirinden farklı olan 12 hemşire araştırmanın örneklemini oluşturdu. Veriler, yüz yüze görüşme tekniğinin kullanıldığı yarı yapılandırılmış derinlemesine bireysel görüşme ile toplandı.

BULGULAR: Hemşirelerin genellikle başkaları tarafından geliştirilen yeniliği uyguladıkları belirlendi. Yenileşim sürecinde hemşirelerin, meslektaşlarını ve hemşire yöneticisini etkilemeye ve ikna etmeye çalıştıkları, risk alma ve tartışmadan uzak durdukları saptandı. Hemşirelerin yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörler, mesleki, bireysel, organizasyonel ve çevresel faktörler alt temaları altında kodlandı.

SONUÇ: Hemşirelerin yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlerin, literatürde belirtilen faktörler ile benzer olduğu görüldü. Çalışmada belirlenen mesleki ve organizasyonel faktörlerin, hemşirelerin yenilikçi davranışlarının geliştirilmesine yönelik hemşire eğitimcilerin ve hemşire yöneticilerin rolünün biçimlendirilmesinde yardımcı olacağı düşünülmüştür.

Anahtar kelimeler: Yenileşim, yenilikçi davranış, yaratıcılık, yenilikçi davranışı etkileyen faktörler

ABSTRACT

OBJECTIVE: The aim of this study is to identify nurses' innovative behaviours and their views about the factors affecting their innovative behaviour.

METHODS: This research was designed as a descriptive qualitative study. The study sample consisted of 12 nurses with different educational backgrounds who have been working in different departments of a hospital, a university hospital and performing various tasks and for at least one year. Data were collected via semi-structured in-depth individual face-to-face interviews.

RESULTS: It was found that nurses mostly implement innovations developed by others. In the innovation process, it was determined that nurses try to impress and convince their colleagues and the nurse managers and try to abstain from risk taking tasks and disputes. The factors affecting nurses' innovative behaviours were coded under the sub-themes of occupational, individual, organisational and environmental factors.

CONCLUSION: The factors affecting nurses' innovative behaviours were similar to those reported in the literature. The occupational and organisational factors identified in this study are considered helpful in shaping the roles of nurse managers and educators regarding the development of nurses' innovative behaviours.

Key words: Innovation, innovative behaviours, creativity, nurses, factors affecting innovative behaviours

Geliş Tarihi / Arrival Date: 26.05.2014

Kabul tarihi / Date of Acceptance: 24.08.2014

İletişim / Corresponding author: Betül Sönmez, İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Hastanesi, Fatih-İstanbul

E-posta / E-mail: betulsonmez@yahoo.com

Sayı / Number: 2 **Cilt / Volume:** 1 **Yıl / Year:** 2014

e-ISSN:2149-018X

doi:10.5222/SHYD.2014.049

GİRİŞ

Yaratıcı düşünceler bulmak ve bunları yeni ürün, süreç ve hizmetlere dönüştürmek, yönetim alanında güncel bir strateji olarak önerilmektedir (İşcan ve Karabey, 2007). Bu doğrultuda öne çıkan kavram olarak yenileşim, yeni ve kullanışlı/yararlı düşünce, ürün, süreç veya prosedür geliştirme ve uygulama süreci olarak tanımlanmaktadır (Yuan, 2005). Uluslararası Hemşireler Birliği-ICN (2009) sağlıkta yenileşimi, iyi bir düşüncenin, sağlığın geliştirilmesi, hastalıkların önlenmesi ve daha kaliteli hasta bakımına yönelik uygulanabilir/başarılabilir bir sonuca dönüştürülmesi süreci olarak tanımlamaktadır.

Yenileşim, araştırmacılar tarafından bireysel yenileşim olarak; bireysel özellikler, davranışlar ve ürünler vb. farklı boyutlarıyla çalışılmıştır. Bireysel yenileşime ilişkin ilk yapılan davranışsal ölçümlerde, 1983'te Rogers, yenilikçi kişilerin yeniliği diğerlerinden önce kabul etmesi gibi eylemlerini belirlemiştir; 1987'de West ise, yenilikçilikle bireyin çalıştığı yerde, bireysel olarak kaç adet değişim başlattığını karşılaştırmıştır (Kleysen ve Street, 2001). Bu doğrultuda ortaya çıkan, yenilikçi davranış kavramı ise 1989'da West ve Farr tarafından, "herhangi bir organizasyon düzeyinde, yararlı bir yeniliğin geliştirilmesi, tanıtılması ve uygulanması yönündeki tüm bireysel faaliyetler" olarak tanımlanmıştır (Rank ve ark., 2004; Moisio ve ark., 2007). Yeni fikirlerin, teknoloji ve tekniklerin geliştirilmesi, amaçların gerçekleştirilmesi yönünde yeni yolların/yöntemlerin önerilmesi, çalışma alanındaki iş usullerine ilişkin yeni yöntemlerin denenmesi, çalışma rutinlerinin değiştirilmesi ve yeni yöntemlerin uygulanması "yenilikçi davranış" olarak tanımlanmaktadır (Yuan, 2005; Moisio ve ark., 2007). Xerri'nin (2012) çalışmasına katılan hemşire yöneticiler, işle ilgili sorunları çözmeye hemşirelerin etkinliğiyle ilişkili olan yenilikçi davranışın, hemşirelik uygulaması için önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Yenileşim sürecinde, bir yeniliğin, değişimle uygulamaya geçirilmesini etkileyen çok sayıda faktörün olduğu belirtilmekte, bu doğrultuda bireysel ve örgütsel yenileşimi etkileyen faktörler araştırılmaktadır. ICN (2009), 2004 yılında Greenhalgh ve ark. tarafından yapılan araştırma üzerine sağlık sektöründe yapılan sistematik derlemede, bireylerin yenilikçi davranışlarının kişilik özellikleri, entelektüel yetenekleri, belirsizliğe toleransları, motivasyonları, değerler ve öğrenme biçimlerinden etkilendiğini belirttiklerini raporlandırmıştır. Amo (2006) tarafından, Norveç'teki sağlık çalışanlarının yenilikçi davranışları üzerine yapılan çalışmada, hemşirelerin meslektaşlarının yenilikçi davranışlarından daha çok yönetimin destekleyici yaklaşımından etkilendikleri saptanmıştır. Hemşirelikte yenileşimin, kaliteli hasta bakımı hedefine sahip olma, örgütsel tanınma, örgütsel destek, liderlik ve örgütsel kültürden etkilendiğini belirtmektedir. Hemşirelikte yenileşim süreci, güven, araştırma, fikir geliştirme, destek, deneme ve öğrenme aşamaları olarak tanımlanmıştır; bu süreçte hemşirelerin yenilikçi davranışları, araştırma, fikir geliştirme, destek, deneme ve öğrenme olarak belirtilmiştir. Yenileşimin sürdürülmesinde, güven, geribildirim, dinleme, empati, destek ve mentorluğun önemli olduğu, yetersiz destek, korku, etnik farklılıklar ile mentorluğun olmamasının ise yenileşimi olumsuz etkilediği saptanmıştır (Joseph, 2007). Hemşirelerle yapılan bir diğer çalışmada ise yapısal güçlendirme (bilgi, fırsat, destek ve kaynaklar) ve psikolojik güçlendirmenin (anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki) hemşirelerin yenilikçi davranışını olumlu olarak etkilediği, aynı zamanda psikolojik güçlendirmenin yapısal güçlendirme ile yenilikçi davranış arasında aracılık etkisinin olduğu saptanmıştır. Yapısal güçlendirmenin bir boyutu olan ve bireyin örgüt içinde üstleri, çalışma arkadaşları ve diğer çalışanlar ile kurduğu ilişkiler ve örgüt dışındaki bağlantıları ifade eden biçimsel olmayan gücün hemşirelerin yenilikçi davranışlarını güçlü bir şekilde etkilediği belirlenmiştir (Knol ve van Linge, 2008).

Hemşirelerin yenilikçi davranışlarının desteklenmesi, hemşireler tarafından geliştirilen ürünler ve yöntemlerin bir yenilik olarak literatüre yansıtılarak sağlık hizmetinde hemşirelerin yenilikçi rolünün ortaya çıkarılması, eğitim kurumları ve mesleki örgütlerle işbirliği içinde hem toplum sağlığının hem de mesleki bilginin geliştirilmesi önerilmektedir (ICN, 2009; Knol ve van Linge, 2008). Literatürde, çalışanların yaratıcı ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörleri araştıran birçok araştırma olmasına karşın, Türkiye'de hemşirelerin yenilikçi davranışlarına ilişkin herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Türkiye'de hemşirelerin yenilikçi davranışlarını ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörleri belirlemek üzere yapılan ilk araştırmalardan biri olan araştırmanın bu yönüyle literatüre temel bilgi sağladığı düşünülmüştür.

YÖNTEM

Amaç ve Tipi: Araştırma, betimsel analize dayalı niteliksel bir araştırma olarak, hemşirelerin yenilikçi davranışlarının ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin hemşirelerin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapıldı.

Örneklem: Niteliksel araştırmalar, örneklem büyüklüğü için belirlenmiş bir kuralın olmadığı, araştırma sorusu ve amacı doğrultusunda örneklem büyüklüğüne karar verilen, esnek yapıya sahip bir araştırma tasarımıdır (Aksayan ve Emiroğlu, 2002). Niteliksel tasarım, hemşirelerin yeniliğe bakışını, yenilikçi davranışlarını ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörleri, kendi ifadelerinin yanı sıra yenileşim sürecinde yaşadıklarından yola çıkarak saptamak amacıyla seçilmiştir. Araştırmanın örnekleme için İstanbul'da kamuya bağlı bir tıp fakültesi hastanesinde en az bir yıldır çalışan 12 hemşire belirlenmekle birlikte, örneklem büyüklüğünün verilerin doyuma ulaştığı sayı kadar genişletilmesi hedeflendi. Örneklemin belirlenmesinde, amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi

kullanıldı (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Daha fazla sayıda ve çeşitte veri elde etmek ve dış geçerliliğin sağlanması amacıyla; eğitim düzeyi, çalışma yılı, çalıştığı birim (servis, yoğun bakım, ameliyathane vb.) ve çalıştığı pozisyon (hemşire, yönetici hemşire vb.) gibi özellikler bakımından birbirinden farklı olan hemşirelerin örnekleme alınması sağlandı. Verilerin tekrarlamaya başlaması üzerine 12. görüşme sonucunda veri toplama sonlandırıldı.

Veri Toplama Aracı: Görüşme süresince, araştırmacılara rehberlik etmesi amacıyla literatür ışığında hazırlanan, yenileşim, yaratıcılık ve yenilikçi davranış kavramlarının tanımları ve 13 sorudan oluşan görüşme rehberi kullanıldı (Scott ve Bruce, 1994; Kleysen ve Street, 2001; Joseph, 2007). Görüşme sırasında söz edilen kavramlara ilişkin bilgi verildikten sonra, meslek yaşamı boyunca hemşirelik uygulamalarına ilişkin bir yenilik geliştirip geliştirmediği, yenilikçi bir fikre sahip olduğunda, bunu yaşama geçirmek için hangi kaynakları kullandığı, destekleyen ve engel olan kişilerin olup olmadığı ve yenilikçi davranışlarının hangi faktörlerden etkilendiği vb. sorgulandı.

Verilerin Toplanması: Veriler, literatürde önerildiği şekilde, yüz yüze görüşme tekniğinin kullanıldığı yarı yapılandırılmış derinlemesine bireysel görüşme ile toplandı (Polit ve Beck, 2001). Görüşmeler, Ocak-Ağustos 2010 tarihleri arasında, hemşirelerin çalıştığı birimlerde toplantı salonunda veya araştırmacının ofisinde yapıldı. Görüşme süresi ortalama 39.7 dk. sürdü. Görüşme sırasında elde edilen verilerin kaydı için ses kayıt cihazı kullanıldı.

Etik İzinler: Araştırmanın yapılabilmesi için fakülte etik kurulundan ve fakülte yönetim kurulundan izin alındı. Katılımcıların bilgilendirilmesi amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanan "Gönüllü Bilgilendirilmiş İzin Formu" görüşme öncesinde katılımcılar tarafından okunup imzalandı. Ses kayıt cihazı kullanılacağı belirtilen metinde, kimliklerin ve ses kaydının gizliliği konusunda güvence verildi. Bulgularda yer alan doğrudan alıntılarda, katılımcılar tarafından belirlenen rumuzlar kullanıldı.

Verilerin Değerlendirilmesi: Araştırmanın veri analizi, betimleme, analiz ve yorumlama olmak üzere üç aşamalı olarak gerçekleştirildi (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Yapılan tüm görüşmelerin ses kayıtları manuel olarak deşifre edildi. Veriler, niteliksel veri analizi yazılımı olan MaxQDA 10 Plus programı kullanılarak kodlandı. Kodlanan metinler, araştırmacılar tarafından tartışılarak temalar ve alt temalar altında gruplandırıldı.

Araştırmanın sınırlılıkları

Hemşirelerin yaratıcı/yenilikçi davranışları ile ilgili ulaşılabilen çalışmalar çok az sayıda olduğu için çalışmamız az sayıda hemşirelik literatürü ile tartışılmıştır. Bununla birlikte, elde edilen bulgular, nitel araştırma olması nedeniyle, görüşmeye katılan 12 hemşireye ait sonuçlar olarak değerlendirilmelidir.

BULGULAR

Niteliksel örnekleme dayanarak elde edilen bulgular, hemşirelerin yenilikçi davranışları ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörler olarak iki tema altında gruplandırıldı.

Tema 1. Hemşirelerin Yenilikçi Davranışları

Hemşireler, yeni bir ürün/yöntemi ilk kez geliştirme, geliştirdikleri yeni bir ürün/yöntemi kullanmaya/uygulamaya başlama veya geliştirilen yeni bir ürün/yöntemin uygulayıcısı olma açısından değerlendirildi. Soruyu yanıtlayan beş hemşire kendisini başkaları tarafından geliştirilen yeniliği uygulayan olarak değerlendirdi.

"Yeniliği uygulayan. Çünkü her zaman yenilikler dirençle karşılaşıyor. O yüzden şu ana kadar uygulayan kısmında daydım." (Billur, 19 yıllık hemşire).

"Yeniliği uygulayan. Herhalde öğretilmişlik. 'Hadi bu da böyle olsaydı' diye çok düşünmeden, olanı uygulama herhalde." (Çiçek, 12 yıllık hemşire).

Diğer beş hemşire ise, kendilerini yeniliği hem başlatan hem de uygulayan olarak değerlendirdi.

"Yenilikleri uygulamaya kesinlikle açtım. Ama yenilikleri başlatabildiğim dönemlerde olmuştur. Özellikle çocukta çalıştığım dönemde, o dönemlerde pek kimsenin aklına gelmeyecek, nöbette birlikte çalıştığım [kişilerle] 'Böyle mi yapsak, şöyle mi yapsak, olur mu?' [dediğimiz], hani işimize yarayacak şeyler [yaptığımız] oldu. (Papatya, 13 yıllık hemşire).

Hemşirelerin ifadeleri demografik özellikleri açısından karşılaştırıldığında, kendilerini "yeniliği uygulayan" olarak değerlendiren hemşirelerin çoğunluğunun lisans mezunu, "yeniliği başlatan ve yeniliği uygulayan" olarak değerlendiren hemşirelerin çoğunluğunun ise önlisans mezunu olduğu görüldü. Hemşirelerin ifadeleri ile diğer demografik özellikleri arasında herhangi bir ilişki saptanmadı.

Yeniliğin uygulamaya geçirilme sürecinde hemşirelerin davranışları değerlendirildiğinde, hemşirelerin yeni bir fikri uygulamaya geçirmede iki yoldan birini tercih ettikleri görüldü. Hemşirelerden bazıları, yeni fikirlerini öncelikle hem-

şireler ile paylaştıklarını dile getirdi. Yalnızca birkaç hemşire ise meslektaşları ile paylaşmadan önce uygulanabilirliği görmek adına yeniliği kendi girişimlerinde uyguladıklarını belirtti.

"Ben ilk önce bunu yapacağım, mesela hasta ile ilgili bir şey ise hasta ile başlarım, kendi iş yükünü de azaltma... kendim için de uygulayım. Başkalarının görmesinin çok anlamı yoktur." (Toprak, 4 yıllık hemşire)

Yengeç (3,5 yıllık hemşire) ise, yeni bir fikrinin birimde uygulamaya geçirilme sürecini şöyle belirtti:

"İlk önce kendi çevremle paylaştım... Hemşire arkadaşlarımla. Onların da bakış açısı çok önemli, daha sonra kendi sorumlu hemşireme dile getirdim. Ki benim sorumlu hemşirem çok destekleyiciydi, özellikle eğitimde çok destekleyiciydi. Bu yüzden ilk önce hemşireler, sonra sorumlu hemşire... başhemşireliğe hiç gitmedim. Çünkü genelde sorumlu hemşire ... iletliyordu."

Yalnızca Gizem (15 yıllık hemşire), *"Sanıyorum, önce bu fikrimin geçerliliğini, doğruluğunu kanıtlamak için kaynaklardan yararlanırdım,"* diyerek yeni fikrini denemeden veya paylaşmadan önce araştıracağını dile getirdi. Bazı hemşireler ise, yeni fikirlerini öncelikle hemşire yöneticileri ile paylaştıklarını ve onun kararı doğrultusunda hareket ettiklerini belirtti. Hemşire yöneticilerinin yaklaşımına göre belirlenecek olan davranışlarının devam etme veya vazgeçme şeklinde olacağı belirtildi. Hemşire yöneticiler tarafından olumlu olarak değerlendirilen yeniliğin ise bir sonraki aşamada hemşirelerle ve hekimlerle paylaşıldığı belirtildi.

Hemşirelerin yenileşim sürecindeki davranışları, diğer meslektaşlarını ve hemşire yöneticilerini etkilemeye ve ikna etmeye çalıştıkları, risk alma ve tartışmadan uzak durdukları şeklinde değerlendirildi. Karşılaşılan her olumsuz durumda ise hemşirelerin birçoğu uygulamadan vazgeçeceklerini dile getirdi.

"Başhemşirem bana, 'hayır, ben öyle düşünmüyorum, bu böyle olmalı' derse, 'Aman, burda da zaten bir şey yapılmıyor' derim geçerim ve biter yani." (Papatya, 13 yıllık hemşire)

Yalnızca birkaç hemşire, doğru olduğuna inandığı durum için inancını yitirmeden uygulanması yönünde çaba sarf edeceğini belirtti.

"Ben gerçekten yüzde yüz güveniyorsam kendi fikrime, bu düşüncemi destekliyorsam bunu her koşulda yapardım". (Toprak, 4 yıllık hemşire)

Araştırmamızda, hemşirelerin yeni fikirlerinin uygulamaya geçirilmesinde, diğer hemşireler tarafından verilecek desteğin önemli olduğu belirtildi. Genel olarak hastanın yararına olan her uygulamanın destekleneceği belirtilirken, yeni düşüncenin/yeniliğin sahibi hemşireden kendilerini inandırması ve ikna etmesinin beklendiği saptandı. İş yükünü arttıran uygulamalarda, yine hasta yararı lehine karar verecekleri, hasta için yararlı ise yeniliği destekleyecekleri dile getirildi.

"Öncelikle, benim işimi nasıl etkilediğine bakarım... [İşyükümü] artırıp arttırmadığına bakarım. Onun dışında, bunun hastaya ne kadar katkısı olduğuna bakarım... hastanın yararına olan, çok yararlı bir şeyden söz ediyorsak, engel çıkartmam. Ama buna inanmış, inandırılmış olmam gerekir, uygulamaya almam için." (Börtüböcek, 3,5 yıllık hemşire).

"Eğer klinik için, mesleğim için, hasta için, bunun olumlu ve iyi olacağını düşünüyorsam ve inanıyorsam, kesinlikle desteklerim ve yanında olurum." (Gizem, 15 yıllık hemşire).

Tema 2. Hemşirelerin Yenilikçi Davranışlarını Etkileyen Faktörler

Hemşirelerin yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin ifadeleri kodlanarak; mesleki, bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler olarak dört alt tema altında gruplandırıldı (Şekil 1).

Alt Tema 1. Mesleki faktörler

Hemşirelerin yenilikçi davranışlarını etkileyen mesleki faktörleri; mesleki inanç, bağımlı mesleki uygulamalar, hastanın gereksinimi, branşlaşma ve çalışma koşulları kodları oluşturdu (Şekil 1). Mesleki inanç olarak kodlanan sözlerde, hemşireliğin yaratıcı bir meslek olduğu ve hemşirelerin de yaratıcı/yenilikçi olması gerektiği şu şekilde belirtildi:

"... hemşirelik mesleği, zaten bir meslek olarak yaratıcı bir meslek... hiçbir meslekte bu kadar geniş düşünmezsiz bence... [hemşireler] zorunlu olarak yaratıcı düşünmek zorunda." (Ayşegül, 5 yıllık hemşire)

Hemşireler, otonominin yenilikçi davranışlarını etkileyen önemli bir faktör olduğunu belirttiler. Buna karşın, tanı ve tedavi uygulamalarına ilişkin geliştirilecek herhangi bir yeniliğe bağımsız karar veremeyecekleri belirtildi. Billur (19 yıllık hemşire), bakıma yönelik uygulamalarda bağımsız olduklarını bilmelerine karşın, bunu uygulayamadıklarını şöyle dile getirdi:

"Bakımda bağımsız olmamıza rağmen, bazen hastanın gereksinimini saptayıp, örneğin bir saç bakımını vereceksem bile bunu cerrahi müdahaleye göre ekibe sormak zorundayım."

Hastanın gereksinimi olarak kodlanan ifadelerde ise, hastanın bireysel farklılıkları nedeniyle (çocuk hasta, yapılan girişim vb.) gereksinimlerinin de farklı olduğu, bu durumun ise, hemşireleri yeni ve farklı düşünmeye, yeni ve farklı ürünler kullanmaya, yeni yöntemler geliştirmeye yönlendirdiği belirtildi.

Çalışma koşulları altında kodlanan vardiyalı çalışma ve iş yükü fazlalığının hemşirelerin yenilikçi davranışlarını olumsuz yönde etkilediği belirtildi.

"... nöbetli çalışma gibi bazı olumsuz çalışma koşullarının, hemşireler de bir yılgınlık, bıkkınlık oluşturduğunu ve böyle çok gelişme ve değişime açık olma açısından hemşireleri küntleştirdiğini düşünüyorum." (Börtüböcek, 3,5 yıllık hemşire)

Hemşireler, iş yüklerinin fazlalığı ve zaman baskısı nedeniyle mesleki uygulamalarını "rutinin bir parçası" olarak değerlendirdi. Hasta sayısının fazla olması, bunun yanı sıra eczaneden ilaç ve malzeme isteklerinin yapılması vb. görevleri dışında birçok işi yapmak zorunda olmaları nedeniyle oluşan iş yükü fazlalığının işlerin rutin bir şekilde yapılmasına ve yeni şeyler düşünmeye vakit ayıramamalarına neden olduğu belirtildi.

"... hani çok yoğun tempo, çevresel algıyı da dikkati de düşürüyor. Başka işlerle uğraşma isteğini de düşürüyor." (Çiçek, 12 yıllık hemşire)

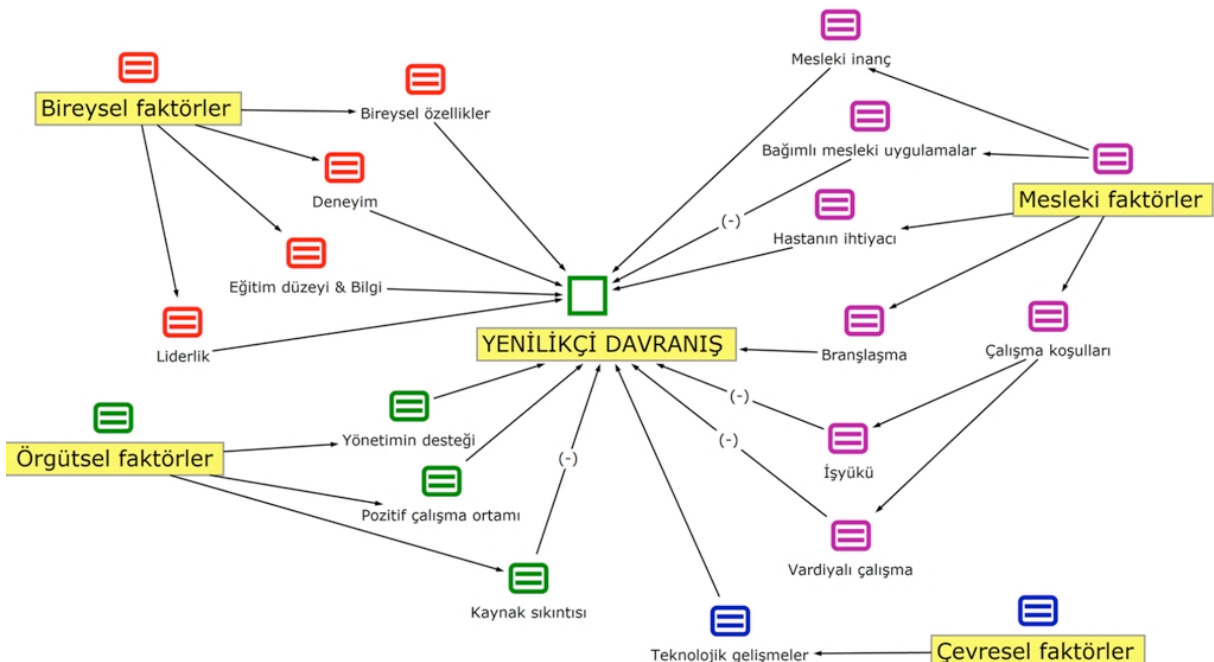
Alt Tema 2. Bireysel faktörler

Hemşirelerin yenilikçi davranışlarını etkileyen bireysel faktörleri; bireysel özellikler, eğitim düzeyi-bilgi, deneyim ve liderlik kodları oluşturdu (Şekil 1). Zekâ, özgüven, güvenilir, meraklı, girişken, araştırmacı, idealist, eleştiriye açık olma bireysel özellikler olarak kodlandı.

"Eleştirilere açık olmalı, yine değerlendirme açısından önemli o, sonuca gitme açısından... Yeni düşüncelere açık olmalı." (Sinem, 22 yıllık hemşire)

Diğer yandan, bilginin özgüveni getireceği, eğitim düzeyinin ve lisansüstü mezunu hemşirelerin sayısının artmasının mesleki uygulamalara yenilik getireceği belirtildi.

"Eğitim önemli bir faktör yenilikçi davranışta. Üst düzey eğitim, lisans üstü eğitim almış olmak önemli bir faktör olarak görüyorum. Eğitim seviyesi arttıkça bakış ve arayış, yeniliğe ulaşma isteği, değişim yaratma daha doğruyu uygulama isteğinin arttığını düşünüyorum." (Börtüböcek, 3,5 yıllık hemşire)



Şekil 1. Hemşirelerin Yenilikçi Davranışlarını Etkileyen Faktörler (Olumsuz etkileyen faktörler (-) ile gösterilmiştir).

Bununla birlikte Toprak (4 yıllık hemşire), deneyimin yenilikçi davranış üzerindeki etkisini şu şekilde dile getirdi:

"Farklı yerlerde çalışmak, farklı kurumlarda çalışmak, farklı hastalarla çalışmak. Bunların hepsi önemlidir."

Bir diğer özellik olarak liderliğin hemşirelerin yenilikçi davranışlarını etkilediği ise şu şekilde belirtildi:

"Tabii ki liderliktir... Şöyle olmalı diyen kişidir." (Çiçek, 12 yıllık hemşire)

"Ben yenilikçi kişinin lider özelliklerine sahip olması gerektiğini düşünüyorum... Yoksa tek başına, Don Kişot gibi tek başına yel değirmenleriyle savaşmak olmuyor." (Börtüböcek, 3,5 yıllık hemşire)

Alt Tema 3. Örgütsel faktörler

Hemşirelerin yenilikçi davranışlarını etkileyen örgütsel faktörleri; yönetimin desteği, kaynak sıkıntısı ve pozitif çalışma ortamı kodları oluşturdu (Şekil 1). Yönetimin desteği olarak kodlanan ifadelerde hemşireler, yeni düşüncelerin uygulamaya dönüşmesi için yöneticilerinin desteğinin önemine dikkat çektiler.

"... yöneticilerin sana destek vermeli, senin düşüncelerine açık olmalı ki bunu uygulamaya [geçirebilirsin] ya da yararlı olup olmadığını görebilirsin. Yoksa bu yalnızca senin düşüncen olarak ... kalır." (Romeo, 10 yıllık hemşire)

"... Paylaşımçı, katılımcı, araştırma yapmak isteyenleri... destekleyici yönetici grubu olması gerekiyor." (Sinem, 22 yıllık hemşire)

Kaynak sıkıntısı olarak kodlanan ifadelerde belirtilen sıkıntılı ortamlar, hemşireleri yenilikçiliğe iten ortamlar olarak tanımlandı. Hemşirelerin özellikle "yokluk" ortamında daha yaratıcı oldukları, malzemeleri farklı amaçlarla kullandıkları ve mevcut malzemelerde değişiklik yaparak farklı malzemeler oluşturdukları belirtildi. Kaynak yetersizliğinin, hemşireyi sorunu gidermek amaçlı düşünmeye sevk ettiği, geçici ya da kalıcı çözümlere yönlendirdiği belirtildi.

"Bazen maddi olanaksızlıklar... Kaynak sıkıntısı, hemşirelere biraz böyle yeni yeni malzemeler oluşturmaya itiyor." (Billur, 19 yıllık hemşire)

"Hemşire, yaratıcılığı ediniyor sonradan, çünkü kendisi zorluklar karşısında mücadele etmesi gerektiğini öğreniyor, yeri geliyor, alet bulamıyorsun, malzeme bulamıyorsun." (Eyşan, 11 yıllık hemşire)

Buna karşın, bazı hemşireler de kaynak yetersizliğinin yenilikçi davranışın yaygınlaşmasını engelleyeceğini belirtti.

"Yeniliği ortaya koyma, uygulamaya sokma için malzemeye gereksiniminiz var, diğer desteklere gereksiniminiz var... Bu olanaksızlıklar yoksun kaldıklarında yenilikçi davranmadıklarını düşünüyorum." (Börtüböcek, 3,5 yıllık hemşire)

Hemşireler, yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlerden pozitif çalışma ortamını ise, kişisel ilişkilerin ve ekip çalışmasının iyi olduğu, hoşgörülü bir ortam olarak olarak tanımladılar.

"Öncelikle hoşgörülü bir ortam, şeffaf bir ortam olması gerekiyor ki, bu insan düşüncesini ortaya koyabilsin, düşüncesinin değer görebileceğini düşünsün. İnsanların fikrine saygı duyabileceği bir ortam olması gerekir." (Romeo, 10 yıllık hemşire)

Alt Tema 4. Çevresel faktörler

Bir hemşire tarafından belirtilen teknolojik gelişmeler ise, çevresel faktörler altında gruplandırıldı.

"... herkes bir değişim içinde... Şu teknoloji çağı, internet çağı, hep devamlı bir şeyler değişiyor ve gelişiyor. Bunun meslek olarak da tabii ki ayak uydurmamız lazım. İşte önceden, kaynatılan enjektörler vardı, şimdi disposable enjektörler örneğin..." (Eyşan, 11 yıllık hemşire).

TARTIŞMA

Hemşirelerin yenilikçi davranışları

Araştırmamızda hemşirelerin yarısı, kendilerini "yeniliği uygulayan" olarak, diğer yarısı ise "yeniliği başlatan ve yeniliği uygulayan" olarak değerlendirdi. Kang'ın (2003) çalışmasında da çalışmamızdaki ile benzer oranda, hemşirelerin % 52'si (%40 bazen, % 11 sıklıkla, % 1 daima) son altı ay içinde, daha önce uygulanmamış bir girişimi uyguladıklarını; % 50'si (%38 bazen, % 11 sıklıkla, %1 daima) daha önce birimdeki diğer hemşireler tarafından uygulanmamış bir girişimi uyguladıklarını belirtmiştir. Buna karşın, çalışmamıza katılan hemşirelerin genel olarak yeniliği uyguladıkları söylenebilir.

Yeniliği başlatma, bir örgütün üyelerinin yeniliği benimseme veya reddetmeye yönelik istekliliğini ifade eden yeniliğe açıklık kavramıyla da açıklanmaktadır (Işcan ve Karabey, 2007). Bu doğrultuda, çalışmamızda yeniliği başlatma,

yeni bir fikrin uygulamaya geçirilmesindeki özgüvenin, risk alma ve inatçı davranışın vb. göstergesi olarak, yeniliği uygulama ise, yeniliğe fırsat verme, yeniliği kabul etme ve destekleme olarak yorumlandı. Hemşirelerden bazıları ise yeniliğin yararlı olup olmadığına, kendi uygulamalarını değerlendirerek karar verdiklerini belirtti. Joseph (2007)'in çalışmasında da benzer şekilde, hemşirelerin iş yükleri nedeniyle yeni bir düşüncenin olumlu ve olumsuz sonuçlarını kendi uygulamalarıyla değerlendirdikleri ve niçin uygulanması gerektiğini bilmek istedikleri belirtilmiştir. Bu durum, hemşirelerin yeniliğe fırsat verdikleri ve yararlı yeniliğin uygulanmasında destek olacakları şeklinde yorumlanabilir.

Joseph (2007), yenileşim sürecinde hemşirelerin davranışlarını; araştırma, düşünce geliştirme, destek, deneme ve öğrenme olarak belirtmiştir. Bu çalışmada ise hemşirelerden yalnızca biri ilk önce araştırma yaptığını/yapacağını belirtirken, diğer hemşireler, yeni fikirlerini (öncelikle uygulamalarında kullanarak) hemşirelerle paylaştıklarını veya danışmak ve destek almak amacıyla meslektaşları, hemşire yöneticileri veya diğer sağlık çalışanları ile paylaştıklarını dile getirdi. Genel olarak, hemşirelerin yenileşim sürecinin, Joseph (2007) tarafından belirtilen süreç ile benzer olduğu söylenebilir. Yaratıcı/yeni düşüncenin uygulamaya geçirilme sürecinde, bireyden girişken, proaktif ve inatçı olması beklenmekte, bu süreçte seferber etme, ikna etme, etkileme, zorlama ve müzakere etme, iddia etme ve risk alma gibi davranışların sergilendiği belirtilmektedir (Kleysen ve Street, 2001; Rank ve ark., 2004). Bu çalışmada da hemşirelerin genel olarak hemşire yöneticilerini ve meslektaşlarını etkilemeye ve ikna etmeye çalıştıkları, ancak risk alma ve tartışmadan uzak durdukları görülmektedir.

Çalışmada, kendilerini hem yeniliği başlatan hem de yeniliği uygulayan olarak değerlendiren hemşirelerin daha düşük eğitilmiş olması, yenilikçi davranışı etkileyen bireysel faktörlerden birisi olarak değerlendirilen (ileri) eğitim düzeyinin bu örneklem grubunda desteklenmediğini göstermektedir. Bu durumda, özellikle yeniliği başlatma açısından eğitim düzeyi kadar diğer bireysel özelliklerin de etkili olduğu söylenebilir.

Yeni düşüncelerin uygulamaya geçirilmesinde, diğer hemşireler tarafından verilecek desteğin önemli olduğunun belirtilmesi, meslektaş desteğinin yenilikçi davranışı olumlu etkilediğinin belirtildiği literatürü desteklemektedir (Amabile ve ark., 1996; Eren ve Gündüz, 2002; West ve ark., 2003; Gilson ve May, 2005). Joseph (2007)'in çalışmasında da hemşireler yeni fikirlerin meslektaş ve yönetici desteği ile uygulamaya geçirilebileceğini belirtmişlerdir. Bu bulgular, hemşirelerin yenileşim sürecinde hemşire yöneticilerinin ve meslektaşlarının olumlu desteğine gereksinimi olduğunu göstermektedir.

Hemşirelerin yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörler

Mesleki faktörler

Hemşirelik literatüründe, hasta bakımı ve sağlık hizmetine ilişkin sorunlara çözüm bulmada hemşirelerin yaratıcı olduğuna dair ortak bir görüş mevcuttur (Gillmartin, 1999). Bu çalışmada da birçok hemşire, hemşireliğin yaratıcı bir meslek olduğunu ve hemşirelerin yaratıcı/yenilikçi olması gerektiğini belirterek bu görüşü desteklemektedir. Hemşirelerin, hemşireliğin yaratıcı bir meslek olduğunu belirtmeleri, sağlıklı/hasta bireyin gereksiniminin belirlenmesine yönelik çok boyutlu düşüncelerinden ve hemşirelik eğitiminde bakımın her koşul ve ortamda verilebileceğinin öğretilmesinden kaynaklanabileceğini düşündürmektedir. Kang (2003) ise "Hemşire yaratıcı mıdır?" sorusunun yanıtını aramak yerine, yaratıcı hemşirelik sonuçları, hemşirelik uygulamalarında yaratıcı faaliyetler ve gerekli ön koşulların araştırılmasına yönelmek gerektiğini vurgulamaktadır. Kang'ın çalışmasında kullanılan ölçekte yer alan "birimdeki kişiler, hemşirelik uygulamalarına dair beni yaratıcı olarak tanımlar" maddesine hemşirelerin (n:611), % 58'i hiçbir zaman, % 36'sı bazen, % 5'i sıklıkla ve % 1'i daima olarak yanıt vermiştir. Bahar (2006)'ın yönetici hemşireler üzerinde yaptığı çalışmasında, yönetici hemşireler "Ne kadar yaratıcısınız?" testinden ortalamanın altında bir puan almışlardır (34.11±13.88). Hemşirelerin kendilerini yaratıcı olarak değerlendirmediklerini gösteren bu bulgular, çalışmamızda mesleki inanç olarak kodlanan, hemşirelerin yaratıcı olduğuna ilişkin ifadeleri desteklemektedir. Buna karşın, Kerler-Baumm'un (2011) çalışmasında, yaratıcılık ölçeğine göre yüksek puan alan hemşirelerin, daha fazla yenilikçi davranışlara sahip olduğu saptanmıştır.

Bu çalışmada, hastaların bireysel farklılıklarının hemşireleri yeni/farklı düşünmeye, yeni/farklı ürünler kullanmaya, yeni yöntemler geliştirmeye yönlendirdiği belirtildi. Bu durum ise hemşirelik girişimlerinin her hasta için özelleştiği ve hizmetin karmaşık yapıda bir iş olduğu, rutin bir iş olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Literatürde de benzer şekilde, karmaşık yapıdaki ve rutin olmayan iş ile yenileşim arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır (Cummings, 1996; Eren ve Gündüz, 2002; Oldham ve Parzafall ve ark., 2008).

Yenilikçi davranışı etkileyen en önemli faktörlerden birisi olarak mesleki otonomi üzerinde durulmaktadır. Çalışanın işe ilişkin yeni fikirler üretmesinde, yeni ürün ve yöntemler geliştirmesinde ve kullanmasında, özgürlük duygusu ve otonominin önemli olduğu belirtilmektedir (Amabile ve ark., 1996; Oldham ve Cummings, 1996; Eren ve Gündüz, 2002; De Jong ve Kemp, 2003; Rank ve ark., 2004; Ramamoorthy ve ark., 2005; West ve Sacramento, 2006; Martin ve ark., 2007; Parzafall ve ark., 2008). Çalışmamızda da, benzer şekilde, otonominin yenilikçi davranışı etkileyen önemli bir faktör olduğu belirtildi. Diğer yandan, hemşirelerin bağımsız rollerinde bile karar verememe durumu, sağlık ekibi üyelerinin birbirlerinin mesleki alanı ve rollerini bilmediği şeklinde yorumlanabilir. Hemşirelerin ifadeleri, ekip arasında rol belirsizliğinin yaşandığını göstermektedir. Tang ve Chang (2010) tarafından yapılan çalışmada, rol belirsizliğinin yaratıcılığı olumsuz etkilediği saptanmıştır.

Çalışmada, vardiyalı çalışma ve iş yükü fazlalığının işlerin rutin bir şekilde yapılmasına, yeni şeyler düşünmeye vakit ayıramamalarına neden olduğu, bu nedenle yenilikçi davranışı olumsuz etkilediği belirtildi. Bu bulgu ile iş yükü fazlalığının yenilikçi davranışı olumsuz etkilediği belirtilen literatür desteklenmektedir. İş yükü fazlalığının yenilikçi davranışı olumsuz etkilediği belirtilirken, diğer yandan rutin olmayan, karmaşık bir işin yenileşimi olumlu etkilediği belirtilmekte, bu nedenle dengenin sağlanması gerektiği üzerinde durulmaktadır (Parzafall ve ark., 2008).

Bireysel faktörler

Literatürde, fikir oluşturma, değerlendirme vb. zihinsel özelliklerin (bilişsel kapasitenin), analitik düşünme ve sorun çözme biçiminin yenilikçi davranışı etkilediği belirtilmiştir (Scott ve Bruce, 1994; Oldham ve Cummings, 1996; West ve Sacramento, 2006; Kaya ve Düşükcan, 2007; İşcan ve Karabey, 2007; Parzafall ve ark., 2008). Bu çalışmada da benzer şekilde, zekânın, analitik düşünmenin ve entellektüel özelliklerin yenilikçi davranışı etkilediği, yenilikçi davranışa sahip hemşirelerin idealist oldukları, yeni fikirlere ve eleştirilere açık, gönüllü ve istekli oldukları belirtildi. Bu sözler, yenilikçi davranışa sahip kişilerin içsel motivasyona sahip olduğu, daha fazla risk aldıkları (yeni deneyimlere açık oldukları), belirsizliğe tahammül ettikleri, deneme ve yanılmaya gönüllü olduklarının belirtildiği literatürü desteklemektedir (Oldham ve Cummings, 1996; Unsworth ve ark., 2000; Jannsen ve ark., 2004; Rank ve ark., 2004; Gilson ve May, 2005; West ve Sacramento, 2006; Kaya ve Düşükcan, 2007; İşcan ve Karabey, 2007; Parzafall ve ark., 2008; Uluslararası Hemşireler Birliği, 2009). Bu çalışmada, en çok ifade edilen bireysel özellik literatürde belirtildiği gibi özgüven sahibi olmaktır. Bu durum, özgüven sahibi hemşirelerin yeni fikirlerine güvenerek yenileşim sürecinde çevresindekileri ikna ettikleri veya ikna etmelerinin beklendiği şekilde yorumlanabilir.

Bilgisi, eğitimi, yeterli kaynağı ve olaylara karşı tepkisi olmayan bir bireyden yaratıcı bir düşünceye sahip olması ve bir şeyler yaratması da beklenmemektedir (Yeloğlu, 2007). Bu çalışmada, lisans mezunu hemşireler ile yüksek lisans ve doktora programlarına devam eden hemşire sayısının artmasıyla hemşirelikte eğitim düzeyinin yükseldiği, eğitim düzeyi arttıkça da hemşirelerin yeni düşüncelerle yeni uygulamalara yöneldiği belirtildi. Bu bulgu, çalışanın eğitim düzeyi, işine ilişkin bilgisi, uzmanlığı, kariyer düzeyinin yenilikçi davranışı etkilediğinin belirtildiği literatürü desteklemektedir (Oldham ve Cummings, 1996; West ve Sacramento, 2006; Yeloğlu, 2007; İşcan ve Karabey, 2007; Parzafall ve ark., 2008). Bununla birlikte, hemşireler, liderlik özelliklerine sahip olmanın yenilikçi davranışı etkilediğini belirtti. Liderlik, literatürde örgütsel faktörler arasında liderlik rolü, liderlik şekli, izleyici-lider ilişkisi olarak yer almaktadır. Bu çalışmada ise liderlik, liderlik özelliğine sahip olma olarak bireysel faktörler arasında değerlendirildi. Literatürde, yenilikçi davranışı etkileyen bireysel faktörler arasında belirtilen, kariyer düzeyi, cinsiyet ve teknik beceri bu çalışmada hemşireler tarafından belirtilmedi (Oldham ve Cummings, 1996; Unsworth ve ark., 2000; Rank ve ark., 2004; Gilson ve May, 2005; West ve Sacramento, 2006; İşcan ve Karabey, 2007; Parzafall ve ark., 2008).

Örgütsel faktörler

Yenilikçi davranışı etkileyen faktörlerin belirtildiği literatür incelendiğinde, birçok faktörün örgütsel boyutta yer aldığı görülmektedir. Yaratıcılığın öğrenilebilir olduğunun belirtilmesi ile daha önceleri bireysel faktörlerin araştırılmasına yönelik çalışmaların, son yıllarda örgütsel faktörlerin incelenmesi üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir.

Hemşirelerin yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlerden biri olarak kodlanan yönetimin desteğine ilişkin, literatürde de benzer şekilde, çalışanların yaratıcı düşüncelerinin yenileşime dönüştürülmesinde yönetimin desteği önemli bulunmaktadır (Amabile ve ark., 1996; Oldham ve Cummings, 1996; Eren ve Gündüz, 2002; West ve ark., 2003; Gilson ve May, 2005; West ve Sacramento, 2006; Martin ve ark., 2007; De Jong ve Den Hartog, 2007; Parzafall ve ark., 2008). Hemşirelerin ifadeleri, çoğunlukla yeniliğin geliştirilmesinde hemşire yöneticinin desteğine gerek duyulduğunu göstermektedir. Amo (2006)'nın çalışmasında da yenilikçi davranışları daha fazla olan kişilerin aynı zamanda yöneticilerini destekleyici buldukları saptanmıştır. Xerri (2012)'nin, algılanan örgütsel desteği ve lider-izleyici ilişkisinin yenilikçi davranışa etkisinin araştırıldığı çalışmasında ise hemşirelerin yöneticileri ile ilişkilerinin iyi olduğu, ancak algılanan örgütsel desteğin düşük olduğu saptanmış, bununla birlikte yapılan bireysel görüşmede hemşire yöneticiler örgütsel desteği düşük olarak tanımlamıştır.

Literatürde, zaman, mekân ve kaynak yetersizliği vb. kısıtlılıkların, bireylerin kendilerini sürekli olarak baskı altında hissetmelerinin yenilikçi davranışı olumsuz etkileyeceği belirtilmektedir (De Jong ve Den Hartog, 2007). Bu çalışmada, kaynak sıkıntısı olarak invivo kodlanan sözlerde bazı hemşireler, literatürü destekler şekilde, kaynak yetersizliğinin yenilikçi davranışın yaygınlaşmasını engelleyeceğini belirtmiştir (Scott ve Bruce, 1994; Amabile ve ark., 1996; Gilson ve May, 2005; De Jong ve Den Hartog, 2007). Buna karşın bazı hemşireler ise tedavi ve bakım sürecinde hastanın gereksinimlerini gidermek için farklı yöntem ve malzemeleri denediklerini ve kullandıklarını belirtmişlerdir. Kaynak yetersizliği durumunda, hastanın gereksinimini karşılamak amacıyla, malzemelerde değişiklik yapma ya da farklı işlevlerde kullanma bireyin yaratıcılığını gösteren bir sorun çözme davranışı veya ürün yenileşimi açısından ise ilk aşama olarak değerlendirilebilir.

Yenileşim yönetimi için bireylerin yaratıcı düşüncelerini özgürce paylaştıkları, güvenli ve destekleyici bir ortamın sağlanması gerektiği belirtilmektedir (Berber, 2003; Parzafall ve ark., 2008). Bu çalışmada da benzer şekilde invivo olarak kodlanan pozitif çalışma ortamından kastedilenin ekip içi ve ekipler arası çalışma ilişkilerinin olumlu olduğu ortam olduğu söylenebilir. Burada örgütsel faktörler arasında belirtilen yönetici desteği, meslektaş desteği ve pozitif çalışma ortamı, hemşirelerin yenilikçi davranışlarını ortaya koymada çalışma ortamındaki olumlu iletişim ve deste-

ğın önemini vurgulamaktadır.

Çevresel faktörler

Bir hemşire tarafından belirtilen sağlık alanındaki teknolojik gelişmeler, kullanılan ürünler ve yöntemler açısından hemşirelik uygulamalarını etkilemekte ve değişime yönlendirmektedir. Bununla birlikte, ürün yenileşimi açısından, hemşirelerin uygulayıcı olarak yeni ve yaratıcı düşüncelerinin teknolojiyi yönlendirmede etkili olabileceği söylenebilir.

SONUÇ

Bu çalışmada, niteliksel tasarım ile hemşirelerin yenilikçi davranışları ve etkileyen faktörler, hem kendi ifadeleri hem de yenileşim sürecinde yaşadıklarıyla ilgili görüşleri doğrultusunda belirlenmeye çalışılmıştır. Hemşirelerin ifadeleri doğrultusunda yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlerin, daha önce yönetim ve hemşirelik literatüründe belirtilen faktörlerle benzer olduğu görülmektedir.

Yenilikçi davranışları etkileyen faktörler arasında, örgütsel faktörlerden yönetim desteği üzerinde önemle durulmuştur. Hemşirelerin, yenileşim potansiyellerini ve yenilikçi davranışlarını arttırmalarında hemşire yöneticileri tarafından desteklenmeleri aynı zamanda mesleki otonomilerinin sağlanması önemlidir. Çalışmada belirlenen mesleki, bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler, hemşirelerin yenilikçi davranışlarının geliştirilmesinde hemşire eğitimcilerin ve hemşire yöneticilerin rolünü biçimlendirmede yardımcı olacaktır.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, hemşirelik bakımına yönelik geliştirilen ürün ve yöntem örneklerinin yayınlanması ve tartışılması, hemşirelerin yeniliği düşünmeleri ve yenilik üzerine araştırmaları için motive edilmesi, fırsat verilmesi, yeterli zaman ve kaynak sağlanması önerilebilir. Ayrıca, hemşirelerin yenilikçi davranışlarını geliştirmede kurumsal politikaların ve uygulamaların etkinliği araştırılmalı ve başarılı uygulamalar yaygınlaştırılmalıdır.

KAYNAKLAR

Aksayan, S., Emiroğlu, O.N. (2002). Araştırma Tasarımı. Erefe, İ. (Ed). Hemşirelikte Araştırma: İlke Süreç ve Yöntemleri, Odak Ofset, İstanbul.

Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. The Academy of Management Journal, 39(5), 1154-1184. <http://dx.doi.org/10.2307/256995>

Amo, B.W. (2006). Employee innovation behaviour in health care: the influence from management and colleagues. International Nursing Review, 53(3), 231-237. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1466-7657.2006.00455.x>

Bahar, M. (2006). Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Yönetici Hemşirelerin Problem Çözme Becerileri ve Yaratıcılık Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Berber, A. (2003). Kaos Eşiğinde Adapte Olabilen Karmaşık Sistemler ve Ürün Geliştirme Modeli. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

De Jong, J.P.J., Kemp, R. (2003). Determinants of co-workers' innovative behavior: An investigation into knowledge intensive services. International Journal of Innovation Management, 7(2), 189-212. <http://dx.doi.org/10.1142/S1363919603000787>

De Jong, J.P.J., Den Hartog, D.N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. European Journal of Innovation Management, 10(1), 41-64. <http://dx.doi.org/10.1108/14601060710720546>

Eren, E., Gündüz, H. (2002). İş çevresinin yaratıcılık üzerindeki etkileri ve bir araştırma. Doğu Üniversitesi Dergisi, 25, 65-84.

Gilson, R.L., May, D.R. (2005). Innovation in Work Groups: a Theory of Group Support for Innovation. <http://www.learningace.com/doc/5272696/8ade5126289a5c3fa266e6d8901b5e87/gilson-and-may-innovation-in-work-groups-2> (Erişim 05.01.2014).

Gillmartin, M.J. (1999). Creativity: the fuel of innovation. Nurse Administration Quarterly, 23(2), 1-8.

- Uluslararası Hemşireler Birliği-ICN (2009).** Delivering Quality, Serving Communities: Nurses Leading Care Innovations. International Nurses Day Kit 2009. <http://www.icn.ch/images/stories/documents/publications/ind/indkit2009.pdf> (Erişim 20.03.2009).
- İşcan, Ö.F., Karabey, C.N. (2007).** Örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 103-116.
- Jannsen, O., Van De Vliert, E., West, M. (2004).** The bright and dark sides of individual and group innovation: a special issue introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 129-145. <http://dx.doi.org/10.1002/job.242>
- Joseph, M.L. (2007).** Innovativeness in nursing: A phenomenological and constructivist study. Dissertation, Capella University, Minneapolis, Minnesota. UMI Number: 3264273 <http://www.kutuphane.istanbul.edu.tr/everitaban.htm> (Erişim 28.03.2009).
- Kang, S.Y. (2003).** Development and testing of the creative nursing practice index (CNPI). Dissertation, Minesota University. UMI Number: 3098601, <http://www.kutuphane.istanbul.edu.tr/everitaban.htm>. (Erişim 28.03.2009).
- Kaya, E.Ü., Düşükcan, M. (2007).** İşgören yaratıcılığını etkileyen bireysel ve mesleki faktörler: sağlık sektöründe bir uygulama. *Firat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 201-224.
- Kerler Baumann, P. (2011).** The relationship between individual and organizational characteristics and nurse innovation behaviour. Dissertation, Faculty of Indiana University School of Nursing, Indianapolis. <https://scholarworks.iupui.edu/bitstream/handle/1805/2603/Baumann%20Final%20Defended%20Dissertation%20for%20Binding.pdf?sequence=1>, (Erişim 4.10.2011).
- Kleysen, R.F., Street, C.T. (2001).** Towards a multi-dimensional measure of individual innovative behavior, *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296. <http://dx.doi.org/10.1108/EUM0000000005660>
- 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. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04876.x>
- Martin, P., Salanova, M., Peiró, J.M. (2007).** Job demands, job resources and individual innovation at work: Going beyond Karasek's model?. *Psicolhema*, 19(4), 621-626.
- Moisio, E., Lempiälä, T., Nylander, M. (2007).** Invention rewards and innovativeness-a case study, RMC, Brussels, http://www.palkitseminen.tkk.fi/pdf_kansio/RMC_extabst_Moisio&co.pdf (Erişim 19.04.2009).
- Oldham, G.R., Cummings, A. (1999).** Employee creativity: personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634. <http://dx.doi.org/10.2307/256657>
- Parzafall, M., Seeck, H., Leppänen, A. (2008).** Employee innovativeness in organizations: a review, *LTA*, 2(08), 165-182, <http://lta.hse.fi/2008/2/> (Erişim 19.05.2011).
- Polit, D.F., Beck, C.T. (2001).** *Essentials of Nursing Research*. 6th ed, Lippincott Williams&Wilkins, Philadelphia.
- Ramamoorthy, N., Flood, P.C., Slattery, T., Sardesai, R. (2005).** Determinants of innovative work behaviour: development and test of an integrated model. *Creativity And Innovation Management*, 14(2), 142-150. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8691.2005.00334.x>
- Rank, J., Pace, V.L., Frese, M. (2004).** Three avenues for future research on creativity, innovation, and initiative. *Applied Psychology: An International Review*, 53(4), 518-528. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00185.x>
- Scott, S.G., Bruce, R.A. (1994).** Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607. <http://dx.doi.org/10.2307/256701>
- Thang, Y.T., Chang, C.H. (2010).** Impact of role ambiguity and role conflict on employee creativity. *African Journal of Business Management*, 4(6), 869-881.

- Unsworth, K.L., Brown, H., McGuire, L. (2000).** Employee Innovation: The Roles of Idea Generation and Idea Implementation. http://eprints.qut.edu.au/3034/1/Innov_process_SIOP.pdf. (Erişim 20.04.2009).
- West, M.A., Sacramento, C.A. (2006).** Flourishing in Teams: Developing Creativity and Innovation, http://www.sagepub.com/upm-data/11445_03_Henry_Ch03.pdf (Erişim 19.05.2011).
- West, M.A., Borrill, C.S., Dawson, J.F., Brodbeck, F., Shapiro, D.A., Haward, B. (2003).** Leadership clarity and team innovation in health care. *The Leadership Quarterly*, 14, 393-410. [http://dx.doi.org/10.1016/S1048-9843\(03\)00044-4](http://dx.doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00044-4)
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2008).** Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (Qualitative Research Methods in Social Sciences). 7. Baskı Tıpkı Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yeloğlu, H.O. (2007).** Örgüt, birey, grup bağlamında yenilik ve yaratıcılık tartışmaları. (Innovation and creativity discussions in organization, individual and group context). *Ege Akademik Bakış (Ege Academic Review)*, 7(1): 133-152.
- Yuan, F. (2005).** Individual innovation in the workplace: the role of performance and image outcome expectations. Dissertation, Texas A&M University. UMI Number: 3321823. <http://www.kutuphane.istanbul.edu.tr/everitaban.htm>. (Erişim 28.03.2009).
- Xerri, M.J. (2012).** Workplace relationships and the innovative behaviour of nursing employees: a social exchange perspective, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 51(1): 103-123. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-7941.2012.00031.x>