

Do the Nurses' Attitudes towards the Nursing Profession Affect Individual Innovativeness?

Hemşirelerin Mesleğe Yönelik Tutumları Bireysel Yenilikçiliklerini Etkiler mi?

Derya ADIBELLİ¹ , Nurcan KIRCA² , Alev KARADAĞ² 

¹Akdeniz Üniversitesi Kumluca Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı, Antalya, Türkiye

²Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Doğum ve Kadın Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, Antalya, Türkiye

Cite this article as: Adibelli D, Kirca N, Karadağ A. Do the Nurses' Attitudes towards the Nursing Profession Affect Individual Innovativeness? Arc Health Sci Res 2020; 7(1): 28-35.

28

ABSTRACT

Objective: The research was carried out in order to examine the relationship between nurses' attitudes towards the nursing profession and their individual innovativeness.

Materials and Methods: The study was conducted between March 2019 and May 2019 with 205 nurses working at a university hospital. Information form, Attitude Scale for Nursing Profession, and Individual Innovation Scale were used for the collection of data. The SPSS 23.0 program was used in for evaluation and descriptive statistics, wherein the Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis, ANOVA, and Spearman correlation tests were used in the analysis.

Results: The attitudes of nurses towards their profession varied according to the age group, gender, and marital status. Further, their attitudes towards the general situation of the profession differed according to the age group; it was found that this difference was because the 30–39 age group had the highest mean score and was found to be in favor of women and married nurses ($p < 0.05$). In addition to this, it was found that the attitudes towards the general condition of the profession differed in terms of the number of working years, the working year in hospital, and the type of staff in the workplace ($p < 0.05$). Giving care to 40 or more patients also affects the attitude scores for nursing profession ($p < 0.05$). There was a statistically significant difference between the Individual Innovation Scale and Attitude Scale for Nursing Profession ($p < 0.05$).

Conclusion: According to the individual innovative classification, nurses in the research group are "questioning" and the score of nurses' attitudes towards the profession is high. The attitudes of nurses towards the profession affects intellectual leadership, resistance to change, and risk-taking dimensions of individual innovation.

Keywords: Attitude, individual innovativeness, nurse, profession

ÖZ

Amaç: Araştırma hemşirelerin mesleğe yönelik tutumları ile bireysel yenilikçilikleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır.

Gereç ve Yöntem: Araştırma Mart-Mayıs 2019 tarihleri arasında bir üniversite hastanesinde çalışan 205 hemşire ile yürütülmüştür. Araştırma verilerinin toplanmasında tanıtıcı bilgi formu, Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği ve Bireysel Yenilikçilik Ölçeği; değerlendirilmesinde SPSS 23.0 programı, analizinde tanımlayıcı istatistikler, Mann-Whitney U, Kruskal Wallis varyans analizi, ANOVA, Spearman Korelasyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırmada yaş, cinsiyet ve medeni duruma göre hemşirelerin mesleğine yönelik tutum ve alt boyutlardan mesleğin genel durumuna yönelik tutumun farklılaştığı bulunmuştur. Bu farklılığın puan ortalaması en yüksek olan 30-39 yaş grubundan kaynaklandığı, kadınlar ve evli olanlar lehine olduğu tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Bununla birlikte, hemşire olarak çalışma yılı, görev yapılan hastanede çalışma yılı ve kadro

This study was presented as an oral presentation at the 1st International Congress on Innovative Approaches in Nursing held between 20-22 June 2019 in Erzurum, Turkey.

Bu çalışma, 20-22 Haziran 2019 tarihleri arasında Erzurum'da düzenlenen 1. Uluslararası Hemşirelikte Yenilikçi Yaklaşımlar Kongresi'nde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

Address for Correspondence: Derya ADIBELLİ, Akdeniz Üniversitesi Kumluca Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı, Antalya, Türkiye, aricanderya@gmail.com - deryaadibelli@akdeniz.edu.tr



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Received: 03.07.2019

Accepted: 12.08.2019

türünde mesleğin genel durumuna yönelik tutumların farklılaştığı bulunmuştur ($p<0,05$). 40 ve üstü sayıda hastaya bakım verilmesi hemşirelik mesleğinin özelliklerine yönelik tutum puanlarını etkilemektedir ($p<0,05$). Bireysel Yenilikçilik Ölçeği ile Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlılık saptanmıştır ($p<0,05$).

Sonuç: Bireysel Yenilikçi sınıflandırmaya göre araştırma grubundaki hemşireler “sorgulayıcı” niteliktedir ve hemşirelerin mesleğe yönelik tutum puanları yüksektir. Hemşirelerin mesleğe yönelik tutumları bireysel yenilikçiliğin fikir önderliği, değişime direnç ve risk alma boyutlarını etkilemektedir.

Anahtar kelimeler: Bireysel yenilikçilik, hemşire, meslek, tutum

Giriş

Yenilikçilik; eskiyi geliştirerek veya yeni bir fikir ortaya koyarak yeni ürünlerin araştırılması, bulunması, denenmesi, geliştirilmesi, izlenmesi ve benimsenmesidir (1-3). “Yenilikçi davranış” daha geniş bir tanımla, yeni fikirlerin, yöntem ve tekniklerin geliştirilmesi, amaçların gerçekleştirilmesi yönünde yeni yolların fikirlerin önerilmesi, çalışma alanında yeni uygulama ve yöntemlerin kullanılması şeklinde tanımlanmaktadır (4, 5).

Günümüzde gelişmelere ve yeniliklere uyum sağlayabilmek için kişilerin, birimlerin ve kuruluşların sürekli, istikrarlı bir şekilde yenilenmeleri ve yeniliği bir ihtiyaç olarak görmeleri gerekmektedir (3). Tıbbi uygulamaların günümüz teknolojisinden etkilenmesiyle birlikte sağlık bakım alanındaki gelişme ve yenilenmeler, hemşirelik bakım hizmetlerinde de yenilenme ihtiyacına yol açmaktadır. Bu yenilenme ihtiyacı, yeni bakım değerlerinin oluşturulmasını ya da var olan değerlerin iyileştirilerek günümüze uyarlanması gerekli kılmaktadır (6). Uluslararası Hemşireler Konseyi (International Council of Nurses-ICN), bakımın geliştirilmesinin mesleki ilerlemede anahtar görevi göreceğini belirterek araştırma ve bilimsel bilgi ile kanıta dayalı olarak yeni uygulamalara yer verilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. ICN, hemşirelerin yenilikçi fikir ve davranışlarının desteklenmesini, yenilikçi rolünün ortaya çıkarılmasını ve mesleki bilginin geliştirilmesini önermektedir (1). Aynı zamanda yenilikçi bir hemşire, araştırma sonuçlarını ve kanıta dayalı uygulama sonuçlarını uygulamaya geçirerek mesleki bilginin gelişmesine katkıda bulunabilir (7).

Kişilik özellikleri, entelektüel yetenekleri, motivasyonları, değer ve öğrenme biçimleri kişilerin yenilikçi davranışlarını etkileyen önemli faktörlerdir (1). Yenilikçi yaklaşımın sürdürülmesinde güven, geri bildirim, dinleme, empati, destek ve mentorluğun önemli olduğu, yetersiz destek, korku ve etnik farklılıkların ise bu süreci olumsuz etkilediği bildirilmiştir (8). Bununla birlikte çalışanların yaratıcı düşünce ve fikirlerinin yeniliğe dönüştürülmesinde yönetimin desteğinin önemli olduğu bildirilmiştir (9-12). Norveç’te hemşirelerin bireysel yenilikçi davranışlarının değerlendirildiği bir çalışmada hemşirelerin meslektaşlarının yenilikçi davranışlarından ziyade yönetimin destekleyici yaklaşımından etkilendikleri tespit edilmiştir (13). Sönmez ve Yıldırım’ın (14) yapmış olduğu çalışmada, hemşirelerin yeniliği düşünmeleri ve yenilik üzerine araştırma yapmaları için teşvik edilmesi, fırsat verilmesi, yeterli zaman ve kaynak sağlanması gerekliliği belirtilmiştir.

Hemşirelik mesleğine yönelik tutumların bireysel yenilikçiliğe ilişkin farkındalık, düşünce ve davranışları etkilediği düşünülmektedir. Bu nedenle araştırma, hemşirelerin mesleğe yönelik tutumları ile bireysel yenilikçilikleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırma Soruları

- Hemşirelerin mesleğe yönelik tutumları ve bireysel yenilikçilik özellikleri nasıldır?
- Hemşirelerin demografik özellikleri hemşirelik mesleğine yönelik tutumlarını etkiler mi?
- Hemşirelerin demografik özellikleri bireysel yenilikçilik özelliklerini etkiler mi?
- Hemşirelerin çalışma durumları hemşirelik mesleğine yönelik tutumları etkiler mi?
- Hemşirelerin çalışma durumları bireysel yenilikçilik özelliklerini etkiler mi?
- Hemşirelerin mesleğe yönelik tutumları ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasında ilişki var mıdır?

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın evren ve örnekleme

Araştırma, Mart-Mayıs 2019 tarihleri arasında bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler ile yürütülmüştür. İlgili hastanede yaklaşık 600 hemşire çalışmaktadır ve çalışma, araştırmaya katılmayı kabul eden 205 hemşire ile yürütülmüştür. Çalışma sonrası yapılan güç analizinde (PostHoc) örneklemin, %2,5 etki büyüklüğünde %95 güven aralığında %89 güce sahip olduğu bulunmuştur (G^* Power 3.0.10).

Verilerin toplanması

Veriler, yüzyüze görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında tanıtıcı bilgi formu, Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği ve Bireysel Yenilikçilik Ölçeği kullanılmıştır.

Tanıtıcı Bilgi Formu: Hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki bilgilerini içeren 10 sorudan oluşan bir formdur.

Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği (HMYTÖ): Ölçek, İpek Çoban ve Kaşıkçı (15) tarafından geliştirilmiş likert tipinde bir ölçektir. Ölçek 40 maddeden ve üç alt boyuttan (Hemşirelik mesleğinin özellikleri, hemşirelik mesleğini tercih etme durumu ve hemşirelik mesleğinin genel durumuna yönelik tutum) oluşmaktadır. Beşli likert “hiç katılmıyorum=1, az katılmıyorum=2, orta derecede katılmıyorum=3, çok katılmıyorum=4, tamamen katılmıyorum=5” şeklinde sınıflandırılmıştır. Ölçekte, 21., 23., 25., 26., 28., 30., 34.ve 38. maddeler olumsuz ifade içerdiğinden tersine kodlanmaktadır. Ölçekten 40-200 arası puan alınmakta ve alınan puan yükseldikçe hemşirelik mesleğine yönelik tutumun olumlu olduğu kabul edilmektedir. Ölçeğin özgün formunda Cronbach alfa değeri 0,91; bu çalışmada HMYTÖ alt boyutlarının Cronbach’s alfa değerleri sırasıyla; 0,88, 0,72, 0,42 olmak üzere ölçeğin Cronbach’s alfa değeri 0,81 olarak bulunmuştur.

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ): Ölçek Hurt ve ark. (16) tarafından 1977 yılında geliştirilmiş, Türkçe geçerlik-güvenirliliği ise Sarıoğlu ve Altuntaş (17) tarafından 2014 yılında yapılmıştır. Likert tipinde olan ölçek 18 maddeden oluşmakta, “kesinlikle katılmıyorum=1, katılmıyorum=2, kararsızım=3, katılıyorum=4, kesinlikle katılıyorum=5” şeklinde puanlanmaktadır. Ölçek üç alt boyuttan oluşmakta (fikir önderliği, değişime direnç ve risk alma) ve ölçekten 14-94 arası puan alınabilmektedir. Ölçekten alınan puanlara göre bireysel yenilikçilik durumları sınıflandırılmaktadır. 80’in üstünde puan alındıysa “yenilikçi”, 69-80 arası “öncü”, 57-68 arası “sorgulayıcı”, 46-56 arası “kuşkucu” ve 46 puanın altı “gelenekçi” olarak sınıflandırılır. Ölçeğin özgün formunun Cronbach alfa değeri 0,89 bulunmuşken; bu çalışmada BYÖ alt boyutlarının Cronbach’s alfa değeri sırasıyla; 0,77, 0,76, 0,77 olmak üzere ölçeğin Cronbach’s alfa değeri 0,78 olarak bulunmuştur.

İstatistiksel analiz

Veriler, IBM SPSS 23.0 (IBM Statistical Package for the Social Sciences Corp.; Armonk, NY, USA) programında değerlendirilmiş ve verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, Mann-Whitney U, Kruskal Wallis varyans analizi, ANOVA, Spearman Korelasyon analizi kullanılmıştır. Normal dağılım değerlendirmesi Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmış ve HMYTÖ toplam puanı normal dağılım gösterdiğinden bu değişkenle ilgili analizlerde parametrik test, diğer değişkenlerle ilgili analizlerde non-parametrik testler kullanılmıştır. Tip 1 hata düzeyinin %5’in altında olduğu durumlar istatistiksel anlamlılık olarak değerlendirilmiştir.

Etik ilkeler

Araştırmanın yapılabilmesi için Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu’ndan etik izin (70904504/176) ve araştırmanın yapıldığı kurumdan yasal izin (26708535-903.99-E.30139) alınmıştır. Araştırmaya katılımları konusunda hemşirelerin yazılı/sözel olurları alınmıştır. Çalışma Helsinki Deklarasyonu Prensipleri (2013 yılında Brezilya’da revize edilen)’ne uygun olarak yapılmıştır.

Bulgular

Araştırmada Bireysel Yenilikçilik Ölçeği ve alt boyutları ile Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği ve alt boyutlarının puanları incelendiğinde, hemşirelerin fikir önderliği alt boyutundan $66,80 \pm 3,81$, değişime direnç alt boyutundan $20,08 \pm 4,44$, risk alma alt boyutundan $57,18 \pm 2,55$ ve Bireysel Yenilikçilik Ölçeği’nden toplam $61,91 \pm 7,46$ puan aldıkları tespit edilmiştir. Hemşirelerin bireysel yenilikçilik özellikleri sınıflandırıldığında %1,5’i yenilikçi (n=3), %11,2’si öncü (n=23), %58’i sorgulayıcı (n=119), %27,8’i kuşkucu (n=57) ve %1,5’i (n=3) gelenekçi kategoride yer almaktadır. BYÖ’nden alınan puan ortalamasına göre araştırma grubundaki hemşireler “sorgulayıcı” niteliktedir. Hemşirelik mesleğinin özellikleri alt boyutundan $78,98 \pm 8,04$, mesleği tercih etme durumu alt boyutundan $43,10 \pm 7,43$, mesleğin genel durumuna yönelik tutum alt boyutundan $33,41 \pm 3,46$ ve HMYTÖ’nin toplamından $155,51 \pm 13,25$ puan aldıkları bulunmuştur.

Hemşirelerin demografik özelliklerine göre HMYTÖ puan ortalamaları karşılaştırıldığında; yaş ile HMYTÖ toplam puanı ve mesleğin genel durumuna yönelik alt boyutundan alınan puan arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ($p < 0,05$). Buna göre 30-39

yaş arasındaki hemşirelerin diğer yaş gruplarına göre mesleğe yönelik daha olumlu tutum sergiledikleri saptanmıştır (Tablo 1). Cinsiyet ve medeni duruma göre ölçekler karşılaştırıldığında; yine aynı ölçek ve alt boyutta istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu saptanmış, bu farklılığın kadınlar ve evli olanlar lehine olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Eğitim durumu ile hemşirelik mesleğine yönelik tutum ve alt boyutlarının puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$) (Tablo 1).

Hemşirelerin demografik özelliklerine göre BYÖ puan ortalamaları karşılaştırıldığında; yaş grubuna göre fikir önderliği alt boyut puanının farklılaştığı bulunmuştur. Bu farkın, puan ortalaması en düşük olan 40-49 yaş grubundan kaynaklandığı görülmektedir. Cinsiyete göre bakıldığında değişime direnç alt boyutunda puan farklılaşmakta ve bu farkın erkek hemşireler lehine olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Eğitim durumu incelendiğinde fikir önderliği ve bireysel yenilikçi puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Medeni duruma göre hemşirelerin bireysel yenilikçi puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p > 0,05$) (Tablo 2).

Hemşirelerin çalışma durumları ile HMYTÖ puan ortalamaları karşılaştırıldığında; hemşire olarak çalışma yılı, görev yapılan hastanede çalışma yılı ve kadro türünde mesleğin genel durumuna yönelik tutumların farklılaştığı, bunlara ek olarak kadro türünde hemşirelik mesleğine yönelik tutumun da farklılık gösterdiği bulunmuştur ($p < 0,05$). 40 ve üstü sayıda hastaya bakım verilmesi hemşirelik mesleğinin özelliklerine yönelik puanları etkilemektedir ($p < 0,05$) (Tablo 3).

Araştırmada hemşirelerin çalışma durumları ile BYÖ puan ortalamaları karşılaştırıldığında; hemşire olarak çalışma yılı, görev yapılan hastanede çalışma yılı, kadro türü, pozisyon, görev yapılan birim ve günlük bakım verilen hasta sayısına göre bireysel yenilikçi toplam puan ve alt boyutlarının hiçbirinde anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Hemşirelerin BYÖ’nin fikir önderliği alt boyutu ile HMYTÖ’nin mesleğin özellikleri alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf ilişki, BYÖ’nin değişime direnç alt boyutu ile HMYTÖ’nin mesleği tercih etme durumu alt boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf ilişki, BYÖ’nin risk alma alt boyutu ile HMYTÖ’nin mesleğin özellikleri alt boyutu arasında pozitif yönlü çok zayıf ilişki ve HMYTÖ ile BYÖ’nin değişime direnç alt boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf ilişki bulunmuştur ($p < 0,05$). Her iki ölçeğin diğer alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p > 0,05$) (Tablo 4).

Tartışma

Araştırmada, hemşirelerin HMYTÖ puan ortalaması $155,51 \pm 13,25$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin kesme noktası olmadığından HMYTÖ puanının yüksek olması mesleğe yönelik tutumlarının da olumlu olduğunu göstermektedir. Tarhan ve ark.’nın (18) çalışmasında HMYTÖ puan ortalamalarının yüksek olduğu, İpek Çoban ve Yurdagül’ün çalışmasında puan ortalamalarının daha düşük olduğu bildirilmiştir (19). Çalışmalar arasındaki bu farklılığın farklı illerde ve farklı örneklem gruplarında çalışılmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 1. Hemşirelerin demografik özellikleri ile HMYTÖ ve alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılması (n=205)

Özellikler	Mesleğin özellikleri	Mesleği tercih etme durumu	Mesleğin genel durumuna yönelik tutum	Hemşirelik mesleğine yönelik tutum ölçeği
Yaş				
20-29 yaş	77,90±9,37	42,97±6,81	32,53±3,30	153,41±13,34
30-39 yaş	80,68±6,30	43,24±8,38	34,73±3,65	158,67±13,60
40-49 yaş	78,53±6,22	43,23±7,25	33,20±2,42	154,96±10,70
	KW: 3,225	KW: 0,483	KW: 13,683	F: 3,462
	p: 0,119	p: 0,785	p: 0,001	p: 0,033
Cinsiyet				
Kadın	79,38±7,56	43,31±7,62	33,58±3,48	156,28±13,10
Erkek	75,68±10,97	41,36±5,50	32,04±2,98	149,09±13,05
	U: 1635,50	U: 1630,00	U: 1485,00	t: 2,434
	p: 0,150	p: 0,144	p: 0,043	p: 0,016
Medeni durum				
Evli	80,56±6,29	43,15±8,10	33,94±3,29	157,66±11,83
Bekar	77,29±9,31	43,06±6,69	32,85±3,56	153,21±14,32
	U: 4311,50	U: 5226,00	U: 4371,00	t: 2,430
	p: 0,027	p: 0,960	p: 0,038	p: 0,017
Eğitim Durumu				
SML	82,20±8,01	37,60±3,57	29,00±7,31	148,80±9,03
Önlisans	80,27±4,73	41,18±6,25	33,45±7,23	154,90±6,05
Lisans	78,56±8,34	43,59±7,05	33,50±3,37	155,65±13,55
Lisansüstü	82,38±4,80	40,30±12,18	34,00±2,23	156,69±15,13
	KW: 3,161	KW: 6,092	KW: 2,563	F: 0,472
	p: 0,368	p: 0,107	p: 0,464	p: 0,702

KW: Kruskal-Wallis varyans analizi, U: Mann-Whitney U testi, t: Bağımsız gruplar t testi, F: Tek yönlü varyans analizi

Tablo 2. Hemşirelerin demografik özellikleri ile BYÖ ve alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılması (n=205)

Özellikler	Fikir önderliği	Değişime direnç	Risk alma	Bireysel yenilikçilik ölçeği
Yaş				
20-29 yaş	67,15±2,92	19,89±4,49	57,36±2,50	60,41±5,98
30-39 yaş	67,09±4,30	20,28±4,47	57,09±2,69	60,47±8,27
40-49 yaş	64,93±4,71	20,23±4,35	56,80±2,36	57,96±7,84
	KW: 4,400	KW: 0,187	KW: 0,631	KW: 4,330
	p: 0,013	p: 0,830	p: 0,533	p: 0,115
Cinsiyet				
Kadın	66,83±3,85	19,81±4,46	57,17±2,55	59,82±7,14
Erkek	66,63±3,49	22,27±3,69	57,27±2,54	62,18±7,24
	U: 1878,50	U: 1378,00	U: 2007,50	U: 1723,50
	p: 0,607	p: 0,015	p: 0,930	p: 0,270
Medeni durum				
Evli	66,94±4,06	20,42±4,64	57,26±2,24	60,63±7,73
Bekar	66,66±3,54	19,71±4,22	57,10±2,56	59,48±6,49
	U: 4961,50	U: 4884,00	U: 5147,00	U: 5082,00
	p: 0,449	p: 0,440	p: 0,533	p: 0,697
Eğitim durumu				
SML	67,60±1,34	23,20±4,38	58,40±1,94	65,20±5,44
Önlisans	63,00±5,56	22,09±3,23	56,72±2,57	57,81±10,21
Lisans	66,85±3,56	19,88±4,55	57,07±2,55	59,81±6,25
Lisansüstü	69,15±3,19	19,84±3,31	58,53±2,43	63,53±6,46
	KW: 12,651	KW: 5,898	KW: 5,639	KW: 8,362
	p: 0,005	p: 0,117	p: 0,131	p: 0,039

KW: Kruskal-Wallis varyans analizi, U: Mann-Whitney U testi

Tablo 3. Hemşirelerin çalışma durumları ile hemşirelik mesleğine yönelik tutum puan ortalamalarının karşılaştırılması (n=205)

Özellikler	Mesleğin özellikleri	Mesleği tercih etme durumu	Mesleğin genel durumuna yönelik tutum	Hemşirelik mesleğine yönelik tutum ölçeği
Hemşire olarak çalışma yılı				
0-5 yıl	78,13±9,43	42,17±6,78	32,50±3,37	152,81±13,76
6-10 yıl	79,24±8,16	44,45±7,57	33,47±3,56	157,16±12,57
11-15 yıl	79,65±5,49	41,82±9,71	34,78±3,67	156,26±15,24
16-20 yıl	81,41±6,07	43,20±7,50	35,29±3,14	159,91±12,24
20 yıl üstü	78,20±6,35	44,32±6,61	33,20±2,59	155,72±10,57
	KW: 2,815	KW: 3,571	KW: 14,680	F: 1,745
	p: 0,589	p: 0,467	p: 0,005	p: 0,142
Görev yapılan hastanede çalışma yılı				
0-5 yıl	78,14±9,12	42,55±6,67	32,74±3,56	153,44±13,64
6-10 yıl	80,16±7,55	43,03±9,81	34,38±3,96	158,38±14,56
11-15 yıl	80,04±5,11	41,95±7,52	34,36±2,03	156,36±10,33
16-20 yıl	80,20±6,95	42,20±5,90	33,46±2,61	155,86±8,68
20 yıl üstü	77,58±6,80	46,23±6,87	32,94±2,41	156,76±12,53
	KW: 2,785	KW: 4,431	KW: 9,783	F: 1,298
	p: 0,594	p: 0,351	p: 0,044	p: 0,272
Kadro türü				
657	79,64±6,30	43,44±8,43	34,12±3,50	157,21±14,07
4/B sözleşmeli	77,90±9,19	42,52±6,54	32,61±3,29	153,05±12,18
Şirket aracılığı ile sözleşmeli	80,96±7,70	44,21±7,49	34,28±3,38	159,46±13,48
	KW: 2,981	KW: 0,553	KW: 8,022	F: 3,694
	p: 0,255	p: 0,758	p: 0,018	p: 0,027
Pozisyon				
Klinik hemşiresi	78,81±8,55	43,08 ±7,35	33,38 ±3,66	155,28±13,95
Klinik sorumlu hemşiresi	79,39±5,31	41,13 ±8,34	33,78±3,13	154,30±9,64
Diğer	79,85±6,87	45,42±6,64	33,28 ±2,00	158,57±10,91
	KW: 0,122	KW: 4,251	KW: 0,347	F:0,676
	p: 0,941	p: 0,119	p: 0,841	p: 0,510
Görev yapılan birim				
Dahili birimler	78,76±7,20	43,24±7,63	33,53±2,94	155,54±11,59
Cerrahi birimler	78,61±8,41	42,67±7,62	33,26±3,84	154,55±15,39
Kadın doğum birimleri	81,25±8,80	40,75±6,99	32,50±2,51	154,50±16,42
Pediyatri birimleri	82,07±7,31	42,00±5,50	35,07±2,78	159,15±12,08
Diğer	78,76±10,04	44,05±7,46	32,76±4,43	155,58±14,93
	KW: 2,962	KW: 2,790	KW: 6,246	F:0,315
	p: 0,564	p: 0,594	p: 0,181	p: 0,868
Günlük bakım verilen hasta sayısı				
1-9 arası	81,74±7,56	43,64±6,91	33,46±3,64	158,84±12,95
10-19 arası	76,82±8,04	43,46±6,48	33,07±3,05	153,36±11,65
20-29 arası	78,86±8,56	44,48±9,94	34,62±4,49	157,96±17,93
30-39 arası	81,43±7,12	40,60±8,10	33,30±3,43	155,33±13,92
40 ve üstü	82,20±5,39	41,10±7,01	33,50±2,95	156,80±8,85
	KW: 19,054	KW: 4,244	KW: 3,960	F: 1,546
	p: 0,001	p: 0,374	p: 0,411	p: 0,190

KW: Kruskal-Wallis varyans analizi, F: Tek yönlü varyans analizi

Tablo 4. Hemşirelerin bireysel yenilikçilik ile hemşirelik mesleğine yönelik tutum puan ortalamaları arasındaki ilişki

Ölçekler	Mesleğin özellikleri	Mesleği tercih etme durumu	Mesleğin genel durumuna yönelik tutum	HMYTÖ toplam
Fikir önderliği	r=0,206 p=0,003	r=0,113 p=0,107	r=-0,093 p=0,187	r=0,122 p=0,080
Değişime direnç	r=-0,108 p=0,124	r=-0,155 p=0,026	r=-0,011 p=0,872	r=-0,166 p=0,017
Risk alma	r=0,178 p=0,011	r=0,108 p=0,125	r=-0,082 p=0,241	r=0,114 p=0,103
BYÖ toplam	r= 0,061 p=0,388	r=0,040 p=0,565	r= -0,066 p=0,348	r=-0,003 p=0,970

r: Spearman korelasyon katsayısı

BYÖ puanlamasına göre araştırma grubundaki hemşirelerin “sorgulayıcı” nitelikte olduğu görülmektedir. Sağlık çalışanlarının bireysel yenilikçiliklerine yönelik yapılan bir çalışmada psikiyatristlerin sorgulayıcı, hemşireler, sağlık teknisyenleri ve diğer sağlık çalışanlarının kuşkucu nitelikte olduğu bulunmuştur (20). Çalışma bulgusuna benzer şekilde hemşirelik öğrencileri ile yapılan çalışmalarda da öğrencilerin çoğunluğunun sorgulayıcı özellikte oldukları saptanmıştır (21, 22). Araştırma grubundaki hemşirelerin yeniliği benimseme konusunda daha temkinli, risk alma konusunda çekingen ve bir yeniliği benimsemeden önce uzun bir süre bu yeniliği düşünmekle geçiren nitelikte sorgulayıcılığın özelliklerine sahip oldukları söylenebilir.

Araştırmada hemşirelerin yaş, cinsiyet ve medeni duruma göre HMYTÖ toplam puanı ve mesleğin genel durumuna yönelik tutumun olumlu yönde farklılaştığı ve bu farkın en yüksek puana sahip 30-39 yaş grubu, kadınlar ve evli olanlar lehine olduğu bulunmuştur. Bu durum yaş grubu olarak mesleki yaşamlarının ortasında olan hemşirelerin mesleğe yönelik daha olumlu tutum içinde olduklarını göstermektedir. Bununla birlikte erkek hemşirelerin HMYTÖ puan ortalamasının kadın hemşirelere göre daha düşük olduğu görülmektedir. Mesleğe yönelik tutum, bireysel, çevresel, kültürel pek çok faktörden etkilendiği gibi toplumun mesleğe bakış açısından da etkilenmektedir. Toplumun bazı kesimlerince hemşireliğin hala kadın mesleği gibi algılanıyor olması, erkek hemşirelerin mesleğe yönelik tutumlarını etkilemiş olabilir. Erkek hemşirelik öğrencilerinin meslek algısına yönelik yapılan bir çalışmada öğrencilerin %60'ının iş bulma kolaylığından dolayı bu mesleği seçmiş olması da bu durumu desteklemektedir (17). Çalışma bulgularından farklı olarak, Tarhan ve ark.'nın (18) çalışmasında yaş gruplarının ve medeni durumun HMYTÖ puan ortalamalarını etkilemediği bulunmuştur.

Araştırmada eğitim durumu ile HMYTÖ ve alt boyutlarının puan ortalamaları arasındaki ilişki incelendiğinde lisansüstü eğitimi olan hemşirelerin mesleğe yönelik tutum puanlarının en yüksek olduğu, ancak gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Çalışma bulgumuza benzer şekilde Tarhan ve ark.'nın (18) çalışmasında da lisansüstü eğitimi olan hemşirelerin HMYTÖ puan ortalamalarının diğer eğitim düzeylerine göre yüksek olduğu, ancak aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirtilmiştir. Literatürde yer alan diğer veriler de araştırma bulgusunu destekler niteliktedir (10, 12, 19).

Araştırmada hemşirelerin yaş grubuna, cinsiyete ve eğitim durumuna göre bireysel yenilikçilik puanlarının farklılaştığı bulunmuştur. BYÖ'nün fikir önderliği alt boyutunda kadın hemşirelerin puanı, risk alma alt boyutu ve BYÖ toplam puanında erkek hemşirelerin puanı yüksek olmakla birlikte, sadece değişime direnç alt boyutunda istatistiksel anlamlılık bulunmakta ve bu fark erkekler lehine görünmektedir. Yapılan çalışmalarda da fikir önderliği ve risk alma alt boyutlarının puanlarının kadın hemşirelerde daha yüksek, değişime direnç alt boyut puanlarının daha düşük olması (20, 21), çalışma bulgusunu destekler niteliktedir. Literatürde hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçi düzeylerine yönelik yapılan çalışmalar bulunmaktadır. Günümüzde hemşirelik öğrencilerinin yenilikçi düşüncelerini destekleyen konferanslar, kongre ve sempozyumlar düzenlenmekte, lisans eğitimlerinde seçmeli olarak girişimcilik, teknoloji kullanımı, hemşirelikte inovasyona yönelik dersler verilmektedir (22). Geçmiş yıllardaki lisans eğitimleri ile kıyaslandığında son dönemlerdeki hemşirelik öğrencilerinin mesleki gelişimlerini desteklemek amacıyla üniversitelerde inovasyon ve girişimcilik odaklı proje fırsatları da sunulmaktadır. Araştırmada özellikle yeni mezun olan 20-29 yaş grubundaki ve lisansüstü eğitimi olan hemşirelerin fikir önderliği açısından puanlarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu, genç kuşağın yenilikçilik ve inovasyon konularına daha hakim ve girişimci, değişime ve yeniliğe yatkın, üretken nitelikte olduklarını göstermektedir.

Araştırmada hemşirelerin 40 ve üstü sayıda hastaya bakım vermelerinin hemşirelik mesleğinin özelliklerine yönelik tutum puanlarını etkilediği, hemşire olarak çalışma yılının, görev yapılan hastanede çalışma yılının ve kadro türünün mesleğin genel durumuna yönelik tutumları etkilediği ve kadro türünün HMYTÖ toplam puanını etkilediği tespit edilmiştir. Görev yapılan birim ve pozisyonun mesleğe yönelik tutumları etkilemediği bulunmuştur. Çalışma bulgusunu destekler nitelikte Tarhan ve ark. (18) çalışmasında çalışılan kliniğin mesleğe yönelik tutumları etkilemediği tespit edilmiştir. Çalışılan birimin bilgi, beceri, ekip içi iletişim, çalışma ortamı gibi faktörlerin etkisiyle tutumları farklılaştırması beklenmektedir. Ancak literatürde ve çalışmamızda bu beklentiden farklı sonuçların elde edilmesi, birimlerdeki hemşirelik uygulamalarının birbirine benzer nitelikte olmasından kaynaklanmış olabilir. Araştırmada kadro türünde mesleğin genel durumuna yönelik tutumlarının farklılaştığı saptanmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, meslek yaşamlarının ortasında olan ve taşeron kadroda olan hemşirelerin mesle-

ğe yönelik daha olumlu tutum sergiledikleri söylenebilir. İstihdam politikalarının sonucu olarak mağdur durumda olan taşeron kadrodaki hemşirelerin mesleki tutumlarının yüksek olması, özlük haklarındaki zayıf desteğe rağmen mesleğe sıkı sıkıya bağlılığı göstermektedir. Mesleğini severek ve isteyerek yapmak iş doyumunu ve memnuniyeti artırdığı gibi mesleğe yönelik tutumları da olumlu etkilemektedir (23-25). Bununla birlikte, bakım verme hemşireliğin temel görevidir. Fazla sayıda hastaya bakım vermenin mesleki tutumu olumlu etkilemesi, yapılan işten doyum alındığını göstermektedir. Araştırmada hemşirelerin çalışma durumlarının bireysel yenilikçilik puanlarını etkilemediği saptanmıştır. Yapılan kalitatif bir çalışmada, hemşirelerin genellikle başkaları tarafından getirilen yenilikleri uyguladıkları ve benimsedikleri, risk alma ve tartışmaya girme konularına uzak kaldıkları bulunmuştur (14). Bu veri, çalışma bulgusunu destekler niteliktedir.

Araştırmada hemşirelerin fikir önderliği alt boyutu ile mesleğin özellikleri alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf ilişki, risk alma alt boyutu ile mesleğin özellikleri alt boyutu arasında pozitif yönlü çok zayıf ilişki saptanmıştır. Bu araştırma sonuçlarının mesleğe yönelik olumlu tutum içinde olan hemşirelerin bireysel yenilikçilik açısından düşük de olsa fikir önderliği yapabildiklerini ve risk alabildiklerini göstermektedir.

Ayrıca hemşirelerin değişime direnç alt boyutu ile mesleği tercih etme durumu alt boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf ilişki ve HMYTÖ ile değişime direnç alt boyutu arasında negatif yönlü çok zayıf ilişki bulunmuştur. Bu araştırma sonuçlarına göre mesleği isteyerek tercih edenlerin ve genel olarak mesleğe yönelik olumlu tutum içinde olanların değişime dirençli olmadığı görülmektedir.

Çalışmanın sınırlılıkları

Çalışmadan elde edilen bulgular araştırmanın örneklemini ile sınırlıdır.

Sonuç

Araştırma sonucunda, HMYTÖ puan ortalamalarının iyi düzeyde olduğu ve hemşirelerin bireysel yenilikçilik özellikleri açısından “sorgulayıcı” nitelikte oldukları saptanmıştır. Katılımcıların yaş, cinsiyet ve medeni durumları HMYTÖ, eğitim durumları ise BYÖ toplam puanını etkilemektedir. Hemşire olarak çalışma yılı, görev yapılan hastanede çalışma yılı ve kadro türü, günlük bakım verilen hasta sayısı mesleğe yönelik tutumları farklılaştırmakla birlikte, aynı değişkenler bireysel yenilikçilik özelliklerini etkilememektedir. BYÖ’nin fikir önderliği ve risk alma alt boyutları ile HMYTÖ arasında pozitif yönlü çok zayıf ilişki, değişime direnç alt boyutu ile aynı ölçek arasında negatif yönlü çok zayıf ilişki bulunmuştur.

Hemşirelik mesleğine yönelik tutumların bireysel yenilikçilik özelliklerini etkileyebileceği düşüncesinden yola çıktığımız bu çalışmanın mevcut sonuçları doğrultusunda; mesleğe yönelik tutumları olumlu etkileyen faktörlerin güçlendirilmesi, yenilikçiliğe teşvik edecek stratejilerin geliştirilmesi, hemşirelerin yenilikçi, girişimci fikir ve uygulamalarının desteklenmesi önerilmektedir.

Ethics Committee Approval: Ethics committee approval was received for this study from the ethics committee of Akdeniz University Medical School Clinical Research Ethics Committee (70904504/176).

Informed Consent: Verbal and written informed consent was obtained from nursing who participated in this study.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Concept – D.A.; Design – D.A., N.K., A.K.; Supervision – D.A., N.K.; Resources – D.A., N.K., A.K.; Materials – D.A., N.K., A.K.; Data Collection and/or Processing – N.K., A.K.; Analysis and/or Interpretation – D.A., N.K.; Literature Search – D.A., N.K., A.K.; Writing Manuscript – D.A., N.K.; Critical Review – D.A., N.K., A.K.; Other – D.A., N.K., A.K.

Conflict of Interest: The authors have no conflicts of interest to declare.

Financial Disclosure: The authors declared that this study has received no financial support.

Etik Komite Onayı: Bu çalışma için etik komite onayı Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu’ndan (70904504/176) alınmıştır.

Hasta Onamı: Sözlü ve yazılı hasta onamı bu çalışmaya katılan hemşirelerden alınmıştır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkıları: Fikir – D.A.; Tasarım – D.A., N.K., A.K.; Denetleme – D.A., N.K.; Kaynaklar – D.A., N.K., A.K.; Malzemeler – D.A., N.K., A.K.; Veri Toplanması ve/veya İşlemesi – N.K., A.K.; Analiz ve/veya Yorum – D.A., N.K.; Literatür Taraması – D.A., N.K., A.K.; Yazıyı Yazan – D.A., N.K.; Eleştirel İnceleme – D.A., N.K., A.K.; Diğer – D.A., N.K., A.K.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemişlerdir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadıklarını beyan etmişlerdir.

Kaynaklar

1. International Council of Nurses [Internet]. Delivering Quality, Serving Communities: Nurses Leading Care Innovations. 3 place Jean Mar-teau, 1201 Geneva, Switzerland, 2009. ISBN: 978-9295065673. Available from: <http://www.old.icn.ch/publications/2009-delivering-quality-serving-communities-nurses-leading-care-innovations/>
2. Bulut Ç, Arbak H. EGSAD Yenilik - yenileşim - inovasyon dünyasına bir yolculuk: Bölüm 1 Inovasyon, direnç ve iletişim: kavramsal bir tartışma. Inovasyon Raporu, 2012. s. 3-14.
3. Imran A. Personality traits, individual innovativeness and satisfaction with life. Journal of Innovation & Knowledge. 2019; 4: 38-46. [CrossRef]
4. Yuan F. Individual innovation in the workplace: the role of performance and image outcome expectations. [PhD Dissertation]. Texas A & M University; 2005. UMI Number: 3321823
5. Moisis E, Lempiala T, Nylander M. Invention rewards and innovativeness- a case study, RMC, Brussels. 2007. Available from: <http://>

- www.palkitsemnen.tkk.fi/pdf_kansio/RMC_extabst_Moiso&co.pdf.
6. Başoğlu M, Durmaz Eder A. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin ve hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik farkındalıklarının karşılaştırılması. GÜSBD 2017; 6: 77-84.
 7. Dayyhoff N, Moore P. Entrepreneurial clinical nurse specialists. Innovators of patient care. Clin Nurse Special 2002; 16: 274-6. [CrossRef]
 8. Joseph ML. Innovativeness in nursing: A phenomenological and constructivist study. [PhD Dissertation]. Capella University, Minneapolis, Minnesota; 2007. UMI Number: 3264273
 9. West MA, Borrill CS, Dawson JF, Brodbeck F, Shapiro DA, Haward B. Leadership clarity and team innovation in health care. The Leadership Quarterly. 2003; 14: 393-410. [CrossRef]
 10. West MA, Sacramento CA. Flourishing in Teams: Developing Creativity and Innovation. 2006. Available from: http://www.sagepub.com/upm-data/11445_03_Henry_Ch03.pdf
 11. Martin P, Salanova M, Peiró JM. Job demands, job resources and individual innovation at work: Going beyond Karasek's model? Psicolhema 2007; 19: 621-6.
 12. Parzafall M, Seeck H, Leppänen A. Employee innovativeness in organizations: a review. LTA 2008; 2: 165-82.
 13. Amo BW. Employee innovation behavior in health care: the influence from management and colleagues. Int Nurs Rev 2006; 53: 231-7. [CrossRef]
 14. Sönmez B, Yıldırım A. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışları ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi: niteliksel bir çalışma. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi 2014; 2: 100-8.
 15. Ipek Coban G, Kasıkcı M. Development of the attitude scale for nursing profession. Int J Nurs Pract 2011; 17: 518-24. [CrossRef]
 16. Hurt HT, Joseph K, Cook CD. Scales for the measurement of innovativeness. Hum Commun Res 1977; 4: 58-65. [CrossRef]
 17. Sarıoğlu A, Altuntaş S. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği'nin hemşirelikte geçerlik-güvenirliliği. Yüksek lisans tezi. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum; 2014.
 18. Tarhan G, Kılıç D, Yıldız E. Hemşirelerin mesleğe yönelik tutumları ile mesleki profesyonellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Gülhane Tıp Derg 2016; 58: 411-6.
 19. Benligiray S, Sönmez H. Hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile diğer bağlılık formları arasındaki ilişki: örgüte bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi 2011; 18: 28-40.
 20. Ipek Coban G, Yurdagül G. The relationship between cancer patients' perception of nursing care and nursing attitudes towards nursing profession. Asia Pac J Oncol Nurs 2014; 1: 16-21. [CrossRef]
 21. Ertuğ N, Kaya H. Hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik profilleri ve yenilikçiliğin önündeki engellerin incelenmesi. HEAD 2017; 14: 192-7.
 22. Utli H, Vural Doğru, B. Hemşirelik ve ebellek öğrencilerinin bireysel yenilikçilik özelliklerinin değerlendirilmesi. GÜSBD 2018; 7: 23-32.
 23. Bodur G. Hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik (inovasyon) düzeyleri ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişki. HSP 2018; 5: 139-48. [CrossRef]
 24. Adıgüzel O, Tanrıverdi H, Özkan DS. Mesleki profesyonellik ve bir meslek mensupları olarak hemşireler örneği. Yönetim Bilimleri Dergisi 2011; 9: 239-59.
 25. Karakoç Kaya Ö, Şimşek Z, Kabalcıoğlu F, Dayı FF. Hemşirelerin meslek imajlarını ve mesleği algılama durumlarını etkileyen faktörler. Hemşirelik Forumu Dergisi 2004; 7: 1-6.