

Hemşirelerde İnovatif İş Davranışının İşgören Performansına Etkisinin İncelenmesi

Investigation of the Effect of Innovative Work Behaviour on Employee Performance in Nurses

Okan ÖZKAN¹, Özlem ÖZER², Sümeyye ÖZMEN³, Fatma ÜZÜMCÜ⁴

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, hemşirelerde inovatif (yenilikçi) iş davranışının işgören performansına etkisini incelemektir. Çalışmanın evrenini bir üniversite hastanesinde görev yapmakta olan hemşireler oluşturmaktadır. Veri toplama aracı, çalışmaya katılmak isteyen tüm hemşirelere dağıtılmış ve 165 hemşireden veri elde edilmiştir. Çalışma sonucunda katılımcıların inovatif iş davranışı ve işgören performansı algılarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Çalışmada yapılan korelasyon analizine göre inovatif iş davranışı ile işgören performansı arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizine göre ise inovatif iş davranışının işgören performansı algısındaki toplam varyansın %22'sini açıkladığı ve katılımcıların inovatif iş davranışına ilişkin algılarının yükselmesinin işgören performansını istatistiksel olarak artırdığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, İnovatif iş davranışı, İşgören performansı.

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the effect of innovative work behaviour on employee performance in nurses. The universe of the study consists of nurses working in an university hospital. The data collection tool was distributed to all nurses who wanted to participate in the study and data were obtained from 165 nurses. As a result of the study, it was determined that the participants' perceptions of innovative work behaviour and employee performance were at a high level. According to the correlation analysis conducted in the study, a positive and moderate level relationship was found between innovative work behaviour and employee performance. According to the regression analysis, it was determined that innovative work behaviour explains 22% of the total variance in employee performance perception, and the increase of the participants' perception of innovative work behaviour statistically increases employee performance.

Keywords: Nurse, Innovative work behaviour, Employee performance.

Çalışma için bir üniversitenin girişimsel olmayan klinik araştırmalar etik kurulundan izin alınmıştır (Karar No: GO2020/184).

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Okan ÖZKAN, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Gülhane Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, okan.ozkan@sbu.edu.tr, ORCID NO: 0000-0001-9491-8696

² Doç. Dr., Özlem ÖZER, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Gülhane Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, ozlem.ozer@sbu.edu.tr, ORCID NO: 0000-0002-7238-5371

³ Dr. Öğr. Üyesi, Sümeyye ÖZMEN, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, sozmen@mehmetakif.edu.tr, ORCID NO: 0000-0002-3056-0872

⁴ Öğr. Gör., Fatma ÜZÜMCÜ, Akdeniz Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Bölümü, fatmauzumcu@akdeniz.edu.tr, ORCID NO: 0000-0002-4301-298X

İletişim / Corresponding Author: Özlem ÖZER
e-posta/e-mail: ozlem.ozer@sbu.edu.tr

Geliş Tarihi / Received: 26.02.2021
Kabul Tarihi/Accepted: 17.06.2021

GİRİŞ

Günümüzde kuralları hızla değişen dinamik iş dünyasında yenilikleri takip etmenin, teknolojiyi ve inovasyonu geliştirmenin önemi gün geçtikçe daha fazla anlaşılmaktadır. Örgütler açısından inovasyon, rekabet gücü kazanabilmenin, büyümenin ve uzun süre ayakta kalabilmenin en etkili anahtarı olmaktadır.^{1,2} Rekabetçi piyasa içerisinde yenilikçi ürün ve hizmetlerin üretilmesi; kritik bir örgütsel performans kriteri olarak pazara hakim olma, karlılık ve büyüme fırsatları sunmaktadır.¹ İnovatif bir fikrin sosyal ve ekonomik faydaya dönüşmesi ise temelde insanın çabasını gerektirmektedir. Tecrübelerin, bilgilerin ve fikirlerin değerli bulunacak yeni bir hale dönüştürülme becerisi, insan unsurunu ön plana çıkarmaktadır. Dolayısıyla bu süreçte çalışan kişilerin inovatif iş davranışları, örgütün inovasyonunu geliştirmeye katkı sağlamaktadır.³

İnovatif iş davranışı; bir işyerindeki çalışanın yaptığı işleri kolaylaştırması, ürün ya da hizmeti geliştirmesi, yeni imkanlar ile birlikte sunması için rutinden vazgeçilerek yeni çözüm yolları geliştirebilmeyi ifade etmektedir.⁴ İnovatif iş davranışı, yenilikçi fikirlerin oluşturulması ile birlikte daha geniş bir şekilde bu fikirlerin somut çıktılara dönüştürülmesi çalışmalarını kapsamaktadır.⁵ İnovatif iş davranışı; rutinleri değiştirme, işi basitleştirme, hizmeti iyileştirme, tüketicilere yeni teklifler sunabilme gibi pek çok farklı alanda izlenebilmektedir.⁴

Çalışmada incelenen işgören performansı ise bireylerin gösterdikleri çaba sonucunda amaç ve hedeflere ulaşmadaki başarısını, verimliliğini ve etkinliğini gösteren bir kavramdır.^{6,7} İşgören performansı, çalışanın bireysel performansını ifade etmektedir ve örgütsel performansa doğrudan katkı sağlayan, örgütsel performansı etkileme gücü yüksek olan önemli bir belirleyicidir. Dolayısıyla işgören performansı ile örgütsel performans arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.^{8,9} Challis ve arkadaşları (2002) tarafından yapılan bir çalışmada da işgören performansı ile üretim performansı

arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki bulunmuştur.¹⁰ Örgütlerde istenilen düzeyde etkililik, etkinlik, verimlilik ve devamlılık sağlanabilmesi ancak, performansın hem nitel hem de nicel olarak ölçülebilmesi ve yönetilebilmesi ile mümkündür.⁶

Günümüzde rekabetçi piyasa içerisinde örgütler için işgören performansı yüksek kişilerle çalışmak ve çalışanların performanslarını yönetmek rakiplerine karşı önemli bir avantaj sağlamaktadır.¹¹ Bu nedenle de yöneticiler tarafından işgören performansına gereken ilginin gösterilmesi bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır. İşgören performansının yükseltilebilmesi için çalışanların moralinin yüksek tutulması, motive edilmesi, ücretlerinin iyileştirilmesi, ödül mekanizmasının işletilmesi, eşitlikçi ve şeffaf kariyer fırsatları sunulması, iş tatmininin yükseltilmesi, fikirlerine değer verilmesi, sosyal haklardan yararlanmalarının sağlanması, çalışanlar arasında huzur, yakınlık, samimiyet ortamı oluşturulması gerekmektedir.^{12,13} Ayrıca çalışanların yaptıkları işi anlamlı bulmaları, kendilerini yetkin hissetmeleri, özerk bir yetki alanlarının olduğunu bilmeleri sağlanmalıdır.⁹

Diğer örgütlerde olduğu gibi sağlık kurumlarının başarısı da çalışanların performansına bağlıdır.¹⁴ Sağlık kurumları emek ve teknoloji yoğun bir örgüt olarak değerlendirilmektedir.¹⁵ Ayrıca sağlık kurumlarında çalışan personel, ekip halinde işlevsel bağımlılığı yüksek bir sektörde çalışmaktadır. Ekibi oluşturan her bir üye kendi performansını sergilerken, ekibin performansına da katkı sağlamaktadır. Ekipte çalışan her bir sağlık çalışanının göstereceği çaba, aynı zamanda sağlık hizmetleri kalitesini ve hasta memnuniyetini artırmaktadır.¹⁴ Ekip olarak bir sinerji ve uyum ile hasta bakımı, tedavi, ameliyat gibi hastanın ihtiyaç duyduğu sağlık hizmetleri en etkili şekilde bu sayede karşılanabilmektedir. Bu nedenle inovatif düşünceye sahip kişilerin ekibin güçlendirilmesinde önemli bir role sahip

olduğu ve ekip performansını yükselteceği düşünülmektedir.

Sağlık personeli grubu içerisinde hemşireler, görevleri gereği dönüşüm stratejilerinin kullanımını etkileyebilecek, yenilik sürecinin sorumluluğunu alabilecek ve inovatif davranış gösterebilecek bir konumdadır.^{4,16} Hemşirelerin sağlık ekibi içerisinde profesyonel bir meslek icra ettiğinin vurgulanmasının, hasta bakım kararlarına saygı gösterilmesinin, mesleki otonomilerinin vurgulanmasının, fikirlerine değer verilmesinin, katılımlarının sağlanmasının ve teşvik edilmelerinin inovatif davranış göstermelerinde etkili ve faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca işyerlerinde “*çalışan dostu*” uygulamalar, çalışan memnuniyetini artırarak, örgütsel güveni oluşturabilecektir.²

İnovasyon ile gelişecek belirsizliklere karşı tolerans sağlanması için yanlış

bilgilendirmelerin düzeltilmesi de gerekmektedir.¹ Bununla birlikte yapılan çalışmalarda hemşirelerin yönetimden ziyade meslektaşlarından ve gruptaki üyelere de oldukça fazla etkilendiği tespit edilmiştir.⁴ Bu nedenle ekip sinerjisinin yükseltilmesi için ekip içerisinde değişimi kolaylaştırıcı informal liderlerle iyi ilişkiler kurulması ve desteklerinin alınması inovatif davranışı artırma yönünde doğru adımlar olabilir.

Bu çalışmada hemşirelerde inovatif iş davranışının işgören performansına etkisini incelemek amaçlanmıştır. Literatürde örgüt içerisinde güçlendirme⁹, örgütsel sessizlik¹⁴, örgütsel bağlılık¹⁷ gibi unsurların bireysel ve örgütsel performansa etkileri olduğu tespit edilmiştir. Ancak hemşirelerde inovatif iş davranışının işgören performansı üzerine yansımalarını değerlendiren bir araştırmaya rastlanamamıştır. Bu nedenle bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

MATERYAL VE METOT

Çalışmanın Türü

Çalışma tanımlayıcı tipte bir araştırmadır.

Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini bir üniversite hastanesinde görev yapmakta olan hemşireler oluşturmaktadır. Hastanede toplam 400 hemşire çalışmaktadır. Veri toplama aracı, çalışmaya katılmak isteyen tüm hemşirelere dağıtılmış ve çalışmada 165 kullanılabilir anket elde edilmiştir.

Veri Toplama Aracı

Çalışmada katılımcıların inovatif iş davranışlarını ölçmek için Janssen (2000)¹⁸ tarafından geliştirilen ve Sarıkaya (2019)² tarafından Türkçe'ye çevrilerek geçerlik ve güvenilirliği yapılan 9 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Ölçekte fikrin üretilmesi, fikrin tanıtımı ve fikrin gerçekleştirilmesi olmak üzere üç boyut yer almaktadır. Ölçekte cevaplar, 1= Hiçbir zaman 5= Her zaman arasında değişen 5'li Likert ölçeğinde puanlanmaktadır. Ölçeğe ilişkin örnek sorular; “İnovatif fikirleri faydalı uygulamalara dönüştürürüm” ve “İnovatif

fikirleri gerçekleştirmede insanları harekete geçiririm” şeklindedir.

Katılımcıların işgören performans algılarını ölçmek için, Kirkman ve Rosen (1999)¹⁹ ile Sigler ve Pearson (2000)²⁰'un çalışmalarında kullandığı ve Şantaş ve arkadaşlarının (2018)¹⁵ geçerlik ve güvenilirliğini yaptığı “İşgören Performansı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 4 ifadeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan sorular 5'li Likert tipi ölçek ile değerlendirilmektedir (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğe ilişkin örnek sorular; “Görevlerimi tam zamanında tamamlarım”, “İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum” şeklindedir.

Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

Çalışmada ölçeklerin geçerlik ve güvenilirliğini test etmek için faktör analizi ve Cronbach alfa katsayısından yararlanılmıştır. İnovatif iş davranışı ölçeğinin geçerliğini belirlemek için yapılan faktör analizi sonucuna göre, bu ölçeğin Sarıkaya (2019)²'nin çalışmasından farklı olarak tek boyuttan oluştuğu ve toplam varyansın %63,72'sini açıkladığı belirlenmiştir (KMO=

0,915, $\chi^2= 1067.231$, $df= 36$, $p<0.001$). Bu sonuçlara bağlı olarak ölçek, analizlere tek boyutta dahil edilmiştir. İşgören performansı ölçeği de tek boyuttan oluşmaktadır. Bu sonuç, Şantaş ve arkadaşlarının (2018)¹⁵ çalışmasının sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Faktör analizi sonucunda bu boyutun toplam varyansın %67,27'sini açıkladığı tespit edilmiştir (KMO= 0.758, $\chi^2= 263.024$, $df= 6$, $p<0.001$).

Çalışmada yapılan güvenilirlik analizi sonucunda inovatif iş davranışı ölçeğinin Cronbach alpha değeri 0,93 olarak bulunurken, işgören performansı ölçeğinin Cronbach alpha değeri 0,83 olarak bulunmuştur.

Veri Analizi

Tüm istatistiksel analizler SPSS 22 programı aracılığıyla yapılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı analizler, faktör

analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır.

Etik İzin

Çalışmanın gerçekleştirilebilmesi için bir üniversitenin girişimsel olmayan klinik araştırmalar etik kurulundan (Karar No: GO2020/184) ve araştırmannın yürütüldüğü ilgili hastaneden yazılı izin (Sayı: 26708535-900-E.87551) alınmıştır. Hemşirelere çalışmanın amacı ile ilgili bilgi verilmiş ve çalışmaya katılmayı kabul eden kişilerden yazılı onam alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılığı

Bu çalışma, bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireleri kapsamaktadır. Bu nedenle çalışmadan elde edilen sonuçlar tüm hemşirelere genellenemez.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Tablo 1'de çalışmaya katılanların demografik özellikleri verilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler	Sayı	Yüzde
Yaş (yıl)		
≤ 35	49	29,7
≥ 36	116	70,3
Cinsiyet		
Kadın	155	93,9
Erkek	10	6,1
Eğitim Düzeyi		
Lise veya Önlisans	24	14,5
Lisans veya Yüksek Lisans	141	85,5
Medeni Durum		
Bekar	60	36,4
Evli	105	63,6
Sağlık Sektöründe		
Toplam Çalışma Süresi (yıl)		
≤ 15	60	36,4
≥ 16	105	63,6
Mevcut Hastanede		
Toplam Çalışma Süresi (yıl)		
≤ 10	63	38,2
≥ 11	102	61,8
Toplam	165	100

Tablo incelendiğinde katılımcıların %70,3'ünün 36 yaş ve üzerinde, %93,9'unun kadın, %63,6'sının evli ve %85,5'inin lisans

veya yüksek lisans eğitim düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %63,4'ü sağlık sektöründe toplam çalışma süresinin 16 yıl ve üzeri olduğunu ve %61,8'i de mevcut hastanede çalışma süresinin 11 yıl ve üzeri olduğunu belirtmiştir.

Tablo 2'de katılımcıların inovatif iş davranışı ölçeğine verdikleri puanların ortalamasının 4,00 ve işgören performansı ölçeğine verdikleri puanların ortalamasının 4,16 olduğu görülmektedir. Katılımcıların inovatif iş davranışı ve işgören performansı algıları 5'li Likert Ölçeği ile değerlendirildiği için, ortalama skorlar "5" değerine yaklaştıkça ilgili boyutun düzeyi en yükseği, "1" değerine yaklaştıkça ise en düşüğü göstermektedir. Bu doğrultuda çalışmaya katılanların inovatif iş davranışı ve işgören performansı algılarının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Taşkın Yılmaz ve arkadaşları (2014) tarafından yapılan bir çalışmada başhemşirelerin inovatif davranışlarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.²¹ Bunpin ve arkadaşları (2016) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise hemşirelerin inovatif iş davranışı algılarının orta düzeyde

olduğu saptanmıştır.²² Yine Jung ve Yoon (2018)'un çalışmalarında da katılımcıların inovatif iş davranışı algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.²³ Mahgoub ve arkadaşlarının (2019) çalışmalarında ise hemşirelerin %61,1'inin yüksek düzeyde inovatif iş davranışına sahip olduğu belirlenmiştir.²⁴ Sağlık bakımında yaşanan değişimler ve hemşirelik uygulamalarındaki yeni yöntemler nedeniyle hastalarla yakından ilgilenen hemşirelerin inovatif iş davranışları göstermeleri önemli bir unsur olmuştur. Dolayısıyla hemşirelerin inovatif iş davranışı algılarının yüksek olması beklenen bir durum olarak değerlendirilmektedir.

Eşkin Bacaksız ve arkadaşları (2018) ile Heves Yılmaz ve Çalışkan (2017) tarafından yapılan çalışmalarda bu çalışmanın

sonuçlarına benzer olarak hemşirelerin kendi performanslarını yüksek düzeyde algıladıkları saptanmıştır.^{25,26} Kılınç ve Paksoy (2017), Saygılı ve arkadaşları (2016) ile Şantaş ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan çalışmalarda da sağlık çalışanlarının işgören performansı algılarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.^{14,15,27} Hastanelerde işgören performansı, sağlık hizmetlerinin etkili ve verimli sunulması ve dolayısıyla da hastanelerin örgütsel başarısı için önemli rol oynamaktadır. Çalışma sonucunda yoğun iş yükü ile stresli bir ortamda çalışan hemşirelerin performanslarını yüksek düzeyde algılamaları olumlu bir durum olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	İnovatif İş Davranışı	İşgören Performansı
İnovatif İş Davranışı	4,00	0,50	(1)	
İşgören Performansı	4,16	0,62	,469**	(1)

**p<0,01

Tablo 2'de yapılan korelasyon analizine göre inovatif iş davranışı ile işgören performansı arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir (r=,469; p<0,01). Çiçek ve Işık (2019) tarafından yapılan çalışmada inovatif iş davranışı ile algılanan işgören performansı arasında (r=,632; p<0,01) yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir.²⁸ Zhang ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan çalışmada da çalışanların yenilikçi davranışları ile iş performansları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.²⁹ Yuan ve Woodman (2010) tarafından yapılan çalışmada ise beklenen olumlu performans çıktıları ile inovatif davranışlar arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.³⁰ Çalışanların inovatif iş davranışı göstermeleri performanslarına olumlu yansımakta olup bu durum liderlik özelliklerine de etki etmektedir. Nitekim Kwon (2016) tarafından yapılan çalışmada, hemşirelerin performansı ve inovatif davranışlarının kişisel liderlik ile pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır.³¹ Hastanelerde

etkin ve kritik rol oynayan hemşirelerin kendilerini geliştirme, hasta bakım kalitesini artırma ve yeni uygulamaları uygulama noktasında inovatif davranışlar göstermeleri büyük önem taşımaktadır. Hemşireler tarafından gösterilecek inovatif iş davranışları bireysel gelişimlerine katkı sağlayıp performanslarına olumlu yönde etki ederek sunulan sağlık hizmetlerini de daha kaliteli ve verimli hale getirecektir.

Tablo 3'te regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. İnovatif iş davranışına ilişkin algının işgören performansı üzerindeki etkisini ortaya koymak üzere oluşturulan regresyon modeline ilişkin istatistiksel tahminler modelin anlamlı olduğunu göstermektedir (F=45,980; p<0,001). İnovatif iş davranışı işgören performansı algısındaki toplam varyansın %22'sini açıklamaktadır. Regresyon modelinde, regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların inovatif iş davranışına ilişkin algılarının yükselmesi işgören performansını istatistiksel olarak artırmaktadır (t=6,781; p<0,001). Kim ve

Koo (2017) tarafından yapılan çalışmada da inovatif davranışların iş performansını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir ($t=5,263$; $p<0,01$).³² Balkar (2015) ile Nasir ve arkadaşları (2019) tarafından yapılan çalışmalarda da katılımcıların yenilikçi davranışlarının iş performanslarını olumlu yönde etkilediği saptanmıştır.^{33,34} Çalışanların inovatif davranışlar sergilemesi, performanslarını artırarak daha etkin ve

verimli çalışmaları sonucunu doğurmaktadır. Hemşireler açısından bakıldığında yenilikçi davranışların sağlık bakım hizmetine doğrudan ve hızlı bir şekilde olumlu yansımaları görülecektir. Çalışanların performansının artması da yoğun rekabet ortamının yaşandığı sağlık sektöründe sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlamada kurumlara avantaj sağlayacaktır.

Tablo 3. Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Bağımlı Değişken</i>	<i>Bağımsız Değişken</i>	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
<i>İşgören Performansı</i>	(Sabit)	1,843	,345		5,349	<0,001
	İnovatif İş Davranışı	,580	,085	,469	6,781	<0,001
<i>R=,469 R²=,220 F=45,980 p<0,001</i>						

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde yapılmıştır. Çalışma sonucunda hemşirelerin inovatif iş davranışı ve işgören performansı algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada, katılımcıların inovatif iş davranışına ilişkin algılarının yükselmesinin işgören performansını istatistiksel olarak artırdığı belirlenmiştir.

Sağlık hizmetleri sunumunda önemli bir role sahip olan hemşirelerin hızlı gelişen ve değişen sağlık bakım anlayışına uyum sağlamaları büyük önem taşımaktadır. Sağlıkta meydana gelen teknolojik gelişmeler, sağlık bakım hizmetlerindeki güncel ve yeni yöntemler ve hastalarla olan etkileşime yönelik uygulamaların gerçekleşmesinde yenilikçi davranışlar önemli rol oynamaktadır. Hemşirelerin inovatif davranış sergilemeleri performanslarını artırarak hastalara sunulan hizmetlerin kalitesini ve verimliliğini doğrudan etkileyerek

hastanelerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğüne katkıda bulunmaktadır. Bu kapsamda hastanelerin hizmet kalitelerini yükseltmek, hemşirelerin iş performanslarını artırmak ve böylece verimlilik sağlayarak rekabet üstünlüğü elde etmek için hemşirelere yönelik kurum içi eğitim, mesleki gelişim seminerleri ve yeni yöntem ve teknolojilere yönelik kursların sağlanmasının yararlı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca hemşirelerin yenilikçi fikir, öneri ve yaklaşımları desteklenerek motivasyonlarının artırılması, yenilikçi davranışların kurum kültürünün bir parçası haline getirilmesi ve yenilikçi davranışları etkileyen faktörlerin belirlenerek buna yönelik uygulamalar yapılması önerilmektedir. Yönetimsel anlamda inovatif iş davranışları sergilemenin de hemşirelerin iş tatmini, örgütsel güven ve aidiyet duygularına olumlu yönde etki edeceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

1. Chen, Y, Wang, Y, Nevo, S, Benitez-Amado, J. and Kou, G. (2015). "It Capabilities and Product Innovation Performance: The Roles of Corporate Entrepreneurship and Competitive Intensity". *Information & Management*, 52(6), 643-657.
2. Sarıkaya, M. (2019). Kurumsal İtibar Algısının Çalışan İnovatif Davranışı Üzerindeki Etkisinde Teknoloji Düzeyinin Rolüne İlişkin Bir Araştırma. Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
3. Chell, E. and Rosemary, A. (2009). "The Identification and Measurement of Innovative Characteristics of Young People: Development of the Youth Innovation Skills Measurement Tool". Research Paper, Nesta.
4. Amo, B.W. (2006). "Employee Innovation Behaviour in Health Care: The Influence from Management and Colleagues". *International Nursing Review*, 53, 231-237.
5. Devloo, T, Anseel, F, De Beuckelaer, A. and Salanova, M. (2015). "Keep the Fire Burning: Reciprocal Gains of Basic Need Satisfaction, Intrinsic Motivation and Innovative Work Behaviour". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(4), 491-504.
6. Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). "Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65(2), 196-218.
7. Bekiş, T, Bayram, A. ve Şeker, M. (2013). "Kurumsal İtibarın İşgören Performansı Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma". *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 5(2), 19-27.
8. Kesen, M. ve Kaya, N. (2016). "Çalışan Performansının Örgütsel İmaj ve Psikolojik Sermaye Bağlamında İncelenmesi: Vakıf Üniversiteleri Örneği". *The Journal of Academic Social Science Studies*, 46, 187-198.
9. Çöl, G. (2011). "Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
10. Challis, D, Samson, D. and Lawson, B. (2002). "Integrated Manufacturing, Employee and Business Performance: Australian and New Zealand Evidence". *International Journal of Production Research*, 40(8), 1941-1964.
11. Yelboğa, A. (2006). "Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196-211.
12. Uygur, A. (2007). "Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması". *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 71-85.
13. İraz, R. ve Akgün, Ö. (2011). "Örgütsel Bağlılığın Çalışan Performansı Üzerine Etkilerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 14(1-2), 201-224.
14. Saygılı, M., Erigüç, G. ve Özer, Ö. (2016). "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sessizlik ve Çalışan Performansı Düzeylerinin Belirlenmesi". *The Journal of Academic Social Science Studies*, 49, 485-500.
15. Şantaş, F, Şantaş, G, Özer, Ö. ve Güleç, M.B. (2018). "Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Kronizm ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(3), 37-54.
16. Trofino, J. (2000). "Transformational Leadership: Moving Total Quality Management to World-Class Organizations". *International Nursing Review*, 47(4), 232-242.
17. Güner, A.R. (2007). Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
18. Janssen, O. (2000). "Job Demands, Perceptions of Effort Reward Fairness and Innovative Work Behaviour". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
19. Kirkman, B.L. and Rosen, B. (1999). "Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment". *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
20. Sigler, T.H. and Pearson, C.M. (2000). "Creating an Empowering Culture: Examining the Relationship Between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment". *Journal of Quality Management*, 5, 27-52.
21. Taşkın Yılmaz, F, Şen, H.Ş. ve Demirkaya, F. (2014). "Başhemsirelerin Yenilikçilik ve Risk Alma Davranışlarının Belirlenmesi". *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 147-154.
22. Bunpin, J.J.D, Chapman, S, Blegen, M. and Spetz, J. (2016). "Differences in Innovative Behavior Among Hospital-Based Registered Nurses". *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 46(3), 122-127.
23. Jung, H.S. and Yoon, H.H. (2018). "Improving Frontline Service Employees' Innovative Behavior Using Conflict Management in the Hospitality Industry: The Mediating Role of Engagement". *Tourism Management*, 69, 498-507.
24. Mahgoub, A.E.F, Mostafa Shazly, M. and Mohammed El-Sayed, S. (2019). "Relationship between Work Environment and Innovative Behavior among Staff Nurses". *Egyptian Journal of Health Care*, 10(3), 64-77.
25. Eşkin Bacaksız, F, Tuna, R. ve Seren Harmancı, K.A. (2018). "Sağlık Çalışanlarında Performans ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma". *ACU Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(1), 52-58.
26. Heves Yılmaz, S. ve Çalışkan, H. (2017). "Hemşirelerde Kültürel Yetkinlik Algısının İş Performansına Etkisi". *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 13(1), 127-149.
27. Kılınç, E. ve Paksoy, H.M. (2017). "Sağlık Çalışanlarında Performans Algı Düzeyinin Bazı Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 20(2), 151-159.
28. Çiçek, B. ve Işık, M. (2019). "Algılanan Çalışan Performansı ile İşletme Performansı Arasındaki İlişkide Yenilikçi İş Davranışının Düzenleyicilik Etkisi". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(3), 699-712.
29. Zhang, Y, Zhang, J, Forest, J. and Chen, C. (2018). "The Negative and Positive Aspects of Employees' Innovative Behavior: Role of Goals of Employees and Supervisors". *Frontiers in Psychology*, 9, 1871.
30. Yuan, F. and Woodman, R.W. (2010). "Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations". *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.

31. Kwon, J.O. (2016). "Nursing Performance and Innovative Behavior as Factors Affecting The Self-Leadership of Geriatric Hospital Nurses". *The Korean Journal of Health Service Management*, 10(1), 53-66.
32. Kim, M.S. and Koo, D.W. (2017). "Linking LMX, Engagement, Innovative Behavior, and Job Performance in Hotel Employees". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(12), 3044-3062.
33. Balkar, B. (2015). "The Relationships Between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers". *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(2), 81-92.
34. Nasir, N, Halimatussakdiah, H, Suryani, I, Zuhra, S.E., Armia, S. and Mahdani, M. (2019). "How Intrinsic Motivation and Innovative Work Behavior Affect Job Performance." In 1st Aceh Global Conference (AGC 2018-Banda Aceh, Indonesia), 606-612, Atlantis Press.