

Sağlık Çalışanlarının Bireysel Yaratıcılık Düzeyleri ve Organizasyondaki Yenilikçi İklim Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Examining the Relationship Between Individual Creativity Levels of Health Workers and the Innovative Climate in the Organization

Yasemin ASLAN¹, Havva Nur ATALAY², Erkan YETER³

ÖZ

Amaç: Bu çalışmanın amacı, hastane çalışanlarının bireysel yaratıcılık düzeyleri ve organizasyondaki yenilikçi iklim arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Gereç ve Yöntem: Tanımlayıcı nitelikte ve kesitsel tipte tasarlanan çalışmanın evrenini İstanbul'da bulunan bir özel hastanede görev yapan toplam 829 kişi, örneklemini ise çalışmaya katılmaya gönüllü 263 kişi oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak; sosyodemografik veri formu, Bireysel Yaratıcılık Ölçeği ve Yenilikçi İklim Ölçeği kullanılmıştır. Veriler yüz yüze görüşme tekniğiyle toplanmıştır. Araştırma verilerinin istatistiksel analizinde bireysel yaratıcılık ile yenilikçi iklim arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla Pearson korelasyon testi, değişkenler arasındaki farklılıkların tespit edilmesinde ise parametrik testler kullanılmıştır.

Bulgular: Çalışmada, klinik personelin bireysel yaratıcılık düzeyleri idari ve destek personele kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Katılımcıların eğitim düzeylerine göre yeniliği destekleme ve kaynak sağlama algılarında anlamlı farklılık bulunamazken, bireysel yaratıcılık ve yenilik iklimi algılarında anlamlı düzeyde bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0.05$). İlköğretim ve lise mezunu katılımcıların bireysel yaratıcılık düzeyleri ve yenilik iklimi algıları ön lisans/lisans ve lisansüstü öğrenim mezunu katılımcılardan daha düşük bulunmuştur. Mesleğinde 16 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların bireysel yaratıcılık düzeylerinin diğer gruplara nazaran daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna ek olarak geliri giderden az olan katılımcıların bireysel yaratıcılık düzeyleri ve yenilik iklimi algıları, geliri giderden fazla olan katılımcılardan daha düşük bulunmuştur. Ayrıca katılımcıların bireysel yaratıcılık düzeyleri ile organizasyondaki yenilikçi iklim arasında bir ilişki tespit edilememiştir.

Sonuç: İdari ve destek hizmet çalışanları ile eğitim seviyesi ve gelir düzeyi düşük çalışanların bireysel yaratıcılıklarını artırmaya yönelik çalışmaların yapılması, kurumda daha olumlu bir yenilikçi iklimin oluşturulmasına katkı sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: Bireysel Yaratıcılık; Yenilikçi İklim; Hastane Çalışanları; Sağlık Hizmetleri.

ABSTRACT

Aim: The purpose of this research is to examine the relationship between the individual creativity levels of healthcare workers and the innovative climate in the organization.

Method: The study's population, which was intended to be cross-sectional and descriptive, consisted of a total of 829 staff working in a private hospital in Istanbul, and the sample consisted of 263 staff who

Geliş Tarihi/Received: 08.02.2024 **Kabul Tarihi/Accepted:** 15.08.2024. **Çevrimiçi Yayın Tarihi/Available Online Date:** 31.10.2024 **DOI:** 10.57224/jhpr.1439287.

¹ Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Bandırma/Balıkesir, ORCID: 0000-0001-6292-2332, mail: yaseminaslan@bandirma.edu.tr

² Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Bandırma/Balıkesir, ORCID: 0000-0002-2805-1921, mail: hatalay@bandirma.edu.tr

³ BHT Clinic İstanbul Tema Hastanesi, İstanbul, ORCID: 0009-0000-6343-2239, mail: erkanyeter23@gmail.com
Sorumlu yazar/Correspondence: Doç. Dr. Yasemin ASLAN, yaseminaslan@bandirma.edu.tr

Cite this article as: Aslan Y, Atalay HN, Yeter E, Hastane Çalışanlarının Bireysel Yaratıcılık Düzeyleri ve Organizasyondaki Yenilikçi İklim Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. J Health Pro Res 2024;6(3):164- 176.

volunteered to participate in the study. As a data collection tool; sociodemographic data form, Individual Creativity Scale and Innovative Climate Scale were used. Data were collected using face-to-face interview. In the statistical data analysis, the Pearson correlation test was used to evaluate the relationship between individual creativity and innovative climate, and parametric tests were used to detect differences between variables.

Results: Individual creativity levels of clinical staff were found to be higher than administrative and support staff. However, there was not a significant difference in the individuals' perspectives of supporting innovation and providing resources according to their education levels, but a significant difference was detected in their perceptions of individual creativity and innovation climate ($p < 0.05$). Individual creativity levels and innovation climate perceptions of primary and high school graduates were found to be lower than participants with associate/undergraduate and graduate education. It was determined that the individual creativity levels of the participants who had been working in their profession for 16 years or more were higher than the other groups. Furthermore, it was found that individuals whose income was less than their expenses had lower individual levels of creativity and perceptions of an innovative climate than participants whose income was equal to or greater than their expenses.

Conclusion: Conducting initiatives aimed at enhancing individual creativity among administrative and support service employees, as well as those with lower educational and income levels, can contribute to creating a more positive innovative climate within the organization.

Keywords: Individual Creativity; Innovative Climate; Hospital Workers; Health Service.

Giriş

Teknolojinin hızla değiştiği, rekabetin arttığı ve büyük bir dönüşümün yaşandığı günümüz dünyasında kurumlar için fark yaratacak en önemli unsurlardan biri nitelikli işgücüdür. Bireysel yaratıcılık ve yenilikçilik düzeyleri yüksek çalışanlar sayesinde kurumların verimliliğini yükseltmesi, hizmet kalitesini artırması, maliyet avantajı sağlaması ve rekabet ortamında başarı elde etmesi mümkün hale gelebilir. Küreselleşen dünya ortamında kurumlar müşterilerine daha fazla değer katmak amacıyla yaratıcı faaliyetlerde bulunmaya çaba göstermektedir.

Toplumun değişen demografik yapısı ve teknolojiye yaşanan gelişmelerle birlikte yaratıcı fikirlere ve yeniliklere duyulan ihtiyaç artmıştır. Bu yaratıcı fikirlerin yenilikçi ürün ve hizmetlere dönüştürülmesi rekabette üstünlük sağlamanın ve örgütsel başarı elde etmenin önemli unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir (1). Küreselleşmeyle birlikte giderek önem kazanmaya başlayan yenilik, kurumlara rekabet avantajı kazandıran, finansal iş performansını artıran, öğrenme ve büyümeye olanak sağlayan bir yetenek olarak tanımlanmaktadır (2). Yeniliğin, başarılı modern şirketler için arzu edilen ancak başarılmasının nispeten zor bir hedef olmasına rağmen, yüksek bir değere sahip olduğu belirtilmiştir (3). Örgütlerdeki yenilikçi davranışı etkileyen faktörlerin mesleki, bireysel, organizas-

yonel ve çevresel faktörler olarak dörde ayrıldığı belirtilmiştir. Bireylerin problem çözmeye yönelik yaklaşımı, yeni fikirlere ve deneyimlere açık olma durumu, entelektüel özellikleri bireysel faktörler arasında yer alırken, hastaların bireysel farklılıkları, işin karmaşıklığı, iş yükü, vardiyalı çalışma ve otonomi gibi unsurlar yenilikçi davranışı etkileyen mesleki faktörler arasında yer almaktadır. Buna ek olarak örgüt iklimi, yönetim desteği ve kaynak kullanım durumunun örgütsel faktörler, sağlık alanında yaşanan teknolojik gelişmelerin ise çevresel faktörler arasında yer aldığı tespit edilmiştir (4). Yenilikçi bir örgüt ikliminde değişen koşullara uyum yeteneğinin yüksek olmasını sağlayan esnek bir örgüt yapısı vardır. Bu sayede çalışanlar kurumda potansiyellerini özgürce kullanma imkanına sahip olurlar (5). Bu durum rekabet ortamında değişime ve yeniliğe açık çalışanlar sayesinde kurumun rekabet avantajı elde etmesini sağlar. Yenilikçi bir örgüt ikliminin çalışanların işe adanma eğilimleri üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu, kurum içerisinde çalışanların yenilikçi davranışının örgütsel adalet ve algılanan yaratıcı performans ilişkisine aracılık ettiği tespit edilmiştir (6,7). Kurumlarda dönüştürücü bir liderlik yaklaşımının, çalışanların yaratıcılığını teşvik eden bir yenilik iklimi geliştirebileceğini, yenilikçilik iklimiyle çalışanların yaratıcılığı

arasındaki ilişkide yaratıcı öz yeterliliğin önemli bir düzenleyici rolü bulunduğunu, yaratıcı öz-yeterliliği yüksek çalışanların, destekleyici bir yenilik iklimi aldıklarında yaratıcı davranışa başvurdukları tespit edilmiştir (8). Yaratıcılık esnek ve dinamikdir; bir çalışandan diğerine değişim gösterir. Bu nedenle bireysel yaratıcılık, yaratıcı olmak için bireysel bir kaynak veya yetenektir (3). Bireysel yaratıcılık, çalışanın yeni, faydalı fikirler veya problem çözümleri üretmesi olarak tanımlanmaktadır (9). Bu noktada yaratıcılığı yenilikten ayırmak önemlidir. Yaratıcılık, yeni ve potansiyel olarak yararlı fikirlerin geliştirilmesi anlamına gelir. Çalışanlar bu fikirleri başkalarıyla paylaşabilseler de fikirler ancak organizasyon veya birim düzeyinde başarılı bir şekilde uygulandığında inovasyon olarak kabul edilebilir (10). İşteki yaratıcılık bir kuruluş için yüksek değere sahiptir; çünkü kişi dünyanın değerine katkıda bulunacak yeni şeyler icat etmeye teşvik edildiğinde iş tatmini, örgütsel bağlılık ve üretkenlik olumlu bir etki yaratır (11).

Örgütlerde yöneticilerin yenilikçi bir ortam yaratmaya yönelik strateji geliştirmesi, yenilikçi ve yaratıcı çözümler için kaynak ayırması ve çalışanların bu yenilikçi yaklaşımlara karşı tutumlarının farkında olması önemlidir. Yenilikçilik ve yaratıcılığın bireylerin içinde bulunduğu ortamdaki fırsatları yakalayarak değer oluşturması ve gelişimsel açıdan fark yaratmasıyla birlikte, bireyleri heyecanlandırması, yeni bilgiler öğrenmeye ve paylaşmaya olanak sağlaması, kişisel gelişim konusunda yeni fırsatlar sunması gibi faydaları bulunmaktadır (12). Çalışanların bireysel yaratıcılık düzeylerinin yenilik performansını üzerinde olumlu bir etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir (13). Yaratıcılığın örgüt performansını artırdığı, sorunların çözümüne katkı sağladığı belirtilmiştir (14,15). Yenilik ve yaratıcılıkla doğrudan bağlantılı sektörlerden biri de sağlık sektörüdür.

Sağlık sektöründe işlevsel bağımlılığı yüksek çok sayıda farklı uzmanlık alanlarının bulunması, sağlık hizmetlerinin ekip çalışmasını gerektirmesi, süreçlerde yaşanan zaman ve stres baskısı, hastalar arasındaki bireysel farklılıklar ve hızla değişen teknoloji nedeniyle çalışanların, bireysel yaratıcılık özellikleri ile yenilikçi yaklaşımlara karşı tutumları önemlidir. Yenilikçi bir bakım yaklaşımının hastanın yaşam kalitesini ve

memnuniyeti artırdığı, sorunlara yenilikçi çözümler bulunmasına katkı sağladığı belirtilmiştir (16). Hemşirelerin yenilikçiliğe yönelik davranışları ve bunu etkileyen faktörlere yönelik görüşlerinin tespit edilmesi amacıyla bir üniversite hastanesinde yapılan bir çalışmada, hemşirelerin başkaları tarafından geliştirilen yenilikleri daha fazla uyguladıkları, yenileşim sürecinde hemşirelerin yöneticisini ve meslektaşlarını ikna etmeye çalışarak, risk alma ve tartışmadan uzak durmayı tercih ettikleri tespit edilmiştir (4). Profesyonel bir sağlık meslek disiplini olan hemşirelerin, hastaların bireysel düzeyde ihtiyaçlarına yanıt verebilmesi için yenilikçi olmaları ve bu yenilikleri hasta bakım süreçlerine aktarmaları gerektiği vurgulanmıştır (17,18). Buna ek olarak yenilikçi ürün ve yaklaşımların bakım kalitesini artırdığı, iş yükünü azalttığı, kanıta dayalı uygulamaları artırdığı ve zaman kazandırdığı tespit edilmiştir (19). Klinik alanlarda yönetsel pozisyonlarda görev alan hemşirelerin yenilikçi yaklaşımları daha fazla benimsedikleri görülmüştür (19). Bir örgütün yenilikçi bir iklime sahip olabilmesi için örgütte görev alan bütün çalışanların yüksek düzeyde motive olduğu ve çalışmaktan keyif aldığı bir vizyona sahip olması, çalışanların görüşlerini rahatlıkla ifade etmesi, katılımcı bir yönetim yaklaşımının ve sürekli iyileştirme felsefesinin benimsenmesi gerektiği belirtilmiştir (8). Sağlık çalışanlarının bireysel yaratıcılık düzeyleri ve organizasyondaki yenilikçi iklim arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmanın araştırma soruları aşağıda belirtildiği gibidir:

1. Sağlık çalışanlarının bireysel yaratıcılık düzeyi sosyodemografik özelliklere göre farklılık göstermekte midir?
2. Organizasyondaki yenilik iklimi durumu sosyodemografik özelliklere göre farklılık göstermekte midir?
3. Sağlık çalışanlarının bireysel yaratıcılık düzeyi ile yenilik iklimi arasında bir ilişki var mıdır?

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın Tipi

Bu araştırma tanımlayıcı nitelikte, kesitsel bir çalışmadır.

Veri Toplama Araçları Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcılara ait sosyodemografik özellikleri içeren sorulara, ikinci bölümde ise Bireysel Yaratıcılık Ölçeği ve Yenilik İklimi Ölçeğine dair ifadeler yer verilmiştir. Veriler yüz yüze görüşme tekniğiyle, çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden katılımcılardan toplanmıştır.

Bireysel Yaratıcılık Ölçeği

Tierney, Farmer ve Graen (20) tarafından geliştirilen Zhou ve George's (21) tarafından biçimlendirilen 13 maddelik Bireysel Yaratıcılık Ölçeğinin Türkçe adaptasyonu, Gumusluoğlu ve İlsev (22) ve Öcal (23) tarafından yapılmıştır. Gumusluoğlu ve İlsev (22) tarafından yapılan çalışmada yöneticiler açısından çalışanların yaratıcılıkları bakılırken, Öcal (23) tarafından yapılan çalışmada ise çalışanların kendi yaratıcılıklarını da yorumlaması beklenmiştir. Bu nedenle araştırmada Öcal (23) tarafından geçerlik ve güvenilirliği yapılmış olan Bireysel Yaratıcılık Ölçeği kullanılmıştır. Türk kültürüne uyarlanan ölçek, 13 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Kesinlikle Katılmıyorum (1) ve Kesinlikle Katılıyorum (5) şeklinde 5'li Likert tipte geliştirilen ölçeğin Öcal (23) tarafından yapılan çalışmada, iç tutarlılık katsayısı 0.95 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte ters kodlanan herhangi bir madde bulunmamaktadır. Ölçekten en düşük 13 en yüksek 65 puan alınabilmektedir ve yüksek puan yüksek yaratıcılık düzeyini göstermektedir.

Yenilik İklimi Ölçeği

Scott ve Bruce (24) tarafından geliştirilen ölçek 5'li Likert tipinde olup 22 maddeden oluşmaktadır. Scott ve Bruce (24) çalışmalarında ölçeğin Cronbach Alpha katsayısını 0.89 olarak bulmuştur. Türkçe uyarlaması Sönmez ve arkadaşları (25) tarafından yapılan ölçek, Yeniliği Destekleme, Yeniliği Engelleme ve Kaynak Sağlama olmak üzere 3 alt boyuttan ve 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Yeniliği Engelleme alt boyutundaki tüm maddeler ters kodlanmaktadır (Kesinlikle Katılmıyorum: 5 puan, Kesinlikle Katılıyorum: 1 puan). Ölçeğin genel puanlarına bakıldığında; yüksek puan ortalaması örgütün yeniliğe kaynak ayırdığını belirtmektedir. Sönmez ve arkadaşlarının (25) çalışmasında ölçeğin güvenilirliğini ifade eden

Cronbach Alpha değeri ölçeğin geneli için 0.82, alt boyutları için 0.73 ile 0.84 arasında bulunmuştur.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini İstanbul'da yer alan bir özel hastanede çalışmakta olan 829 personel, örneklemini ise %95 güven düzeyi ve %5 hata payı ile çalışmaya katılmaya gönüllü 263 personel oluşturmaktadır (26). Çalışmanın klinik çalışanlar grubuna hekim, hemşire, ebe, eczacı, tıbbi laboratuvar/radyoloji çalışanları, acil tıp teknikerleri; idari ve destek çalışanlar grubuna ise insan kaynakları, kalite geliştirme, muhasebe, pazarlama, mali işler, kurumsal iletişim, hasta hizmetleri müdürlüğü, SGK faturalama, anlaşmalı kurumlar, hasta hakları, teknik ve biyomedikal hizmet çalışanları, temizlik, yemek, güvenlik, çamaşırhane, bahçe bakımı işlerinde görevli çalışanlar dahil edilmiştir. Veriler kolayda örnekleme yöntemiyle çalışmaya katılmaya gönüllü bireylerden yüz yüze görüşme yapılarak elde edilmiştir. Araştırmanın yapıldığı hastanede tam zamanlı çalışmak ve 18 yaşından büyük olmak çalışmanın dahil edilme kriterlerini oluşturmaktadır. Bu kriterler doğrultusunda çalışma nihai halinde 267 kişinin katılımıyla tamamlanmıştır.

Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi

Araştırma verilerinin istatistiksel analizinde SPSS 26.0 programı kullanılmış, tanımlayıcı istatistikler (ortalama ve standart sapma), t-Testi, ANOVA ve Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Bireysel yaratıcılık ile yenilikçi iklim arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla Pearson korelasyon testi, değişkenler arasındaki farklılıkların tespit edilmesinde ise parametrik testler kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi neticesinde farkın hangi gruptan kaynaklandığının tespiti için post-hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Çalışma verilerinin normal dağılıma uyup uymadığının belirlenmesi için çarpıklık ve basıklık katsayısına bakılmıştır. Buna göre ± 1.0 arasındaki basıklık değeri mükemmel kabul edilmektedir, ayrıca ± 2.0 arasındaki bir değer de kabul edilebilir bir değerdir (27). Dolayısıyla verilerin normal dağılıma uyduğu tespit edilmiş ve parametrik testler uygulanmıştır (Bireysel Yaratıcılık Ölçeği= Skewness=-0.822; Kurtosis=1,019; Yenilik İklimi Ölçeği= Skewness=-0.919; Kurtosis=1,221).

Ölçeklerin Cronbach Alpha katsayısı Bireysel Yaratıcılık Ölçeği için 0.97; Yenilik İklimi Ölçeği için ise 0.92 olarak yüksek düzeyde güvenilir bulunmuştur.

Etik Onay

Çalışma için Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulundan 10.03.2023 tarih ve 2023-2 sayılı karar ile etik kurul onayı alınmıştır. Çalışmada kullanılan ölçekler için e-posta yoluyla ölçek kullanım izinleri alınmıştır. Buna ek olarak araştırmanın yapıldığı kurumdan yazılı izin alınmış olup, gönüllü katılımcılar çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışmanın bütün aşamalarında Helsinki Deklarasyonu ilkelerine uygun hareket edilmiştir.

Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde katılımcılara ait demografik verilerin sıklıklarına ve tanımlayıcı özelliklere göre katılımcıların bireysel yaratıcılık ile yenilik iklimi arasında bir farklılık olup olmadığını gösteren t-Testi ve tek yönlü varyans analizi sonuçlarına ve bireysel yaratıcılık ile yenilik iklimi arasındaki ilişkinin ölçülmesi için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 1’de katılımcılara ait tanımlayıcı ve betimleyici istatistikler yer almaktadır. Buna göre katılımcıların %62.5’i kadın, %56.6’sı evli, %44.6’sı 20-30 yaş grubunda, %43.1’inin geliri giderine eşit ve %76.4’ü bir yıldan fazla süredir kurumda çalışmaktadır.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı ve Betimleyici Veriler

Değişkenler		n	%		n	%	
Cinsiyet	Kadın	167	62.5	Yaş	20-30	119	44.6
	Erkek	100	37.5		31-40	77	28.8
Medeni durum	Evli	151	56.6	41 ve üzeri	71	26.6	
	Bekar	116	43.4	Geliri giderden az	87	32.6	
Meslek	Klinik Personel	122	45.7	Gelir Durumu	Geliri gidere eşit	115	43.1
	İdari ve destek personeli	145	54.3		Geliri giderden fazla	65	24.3
Meslekteki toplam çalışma süresi	1 yıldan az	25	9.4	Öğrenim Durumu	İlköğretim ve Lise	88	33.0
	1-5 yıl	81	30.3		Ön lisans/Lisans	126	47.2
	6-10 yıl	69	25.8		Lisansüstü	53	19.9
	11-15 yıl	38	14.2	Kurumdaki toplam çalışma süresi	1 yıldan az	63	23.6
16 yıl ve üzeri	54	20.2	1 yıldan fazla		204	76.4	
Toplam		267	100	Toplam	267	100	

Katılımcıların cinsiyetlerine göre Bireysel Yaratıcılık ve Yenilik İklimi boyutları ile Yeniliği Destekleme, Yeniliği Engelleme ve Kaynak Sağlama alt boyutlarında anlamlı düzeyde bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-Testi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Yapılan analiz sonucunda cinsiyete göre Bireysel Yaratıcılık, Yenilik İklimi, Yeniliği Destekleme ve Yeniliği Engelleme boyutlarında anlamlı bir farklılık bulunmazken cinsiyete göre Kaynak

Sağlama boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre erkeklerin buldukları kurumda yenilik için kaynak sağlandığı algısı kadınlara göre daha yüksektir.

Tablo 3’te katılımcıların mesleklerine göre bireysel yaratıcılık düzeylerinde, organizasyondaki yenilik iklimi, yeniliği destekleme, yeniliği engelleme ve kaynak sağlama algılarında anlamlı düzeyde bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-Testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Cinsiyetine Göre t-Testi Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları	Cinsiyet	n	Ort± SS	t	p
Bireysel Yaratıcılık	Kadın	167	3.79±0.75	-1.14	0.25
	Erkek	100	3.89±0.63		
Yenilik İklimi	Kadın	167	4.09±0.37	-0.99	0.33
	Erkek	100	4.13±0.39		
Yeniliği Destekleme	Kadın	167	4.20±0.43	-1.07	0.29
	Erkek	100	4.26±0.41		
Yeniliği Engelleme	Kadın	167	4.01±0.53	0.08	0.94
	Erkek	100	4.01±0.59		
Kaynak Sağlama	Kadın	167	4.04±0.49	-2.24	0.03
	Erkek	100	4.17±0.45		
Toplam		267			

Tablo 3'e bakıldığında, katılımcıların mesleklerine göre organizasyondaki Yenilik İklimi, Yeniliği Destekleme, Yeniliği Engelleme ve Kaynak Sağlama algılarında anlamlı bir farklılık tespit edilemezken bireysel yaratıcılık

düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre klinik personelin bireysel yaratıcılık düzeyleri idari ve destek personeline göre daha yüksektir.

Tablo 3. Katılımcıların Mesleklerine Göre t-Testi Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları	Meslek	n	Ort± SS	t	p
Bireysel Yaratıcılık	Klinik Personel	122	3,9994±0,5771	3,789	0,000
	İdari ve Destek Personel	145	3,6865±0,7698		
Yenilik İklimi	Klinik Personel	122	4,1311±0,2963	1,077	0,283
	İdari ve Destek Personel	145	4,0828±0,4340		
Yeniliği Destekleme	Klinik Personel	122	4,2672±0,3678	1,378	0,169
	İdari ve Destek Personel	145	4,1959±0,4615		
Yeniliği Engelleme	Klinik Personel	122	4,0505±0,4338	1,131	0,259
	İdari ve Destek Personel	145	3,9759±0,6394		
Kaynak Sağlama	Klinik Personel	122	4,0656±0,4548	-0,715	0,475
	İdari ve Destek Personel	145	4,1080±0,5059		
Toplam		267			

Katılımcıların medeni durumuna ve yaş gruplarına göre Bireysel Yaratıcılık düzeyleri, Organizasyondaki Yenilik İklimi, Yeniliği Destekleme, Yeniliği Engelleme ve Kaynak

Sağlama algılarında anlamlı düzeyde bir farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$).

Katılımcıların öğrenim durumuna göre Bireysel Yaratıcılık düzeylerinde, organizasyondaki

Yenilik İklimi, Yeniliği Destekleme, Yeniliği Engelleme ve Kaynak Sağlama algılarında anlamlı farklılık olup olmadığının tespit edilmesi için yapılan ANOVA analizi sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4'e bakıldığında katılımcıların eğitim düzeylerine göre Yeniliği Destekleme ve Kaynak Sağlama algılarında anlamlı farklılık bulunamazken ($p>0.05$) Bireysel Yaratıcılık, Yenilik İklimi ve Yeniliği Engelleme algılarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0.05$). Farkın kaynaklandığı grupların belirlenebilmesi için post-

hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Buna göre ilköğretim ve lise mezunu katılımcıların Bireysel Yaratıcılık düzeyleri ve Yenilik İklimi algıları ön lisans/lisans ve lisansüstü öğrenim mezunu katılımcılardan; Yeniliği Engelleme algıları lisansüstü katılımcılardan daha düşüktür. Ayrıca ön lisans/lisans mezunu katılımcıların Bireysel Yaratıcılık düzeyleri lisansüstü öğrenim mezunu katılımcılardan daha düşüktür. Bu doğrultuda öğrenim düzeyi arttıkça katılımcıların Bireysel Yaratıcılık düzeylerinin, Yenilik İklimi ve Yeniliği Engelleme algılarının arttığı görülmektedir.

Tablo 4. Katılımcıların Öğrenim Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları	Öğrenim Düzeyi	n	Ort± SS	F	p	Post-hoc (Tukey)
Bireysel Yaratıcılık	İlköğretim ve Lise ¹	88	3,3287±0,7575	68,547	0,000	1<2<3
	Ön lisans/Lisans ²	126	3,9060±0,4744			
	Lisansüstü ³	53	4,4789±0,4138			
Yenilik İklimi	İlköğretim ve Lise ¹	88	4,0235±0,3502	3,370	0,036	1<3 1<2
	Ön lisans/Lisans ²	126	4,1315±0,3808			
	Lisansüstü ³	53	4,1765±0,3963			
Yeniliği Destekleme	İlköğretim ve Lise ¹	88	4,1659±0,4104	1,488	0,228	-
	Ön lisans/Lisans ²	126	4,2651±0,4178			
	Lisansüstü ³	53	4,2453±0,4466			
Yeniliği Engelleme	İlköğretim ve Lise ¹	88	3,8712±0,4904	4,825	0,009	1<3
	Ön lisans/Lisans ²	126	4,0489±0,5937			
	Lisansüstü ³	53	4,1478±0,5216			
Kaynak Sağlama	İlköğretim ve Lise ¹	88	4,0909±0,4760	0,165	0,848	-
	Ön lisans/Lisans ²	126	4,0741±0,4655			
	Lisansüstü ³	53	4,1195±0,5394			
Toplam		267				

Tablo 5'te katılımcıların gelir durumuna göre Bireysel Yaratıcılık düzeylerinde, organizasyondaki Yenilik İklimi, Yeniliği Destekleme, Yeniliği Engelleme ve Kaynak Sağlama algılarında anlamlı bir farklılık durumunun tespit edilmesi için yapılan ANOVA analizi sonuçları yer almaktadır.

Yapılan analiz sonucunda, katılımcıların gelir durumlarına göre Yeniliği Destekleme ve Kaynak Sağlama algılarında anlamlı farklılık bulunamazken ($p>0.05$) Bireysel Yaratıcılık, Yenilik İklimi ve Yeniliği Engelleme algılarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0.05$). Farkın

hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenebilmesi için Tukey testi kullanılmıştır. Buna göre geliri giderden az olan katılımcıların Bireysel Yaratıcılık düzeyleri, Yenilik İklimi ve Yeniliği Engelleme algıları geliri gidere eşit ve geliri giderden fazla olan katılımcılardan daha düşüktür. Ayrıca geliri gidere eşit olan katılımcıların Bireysel Yaratıcılık düzeyleri geliri giderden fazla olan katılımcılardan daha düşüktür. Bu doğrultuda bireylerin gelir durumu arttıkça Bireysel Yaratıcılık düzeylerinin, yenilik iklimi ve yeniliği engelleme algılarının arttığı söylenebilir.

Tablo 5. Katılımcıların Gelir Durumuna Göre ANOVA Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları	Gelir Durumu	n	Ort± SS	F	p	Post-hoc (Tukey)
Bireysel Yaratıcılık	Gelir giderden az	87	3,4527±0,8097	43,175	0,000	1<2<3
	Gelir gidere eşit	115	3,8000±0,5122			
	Gelir giderden fazla	65	4,3858±0,4553			
Yenilik İklimi	Gelir giderden az	87	3,9885±0,4268	7,488	0,001	1<2<3
	Gelir gidere eşit	115	4,1311±0,3678			
	Gelir giderden fazla	65	4,2143±0,2731			
Yeniliği Destekleme	Gelir giderden az	87	4,1471±0,4719	2,968	0,053	-
	Gelir gidere eşit	115	4,2435±0,4127			
	Gelir giderden fazla	65	4,3108±0,3482			
Yeniliği Engelleme	Gelir giderden az	87	3,8218±0,6224	9,083	0,000	1<2<3
	Gelir gidere eşit	115	4,0536±0,5468			
	Gelir giderden fazla	65	4,1846±0,3820			
Kaynak Sağlama	Gelir giderden az	87	4,0575±0,5088	0,285	0,752	-
	Gelir gidere eşit	115	4,0986±0,4734			
	Gelir giderden fazla	65	4,1128±0,4687			
Toplam		267				

Katılımcıların meslekteki toplam çalışma durumuna göre bireysel yaratıcılık düzeylerinde, organizasyondaki Yenilik İklimi, Yeniliği Destekleme, Yeniliği Engelleme ve Kaynak Sağlama algılarında anlamlı düzeyde bir farklılık bulunup bulunmadığının tespit edilmesi amacıyla yapılan ANOVA analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6'ya bakıldığında, katılımcıların meslekteki toplam çalışma süresine göre Kaynak Sağlama algılarında anlamlı bir farklılık tespit edilemezken ($p>0.05$) Bireysel Yaratıcılık düzeylerinde, Yenilik İklimi, Yeniliği Destekleme ve Yeniliği Engelleme algılarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0.05$). Farkın hangi gruplardan kaynaklandığının tespit edilebilmesi için post-hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Buna göre kurumda 16 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların Bireysel Yaratıcılık düzeyleri 1 yıldan daha az, 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışan katılımcılardan daha yüksektir. Ayrıca meslekte toplam 1 yıldan daha az süredir çalışan katılımcıların Yenilik İklimi, Yeniliği Destekleme ve Yeniliği Engelleme algıları 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 16 yıl ve

üzeri çalışan bireylerden daha düşüktür. Bu doğrultuda bireylerin meslekte buldukları sürenin artmasının Bireysel Yaratıcılığı artırdığı ve meslekte çalışma süresi arttıkça bireylerin Yenilik İklimi, Yeniliği Destekleme ve Yeniliği Engelleme farkındalıklarının da arttığı söylenebilmektedir.

Katılımcıların yaşlarına göre bireysel yaratıcılık düzeylerinde, yenilik iklimi, yeniliği destekleme, yeniliği engelleme ve kaynak sağlama algılarında anlamlı farklılık olup olmadığının belirlenebilmesi için yapılan ANOVA analizi sonucunda anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Katılımcıların bireysel yaratıcılık düzeyleri ile organizasyondaki yenilik iklimi arasındaki ilişkiye ait Pearson Korelasyon analizi sonuçları Tablo 7'de yer almaktadır. Buna göre katılımcıların Bireysel Yaratıcılık düzeyleri ile organizasyondaki Yenilik İklimi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($r=0.077$; $p=0.212$). Buna göre bireylerin bireysel yaratıcılık düzeylerindeki artışın organizasyondaki yenilik iklimi algılarında herhangi bir değişikliğe sebep olmayacağı söylenebilmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların Meslekteki Toplam Çalışma Sürelerine Göre ANOVA Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları	Meslekteki Toplam Çalışma Süresi	n	Ort± SS	F	p	Post-hoc (Tukey)
Bireysel Yaratıcılık	1 yıldan az ¹	25	3,5231±0,9321	7,519	0,000	1,2,3,4<5
	1-5 yıl ²	81	3,7104±0,5654			
	6-10 yıl ³	69	3,7637±0,6519			
	11-15 yıl ⁴	38	3,7996±0,9163			
	16 yıl ve üzeri ⁵	54	4,2550±0,4783			
Yenilik İklimi	1 yıldan az ¹	25	3,8143±0,5154	5,538	0,000	1<2,3,4,5
	1-5 yıl ²	81	4,1085±0,4042			
	6-10 yıl ³	69	4,0818±0,3597			
	11-15 yıl ⁴	38	4,1861±0,2010			
	16 yıl ve üzeri ⁵	54	4,2063±0,3135			
Yeniliği Destekleme	1 yıldan az ¹	25	3,9520±0,5838	3,851	0,005	1<2,4,5
	1-5 yıl ²	81	4,2296±0,4550			
	6-10 yıl ³	69	4,2116±0,3611			
	11-15 yıl ⁴	38	4,3263±0,3202			
	16 yıl ve üzeri ⁵	54	4,3074±0,3720			
Yeniliği Engelleme	1 yıldan az ¹	25	3,6467±0,7866	3,847	0,005	1<2,4,5
	1-5 yıl ²	81	4,0103±0,5233			
	6-10 yıl ³	69	3,9879±0,5860			
	11-15 yıl ⁴	38	4,1228±0,2619			
	16 yıl ve üzeri ⁵	54	4,1265±0,5289			
Kaynak Sağlama	1 yıldan az ¹	25	3,9200±0,6475	1,577	0,181	-
	1-5 yıl ²	81	4,1029±0,5154			
	6-10 yıl ³	69	4,0531±0,4414			
	11-15 yıl ⁴	38	4,0789±0,4275			
	16 yıl ve üzeri ⁵	54	4,1975±0,4172			
Toplam		267				

Tablo 7. Bireysel Yaratıcılık ve Yenilik İklimi Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	Bireysel Yaratıcılık	Yenilik İklimi
Bireysel Yaratıcılık	r	-
	p	-
Yenilik İklimi	r	0.077
	p	0.212

Tartışma

Dünya genelinde bütün alanlarda olduğu gibi sağlık hizmetleri alanında da yaratıcılığa ve yeniliğe duyulan ihtiyaç artmıştır (28-30). Çalışmada, klinik personelin bireysel yaratıcılık düzeyleri idari ve destek personele kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Sağlık alanında yenilikçilik

ve yaratıcılık üzerine yapılan çalışmaların ağırlıklı olarak organizasyonel düzeyde ele alındığı, konuyla ilgili bireysel düzeyde ele alınan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir (31-33). Sağlık kuruluşlarında yenilikçilik ile ilişkili faktörleri belirlemek amacıyla hastane çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, liderlik desteği ve bireysel yenilikçi davranış arasındaki ilişkilere,

çalışanların yaratıcılığının aracılık ettiği tespit edilmiştir (3). Sağlık hizmeti sunum sürecinde önemli bir rolü bulunan hemşirelerin birden fazla işi aynı anda yapabilmeleri için daha yaratıcı olmaları gerektiği vurgulanmıştır (34). Bir derleme çalışmada, öğrenme ve düşünme stilleri, içsel tutku, hemşireliğe ilgi ve başarı motivasyonu gibi içsel faktörlerle birlikte, işyeri sorunları ve hemşire eksikliği gibi dışsal faktörlerin hemşirelerin yaratıcılık düzeyleri üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir (34).

Yenilikçilik, hemşirelik bakımının en fazla uygulandığı alanlardan biri olup, bakımın geliştirilmesinde ve sürdürülmesinde önemli bir role sahiptir. Özellikle dünya genelinde demografik yapının değişmesi, hastalık paternlerinde yaşanan farklılıklar, kronik hastalıkların artması, toplumsal düzeyde beklentilerin değişmesi gibi pek çok faktörün sağlık hizmeti sunum sürecinde gelişime özgü değişimleri kaçınılmaz kıldığını göstermektedir (19,35). Buna ek olarak hekimlerin günlük uygulamalarında karşılaşılan sorunların çoğunun standart uygulamalara, kılavuzlara veya protokollere uymaması nedeniyle, pek çok durumun belli düzeyde yaratıcılık gerektirdiği vurgulanmıştır (28-30,36,37). Tıp öğrencilerinin, lisansüstü tıp stajyerlerinin ve tıp uzmanlarının yaratıcılık algılarını, çağdaş sağlık hizmetlerinde yaratıcılığa verdikleri önemi anlamak amacıyla yapılan bir çalışmada; katılımcıların yaratıcılığı düşünme ve eylem süreçlerini içeren bir sanat türü olarak algıladığı, hızla değişen sağlık ortamında ihtiyaç duyulan orijinal çözümlerin aranması nedeniyle yaratıcılığın mevcut ve gelecekteki zorlukların üstesinden gelmek için önemli olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada yaratıcılığın, giderek karmaşıklaşan hastalarla başa çıkmak için çok yönlü, esnek bir bakış açısı gerektiren, hızla değişen sağlık hizmetleri ortamında önemli bir nitelik olduğu belirtilmiştir (36). Bu sonuç, tıp teknolojisindeki yeni gelişmelere bağlı olarak klinik birimlerde çalışanların, idari ve destek birimlerde çalışanlara kıyasla karşılaşmış oldukları hasta sorunlarına yaratıcı bir yaklaşımla çözüm bulmaya odaklanmalarının bir sonucu olabilir.

Çalışmada ilköğretim ve lise mezunu katılımcıların bireysel yaratıcılık düzeyleri ve yenilik iklimi algıları ön lisans/lisans ve lisansüstü öğrenim mezunu katılımcılardan daha düşüktür.

Ayrıca ön lisans/lisans mezunu katılımcıların bireysel yaratıcılık düzeyleri lisansüstü öğrenim mezunu katılımcılardan daha düşük bulunmuştur. Bu doğrultuda öğrenim düzeyi arttıkça bireylerin bireysel yaratıcılık düzeylerinin ve yenilik iklimi algılarının arttığı görülmektedir. Eğitim sektöründe yapılan bir çalışmada, öğretmenlerin yaratıcılık düzeylerinin, eğitim durumları açısından anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur (38). Eğitim sürecinde kullanılan yöntem ve tekniklerin bu sonuç üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada geliri giderden az olan katılımcıların bireysel yaratıcılık düzeyleri ve yenilik iklimi algıları geliri gidere eşit ve geliri giderden fazla olan katılımcılardan daha düşük bulunmuştur. Buna ek olarak, geliri gidere eşit olan katılımcıların bireysel yaratıcılık düzeylerinin geliri giderden fazla olan katılımcılardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda bireylerin gelir durumu arttıkça bireysel yaratıcılık düzeylerinin ve yenilik iklimi algılarının arttığı söylenebilir. Tıp eğitimi alan öğrencilerin bireysel yaratıcılıklarını geliştirmeye yönelik görüşlerinin alındığı bir çalışmada; tiyatro, dans, yazı, şiir, edebiyat, müzik, resim ve görsel sanatlarda yaratıcılığın belirli yönlerini uygulayarak yaratıcılıklarını artırabilecekleri tespit edilmiştir (39). Bu sonuçlar gelir düzeyi yüksek katılımcıların bu tür etkinliklere katılım oranının yüksek olmasıyla ilişkili olabilir. Buna ek olarak gelir düzeyi yüksek olan sağlık çalışanlarının, sektörle ilgili gelişmeleri takip etmek amacıyla daha fazla imkanlara sahip olması nedeniyle bireysel yaratıcılık ve yenilikçi iklim algılarının daha yüksek olmasına da bağlanabilir.

Çalışma bulguları kurumda 16 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların bireysel yaratıcılık düzeylerinin diğer katılımcılardan daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca meslekte toplam bir yıldan daha az süredir çalışan katılımcıların yenilik iklimi ve yeniliği destekleme algıları diğer bireylerden daha düşük bulunmuştur. Bu doğrultuda bireylerin meslekte buldukları sürenin artmasının bireysel yaratıcılığı artırdığı ve meslekte çalışma süresi arttıkça bireylerin yenilik iklimi ve yeniliği destekleme farkındalıklarının da arttığı söylenebilir. Bu durum, meslekteki çalışma süresinin artmasıyla birlikte, edinilen tecrübenin de artması nedeniyle sektörde yaşanan değişimlere daha kolay ve hızlı bir şekilde adapte olunmasına

ve yaşanan sorunlara daha kolay bir şekilde yaratıcı çözümler geliştirilmesine bağlı olabilir. Özellikle bir yıldan daha az süredir çalışan katılımcıların henüz yeterli alan tecrübesine sahip olmaması nedeniyle yaşanabilecek değişimlere karşı kendilerini hazırlıklı hissetmemeleri kaynaklı olabilir.

Çalışmada, katılımcıların bireysel yaratıcılık düzeyleri ile organizasyondaki yenilik iklimi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Literatüre bakıldığında farklı bir çalışmada ise bireysel düzeyde yaratıcılık ve yenilik arasında olumlu bir bağlantı bulunmuştur (40). Yenilikçilik ile ilişkili faktörleri belirlemek amacıyla yapılan diğer bir araştırmada, hastane çalışanlarının bireysel yenilikçi davranışlarının, bireysel yaratıcılık ile doğrudan ve pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur (3). Eğitim sektöründe yapılan bir çalışmada, öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik ile bireysel yaratıcılıkları arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir (42). Bireysel düzeyde yaratıcılığın sağlık sektöründe görev yapan çalışanların aynı anda birden fazla görevi üstlenmeleri nedeniyle yüksek olduğu görülmüştür (43). Yenilikçi ve yaratıcı uygulamalar sayesinde bakım kalitesinin arttığı, iş yükünün azaldığı, kanıta dayalı uygulamaların arttığı, hasta işlemlerinin daha kısa sürede yapıldığı tespit edilmiştir (44).

Sonuç

Sağlık çalışanlarının bireysel yaratıcılık düzeyleri ve organizasyondaki yenilikçi iklim arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada, klinik personelin, eğitim seviyesi ve gelir düzeyi yüksek, kurumda çalışma süresi uzun olan çalışanların, bireysel yaratıcılık düzeyleri ile organizasyondaki yenilikçi iklim algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sonuçlarından hareketle aşağıda belirtilen önerilerde bulunmaktadır:

- Sağlık sektörünün büyük değişim ve dönüşümlerin yaşandığı ve insan hayatı için kritik olan sektörlerden biri olması nedeniyle, bütünsel ölçekte çalışanların bireysel yaratıcılık düzeylerini

geliştirmeye yönelik farkındalık çalışmalarının yapılması,

- İdari ve destek alanlarda görev yapan çalışanlara yönelik bireysel yaratıcılık düzeylerini geliştirmeyi hedefleyen etkinlikler düzenlenmesi,
- Yenilik ve yaratıcılığın birbiriyle ilişkili olmasından hareketle, kurum yönetiminin yenilikçi iklim algılarının değerlendirilmesi ve çalışanların bu sürece dahil edilmesi,
- Gelir düzeyi ve eğitim seviyesi düşük çalışanlara yönelik bireysel yaratıcılığı ve yeniliği kapsayan etkinlikler düzenlenmesi,
- Kurumda yeni çalışmaya başlayanların bireysel yaratıcılık ve yenilikçi yaklaşımlarını geliştirmeye yönelik oryantasyon programları düzenlenmesi faydalı olabilir.

Kaynaklar

1. Akkoç İ. Gelişim kültürü ve etik iklimin yenilikçiliğe etkisinde dağıtım adaletinin rolü. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi 2012;4(3):45-60.
2. Timuroğlu K, Yılmaz B. Örgütsel iletişimin örgütsel yenilik üzerindeki etkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 2021;35(1):319-37. doi:10.16951/atauniiibd.819336
3. Slåtten T, Mutonyi BR, Lien G. The impact of individual creativity, psychological capital, and leadership autonomy support on hospital employees' innovative behaviour. BMC Health Serv Res 2020;20:1096. doi:10.1186/s12913-020-05954-4
4. Sönmez B, Yıldırım A. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışları ve yenilikçi davranışlarına etki eden faktörlerin belirlenmesi: Niteliksel bir çalışma. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi 2014;1:49-59. doi:10.5222/SHYD.2014.049
5. Waheed A, Miao X, Waheed S, Ahmad N, Majeed A. How new HRM practices, organizational innovation, and innovative climate affect the innovation performance in the IT industry: A moderated-mediation analysis. Sustainability 2019;11(3):621. doi:10.3390/su11030621
6. Baykal E. Yenilikçi örgüt iklimi: İşe adanma üzerine etkisi. Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi 2019;1(3):266-79.

7. Salman M, Khan MN, Mufti U, Islam F, Aslam A. (2016). Impact of organizational justice and perceived creative performance mediating role of employee innovative behavior. *IJSRP* 2016;6(6):490-5.
8. Jaiswal NK, Dhar RL. Transformational leadership, innovation climate, creative self-efficacy and employee creativity: A multilevel study. *Int J Hosp Manag* 2015;51:30-41. doi:10.1016/j.ijhm.2015.07.002
9. Amabile TM, Barsade SG, Mueller JS, Staw BM. Affect and creativity at work. *Adm Sci Q* 2005;50(3):367-403. doi:10.2189/asqu.2005.50.3.367
10. Shalley CE, Zhou J, Oldham GR. The effects of personal and contextual characteristics on creativity: where should we go from here? *J Manag* 2004;30(6):933-58. doi:10.1016/j.jm.2004.06.007
11. Malik N, Dhar RL, Handa SC. Authentic leadership and its impact on creativity of nursing staff: a cross sectional questionnaire survey of Indian nurses and their supervisors. *Int J Nurs Stud* 2016;63:28-36. doi:10.1016/j.ijnurstu.2016.08.004
12. Kemer AS, Altuntaş S. (2017). Bireysel Yenilikçilik Ölçeği'nin hemşireliğe uyarlanması: Türkçe geçerlik - güvenirlik çalışması. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi* 2017;14(1):52-61. doi:0.5222/head.2017.052
13. Kanbur E, Özyer K. (2016). Çalışanların bireysel yaratıcılık düzeylerinin iç girişimcilik performanslarına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 2016;14(2):264-75. doi:10.11611/JMER178484
14. Gong Y, Zhou J, Chang S. Core knowledge employee creativity and firm performance: the moderating role of riskiness orientation, firm size, and realized absorptive capacity, *Pers Psychol* 2013;66:443-82. doi:10.1111/peps.12024
15. Zhou Q, Hirst G, Shipton H. Context matters: Combined influence of participation and intellectual stimulation on the promotion focus-employee creativity relationship. *J Organ Behav* 2012;33:894-909. doi:10.1002/job.779
16. Demirel N, Turan N. Hemşirelerin yenilikçilik algısının bireyselleştirilmiş hemşirelik bakımına etkisi. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi* 2021;4(2):268-72. doi:10.38108/ouhcd.871539
17. White KR, Pillay R, Huang X. Nurse leaders and the innovation competence gap. *Nurs Outlook* 2016;64:255-61. doi:10.1016/j.outlook.2015.12.007
18. Afsar B, Cheema S, Saeed BB. Do nurses display innovative work behavior when their values match with hospitals' values? *Eur J Innov Manag* 2018;21(1):157-71. doi:10.1108/EJIM-01-2017-0007
19. Zengin H, Tiryaki Ö, Çınar N. Hemşirelikte yenilikçilik ve ilişkili faktörler. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi* 2019;6(3):207-17. doi:10.5222/SHYD.2019.74745
20. Tierney P, Farmer SM, Graen GB. An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Pers Psychol* 1999;52(3):591-620. doi:10.1111/j.1744-6570.1999.tb00173.x
21. Zhou J, George JM. When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *AMJ* 2001;44(4):682-96. doi:10.2307/3069410
22. Gumusluoğlu L, İlsev A. Transformational leadership and organizational innovation: The roles of internal and external support for innovation. *JPIM* 2009;26(3):264-77. doi:10.1111/j.1540-5885.2009.00657.x
23. Öcal K. Predicting employee performance in non-profit sport organizations: The role of managerial and financial performance and the mediating role of support for innovation and individual creativity. A Thesis Submitted to The Graduate School of Social Sciences of Middle East Technical University, The Degree of Doctor of Philosophy In The Department of Physical Education and Sports, Ankara, 2011.
24. Scott SG, Bruce RA. Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *AMJ* 1994;37(3):580-607. doi:10.2307/256701
25. Sönmez B, Bacaksız FE, Yıldırım A. Yenilik iklimi ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi* 2017;20(2):75-82.
26. Raosoft. Sample size calculator. <http://www.raosoft.com/samplesize.html>. Erişim tarihi: 06.01.2024.
27. George D, Mallery P. SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update. 10th ed. Boston: Pearson; 2010.
28. Koh DL. Creativity and innovation in medical education: It's time to let the trees grow freely. *Ann Acad Med Singap* 2013;42(11):557-8.
29. Lecher R. Diversity, creativity, and flexibility will be needed from the next generation of medical scientists. *Lancet* 2017;389(S1). doi:10.1016/S0140-6736(17)30199-X
30. Turabian JL. Creativity in family medicine. *Research in Medical & Engineering Sciences* 2017;1(2):1-3. doi:10.31031/RMES.2017.01.000510 ISSN: 2576-8816

31. Länsisalmi H, Kivimäki M, Aalto P, Ruoranen R. Innovation in healthcare: a systematic review of recent research. *Nurs Sci Q* 2006;19(1):66-72. doi:10.1177/0894318405284129
32. Xerri JM, Brunetto Y. Fostering innovative behavior: the importance of employee commitment and organizational citizenship behavior. *IJHRM* 2013;24(16):3163-77. doi:10.1080/09585192.2013.775033
33. Liu H-Y. Inter-professional nursing education and the roles of swift trust, interaction behaviors, and creativity: A cross-sectional questionnaire survey. *Nurse Educ Today* 2020;95:104598. doi:10.1016/j.nedt.2020.104598
34. Ma X, Yang Y, Wang X, Zang Y. An integrative review: Developing and measuring creativity in nursing. *Nurse Educ Today*. 2018;62:1-8. doi:10.1016/j.nedt.2017.12.011
35. Tuna Ö. Örgüt kültürü tiplerinin bireysel yenilikçilik üzerine etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 2021;22(1):199-218.
36. Haven A, Pragt E, Jan van Luijk S, Dolmans DHJM, van Mook WNKA. Creativity: A viable and valuable competency in medicine? A qualitative exploratory study, *Med Teach* 2022;4(10):1158-64. doi:10.1080/0142159X.2022.2072278
37. Liou KT, Jamorabo DS, Dollase RH, Dumenco L, Schiffman FJ, Baruch JM. Playing in the “gutter”: cultivating creativity in medical education and practice. *Acad Med* 2016;91(3):322-7. doi:10.1097/ACM.0000000000001018
38. Polat M. Sınıf öğretmenlerinin eleştirel düşünme eğilimleri ile yaratıcılık düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Adıyaman, 2017.
39. Lake J, Jackson L, Hardman C. A fresh perspective on medical education: The lens of the arts. *Med Educ* 2015;49(8):759-72. doi:10.1111/medu.12768
40. Slåtten T, Mehmetoglu M. The effects of transformational leadership and perceived creativity on innovation behavior in the hospitality industry. *J Hum Resour Hosp Tour* 2015;14(2):195-219. doi:10.1080/15332845.2014.955557
41. Yenice N, Yavaşoğlu N. Fen bilgisi öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik düzeyleri ile bireysel yaratıcılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama* 2018;14(2):107-28. doi:10.17244/eku.334590
42. Yenice N, Yavaşoğlu N. Fen bilgisi öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik düzeyleri ile bireysel yaratıcılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama* 2018;14(2):107-28. doi:10.17244/eku.334590
43. Waheed J, Jun W, Yousaf Z, Radulescu M, Hussain H. Towards employee creativity in the healthcare sector: Investigating the role of polychronicity, job engagement, and functional flexibility. *Healthcare (Basel)* 2021;9(7):837. doi:10.3390/healthcare9070837
44. Şahan S, Yıldız A. Hemşirelik hizmetlerinde kullanılan yenilikçi ürünler ve yaklaşımlar. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi* 2020;3(7):450-7. doi:10.5222/SHYD.2020.67044