



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELERİN YENİLİKÇİ DAVRANIŞLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ:
BİR META-ANALİZ ÇALIŞMASI

Sezin LİMON ŞENGÜN

DANIŞMAN
Doç. Dr. Betül SÖNMEZ

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Hemşirelikte Yönetim, Tezli Yüksek Lisans Programı

Eylül, 2024

TEZ KABUL VE ONAYI

Sezin LİMON ŞENGÜN tarafından, Doç. Dr. Betül SÖNMEZ danışmanlığında hazırlanan "**Hemşirelerin Yenilikçi Davranışlarının Değerlendirilmesi: Bir Meta-Analiz Çalışması**" başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından **21.08.2024** tarihinde yapılan sınav sonucunda **oy birliği** ile başarılı bulunarak **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Tez Jürisi	İmza	Sonuç
DANIŞMAN	Doç. Dr. Betül SÖNMEZ İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı	<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
ÜYE	Doç. Dr. Handan ALAN İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı	<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
ÜYE	Dr. Öğr. Üyesi Aysu YILDIZ KARAAHMET Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Ebelik Bölümü	 <input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve bilimsel etik kuralları içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını ve her türlü hukuki sorumluluğu aldığımı kabul ederim.

Sezin LİMON ŞENGÜN

(İmza)



Aileme ithaf ediyorum...

BÜTÇE DESTEKLERİ

HEMŞİRELERİN YENİLİKÇİ DAVRANIŞLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ- BİR META-ANALİZ ÇALIŞMASI

Bu tez çalışması için herhangi bir kurumdan bütçe desteği alınmamıştır.

TEŞEKKÜR

Öğrencisi olmaktan gurur duyduğum, örnek aldığım, hoşgörü, sabrı, öneri ve katkılarından dolayı değerli hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Betül SÖNMEZ'e,

Gözlemci olarak tezime katkı sağlayan sevgili arkadaşım Uzm. Hem. Seher ÖZEL'e,

Tezimin istatistiksel analizlerinde destek aldığım, bilgisini ve desteğini esirgemeyen Dr. Mahmut KARAKAYA'ya,

Uzman görüşü olarak tezime destek sunan, tanımaktan memnuniyet duyduğum hocam Araştırma Görevlisi Mustafa BEKMEZCİ'ye,

Tüm tez aşamamda yanımda olan manevi desteğini esirgemeyen sevgili eşim İsmail ŞENGÜN'e teşekkürlerimi sunarım.

Eylül 2024

Sezin LİMON ŞENGÜN

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

TEZ KABUL VE ONAYI.....	ii
BEYAN	iii
İTHAF	iii
BÜTÇE DESTEKLERİ	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
ŞEKİL LİSTESİ	x
TABLO LİSTESİ.....	xi
SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ.....	xii
ÖZET	xiii
ABSTRACT	xv
1. GİRİŞ.....	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	4
2.1. YENİLİK KAVRAMI	4
2.2. YENİLİKÇİ DAVRANIŞ KAVRAMI	5
2.3. YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI MODELLERİ	6
2.4. YENİLİKÇİ DAVRANIŞIN GENEL ÖZELLİKLERİ	8
2.5. YENİLİKÇİ DAVRANIŞI ETKİLEYEN BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER	10
2.5.1. Yenilikçi Davranışı Etkileyen Bireysel Faktörler.....	10
2.5.1.1. <i>Kişilik</i>	11
2.5.1.2. <i>Bireysel Beceriler</i>	13
2.5.1.3. <i>Kişisel Değerler</i>	14
2.5.1.4. <i>Öz Yeterlilik</i>	15
2.5.1.5. <i>Motivasyon</i>	15
2.5.1.6. <i>İşyerinde Duyguların Etkisi</i>	16
2.5.2. Yenilikçi Davranışı Etkileyen Örgütsel Faktörler	17
2.5.2.1. <i>İş Özellikleri ve İş Talepleri</i>	18
2.5.2.2. <i>Liderlik</i>	20

2.5.2.3. İnovasyon için İklim.....	20
2.6. YENİLİKÇİ DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARI.....	22
3. YÖNTEM	27
3.1. ARAŞTIRMA MODELİ	27
3.2. PROTOKOL VE KAYIT	28
3.3. TARAMA STRATEJİSİ VE BİLGİ KAYNAKLARI.....	28
3.3.1. Tarama Stratejisi	28
3.3.1.1. Aşama 1.....	28
3.3.1.2. Aşama 2.....	29
3.3.1.3. Aşama 3.....	29
3.3.2. Bilgi Kaynakları.....	29
3.3.3. Araştırmaların Seçim (Dahil Etme ve Dışlanma) Kriterleri	30
3.4. ÇALIŞMA SEÇİM SÜRECİ.....	33
3.5. SEÇİLEN ÇALIŞMALARIN KALİTESİNİN VE YANLILIĞININ/ BİAS DEĞERLENDİRMESİ	33
3.6. VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE SONUÇLARIN ANALİZİ.....	33
3.7. ETİK KONULAR.....	34
3.8. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	34
4. BULGULAR.....	35
4.1. ARAŞTIRMANIN BİRİNCİ SORUSUNA İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR.	38
4.1.1. Yayın Yanlılığı Sonuçları.....	42
4.2. ARAŞTIRMANIN İKİNCİ SORUSUNA İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR.....	45
4.2.1. Yayın Yılına Göre Etki Büyüklüğü Analiz Bulguları.....	45
4.2.2. Cinsiyete Göre Etki Büyüklüğü Analiz Bulguları	47
4.2.3. Eğitim Durumuna Göre Etki Büyüklüğü Analiz Bulguları	48
4.2.4. Yaşa Göre Etki Büyüklüğü Analiz Bulguları	48
4.2.5. Hastane Büyüklüğüne Göre Etki Büyüklüğü Analiz Bulguları.....	49
4.2.6. Çalışma Yılına Göre Etki Büyüklüğü Analiz Bulguları	49
4.2.7. Ükelere Göre Etki Büyüklüğü Analiz Bulguları.....	50
5. TARTIŞMA.....	53
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	60
6.1. SONUÇ.....	60
6.2. ÖNERİLER.....	61
KAYNAKLAR.....	64
EKLER	74

EK 1. JBI Kesitsel Çalışmalar İçin Kritik Değerlendirme Kontrol Listesi.	74
Ek 2. Araştırma Kapsamında Alınan Eğitimler	75
İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI	76
ETİK KURUL İZİN YAZISI	77
KURUM İZİNİ YAZILARI	78
ÖZGEÇMİŞ	79



ŞEKİL LİSTESİ

	Sayfa No
Şekil 2.1: Yenilikçi davranışı etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler.	10
Şekil 3.1: PRISMA (2020) akış diyagramı.	32
Şekil 4.1: Meta-analize dahil edilen her bir araştırmanın ağırlık değerleri ve artık değerleri.	38
Şekil 4.2: Meta-analiz bulgularının grafiksel gösterimi (orman grafiği).	41
Şekil 4.3: Huni grafiği (yayın yanlılığı grafiği)	43

TABLO LİSTESİ

	Sayfa No
Tablo 2.1: Yenilikçi iş davranışı modelleri.	7
Tablo 3.1: Tarama için belirlenen anahtar kelimeler.	28
Tablo 3.2: İndekslere göre tarama sonuçları.	30
Tablo 4.1: Araştırmaya dahil edilen çalışmalara ilişkin veriler.	36
Tablo 4.2: Meta-analize dahil edilen her bir araştırmanın betimsel istatistikleri ve toplam etki büyüklükleri (N=12).	38
Tablo 4.3: Etki büyüklüğü ve heterojenlik durumu.	39
Tablo 4.4: Rosendall yayın yanlılığı test sonuçları.	44
Tablo 4.5: Orwin's yayın yanlılığı test sonuçları.	44
Tablo 4.6: Begg ve Mazumdar yayın yanlılığı test sonuçları.	44
Tablo 4.7: Egger yayın yanlılığı test sonuçları.	45
Tablo 4.8: Yayın yılına göre etki büyüklük analizi test sonuçları (analog ANOVA).	46
Tablo 4.9: Cinsiyete göre etki büyüklük analizi test sonuçları (meta regresyon).	47
Tablo 4.10: Eğitim durumuna göre etki büyüklüğü analizi test sonuçları (meta regresyon). .	48
Tablo 4.11: Yaş gruplarına göre etki büyüklük analizi test sonuçları (meta regresyon).	48
Tablo 4.12: Hastane büyüklüğüne göre etki büyüklük analizi test sonuçları (meta regresyon).	49
Tablo 4.13: Kıdem yıllarına göre etki büyüklük analizi test sonuçları (meta regresyon).	50
Tablo 4.14: Ükelere göre etki büyüklük analizi test sonuçları (analog ANOVA).	51

SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ

Kısaltmalar	Açıklama
PRISMA	: Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta Analyses
ICN	: International Council of Nurses
JBI	: Joanna Briggs Institute
CMA	: Comprehensive Meta-Analysis Software



ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELERİN YENİLİKÇİ DAVRANIŞLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ: BİR META-ANALİZ ÇALIŞMASI

Sezin LİMON ŞENGÜN

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Hemşirelikte Yönetim, Tezli Yüksek Lisans Programı

Danışman : Doç. Dr. Betül Sönmez

Bu araştırma, hemşirelerin yenilikçi davranışlarına ilişkin yapılmış araştırma sonuçlarını meta-analiz yöntemi ile değerlendirmek amacıyla yapıldı. Araştırmada sistematik derleme metodolojisi izlendi ve raporlandırılmasında sistematik derleme ve meta-analizler için kullanılan bir protokol olan PRISMA yazım rehberi önerilerinden yararlanıldı. “Yenilikçi davranış”, “yenilikçi iş davranışı”, “yenilik/ yenilikçilik”, “hemşire” anahtar kelimeleri 15.05.2023-15.07.2023 tarihleri arasında YÖK Ulusal Tez Merkezi ve İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Veritabanı Erişim ve İstatistik Sistemi’nden ulaşılan belirlenmiş veri tabanlarında; veri tabanına uygun olarak Türkçe, İngilizce dillerinde boolean operatörleri kullanılarak tarandı. Dahil edilme kriterlerine uygun olan 12 çalışma (5802 hemşire) bu araştırmaya dahil edildi. Veriler, Comprehensive Meta-Analysis programı ile analiz edildi. Her bir çalışmanın etki büyüklüğünün anlamlılığı incelenerek 12 çalışmanın etki büyüklüklerinin tamamının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlendi. İncelenen 12 çalışmanın toplam etki büyüklüğü ($d=3,770$, %95 GA (3,57-3,97)) ortalamasının üzerinde bulundu. Araştırmada kullanılan çalışmaların heterojenlik durumu incelendiğinde; yayın yıllarına göre ölçüm yapılan olgular arasında farklılık bulundu. İncelenen 12 araştırma için yapılan meta-analizde, erkek ve kadın örneklem sayılarının farklı olmasının, hemşirelerin farklı eğitim düzeylerinde, farklı yaş gruplarında olmalarının etki büyüklüğünü anlamlı olarak etkilemediği saptandı. Hastane büyüklüklerine göre yapılan incelemede; hemşirelerin küçük ölçekli hastanelerde çalışmalarının yenilikçi davranışlarını pozitif yönde, orta ölçekli hastanelerde çalışmalarının yenilikçi davranışlarını negatif yönde etkilediği belirlendi. Hemşirelerin farklı çalışma yıllarına sahip olmaları etki büyüklüğünü pozitif olarak etkilediği görüldü. Bununla birlikte, 10 yıldan az ve 11-20 yıl arası çalışma yılına sahip hemşirelerin yenilikçi davranışlarına etkisi eşit düzeyde

iken; 21 yıl ve üzeri çalışma yılı olan hemşirelerin yenilikçi davranışlarına etkisi daha yüksek belirlendi. Çalışmaların yapıldığı ũkelere göre, hemşirelerin yenilikçi davranışlarında farklılık belirlendi. En yüksek yenilikçi davranış düzeyi Avustralya’da çalışan hemşirelerde saptanırken en düşük yenilikçi davranış düzeyi Amerika Birleşik Devletleri’nde çalışan hemşirelerde belirlendi. Türkiye de ise hemşirelerin yenilikçi davranışları diğer ũkelere göre ortalamanın ũzerinde bulundu. Sonuç olarak, elde edilen bulguların, hemşirelerin yenilikçi davranışlarının geliştirilmesine yönelik hemşire ve hastane yöneticilerinin ve konuyla ilgilenen araştırmacıların strateji belirlemelerinde yardımcı olacağı düşünülmektedir. |

Eylül 2024 ,|95|sayfa.

Anahtar kelimeler: Hemşire, Yenilikçi Davranış, İnovasyon, İnovatif Davranış, Meta Analiz



ABSTRACT

[M.Sc. THESIS]

[EVALUATION OF NURSES' INNOVATIVE BEHAVIORS: A META-ANALYSIS STUDY]

[Sezin LİMON ŞENGÜN]

İstanbul University-Cerrahpaşa

Institute of Graduate Studies

Department of Management in Nursing

Management in Nursing

[Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Betül SÖNMEZ]

[This study was conducted to evaluate the results of research on innovative behaviors of nurses by meta-analysis method. In the study, the systematic review methodology was followed and the PRISMA writing guide recommendations, a protocol used for systematic reviews and meta-analyses, were used in reporting. The keywords “innovative behavior”, “innovative work behavior”, “innovation/ innovativeness”, “nurse” were searched using boolean operators in Turkish and English languages between 15.05.2023-15.07.2023 in designated databases accessed from YÖK National Thesis Center and Istanbul University- Cerrahpaşa Database Access and Statistics System in accordance with the database. Twelve studies (5802 nurses) that met the inclusion criteria were included in this study. The data were analyzed with the Comprehensive Meta-Analysis program. The significance of the effect size of each study was examined and it was determined that the effect sizes of all 12 studies were statistically significant. The total effect size of the 12 studies analyzed ($d=3,770$; 95% CI (3.57-3.97)) was found to be above the average. When the heterogeneity status of the studies used in the research was examined, a difference was found between the subjects measured according to the years of publication. In the meta-analysis conducted for the 12 studies, it was found that different numbers of male and female samples, different educational levels of nurses and different age groups did not significantly affect the effect size. In the analysis according to hospital size, it was determined that nurses' working in small-scale hospitals positively affected their innovative behaviors, while working in medium-scale hospitals negatively affected their innovative behaviors. It was seen that nurses' having different working years positively affected the effect size. However, while the effect of nurses with less than 10 years and 11-20 years of working

years on innovative behaviors was at an equal level, the effect of nurses with 21 years or more of working years on innovative behaviors was higher. There were differences in the innovative behaviors of nurses according to the countries where the studies were conducted. The highest level of innovative behavior was found in nurses working in Australia, while the lowest level of innovative behavior was found in nurses working in the United States of America. In Turkey, the innovative behaviors of nurses were found to be above the average compared to other countries. As a result, it is thought that the findings obtained will help nurse and hospital managers and researchers interested in the subject to determine strategies for the development of innovative behaviors of nurses. |

September 2024, |95| pages.

Keywords: |Nurse, Innovative Behavior, Innovation, Meta-Analysis|



1. GİRİŞ

İnovasyon, çeşitli alanlarda ilerlemenin sağlanmasında, büyümenin teşvik edilmesinde ve rekabet gücünün artırılmasında önemli rol oynayan çok yönlü bir kavramı ifade etmektedir. İnovasyonun tanımı, özüne ve sonuçlarına ışık tutacak şekilde farklı perspektiflerden incelenmektedir. Kelime anlamı itibariyle inovasyon, Latince' de sosyal, kültürel ve idari bağlamlarda yeni tekniklerin uygulanması anlamına gelen “innovates” kelimesinden türetilmiştir (Özberk ve Uzunboylu, 2017). İnovasyon, ilk olarak 1934 yılında Schumpeter tarafından yeni veya mevcut bilginin, kaynakların, ekipmanın ve diğer faktörlerin “yeni kombinasyonları” olarak tanımlanmıştır (Özberk ve Uzunboylu, 2017). Bu bağlamda inovasyon, sağlık hizmetleri de dahil olmak üzere çeşitli sektörlerde ilerleme ve verimliliğin kritik bir itici gücünü teşkil etmektedir. Bu nedenle, önemli gelişmeler yaratmak için yeni fikirlerin, süreçlerin, ürünlerin veya hizmetlerin uygulanmasını içeren inovasyon örgütleri tarafından etkinlik ve rekabet edebilirlik için temel bir yaklaşım olarak kabul edilmektedir (Carmelli ve diğ., 2006).

Yenilikçi davranış, bireyin bir sorunu fark ettiği, yeni (veya benimsenmiş) fikirler ve çözümler sunduğu, üzerinde çalıştığı ve uygulanabilir bir prototip ürettiği çok aşamalı bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Janssen, 2003). Hemşirelikte yenilikçi davranış, yeni bakım protokolleri geliştirmekten en yeni teknolojileri benimsemeye ve sürekli iyileştirme kültürünü teşvik etmeye kadar çok çeşitli faaliyetleri kapsamaktadır. Bu davranışlar, sağlık hizmeti sunumunun, hasta sonuçlarının ve kurumsal başarısının manzarasını şekillendirmek için çok önemli görülmektedir. Bu konuda yürütülen çalışmalar, yeni fikirlerin, süreçlerin veya yöntemlerin oluşturulması, sunulması ve uygulanması ile karakterize edilen yenilikçi iş davranışını, örgütsel inovasyonu teşvik etmede ve sağlık hizmetleri ortamlarında sürekli iyileştirme kültürünü desteklemede etkili bir unsur olarak kabul etmektedir (Abdelatti ve diğ., 2022).

Uluslararası Hemşireler Konseyi (International Council of Nurses-ICN)' ne göre, sağlık koşulları için risk faktörlerini en aza indirme, hastalıklardan kaçınma, sağlıklı yaşama yönelik tutumları geliştirme, tedavi stratejileri ve prosedürleri geliştirmede hemşirelik uygulamaları için yeniliğe ihtiyaç vardır (ICN, 2009). 1800' lü yıllarda modern hemşireliğin kurucusu olan

Florence Nightingale “Yaşama uymak yerine onu değiştirmeliyiz.” sözüyle hemşirelik açısından yenilikçiliğin ne kadar önemli olduğunu vurgulamıştır (Kanter, 2006). Sonraki süreçlerde, hemşirelikte yenilikçilik düzeyinde gelişmeler izlenmiştir. 1980’lerde ANA tarafından, hemşirelik eğitimi verilirken eğitimcilerin; eğitimde yenilikçi teknikler kullanması gerektiği konusu gündeme getirilmiştir. 2009 yılında ICN, 12 Mayıs Hemşireler Günü temasını “Hemşirelik Bakımında Yenilik” olarak belirlemiştir (Clement-O’Brien ve diğ., 2011). ANA, hemşirelerin yenilikçilik yeteneğini sağlığı geliştirme, hastalıkları önleme ve hastaların bakım kalitesini iyileştirmek için yeni araçlar, yeni teknolojiler, yeni metotlar geliştirmek ve aktif olarak aramak olarak tanımlamıştır (Gao ve diğ., 2021). Yenilikçi hemşireler, bireyler ve toplum yararına daha iyi ve uygun fiyatlı bakım sağlamak için teknolojiye yararlanarak, süreçleri ve politikaları yönlendirerek değişim araçları olarak hareket ederler (Çetin, 2017).

Ayrıca, yenilikçi uygulamalar, yaşlanan nüfus, kronik hastalıkların artan yaygınlığı ve uygun maliyetli bakım çözümlerine duyulan ihtiyaç gibi karmaşık sağlık hizmeti zorluklarını ele almak için çok önemlidir (McGarity ve diğ., 2020). Özellikle COVID-19 salgını, dünya çapında sağlık sistemlerinin benzeri görülmemiş koşullara hızla uyum sağlamak zorunda kalması nedeniyle hemşirelikte inovasyona duyulan ihtiyacın altını daha da çizmiştir (Woolliscroft, 2020).

Küresel rekabetin giderek arttığı, hızla gelişen bilgi ve teknoloji çağında değişime uyum sağlayabilmek için hemşirelerin yeniliğin farkında olmaları, kendilerini sürekli olarak yenilemeleri ve inovasyonu bir davranış durumuna getirmeleri gerekmektedir (Varlı, 2022). Hemşirelik hizmet kalitesini doğrudan etkileyen temel faktörler arasında yenilikçi stratejilerin sunulması ve kullanımının değerlendirilmesi yer almaktadır (Kara Yılmaz, 2015). Çalışanların yenilikçi davranışlarının her zaman bir yenilik çıktısıyla sonuçlanmaması, yenilikçi davranış kadar yenilikçi çıktılarının da belirlenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Lukes ve Stephan, 2017). Hemşirelerin yenilikçi çıktılarını inceleyen bir çalışmaya ulaşılmış ve hemşirelerin yenilik çıktılarının yenilikçi davranışlarından daha düşük olduğu belirlenmiştir (Sönmez ve diğ., 2019). Yapılan bazı çalışmalarda, hemşirelerin yenilikçi davranışları yüksek bulunmuş (Xerri ve Brunetto, 2012; Turgut ve Beğenirbaş, 2013; Afsar, 2016; Waha ve diğ., 2018; Sönmez ve diğ., 2019), bazı çalışmalarda ise (Bunpin ve diğ., 2016; Baksi ve diğ., 2020), hemşirelerin orta düzeyde yenilikçi davranış sergiledikleri belirlenmiştir. Hemşirelerin yenilikçilik puanları kategorize edildiğinde ise; sorgulayıcı grupta oldukları belirlenmiştir (Baksi ve diğ., 2020). Hemşirelerin yenilikçi davranışlarının mesleki, bireysel, organizasyonel ve çevresel faktörlerden etkilendiği belirtilmektedir (Sönmez ve Yıldırım, 2014). Hemşirelerde

eđitim dűzeyi arttıka; yenilikçi davranıř gűsterme olasılıđı artmaktadır (Afsar ve Masood, 2017; Emiraliođlu ve Sűnmez, 2021). Bařka bir arařtırmada (Baksi ve diđ., 2020), hemřirelerin bireysel yenilikçilik davranıřlarını; cinsiyet, medeni durum, eđitim durumu, ekonomik durum, mesleki deneyim yılı, çalıřılan klinik, kliniđin iř yođunluđu, haftalık çalıřma saati, mesleki etkinliklere katılma durumu ve yař gibi deđiřkenlerin etkilemediđi, mesleđini daha az seven hemřirelerin bireysel yenilikçilik puan ortalamalarının daha dűřük ve bilimsel arařtırmalara katılan hemřirelerin puan ortalamalarının daha yűksek olduđu saptanmıřtır. Hemřirelerin yenilikçi davranıřları ve etkileyen faktűrlerin incelendiđi farklı bir arařtırmada, hemřirelerin yenilikçilik davranıřlarının; hemřirelerin uzmanlık sertifikasının olması, roller, eđitim dűzeyi, hastanenin bűyűklűđű ve hastanenin yenilikçilik dűzeyinden etkilendiđi belirlenmiřtir (Bunpin ve diđ., 2016).

Gűnűműzde aynı ya da iliřkili konuda yapılmıř birçok çalıřma bulunmakta, bu çalıřmalarda farklı bulgu ya da sonuçlara ulařılabilmektedir. Birden çok çalıřmanın birleřtirilerek yorumlanması ve yeni çalıřmalara yol açmak için űst çalıřmalara ihtiyaç duyulmuřtur (Balcı ve Baydemir, 2015). Meta-analizler, birçok çalıřmadan elde edilen verilerin sistematik řekilde birleřtirilmesini sađlayarak daha net bir resim vermekte ve daha gűçlű ve net tahmin yapmaya olanak sađlamaktadır (Crombie ve Davies, 2022; Balcı ve Baydemir, 2015).

Hemřirelikte inovasyon űzerine giderek artan bir arařtırma grubu olsa da, bazı bořluklar devam etmektedir. İlk olarak, mevcut literatűrűn çođu parçalı olup, çalıřmalar genellikle belirli deđiřkenleri veya bađlantıları incelemektedir. Bu durum, hemřireler arasındaki yenilikçi davranıřlara iliřkin daha geniř kalıpların ve eđilimlerin anlařılmasını sınırlamaktadır. İkinci olarak, hemřirelikte inovasyonun durumuna iliřkin bűtűncűl bir bakıř açısı sađlamak için birden fazla çalıřmadan elde edilen bulguları bir araya getiren kapsamlı incelemeler veya meta-analizlere rastlanamamıřtır. Bűyle bir sentez olmadan, genelleřtirilebilir sonuçlar çıkarmak veya farklı sađlık hizmetleri ortamlarında yeniliđi teřvik etmek için etkili stratejiler belirlemek zor olmaktadır.

Yukarıda anlatılanlar bađlamında, bahsedilen bořluklar gűz űnűne alındıđında, hemřirelikte yenilikçi davranıřlar űzerine mevcut arařtırmaları sistematik olarak gűzden geçirmek ve sentezlemek için bir meta-analize ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle, bu tez çalıřmasında sistematik derleme metodolojisi izlenmiř ve hemřirelerin yenilikçi davranıřları ile ilgili yapılan çalıřmaların meta-analiz yűntemi ile incelenmesi amaçlanmıřtır. Bűylece, literatűrde var olan bořluđun doldurulması, hemřirelerin yenilikçi davranıřları deđerlendirilerek bu konuda yapılacak ileri arařtırmalara rehberlik edilmesi űngűrűlmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Yenilikçi davranış, bireysel analiz düzeyinde yenilikçiliği ifade etmektedir. Bu bölümde, kuruluşlarda yeniliğin genel bir tanımı ve yenilikçi davranışın bu kavramsallaştırmadaki özel yeri sunulmaktadır. Son olarak, yenilikçi davranışın hemşirelik için önemi üzerinde durulmaktadır.

2.1. YENİLİK KAVRAMI

İnovasyon, “innovatus” kelimesinden türetilmiş olup kültürel, sosyal ve idari alanlarda yeni yöntemlerin hayata geçirilmesi anlamına gelmektedir. Dilimizde her ne kadar “yenilik”, “yenilenme”, “yenilikçilik” gibi kavramlara karşılık gelse de; bu kelimeler daha geniş bir bağlamda ifade edilmesi gereken inovasyonun, gerçek tanımını ortaya koymamaktadır (Toraman ve diğ., 2009). Teknik bir ifade olarak “değer yaratan yenilik” olarak tanımlanabilecek inovasyona alternatif olarak kullanılan kavramlar, bütünsel anlamda süreci değil, sadece sonucu ifade etmekte ve eksik kalmaktadır (Aslantaş, 2021).

İnovasyon teorisi ve araştırmalarının gelişimi boyunca, inovasyonun tanımı farklı unsurlar içermiş ve yeni fikirlerin iş yerinde nasıl geliştirildiğine dair detaylı bir anlayış kazanmak için farklı vurgular benimsemiştir. Bu durumda inovasyon, yeni olarak algılanan herhangi bir fikir, uygulama veya objedir. Örgütsel bağlamda ise; başkalarıyla etkileşim halinde olan kişiler tarafından zaman içinde yeni fikirlerin geliştirilmesi ve uygulanması olarak tanımlanmaktadır (Satı, 2013). Ayrıca, yeni fikirler yaratmak ve kullanmak için kuruluş içindeki bireyler tarafından mikro düzeyde gerçekleştirilen görevler dizisidir. Diğer bir ifade ile bireye, gruba veya kuruluşa önemli ölçüde fayda sağlamak üzere tasarlanmış ürünlerin tanıtılması ve uygulanması olarak da tanımlanmaktadır (Trott, 2005).

Yukarıdaki tanımlar, ilk olarak inovasyonun potansiyel faydalar elde etmek için yeni fikirlerin üretilmesini ve uygulanmasını içerdiğini vurgulamaktadır (yenilik, uygulama ve faydalara odaklanma). Yeni fikirler, fikirlerin uygulanması başarısız olması, daha düşük kârlar gibi kuruluşlarda olumsuz sonuçlara yol açabilse bile, inovasyon teorik olarak öncelikle olumlu sonuçlara ulaşmak amacıyla önerilmektedir. İkinci olarak, inovasyonların somut biçimleri iş prosedürleri, araçlar, ürünler veya hizmetler gibi somut sonuçlarla kendini gösterir (sonuçlara

odaklanma). Son olarak, inovasyon farklı analiz düzeylerinde, yani kurumsal, grup veya bireysel düzeylerde gözlemlenen karmaşık bir olguyu temsil etmektedir (Crossan ve Apaydın, 2010).

Her analiz düzeyinde inovasyon, yenilik, uygulama ve fayda içerir; ancak spesifik düzey, ilgi alanlarının sonuçlarını ve inovasyonun ilgili öncüllerini sınırlandırır. Organizasyonel (kurumsal) inovasyon, temel olarak bir örgütteki çevresel, bağlamsal, yapısal ve yönetsel faktörlerle bağlantılı olan yeni iş stratejilerinin geliştirilmesini ifade etmektedir (Gupta ve diğ., 2007). Grup düzeyinde inovasyon, kuruluşlar içindeki ekipler tarafından geliştirilen yeni öneriler, yeni ürün veya patent sayılarıyla ilgilidir ve tipik olarak ekip çalışmasının gerektirdiği sosyo-etkileşimsel süreçlerle ilişkili olarak incelenir (Hulsheger ve diğ., 2009). Son olarak, bireysel analiz düzeyinde inovasyon, çalışanların yeni fikirler yaratmak ve uygulamak için gerçekleştirdikleri eylemler kümesini temsil etmektedir (Scott ve Bruce, 1994; Janssen, 2000). Bu nedenle, bireysel inovasyon, kişilik ve çalışma iklimi gibi bireysel ve bağlamsal özelliklerle ilişkili olarak araştırılmaktadır (Hammond ve diğ., 2011). Bu tez çalışmasında, bireysel yenilikçi iş davranışlarına odaklanılmaktadır.

2.2. YENİLİKÇİ DAVRANIŞ KAVRAMI

Yenilikçi davranış, bireyin bir sorunu fark ettiği, bu sorunu ortadan kaldırmak veya etkisini azaltmak için, yeni veya benimsenmiş fikirler ve çözümler geliştirdiği ve uygulanabilir bir prototip ürettiği çok aşamalı bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca yenilikçi iş davranışında organizasyonun veya içindeki bölümlerin kullanımı ve yararı için modeller oluşturulmaktadır (Janssen, 2003).

Literatür, yenilikçi davranış tanımlarının işyerinde “yaratıcılık”, “yenilikçilik”, “yenilikçi iş davranışı”, “girişimcilik”, “örgütsel vatandaşlık davranışı”, “kişisel inisiyatif”, “sorumluluk alma” ve “çalışan odaklı yenilik” gibi diğer kavramlarla çeşitli şekillerde örtüştüğünü göstermiştir (Akram ve diğ., 2016). Ayrıca, araştırmacılar yenilikçi davranışı ölçmek için farklı sayıda boyutu olan ölçekler geliştirmişlerdir: Yedi boyutlu (1. fikir üretimi, 2. fikir arama, 3. fikir iletişimi, 4. uygulamaya başlama faaliyetleri, 5. diğerlerini dahil etme, 6. engellerin üstesinden gelme ve 7. yenilikçi çıktılar) (Lukes ve Stephan, 2017), dört boyutlu (yenilikçilik, risk alma, yön değiştirme ve fırsatçılık) (Lau ve diğ., 2012) ve (1. yaratıcılık-odaklı iş davranışı, 2. uygulama odaklı iş davranışı, 3. bilgisayar teknolojisinin kullanımına yönelik yenilikçi davranış ve 4. finansal kaynakların kullanımına yönelik yenilikçi davranışlar)

(Dorenbosch ve diğ., 2005), iki boyutlu (1. fikirlerin üretilmesi ve test edilmesi, 2. uygulama) (Krause, 2004) ölçekler vb. (Asurakkody ve Shin, 2018). Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen Yenilikçi Davranış Ölçeği ise; Çalışkan ve diğ. (2019) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmış ve Türkçe versiyonunun orijinaline uygun şekilde tek boyutlu yapıya sahip olduğu belirlenmiştir.

Uygulamada, bu süreçler, ilk aşamada orta düzey yöneticinin deney yapma ve risk alma, sorunu tartışma veya daha iyi alternatifleri keşfetmek için zaman ve kaynağı yönetmesi olarak gösterilir. İkinci aşama, yeniliğin güç katılımı gerektiren bir müdahale olarak uygulanmasını içerir. Bu geçiş aşaması, her bir kişi kendi güç konumunu korumaya çalıştığı için çatışma potansiyeli taşır. Bu nedenle, fikirlerin üretilmesi ve test edilmesi, bunların uygulanmasını tatmin edici bir şekilde garanti etmemektedir. Yenilikçi davranışın uygulama aşaması, yeni bir prosedürün tanıtılmasını ve departman veya proje grubu tarafından kullanılmasını kapsadığı için çok önemlidir. Hata toleransı olmadan, yenilikçi davranışı teşvik eden hiçbir risk alma davranışı olamaz. Buna göre, hemşirelikte, etkinlik ve etkililiğin geliştirilmesi, hasta güvenliği ve memnuniyetinin artırılmasına katkıda bulunacaktır (Chang ve Liu, 2008). Bu nedenle, sağlık hizmetlerinde bakım kalitesinin artırılması için hemşire yöneticilerin ve hemşirelerin etkinleştirilmiş yenilikçi davranışlarına ihtiyaç vardır.

2.3. YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI MODELLERİ

Yenilikçi davranış, yeniliğe bireysel düzeyde yaklaşmak ve incelemek için bir çerçevedir. Bu, herhangi bir yenilikçi çabanın ve sonucun, zaman içinde yeni fikirler yaratmak, önermek, bu fikirleri test etmek ve uygulamak için iş birliğine dayalı çaba harcayan bireylerin faaliyetlerinden kaynaklandığı fikrine dayanmaktadır.

Tablo 2.1’de sunulan diğer modeller, Kanter (1988) tarafından önerilen inovasyon sürecinin yakın türevleridir. Ancak bu modeller arasındaki temel sorun, yenilikçi iş davranışı yapısının gerektirdiği aynı eylemler kümesini ifade etmek için farklı etiketlerin kullanılmasıdır. Örneğin, *fikir üretme*; çözüm üretme, üretkenlik, biçimlendirici araştırma ve yeni fikirlerin üretimi olarak etiketlenirken, *fikir gerçekleştirme*; fikir üretimi, fikir uygulaması ve uygulama olarak adlandırılmıştır. Bu durum, yenilikçi iş davranışının kavramsallaştırılmasına engel olabilmektedir. Aynı yapıyı adlandırmak için farklı ve hatta birbiriyle örtüşen etiketler kullanılırsa, yapının yanlış anlaşılması ve yapının belirsizleşmesi gibi ciddi risklerin ortaya çıkması muhtemeldir (MacKenzie ve diğ., 2005).

Tablo 2.1: Yenilikçi iş davranışı modelleri.

Kanter (1988)	Amabile (1988)	Scott ve Bruce (1994)	Janssen (2000)	Axtell ve diğ. (2000)	Kleysen ve Street (2001)	Dorenbosch ve diğ. (2005)	De Jong ve Den Hartog (2010)	General Model of Innovative Work Behaviour*
Fikir Üretimi ve Yenilik Aktivasyonu	Gündem, Bilgi ve Kaynakların Belirlenmesi Fikir Üretimi	Problem Tanımı Fikir Üretimi-Çözümler	- Fikir Üretimi	- Fikir Önerme	Fırsat Keşfi Üretkenlik, Biçimlendirici Araştırma	Problem Tanımı Fikir Üretimi	- Fikir Üretimi	Fikir Üretme Boyut 1
Koalisyon Oluşturma	-	Sponsor Arama	Fikir Tanıtımı	-	Destekleme	Fikir Tanıtımı	Fikir Destekleme	Fikir Tanıtım Boyut 2
Fikir Gerçekleştirme ve Yenilik Üretimi	Fikirlerin Test Edilmesi ve Uygulanması	Fikir Üretimi (Uygulama)	Fikir Gerçekleştirme	Fikir Uygulama	Uygulama	Fikir Gerçekleştirme	Fikir Uygulama	Fikir Gerçekleştirme Boyut 3

* Cabezas (2013) tarafından genel bir çıkarımda bulunulmuştur.

Bu modellerin gözden geçirilmesinden sonra, Janssen (2000) tarafından sunulan çerçevenin, Kanter (1988) tarafından sunulan inovasyon süreciyle ilişkili olarak, örgütsel davranış literatüründe mevcut olan en kapsamlı yenilikçi iş davranışı kavramsallaştırmasını temsil ettiği ileri sürülmektedir. İş birliği oluşturmanın fikir geliştirme açısından yeniden tanımlanması, bu modelin Kanter'in çerçevesinden küçük ama önemli bir ayrıımıdır. Özellikle, Janssen (2000) fikir önerisini yenilikçi iş davranışının bir bileşeni olarak eklemenin uygunluğunu kabul etmiş ve hem yeni fikirler önermenin hem de bunların etrafında iş birlikleri kurmanın yeniliği teşvik etmeye yönelik eylemler olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle, Janssen'in modeli yenilikçi iş davranışının merkezi boyutları olarak aşağıdaki eylemleri tanımlamaktadır:

- *Fikir Üretme:* İşyerinde tespit edilen işle ilgili sorunlara yeni çözümler veya yaklaşımlar düşünmek ve yaratmak anlamına gelir. Bu nedenle fikir üretimi, iş yerinde yaratıcı düşünmeyi içerecek şekilde kavramsallaştırılmıştır.

- *Fikir Tanıtım:* Yeni fikirler önermek ve bu fikirlerin benimsenmesi için yeterli güce sahip olması amacıyla işyerindeki diğer ilgili kişilerle (örneğin iş arkadaşları, ekip liderleri ve yöneticiler) bu fikirler etrafında iş birliği kurmak anlamına gelir.

- *Fikir Gerçekleştirme:* Çalışma ortamlarını dönüştürmeye yönelik yeni fikirleri uygulama ve açık girişimleri ifade etmektedir. Sonuç olarak bireyler, yeni fikirleri hayata geçirirken, yeni fikirleri gerçekleştirerek somut değişiklikler ortaya koymak için önemli ölçüde çaba harcarlar.

2.4. YENİLİKÇİ DAVRANIŞIN GENEL ÖZELLİKLERİ

Yenilikçi davranışın boyutlarını tanımladıktan sonra, tüm davranış boyutlarını kesen üç özelliğe dikkat edilmelidir. Yenilikçi davranış şunları gerektirir: değişim, yüksek motivasyon ve sosyal anlam.

İlk olarak, yenilikçi davranış değişim odaklı eylemleri ifade eder. Herhangi bir inovasyon çabasının ana hedefi, bir kuruluşu, üyelerini ve genel olarak toplumu olumlu yönde etkileme potansiyeline sahip dönüşümler üretmektir (Anderson ve diğ., 2004). Örneğin, bir müşteri hizmetleri ekibi çalışanı, şikâyet ve önerilerin kaydedilme şeklini iyileştirmek için bir fikir belirleyip önerdiğinde, kuruluşunun müşterilerini etkileyen sorunların daha etkili bir şekilde belirlenmesine ve yönetilmesine katkıda bulunmuş olur. Bu da müşterilerin memnuniyetinin, müşteri hizmetleri ekibinin etkinliğinin ve kuruluşun kârlılığının artmasına yol açabilir. Ancak, iş yerindeki değişikliklerin kuruluşları olumsuz etkileyebileceği de bir gerçektir. Bir önceki örnekte, şikâyet ve önerilerin kaydedilmesine yönelik yeni sistem etkisiz olabilir, bu da sistemin geliştirilmesinde kullanılan kaynakların kaybına ve kurumun müşterileri arasında memnuniyetsizliğe neden olabilir. Bununla birlikte, örgütsel davranış perspektifinden bakıldığında, yenilikçi iş davranışının olumlu iş performansının bir biçimi olarak görülmesi gerektiği savunulmaktadır. Çünkü bu fikirler, uygulandıktan sonra etkili olup olmadığına bakılmaksızın, öncelikle çalışma ortamlarına fayda sağlamayı amaçlayan eylemleri içermektedir. Yeni fikirlerin olumlu potansiyeli, üretildikleri, önerildikleri ve teşvik edildikleri zaman değerlendirilebilir; ancak bu sadece yeni fikirler benimsendiğinde gerçekleşebilecek veya gerçekleşmeyecek bir tahmindir.

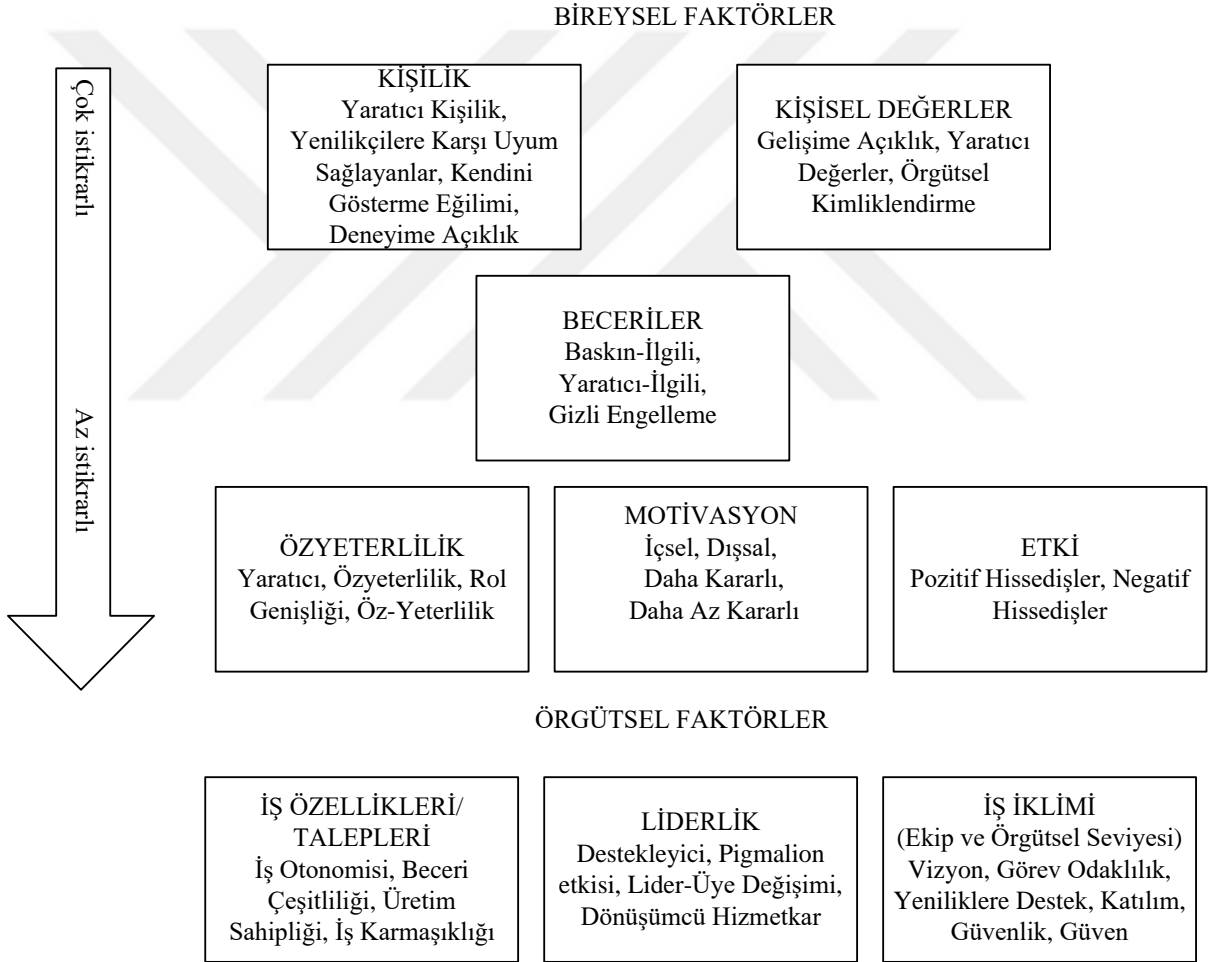
İkinci olarak, yenilikçi davranış yüksek motivasyona sahip bir dizi eylemdir. Diğer değişim odaklı iş davranışlarına benzer şekilde, yeniliklerin üretilmesi, teşvik edilmesi ve gerçekleştirilmesi, çalışma ortamlarındaki statükoya meydan okuma ve yeni fikirlerin benimsenmesi için istekli olmayı gerektirmektedir (Parker ve Collins, 2010). Yeni fikirler ortaya çıktığında, bunlar genellikle ilgili iş birimindeki uygulamalarla karşı karşıya gelir ve bunlar üzerinde baskı yaratır. Sonuç olarak, önerilen değişikliklerin etkinliği, etkileri ve maliyetleri konusunda endişe duyan iş arkadaşları ve yöneticiler değişime direnç gösterebilir. Bununla yüzleşmek için, yeni fikrin faydalarına ve uygulanabilirliğine güçlü bir şekilde inanan çalışanların hedef odaklı, kararlı, enerjik ve ısrarcı olmaları ve kendilerine güvenmeleri gerekmektedir (George ve Zhou, 2007).

Üçüncü olarak, yenilikçi davranış, insanların ittifaklar kurarken fikirler düşündüğü ve önerdiği, yeniliğin benimsenme olasılığını artıran sosyal olarak gömülü bir sistemin parçasıdır (Yuan ve Woodman, 2010). Fikir üretiminin sınırlı bir sosyal anlam içerdiği, çünkü çoğunlukla alışılmadık fikirlerin üretildiği içsel bir süreci ifade ettiği belirtilmektedir. Bireyler iş yerinde süreksizlikler veya yeni fırsatlarla karşılaştıklarında, yaratıcılık yeni düşüncelerle gelişen bireysel iraksak düşünme süreci olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bu fikirler, eğer çalışanlar bunları iş yerinde başkalarına önermiyorsa, içsel alanla sınırlı kalır. Fikirler çalışma ortamında desteklendiğinde ise, yenilikçi iş davranışına daha büyük bir sosyal anlam yüklenir (Van Dyne ve diğ., 2003). Fikirleri önermek ve fikirler etrafında iş birlikleri oluşturmak, işyerindeki diğer ilgili kişilerin (örneğin; iş arkadaşları, ekip liderleri ve yöneticiler) değerlendirmelerine ve tepkilerine bağlı olarak fikirlerin gücünü etkileyen sosyal etkileşimi zorunlu olarak gerektirir. Yukarıdakileri destekleyen teori ve araştırmalar, fikir önerisinin bağlamsal faktörlerden (örneğin, yeniliğe destek iklimi) daha az etkilendiğini, fikir uygulamasının ise sosyal çalışma ortamının kalitesiyle (örneğin, psikolojik güvenlik) oldukça ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Axtell ve diğ., 2000).

Fikirleri hayata geçirirken sosyal anlam tekrar artmaktadır. Yeni fikirlerin benimsenmesi, bireyleri değişikliklerin hayata geçirilmesinin uygunluğu ve etkililiği konusunda başkalarının inceleme ve değerlendirmelerine maruz bırakır ve işteki kişiler arası ilişkilerin kalitesini etkiler. Başarılı olduğunda, inovasyon süreçleri kolektif öz yeterliliğin, özdeşleşmenin ve memnuniyetin artmasına yol açabilir (Ilgen ve diğ., 2005). Bununla birlikte, inovasyon olumlu sonuçlar elde etmeyi amaçlarsa bile, yeni fikirler önermek ve uygulamak, önerilen girişimlerin faydaları konusunda direnç gösteren veya şüpheli olan iş arkadaşları ve yöneticilerle ilişkileri tehdit edebilir (Janssen ve diğ., 2004). İşyerindeki diğer kişilerden gelebilecek bu olası tepkiler, yeni fikirlerin benimsenmesine yönelik çalışmalar için önemli bir sosyal anlam ifade etmektedir. Yenilikçi iş davranışı, işteki statükoyla yüzleşmek için yüksek motivasyon gerektirir; ancak bu motivasyonun sosyal öncüllerinin ve sonuçlarının uygunluğu, bireylerin yeni fikirleri düşünme, önerme veya benimseme üzerinde çalışıp çalışmadıklarına bağlı olarak farklı olabilir (West, 2002).

2.5. YENİLİKÇİ DAVRANIŞI ETKİLEYEN BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER

Yenilikçi davranış, örgütsel etkililiğe olumlu katkıda bulunma potansiyeline sahip olduğundan, yıllardır araştırmacılar arasında büyük ilgi gören bir konu olmuştur. Sonuçlar, bireysel (örneğin beceriler, kişilik ve motivasyon) veya örgütsel düzeyde (örneğin; iş özellikleri, liderlik ve iklim) çeşitli değişkenlerin yenilikçilikle ilgili sonuçlarla ilişkisinin incelendiğini göstermektedir (Şekil 2.1). Ayrıca, modellerin çoğu, bireysel ve bağlamsal değişkenlerin, genel olarak, duygusal durumların (örneğin; olumlu veya olumsuz ruh halleri) deneyimlenmesi yoluyla yenilikçi iş davranışını etkilediğini varsaymıştır (Cabezas, 2013).



Şekil 2.1: Yenilikçi davranışı etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler.

2.5.1. Yenilikçi Davranışı Etkileyen Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler, insanların davranışlarını etkileme potansiyeline sahip özellikleri veya durumları tanımlayan psikolojik değişkenleri ifade etmektedir. Bu faktörler içerisinde kişilik,

beceriler, kişisel değerler, öz yeterlilik, motivasyon ve duygusal deneyimler gibi unsurlar, yenilikçi iş davranışının boyutlarıyla ilgili olarak en çok araştırılan faktörler olarak belirlenmiştir. Bu faktörler aşağıda ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

2.5.1.1. Kişilik

Kişilik, bilişsel, duygusal ve davranışsal süreçleri etkileyen istikrarlı bireysel özellikleri ifade etmektedir. Tarihsel süreçte araştırmacılar, yenilikçilikle ilgili sonuçların kısmen bireysel farklılıklarla açıklanabileceği fikrini tartışmışlardır; bu doğrultuda çalışmalar, insanları yaratıcı kılan kişisel özellikleri belirlemeye yönelmiştir. Zaman içinde bu araştırmalar, yaratıcılık ve yenilikçilikle ilişkili iki ana kişisel eğilim alanı tanımlamıştır: Genel ve özel özellikler (Egan, 2005).

Genel kişilik özellikleriyle ilgili olarak, Beş Faktör Kişilik Modeli inovasyonla ilgili teori ve araştırmalarda en etkili çerçeve haline gelmiştir. Bu çerçeve, bireylerin dışadönüklük, nevroitiklik, vicdanlılık, uyumluluk ve deneyime açıklık açısından tanımlanabileceğini öne sürmektedir. Teori ve araştırmalar, bu özellikler arasında, deneyime açıklığın yenilikçilikle ilgili sonuçlar üzerinde en net etkilere sahip kişilik faktörü olduğunu öne sürmektedir. Bunun nedeni; deneyime açıklık çeşitli düşünce, fikir ve bakış açılarını içeren farklı deneyimleri aktif olarak arama eğilimlerini ifade etmektedir (Shalley ve diğ., 2004).

Özellikle, içsel anlamda, deneyime açık kişiler geniş görüşlü, yaratıcı, meraklı ve geleneksel olmayan bakış açılarına duyarlı olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca deneyime açıklık, olumlu tutum ve sosyal davranışların kolaylaştırılması yoluyla kişiler arası ilişkiler üzerinde pozitif etkilere sahiptir. Dolayısıyla, deneyime açık bireyler önyargıya ve otoriter boyun eğmeye daha az eğilimlidir, çünkü kendi fikirlerine güçlü bir özgüven duyarken başkalarının bakış açılarını anlamaları ve uyarlamaları daha kolaydır. Bununla tutarlı olarak, iş yerinde yaratıcılığın, özellikle olumlu geri bildirim, örgüt ve yönetici desteği ve örgütsel adaletin yüksek olduğu durumlarda, deneyime açıklıkla olumlu yönde ilişkili olduğu desteklenmiştir (Simmons, 2011).

Bu etkileşimsel süreçler, aynı zamanda açıklığın sunduğu farklı bakış açılarına daha fazla erişim ile kurumsal kaynakların sağladığı motivasyonel güç arasında sinerjik bir etki olduğunda yaratıcı performansın özellikle teşvik edildiğini göstermektedir (Baer ve Oldham, 2006). Beş Faktör Kişilik Modeli tarafından tanımlanan diğer faktörlerle ilgili olarak çalışmalar, vicdanlılığın fikir üretimini azalttığını veya fikir üretimiyle ilişkisiz olduğunu göstermiştir; bunun nedeni büyük olasılıkla bu özelliğin yoğun adanmışlık ve ayrıntılara odaklanmayı içermesidir. Buna karşılık, dışa dönüklüğün yeni fikirler önerme ve destek isteme

ile ilgili olduğu öne sürülmüştür, çünkü bu özellik çevreye ilgi ve bağlılığı içerir (Rank ve diğ., 2004).

Buna karşılık, yaratıcı/yenilikçi kişilik modelleri, yenilikçilikle ilgili sonuçlarla bağlantılı spesifik eğilimleri tanımlayan çerçeveleri temsil etmektedir. Bu modellere göre, alışılmışın dışında olma, kendine güven, sezgi, belirsizliğe tolerans ve estetik duyarlılık gibi belirli özellikler yaratıcı bireyleri belirgin bir şekilde karakterize etmektedir (Egan, 2005). Dolayısıyla, yaratıcı insanlar farklı bilgilere ve fikirlere geniş ilgi duyarlar ve özgün bakış açılarını benimseme konusunda da ısrarcıdırlar (Shalley ve diğ., 2004). Buna tamamlayıcı olarak “uyum sağlayıcılar” ve “yenilikçiler” arasında ayırım yapmak için bir çerçeve sunulmuştur. “Uyum sağlayıcılar” muhafazakâr, esnek olmayan ve belirsizlik içeren çabaların bir parçası olmaya daha az eğilimli olarak nitelendirilirken, “yenilikçiler” genellikle eski sorunlarla yüzleşmek için yeni bakış açıları önerirler ve genellikle başkaları tarafından dışadönük ve enerji dolu olarak algılanırlar. Yaratıcı/yenilikçi kişilik ile yaratıcılık arasındaki pozitif ilişki kurumsal ortamlarda yaygın olarak desteklenmiş ve bu ilişki için çeşitli moderatörler (örneğin; iş karmaşıklığı, bağlamsal destek ve gelişimsel geri bildirim) tanımlanmıştır. İş yerindeki yöneticilerin destekleyici davranışları yaratıcı kişilik ile yaratıcılık arasındaki bağı güçlendirebilir. Örneğin, yaratıcı kişiliği düşük bireyler, yaratıcı iş arkadaşlarıyla etkileşime girdiklerinde ve iş bağlamı daha az yakın izlemeyle karakterize edildiğinde, daha yüksek düzeyde yaratıcılık sergileyebilirler (Zhou, 2003).

Daha yakın zamanlarda araştırmacılar, kendini tanıtmaya eğiliminin yenilikçi sonuçları nasıl etkileyebileceğine dair ilgilerini arttırmışlardır. Bu bireysel eğilim, bireylerin istenen kamusal imajları (örneğin yetkin olmak) geliştirmek için eylemlerini değiştirerek kendi imajlarını izleme ve düzenleme kaygılarını ifade eder. Yenilikçi davranışla ilgili olarak, kendini tanıtmaya eğilimi düşük olduğunda insanlar, iş yerindeki değişikliklere daha yatkın olabilirler, çünkü yenilikçi çabalarının gerektirdiği olası başarısızlıklardan daha az endişe duyarlar (Rank ve diğ., 2009). Öte yandan, kendini tanıtmaya eğilimi yüksek olduğunda, bireylerin inovasyonla ilişkili risklerin potansiyel sonuçları hakkındaki endişeleri nedeniyle inovasyon engellenmektedir. Bununla birlikte, akademisyenler de, öz sunum eğiliminin yenilikçi sonuçları nasıl etkileyebileceğine olan ilgilerini arttırmışlardır. Bu bireysel eğilim, bireylerin arzu edilen kamusal imajları (örneğin yetkin olmak) geliştirmek için eylemlerini değiştirmek suretiyle kendi öz imajlarını izleme ve düzenleme kaygılarını ifade etmektedir (Rank ve diğ., 2009). Yenilikçi davranışla ilgili olarak, öz sunum eğilimi düşük olduğunda insanlar iş yerindeki değişikliklere daha yatkın olabilirler, çünkü yenilikçi çabaların gerektirdiği olası

başarısızlıklardan daha az endişe duyarlar. Öte yandan, kendini gösterme eğilimi yüksek olduğunda, bireylerin inovasyonla ilişkili risklerin potansiyel sonuçları hakkındaki endişeleri nedeniyle inovasyon engellenmektedir.

Yuan ve Woodman (2010), yenilikçi davranmanın ya da yenilikçi davranışı engellemenin, istenen imajları geliştirmeye yönelik duygusal ve motivasyonel eylemleri temsil ettiğini ve bireyleri sırasıyla “ileri gitmeye” ya da “geri çekilmeye” yönlendirdiğini vurgulamıştır. Yenilikçilik işyerinde desteklendiğinde ve kabul gördüğünde; çalışanlar yüksek yetkinlikte görünmek için yenilikçi iş davranışlarını benimseyebilir. Aksi takdirde, iş bağlamında yeniliğe değer verilmediğinde; çalışanlar büyük olasılıkla mevcut pozisyonlarını sarsmaktan kaçınmak için yenilikçi iş davranışını engeller. Bu konuda yürütülen bir çalışmanın sonuçları (Yuan ve Woodman, 2010), yeniliğe yönelik örgütsel desteğin, beklenen imaj kazanımları ile pozitif, beklenen imaj riski ile negatif ilişkili olmasına rağmen, her iki tür beklentinin de yenilikçi davranışlarla negatif ilişkili olduğunu göstermiştir.

2.5.1.2. Bireysel Beceriler

Yaratıcılığı esas olarak bilişsel bir süreç olarak gören araştırmacılar, (genel zihinsel yetenek gibi sabit yeteneklerin aksine) şekillendirilebilir becerilerin yaratıcılıkla nasıl ilişkili olduğunu anlamakla ilgilenmişlerdir. “Biliş olarak” yaratıcılık, halihazırda mevcut olan bilgiyle yeni ilişkilendirmeler geliştirmek için odaklanmamış dikkati ve farklı düşünmeyi ortaya çıkarmayı ifade etmektedir (Nijstad ve diğ., 2010). Uzaktan ilişkilendirme olarak da adlandırılan bu yetenek, yeni fikirlerde daha fazla akıcılık geliştirme eğiliminde olan yaratıcı bireylerin ayırt edici bir özelliğidir. Bunun aksine, uzaktan ilişkilendirme konusunda daha az yetenekli bireyler daha alışılmış veya sağduyulu fikirler göstermeye eğilimlidir. Teori ve araştırmalar, uzaktan ilişkilendirmenin, bireylerin çevreden bağımsız olarak deneyimledikleri uyarınları ne ölçüde filtrelediklerini ifade eden gizli engelleme ile bağlantılı olduğunu göstermiştir. Bu nedenle, daha fazla bilgiye sahip olmak, artan alışılmamış çağrışımları ortaya çıkarmak ve dolayısıyla yeni fikirler üretmek için zayıflatılmış gizli inhibisyon gereklidir (Hennessey ve Amabile, 2010).

Yukarıdaki fikirlerle tutarlı olarak Yaratıcılığın Bileşen Modeli (Amabile, 1988) yaratıcılığın, uzaktan ilişkilendirme için temel arka planı temsil eden, belirli bir çalışma alanında uzmanlık, teknik beceri ve yetenek olarak ifade edilen baskın ilgili beceriler gerektirdiğini vurgulamaktadır. George ve Zhou (2007)’nin da belirttiği gibi, örneğin, çalışanların kendi mesleki alanlarında uzmanlaşmış bilgiye sahip olmadan yeni fikirler üretmeleri pek olası değildir. Dolayısıyla uzmanlık, bireyler için olası yeni fikirler üzerinde

beyin fırtınası yaparken özellikle önemlidir. Ayrıca Amabile'in modeli, yeni düşünceler üretmek için yaratıcılıkla ilgili becerilere ihtiyaç duyulduğunu vurgulamaktadır. Bu beceriler, fikirlerin yeniliği ve kullanılabilirliğini değerlendirmekle ilgili olan yaratıcı düşünme buluşsal yöntemlerini kullanmada bireysel farklılıklar gerektirir. Bileşen Modeli, araştırmalarda (saha çalışmalarından çok laboratuvar çalışmalarında) güçlü bir destek bulmuş ve iş yerinde beceri ve yaratıcılık konusunda "altın standart model" olarak kabul edilmiştir (Amabile ve Pillemer, 2012).

2.5.1.3. Kişisel Değerler

Kişisel değerler, kişilik özelliklerinin aksine zaman içinde değişme olasılığı daha yüksek olan, insanların yaşamlarını yönlendirdikleri ilkeleri temsil eden geniş hedefler kümesini ifade etmektedir. Bu çerçeveyi kullanan çalışmalar, belirli yaşam ilkelerinin insanları işte yenilik yapmaya ne ölçüde istekli kılabileceği sorusunu ele almıştır (Seppala ve diğ., 2012).

Ekip farklılaşmasının (özdeşleşme eksikliği) yaratıcılıkla pozitif ilişkili olmasına karşın, çalışan ekip özdeşleşmesinin yaratıcı performansla ilişkili olmadığı ortaya çıkmıştır. Araştırmacılar, düşük özdeşleşmeye sahip çalışanların, ekiplerindeki temel varsayımları sorgulayan ve yerleşik fikir ve uygulama çerçeveleriyle karşılaşan farklılıklar tarafından teşvik edildiğini öne sürmüşlerdir. Öte yandan, yüksek özdeşleşmeye sahip bireyler, paylaşılan inançları yeni yaklaşımları ve farklı düşünme arayışını engelleyen uyum süreçlerini güçlendirebileceği için yaratıcı performans göstermeye daha az istekli olabilirler (Lipponen ve diğ., 2008).

Özdeşleşme veya farklılaşma üzerine yapılan araştırmalar net olmamakla birlikte Lipponen ve diğ. (2008) tarafından yapılan çalışmaya göre, örgütün yeniliği desteklediği örtük bir varsayımdır. Bu nedenle, değişim yönelimli değerlerle, özdeşleşmenin önerilerde bulunma üzerindeki ılımlı etkisi, değişim yönelimli çalışanların yenilikçi bir örgütsel bağlamda performans sergilemelerinden kaynaklanabilir. Diğer bir perspektiften, Janssen ve Huang (2008) tarafından gözlemlenen farklılaşmanın yaratıcı performans üzerindeki olumlu etkisi ve takım özdeşleşmesinin negatif ilişkisi, ancak takım yaratıcılığını desteklemiyorsa anlamlıdır. Bu durum, kişisel değerlerin yenilikçilikle ilgili sonuçlar üzerindeki etkisinin çalışma ortamından bağımsız olmadığını vurgulamaktadır.

Miron ve diğ. (2004) tarafından yürütülen çok düzeyli bir çalışmanın sonuçları bu argümanı desteklemekte, yaratıcı değerleri yüksek olarak tanımlanan çalışanların yenilikçi bir kültürde performans gösterdiklerinde, daha yüksek bireysel yenilikçilik düzeylerine ulaştıklarını göstermektedir. Araştırmacılara göre bu durum, yaratıcı bir çalışanın yenilikçi bir

kültürde etkili bir yenilikçi performans sergileyebileceğini, ancak aynı çalışanın gelenekçi bir ortamda daha düşük performans sergileyebileceğini göstermektedir.

2.5.1.4. Öz Yeterlilik

Öz yeterlilik, kişinin belirli görevleri yerine getirmek için kendi yeteneklerine ilişkin bireysel yargıları olarak tanımlanmaktadır ve kişinin sahip olduğu becerilerle değil, sahip olduğu becerilerle neler yapabileceğine ilişkin yargılarıyla ilgilidir. Bu öz inançlar, bilgi işlemeyi, hedef düzenlemeyi ve fiili davranışı kolaylaştırarak iş performansı üzerinde önemli etkilere sahiptir. Öz yeterlilik yüksek olduğunda, performans artabilir, çünkü öz yeterliliğin içerdiği olumlu değerlendirmeler esnek bilişlerle (örneğin; daha geniş bilgi arama ve hatırlama), kişinin etkili davranmak için yeterli yeteneklere sahip olduğuna dair güvenle ve engellerle karşılaşıldığında daha fazla azimle ilgilidir. (Parker ve diğ., 2010).

Bununla tutarlı olarak, çalışanların yaratıcı sonuçlar üretme yeteneklerine ilişkin olumlu değerlendirmelerinin yaratıcı performanslarıyla olumlu yönde ilişkili olduğu bulunmuştur (Tierney ve Farmer, 2004). Ayrıca, öz yeterlilik, örgütsel faktörlerin yenilikçilikle ilgili sonuçları ne ölçüde teşvik ettiğini açıklayabilir. Örneğin, çalışanların yaratıcı öz yeterliliklerinin, yöneticilerin yaratıcılık beklentileri ile çalışanların yaratıcılık derecelendirmeleri arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini bulmuştur. Benzer şekilde, Gong ve diğ. (2009) yaratıcı öz yeterliliğin, dönüşümsel liderliğin çalışan yaratıcılığı üzerindeki etkisine aracılık ettiğini gözlemlemiştir.

Parker ve diğ. (2006), öz yeterlilik konusunda tamamlayıcı bir yaklaşım sunmuştur. Bireylerin iş yerinde öngörülen gerekliliklerin ötesinde faaliyetler gerçekleştirme yetenekleri konusunda sahip oldukları güveni ifade eden “rol genişliği öz yeterliliği” kavramını tanımlamışlardır. İnovasyon bağlamında, rol genişliği öz yeterliliği, fikir önerme ve fikir gerçekleştirmenin önemli bir belirleyicisi olarak desteklenmiştir (Axtell ve diğ., 2000). Bu da yeterlilik yüksek olduğunda, insanların iş rollerinin resmi bir parçası olmasa bile daha fazla sayıda fikir gösterme ve yeni girişimleri benimseme eğiliminde olduklarını göstermektedir.

2.5.1.5. Motivasyon

Bireylerin eylemlerinin yönünü, yoğunluğunu ve sürekliliğini yöneten psikolojik süreç olan motivasyon, yenilikçilikle ilgili sonuçlarla ilişkili olarak önemli ölçüde araştırılmıştır. Çalışmalar özellikle içsel ve dışsal motivasyon arasındaki ayrıma ve bunların yeni fikirlerin üretilmesi ve hayata geçirilmesiyle ilişkisine odaklanmıştır (Hammond ve diğ., 2011). İçsel motivasyon, kişinin kendi işini keyifli, tatmin edici ve olumlu anlamda zorlayıcı olarak

deneyimlemesiyle bağlantılı psikolojik durum olarak kavramsallaştırılmaktadır. İçsel motivasyon ile yaratıcılık ve yeni fikirlerin uygulanması arasındaki pozitif ilişkiyi destekleyen çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Zhang ve Bartol, 2010). Bu ilişki, özerk ve özgüvenli düşünmeyi geliştirmek için merkezi unsurlar olan içsel motivasyonla ilişkili özerklik ve yeterlilik deneyiminden kaynaklandığı şeklinde açıklanmıştır (Ryan ve Deci, 2001).

Diğer yandan, yaratıcılığı engelleyen faktörlerin başında ödüller, tazminatlar, son tarihli işler ve değerlendirme sistemlerindeki hatalar olarak belirtilmektedir. Bunlar, genel olarak dış motivasyon öğeleridir (George ve Zhou, 2007). George ve Zhou (2007), kuruluşların etkinliklerini korumak için dış teşviklerin kullanımını göz ardı edemeyeceklerini, bu nedenle teşvik sistemlerinin bir şekilde yaratıcılıkla bağlantılı olması gerektiğini vurgulamıştır. Örneğin, iş yerindeki tüm sorunlar yaratıcı bir şekilde çözülmek için aynı önceliğe sahip değildir ve yaratıcılık genellikle yöneticiler tarafından yalnızca yeni fikirlerin hızlı bir şekilde faydalı olduğu kanıtlanırsa hoş karşılanmaktadır. Dolayısıyla, yaratıcılıkla ilgili açık beklentiler, yaratıcılık için dışsal motivasyon kaynaklarını temsil edebilmektedir (Scott ve Bruce, 1994).

Meta-analiz çalışmalarının sonuçları, içsel ve dışsal motivasyonların zorunlu olarak uyumsuz olmadığını, çünkü her ikisinin de yenilikçilikle ilgili sonuçlarla olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu öne sürerek yukarıda belirtilen görüşleri desteklemektedir. Buna göre, yapılan teorik çalışmalar, dışsal motivasyonun yaratıcılık üzerindeki olumlu etkilerinin, teşviklerin bireylere dış güçler tarafından kontrol edildiklerini hissettirmediği veya daha da iyisi, teşviklerin özerklik ve ustalıkla davranmanın değerini doğruladığı durumlar gibi belirli koşullar altında ortaya çıkabileceğine işaret etmektedir (Hennessey ve Amabile, 2010).

2.5.1.6. İşyerinde Duyguların Etkisi

Duygulanım, biliş ve eylem eğilimleri üzerinde önemli etkileri olan duygular ve ruh halleri gibi psikolojik durumları ifade eder (Elfenbein, 2007). Duygulanım ve yenilikçilikle ilgili sonuçlar arasındaki ilişkiyi anlamaya yönelik çok sayıda çalışma yapılmış olup, bu çalışmaların temel bulguları olumlu ve olumsuz olarak duygulanım açısından düzenlenmiş ve açıklanmıştır.

Yaratıcılık üzerine yapılan araştırmalar, olumlu duyguların yeni fikirler üretmekle güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu sistematik olarak desteklemiştir. İlk deneysel çalışmalar, olumlu ruh halindeki bireylerin olumsuz ruh halindeki bireylere kıyasla daha yaratıcı performans gösterdiğini ortaya koymuştur ve bu durum daha sonra iş ortamlarında yapılan korelasyonel çalışmalarda da gözlemlenmiştir (Hennessey ve Amabile, 2010). Bunun bir açıklaması, olumlu

duyguların odaklanmamış dikkati, farklı düşünmeyi ve fikirlerin alışılmadık bir şekilde yeniden düzenlenmesini kolaylaştırmasıdır ve bunların hepsi orijinal düşünce ve fikirler geliştirir. Ayrıca, olumlu duygulanım kişinin kendisi hakkında olumlu değerlendirmeler yapmasına (örneğin, öz yeterlilik) yol açarak kişilerin kendilerini geliştirmeye ve zorlu faaliyetlere katılmaya daha istekli olmalarını sağlamaktadır (Cabezas, 2013).

Yaratıcılık üzerine çalışan araştırmacıların aksine, yeni fikir davranışını teşvik etmeye ve uygulamaya odaklanan araştırmacılar, inovasyonun esasen olumsuz duygularla ilişkili olabileceği fikrini benimsemişlerdir. Bu, inovasyon üzerinde çalışmanın, genellikle belirsizliği ve bazı durumlarda iş yerinde çatışmayı arttıran yerleşik rutinlerin derinlemesine incelenmesi perspektifine dayanmaktadır. Buna dayanarak; örneğin, iş talepleri ile ortaya çıkan davranışlar arasındaki olumlu ilişkiler, ortaya çıkan davranışlar üzerindeki etkiler olarak yorumlanmıştır (Janssen, 2001). Buna göre, yeni fikirlerin teşvik edilmesi ve hayata geçirilmesi, yüksek talepler ve bunlara eşlik eden gerilim ve endişe duygularıyla ilişkili çalışma koşullarının değiştirilmesine yardımcı olabilir. Ayrıca, Janssen ve diğ. (2004) tarafından yürütülen ve yenilikçi iş davranışının sırasıyla iş arkadaşlarından duyulan memnuniyetsizlik ve stresle olumlu yönde ilişkili olabileceğini gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Ancak bu sonuçlar, bilişsel bileşenleri de içerdiğinden, duygulanımın “doğrudan ölçümleri” olarak kabul edilmemektedir.

Duygular ve yaratıcılık üzerine teori ve araştırmalardaki gelişmeler, yeni fikirlerin kaynağı olarak yalnızca olumlu ya da olumsuz duygulara güvenmenin yanlış olabileceğini öne sürmüştür. Bu yaklaşıma göre, olumlu duygulanım bilişsel esnekliği geliştirerek yeni fikirlerin ortaya çıkmasını sağlarken, olumsuz duygulanım iş yerinde karşılaşılan sorunlara uygun bir çözüm bulmak için çaba ve ısrarın sürdürülmesine yardımcı olmaktadır (Nijstad ve diğ., 2010).

2.5.2. Yenilikçi Davranışı Etkileyen Örgütsel Faktörler

Literatür taraması, yaratıcılığın ve yenilikçi davranışın öncüllerinin sadece bireysel psikolojik alandan kaynaklanmadığını göstermiştir. Örneğin, kişilik, öz yeterlilik ve duygulanım bireysel inovasyonu teşvik etmede doğrudan etkilere sahip olsa da, bunlar genellikle bağlamsal faktörler (örneğin; liderlik, sosyal destek ve geri bildirim) tarafından yönetilmektedir. Buna ek olarak, çevresel düzeydeki faktörlerin psikolojik süreçler (örneğin; motivasyon, etki, güçlendirme) yoluyla inovasyonu teşvik ettiğine dair genel bir teorik mutabakat vardır (Cabezas, 2013). Dolayısıyla, bu alandaki çalışmalar yenilikçi davranma isteğini artırabilecek çeşitli bağlamsal öncül modelleri tanımlamış ve test etmiştir. Burada,

yenilikçi iş davranışı üzerine yapılan önceki araştırmalarda tanımlanan temel bağlamsal faktörler, yani iş özellikleri/ iş talepleri, liderlik ve yenilikçilik için iklim açıklanmaktadır.

2.5.2.1. İş Özellikleri ve İş Talepleri

İş tasarımı uzun zamandır beceri çeşitliliği, görev kimliği, görev önemi, iş özerkliği ve görev geri bildirim yoluyla iş performansını arttırmaya yönelik bir strateji olarak kabul edilmektedir. Bu iş özelliklerinin, iş motivasyonunu arttırdıkları için faydalı oldukları öne sürülmektedir. Beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi ve işin anlamlılığı deneyimini çağrıştırırken, özerklik ise sorumluluk deneyimiyle ilgilidir ve geri bildirim gerçekleştirilen faaliyetlerin sonuçları hakkında bilgi sağlamaktadır. Sonuç olarak, bu iş özelliklerine dayalı olarak işlerin zenginleştirilmesi, işte daha iyi bağlılık ve sonuçlar için bağlamsal koşullar sağlamaktadır (Cabezas, 2013).

Bu bilgilere dayanarak, iş tasarımının yaratıcılık ve yenilikçi davranışla son derece ilgili olduğu belirtilmiştir, çünkü son derece karmaşık işler (yukarıda değinilen iş özelliklerinin yüksek seviyeleri) daha zorlayıcıdır ve karmaşık düşünmeyi gerektirir. Örneğin, yeni fikirlerin üretilmesi ve önerilmesinin iş çeşitliliği, özerklik ve geri bildirimle olumlu yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Ayrıca, yüksek çoklu işlevsellik (bir işte yer alan çok sayıda farklı görev) ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif bir ilişki gözlemlenmiştir. Genel olarak bu bulgular, geniş kapsamlı bilgiler, beceriler ve motivasyonel temeller gerektirmesi nedeniyle iş karmaşıklığının daha yüksek yaratıcılığa/yeniliğe yol açabileceğini göstermektedir (Carmeli ve Spreitzer, 2009).

Karasek tarafından geliştirilen “İş Talepleri-Kontrol Modeli” Johnson ve Hall tarafından “Sosyal Destek” boyutu eklenerek geliştirilmiş olup, iş gerilimini ele almakta ve işin getirdiği yüksek taleplere karşı, iş görenlerin sahip olduğu düşük kontrol algısının, iş görenler üzerinde psikolojik baskı üreteceğini ileri sürmektedir (Ulutaş, 2019). İş özellikleri yaklaşımını tamamlayıcı nitelikte olan “İş Talepleri-Kontrol Modeli”, çalışanların uygun seviyelerde iş özerkliğine sahip olmaları halinde, işlere gömülü stres faktörlerinin de olumlu performansa yol açabileceğini öne sürmektedir. Sıkı çalışma ve ağır iş yükü gibi talepler insanlarda yüksek aktivasyon durumlarını tetikler ve bu da onları etkili bir performans sergilemek için çalışma ortamlarını değiştirmeye yönlendirir. Dolayısıyla, çalışanlar yeterli derecede karar verme özgürlüğüne sahipse, taleplerle daha iyi başa çıkmak ve olumlu sonuçlara ulaşmak için bireysel özelliklerini (örneğin, beceri ve yeteneklerini geliştirmek) uyarlayabilir veya bağlamsal koşulları (örneğin; görev hedefleri, çalışma yöntemleri, iş özellikleri ve kişiler arası iletişim vb.) değiştirebilirler. (Cabezas, 2013).

Karasek'in ‘‘İş Talepleri-Kontrol Modeli’’, iş ile iş gören arasındaki ilişkiye, talep-kontrol-destek kavramlarını ortaya atarak farklı bir bakış açısı getirmektedir. Doğal olarak, işverenin iş görenden talep ettiği birtakım işler olmasının yanı sıra iş görenin de birtakım talep ve beklentileri söz konusudur. İş Talepleri-Kontrol Modeli’ni benimseyen ve Sosyal Mübadele (Değişim) Teorisi (1964) ile Eşitlik Motivasyon Teorisi (1965)’nin önerilerini birleştiren Janssen (2000), çalışanların çabalarının kurum içinde adil bir şekilde ödüllendirildiğini algılamaları halinde; yüksek seviyedeki iş taleplerinin yenilikçi iş davranışlarına yol açabileceğini öne sürmüştür. Sosyal Mübadele (Değişim) Teorisi, bireyler ve çalışma ortamları arasındaki ilişkilerin işlemsel olduğunu vurgulamakta, dolayısıyla, çalışanlar işlerinin açık özelliklerine göre hesaplama yapmakta ve performans göstermektedir. Ancak, daha az resmileştirilmiş davranışlara (örneğin, yaratıcılık ve yenilikçilik) yer olduğunda, çalışanlar eylemlerini kuruma duydukları güvene ilişkin yargılara dayandıracak, böylece daha yüksek güven daha spontane iş davranışlarına yol açacaktır (Alada, 2020).

Ayrıca, Eşitlik Teorisi yüksek motivasyon seviyelerinin iş yerinde çaba-ödül adaleti algıları ile ilişkili olduğunu vurgulamaktadır (Dinçer ve Fidan, 1997). Bu algılar, çalışanın harcadığı çaba ile aldığı ödüller (örneğin, tazminat, takdir) arasındaki oran açısından kurumla yaptığı alışverişi değerlendirmesini ifade etmektedir. Pozitif bir oran, çabanın iyi bir şekilde ödüllendirildiğini (yüksek adalet algısı), negatif bir oran ise ödüllerin harcanan çabayla orantılı olmadığını (adaletsizlik algısı) ifade etmektedir. Hem adaletin hem de adaletsizliğin iş davranışını etkilemesi beklenir; dolayısıyla, birincisi insanları işlerinde daha fazla çaba harcamaları ve ısrarcı olmaları için harekete geçirirken, ikincisi bireylerin motivasyonunu düşürerek performanslarını zayıflatır (Janssen, 2001).

Çalışanların, çabalarının iyi bir şekilde ödüllendirildiğini algıladıkları takdirde, çok talep edilen bağlamlarda (örneğin, yüksek zaman baskısı ve iş yükü) yenilikçi performans göstermeye daha istekli oldukları ortaya çıkmıştır. Ancak, çalışanlar kurumda düşük çaba-ödül adaleti algıladıklarında yenilikçi iş davranışı sınırlı kalmıştır. Daha sonra yapılan bir çalışmada da önceki sonuçlar tekrarlanmış (Janssen, 2000), ancak adalet algısı yüksek olduğunda iş talepleri ile yenilikçi iş davranışı arasındaki pozitif ilişkinin ters U şeklinde olduğu görülmüştür. Bu durum, ne düşük ne de yüksek aktivasyon düzeyinin etkili yenilikçi performansa yol açtığını göstermektedir. Ayrıca güven ve adaletin insanların zorlu bağlamlarla başa çıkmalarına ve yeni fikirler üreterek, teşvik ederek ve hayata geçirerek etkili performans göstermelerine yardımcı olabileceğini düşündürmektedir. Ancak, inovasyon için potansiyel olumlu etkileri olsa da,

yüksek iş talepleri ciddi iş sağlığı sorunlarıyla ve dolayısıyla düşük performansla önemli ölçüde ilişkilendirilebilmektedir (Quick ve Tetrick, 2011).

2.5.2.2. Liderlik

Liderlik yoluyla, yöneticiler çalışanların tutumları, motivasyonları ve davranışları üzerinde önemli etkilere sahiptir (Mumford ve Licuanan, 2004; Yukl, 2012). Ayrıca, liderliğin kuruluşlarda inovasyonu teşvik etmekle ilgili olmasının üç ana nedeni olduğu vurgulanmaktadır:

- ❖ İlk olarak, yeni fikirler üzerinde çalışmak belirsizlik, karmaşıklık ve dinamizm içerdiğinden, liderler takip edilecek doğal bir yön olmadığında yapı ve yön sağlama yeteneğine sahip olmalıdır.
- ❖ İkinci olarak, inovasyon çabaları genellikle organizasyon yapıları ve yeni önermeler arasında gerilimle sonuçlanır; bu nedenle liderler inovasyon sürecini kolaylaştırmak için organizasyonel ilişkileri yönetmekten sorumludur.
- ❖ Son olarak, liderler takipçileri arasında yenilikçi performans için gereken motivasyonun artmasını sağlayacak çalışma koşullarını yönetmek zorundadır. Bununla tutarlı olarak, önemli miktarda araştırma, liderlerin yeterli destek sağlayarak (örneğin; geri bildirim, tanıma ve ödüller), yenilikçi beklentileri vurgulayarak (Pygmalion etkisi), kişiler arası ilişkilerin kalitesini ve karar serbestliğini artırarak (lider-üye etkileşimi), değişimi teşvik etmek için idealleştirilmiş değerlere başvurarak (dönüşümcü liderlik) ve takipçilerin özdenetimini teşvik ederek (hizmetkâr liderlik) takipçilerinin yenilikçi davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu desteklemiştir.

2.5.2.3. İnovasyon için İklim

Çalışma ortamının özelliklerine ilişkin çalışan algıları olan çalışma iklimi, inovasyon araştırmacılarının ilgisini çeken bir diğer alan olmuştur. İnovasyona destek, psikolojik güvenlik, güven, çatışma yönetimi ve katılımcı karar alma gibi iklim faktörleri araştırmalarda en çok incelenenlerdir (Kuenzi ve Schminke, 2009). Bununla birlikte, inovasyon için ekip iklimi bu konudaki en sistematik yaklaşımlardan biri olmuştur ve vizyon, görev yönelimi, inovasyon desteği ve katılımcı güvenlik değişkenlerinin daha yüksek inovasyon seviyelerine ulaşmak için kritik öneme sahip olduğunu öne sürülmektedir (West, 2002).

Vizyon, iş yerinde üstün bir hedefi ve motive edici gücü temsil eden değerli bir sonuç fikrini ifade etmektedir. Net hedeflerin tanımlanması, iletilmesi ve paylaşılması, yüksek ekip

performansı için merkezi önem taşıyan davranışsal eylem haritasının geliştirilmesini kolaylaştırır ve ekip üyelerinin tanımlanan inovasyon hedeflerine bağlılığını arttırmaktadır (İlgen ve diğ., 2005). Görev yönelimi, ekip vizyonu ile ilişkili görev performansının mükemmelliği ve kalitesiyle ilgili paylaşılan bir endişeye karşılık gelir. Bu yapı, ekip üyelerinin ekip hedefleri, stratejileri ve süreçleri üzerinde kolektif olarak ne ölçüde düşündüklerini ve bunları buna göre uyarladıklarını ifade eden "ekip düşünümüllüğü" ile önemli ölçüde örtüşmektedir. Bu süreçler, farklı görüşlerin keşfedilmesini, alternatiflerin değerlendirilmesini mümkün kıldıkları ve karar vermeyi kolaylaştırdıkları için inovasyonu teşvik etmektedir (Hulsheger ve diğ., 2009).

İnovasyon desteği, çalışma ortamında yeni ve geliştirilmiş iş yapma yöntemlerinin uygulamaya konmasına yönelik girişimlerin beklenmesi, onaylanması ve pratik olarak desteklenmesine karşılık gelmektedir. Bu, ekip liderlerinden ve ekip üyelerinden beklenti, destek, değişime açıklık ve alınan risk için cesaretlendirmeyi içermektedir (Hulsheger ve diğ., 2009). Son olarak, katılımcı güvenlik, ortamın kişiler arası ilişkiler açısından tehdit edici olmadığı ve karar alma sürecine katılımın ekip üyeleri arasında motive edildiği ve güçlendirildiği yönündeki algılar olarak tanımlanmaktadır. Bu, ekip motivasyonu için son derece önemli bir koşuldur, çünkü güvenlik, örgütsel yapılara, rutinelere ve statükoya meydan okumak için gerekli ortamı sağlarken, karar alma sürecine kolektif katılım, fikirlerin çapraz döllemesi yoluyla yaratıcılık şansını artırmaktadır (George ve Zhou, 2007).

Genel olarak, yukarıda açıklanan yenilikçilik iklimi faktörlerinin bireysel (yenilikçi davranış) ve ekip düzeyinde (örneğin, ekip yenilikçiliği ve ekip patentlerinin sayısı) yenilikçi sonuçlarla güçlü ve pozitif bir şekilde ilişkili olduğu gözlenmiştir (Hulsheger ve diğ., 2009). Ancak, inovasyon iklimi ve inovasyon arasındaki ilişkide potansiyel moderatörlerin ve araçların incelenmesi araştırmalarda daha az ilgi görmüştür. Örneğin, olumlu ve olumsuz sürekli etki gibi bireysel eğilimler, yenilikçi iş davranışını teşvik eden veya engelleyen katılımcı güvenlik ile etkileşime girebilir. Olumlu özellik duygusu, insanları çevrede belirlenen fırsatlara göre davranmaya eğilimli hale getirirken, olumsuz özellik duygusu insanları riskler konusunda endişelendirir. Dolayısıyla, inovasyon iklimine ilişkin olumlu algılar, olumlu özellik duygusu yüksek bireyler için daha fazla yenilikçi iş davranışına yol açabilir, çünkü bu bireyler yeni fikirlerin faydalarından yararlanmak için ileri gidebilmektedirler. Aksine, aynı algılar olumsuz özellik duygusu yüksek bireyleri yenilikçi davranmaya yönlendirmeyebilir, çünkü "yeni bir şey" üzerinde çalışmanın olası tuzaklarından daha fazla korkarlar. Tamamlayıcı olarak, motivasyonel duygusal durumlar veya iş tutumları gibi bireysel düzeydeki yakın değişkenler,

inovasyon ikliminin yenilikçi iş davranışı üzerindeki uzak etkilerine aracılık edebilir. Örneğin Duygusal Olaylar Teorisi (Weiss ve Cropanzano, 1996), çalışma ortamlarının özelliklerinin iş davranışı üzerinde yalnızca dolaylı bir etkiye sahip olduğunu, çünkü belirli olaylar, ruh halleri ve iş doyumunun iş bağlamı ve belirli eylem eğilimleri ile çalışanların gerçek davranışları arasında geliştiğini öne sürmüştür (Cabezas, 2013). Sonuç olarak, bu alandaki önemli bir zorluk, üçüncü değişkenlerin inovasyon iklimi ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkileri ne ölçüde ılımlı hale getirdiğini ve/veya aracılık ettiğini araştırmaktır.

2.6. YENİLİKÇİ DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARI

Yenilikçi davranış, yeniliğe bireysel düzeyde yaklaşmak ve incelemek için bir çerçevedir. Bu, herhangi bir yenilikçi çabanın ve sonucun, zaman içinde yeni fikirler yaratmak, önermek, bu fikirleri test etmek ve uygulamak için iş birliğine dayalı çaba harcayan bireylerin faaliyetlerinden kaynaklandığı fikrine dayanmaktadır. Yenilikçi iş davranışını tanımlamaya ve anlamaya yönelik ilk çalışmalar Daniel Katz'ın çalışmalarına kadar uzanmaktadır. Katz (1964), örgütsel ortamların artan belirsizliği ve dinamizmi göz önüne alındığında, yalnızca önceden belirlenmiş davranış planlarına bağlı olan örgütlerin çok kırılğan sosyal sistemleri temsil ettiğini vurgulamıştır. Bu nedenle, öngörülemez beklenmedik durumlar veya fırsatlarla başa çıkmaya yönelik daha az resmileştirilmiş eylemler olarak tanımlanan yenilikçi davranışın, etkili kurumsal işleyiş için gerekli olduğu ifade edilmektedir (Yuan ve Woodman, 2010).

Araştırmacılar yenilikçi iş davranışının olumlu sonuçlarına yirmi yıl sonra, sistematik olarak dikkat etmişlerdir. Bunun nedeni, Katz (1964) tarafından tanımlanan örgütsel ortamlardaki değişiklikler 1980'lerden itibaren yoğun ve kaçınılmaz hale gelmiştir. Günümüzde, yenilikçi iş davranışının örgütsel performans için yararlı olduğunu, yeni ürün, hizmet ve iş prosedürlerinin geliştirilmesine yardımcı olduğunu, bireysel ve örgütsel etkinliği, iş talepleri ile çalışan kaynakları arasında yeterli uyumu, kişiler arası iletişimi ve iş doyumunu teşvik ettiğini gösteren önemli kanıtlar bulunmaktadır (Janssen ve diğ., 2004).

Çalışanların yenilikçi davranışları örgütsel inovasyon için kritik öneme sahiptir (Bos-Nehles ve diğ., 2017). Sağlık hizmetlerinde inovasyon, zorlukların üstesinden gelmek, maliyetleri kontrol altına almak, hasta deneyimlerini iyileştirmek ve toplum sağlığını geliştirmek gibi hedeflere ulaşmak için gereklidir (Noles ve diğ., 2019). Daha hızlı, daha güvenilir, daha kaliteli ve daha ucuz sağlık hizmetlerine olan ihtiyaç, sağlık iş gücünün çoğunluğunu oluşturan ve ön planda yer alan hemşireler arasında yenilikçi davranışlara olan

ihtiyacı artırmaktadır (Sönmez ve Yıldırım, 2019). Bu nedenle son yıllarda hemşirelerin yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörleri belirlemek için daha fazla çalışma yürütülmektedir (Sönmez ve diğ., 2019) ve bu çalışmaların çoğu hemşirelerin yüksek düzeyde yenilikçi davranış sergilediğini belirlemiştir (Weng ve diğ., 2016; Bagheri ve Akbari, 2018; Sönmez ve Yıldırım, 2019, Emiralioğlu ve Sönmez, 2021), diğerleri ise hemşirelerin orta düzeyde yenilikçi davranış sergilediğini saptamıştır (Bunpin ve diğ., 2016). Hemşirelerin yenilikçilik puanları kategorize edildiğinde ise; sorgulayıcı grupta oldukları belirlenmiştir (Baksi ve diğ., 2020).

Sönmez ve Yıldırım (2014)'ın çalışmasında; hemşirelerin yenilikçi davranışlarının mesleki, bireysel, organizasyonel ve çevresel faktörlerden etkilendiği belirtilmektedir. Hemşirelerde eğitim düzeyi arttıkça; yenilikçi davranış gösterme olasılığı artmaktadır (Afsar ve Masood, 2018; Emiralioğlu ve Sönmez, 2021). Başka bir araştırmada (Baksi ve diğ., 2020), hemşirelerin bireysel yenilikçilik davranışlarını; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, ekonomik durum, mesleki deneyim yılı, çalışılan klinik, kliniğin iş yoğunluğu, haftalık çalışma saati, mesleki etkinliklere katılma durumu ve yaş gibi değişkenlerin etkilemediği, mesleğini daha az seven hemşirelerin bireysel yenilikçilik puan ortalamalarının daha düşük ve bilimsel araştırmalara katılan hemşirelerin puan ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin yenilikçi davranışları ve etkileyen faktörlerin incelendiği farklı bir araştırmada, hemşirelerin yenilikçilik davranışlarının; hemşirelerin uzmanlık sertifikasının olması, roller, eğitim düzeyi, hastanenin büyüklüğü ve hastanenin yenilikçilik düzeyinden etkilendiği belirlenmiştir (Bunpin ve diğ., 2016).

Liderliğin, örgütsel yeniliğin en önemli öngörücüsü olduğu bilinmektedir (Zhu ve Zhang, 2020). Iqbal ve diğ. (2020), yöneticilerin liderlik tarzlarının çalışanların yenilikçi davranışlarını teşvik edebileceğini göstermiştir. Ek olarak, önceki çalışmalarda hemşirelerin yenilikçi davranışlarının dönüşümsel liderlik (Afsar ve Masood, 2017, Sarikoose ve Turkmen, 2020), girişimci liderlik (Bagheri ve Akbari, 2018), hizmetkar liderlik (Kül ve Sönmez, 2019) ve kapsayıcı liderlik (Wang ve diğ., 2019) ile ilişkili olduğu bildirilmiştir.

Hemşirelerin, yenilikçi davranış göstermelerinde etkili olan bir başka faktör ise adalet algısıdır. Xerri (2014) tarafından yürütülen çalışmanın bulguları, hemşirelerin prosedürel adalet algılarının ve iş tatminlerinin yenilikçi davranışlarıyla pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir. Prosedürel adalet, çalışanların iş yerindeki karar verme süreçlerinin adil ve şeffaf olduğuna inanmalarını ifade etmektedir. Bu adalet algısı, hemşirelerin iş yerinde kendilerini değerli ve saygı gören bireyler olarak hissetmelerini sağlamakta ve bu da yenilikçi davranışlarını artırmaktadır. Ayrıca, çalışanların işlerinden ne kadar memnun olduklarını ifade

eden iş tatmini artması, hemşirelerin iş yerinde daha motive ve üretken olmalarını sağlayarak yenilikçi davranışlarını teşvik etmektedir (Xerri, 2014). Bununla birlikte, hemşirelerin birlikte çalıştıkları takım arkadaşlarından memnun olması da yenilikçi davranış gösterme eğilimlerini artırmaktadır (Xerri ve Reid, 2017). Memnuniyetle birlikte, çalışanların iş yerinde diğer bireylerle olan etkileşimlerinde adil ve saygılı bir muamele gördüklerine inanmalarını ifade eden etkileşimsel adaletin de çalışanların yenilikçi davranışlarını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Xerri, 2014).

Hemşirelerin yenilikçi davranışlarının öncülleri açısından en fazla çalışılan kavramlardan birisi de öz yeterliliklerdir. Örneğin, Dan ve diğ. (2018a) tarafından yapılan çalışmada yenilikçi davranış ve öz yeterlilik düzeyleri hemşireler arasında orta ila yüksek düzeydeyken, meslektaş dayanışması yüksek düzeyde bulunmuştur. Ayrıca çalışma, yenilikçi davranış, öz yeterlilik, meslektaş dayanışması ve kariyer başarısı arasında pozitif korelasyonlar olduğunu ortaya koymakta ve bu değişkenlerin hemşireler arasında kariyer ilerlemesini öngörmedeki önemini vurgulamaktadır. Sonuç olarak, hemşirelerin yenilikçi davranışları daha iyi hasta bakımının, kurumsal etkinliğin ve hemşirelik mesleğinde genel ilerlemenin önünü açarak sağlık hizmeti ortamlarında yaratıcılığın ve yeniliğin olumlu etkisini ortaya koymaktadır.

Benzer şekilde, Dan ve diğ. (2018b) tarafından yapılan çalışmada, hemşirelikte yenilikçi davranış, öz yeterlilik ve kariyer başarısı arasında pozitif yönlü birlikte değişim ilişkisi olduğu bulunmuştur. Ayrıca, öz yeterlilik, hemşireler için yenilikçi davranış ve kariyer başarısı arasındaki ilişkiye aracılık etmede önemli bir rol oynamaktadır. Buna ek olarak, yapısal güçlendirmenin hemşireler arasında yenilikçi davranış ve kariyer başarısı üzerinde doğrudan olumlu bir etkisi vardır. Daha yüksek düzeyde algılanan yapısal güçlendirme, yenilikçi davranış ve öz yeterlilik hemşirelerin kariyer başarısını artırmaktadır. Kariyer başarısında eksiklik algılayan hemşirelerin memnuniyetsizlik ve tükenmişlik yaşama riskinin daha yüksek olması, hemşirelik mesleğinde kariyer başarısını etkileyen faktörlerin ele alınmasının önemini vurgulamakta ve yenilikçi davranışların teşviki açısından önemli görülmektedir (Dan ve diğ., 2018b).

Hemşirelerde yenilikçi davranış ile öz yeterlilik arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir diğer çalışma ise Huz (2019) tarafından Türkiye örnekleminde yürütülmüştür. İlgili çalışmanın sonuçlarında, hemşirelerin hem yenilikçi davranış hem de öz yeterlilik puanlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, öz yeterlilik ile yenilikçi davranış arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Yüksek öz yeterliliğe sahip hemşireler, yeni ve yaratıcı çözümler üretme

konusunda daha cesur ve kararlı davranmakta, bu da sağlık hizmetlerinin kalitesini ve etkinliğini artırmaktadır. Dolayısıyla, hemşirelerin öz yeterlilik düzeylerini artırmak, yenilikçi davranışlarını teşvik etmek ve sağlık hizmetlerinde sürdürülebilir iyileştirmeler sağlamak için önemli görülmektedir (Huz, 2019). Nitekim bu alanda yürütülen pek çok çalışma, yüksek öz yeterlilik düzeyine sahip hemşirelerin, yenilikçi fikirler geliştirme ve bu fikirleri uygulamaya geçirme konusunda daha istekli ve başarılı olduklarını göstermektedir. Öz yeterliliğin, hemşirelerin yenilikçi davranışlarını artıran bir motivasyon kaynağı olduğu ve bu davranışların sağlık hizmetlerinin kalitesine olumlu katkılar sağladığı belirtilmektedir (Teng ve diğ., 2020).

Hemşirelerin yenilikçi davranış göstermesinde yöneticinin ve yönetim tarafından algılanan desteğin de kritik bir rol oynadığı bilinmektedir. Örneğin dönüşümcü liderlik ve hemşirelerin yenilikçi davranışlar göstermesi ilişkili bulunmaktadır. Bu nedenle, dönüşümcü liderlerin yer aldığı hastanelerde, hemşirelerin yüksek düzeyde yenilikçi davranış göstererek, katkı sağlamaları sebebiyle, hemşirelik disiplinlerinin hızla ilerlemesini karşılamak için dönüşümcü liderliğin teşvik edilmesi önemli görülmektedir (Zhang ve diğ., 2022). Nitekim bunu destekler nitelikte, Waha ve diğ. (2018) tarafından yürütülen çalışmada, algılanan yönetim desteğinin, hemşirelerde yenilikçi davranışları artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu destekle birlikte hemşirelerin yenilikçi davranışları üzerinde psikolojik güçlendirmenin rolü de artış göstermektedir.

Bu bağlamda, hemşirelerin yenilikçi davranışlarının teşvik edilmesi için, yönetim tarafından psikolojik güçlendirilmenin sağlanması önem arz etmektedir (Zhang ve diğ., 2022). Bu bulgular Dan ve diğ. (2018b) tarafından yürütülen çalışmanın sonuçlarıyla da uyum göstermektedir. İlgili çalışmada, hemşireler tarafından algılanan destek arttıkça, yenilikçi davranış gösterme eğilimlerinin de yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak, Sönmez ve Yıldırım (2019) tarafından yürütülen çalışmada, yönetim desteği ile yenilikçi davranış arasında doğrudan bir ilişki bulunamamıştır. Bununla birlikte, yönetim desteğinin hemşirelerde özerklik yaratması durumunda, özerklik algısına sahip hemşirelerin yenilikçi davranışlarının arttığı görülmektedir. Ayrıca bu konuda yürütülen bir başka çalışmada yer alan bulgulara göre, hemşirelerin işlerinde ne kadar bağımsız çalışabildikleri, yenilikçi davranışlarını doğrudan etkilemektedir. Bir başka söylemle, daha fazla özerklik, hemşirelerin yeni fikirler denemesi ve uygulamaya koyması için uygun bir ortam sağlamaktadır (Bunpin ve diğ., 2016).

Çalışanların motivasyonu da, yeni fikirler üretme ve bu fikirleri uygulamaya geçirme eğilimlerini artırmada kritik bir rol oynamaktadır (Taghipour ve Dezfuli, 2013). Literatür, yenilikçi iş davranışının genellikle yüksek belirsizlikle ilişkili olduğunu ve bu tür davranışların

çalışanların motivasyonuna bağlı olduğunu vurgulamaktadır. Esnek görev dağılımının, proaktif iş davranışının önemli bir belirleyicisi olduğu ve fikir üretme ile olumlu yönde ilişkili olduğu belirtilmektedir (Chang ve Liu, 2008). Ayrıca, öz liderlik becerilerine sahip çalışanların, işyerinde yenilikçi davranışlar sergileme olasılıklarının daha yüksek olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Carmeli ve diğ., 2006).

Açık ve özgür çalışma ortamı, uyumlu örgüt iklimi, hızlı bilgi akışı ve etkili iletişim ile destekleyici bir kültüre sahip örgütler, çalışanlarına güçlü bir aidiyet duygusu sağlayabilir ve bu da iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve örgütsel etkililiği artırabilir (Laursen ve Foss, 2003). Bu tür olumlu örgüt iklimi ve kültürü, çalışanların yenilikçi fikirler üretme ve uygulama eğilimlerini desteklemektedir.

Hemşirelerin yenilikçi davranışları yalnızca hemşirelik bakımının kalitesini değil aynı zamanda tıbbi tedavinin etkinliğini ve işgücü verimliliğini de artırabilir (Weng ve diğ., 2016). Ek olarak, hemşirelerin yüksek iş performansı, hasta memnuniyeti ve olumlu sağlık sonuçları elde ederek sağlık hizmetlerinin kalitesini artırdığı için son zamanlarda oldukça vurgulanmıştır (Greenslade ve Jimmieson, 2007).

Araştırmacılar, doktorların, terapistlerin ve hemşirelerin, standartların modernleştirilmesi ve değiştirilmesi süreçlerine aktif olarak katılmaları gerektiğini ve etkili sağlık hizmetleri sunmak amacıyla yeni teknikler ve prosedürler uygulamalarının önemli olduğunu vurgulamaktadır (Asurakkody ve Shin, 2018). Sağlık çalışanlarının yenilikçi iş davranışları, mevcut sağlık hizmeti süreçlerinin ve hizmetlerinin adaptasyonunu artırabilir veya tamamen yeni pratik çözümler olarak ortaya çıkabilir (Damirch ve diğ., 2011). Hemşirelik eğitimi müfredatlarının, çağın gereksinimlerine uygun olarak güncellenmesi ve sağlık hizmeti liderleri/yöneticilerinin de gelişen çağa ayak uydurmak için kendilerini sürekli olarak yenilemeleri gerekmektedir (Chen ve diğ., 2018). Bu bağlamda, hemşirelik yönetimleri/yöneticileri, hemşireleri daha yüksek düzeyde yenilikçi davranışlar sergilemeye teşvik etmek için daha fazla fırsat sağlamalıdır.

3. YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Araştırma, meta-analiz çalışmasıdır. Meta-analiz yöntemi, bilginin anlaşılmasına yardımcı olmak, birden fazla çalışmanın sonuçlarını bir araya getirmek ve verilerin niceliksel olarak analiz edilebilmesini sağlamak amacıyla geliştirilmiştir (Walker ve diğ., 2008). Meta-analiz, belirli bir amaç ya da konu için yapılan çalışmaları bir arada ele alıp inceleyerek bu çalışmaların sonuçlarından bir senteze ulaşmak için kullanılan bir yöntemdir (Büyüköztürk ve diğ., 2016).

Meta-analiz yöntemi, analizlerin analizi anlamına gelmekte ve meta-analiz ifadesi literatürde genellikle araştırmaların birleştirilmesini ifade etmektedir. Meta-analiz, belirli bir konu hakkında yapılmış benzer çalışmaların çeşitli yöntemler kullanılarak birleştirilip yeniden yorumlanması ve yeni sonuçlara ulaşılması sürecini ifade etmektedir (Bakioğlu ve Göktaş, 2018). Meta-analizler birçok çalışmadan elde edilen verilerin sistematik şekilde birleştirilmesini sağlayarak daha net bir resim vermekte ve daha güçlü, net tahmin yapmaya olanak sağlamaktadır (Crombie ve Davies, 2022; Balcı ve Baydemir, 2015). Glass (2000)'a göre; meta-analiz çalışması yapan araştırmacı, incelenecek çalışmaları nesnel yöntemler kullanarak seçer. Çalışmalardaki verilerin özelliklerini nicel veya yarı nicel ifadelerle tasvir eder. Bütün çalışmaların etkisini ortak bir etki büyüklüğü ölçeği ile ifade eder. Çalışmaların özellikleri ve çıktılarını istatistiksel yöntemler kullanarak ilişkilendirir (Glass, 2000).

Bu çalışmada sistematik derleme metodolojisi izlendi (Karaçam, 2013) ve raporlandırılmasında sistematik derleme ve meta-analizler için kullanılan bir protokol olan "Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta Analyses (PRISMA)" yazım rehberi önerilerinden yararlanıldı (Çınar ve Hür, 2023).

Araştırma önerilen PICOS Modeli'ne göre planlandı (Karaçam, 2013).

P "Population" katılımcılar: Hedef grubu oluşturan katılımcılar hemşirelerdir.

I "Intervention" müdahale: İncelenen konu klinik çalışma değildir. Geçerli ve güvenilir ölçüm araçları ile hemşirelerin yenilikçi davranışlarının belirlendiği çalışmalar dahil edildi.

C "Comparator" karşılaştırma: Karşılaştırma grubu yoktur.

O “Outcomes” sonuçlar: Çalışmada incelenen sonuç; hemşirelerin yenilikçi davranış düzeyleridir. Ayrıca; hemşirelerin bireysel ve mesleki özelliklerine göre de yenilikçi davranış düzeyleri incelendi.

S “Study Design” çalışma deseni: Araştırmaya hemşirelerin yenilikçi davranış düzeylerini belirlemeye yönelik yapılmış tanımlayıcı, gözlemsel, kesitsel ve ilişki arayıcı nicel tasarımdaki çalışmalar dahil edildi.

Bu çalışma, hemşirelerin yenilikçi davranışlarına ilişkin yapılmış araştırma sonuçlarını meta-analiz yöntemi ile değerlendirmek amacıyla yapıldı. Çalışmada aşağıda belirtilen araştırma sorularına yanıt arandı:

1. Hemşirelerin yenilikçi davranış düzeylerinin ortalama etki büyüklüğü nedir?
2. İncelenen araştırmalarda hemşirelerin bireysel ve mesleki özelliklerinin yenilikçi davranış düzeylerine etki büyüklüğü nedir?

3.2. PROTOKOL VE KAYIT

Bu çalışma, PROSPERO ID: CRD42023425300 ile sistematik derleme ve meta-analizler veri tabanına kaydedildi.

3.3. TARAMA STRATEJİSİ VE BİLGİ KAYNAKLARI

3.3.1. Tarama Stratejisi

Tarama stratejisi, Joanna Briggs Enstitüsü (JBI) Rehberi’ne göre 3 aşamada oluşturuldu (JBI, 2023).

3.3.1.1. Aşama 1

Öncelikle çalışma tekrarını önlemek amacıyla benzer çalışma olup olmadığı Cochrane Library ve JBI veri tabanlarında kontrol edildi. Benzer çalışmaya rastlanmadı. Tarama için Tablo 3.1’de yer alan anahtar kelimeler belirlendi.

Tablo 3.1: Tarama için belirlenen anahtar kelimeler.

Sorun Bileşenleri	Anahtar kelimeler	Alternatif tarama terimleri
Yenilikçi davranış	Innovative behavior	İnovatif davranış
Yenilikçi iş davranışı	Innovative work behavior	İnovatif iş davranışı
Yenilik/ yenilikçilik	Innovation, Innovative	İnovasyon/ inovatif
Hemşire	Nurse	Hemşire

3.3.1.2. Aşama 2

JBİ Gözden Geçirme Protokolü'ne (JBİ, 2023) uygun olarak; belirlenen veri tabanlarının kullanım kılavuzları incelendi ve veri tabanına özgü stratejiler uygulandı. Kılavuzu olmayan veri tabanlarında da PICOS'a uygun olarak belirlenen kelime ve kombinasyonları (örneğin, nurs* AND (innovati* OR innovative behavio* OR innovative work behavio*)) girildi. Tarama öncesi; pilot bir çalışma yapılarak, çalışma sistematikleri, filtreleme ve kelime kombinasyonlarına göre her bir veri tabanı incelendi.

3.3.1.3. Aşama 3

Erişilen ve uygun olabilecek tüm makalelerin referans listeleri incelendi ve kaynakçalarından da kartopu yöntemiyle tarama gerçekleştirildi.

3.3.2. Bilgi Kaynakları

Belirlenen veri tabanları şöyledir:

- ❖ Ulusal Veri Tabanları: TR Dizin, SOBİAD, İdealonline, YÖK Ulusal Tez Merkezi vb.
- ❖ Uluslararası Veri Tabanları: İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Veritabanı Erişim ve İstatistik Sistemi'nden ulaşılan uluslararası veri tabanları: Medline Ultimate-EBSCO, Science Direct, Web of Science , Ebscohost (CINAHL), Taylor & Fracis Online, Ovid, Springer Link, The Cochran Library, Wiley Online Library, Proquest, BMJ Journals, ERIC, Ieee Xplore.

Yayın yanlılığını önlemek için (bias) gri literatürden de yararlanıldı. NIH Library (National Institutes of Health) erişim sağlandı. Tarama sonunda aşağıdaki yayın sonuçlarına ulaşıldı.

Tablo 3.2: İndekslere göre tarama sonuçları.

Sıra	Veri Tabanı	Toplam Sonuç	Başlıklardan seçilenler
1	TRDizin	314	15
2	Sobiad	0	0
3	İdealonline	32	0
4	Medline	377	29
5	Science Direct	1711	14
6	Web of Science	1406	50
7	EBSCO CINAHL	1879	34
8	Ovid	31	5
9	Springer Link	178	0
10	Wiley Library	54	25
11	ERIC	156	0
12	Scopus	672	39
13	YÖk Ulusal Tez Merkezi	269	9
14	Taylor & Fracis Online	0	0
15	The Cochran Library	0	0
16	Proquest	1	1
17	BMJ Journals	0	0
18	Ieee Xplore	0	0
19	Toplam	7080	221
20	Benzersiz Toplam		138

TRDizin: Ulusal Veri Tabanları-UVT; Sobiad: Sosyal Bilimler Atf Dizini; ERIC: the Education Resource Information Center; CINAHL: Ultimate, hemşirelik ve destek sağlık bilimleri araştırmaları için hazırlanan kapsamlı bir tam metin veri tabanı; Scopus: bibliyometrik araçlarla birlikte araştırmayı izlemeye, analiz etmeye ve görselleştirmeye yarayan bir atf veri tabanı; BMJ: Britanya Tabipler Birliği Atf Tabanı; IEEE Xplore: dijital kütüphanesi, bilgisayar bilimi, elektrik mühendisliği ve elektronik ve ilgili alanlarda veri tabanı; Proquest : Michigan merkezli küresel bilgi-içerik ve teknoloji veri tabanı.

3.3.3. Araştırmaların Seçim (Dahil Etme ve Dışlanma) Kriterleri

Çalışma özelliklerine dayalı dahil edilme kriterleri:

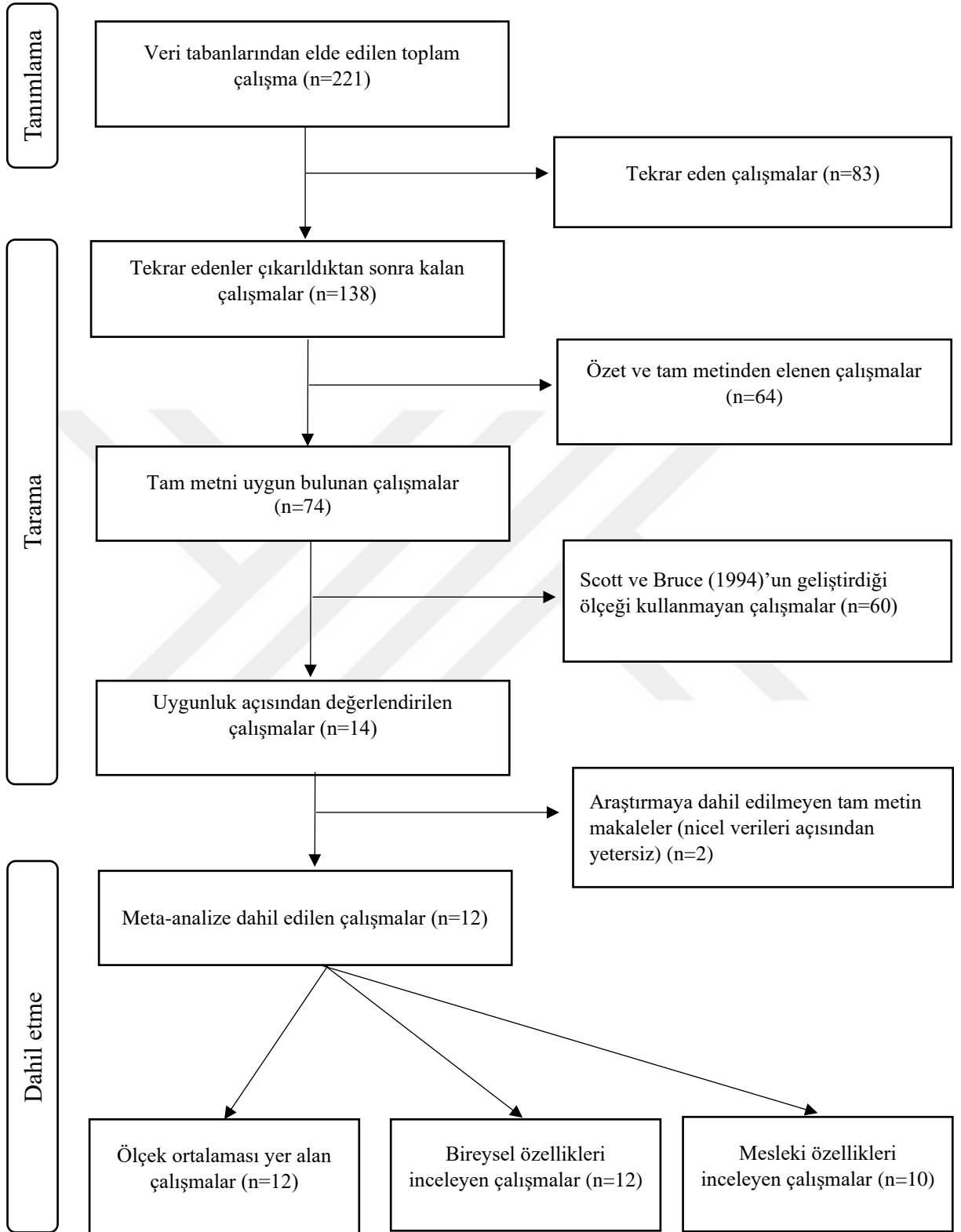
- ❖ Odaklanan çalışmalar, hemşirelerin yenilikçi davranışlarını inceleyen çalışmalar,
- ❖ Hemşirelerin yenilikçi davranışlarını inceleyen nicel çalışmalar,
- ❖ Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen Yenilikçi Davranış Ölçeği'ni kullanan çalışmalar.

Yayın özelliklerine dayalı dahil etme kriterleri:

- ❖ Yayın tarihi: 15.05.2003-15.05.2023 tarihleri arasında yayınlanmış olmak,
- ❖ Yayın dili: İngilizce veya Türkçe olarak yayımlanan çalışmalar,
- ❖ Örneklem: Hemşireler,
- ❖ Yeterli sayısal veri içerme: Etki büyüklüklerinin hesaplanabilmesi için örneklem büyüklüğü, aritmetik ortalama, standart sapma, t testi vb. verilerinin bulunması,
- ❖ Veri tabanı: Erişime açık olma,
- ❖ Yayın şekli: Tam metin.

Dışlanma kriterleri:

- ❖ Yayınlanma yılı: 15.05.2003 tarihi öncesinde ve 15.05.2023 tarihinden sonra yayınlanmış olmak,
- ❖ Örneklem: Hemşireler dışında yapılmış çalışmalar,
- ❖ Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen Yenilikçi Davranış Ölçeği'ni kullanmayan çalışmalar,
- ❖ Yeterli sayısal veri içermesi: Etki büyüklüklerinin hesaplanabilmesi için örneklem büyüklüğü, aritmetik ortalama, standart sapma, t testi vb. verilerinin bulunmaması,
- ❖ Araştırmanın tipi: Nicel analiz verilerine sahip olmayan araştırmalar, nitel araştırmalar,
- ❖ Veri tabanı: Erişime kapalı özel koşullar gerektiren veri tabanları,
- ❖ Yayın şekli: Tam metne ulaşılamayan araştırmalar,
- ❖ Yayın dili: Türkçe veya İngilizce dillerinde yayınlanmamış araştırmalar,
- ❖ Veri toplama tarihlerinden önce/ sonra yayınlanmış çalışmalar,
- ❖ Analiz için uygun sayısal verilere sahip olmayan çalışmalar.



Şekil 3.1: PRISMA (2020) akış diyagramı.

3.4. ÇALIŞMA SEÇİM SÜRECİ

Taramalar, araştırmacı ve bir tarayıcı/gözlemci tarafından her bir veri tabanında belirtilen tarama stratejisine uygun olarak aynı tarama süresi içerisinde (15.05.2023-15.07.2023) gerçekleştirildi. Taramada duplikasyonların tespiti ve çalışmaların listelenmesinde Mendeley Referans Manager kaynak düzenleme programından yararlandı.

3.5. SEÇİLEN ÇALIŞMALARIN KALİTESİNİN VE YANLILIĞININ/ BİAS DEĞERLENDİRMESİ

Çalışmaların kalitesinin ve yanlılığı araştırmacı ve danışman tarafından “Joanna Briggs Enstitüsü (JBI) Kritik Değerlendirme Kontrol Listesi (JBI, 2023)” kullanılarak değerlendirildi (EK 1). İncelenen çalışmalar, iki değerlendirmeci arasında ortak fikir birliğine varılarak çalışmaya dahil edildi.

3.6. VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE SONUÇLARIN ANALİZİ

Çalışmada sonuçların meta-analizinde; bir istatistik uzmanından destek alındı. İstatistiksel paket programı CMA (The Comprehensive Meta-Analysis Software) kullanılarak analiz yapıldı. Verilerin meta-analize hazırlanmasında Microsoft Office Excel programı kullanıldı.

Verilerin analizinde meta-analize dahil edilen çalışmaların bireysel ve genel etki büyüklüğü hesaplandı. Etki büyüklüğü, değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü karşılaştırmak için kullanılan bir istatistiktir ve boş hipotezler ile alternatif hipotezler arasındaki farkın büyüklüğünü ifade eder (Özsoy ve Özsoy, 2013). Çalışmaların etki büyüklüğü için Cohen, Thalheimer ve Cook tarafından geliştirmiş standardize edilmiş etki büyüklüğü (standardized effect size) tercih edildi, bununla birlikte sabit ve rastgele etki modelleri de kullanıldı. Etki büyüklüklerinin heterojenliğini test etmek için Q istatistiği, p değeri, I^2 testleri kullanıldı. Yayın yanlılığını test etmek için Funnel plot diagramı incelendi ve Kendall's tau analizi ve Egger's regresyon analizi, Orwin's fail-safe N değeri incelendi. Çalışma sonuçları orman grafikleri ile sunuldu. Anlamlılık düzeyi 0,05 olarak belirlendi.

3.7. ETİK KONULAR

Araştırma, bir meta-analiz çalışmasıdır. Literatür tarama yöntemi kullanıldığı için; insan ya da hayvan üzerinde doğrudan bir etkiye sahip değildir. Bu nedenle araştırma için etik kurul onayı alınmadı.

3.8. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmanın birtakım sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırmacı tarafından belirlenen anahtar kelimeler kullanılarak ulusal ve uluslararası veri tabanlarında ulaşılabilen son 20 yılda İngilizce ve Türkçe olarak yayınlanmış araştırmalar dahil edildi. Ayrıca analize dahil edilen çalışmalar literatür taramasının yapıldığı zaman aralığı ile sınırlıdır. Yayınlanan çalışmalarda istatistiksel veri yetersizliği olan çalışmalar ve belirlenen ölçek dışındaki çalışmalar araştırmaya dahil edilmedi. Farklı ölçeklerle hemşirelerin yenilikçi davranışlarının belirlendiği çalışmaların meta-analize dahil edilmesi sonuçların daha genellenebilir olmasını sağlayabilir.

Araştırmaya dahil edilen nicel araştırmalar tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda olup veriler kesitsel olarak tek bir zaman diliminde toplanmıştır. Yine hemşirelerin yenilikçi davranışlarının tek bir kaynaktan öz bildirimle belirlenmiş olması da ortak yöntem yanlılığına neden olabilmektedir. Öz bildirimle toplanan verilerin yanı sıra, farklı kaynaklardan (örneğin, hemşire yöneticilerin değerlendirmeleri vs.) veri toplanarak veri kalitesi ve çeşitliliği artırılabilir. Konuyla ilgili girişimsel çalışmaların yapılması, meta-analize dahil edilmesi nedensel ilişkilerin daha iyi anlaşılmasını sağlayabilir ve araştırmanın geçerliliğini arttırabilir.

4. BULGULAR

Çalışmamızın bu bölümünde dahil edilen çalışmaların rasgele etkiler modeline göre etki büyüklükleri, dahil edilen çalışmalara ait heterojenlik test sonuçları, yayın yanlılığı test sonuçları ve moderatör analizleri sonuçlarına yer verildi.

Aşağıda araştırmaya dahil edilen çalışmaların bilgileri yer almaktadır.



Tablo 4.1: Araştırmaya dahil edilen çalışmalara ilişkin veriler.

Yayın No	Yazar Adı	Makale Adı	Yıl	Dil	Araştırma Deseni	Örneklem	Yer	Ölçek	Güvenilirlik Sonucu	Kullanılan Analiz	Tür
1	Bunpin, J. J. III, Blegen, M., Chapman, S. ve Spetz, J.	Differences in innovative behavior among hospital-based registered nurses.	2016	İngilizce	Kesitsel	251	California, Amerika Birleşik Devletleri	Scott ve Bruce'un Ölçeği (1994)	0,87	ANOVA	Makale
2	Zhang, M., Chen, H., Wang, N., Li, Y. ve Liu, Y.	Does transformational leadership and psychological empowerment improve nurses' innovative behaviour during COVID-19 outbreak? A cross-sectional study.	2022	İngilizce	Kesitsel	1317	Çin	Scott ve Bruce'un Ölçeği (1994)	0,912	Korelasyon	Makale
3	Xerri, M. J.	Examining the relationship between organizational justice, job satisfaction and the innovative behavior of nursing employees.	2014	İngilizce	Kesitsel	210	Avusturalya	Scott ve Bruce'un Ölçeği (1994)	0,91	Korelasyon	Makale
4	Weng, R.-H., Yuang C.-Y. ve Lin T.-E.	Exploring the cross-level impact of market orientation on nursing innovation in hospitals.	2013	İngilizce	Kesitsel	808	Tayvan	Scott ve Bruce'un Ölçeği (1994)	0,96	Korelasyon, Regresyon	Makale
5	Xerri, M. J. ve Brunetto, Y.	Fostering innovative behaviour: the importance of employee commitment and organisational citizenship behaviour.	2013	İngilizce	Kesitsel	210	Avusturalya	Scott ve Bruce'un Ölçeği (1994)	0,76	Korelasyon	Makale
6	Huz, S.	Hemşirelerin özyeterlilik algısı, bireycilik ve toplumculuk algısının değerlerinin yenilikçi davranışlarına etkisi	2019	Türkçe	Tanımlayıcı-İlişki Arayıcı	954	Türkiye	Scott ve Bruce'un Ölçeği (1994)	0,89	Korelasyon, Regresyon	Tez

Tablo 4.1 (devam): Araştırmaya dahil edilen çalışmalara ilişkin veriler.

7	Xerri, M. J. ve Reid, S. R. M.	Human Resources and innovative behavior: improving nursing performance.	2017	İngilizce	Kesitsel	210	Avusturalya	Scott ve Bruce'un Ölçeği (1994)	0,87	Korelasyon	Makale
8	Dan, X., Xu, S., Liu, J., Hou, R., Liu, Y. ve Ma, H.	Innovative behaviour and career success: mediating roles of self-efficacy and colleague solidarity of nurses.	2018	İngilizce	Kesitsel	769	Mainland, Çin	Scott ve Bruce'un Ölçeği (1994)	0,88	Korelasyon	Makale
9	Dy Bunpin, J. J. III	Registered nurse individual innovative behavior, research utilization and the quality and safety of patient care.	2014	İngilizce	Kesitsel	226	Amerika Birleşik Devletleri	Scott ve Bruce'un Ölçeği (1994)	0,87	Korelasyon	Tez
10	Dan, X., Xu, S., Liu, J., Hou, R., Liu, Y. ve Ma, H.	Relationships among structural empowerment, innovative behaviour, self-efficacy, and career success in nursing field in mainland China.	2018	İngilizce	Kesitsel	411	Tianjin, Çin	Scott ve Bruce'un Ölçeği (1994)	0,88	Korelasyon	Makale
11	Sönmez, B. ve Yıldırım, A.	The mediating role of autonomy in the effect of pro-innovation climate and supervisor supportiveness on innovative behavior of nurses.	2018	İngilizce	Kesitsel	332	Türkiye	Scott ve Bruce'un Ölçeği (1994)	0,824	Korelasyon	Makale
12	Xerri, M.	Workplace relationships and the innovative behaviour of nursing employees: a social exchange perspective.	2013	İngilizce	Kesitsel	104	Avusturalya	Scott ve Bruce'un Ölçeği (1994)	0,91	Korelasyon	Makale

4.1. ARAŞTIRMANIN BİRİNCİ SORUSUNA İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın birinci sorusu olan “Hemşirelerin yenilikçi davranış düzeylerinin ortalama etki büyüklüğü nedir?” sorusuna yönelik bulgular aşağıda belirtildi.

Tablo 4.2: Meta-analize dahil edilen her bir araştırmanın betimsel istatistikleri ve toplam etki büyüklükleri (N=12).

Model	Study name	Statistics for each study						Z-Value	p-Value
		Mean	S.Error	Variance	Lower limit	Upper Limit			
	Bunpin ve diğ., 2016	3,170	0,045	0,002	3,082	3,258	70,736	0,000	
	Zang ve diğ., 2022	3,950	0,021	0,000	3,909	3,991	191,130	0,000	
	Xerri, 2014	4,150	0,098	0,010	3,958	4,342	42,352	0,000	
	Weng ve diğ., 2013	3,350	0,025	0,001	3,301	3,399	134,120	0,000	
	Xerri ve Brunetto, 2013	4,520	0,046	0,002	4,429	4,611	97,763	0,000	
	Huz, 2019	3,870	0,020	0,000	3,830	3,910	189,734	0,000	
	Xerri ve Reid, 2017	4,300	0,074	0,005	4,155	4,445	58,236	0,000	
	Dan ve diğ., 2018	3,590	0,029	0,001	3,533	3,647	122,906	0,000	
	Bunpin, 2014	3,130	0,045	0,002	3,041	3,219	69,197	0,000	
	Dan ve diğ., 2018	3,580	0,039	0,002	3,503	3,657	90,722	0,000	
	Sönmez ve Yıldırım, 2018	3,570	0,036	0,001	3,500	3,640	100,075	0,000	
	Xerri, 2013	4,150	0,139	0,019	3,877	4,423	29,804	0,000	
Fixed		3,714	0,010	0,000	3,695	3,733	384,882	0,000	
Random		3,770	0,104	0,011	3,567	3,973	36,394	0,000	

Model	Study name	Weight (Fixed)	Weight (Random)	Residual (Fixed)		Residual (Random)	
		Relative weight	Relative weight	Std Residual	Std Residual	Std Residual	Std Residual
	Bunpin	4,64	8,44	-12,42		-1,76	
	Zang	21,80	8,54	12,94		0,53	
	Xerri,2014	0,97	7,96	4,48		1,08	
	Weng	14,92	8,53	-15,78		-1,24	
	Xerri ve	4,36	8,43	17,83		2,20	
	Huz,2019	22,38	8,55	8,70		0,29	
	Xerri ve	1,71	8,22	8,01		1,53	
	Dan	10,91	8,52	-4,48		-0,53	
	Bunpin,201	4,55	8,44	-13,21		-1,88	
	Dan	5,98	8,47	-3,49		-0,56	
	Sonmez ve	7,32	8,49	-4,18		-0,59	
	Xerri,2013	0,48	7,42	3,14		1,04	
Fixed							
Random							

Şekil 4.1: Meta-analize dahil edilen her bir araştırmanın ağırlık değerleri ve artık değerleri.

Araştırmaya dahil edilen 12 çalışmanın sıralanmış sabit ve rastgele etkiler modeline etki büyüklükleri bulguları Tablo 4.2’de gösterildi ($p<0.05$).

Tablo 4.3: Etki büyüklüğü ve heterojenlik durumu.

Model	Effect size and 95% confidence interval						Test of null (2-Tail)		Heterogeneity				Tau-squared			
	Number Studies	Point estimate	Standard error	Variance	Lower limit	Upper limit	Z-value	P-value	Q-value	df (Q)	P-value	I-squared	Tau Squared	Standard Error	Variance	Tau
Fixed	12,00	3,71	0,01	0,00	3,69	3,73	384,88	0,000	1.157,65	11,00	0,000	99,05	0,13	0,07	0,00	0,35
Random effects	12,00	3,77	0,10	0,01	3,57	3,97	36,39	0,000								

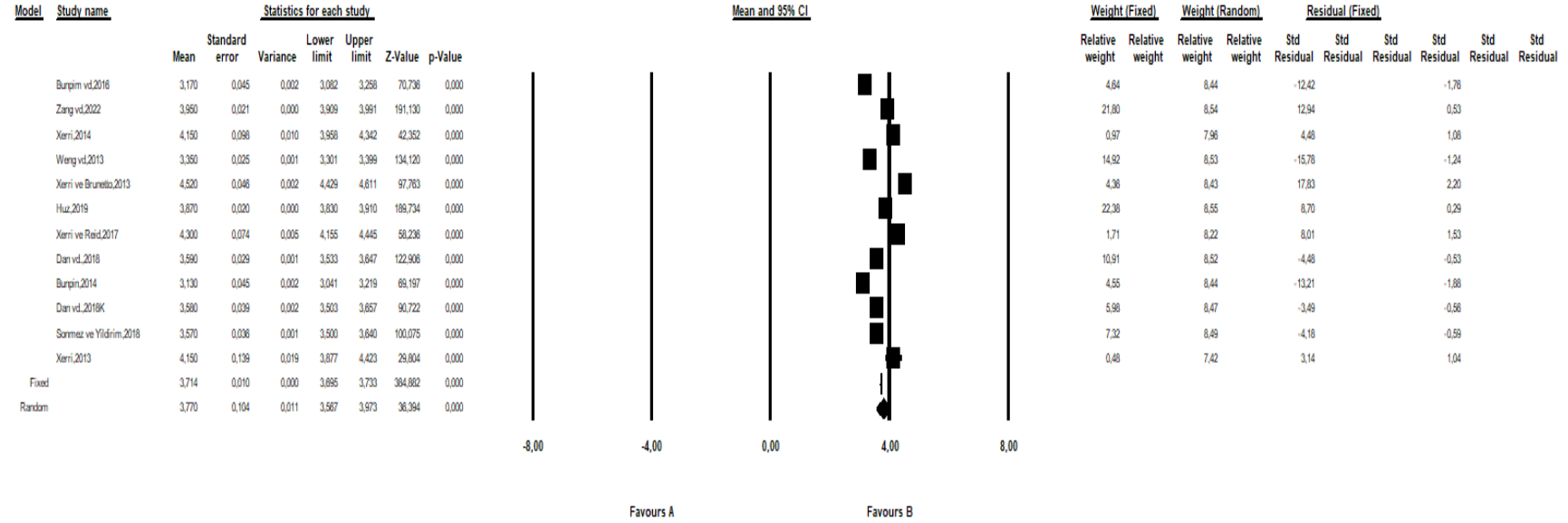
Meta-analizlerde hem sabit etkiler (fixed) hem de rastgele etkiler (random) modeli bulunmaktadır. Çalışmaların homojenlik- heterojenlik testlerinin kritik değerin üzerinde olup olmaması ve anlamlılık değerinin 0,05’ten küçük olup olmamasına göre fixed veya random etki modeli seçilmektedir. Çalışmalar homojen dağılıyorsa fixed etki modeli, heterojen olarak dağılıyorsa random etki modeli kullanılmaktadır. Ayrıca, Field ve Gillett (2010) sosyal bilimlerde verilerin yapısından dolayı; random etki modelinin kullanılması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu çalışmada, random etki modeli anlamlıdır ($p<0,05$). Heterojenlik değeri 0,05’in altında olduğu için araştırmada kullanılan 12 adet çalışmaya ait meta-analiz, istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$). I-Squared değerine göre anlamlı heterojenlik bulunmaktadır. Random etki modeli 12 çalışma için 3,770 değerindedir. Diğer bir ifade ile “Hemşirelerin yenilikçi davranış düzeylerinin ortalama etki büyüklüğünün” anlamlı ve ortalamanın üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

Meta-analizde heterojenlik ölçümü 0 ile %100 değerleri arasında yer almaktadır (Higgins ve Thompson, 2002). Buna bağlı olarak; %100 değerine yakın çalışmalarda heterojenlik yüksek, sıfıra yakın değerlerde ise heterojenliğin düşük seviyede olduğu belirtilmiştir. Higgins ve Thompson (2002)’a göre, çalışmalardaki I^2 istatistiği yüksek derecede heterojenlik olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, 12 çalışmanın dahil edildiği bu meta-analizde heterojenlik değerlerine bakıldığında, yüksek düzeyde heterojenlik görülmektedir ($Q=1157,655$, $p=0,000$, $I^2 = \% 99,050$). Sabit ve rastgele etkiler modelinin genel etki büyüklüğü değerleri birbirine çok yakındır.

Çalışmanın genel etki büyüklüğü $d=3,770$ olarak hesaplandı (Tablo 4.2). Meta-analizle birleştirilen çalışmaların sonuçlarından elde edilen genel etki büyüklüğü; hemşirelerin yenilikçi

davranışlarının anlamlı ve ortalamanın üzerinde bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Bunpin, 2014; Bunpin ve diğ., 2016; Dan ve diğ., 2018; Huz, 2019; Sönmez ve Yıldırım, 2018; Xerri, 2014; Xerri ve Brunetto, 2013; Xerri ve Reid, 2017; Xerri, 2013; Weng ve diğ., 2013; Zang ve diğ., 2022).





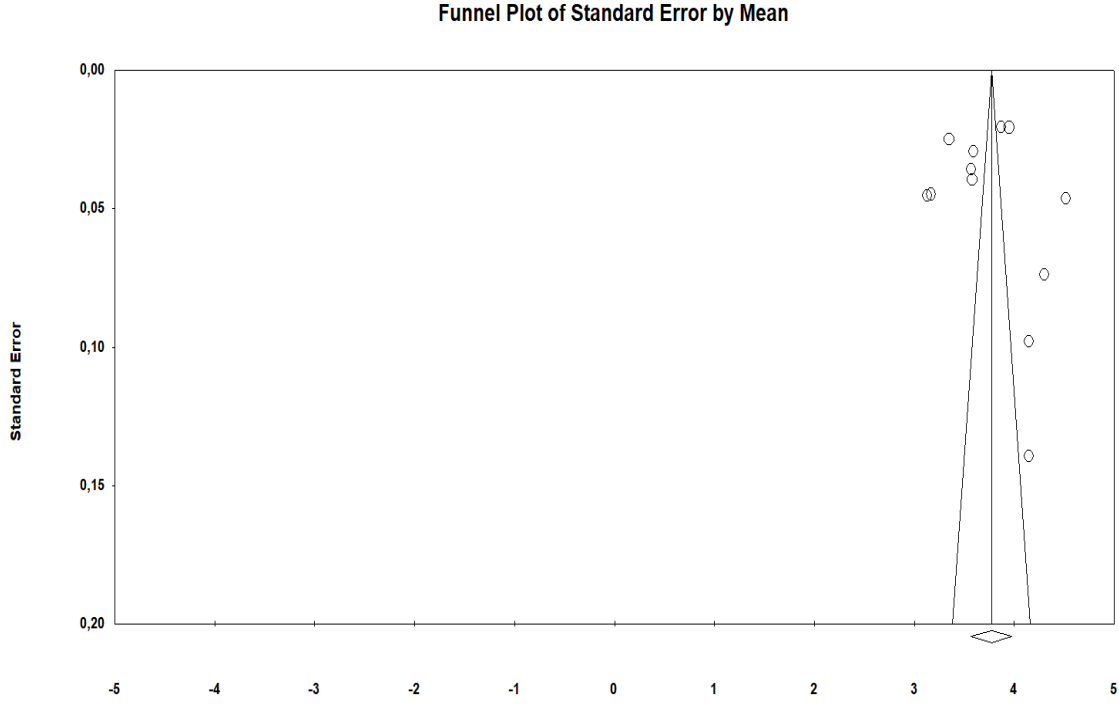
Meta Analysis

Şekil 4.2: Meta-analiz bulgularının grafiksel gösterimi (orman grafiği).

Meta-analizdeki çalışmaların mümkün olduğu kadar hepsinin birbirinden farklı olması yani heterojen olması istenir. Çalışmaların çoğunluğunun heterojen özellik gösterdiği orman grafiğinde görülmektedir (Şekil 4.2). Orman grafiğinde, Bunpin (2014)'in çalışmasının en az etki büyüklüğüne sahip olduğu görünürken en büyük etki büyüklüğü Xerri ve Burnetto (2013) ve sonrasında Xerri (2013)'nin araştırmasında görülmektedir. On iki araştırma için toplam etki büyüklüğü; rastgele etkiler modülüne göre 3,770; sabit etkiler modeline göre 3,714'tür. Yukarıdaki orman grafiğinde etki büyüklüğünü simgeleyen elmas şekli de 3,770 değerini göstermektedir. Bununla birlikte, etki büyüklüklerinin 0 ile +5 arasında değiştiği; etki büyüklüklerinin 3,13 ile 4,52 arasında yoğunlaştığı saptandı. %95 güven aralığında tüm çalışmaların tamamının istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulundu ($p<0,05$) (Şekil 4.2).

4.1.1. Yayın Yanlılığı Sonuçları

Bir meta-analiz çalışmasında, analize dahil edilen çalışmalar matematiksel olarak hassas birleştirilmelerine rağmen bu çalışmalar tüm ilişkili çalışmaların örnekleminde yanlı ise, bu yanlılık meta-analiz ile hesaplanır ve çalışmaya yansır (Borenstein ve diğ., 2013). Bu durum, meta-analize dahil edilen çalışmaların genellikle ortalamanın üzerinde bir etki büyüklüğüne sahip oldukları ve düşük etki büyüklüğüne sahip çalışmaların dahil edilmediği veya az dahil edildiğini gösterir. Bu konu yayın yanlılığı olarak bilinmektedir. Bu çalışmada, yayın yanlılığını belirlemek amacıyla Huni Grafiği (Funnel Plot), Rosendall, Orwin Hata Koruma Sayısı (Orwin Fail Safe N), Begg ve Mazumdar ve Egger testi kullanıldı. Huni grafiği; çalışma büyüklüğü ve etki büyüklüğü arasındaki ilişkiyi gösteren bir grafiktir (Borenstein ve diğ., 2013). Şekil 4.3'te çalışmaya ait huni grafik sonucu gösterildi. Orwin hata koruma sayısı, manidarlığı tersine çevirmek için gerekli olan çalışma sayısı hakkında bilgi verir. Rosendall, Orwin Hata Koruma Sayısı (Orwin Fail Safe N), Begg ve Mazumdar ve Egger testleri yayın yanlılığını kontrol etmek için kullanılan testlerdir (Bakioğlu ve Özcan, 2016).



Şekil 4.3: Huni grafiği (yayın yanlılığı grafiği).

Huni grafiğinde bulunan ortadaki düşey çizgi; araştırmalardan hesaplanan etki büyüklükleri dağılımına ilişkin bilgi verir ve bireysel çalışmaların bu çizgi etrafında toplanması beklenmektedir (Bakioğlu ve Göktaş, 2018). Huni grafiğinde bireysel araştırmaların etki büyüklükleri, huni grafiği sınırları içinde ve genel meta-analitik sonucun her bir tarafına eşit ve simetrik bir biçimde dağılıyorsa yayın yanlılığı olmadığı; bireysel araştırmaların etki büyüklükleri, huni grafiği sınırları dışında ve asimetrik bir biçimde dağılıyorsa de yayın yanlılığı olduğu sonucuna varılmaktadır (Bakioğlu ve Göktaş, 2018). Huni asimetrik ise bu durum, literatürde "eksik" çalışmalar olduğu anlamına gelir. Grafikte eksik çalışmaların konumuna bağlı olarak kötü sonuçları olan çalışmalar veya pozitif sonuçları olan çalışmaları temsil edip etmediklerine dair çıkarımlar yapılabilir (Bown ve Sutton, 2010). Huni grafiğinin güvenilirliği tartışmalı olsa da; olumsuz çalışmaların yayınlanmadığından şüphelenmek için bir neden olup olmadığını kontrol etmede kullanılmaktadır.

Yukarıdaki huni grafiğinde çalışmaların üçgen dışında simetrik yer aldığı görülmektedir. Huni grafiğinde sıfıra yakın üç çalışmanın etki büyüklüğü düşük olduğunu gösterirken çalışmaların geri kalanının etki büyüklükleri yüksek ve simetrik olarak dağılımda olduğu görülmektedir. Bu durumda yayın yanlılığı bulunmadığı söylenebilir.

Tablo 4.4: Rosendall yayın yanlılığı test sonuçları.

Değişkenler	Değerler
Z-value for observed studies	345.47882
P-value for observed studies	0,0000
Alpha	0,05000
Tails	2,00000
Z for alpha	1,95996
Number of observed studies	12,0000
Number of missing studies that would bring p-value to > alpha	2833,00000

Rosendall yayın yanlılığı test sonuçlarına göre, 12 çalışma*5 = 60 değerinin üstünde olması gereken değer 2833 bulundu. Bu durumda Rosendall'a göre yayın yanlılığı bulunmamaktadır. Diğer bir deyişle, 2833 çalışma olursa meta-analiz anlamsız hale gelebilir (Tablo 4.4).

Tablo 4.5: Orwin's yayın yanlılığı test sonuçları.

Değişkenler	Değerler
Mean in observed studies	3,71360
Criterion for a "trivial" mean	0,0000
Mean mean in missing studies	0,0000
Criterion must fall between other values	

Orwin's yayın yanlılığı test sonuçlarına göre de yayın yanlılığı bulunmamaktadır ($p < 0,05$) (Tablo 4.5).

Tablo 4.6: Begg ve Mazumdar yayın yanlılığı test sonuçları.

Değişkenler	Değerler
Kendall's S Statistic (P-Q)	4,00000
Kendall's tau without continuity correction	
Tau	0,27429
z-value for tau	0,27429
P-value (1-tailed)	0,39193
P-value (2-tailed)	0,78386
Kendall's tau with continuity correction	
Tau	0,04545
z-value for tau	0,20572
P-value (1-tailed)	0,41851
P-value (2-tailed)	0,83701

Begg ve Mazumdar'a göre de yayın yanlılığı bulunmamaktadır ($p > 0,05$) (Tablo 4.6).

Tablo 4.7: Egger yayın yanlılığı test sonuçları.

Değişkenler	Değerler
Egger's regression intercept	
Intercept	0,36120
Standard error	7,02530
95% lower limit (2-tailed)	-15,29214
95% upper limit (2-tailed)	16,011454
t-value	0,05141
df	10,0000
P-value (1-tailed)	0,48000
P-value (2-tailed)	0,96001

Aynı tabloda, Egger'e göre de yayın yanlılığı bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Bu durumda bu çalışmada, dört kritere göre de yayın yanlılığı bulunmamaktadır (Tablo 4.7).

4.2. ARAŞTIRMANIN İKİNCİ SORUSUNA İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın ikinci sorusu olan “İncelenen araştırmalarda, hemşirelerin bireysel ve mesleki özelliklerinin yenilikçi davranış düzeylerine etki büyüklüğü nedir?” sorusuna yönelik bulgulara aşağıda yer verildi. Bu özellikler arasında yer alan hastane türü meta-analize dahil edilmemiştir. Çünkü meta-analiz yapılabilmesi için genellikle en az iki veya daha fazla bağımsız çalışmanın sonuçlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Sağlıklı ve güvenilir sonuçlar elde etmek için genellikle daha fazla çalışma tercih edilir (Borenstein ve diğ., 2013). Bu nedenle hastane türü açısından meta-analiz yapılamamıştır.

4.2.1. Yayın Yılına Göre Etki Büyüklüğü Analiz Bulguları

Yayın yılına göre etki büyüklüğü analizinde yayın yılı araştırmada moderatör olarak alındı. Meta-analizde Analog ANOVA testi uygulandı ve alt grup analizi yapıldı. Buna göre hem sabit (fixed) hem de random (mixed) etki büyüklükleri Tablo 4.8'de verildi.

Tablo 4.8'e göre; random (mixed) etki büyüklüğü için 2013 yılında üç araştırma yapıldığı ve ortalama etki büyüklüğünün 4,005 olduğu, 2014 yılında iki araştırma yapıldığı ve ortalama etki büyüklüğünün 3,636 olduğu belirlendi. 2016 yılında bir araştırma yapıldığı ve ortalama etki büyüklüğünün 3,170 olduğu, 2017 yılında bir araştırma yapıldığı ve ortalama etki büyüklüğünün 4,300 olduğu saptandı. 2018 yılında üç araştırma yapıldığı ve ortalama etki büyüklüğünün 3,581 olduğu, 2019 yılında bir araştırma yapıldığı ve ortalama etki büyüklüğünün 3,870 olduğu, 2022 yılında ise bir araştırma yapıldığı ve ortalama etki büyüklüğünün 3,950 olduğu bulundu. Tüm yıllardaki meta-analiz istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,001$).

Diğer yandan, yıllar arasında (2013'ten 2022 yılına kadar) farklılık olup olmadığını belirlemek için "total between" değerine yani heterojenlik değerine bakılmaktadır. Bu değer $p=0,000$ olarak anlamlı bulundu ($p<0,001$) (Tablo 4.8). Bu durumda yıllar, hemşirelerin yenilikçi davranışlarında farklılık göstermektedir. Yani yıllara göre ölçüm yapılan olgular arasında farklılık bulunmaktadır. Bu durumda araştırmanın heterojenliğinin yıldan kaynaklandığı söylenebilir.

4.2.2. Cinsiyete Göre Etki Büyüklüğü Analiz Bulguları

Kadın ve erkek örneklem büyüklüğüne göre etki büyüklüğü analizinde cinsiyet moderatör olarak alındı. Meta-analizde, kadın ve erkek katılımcı sayıları (n) sürekli değişken olduğu için meta regresyon testi uygulandı.

Tablo 4.9: Cinsiyete göre etki büyüklük analizi test sonuçları (meta regresyon).

Covariate	Coefficient	Standard Error	95% Lower	95% Upper	z-value	2-sided P-value
Intercept	3,8035	0,1762	3,4582	4,1489	21,59	0,0000
Erkek	0,0072	0,0045	-0,0016	0,0160	1,60	0,1096
Kadın	-0,0005	0,0004	-0,0013	0,0002	-1,39	0,1645

Test of model: $Q=2,81$, $df=2$, $p=0,2450$
 Goodness of fit: $Tau^2=0,1323$, $Tau=0,3638$, $I^2=98,87\%$, $Q=795,71$, $df=11$, $p=0,000$
 Numbers of studies in the analysis=12

Tablo 4.9'da yer alan cinsiyete göre meta regresyon analizi anlamlı bulunmadı (Erkek, $p=0,1096$, $p>0,05$; Kadın, $p=0,1645$, $p>0,05$). Bu durumda 12 araştırma için yapılan meta-analizde, erkek ve kadın örneklem sayılarının farklı olması etki büyüklüğünü etkilememektedir.

4.2.3. Eğitim Durumuna Göre Etki Büyüklüğü Analiz Bulguları

Eğitim durumuna göre etki büyüklüğü analizinde eğitim durumu moderatör olarak alındı. Meta-analizde, lise ve ön lisans, lisans ve lisansüstü sayıları sürekli değişken olduğu için meta regresyon testi uygulandı.

Tablo 4.10: Eğitim durumuna göre etki büyüklüğü analizi test sonuçları (meta regresyon).

Covariate	Coefficient	Standard Error	95% Lower	95% Upper	z-value	2-sided P-value
Intercept	3,9699	0,2996	3,3827	4,5572	13,25	0,0000
Lise ve Önlisans	0,0001	0,0004	-0,0007	0,0009	0,18	0,8605
Lisans	-0,0009	0,0010	-0,0028	0,0010	-0,91	0,3640
Lisans üstü	0,0007	0,0038	-0,0067	0,0081	0,18	0,8552

Test of model: $Q=0,73$, $df=2$, $p=0,6946$
 Goodness of fit: $Tau^2=0,1575$, $Tau=0,3968$, $I^2=99,16\%$, $Q=1072,51$, $df=9$, $p=0,000$
 Numbers of studies in the analysis=10

Tablo 4.10'da yer alan eğitim durumuna göre meta regresyon analizi anlamlı bulunmadı (lise ve ön lisans, $p=0,8605$, $p>0,05$; Lisans, $p=0,3640$, $p>0,05$; Lisansüstü $p=0,8552$, $p>0,05$). Bu durumda 10 araştırma için yapılan meta-analizde hemşirelerin farklı eğitim seviyelerinde olmaları etki büyüklüğünü etkilememektedir.

4.2.4. Yaşa Göre Etki Büyüklüğü Analiz Bulguları

Hemşirelerin yaşlarına göre etki büyüklüğü analizinde yaş grupları moderatör olarak alındı. Meta-analizde, 26-30 yaş arası, 31-35 yaş arası, 36-40 yaş arası ve 41 yaş üstü sayıları sürekli değişken olduğu için meta regresyon testi uygulandı.

Tablo 4.11: Yaş gruplarına göre etki büyüklük analizi test sonuçları (meta regresyon).

Covariate	Coefficient	Standard Error	95% Lower	95% Upper	z-value	2-sided P-value
Intercept	4,3084	0,5445	3,2412	5,3757	7,91	0,0000
26-30 yaş arası	0,0001	0,0039	-0,0075	0,0077	0,02	0,9818
31-35 yaş arası	0,0063	0,0057	-0,0049	0,0175	1,10	0,2728
36-40 yaş arası	-0,0080	0,0093	-0,0262	0,0102	-0,86	0,3896
41 yaş üstü	-0,0018	0,0071	-0,0157	0,0121	-0,26	0,7956

Test of model: $Q=3,16$, $df=4$, $p=0,5317$
 Goodness of fit: $Tau^2=0,0954$, $Tau=0,3088$, $I^2=98,38\%$, $Q=370,68$, $df=6$, $p=0,000$
 Numbers of studies in the analysis=7

Tablo 4.11'deki yaş gruplarına göre meta regresyon analizi anlamlı bulunmadı (26-30 yaş arası, $p=0,9818$, $p>0,05$; 31-35 yaş arası, $p=0,2728$, $p>0,05$; 36-40 yaş arası, $p=0,3896$,

$p > 0,05$; 41 yaş üstü, $p = 0,7956$, $p > 0,05$). Bu durumda 7 araştırma için yapılan meta-analizde hemşirelerin farklı yaş gruplarında olmaları etki büyüklüğünü etkilememektedir.

4.2.5. Hastane Büyüklüğüne Göre Etki Büyüklüğü Analiz Bulguları

Hastane büyüklüğüne göre etki büyüklüğü analizinde hastane büyüklüğü moderatör olarak alındı. Meta-analizde, küçük, orta ve büyük ölçekli hastaneler sürekli değişken olduğu için meta regresyon testi uygulandı.

Tablo 4.12: Hastane büyüklüğüne göre etki büyüklük analizi test sonuçları (meta regresyon).

Covariate	Coefficient	Standard Error	95% Lower	95% Upper	z-value	2-sided P-value
Intercept	2,6861	0,5659	1,5770	3,7952	4,75	0,0000
Küçük ölçekli	0,0152	0,0066	0,0024	0,0281	2,32	0,0203
Orta ölçekli	-0,0294	0,0091	-0,0473	-0,0115	-3,22	0,0013
Büyük ölçekli	-0,0000	0,0005	-0,0011	0,0010	-0,08	0,9357

Test of model: $Q=5,38$, $df=1$, $p=0,0203$
 Goodness of fit: $Tau^2=0,1020$, $Tau= 0,3194$, $I^2=99,30\%$, $Q=285,57$, $df=3$, $p=0,000$
 Numbers of studies in the analysis=4

Tablo 4.12’de yer alan hastane büyüklüğüne göre yapılan meta regresyon analizi büyük hastane grubunda anlamlı bulunmadı (büyük ölçekli hastane, $p=0,9357$, $p > 0,05$). Hemşirelerin büyük ölçekli hastanede çalışmaları etki büyüklüğünü etkilememektedir. Diğer yandan küçük ve orta ölçekli hastane gruplarında etki büyüklüğü anlamlı bulundu ($p < 0,05$). Bu durumda küçük ölçekli (Coefficient=0,0152, $p=0,0203$, $p < 0,05$) grupta dört araştırma için yapılan meta-analizde, hemşirelerin küçük ölçekli hastanelerde çalışmaları yenilikçi davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir. Diğer yandan orta ölçekli (Coefficient= -0,0294, $p=0,0013$, $p < 0,05$) grupta dört araştırma için yapılan meta-analizde, hemşirelerin orta ölçekli hastanelerde çalışmaları yenilikçi davranışlarını negatif yönde etkilemektedir. Bu durumda araştırmanın heterojenliğinin hastane türünden kaynaklandığı söylenebilir.

4.2.6. Çalışma Yılına Göre Etki Büyüklüğü Analiz Bulguları

Çalışma yılına göre etki büyüklüğü analizinde çalışma yılları moderatör olarak alındı. Meta-analizde, 10 yıldan az, 11-20 yıl arası ve 21 yıl ve üstü sürekli değişken olduğu için meta regresyon testi uygulandı.

Tablo 4.13: Kıdem yıllarına göre etki büyüklük analizi test sonuçları (meta regresyon).

Covariate	Coefficient	Standard Error	95% Lower	95% Upper	z-value	2-sided P-value
Intercept	3,3417	0,1702	3,0082	3,6752	19,64	0,0000
10 yıldan az	0,0009	0,0003	0,0002	0,0015	2,54	0,0112
11-20 yıl arası	0,0009	0,0003	0,0004	0,0015	3,52	0,0004
21 yıl ve üstü	0,0022	0,0010	0,0003	0,0042	2,21	0,0271

Test of model: $Q=6,44$, $df=1$, $p=0,0112$
Goodness of fit: $Tau^2=0,0096$, $Tau=0,0981$, $I^2=96,39\%$, $Q=55,42$, $df=3$, $p=0,000$
Numbers of studies in the analysis=4

Tablo 4.13’de yer alan hemşirelerin çalışma yıllarına göre yapılan meta regresyon analizi tüm gruplarda anlamlı bulundu (10 yıldan az, $p=0,0009$ $p<0,05$; 11-20 yıl arası, $p=0,0009$, $p<0,05$; 21 yıl ve üstü, $p=0,0022$, $p<0,05$). Bu durumda dört araştırma için yapılan meta-analizde hemşirelerin farklı çalışma yıllarına sahip olmaları etki büyüklüğünü pozitif olarak etkilemektedir. Bununla birlikte, 10 yıldan az ve 11-20 yıl arası çalışma yılına sahip hemşirelerin yenilikçi davranışlarına etkisi eşit düzeyde iken 21 yıl ve üstü çalışma yılı olan hemşirelerin yenilikçi davranışlarına etkisi daha yüksek belirlendi. Bu durumda araştırmanın heterojenliğinin hemşirelerin kıdem yılından kaynaklandığı söylenebilir.

4.2.7. Ükelere Göre Etki Büyüklüğü Analiz Bulguları

Ükelere göre etki büyüklüğü analizinde ülke araştırmada moderatör olarak alındı. Meta-analizde Analog ANOVA testi uygulandı ve alt grup analizi yapıldı. Buna göre hem sabit (fixed) hem de random (mixed) etki büyüklükleri Tablo 4.14’te verildi.

Tablo 4.14: Ülkelere göre etki büyüklük analizi test sonuçları (analog ANOVA).

Groups	Effect size and 95% confidence interval						Test of null (2-Tail)		Heterogeneity				Tau-squared			
	Group	Number Studies	Point estimate	Standard error	Variance	Lower limit	Upper limit	Z-value	P-value	Q-value	df (Q)	P-value	I-squared	Tau Squared	Standard Error	Variance
Fixed effect analysis																
ABD	2	3,149	0,03	0,00	3,09	3,21	98,95	0,000	0,39	1,00	0,53	0,000	0,000	0,00	0,00	0,000
Avustralya	4	4,402	0,04	0,00	4,33	4,47	124,95	0,000	18,30	3,00	0,00	83,61	0,03	0,03	0,00	0,18
Çin	3	3,788	0,02	0,00	3,76	3,82	244,40	0,000	135,13	2,00	0,000	98,52	0,06	0,06	0,00	0,24
Tayvan	1	3,348	0,02	0,00	3,30	3,40	134,12	0,000	0,000	0,000	1,00	-	0,000	0,000	0,000	0,000
Türkiye	2	3,803	0,02	0,00	3,76	3,83	214,38	0,000	53,30	1,00	0,00	98,12	0,04	0,06	0,00	0,21
Total within									207,13	7,00	0,000					
Total between									950,53	4,00	0,000					
Overall	12	3,708	0,01	0,00	3,69	3,73	384,88	0,000	1.157,65	11,00	0,000	99,05	0,13	0,07	0,00	0,35
Mixed effects analysis																
ABD	2	3,150	0,03	0,00	3,09	3,21	98,95	0,000								
Avustralya	4	4,299	0,10	0,01	4,10	4,50	42,85	0,000								
Çin	3	3,708	0,14	0,02	3,44	3,98	27,08	0,000								
Tayvan	1	3,350	0,02	0,00	3,30	3,40	134,12	0,000								
Türkiye	2	3,721	0,15	0,02	3,43	4,02	24,81	0,000								
Total within																
Total between									140,23	4,00	0,000					

Tablo 4.14'e göre; random (mixed) etki büyüklüğü için ABD'de iki araştırma yapıldığı ve ortalama etki büyüklüğünün 3,150 olduğu belirlendi. Avustralya'da dört araştırma yapıldığı ve ortalama etki büyüklüğünün 4,299 olduğu bulundu. Çin'de üç araştırma yapıldığı ve ortalama etki büyüklüğünün 3,708 olduğu saptandı. Tayvan'da bir araştırma yapıldığı ve ortalama etki büyüklüğünün 3,350 olduğu bulundu. Türkiye'de iki araştırma yapıldığı ve ortalama etki büyüklüğünün 3,721 olduğu belirlendi. Tüm yıllardaki meta-analiz istatistiksel olarak anlamlı bulundu ($p<0,001$).

Diğer yandan, ülkeler arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için "total between" değerine yani heterojenlik değeri incelenmektedir. Bu değer $p=0,000$ olarak anlamlı bulundu ($p<0,001$) (Tablo 4.14). Bu durumda ülkeler, hemşirelerin yenilikçi davranışlarında farklılık göstermektedir. Yani ülkelere göre ölçüm yapılan olgular arasında farklılık bulunmaktadır. Bu durumda araştırmanın heterojenliğinin ülkelere kaynaklandığı söylenebilir.

5. TARTIŞMA

Bu çalışma, hemşirelerin yenilikçi davranışlarına ilişkin yapılmış araştırma sonuçlarını meta-analiz yöntemi ile değerlendirmek amacıyla yapıldı. Çalışma kapsamında, literatür taraması sonucunda belirlenen dahil edilme kriterlerine uygun toplamda 74 çalışma belirlendi. Ancak, meta-analiz için yalnızca Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen ölçeği kullanan çalışmalar dahil edildi. Bu durum, ölçme aracındaki tutarlılığı sağlamak ve sonuçların güvenilirliğini artırmak amacıyla yapıldı. Ayrıca, ilgili ölçeğin literatürde en fazla kullanılan ölçek olduğu görülmektedir. Bu ölçeği kullanan 12 çalışmanın örneklem büyüklükleri incelendiğinde; 104 ile 1317 arasında değiştiği ve ortalama örneklem büyüklüğünün 484 olduğu görüldü. Ölçeklerin iç tutarlılık katsayılarını ifade eden Cronbach's alpha katsayılarının ise 0,76 ile 0,96 arasında değiştiği belirlendi. Bununla birlikte, ortalama Cronbach's alpha katsayısı 0,88 (>0,80) bulundu. Bu doğrultuda, ilgili ölçeğin tüm çalışmalar açısından güvenilir bir ölçüm aracı olduğu söylenebilir (Özdamar, 2011).

Scott ve Bruce (1994)'un Yenilikçi Davranış Ölçeği'ni kullanan çalışmaların ülkelere göre dağılımları incelendiğinde; dört çalışmanın Avustralya'da (Xerri, 2013; Xerri ve Brunetto, 2013; Xerri, 2014; Xerri ve Reid, 2017), üç çalışmanın Çin'de (Dan ve diğ., 2018a, 2018b; Zhang ve diğ., 2022), iki çalışmanın ABD'de (Bunpin III, 2014; Bunpin III ve diğ., 2016) ve bir çalışmanın Tayvan'da (Weng ve diğ., 2013) yürütüldüğü görülmektedir. Türkiye'de yürütülen çalışmalardan yalnızca ikisinde (Huz, 2019; Sönmez ve Yıldırım, 2018) ilgili ölçeğin kullanıldığı belirlendi. Türkiye'de çalışanların yenilikçi davranışlarını belirlemek için genellikle Hurt ve diğ. (1977) tarafından geliştirilen, Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçeğin tercih edildiği görülmektedir. Bu durum, bu çalışmada Türkiye örneğinde yapılan çalışmaların sayısının az olmasının bir nedeni olarak değerlendirilebilir.

Kullanılan analiz yöntemi açısından bulgular değerlendirildiğinde; çalışmaların büyük çoğunluğunun korelasyon ve regresyon analizi üzerinden değişkenler arasındaki ilişki ve etkiyi incelediği belirlendi. Bununla birlikte, bir çalışmada (Bunpin III ve diğ., 2016) ise tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Çalışmada, birinci araştırma sorusunu oluşturan hemşirelerin yenilikçi davranışlarının genel etki büyüklüğü $d=3,770$ olarak bulunmuştur. Bu değer, Cohen (1988, s. 274-287)'in

sınıflandırmasına göre ortalamanın üzerinde bir etki büyüklüğünü ifade etmektedir. Bulgular, hemşirelerin yenilikçi davranış düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğunu göstermektedir. Elde edilen bu bulgu; Turgut ve Beğenirbaş (2013), Afsar (2016), Waha ve diğ. (2018) tarafından yapılan çalışmalarla da uyumludur. Yenilikçi davranış, bir problem çözme süreci olup hemşirelerin iş temelli problemleri yenilikçi bir şekilde tanımlama, çözme ve aynı zamanda çözüm için destek yaratma becerisinden oluşmaktadır (Carmeli ve diğ., 2006). Bu durum ayrıca, sağlık sektöründe hemşirelerin yenilikçi davranışlarının ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Hemşirelerin yenilikçi yaklaşımlar geliştirme ve uygulama becerisi, sağlık sektörünün sürekli değişen ve gelişen dinamiklerine uyum sağlamada kritik bir rol oynamaktadır (Emiralioglu ve Sönmez, 2021). Bu doğrultuda, hasta bakım kalitesini ve güvenliğini artırmak amacıyla hemşirelerin yenilikçi davranışlarının teşvik edilmesi kritik öneme sahiptir. Yenilikçi davranışların geliştirilmesi hem kuruma hem de hizmet verdikleri hastalara önemli faydalar sağlayarak, daha verimli ve etkili sağlık hizmeti uygulamalarının oluşturulmasına katkıda bulunmaktadır (Xerri, 2013).

Yayın yılına göre değerlendirildiğinde; meta-analize 2013-2022 yılları arasında yayımlanan 12 çalışma dahil edildi. Bu çalışmalar, 2013 yılında üç (Xerri, 2013; Xerri ve Brunetto, 2013; Weng ve diğ., 2013), 2014 yılında iki (Xerri, 2014; Bunpin, 2014), 2016 yılında bir (Bunpin, 2016), 2017 yılında bir (Xerri ve Reid, 2017), 2018 yılında üç (Dan ve diğ., 2018a, 2018b, Sönmez ve Yıldırım, 2018), 2019 yılında bir (Huz, 2019) ve 2022 yılında bir (Zang ve diğ., 2022) olmak üzere dağılım göstermektedir. En yüksek etki büyüklüğü 2013 yılında (4,005) ve en düşük etki büyüklüğü ise 2016 yılında (3,170) gözlemlendi. Bu farkın; dahil edilen çalışmalarda yenilikçi davranış ortalama değerleri ve örneklem büyüklüklerinden kaynaklandığı söylenebilir. Dahil etme kriterlerine göre; 2003-2023 yılları arasındaki son 20 yıl dikkate alındığında, meta-analize dahil edilen çalışmaların son 10 yıla ait olduğu görülmektedir. Bu farklılığın nedenlerinden birinin, sağlık sektöründeki hızlı teknolojik ilerlemeler olduğu düşünülmektedir. Yeni tıbbi cihazlar, dijital sağlık uygulamaları ve tele-sağlık gibi yenilikler, hemşirelerin hasta bakımını iyileştirmek için bu teknolojileri kullanma fırsatları yaratmakta ve böylece yenilikçi davranışlarını teşvik etmektedir. Diğer nedenin ise sağlık hizmetlerindeki sürekli kalite iyileştirme ve hasta güvenliği girişimleri olduğu söylenebilir. Bu girişimler, hemşirelerin mevcut bakım süreçlerini geliştirmek ve daha etkili yöntemler bulmak için yaratıcı çözümler aramalarını teşvik etmektedir (Albert, 2023). Bu nedenlerden dolayı, 2013-2023 yılları arasında hemşirelikte yenilikçi davranışlarla ilgili araştırmaların sayısında artış olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmalar, hemşirelerin yenilikçi

davranışlarını artırmak ve sağlık hizmetlerini daha etkili hale getirmek için yapılan girişimlerin bir parçası olarak görülmektedir.

Bu çalışmanın diğer araştırma sorusuna göre de, hemşirelerin bireysel ve mesleki özelliklerinin yenilikçi davranış düzeylerine olan etkisini meta-analiz yöntemiyle incelemek amaçlanmaktadır. Bu bağlamda yürütülen meta-analiz, mevcut literatürdeki farklı çalışmaların sonuçlarını bir araya getirerek, hemşirelerin yenilikçi davranışlarına etki eden bireysel ve mesleki faktörlerin genel bir değerlendirmesini sunmaktadır. Bu doğrultuda, ilk olarak yaş, eğitim durumu ve cinsiyet gibi bireysel özelliklerin hemşirelerin yenilikçi davranışları üzerindeki etkisine yönelik elde edilen bulgular değerlendirildi. Çalışmanın genel bulgusuna göre, bireysel özellikler olan yaş, eğitim durumu ve cinsiyetin yenilikçi davranış üzerinde herhangi bir anlamlı etkisi bulunmadı. Bunu destekler nitelikte; Shama ve Ahmad (2021), Baksi ve diğ. (2020) de hemşirelerin yenilikçi davranışlarının cinsiyete, eğitim durumuna ve yaşa göre değişmediğini ortaya koymuştur. Zhu ve diğ. (2023)'nin, çalışanların yenilikçi davranışlarının öncüllerini belirlemeye yönelik yaptığı meta regresyon çalışmasında, bireysel özelliklerin yenilikçi davranışın bir öncülü olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Daha detaylı olarak incelendiğinde; mevcut araştırmamızda yaş gruplarına göre meta regresyon analizi anlamlı bulunmadı. Bu kapsamda yedi araştırma için yapılan meta-analizde hemşirelerin farklı yaş gruplarında olmaları etki büyüklüğünü etkilememektedir. İlgili yazında, genel olarak genç çalışanlar, bilgi edinmeye verdikleri değer ve yeni çalışma yöntemlerini benimseme konusundaki isteklilikleri nedeniyle yenilikçi davranışlar sergileme konusunda daha motive görünmektedirler (Rauvola ve diğ., 2020). Bu çalışma özelinde, hemşirelerin kişisel özellikleri incelendiğinde, araştırmaya katılan hemşirelerin büyük çoğunluğunun 20-30 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Bu durumda; hemşirelerdeki yaş durumunun yenilikçi davranışlara etkisinin olmadığı söylenebilir. Diğer yandan hemşirelerin yaşa göre yenilikçi davranışlarında farklılık olmaması, örgütsel destek ve bilgi paylaşımının hemşirelerin yenilikçi davranışlarına etkisini inceleyen Mohamed ve Abd Elsalam (2020)'ın çalışma sonucuyla da uyumludur. Bu durum yalnızca hemşireler açısından değil, genel olarak diğer çalışanlar açısından da geçerli görülmektedir. Örneğin; Ng ve Feldman (2013) yaptıkları meta-analiz çalışmasında, daha yaşlı çalışanların da yenilikçi davranışlar sergileyebileceğini ve bu konudaki performanslarının genç meslektaşlarından önemli ölçüde farklı olmadığını göstermiştir. Ek olarak, Clement-O'Brien ve diğ. (2011) lider hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada, yaş ile yenilikçi davranış arasında bir ilişki saptamamıştır. Nispeten daha yakın tarihli bir araştırmada da (Yasir ve Majid, 2019), bu iki kavram arasında herhangi bir birlikte değişim ilişkisi olmadığı

gözlemlenmiştir. Ayrıca, yenilikçi davranışın yordayıcılarını anlamak üzere yürütülen regresyon analizi sonucuna göre, yaş yenilikçi davranışı etkilememektedir (Hendel ve diğ., 2020). Bununla birlikte, Umrani ve Afsar (2019) hemşirelerin yenilikçi davranış düzeyleri ile yaşları arasında düşük düzeyde bir korelasyonun olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bağlamda, elde edilen bulgunun mevcut literatür ile uyumlu olduğu söylenebilir.

Çalışmada ayrıca eğitim düzeyi ile yenilikçi davranış arasındaki ilişki incelenmiştir. Meta-analiz sonucuna göre; eğitim düzeyinin yenilikçi davranış üzerinde anlamlı etkisi bulunmadı. Meta-analize dahil ettiğimiz; Bunpin ve diğ. (2016)'nin çalışmasında, lisans mezunu hemşirelerin orta düzeyde yenilikçi davranış sergilediği belirtilmiştir. Ancak, yine meta-analize dahil ettiğimiz Bunpin (2014)'in daha önceki bir çalışmasında, eğitim düzeyi ile hemşirelerin yenilikçi davranışları arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır. Meta-analiz sonucumuzu destekler nitelikte, Clement-O'Brien ve diğ. (2011), Zengin ve diğ. (2019), Baksi ve diğ. (2020), Öztaş ve diğ. (2021)'nin yaptıkları çalışmalarda da benzer sonuçlar ortaya koyulmuştur. Bu bağlamda, eğitim düzeyi açısından ilgili sonuçların yeterince tutarlı olduğu söylenmekle birlikte, genel hatlarıyla eğitim düzeyinin etkisi olduğunu belirten çalışmalar da bulunmaktadır. Yi ve diğ. (2006), Sepahvand ve diğ. (2017) tarafından yapılan çalışmalarda, eğitim düzeyi yükseldikçe hemşirelerin yenilikçi davranışlarının arttığı belirlenmiştir. Umrani ve Afsar (2019)'ın yaptıkları çalışmada, hemşirelerin eğitim düzeyleri ile yenilikçi davranışları arasında düşük düzeyde ve istatistiki olarak anlamlı, pozitif birlikte değişim ilişkisi bulunmuştur. Benzer şekilde, oldukça yakın tarihli yürütülen bir çalışmada da, eğitim düzeyindeki artışın, hemşirelerde yenilikçi davranışı artırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Lv ve diğ., 2022). Erol ve diğ. (2022) de, hemşirelerin yenilikçi davranışlarında eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık saptamış; bu farklılığın lisansüstü eğitim yapan hemşirelerin yenilikçi davranış toplam puan ortalamalarının, lisans, ön lisans ve sağlık meslek lisesi mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğunu belirlemiştir. Ayrıca, hemşirelerin yenilikçi yaklaşımlara yönelik tutumları ile mesleki eğitimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır; bu da daha yüksek eğitim düzeylerinin hemşirelik bakımında yenilikçiliğe yönelik daha olumlu bir tutumla bağlantılı olabileceğini göstermektedir (Jangir ve Yadav, 2018). Son olarak, daha yüksek eğitim düzeyi ve daha uzun mesleki deneyim süresi hemşirelerin yenilikçi davranışlarını geliştirmede olumlu etki yaratmaktadır (Afsar ve Masood, 2017). Sonuç olarak, hemşirelerin eğitim düzeyi yenilikçi davranışlarıyla ilişkilendirilmiş ve hemşirelikte yenilikçiliğin teşvik edilmesinde sürekli eğitim ve öğretimin önemi vurgulanmıştır. Öte yandan bu çalışmadaki meta-analizde, eğitim düzeyi ile yenilikçi davranış arasındaki ilişki anlamsız

bulundu. Bu tutarsızlık, meta-analize dahil edilen çalışmaların belirli bir ölçek özelinde olmasından kaynaklanabilir. Ayrıca kullanılan ölçeğin öz bildirimle yanıtlanması da sonuçlar üzerinde etkili olmuş olabilir.

Çalışmanın bir diğer bulgusu, yenilikçi davranış ile cinsiyet arasındaki ilişkiye yöneliktir. Bu bağlamda yürütülen meta-analizde, cinsiyetin yenilikçi davranışı etkilemediği sonucuna ulaşıldı. Bu bulguyu; Ahmed ve diğ. (2019), Umrani ve Afsar (2019), Lv ve diğ. (2022) tarafından yapılan çalışmalar da desteklemektedir. Bu sonuçtan farklı olarak, Zengin ve diğ. (2019) ve Güven Özdemir ve diğ. (2022) tarafından yapılan çalışmalarda; erkek hemşirelerin yenilikçilik düzeyleri kadın hemşirelerden anlamlı bir şekilde daha yüksek bulunmuştur. Ancak; bu iki çalışma daha detaylı incelendiğinde; Zengin ve diğ. (2019)'nin çalışmasında örnekleme 230 kadın bulunurken yalnızca 10 erkek yer almıştır. Güven Özdemir ve diğ. (2022)'nin yaptığı çalışmada; 210 kadın ve 63 erkek hemşirenin çalışmaya dahil edildiği görülmektedir. Nitekim, erkek sayısının daha yüksek olduğu (tüm örneklem içerisinde %30) bir örnekleme, kadın ve erkek arasında yenilikçilik düzeyi açısından herhangi bir farklılık olmadığı görülmüştür (Baksi ve diğ., 2020). Fu ve diğ. (2024), erkek hemşirelerin daha az temsil edildiğini vurgulamakta ve cinsiyet ile hemşirelerin yenilikçi davranışlarının farklı profilleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğunu belirtmektedir. Bu durum, cinsiyetin hemşirelerin inovasyona yaklaşımlarını şekillendirmede bir rol oynayabileceğini ve bu ilişkiyi daha kapsamlı bir şekilde anlamak için daha fazla araştırma yapılması gerektiğini göstermektedir. Bu nedenle, elde edilen bulguların ilgili yazınla tutarlılık gösterdiği söylenebilir.

Hemşirelerin mesleki özelliklerinden çalışma (kıdem) yılı ile yenilikçi davranışları arasındaki ilişki de bu çalışmada incelendi. Araştırma bulguları kıdem yılı açısından incelendiğinde; daha uzun süre çalışmakta olan hemşirelerin yenilikçi davranışlarının daha yüksek olduğu bulundu. Bu sonuç, ilgili literatürü destekler niteliktedir. Bu bağlamda, daha uzun süre görevde kalan hemşireler daha fazla yenilikçi davranış sergileme eğilimindedir. Öyle ki; Hebenstreit (2012) yaptığı çalışmada, hemşirelerin çalışma süresindeki artışın, yenilikçi davranış düzeylerini artırdığını saptamıştır. Benzer şekilde, Ng ve Feldman (2013) yaptığı meta-analiz çalışmasında, yaygın inanışın aksine, kıdemle ilgili davranışlarla olumsuz bir ilişki içinde olmadığını göstermektedir. Yani, daha kıdemli çalışanlar, daha genç ve daha az deneyimli çalışanlara göre daha az yenilikçi davranış sergilememektedirler. Öte yandan, kıdem yılı ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkinin zayıf olduğunu belirten çalışmalar da bulunmaktadır (Liu ve diğ., 2016). Clement-O'Brien ve diğ. (2011), Umrani ve Afsar (2019)

ve Yasir ve Majid (2019) tarafından yapılan çalışmalarda da, benzer şekilde, hemşirelerin mesleki deneyim ile yenilikçi davranışları arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde; bu konuda yapılan çalışmalar yeterince tutarlı sonuçlar ortaya koymamaktadır. Bununla birlikte, ilgili meta-analiz çalışmasında elde edilen bulguların mevcut literatüre önemli bir katkı sağladığı söylenebilir.

Hastane büyüklüğüne göre yapılan meta regresyon analizi büyük hastane grubunda anlamlı bulunmadı, küçük ve orta ölçekli hastane gruplarında etki büyüklüğü anlamlı bulundu. Hastaneler, yatak büyüklüklerine göre kategorize edilmektedir. Bu araştırmada, hastane büyüklüğü, Health Information Management Systems Society (HIMSS) toplam lisanslı yatak sayısına dayandırılmaktadır. Buna göre küçük (<100 yatak), orta (101-250 yatak) ve büyük (≥ 251 yatak) olarak kategorize edilmektedir (Bunpin III ve diğ., 2016). Hemşirelerin küçük ölçekli hastanelerde görev yapmalarının yenilikçi davranışlarını pozitif yönde; orta ölçekli hastanelerde görev yapmalarının yenilikçi davranışlarını negatif yönde etkilediği belirlendi. Elde edilen bu bulgu; daha küçük hastanelerde daha çok iş birliği ve daha hızlı karar alma süreçleri bulunması ve bunun da yaratıcı problem çözmeyi ve yenilikçi davranış desteklemesinden kaynaklanabilir.

Ülkelere göre incelemede, yenilikçi davranışın oldukça yeni bir kavram olduğu ve bu yüzden karşılaştırma çalışmalarının sınırlı olduğu görülmektedir. Mevcut araştırmamızda, hemşirelerin yenilikçi davranış düzeylerinin en yüksek olduğu ülke Avusturalya saptanırken bunu Türkiye takip etti. Ancak; Avusturalya'da hemşire yöneticilerin yenilikçi davranışlarını ve etkileyen faktörleri inceleyen farklı bir çalışmada katılımcıların yalnızca %5'i yenilikçi olduklarını düşündüğünü ifade etmişlerdir (McMurray, Williams, 2004). Bu durum, zamanla değişen sosyal ve organizasyonel dinamiklerin yenilikçilik algısı üzerindeki etkilerini yansıtıyor olabilir. Aynı şekilde; Türkiye'de, dahiliye kliniklerinde çalışan hemşirelerle yapılan çalışmada (Yanmış ve Özcan, 2022), yenilikçilik düzeyleri orta düzeyde, yoğun bakım, dahili/cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerle yapılan başka bir çalışmada da (Baksi ve diğ., 2020) yenilikçilik düzeyleri orta düzeyde bulunmuştur. Farklı ülkelerde son zamanlarda yapılan çalışmalar incelendiğinde; Hindistan'da (Narzary ve Palo, 2023) ve Pakistan'da da yine hemşirelerin orta düzeyde yenilikçi davranış gösterdikleri belirlenmiştir (Baig ve diğ., 2022). İsrail, İtalya ve Danimarka'da çalışan hemşirelerin katıldığı bir çalışmada, Danimarka'da hemşirelerin yenilikçi davranışları orta-üst seviyede bulunurken, İtalya ve İsrail'de yenilikçi davranış düzeyleri orta düzeyde ve birbirine yakın bulunmuştur (Jonsson ve diğ., 2021). Bu bağlamda, yenilikçi iş davranışları ve düzeylerinin, çok sayıda faktöre bağlı olarak ülkeler ve

yıllar bazında farklılık gösterdiği düşünülmektedir. Bu farklılıklar, kültür, sağlık sistemleri, eğitim politikaları, işgücü dinamikleri, liderlik tarzları ve örgüt kültürü gibi çeşitli unsurlardan kaynaklanabilir. Özellikle kültürel farklılıklar, hemşirelerin yenilikçi iş davranışlarını benimsemelerinde önemli bir rol oynamaktadır. Araştırmalar, ulusal kültürün, kültürel normlar ve değerlerin bireylerin yenilikçi davranışlarını teşvik edebileceğini veya engelleyebileceğini göstermektedir (Lim ve Park, 2013). Bununla birlikte, sağlık kurumlarındaki örgüt kültürü, klinik hemşirelerinin yenilikçi davranışlarını teşvik etmede hayati bir rol oynamaktadır. Yenilik odaklı bir kültür algısı, hemşirelerin yenilikçi uygulamalarını ve işe bağlılıklarını etkileyen kilit faktördür (Mun ve Hwang, 2016).



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın bu bölümünde; araştırma bulgularına, bu bulgulara ilişkin yorumlara dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlar doğrultusunda geliştirilen önerilere yer verildi.

6.1. SONUÇ

Bu meta-analiz çalışması, hemşirelerin yenilikçi davranışlarına ilişkin yapılmış araştırma sonuçlarını meta-analiz yöntemi ile değerlendirmek amacıyla yapıldı. Bu amaç doğrultusunda toplam 14 çalışmaya ulaşıldı, bu çalışmalardan dahil edilme kriterlerine uygun olan 12 çalışma araştırmaya dahil edildi.

Bu araştırma da ilk olarak hemşirelerin yenilikçi davranış düzeylerinin ortalama etki büyüklüğü sorusuna cevap arandı. Her bir çalışmanın tek tek etki büyüklüğünün anlamlılığı incelenerek 12 çalışmanın etki büyüklüklerinin pozitif yönde olduğu, 3,13 (Bunpin, 2014) ve 4,52 (Xerri ve Brunetto, 2013) arasında değiştiği ve tamamının istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulundu. Meta-analize dahil edilen çalışmaların genel etki büyüklüğü $d=3,770$ olarak hesaplandı. Bu değer, Cohen (1988)'in sınıflandırmasına göre de ortalamanın üzerinde bir etkiyi göstermekte olup bu doğrultuda, hemşirelerin yenilikçi davranış düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğu söylenebilir. Bu meta-analiz çalışmasından elde edilen sonuç ile literatürde yer alan çalışma sonuçları tutarlıdır.

İkinci araştırma sorusu kapsamında ise incelenen araştırmalarda, hemşirelerin bireysel ve mesleki özelliklerinin yenilikçi davranış düzeylerine etki büyüklüğü incelendi. Meta-analize dahil edilen 12 çalışmanın ait olduğu yıl değişkeni; 2013'ten 2022 yılına kadar olmak üzere yedi gruba ayrıldı. Çalışmaların yıllara göre etki büyüklüklerine bakıldığında; en büyük etkinin 2017 yılında yapılan çalışmalara ait olduğu ($d=4,30$) görüldü. En düşük etki büyüklüğünün ise 2016 yılında yapılan çalışmalarda ($d=3,17$) olduğu belirlendi. Yapılan heterojenlik testi sonucunda etki büyüklüğünün yıllara göre değiştiği, ayrıca yıl değişkeninin genel etki büyüklüğü üzerinde anlamlı bir etki yarattığı bulundu ($p<0,05$). Bu meta-analize dahil edilen tüm yıllardaki çalışmaların genel etki büyüklüğü 3,770 olarak hesaplanmıştır. Bu durumda araştırmanın heterojenliği yıl türünden kaynaklanmaktadır. Araştırmaya dahil edilen tüm yıllara ait çalışmalardaki hemşirelerin yenilikçi iş davranışları üzerinde geniş düzeyde etki oluşturduğu sonucuna ulaşıldı.

Cinsiyete göre hemşirelerin yenilikçi davranışları incelendiğinde, 12 çalışma bulunarak meta-analize dahil edildi. Erkek ve kadın örneklem sayılarının farklı olmasının etki büyüklüğünü etkilemediği belirlendi. Yaşa göre hemşirelerin yenilikçi davranışları incelendiğinde; yedi çalışma bulunarak meta-analize dahil edildi. Hemşirelerin farklı yaş grubunda olmalarının etki büyüklüğünü etkilemediği bulundu. Eğitim durumlarına göre hemşirelerin yenilikçi davranışları incelendiğinde; 10 çalışma bulunarak meta-analize dahil edildi. Hemşirelerin farklı eğitim seviyelerinde olmalarının etki büyüklüğünü etkilemediği saptandı.

Hastane büyüklüğüne göre hemşirelerin yenilikçi davranışları incelendiğinde; dört çalışma bulunarak meta-analize dahil edildi. Büyük ölçekli hastanelerde etki büyüklüğü anlamlı bulunmadı, orta ve küçük ölçekli hastanelerde etki büyüklüğü anlamlı bulundu. Hemşirelerin küçük ölçekli hastanelerde görev yapmalarının yenilikçi davranışlarını pozitif yönde; orta ölçekli hastanelerde görev yapmalarının yenilikçi davranışlarını negatif yönde etkilediği belirlendi. Ancak hemşirelerin büyük ölçekli hastanelerde görev yapmalarının yenilikçi iş davranışlarını herhangi bir şekilde etkilemediği saptandı.

Meslekte çalışma (kıdem) yılına göre hemşirelerin yenilikçi davranışları incelendiğinde; dört çalışma bulunarak meta-analize dahil edildi. Hemşirelerin mesleki kıdem yıllarında tüm gruplar için etki büyüklüğü anlamlı bulundu. Bu durumda 10 yıldan az, 11-20 yıl arası ve 21 yıl ve üzeri gruplarda hemşirelerin farklı kıdem yıllarında olmaları etki büyüklüğünü pozitif olarak etkilemektedir. Yine 10 yıldan az ve 11-20 yıl arası hemşirelerin eşit düzeyde etki büyüklüğü çıkarken 21 yıl ve üzeri kıdem yılı olan hemşirelerin yenilikçi iş davranışlarındaki etki büyüklüğü daha yüksek bulundu. Diğer bir ifade ile kıdem yılı arttıkça hemşirelerin yenilikçi iş davranışlarının arttığı belirlendi.

Hemşirelerin yenilikçi davranışlarında, ülkelere göre yapılan incelemede anlamlı farklılık belirlendi. Buna göre; etki büyüklüğü açısından en yüksek etki Avustralya'da yapılmış çalışmada belirlenirken bunu, Türkiye ve Çin'de yapılan çalışmalar izledi. En düşük ise ABD'de yapılan çalışmalarda bulundu.

6.2. ÖNERİLER

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar göz önünde bulundurularak uygulayıcılara ve araştırmacılara çeşitli önerilerde bulunulabilir.

Hemşirelerin yenilikçi davranışlarının araştırıldığı 12 çalışmanın meta-analiz yöntemi ile birleştirilmesiyle elde edilen sonuçlar göz önünde bulundurularak uygulayıcılara yönelik öneriler aşağıda belirtildi:

- ❖ Hemşirelerin yenilikçi davranışlarının etki büyüklüğü ortalamanın üzerinde ve pozitif yönde bulundu. Dolayısıyla, hemşirelerin yenilikçi iş davranışlarından yararlanılması, hemşirelerin bu yönde teşvik edilmesi önerilmektedir. Kişisel inisiyatif, bir hedefe ulaşmak için engelleri aşan, kendi kendine başlayan ve aktif davranış olarak tanımlanan bir iş davranışıdır. Yöneticiler/liderler hemşirelerin kişisel inisiyatif kullanılmasına daha fazla imkân sağlayabilir.
- ❖ Küçük ölçekli hastanelerde çalışmanın hemşirelerin yenilikçi davranışlarına pozitif etkisi saptanırken orta ölçekli hastanelerde negatif yönlü etki bulundu, büyük ölçekli hastanelerde ise herhangi bir etki belirlenmedi. Dolayısıyla orta ve büyük ölçekli hastanelerde, hemşirelerin yenilikçi iş davranışlarını ortaya koyacak çalışma iklimi ve çalışma ortamlarının oluşturulması önerilmektedir. Meslektaşlar arasında karşılıklı bağlılığın, güvenin ve paylaşılan değerlerin veya çıkarların yer aldığı ekip ve işyeri arkadaşlığı, yenilikçi davranışları teşvik etmeye ve iş tükenmişliğini azaltmaya yardımcı olur.
- ❖ Hemşirelerin yenilikçi davranışlarını arttırmak için kuruluşlar sertifika ve uzmanlık eğitimi vb. fırsatları kolaylaştırabilir ve hemşirelerin kendilerini geliştirmelerini sağlayabilir.
- ❖ Mesleki deneyimi olan hemşirelerin, bilgi birikimlerinden yararlanılmalıdır. Deneyimli hemşireler yenilikçi uygulamalara teşvik edilmeli, mevcut uygulamaların geliştirilmesinde deneyimli hemşirelerin rol almaları sağlanmalıdır.

Hemşirelerin yenilikçi davranışlarının araştırıldığı 12 çalışmanın meta-analiz yöntemi ile birleştirilmesiyle elde edilen sonuçlar göz önünde bulundurularak araştırmacılara yönelik önerilere aşağıda yer verildi:

- ❖ Bu araştırma, hemşirelerin yenilikçi davranışlarını belirlemek isteyen araştırmacılara yol gösterecektir. Bu doğrultuda, hemşirelerin yenilikçi davranışlarıyla ilgili yapılan önceki çalışmaları değerlendirerek daha kapsamlı ve karşılaştırmalı çalışmaların yapılması önerilmektedir.
- ❖ Hemşirelerin yenilikçi davranışlarını belirlemek amacıyla farklı ölçekler kullanılarak yapılan çalışmalar incelenebilir ve ölçekler arası karşılaştırmalar yapılabilir.

- ❖ Gelecek araştırmalarda, hemşirelerin yenilikçi davranışlarını farklı ölçeklerle belirleyen çalışmaların meta-analizi yapılabilir, hastane türü, çalışılan birimlere göre hemşirelerin yenilikçi davranışları incelenebilir.



KAYNAKLAR

- Abdelatti, A., Adam, S. and Abdrabou, H., 2022, Relationship between workplace empowerment and innovative work behavior among staff nurses, *Egyptian Journal of Health Care (EJHC)*, 13(4), 1060-1070, doi: 10.21608/EJHC.2022.266938.
- Afsar, B., 2016, The impact of person-organization fit on innovative work behavior: the mediating effect of knowledge sharing behavior, *International journal of health care quality assurance*, 29(2), 104-122, doi: 10.1108/IJHCQA-01-2015-0017.
- Afsar, B. and Masood, M., 2017, Transformational leadership, creative self-efficacy, trust in supervisor, uncertainty avoidance, and innovative work behavior of nurses, *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(1), 36-61, doi:10.1177/0021886317711891.
- Ahmed, A. K., Ata, A. A. and Abd-Elhamid, Z. N., 2019, Relationship between the leadership behaviors, organizational climate, and innovative work behavior among nurses, *American Journal of Nursing Research*, 7(5), 870-878, doi: 10.12691/ajnr-7-5-20.
- Akram, T., Lei, S. and Haider, M., 2016, The impact of relational leadership on employee innovative work behavior in IT industry of China, *Arab Economic and Business Journal*, 153-161, doi: 10.1016/j.aebj.2016.06.001.
- Alada, V., 2020, Sosyal Mübadele Teorisi ve faiz ilişkisi üzerine bir değerlendirme, *İmgelem*, 4(7), 423 - 437.
- Albert, N.M., 2023, Creating a culture of nursing innovation, <https://consultqd.clevelandclinic.org/creating-a-culture-of-nursing-innovation>, [Ziyaret Tarihi: 19 Temmuz 2024].
- Amabile, T., 1988, A model of creativity and innovation in organizations, *Research in Organizational behavior*, 123-167.
- Amabile, T. M. and Pillemer, J., 2012, Perspectives on the social psychology of creativity, *Journal of creative behavior*, 46(1), 3-15, doi: 10.1002/jocb.001.
- Anderson, N. R., De Dreu, C. K. and Nijstad, B. A., 2004, The routinization of innovation research: A constructively critical review of the state of the science, *Journal of organizational behavior*, 25, 147-174, doi: 10.1002/job.236.
- Aslantaş, T., 2021, İnovasyon kapasitesini değerlendirmeye yönelik bir uygulama, *Gazi University journal of science*, 339-360.
- Asurakkody, T. and Shin, S., 2018, Innovative behavior in nursing context: a concept analysis, *Asian Nursing Research*, 237-244, doi: 10.1016/j.anr.2018.11.003.
- Axtell, C., Holman, D., Unsworth, K., Wall, T., Waterson, P. and Harrington, E., 2000, Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 265-285, doi: 10.1348/096317900167029.
- Baer, M. and Oldham, G. R., 2006, The curvilinear relation between experienced creative time pressure and creativity: Moderating effects of openness to experience and support for creativity, *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 963-970, doi: 10.1037/0021-9010.91.4.963.
- Baig, L.D., Azeem, M.F., Paracha, A., 2022, Cultivating innovative work behavior of nurses through diversity climate: the mediating role of job crafting, *Sage Open Nursing*, 8, 1-13, doi: 10.1177/23779608221095432.

- Bagheri, A. and Akbari, M., 2017, The impact of entrepreneurial leadership on nurses' innovation behavior, *Journal of Nursing Scholarship*, 50(1), 28-35, doi:10.1111/jnu.12354.
- Bakioğlu, A. ve Göktaş, E., 2018, Bir eğitim politikası belirleme yöntemi: Meta analiz, *Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 35-54.
- Bakioğlu, A. and Özcan, Ş., 2016, *Meta Analiz*, 1.Basım, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Baksi, A., Sürücü, H.A. and Kurt, G., 2020, Hemşirelerin bireysel yenilikçilik davranışları ve bu davranışları etkileyen faktörlerin incelenmesi, *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(2), 310-315, doi: 10.31067/0.2020.269.
- Balcı, S. and Baydemir, C., 2015, Sağlık bilimlerinde meta analizi, *Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(1), 9-11, doi: 10.30934/kusbed.349511.
- Bown, M.J., and Sutton, A.J., 2010, Quality control in systematic reviews and meta-analyses, *European Journal of Vascular and Endovascular Surgery*, 40(5), 669-677.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. and Rothstein, H. R., 2013, *Meta analyze giriş*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Bos-Nehles, A., Renkema, M. and Janssen, M., 2017, HRM and innovative work behaviour: a systematic literature review, *Personnel Review*, 46 (7), 1228-1253, doi: 10.1108/PR-09-2016-0257.
- Bunpin, J.J.D., 2014, *Registered nurse individual innovative behavior*, *Research Utilization and the Quality and Safety of Patient Care*, Thesis (PhD), University of California.
- Bunpin III, J.J.D., Chapman, S., Blegen, M. and Spetz, J., 2016, Differences in innovative behavior among hospital-based registered nurses, *The Journal of Nursing Administration*, 46(3), 122-127, doi: 10.1097/NNA.0000000000000310.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. and Demirel, F., 2016, *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Pegem Akademi, Ankara.
- Cabezas, H. P., 2013, *On innovation as an affect, driven work behaviour*, Thesis (PhD), University Of Sheffield.
- Carmeli, A., Meitar, R. and Weisberg, J., 2006, Self-leadership skills and innovative behavior at work, *International Journal of Manpower*, 27(1), 75-90, doi: 10.1108/01437720610652853.
- Carmeli, A. and Spreitzer, G. M., 2009, Trust, connectivity, and thriving: implications for innovative behaviors at work, *Journal of Creative Behavior*, 43(3), 169-191, doi:10.1002/j.216216057.2009.tb01313.x.
- Chang, L. and Liu, C., 2008, Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: a cross sectional questionnaire survey, *International Journal of Nursing Studies*, 1442-1148, doi: 10.1016/j.ijnurstu.2007.12.006.
- Chen, J., Yin, X. and Mei, L., 2018, Holistic innovation: an emerging innovation paradigm, *International Journal and Innovation Studies*, 2(1), 1-13, doi: 10.1016/j.ijis.2018.02.001.
- Clement-O'Brien, K., Polit, D. F. and Fitzpatrick, J. J., 2011, Innovativeness of nurse leaders, *Journal of Nursing Management*, 19(4), 431-438, doi:10.1111/j.1365-2834.2010.01199.x.
- Cohen, J., 1988, *The analysis of variance, in statistical power analysis for the behavioral sciences*, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah.
- Crombie, L. and Davies, H., 2009, *What is meta-analysis*, <https://www.betterevaluation.org/sites/default/files/Meta-An.pdf>, [Ziyaret Tarihi: 2 Ekim 2023]

- Crossan, M. M. and Apaydın, M., 2010, A Multidimensional framework of organizational innovation: A systematic review of the literature, *Journal of Management Studies*, 1154–1191, doi:10.1111/j.146716486.2009.00880.x.
- Çalışkan, A., Akkoç, İ. ve Turunç, Ö., 2019, Yenilikçi Davranış: Bir Ölçek Uyarılama Çalışması, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 94-111, doi: 10.29131/uiibd.562196.
- Çetin, S., 2017, *İşletmelerde yenilik performansına etki eden faktörler üzerine bir araştırma*, Doktora Tezi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çınar, N. and Hür, G., 2023, *PRISMA 2020 Kontrol Listesi*, <http://www.prisma-statement.org/documents/PRISMA%202020%20checklist-Turkish%20version.pdf?AspxAutoDetectCookieSupport=1>, [Ziyaret Tarihi: 2 Ekim 2023]
- Damirch, Q., Rahimi, G. and Seyyedi, M., 2011, Transformational leadership style and innovative behavior on innovative climate at smes in Iran, *Arabian Journal of Business and Mananment Review*, 1(4), 119-127.
- Dan, X., Su-huan, X.U., Liu, J., Hou, R., Liu, Q. and Ma, H., 2018a, Innovative Behaviour and Career Success: Mediating Roles of Self-Efficacy and Colleague Solidarity of Nurses, *International Journal of Nursing Sciences*, 5(3), 275-280, doi:10.1016/j.ijnss.2018.07.003.
- Dan, X., Xu, S., Liu, J., Hou, R., Liu, Y. and Ma, H., 2018b, Relationships among structural empowerment, innovative behaviour, self-efficacy, and career success in nursing field in mainland China, *International Journal of Nursing Practice*, 24(5), 12674, doi: 10.1111/ijn.12674.
- Dinçer, Ö. and Fidan, Y., 1997, *İşletme yönetimine giriş*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Dorenbosch, L., Engen, M. L. and Verhagen, M., 2005, On-the-job Innovation: Te impact of job design and human resource management through production ownership, *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 129–141, doi: 10.1111/j.1476-8691.2005.00333.x.
- Egan, T. M., 2005, Factors influencing individual creativity in the workplace: An examination of quantitative empirical research, *Advances in Developing Human Resources*, 7(2), 160–181, doi: 10.1177/1523422305274527.
- Elfenbein, H. A., 2007, Emotion in organizations: A review and theoretical integration, *Academy of Management Annals*, 315–386, doi:10.1080/078559812.
- Emirialioğlu, R. and Sönmez, B., 2021, The relationship of nursing work environment and innovation support with nurses' innovative behaviours and outputs, *Journal of Nursing Management*, 2132-2141, doi: 10.1111/jonm.13354.
- Erol, Ö., Ünsar, S., Yacan, L. and Güneş, A., 2022, Innovation characteristics of nurses and their attitudes toward evidence-based nursing, *Journal of Education and Research in Nursing*, 19(1), 33-39, doi: 10.5152/jern.2022.55563.
- Field, A. P. and Gillett, R., 2010, How to do a meta-analysis, *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 63(3), 665-694, doi: 10.1348/000711010X502733.
- Fu, L., Xie, Y., Zhu, Y., Zhang, C. and Ge, Y., 2024, Innovative Behaviour Profile and Its Associated Factors Among Nurses in China: A Cross-Sectional Study Based on Latent Profile Analysis, *BMJ Open*, 14(6), e084932, doi:10.1136/bmjopen-2024-084932.
- Gao, L., Lu, Q., Hou, X., Ou, J. and Wang, M., 2021, *Effectiveness of nursing innovation workshop at enhancing nurses' innovation abilities: a quasi- experimental study*, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8685873/pdf/NOP2-9-418>, [Ziyaret Tarihi: 11.12.2022].

- George, J. M. and Zhou, J., 2007, Dual tuning in a supportive context: Joint contributions of positive mood, negative mood, and supervisory behaviors to employee creativity, *Academy of Management Journal*, 50, 605–622, doi: 10.5465/AMJ.2007.
- Glass, G. V., 2000, *Meta-analysis*, <http://glass.ed.asu.edu/gene/papers/meta25.html> , [Ziyaret Tarihi: 11 Ekim 2023].
- Gong, Y. P., Huang, J. C. and Farh, J. L., 2009, Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative selfefficacy, *Academy of Management Journal*, 52(4), 765–778, doi: 10.5465/AMJ.2009.43670890.
- Greenslade, J.H. and Jimmieson, N.L., 2007, Distinguishing between task and contextual performance for nurses: development of a job performance scale, *Journal of Advanced Nursing*, 58(6), 602-611, doi: 10.1111/j.1365-2648.2007.04256.x.
- Gupta, A. K., Tesluk, P. E. and Taylor, M. S., 2007, Innovation at and across multiple levels of analysis. *Organization Science*, 885–897, doi: 10.1287/orsc.1070.0337.
- Güven Özdemir, N., Ceylan, E. ve Demir, M., 2022, The Relationship Between Nurses' Individual Innovativeness and Attitudes Towards Evidence-Based Nursing: A Cross-Sectional Descriptive Study in Turkey, *International Journal of Caring Sciences*, 15(2), 1465-1477.
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R. and Zhao, X. Y., 2011, Predictors of individual level innovation at work: A metalanalysis, *Psychology of Aesthetics Creativity and the Arts*, 5(1), 90–105, doi:10.1037/a0018556.
- Hebenstreit, J. J., 2012, Nurse educator perceptions of structural empowerment and innovative behavior, *Nursing Education Perspectives*, 33(5), 297-301, doi: 10.5480/1536-5026-33.5.297.
- Hendel, T., Chor, R., Kigli-Shemesh, R. and Kagan, I., 2020, Personal and Organizational Factors Related to Initiative Behavior Among Psychiatric Nurses, *Perspectives in Psychiatric Care*, 56(3), 574-580, doi:10.1111/ppc.12471.
- Hennessey, B. A. and Amabile, T. M., 2010, Creativity, *Annual Review of Psychology*, 61, 569–598, doi:10.1146/annurev.psych.093008.100416.
- Higgins, J. and Thompson, S., 2002, Quantifying heterogeneity in a meta analysis, *Statistics in Medicine*, 21(11), 1539-1558, doi: 10.1002/sim.1186.
- Hulsheger, U., Anderson, N. R. and Salgado, J., 2009, Team - Level predictors of innovation at work: A comprehensive metal Analysis spanning three decades of research, *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1128–1145, doi:10.1037/a0015978.
- Hurt, H. T., Joseph, K. and Cook, C. D., 1977, Scales for the measurement of innovativeness, *Human Communication Research*, 4(1), 58-65, doi: 10.1111/j.1468-2958.1977.tb00597.x.
- Huz, S., 2019, *Hemşirelerin öz yeterlik algısı, bireycilik ve toplumculuk değerlerinin yenilikçi davranışlarına etkisi*, Yüksek Lisans, İÜC Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- ICN., 2009, *International Council of Nurses, Delivering quality, serving communities: nurses leading care innovations*, http://www.farmerhealth.org.au/sites/default/files/2009_International_Nurses_Day_PDF_437kb.pdf , [Ziyaret Tarihi: 2 Ekim 2023]
- Ilgen, D. R., Hollenbeck, J. R., Johnson, M. and Jundt, D., 2005, Teams in organizations: From inputprocessoutput models to IMO models, *Annual Review of Psychology*, 56, 517–543, doi: 10.1146/annurev.psych.56.091103.070250.
- Iqbal, A., Latif, K.F. and Ahmad, M.S., 2020, Servant leadership and employee innovative behaviour: exploring psychological pathways, *Leadership and Organization Development Journal*, 41(6), 813-827, doi: 10.1108/LODJ-11-2019-0474.

- Jangir, D. G. and Yadav, A., 2018, Assessment of attitude towards innovative approaches related to nursing care in intensive care units among staff nurses of P.B.M. Hospital, Bikaner, *International Journal of Medical Research and Review*, 6(8), 458-463, doi:10.17511/ijmrr.2018.i08.10.
- Janssen, O. and Huang, X., 2008, Us and me: Team identification and individual differentiation as complementary drivers of team members' citizenship and creative behaviors, *Journal of Management*, 34(1), 69– 88, doi:10.1177/0149206307309263.
- Janssen, O., 2000, Job demands, perceptions of effortreward fairness and innovative work behaviour, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302, doi:10.1348/096317900167038.
- Janssen, O., 2001, Fairness perceptions as a moderator in the curvilinear relationships between job demands, and job performance and job satisfaction, *Academy of Management Journal*, 44(5),1039–1050, doi: 10.2307/3069447.
- Janssen, O., 2003, Innovative behavior and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 347-364, doi: 10.1348/096317903769647210.
- Janssen, O., Van de Vliert, E. and West, M. A., 2004, The bright and dark sides of individual and group innovation: a Special Issue introduction, *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 129–145, doi:10.1002/job.242.
- Jønsson, T.F., Bahat, E. and Barattucci, M., 2021, How are empowering leadership, self-efficacy and innovative behavior related to nurses' agency in distributed leadership in Denmark, Italy and Israel, *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1517-1524, doi: 10.1111/jonm.13298.
- JBI, 2023, *Tarama Stratejisi*, <https://jbi.global/about-jbi>, [Erişim Tarihi: 25 Mart 2023]
- Kanter, R. M., 1988, When a thousand flowers bloom: structural, collective, and social conditions for innovation in organization, *Research in Organizational Behavior*, 10, 169–211, doi: <https://doi.org/10.1093/oso/9780198294627.003.0010>.
- Kanter, R., 2006, Innovation the classic traps, *Harvard Business Review*, 84(11), 72-83.
- Kara Yılmaz, D., 2015, Innovation in nursing practices, *Global Journal on Advances in Pure and Applied Sciences*, 2(7), 170–174, doi: 10.18844/gjpaas.v0i7.3176.
- Karaçam, Z., 2013, Sistematik derleme metodolojisi: sistematik derleme hazırlamak için bir rehber, *DEUHYO*, 6(1), 26-33.
- Katz, D., 1964, The motivational basis of organizational behavior, *Behavioral Science*, 9, 131-146, doi: 10.1002/bs.3830090206.
- Kılıçer, K. and Odabaşı, H. F., 2010, Bireysel yenilikçilik ölçeği (BYÖ): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(38), 150-164.
- Krause, D. E., 2004, Influence-based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation-related behaviors: An empirical investigation, *The Leadership Quarterly*, 15(1), 79–102, doi: 10.1016/j.leaqua.2003.12.006.
- Kuenzi, M. and Schminke, M., 2009, Assembling fragments into a lens: A review, critique and proposed research agenda for the organizational work climate literature, *Journal of Management*, 35(3), 634–717, doi: 10.1177/0149206308330559.
- Kül, S. and Sönmez, B., 2021, The effect of nurse managers' servant leadership on nurses' innovative behaviors and job performances, *Leadership Organization Development Journal*, 42(8), 1168-1184, doi: 10.1108/LODJ-07-2020-0318.
- Lau, T., Shaffer, M., Chan, K. and Man, T., 2012, The entrepreneurial behavior inventory: a simulated incident method to assess corporate entrepreneurship, *International Journal*

- of *Entrepreneurial Behavior and Research*, 18(6), 673-696, doi: 10.1108/13552551211268120.
- Laursen, K. and Foss, N., 2003, New human resource management practices, complementarities and the impact on innovation performance, *Cambridge Journal of Economics*, 27(2), 243-263, doi: 10.1093/cje/27.2.243.
- Lipponen, J., Bardi, A. and Haapamaki, J., 2008, The interaction between values and organizational identification in predicting suggestion making at work, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(2), 241–248, doi: 10.1348/096317907X216658.
- Liu, Z., Ge, L. and Peng, W., 2016, How organizational tenure affects innovative behavior? The role of culture difference and status determinants, *Nankai Business Review International*, 7(1), 99-126, doi: 10.1108/NBRI-01-2016-0001.
- Lim, H. and Park, J., 2013, The effects of national culture and cosmopolitanism on consumers' adoption of innovation: a cross-cultural comparison, *Journal of International Consumer Marketing*, 25(1), 16-28, doi:10.1080/08961530.2013.751793.
- Lukes, M. and Stephan, U., 2017, Measuring employee innovation: a review of existing scales and the development of the innovative behavior and innovation support inventories across cultures, *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 23(1), 136-158, doi: 10.1108/IJEER-11-2015-0262.
- Lv, M., Jiang, S., Chen, H. and Zhang, S., 2022, Authentic Leadership and Innovation Behaviour Among Nurses in China: A Mediation Model of Work Engagement. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 2670-2680, doi:10.1111/jonm.13669.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M. and Burke, C., 2005, The problem of measurement model misspecification in behavioral and organizational research and some recommended solutions, *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 710–730, doi:10.1037/00211901090.4.710.
- McGarity, T., Reed, C., Monahan, L. and Zhao, M., 2020, Innovative frontline nurse leader professional development program, *Journal for Nurses in Professional Development*, 36(5), 277-282, doi: 10.1097/NND.0000000000000628.
- McMurray, A.J., Williams, I., 2004, Factors impacting on nurse managers' ability to be innovative in a decentralized management structure, *Journal of Nursing Management*, 12(5), 348-353, doi: 10.1111/j.1365-2834.2004.00426.x.
- Miron, E., Erez, M. and Naveh, E., 2004, Do personal characteristics and cultural values that promote innovation, quality, and efficiency compete or complement each other, *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 175–199, doi: 10.1002/job.237.
- Mohamed, A. and Abd Elsalam, A., 2020, Effect of Organizational Support and Knowledge Sharing on Nurses' Innovative Behavior, *International Journal of Nursing Science*, 10(3), 51-61, doi: 10.5923/j.nursing.20201003.01.
- Mumford, M. D. and Licuanan, B., 2004, Leading for innovation: Conclusions, issues, and directions, *Leadership Quarterly*, 163– 171, doi: 10.1016/j.leaqua.2003.12.010.
- Mun, M. Y. and Hwang, S. Y., 2016, Impact of nursing organizational culture types on innovative behavior and job embeddedness perceived by nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(4), 313-322, doi: 10.1016/j.jkana.2016.08.001.
- Narzary, G., Palo, S., 2023, Testing interaction effects of intellectual capital and burnout on innovative work behaviour of professional nurses, *Journal of Intellectual Capital*, 24(2), 337-358, doi.org/10.1108/JIC-01-2019-0017.
- Ng, T. W. H. and Feldman, D. C., 2013, A Meta-analysis of the relationships of age and tenure with innovation-related behaviour, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(4), 585-611, doi:10.1111/joop.12031.

- Nijstad, B. A., De Dreu, C. K., Rietzschel, E. F. and Baas, M., 2010, The dual pathway to creativity model: Creative ideation as a function of flexibility and persistence, *European Review of Social Psychology*, 21(1), 34–77, doi:10.1080/10463281003765323.
- Noles, K., Barber, R., James, D. and Wingo, N., 2019, Driving innovation in health care, *Journal of Nursing Care Quality*, 34(4), 307-311, doi: 10.1097/NCQ.0000000000000394.
- Özberk, K. and Uzunboylu, H., 2017, A content analysis of the studies on school manager performance and image outcome expectations, *Revista de la Facultad de Educacion de Albacete*, 32(2), 9-22.
- Özdamar, K., 2011, *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi-1*, Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- Özdemir, G. Ceylan, E. ve Demir, M., 2022, The relationship between nurses' individual innovativeness and attitudes towards evidence-based nursing:a cross-sectional descriptive study in Turkey, *International Journal of Caring Sciences*, 15(2), 1465-1477.
- Özsoy, S. and Özsoy, G., 2013, Effect size reporting in educational research, *Elementary Education Online*, 12(2), 334-346.
- Öztaş, B., Kurt, G., Uğurlu, M., 2021, Hemşirelerin örgütsel etik iklim algısı ile brikolaj ve yenilikçilik davranışları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(1), 81-92.
- Parker, S. K. and Collins, C. G., 2010, Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors, *Journal of Management*, 36(3) , 633–662, doi:10.1177/0149206308321554.
- Parker, S. K., Bindl, U. K. and Strauss, K., 2010, Making things happen: A model of proactive motivation, *Journal of Management*, 36(4), 827–856, doi:10.1177/0149206310363732.
- Parker, S. K., Williams, H. M. and Turner, N., 2006, Modeling the antecedents of proactive behavior at work, *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636, doi: 10.1037/0021-9010.91.3.636.
- Quick, J. C. and Tetrick, L. E., 2011, *Handbook of occupational health psychology*, American Psychological Association, Washington.
- Rank, J., Nelson, N. E., Allen, T. D. and Xu, X., 2009, Leadership predictors of innovation and task performance: Subordinates' self-esteem and self presentation as moderators, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 465–489, doi:10.1348/096317908x371547.
- Rank, J., Pace, V. L. and Frese, M., 2004, Three avenues for future research on creativity, innovation, and initiative, *International Association of Applied Psychology*, 53(4), 518–528, doi: 10.1111/j.146410597.2004.00185.x.
- Rauvola, R. S., Rudolph, C. W., Ebbert, L. K. and Zacher, H., 2020, Person–environment fit and work satisfaction: Exploring the conditional effects of age, *Work, Aging and Retirement*, 6(2), 101-117, doi: 10.1093/workar/waz011.
- Ryan, R. and Deci, E. L., 2001, On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic welllbeing, *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166, doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.141.
- Sarıköse S, Türkmen E., 2020, The relationship between demographic and occupational variables, transformational leadership perceptions and individual innovativeness in nurse, *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1126-1133, doi: 10.1111/jonm.13060.
- Satı, Z. E., 2013, *İnovasyonu yönetmede kesitler (bilgi yönetimi, ar-ge, marka yönetimi, stratejik yönetim)*, Nobel Yayınları, Ankara.
- Scott, S. G. and Bruce, R. A., 1994, Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace, *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607, doi:10.5465/256701.

- Sepahvand, F., Atashzadeh-Shoorideh, F., Parvizy, S. and Tafreshi, M. Z., 2017, The relationship between some demographic characteristics and organizational commitment of nurses working in the social security hospital of Khorramabad, *Electronic Physician*, 9(6), 4503-4509, doi:10.19082/4503.
- Seppala, T., Lipponen, J., Bardi, A. and Pirttila-Backman, A. M., 2012, Changeloriented organizational citizenship behaviour: An interactive product of openness to change values, work unit identification, and sense of power, *Journal of Occupational and Organizational*, 85(1) 136–155, doi: 10.1111/j.2044-8325.2010.02010.x.
- Shalley, C. E., Zhou, J. and Oldham, G. R., 2004, Effects of personal and contextual characteristics on creativity: where should we go from here, *Journal of Management*, 30(6), 933–958, doi: 10.1016/j.jm.2004.06.007.
- Shama, SSA., Ahmad, GM., 2021, The Relationship between Nurse's Innovative Work Behavior and Their Job Satisfaction, *International Journal of Novel Research in Healthcare and Nursing*, 8(1), 596-606.
- Simmons, A. L., 2011, The influence of openness to experience and organizational justice on creativity, *Creativity Research Journal*, 23(1), 9–23, doi:10.1080/10400419.2011.545707.
- Sönmez B, Yıldırım A., 2014, Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışları ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi: niteliksel bir çalışma, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(2), 49–59, doi: 10.5222/SHYD.2014.049.
- Sönmez, B. and Yıldırım, A., 2018, The mediating role of autonomy in the effect of pro-innovation climate and supervisor supportiveness on innovative behavior of nurses, *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 41-58, doi: 10.1108/EJIM-05-2018-0088.
- Sönmez, B., Ispir, O., Onal, M. and Emiralioglu, R., 2019, Turkish psychometric properties of the innovative behavior inventory and innovation support inventory: a model analysis on nurses, *Nursing Forum*, 54(2), 254-262, doi: 10.1111/nuf.12325.
- Taghipour, A. and Dezfali, Z., 2013, Innovative behaviors: mediate mechanism of job attitudes, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 84, 1617-1621.
- Teng, C.C., Hu, C.M. and Chang, J. H., 2020, Triggering creative self-efficacy to increase employee innovation behavior in the hospitality workplace, *The Journal of Creative Behavior*, 54(4), 912-925, <https://doi.org/10.1002/jocb.419>.
- Tierney, P. and Farmer, S. M., 2004, The Pygmalion process and employee creativity, *Journal of Management*, 30(3), 413–432, doi:10.1016/j.jm.2002.12.001.
- Toraman, C., Abdioğlu, H. and B., İ., 2009, İşletmelerde İnovasyon Sürecinde Entelektüel Sermaye ve Yönetim Muhasebesi Kapsamında Değerlendirilmesi, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 91-120.
- Trott, P., 2005, *Innovation management and new product development*, Prentice Hall, England.
- Turgut, E. ve Beğenirbaş, M., 2013, Çalışanların yenilikçi davranışları üzerine sosyal sermaye ve yenilikçi iklimin rolü: sağlık sektöründe bir araştırma, *KHO Bilim Dergisi*, 23(2), 101-124.
- Ulutaş, M., 2019, Karasek' in İş Talep-Kontrol-Destek Modelinin işgörenlerin iş stresi üzerindeki etkileri: Bişkek Manas Uluslararası Havalimanı çalışanları üzerine bir alan araştırması, *Turkish Studies*, 14(2), 539-554.
- Umrani, W. A. and Afsar, B., 2019, How Transformational leadership impacts innovative work behaviour among nurses, *British Journal of Healthcare Management*, 25(12), 1-16. doi:10.12968/bjhc.2018.0069.

- Van Dyne, L., Ang, S. and Botero, I. C., 2003, Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs, *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359–1392, doi: 10.1111/14671 6486.00384.
- Varlı, G., 2022, *Hemşirelik ve inovasyon*, <https://www.acibademhemsirelik.com/hemsirelik-ve-inovasyon/>, [Ziyaret Tarihi: 3 Kasım 2023].
- Waha, N., Zawawi, D., Yusuf, R. N. R., Sambasivan, M. and Karim, J., 2018, The mediating effect of tacit knowledge sharing on the relationship between perceived supervisor support and innovative behaviour among nurses in a Malaysian public teaching hospital, *International Journal of Economics and Management*, 12(2), 649-659.
- Walker, E., Hernandez, A. V. and Kattan, M. W., 2008, Meta-analysis: its strengths and limitations, *Cleveland Clinic Journal of Medicine*, 75(6), 431-439, doi: 10.3949/ccjm.75.6.431.
- Wang, Y., Yang, Y. H., Wang, Y., Su, D., Li, S.W., Zhang, T. and Li, H., 2019, The Mediating Role of Inclusive Leadership: Work Engagement and Innovative Behaviour Among Chinese Head Nurses, *Journal of Nursing Management*, 27(4), 688-696, doi:10.1111/jonm.12754
- Weiss, H. M. and Cropanzano, R., 1996, Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work, *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.
- Weng, R.H., Chen, W.P., Huang, C.Y., Hung, C.H. and Hsu, C.T., 2016, Can nurse innovation improve customer perception of service quality and experience, *Journal of Clinical Nursing*, 25(13-14), 1950-1961, doi: 10.1111/jocn.13214.
- Weng, R.H., Huang, C.Y. and Lin, T.E., 2013, Exploring the cross-level impact of market orientation on nursing innovation in hospitals, *Health Care Management Review*, 38(2), 125-136, doi: 10.1097/HMR.0b013e31824b1c84.
- West, M. A., 2002, Sparkling fountains or stagnant ponds: An integrative model of creativity and innovation implementation in work groups, *Applied Psychology An International Review*, 51(3), 355–387, doi: 10.1111/1464-0597.00951.
- Woolliscroft, J. O., 2020, Innovation in response to the COVID-19 pandemic crisis, *Acad. Med.*, 95(8), 1140-1142, , doi: 10.1097/ACM.0000000000003402.
- Xerri, M. and Reid, S., 2017, Human Resources and Innovative Behaviour: Improving Nursing Performance, *International Journal of Innovation Management*, 22(02), 1-25, <https://doi.org/10.1142/S1363919618500196>.
- Xerri, M. J. and Brunetto, Y., 2012, *Social exchange and innovative behaviour of nursing employees: a hierarchical linear examination*, https://researchportal.scu.edu.au/esploro/outputs/conferencePresentation/Social-exchange-and-innovative-behaviour-of/991012821324102368?institution=61SCU_INST, [Ziyaret Tarihi: 17 Şubat 2023].
- Xerri, M. J. and Brunetto, Y., 2013, Fostering innovative behaviour: The importance of employee commitment and organisational citizenship behaviour, *The International Journal of Human Resource Management*, 24(16), 3163-3177, doi: 10.1080/09585192.2013.775033.
- Xerri, M. J., 2014, Examining the relationship between organisational justice, job satisfaction and the innovative behaviour of nursing employees. *International Journal of Innovation Management*, 18(01), 1-22, doi: 10.1142/S1363919614500042.
- Xerri, M., 2013, Workplace relationships and the innovative behaviour of nursing employees: A social exchange perspective, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 51(1), 103-123, doi: 10.1111/j.1744-7941.2012.00031.x.

- Yanmış, S. ve Özcan, Ş., 2022, Dahiliye kliniklerindeki hemşirelerin yenilikçi özelliklerinin ve kanıt temelli hemşireliğe ilişkin tutumlarının belirlenmesi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 25(2), 319-334.
- Yasir, M. and Majid, A., 2019, Boundary integration and innovative work behavior among nursing staff, *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 2-22, doi: 10.1108/EJIM-02-2018-0035.
- Yi, M., Fiedler, K. and Park, J., 2006, Understanding the role of individual innovativeness in the acceptance of it-based innovations: comparative analyses of models and measures, *Decision Sciences*, 37(3), 393-426, doi: 10.1111/j.1540-5414.2006.00132.x.
- Yuan, F. R. and Woodman, R. W., 2010, Innovative behavior in the workplace: the role of performance and image outcome expectation, *Academy of Management Journal*, 53(2), 323–342, doi: 10.5465/AMJ.2010.49388995.
- Yukl, G., 2012, Effective Leadership Behavior: What We Know and What Questions Need More Attention, *Academy of Management*, 26(4), 66-85, doi:10.5465/amp.2012.0088.
- Zengin, H., Tiryaki, Ö. and Çınar, N., 2019, Innovation in nursing and related factors, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 6(3), 207-217, doi:10.5222/shyd.2019.74745.
- Zhang, M., Chen, H., Wang, N., Li, Y. and Liu, Y., 2022, Does transformational leadership and psychological empowerment improve nurses' innovative behaviour during COVID-19 outbreak? A cross-sectional study, *Journal of Nursing Management*, 30(8), 4116-4125, doi: 10.1111/jonm.13877.
- Zhang, X. M. and Bartol, K. M., 2010, Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement, *Academy of Management Journal*, 53(1), 107–128, doi: 10.5465/AMJ.2010.48037118.
- Zhu, C. and Zhang, F., 2020, How does servant leadership fuel employee innovative behavior? A moderated mediation framework, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 58(3), 356-377, doi: 10.1111/1744-7941.12227.
- Zhu, D., Lin, M.-T., Thawornlamlert, P. K., Subedi, S. and Kim, P. B., 2023, The Antecedents of employees' innovative behavior in hospitality and tourism contexts: a meta-regression approach, *International Journal of Hospitality Management*, 111(5), 1-12, doi:10.1016/j.ijhm.2023.103474.

EKLER

EK 1. JBI Kesitsel Çalışmalar İçin Kritik Değerlendirme Kontrol Listesi.

JBI Kesitsel Çalışmalar İçin Kritik Değerlendirme Kontrol Listesi

İnceleyen:

Tarih:

Yazar:

Yıl:

Kayıt No:.....

		Evet	Hayır	Belirsiz	Uygulanmaz
1	Örnekleme dahil etme kriterleri açıkça tanımlanmış mı?				
2	Çalışmanın katılımcıları ve ortamı detaylı olarak anlatılmış mı?				
3	Maruziyet geçerli ve güvenilir bir yöntemle ölçülmüş mü?				
4	Durumun/ koşulların ölçümü için objektif ve standart kriterler kullanılmış mı?				
5	Karıştırıcı / katkıda bulunucu faktörler tanımlanmış mı?				
6	Karıştırıcı faktörleri yönetmek için stratejiler belirtilmiş mi?				
7	Sonuçlar geçerli ve güvenilir bir yöntemle ölçülmüş mü?				
8	Uygun istatistiksel analizler kullanılmış mı?				

Toplam Değerlendirme: Dahil et:

Dışla:

Daha fazla bilgi arama:

Yorum (dışlama nedenleri):

.....

EK 2. Araştırma Kapsamında Alınan Eğitimler.

İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI

HEMŞİRELERİN YENİLİKÇİ DAVRANIŞLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ: BİR META-ANALİZ ÇALIŞMASI

ORJİNALLIK RAPORU

% 18 BENZERLİK ENDEKSİ	% 17 İNTERNET KAYNAKLARI	% 8 YAYINLAR	% 7 ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ
----------------------------------	------------------------------------	------------------------	--------------------------------

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	% 4
2	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	% 2
3	acikerisim.karabuk.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	% 2
4	www.researchgate.net İnternet Kaynağı	% 1
5	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	% 1
6	dspace.gazi.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1
7	scholarworks.wmich.edu İnternet Kaynağı	<% 1
8	abis-files.istanbul.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1

www.acarindex.com

ETİK KURUL İZİN YAZISI

Uyarı: Canlı denekler üzerinde yapılan tüm araştırmalar için Etik Kurul Belgesi alınması zorunludur.

- Etik Kurul izni gerekmektedir.
- Etik Kurul izni gerekmemektedir.

Sezin LİMON ŞENGÜN
(İmza)



KURUM İZİNİ YAZILARI

Uyarı: Canlı ve cansız deneklerle yapılan tüm çalışmalar için kurum izin belgelerinin eklenmesi zorunludur. Gizlilik ve mahremiyet içeren durumlarda kurum adı kapatılmalıdır.

- Kurum izni gerekmektedir.
- Kurum izni gerekmemektedir.

Sezin LİMON ŞENGÜN
(İmza)



ÖZGEÇMİŞ

