

PAPER DETAILS

TITLE: HEMSİRELERİN ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM ALGISI İLE BİRİKOLAJ VE YENİLİKÇİLİK
DAVRANISLARI ARASINDAKİ İLİSKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

AUTHORS: Bediye ÖZTAS, Gönül KURT, Meltem UĞURLU

PAGES: 81-92

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1659824>

ARAŞTIRMA MAKALESİ

HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM ALGISI İLE BRİKOLAJ VE YENİLİKÇİLİK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bediye ÖZTAŞ*
Gönül KURT**
Meltem UĞURLU***

ÖZ

Bu araştırmanın amacı; hemşirelerin örgütsel etik iklim algıları ile yenilikçilik davranışları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesidir. Kesitsel tipte yürütülen çalışmanın verileri 15 Mayıs-15 Temmuz 2020 tarihlerinde toplanmıştır. Çalışma online olarak yürütülmüş ve 180 hemşireye ulaşılmıştır. Verilerin toplanmasında; 'Katılımcı Tanılama Formu', 'Örgütsel Etik İklim Ölçeği', 'Brikolaj Ölçeği' ve 'Bireysel Yenilikçilik Ölçeği' kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunlukları Shapiro-Wilk-W Testi ile değerlendirilmiş ve non-parametrik testler kullanılmıştır. Verilerin dağılımları, kesikli veriler için sayı ve yüzde, sürekli veriler için ortalama±standart sapma olarak gösterilmiştir. Karşılaştırmalı istatistiklerde, iki grup arası karşılaştırmalar için Mann-Whitney U testi, ikiden fazla gruplarda Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Çoklu grup değerlendirmelerinde p değerinin 0,05'ten küçük olması durumunda farklılığın hangi grup(lar)dan kaynaklandığını belirlemek için Post-Hoc testlerden Bonferroni Düzeltmeli Mann-Whitney U Testi yapılmıştır. Tüm analizler için yanılma düzeyi 0,05 olarak belirlenmiştir. Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Ölçeği toplam puan ortalaması; 76,88±9,87, Brikolaj Ölçeği toplam puan ortalaması; 32,72±4,73, Bireysel Yenilikçilik Ölçeği toplam puan ortalaması; 60,47±6,18 olarak bulunmuştur. Hemşirelerin Örgütsel Etik İklim Ölçeği ile Brikolaj Ölçeği ($r=0,447$, $p=0,000$) ve Bireysel Yenilikçilik Ölçeği ($r=0,257$, $p=0,000$) toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ancak zayıf bir korelasyon bulunmuştur. Hemşirelerin çalıştıkları kurumlarda pozitif örgütsel etik iklim algısı, hemşirelerin bilim ve teknolojik gelişmelere uyum sağlayarak yenilikçi davranışlarda bulunmalarını sağlayacak, dolayısıyla sağlık alanında maliyet etkin hizmet sunumunda sinerji oluşturacaktır.

Anahtar Kelimeler: Brikolaj, Hemşire, Örgütsel Etik İklim, Yenilikçilik

MAKALE HAKKINDA

* Dr.Öğr.Üyesi.,Ankara Medipol Üniversitesi,oztasbediye2@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0001-6775-1405>

** Dr.Öğr. Üyesi., Sakarya Üniversitesi, f.gonul@yahoo.com

 <https://orcid.org/0000-0002-2341-4391>

*** Dr.Öğr.Üyesi., Gülhane Sağlık Bilimleri Üniversitesi, meltemugurlu17@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-9183-219X>

Gönderim Tarihi: 10.08.2020

Kabul Tarihi: 09.12.2020

Atıfta Bulunmak İçin:

Öztaş,B., Kurt., Uğurlu, M. (2021). Hemşirelerin örgütsel etik iklim algısı ile brikolaj ve yenilikçilik davranışları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 24(1), 81-92

ASSESSMENT OF THE RELATIONSHIP BETWEEN NURSES' ORGANIZATIONAL ETHICAL CLIMATE PERCEPTION WITH BRICOLAGE AND INNOVATIVE BEHAVIOR

Bediye ÖZTAŞ*
Gönül KURT**
Meltem UĞURLU***

ABSTRACT

The purpose of this study is to evaluate the relationship between the nurses' organizational ethical climate perceptions and their innovative behaviors. The data of the cross-sectional study were collected between 15 May and 15 July 2020. The study was conducted online and 180 nurses were reached. In collecting data; "Participant Identification Form", "Organizational Ethical Climate Scale", "Bricolage Scale" and "Individual Innovation Scale" were used. The suitability of the data for normal distribution was evaluated with the Shapiro-Wilk-W Test and non-parametric tests were used. The distributions of the data are shown as number and percentage for discrete data, mean $\pm$ standard deviation for continuous data. In comparative statistics, Mann-Whitney U test was used for comparisons between two groups, and Kruskal-Wallis test was used in more than two groups. In case of p value less than 0.05 in multiple group evaluations, Bonferroni Corrected Mann-Whitney U Test, which is one of the Post-Hoc tests, was performed to determine which group (s) originated from the difference. The error level was determined as 0.05 for all analyzes. The total score average of Organizational Ethical Climate Scale; 76.88 ± 9.87 , total score average of Bricolage Scale; 32.72 ± 4.73 , total score average of Individual Innovation Scale; It was found to be 60.47 ± 6.18 . A statistically significant, positive, but weak correlation was found between the total scores of the nurses with the Organizational Ethical Climate Scale and Bricolage Scale ($r = 0.447$, $p = 0.000$) and Individual Innovation Scale ($r = 0.257$, $p = 0.000$). Positive organizational ethical climate perception in the institutions where nurses work, will enable nurses to adopt innovative behaviors by adapting to scientific and technological developments, and therefore will create synergy in cost effective service delivery in the field of health.

Keywords: Bricolage, Innovation, Nurse, Organizational Ethical Climate

ARTICLE INFO

* Ankara Medipol University, oztasbediye2@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0001-6775-1405>

** Sakarya University, f.gonul@yahoo.com

 <https://orcid.org/0000-0002-2341-4391>

*** Gülhane Sağlık Bilimleri University, meltemugurlu17@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-9183-219X>

Received: 10.08.2020

Accepted: 09.12.2020

Cite This Paper:

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

I. GİRİŞ

Örgütsel etik iklim kavramı ilk olarak Victor ve Cullen tarafından 1980 li yıllarda bir organizasyonda neyin doğru davranış olduğu ve etik durumların nasıl ele alınması gerektiği konusunda örgütte oluşmuş ortak algı şeklinde tanımlanmıştır (Victor ve Cullen, 1987). Başka bir ifadeyle örgütsel etik iklim; bir şirket ya da örgütte çalışanların etik davranışlarda bulunması için formal ya da informal olarak şekillendirilmiş beklentiler ile örgüt tarafından çalışanların örgüt prosedür ve politikalarına uymaları için oluşturulmuş genel algılar şeklinde tanımlanmaktadır (Teresi vd., 2019). Etik iklim, bir örgütün üyeleri arasında doğru davranışın ne olduğuna ilişkin paylaşılan algıları ifade etmektedir (Martin ve Cullen, 2006). Bu doğrultuda örgütsel etik iklim çalışanların davranışlarını etkileyen majör komponentlerden biridir (Atabay vd., 2015). Literatürde örgütsel etik iklimle ilgili çalışmaların değerlendirildiği derlemelerde olumlu bir etik iklimin, çalışanların birçok yönde performanslarını yükselttiği sonucuna ulaşılmıştır (Newman vd., 2017; Koskenvuo vd., 2019). Sağlık alanındaki örgütlerin oluşturdukları etik iklim de çalışanların davranışlarını etkilemektedir. Sağlık sisteminin önemli bir mensubu olan hemşireler hem klinisyen hem de akademisyen olarak sağlık alanında hizmet vermektedir. Hemşirelerin çalıştıkları kuruluş farketmeksizin verdikleri hizmette iyi olmalarını etkileyen önemli unsurlardan biri de örgütsel etik iklimdir. Literatürde hemşirelerle yapılan çalışmalarda örgütsel etik iklimin çoğunlukla hemşirelerin iş memnuniyeti, profesyonel yeterlilik, bireyselleştirilmiş bakım, organizasyonel destek, bakım kalitesi, iş birliği konuları ile ilişkilendirildiği görülmüştür (Konkenvuo vd., 2019). Hemşirelerin bilim ve teknolojik gelişmelere uyum sağlayarak sundukları bakım ve hizmetin kalitesini arttırmaları için sağlık alanında yenilikler yapmaları ve bunları uygulamalarına yansıtmaları, maliyet etkin ve kaliteli hizmet sunumu için gerekmektedir (Krontoft vd., 2017; Senyard vd., 2014). Yenilikçilik kavramı; değişime veya yeni şeyleri denemeye istekli olma ve herhangi bir yeniliği diğerlerine göre daha önce benimseme derecesi olarak ifade edilmektedir (Kılıçer ve Odabaşı, 2010). Brikolaj kavramı ise ilk olarak 1966 yılında Fransız antropolog Levi-Strauss tarafından ‘İnsanların ellerinde bulunan kaynakları kullanarak bir şeyler yapması’ olarak tanımlanmıştır (Duymedjian ve Ruling, 2010). 2005 yılında Baker ve Nelson, brikolajı ‘yeni problemlerle baş edebilmek için eldeki kaynakları birleştirerek yeni bir şeyler yapmak’ şeklinde tanımlanmıştır (Baker ve Nelson, 2005). Yenilikçiliğin bir kolu olarak brikolaj, kaynak kısıtlılığı olduğunda bile mevcut kaynakları kullanmak ve yaratıcı bir şekilde bir araya getirerek yenilik yapmakla bire bir örtüşen bir kavramdır. Hemşirelerin yenilikçi davranışlarda bulunmaları ise örgüt ikliminin yeniliklere uyum sağlayıcı bir özelliğe sahip olması ile mümkün olabilir. Yaratıcılığı ve inovasyonu destekleyen bir örgütsel iklim yapısı çalışanların performansını ve motivasyonunu artırarak örgütlere rekabet üstünlüğü sunabilir (Shanker vd., 2017). Bu kapsamda bu çalışma ile hemşirelerin örgütsel etik iklim algıları ile brikolaj ve yenilikçilik davranışları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla yapılan araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- Hemşirelerin örgütsel etik iklim algıları nasıldır?
- Hemşirelerin brikolaj ve yenilikçi davranışları nasıldır?
- Hemşirelerin örgütsel etik iklim algıları ile brikolaj ve yenilikçilik davranışları arasında bir ilişki var mıdır?

II. YÖNTEM

Kesitsel tipteki bu çalışma 15 Mayıs-15 Temmuz 2020 tarihleri arasında online ortamda yürütülmüştür. Çalışmada bir hastane ya da üniversitede görev yapan ve çalışmaya katılmayı kabul eden 180 hemşire çalışma kapsamına alınmıştır. Araştırma kapsamında kolayda örneklem yöntemi kullanılmış olup araştırmacılar mesleki ve kişisel bağlantıları aracılığıyla örneklem kapsamındaki hemşirelere ulaşmıştır. Çalışmaya başlamadan önce araştırmanın etik kurul onayı alınmıştır (Sayı:74791132-109/333 Tarih:13.05.2020).

2.1. Veri toplama araçları

Verilerin toplanmasında ‘Katılımcı Tanılama Formu’, ‘Örgütsel Etik İklim Ölçeği’ (ÖEİÖ), ‘Brikolaj Ölçeği’ ve ‘Bireysel Yenilikçilik Ölçeği’ (BYÖ) kullanılmıştır.

Katılımcı tanılama formu; araştırmacılar tarafından literatür incelemesi doğrultusunda hazırlanmış olup, hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki özelliklerini sorgulayan sorulardan oluşmaktadır. (Krontoft vd., 2017; Ghorbani vd., 2014; Baksi vd., 2020; Polster ve Villines, 2017; Sarıköse ve Türkmen, 2020; Baykal vd., 2012; Karatuzla ve Köse, 2019; Yılmaz ve Yıldırım, 2019; Tiryaki ve Bahçecik, 2014)

ÖEİÖ, Cullen, Victor ve Bronson (1993) tarafından geliştirilmiş olup, Türkçe geçerlik ve güvenirliği Özen ve Durkan (2016) tarafından yapılmıştır. ÖEİÖ; örgütlerde etik karar alma ve etik çalışma iklimini belirlemek için kullanılmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanmış hali 22 madde ve beş alt boyuttan oluşmaktadır. Birinci alt boyutta (1-7.maddeler) sosyal sorumluluk, örgüt çıkarları ve verimlilik ön plana çıkmaktadır. İkinci alt boyut (8-11.maddeler) örgütün kural ve yöntemleri ile yasalar ve mesleki ilkeleri içermektedir. Üçüncü alt boyut (12-15.maddeler) maddeleri; bireysel çıkar, arkadaşlık, takım ruhu ve sosyal sorumluluğa aittir. Dördüncü alt boyut (16-19.maddeler) maddeleri, bireysel ahlak, arkadaşlık ve örgüt çıkarlarına aittir. Beşinci alt boyut (20-22.maddeler) maddeleri ise örgüt kuralları ve yöntemleri ile verimliliğe aittir. Ölçek beşli likert tipinde olup; tamamen yanlış (1), çoğu zaman yanlış (2), bazen doğru (3), çoğu zaman doğru (4), her zaman doğru (5) olarak belirlenmiştir. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Ölçek toplam puanı, tüm maddelere verilen yanıtların puanının toplanmasıyla elde edilmektedir. Ölçekten 22 ile 110 arasında puan alınabilmektedir. Ölçekten alınan puan yükseldikçe örgütsel etik iklimin pozitif yönde olduğu yorumu yapılmaktadır. Sırasıyla alt boyut cronbach's alpha değerleri; 0,83; 0,78; 0,71; 0,71; 0,72 olarak bulunmuştur. Ölçeğin cronbach's alpha değeri ise; 0,87 olarak bulunmuştur (Özen ve Durkan, 2016). Bu çalışmada ÖEİÖ'nün cronbach alpha değeri 0,88 olarak bulunmuştur.

Brikolaj Ölçeği, 2014 yılında geliştirilmiştir (Senyard vd., 2014). Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirliği 2018 yılında yapılmıştır (Öztaş vd., 2018). Sekiz maddeden oluşan ölçek brikolaj aktivitelerinden oluşmaktadır. Ölçek; hiç (1), nadiren (2), bazen (3), sıklıkla (4), her zaman (5), bilmiyorum (0) seçeneklerinden oluşan 6'lı likert tipi bir değerlendirmeyi içermektedir. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Ölçek toplam puanı, tüm maddelere verilen yanıtların puanının toplanmasıyla elde edilmektedir. Ölçek toplam puanı 0-40 arasındadır. Alınan puanın yüksek olması brikolaj aktivitelerinin yüksek düzeyde gösterildiğine işaret etmektedir. Senyard vd., (2014)'nin çalışmalarında Cronbach's alpha değeri 0.82, Krontoft vd., (2017)'nin çalışmasında ölçek Cronbach's alpha değeri 0,70 olarak bulunmuştur. Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışmasında cronbach's alpha değeri 0,90 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada Brikolaj Ölçeği'nin cronbach alpha değeri 0,90 olarak bulunmuştur.

BYÖ, Hurt, Joseph ve Cook, tarafından geliştirilmiştir (Hurt vd., 1977). Türkçe geçerlik ve güvenirliği Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından yapılmıştır. Ölçek 20 madde olup 5'li likert türünde yanıtlanmaktadır. Ölçekte her ifade kesinlikle katılmıyorum: 1, katılmıyorum: 2, ortadayım: 3, katılıyorum: 4, kesinlikle katılıyorum: 5 şeklinde puanlanmaktadır. Ölçeğin 12 maddesi pozitif (1,2,3,5,8,9,11,12,14,16,18,19), 8 maddesi negatiftir (4,6,7,10,13,15,17,20). Ölçek toplam puanı, pozitif maddelerden alınan toplam puandan, negatif maddelerden alınan toplam puanın çıkarılması ile elde edilen puana 42 puan eklenmesiyle hesaplanmaktadır. Ölçekten 14 ile 94 arasında puan alınabilmektedir. Alınan puan 80'in üstünde ise "yenilikçi", 69-80 arasında ise "öncü", 57-68 arasında ise "sorgulayıcı", 46-56 arasında ise "kuşkucu" ve 46 puanın altında ise "gelenekçi" olarak değerlendirilmektedir. Ölçeğin Cronbach alpha değeri 0,82 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada BYÖ'nün cronbach alpha değeri 0,87 olarak bulunmuştur.

2.2. Verilerin toplanması

Verilerin toplanmasında Google Form aracılığı ile oluşturulmuş veri toplama formunun bağlantı adresi online olarak hemşirelere gönderilmiştir. Formlarda yer alan sorular görüntülenmeden önce, araştırmanın amacı ve metoduna ilişkin bilgilendirme katılımcıların ekranında görüntülenmiştir. Çalışmaya katılmayı kabul eden hemşireler veri toplama formlarını doldurmuştur. Çalışmaya katılımda gönüllülük esas alınmıştır. Veri toplama formlarının doldurulması her bir katılımcı için ortalama 10 dakika sürmüştür.

2.3. Verilerin analizi

Veriler, Google Form üzerinden öncelikle Microsoft Excell Programı'na sonrasında SPSS istatistik programına aktarılmıştır. Çalışmanın verileri SPSS for Windows Version 22.0 ile (IBM Corporation, Armonk, New York, USA) analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunlukları Shapiro-Wilk-W Testi ile değerlendirilmiş ve anlamlılık değerleri 0.05'ten küçük olduğu için ileri düzey çözümlemelerde non-parametrik testler kullanılmıştır. Verilerin dağılımları, kesikli veriler için sayı ve yüzde, sürekli veriler için ortalama±standart sapma olarak gösterilmiştir. Karşılaştırmalı istatistiklerde, iki grup arası karşılaştırmalar için Mann-Whitney U testi, ikiden fazla gruplarda Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Çoklu grup değerlendirmelerinde p değerinin 0,05'ten küçük olması durumunda farklılığın hangi grup(lar)dan kaynaklandığını belirlemek için Post-Hoc testlerden Bonferroni Düzeltmeli Mann-Whitney U Testi yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin karşılaştırmalarında Spearman Korelasyon analizi yapılmıştır. Tüm analizler için yanılma düzeyi 0,05 olarak belirlenmiştir

III. BULGULAR

Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri Tablo 1'de verilmiştir. Hemşirelerin yaş ortalaması 35,28±6,86 olup %97,2 i kadındır. Hemşirelerin %68,3 ü evlidir. Çalışma kapsamındaki hemşirelerin %45 i lisans mezunudur ve %51,6'sı hemşirelikte lisansüstü eğitim yapmıştır. Hemşirelerin %77,8'i hastanede çalışmaktadır ve %25,6'sının toplam çalışma süresi 16-20 yıldır (Tablo 1).

Tablo 1. Katılımcıların Tanıtıcı Bilgilerine İlişkin Bulgular

Özellik	n	%
Cinsiyet		
Kadın	175	97,2
Erkek	5	2,8
Medeni durum		
Evli	123	68,3
Bekar	57	31,7
Eğitim durumu		
Lise	4	2,2
Ön Lisans	2	1,1
Lisans	81	45
Yüksek lisans	53	29,4
Doktora	40	22,2
Çalışılan yer		
Cerrahi birim	64	35,6
Dahili birim	47	26,1
Acil ve ayaktan birim	29	16,1
Üniversite	40	22,2
Çalışma Süresi		
1 yıldan az	10	5,6
1-5 yıl	22	12,2
6-10 yıl	34	18,9
11-15 yıl	33	18,3
16-20 yıl	46	25,6
21 yıl üstü	35	19,4
Toplam	180	100

Katılımcıların ÖEİÖ toplam puan ortalaması; 76,88±9,87, Brikolaj Ölçeği toplam puan ortalaması; 32,72±4,73, BYÖ toplam puan ortalaması; 60,47±6,18 olarak bulunmuştur (Tablo 2).

Tablo 2. Hemşirelerin Örgütsel Etik İklim Ölçeği, Brikolaj Ölçeği ve Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Puanlarının Dağılımı

	$\bar{X} \pm SS$
ÖEİÖ	76,88±9,87
Brikolaj Ölçeği	32,72±4,73
BYÖ	60,47±6,18

$\bar{X}$: Ortalama; SS: Standart Sapma

Hemşirelerin ÖEİÖ, Brikolaj Ölçeği ve BYÖ arasındaki korelasyonel değerlendirme Tablo 3'te verilmiştir. Hemşirelerin ÖEİÖ ile Brikolaj Ölçeği ($r=0,447$, $p=0,000$) ve BYÖ ($r=0,257$, $p=0,000$) toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ancak zayıf bir korelasyon bulunmuştur. Buna göre örgütsel etik iklim algıları yüksek olan hemşirelerin brikolaj aktiviteleri ve bireysel yenilikçilik özellikleri daha yüksektir. Aynı zamanda hemşirelerin Brikolaj Ölçeği ile BYÖ toplam puanları arasında anlamlı, pozitif yönde, çok zayıf bir korelasyon bulunmuştur ($r=0,233$, $p=0,002$). Buna göre brikolaj aktiviteleri yüksek olan hemşirelerin yenilikçilik özellikleri daha yüksektir.

Tablo 3. Hemşirelerin Örgütsel Etik İklim Ölçeği, Brikolaj Ölçeği ve Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Puanlarının Karşılaştırması

Ölçekler	<i>p</i>	<i>r</i>
ÖEİÖ / Brikolaj Ölçeği	0,000	0,447
ÖEİÖ / BYÖ	0,000	0,257
Brikolaj Ölçeği / BYÖ	0,002	0,233

r: Spearman's Korelasyon Testi

Hemşirelerin bazı sosyodemografik ve mesleki özellikleri ile ÖEİÖ, BYÖ ve Brikolaj Ölçeği puanları arasındaki ilişki Tablo 4'de verilmiştir. Hemşirelerin ÖEİÖ ve Brikolaj Ölçeği toplam puanları ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). Kadın hemşirelerin ÖEİÖ ($p=0,031$) ve Brikolaj Ölçeği ($p=0,016$) toplam puanları erkeklere göre istatistiksel olarak daha yüksektir. Ayrıca hemşirelerin BYÖ toplam puanı ile medeni durum arasında anlamlı bir fark saptanmıştır ($p<0,05$). Bekar olan hemşirelerin BYÖ toplam puanı evli olan hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur ($p=0,040$). Aynı zamanda Brikolaj Ölçeği toplam puan ortalaması hemşirelerin eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Buna göre doktora eğitimine sahip olan hemşirelerin, lisans ($p=0,009$, $z=-2,605$) ve yüksek lisans ($p=0,002$, $z=-3,117$) mezunu hemşirelere göre Brikolaj Ölçeği toplam puanının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin çalıştıkları birim ve çalışma yılı ile ÖEİÖ, Brikolaj Ölçeği, BYÖ toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$). Tabloda yer almayan bir bulgu olarak yaş değişkeni ile ÖEİÖ, Brikolaj Ölçeği ve BYÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. Hemşirelerin Sosyodemografik ve Mesleki Özellikleri ile Örgütsel Etik İklim Ölçeği, Brikolaj Ölçeği ve Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Puanlarının Karşılaştırması

	ÖEİÖ	Brikolaj Ölçeği	BYÖ
Sosyodemografik ve Mesleki Özellikler	$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$
Cinsiyet			
Kadın	77,15±9,76	32,85±4,72	60,41±6,02
Erkek	67,40±9,65	28,40±2,60	62,60±11,19
z / p	-2,152/ 0,031	-2,418/ 0,016	-,476/ 0,634
Medeni Durum			
Evli	76,63±9,34	32,59±4,80	59,89±6,14
Bekar	77,40±10,98	33,00±4,60	61,72±6,13
z / p	-,585/ 0,559	-,490/ 0,624	-2,053/ 0,040
Eğitim durumu			
Lise	80,75±4,34	34,75±5,31	59,00±9,27
Önlisans	86,00±4,24	31,00±2,82	61,50±2,12
Lisans	76,73±9,01	32,46±4,29	60,43±6,56
Yüksek lisans	76,17±11,53	31,47±5,41	59,94±6,20
Doktora	77,28±9,71	34,80±4,02	61,33±5,25
χ^2 / p	4,255/ 0,373	11,749/ 0,019	3,914/ 0,418
Çalışılan birim			
Cerrahi birim	76,94±11,14	33,13±4,72	59,48±5,56
Dahili birim	75,00±8,31	31,45±4,78	60,89±7,33
Acil-Ayaktan birim	78,55±7,63	32,83±4,01	60,66±5,44
Üniversite	77,78±10,76	33,50±5,02	61,40±6,17
χ^2 / p	4,833/ 0,184	6,102/ 0,107	2,249/ 0,522
Çalışma süresi			
1 yıldan az	79,40±7,51	35,00±4,32	57,80±6,76
1-5 yıl	76,00±8,13	31,55±4,55	62,18±6,95
6-10 yıl	73,79±9,47	31,50±5,17	61,03±6,71
11-15 yıl	77,15±8,77	32,85±4,10	60,45±7,28
16-20 yıl	78,35±11,46	33,76±4,87	59,70±4,60
21 yıl ve üstü	77,51±10,40	32,51±4,63	60,63±5,67
χ^2 / p	5,642/ 0,343	10,486/ 0,063	5,030/ 0,412

$\bar{X}$: Ortalama; SS: Standart Sapma; χ^2 : Kruskal-Wallis test; z: Mann Whitney U testi

IV. TARTIŞMA

Bu çalışma ile hemşirelerin örgütsel etik iklim algısı ile brikolaj ve yenilikçilik davranışları arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmıştır. Örgütsel etik iklim algısı birçok konuda çalışanların performanslarını ve motivasyonunu dolayısıyla çalışanların sundukları hizmet kalitesini etkilemektedir (Newman vd., 2017). Pozitif bir örgütsel etik iklim algısı çalışanların performanslarına da pozitif yönde ivme kazandırmaktadır (Koskenvuori vd., 2019). Bu çalışmada hastanede klinisyen olarak üniversitede ise akademisyen olarak çalışan hemşirelerin örgütsel etik iklim algısı toplam puanı 76,88±9,87 olarak bulunmuştur. Çalışmada istatistiksel olarak fark çıkmasa da üniversitede çalışanların ÖEİÖ puanları hastanede çalışan hemşirelerden yüksek olmakla birlikte ortalamaya yakın değerlerdedir. Örgütsel etik iklim ölçeğinden alınabilecek minimum değerin 22, maksimum değerin ise 110 olduğu göz önünde bulundurulduğunda örgütsel etik iklim algısının orta düzeyden biraz daha yüksek olduğu söylenebilir. Yapılan bir çalışmada üniversitede akademisyen olarak çalışan hemşirelerin etik iklim puan ortalamalarının yüksek olduğu saptanmıştır (Baykal vd., 2012). Hastanede çalışan hemşirelerle yapılan çalışmalarda da örgütsel etik iklim algılarının orta düzey ile yüksek düzey arasında bulunduğu belirtilmiştir (Karagözoğlu vd., 2014; Yılmaz vd., 2019; Tiryaki

vd., 2014). Hemşireler için örgütsel etik iklim algısı ne kadar yüksek olursa iş doyumu, hemşirelik bakım kalitesi, örgüte bağlılık, örgütün sunduğu hizmet kalitesi o kadar yüksek olacaktır (Hwang ve Park, 2014; Yılmaz vd., 2019; Borhani vd., 2012)

Bu çalışmada hemşirelerin Brikolaj Ölçeği'nden aldıkları puanın ise $32,72 \pm 4,73$ olduğu görülmüştür. Bu ölçekten alınabilecek maksimum puana göre hemşirelerin yüksek düzeyde brikolaj aktiviteleri gösterdikleri söylenebilir. Hemşirelerin brikolaj aktivitelerine yönelik davranışlarını değerlendiren bir çalışmada da hemşirelerin büyük çoğunluğu brikolaj aktiviteleri gösterdiklerini ifade etmişlerdir (Krontoft vd., 2017). Yenilikçi bir yaklaşım olarak brikolajın sağlık alanında kullanılması mevcut kaynakları kullanarak maliyet etkin bir şekilde yenilik yapmaya ve hizmet sunmaya katkı sağlayacaktır (Maniago, 2018).

Bu çalışmada BYÖ toplam puanı $60,47 \pm 6,18$ olarak bulunmuştur. Hemşirelerin ölçek değerlendirmesine göre yenilikçilik algılarının 'sorgulayıcı' kategorisinde olduğu görülmektedir. Bir çalışmada hemşirelerin BYÖ toplam puanı $70,71 \pm 9,79$ olarak 'öncü' kategorisinde olduğu belirlenmiştir (Baksi vd., 2020). Bir diğer çalışmada ise BYÖ toplam puan ortalaması $66,62 \pm 8,37$ olarak 'sorgulayıcı' kategorisinde olduğu belirlenmiştir (Zengin vd., 2019). Benzer şekilde bir çalışmada hemşirelerin BYÖ puanı $68,36 \pm 8,32$ olarak sorgulayıcı kategorisinde belirlenmiştir (Sarıköse ve Türkmen, 2020). Hemşirelerle yapılan bir başka çalışmada ise hemşireler orta düzeyde yenilikçi bulunmuştur (Polster ve Villines, 2017). Çalışma sonuçlarından yola çıkarak hemşirelerin bireysel yenilikçilik açısından sorgulayıcı ve öncü kategorisinde yer aldığı görülmektedir. Sağlık örgütünün önemli bir zincirini oluşturan hemşirelerin teknolojik gelişmeler ışığında sürekli değişen sağlık hizmetlerinde bakım kalitesini artırabilmeleri için yenilikçi olmaları gerekmektedir. Yenilikçi uygulamalar, hemşirelik bakımının bilimsel bilgi ve teknolojik gelişmelere paralel sunulmasında önemli katkılar sağlayacaktır.

Bu çalışmada cinsiyet değişkenine göre ÖEİÖ toplam ölçek puanı kadın hemşirelerde daha yüksek bulunmuştur. İsrail'de hemşirelerin örgütsel etik iklim algısı üzerine yapılan bir çalışmada cinsiyet değişkeninin örgütsel etik iklim algısı üzerine etkili bir değişken olmadığı saptanmıştır (Goldman ve Tabak, 2010). Yoğun bakım hemşireleri ile yapılan bir çalışmada etik iklim kapsamında cinsiyet değişkeninin farklılık oluşturmadığı belirtilmiştir (Karagözoğlu vd., 2014). Hastanede çalışan hemşirelerle yapılan bir diğer çalışmada da cinsiyetin örgütsel etik iklimi etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır (Ghorbani vd., 2014). Literatürdeki çalışmalarla bu çalışmanın sonuçları paralellik göstermemektedir. Bu çalışmada Brikolaj Ölçeği puanları kadınlar lehine istatistiksel olarak farklılık göstermektedir. Yenilikçiliğin bir türü olarak brikolaj eldeki kaynakları kullanarak maliyet etkin bir şekilde yenilik yapmayı içermektedir (Krontoft vd., 2017). Hemşirelik mesleğini icra eden çoğunluğu oluşturan kısmın kadın hemşireler olduğu düşünülürse hemşirelerin çoğunluğunun bu yöndeki pozitif davranışları istendik bir durumdur. Bireysel yenilikçilik ölçek puanları ise cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Bazı çalışmalarda bu konuda sonuçlar paralellik göstermektedir (Baksi vd., 2020; Polster ve Villines, 2017). Yapılan bir çalışmada ise BYÖ puanları erkeklerde daha yüksek bulunmuştur (Zengin vd., 2019).

Bu çalışmada medeni durum değişkenine göre ÖEİÖ puanları ile Brikolaj Ölçeği puanları farklılık göstermemektedir. Hemşirelerle yapılmış örgütsel etik iklim çalışmalarında sonuçlar paralellik göstermektedir (Karagözoğlu vd., 2014, Yılmaz ve Yıldırım, 2019). Brikolaj Ölçeği ile yapılmış bir çalışmada medeni duruma ilişkin bir değerlendirmeye rastlanmamıştır. BYÖ puanlarına bakıldığında ise bekar hemşireler lehine istatistiksel bir farklılık saptanmıştır. Yapılan çalışmalarda medeni duruma ilişkin bireysel yenilikçilik açısından herhangi bir farklılık bulunmamıştır (Baksi vd., 2020, Zengin vd., 2019). Sonuçlardaki bu farklılıkların çalışmalardaki örneklem sayı ve niteliğindeki farklılıklardan kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir.

Bu çalışmada eğitim durumu değişkenine göre ÖEİÖ puanları açısından bir farklılık bulunmamıştır. Yapılan bir çalışmada lisans ve yüksek lisans eğitim düzeyindeki hemşirelerin lise ve önlisans eğitim düzeyindeki hemşirelere göre etik iklim puanlarının daha düşük olduğu saptanmıştır (Karagözoğlu vd., 2014). Bir diğer çalışmada da lise ve önlisans eğitim düzeyindeki hemşirelerin

lisans düzeyindeki hemşirelerden etik iklim puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Yılmaz ve Yıldırım, 2019). Bu çalışmalar eğitim düzeyi yüksek olan hemşirelerin etik iklim algılarının daha pozitif olduğu yönünde veriler sunmaktadır. Brikolaj Ölçeği puanlarına bakıldığında ise doktora eğitim düzeyindeki hemşirelerde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. BYÖ puanları açısından eğitim düzeyi istatistiksel olarak bir farklılık yaratmamıştır. Yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar bulunmuştur (Baksi vd., 2020; Zengin vd., 2019).

Bu çalışmada ÖEİÖ, Brikolaj Ölçeği ve BYÖ puanları arasında pozitif yönde ancak zayıf bir korelasyon saptanmıştır. Literatürde hemşirelerin örgütsel etik iklim algısı ile yenilikçilik davranışlarını inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır. Bununla birlikte farklı gruplarda örgütsel etik iklim ile yenilikçilik davranışları arasındaki ilişkiyi değerlendiren çalışmalar mevcuttur. İran’da bir sigorta şirketi çalışanları ile yapılan çalışmada etik iklim ile inovasyon arasında pozitif önemli bir ilişki olduğu saptanmıştır (Kavousi ve Mansouri, 2015). Benzer şekilde bir şirketin yöneticileri ile yapılan çalışmada da örgütsel iklimin inovasyon ve performans üzerine mutlak bir rol oynadığı ifade edilmiştir (Shanker vd., 2017). Bir şirkette orta düzey yönetici olan katılımcılarla yürütülen bir çalışmada da yine örgütsel etik iklimi ile inovatif davranışlar arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır (Çavuş ve Biçer, 2016). Bir diğer çalışmada ise otel işletmelerinde çalışan bireylerin etik iklim algısının yenilikçi çalışma davranışı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır (Topçu vd., 2015). Şirket yöneticileri ile yapılmış bir çalışmada da destekleyici bir örgütsel algının inovasyon davranışları üzerine olumlu etkisi olduğu ifade edilmiştir (Qi vd., 2019). Her örgütte olduğu gibi sağlık örgütlerinde de rekabet üstünlüğü sağlama ve örgütsel başarının yollarından birisi yenilikçiliktir. Bir kuruluşun etik ikliminin pozitif olması çalışanların yenilikçi davranışlarını da pozitif yönde etkilemektedir. Bu çalışmada örgütsel etik iklim algısı ile yenilikçi davranışlar arasında zayıf da olsa pozitif bir ilişki vardır. Çalışma sonuçları doğrultusunda gerek akademisyen olarak gerek klinisyen olarak görev yapan hemşirelerin yenilikçi davranışlarının geliştirilebilmesi için örgütteki etik iklimin önemli olduğu düşünülmektedir. Hemşirelerin örgütsel etik iklim algılarının periyodik olarak değerlendirilmesi, iyileştirme çabaları kapsamında eğitim başta olmak üzere gerekli girişimlerin planlanarak uygulanması yenilikçi davranışların artması ile sonuçlanacaktır.

Araştırmanın sınırlılıkları

Bu araştırmanın bulguları tüm hemşirelere genellenemez.

V. SONUÇ

Sonuç olarak; bu çalışmada hemşirelerin örgütsel etik iklim algısı ile yenilikçi davranışları arasında pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. Hemşirelerin çalıştıkları kurumlarda algıladıkları pozitif örgütsel etik iklim, bilim ve teknolojik gelişmelere uyum sağlayarak yenilikçi davranışlarda bulunmalarını sağlayacak, dolayısıyla sağlık alanında maliyet etkin hizmet sunumunda sinerji oluşturacaktır.

KAYNAKLAR

- Atabay, G., Cangarli, B.G., & Penbek, S. (2015). Impact of ethical climate on moral distress revisited: Multidimensional view. *Nursing Ethics*, 22(1), 103–116.
- Baksi, A., Sürücü, H.A., & Kurt, G. (2020). Hemşirelerin bireysel yenilikçilik davranışları ve bu davranışları etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(2), 310-315.
- Baykal, Ü., Altuntaş, S., Öztürk, H., Sökmen, S., İntepeler, Ş.S., & Kantek, F. (2012). Hemşirelik eğitimi veren kurumlarda etik çalışma iklimi. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 20(1), 26-34.
- Borhani, F., Jalali, T., Abbaszadeh, A., & Amiresmaili, M. (2012). Nurses' perception of ethical climate and job satisfaction. *Journal of Medical Ethics History of Medicine*, 5(6), 1-6.
- Cullen, J. B., Victor, B., & Bronson, J. W. (1993). The ethical climate questionnaire: An assessment of its development and validity. *Psychological Reports*, 73(2), 667-674.
- Çavuş, M.F., & Biçer, M. (2016). Relationship between organizational ethical climate and innovative behavior: An Example from Turkey. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(10), 117-127.
- Ghorbani, A.A., Hesamzadeh, A., Khademloo, M., Khalili, S., Hesamzadeh, S., & Berger, V. (2014). Public and private hospital nurses' perceptions of the ethical climate in their work settings. *Nursing and Midwifery Studies*, 3(1), e12867.
- Goldman, A., & Tabak, N. (2010). Perception of ethical climate and its relationship to nurses' demographic characteristics and job satisfaction. *Nursing Ethics*, 17(2), 233–246.
- Hurt, H. T., Joseph, K., & Cook, C. D. (1977). Scales for the measurement of innovativeness. *Human Communication Research*, 4(1), 58-65.
- Hwang, J.I., & Park, H.A. (2014). Nurses' perception of ethical climate, medical error experience and intent-to-leave. *Nursing Ethics*, 21(1), 28-42.
- Karagözoğlu, Ş., Özden, D., & Yıldırım, G. (2014). Yoğun bakım hemşirelerinin hastane etik iklim algısı. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 16(1), 34-45.
- Karatuzla, M., & Köse, T.U. (2019). Hemşirelikte etik iklim algısı. *SDÜ Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(4), 465-470.
- Kavousi E., & Mansouri, M. (2015). Impact of organization's ethical climate and innovation on performance of employees in Iran insurance company. *Applied Mathematics in Engineering, Management and Technology*, 3(1), 753-761.
- Kılıçer, K., & Odabaşı, H.F. (2010). Bireysel yenilikçilik ölçeği (BYÖ): Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 150-164.
- Koskenvuo, J., Numminen, O., & Suhonen, R. (2019). Ethical climate in nursing environment: Ascoping review. *Nursing Ethics*, 26(2), 327–345.
- Krontoft, A., Fuglsang, L., & Kronborg, H. (2017). Innovation activity among nurses: the translation and preliminary validation of the bricolage measure – a mixed-method study. *Nordic Journal of Nursing Research*, 38(3), 151-159.

- Maniago, J.D. (2018) Practice change and bricolage in nursing: A literature review. *International Journal of Nursing Science*, 8(1), 1-7.
- Martin, K.D., & Cullen, J.B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 175–194.
- Newman, A., Round, H., Bhattacharya, S., & Roy, A. (2017). Ethical climates in organizations: a review and research agenda. *Business Ethics Quarterly*, 27(4), 475–512.
- Özen, F., & Durkan, E. (2016). Algılanan örgütsel etik iklim ile öğretmenlik meslek etiği arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(4), 593-627.
- Öztaş, B., Kurt, G., Gezginci, E., & Bağcıvan, G. (2018). *Öztaş brikolaj ölçeği'nin türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması*. 1. Uluslararası İnovatif Hemşirelik Kongresi, İstanbul.
- Polster, D., & Villines, D. (2017). An exploratory descriptive study of registered nurse innovation. *Clinical Nurse Specialist*, 31(1), E1-E9.
- Sarıköse, S., & Türkmen, E. (2020) The relationship between demographic and occupational variables, transformational leadership perceptions and individual innovativeness in nurses. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1126–1133.
- Senyard, J., Baker, T., Steffens, P., & Davidsson, P. (2014). Bricolage as a path to innovativeness for resource-constrained new firms. *J Prod Innov Manag*, 31(2), 211–230.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Heijden, B. & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67–77.
- Tiryaki, H.Ş., & Bahçecik, N. (2014). Bir üniversite hastanesinde çalışan yönetici hemşire ve hemşirelerin kurumsal iklimi algılayışları. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1-15.
- Qi, L., Liu, B., Wei, X., & Hu, Y. (2019). Impact of inclusive leadership on employee innovative behavior: Perceived organizational support as a mediator. *PLoS One*, 14(2), e0212091.
- Teresi, M., Pietroni, D.D., Barattucci, M., Giannella, V.A., & Pagliaro, S. (2019). Ethical climate(s), organizational identification, and employees' behavior. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-13.
- Topcu, M.K., Gursoy, A., & Gurson, P. (2015). The role of the servant leadership on the relation between ethical climate perception and innovative work. *European Research Studies*, 18(1), 67-80.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9, 51–71.
- Yılmaz, A.T., & Yıldırım, A. (2019). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin etik iklim algısı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(69), 162-76.
- Zengin, H., Tiryaki, Ö., & Çınar, N. (2019). Hemşirelikte yenilikçilik ve ilişkili faktörler. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(6), 207-217.

