

INNOVATIVE BUSINESS BEHAVIOUR AND PERSONAL FEATURES: AN APPLICATION IN THE HEALTH SECTOR

DOI: 10.17261/Pressacademia.2023.1754

PAP- V.17-2023(9)-p.61-67

Ilknur Sayan¹, Hatice Mutlu²

¹Kent University, Health Management Department, Istanbul, Turkiye.

ilknur-sayan@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-7133-5858

²Istanbul Beykent University, Health Management Department, Istanbul, Turkiye.

haticemutlu@beykent.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7022-454X

To cite this document

Sayan, I., Mutlu, H., (2023). Innovative business behaviour and personal features: an application in the health sector. PressAcademia Procedia (PAP), 17, 61-67.

Permanent link to this document: <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2023.1754>

Copyright: Published by PressAcademia and limited licensed re-use rights only.

ABSTRACT

Purpose- Creativity and innovation in the workplace have been recognized as important determinants of organizational performance and success. In order to fully understand the effect of personality traits of healthcare professionals on job performance, this study aimed to determine the relationship between innovative work behavior and personality traits.

Methodology- In this study, it was aimed to evaluate the relationship between innovative work behavior and personality traits. The research was conducted with 120 health managers working in three public hospitals in Istanbul. In the study, data were collected with the Personality Traits Scale developed by Raad et al. (2008) and the Innovative Behavior Scale developed by Scott and Bruce (1994) and adapted into Turkish by Çalışkan et al. (2019). In the study, NCSS (Number Cruncher Statistical System) 2007 (Kaysville, Utah, USA) program was used for statistical analysis. While evaluating the study data, the distribution of the data as well as descriptive statistical methods (Mean, Standard Deviation, Median, Frequency, Ratio, Minimum, Maximum) Shapiro -Assessed with the Wilk Test. Kruskal-Wallis test for comparison of quantitative data of three or more groups; Mann-Whitney U Test was used for comparison of two groups. Spearman's correlation analysis was used to determine the relationship between quantitative data. Simple linear regression analysis was used to determine the factors affecting the dependent variable. Cronbach's Alpha values were found to be at a high level of reliability.

Findings- Of the participants, 70.3% (n=64) were male, 39.6% (n=36) were 25-29 years old, 73.6% (n=67) were university graduates. When the work experiences of the participants are examined; It was determined that 38.5% (n=35) of them had 10 years or more experience. When examining the differences between personality traits and innovative work behavior; Compatibility personality traits of male participants were found to be higher than female participants (p=0.001;p<0.05). There is a statistically significant difference in extraversion personality traits according to the experience period of the employees (p=0.013;p<0.05). The extraversion personality trait value of employees aged 1-5 years was found to be statistically significant compared to those working between 5-10 years (p=0.001;p<0.05). It was found statistically significant that the value of the extraversion personality trait of employees aged 1-5 years was higher than those of 10 years or more (p=0.001;p<0.05). The fact that the extraversion value of the manager group was higher than that of the department managers was found to be statistically significant (p=0.001;p<0.05). It was found that the extraversion value of department managers was higher than those in charge of clinics (p=0.001;p<0.05). There was no statistically significant relationship between personality traits of agreeableness, honesty, emotional stability and gender, work experience, age, education level, and duration of experience (p>0.05). There is a positive and weakly significant relationship between extraversion and innovative behavior (r=.247, p<0.05). There was no statistically significant relationship between personality traits of adaptability, honesty, emotional stability and innovative behavior (p>0.05).

Conclusion- As a result of the findings obtained based on the analysis in this study; It has been evaluated that innovative behavior is not associated with personality traits of agreeableness, honesty, and emotional stability, but only extroversion personality trait and innovative work behavior. According to the task status, the value of extraversion shows a statistically significant difference. It can be said that the value of extraversion increases as the status of individuals in their duties increases, due to the increase in the quality and quantity of the people they communicate with due to their duties. According to the duration of experience, the value of extraversion shows a statistically significant difference, and as the duration of experience increases, the value of extraversion decreases. In this situation; It can be said that the value of extraversion decreases as the duration of experience increases due to the fact that people have experienced business life more socially and technically. A positive and significant relationship was found between the personality trait of extroversion and innovative work behavior.

Keywords: Innovative Behavior, Personality, Personality, Manager, Health Professional

JEL Kodlar: J20, M10, L20

YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

ÖZET

Amaç- İş yerinde yaratıcılık ve yenilik, örgütsel performans ve başarının önemli belirleyicileri olarak kabul edilmiştir. Sağlık çalışanlarının kişilik özelliklerinin iş performansı üzerindeki etkisini tam olarak anlamak için, bu çalışmada, yenilikçi iş davranışı ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır.

Yöntem- Bu çalışmada yenilikçi iş davranışı ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırma İstanbul ilinde üç kamu hastanesinde çalışan 120 sağlık yöneticisi ile yürütülmüştür. Çalışmada veri toplama aracı olarak Raad ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen Kişilik Özellikleri Ölçeği ile Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen, Çalışkan ve arkadaşları (2019) tarafından

Türkçe'ye uyarlanan Yenilikçi Davranış Ölçeği ile toplanmıştır. Çalışmada, İstatistiksel analizler için NCSS (Number Cruncher Statistical System) 2007 (Kaysville, Utah, USA) programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilerek tanımlayıcı istatistiksel metotların (Ortalama, Standart Sapma, Medyan, Frekans, Oran, Minimum, Maksimum) yanı sıra verilerin dağılımı Shapiro-Wilk Testi ile değerlendirilmiştir. Niceliksel verilerin üç ve üzeri grubun karşılaştırmasında Kruskal-Wallis testi; iki grup karşılaştırmasında Mann-Whitney U Testi kullanılmıştır. Nicel veriler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Spearman's korelasyon analizi kullanılmıştır. Bağımlı değişkeni etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Cronbach's Alpha değerleri yüksek güvenilirlik düzeyinde bulunmuştur.

Bulgular- Katılımcıların, %70,3'ü (n=64) erkek, %39,6'sı (n=36) 25-29, yaş aralığında, %73,6'sı (n=67) üniversite mezunudur. Katılımcıların iş deneyimleri incelendiğinde; %38,5'inin (n=35) 10 yıl ve üzeri tecrübeye sahip olduğu tespit edilmiştir. Kişilik özellikleri ve yenilikçi iş davranışı arasındaki farklılıklar incelendiğinde; erkek katılımcıların uyumluluk kişilik özelliği, kadın olanlara göre yüksek olması istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0,001; p<0,05). Çalışanların deneyim süresine göre dışa dönüklük kişilik özelliği istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir (p=0,013; p<0,05). 1-5 yıl arası çalışanların dışa dönüklük kişilik özelliği değeri, 5-10 yıl arası çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0,001; p<0,05). 1-5 yıl arası çalışanların dışa dönüklük kişilik özelliğinin değeri, 10 yıl ve üzeri olanlara göre yüksek olması istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0,001; p<0,05). Müdür grubunun dışa dönüklük değerinin, bölüm yöneticilerine göre yüksek olması istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0,001; p<0,05). Bölüm Yöneticilerinin dışa dönüklük değerinin, klinik sorumlularına göre yüksek olması istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0,001; p<0,05). Uyumluluk, dürüstlük, duygusal stabilite kişilik özellikleri ile cinsiyet, iş deneyimi, yaş eğitim durumu, deneyim süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (p>0,05). Dışa dönüklük ile yenilikçi davranış arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r=.247, p<0,05). Uyumluluk, dürüstlük, duygusal stabilite kişilik özellikleri ile yenilikçi davranış istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (p>0,05).

Sonuç- Bu çalışmada analize dayalı elde edilen bulgular sonucunda; yenilikçi davranışının kişilik özelliklerinden uyumluluk, dürüstlük, duygusal stabilite ile ilişkili olmadığı sadece dışadönüklük kişilik özelliği ile yenilikçi iş davranışının ilişkili olduğu değerlendirilmiştir. Görev durumuna göre dışa dönüklük değeri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Bireylerin buldukları görevde statüleri yükseldikçe, görevleri gereği iletişim kurdukları kişilerin niteliği ve niceliğinin artması nedeni ile dışadönüklük değerinin de arttığı söylenebilir. Deneyim süresine göre dışa dönüklük değeri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte, deneyim süresi arttıkça dışa dönüklük değeri düşmektedir. Bu durumda; kişilerin iş hayatını sosyal ve teknik olarak daha fazla deneyimlemiş olması nedeni ile deneyim süresi arttıkça dışadönüklük değerinin düştüğü söylenebilir. Dışa dönüklük kişilik özelliği ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yenilikçi davranış, kişilik özelliği, kişilik, yönetici, sağlık çalışanı

JEL Kodları: J20, M10, L20

1. GİRİŞ

Günümüzün dinamik ve sürekli gelişen dünyasında, yenilikçi iş davranışları artık bir seçenek değil, bir zorunluluktur. Bu gerçek, teknoloji ve tıptaki ilerlemelerin hastalara en iyi kalitede bakım sağlaması nedeniyle sağlık sektöründe özellikle önemlidir. Yenilikçi davranışlar ve kişilik özellikleri, sağlık profesyonellerinin hastalarına mümkün olan en yüksek bakım standardını sunmalarını sağlamak için gereklidir. Sağlık sektöründe yenilikçi iş davranışının uygulanması ve çalışanların belirli kişilik özelliklerine sahip olması, iş verimliliğini artırabilir ve iş performansını olumlu yönde etkileyebilir (Brunson, 2019; Grant, 2016; Khan & Dhar, 2006). Yenilikçi davranış, yeni ve yaratıcı fikirleri uygulamaya, zorluklara farklı açılardan yaklaşmaya ve değişen talepleri karşılamak için mevcut süreçleri sürekli iyileştirmeye istekli olmayı ifade eder. Sağlık hizmetlerinde, kaliteli bakım sağlamak ve hastaların sürekli gelişen ihtiyaçlarına ayak uydurmak için yenilikçi davranış esastır. Kişilik özellikleri, sağlık hizmetlerinde yenilikçi davranışların teşvik edilmesinde ve sürdürülmesinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Deneyime açıklık, yaratıcılık ve risk almaya istekli olma gibi özelliklere sahip bireylerin yenilikçi iş davranışını destekleyen davranışlar sergileme olasılıkları daha yüksektir (Gencel & Ahi, 2018). Sağlık profesyonelleri her gün yeni zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır ve karmaşık sorunlara yenilikçi için geleneksel normların ötesinde düşünmek zorundadırlar. Yenilikçi davranış, yaratıcı düşünmeyi, sorunları tanımlamayı ve bunları ele almak için yeni çözümler bulmayı içerir (Öztura, 2020). Sağlık uygulamaları zaman içinde geliştiğinden, yenilikçi davranış profesyonellerinin yeni uygulamalar ve teknolojilerle güncel kalmalarını sağlar. Yenilikçi davranış sergileyen sağlık profesyonelleri, hasta sonuçlarını, bakım kalitesini ve maliyet etkinliğini iyileştiren en iyi uygulamaları, prosedürleri ve teknolojileri uygulama konusunda daha yüksek bir eğilime sahiptir (Öztura, 2020). Sağlık sektöründe, yenilikçi iş davranışının uygulanması için öncelikle sağlık kuruluşlarının çalışanlarına fikirlerini paylaşmaları için bir ortam sağlamaları gerekmektedir. Bu ortam, çalışanların açık ve dürüst bir şekilde düşüncelerini ifade edebilecekleri bir kültür yaratılmalıdır (Gencel & Ahi, 2018). Sonuç olarak, yenilikçi iş davranışları ve kişilik özellikleri, sağlık hizmeti sağlayıcılarının başarısında kritik bir rol oynamaktadır. İş uygulamalarına yeni ve geleneksel olmayan yaklaşımlar benimseyerek, değişimi benimseyerek ve uyarlanabilir olarak, sağlık hizmeti sağlayıcıları hasta sonuçlarını iyileştirebilir, maliyetleri azaltabilir ve genel bakım kalitesini artırabilir. Sağlık hizmeti sağlayıcılarının, hastalarının ve bir bütün olarak endüstrinin hızla gelişen ihtiyaçlarını karşılamak için yenilik yapmaya devam etmeleri esastır.

2. LİTERATÜR ÖZETİ

2.1. Kişilik Özellikleri ve Yenilikçi İş Davranışı

Kişilik, bireyin doğuştan getirdiği, yaşantısı ve eğitimi sonucu kazandığı bireyi diğerlerinden ayıran özellikler olarak tanımlanabilir. Kişilik konusunda literatürde birçok yaklaşım bulunmakla beraber, beş faktörlü kişilik modeli genel olarak kabul görmektedir (Burke, Matthiesen, & Pallesen, 2006). "Beş Faktör Modeli" ya da "Büyük Beşli" kişilik modeli, bireysel kişiliği belirleyen beş önemli faktör ile bunlarda yaşanan değişikliklerin ve neyi nasıl etkilediklerinin açıklanması yönündedir (Bayram, Demirtaş & Karaca, 2019). Beş Faktör Modeli "sorumluluk", "uyumluluk", "duygusal denge", "açıklık" ve "dışadönüklük" boyutlarını içermektedir (Barrick & Mount, 1991). Kişilik bağlamında farklı kavramlarda ön plana çıkmaktadır. Nevrotiklik, dengesizlik, stres eğilimi, kişisel güvensizlik ve depresyon (pozitif psikolojik uyum ve duygusal istikrar eksikliği) ile ilişkilidir. Bu bireylerin olumsuz ruh halleri ve fiziksel belirtiler yaşamaları, olumsuz yaşam olaylarından daha güçlü

etkilenmeleri olasıdır (Burke et al., 2006). Dışa dönüklük, sosyallik, baskınlık, hırs ve atılganlık ile ilişkilidir. Dışa dönüklük, olumlu duygularla, daha fazla arkadaşına sahip olmak ve liderlik rollerini üstlenmekle muhtemeldir. Vicdanlılık, kabul edilebilirlik iş birliğine dayalı, özenli ve sevilir, entelektüel ve yaratıcı güvenilirlik ile ilişkilidir. Deneyime açıklık, ilgili olma, meraklılık, yeniliklere açık olma, bağımsızlık, yaratıcılık, değişime açık olma gibi kişilik özelliklerinden oluşmaktadır. (Doğan, 2013). Uyumluluk, bireyin duygularında, düşüncelerinde ve davranışlarında şeffakatten düşmanlığa kadar uzanan bir çizgi boyunca kişiler arası uyumun niteliğini değerlendirmek için kullanılır. Uyumlu bireyler işlerinde daha başarılıdır ve iş arkadaşları veya ailelerinden daha fazla duygusal destek görürler (Sudak & Zehir, 2013). Sorumluluk, bireyin organizasyon, azim, çalışma, motivasyon, sabırlı olma ve hedefe ulaşmadaki kararlılık düzeyi konularını içerir (Tozkoparan, 2013). Kişilik özellikleri, sağlık çalışanlarının sundukları bakımın kalitesinde çok önemli bir rol oynar. Bu nedenle, bu çalışma, sağlık profesyonellerinin temel kişilik özelliklerini ve bunların hasta sonuçları üzerindeki etkilerini belirlemeye odaklanmıştır. Yenilikçi iş davranışı yaratıcılığı, risk almayı ve yeni fikirleri denemeye istekli olmayı vurgular. Bu davranış, hasta bakımını geliştiren, maliyetleri düşüren ve sağlık hizmeti sunumunun kalitesini artıran yeni ürünler, hizmetler veya süreçler oluşturmak için gereklidir. Örneğin, sağlık şirketleri yeni tıbbi teknolojiler geliştirmek, yeni yönetim uygulamalarını benimsemek ve sağlık hizmeti sunum sistemlerini kolaylaştırmak için yenilikçi davranışları kullanabilir (Cunha ve ark., 2017). Bu tür davranışlar, kuruluşların rekabette öne geçmelerini ve sağlık hizmetleri ortamının dinamik taleplerini karşılamalarını sağlar. Ayrıca, yenilikçi iş davranışı belirli kişilik özellikleri gerektirir. Girişimci dürtü, merak, sebat ve geleneksel düşünme biçimlerine meydan okumaya istekli olan bireylerin yenilikçi davranış sergileme olasılıkları daha yüksektir (Ozgen & Baron, 2007). Sağlık sektöründe, büyüme zihniyeti, sağlık profesyonellerini her zaman iyileştirme için çaba göstermeye, geri bildirim almaya ve devam eden mesleki gelişimi sürdürmeye teşvik eder. Sağlık sektöründe, sağlık profesyonelleri sürekli değişen tıbbi teknolojiye ve hasta ihtiyaçlarına uyum sağlayabilmelidir (Brunson, 2019; Grant, 2016; Khan & Dhar, 2006). Sağlık sektöründe yenilikçi iş davranışı ve kişilik özelliklerinin uygulanmasının bir örneği, kişiselleştirilmiş tıbbın geliştirilmesidir. Hastalık tedavisi ve önlenmesine yönelik bu yaklaşım, özelleştirilmiş sağlık çözümleri geliştirmek için hastanın genetik, çevresel ve yaşam tarzı faktörlerini kullanmayı içerir. Kişiselleştirilmiş tıp, hasta sonuçlarını iyileştirebileceği, maliyetleri düşürebileceği ve sağlık hizmeti sağlayıcılarını daha hedefli ve etkili tedaviler sağlamak için daha iyi bir konuma getirebileceği için sağlık hizmetlerinin sunulma şeklini değiştirme potansiyeline sahiptir. Sonuç olarak, yenilikçi davranışsal özelliklerin entegrasyonu, hasta sonuçlarını ve sağlık hizmetlerinin sunumunu iyileştirmek isteyen sağlık profesyonelleri için kritik öneme sahiptir.

3. VERİ VE YÖNETİM

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi - Araştırmanın evreni İstanbul Anadolu yakasında faaliyet gösteren üç kamu hastanesinde çalışan toplam 120 sağlık yöneticisinden oluşmaktadır. Veriler önlene anketler ile toplanmıştır. Araştırma kapsamında 150 kişi ankete katılmış ve 120 anket geçerli kabul edilmiştir. Olasılığa dayalı yöntemlerden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları - Bu araştırma, İstanbul ili üç kamu hastanesinde çalışan sağlık çalışanlarının katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla İstanbul'daki tüm özel ve kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanları ile genellenemez.

Verilerinin Toplanma Aracı - Nicel araştırma yönteminin kullanıldığı bu çalışmada, veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümü, katılımcıların demografik özelliklerini ikinci bölüm Raad ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen Kişilik Özellikleri Ölçeği ile Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen, Çalışkan ve arkadaşları (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Yenilikçi Davranış Ölçeği ile toplanmıştır. Anket soruları "5=tamamen katılıyorum" dan "1= kesinlikle katılmıyorum" a kadar değişen puanlama ile her bir görüşe ne oranda katılıp katılmadıklarını işaretleme yapmaları istenmiştir. Her bir katılımcıdan sorulara; 1- kesinlikle katılmıyorum, 2- katılmıyorum, 3- kararsızım, 4- katılıyorum, 5- kesinlikle katılıyorum seçeneklerinden değerlendirme yapmaları istenmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi - Ekim-Kasım 2022 tarihleri yapılan anket uygulaması için 120 katılımcı ile anket yapılmıştır. İstatistiksel analizler için NCSS (Number Cruncher Statistical System) 2007 (Kaysville, Utah, USA) programı kullanıldı. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Ortalama, Standart Sapma, Medyan, Frekans, Oran, Minimum, Maksimum) yanı sıra verilerin dağılımı Shapiro-Wilk Testi ile değerlendirilmiştir. Niceliksel verilerin üç ve üzeri grubun karşılaştırmasında Kruskal-Wallis testi; iki grup karşılaştırmasında Mann-Whitney U Testi kullanıldı. Nicel veriler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Spearman's korelasyon analizi kullanıldı. Bağımlı değişkeni etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi kullanıldı. Anlamlılık $p < 0.01$ ve $p < 0.05$ düzeylerinde değerlendirildi.

Araştırmanın Hipotezleri

H1: Yenilikçi iş davranışının kişilik özellikleri arasında pozitif ve anlamlı yönde ilişkisi vardır.

H2: Çalışanların sosyodemografik özelliklerine göre kişilik özellikleri farklılaşmaktadır

4. BULGULAR

Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında; ankete katılanların %70,3'ü (n=64) erkek iken, %29,7'si (n=27) ise kadındır. %4,4'ü (n=4) 18-24 , %39,6'sı (n=36) 25-29 yaş, %28,6'sı (n=26) 30-34 yaş aralığındadır ve %27,5'i (n=25) 35 yaş ve üzeridir. Katılımcıların, %8,8'i (n=8) lise, %73,6'sı (n=67) üniversite ve %17,6'sı (n=16) master/doktora mezunudur. Ayrıca %3,3'ü (n=3) müdür yardımcısı, %29,7'si (n=27) şef ve %67'si (n=61) amir olarak görev yapmaktadır. Katılımcıların, %2,72'si (n=2) 1 yıldan az, %22'si (n=20) 1-5 yıl arası, %37,4'ü (n=34) 5-10 yıl arası ve %38,5'i (n=35) 10 yıl ve üzeri iş deneyimine sahiptir. Yapılan analizler sonucunda (*Kruskal Wallis Testi*) yaş grupları ve eğitim durumu ile ölçümler karşılaştırıldığında dışa dönüklük, uyumluluk, dürüstlük, duygusal stabilite ve yenilikçi davranış değeri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).

Tablo 1: Cinsiyete Göre Ölçümlerin Karşılaştırılması

		<i>n</i>	<i>Ort±Ss</i>	<i>Min-Max (Median)</i>	<i>p</i>
Dışa Dönüklülük	Erkek	64	3,18±0,74	1,5-5 (3,25)	0,187
	Kadın	27	2,92±0,87	1,5-4,75 (3)	
Uyumluluk	Erkek	64	2,84±0,92	1-4,5 (2,75)	0,008**
	Kadın	27	2,26±0,82	1-4,25 (2,25)	
Dürüstlük	Erkek	64	3,56±0,63	2,25-5 (3,5)	0,899
	Kadın	27	3,49±0,76	1-5 (3,5)	
Duygusal Stabilité	Erkek	64	3,55±0,55	2,5-4,75 (3,5)	0,999
	Kadın	27	3,53±0,7	2-4,5 (3,5)	
Yenilikçi Davranış	Erkek	64	3,98±0,47	2,83-5 (4)	0,087
	Kadın	27	4,16±0,53	2,67-5 (4,17)	
Mann Whitney U Testi *p<0,05 **p<0,01					

Tablo 1 ' de belirtildiği gibi; erkek grubunun uyumluluk değerinin, kadın olanlara göre yüksek olması istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p=0,001$; $p<0,05$). Cinsiyete göre dışa dönüklük, dürüstlük, duygusal stabilite, yenilikçi davranış değeri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo'2 de ifade edildiği üzere; görev durumuna göre dışa dönüklük değeri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p=0,001$; $p<0,05$). Müdür grubunun dışa dönüklük değerinin, bölüm yöneticisi olanlara göre yüksek olması istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($p=0,001$; $p<0,05$). Orta düzey yönetici grubunun dışa dönüklük değerinin, bölüm yöneticisi olanlara göre yüksek olması istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,001$; $p<0,05$). Görev durumuna göre uyumluluk, dürüstlük, duygusal stabilite istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Görev durumuna göre yenilikçi davranış değeri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$).

Tablo 2 : Görev Durumuna Göre Ölçümlerin Karşılaştırması

		<i>n</i>	<i>Ort±Ss</i>	<i>Min-Max (Median)</i>	<i>p</i>
Dışa Dönüklülük	Müdür	3	3,75±0,25	3,5-4 (3,75)	0,001**
	Orta Düzey Yönetici	27	3,56±0,67	2,5-5 (3,5)	
	Bölüm Yöneticisi	61	2,87±0,75	1,5-4,5 (3)	
Uyumluluk	Müdür	3	3,17±0,29	3-3,5 (3)	0,352
	Orta Düzey Yönetici	27	2,68±0,81	1-4,5 (2,75)	
	Bölüm Yöneticisi	61	2,64±0,99	1-4,5 (2,25)	
Dürüstlük	Müdür	3	3,92±0,63	3,25-4,5 (4)	0,546
	Orta Düzey Yönetici	27	3,54±0,64	2,5-5 (3,25)	
	Bölüm Yöneticisi	61	3,52±0,69	1-4,75 (3,5)	
Duygusal Stabilité	Müdür	3	4,08±0,38	3,75-4,5 (4)	0,213
	Orta Düzey Yönetici	27	3,59±0,54	2,75-4,75 (3,5)	
	Bölüm Yöneticisi	61	3,5±0,61	2-4,5 (3,5)	
Yenilikçi Davranış	Müdür	3	4,22±0,77	3,33-4,67 (4,67)	0,484
	Orta Düzey Yönetici	27	4,09±0,61	2,67-5 (4,17)	
	Bölüm Yöneticisi	61	4±0,42	2,83-5 (4)	
Kruskall Wallis Testi *p<0,05 **p<0,01					

Tablo 3: Deneyim Süresi ile Ölçütlerin Karşılaştırılması

	Deneyim Süresi	n	Ort±Ss	Min-Max (Median)	p
Dışa Dönüklük	1 Yıdan Az	2	3,75±0	3,75-3,75 (3,75)	0,013*
	1-5 Yıl Arası	20	3,49±0,81	1,5-4,75 (3,5)	
	5-10 Yıl Arası	34	2,92±0,83	1,5-5 (3)	
	10 Yıl ve Üzeri	35	3,03±0,68	2-4,5 (3)	
Uyumluluk	1 Yıdan Az	2	2,5±0,71	2-3 (2,5)	0,935
	1-5 Yıl Arası	20	2,64±0,84	1-4,25 (2,75)	
	5-10 Yıl Arası	34	2,63±0,93	1-4,5 (2,38)	
	10 Yıl ve Üzeri	35	2,74±1	1-4,5 (2,75)	
Dürüstlük	1 Yıdan Az	2	3,5±0,71	3-4 (3,5)	0,442
	1-5 Yıl Arası	20	3,34±0,8	1-4,75 (3,25)	
	5-10 Yıl Arası	34	3,68±0,66	2,5-5 (3,5)	
	10 Yıl ve Üzeri	35	3,52±0,59	2,25-4,75 (3,5)	
Duygusal Stabilité	1 Yıdan Az	2	4,38±0,53	4-4,75 (4,38)	0,166
	1-5 Yıl Arası	20	3,56±0,74	2-4,5 (3,5)	
	5-10 Yıl Arası	34	3,6±0,51	2,75-4,5 (3,5)	
	10 Yıl ve Üzeri	35	3,43±0,55	2,5-4,5 (3,5)	
Yenilikçi Davranış	1 Yıdan Az	2	4,17±1,18	3,33-5 (4,17)	0,679
	1-5 Yıl Arası	20	4,01±0,65	2,67-5 (3,83)	
	5-10 Yıl Arası	34	3,97±0,39	2,83-4,67 (4)	
	10 Yıl ve Üzeri	35	4,1±0,46	3-5 (4,17)	

Kruskal Wallis Testi *p<0,05 **p<0,01

Tablo 3' de görüldüğü üzere deneyim süresine göre dışa dönüklük değeri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir (p=0,013; p<0,05). 1-5 yıl arası grubunun dışa dönüklük değerinin, 5-10 yıl arası olanlara göre yüksek olması istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0,001; p<0,05). 1-5 yıl arası grubunun dışa dönüklük değerinin, 10 yıl ve üzeri olanlara göre yüksek olması istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0,001; p<0,05). Deneyim süresine göre uyumluluk, dürüstlük, duygusal stabilite ve yenilikçi davranış değeri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Tablo 4: Kolerasyon Analizi

		1	2	3	4	5	6
1.İşten Ayrılma	r	1					
	p	.					
2.Dışa Dönüklülük	r	0,035	1				
	p	,743	.				
3.Uyumluluk	r	0,134	0,197	1			
	p	,205	,061	.			
4. Dürüstlük	r	,208*	,273**	,391**	1		
	p	,048	,009	,000	.		
5.Duygusal Stabilité	r	-0,027	0,171	,223*	0,091	1	
	p	,798	,104	,034	,391	.	
6.Yenilikçi Davranış	r	0	,247*	-0,07	0,167	0,063	1
	p	0,569	,018	,508	,114	,552	.

Spearman's. *p<0,05 **p<0,01

Tablo 4' de görüldüğü gibi; dışa dönüklük ile dürüstlük arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r=,273, p<0,01). Dışa dönüklük ile yenilikçi davranış arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r=,247, p<0,05). Dışa dönüklük ile uyumluluk ve duygusal stabilite arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (p>0,05). Uyumluluk ile dürüstlük arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r=,391, p<0,01). Uyumluluk ile duygusal stabilite arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r=,223, p<0,05). Uyumluluk ile yenilikçi davranış istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (p>0,05). Dürüstlük ile duygusal stabilite, yenilikçi davranış arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (p>0,05). Duygusal stabilite ile yenilikçi davranış istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (p>0,05).

5. SONUÇ

Sağlık sektörü, farklı seviyelerde yenilikçi davranış ve kişilik özellikleri gerektiren çeşitli disiplinleri kapsamaktadır (Ghaderi ve ark., 2019). Bu çalışmada analize dayalı elde edilen bulgular sonucunda; yenilikçi davranışının kişilik özelliklerinden uyumluluk, dürüstlük, duygusal stabilite ile ilişkili olmadığı sadece dışadönüklük kişilik özelliği ile yenilikçi iş davranışının ilişkili olduğu değerlendirilmiştir. Görev durumuna göre dışa dönüklük değeri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Bireylerin buldukları görevde statüleri yükseldikçe, görevleri gereği iletişim kurdukları kişilerin niteliği ve niceliğinin artması nedeni ile dışadönüklük değerinin de arttığı söylenebilir. Deneyim süresine göre dışa dönüklük değeri istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte, deneyim süresi arttıkça dışa dönüklük değeri düşmektedir. Bu durumda; kişilerin iş hayatını sosyal ve teknik olarak daha fazla deneyimlemiş olması nedeni ile deneyim süresi arttıkça dışadönüklük değerinin düştüğü söylenebilir. Dışa dönüklük kişilik özelliği ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Düger & Ciner, (2023) tarafından yapılan çalışma sonuçlarında çalışanların kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotik ve gelişime açık) yenilikçi ve girişimci davranışlarına olan etkisini ölçmek çalışan 343 kişiye ulaşılmış ve analiz sonucunda, kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotik ve gelişime açık) her birinin çalışanların girişimci ve yenilikçi davranışları üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Sağlık sektöründe yenilikçi iş davranışı ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir yüksek lisans tezinde, destekleyici örgüt ikliminin yenilikçi iş davranışı ve çalışan performansına etkileri incelenmiştir (Büyükbese & Doğan, 2022). İş güvenliği uzmanlarının proaktif kişiliği ve sosyo-demografik özelliklerinin yenilikçi iş davranışlarına etkisini belirlemek amacıyla yapılan bir çalışmada, sağlık çalışanlarının duygusal zekâ düzeylerinin onların yenilikçi iş anlayışı davranışını %14,90'lık kısmını açıkladığı görülmüştür (Tuna, H. & Işık Demirarslan, 2023). Sonuç olarak, sağlık sektörü yenilikçi davranışların gelişimine öncelik vermeli ve onu destekleyen kişilik özelliklerini teşvik etmelidir. Sağlık hizmetlerinde yenilikçi davranışların başarılı bir şekilde uygulanması, hızla değişen bir ortamda hastaların sürekli gelişen ihtiyaçlarını karşılamanın zorluklarının üstesinden gelmeye yardımcı olabilir. Genel olarak, yenilikçi davranışlar hasta bakımını ve sonuçlarını iyileştirmede hayati bir rol oynayabilir. Sağlık sektöründeki kuruluşların rekabetçi kalmaları için, yenilikçi iş davranışları ve kişilik özellikleri önemli bir rol oynamaktadır. Bu özellikler, kuruluşların bir inovasyon kültürünü geliştirmelerine, yeni fikirleri ve yaklaşımları benimsemelerine ve ortaya çıkan trendlere ve teknolojilere uyum sağlamalarına yardımcı olabilir (National Research Council, 2011). Nihayetinde, inovasyona değer veren herhangi bir sağlık kuruluşu, hastalara yüksek kaliteli bakım sağlama konusunda daha iyi bir şansa sahipken, günümüzün hızla değişen dünyasında sürdürülebilir büyüme ve karlılık elde etme şansına sahiptir.

KAYNAKÇA

- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Bayram, A., Demirtaş, Ö., & Karaca, M. (2019). Beş faktör kişilik özelliklerinin insan enerjisi üzerindeki etkisi: bir alan araştırması. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 4-22.
- Brunson, R. (2019). *Expert Secrets: The Underground Playbook for Creating a Mass Movement of People Who Will Pay for Your Advice*. Morgan James Publishing.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40(6), 1223–1233. doi:10.1016/j.paid.2005.10.017
- Büyükbese, T. & Doğan, Ö. (2022). Dijital Liderliğin Yenilikçi İş Davranışı ve İş Performansı Üzerine Etkisi . *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 14 (26), 173-186 .
- Cunha, M.P.E., Rego, A., & Ribeiro, R. (2017). Entrepreneurial personality: The role of context. *Journal of Business Research*, 70, 214-219.
- Çalışkan, A., Akkoç, İ., & TURUNÇ, Ö. (2019). Yenilikçi davranış: bir ölçek uyarlama çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 94-111.
- De Raad, B., Sullot, E., & Barelds, D. P. (2008). Which of the Big Five factors are in need of situational specification?. *European Journal of Personality*, 22(4), 269-289.
- Doğan, T. (2013). Beş factor kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş [The five factor personality traits and subjective well-being]. *Doğuş University Journal*, 14(1), 56–64.
- Düger, Y. S., & Ciner, A. (2023). Girişimci ve yenilikçi davranışların oluşumunda kişilik özelliklerinin etkisi: Psikolojik sermayenin aracı rolü. *Business Economics and Management Research Journal*, 6(1), 100-121.
- Gencel, İ. E., & Ahi, B. (2018). Sağlık Sektöründe Kişilik Özellikleri ve İş Performansı İlişkisi: Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 289-311.

Ghaderi, B., Shahdadi, H., Honarvar, B., & Poormosleh, S. M. (2019). The impact of personality traits on surgical expertise: A systematic review. *Journal of Research in Medical Sciences: The Official Journal of Isfahan University of Medical Sciences*, 24, 14. https://doi.org/10.4103/jrms.JRMS_918_18

Grant, A. M. (2016). *Originals: How Non-Conformists Move the World*. Viking.

Khan, U., & Dhar, R. (2006). Licensing effect in consumer choice. *Journal of Marketing Research*, 43(2), 259-266.

National Research Council. 2011. *Toward Precision Medicine: Building a Knowledge Network for Biomedical Research and a New Taxonomy of Disease*. Washington, DC: The National Academies Press.

Ozgen, H., & Baron, R.A. (2007). Social sources of information in opportunity recognition: Effects of mentors, industry networks, and professional forums. *Journal of Business Venturing*, 22, 174-192.

Öztura, İ. (2020). The effect of innovative behaviors on learning climate in healthcare organizations. *Journal of Education and Practice*, 11(6), 78-87.

Scott, S. G., & 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.

Sudak, M., Zehir, C. (2013). Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 141-165. Retrieved from <http://dergipark.org.tr/comuybd/issue/4101/54033>

Tozkoparan, G., 2013. Beş faktör kişilik özelliklerinin çatışma yönetim tarzlarına etkisi: yöneticiler üzerinde bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 189-231

Tuna, H. & Işık Demirarslan, E. (2023). Proaktif kişiliğin yenilikçi iş davranışına etkisi: iş güvenliği uzmanlarına yönelik bir uygulama. *Ohs Academy*, 6 (1), 14-21 .