



KOÇ ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**HEMŞİRELERİN BİREYSEL, MESLEKİ VE  
ÇALIŞMA ORTAMI ÖZELLİKLERİ İLE  
DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN BİREYSEL  
YENİLİKÇİLİK DÜZEYLERİNE ETKİSİ**

SEDA SARIKÖSE

KOÇ ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ  
ENSTİTÜSÜ HEMŞİRELİK ANA BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İSTANBUL-2019

KOÇ ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**HEMŞİRELERİN BİREYSEL, MESLEKİ VE  
ÇALIŞMA ORTAMI ÖZELLİKLERİ İLE  
DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN BİREYSEL  
YENİLİKÇİLİK DÜZEYLERİNE ETKİSİ**

KOÇ ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ  
ENSTİTÜSÜ HEMŞİRELİK ANA BİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

SEDA SARIKÖSE

DANIŞMAN ÖĞRETİM ÜYESİ: DR. ÖĞRETİM ÜYESİ  
EMİNE TÜRKMEN

## TEŐEKKÜR

Yüksek Lisans Tez çalışmamda yol gösteren, bilgi ve tecrübesini benden esirgemeyen ve hep destek olan değerli hocam Dr. Öğretim Üyesi Emine TÜRKMEN'e;

Çalışmalarımı yürüttüğüm sürece kendi yoğunluklarını unutup her koşulda yanımda olan, beni her daim güçlü kılan ailem Dilek SARIKÖSE, Yasin SARIKÖSE ve Eda SARIKÖSE'ye;

Bana ilham veren, azimlerini örnek aldığım, bilgi ve tecrübelerini benden esirgemeyen Dr.Ege Bora ÖZPAR, Dr.Osman ÖZPAR ve Ayşegül ÖZPAR'a,

Son olarak çalışmamın alt yapısını oluşturmamı sağlayan bilgi ve tecrübelerini paylaşan tüm hocalarıma, desteklerini eksik etmeyen yakın arkadaşlarıma, çalışmamı yapmama izin veren kurumlara ve çalışmaya katılan tüm meslektaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

## ÖZET

### **Hemşirelerin Bireysel, Mesleki ve Çalışma Ortamı Özellikleri İle Dönüşümcü Liderliğin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerine Etkisi**

Günümüzde artmakta olan rekabet ve küreselleşme diğer kurumlar gibi sağlık sektöründe de değişimi zorunlu kılmaktadır. Sağlık kurumlarında en büyük ve önemli insan gücünü oluşturan hemşirelerin yenilikçi davranış sergilemeleri hizmetin kalitesi için büyük önem oluşturmaktadır. Yapılan çalışmalarda hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerini etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır; ancak yapılan literatür taramasında dönüşümcü liderlik ve yenilikçi davranışın ilişkilendirildiği çalışmalar sınırlı sayıdadır. Araştırma, hemşirelerin bireysel, mesleki ve çalışma ortamı özellikleri ile bir üst düzey yöneticilerine yönelik dönüşümcü liderlik algısının bireysel yenilikçilik düzeylerine etkisini incelemek amacıyla planlandı. Çalışma tanımlayıcı bir araştırma olarak tasarlandı. Araştırmanın örneklemini, bir üniversite hastanesi ve bir devlet hastanesinde en az bir yıldır çalışan toplam 300 hemşire oluşturdu. Veriler; bireysel, mesleki ve çalışma ortamı özelliklerini içeren bilgi formu, Bireysel Yenilikçilik Ölçeği ve Dönüşümcü Liderlik Envanteri olmak üzere üç bölümden oluşan anket formu uygulanarak toplandı. Araştırmada hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin sorgulayıcı kategoride yer aldığı bulundu. Dönüşümcü liderlik envanteri puan gruplamasında ise hemşirelerin bir üst düzey yöneticilerine yönelik algıladıkları dönüşümcü liderliğin orta düzeyde olduğu bulundu. Lisansüstü eğitim alan, yönetici-eğitimci pozisyonda görev yapan, gündüz vardiyasında çalışan, mesleki otonomisi ve liderlik becerisinin yüksek olduğunu ifade eden ve çalıştıkları kurumun değişime açık olduğunu belirten hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlendi. Hemşirelerin yaşı, deneyim süresi, iş yükü algısı, çalıştıkları kurumda yönetici desteği, kaynak sıkıntısı, birimdeki teknolojik alt yapı ve donanımın güncelliği ve çalışma koşullarının uygunluğuna göre bireysel yenilikçilik düzeylerinde fark olmadığı saptandı. Hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile dönüşümcü liderlik arasında düşük düzeyde ilişki olduğu bulundu.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşire, Yenilik, İnovasyon, Bireysel Yenilikçilik, Dönüşümcü Liderlik.

## ABSTRACT

### **The Effect of the Characteristics of the Nurses' Individual, Professional and Working Environment and Transformational Leadership on Individual Innovation Levels**

Nowadays, increasing competition and globalization also oblige the health sector for a change as in other institutions. Exhibition of innovative behaviors by the nurses, who constitute the biggest manpower in health institutions, is very significant for the quality of the service. There are many factors affecting the individual innovation levels of nurses in the studies, but there are not so many studies associating transformational leadership with innovative behavior. This descriptive study was planned to investigate the effect of the characteristics of the nurses' individual, professional and working environment and their perception of transformational leadership in terms of their senior managers on the individual innovation levels. A total of 300 nurses working in a university hospital and a state hospital for at least one year constituted the sampling of the research. The data were collected through the questionnaire consisting of three sections as the information form including the characteristics of the individual, professional and working environment, the Individual Innovation Scale and Transformational Leadership Inventory. In the research, it was found that the individual innovation levels of the nurses were in the interrogating category. The transformational leadership perceived by the nurses regarding senior managers was found to be at a medium level in the score grouping of the transformational leadership inventory. It was determined that the individual innovation levels of the nurses who received postgraduate education, worked in the manager-educator position, worked on the day shift, stated that their professional autonomy and leadership skills were high and that the institution they work for was open to change. No difference was found in the individual innovation levels of the nurses according to their age, duration of experience, perception of workload, administrative support in the institution they work at, lack of resources, up-to-date technological infrastructure and equipment in the unit and suitability of the working conditions. It was found that there was a very low level of relationship between individual innovation levels of the nurses and transformational leadership .

**Keywords:** Nurse, Innovation, Novelty, Individual Innovation, Transformational Leadership.

## İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
TABLO DİZİNİ.....	vi
ŞEKİL DİZİNİ.....	vii
KISALTMALAR.....	viii
1. GİRİŞ VE AMAÇ.....	1
1.1. Problemin Tanımı ve Önemi.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı.....	3
2. GENEL BİLGİLER.....	4
2.1.Yenilikçilik.....	4
2.1.1.Yenileşim (İnovasyon) Kavramı.....	4
2.1.2.Yenilik Türleri.....	6
2.1.3.Yenilikçi Çalışma Davranışı.....	7
2.2.Hemşirelik Hizmetlerinde İnovasyon ve Yenilikçi Çalışma Davranışının Önemi.....	11
2.2.1. Hemşirelik Hizmetlerinde Yenilikçi Yaklaşım Örnekleri.....	12
2.2.2.Hemşirelerin Yenilikçi Çalışma Davranışlarını Etkileyen Faktörler.....	15
2.3.Dönüşümcü Liderlik.....	19
2.3.1.Liderlik ve Yöneticilik Kavramları.....	20
2.3.2.Liderlik Kuramları.....	21
2.3.3.Lider Davranış Biçimleri.....	22
2.3.4.Çağdaş Liderlik Yaklaşımları.....	24
2.3.5.Dönüşümcü Liderlik ve Alt Boyutları.....	25
2.4.Yenilik ve Dönüşümcü Liderlik İlişkisi.....	26
2.4.1.Yenilikçi Çalışma Davranışı ve Dönüşümcü Liderlik.....	27
2.4.2.Dönüşümcü Liderlik ve Yenilikçi Çalışma Davranışı Arasındaki İlişkiye Yönelik Çalışmalar.....	28

3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	32
3.1. Araştırmanın Tipi .....	32
3.2.Araştırma Soruları.....	32
3.3. Araştırmanın Yeri ve Zamanı.....	32
3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	33
3.5. Çalışma Materyali.....	33
3.6. Araştırmanın Değişkenleri.....	33
3.7. Veri Toplama Araçları.....	33
3.7.1.Bireysel,Mesleki ve Çalışma Ortamı Özellikleri Bilgi Formu.....	34
3.7.2.Bireysel Yenilikçilik Ölçeği.....	34
3.7.3.Dönüşümcü Liderlik Envanteri.....	35
3.8. Verilerin Toplanması.....	36
3.9. Verilerin Değerlendirilmesi.....	36
3.10. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	37
3.11. Etik Kurul Onayı.....	37
4. BULGULAR.....	38
4.1.Hemşirelerin Bireysel, Mesleki ve Çalışma Ortamı Özellikleri.....	39
4.2.Dönüşümcü Liderlik Davranış Puanları ile Hemşirelerin Bireysel Yenilikçilik Puanları.....	41
4.3.Hemşirelerin Bireysel Özelliklerine Göre Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	45
4.4.Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	46
4.5.Hemşirelerin Çalışma Ortamı Özelliklerine Göre Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	47
4.6.Hemşirelerin Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Puanı ile Dönüşümcü Liderlik Envanteri Puanı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	48
5. TARTIŞMA.....	50
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	60
7. KAYNAKLAR.....	62
8. EKLER.....	73

## TABLO DİZİNİ

Tablolar	Sayfa No
Tablo 2.1.Hemşirelerin Yenilikçi Çalışma Davranışlarını Etkileyen Faktörler.....	17
Tablo 3.1.Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	33
Tablo 3.2.Veri Analizi.....	37
Tablo 4.1 Hemşirelerin Bireysel Özelliklerine Göre Dağılımı.....	39
Tablo 4.2.Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Dağılım.....	40
Tablo 4.3.Hemşirelerin Çalıştıkları Ortamın Özelliklerine Göre Dağılımı.....	41
Tablo 4.4. Hemşirelerin Dönüşümcü Liderlik Algısı: Tanımlayıcı İstatistikler.....	42
Tablo 4.5. Hemşirelerin Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderliğine Yönelik Algısına Göre Dağılımı.....	43
Tablo 4.6.Hemşirelerin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri: Tanımlayıcı İstatistikler.....	44
Tablo 4.7. Hemşirelerin Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinden Aldığı Puanların Gruplandırılması.....	44
Tablo 4.8. Hemşirelerin Bireysel Özelliklerine Göre Bireysel Yenilikçilik Düzeyi Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	45
Tablo 4.9.Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Bireysel Yenilikçilik Düzeyi Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	46
Tablo 4.10.Hemşirelerin Çalıştıkları Ortamın Özelliklerine Göre Bireysel Yenilikçilik Düzeyi Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	47
Tablo 4.11.Hemşirelerin Dönüşümcü Liderlik Envanteri Puanı ve Sayısal Değişkenler ile Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Puanlarının İlişkisi..	48



## ŞEKİL DİZİNİ

Şekiller	Sayfa No
Şekil 2.1. Kleysen ve Street'in Sıraladığı Onyeddi Davranış Kodu.....	10



## KISALTMALAR

### **Kısaltmalar**      **Açıklamalar**

AB                    : Avrupa Birliği

ANA                   : Amerika Hemşireler Derneği (American Nurses Association)

BYÖ                   : Bireysel Yenilikçilik Ölçeği

DLE                   : Dönüşümcü Liderlik Envanteri

HESTA                : Avustralya Sağlık Çalışanları Emeklilik Kurumu (Health Employees Superannuation Trust Australia)

ICN                    : Uluslararası Hemşireler Konseyi (International Council of Nurses)

OECD                 : Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (The Organisation for Economic Co-operation and Development)

TÜBİTAK             : Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu

## 1.GİRİŞ VE AMAÇ

### 1.1.Problemin Tanımı ve Önemi

Yenilikçi düşünceler bulmak ve bu düşünceleri yeni ürün, süreç ve hizmete dönüştürmek, yönetim alanında güncel bir strateji olarak önerilmektedir (İşcan ve Karabey, 2007). Günümüzde teknolojik ve bilimsel gelişmelere bağlı olarak sağlık bakım uygulamaları da değişmektedir. Ortalama ömrün uzaması, sağlık sorunlarının ve kronik hastalıkların artması, bununla birlikte hastalıkların tanı, tedavi yöntemleri ve bakım hizmetlerinin gelişmesi sağlık çalışanlarının da kendilerini yenileme ve yeniliğe uyum sağlama gereksinimini ortaya çıkarmaktadır (Köse, 2012; Arslan, 2012). Sağlık kurumlarında en büyük insan gücünü hemşireler oluşturmaktadır. Bu nedenle hemşirelerin yenilikçi davranış sergilemeleri hizmetin kalitesi için büyük önem oluşturmaktadır .

Hemşirelerin hemşirelik uygulamalarında gereksinimleri belirlemek ve bu gereksinimleri gidermek için yenilikçi düşünceye sahip bireyler olmaları, yeniliğe açık olmaları, yenilikçi yaklaşımlara olumlu yaklaşım, yenilikler düşünüp uygulamaları ve yenilikçi rolünü etkin bir şekilde kullanmaları gerekmektedir (Arslan ve Şener, 2012). Bu düşünceden hareketle, yıllarda yenilikçiliğin sağlık sektörü ve hastaneler için önemi daha fazla gündeme gelmektedir (Aksay ve Orhan, 2013).

Uluslararası Hemşireler Konseyi'nin (International Council of Nurses=ICN) 2009 yılındaki teması inovasyon ile ilgilidir. Hemşirelik hizmetlerinde kalitenin artırılması, uygun bakım modellerinin oluşturulması ve sürdürülmesi için inovasyon gerekliliği zorunlu olmaktadır. Bu konu ile ilgili yapılan çalışmalara örnek olarak Sarıoğlu ve Altuntaş'ın (2014) bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yenilikçilik düzeylerini belirlemek amacıyla yapmış olduğu farklı birimlerde çalışan toplamda 273 hemşirenin katıldığı çalışmada, hemşirelerin çoğunluğunun kuşku kategoride yer aldıkları görülmüştür. Başoğlu ve Edeer'in (2017) X ve Y kuşağındaki hemşirelerin ve hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik farkındalıklarının karşılaştırılması amacıyla yaptıkları diğer bir çalışmada da Y kuşağındaki hemşirelerin öncü kategorisinde yer aldığı X kuşağındakilerin ise sorgulayıcı kategoride yer aldıkları bulunmuştur .

Yenileşim sürecinde, bir yeniliğin, değişimle uygulamaya geçirilmesini etkileyen çok sayıda faktörün olduğu belirtilmekte, bu nedenle bireysel ve örgütsel yenileşimi etkileyen faktörler araştırılmaktadır (Sönmez ve Yıldırım, 2014). Greenhalgh ve ark. (2014) tarafından, yenileşim üzerine sağlık sektöründe yapılan çalışmada, bireylerin yenilikçi davranışlarının kişilik özellikleri, entelektüel yetenekleri, belirsizliğe karşı toleransları, motivasyonları, kişisel değerleri ve öğrenme biçimlerinden etkilendiği raporlanmaktadır. Amo (2006) tarafından, Norveç'teki sağlık çalışanlarının yenilikçi davranışları üzerine yapılan çalışmada, hemşirelerin meslektaşlarının yenilikçi davranışlarından daha çok yönetimin destekleyici yaklaşımından etkilendikleri saptanmaktadır. Hemşirelikte yenileşim, kaliteli hasta bakımı hedefine sahip olma, örgütsel tanınma, örgütsel destek, liderlik ve örgütsel kültürden etkilenmektedir (Amo, 2006). Sönmez ve Yıldırım (2014) ın yaptığı çalışmada örgütlerdeki yenilikçi davranışı etkileyen faktörler bireysel, işe yönelik mesleki, çevresel ve örgütsel faktörler olarak sınıflandırılmaktadır. Bireysel faktörler arasında, bireysel özellikler, deneyim, eğitim düzeyi; işe ilişkin/mesleki faktörler arasında otonomi, işyükü, işin karmaşıklığı, branşlaşma; çevresel faktörlerde teknolojik gelişmeler; örgütsel faktörler arasında ise kaynakların kullanımı, örgüt iklimi, yönetimin desteği ve liderlik, yer almaktadır. Birçok araştırma ise yeniliğin en etkili öngörücülerinden birinin liderlik olduğu ileri sürülmektedir (Rosing v.d., 2011).

Bu çalışma hemşirelik mesleğinin yeniliği takip eden, yaratıcı bireyler tarafından sürdürülen bir meslek dalı olduğunun vurgulanıp, hemşirelik uygulamalarında yeniliğin destekçisi dönüşümcü liderlerin etkisinin fark edilmesine katkı sağlayacaktır.

## **1.2.Araştırmanın Amacı**

Literatür taraması yapıldığında hemşireler ile yapılan dönüşümcü liderlik ve bireysel yenilikçilik düzeylerinin ilişkilendirildiği çalışmalara rastlanmamaktadır. Dönüşümcü liderlik ve yenilikçi çalışma davranışı sağlık kurumlarında bakım ve hizmet kalitesini arttırıp kurumların güçlü olmalarını sağlayacak kavramlar olarak öngörülmektedir. Bu iki kavramı ilişkilendirerek yapılacak olan çalışmada sağlık kurumlarının yönetiminde benimsenecek dönüşümcü liderlik tarzı ve hemşirelerin bireysel, mesleki ve çalışma ortamı özellikleri ile yenilik sürecinde rol alan hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerine etkisi araştırılacaktır .



## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1.Yenilikçilik

#### 2.1.1.Yenileşim (İnovasyon) Kavramı

Yenilik değerli olan bir düşünce ya da bilgiyi, doğru yer ve zamanda somutlaştırarak, topluma yararlı ürün, hizmet ya da sürece dönüştürmektir (Luecke,2008). Daft (2010)'a göre yenilik kavramı, yeni fikir veya davranışların örgüt tarafından kabul edilmesi olarak tanımlanmaktadır. Değişimlerin yeni ürün ve hizmetler, yeni süreçler, yeni örgütsel yapılar ve örgüt üyelerine yönelik yeni plan ve programlar gibi pek çok türü bulunmaktadır (Damanpour, 2006).

Yenilik üzerine çalışma yapanlardan bir diğer isim Rogers yenilik kavramını birey veya diğer kurumlar tarafından yeni olduğu düşünülen bir fikir, uygulama, hizmet ya da ürünü yenilik olarak tanımlamaktadır (Rogers, 2003). Gebert, Boerner ve Kearney (2010) göre ise yenilik kavramı, bütçe ve süre kısıtlamaları dikkate alınarak yeni ve yararlı fikirlerin geliştirilmesidir. Yenilik, bilgi veya düşüncenin uygulanması, ürün, süreç ve hizmete dönüştürülmesi ya da eldeki ürün, süreç ve kaynakların yenileriyle değiştirilmesi demektir. Bu yolla amaçlanan maliyetlerde düşüş sağlayarak karı arttırmak olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda kurumlar, yeni ürün ve hizmet üreterek ya da yeni süreç ve sistem uygulayarak yenilik çalışmalarını devam ettirmektedir (Naktiyok, 2007).

Avrupa Birliği tarafından hazırlanan Yeşil Bildiri (Green Paper, 1995) belgesinde yenilikçilik; “pazardaki ürün ve hizmetlerin yenilenmesi ve genişletilmesi, üretim ve dağıtım ile ilgili yeni yöntemlerin kurulması, yönetimde, iş organizasyonunda, çalışma koşullarında ve işgücünde değişikliklerin yapılması” olarak ifade edilmektedir (European Comission, 1995).

Günümüz becerilerine sahip olan bireyler; ihtiyaç duyulan bilgiye her koşulda ulaşabilen, problemleri çözebilen ve yenilikçilik özellikleri taşıyan kişilerdir (Rogers, 2003). Bu kişiler yenilikleri benimseyenlerin özelliklerini ve yeniliklere karşı vermiş oldukları tepkileri içermektedir. Bu nedenle yenilikçilik; değişime karşı ve yeni şeyler denemeye karşı isteklilik, benimseme sürecinde bir toplum içerisinde bireylerin veya kuruluşların herhangi bir yeniliği diğerlerine göre daha önce benimsemesi durumunda gerçekleşir (Kılıçer ve Odabaşı, 2010). Dolayısıyla yenilikçilik risk alan, deneyime açık olan, yaratıcılık, fikir lideri gibi özellikleri

içeren bir kavramdır. Bu çatı altında sahip olunan yenilikçilik özellikleri bireyleri de birbirlerinden ayırmaktadır (Korucu ve Olpak, 2015). Yenilik kavramı oldukça kapsamlı, çok yönlü olan ve sonsuz bir süreçtir .

Türk Dil Kurumu'na göre inovasyon kavramı “yenileşim” anlamına gelmektedir. İnovasyon kelimesi Latince “innovare” kökünden oluşmaktadır ve “yeni ve değişik bir şey yapmak” anlamına gelmektedir (Yamaç, 2001). Bireylerin ihtiyaçları sonucunda ortaya çıkan mal ve hizmetlerin sunulmasını içeren inovasyon kavramı, gereksinimlerin hızlı ve iyi şekilde ortaya konulmasını sağlar (Güngör ve Göksu, 2013). İnovasyon kavramı ilk kez Peter Drucker tarafından dile getirilmiştir. (Drucker, 2007). Ducker, “İnovasyon ve Girişimcilik (Innovation and Entrepreneurship)” adlı kitabında inovasyonu “kaynaklara yenilik yapabilme kapasitesi kazandırma eylemi” olarak tanımlamaktadır .

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (The Organisation for Economic Co-operation and Development=OECD) ve Avrupa Komisyonu tarafından sunulan ve TÜBİTAK' ın Türkçeye çevirdiği Oslo Kılavuzu'nda, inovasyon “yenilik” olarak kullanılmaktadır ve “kurum içi uygulamalarda, örgüt organizasyonunda veya dış ilişkilerde yeni veya önemli derecede iyileştirilmiş bir ürün veya hizmet ile yeni bir pazarlama yöntemi ya da yeni bir organizasyonel yöntemin gerçekleştirilmesi” olarak tanımlanmaktadır (OECD/Avrupa Birliği, 2005).

Hemşirelik literatüründe ise inovasyon kavramının, ilk kez, “Amerika Hemşirelik Birliği (American Nurses Association=ANA) Hemşirelik Müfredatlarının Yeniden Yapılandırılması” çalışması ile 1980’li yıllarda yer edindiği görülmektedir. Bu çalışmaya göre, hemşirelik eğitimcilerinin eğitimde, inovatif girişimleri destekleyen ve öğrencilerin eleştirel düşünme, problem çözme ve araştırma yapabilme becerilerini geliştiren, kanıta dayalı eğitim yaklaşımlarıyla modern bir eğitimöğretim tekniğine sahip olmalarının gerekliliğini belirtmektedir (Bradshaw, 2017).

### 2.1.2.Yenilik Türleri

Yenilik kavramı yapılan çalışmalara bakıldığında farklı yazarlar tarafından yapısal özellikleri, etki düzeyleri ve kullanım alanları gibi farklı ayrımlar dikkate alınarak sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmalardan OECD ve AB'nin Oslo Kılavuzunu öncelik olarak yenilik kavramı dört ana başlık olarak ele alınmaktadır. Bunlar; ürün ve süreç yeniliği, pazarlama yeniliği ve örgütsel yeniliktir (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (The Organisation for Economic Co-operation and Development OECD/Avrupa Birliği, 2005).

**Ürün ve Süreç Yeniliği:** Ürün ve hizmet yenilikçiliği var olan herhangi bir üründe yapılacak olan bir değişim gibi var olan sürece kadar hiç üretilmemiş bir ürünün veya hizmetin sunulması olarak tanımlanmaktadır (Atik, 2005). Başka bir ifadeyle ürün yeniliği tüketicinin ihtiyacı ve isteği doğrultusunda değişmektedir (Durna, 2002). Süreç yenilikçiliği "ürün veya hizmet için oluşturulan kurumsal bütçede giderleri azaltıp üretimde hızı ve üretkenliği artırmak" olarak tanımlanmaktadır. Süreç yeniliğinin uygulanmasıyla maliyetlerinin düşürülmesi ve işletmenin rekabet gücünün artırılması amaçlanmaktadır (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (The Organisation for Economic Co-operation and Development) OECD/Avrupa Birliği, 2005).

**Pazarlama Yeniliği:** Yenilikçilik köklü ve kademeli olarak derecelendirilmektedir. Köklü yenilikçilik tamamen yeni ürünlerin keşfedilmesine imkân sağlayacak teknoloji ve bilgedeki önemli değişimleri tanımlamaktadır. Kademeli yenilikçilik ise örgütün sahip olduğu teknoloji ve bilgisindeki önemli değişimlerdir. Kademeli yenilikçilik olarak ifade edilen pazarlama yeniliği, ürün tasarımı veya ambalajlanması, ürünün pazarda konumlandırılması, malın fiyatlandırılması gibi önemli değişiklikleri içeren yeni bir pazarlama yöntemini ifade eder (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (The Organisation for Economic Co-operation and Development) OECD /Avrupa Birliği, 2005). Bu kapsamda pazar yenilikçiliği ürünlerin ve hizmetlerin şekillendirilmesi, paketlemesi, sunulması ve ücretlendirilmesi üzerine yapılacak işlemlerde yeni pazarlama yollarının kullanılmasıdır.

**Örgütsel Yenilik:** Örgütsel yenilik, kurum yapısında veya yönetim uygulamalarında, örgüt içindeki bilgi akışını iyileştirebilecek, ürün veya hizmetin



kalitesini arttırabilecek değişiklikler olarak tanımlanmaktadır (Seppala, 2004). Diğer bir tanıma göre örgütsel yenilik, kurumun ticari uygulamalarında, örgüt içi ya da dış ilişkilerinde yeni bir örgütsel yenilik uygulanması olarak ifade edilmektedir (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (The Organisation for Economic Co-operation and Development) OECD/Avrupa Birliği, 2005). Örgütsel yeniliğin diğer yenilik türlerinden farkı, örgütsel yenilikte kurum içi değişkenlerin mevcut koşullar doğrultusunda şekillenen veya değişen örgütsel değişkenlere odaklanılmaktadır (Damanpour, 2006)

### **2.1.3. Yenilikçi Çalışma Davranışı**

West ve Farr (1989) tanımlamasına göre yenilikçi çalışma davranışı, görev performansına, gruba veya örgüte yarar sağlamak amacıyla işteki görev, grup ve örgüt dâhilinde icat, yeni fikirlerin tanıtılması ve uygulanması olarak tanımlanmaktadır. Farr ve Ford'u (1990) temel alarak De Jong ve Hartog (2007) yenilikçi çalışma davranışını, yeni ve yararlı fikirlerin, hizmetlerin süreçlerin, ürünlerin veya prosedürlerin tanıtımının ve başlatılmasının gerçekleşmesini amaç edinen bir bireyin davranışı olarak tanımlamaktadır .

Günümüzde yeni bir teknolojik gelişmenin yaşanmasıyla birlikte değişen koşullar bireyleri yenilik yapmaya itmektedir. Freeman (2010) yenilik üzerine yaptığı çalışmasında "yenilik yapmayan yaşayamaz" diyerek bu kavramın önemini vurgulamıştır. Bu durum bireylerin özellikle çalışma hayatındaki başarısını yenilikleri uygulama oranında arttırmaktadır (Kösterelioğlu ve Demir, 2014). Bu kapsamda bireysel yenilikçilik "herhangi bir ürünün, hizmetin ya da fikrin bir kişi tarafından yeni olarak algılanması" biçiminde tanımlanabilir. Bireysel yenilikçilik risk alma, deneyimlere açık olma, yaratıcılık, fikir önderliği gibi kavramların özelliklerini de içeren bir kavramdır. Bireysel yenilikçilik aynı zamanda bir toplum içerisindeki kişilerin herhangi bir yeniliği diğerlerine göre daha önce benimseme düzeyidir. Bireysel yenilikçilik kısaca "herhangi bir ürünün, hizmetin ya da fikrin bir kişi tarafından yeni olarak algılanması" olarak tanımlanabilir. Bireysel inovasyon bir öğrenme yeteneği ve uygulama yeteneği olarak değerlendirilmektedir. Bireyin bir fikri yenilik olarak algılaması bireyin yeniliğe karşı verdiği reaksiyon ile ilintilidir (Rogers,2003).

Bireysel inovasyon; problemin tanımlanması, gereken bilginin saklanması, yeni fikirlerin geliştirilmesi ve sonuçların değerlendirilmesi bölümlerinden oluşmaktadır (Uzkurt,2008). Bireyler tarafından bir yeniliğin benimsenmesi için kullanımının kolay olması, denenebilir olması, ortaya çıkan sonuçların görülebilir olması önemlidir. Böylece kişi yeniliğin yararlı olduğunu düşünüp bensemeye başlayacaktır (Usluel, 2010). Bireyler bir yeniliği benimserken bir yarar algılamıyorlarsa bu yeniliği benimsemek için istekli olamazlar. Yeniliklerin benimsenmesi konusunda üç farklı gruptan bahsedilmektedir . Bunlar (Tutar, Kocabay ve Arıç, 2007);

- Yenilik sonucunda elde edeceği kazancın farkında olmayan kişiler,
- Yenilik sonucunda kazancın farkında olan ancak henüz benimsemeyen kişiler,
- Yeniliği gerçek anlamda benimseyen kişilerdir.

Bireysel yenilikçilik bireyin öğrenme ve uygulama yeteneğidir. Bireylerin bir fikri yenilik olarak kabul etmesi bireylerin yeniliğe gösterdiği davranışa bağlıdır. Bu durumda bireyin bilgi düzeyinin yeterliliği, ilgili alanda deneyimi, düşünme becerisi, problemi benimsemesi ve çözümüne sahip olması bireysel yenilikçiliğin gerçekleşebilmesi için gerekli bir şarttır. Bu şartlar toplum içindeki bireylerin her hangi bir yenilikçiliği ötekine göre daha önce kabul etmesine yol açar. Böylece yenilikçilikten sağlanan kazanımların farkında olmayan bireyler, kazanımların farkında olan ancak henüz kabul etmeyen ve gerçek anlamda kabullenen bireyler olarak yenilikleri benimsenmiş olur (Sarıoğlu, 2014). Literatürde bilişsel ve duyuşsal olmak üzere iki tip yenilikçilikten söz edilmektedir. Bilişsel yenilikçilik ile bireyin mantıklı düşünmesi, problem çözme yeteneği ve diğer zihinsel faaliyetleri açıklanmaktadır. Zihinsel faaliyetler, bireyi yeni olaylara ve deneyimlere yöneltmektedir. Bilişsel yenilikçiler amaç ve sonuç ilişkisi kurarlar ve sonuçta amaçlarını ne oranda gerçekleştirdiklerini değerlendirirler. Duyuşsal yenilikçiler ise bireysel ya da genel ihtiyaçlarını belirlemeden yenilikleri benimsemektedirler. Bu bağlamda duyuşsal yenilikçi bireylerin yüksek düzeyde risk alarak diğer bireylere göre inovatif davrandıkları belirtilmektedir (Dobre, vd, 2009)

Yenilikçi çalışma davranışı, yaratıcılıkla oldukça yakından ilişkilidir. Yaratıcılık, ürünlere, hizmetlere ve süreçlere yönelik yeni ve yararlı fikirlerin

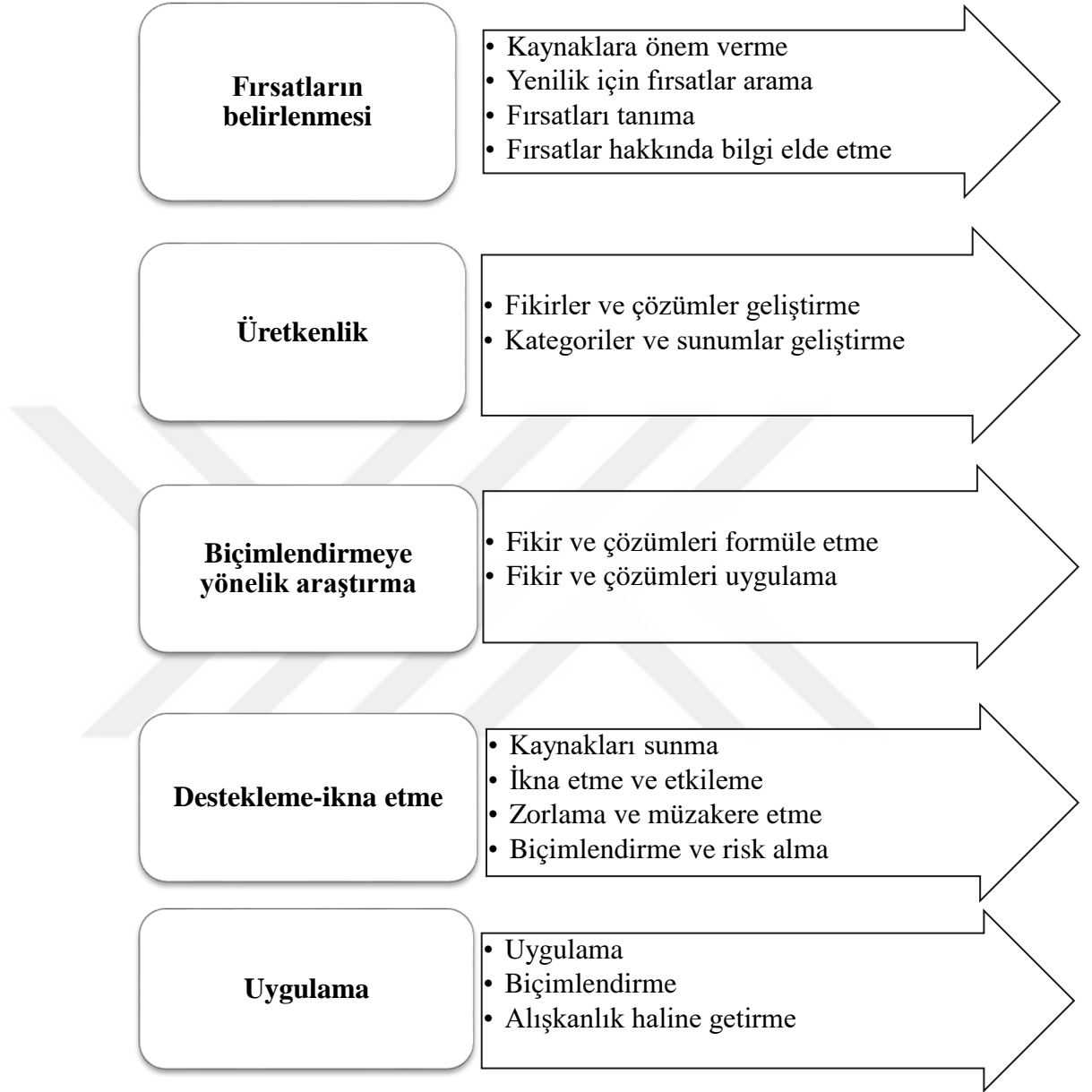
üretilmesi olarak tanımlanmaktadır (De Jong ve Hartog, 2007). Ancak yapılar arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır (Scott ve Bruce, 1994). Yaratıcılıktan farklı olarak, yenilikçi davranışın yarar sağlaması amaçlanmaktadır. Yenilikçi davranış uygulanabilir olmalıdır yenilik içeren bir çıktıya neden olmalıdır. Yaratıcılık, yenilik sürecinin başlangıcındaki yenilikçi davranışın önemli bir parçası olarak düşünülmektedir. Problemin farkına varıldığında, yenilik ihtiyacı algılanır ve cevap olarak fikirler üretilmektedir (De Jong ve Hartog, 2007). Yenilikçilik üzerine 2001 yılında yapılan bir çalışmada Kleysen ve Street; yenilikçilik ve yaratıcılığı karşılayan tanımlamalar sunmuştur ve birbirine yakın olan tanımları birleştirerek önce yirmi dört başlık altında daha sonra da yalınlaştırarak on yedi temel davranış şekli tanımına düşürmüşlerdir (Duran ve Saraçoğlu, 2009). Kleysen ve Street'in 2001 yılında sıraladığı on yedi davranış kodu uyarlanan şekilde gösterilmiştir (Şekil 2.1).

Bireyler sahip olduğu nitelikler açısından yenilikçilik durumunda birbirlerinden ayrılmaktadırlar. Bu farklar içinde birey herhangi bir yeniliği daha erken ya da geç kabul etmekte, daha çok ya da az değişime istekli olmakta ve daha çok ve ya az risk alabilen bir yapıda görünmektedir. Birey özellikleri açısından beş farklı sınıfta gruplandırılmaktadır.. Bu gruplara göre “yenilikçiler (Innovators) yeni fikirleri denemeye ve risk almaya istekli, vizyon sahibi, öncü (Early Adopters) toplumun diğer bireylerine teknoloji odaklı yenilikler hakkında bilgi sağlayan ve yol gösteren, sorgulayıcı (Early Majority) yeniliklere temkinli fakat risk alma konusunda çok fazla istekli olmayan, kuşkucu (Late Majority) yeniliklere şüpheci ve çekingen bir tavır gösteren ve gelenekçi (Laggards) değişime önyargı ile yaklaşan, yenilikleri en son benimseme eğilimi gösteren bireylerdir (Rogers,2003).

**Yenilikçiler:** Yenilikçiler toplumda yeniliği ilk kez benimseyen kişilerdir. Yenilikçiler yeni fikirleri denemeyi ve risk almayı seven ve vizyon sahibi olan kişilerdir. Yenilikçiler yenilikler konusunda diğer bireyleri etkilemeleri nedeniyle yeniliğin toplumda yayılma sürecinde önemli rol oynarlar ve özellikle de örgüt dışında meydana gelen yenilikleri tanıtip yeni fikirlerin ve uygulamaların başlatılmasında önemli görev üstlenirler (Rogers, 2003)

**Öncüler:** Öncü grubundaki bireyler yeniliği erken benimseyen bireylerdir. Öncüler grubunda yer alan kişiler toplumdaki diğer bireylere yenilikler hakkında bilgi veren ve rol model olan kişilerdir. Öncüler, kendilerine bireysel çözümler sunan

yenilikleri ve iyi hizmet veren organizasyonları benimseye motivasyonu tam kişilerdir (Rogers, 2003).



**Şekil 2.1. Kleysen ve Street'in Sıraladığı Onyeddi Davranış Kodu** (Kleysen ve Street, 2001 ve Sarıoğlu'ndan, 2014 uyarlaması yapılmıştır.)

**Sorgulayıcılar:** Yeniliklere karşı temkinli davranmakta olan sorgulayıcı kişiler yenilikleri benimsemeden önce tüm vakitlerinin çoğunu onun hakkında düşünmeyle geçirirler. Toplum içerisinde yeni uygulamaların ortaya çıkmasında fikir

sahibi pozisyonunda yer almalarına rağmen yeni fikirleri uygulama konusunda düşük derecede liderlik etmektedirler (Rogers,2003).

**Kuşkucular:** Kuşkucular toplumun çoğunluğunun yeniliği benimsemesini beklerler. Yeniliklere karşı şüpheci ve çekingen bir tavır sergilemektedirler. Yeniliğe ve getireceklerine karşı kuşkucu davranmalarına rağmen ekonomik gereklilik ve toplum baskısı onları yeniliğe zorlamaktadır (Rogers, 2003).

**Gelenekçiler:** Yenilikleri benimseme konusunda sonda kalan bireylerdir, bu bireyler değişime karşı önyargıyla bakmakta ve yenilikleri en son benimseme eğilimi sergilemektedirler ve sosyal organizasyonun %16'sını oluşturmaktadırlar Ayrıca gelenekçiler yeniliği benimsemeden önce yeniliğin başkaları tarafından denenmesini ve sonuçlarının gözlenmesini beklemektedirler (Rogers, 2003).

## **2.2. Hemşirelik Hizmetlerinde İnovasyon ve Yenilikçi Çalışma Davranışının Önemi**

Temel haklarımızdan biri de sağlıklı olma ve yaşama hakkıdır. Bu hakkın karşılanmasında her görevde yer alan hemşireler her türlü ekonomik, bilimsel, sosyal ve örgütsel değişikliklere ve gelişmelere ek olarak kendilerini sürekli yenilemek durumundadırlar (ICN,2009). Uluslararası Hemşireler Konseyi'nin (International Council of Nurses=ICN) 2009 yılındaki "Hemşirelik Bakımında İnovasyon" temasına göre, hemşirelik uygulamalarında sağlığın sürdürülmesi, hastalıkların önlenmesi, risk faktörlerinin tanımlanması ve önlenmesi, sağlığı geliştirici davranışların artırılması, bakımın daha etkin verilebilmesi için yeni bilgilerin, yöntemlerin ve hizmetlerin kullanılmasında yeniliğin önemli bir yeri vardır. Hemşireler, bakım gibi önemli bir hizmet sunarken, verdikleri hizmeti sürekli gözden geçirip uygun ve etkili olup olmadığını sorgulama, bununla birlikte hizmetin nasıl ve hangi yollarla daha etkin, kaliteli ve maliyet etkili verilebileceğini araştırma sorumluluğunu da taşımaktadırlar. Bu sorumluluğu yerine getirmeleri için hemşirelerin yenilikçi olmaları, yeniliği başlatmaları ve sürdürmeleri gerekmektedir .

Hemşirelik uygulama ve hizmetlerinin planlanması, sunulması ve değerlendirilmesinde inovatif yöntemlerin kullanılması, verilen hizmetin kalitesini doğrudan etkileyen önemli faktörler arasındadır. Çünkü hemşireler, sağlık sistemi içerisinde bakım gibi oldukça önemli ve karmaşık bir hizmeti verirken yaptıkları

uygulamanın hangi bilimsel temele dayandığını bilip, verdikleri hizmetin etkin olup olmadığını sorgulamakta, bununla birlikte hizmetin ne şekilde ve hangi yollarla verildiğinde daha etkili verilebileceğini de araştırma yükümlülüğündedir (Khorsid, 2010).

Hemşireler hizmet verdikleri kurumlarda ve hastalarda etkin ve başarılı sonuçları yakalayabilmek için sürekli değişime uymak zorundadırlar. Bu aşamada hemşireler bakım kalitesini arttırmak için yeni ve yaratıcı faaliyetleri yürütmektedirler. Literatürde inovasyon ve iyilik hali arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu da belirtilmektedir. Yenilikçi düşünme, hasta bakımının nasıl yapılması gerektiği konusunda hemşirelere farklı bir bakış açısı kazandırmaktadır. Yenilikçi hemşireler kurum, hasta ve diğer çalışanlar için yarar sağlayan yeni fikirler ortaya koymalıdır. İnovasyon hemşirelerde problem çözme ve girişimciliklerinde artışa sebep olmaktadır. Ayrıca inovasyon ve yaratıcılık hemşirelerin kendi potansiyellerinin farkına varmalarını sağlamada bir etkidir (Acıbozlar, 2006).

### **2.2.1. Hemşirelik Hizmetlerinde Yenilikçi Yaklaşım Örnekleri**

Modern hemşireliğin kurucusu olan Florence Nightingale, 1800'lü yıllarda, "Daha yaşanılabilir bir dünya; böyle bir dünya bize bağışlanmayacak, o halde hiç duraksamadan bu dünyayı oluşturmak için çalışmalıyız. Hayata uymak yerine onu değiştirmeliyiz" diyerek değişimin gerekliliğini vurgulamaktadır. Florence Nightingale'in bu düşüncesi hemşirelikte yenileşimin varlığının düşünüldüğü ilk olay olarak kabul edilmektedir. Florence Nightingale inovasyonun en eski örneklerinden biri olan doğumu takiben kadınlarda "puerperal ateş" in çevreyle olan ilişkisini incelemiştir. Nightingale, kadın doğum ünitelerindeki yüksek ateş nedeniyle ölüm oranlarını gözlemlemiş ve sonunda "kadınlar ev ortamındayken hastanede olduklarından daha mı çok ölüyor?" sorusunu sormaktadır. Onun bu çalışması ölüm oranlarının kadınların ev ortamındayken daha yüksek olduğunu göstermiş ve onun bu inovatif düşüncesi pek çok kadının hayatının kurtulmasını sağlamaktadır (Zengin, Kara ve Sarı, 2007)

"Hemşirelik ve yenilikçi uygulama ile ilgili örnekler aşağıda yer verilmektedir. Avustralya Sağlık Çalışanları Emeklilik Kurumu (Health Employees Superannuation Trust Australia=HESTA), 2009 yılında, hastalar veya toplumun iyiliği için uğraşan, yenilikçi ürünler, hizmetler veya süreçler oluşturan hemşirelere

Avustralya Hemşirelikte Yenilikçilik Ödülü” verilmesine karar vermiştir. HESTA, Avustralya’daki sağlık bakım sisteminde hemşirelerin ön sırada yer almaları ve hastalarla yakından ilgilenmeleri sebebiyle, hastaların yaşadığı problemlere yenilikçi çözümler bulmak için uygun olduklarını belirtmektedir. HESTA, yenilikçi ürünler, hizmetler veya yöntemler geliştirilmesini teşvik etmek üzere hemşirelik araştırmalarına on bin dolar ödül vermektedir. 2009 yılı hemşirelikte yenilikçilik ödülünü kazanan bir renal transplantasyon ünitesinin sorumlu hemşiresi olan Jamie Rutherford, “transplantasyon uygulanacak hastalarda filtrasyon plazma değişimi” konulu bir araştırma yapmıştır. Rutherford, hastaların transplantasyon öncesi filtrasyon plazma değişimi ve diyaliz için kaybettiği süre konusunda düşünmüş, cihaz bağlantısı için harcanan süreyi düşüren iki bölümlü bir cihaz ve yenilikçi bir hizmet yaratmıştır (Herdman ve Yazıcı, 2009).

Başka bir yenilikçi program örneği, Raymond Chan tarafından Royal Brisbane ve Kadın Hastanesi Kanser Bakım Hizmetleri Bölümü’nde uygulanan “oryantasyon programı”dır. Chan ve arkadaşları, kurumdaki yeni hastalara yardım amacıyla hastaneye, ortama ve uygulanan tedavilerine uyum sağlamayı kolaylaştıran 90 dakikalık bir oryantasyon programı tasarlamıştır. Yapılan araştırmalarda, yeni tanı alan kanser hastalarının sıklıkla anksiyete yaşadığı, hasta ve ailesine ilk aşamada anlaşılabilir düzeyde ve geniş bir bilgi verildiği zaman bu anksiyetenin büyük oranda azaldığı belirlenmiştir. Chan ve meslektaşlarının geliştirdiği oryantasyon programı hemşire, psikolog, sosyal hizmet uzmanı ve hizmet elemanlarının yer aldığı tüm ekibi kapsamaktadır (Herdman ve Yazıcı, 2009).

2009’da “4. Uluslararası Hemşirelikte Yenilikçilik Kongresi” yapılmıştır; bu kongrede “Klinik uygulamalar, araştırma ve eğitimde yenilikçilik ve liderlik” temalarına yer almaktadır. Konuşmacılar arasında yer alan “Missouri: Barnes-Jewish Hospital”dan araştırmacı Thomas S. Ahrens, hemodinamik monitörizasyon ve kapnografi gibi konularda teknolojinin klinik uygulamada kullanımı hakkında çok sayıda çalışma yapmış ve bunları yayınlamıştır. Ayrıca, “end-tidal CO<sub>2</sub> değerleri ile kalp krizi sonrası sağ kalım süresi nasıl doğru tahmin edilebilir” konusunda çok merkezli bir araştırma yapmıştır. Birçok kişi tarafından konu ile alakalı en iyi klinik rehber olarak kabul edilen “Hemodinamik Dalga Formlarının Analizi” ve Amerikan Yoğun Bakım Hemşireleri Derneği tarafından yılın kitabı seçilen “Oksijenasyonun

İlkeleri” adlı kitapları yazmıştır. Amerikan Yoğun Bakım Hemşireleri Derneği tarafından, 2008’de, Dr. Ahrens’e “yoğun bakımda etkili ve devam edilen çalışma ortamı” konulu çalışması için ödül verilmiştir (ICN, 2009).

Philadelphia, Pennsylvania Üniversitesi’nde hemşire ve Öğretim Üyesi Dr. Curley, “Boston Çocuk Hastanesi Yoğun Bakım ve Kardiyovasküler Hemşirelik Programı” kapsamında durumu ciddi olan hasta bebekler, çocuklar ve onların ailelerinin bakımı ve bu bakımın yönetimi konusunda yaptığı çalışma ile uluslar arası literatüre kazandırıldı ve pediatrik yoğun bakım hemşireliğine önemli katkılar da bulunmuştur. Yapılan çalışma programı; “pediatrik yoğun bakımdaki hasta ailesinin ihtiyaçlarının desteklenmesi, klinisyenlerin hastaların durumlarını ve risklerini daha iyi araçlarla değerlendirebilmesi için ölçekler geliştirilmesi ile ilgili girişimsel çalışmaları ve kritik durumdaki çocuk hastaların bakımı için yeni bilgiler oluşturmak için çok yönlü klinik uygulamaları” içermektedir. Dr. Curley yaptığı bu yenilikçi çalışmalar için on beş milyon dolar üstünde fon başlatılmıştır. Dr. Curley, Amerikan Yoğun Bakım Hemşireleri Derneği tarafından destek gören “Yoğun Bakım Sinerji Modeli”ni geliştirmek üzere uzman bir ekibe önderlik edip, onun yaratıcılığı ve vizyonu ile “Sinerji Modeli” okul müfredat programlarında, sertifika sınavlarında ve birçok hastanedeki magnet programının tasarımında kullanılan bir model olarak gösterilmektedir (Dil vd., 2012).

Bu örneklere ek olarak ülkemizde de son yıllarda bu konu ile ilgili bilimsel toplantılar sıkça yapılmakta ve konuya daha fazla dikkat çekilmektedir. Örnek vermek gerekir ise; 2009’da “4. Uluslararası Hemşirelikte Yenilikçilik Kongresi”, 2012’de Dr. Arslan tarafından gerçekleştirilen “Acıbadem Üniversitesi Hemşirelikte Yaratıcılık Yarışması”, 2012’den beri devam ettirilen Zeynep Kamil Hastanesi Sağlık Bakım Hizmetleri müdürü Dr. Doğan Merih’in yürüttüğü “Hemşirelikte İnovasyon Yarışması” ve “Hemşirelikte İnovasyon Sempozyumu”, 2013’de “Hemşirelikte İnovatif Yaklaşımlar Sempozyumu” bu toplantılardan bazılarıdır. 2016 yılında hemşirelikte inovasyon anlamında Dr. Doğan Merih başkanlığında ilk dernek olan “İnovatif Hemşirelik Derneği” kurulmuştur.

Ülkemizde bu konu ile ilgili projelerden bir diğeri de Vehbi Koç Vakfı Hemşirelik Fonu Proje Destekleme Programı tarafından 2006 yılında desteklenen “Toplum Merkezli Hemşirelik Bakım: Eğitim-Uygulama Entegrasyonu” isimli



projedir. Dr.Gökdoğan tarafından yürütülen bu projede, Bolu’da atıl durumda olan Karaköy Sağlık Evi yeniden kullanılabilir hale getirilmiş; burada haftanın üç günü Sağlık Yüksekokulu’nun öğretim elemanları ve öğrencileri tarafından hemşirelik eğitim ve uygulamalarının entegrasyonu ile topluma temel sağlık hizmeti sunulmuştur. Bu proje, 2009 yılında ICN tarafından hemşireler tarafından yürütülen inovasyon projeleri arasında yer almıştır(<https://sanerc.ku.edu.tr/vkv-hemsirelik-fonu-proje-destekleme-programi/desteklenen-projeler/>).

Ülkemizde hemşirelikte inovatif ürün süreci ile bilinen ilk süreçler arasında hemşire Özlem Oktay’ın ürünü ‘‘Stomakit’’ yer almaktadır. Bu ürün 2009 yılında ‘‘Sağlık Endüstrisi İşverenleri Sendikası Üçüncü Tıbbi Cihaz Proje Yarışması Türkiye’’debirincilik ödülünü almıştır. Dr. Doğan Merih tarafından bulunan ‘‘Giyilebilir Askı Sistemleri’’ ve ‘‘Tuşematik’’, hemşire Alioğulları’nın ürünü ‘‘Güvenlik Kontrollü Cerrahi İğne’’de hemşirelikte inovatif ürün sürecine örnek gösterilmektedir (Merih, 2018).

### **2.2.2.Hemşirelerin Yenilikçi Çalışma Davranışlarını Etkileyen Faktörler**

Yapılan çalışmalar incelendiğinde hemşirelerin yenilikçi çalışma davranışını etkileyen pek çok faktöre rastlanmaktadır. Fox, Gardner ve Osborne’nın (2014), acil hemşirelerinin yenilikçilik düzeylerini etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada yenilikçi çalışma davranışını etkileyen önemli faktörler olarak örgütsel destek ve pozitif çalışma ortamı olduğunu saptamışlardır. Sönmez ve Yıldırım (2014) yaptıkları çalışmada hemşirelerin yenilikçi çalışma davranışını etkileyen faktörleri incelemişler ve bu faktörleri bireysel faktörler, mesleki faktörler, örgütsel faktörler ve çevresel faktörler olmak üzere dört bölüme ayrılmaktadır bölümlere ayırmışlardır. (Sönmez ve Yıldırım, 2014). Bu faktörler Tablo 2.1’de gösterilmektedir .

**Bireysel faktörler:** Literatürde, ‘‘fikir oluşturma, değerlendirme vb. bilişsel kapasitenin, analitik düşünme ve sorun çözme biçiminin yenilikçi davranışı etkilediği’’ saptanmıştır (Scott ve Bruce, 1994; Oldham ve Cummings, 1996; West ve Sacramento, 2006; Kaya ve Düşükcan, 2007; İşcan ve Karabey, 2007; Parzafall ve ark., 2008). Sönmez ve Yıldırım’ın (2014) çalışmasında da benzer şekilde zekânın, analitik düşünmenin ve entelektüel özelliklerin yenilikçi davranışı etkilediği, yenilikçi davranışa sahip hemşirelerin daha idealist düşünce yapısında oldukları, yeni

fikirler ve eleştirilere açık olup ve istekli oldukları belirtilmiştir. Bu çalışmada, en çok ifade edilen bireysel özellik literatürde belirtildiği gibi özgüven sahibi değildir. Bu durum, özgüven sahibi hemşirelerin yeni fikirlerine güvenerek yenileşim sürecinde çevresindekileri ikna ettikleri veya ikna etmelerinin beklendiği şekilde yorumlanabilir .

Yeloğlu'nun (2007) yapmış olduğu araştırmada bilgisi, eğitimi, yeterli kaynağı ve bakış açısı olmayan bir bireyden yaratıcı bir düşünceye sahip olması ve bir şeyler yaratması da beklenmemekte. Sönmez ve Yıldırım'ın (2014) çalışmasında lisans mezunu hemşireler ile yüksek lisans ve doktora programlarına devam eden hemşire sayısının artmasıyla hemşirelikte eğitim düzeyinin yükseldiği, eğitim düzeyi arttıkça da hemşirelerin yeni düşüncelerle yeni uygulamalara yöneldiği belirtilmiştir. Bu bulgu, çalışanın eğitim düzeyi, işine ilişkin bilgisi, uzmanlığı, kariyer düzeyinin yenilikçi davranışı etkilediğinin belirtildiği literatürü desteklemektedir (Oldham ve Cummings, 1996; Yeloğlu, 2007; İşcan ve Karabey, 2007; Parzafall ve ark., 2008).

**Tablo 2.1. Hemşirelerin Yenilikçi Çalışma Davranışlarını Etkileyen Faktörler\***

<b>ANA FAKTÖRLER</b>	<b>ALT FAKTÖRLER</b>
Bireysel Faktörler	Bireysel özellikler Deneyim Eğitim düzeyi ve bilgi Liderlikbecerisi
Mesleki Faktörler	Mesleki inanç Bağımlı mesleki uygulamalar(otonomi) Branşlaşma Çalışma koşulları (vardiya ve iş yükü)
Örgütsel Faktörler	Yönetimin desteği Pozitif çalışma ortamı Kaynak sıkıntısı
Çevresel Faktörler	Teknolojik gelişmeler

\*Sönmez ve Yıldırım, 2014'den uyarlanmıştır.

**Mesleki faktörler:** Yapılan çalışmalar incelendiğinde, hasta bakımı ve sağlık hizmetine ilişkin problemlere çözüm bulmada hemşirelerin yaratıcı davrandığına dair ortak bir görüş bulunmaktadır (Gillmartin, 1999). “Hemşirelerin, mesleklerinin yaratıcı bir meslek olduğunu belirtmeleri, sağlıklı/hasta bireyin gereksiniminin belirlenmesine yönelik çok boyutlu düşüncülerinden ve hemşirelik eğitiminde bakımın her koşul ve ortamda verilebileceğinin öğretilmesinden kaynaklanabileceğini düşündürmektedir”. Literatürde yenilikçi davranışı etkileyen en önemli faktörlerden birisinin mesleki otonomi kullanma durumu olduğu bildirilmektedir. Çalışanların yeni fikirler üretmesinde, yeni ürün ve yöntemler geliştirmesinde ve kullanmasında otonomi kullanımının önemli olduğu saptanmıştır (Amabile ve ark., 1996; Oldham ve Cummings, 1996; Eren ve Gündüz, 2002; De Jong ve Kemp, 2003; Rank ve ark., 2004; Ramamoorthy ve ark., 2005; West ve Sacramento, 2006; Martin ve ark., 2007; Parzafall ve ark., 2008) . Sönmez ve

Yıldırım'ın (2014) çalışmasında da bu sonuca paralel olarak, otonominin yenilikçi davranışı etkileyen önemli bir faktör olduğu belirtilmiştir.

Yenilikçiliği olumsuz etkileyen özellikler açısından bakıldığında ise; Tang ve Chang (2010) tarafından yapılmış olan çalışmada, rol belirsizliğinin yaratıcılığı olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. Sönmez ve Yıldırım'ın (2014) çalışmasında, vardiyalı çalışma ve iş yükünün hemşirelerin yeni bir şey düşünmeye vakit ayıramamalarına neden olduğu ve yenilikçi davranışı olumsuz etkilediği belirtilmiştir. İş yükü fazlalığının yenilikçi davranışı olumsuz etkilediği, diğer yandan rutin olmayan, karmaşık bir işin yenileşimi olumlu etkilediği belirtilmekte, bu nedenle dengenin sağlanması gerektiği üzerinde durulmaktadır (Parzafall ve ark., 2008).

**Örgütsel faktörler:** Literatür incelendiğinde hemşirelerin yenilikçilik düzeylerinde örgütün oldukça etkisi olduğu görülmektedir. Sönmez ve Yıldırım'ın (2014) çalışmasında hemşirelerin yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlerden biri olarak belirtilen yönetimin desteğine yönelik literatürde de benzer şekilde, çalışanların yenilikçi düşüncelerinin yenileşime dönüştürülmesinde yönetimin desteği önemlidir (Amabile ve ark., 1996; Oldham ve Cummings, 1996; Eren ve Gündüz, 2002; West ve ark., 2003; Gilson ve May, 2005; West ve Sacramento, 2006; Martin ve ark., 2007; De Jong ve Den Hartog, 2007; Parzafall ve ark., 2008). Amo'nun (2006) çalışmasında da yenilikçi davranışları daha fazla olan kişilerin aynı zamanda yöneticilerini destekleyici olarak algıladıkları saptanmıştır. Xerri'nin (2012) yapmış olduğu çalışmada, algılanan örgütsel desteğin ve lider ile izleyici ilişkisinin yenilikçi davranışa etkisi incelenmiş olup hemşirelerin yöneticileri ile ilişkilerinin iyi düzeyde olduğu, buna rağmen algılanan örgütsel desteğin düşük düzeyde olduğu saptanmış ve yöneticiler de benzer biçimde yenilikçilik konusunda örgütsel desteğin düşük düzeyde olduğunu belirtmiştir .

Yenileşim için kişilerin yaratıcı düşüncelerini açıkça paylaştıkları, güvenli ve destekleyici bir ortamın oluşturulması gerektiği belirtilmektedir (Berber, 2003; Parzafall ve ark., 2008). Sönmez ve Yıldırım'ın (2014) çalışmasında da pozitif çalışma ortamının ekip içi ve ekipler arası çalışma ilişkilerinin olumlu olduğu ortam olduğu söylenebilir. Bu çalışmada örgütsel faktörler arasında gösterilen yönetici desteği, çalışan dayanışması ve pozitif çalışma ortamı, çalışma ortamında olan

olumlu iletişimde etkisi olan yönetici desteğinin hemşirelerin yenilikçi davranışlarını ortaya çıkarmadaki önemini göstermektedir .

**Çevresel faktörler:** Hemşirelerin yenilikçilik düzeylerini etkileyen diğer bir etken de çevresel faktörler olarak belirtilmektedir. Sönmez ve Yıldırım'ın (2014) yaptığı niteliksel çalışmada sağlık alanındaki teknolojik gelişmeler, kullanılan ürünler ve yöntemler açısından hemşirelik uygulamalarını etkilemekte ve değişime yönlendirmektedir. Ürün yenileşimi açısından, hemşirelerin uygulayıcı olarak yeni ve yaratıcı düşüncelerinin teknolojiden etkilendiği söylenebilir .

### **2.3.Dönüşümcü Liderlik**

#### **2.3.1. Liderlik ve Yöneticilik Kavramı**

Literatüre bakıldığında çok farklı liderlik tanımlarına rastlamaktayız. Bu tanımlara bakıldığında ortak noktaların olduğu görülmektedir. Liderlik kavramında bir grup insanın ve ortak amaçların olması ve grubu bu doğrultuda yönlendiren belirli özelliklere sahip bir kişinin olması gerekmektedir. Yönlendiren kişinin takipçilerinin gönüllü olarak katılmalarını sağlayacak bilgi, beceri ve yeteneğe sahip olması gerekmektedir (Bakan vb., 2015).

Bass'a (1990) göre liderlik kelimesi çağdaş bir kavramdır. Ayrıca, 'Lider' kelimesi İngilizcede 1300'lü yıllarda ortaya çıkarken, 'liderlik' kelimesinin on dokuzuncu yüzyılın ilk yarısına kadar İngiliz Parlamentosu'nun etkisi ve politik baskısı nedeni ile ilgili yazılarda görülmediğini vurgulamıştır. Liderliğin tanımlarının çoğu belirli olmayıp ve liderliğin anlamı daha çok örgütsel düzeye bağlıdır (Bass, 1990). Bass (1990), liderliği "bir odak grup süreci, ikna veya etkinin bir formu, bir güç ilişkisi, yapı başlangıcı ve kişilik fonksiyonu" gibi dört farklı kavrama bölmektedir .

Liderlik genel olarak belirli birey veya grup amaçlarını gerçekleştirmek için bir kişinin diğerlerinin davranışlarını belirli koşullar altında etkilemesi ve yönlendirebilmesi süreci olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle liderlik liderin yaptığı faaliyetlerle ilgili olan bir süreçtir (Koçel, 2015). Liderlik, takipçilerin organizasyonun başarısına ve etkinliğine katkı sağlaması için etkileme, motive etme ve fırsat verme gibi kişisel yetenek olarak tanımlanmaktadır (Yukl, 1989).

Şahin (2004)'in çalışmasına göre örgütlerin bünyesinde barındırdığı ve bir araya gelerek o organizasyonda sorumluluklarını yerine getirecek bireylerin tek bir

birey gibi hareket etmesini sağlayan bir mekanizmanın olması gerekmektedir. Bu gereklilik sonucu ortaya çıkan yönetim ve yönetici kavramına bakıldığında; farklı kişilik özellikleri taşıyan, ödüle veya cezaya farklı bir bakış açısı getiren, birbirinden farklı özellikleri olan ve kişilere hedeflenen nokta doğrultusunda iş yaptırılmasını sağlamak olarak tanımlanmaktadır .

Yönetici, “yönetme görevini elinde bulunduran daha çok formel yapılarda bulunan insan gücü, ekipman ve bilgi ile amaçlanan noktaya en yüksek faydayla varmak isteyen ve organizasyonu buna göre yönlendiren kişi” olarak tanımlanmaktadır (Aydın, 2010). Uzun (2014) ‘un çalışmasında ise tüm bunlara ilave olarak sınırlı kaynakların doğru şekilde ve etkin kullanımını ifade ettiği ve organizasyona geri dönüşler ile finansal takviye olanağı sağladığı söylenmektedir.

Liderlik ve yöneticilik kavramları tanımları gereği sıkça birbirleri yerine kullanılmaktadır ancak bu iki kavram belirgin farklılıklara sahiptir. Bu farklılıklara karşın karıştırılmalarının sebepleri yöneticiler astlarının, liderler ise takipçilerinin, önceden belirlenmiş olan hedef doğrultusunda eř zamanlı hareket ederler. Bu benzer durum iki kavramı aynı şekilde tanımlamamıza neden olsa da yöneticiler daha çok yasal yetkilerinin getirisi olan yetkiyi kullanırken liderler bunu sadece yasal yetkilendirmenin vermiş olduğu erkle yapmamaktadırlar (Koçel, 2015). Hedef koyma ve izleyenleri bu hedeflere en yakın konuma yaklaştırma hem yönetici hem de lider için ortak bir özellik gibi görünse de yöneticiler iş merkezli daha basit sayılabilecek hedeflere önem verirler. Bu noktada astlara daha düşük roller verirken kendilerini de güçlü kılmaya çalışırlar. Liderler ise bunun tersine izleyenlerini önemli kılacak hamleler yaparken hedeflere ulaşmada onlara aktif roller verirler. Daha iddialı ve karışık hedefler belirlerler ve bu doğrultuda hareket ederler (Akdemir, 2008).

Organizasyonun düzeninin korunmasında yöneticiler daha durağan bir davranış sergileyip kısıtlı değişimleri mecbur kaldıkları zamanlarda kabul ederler; fakat liderler durağanlığa karşı gelirler ve izleyenlerini olumlu yönde değişime ve gelişime karşı gdlerler (Aşgın, 2008). Liderler de yöneticiler de ulaşılmak istedikleri nokta doğrultusunda isteklidir fakat lider, belirlenmiş olan hedefe ulaşabilmek için takipçilerini etkiler ve ulaşılmak istenen noktaya en yakın olabilecek şekilde takipçilerinden verim almayı amaçlar (Koçel, 2015). Literatür

sonuçları incelendiğinde liderlerin de yöneticilerin de amacı kurum içinde verimliliği artırmaya yönelik çalışmalar yapmaktır. Buna rağmen liderler organizasyonun kurucusu olabildikleri halde yöneticiler kurulmuş olan düzenin sadece koruyucuları olabilmektedir .

### **2.3.2. Liderlik Kuramları**

Lider ve liderlik kavramlarının daha net açıklanabilmesi için çeşitli kuramlar geliştirilmiştir. Araştırmalara bakıldığında “temel liderlik yaklaşımları özellikler yaklaşımı, davranışsal yaklaşım ve durumsallık yaklaşımı” olarak üçe ayırmak mümkündür (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

**Özellikler Yaklaşımı:** Özellikler yaklaşımı, liderlikle ilgili ilk yaklaşımdır ve bir kişiyi lider yapan özelliklerin neler olduğunu açıklamaktadır (Fındıkçı, 2009). Liderin diğer bireylerden farklı kişiliklere ve niteliklere sahip olduğu düşünülmektedir. Lideri takipçilerinden ayıran, bireysel özellikler olduğu bilinmektedir (Koçel, 2015). Çelik’in ifadesine göre; “XX. yüzyılın başından itibaren yaklaşık olarak kırk üç yıl boyunca yüz yirmi dört gözleme dayalı çalışmayı analiz etmiş olan Stogdill liderleri takipçilerinden farklı kılan kapasite, başarı, sorumluluk, katılma ve konum olmak üzere beş temel ayırt edici özellikten bahsetmiştir” (Çelik, 2008).

**Davranışsal Yaklaşım:** Davranışsal yaklaşım, kişinin hal ve hareketlerinin diğer insanlarda etki göstermesi sonucu ortaya çıkan bir liderlik yaklaşımıdır. Bu yaklaşımlar; “Ohio State Üniversitesi liderlik çalışması, Michigan Üniversitesi liderlik çalışması, Blake ve Mouton’un yönetim tarzı matrisi, ve Mc Gregor’un, X ve Y Teorisidir”. Davranışsal liderlik teorilerinde genel olarak iki ana başlık ön plandadır. Bunlardan birincisi, liderin kişiyi önde tutması diğeri ise işe öncelik vermesidir. Başka bir deyişle, Blake ve Mouton’da olduğu gibi; liderin işe yönelik veya bireyler arası ilişkilere yönelik olmasıdır. Davranışsal yaklaşımlar incelendiğinde işe yönelik ve kişiler arası ilişkilere yönelik olma arasında bir dengenin kurması gerekliliği belirtilmektedir. Sonuç olarak her iki unsur da verimlilik ve etkinlik için önemli konum oluşturmaktadır (Koçel, 2015).

**Durumsallık Yaklaşımı:** Davranışsal yaklaşımın aksine sadece işe ve insana yönelmek yerine durumsallık yaklaşımı liderin otoritesi, işin yapısı, takipçilerin özellikleri ve dış çevre gibi durumsal faktörlere ağırlık vermiştir.

Liderlik tarzlarının uygunluğunun koşullara göre değişkenlik gösterdiğini temel alan yaklaşımdır. Bununla ilgili en çok bilinen çalışma Fiedler'in durumsallık modelidir Fiedler'in koşulsallık teorisi modeli, koşullara göre liderin etkinliğinin değişebileceği görüşünü savunmaktadır. Bu model liderliği belirlemede üç değişken içermektedir. Bunlar; lider-takipçi ilişkisi, işin yapısal özellikleri ve liderin pozisyon gücüdür. Diğer bilinen durumsallık yaklaşımı ise Hersey ve Blanchard'ın "Durumsallık Modeli"dir. Burada düşünürlerin dikkat çektiği nokta astların olgunluk düzeyleri ilgili durumsal değişkenliktir. Eğer astlar düşük görev olgunluğuna sahipse, önderlerinden görmeyi arzuladıkları davranışlar daha olgun olan astların önderlerinden görmek isteyecekleri davranışlardan daha farklıdır (Çetin, 2008).

### 2.3.3. Lider Davranış Biçimleri

**Vizyoner Liderlik:** Çağımızın gelişmelerine baktığımızda; insanlığın bilgi ve tecrübe birikimi ve teknolojiadaki sınırsız gelişim ve buna bağlı gereksinimlerin hızla artması kavramlarını birleştirdiğimizde, kas gücüne dayanan çabanın yerini bilişsel çabanın alacağı ve düşünce üretkenlerinin kas gücüyle üretkenlerin önüne geçeceği öngörülmektedir. Vizyoner ve yeni bakış açısına sahip bir lider, diğer yöneticilerden farklı olarak değişik gelişmeleri ve olayları irdeleyebilme yeteneğine sahip olmalıdır. Vizyoner lider, yeni bir yaklaşımla geleceğe bakabilen liderdir. (Pazarbaş, 2012).

**Etik Liderlik:** Etik liderlik tarzındaki liderler; takipçilerini, değerlendirirken onların da sergiledikleri etik davranışların tümüne bakarken aynı zamanda kendileri de bu şekilde hareket etmeye dikkat ederler. Kurum için alınan kararların fayda sağlaması uygun ölçüt olamamakla beraber karar alınmasından uygulanmasına ve geri dönüş alınmamasına kadarki sürecinde etik kurallar içinde olması beklenmektedir. Böylece çizdiği etik çerçevede ve belli bir düzen doğrultusunda uygulanan etik liderlik izleyenlerin liderleriyle olan güvenli bir ilişki oluşturmalarında etkilidir (Aykanat ve Gül, 2012).

**Karizmatik Liderlik:** Karizma kelimesinin anlamına baktığımızda; çekici, cazip olan, ilgi ve merak uyandıran gibi anlamları olduğu görülmektedir (Koçel, 2007). Karizmatik Liderlik kavramın temelleri eskilere antik Yunana dayanmakta olup "ilahi ilham yeteneği" anlamındadır (Aykanat ve Gül, 2012). Karizmatik Liderler ikna ederler ve kendilerine güvenleri yüksektir. Kendilerinden çok emindirler ki takipçilerinde hayranlık duygusu oluştururlar. Takipçilerini hem



güdüleyip hem de aldıkları kararlara katılmalarını sağlamış olurlar (Çelik ve Sünbül, 2008).

**Demokratik Liderlik:** Demokratik liderler izleyenlerine yapılan faaliyetlerde ve alınan kararlarda söz sahibi olma imkanı tanır ve bu şekilde katılımcı bir davranış sergilemeleri doğrultusunda teşvik etmektedirler. Takipçilerini harekete geçirmek ve verim almak için uğraşırlar ve ayrıca iletişim konusunda özenli davranırlar (Deniz, 2014). Demokratik liderler, takipçilerin organizasyon içerisinde alınacak olan kararlara katılmalarını istemektedirler. Liderlerinin kendi görüşlerine değer verdiğini gören takipçilerde ise lidere, işe ve organizasyona karşı pozitif bir algı oluşmakta ve değişimin kabulünü kolaylaştırmaktadır (Çetin, 2009).

**Otokratik Liderlik:** Günümüzde, değişim bireyler ve örgütler için süreklidir ve karar alma hızı da önemli hale gelmektedir. Bu şartlarda örgütün değişime ayak uydurup faaliyet gösterdiği çevrede olan hareketliliklere geri tepki süresini kısaltmak için çok uzun zamandır kullanılmakta olan ve karar alıp uygulama erkinin sadece liderde olduğu ve çalışanların katılımına çok fırsat tanımayan liderlik tarzıdır. Hızlı karar almayı sağlarken izleyenlerin güdülenmesini azaltmaktadır (Yılmaz, 2015). Otokratik liderler karar alma sürecinde çalışanların görüşlerini almadıkları ve onlar üzerinde sert bir otorite kurdukları görülmektedir. İkili ilişki ve iletişimlerinde samimiyetsiz oldukları görülmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

#### 2.3.4. Çağdaş Liderlik Yaklaşımları

**Otantik Liderlik:** Otantik liderlikte doğumla gelen ve kalıp halinde sıralayabileceğimiz genel geçer tanımlamaları yoktur. Bu durum daha çok liderin, liderlik ettiği grubu oluşturan bireylerce nasıl algıladığı ve tanımlandığıdır. Yani takipçilerin yaşamsal geribildirimler sonucu çevrelerinde yaşamını sürdüren insanların tavırları ve özgünlükleri nispetinde oluşturdukları şablon çerçevesinde liderlerini tanımlama biçimleridir. Kimi zaman bu durum, bir şahısa atfetme şeklinde de olabileceği gibi kimi zaman da sentez yapılarak lideri birkaç kişiden alınan sentez geri besleme neticesinde konumlandırma olarak gerçekleşebilmektedir (Pazarbaş, 2012).

**Etkileşimsel (Transaksiyonel) Liderlik:** Etkileşimsel liderlik biçiminde davranış sergileyen yöneticiler yetkilerini çalışanları ödüllendirirler. Çalışanların daha çok çaba göstermeleri için maaşta artış ve statü kazandırma biçiminde bir

ödüllendirme sistemi kullanırlar. Bass ve Burns (1990), geleneklere ve geçmişe daha bağlı olan transaksyonel liderlerin geleceğe ve yeniliğe dönük dönüşümcü liderlerden ayrımının yapılmasının zorunlu olduğunu belirtmişlerdir (Eren, 2013).

**Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik:** Dönüşümcü (literatürde dönüştürücü/etkileşimsel liderlik) kavramı ilk kez 1973 yılında J.V. Dowston tarafından “İsyan Liderliği” (Rebel Leadership) adlı çalışmasında ortaya konmuştur. J. McGregor Burns ancak sosyolojik bir tez olan dönüşümcü liderlik kavramının bir teori olarak literatüre 1978 yılında kazandırmıştır. Burns’a göre lider izleyenler üzerinde yüksek düzeyde moral, motivasyon ve performans yaratıp güdüleyen kişi olarak tanımlanmış (Eraslan, 2004); liderliği ise etkileşimsel liderlik (transactional leadership) ve dönüştürücü liderlik (transformational leadership) olarak ikiye ayırmıştır; “Etkileşimsel Liderlik”te lider ve takipçiler arasında ekonomik ya da politik temele dayalı bir etkileşim vardır. “Dönüşümcü Liderlik” ise, tarafların birbirine psikolojik olarak bağlanması, liderin izleyenlerinin inanç, değer ve ihtiyaçlarını değiştirmesi ve belli bir vizyonu gerçekleştirmek üzere birlikte hareket ettikleri bir liderlik yaklaşımıdır (Gümüşlüoğlu, 2009).

Bernard Bass, Burns’un “dönüşümcü liderlik” modelini esas alarak duygusal faktörlere öncelik veren, daha yalın ve gelişmiş bir model geliştirmiştir (Güney, 2011). Bass’ın dönüşümcü liderlik kuramında lider, görevlerini sorunsuz başarmalarının önemini farkına varmalarını sağlayarak, örgütün veya grubun amaçlarını gerçekleştirirken, kendi gelişmelerini, başkalarına yönelik algılarını çok daha olumlu tutarak ve çok daha üst düzeyde beklentileri karşılamanın ancak örgütsel amaçlara ulaşarak mümkün olacağına işaret edip, izleyenleri değişime uğratar ve teşvik eder (Erçetin, 2000). Dönüşümcü liderlik kavramı ortaya çıktığı günden bu yana Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter, yeni boyutlarda değerlendirilerek etkin bir liderlik şekli olarak benimsenmesi gerektiğini 1990 yılında ele almış, bu türde liderliğin izleyenleri beklenenin üzerinde performans sergilemeleri hususunda etkilediği ve onlara rol model olduğunu belirtmişlerdir .

Dönüşümcü liderler uzun süreli bakış açısını benimsemektedirler. Sadece çalışanların veya kendilerinin şu anki ihtiyaçlarına odaklanmanın yanında geleceğe dönük beklentilerini de dikkate almaktadırlar. Kurumlardaki kısa soluklu problemler ve fırsatlarla ilgilenmenin yanı sıra uzun süreli konularla da ilgilenmektedirler. İç ve

dış örgütsel faktörleri ayrı ayrı ve bütünsel bir yaklaşımla açıklanmalıdır. Aslen, bu kişiler mesleki sorumluluklarını yerine getirme stilleri nedeniyle yönetici olmak yerine liderlidirler. Ayrıca, dönüşümcü liderler takipçilerini konuyla ilgili tüm bilgiyi paylaşmaları için cesaretlendirdikleri sonucuna ulaşılmaktadır (Reuveni ve Vashdi, 2015). Liderler farkındalık ve grubun amaç ve misyonlarını oluşturduklarında ve grubun iyiliği için çalışanların kendi çıkarlarının ötesine bakmaları için harekete geçirdiklerinde, üstün liderlik performansı sergilemektedir (Bass, 1990).

Dönüşümcü liderler takipçilerinin amaçlarında, inançlarında, değerlerinde, hedef ve isteklerinde değişiklik ve farkındalık yaratarak onların değişimini sağlamaya çalışırken “değişim ihtiyacının farkedilmesi, vizyon değişiklikleri ve paylaşılan vizyon oluşturma” olmak üzere üç safhadan oluşan bir yol izlemektedirler (Eren, 2013). Değişim ihtiyacının fark edilmesi; örgütün değişim ihtiyacını fark ederek, örgütün yöneticilerine böyle bir ihtiyacın gerekliliğini anlatıp onları ikna etmeye çalışmaktır. Vizyon değişiklikleri kurumun başarılı olduğu zamanlarda gerçekleştirilmelidir. Değişim ihtiyacı, ekonomik durumların yanında müşteri memnuniyeti, malın kalitesi, yenilik gibi alanlarda da kendini göstermektedir. Paylaşılan vizyon oluşturma; “Dönüşümcü lider” örgüt üyelerine bir vizyon vererek değişimin yönünü belirtmelidir. Liderin ekip ruhu oluşturarak vizyon yaratılmasında grup üyelerinin fikirlerinden faydalanmaktadır. Önemli olan vizyon yaratılmasını sağlamak ve vizyon oluşturma işleminin sürekliliğini sağlamaktır. Dönüşümcü liderlerden beklenen en önemli görev, çalışanların başarı standartlarını yükseltmeleridir. (Batmaz ve Gürer, 2016).

### **2.3.5. Dönüşümcü Liderliğin Alt Boyutları ve Ölçümü**

Burns (1978) tarafından Dönüşümcü Liderlik Teorisi yayımlandıktan sonra, Bass (1985) lider davranışının boyutlarını belirlemek için “Çok Boyutlu Liderlik Ölçeği (Multiple Leadership Questionnaire)”ni geliştirmiştir. Bu ölçekte dönüşümcü liderlik boyutları karizmatik liderlik, bireyselleştirilmiş ilgi ve zihinsel uyarım olarak, etkileşimci liderlik boyutları ise koşullu ödül ve istisna yönetimi şeklinde belirtilmiştir (Bass, 1985).

Bununla birlikte dönüşümcü liderlik özelliklerini ölçmek için geliştirilmiş başka ölçeklerde mevcuttur. Bunlardan biri Podsakoff ve ark.’nın (1990) tarafından geliştirilen “Dönüşümcü Liderlik Ölçeği (Transformational Leadership Scale)”dir.

Bu ölçek ortak vizyon oluşturma, uygun rol modeli olma, grup hedeflerinin benimsenmesi, yüksek performans beklentileri, bireysel destek ve zihinsel teşvik olarak altı boyut şeklinde belirlenmiştir. Bu ölçek farklı dönüşümcü liderlik davranışlarını birbirinden bağımsız bir şekilde ölçmektedir (Podsakoff v.d., 1990). Genel olarak bakıldığında vizyonun çalışanlara anlatılması, tüm bireyler düşünülerek belirlenen hedefler, yüksek performans ve her konu üzerine liderin bir model yaratması gibi bileşenler içermesi sebebiyle, Podsakoff'un öne sürdüğü bu modelin boyutları aslında temel dört boyuttan farksızdır (Çağlar, 2011). Ancak farklı araştırma modellerinde farklı faktör yapıları yer almaktadır (Bass, 1985; Podsakoff v.d., 1990; Anderson v.d., 2002) . Dönüşümcü liderliğin bu dört boyutu aşağıda verilen alt başlıklarda açıklanmaktadır.

**İdealleştirilmiş Etki:** İdealleştirerek etkileme, liderlerin, izleyenlerinin ihtiyaçlarını kendi ihtiyaçlarından üstün olarak düşündüğünde, riski diğer bireylerle paylaştığında ve onların ana kurallarıyla ve değerleriyle uyumlu olduğunda örnek oluşturur (Anderson, 2004). İdealleştirilmiş etki, liderlerin karizmatik şekilde davranarak takipçilerinin kendilerini özdeşleştirmelerine neden olan dönüşümcü liderliğin en önemli derecesidir (Bacha ve Walker, 2013). İdealleştirilmiş etki değerlere, inançlara ve misyon duygusuna yönelik olan bir liderin karizmatik işlevlerini açıklamaktadır (Lee vd., 2007), Dönüşümcü liderler takdir edilirler, saygı gösterilirler ve güvenilirlerdir. Bu liderlerle özdeşleşen takipçilerin rol modelidirler (Reichard vd., 2011).

**İlham Verici Motivasyon:** Lider, izleyenleriyle birlikte geleceğe yönelik paylaşılan vizyon oluşturur, takipçilerinin amaç ve vizyonu özümseterek ve bunlara tam bağlılık göstererek rol model olmaktadır (Simola vd., 2010). İlham verici motivasyona sahip liderler, takipçilerini belirli standartlara göre değerlendirmekte, gelecek hedefleri konusunda iyimser konuşmakta ve eldeki görevi anlam katmaktadır (Bacha ve Walker, 2013). Bu sebepten dolayı liderler, takipçileri için moral ve iyilik kaynağı olmaktadır. Ayrıca dönüşümcü lider, ilham verici konuşması ve motivasyonu yoluyla ortak vizyo adı altında bilgi paylaşımını ve beceriyi yönlendirebilmektedir (Reuveni ve Vashdi, 2015).

**Zihinsel Uyarım:** Zihinsel uyarım, liderlerin varsayımlarla başa çıkma, risk alma ve takipçilerinin fikirlerini önemseme durumudur (Piccolo ve Colquitt, 2006).

Bu özellik sayesinde liderler izleyenlerin yaratıcılık düzeyini canlandırmakta ve onları cesaretlendirmektedirler. Bu sayede takipçiler soru sorarak işleri hakkında daha derin düşünebilmekte ve işlerini sorunsuz yapabilmenin yollarını görebilmektedirler (Bacha ve Walker, 2013). Liderler zihinsel uyarım aracılığıyla takipçilerinin bireysel potansiyellerini ortaya çıkarabilmeleri için onlara yol göstermektedirler (Lim ve Ployhart, 2004).

**Bireyselleştirilmiş İlgi:** dönüşümcü liderler bireyselleştirilmiş ilgi yoluyla izleyenleri ile uyum içindedirler, (Lim ve Ployhart, 2004). Liderlerin, takipçilerinin bireysel ve benzersiz ihtiyaçlarına cevap vermelerini sağlayacak bir ortam oluşturduklarında ortaya çıkar (Simola vd.,2010). Lider, bireysel farklılıkları tanımlar ve bireylerin ihtiyaçlarına ve yeteneklerine göre yaklaşım tarzlarını belirler (Nielsen ve Daniels, 2012). Dönüşümcü liderler, her takipçisini bireysel olarak etkilemekte ve her çalışanın gereksinimini ayrı ayrı değerlendirmektedir (Bacha ve Walker, 2013). Böylece liderler, takipçilerinin ihtiyaçlarının karşılanabilmesi ve kendilerini geliştirebilmeleri için onlara vakit ayırmakta ve öneriler sunmaktadır.(Karip, 1998).

## **2.4.Yenilik ve Dönüşümcü Liderlik İlişkisi**

### **2.4.1.Yenilikçi Çalışma Davranışı ve Dönüşümcü Liderlik**

Liderliğin örgütsel faaliyetlerde ve yenilik sürecini desteklemede önemli olduğu görülmektedir. Bir organizasyonda başarılı inovasyonlar, liderleri veya üst yönetim tarafından kontrol edilen önemli kaynakların uyumunu gerektirir. Liderler sadece yenilikçi hizmetler adına davranışsal bir rol modeli olarak hizmet etmezler; aynı zamanda yenilikçi faaliyetleri olumlu etkileyen özellikleri ve yenilikçi davranışları arttırmak adına da çalışırlar (Oke vd., 2009). Liderlik tarzının özellikle yenilik üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu öne sürülmektedir (Arago'n-Correa vd., 2007). Yeniliğe yöneltmek özel bir liderlik çeşidi gerektirebilir. Modern işletme liderleri organizasyon içindeki yenilikçi davranışları cesaretlendirmeyi nasıl yapacağını bulmak konusuyla karşılaşılırlar. Varsayımlara meydan okuma, risk almak ve takipçilerine rol model olmayı içeren dönüşümcü liderlik ideal olarak yeniliklere uygun olmakta (Jansen vd., 2009) ve bu yenilikler sayesinde değer yaratan bir anlayıştır .

Dönüşümcü liderlik tarzındaki liderler, örgütün hedefledikleri performansa ulaşması için çalışanların kişisel değerlerini etkilemek yoluyla ulaşılandan daha fazlasına sahip olmaktadır. Entelektüel teşvik sağlayarak takipçilerinin genelden farklı düşünmelerine olanak sağlayıp, onların üretkenlik ve inovatif düşünme süreçlerinde cesaretlendirir (Karcıoğlu ve Kaygın, 2013). Dönüşümcü liderliğin bazı alt bileşenleri örgüt yeniliğiyle ilgilidir. Dönüşümcü liderler, etkili bir iletişime ve paylaşılan değerlere en üst düzeyde önem göstermeye ve yenilikçi takımlar için uygun bir ortam teşvik etme özelliğine sahiptirler. Bu liderler ortak örgütsel öğrenme süreçlerini, takipçiler ve liderler arasında karşılıklı güven sağlamayı, girişkenliği ve risk almada önemli özellikleri desteklerler (Arago'n-Correavd., 2007).

Başarılı olan kurumların bugünkü sebebi yenilikçi olmasıdır (Davis, 1988). Rakibinin önünde olmayı isteyen şirketler için onların ürün ve süreçlerinde olan devamlı yenilik en iyi strateji olarak görülmektedir (Nijhof vd., 2002). Başarılı yenilik, bir organizasyonda beş fonksiyonu yerine getirme yeteneğinde olan yöneticilerin olmasını zorunlu kılar. Bu fonksiyonlar, “yaratıcı insanları seçmek/geliştirmek, takımlarda yaratıcılığı cesaretlendirmek, takımı eğitmek, yenilik hakkında iletişimde bulunmak, yenilikteki engelleri aşmaktır” (Thomas ve Ely 1999).

Dönüşümcü liderlerin sahip oldukları özellikler, onları takip edenlerin cesaretlerini artırır. Takipçilerin iş yapma motivasyonlarında artış gözlemlenir ve onların, kendilerinden beklenenden daha fazla iş yapmaları yönünde harekete geçmelerine katkı sağlar (Karcıoğlu ve Kaygın,2013). Lider sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlamak amacıyla, takipçilerinden pozitif farklar yaratacak fikir ve davranışlarla yüksek performans sergilemelerini bekler. Dönüşümlere neden olan yaratıcılık ve yenilik faaliyetleri dönüşümcü liderlik anlayışıyla desteklenebilir ve geliştirilebilir (Karcıoğlu ve Kaygın, 2013).

#### **2.4.2.Dönüşümcü Liderlik ve Yenilikçi Çalışma Davranışı Arasındaki İlişkiye Yönelik Çalışmalar**

Birçok araştırma yeniliğin en etkili öngörücülerinden birinin liderlik olduğu ileri sürülmektedir (Rosing v.d., 2011). Genel olarak dönüşümcü liderliğin, idealleştirilmiş etki, ilham verici motivasyon, zihinsel uyarım ve bireyselleştirilmiş ilgi olmak üzere dört bileşenden oluştuğu dönüşümcü liderlik başlığı altında

incelenmiştir. Dönüşümcü liderler, yaratıcılığı güdülemek ve yenilik yapmalarında çalışanların kapasitesini arttırmak için bu bileşenleri kullanmaktadırlar. Çalışanları birleştirmek ve örgütün vizyonunu gerçekleştirmek için cesaretlendirmeye uğraşmaktadırlar. Dönüşümcü liderler, çalışanların yeni fırsatlar aramaya ve yeni programlar, hizmetler ve süreçler yaratmaya zorlamaktadırlar (Lee v.d., 2007).

Literatürdeki çeşitli çalışmalara bakıldığında, yaratıcılık veya yenilik ile çeşitli liderlik tipleri arasındaki ilişkiler üzerinde çalışılmıştır. Bu çalışmalar doğrultusunda en etkili liderlik tipinin dönüşümcü liderlik tipi olduğu açıkça söylenebilmektedir. Redmond v.d. (1993), yaptıkları çalışmada liderlerin yapıcı problem çözmeyi ve çalışanların öz yeterliliklerini desteklediklerinde çalışanların daha yüksek düzeyde yaratıcılık gösterdiğini bulmuşlardır. Oldham ve Cummings (1996), çalışanların yaratıcılığı ile ilişkisi olduğu düşünülen örgütsel bağlamın iş karmaşıklığı, destekleyici yönetici ve denetleyici yönetici olmak üzere üç özelliğini bağımsız ve ortak katkılar şeklinde incelemiştir. İncelemenin sonucunda yöneticilerin denetleyici olmayan ve destekleyici olduklarında çalışanların daha fazla yaratıcı işler ürettiğine ulaşılmıştır. Jung v.d. (2003), dönüşümcü liderlerin, takipçilerinin yenilikçi çabalarını destekleyen bir iklim sağlanarak takipçileri yaratıcılık ve yenilik konusunda teşvik ettiklerini bulmuşlardır. Ayrıca yaptıkları bu çalışmada dönüşümcü liderlik ile güçlendirme arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Shin ve Zhou (2003) ise, yaptıkları çalışmada Koredeki işletmelerden elde ettikleri veriler sonucunda bireysel olarak çalışan yaratıcılığı ile dönüşümcü liderlik arasında pozitif ilişki bulmuşlardır. De Jong ve Den Hartog (2007), çalışmalarında lider davranışlarının çalışanların yenilikçi çalışma davranışlarından hem fikir üretmeyi hem de uygulamayı tetikleyerek etkilemekte olduğunu bulmuşlardır. Ek olarak çalışanların genel ve günlük davranışlarının da etkilendiğini tespit etmişlerdir. Garcia-Morales ve diğerleri (2008), dönüşümcü liderliğin etkisini örgütsel yenilik ve performans üzerinde örgütsel öğrenmeye bağlı olarak incelemiştir. İncelemenin sonucunda dönüşümcü liderlik ile örgütsel yenilik ve performans arasında ayrı ayrı pozitif ilişki olduğu bulunmuştur.

Jung, Wu ve Chow (2008), çalışmalarında üst düzey yöneticilerin dönüşümcü liderliklerinin işletmenin yenilikçiliği üzerindeki etkisi incelemiştir. Örgütsel yenilik üzerinde dönüşümcü liderliğin doğrudan pozitif etkisi olduğu

sonucuna ulaşılmıştır. Barroso Castro ve diğerleri (2008), dönüşümcü liderliğin çalışanların çalışma tutum ve davranışları üzerinde önemli derecede etkisi olduğunu saptamışlardır. Bunun üzerine dönüşümcü liderlik ve çalışanların davranışları ile ilgili bir araştırma yapmışlardır. Bunun sonucunda dönüşümcü liderliğin çalışan davranışları üzerinde olumlu etkileri olduğunu saptamışlardır. Rank v.d. (2009), yeniliğin liderlik öngörücüleri ve görev performansı üzerinde bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmada liderlik tiplerinden dönüşümcü liderlik ile astların yenilikçi davranışı arasında kuvvetli ve pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir. Gong ve diğerleri (2009), çalışanların öğrenme yönelimi, dönüşümcü liderlik ve çalışanların yaratıcılığını ile çalışanların yaratıcı öz yeterlilikleri arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Araştırmanın sonucunda dönüşümcü liderlik ile çalışanların yaratıcılığı arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Ayrıca bu ilişkiye çalışanların yaratıcılık öz yeterliliğinin aracılık ettiği bulunmuştur. Shin ve Zhou'nun (2003) çalışmasının sonuçlarını destekler nitelikte olan Gumusluoglu ve Ilsev (2009) bireysel düzeyde çalışanların yaratıcılığı ve örgütsel düzeyde yenilik üzerindeki dönüşümcü liderliğin etkisini araştırmışlardır. Bireysel ve örgütsel düzeylerde dönüşümcü liderliğin önemli etkileri olduğu yönünde bazı bulgular elde etmişlerdir. Dönüşümcü liderlik ile çalışanların yaratıcılığı arasında pozitif ilişki bulunmuşlardır. Majumdar ve Ray (2011), çalışmaları sonucunda dönüşümcü liderlik ile yenilikçi çalışma davranışı arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki bulunmuşlardır. Dönüşümcü liderlik seviyesi yüksek olduğu zaman seviyenin düşük olduğundakine oranla liderlerdeki yenilikçilik düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır .

Tipu (2012), dönüşümcü liderliğe yönelik çalışma yapmıştır. Bu çalışmada dönüşümcü liderlik ile örgüt kültürü ve yenilikçilik eğilimi arasında pozitif ilişki olduğu bulunmuştur. Khaola ve Sephelane (2013), dönüşümcü ve etkileşimci liderlik tarzları ile örgütsel vatandaşlık ve yenilikçi çalışma davranışını araştırmışlardır. Çalışmanın bulguları dönüşümcü liderlik ile yenilikçi çalışma davranışı arasında önceki benzer çalışmaların doğrultusunda beklenildiği gibi anlamlı, olumlu bir ilişki göstermektedir. Afsar ve arkadaşları (2014) dönüşümcü liderlik ile yenilikçi çalışma davranışını araştırmışlardır. Araştırmalarının sonucunda dönüşümcü liderlik ve yenilikçi çalışma davranışı arasından pozitif bir ilişki olduğunu bulunmuşlardır. Henker ve diğerleri (2015), dönüşümcü liderlik ile çalışan yaratıcılık düzeyi arasındaki



ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışma sonucunda dönüşümcü liderlik ile çalışan yaratıcılık düzeyi arasında pozitif ilişki olduğu bulunmuş ve terfinin aracılık rolünün olduğu bulunmuştur. Reuvers v.d. (2008), sağlık sektöründeki dönüşümcü liderlik ile yenilikçi çalışma davranışı üzerinde çalışma yapmış olup ayrıca cinsiyet farklılığını incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda kadın çalışanların erkeklere göre daha yenilikçi çalışma davranışı sergilediğini ve dönüşümcü liderlik ile yenilikçi çalışma davranışı arasında pozitif ilişki olduğunu saptamışlardır.



### **3. GEREÇ VE YÖNTEM**

#### **3.1.Araştırmanın Tipi**

Bu araştırma, hemşirelerin bireysel, mesleki ve çalışma ortamı özellikleri ile dönüşümcü liderliğin bireysel yenilikçilik düzeylerine etkisini incelemek amacıyla yapılmış tanımlayıcı bir çalışmadır.

#### **3.2.Araştırma Soruları**

- Hemşirelerin bireysel özelliklerine göre bireysel yenilikçilik düzeyleri arasında fark var mıdır?
- Hemşirelerin mesleki özelliklerine göre bireysel yenilikçilik düzeyleri arasında fark var mıdır?
- Hemşirelerin çalışma ortamına göre bireysel yenilikçilik düzeyleri arasında fark var mıdır?
- Hemşirelerin yenilikçilik düzeyleri ile yöneticilerine ilişkin dönüşümcü liderlik algıları arasında ilişki var mıdır?
- Hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerini etkileyen faktörler nelerdir?

#### **3.3.Araştırmanın Yeri ve Zamanı**

Bu araştırma, Kasım 2018-Haziran 2019 tarihleri arasında, Eskişehir ili sınırları içerisinde yer alan bir üniversite ve bir devlet hastanesi olmak üzere iki hastanede görev yapan hemşireler ile yapılmıştır.

#### **3.4.Araştırma Evreni ve Örnekleme**

Araştırmanın evrenini, üniversite hastanesi (N=630) ve devlet hastanesinde (N=320) çalışan toplam 950 hemşire oluşturmuştur. Örnekleme alınacak hemşire sayısı için kurumlarında en az bir yıldır çalışmakta olan 630 hemşire ile G\*power 3.1 programı ile 0.05 yanılma payı, %90 güven aralığı ve düşük etki derecesi ile hesaplama yapılmış ve örneklem sayısı 288 hemşire olarak bulunmuştur. Bu örnekleme ulaşmak üzere araştırmaya katılmayı kabul eden 330 hemşireye anket dağıtılmış ve 300 hemşire ile araştırma tamamlanmıştır (Tablo 3.1).

**Tablo 3.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi**

<b>Araştırmanın Yapılacağı Kurum</b>	<b>Toplam Hemşire Sayısı (%)</b>	<b>En Az Bir Yıllık Hemşire Sayısı (%)</b>	<b>Araştırmaya Alınacak Hemşire Sayısı (%)</b>	<b>Araştırmaya Katılan Hemşire Sayısı (%)</b>
<b>Üniversite Hastanesi</b>	630 (66.3)	420 (66.6)	192 (66.6)	190 (63.3)
<b>Devlet Hastanesi</b>	320 (33.7)	210 (33.4)	96 (33.4)	110 (36.7)
<b>Toplam</b>	950 (100)	630 (100)	288 (100)	300 (100)

### **3.5.Çalışma Materyali**

Bu çalışmada herhangi bir materyal kullanılmamıştır.

### **3.6.Araştırmanın Değişkenleri**

Araştırmanın bağımlı değişkenini hemşirelerin bireysel yenilikçilik ölçek puanları oluşturmaktadır. Bağımsız değişkenlerini ise hemşirelerin bireysel özellikleri (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, mesleki deneyim süresi, kurumda çalışma süresi, birimde çalışma süresi, çalıştıkları birimde yenilikçi uygulamaya tanık olma durumu, yenilikçi yaklaşım geliştirmek için gerekli liderlik becerilerine yönelik öz yeterlik algısı), mesleki özellikleri (görevi, çalıştığı birim, çalışma şekli, özel dal/alan sertifikasının varlığı), çalışma ortamı özellikleri (mesleki otonomi algısı, iş yükü algısı, yönetici desteğine yönelik algısı, kaynak sıkıntısına yönelik algısı, çalıştıkları kurum/birimdeki teknolojik alt yapı ve donanımın güncelliğine yönelik görüşü, yeni fikir/yöntemler geliştirmek için çalışma ortamı/koşullarının uygunluğuna yönelik algısı, kurumda değişime açıklık ve isteklilik durumu) ile bir üst yöneticilerine yönelik dönüşümcü liderlik algısı oluşturmaktadır.

### **3.7.Veri Toplama Araçları**

Araştırmada veriler “Bireysel, Mesleki ve Çalışma Ortamı Özelliklerine Yönelik Bilgi Formu”, “Bireysel Yenilikçilik Ölçeği” ve “Dönüşümcü Liderlik Envanteri” olarak üç bölümden oluşan anket formu kullanılarak elde edilmiştir.

### 3.7.1. Bireysel, Mesleki ve Çalışma Ortamı Özelliklerine Yönelik Bilgi

#### Formu

Araştırmacı tarafından literatür doğrultusunda hazırlanmış olan formda hemşirelerin bireysel, mesleki ve çalışma ortamı özelliklerini içeren 20 soru yer almaktadır. Formda yer alan bu sorular; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, görevi, çalıştıkları birim, kurumdaki deneyim süresi, meslekteki deneyim süresi birimdeki deneyim süresi, çalışma şekli, iş yükü algısı, mesleki otonomi algısı, yeni fikir ve yöntemlerin hayata geçirilebilmesi için sağlanan yönetici desteğine yönelik algı, yeni fikir ve yöntemlerin hayata geçirilebilmesi için gerekli kaynakların sağlanmasına yönelik algı, bakım verilen hastalar için gerekli teknolojik alt yapı ve donanımın güncelliğine yönelik görüşleri, çalıştıkları birimde yenilikçi uygulamaya tanık olma durumu, yenilikçi yaklaşım geliştirmek için gerekli liderlik becerilerine yönelik öz yeterlik algısı, yeni fikir/yöntemler geliştirmek için çalışma ortamı/koşulların uygunluğuna yönelik algısı, kurumda değişime açıklık ve isteklilik durumudur (Ek 1).

### 3.7.2. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği

Bireylerin yenilikçiliğini değerlendirmek amacıyla Hurt ve arkadaşları tarafından (1977) geliştirilen ve Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği yapılan “Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (Scales for The Measurement of Innovativeness)” 20 maddeden oluşmaktadır (Ek 1). Ölçek, bireylerin değişime ve yeniliğe yönelik endişelerini içeren “Değişime direnç (4.,6.,7.,10.,13.,15.,17. ve 20. madde)”, bireyleri ait oldukları grup içerisindeki diğer bireylerden ayıran ve önde tutan özellikleri içeren “Fikir önderliği (1.,8.,9.,11. ve 12. madde)”, bireylerin yeniliği aramaya ve denemeye açıklığını yansıtan “Deneyime açıklık (2.,3.,5.,14. ve 18. madde)” ve bireylerin belirsizlikler karşısında vazgeçmeden istekli olup güdülenmelerini yansıtan “Risk alma (16. ve 19. madde)” olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır (Kılıçer ve Odabaşı, 2010). Özgün ölçekte ise tek alt boyut mevcuttur (Hurt ve ark.,1997). Beşli likert tipinde olan ölçeğin cevap seçenekleri; “Kesinlikle katılıyorum (5), Katılıyorum (4), Kararsızım (3), Katılmıyorum (2) ve Kesinlikle katılmıyorum (1)” şeklindedir. Ölçek maddelerinin 12’si olumlu(1, 2, 3, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 16, 18. ve 19. maddeler), 8’i olumsuz maddelerden(4, 6, 7, 10, 13, 15, 17. ve 20. maddeler) oluşmaktadır. Bireysel

yenilikçilik puanı, olumlu maddelerden alınan toplam puandan olumsuz maddelerden alınan toplam puanın çıkarılmasıyla elde edilen puana 42 (araştırmacıların bulunduğu katsayı) puan eklenmesiyle hesaplanmaktadır. Ölçekten en düşük 14, en yüksek 94 puan alınabilmektedir. Ölçek üzerinden hesaplanan puanlara göre bireyler yenilikçilik düzeylerine göre kategorize edilebilmektedir. Buna göre bireyler; hesaplanan puan >80 puan üstünde ise Yenilikçi, 80-69 puan arasında ise Öncü, 68-57 puan arasında ise Sorgulayıcı, 56-46 puan arasında ise Kuşkucu, <46 puan altında ise “Gelenekçi” kategorisindedir (Kılıçer ve Odabaşı, 2010). Özgün ölçek iç tutarlık katsayısının  $\alpha=.89$  olduğu (Hurt ve ark.,1997), Türkçe formunun iç tutarlık katsayısı ise  $\alpha=.82$  (değişime direnç: .81; fikir önderliği: .73; deneyime açıklık: .77; risk alma: .62) olarak bulunmuştur (Kılıçer ve Odabaşı, 2010). Bu çalışmada, ölçek toplamı için iç tutarlık katsayısı  $\alpha=.84$  (değişime direnç: .75; fikir önderliği: .81; deneyime açıklık: .77; risk alma: .66) olarak belirlenmiştir .

### **3.7.3.Dönüşümcü Liderlik Envanteri**

Sağlık sektörü çalışanlarının yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerine yönelik algılarını belirlemek amacıyla Podsakoff tarafından (1990) geliştirilen ve İşcan (2002) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği yapılan “Dönüşümcü Liderlik Envanteri (Transformational Leadership Scale)” toplam 23 maddeden oluşmaktadır. Beşli likert tipinde olan ölçeğin yanıt seçenekleri; “Kesinlikle katılıyorum (5), Katılıyorum (4), Kararsızım (3), Katılmıyorum (2) ve Kesinlikle katılmıyorum (1) “şeklindedir (Ek 1). Özgün ölçek “Vizyon ve İlham Sağlama, Uygun rol model olma, Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama, Entelektüel Teşvikte Bulunma, Bireysel İlgi Gösterme, Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma” şeklinde 6 alt boyuttan oluşmaktadır (Podsakoff, 1990). Türkçe formunda ise ölçek; “Vizyon-İlham Sağlama ve Uygun Rol Modeli Olma (1.,2.,7.,8.,13.,14.,19., ve 22. madde)”, “Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama (3.,9.,15.,20. ve 23.madde)”, “Entelektüel Teşvikte Bulunma (6.,12.,18. ve 21.madde)”, “Bireysel ilgi gösterme (5.,11. ve 17. madde)”, “Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma (4.,10. ve 16. madde)” olmak üzere 5 alt boyuttan oluşmaktadır (İşcan, 2002). Envanterde her ifade için verilen puanlar toplanarak maddelerin aritmetik ortalamaları, mod, medyan, frekans ve yüzdeleri hesaplanmaktadır. Böylece toplam ölçek üzerinden ortalama 1.0-2.33 puan ve arası düşük, 2.34-3.66 puan ve arası orta, 3.67-5.00 puan ve arası yüksek olacak

şekilde sınırlandırılmakta ve liderlerin ne kadar dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip oldukları bulunmaktadır (İşcan, 2002; Podsakoff, 1990). Özgün ölçek iç tutarlık katsayısının  $\alpha=.92$  olduğu (vizyon-ilham sağlama alt boyutu  $\alpha=.90$ ; uygun rol modeli olma alt boyutu;  $\alpha=.84$ ; grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutu  $\alpha=.93$ ; entelektüel teşvikte bulunma alt boyutu  $\alpha=.92$ ; bireysel ilgi gösterme alt boyutu  $\alpha=.86$ ; yüksek başarı beklentisine sahip olma alt boyutu  $\alpha=.82$ ) olarak bulunmuştur (Podsakoff, 1990), Türkçe formunun iç tutarlılık katsayısı ise  $\alpha=.93$ .(vizyon-ilham sağlama ve uygun rol modeli olma alt boyutu;  $\alpha=.91$ ; grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutu  $\alpha=.91$ ; entelektüel teşvikte bulunma alt boyutu  $\alpha=.86$ ; bireysel ilgi gösterme alt boyutu  $\alpha=.92$ ; yüksek başarı beklentisine sahip olma alt boyutu  $\alpha=.81$ ) olarak bulunmuştur (İşcan, 2002). Bu çalışmada, ölçek toplamı için iç tutarlılık katsayısı  $\alpha=.97$  (vizyon-ilham sağlama ve uygun rol modeli olma alt boyutu;  $\alpha=.93$ ; grup amaçlarının kabulünü sağlama alt boyutu  $\alpha=.90$ ; entelektüel teşvikte bulunma alt boyutu  $\alpha=.84$ ; bireysel ilgi gösterme alt boyutu  $\alpha=.88$ ; yüksek başarı beklentisine sahip olma alt boyutu  $\alpha=.66$ ) olarak bulunmuştur .

### **3.8.Verilerin Toplanması**

Çalışmanın yapılacağı hastanelerden kurum izinleri alındıktan sonra örneklem grubunda yer alan hemşirelere, yapılacak çalışma hakkında bilgi verilmiş; çalışmaya katılmayı yazılı olarak kabul eden hemşirelere soru formu dağıtılmış ve bir hafta içinde geri toplanmıştır. Soru formunun doldurulma süresi yaklaşık 10-15 dakikadır.

### **3.9.Verilerin Değerlendirilmesi**

Araştırmanın istatistiksel analizi SPSS 22.0 (Statistical Package for the Social Sciences) programında yapılmıştır. Skewness ve Kurtosis testi ile verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığına bakılmıştır. Skewness ve Kurtosis değerleri  $\pm 2$  aralığında olduğu için verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir ve analiz için parametrik testler kullanılmıştır (George ve Malley, 2010). Hemşirelerin bireysel, mesleki ve çalışma ortamı özellikleri ile dönüşümcü liderliğin bireysel yenilikçilik düzeyleri tanımlayıcı analizler (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma, min, maks.) ile değerlendirilmiştir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerine etkisi ANOVA ve bağımsız gruplar t testi ile değerlendirilmiştir. Hemşirelerin yöneticilerine ilişkin dönüşümcü liderlik algısı ve bireysel yenilikçilik düzeyleri

arasındaki ilişkinin incelenmesinde ise Pearson korelasyon testi kullanılmıştır (Tablo 3.2).

### 3.10.Araştırmanın Sınırlılıkları

Yapılan çalışma araştırmaya katılan iki hastanedeki çalışan hemşirelerin görüşleri ile sınırlıdır.

**Tablo 3.2. Veri Analizi**

Ölçümler	İstatistiksel Analizler
Hemşirelerin bireysel, mesleki ve çalışma ortamı özelliklerinin değerlendirilmesi	Tanımlayıcı analizler (sayı, yüzde, ortalama, ss)
Hemşirelerin bireysel yenilikçilik ölçeği puanlarının değerlendirilmesi	Tanımlayıcı analizler (ortalama, min., maks.,sayı, yüzde)
Dönüştürücü liderlik envanteri puanlarının değerlendirilmesi	Tanımlayıcı analizler (ortalama, min., maks.,sayı, yüzde)
Hemşirelerin bireysel, mesleki ve çalışma ortamı özellikleri ile bireysel yenilikçilik düzeylerinin karşılaştırılması	ANOVA, Bağımsız grup t testi, Post Hoc testi
Hemşirelerin yöneticilerine yönelik dönüşümcü liderlik algısı puanları ile hemşirelerin bireysel yenilikçilik puanları arasındaki ilişki	Pearson korelasyon testi

### 3.11.Etik Kurul Onayı

Çalışmanın yapılacağı örneklemedeki hemşirelerin yazılı onamı alınmıştır (Ek 1). Bireysel Yenilikçilik Ölçeği'nin kullanımı için ölçeğin Türkçe geçerlilik güvenilirliğini yapan Kılıçer ve Odabaşı'ndan e-posta ile izin alınmıştır (Ek 2). Dönüştürücü Liderlik Envanteri'nin kullanımı için ölçeğin Türkçe geçerlilik güvenilirliğini yapan İşcan'dan e-posta ile izin alınmıştır (Ek 3). Yapılan çalışmada 2018.341.IRB3.240 numaralı 10.12.2018 tarihli Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik kurulundan alınan onay Ek 4'de verilmiştir. Çalışmanın yapıldığı hastanelerden alınan kurum onayları Ek 5'de sunulmuştur.

#### 4.BULGULAR

Hemşirelerin bireysel, mesleki ve çalışma ortamı özellikleri ile dönüşümcü liderliğin bireysel yenilikçilik düzeylerine etkisini incelemek amacıyla yapılan çalışmanın bulguları yedi bölümde sunulmuştur.

- Hemşirelerin bireysel, mesleki ve çalışma ortamı özellikleri
- Hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyi ve dönüşümcü liderlik algısı: Tanımlayıcı istatistikler
- Hemşirelerin bireysel özelliklerine göre bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi
- Hemşirelerin mesleki özelliklerine göre bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi
- Hemşirelerin çalışma ortamı özelliklerine göre bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi
- Hemşirelerin dönüşümcü liderlik algısı, yaşı, deneyim süresi ile bireysel yenilikçilik düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi
- Hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyini etkileyen faktörler



#### 4.1. Hemşirelerin Bireysel, Mesleki, Çalışma Ortamı Özellikleri

**Tablo 4.1. Hemşirelerin Bireysel Özelliklerine Göre Dağılımı (N=300)**

Özellikler	N	%
<b>Yaş Grubu</b>		
≤30 yaş	199	66.3
>30 yaş	101	33.7
Yaş (Min-Maks/ $\bar{x} \pm SS$ )	18-60	29.69±7.30
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	235	78.3
Erkek	65	21.7
<b>Medeni Durum</b>		
Bekar	151	50.3
Evli	149	49.7
<b>Eğitim Düzeyi</b>		
SML (Sağlık Meslek Lisesi)	80	26.7
Ön lisans	38	12.7
Lisans	135	45.0
Y.lisans ve doktora	47	15.7
<b>Çalıştığı Kurum</b>		
Üniversite hastanesi	190	63.3
Devlet hastanesi	110	36.7
<b>Meslekte Çalışma Süresi</b>		
<4 yıl	75	25.0
≥4yıl	225	75.0
Mesleki deneyim (yıl) Min-Maks/ $\bar{x} \pm SS$ )	1-35	7.63±6.03
<b>Kurumdaki Çalışma Süresi</b>		
<4yıl	140	46.7
≥4yıl	160	53.3
Kurum deneyimi (yıl) Min-Maks/ $\bar{x} \pm SS$ )	1-20	4.74±3.33
<b>Birimde Çalışma Süresi</b>		
<4yıl	197	65.7
≥4yıl	103	34.3
Birim deneyimi (yıl) Min-Maks/ $\bar{x} \pm SS$ )	1-10	3.34±1.92
<b>Yenilikçi Yaklaşım Uygulanması</b>		
Evet	58	19.3
Hayır	242	80.7
<b>Yenilikçi Bir Yaklaşım Geliştirmek İçin Gerekli Liderlik Becerileri</b>		
Çok yeterli/yeterli	253	84.3
Çok yetersiz/yetersiz	47	15.7

Tablo 4.1’de araştırmaya katılan hemşirelerin bireysel özelliklerine göre dağılımları verilmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin %78.3’n kadın ve %66.3’n 30 yaş ve altındaki hemşireler oluşturmuştur. Hemşirelerin medeni durumu, eğitim durumu ve çalıştıkları kurum incelendiğinde; %50.3’ünün bekr ve %45’inin lisans mezunu olduğu, %63.3’ünün niversite hastanesinde çalıştığı görülmüştür. Araştırmaya katılan hemşirelerin ifadelerine göre; %75’inin dört yıl ve üzeri mesleki deneyime, %53.3’ünün 4 yıl ve üzeri kurum deneyimi ve %65.7’sinin 4 yılın altında birim deneyimi olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin %80.7’si mesleki yaşamlarında yenilikçi yaklaşımlara tanık olmadıklarını ve %84.3’ yenilikçi bir yaklaşım geliştirmek için gerekli liderlik becerileri açısından kendilerini yeterli bulduklarını ifade etmişlerdir.

**Tablo 4.2. Hemşirelerin Mesleki zelliklerine Göre Dağılımları (N=300)**

<b>zellikler</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Kurumdaki Görevi</b>		
Yatak başı hemşiresi	263	87.7
Yönetici, eğitimci hemşire	37	12.3
<b>Birim</b>		
Servis	107	35.7
Yoğun bakım	72	24.0
Ayaktan tedavi birimleri	121	40.3
<b>alışma Şekli</b>		
Vardiyalı	220	73.3
Vardiyasız	80	26.7
<b>zel Dal/zel Alan Sertifika Durumu</b>		
Var	160	53.3
Yok	140	46.7

Tablo 4.2’de araştırmaya katılan hemşirelerin mesleki özelliklerine göre dağılımları verilmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin %87.7’sinin hemşire olarak, %40.3’ünün ayaktan tedavi alan hasta ünitelerinde ve %73.3’ünün vardiyalı çalıştığı saptanmıştır. Hemşirelerin %53.3’ herhangi bir özel dal/alanda sertifika sahibi olduğunu bildirmiştir.

**Tablo 4.3. Hemşirelerin Çalışma Ortamı Özelliklerine Göre Dağılımı (N=300)**

Özellikler	N	%
<b>İş Yükü Algısı</b>		
İş yüküm dengede	88	29.3
İş yüküm fazla	212	70.7
<b>Mesleki Otonomi</b>		
Çok yüksek ve yüksek	107	35.7
Çok düşük ve düşük	72	24.0
<b>Yönetici Desteği</b>		
Tam destek veriyor	55	18.3
Kısmen destek veriyor	202	67.3
Destek vermiyor	43	14.3
<b>Kaynak Durumu</b>		
Kaynak sıkıntısı yok	68	22.7
Kaynak sıkıntısı var	209	69.7
Çok ciddi düzeyde kaynak sıkıntısı var	23	7.7
<b>Çalışma Ortamı/Koşulların Durumu</b>		
Hiç uygun değil ve değil	152	50.7
Uygun	148	49.3
<b>Teknoloji Durumu</b>		
Hiç güncel değil ve güncel değil	148	49.3
Çok güncel ve güncel	152	50.7
<b>Kurumun Değişime İsteklilik Algısı</b>		
Oldukça açık ve istekli	66	22.0
Kısmen açık ve istekli	187	62.3
İstekli değil	47	15.7

Tablo 4.3.'de araştırmaya katılan hemşirelerin mesleki özelliklerine göre dağılımı verilmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin %70.7'si iş yükünün fazla ve %74.3'ü mesleki otonomilerinin yüksek olduğunu ifade etmiştir. Hemşirelerin %67.3'ü çalıştıkları kurumda yöneticilerinin yeni fikirlere karşı kısmen destek verdiğini belirtmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin %69.7'si çalıştıkları ortamda yeni fikirler için kaynak sıkıntısı olduğunu, %50.7'si yeni fikirler geliştirmek çalışma koşullarının uygun olmadığını, %50.7'si çalıştıkları birimde teknoloji alt yapı ve donanımın çok güncel veya güncel olduğunu, %62.3'ü çalıştıkları kurumun değişime kısmen açık ve istekli olduğunu ifade etmiştir.

## 4.2. Hemşirelerin Dönüşümcü Liderlik Algısı ve Bireysel Yenilikçilik Düzeyi: Tanımlayıcı İstatistikler

**Tablo 4.4. Hemşirelerin Dönüşümcü Liderlik Algısı: Tanımlayıcı İstatistikler (N=300)**

	MaddeSayısı	Minimum	Maksimum	$\bar{x}$	SS
Dönüşümcü Liderlik Envanteri Toplam*	23	1.22	5	3.44	.75
<b>Alt Boyutlar*</b>					
Vizyon İlham Alma ve Uygun Rol Modeli Olma	8	1.13	5	3.40	.82
Grup Amaçlarının Kabulünü Sağlama	4	1.00	5	3.52	.82
Entelektüel Teşvikte Bulunma	4	1.00	5	3.38	.82
Bireysel İlgi Gösterme	3	1.00	5	3.17	.82
Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma	3	1.33	5	3.76	.71

\* Puan aralığı 1-5 puandır.

Hemşirelerin yöneticilerinin dönüşümcü liderliğine ilişkin algı puanlarına yönelik tanımlayıcı istatistikler Tablo 4.4’de verilmiştir. Buna göre Dönüşümcü Liderlik Envanteri toplam puanı  $3.44 \pm .75$  bulunmuştur. Dönüşümcü Liderlik Envanteri alt boyut puanları incelendiğinde; en yüksek olanın “Yüksek Başarı Beklentisine Sahip Olma” alt boyutu ( $3.76 \pm .71$ ) olduğu, en düşük olanın ise “Bireysel İlgi Gösterme” alt boyutu ( $3.17 \pm .82$ ) olduğu saptanmıştır.

**Tablo 4.5. Hemşirelerin Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderliğine Yönelik Algısına Göre Dağılımı (N=300)**

Ölçek ve Alt Boyutları	DLE Puan Grupları					
	Düşük*		Orta*		Yüksek*	
	(1-2.33 puan)		(2.34-3.66 puan)		(3.67-5 puan)	
	n	%	N	%	N	%
Dönüşümcü Liderlik Envanteri Toplam	22	7.3	150	50.0	128	42.7
<b>Alt Boyutlar*</b>						
Vizyon-ilham sağlama ve uygun rol modeli olma	31	10.3	142	47.3	127	42.3
Grup amaçlarının kabulünü sağlama	27	9.0	131	43.7	142	47.3
Entelektüel teşvikte bulunma	32	10.7	140	46.7	128	42.7
Bireysel ilgi gösterme	70	23.3	151	50.3	79	26.3
Yüksek başarı beklentisine sahip olma	16	5.3	134	44.7	150	50.0

DLE: Dönüşümcü Liderlik Envanteri; \* Puan aralığı 1-5 puandır.

Hemşirelerin Dönüşümcü Liderlik Envanteri'nden aldıkları puanların gruplaması Tablo 4.5'de verilmiştir. Buna göre toplam ortalama ölçek puanı üzerinden hemşirelerin %42.3'ünün bir üst düzey yöneticilerinin dönüşümcü liderliğini "yüksek düzeyde" bulduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin %42.3'ü "vizyon-ilham sağlama ve uygun rol modeli olma", %47.3'ü "grup amaçlarının kabulünü sağlama", %42.7'si "entelektüel teşvikte bulunma", %26.3'ü "bireysel ilgi gösterme" ve %50'si "yüksek başarı beklentisine sahip olma" alt boyutunda yöneticilerinin dönüşümcü liderliğini yüksek düzeyde bulmuştur.

**Tablo 4.6. Hemşirelerin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri: Tanımlayıcı İstatistikler(N=300)**

Ölçek ve Alt Boyutları	Madde Sayısı	Minimum	Maksimum	$\bar{x}$	SS
Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Toplam*	20	40	90	68.36	8.32
<b>Alt Boyutlar*</b>					
Fikir Önderliği	5	10	25	19.33	2.93
Değişime Direnç	8	11	38	21.98	4.75
Deneyime Açıklık	5	11	25	20.70	2.43
Risk Alma	2	2	10	8.30	1.20

\* Puan aralığı 1-5 puandır.

Hemşirelerin Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinden aldıkları puanların tanımlayıcı istatistiği Tablo 4.6’da verilmiştir. Buna göre hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyi toplam puanı  $68.36 \pm 8.32$  bulunmuştur. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği alt boyut puanları incelendiğinde; en yüksek olanın “Değişime Direnç” alt boyutu ( $21.98 \pm 4.75$ ) olduğu, en düşük olanın ise “Risk Alma” alt boyutu ( $8.30 \pm 1.20$ ) olduğu saptanmıştır.

**Tablo 4.7. Hemşirelerin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerine Göre Gruplandırılması (N=300)**

BYÖ* Puan Sınıflaması	N	%
Gelenekçi (< 46 puan)	2	.7
Kuşkucu (46 ve 56 puan)	19	6.3
Sorgulayıcı (57 ve 68 puan)	136	45.3
Öncü (69 ve 80 puan)	118	39.3
Yenilikçi (> 80 puan)	25	8.3

\*BYÖ:Bireysel Yenilikçilik Ölçeği

Hemşirelerin Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinden aldıkları puanlara göre yenilikçilik düzeyinin gruplaması Tablo 4.7’de verilmiştir. Buna göre yenilikçilik açısından hemşirelerin %45.3’ü sorgulayıcı, %39.3’ü öncü, %8.3’ü yenilikçi, %6.3’ü kuşkucu ve %.7’si gelenekçi kategoride yer aldığı belirlenmiştir.

### 4.3. Hemşirelerin Bireysel Özelliklerine Göre Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin İncelenmesi

**Tablo 4.8. Hemşirelerin Bireysel Özelliklerine Göre Bireysel Yenilikçilik Düzeyi Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=300)**

Hemşirelerin Bireysel Özellikleri	BYÖ		İstatistiksel Test	P	
	$\bar{x}$	SS			
<b>Yaş</b>	≤30 yaş (n=199)	68.24	8.43	t: 352	.725
	>30 yaş (n=101)	68.59	8.14		
<b>Cinsiyet</b>	Kadın (n=235)	67.86	8.36	t: 1.960	.051
	Erkek (n=65)	70.14	7.98		
<b>Medeni Durum</b>	Evli (n=149)	69.13	8.84	t: 1.612	.108
	Bekar (n=151)	67.59	7.72		
<b>Eğitim</b>	SML <sup>a</sup> (n=80)	66.94	8.59	F: 4.665 (sd:3/296/299)	.003* a, b,c < d
	Ön lisans <sup>b</sup> (n=38)	67.16	7.01		
	Lisans <sup>c</sup> (n=135)	68.18	8.04		
	YLisans ve doktora <sup>d</sup> (n=47)	72.26	8.68		
<b>Kurumda Deneyim</b>	<4 yıl (n=140)	67.56	8.22	t: 1.561	.120
	≥4yıl (n=160)	69.06	8.37		
<b>Meslekte Deneyim</b>	<4yıl (n=75)	67.29	8.41	t: 1.279	.202
	≥4 yıl (n=225)	68.71	8.28		
<b>Birimde Deneyim</b>	<4yıl (n=197)	67.81	8.08	t: 1.586	.114
	≥4yıl (n=103)	69.41	8.70		
<b>Liderlik Becerileri Öz Yeterlilik</b>	Çok yeterli ve yeterli (n=253)	69.37	7.67	t:5.081	.000**
	Çok yetersiz ve yetersiz (n=47)	62.91	9.58		
<b>Yenilikçi Deneyim</b>	Var (n=58)	70.19	8.79	t: 1.876	.062
	Yok (n=242)	67.92	8.16		

F: Tek yönlü varyans analizi (ANOVA), sd: gruplar arası/grup içi/toplam

\*p<.01; \*\*p<.001

Hemşirelerin Bireysel Özellikleri ve Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının karşılaştırılması Tablo 4.8.'de verilmiştir. Lisansüstü eğitim alan hemşirelerin lise, ön lisans ve lisans mezunu hemşirelere göre yenilikçilik düzeyi puanlarının daha yüksek olduğu ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (F=4.665; p<.01). Liderlik becerilerini yeterli olduğunu belirten hemşirelerin diğer hemşirelere göre yenilikçilik düzeyi puanlarının daha yüksek olduğu ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu

saptanmıştır (p<.001). Hemşirelerin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, deneyim süresi ve çalıştıkları birimde yenilikçi yaklaşıma tanık olma durumuna göre bireysel yenilikçilik düzeyleri karşılaştırılmış ve aralarında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir (p>.05).

#### 4.4.Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin İncelenmesi

**Tablo 4.9. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Bireysel Yenilikçilik Düzeyi Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=300)**

Hemşirelerin Mesleki Özellikleri	BYÖ		İstatiksel Test	P	
	$\bar{x}$	SS			
<b>Görevi</b>	Yatak başı hemşiresi (n=263)	67.71	8.30	t: 3.634	.000**
	Yönetici/egitimci hemşire (n=37)	72.92	7.02		
<b>Birimi</b>	Servis <sup>a</sup> (n=107)	68.34	8.97	F: .546	.580
	Yoğun bakım <sup>b</sup> (n=72)	67.56	7.88	(sd:2/297/299)	
	Ayaktan tedavi birimi <sup>c</sup> (n=121)	68.85	8.00		
<b>Çalışma Şekli</b>	Vardiyalı (n=220)	67.63	8.35	t: 2.541	.012*
	Vardiyasız (n=80)	70.36	7.94		
<b>Sertifika Durumu</b>	Var (n=160)	68.96	8.79	t: 1.336	.183
	Yok (n=140)	67.67	7.72		

t: Bağımsız gruplarda t testi, sd: 298

F: Tek yönlü varyans analizi (ANOVA), sd: gruplar arası/grup içi/toplam

\*p<.05, \*\*p<.001

Hemşirelerin Mesleki Özellikleri ile Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının karşılaştırılması Tablo 4.9'da verilmiştir. Yönetici eğitimci pozisyonunda görev alan hemşirelerin yatak başı hemşirelerine göre yenilikçilik düzeyi puan ortalamalarının daha yüksek olduğu ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (p<.001). Vardiyasız çalışan hemşirelerin vardiya sistemiyle çalışan hemşirelere göre yenilikçilik düzeyi puan ortalamalarının daha yüksek olduğu ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır (p<.05). Hemşirelerin çalıştığı birime ve herhangi bir alanda sertifika sahibi olma durumuna göre bireysel yenilikçilik düzeyleri karşılaştırılmış ve aralarında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir (p>.05).



#### 4.5. Hemşirelerin Çalışma Ortamı Özelliklerine Göre Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin İncelenmesi

**Tablo 4.10. Hemşirelerin Çalışma Ortamı Özelliklerine Göre Yenilikçilik Düzeyi Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=300)**

Hemşirelerin Çalışma Ortamı Özellikleri		BYÖ		İstatiksel Test	P
		$\bar{x}$	SS		
<b>Mesleki Otonomi</b>	Çok yüksek/yüksek (n=223)	69.00	8.48	t:2.312	.021*
	Çok düşük/düşük (n=77)	66.48	7.58		
<b>İş Yükü Algısı</b>	Dengede (n=88)	68.05	8.23	t:417	.677
	Fazla (n=212)	68.49	8.37		
<b>Yönetici Desteği</b>	Tam destek veriyor <sup>a</sup> (n=55)	70.20	10.12	F: 1.666 (sd:2/297/299)	.191
	Kısmen destek Veriyor <sup>b</sup> (n=202)	67.92	7.85		
	Destek vermiyor <sup>c</sup> (n=43)	68.07	7.80		
<b>Kaynak Durumu</b>	Kaynak sıkıntısı yok <sup>a</sup> (n=:68)	67.47	8.56	KW:3.574	.167
	Kaynak sıkıntısı var <sup>b</sup> (n=209)	68.30	7.91		
	Çok ciddi düzeyde kaynak sıkıntısı var <sup>c</sup> (n=23)	71.48	10.68		
<b>Teknolojik Alt Yapı Donanım</b>	Hiç güncel değil/güncel değil (n=148)	67.42	8.80	t:1.935	.054
	Çok güncel/güncel (n=152)	69.27	7.74		
<b>Çalışma Ortamı Koşulları</b>	Hiç uygun değil/uygun değil (n=152)	67.99	7.95	t:.766	.444
	Çok uygun/uygun(n=148)	68.93	8.69		
<b>Kurumun Değişime İstekliliği</b>	Oldukça açık ve istekli <sup>a</sup> (n=66)	71.02	8.57	F:4.632 (sd:2/297/299)	.010*
	Kısmen açık ve istekli <sup>b</sup> (n=187)	67.43	7.93		
	İstekli değil <sup>c</sup> (n=47)	68.30	8.85		

t: Bağımsız gruplarda t testi, sd: 298

F: Tek yönlü varyans analizi (ANOVA), sd: gruplar arası/grup içi/toplam

KW: Kruskal Wallis testi, sd: 2

\*p<.05

Hemşirelerin Çalışma Ortamı Özellikleri ile Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının karşılaştırılması tablo 4.10'da verilmiştir. Mesleki otonomisinin yüksek olduğunu ifade eden hemşirelerin mesleki otonomisinin düşük olduğunu ifade eden hemşirelerine göre yenilikçilik düzeyi puan ortalamalarının daha yüksek olduğu ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ( $p<.05$ ). Hemşirelerin çalıştıkları kurumun değişime oldukça açık ve istekli olduğunu belirten hemşirelerin çalıştıkları kurumun değişime kısmen açık ve istekli olduğunu ve hiç istekli olmadığını ifade eden hemşirelere göre yenilikçilik düzeyi puan ortalamalarının daha yüksek olduğu ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ( $p<.05$ ). Hemşirelerin iş yükü algısı, yönetici desteği, kurumdaki kaynak durumu, çalıştıkları birimdeki teknoloji ve alt yapı donanımının güncelliği ve çalışma ortamı koşullarına göre bireysel yenilikçilik düzeyleri karşılaştırılmış ve aralarında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir ( $p>.05$ ).

#### 4.6. Hemşirelerin Dönüşümcü Liderlik Algısı, Yaşı, Deneyim Süresi İle Bireysel Yenilikçilik Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

**Tablo 4.11. Hemşirelerin Dönüşümcü Liderlik Envanteri Puanı ve Sayısal Değişkenler ile Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Puanlarının İlişkisi (N=300)**

Sayısal Değişkenler	BYÖ Toplam	
	r	P
<b>Dönüşümcü Liderlik Envanteri Toplam</b>	.14	<b>.018*</b>
<b>Alt Boyutlar</b>		
Vizyon-ilham sağlama ve uygun rol modeli olma	.13	<b>.028*</b>
Grup amaçlarının kabulünü sağlama	.15	<b>.010*</b>
Entelektüel teşvikte bulunma	.11	.066
Bireysel ilgi gösterme	.05	.349
Yüksek başarı beklentisine sahip olma	.19	<b>.001**</b>

\* $p<.05$ ; \*\* $p<.01$

Hemşirelerin Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinden ve Dönüşümcü Liderlik Envanterinden aldıkları puanların ilişkisi Tablo.4.11'de korelasyon analizi ile incelenmiştir. Hemşirelerin bireysel yenilikçilik ölçeği puanı ile dönüşümcü liderlik

envanteri puanı arasındaki ilişki incelendiğinde; bireysel yenilikçilik düzeyi ile dönüşümcü liderliğin alt boyutlarından “vizyon-ilham alma ve uygun rol modeli olma”, “grup amaçlarının kabulünü sağlama” ve “yüksek başarı beklentisine sahip olma” boyutlarında çok düşük düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki (sırasıyla  $r=.13$ ,  $p<.05$ ;  $r=.15$ ,  $p<.05$ ;  $r=.19$ ,  $p<.01$ ) olduğu belirlenmiştir. Dönüşümcü liderlik alt boyutlarından “entelektüel teşvikte bulunma”ve “bireysel ilgi gösterme”ile bireysel yenilikçilik düzeyi puanları arasında yapılan korelasyon analizinde korelasyon katsayısının anlamlı derecede yüksek olmadığı (sırasıyla  $r=.116$ ,  $r=.05$  ve  $p>.05$ ).



## 5.TARTIŞMA

Toplamda iki hastaneyi kapsayan bu çalışmada, hemşirelerin bireysel, mesleki ve çalışma ortamı özellikleri ile bir üst düzey yöneticilerine yönelik dönüşümcü liderlik algılarının bireysel yenilikçilik düzeylerine etkisi incelenmiştir.

Bu çalışmada, hemşirelerin bireysel yenilikçilik puanları ortalamasının üzerinde bulunmakla birlikte çoğu hemşirenin bireysel yenilikçilik açısından “sorgulayıcı” ya da “öncü” grupta yer aldıkları görülmüştür. Hemşirelerin çok küçük bir kısmının ise bireysel yenilikçilik düzeyleri açısından “yenilikçi” kategoride yer aldıkları bulunmuştur. Sarıoğlu ve Altuntaş’ın (2014) yapmış olduğu farklı birimlerde çalışan toplamda 273 hemşirenin katıldığı çalışmada, hemşirelerin çoğunluğunun kuşkucu kategoride yer aldıkları görülmüştür. Başoğlu ve Edeer’in (2017) “X ve Y kuşağındaki hemşirelerin ve hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik farkındalıklarının karşılaştırmak” amacıyla yaptıkları çalışmada, araştırmaya katılan hemşirelerin kuşaklarına göre ölçek puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Hemşirelik öğrencilerinin tamamı Y kuşağında olup bu kuşağın daha yenilikçi olduğu saptanmıştır. Bireysel yenilikçilik puan ortalamasına göre Y kuşağı hemşirelerinin yeniliğe karşı “Öncü” kategoride, X kuşağı hemşirelerinin ise “Sorgulayıcı” kategoride yer aldığı belirlenmiştir. Yenilikçilik düzeyleri açısından bireyler sahip oldukları özelliklere göre beş farklı gruba ayrılır. Bu gruplar özellikleri bakımından yenilikçiler, öncüler, sorgulayıcılar, kuşkucular ve gelenekçilerdir. Öncüler; yeniliği erken benimseyen bireylerdir ve bu grupta yer alan kişiler toplumdaki diğer bireylere yenilikler hakkında bilgi veren ve yol gösteren kişilerden oluşmaktadır (Rogers, 2003). Sorgulayıcılar; toplum içerisinde yeni uygulamaların ortaya çıkmasında fikir sahibi pozisyonunda yer almalarına rağmen yeni fikirleri uygulama konusunda düşük derecede liderlik edenlerdir. Literatür doğrultusunda hemşirelerin yenilikçilik düzeylerinden öncü ve yenilikçi kategoride yer almaları başarılı inovatif uygulamalar için tercih nedenidir (Köse, 2012). Ancak yapılan çalışmalara baktığımızda hemşirelerin henüz bu kategorilerde daha az yer aldıkları görülmektedir.

Dönüşümcü liderlik envanteri değerlendirildiğinde ise; her ifade için verilen cevaplar toplanarak maddelerin aritmetik ortalamaları, mod, medyan, frekans ve yüzdeleri hesaplanmıştır. Böylelikle 1.0-2.33 düşük, 2.34-3.66 orta, 3.67-5.00

yüksek olacak şekilde ifadeler sınırlandırılarak liderlerin ne kadar dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip oldukları belirlenmiştir. Bu çalışmada, dönüşümcü liderlik envanteri puan ortalaması genel olarak orta düzeyde bulunmuş olup alt boyutlara göre ise yöneticilerin dönüşümcü liderlik açısından “yüksek başarı beklentisine sahip olma”da en yüksek, “bireysel ilgi gösterme”de en düşük puana sahip oldukları görülmüştür. Arıkan’ın (20017) “sağlık sektörü çalışanlarında dönüşümcü liderliğin yenilikçi davranış üzerine etkisi ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının bu etkideki aracılık rolünü incelemek” amacıyla yapmış olduğu çalışmada, hemşirelerin “bireysel ilgi alt boyutu”en yüksek puanı,“vizyon ilham alma ve uygun rol model olma” alt boyutu en düşük alt boyut puanı olduğu saptanmıştır. Çalışmamızda hemşirelerin dönüşümcü liderlik envanterinden almış oldukları puanlar literatür ile benzerlik göstermiş olup alt boyutlardan aldıkları puanlar ile farklılık göstermektedir.

Bu çalışmada hemşirelerin yaşına göre bireysel yenilikçilik puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Şen ve Yaşlıoğlu’nun (2010) “ dönüşümcü liderlik ve örgüt ikliminin çalışanların yenilikçi davranışı üzerine etkilerini” incelediği bir çalışmada, 32-38 yaş aralığındaki sağlık çalışanlarının 25-31 yaş aralığındakilere göre daha fazla yenilikçi çalışma davranışı sergilediği gözlemlenmiştir. Bu çalışmanın aksine, “X (35-52 yaş) ve Y (18-36 yaş) kuşağındaki hemşirelerin ve hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik farkındalıklarının karşılaştırılması” amacıyla yapılan araştırmada, Y kuşağındaki (18-36 yaş) hemşirelerin daha fazla yenilikçi davranış sergilediği bulunmuştur (Başoğlu ve Edeer, 2017). “Dönüşümcü liderlik davranışlarının çalışanların yaratıcılık algıları üzerinde etkisini” incelemek amacıyla yapılan diğer bir çalışmada ise araştırmamıza paralel olarak çalışanların yaşı ile yaratıcılık algısı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Küpçü, 2012). Literatür doğrultusunda ileri yaşta olan hemşirelerin, çalıştığı dönem ve içinde buldukları şartlar sebebi ile diğer hemşirelere göre yenilikçilik düzeyinde daha geleneksel ve sorgulayıcı bir tutum sergiledikleri görülmüştür (Başoğlu ve Edeer, 2017). Çalışmamızda ise hemşirelerin yaşına göre bireysel yenilikçilik düzeylerinin arasında anlamlı fark olmaması, örneklemin sınırlı olması ile açıklanabilir.

Bu çalışmada hemşirelerin cinsiyetine göre bireysel yenilikçilik puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ertuğ ve Kaya’nın, (2017) “hemşirelik

öğrencilerinin bireysel yenilikçilik profilleri ve yenilikçiliğin önündeki engellerin incelenmesi” amacıyla yaptığı araştırmada, kız öğrencilerin bireysel yenilikçilik puanları yüksek bulunmuştur. Tersine olarak, işgörenlerin algıladıkları liderlik tarzlarının örgütsel değişim ve yaratıcılık üzerine etkisini inceleyen diğer bir çalışmada, erkek sağlık çalışanlarının bireysel yenilikçilik düzeyinin kadınlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Dinçer, 2014). “Yönetici hemşirelerin yenilikçi davranışlarının örgütsel vatandaşlığa etkisini” incelemek amacıyla yapılan başka bir araştırmada ise çalışmamızla paralel olarak hemşirelerin cinsiyeti ile bireysel yenilikçilik puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Çetin, 2017). Cinsiyet etmeni ile ilgili bu farklı sonuçlar, çalışmalarda yer alan örnekleminin farklılığı ile ilişkili olabilir.

Çalışmanın sonucuna göre hemşirelerin medeni durumuna göre bireysel yenilikçilik puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Gültaş’ın (2009) “yönetici hemşirelerin yaratıcılık düzeyleri ve liderlik tarzlarının belirlenmesi” amacıyla yaptığı çalışmada, bekar hemşirelerin evli hemşirelere göre yenilikçilik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. “Sağlık sektörü çalışanlarında; dönüşümcü liderliğin yenilikçi davranış üzerine etkisi ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının bu etkideki aracılık rolünü” belirlemek amacıyla yapılan çalışmada ise çalışmamızın sonucu ile benzer şekilde hemşirelerin medeni durumuna göre yenilikçi davranışları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (Arıkan, 2017). Çalışmalar doğrultusunda evli hemşirelerin iş dışındaki sorumlulukları ve şartları göz önüne alındığında bekar hemşirelere göre yenilikçilik düzeyinde sorgulayıcı kategoride yer aldığı ve daha düşük düzeyde yenilikçi çalışma davranışı sergilediği görülmüştür (Gültaş, 2009). Çalışmamızda ise hemşirelerin medeni durumuna göre bireysel yenilikçilik düzeylerinin arasında anlamlı fark olmaması örneklem özellikleri ile ilgili olabilir.

Bu çalışmada, hemşirelerin eğitim düzeyine göre bireysel yenilikçilik puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Hemşirelerin eğitim düzeyi arttıkça bireysel yenilikçilik düzeylerinin de arttığı saptanmıştır. Çalışmamızda lisansüstü eğitim alan hemşirelerin sağlık meslek lisesi, ön lisans ve lisans eğitimi alanlara göre bireysel yenilikçilik düzeyleri anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Çalışmamıza benzer olarak Sönmez ve Yıldırım’ın (2014) üniversite hastanesinde çalışan

hemşirelerin yenilikçi davranışları ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerini incelemek amacıyla yapıları çalışmada, lisans mezunu hemşireler ile lisansüstü hemşire sayısının artmasıyla eğitim düzeyinin yükseldiği, eğitim düzeyi arttıkça da hemşirelerin yeni düşüncelerle yeni uygulamalara yöneldiği bulunmuştur. “Yönetici hemşirelerin yaratıcılık düzeyleri ve liderlik tarzlarının belirlenmesi” amacıyla yapılan araştırma da bu bulguyu destekler nitelikte olup lisans ve yüksek lisans eğitim durumunda olan hemşirelerin ön lisans ve sağlık meslek lisesi eğitiminde olanlara göre daha fazla yenilikçi davranış sergilediği saptanmıştır (Gültaş, 2009). Yüksek lisans ve doktora eğitiminin amacı, hemşirelere bağımsız araştırma yapma, bilimsel olayları geniş ve yeni bir bakış açısı ile irdeleyerek yorum yapma yeteneği kazandırmaktır (Erdem A., 2012). Bu doğrultuda lisansüstü eğitimi alan hemşirelerin diğer hemşirelere göre daha yenilikçi çalışma davranışı göstermesi beklenen bir sonuçtur.

Çalışmanın sonucuna göre hemşirelerin toplam mesleki ve çalıştıkları kurum/bölüm deneyimine göre bireysel yenilikçilik puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Gültaş’ın (2009) “yönetici hemşirelerin yaratıcılık düzeyleri ve liderlik tarzlarının belirlenmesi amacı” ile yaptıkları çalışmada ise çalışma süresi 4 yılın altı ile 20 yıl ve üstü olan hemşirelerin daha yaratıcı oldukları bulunmuştur. İşgören yaratıcılığını etkileyen bireysel ve meslekifaktörleri belirlemek amacıyla sağlık sektöründe yapılan çalışmada, çalışma yılı az olan hemşirelerin çalışma yılı fazla olanlara göre daha fazla yenilikçi davranış sergiledikleri bulunmuştur (Dinçer, 2014). Yönetici hemşirelerin yenilikçi davranışlarının örgütsel vatandaşlığa etkisini incelemek için yapılan çalışmada ise çalışmamızı destekler nitelikte olup hemşirelerin çalışma yılı ile yaratıcılıkları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Çetin, 2017). Çalışmalarda deneyim süresinin farklı etkiler göstermesi önekleme özellikleri ve çalıştıkları kurum özellikleri ile ilişkili olabilir.

Çalışmanın sonucuna göre hemşirelerin kurumda yenilikçi uygulamaya tanık olmalarına göre bireysel yenilikçilik puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Literatürde bu konuya yönelik bir bilgiye rastlanmamakla birlikte bu soru, çalışılan ortamda yenilikçi uygulamaların olduğunu görmenin diğer çalışanları da yenilikçi davranışa teşvik edebileceği öngörüsünden yola çıkılarak hazırlanmıştır.

Bu çalışmaya göre hemşirelerin kendi liderlik becerileri algısına göre bireysel yenilikçilik puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Çalışmaya göre liderlik becerilerinin yeterli olduğunu ifade eden hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin diğer hemşirelere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Arıkan'ın (2017) "bir organizasyondaki sağlık çalışanların yaratıcılık düzeylerinin belirlenmesi" amacıyla yaptığı çalışmada da yüksek düzeyde liderlik özellikleri gösteren çalışanların daha yaratıcı olduğu belirlenmiştir. "Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışları ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi" amacıyla yapılan çalışmada ise liderlik, liderlik özelliğine sahip olma tanımıyla bireysel faktörler arasında değerlendirildi ve hemşirelerin liderlik özelliklerine sahip olmalarının yenilikçi davranışı olumlu olarak etkilediği saptanmıştır (Sönmez ve Yıldırım, 2014). Liderlerin sahip olması gereken özelliklerden bireysel yenilikçilik bir öğrenme yeteneği ve uygulama yeteneği olarak değerlendirilmektedir. Bireyin bir fikri yenilik olarak algılaması bireyin yeniliğe karşı göstermiş olduğu tepkiye bağlıdır (Rogers,2003). Bireysel inovasyon; sorunun tanımlanması, gerekli bilginin depolanması, yeni fikirlerin geliştirilmesi ve sonuçların değerlendirilmesi aşamalarından oluşmaktadır (Uzkurt,2008). Bu bağlamda liderlik becerilerinin yeterli olduğunu ifade eden hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin diğer hemşirelere göre daha yüksek olması beklenen bir sonuçtur.

Çalışmanın sonucuna göre hemşirelerin görevine görebireysel yenilikçilik puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Çalışmaya göre sorumlu hemşire, hemşirelik hizmetleri müdürü, eğitim ve özel dal hemşireliği gibi daha kilit pozisyonda görev alan hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışmamızı destekler nitelikte olan Şen ve Yaşlıoğlu'nun, (2010) "dönüşümcü liderlik ve örgüt ikliminin çalışanların yenilikçi davranışı üzerine etkilerini belirlemek" amacıyla yaptığı çalışmada alt ve orta düzey yönetici olarak hemşirelerin diğerlerine göre daha fazla yenilikçi çalışma davranışı sergiledikleri görülmüştür. Dönüşümcü liderlik davranışlarının çalışanların yaratıcılık düzeyleri üzerinde etkisini inceleyen diğer bir araştırmada ise çalışanların pozisyonu ile yaratıcılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Küpçü, 2012). Hastanelerde yönetici hemşirelerin belirli görev ve yetkileri dışında değişime



ayak uydurma ile kendilerini sürekli geliştirmek gibi yükümlülükleri de vardır (Serinkan ve İpekçi, 2005). Bu bağlamda çalıştığı ortamda yönetici hemşirelerin diğer hemşirelere göre daha yenilikçi çalışma davranışı sergilemesi beklenen bir sonuçtur.

Bu çalışmaya göre hemşirelerin çalıştıkları birime göre bireysel yenilikçilik puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Çalışmamıza paralel olarak Arıkan'ın (2017) "sağlık sektörü çalışanlarında, dönüşümcü liderliğin yenilikçi davranış üzerine etkisi ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının bu etkideki aracılık rolünü" incelemek amacıyla yaptığı çalışmada, hemşirelerin çalıştıkları birime göre yenilikçi davranışta bulunma durumları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Bu bulguyu destekler nitelikte olup dönüşümcü liderlik davranışlarının çalışanların yaratıcılık algıları üzerinde etkisi üzerine yapılan araştırmada, çalışanların buldukları bölüm ile yaratıcılık algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Küpçü, 2012).

Bu çalışmaya göre hemşirelerin çalışma şekline göre (vardiyalı-var diyasız) bireysel yenilikçilik puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Çalışmaya göre vardiyasız çalışan hemşirelerin vardiya sistemi ile çalışan hemşirelere göre bireysel yenilikçilik düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışmayı destekler nitelikte olup Çavuş'un (2006) rol belirsizliği ve fikir ayrılığının çalışanların yaratıcılığı üzerine etkisini incelemek amacıyla yaptığı çalışmada, vardiya sisteminin hemşirelerin yeni şeyler düşünmeye vakit ayıramamalarına neden olduğu, bu nedenle yenilikçi davranışı olumsuz etkilediği belirtilmiştir.

Çalışmanın sonucuna göre hemşirelerin çalıştıkları alana özgü sertifikalı eğitim alma durumuna göre bireysel yenilikçilik puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonucun tersi olarak örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan çalışmada, çalışanların uzmanlaşması ve sertifika programlarına katılmasının yenilikçilik düzeylerini olumlu yönde etkilediği saptanmıştır (İşcan ve Karabey, 2007). Örgüt, birey, grup bağlamında yenilik ve yaratıcılık tartışmaları konulu çalışma da bu bulguyu destekler nitelikte olup çalışanların uzmanlaşması ile yaratıcılık düzeylerinin arttığı belirtilmiştir (Yeloğlu, 2007). Hemşirelikte sertifikalı eğitim programları bir konuda uzmanlaşmayı ve o konuda alınan eğitim ile bunu belgelemek anlamına

gelmektedir. Herhangi bir alanda uzmanlaşan hemşirelerin belirli görevlerinin dışında, kendini sürekli geliştiren ve yenilikleri daha yakından takip edebilen kişiler olduğu görülmüştür (Temel, 2011). Bu bağlamda sertifikalı eğitim programlarına katılan hemşirelerin diğerlerine göre daha yüksek düzeyde yenilikçi çalışma davranışı göstermesi beklenirken çalışmamızda anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durum, sertifika ile ilgili eğitimlerin tipi, süresi veya içeriği ile ilgili farklılıklardan kaynaklanabilir.

Bu çalışmaya göre hemşirelerin iş yükü algısına göre bireysel yenilikçilik puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonucun tersi olarak “rol belirsizliği ve fikir ayrılığının çalışanların yaratıcılığı üzerine etkisini” incelemek amacıyla yapılan çalışmada, iş yükü fazlalığının işlerin düzenli bir şekilde yapılmasına, yeni şeyler düşünmeye vakit kalmamasına neden olduğu, bu nedenle yenilikçi davranışı olumsuz etkilediği belirtilmiştir (Çavuş, 2006). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışları ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışma da bu bulguyu destekler nitelikte olup hemşirelerin iş yükü fazlalığının yenilikçi davranışlarını olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. Sönmez ve Yıldırım'ın (2014) çalışmasında hemşireler, iş yüklerinin fazlalığı ve zaman baskısı nedeniyle mesleki uygulamalarını “rutinin bir parçası” olarak değerlendirmiş ve hasta sayısının fazla olması, ilaç ve malzeme isteklerinin yapılması gibi mesleki görevleri dışında birçok işi yapma yükümlülüğü nedeniyle iş yükü fazlalığının oluştuğunu belirtmişlerdir. Böylece iş yoğunluğunun mesleki işlerin rutin bir şekilde yapılmasına ve yeni şeyler düşünmeye vakit ayıramamalarına neden olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda iş yükünün daha az olduğunu ifade eden hemşirelerin diğerlerine göre daha yüksek düzeyde yenilikçi çalışma davranışı göstermesi beklenirken çalışmamızda anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durum, çalışmanın örnekleminde yer alan hemşirelerin bireysel ya da çalıştıkları kurumunun özellikleri ile ilişkili olabilir.

Çalışmanın sonucuna göre hemşirelerin mesleki otonomilerini algılama durumlarına göre bireysel yenilikçilik puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Çalışmaya göre mesleki otonomisinin yüksek olduğunu ifade eden hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin de daha yüksek olduğu saptanmıştır. İş çevresinin yaratıcılık üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla yapılan bir

araştırmada, yenilikçi davranışı etkileyen etkenlerden birinin mesleki otonomi olduğu belirtilmiştir. Çalışanın işe ilişkin yeni fikirler üretmesinde, yeni ürün ve yöntemler geliştirmesinde ve kullanmasında, özgürlük duygusu ve mesleki otonominin kullanılmasının önemli olduğu bildirilmiştir (Eren ve Gündüz, 2002). Bu çalışmaya paralel olarak bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışları ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada da mesleki otonomisi yüksek olan hemşirelerin daha fazla yenilikçi davranış sergilediği bulunmuştur. Hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik davranışları ile otonomi düzeyleri arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapılan çalışmada, hemşirelik öğrencilerinin otonomi düzeyleri arttıkça bireysel yenilikçilik davranışta bulunma durumlarının da arttığı bildirilmiştir (Sönmez ve Yıldırım, 2014). Bu çalışma, literatürde belirtilen mesleki otonominin bireysel yenilikçiliği artırdığı sonucunu desteklemektedir.

Bu çalışmaya göre hemşirelerin yönetici desteği algısına göre bireysel yenilikçilik puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Sönmez ve Yıldırım'ın (2014) "bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışları ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi" amacıyla yaptığı çalışmada ise yönetimin desteği olarak kodlanan ifadelerde hemşirelerin, yeni düşüncelerin uygulamaya dönüşmesi için yöneticilerinin desteğinin önemine dikkat çektiği görülmüştür. "İş gören yaratıcılığını etkileyen bireysel ve mesleki faktörleri incelemek" amacıyla sağlık sektöründe yapılan çalışma da bu bulguyu destekler nitelikte olup hemşirelerin yaratıcılığının yönetim desteği ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur (Küpçü, 2012). Çalışılan kurumdaki yönetici desteği en genel haliyle çalışanın birincil yöneticisinin gösterdiği destek olarak tanımlanmaktadır (Yoon ve Lim, 1999). Daha özgül olarak yönetici desteği, yönetici ile çalışan arasındaki olumlu iş ilişkisini ve astların daha iyi performans gösterebilmeleri için ihtiyaçlarının karşılanmasını ifade etmektedir (Bhanthumnavin, 2003). Yönetici ile hemşire arasındaki olumlu iş ilişkisi ve desteğin hemşirelerin yenilikçilik düzeyini arttırması beklenen bir sonuç iken çalışmamızda anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durum, çalışmanın örnekleminde yer alan hemşirelerin çalıştıkları yöneticilerin özellikleri ya da çalıştıkları kurumunun özellikleri ile ilişkili olabilir.

Çalışmanın sonucuna göre hemşirelerin çalışma ortamındaki kaynak durumuna göre bireysel yenilikçilik puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Sönmez ve Yıldırım'ın (2014) “bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışları ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi” amacıyla yaptıkları çalışmada ise kaynak sıkıntısı olarak kodlanan ifadelerde belirtilen sıkıntılı ortamlar, hemşireleri yenilikçiliğe iten ortamlar olarak tanımlanmıştır. Çalışan hemşirelerin özellikle “yokluk” ortamında daha yaratıcı oldukları, malzemeleri değişik amaçlarla kullandıkları ve mevcut malzemelerde değişiklik yaparak farklı malzemeler oluşturdukları belirtilmiştir. Kaynak yetersizliğinin, hemşireyi problemi gidermek amaçlı düşünmeye ittiği ve geçici ya da kalıcı çözümlere yönlendirdiği belirtilmiştir. Bu durum, örneklem ve hemşirelerin çalıştıkları kurum özelliklerinden kaynaklanabilir.

Bu çalışmaya göre hemşirelerin çalıştıkları kurumdaki teknoloji ve alt yapı güncelliği ile bireysel yenilikçilik puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Sönmez ve Yıldırım'ın (2014) “bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışları ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi” amacıyla yaptıkları çalışmaya göre ise sağlık alanındaki teknolojik gelişmeler, kullanılan ürünler ve yöntemler açısından hemşirelik uygulamalarını etkilemekte ve değişime itmektedir. Bununla birlikte, ürün yenileşimi açısından, hemşirelerin uygulayıcı olarak yeni düşüncelerinin teknolojiyi yönlendirmede etkili olduğu belirtilmiştir. Bu çalışmanın tersi olarak hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik profilleri ve yenilikçiliğin önündeki engellerin incelenmesi amacıyla yapılan çalışmada ise kurumdaki teknolojik yapı yetersizliğinin hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik düzeylerini olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur (Ertuğ ve Kaya, 2017).

Çalışmanın sonucuna göre hemşirelerin çalışma koşullarının uygunluğu algısına göre bireysel yenilikçilik puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışları ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmada da çalışma koşullarının olumsuzluğunun hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerini azalttığı saptanmıştır. “Pozitif çalışma ortamı; kişisel ilişkilerin ve ekip çalışmasının iyi olduğu, hoşgörülü bir ortam” olarak

tanımlanmıştır (Sönmez ve Yıldırım, 2014). Bu sebeple pozitif çalışma koşullarında çalışan hemşirelerin diğer hemşirelere göre bireysel yenilikçilik düzeylerinin daha yüksek olması beklenirken çalışmamızda anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Bu çalışmada hemşirelerin çalıştıkları kurumun değişime açıklığı ve istekliliği algısına göre bireysel yenilikçilik puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Çalışma sonucuna göre değişime açık olan kurumda çalışan hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin diğer kurumda çalışan hemşirelere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bir örgütün yenilik yapabilmesi için örgütsel faktörlerin yenilikçi düşünceyi desteklemesi gerektiği saptanmıştır.. Başka deyişle yenilikçi olmayan örgütlerde, yeniliği engelleyen örgütsel etkenler varken, yenilikçi örgütlerde, yeniliği destekleyen örgütsel etkenler olduğu görülmüştür. Yeniliği destekleyen örgütlerde yeniliğin kurumsallaştırılıp, yaratıcı ve pozitif bir örgüt çevresi oluşturulup, yaratıcılık ve yeniliğin ödüllendirildiği, sürekli olarak yenilikçi hedef ve sonuçlara odaklanıldığı saptanmıştır (Barney, 2002). Bu sebeple değişime açık ve istekli olan kurumda çalışan hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin diğer kurumda çalışan hemşirelere göre daha yüksek olması beklenen bir sonuçtur.

Çalışmanın sonucuna göre hemşirelerin bir üst düzey yöneticilerine yönelik dönüşümcü liderlik algısı ile hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri arasında pozitif yönde düşük derecede ilişki bulunmuştur. Literatür incelendiğinde ise çalışmamızdan farklı olarak; sağlık sektörü çalışanlarında, dönüşümcü liderliğin yenilikçi davranış üzerine etkisi ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının bu etkideki aracılık rolü üzerine yapılan araştırmada dönüşümcü liderliğin, yenilikçi davranışı pozitif ve anlamlı olarak etkilediği, bireysel destek, yenilikçi davranışı pozitif ve anlamlı olarak etkilediği, idealleştirilmiş etki, yenilikçi davranışı pozitif ve anlamlı olarak etkilediği, entelektüel uyarım, yenilikçi davranışı pozitif ve anlamlı olarak etkilediği ve ilham verici motivasyon, yenilikçi davranışı pozitif ve anlamlı olarak etkilediği bulunmuştur (Arıkan, 2017). “İşgörenlerin algıladıkları liderlik tarzlarının örgütsel değişim ve yaratıcılık üzerine etkisini” incelemek amacıyla yapılan çalışmada dönüşümcü liderlik tarzının bireysel yaratıcılığa pozitif etkisi olduğu bulunmuştur (Dinçer, 2014).

## 6.SONUÇ VE ÖNERİLER

İş dünyasında yenilik ve çalışanlar, işletmelerin mücadele etmeleri vereketibi sürdürülebilir kılmaları için en önemli iki unsur konumundadırlar. Bu iki unsurun birleştiği ve işletmeler için değer oluşturduğu nokta, çalışanların yenilikçi çalışma davranışı sergileyebiliyor olmasıdır. Sağlık kurumlarında en büyük insan gücünü oluşturan hemşirelerin yenilikçi çalışma davranışı sergilemeleri hizmetin kalitesi için büyük önem oluşturmaktadır.

Yenilik (inovasyon) kavramı kendi içerisinde bireysel ve toplumsal düzeyde birçok olguyla ilişkili, birçok değişkenden etkilenen, kapsadığı alan ve tanımı itibariyle geniş bir kavramdır. Literatürde yenilik kavramı birçok olguyla ilişkilendirilmiştir. Bu araştırma, hemşirelerin bireysel, mesleki ve çalışma ortamı özellikleri ile bir üst yöneticilerine yönelik dönüşümcü liderlik algısı ve bireysel yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır.

Çalışmaya katılan hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri oldukça yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin yarısına yakını (%45.3) yenilikçilik düzeyi açısından sorgulayıcı kategoride yer almakla birlikte ancak %8'i yenilikçi kategoride yer almıştır. Bir üst düzey yöneticilerine yönelik dönüşümcü liderlik algısı açısından bakıldığında; hemşirelerin yarısı yöneticilerinin dönüşümcü liderliğini orta düzeyde bulmuştur. Yine benzer biçimde dönüşümcü liderlik alt boyutları açısından bakıldığında; hemşirelerin hemen hemen yarısı “vizyon-ilham sağlama ve uygun rol modeli olma, entelektüel teşvikte bulunma ve bireysel ilgi gösterme”de yöneticilerini “orta düzeyde” liderlik becerisine sahip olduklarını bildirmiştir. Hemşirelerin yaklaşık yarısı, “grup amaçlarının kabulünü sağlama ve yüksek başarı beklentisine sahip olma” açısından ise yöneticilerinin liderlik becerilerini yüksek düzeyde bulmuştur.

Hemşirelerin bireysel özellikleri arasından lisansüstü eğitime ve liderlik becerisine sahip olmanın yaş, cinsiyet, medeni durum ve mesleki, kurum/birim deneyiminin bireysel yenilikçiliği etkilemediği bulunmuştur. Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleki özellikleri arasından yönetici/eğitimci pozisyonda çalışma ile gündüz vardiyasında çalışmanın bireysel yenilikçiliği artırdığı; çalıştıkları birim ve herhangi bir özel dal/alanda sertifika sahibi olmanın bireysel yenilikçiliği etkilemediği saptanmıştır. Hemşirelerin çalıştıkları ortam özelliklerinden; mesleki

otonomisi yüksek ve çalıştıkları kurumun değişime istekli olduğunu belirtenlerin bireysel yenilikçiliği etkilemediği bulunmuştur. Hemşirelerin iş yükü algısının, yönetici desteği almanın, kaynak sıkıntısı yaşama durumunun, çalışılan birimdeki teknolojik alt yapı ve donanımın güncelliğinin ve yenilikçilik açısından çalışma koşullarının uygunluk durumunun bireysel yenilikçiliği etkilemediği bulunmuştur. Hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile bir üst düzey yöneticilerine yönelik dönüşümcü liderlik algıları arasında ise pozitif yönde ve düşük düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir.

Bu bireysel, mesleki ve çalışma ortamı özellikler göz önünde bulundurulduğunda çalışanların farklı seviyelerde yenilikçi çalışma davranışı sergilediği görüldüğünden çalışanların özellikleri baz alınarak istihdam ettirilmesi yeniliğin sürdürülebilmesi için oldukça önemli görülmektedir. Çalışma sonuçlarını dikkate aldığımızda, hemşirelerin lisansüstü eğitime yönlendirilmesi, mesleki otonomilerinin ve liderlik becerilerinin güçlendirilmesi ile bireysel yenilikçilik düzeylerinin arttırılabileceği öngörülmektedir. Örgütsel açıdan değerlendirdiğimizde ise yöneticilerin kurumlarda değişime açıklık kültürü oluşturması ile hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin arttırılabileceği düşünülmektedir.

Araştırmacılara da; çalışmayı geliştirmek adına rekabetteki şiddeti sebebiyle özel sağlık kuruluşlarında çalışanların da örnekleme dahil edilmesi önerilmektedir. Çalışmada sağlık sektörü seçilmiş olup coğrafi olarak ulaşım ve zaman kısıtlarından dolayı Eskişehir ili içerisinde veri toplanmıştır. Fakat daha büyük bir rekabetin olduğu daha fazla sağlık kuruluşu ile hizmet verilen illerde bu çalışmanın yararlı olacağı düşünülmektedir. Yapılan çalışmada anket formu kullanılarak veri toplanmış olup buna göre veriler analiz edilmiştir, fakat bundan sonra çalışmak isteyen araştırmacılar için yerinde gözlem yoluyla da veri toplanarak ya da daha farklı bir veri toplama yöntemi seçilerek çalışma yapılmasının sonuçların sağlanması açısından yararlı olacağı düşünülmektedir.

## 7. KAYNAKLAR

Afsar, B., F. Badir, Y., Bin Saeed, B. (2014). "Transformational Leadership and Innovative Work Behavior". *Industrial Management and Data Systems*, 114(8), s: 1270-1300.

Akdemir A. (2008). *Vizyon Yönetimi*. 5.baskı, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, s: 98-100

Aksay, K., Orhan, F. (2013). "Hastanelerde İnovasyon Sürecinin Risk Yönetimi Bağlamında Değerlendirilmesi: Bir model önerisi". *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), s: 10-23.

Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., Herron, M. (1996). "Assessing The Work Environment for Creativity". *The Academy of Management Journal*, 39(5), s: 1154-1184.

Amo, B.W. (2006). "Employee Innovation Behaviour in Health Care: The Influence from Management and Colleagues". *International Nursing Review*, 53(3), s: 231-237.

Anderson, N. R., De Dreu, C. K. W., Nijstad, B. A., (2004). "The Routinization of Innovation Research: A Constructively Critical Review of The State-of-The-Science". *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), s: 147-173.

Aragón-Correa, J. A., García-Morales, V. J., Cordon-Pozo, E., (2007). "Leadership and Organizational Learning's Role on Innovation and Performance: Lessons from Spain". *Industrial Marketing Management*, 36(3), s: 349-359.

Arıkan, Ö. U., (2017). "Sağlık Sektörü Çalışanlarında; Dönüşümcü Liderliğin Yenilikçi Davranış Üzerine Etkisi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları'nın Bu Etkideki Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma, Mersin İli Örneği". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 24(1), s: 358-381

Arslan H, Konuk, Şener D.(2012). "Hemşirelikte Yeni ve Önemli Bir Kavram: Girişimcilik". *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*. 20(2), s:140-145.

Aşgın, S. (2008). *Stratejik Yönetim*. Ankara: TC İçişleri Bakanlığı Strateji.



- Atik, H. (2005). Yenilik ve Ulusal Rekabet Gücü. 5.baskı, İstanbul: Detay Yayıncılık, s:6.
- Aydın, M. (2010). Eğitim Yönetimi, Kavramlar, Kuramlar, Süreçler, İlişkiler; Örgütsel Davranış. 9. baskı, Ankara: Hatipoğlu Yayıncılık, s:10
- Bacha, E., Walker, S. (2013). "The Relationship Between Transformational Leadership and Followers' Perceptions of Fairness", *Journal of Business Ethics*, 116(3), s: 667-680.
- Bakan, İ., Erşahan, B., Büyükbeşe, T., Doğan, İ., İlker, K. E. F. E. (2015). "Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik ile Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki". *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 35(14), s:10-12
- Barney, Jay, B. (2002). "Gaining and Sustaining Competitive Advantage; Pearson Education". *New Jersey*, 53(3), s: 294-296.
- Barroso Castro, C., Villegas Perinan, M. M., Casillas Bueno, J. C. (2008). "Transformational Leadership and Followers' Attitudes: The Mediating Role of Psychological Empowerment", *The International Journal of Human Resource Management*, 19(10), s: 1842-1863.
- Bass, B. M. (1985). "Leadership and Performance Beyond Expectations", *Journal of Applied Psychology*, 73(4), s:695-702.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). "Transformational Leadership". *Journal of Applied Psychology*, 75(2), s:549-552.
- Başoğlu, M., Edeer, A. D. (2017). "X ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin ve Hemşirelik Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Farkındalıklarının Karşılaştırılması". *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(4), s: 77-84.
- Batmaz, N. Y., Gürer, A. (2016). "Dönüştürücü Liderliğin Çalışanların İçsel Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Yerel Yönetimlerde Karşılaştırmalı Bir Araştırma". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), s: 477-492.
- Berber, A. (2003). "Kaos Eşiğinde Adapte Olabilen Karmaşık Sistemler ve Ürün Geliştirme Modeli". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), s:217-234.

Bhathumnavin A. (2003). "Perceived Social Support from Supervisor and Group Members' Psychological and Situational Characteristics as Predictors of Subordinate Performance in Thai Work Units". Human Resource Development Quarterly, 14(2), s: 74-97.

Bradshaw, A. (2017). The Nurse Apprentice. 5.baskı, Londra: Routledge Yayınları, s:1860-1977.

Bridge, B. (2003). Eğitimde Vizyoner Liderlik ve Etkin Yöneticilik.10.baskı, Ankara: Beyaz Yayınları, s:145-150.

Burns, M. G.,(1978). "Leadership, Harper-Row". Journal of Applied Psychology, 70(2), s:547-552.

Carlson, D. S.,Perrewe, P. L. (1995). "Institutionalization of Organizational Ethics Through Transformational Leadership". Journal of Business Ethics, 14(10), s: 829-838.

Çavuş, M. F. (2006). "İşletmelerde Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkileri Üzerine İmalat Sanayinde Bir Uygulama" Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12(3), s: 53-70.

Çelik, C.,Sünbül, A. (2008). "Liderlik Algılamalarında Eğitim ve Cinsiyet Faktörü: Mersin İlinde Bir Alan Araştırması". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(3), s: 49-66.

Çetin, C. (2009). "Liderlik Stilleri, Değişim Yönetimi ve Ekip Çalışması". İstanbul Ticaret Odası Dergisi, 15(5), s: 55-65.

Daft RL, Marcic D.(2010). "Management, Cengage Learning".South Western Publishers, 15(5), s: 395-439.

Damanpour F, Wishnevsky DJ.(2006). "Research on Innovation in Organizations: Distinguishing Innovation-Generating Form Innovation- Adopting Organizations". Journal of Engineering and Technology Management, 23(3), s: 269-291.

Davis, K. (1988). İşletmede İnsan Davranışı.3.baskı, İstanbul: Yön Ajans, s:15.

De Jong, J.P.J., Den Hartog, D.N. (2007). "How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour". European Journal of Innovation Management, 10(1), s:41-64.

Deniz, M. (2014). “Kamu Örgütlerinde Etkin Bir Yönetim Anlayışı Bağlamında Vizyoner Liderlik Ve Karaman Kamu Kurumlarında Bir Uygulama”. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(3), s:45-55.

Dinçer, D. (2014). “İşgörenlerin algıladıkları liderlik tarzlarının örgütsel değişim ve yaratıcılık üzerine etkisi: bir alan araştırması” Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13(3), s:78-110.

Dobre C, Dragomir A, Preda G. (2009). “Consumer Innovativeness: A Marketing Approach”. Management and Marketing, 12(4): 19-34.

Downton, J. V. (1973). “Rebel leadership: Commitment and charisma in the revolutionary process”. Management and Marketing, 16(5): 50-84.

Drucker P.(2007). Innovation and Entrepreneurship. 6.baskı, USA.: Elsevier Limited, s:19-27.

Dubinsky, A. J., Yammarino, F. J., Jolson, M. A., Spangler, W.D. (1995). “Transformational Leadership: An Initial Investigation in Sales Management”. Journal of Personal Selling and Sales Management, 15(2), s: 17-29.

Duran, C., Saraçoğlu, M. (2009). “Yeniliğin Yaratıcılıkla Olan İlişkisi Ve Yeniliği Geliştirme Süreci. Yönetim Ve Ekonomi”. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(1), s: 57-71.

Durna, U. (2002). Yenilik Yönetimi. 2.baskı, İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım, s:35-45.

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü, Avrupa Birliği İstatistik Ofisi. (2005). Oslo Kılavuzu: Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması İçin İlkeler. Ankara: OECD.

Eraslan, L. (2004). “Liderlikte Post-Modern Bir Paradigma: Dönüşümcü Liderlik”. Journal of Human Sciences, 1(1), s:48-65.

Erçetin, Ş. (2000).Lider Sarmalında Vizyon. 3.baskı, Ankara: Önder Matbaacılık, s:30-45.

Erdem, A. R. (2012). “Bilim İnsanı Yetiştirmede Etik Eğitimi”. Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 2(1), s:5-10.

Eren, E. (2013).Yönetim ve Organizasyon. 2.baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, s:37-48.

Eren, E., Gündüz, H. (2002). “İş Çevresinin Yaratıcılık Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma”. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 25(2), s: 65-84.

Ertuğ, N., Kaya, H. (2017). “Hemşirelik Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Profilleri Ve Yenilikçiliğin Önündeki Engellerin İncelenmesi”. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, 14(3), s:192-197.

European Commission. (1985). Green Paper on Innovation.

<[http://europa.eu/documents/comm/green\\_papers/pdf/com95\\_688\\_en.pdf](http://europa.eu/documents/comm/green_papers/pdf/com95_688_en.pdf)> (20 Haziran 2019).

Farr, J. L., Ford, C. M. (1990). “Individual Innovation”. Elsevier, 596(2), s:190-228.

Fındıkçı, İ. (2009). Bir Gönül Yolculuğu: Hizmetkâr liderlik.3.baskı, İstanbul: Alfa Yayın, s:150-165.

Fox, A., Gardner, G., Osborne, S. (2015). “A Theoretical Framework to Support Research of Health Service Innovation”. Australian Health Review, 39(1), s: 70-75.

Freeman, R. E. (2010). “Strategic Management: A Stakeholder Approach”. Journal of Business Ethics, 127(1), s:65-85.

Garcia-Morales, V. J., Matias-Reche, F., Hurtado-Torres, N. (2008). “Influence Of Transformational Leadership on Organizational İnnovation And Performance Depending on The Level of Organizational Learning in The Pharmaceutical Sector”. Journal of Organizational Change Management, 21(2), s:188-212.

Gebert, D., Boerner, S., Kearney, E. (2010). “Fostering Team Innovation: Why is it Important to Combine Opposing Action Strategies?”. Organization Science, 21(3), s: 593-608.

George, D., Mallery, P. (2010). SPSS for Windows Step by Step, 10.baskı, A Simple Study Guide and Reference s:45-60

Gillmartin, M.J. (1999). “Creativity: The Fuel of Innovation”. Nurse Administration Quarterly, 23(2), s: 1-8.

Gilson, R.L., May, D.R. (2005). “Innovation in Work Groups: a Theory of Group Support for Innovation”. Victoria University, 35(2), 139-158.

Gong, Y., Huang, J. C., Farh, J. L. (2009). "Employee Learning Orientation, Transformational Leadership, and Employee Creativity: The Mediating Role of Employee Creative Self-Efficacy", *Academy of Management Journal*, 52(4), s:765-778.

Gumusluoglu, L., Ilsev, A. (2009). "Transformational Leadership, Creativity, and Organizational Innovation". *Journal of Business Research*, 62(4), s: 461-473.

Gül, H., Aykanat, Z. (2012). "Karizmatik Liderlik ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Bir Araştırma". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 16(1), s:156-180.

Gültaş, K. (2009). "Yönetici Hemşirelerin Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik Tarzlarının Belirlenmesi". *Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi* 17(2), s:140-156.

Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış*. 5. baskı, Ankara: Nobel Yayın, s:6.

Güngör G, Göksu A.(2013). "Kamu İnovasyon Uygulaması: Türkiye Örneği". 1st International Symposium on Innovative Technologies in Engineering and Science 23(3), s: 1245-1254.

Henker, N., Sonnentag, S., Unger, D. (2015). "Transformational Leadership and Employee Creativity: The Mediating Role of Promotion Focus And Creative 103 Process Engagement", *Journal of Business and Psychology*, 30(2), s: 235-247.

Herdman AE, Yazıcı Ö. (2009). "Hemşirelik ve Yenilikçilik". *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 6(2), s: 2-4.

Hurt, H. T., Joseph, K., Cook, C. D. (1977). "Scales for The Measurement of Innovativeness". *Human Communication Research*, 4(1), s: 58-65.

International Council of Nurses .(2009). *Delivering Quality, Serving Communities: Nurses Leading Care Innovations*. <<http://www.icn.ch/publications/2009-delivering-quality-serving-communities-nurses-leading-care-innovations>> (05.03.2019)

International Council of Nurses.(2007). *Positive Practice Environments: Quality Workplaces, Quality Patient Care*. International Nurses Day Kit.

İşcan, Ö.F., Karabey, C.N. (2007). "Örgüt İklimi İle Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki". *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), s: 103-116.

Jansen, B. J., Zhang, M., Sobel, K., Chowdury, A. (2009). "Twitter Power: Tweets as Electronic Word of Mouth". Journal of The American Society for Information Science And Technology, 60(11), s: 2169-2188.

Jung, D. I., Chow, C., ve Wu, A. (2003). "The Role of Transformational Leadership in Enhancing Organizational Innovation: Hypotheses and Some Preliminary Findings", The Leadership Quarterly, 14(4), s: 525-544.

Karcioğlu, F., Kaygın, E. (2013). "Dönüştürücü Liderlik Anlayışının Yaratıcılığa ve Yeniliğe Etkisi", Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5(4), s: 101-111.

Karip, E. (1998). "Dönüşümcü Liderlik". Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 4(4), s: 443-465.

Kaya, E.Ü., Düşükcan, M. (2007). "İşGören Yaratıcılığını Etkileyen Bireysel ve Mesleki Faktörler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama". Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17(1), s: 201-224.

Keçecioglu, T. (1998). Örgüt Teorisinde Yenilikler. 3.baskı, İstanbul: Beta Yayınları, s:7.

Khaola, P. P., Sephelane, R. (2013). "Leadership, Organisational Citizenship and Innovative Work Behaviours in Lesotho: Exploratory Evidence", Journal of Language, Technology & Entrepreneurship in Africa, 4(2), s: 46-58.

Kılıçer K. (2008). "Teknolojik Yeniliklerin Yayılmasını Ve Benimsenmesini Arttıran Etmenler". Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(3), s: 209-222.

Kılıçer K., Odabaşı F. (2010). "Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ): Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 38(2), s: 150-164.

Kleysen, R.F., Street, C.T. (2001). "Towards A Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior". Journal of Intellectual Capital, 2(3), s: 284-296.

Koç Üniversitesi Semahat Arsel Hemşirelik Eğitim ve Araştırma Merkezi (SANERC). <https://sanerc.ku.edu.tr/vkv-hemsirelik-fonu-proje-destekleme-programi/desteklenen-projeler/>.

- Koçel, T. (2015). İşletme Yöneticiliği, 9. Baskı, İstanbul: Beta Basım, s:25-30.
- Korucu, A., Olpak, Y. (2015). “Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Özelliklerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi”. Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama, 5(1), s: 109-127.
- Köse B.(2012).“Tüketici Yenilikçiliği ve Yeniliklerin Benimsenmesi”, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(2), s:19-29.
- Kösterelioğlu, M., Demir, F. (2014). “Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik Düzeyinin Öğretmen Liderliğine Etkisi”. The Journal of Academic Social Science Studies, 26(3), s: 247-256.
- Küpçü, U. (2012). “Dönüşümcü Liderlik Davranışlarının Çalışanların Yaratıcılık Algıları Üzerinde Etkisi Bir Araştırma”. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Dergisi, 8(2), s:12-22.
- Lee, C., Lee, W., Kim, J. (2007). “Effects of Transformational Leadership and Self-leadership on Innovative Behaviors: Mediating Roles of Empowerment”, International Area Studies Review, 10(2), s: 163-176.
- Lim, B. C., Ployhart, R. E. (2004). “Transformational Leadership: Relations to The Five-Factor Model And Team Performance in Typical And Maximum Contexts”. Journal of Applied Psychology, 89(4), s:610-615.
- Luecke R.(2008). İş Dünyasında Yenilik ve Yaratıcılık, 3.baskı, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, s. 3-9.
- Majumdar, B., Ray, A. (2011). “Transformational Leadership And Innovative Work Behavior”, Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 37(1), s: 140-148.
- Martin, P., Salanova, M., Peiró, J.M. (2007). “Job Demands, Job Resources and Individual Innovation at Work: Going Beyond Karasek’s Model?”. Psicolhema, 19(4), s: 621-626.
- Merih, Yeliz.(2018).İnovatif Hemşirelerin Yol Haritası,3.baskı,İstanbul:Nobel Matbaacılık, s:10-12.
- Nahavandi, A. (2000). “The Art and Science of Leadership”. PrenticeHall, 23(3), s:184-195.

Naktiyok, A. (2007). “Yenilik Yönelimi ve Örgütsel Faktörler”. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21(2), s: 211-230.

Nielsen, K., Daniels, K. (2012). “Does Shared and Differentiated Transformational Leadership Predict Followers' Working Conditions And Well-Being?”. The Leadership Quarterly, 23(3), s: 383-397.

Nijhof, A., Krabbendam J. Looise C. (2002). “Innovation Through Exemptions: Building Upon The Existing Creativity of Employers”, Technovation, 22(2), s: 675-683.

Oke, A., Munshi, N., Walumbwa, F. O. (2009). “The Influence of Leadership on Innovation Processes and Activities”. Organizational Dynamics, 38 (1),

Oldham, G.R., Cummings, A. (1996). “Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work”. Academy of Management Journal, 39(3), s: 607-634.

Osborne, S. P. (1998). “Naming the Beast: Defining and Classifying Service Innovations in Social Policy”. Human Relations, 51(6), s. 1133-1155.

Parzafall, M., Seeck, H., Leppänen, A. (2008). “Employee Innovativeness in Organizations”. Journal of Business Economics, 8(2), s: 165-182.

Pazarbaş, M. (2012). “Liderlik ve Otorite: Lise Öğrencilerinin Liderlik ve Otorite Algısı Üzerine Bir Araştırma” Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 5(2), 14-24.

Penntti, S.(2004). “Flat Organizations and The Role of White-collar Employees in Production”, International Journal of Industrial Ergonomics, 33(1), s: 15.

Piccolo, R. F., Colquitt, J. A. (2006). “Transformational Leadership and Job Behaviors: The Mediating Role of Core Job Characteristics”. Academy of Management Journal, 49(2), s: 327-340.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., Fetter, R. (1990). “Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors”. The leadership quarterly, 1(2), s: 107-142.

Ramamoorthy, N., Flood, P.C., Slattery, T., Sardesai, R. (2005). “Determinants of Innovative Work Behaviour: Development and Test of An Integrated Model”. Creativity And Innovation Management, 14(2), s: 142-150.



Rank, J., Pace, V.L., Frese, M. (2004). "Three Avenues for Future Research on Creativity, Innovation, and Initiative". *Applied Psychology: An International Review*, 53(4), s: 518-528.

Redmond, M. R., Mumford, M. D., ve Teach, R. (1993). "Putting Creativity to Work: Effects Of Leader Behavior on Subordinate Creativity", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55(1), s: 120-151.

Reichard, J., Riggio, E., Wright G, Pamella H. & Gottfried, A., Eskeles G. (2011). "A longitudinal Analysis of Relationships Between Adolescent Personality and Intelligence with Adult Leader Emergence and Transformational Leadership", *The Leadership Quarterly*, 18(3), s: 471-481.

Reuveni, Y., Vashdi, D. R. (2015). "Innovation in Multidisciplinary Teams: The Moderating Role of Transformational Leadership in The Relationship Between Professional Heterogeneity and Shared Mental Models". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(5), s: 678-692.

Reuvers, M., Van Engen, M.L., Vinkenburg, C.J. ve Wilson-Evered, E. (2008). "Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: Exploring The Relevance of Gender Differences", *Creativity and Innovation Management*, 17(3), s: 227-244.

Rogers, M. E. (2003). *Diffusion of Innovations* .

<[https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-79868-9\\_2](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-79868-9_2)> (07.02.2019)

Rosing, K., Frese, M. ve Bausch, A. (2011). "Explaining The Heterogeneity of The Leadership-Innovation Relationship: Ambidextrous Leadership", *The Leadership Quarterly*, 22(4), s: 956-974.s: 64-72.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*, 2.baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi s:78.

Sarioğlu, A. (2014). Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinin Hemşirelikte Geçerlik ve Güvenirliği. <<http://earsiv.atauni.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/123456789/1259/TEZ%20TAM%20MET%20C4%B0N.pdf?sequence=1>> (06.05.2019)

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), s: 580-607.

Semahat Arsel Hemşirelik Eğitim ve Araştırma Merkezi.(2006).Desteklenen Projeler. <<https://sanerc.ku.edu.tr/vkv-hemsirelik-fonu-proje-destekleme-programi/desteklenen-projeler/>> (25 Haziran 2019)

Seppälä O, Karvonen A, Valtonen ET.(2004).“Parasite-Induced Change in Host Behaviour and Susceptibility to Predation in An Eye Fluke-Fish Interaction”. Anim Behav 68(2), s: 257-263.

Serinkan, C., İpekçi, İ. (2005). “Yönetici Hemşirelerde Liderlik ve Liderlik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma”. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(1), s:281-294.

Shin, S. J., Zhou, J. (2003). “Transformational Leadership, Conservation, and Creativity: Evidence From Korea”, Academy of Management Journal, 46(6), s: 703-714.

Simola, K., Barling, J., Turner, N.(2010). “Transformational Leadership and Leader Moral Orientation: Contrasting an Ethic of Justice and An Ethic of Care”, The Leadership Quarterly, 21(3), s: 179–188.

Sönmez, B., ve Yıldırım, A. (2014). “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Yenilikçi Davranışları ve Yenilikçi Davranışlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi: Niteliksel Bir Çalışma”. Journal of Health and Nursing Management, 2(1), s: 49-59.

Steele J, Murray M.(2004). “Creating, Supporting and Sustaining A Culture of Innovation, Engineering”, Construction and Architectural Management, 11(3), s: 316-322.

Şahin, S. (2004). “Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Ve Sürdürümcü Liderlik Stilleri İle Okul Kültürü Arasındaki İlişkiler (İzmir İli Örneği)”. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 4(2), s: 365-395.

Şen, Y., & Yaşlıoğlu, M. (2010). “Dönüşümcü Liderliğin Yeniliği Destekleyici Örgüt İklimi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. Istanbul Management Journal, 21(66), s: 97-117.

Taş, A., Çelik, K.,Tomul, E. (2007). “Yenilenen İlköğretim Programının Uygulandığı İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Liderlik Tarzları”. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 22(22), s: 85-98.

Temel, A. (2011). “Küreselleşme ve Hemşirelik Eğitiminde Uluslararasılaşma”. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 4(3), s: 144-150.

Thang, Y.T., Chang, C.H. (2010). “Impact of Role Ambiguity and Role Conflict on Employee Creativity”. African Journal of Business Management, 4(6), s: 869-881.

Thomas, D. A.Ely, R. J.(1999). Farklılıklara Önem Kazandırmak.5.baskı, İstanbul: MESS Yayınları, s:6-4.

Tipu, S. A. A., Ryan, J. C., ve Fantazy, K. A. (2012). “Transformational leadership in Pakistan: An Examination of The Relationship of Transformational Leadership to Organizational Culture and Innovation Propensity”, Journal of Management & Organization, 18(04), s: 461-480.

Tutar F, Kocabay M, Arıç H. (2007). “Firmaların Yenilik (İnovasyon) Yaratma Sürecinde Serbest Bölgelerin Rolü: Kayseri Serbest Bölgesi Örneği”. Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(2), s: 195-203

Türkçe Sözlük. (1998). TDK Yayınları. Ankara c.1.

Usluel YK, Mazman SG. (2010). “Eğitimde Yeniliklerin Yayılımı, Kabulü ve Benimsenmesi Sürecinde Yer Alan Öğeler: Bir İçerik Analizi Çalışması”.Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 39(2), s: 60-74.

Uzkurt C.(2008).Pazarlamada Değer Yaratma Aracı Olarak Yenilik Yönetimi ve Yenilikçi Örgüt Kültürü.10.baskı, İstanbul: Beta Yayınları,s: 17-20.

Uzun, S. (2014). “İlkokul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları İle Çatışma Yönetim Biçimlerinin İncelenmesi”. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 19(2), s:129-166.

West, M. A., & Farr, J. L. (1989). “Innovation at Work: Psychological Perspectives”. Social Behaviour, 4(1), s: 15-30.

West, M.A., Sacramento, C.A. (2006). Flourishing in Teams: Developing Creativity and Innovation. <[http://www.sagepub.com/upm\\_data/11445\\_03\\_Henry\\_Ch03.pdf](http://www.sagepub.com/upm_data/11445_03_Henry_Ch03.pdf)> (19.05.2019).

Xerri, M.J. (2012). "Workplace Relationships and The Innovative Behaviour of Nursing Employees: A Social Exchange Perspective". *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 51(1), s: 103-123.

Yamaç K. (2001). "Nedir Bu İnovasyon?". *Bilim Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 1(1), s: 6-8.

Yammarino, F. J., Bass, B. M. (1990). "Transformational Leadership and Multiple Levels of Analysis". *Human Relations*, 43(10), s: 975-995.

Yeloğlu, H.O. (2007). "Örgüt, Birey, Grup Bağlamında Yenilik ve Yaratıcılık Tartışmaları.". *Ege Akademik Bakış*, 7(1), s: 133-152.

Yılmaz, E., Kurşun, T. (2015). "Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Akademik İyimserlik Düzeyleri Arasındaki İlişki". *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), s: 35-48.

Yılmaz, H., Karahan, A. (2010). "Liderlik Davranışı, Örgütsel Yaratıcılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Uşak'ta Bir Araştırma". *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), s:145-158.

Yoon, J., Lim, J. C. (1999). "Organizational Support in the Workplace: The Case of Korean Hospital Employees". *Human Relations*, 52(5), s: 923-945.

Yukl, G. (1989). "Managerial Leadership: A Review of Theory and Research". *Journal of Management*, 15(2), s:251-289.

Yukl, G. (2013). "Leadership in Organizations". [Academy of Management Perspectives](#), 26(4), s: 18-29.

## 8. EKLER

### EK.1.Aydınlatılmış Onam Formu

#### **AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU**

Koç Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi öğretim üyesi Dr.Emine Türkmen tarafından yürütülen, Koç Üniversitesi Etik Kurulları'nın onayı ile izin verilen, Hemşirelerin Bireysel, Mesleki ve Çalışma Ortamı Özellikleri ile Dönüşümcü Liderliğin Bireysel Yenilikçi Düzeylerine Etkisi başlıklı araştırmaya katılımınız rica olunmaktadır.

Bu araştırmaya tamamen kendi iradenizle, herhangi bir zorlama veya mecburiyet olmadan gönüllü olarak katılımınız esastır. Lütfen aşağıdaki bilgileri okuyunuz ve katılmaya karar vermeden önce anlamadığınız herhangi bir husus varsa çekinmeden sorunuz.

#### **ÇALIŞMANIN AMACI (Neden böyle bir araştırma yapmaya gerek duyuldu?)**

Bu araştırma Eskişehir Osmanagazi Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyini belirleyen bir çalışma daha önce yapılmadığı için planlanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler bireysel, mesleki ve çalışma ortamı özelliklerin ve dönüşümcü liderlik özelliklerinin çalışanların bireysel yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyması nedeniyle Koç Üniversitesi Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri çalışmalarına katkı sağlayacağı beklenmektedir.

#### **PROSEDÜRLER**

Bu çalışmaya gönüllü katılmak istemeniz halinde yürütülecek çalışmalar şöyledir:

Katılımcı Tanıtıcı Bilgiler Formu (yaş,cinsiyet,medeni durum vb.) içeren toplam 12 sorudan oluşan , çoktan seçmeli ve açık uçlu sorulardan olan form doldurulacaktır.

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği 20 sorudan oluşan ölçek doldurulacaktır.

Dönüşümcü Liderlik Ölçeği 23 sorudan oluşan ölçek doldurulacaktır.

Çalışmaya katılmanız durumunda ayıracağınız süre 1-3 dk.arasında değişmektedir.

#### **OLASI RİSKLER VE RAHATSIZLIKLAR**

Yapılacak olan bu araştırma günlük hayatta karşılaşılan risklerden daha fazla bir risk taşımamaktadır.

#### **TOPLUMA VE/VEYA GÖNÜLLÜLERE OLASI FAYDALARI**

Bu araştırmaya katılımınızla ortaya çıkan sonuçları mesleğimizde yenilikçi hemşirelerin gerekliliğinin fark edilmesine ve yenilikçi hemşireler imajının oluşturulmasındaki dönüşümcü liderlik özelliklerinin önemini vurgulayacağı düşünülmektedir.

## **GİZLİLİK**

Bu çalışmayla bağlantılı olarak elde edilen ve sizinle özdeşleşmiş her bilgi gizli kalacak, 3. kişilerle paylaşılmayacak ve yalnızca sizin izniniz ile ifşa edilecektir. Araştırmaya katılan gönüllülerden kimlik bilgisi istenmeyecektir.

## **KATILIM VE AYRILMA**

Bu çalışmanın içinde olmak isteyip istemediğinize tamamen kendi iradenizle ve etki altında kalmadan karar vermeniz önemlidir.

Katılmaya karar verdikten sonra, herhangi bir anda sahip olduğunuz herhangi bir hakkı kaybetmeden veya herhangi bir yaptırıma maruz kalmadan istediğiniz zaman ayrılabilirsiniz.

## **ARAŞTIRMACILARIN KİMLİĞİ**

Bu araştırma ile ilgili herhangi bir sorunuz veya endişeniz varsa, lütfen iletişime geçiniz:

Koç Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Öğrencisi

Seda Sarıköse

ssarikose@ku.edu.tr

05452722549

---

Yukarıda yapılan açıklamaları anladım. Sorularım tatmin olacağım şekilde yanıtlandı. Dilediğim zaman ayrılma hakkım saklı kalmak koşulu ile bu çalışmaya katılmayı onaylıyorum. Bu formun bir kopyası da bana verildi.

Katılmayı Kabul Ediyorum

Katılmayı Kabul Etmiyorum

## EK 2.Anket Formu

### BÖLÜM 1- BİREYSEL, MESLEKİ VE ÇALIŞMA ORTAMI ÖZELLİKLERİ

1. Yaşınız:.....
2. Cinsiyetiniz  
Kadın  
Erkek
3. Medeni Durumunuz  
Evli  
Bekar
4. Eğitim Durumunuz  
SML  
Ön Lisans  
Lisans  
Yüksek Lisans  
Doktora
5. Göreviniz  
Hemşire  
Sorumlu Hemşire  
Supervizör  
Hemşirelik Hizmetleri Müdürü-Yardımcısı
6. Çalıştığınız Birim  
Servis  
Yoğun Bakım  
Acil  
Girişimsel Alanlar (Ameliyathane-g.radyoloji-endoskopi-kateter laboratuvarı.)  
Poliklinik  
Diğer (nerede çalıştığınızı belirtiniz): .....
7. Kurumda Çalışma Süreniz (yıl olarak yazınız): .....
8. Meslekte Çalışma Süreniz (yıl olarak yazınız): .....
9. Bulduğunuz Birimdeki Çalışma Süreniz (yıl olarak yazınız): .....
10. Çalışma şekliniz  
Vardiyalı  
Vardiyasız
11. Hemşirelikte sertifikalı eğitim programına katıldınız mı?  
Evet (lütfen hangi alanda sertifikanız olduğunu ve aldığınız yılı belirtiniz):.....  
.....  
Hayır
12. Çalıştığınız alanda iş yükünüzü nasıl buluyorsunuz?  
İş yüküm az (yapabileceğimden az iş yüküm var)  
İş yüküm dengede (yapabileceğim kadar işim var)  
İş yüküm fazla (yapabileceğimden fazla işim var)

13. Çalıştığınız ortamda mesleki otonominizi kullanma durumunuzu nasıl buluyorsunuz?
- Mesleki otonomim çok yüksek
  - Mesleki otonomim yüksek
  - Mesleki otonomim düşük
  - Mesleki otonomim çok düşük
14. Çalıştığınız ortamda yeni fikir ve yöntemlerin hayata geçirilebilmesi için sağlanan yönetici desteği konusunda ne düşünüyorsunuz?
- Yöneticiler tam destek veriyor
  - Yöneticiler kısmen destek veriyor
  - Yöneticiler destek vermiyor
15. Çalıştığınız ortamda yeni fikir ve yöntemlerin hayata geçirilebilmesi için gerekli kaynakların sağlanması konusunda ne düşünüyorsunuz?
- Kaynak sıkıntısı yok
  - Kaynak sıkıntısı var
  - Çok ciddi düzeyde kaynak sıkıntısı var
16. Çalıştığınız ortamda bakım verdiğiniz hastalar için gerekli teknolojik alt yapı ve donanımın güncelliği konusunda ne düşünüyorsunuz?
- Mevcut kullandığımız teknolojik altyapı ve donanım çok güncel
  - Mevcut kullandığımız teknolojik altyapı ve donanım oldukça güncel
  - Mevcut kullandığımız teknolojik altyapı ve donanım güncel değil
  - Mevcut kullandığımız teknolojik altyapı ve donanım hiç güncel değil
17. Kurumunuzda hastalarınızın ihtiyaç duyduğu hizmet için gerekli yenilikçi bir yaklaşım uygulandığına tanık oldunuz mu?
- Hayır
  - Evet (lütfen kısaca açıklayınız): .....
18. Yenilikçi bir yaklaşım geliştirmek için gerekli liderlik becerileriniz konusunda ne düşünüyorsunuz?
- Liderlik becerilerim çok yeterli
  - Liderlik becerilerim yeterli
  - Liderlik becerilerim yetersiz
  - Liderlik becerilerim çok yetersiz
19. Mesleğinizi uygularken yeni fikir ve yeni yöntemler geliştirmek için çalışma koşullarınızın uygunluğu konusunda ne düşünüyorsunuz?
- Çok uygun
  - Uygun
  - Uygun değil
  - Hiç uygun değil
20. Çalıştığınız kurumun değişime açıklılık ve isteklilik durumu hakkında ne düşünüyorsunuz?
- Çalıştığım kurum değişime oldukça açık ve isteklidir.
  - Çalıştığım kurum değişime kısmen açık ve isteklidir
  - Çalıştığım kurum değişime hiç açık ve istekli değildir.



## BÖLÜM 2- BİREYSEL YENİLİKÇİLİK ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki her bir ifadeyi dikkatli biçimde okuduktan sonra iş yaşamınızda nasıl davrandığınızı düşününüz ve yandaki size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

Yanıtlara ilişkin seçenekler;“**Kesinlikle katılıyorum-5, Katılıyorum-4, Kararsızım-3, katılmıyorum-2, Kesinlikle katılmıyorum-1**” şeklinde sıralanmaktadır.

İfadeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1 Yenilikleri takip ettiğim için arkadaşlarım sık sık benden yeni bilgi ve öneri alır.	5	4	3	2	1
2 Yeni şeyler denemekten hoşlanırım.	5	4	3	2	1
3 Bir şey yaparken yeni yollar olup olmadığını araştırırım.	5	4	3	2	1
4 Yeni fikirleri kabul etme konusunda genelde dikkatli davranırım.	5	4	3	2	1
5 Problemleri çözmek için genellikle yeni yollar bulurum.	5	4	3	2	1
6 Yeni bakış açısı ve buluşlara şüphe ile bakarım.	5	4	3	2	1
7 Çevremdeki insanların kabul ettiğini görene kadar yeni fikirleri benimsemem.	5	4	3	2	1
8 Yenilikçilik konusunda insanları kolay etkileyen biri olduğumu düşünüyorum.	5	4	3	2	1
9 Düşünce ve davranışlarımın yaratıcı ve özgün olduğunu düşünüyorum.	5	4	3	2	1
10 Çevremdeki insanlar arasında yeniliği kabul eden en son kişi olduğumu düşünürüm.	5	4	3	2	1
11 Yaratıcı bir kişi olduğumu düşünüyorum.	5	4	3	2	1
12 Yenilikler konusunda gruba liderlik etmekten hoşlanırım.	5	4	3	2	1
13 Çevremdeki insanların işine yaradığını görene kadar yenilikleri kabul etmede isteksiz davranırım.	5	4	3	2	1
14 Düşünce ve davranışlarım ile çevremdekileri özgün olmaya teşvik ettiğimi düşünürüm.	5	4	3	2	1
15 Eski yaşam tarzının ve işleri eski yöntemlerle yapmanın en iyi yol olduğunu düşünürüm.	5	4	3	2	1

16	Problem ve belirsizliklere karşı mücadele ederim.	5	4	3	2	1
17	Yenilikleri dikkate almadan önce diğer insanların o yeniliği kullandığını görmek isterim.	5	4	3	2	1
18	Yeni fikirlere açık biriyim.	5	4	3	2	1
19	Cevaplanmamış sorular beni çözüm bulmaya yöneltir.	5	4	3	2	1
20	Yeni fikirlere karşı şüpheli davranırım.	5	4	3	2	1

### BÖLÜM 3- DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK ENVANTERİ

Lütfen aşağıdaki her bir ifadeyi dikkatli biçimde okuduktan sonra bir üst yöneticinizin nasıl davrandığınızı düşününüz ve yandaki size uygun olan seçeneği işaretleyiniz. Yanıtlara ilişkin seçenekler; “**Kesinlikle katılıyorum-5, Katılıyorum-4, Kararsızım-3, katılmıyorum-2, Kesinlikle katılmıyorum-1**” şeklinde sıralanmaktadır.

İfadeler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1 Kurumun gelecekteki durumuna ilişkin net bir fikre sahiptir.	5	4	3	2	1
2 Çalışanlara sözlerinden çok davranışlarıyla örnek olur.	5	4	3	2	1
3 Kurum amaçlarının oluşturulmasına çalışanların katılımını sağlar.	5	4	3	2	1
4 Bizden çok şey beklediğini bize açıkça söyler ve belli eder.	5	4	3	2	1
5 Benim duygularımı dikkate alarak davranır.	5	4	3	2	1
6 Beni rutin sorunları yeni bakış açısı ile çözmeye teşvik eder.	5	4	3	2	1
7 Kurumun gelecekteki durumunu çalışanlara anlatmaya çalışır.	5	4	3	2	1
8 Benim için izlenecek, örnek alınacak bir liderdir.	5	4	3	2	1
9 Kurum içi takım çalışmalarında işbirliğini sürekli hale getirir.	5	4	3	2	1
10 Bizden her zaman en iyisini, daha iyisini yapmamızı bekler.	5	4	3	2	1
11 Benim kişisel duygularıma saygı gösterir.	5	4	3	2	1

12	Beni düşünmeye sevk eden sorular sorar.	5	4	3	2	1
13	Kurum içi daima yeni fırsatlar arar.	5	4	3	2	1
14	Başarılarla ve amaçlara ulaşmayı sembolleştirir.	5	4	3	2	1
15	Çalışanların "takım oyuncusu" olmalarını sağlamaya çalışır.	5	4	3	2	1
16	Faaliyetlerimizi değerlendirirken ikinci en iyiyi başarı olarak görmez.	5	4	3	2	1
17	Benim kişisel ihtiyaçlarımı göz önüne alarak davranır.	5	4	3	2	1
18	İşleri gerçekleştirme biçimimi sürekli gözden geçirmem için beni uyarır.	5	4	3	2	1
19	Çalışanlara geleceğe ilişkin planlarıyla ilham vermeye çalışır.	5	4	3	2	1
20	Çalışanları aynı amaca dönük olarak çalışmaya sevk eder.	5	4	3	2	1
21	İşime ve kariyerime ilişkin beklentilerimi yükseltmemi sağlamaya çalışır.	5	4	3	2	1
22	Çalışanların belirlenen amaçlara bağlılık duymalarına önem verir.	5	4	3	2	1
23	Çalışanlarda takım düşüncesi ve ruhunun oluşmasını sağlamaya çalışır.	5	4	3	2	1

## EK 3.Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Kullanım İzni



**SEDA SARIKOSE** <ssarikose@ku.edu.tr>  
Alıcı: kkilicer, kerem.kilicer, fodabasi

13 Kasım Sal 09:50 (1 gün önce) ☆ ↶

Sayın Kılıçer ve Odabaşı;  
Hurt-Joseph ve Cook'un (1977) geliştirdiği ve geçerlilik güvenilirliğini yaptığınız Bireysel Yenilikçilik Ölçeği'ni Dr.Emine Türkmen önderliğinde yürüttüğüm Hemşirelerin Sosyo Demografik Özellikleri ve Dönüşümcü Liderliğin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerine Etkisi adlı yüksek lisans tezimde izniniz olursa kullanmak istemekteyim.  
Saygılarımla.  
Seda Sarıköse Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim A.D Yüksek Lisans Öğrencisi.



**SEDA SARIKOSE**

10:13 (13 saat önce) ↴

----- Yönlendirilen ileti ----- Gönderen: SEDA SARIKOSE <ssarikose@ku.edu.tr> Tarih: 13 Kas 2018 Sal, saat 10:50 Konu: Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Ku



**"Dr. Kerem Kılıçer"**

12:12 (11 saat önce) ☆ ↶

Alıcı: ben

Merhaba,

Türkçeye uyarlamış olduğumuz "Bireysel Yenilikçilik Ölçeği" ektedir. Ölçeğin puanlanmasına dair açıklama ölçeğin altında yer almaktadır. Umarım sizin için güzel çalışmalara vesile olur. Çalışmalarınızda kolaylıklar diliyorum.

...

## EK 4.Dönüşümcü Liderlik Envanteri Kullanım İzni



SEDA SARIKOSE <ssarikose@ku.edu.tr>

13 Kasım Sal 09:54 (1 gün önce) ☆ ↩

Alıcı: oiscan ▾

Sayın İşcan;

Podsakoff'un geliştirdiği ve geçerlilik güvenilirliğini yaptığınız Dönüştürücü Liderlik Envanteri'ni Dr.Emine Türkmen önderliğinde yürüttüğüm Hemşirelerin Sosyo Demografik Özellikleri ve Dönüşümcü Liderliğin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerine Etkisi adlı yüksek lisans tezimde izniniz olursa kullanmak istemekteyim.

Saygılarımla.

Seda Sarıköse Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim A.D Yükseköğrencisi.



Ömer İşcan

13 Kasım Sal 13:17 (1 gün önce) ☆ ↩

Alıcı: ben ▾

Seda Hanım merhabalar,

Bahsettiğiniz ölçüde bilimsel atıf gösterme kuralları çerçevesinde kullanmanız noktasında benim için elbette bir mahzur yoktur. Kolaylıklar dilerim.

Prof.Dr. Ömer Faruk İşCAN

Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı

25240 Erzurum/Türkiye

Tel: 04422312777

## EK 5.Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Onayı

Rumelifeneri Yolu Sarıyer 34450 İstanbul T: 0212 338 10 00 F: 0212 338 12 05 www.ku.edu.tr



**KOC  
ÜNİVERSİTESİ**

### ETİK KURUL KARARI

Toplantı Tarihi:	06.12.2018
Karar No:	2018.341.IRB3.240
Sorumlu Araştırmacı:	Seda Sarköse
Araştırma Başlığı:	Hemşirelerin Bireysel, Mesleki ve Çalışma Ortamı Özellikleri ile Dönüşümcü Liderliğin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerine Etkisi
Başlangıç tarihi:	10.12.2018
Etik Kurul izninin süresi:	1 yıl (Uzatma hakkı mevcut olarak)

Koç Üniversitesi Etik Kurulu'na değerlendirilmek üzere başvuruda bulunduğunuz yukarıda künyesi yazılı projenizin başvuru dosyası ve ilgili belgeleri, Üniversitemiz "**Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu**" tarafından araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına karar verilmiştir.

#### **Notlar:**

- Araştırma başlangıç tarihinin 6 aydan daha fazla gecikmesi durumunda Etik Kurul'a başvurularak tarihlerin değiştirilmesi gereklidir.
- Etik Kurul incelemesi ve onayı olmadan bu çalışmada kullanılan prosedürler, formlar ya da protokollerde herhangi bir değişiklik yapılamaz.
- Etik bakımdan sorun çıkması ya da şüpheli bir olay/beklenmeyen etki görülmesi durumunda derhal etik kurul bilgilendirilmelidir.
- Araştırmanın gerçekleştirileceği birimlerin yöneticilerinden de ayrıca izin alınması gerekli olabilir.

Saygılarımla,

Hakan S. Orer  
Başkan

## EK 6.Kurum İzinleri



T.C.  
ESKİŞEHİR OSMANGAZI ÜNİVERSİTESİ  
Genel Sekreterlik



Sayı : 86930425-604.99-E.129  
Konu : Araştırma Projesi (Seda SARIKÖSE)

02/01/2019

### KOÇ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 26/12/2018 tarihli yazınız.

İgide kayıtlı yazınız gereği, Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisans öğrencisi Seda SARIKÖSE'nin "Hemşirelerin Bireysel, Mesleki ve Çalışma Ortamı Özellikleri ile Dönüşümcü Liderliğin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerine Etkisi" konulu araştırma projesini Üniversitemiz Sağlık, Uygulama ve Araştırma Hastanesinde yapması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.


Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Ali ARSLANTAŞ  
Rektör a.  
Rektör Yardımcısı

*Ayşe Hasım  
Gereği için  
Uİ*

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na göre elektronik olarak imzalanmıştır. Evrak doğrulama adresi:  
<https://ebysnetm.ogu.edu.tr/Home/Doğrulama/boc2859c-756b-4bb0-90fd-29f8049cffe>

Adres	: Meselik Kampüsü PK:26480 Odunpazarı	Ayrıntılı Bilgi	: Pınar ÇALIŞIR - Sürekli İşçi
Telefon	: 0222 2393750-5048	Faks	: (0222) 239 10 74
E-Posta	: pcalisir@ogu.edu.tr	Elektronik Ađ	: <a href="http://www.ogu.edu.tr">http://www.ogu.edu.tr</a>
		KEP Adresi	: esk.osmangaziunirek@hs01.kep.tr

 <b>T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI</b> ESKİŞEHİR İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ	<b>ESKİŞEHİR İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ</b> <b>BİLİMSEL ARAŞTIRMA TALEPLERİ</b> <b>DEĞERLENDİRME FORMU</b>	Doküman No	EGT.FR. 18
		Yayın Tarihi	02.05.2014
		Revizyon Tarihi	01.12.2017
		Revizyon No	01
		Sayfa No/Sayfa Sayısı	1/1

Araştırma Sahibinin	Adı-Soyadı	Seda SARIKÖSE
	Kurumu	Eskişehir İl Sağlık Müdürlüğü
<b>Danışman</b>		Dr. Öğr. Üyesi Emine TÜRKMEN
Araştırma Yapılacak İl/İller		Eskişehir
Araştırmanın Yapılacağı Sağlık Tesisi		Eskişehir İl Sağlık Müdürlüğü
Araştırmanın Konusu		"Hemşirelerin Sosyo-Demografik, Mesleki ve Çalışma Ortamı Özellikleri ile Dönüşümcü Liderliğin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerine Etkisi"
Araştırmanın Statüsü		Yüksek Lisans Tezi
Ön İzin Formu		( X ) Var / ( ) Yok
Başvuru Evrakları		Kurum Talep Yazısı : (X) Var / ( ) Yok Başvuru Formu : (X) Var / ( ) Yok Araştırma Yöntemi Örneği: (X) Var / ( ) Yok Araştırma Detay Formu : (X) Var / ( ) Yok Etik Kurul Kararı : (X) Var / ( ) Yok Kurumsal Kimlik Belgesi : (X) Var / ( ) Yok
Araştırmanın Evreni/Örnekleme		Araştırmanın Evrenini Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Hastanesi (N:630) Eskişehir Yunus Emre Devlet Hastanesi ( N: 320), Eskişehir Acıbadem Hastanesi (N:190) oluşturmaktadır. Evren oluşturulurken çalışan hemşirelerden kurumda bir(1) yılını doldurmak şartı aranmıştır.
Veri Toplama Yöntemleri		1- Sosyo-Demografik, Mesleki ve Çalışma Ortamı Özelliklerine Yönelik Bilgi Formu (20 soru) 2- Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (20 madde) 3- Dönüştürücü Liderlik Envanteri (23 ifade)
Araştırmanın Yapılacağı Tarih Aralığı		Aralık 2018 – Aralık 2019
<b>KOMİSYON GÖRÜŞÜ</b>		
Eskişehir İl Sağlık Müdürlüğü ve Araştırma Sahibi Seda SARIKÖSE arasında "Araştırmanın Yürütülmesine İlişkin Protokol" imzalanmasını takiben araştırmanın yapılmasına müsaade edilmiştir. Araştırma sonucunun bir örneği Eskişehir İl Sağlık Müdürlüğü'ne teslim edilecektir.		
Komisyon Kararı		Oybirliği / Oyçokluğu ile alınmıştır.
Muhalif Üyenin Adı ve Soyadı:		Gereçesi:

01.12.2019

**KOMİSYON**

**Komisyon Başkanı**  
 Doç. Dr. Uğur BİNGÖL  
 İl Sağlık Müdürü

**Üye**  
 Uzm. Dr. M. Emin CANAKÇI  
 Kamu Hastaneleri Hizmetleri  
 Başkan Yardımcısı

**Üye**  
 Dr. Gökhan ÖZBOZ  
 Halk Sağlığı Hizmetleri  
 Başkan Yardımcısı

**Üye**  
 Murat PEKÖZCAN  
 Endüstri Mühendisi  
 Ar-Ge Birim Sorumlusu