

**BİREYSEL YENİLİKÇİLİK ÖLÇEĞİNİN
HEMŞİRELİKTE GEÇERLİK VE GÜVENİRLİĞİ**

Ayşegül SARIOĞLU

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Serap ALTUNTAŞ

Yüksek Lisans Tezi-2014

**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**BİREYSEL YENİLİKÇİLİK ÖLÇEĞİNİN
HEMŞİRELİKTE GEÇERLİK VE GÜVENİRLİĞİ**

Ayşegül SARIOĞLU

**Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Serap ALTUNTAŞ**


**ERZURUM
2014**

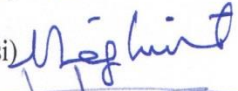
T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM ANABİLİM DALI

BİREYSEL YENİLİKÇİLİK ÖLÇEĞİNİN HEMŞİRELİKTE
GEÇERLİK VE GÜVENİRLİĞİ

Ayşegül SARIOĞLU

Tez Savunma Tarihi : 03.02.2014

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Serap ALTUNTAŞ (Atatürk Üniversitesi) 

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Mağfired KAŞIKÇI (Atatürk Üniversitesi) 

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Başaran GENÇDOĞAN (Atatürk Üniversitesi) 

Onay

Bu çalışma yukarıdaki jüri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Yavuz Selim SAĞLAM
Enstitü Müdürü

Yüksek Lisans Tezi
ERZURUM-2014

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	III
ÖZET	IV
ABSTRACT	V
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	VI
ŞEKİLLER DİZİNİ	VII
TABLolar DİZİNİ	VIII
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. İnovasyon Kavramı	3
2.1.1. İnovasyonun Tarihçesi	5
2.1.2. İnovasyon ile Benzer Kavramlar	7
2.1.2.1. Yaratıcılık ve İnovasyon	7
2.1.2.2. İcat ve İnovasyon	8
2.1.2.3. Yenilik ve İnovasyon	8
2.1.2.4. Girişimcilik ve İnovasyon.....	9
2.1.2.5. Değişim ve İnovasyon	10
2.1.2.6. Teknoloji ve İnovasyon	10
2.1.2.7. Ar-Ge ve İnovasyon.....	11
2.1.3. İnovasyonun Önemi	12
2.1.4. İnovasyon Türleri.....	13
2.1.4.1. Teknolojik İnovasyon	15
2.1.4.2. Teknolojik Olmayan İnovasyon.....	18
2.1.4.3. Diğer İnovasyon Türleri.....	21
2.1.5. Örgütsel İnovasyon ve İnovatif Örgüt Yapıları	22
2.1.6. Bireysel İnovasyon	24
2.1.7. Hemşirelik Hizmetlerinde İnovasyon ve Önemi	28
2.1.8. Hemşirelerin İnovatif Rollerini	32
3. MATERYAL VE METOT	34
3.1. Araştırmanın Amacı ve Türü	34
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman	34
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	34

Şekil 3.1. Evren ve örneklem diyagramı.....	35
3.4. Veri Toplama Aracı	35
3.5. Verilerin Toplanması	38
3.6. Verilerin Değerlendirilmesi	38
3.7. Araştırmanın Etik İlkeleri	39
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	40
4. BULGULAR.....	41
5. TARTIŞMA.....	53
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	66
KAYNAKLAR	68
EK-1. ÖZ GEÇMİŞ	80
EK-2. INDIVIDUAL INNOVATIVENESS SCALE	81
EK-3. ÖLÇEĞİN YAZARINDAN ALINAN İZİN FORMU VE MAİL YAZISI ..	82
EK-4. ETİK KURUL KARARI.....	84
EK-5. TEZ SAVUNMA SINAVI TUTANAĞI (TEZ BAŞLIĞI DEĞİŞİKLİĞİ OLANLAR İÇİN)	85
EK-6. KURUM İZİNLERİ	86
EK-6. KURUM İZİNLERİ	87
EK-7. GÖRÜŞÜ ALINAN UZMANLAR	88
EK-8. TÜRKÇE' YE ÇEVİRİLEN BİREYSEL YENİLİKÇİLİK ÖLÇEĞİ.....	89
EK-9. GEÇERLİK GÜVENİRLİK ANALİZLERİNDEN SONRAKİ BİREYSEL YENİLİKÇİLİK ÖLÇEĞİ	90

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalıőmayı, değerli bilgi ve katkıları ile yöneten, tüm yüksek lisans eğitimim boyunca, bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan, rehberlik eden, her konuda beni destekleyen, daima yanımda olduğunu hissettiğim çok değerli danışman hocam, Sayın Doç. Dr. Serap ALTUNTAŞ' a,

Jüri üyesi hocalarım Sayın Prof. Dr. Mağfired KAŞIKÇI ve Doç. Dr. Başaran GENÇDOĞAN' a,

Tezime görüşleri ile katkıda bulunan kıymetli hocalarıma ve çalıőmama katılmayı kabul eden meslektaőlarıma,

Her zaman yanımda olan ve hiçbir zaman desteklerini esirgemeyen dostlarım Araş. Gör. Serpil DEDEŐİN, Hemşire Gülnaz ATA, , Araş. Gör. Bahar ÇİFTÇİ, Araş. Gör. Arzu ÇELEBİ ve Araş. Gör. İlknur KÜLÜR' e,

Hayatım boyunca tüm süreçlerde yanımda olan, beni daima destekleyen çok kıymetli ANNEM' e ve AİLEM' e,

Her zaman beni destekleyen, bana yardım eden, beni ümitlendiren, yol arkadaőım Sayın Hüseyin KEMER 'e,

Tez alıőma süreci dâhil olmak üzere her zaman beni destekleyen sevgili öğrenci arkadaőlarıım Hemşire Yunus Emre SATIL ve Hemşire Suat AĐLAMİŐ' a teşekkür ederim.

Araş. Gör. Hemşire Ayőegöl SARIOĞLU

ÖZET

Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinin Hemşirelikte Geçerlik ve Güvenirliği

Amaç: Bu araştırma, Bireysel Yenilikçilik Ölçeği' ni Türkçe' ye uyarlamak ve hemşirelikte geçerlilik ve güvenilirliğini test etmek amacıyla metodolojik olarak gerçekleştirildi.

Materyal ve Metot: Araştırma Erzurum il sınırları içinde yer alan ve genel tanı tedavi ve bakım hizmetleri sunulan 3 hastanede (Atatürk Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi, Palandöken Devlet Hastanesi ve Erzurum Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi) Ocak 2013- Ocak 2014 tarihleri arasında yürütüldü. Araştırmanın evrenini, araştırmanın yapıldığı hastanelerde görev yapan 1235 hemşire oluştururken araştırmaya katılan 273 hemşire ile araştırma tamamlandı. Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde dil ve kapsam geçerliliği, yapı geçerliği ve güvenirlilik analizleri yapıldı..

Bulgular: Bireysel Yenilikçilik Ölçeği' nin dil geçerliğini test ederken geri çeviri ve grup çevirisi teknikleri kullanıldı. Ölçeğin kapsam geçerliğini sağlamak için uzman kişilerin görüşlerine başvuruldu ve Kapsam Geçerlik İndeksi .91 bulundu. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği' nin geçerlik analizlerinden sonra madde-toplam puan korelasyonları incelendi ve korelasyon değeri düşük olan iki madde ölçekten çıkarıldı. Verilerin yeniden değerlendirilmesi sonucunda madde toplam puan korelasyonu değerlerinin .41 ile .62 arasında olduğu, Cronbach Alfa katsayısının ise .82 olduğu belirlendi. Ölçeğin zamana bağlı olarak kararlılığını istatistiksel olarak test etmek için test-tekrar test yöntemi sonucunda her iki uygulaması arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görüldü ($r=.60$, $p=.000$). Yapı geçerliğini belirlemek için yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin fikir önderliği, değişime direnç ve risk alma olmak üzere 3 faktörlü bir yapı gösterdiği ve faktör yüklerinin .497 ile .751 arasında olduğu saptandı. 7 maddeden oluşan fikir önderliği boyutunun güvenirlilik kat sayısının .80, 7 madde içeren değişime direnç boyutunun güvenirlilik katsayısının .78 ve 4 maddeden oluşan risk alma boyutunun güvenirlilik katsayısının ise .72 olduğu belirlendi.

Sonuç: Araştırma sonucunda hemşireliğe uyarlanan Bireysel Yenilikçilik Ölçeği' nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bireysel Yenilikçilik, Geçerlilik ve Güvenirlilik, Hemşirelik, İnovasyon, Yenilikçilik

ABSTRACT

Validity and Reliability of the Individual Innovation Scale in Nursing

Aim: This study has been methodologically carried out with the purpose of adapting Individual Innovation Scale to Turkish and testing its validity and reliability.

Material and Method: The research has been carried out in three hospitals (Ataturk University Research and Application Center for Health, Palandöken State Hospital and Erzurum Regional Training and Research Hospital) in Erzurum, which gives service of general diagnosis-treatment and nursing services, between January 2013 and January 2014. Whereas the scope of the study has been constituted by 1235 nurses working in the aforementioned hospitals, 273 nurses constituted the paradigm of the research. Validity of language and scope, and structure validity and reliability analysis have been carried out during the evaluation of the study data.

Results: Retranslation and group translation techniques have been used while testing the language validity of Individual Innovation Scale. In order to provide the scope reliability of the scale, expert opinions have been asked and the content validity index has been found as .91. After the validity analysis of Individual Innovation scale, substance-total points of correlation have been analysed and two substances with low correlation levels have been removed out of the scale. As a result of the re-evaluation of data, substance-total points of correlation have been determined as between .41 and .62, Cronbach Alpha coefficient as .82. In order to test the stability of the scale statistically based on time, as a result of test re-test method, it has been seen that there is a mid-level, positive and significant relationship between both applications ($r=.60$, $p=.000$). As a result of the explanatory factor analysis which has been carried out in order to determine the validity of the structure, it has been assigned that the scale has 3-factor structure including opinion leadership, resistance towards change and taking risks and its factor loads are between .497 and .751. It has been determined that reliability coefficient of the opinion leadership consisting of 7 articles is .80, reliability coefficient of resistance level towards change consisting of 7 articles is .78 and reliability coefficient of taking risks consisting of 4 articles is .72.

Conclusion: As a result of the study, it has been determined that Individual Innovation Scale applied to nursing is a valid and reliable evaluation instrument.

Key Words: Individual Innovation, Validity and Reliability, Nursing, Innovation, Innovativeness.

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AR-GE	: Araştırma Geliştirme
ANA	: Amerikan Hemşireler Birliği (American Nurses Association)
BYÖ	: Bireysel Yenilikçilik Ölçeği
HESTA	: Avustralya Sağlık Çalışanları Emeklilik Kurumu (Health Employees Superannuation Trust Australia)
ICN	: Uluslararası Hemşireler Konseyi (International Council of Nurses)
KGİ	: Kapsam Geçerlik İndeksi
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin Testi
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (Organisation for Economic Co-operation and Development)
RIS	: Bölgesel İnovasyon Stratejileri (Regional Innovation Strategy)
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu

ŞEKİLLER DİZİNİ

<u>Şekil No</u>		<u>Sayfa No</u>
Şekil 2.1.	İnovasyon Türleri.....	14
Şekil 3.1.	Evren ve Örneklem Diyagramı.....	35
Şekil 4.1.	Scree Plot Testi.....	47

TABLolar DİZİNİ

<u>Tablo No</u>		<u>Sayfa No</u>
Tablo.2.1.	Literatürde yer alan inovasyon türleri.....	14
Tablo.3.1.	Verilerin analizinde kullanılan yöntemler.....	52
Tablo 4.1.	Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerinin dağılımı.....	54
Tablo 4.2.	BYÖ' nün madde-toplam puan korelasyon değerleri ve Cronbach Alfa katsayısı	56
Tablo 4.3.	BYÖ' nün iki madde çıkarıldıktan sonraki madde-toplam puan korelasyonu değerleri ve Cronbach Alfa katsayısı.....	57
Tablo 4.4.	BYÖ' nün madde- toplam puan korelasyonu değerleri.....	58
Tablo 4.5.	KMO ve Bartlett Testi sonuçları.....	59
Tablo 4.6.	BYÖ' ye ilişkin maddelerin ve faktörlerin varyansını açıklama oranları.....	60
Tablo 4.7.	BYÖ maddelerinin faktörlere göre dağılımı ve faktör yükleri.....	61
Tablo 4.8.	Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları.....	62
Tablo 4.9.	Katılımcıların aldıkları puanlar doğrultusunda yenilikçilik kategorilerine göre dağılımları.....	63
Tablo 4.10.	BYÖ' nün % 27' lik alt ve üst grupları arasındaki farklar.....	65

1. GİRİŞ

Hızla değişen dünyada değişime uyum sağlayabilmek, bireysel, örgütsel ve mesleki yaşamı sürdürebilmek için organizasyonların, yöneticilerin, çalışanların ve hatta bireylerin kendilerini sürekli olarak yenilemeleri ve yenilikçiliği bir davranış haline getirmeleri gerekmektedir.^{1,2}

Yenilik (inovasyon), yeni ve değerli bir bilgiyi ya da fikri, ürün, süreç veya hizmet olarak doğru zamanda somutlaştırmak ve toplumsal faydaya dönüştürmektir.^{3,4} Kavram olarak, hem bir süreci (yenileme / yenilenme) hem de bir sonucu (yenilik) içeren inovasyon, sosyal, ekonomik ve bilimsel olarak başarılı olmanın ve ilerlemenin tek yoludur.⁵ İnsanların ihtiyaçları doğrultusunda ortaya çıkan ve yeni ürün / hizmetlerin sunulmasını içeren inovasyon olgusu, bireylerin ihtiyaçlarının daha hızlı ve daha iyi bir şekilde karşılanmasını sağlar.¹

İnovasyonun en yoğun yaşandığı alanların başında sağlık hizmetleri gelmektedir. Nüfus yapısının değişmesi, hastalık türlerindeki artış ve değişimler, hastalıkların kronikleşmesi, toplumun beklentisinin artması vb. pek çok neden sağlık sisteminde yeni gereksinimleri ortaya çıkarmakta ve bu gereksinimler doğrultusunda önemli değişimler yaşanmaktadır.⁶ Bu değişimleri hizmet verdiği birey/ aile ve topluma uygulayan ve yenilikleri topluma ulaştıran en önemli sağlık çalışanı da hemşirelerdir.

İnovasyon, hemşirelik bakımında kalitenin geliştirilmesi ve sürdürülmesinde hayati bir önem taşımaktadır. Uluslararası Hemşireler Konseyi (ICN), hemşirelik mesleğinin özünü oluşturan “bakım” kavramının genişletilmesi ve etkili kılınmasıyla mesleki ilerlemenin sağlanacağını belirtirken bunun için yıllardır yapılagelen uygulamaları tekrarlamak yerine, bilimsel bilgi tabanlı yeni uygulamalara yer verilmesi ve bunları rutin hale getirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. İnovasyon olarak

tanımlanan bu süreçte yeni hizmetin sağlanması, gerekli örgütsel yapının oluşturulması ve yenilikçi düşünceye sahip hemşirelerin yetiştirilmesi gerekmektedir.⁷

Hasta bakım hizmetlerindeki ihtiyaçların neler olduğunu belirlemek ve bu ihtiyaçları gidermek için her şeyden önce hemşirelerin inovatif yaklaşımlara karşı dirençli davranmamaları, yeniliğe açık olmaları, yenilik yapabilmeleri, yenilikleri uygulamaya aktarabilmeleri ve inovatör (yenilikçi) rolünü etkili bir şekilde sergilemeleri gerekmektedir.⁸ Hemşirelerin çalıştığı ortamda “yenilikçi” rolünü kolaylıkla sergileyebilmesi için bireysel olarak da yenilikçi bir düşünce yapısına sahip olması önemlidir.

Ülkemizde hemşirelerin bireysel olarak yenilikçilik durumunu ölçmek amacıyla kullanılacak bir ölçme aracı bulunmamakta ve bu konuda bir ölçüm aracına gereksinim duyulmaktadır. Bu gereksinimden hareketle Bireysel Yenilikçilik Ölçeği’ ni Türkçe’ ye ve hemşireliğe uyarlayarak geçerlik ve güvenilirliğini test etmek amacıyla bu çalışma gerçekleştirildi.

2. GENEL BİLGİLER

Günümüzde bilimsel ve teknolojik gelişmeler sonucu sağlık bakım uygulamaları da hızla değişmektedir. Bu gelişmelerle birlikte, nüfusun giderek yaşlanması, akut hastalıkların kronikleşmesi, hastaneye gelen bireylerin profilindeki ve beklentilerindeki değişimler ile tanı, tedavi ve bakım yöntemlerinin hızla değişmesi sağlık çalışanlarının da kendilerini sürekli yenilemelerini yani inovasyon gereksinimini ortaya çıkarmaktadır.⁹

2.1. İnovasyon Kavramı

İnovasyon kelimesi Latince “innovare” kökünden türemiş olup “yeni ve değişik bir şey yapmak” anlamına gelmektedir.¹⁰ Türk Dil Kurumu’ na göre ise inovasyon “yenileşim” anlamına gelmektedir.

Risley¹¹ inovasyonu “daha önceden başka bir yerde yapılmış olan bir şeyin ilk defa başka bir alanda kullanılması” olarak tanımlarken, Rogers¹² inovasyonun, “yeni olarak algılanan bir fikir, uygulama veya bir nesne” olduğunu belirtmiştir. Kanter’ a¹³ göre ise inovasyon, “yeni problem çözme fikrinin kullanıma kazandırılması”dır. Avrupa Komisyonu’ nun yayınladığı Green Paper (Yeşil Kitap) belgesine göre inovasyon, ekonomik ve sosyal alanlarda yeniliğin başarılı bir şekilde üretilmesinin yanı sıra bu yeniliğin özümsemesi ve kullanılmasıdır.¹⁴ Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) ve Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan ve TÜBİTAK tarafından Türkçe’ ye çevrilen Oslo Kılavuzu’ nda, inovasyon “yenilik” olarak Türkçe’ ye çevrilmiş ve “işletme içi uygulamalarda, işyeri organizasyonunda veya dış ilişkilerde yeni veya önemli derecede iyileştirilmiş bir ürün (mal veya hizmet) veya süreç, yeni bir pazarlama yöntemi ya da yeni bir organizasyonel yöntemin gerçekleştirilmesi” olarak tanımlanmıştır.²

Kavrakođlu¹⁵, inovasyon kavramının kolay anlaşılabilmesi açısından “yenilikçilik” olarak ifade edilebileceğini belirtmiştir.

Goldhar¹⁶ inovasyonun, “yeni fikirlerin ortaya çıkmasından, bu fikirlerin yaygınlaşmasına ve belirli bir yarara dönüşmesine kadar geçen zamanda birbirini izleyen bireysel ve örgütsel davranışlar sıralaması” olduğunu belirtmektedir. İnovasyon, sadece ürün ya da hizmetler değil herhangi bir olay, olgu ve durumla ilgili meydana getirilen yeni fikirlerin uygulamaya geçirilmesi ile ilgili bir süreç olarak da ifade edilmektedir.¹⁷

İnovasyon sonucunda bilim ve teknoloji ekonomik ve toplumsal yarar sağlayacak şekilde yenilenmekte, bir buluş ortaya konmakta, farklı bir durum yaşanmaktadır.^{18,19} İnovasyon sadece teknolojik yeniliği değil, bireysel, yönetsel, üretim ve pazarlama alanlarına yönelik yenilikleri de ifade etmektedir.¹⁸ Ancak her yenilik yarar sağlayacak bir çıktıya dönüşmeyebilir ve rekabet gücünü artırıcı etki yaratmayabilir. Bu durumda “inovasyon” dan söz edilemez.²⁰

Drucker’a²¹ göre bireyleri ve organizasyonları yeniliğe yönelten ve yeniliğin kaynağını oluşturan faktörler şunlardır:

- Beklenmeyen durumlar: Günlük yaşamda, birey ya da grupların karşılaştıkları durumlar ani bir şekilde farklılık gösterebilir. Bu gibi durumlarda bireylerin yaratıcı düşünme özelliği devreye girer ve bireyi yeni koşullara ayak uydurabilecek yenilikler oluşturmaya yöneltilir.
- Beklenti-sonuç arasındaki uyumsuzluk: Bir ürün, hizmet ya da sürecin beklentileri karşılamaması durumunda bireyler yeni bir ürün, hizmet ya da sürece yönelmektedir.
- Süreç ihtiyaçları: Yeniliğin oluşum sürecinde yapılan çalışmalar ve bu çalışmalara yönelik uygulanan politikalar bireyleri süreç ile ilgili başka yenilikler yapmaya yöneltebilir.

- Demografik değişimler: Bireyin algıları, belirsizliklere tolerans gösterip göstermeme durumu, risk alma davranışları gibi özellikleri bireyleri yenilik yapmaya yönelte bilmektedir.
- Yeni bilgiler: Yeni bilgiler yeni teknolojilerin ve yeni fikirlerin geliştirilmesini beraberinde getirmektedir. Yeni bilgiler yeniliğin kaynağı için en önemli faktördür.²²

2.1.1. İnovasyonun Tarihçesi

İnovasyonun insanlık tarihinin ilk başlarından beri var olduğu söylenebilir.²³ Ateşin bulunması, tekerleğin icadı, Truva Atı veya Fatih Sultan Mehmet'in gemileri karadan yürütmesi bu konu da akla gelen ilk örneklerdir.²⁴ Tarihteki en önemli inovatif hareketlerden biri Rönesans'tır. İnsanların yaratıcılığı ve yeni fikirleri sayesinde yeni bir dünya düzeni oluşturulmuştur. Özellikle 19. yy' da İngiltere, ABD, Güney Kore gibi ülkelerde gerçekleşen bu yenilikler endüstri devrimini ateşleyen en önemli unsur olmuştur²⁵.

Thorstein Veblen ve Joseph Schumpeter' in çalışmaları inovasyon alanında yapılan çalışmalara bir başlangıç olarak kabul edilmektedir. Amerikalı bir iktisatçı olan Thorstein Veblen "Girişim Teorisi" (1904) ve "Mühendisler ve Fiyat Sistemi "(1921) isimli kitaplarında, kurumlarda insan ve insanın yenilikçilik özelliği sayesinde yapılan şeyler arasında önemli etkileşimler olduğunu vurgulamıştır.²⁶ Avusturyalı bir ekonomist olan Joseph Schumpeter ise bu konuda daha kapsamlı çalışmalar ortaya koymuştur. "Ekonomik Gelişim Teorisi" adlı eserinde, yenilikçi aktivitenin doğrudan ve açıkça ekonomik büyüme ve rekabetin dinamikleri olduğunu belirtmiştir. Schumpeter, özellikle buluş ve yenilik arasındaki farklılığa dikkat çekmiş, yeniliğin gelişme açısından önemini vurgulamıştır.^{26,27}

Schumpeter²⁸ ayrıca yeni ürünlerin ekonomik büyümeye etkisine değinmiş, gelişmenin kaynağının yenilikler, teknolojiler ve girişimciler ile sağlanacağını belirterek yeniliğin kuramsal boyutunu oluşturmaya başlamıştır.

II. Dünya Savaşı sonrasında ise en büyük yenilikler savaş endüstrisi alanında yaşanmıştır. Savaş döneminin askeri araştırmaları ve Ar-Ge çalışmaları önemli teknolojik gelişmeler ve yeniliklere neden olmuştur. Ancak savaş sonrasında Almanya ve Japonya'nın yüksek harcamalar yapmadan teknolojik ve ekonomik gelişme göstermesi inovasyonun sadece Ar-Ge harcamalarına dayanmadığını göstermiştir.²⁹

1980'li yıllarda inovasyon konusunda yaşanan en önemli gelişme, batının özelliği olan "girişimcilik ve yaratıcılık" ile doğunun özelliği olan "takım çalışmasını" birleştirmek olmuştur. Özellikle ekonomi alanında büyük inovasyonlar gerçekleştiren Japonların rekabetine cevap verebilmek için tek çıkar yolun "bireyi, yaratıcılığını ve girişimciliğini geliştirmek" olduğu sonucuna varılmıştır.³⁰

İnovasyon kavramı ilk kez Peter Drucker tarafından dile getirilmiştir²². Drucker²², "Innovation and Entrepreneurship" adlı kitabında inovasyonu "kaynaklara yenilik yapabilme kapasitesi kazandırma eylemi" olarak tanımlamıştır.

Türk ekonomi tarihinde de inovasyon konusunda önemli örnekler bulunmaktadır. Dünyanın ilk "arabalı vapur" fikri, kurukahvenin öğütülerek satılması, taksilerin dolmuşa dönüştürülmesi, gırgır süpürgeleri ve benzeri pek çok yenilik Türkiye'deki inovasyon uygulamalarına birer örnektir.

Günümüzde inovasyon faaliyetleri önem kazanmaya ve ilgi görmeye başlamıştır. Artan bu ilgi ve önem doğrultusunda kavramın daha iyi anlaşılabilmesi ve uygulanabilmesi için çaba sarf edilmekte ve çalışmalar yapılmaktadır. İnovasyon konusunda tüm kesimlerde farkındalık yaratmak ve gerçekleştireceği faaliyetlerle inovasyona dayalı bir toplum ve ekonominin oluşumunu sağlamak amacı ile inovasyona

yönelik çeşitli dernekler kurulmuştur.³¹⁻³³ Bununla birlikte kentsel ve bölgesel inovasyonu geliştirmek amacıyla konferans, sempozyum, seminerler ve yarışmalar düzenlenmektedir. Bu konuya ilişkin en önemli girişimlerden biri “Mersin İnovasyon Stratejisi” dir. Ülkemizdeki tek inovasyon temelli bölgesel kalkınma stratejisinin oluşturulduğu “RIS (Regional Innovation Strategy)– Mersin” projesi kapsamında Bölgesel İnovasyon Forumlarının dördüncüsü Ocak 2008’ de Mersin Ticaret ve Sanayi Odası’ nda gerçekleştirilmiştir.³⁴

2.1.2. İnovasyon ile Benzer Kavramlar

İnovasyon henüz yapılmamış bir şeyler yapmak; ya da yapılmakta olanı farklılaştırmaktır. İnovasyon kavramı yaratıcılık, değişim, icat, girişimcilik, teknoloji gibi kavramlarla karıştırılmakta ve bu kavramların yerine kullanılmaktadır. Bu kavramlar, birbirleri ile yakından ilişkili, birbirini tamamlayıcı niteliğe sahip ancak aynı anlama gelmeyen kavramlardır.¹²

2.1.2.1. Yaratıcılık ve İnovasyon

Yaratıcılık, bireylerin yeni ve orjinal şeyler hayal etme gücü ya da her alanda yeni ve kullanışlı fikirler oluşturma veya mevcut fikirlere yeni bakış açısı getirme yeteneğidir.³⁵ Bir süreç olarak kabul edilen yaratıcılık, inovasyon için temel şartlardan birisidir ve inovasyon sürecinin başlangıç noktasıdır.³⁶ Yaratıcılık kişinin içinde olan, bireye ait bilişsel bir süreçtir. Oysa inovasyon insanlar arasında etkileşimle ilerleyen, doğrudan ve dolaylı olarak başkalarını da etkilediği için sosyal bir özelliğe sahiptir. İnovasyonda bulunan bu sosyal boyut inovasyonu yaratıcılıktan ayırmaktadır.^{17,37} İnovasyon, yaratıcılık sürecinin son aşamasıdır ve yaratıcılığın görünen yüzüdür.¹⁷

Yeni fikirlerin oluşturulması yaratıcılık iken, inovasyon bu yeni fikirleri faydaya dönüştürme faaliyetidir.^{19,38} İnovasyonun oluşması için mutlaka yaratıcı bir fikrin olması gerekmektedir, her yaratıcı fikir yenilik olarak benimsenmeyebilir ve

inovasyona dönüşmeyebilir. Yaratıcı fikirler uygulamaya konmadıkça hiçbir değer yaratmaz ve anlam ifade etmez.³⁷

2.1.2.2. İcat ve İnovasyon

İnovasyon ile icat etme birbirini tamamlayan iki kavramdır. Yenilik yapabilmek için her şeyden önce icat etmek gerekir. Yeni bir fikir ya da bilgi doğrultusunda ortaya konan icat, genellikle bir araştırmanın nihai ürünüdür. İcadı geliştirme çalışmasının ulaştığı son nokta ise inovasyondur.^{39,40}

Ortaya konulan her icat, maliyet ve riskleri nedeniyle inovasyon olarak uygulamaya geçirilemeyebilir.^{17,41} İcadın inovasyona dönüşebilmesi için hayata geçirilmesi, sosyal alanda uygulanabilir olması, toplum tarafından benimsenmesi, ticarileşebilmesi ve elde edilecek fayda ile verimin artması gerekmektedir.^{8,36,42-45} Örneğin; Joseph Swan, Edison'la aynı zamanda ampülü icat etmişti ve onun icat ettiği ampul Edison'un icat ettiğinden daha güçlüydü. Fakat Edison, Swan'ın icat ettiği ampulün patentini alarak kendi fabrikasında kullandı. Edison yalnızca icat sürecinde kalmamış, ürünü ticarileştirerek bir faydaya dönüştürmüştür.²¹

İnovasyon sürecinde icatlardan yararlanılabilir ancak her inovasyon bir icat içermeyebilir. Asıl amaç, keşfedilmemiş olanı icat etmek değil; icat edilenler aracılığıyla ürünler ve yenilikler yaratma yollarını keşfetmek ya da bilgiyi ekonomik ve toplumsal faydaya dönüştürmektir.^{46,47}

İnovasyon çoğu zaman yeni bir şey icat etmemekte yalnızca insanların neye ihtiyacı olacağını daha önceden fark etmeyi ve adımları ona göre atmaya gerektirmektedir.⁴⁸

2.1.2.3. Yenilik ve İnovasyon

Yenilik inovasyonun ayrılmaz bir parçasıdır fakat inovasyon ile aynı şey değildir. İnovasyon sonucunda ortaya çıkan şey “yeni” dir. Ancak her yeni olan şey

inovasyon değildir.⁴⁹ İnovasyon kesinlikle yeniliği içerse de; yenilikten farklı olarak, yarar sağlamakta ve sonucunda değer yaratmaktadır. İnovasyon “yalnızca hoşlanıldığı için yapılmayan; kullanıcıların istediği ve ödeme yapacağı bir şeydir”.^{21,49}

Bütün inovasyonlar ortak özellik olarak yenilik içerirler.^{53,54} Bir şeyin inovasyon olarak kabul edilmesi için onun yeni olarak algılanması gerekir.⁵⁵ Yeni olarak algılanmayan bir durum ya da değişiklik inovasyon olarak adlandırılmaz.^{8,49}

Yenilik inovasyon sürecinde belirli bir noktaya kadar yer almaktadır. Topluma ve bireye yarar sağladıktan ya da benimsendikten sonra yenilikler artık inovasyon olarak değerlendirilir. Bu noktada yeni bir fikir, hizmet ya da süreç çoğaltılabildiğinde, ilgi çektiğinde yenilikten; bu yenilik değere dönüştüğünde, toplum tarafından benimsenip yaygınlık kazandığında ise inovasyondan söz edilebilir.

Yarar sağlamayan ve yaygınlaşmayan yenilik veya icatlar, inovasyon olarak kabul edilemez. Örneğin, kahvenin çekirdek olarak tüketilmesinden toz haline getirilerek satılması, çikolatanın icadı, postacılık alanındaki gelişmeler, bilgisayar ve kuşkusuz asrın buluşu internet, yenilik veya icadın hem yarar sağlaması hem de yaygınlaşması ile ortaya çıkan inovasyonlardır.⁵³

2.1.2.4. Girişimcilik ve İnovasyon

Girişimcilik, yaratıcı bir insan faaliyeti olup, bir organizasyonu kurma ve bu organizasyonu faaliyete geçirme sürecidir.⁵⁴ Girişimcilik, bir organizasyonu risk alma, proaktif (öngörücü) davranma, inovasyon ve aktif rekabet davranışlarıyla harekete geçirmeyi, organizasyon içerisinde yeni bir girişim yaratmayı, organizasyonun ana fikrini yenilemeyi ve organizasyonu dönüştürmeyi amaçlamaktadır.⁵⁵ Bireyler ya da organizasyonlar yenilikçi faaliyetlerle, yapı, süreç, mal ve hizmetlerde yenilikler yaparak maliyeti azaltmakta, kaliteyi yükselterek müşteri istek ve ihtiyaçlarını daha etkin karşılamakta, süreçlerde ve yönetsel faaliyetlerdeki yeniliklerle işletmeleri daha

etkin ve verimli bir şekilde çalışır hale getirerek büyümeyi ve gelişmeyi sağlamaktadırlar.⁵⁶

İnovasyon ve girişimcilik birbiri ile iç içe olan iki kavramdır. Her iki kavram da yenilik odaklıdır. İnovasyon ürün, süreç veya yönetsel yeniliklerle ilgili iken⁵⁰ girişimcilik organizasyon içerisinde alışılmışın dışındaki faaliyet ve eğilimlerle ilgilidir.

Girişimcilik, inovasyonun tetikleyicisidir. İnovasyon, girişimci faaliyetler olmadan gerçekleşemez ancak her girişimcilik inovasyon ile sonuçlanmayabilir.^{57,58} Girişimcilik sürecinin sonunda kârlılık, büyüme ya da süreklilik sağlanmışsa inovasyona dönüşmüş demektir.⁸

2.1.2.5. Değişim ve İnovasyon

Değişim, planlı veya plansız bir biçimde, herhangi bir sistemin (organizma, kişi ya da örgüt), bir süreç veya ortamın, belli bir durumdan başka bir duruma geçirilmesi olarak tanımlanır.⁵⁹ Değişim, bir kişi ya da organizasyonun, eski davranış ve yöntemlerini yenilerine dönüştürdüğünde meydana gelir ve başarılı bir değişim için fikir yaratma ve uygulama yeteneğine sahip inovatif birey ve örgütler gereklidir.^{60,61} İnovasyon bir değişim sürecidir ancak her değişim inovasyon değildir.⁶²

İnovasyon sonucu meydana gelen değişim orijinaldir ve o zamana kadar gerçekleşen değişimlerden daha kapsamlı olup sistemin amaçlarını daha etkili ve ekonomik olarak yerine getirmeye yönelmiş olumlu ve özel bir değişimdir.⁴³

2.1.2.6. Teknoloji ve İnovasyon

Teknoloji, bilimin üretim, hizmet, ulaşım vb. alanlardaki sorunlara uygulanması sürecinde yararlanılan ve bilim ile uygulama arasında köprü görevi gören makineler, işlemler, yöntemler, süreçler, sistemler, yönetim ve kontrol mekanizmalarının tümüdür.⁶³ Bu bakış açısına göre teknoloji sadece somut ürünler değil bilimin

uygulanmasında kullanılan bütün yöntem ve süreçleri de içermektedir.⁶⁴ İnovasyon denildiği zaman akla ilk gelen kavramlardan bir tanesi de teknolojidir. Çünkü teknoloji, yenilik yaparak bilinmeyenleri keşfetmek, bilinenleri ise geliştirip yeni süreçlerde kullanmakla ilgilidir.⁶²

Araştırmalar sonucu elde edilen bilim ve teknolojiyi, ekonomik ve toplumsal bir faydaya dönüştürebilmek ise inovasyon becerisi şeklinde tanımlanır.² Teknoloji, insanın sahip olduğu ve kullandığı bilgilerin tümü olarak ifade edilirken; bu bilgilerin insanlığa faydalı hale gelmesine, insan ihtiyaçlarını karşılmasına ve birçok yarar sağlayacak biçimde uygulamaya aktarılmasına inovasyon adı verilmektedir.⁶² Teknoloji ve inovasyon aralarında fonksiyonel olarak bir bağ olan fakat bazı yönleriyle de birbirinden farklı iki kavramdır. İlk olarak her teknolojik gelişmenin ekonomik bir yönü yoktur. Bu nedenle uygulamada etkin bir şekilde yer alamaz. Teknoloji uygulamaya aktarıldığı zaman ve ekonomik olduğu zaman inovasyona dönüşür.⁴³

Diğer bir fark ise; teknoloji sadece o ana kadar mevcut olmayan yeni bir bilgi, kültür, yöntem ve sürecin keşfedilmesi iken; mevcut teknolojide değişiklikler yapmak yada o ana kadar mevcut olmayan bir teknolojinin, başka bir ortamdan ya da ülkeden aktarılması inovasyon sayılabilmektedir.^{43,22}

2.1.2.7. Ar-Ge ve İnovasyon

Ar-Ge, “yeni teknoloji yaratmak suretiyle maliyetlerde azalma, standartlarda iyileşme sağlayarak yeni ürün üretilmesi veya var olan ürünlerin geliştirilmesini hedefleyen faaliyetler” olarak tanımlanmaktadır.⁶⁴ Uzun yıllar inovasyonun Ar-Ge çalışmalarının bir sonucu olduğu ve birbirlerini izledikleri düşünülmüştür.

İnovasyon Ar-Ge ile yakından ilişkili olmakla birlikte birbiriyle karıştırılmamalıdır. İnovasyonun gerçekleşmesi için öncelikle araştırma ve bilgi birikiminin oluşması gereklidir.. İnovasyon, sonunda ürün, hizmet ya da yönetim

modeli geliştirilen bir süreçtir ve bu süreçte tesadüfe yer yoktur. Ar-Ge düzeyi yükselmeden inovasyonun gerçekleşmesi beklenemez. Her inovasyon için Ar-Ge çalışması gerekmediği gibi her Ar-Ge çalışmasının da başarılı bir inovasyonla sonuçlanacağı düşünülmemelidir.⁶⁵ Avrupa Birliği gibi büyük güçler Ar-Ge çalışması fazla olduğu halde bunları verimli bir inovasyona çevirememenin sıkıntısını yaşamakta ve buna çözüm bulmaya çalışmaktadır.

İnovasyon, Ar-Ge ve patent arasında yer alan bir faaliyettir.⁴⁷ Yeni fikirler Ar-Ge faaliyetleriyle yeni bir ürüne dönüşmekte ve yeni olan bu ürünün patentinin alınması ile bu süreç tamamlanmaktadır.⁶⁶

2.1.3. İnovasyonun Önemi

Dünya, son yıllarda hızlı bir değişim geçirmekte ve pek çok sektörde (sağlık, eğitim, ulaşım vb. sektörlerde) bu değişimin etkileri görülmektedir. Özellikle sağlık sektöründe hem kamu hem de özel sektörde verilen hizmetlerin yapısı, amacı, işleyişi gün geçtikçe değişmektedir. Talepler çeşitlenmekte, hizmet tarzı ve öncelikler değişmekte, mesleki değişimler yaşanmaktadır.²⁵ Tüm bu değişim sürecinde organizasyonların varlıklarını devam ettirebilmeleri için üç alternatif yol önerilmektedir. Bunlar;

- Rekabet üstünlüğü sağlayarak bunu korumak,
- Üstün nitelikli kaynaklar yaratıp bunları geliştirmek ve
- İnovasyona başvurmaktır.⁶⁷

İnovasyon bireysel ve toplumsal ihtiyaçların (sağlık, dinlenme, çalışma, ulaşım v.b.) daha iyi bir düzeyde karşılanmasını sağlar.¹⁴ Artan rekabet ve kısalan ürün/ hizmet ömrü organizasyonları sürekli inovasyona zorlamaktadır.⁶⁸ Özellikle 21.yy' da inovasyonun bölgelerin ve ülkelerin ekonomik gelişmesinde, organizasyonların rekabet yeteneğinin yükselmesinde, sürdürülebilir büyümenin sağlanmasında, hem mevcut hem

de yeni taleplerin karşılanması için yeni ürün ve hizmetlerin yaratılmasında stratejik bir önemi vardır.^{69,70} Sürdürülebilir büyüme ise devamlı olarak ürün ve hizmetlerde yenilikler yaparak ihtiyaçların, beklentilerin en iyi şekilde sağlanmasıyla gerçekleşebilir.⁷¹

İnovasyon, içinde bulunulan ortamdaki fırsatları görme ve yeni fırsatlar yaratma, bu fırsatlardan değer yaratma, rekabet avantajı kazandırma ve fark yaratmanın yanında bir organizasyonun başarısı için birçok yarar sağlar. Bu yararlar;

- Organizasyon performansının yükselmesini sağlar.
- Çalışanların becerisini geliştirir ve onları heyecanlandırır. Çünkü yeni ve yaratıcı bir şeyin parçası olmak ve yeni bir şey yapmak heyecan verir.
- Öğrenmeyi ve bilgi paylaşımını teşvik eder. İnovatif örgütler her zaman yeni fikirleri ve bilgileri paylaşır. Onlar her zaman öğrenmeye eğilimlidir.
- İnovatif örgütler büyüme, gelişme ve mesleki çeşitlilik için çalışana özgürlük vermenin yanında keşif, öğrenme, kişisel gelişim ve stratejik değişim konusunda işbirliğini teşvik ederler.⁵⁵

Ülkenin sahip olduğu inovasyon gücü, ülkenin refah seviyesinin artmasını sağlar.⁷² Böylelikle vatandaşlara sunulan sağlık, eğitim, ulaşım vb. hizmetlerde önemli gelişmeler yaşanır ve bireylerin yaşam kaliteleri yükselir. İnovasyon, geleceği şekillendirmektedir. Bunu yaparken de her aşamasında faydayı, etkinliği, verimliliği beraberinde getirmektedir. Organizasyonlar artık alışlagelmiş yönetim düşüncelerini bir kenara bırakıp, organizasyonun ve çalışanlarının yenilik becerisini geliştirmeye yönelik çalışmalarda bulunmalıdırlar.⁷³

2.1.4. İnovasyon Türleri

İnovasyonlar, literatürde çalışma alanlarına, amacına vb. göre çeşitli şekilde sınıflandırılmaktadır (Tablo 2.1.)

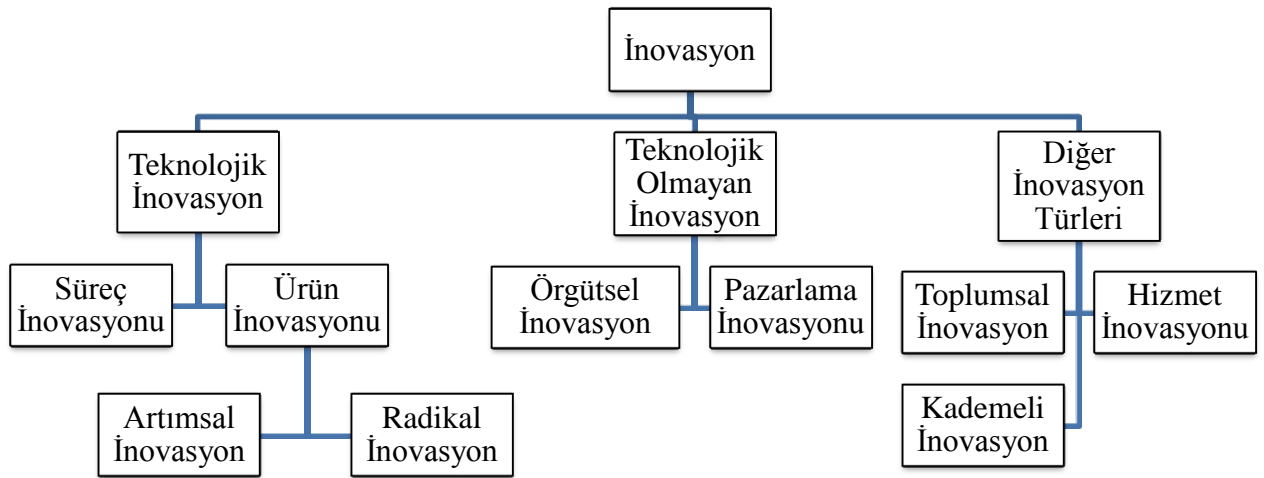
Tablo 2.1. Literatürde Yer Alan İnovasyon Türleri ^{2,37,42,47}

Kaynak	İnovasyon Türleri
Oslo Klavuzu (2005)	1. Ürün İnovasyonu 2. Süreç İnovasyonu 3. Pazarlama İnovasyonu 4. Organizasyonel İnovasyon
Şirin ELÇİ (2009)	1. Pazarlama İnovasyonu 2. Organizasyonel İnovasyon 3. Süreç İnovasyonu
Ufuk DURNA (2002)	1. Ürün Süreç Yenilikleri 2. Radikal Ve Yavaş İlerleyen Yenilikler 3. İşletmeye Yönelik Yenilik Türleri
Hasan Kürşat GÜLEŞ Hasan BÜLBÜL (2004)	1. Sisteme Göre Yenilik Türleri a) Programlanmış Yenilik Türleri b) Programlanmamış Yenilik Türleri 2. Öncelik Odaklarına Göre Yenilik Türleri a) Ürün Yenilikleri b) Süreç Yenilikleri c) Örgütsel Yapı Yenilikleri d) İnsan Yenilikleri 3. Sonuç/Etkilerine Göre Yenilik Türleri a) Kademeli Yenilikler b) Radikal Yenilikler c) Uygulama Yenilikleri d) Teknik Yenilikler

Ancak genel olarak temel alınan inovasyon türleri Şekil 2.1’ de görüldüğü gibi iki ana başlık altında sınıflandırılmaktadır. ^{2,37,42,47}

Bunlar;

- Teknolojik inovasyon
- Teknolojik olmayan inovasyon



Şekil 2.1. İnovasyon türleri

2.1.4.1. Teknolojik İnovasyon

Teknolojik inovasyonlar, bilimsel bir gelişmeye veya mevcut teknolojinin kullanımına bağlı olarak ortaya çıkan inovasyonlardır. Teknolojik bir ürün/hizmet veya sürecin geliştirilmesinin yanı sıra, mevcut ürün, hizmet ve süreçlerde önemli teknolojik değişikliklerin yapılması da teknolojik inovasyon olarak değerlendirilmektedir. Teknolojik inovasyon sonucunda elde edilen ürün ya da sunulan hizmet, teknolojik özelliklere sahiptir ya da kullanım amaçları ve özellikleri açısından daha önce üretilen ürün ve süreçlerden önemli derecede farklı olan bir ürün ya da süreçtir. Bu inovasyonlar radikal olarak yeni teknolojileri içermelerinin yanı sıra kullanımdaki mevcut teknolojilerin birleşimine dayalı olabilir ya da yeni bilginin kullanımından ortaya çıkabilir.^{64,74}

Teknolojik inovasyon

- Ürün inovasyonu
- Süreç inovasyonu olarak ikiye ayrılmaktadır.⁵³

Mobil telefonlar, taşınabilir bilgisayarlar, kablosuz ağ bağlantıları sosyal yaşama kazandırılan en önemli teknolojik inovasyonlardır. Ventilasyon aletleri, şeker ölçüm cihazları, dijital tansiyon aletleri ise sağlık alanında yaygın olarak kullanılan teknolojik inovasyonlardır.

Ürün İnovasyonu

Ürün, istekleri ve ihtiyaçları karşılamak üzere tasarlanmış, bireylere tüketmeleri yada kullanmaları için sunulan obje, hizmet ya da fikirlerdir. Ürün inovasyonu ise farklı bir ürünün geliştirilmesi ya da var olan üründe değişiklik, farklılık ve yenilik yapılması ve bu ürünün kullanıma sunulmasıdır.⁷⁵

Ürün inovasyonunda, ürünlerdeki mevcut özelliklerin veya kullanım şeklinin yeni ya da iyileştirilmiş şekli ile hizmet verilir. Bu tür inovasyonlar özellikle kullanıcıya

kolaylık sağlama amacıyla yapılmakta ve üründe önemli derecede iyileştirmeleri içermektedir.²

Ürün inovasyonunda, yeni bilgi veya teknolojilerden yararlanılabilir ya da inovasyon mevcut bilgi ve teknolojilerin yeni kullanılmasına veya bunların bir bileşimine dayanabilir. Örneğin sağlık alanında yaygın olarak kullanılan röntgen cihazları mevcut ihtiyacı kısıtlı olarak karşılarken, geliştirilmiş yeni teknoloji ürünü olan manyetik rezonans cihazları sayesinde mevcut ihtiyaç daha iyi olanaklarla karşılanmaya başlanmıştır.⁷³ Ayrıca günümüzde çok yaygın olarak kullanılan “stomakit” de ürün inovasyonuna örnek olarak gösterilebilir.

Özellikle sağlık alanında ürün inovasyonu iyi yapılırsa ve hem hizmet alanlar hem de hizmet verenler tarafından da ilgi görürse mükemmel sonuçlar elde edilebilir. Ancak bu süreçte yeni ürün geliştirmeye ya da kullanmaya niyetlenen hemşirelerin bir takım riskleri dikkate almaları gerekmektedir. Örneğin; hastalardan gelecek direnç, uygulamanın her adımında insan hayatına zarar vermeme ilkesi, maliyet fazlalığı ve zaman kaybı bu risklerden bazılarıdır.¹⁸

Ürün inovasyonu radikal ve artımsal inovasyon olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Radikal İnovasyon

Radikal inovasyon, organizasyonun bütün yapısında çeşitli değişimler yaşanmasını ve organizasyonun ilgili olduğu alanda devrim niteliğinde değişimler yapmasını sağlayan inovasyonlardır.⁴⁷ Bu tür inovasyonlar tamamen yeni ürün ya da süreç geliştirmeyi gerektirir. En büyük ve en önemli özelliği, tamamen yeni ve oldukça riskli olmasıdır. Riskli oldukları için radikal inovasyonlara karar verirken organizasyonların çok dikkatli olmaları gerekir.

Riskli yönlerine rağmen radikal inovasyonların başarı ile sonuçlanması için yüksek düzeyde maddi-manevi kazanç ve doyum sağlanması gerekir. Hemşirelik de

bakım alan insanlar için riskli uygulamalar yapılabilen bir meslektir. En çok bilinen ve en sık uygulanan hemşirelik uygulamaları bile pek çok insan için risk taşır.³⁷

Artımsal İnovasyon

Bu inovasyon türünde var olan ürün, süreç ya da hizmetler adım adım yapılan, bir dizi geliştirme ve iyileştirme faaliyeti sonucunda geliştirilir ve ortaya yeni bir ürün, süreç veya hizmet ortaya çıkar.²⁰

Sağlık sistemi içinde özellikle ülke düzeyinde sağlık politikalarının uygulanma sürecinde artımsal inovasyonlar kullanılmaktadır. İnovatif hizmetler belirli merkezlerde uygulanmaya başlanmakta, daha sonra verilen tepkiler, yaşanan aksaklıklar ve eksiklikler gözlenerek yavaş yavaş iyileştirilmektedir. Bu nedenle artımsal inovasyonlar geç yerleşen fakat kalıcı özellik taşıyan yeniliklerdir. Ülke çapında uygulanan Aile Hekimliği Sistemi artımsal inovasyona en iyi örneklerden biridir. Bu inovasyon türü zamana yayılan, adım adım iyileştirilen ve geliştirilen bir özellik taşımaktadır.⁷⁶

Süreç İnovasyonu

Süreç, olayların belli bir taslağa uygun ve belli bir sonucu verecek biçimde düzenlenmesi, ardı ardına sıralanması olarak tanımlanmaktadır. Süreç inovasyonu ise, yeni bir yöntemin geliştirilmesi veya var olan yöntemlerin iyileştirilip daha gelişmiş hale getirilmesidir.⁴⁷

Süreç inovasyonu işle ilgili faaliyetlerin, kurumun ya da çalışanların bütünü kapsar. Süreç inovasyonu için verilebilecek en güzel örnek bir Japon firması olan Toyota'nın 1990'lı yıllarda uygulamaya başladığı "sürekli iyileştirme" yani "kaizen" yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre işçiler de dâhil olmak üzere bir firmadaki tüm çalışanlar yaptıkları işle ilgili süreçleri iyileştirme konusunda söz sahibidir ve süreçleri iyileştirmek için yeni fikirler üretirler. Çünkü var olan sürecin aşamalarını en iyi, o süreçten etkilenen bireyler bilmektedir. Sağlık alanında ise bakım hizmeti veren

hemşirelerden alınacak fikirler, yaşanan aksaklıkların giderilmesini, hizmet sürecinin hızlanmasını ve hasta bakımının daha kaliteli hale gelmesini sağlayarak süreç inovasyonuna katkıda bulunur.⁷⁷ Sağlık alanında “telefon ile hasta izlemi” de süreç inovasyonuna verilebilecek bir başka örnektir.⁴⁷

2.1.4.2. Teknolojik Olmayan İnovasyon

Ürün ve hizmetlerin sunumunda kullanılan, kişilerin çalışma yöntemlerini şekillendiren ve teknolojinin çok fazla kullanılmadığı inovasyonlar da teknolojik olmayan inovasyonlar olarak nitelendirilmektedir.¹⁹ Teknolojik olmayan inovasyon, yeni ve daha etkin yöntemlerin uygulanması ile gerçekleştirilir. Bu inovasyonda geliştirilen ürün veya hizmetin daha fazla yarar sağlayacak ve daha çok bireyin dikkatini çekecek şekilde tasarlanması önemlidir.² Teknolojik olmayan inovasyon da örgütsel ve pazarlama inovasyonu olarak ikiye ayrılmaktadır. Teknolojik olmayan inovasyon örgütsel inovasyon ve pazarlama inovasyonu olmak üzere ikiye ayrılır.

Örgütsel İnovasyon

Örgütsel inovasyon yeni çalışma yöntemlerinin geliştirilmesi ya da var olan yöntemlerin kurum şartlarına uyarlanarak kullanılmasıdır.⁷⁷ Örgütsel inovasyon, verimlilik ve kalitenin artırılmasını, rutin işler ve kurallarla ilgili (yeni uygulamalar, organizasyon yapısı veya dış ilişkiler gibi) yeni yöntemlerin gerçekleştirilmesini, organizasyon düzeyinde çalışanların görevlendirilmesi, kontrol edilmesi ve koordine edilmesi gibi daha etkin çalışma yöntemlerinin uygulanmasını kapsamaktadır.^{68,78} Bu tür inovasyonlar organizasyonun çevredeki değişikliklere uyumu ve organizasyonun yapısı üzerine odaklanırlar.

Örgütsel inovasyonun ayırt edici özelliği, inovasyon kararının yöneticiler tarafından alınması, daha önce kullanılmamış olması ve organizasyonun tamamını ilgilendirmesidir.² Örgütsel inovasyonun, işlerle ilgili karmaşıklığı gidermek, hizmete

ulaşımı kolaylaştırmak, bilgi artışını ve memnuniyeti sağlamak ve dolayısıyla da maliyetleri dūřürmek gibi yararları vardır.²

Kurumun performansını artırmak için uygun örgütsel iklim oluşturmak bu inovasyon türüne örnek olarak verilebilir.¹⁷ Sağlık organizasyonları içinde ise bilginin düzenlenmesini, paylaşılmasını ve bu bilgilere hem sağlık hizmeti veren bireylerin hem de hizmeti alan bireylerin daha kolay erişebilmesini sağlayan e-sağlık sistemleri ve veri tabanları organizasyonel inovasyona birer örnektir.

Pazarlama İnovasyonu

Pazarlama inovasyonu, sunulan ürün ya da hizmetin kalitesini artırmak amacıyla, bireylerin ihtiyaçlarına daha başarılı bir şekilde cevap vermeyi, ürün ya da hizmetler için yeni alanlar açmayı ve bir ürünü ya da hizmeti yeni bir şekilde konumlandırmayı hedeflemektedir.^{2,77} Pazarlama inovasyonu üç aşamada gerçekleşmektedir. Bunlar keşfetme, geliştirme ve dağıtım aşamasıdır.

Keşfetme aşamasında, hedef kitlenin sorunları en iyi şekilde saptanır ve onlara neler sunulabileceği belirlenir. Geliştirme aşamasında belirlenen sorunları çözebilecek hizmetler/ ürünler tasarlanır. Dağıtım aşamasında ise, verilen hizmetin/ürünün devamlılık göstereceği alıcı bireylere anlatılır.⁷⁹

Sağlık alanında birey, aile ve topluma sunulan sağlık hizmetlerinin vazgeçilmez bir parçası olan hemşireler, özellikle sağlık kurumlarında hastalar ile en fazla vakit geçiren ve hastaların sorunlarına en yakından tanık olan profesyonellerdir. Dolayısıyla hemşireler hasta bakım uygulamalarının eksikliklerini ve geliştirilmesi gereken yönlerini de diğer ekip üyelerine göre daha iyi bir şekilde belirleme potansiyeline sahiptir. Birey, aile ve topluma hemşirelik hizmeti verirken çeşitli yöntemler kullanan hemşireler; bilimsel, teknolojik ve sağlık alanındaki diğer gelişmeler doğrultusunda

mesleki uygulamalarında inovasyon yapmak durumundadırlar. Bu nedenle hemşireler pazarlama inovasyonunda ilk rol alacak kişilerdir.

Pazarlama inovasyonunun aşamaları hemşirelik alanında şöyle somutlaştırılabilir. Diyabet hastalarına verilen hemşirelik bakımında eğitimin büyük bir payı vardır. İnsülin uygulamasının hastaya ve hasta yakınlarına birebir anlatılması ve sonrasında onlara uygulatılması şeklinde sunulan hemşirelik eğitimi günümüzde en yaygın kullanılan hemşirelik uygulamalarından biridir. Bu genel uygulamayı bilimsel ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda değiştirmek gerekirse yani pazarlama inovasyonu yapılacak olursa; keşfetme aşamasında hemşire, bireyde diyabetin varlığından emin olduktan sonra bireyin eğitim ihtiyacını belirler, geliştirme aşamasında insülin uygulaması uygun ortamda hasta ve yakınlarına anlatılır ve hastanın uygulamayı yapmasına izin verilir. Sonrasında ise her zamanki uygulamadan farklı olarak eğitim materyali CD, flaş bellek vb. bilgi depolama araçları ile hastanın uygulamayı tekrar izlemesine izin verecek şekilde depolanır ve hastaya verilir. Bununla birlikte hasta zaman zaman kontrol edilerek durumu hakkında bilgi alınır. Böylelikle verilen hizmetin devamlılığı sağlanarak inovasyonun son aşaması olan dağıtım aşaması da gerçekleştirilmiş olur.

Sağlık alanındaki pazarlama inovasyonuna bir başka örnek de vücut sıcaklığının tabanca termometreler ile alınmasıdır. Yaşam bulgularından biri olan vücut ısısının ölçülmesi için bir kaç yöntem uygulanmaktadır. Vücut ısısı civalı termometreler ile ölçülebileceği gibi tabanca termometreler ile de alınabilmektedir. Hastaların civalı termometreyi koltuk altından düşürmeleri, koltuk altı terli iken termometrenin konulması, termometrenin farklı hastalara da kullanılmasının enfeksiyona neden olabilmesi vb. nedenler civalı termometrelerin olumsuz yönlerindedir. Tabanca termometreler ise uygulama kolaylığı, hastaya temas etmemesi, uygulamayı birebir

hemşirenin yapması gibi nedenlerle vücut ısısının daha doğru ölçülmesini sağlar. Hem hasta hem de hemşireler için çok rahat bir uygulama sunan tabanca termometreler ile vücut ısısının ölçülmesi, var olan vücut ısısı ölçme araçlarından daha iyi bir aracın geliştirilmesi ile sağlanan bir pazarlama inovasyonudur.

2.1.4.3. Diğer İnovasyon Türleri

Alan bilgisine göre farklı inovasyon türleri bulunmaktadır. Bunlar;

- Kademeli İnovasyon
- Hizmet İnovasyon
- Toplumsal İnovasyon'dur.⁴⁷

Kademeli İnovasyon

Kademeli inovasyon, bir kurumun iş süreçlerindeki deneyimlerin yanı sıra organizasyon içindeki mevcut teknik bilgi ve becerilerini çalışma alanında faydaya dönüştürebilme düzeyidir. Bu tür inovasyonlar kurum içerisinde meydana gelen ve kurumun devamlılığında gerekli olan ve daha çok ürün ve süreçlerle ilgili inovasyonlardır. Kademeli inovasyon, mevcut olanın yeniden düzenlenmesi şeklinde gelişmekte ya da mevcut olanın uzantısı olarak devam etmektedir

Kademeli inovasyon dört şekilde görülebilmektedir. Bunlar;

1. Prosedürlerle ilgili (Kurumun mevcut kurallarında, iş prosedürlerinde, iş programlarındaki yenilikler vb.) kademeli inovasyon
2. Personelle ilgili (İnsan kaynakları yönetimindeki yenilikler vb.) kademeli inovasyon
3. Süreçle ilgili (Üretim veya hizmet süreçlerindeki yenilikler ya da yeni teknoloji ve bilginin kullanılması vb.) kademeli inovasyon
4. Yapıyla ilgili (Mevcut bölümlerin yeniden yapılandırılması ve tasarlanması vb.) kademeli inovasyondur.⁸⁰

Hizmet İnovasyonu

Hizmet inovasyonu, bir kurumun farklı bir hizmet geliştirip insanlığa sunması ya da sunulmakta olan hizmetleri daha verimli hale getirerek değiştirmesi ve farklılaştırması anlamına gelmektedir. Örneğin; Bir hastanenin, hastalarına elden vermekte olduğu tahlil sonuçlarını internete dayalı bir sistem aracılığı ile sunması ve hastaların tahlil sonuçlarını almak için hastaneye gitmek zorunda kalmamaları bir hizmet inovasyonudur. Bu uygulama sayesinde hem hastaların hem de çalışanların işi kolaylaşmaktadır. Uzak yerlerde oturan ya da işleri çok yoğun olan hastalar, bu hizmeti sunmayan diğer hastanelere gitmek yerine, böyle bir hizmet sunduğu için o hastaneye gitmeyi tercih edebilirler.⁷⁵

Toplumsal İnovasyon

Toplumsal inovasyon, toplumun tüm kesimlerine yarar sağlayacak yenilik, değişiklik ya da iyileştirmelerin yapılması ve uygulanmasını içermektedir. İstihdamın artırılması, bölgesel gelişmenin hızlandırılması, gelir adaletinin sağlanması gibi konularda üretilen ve uygulanan politikalar toplumsal inovasyona örnek verilebilir.⁸¹ Özel hastanelerde uygulamaya başlanan “avuç içi” okuma sistemi de sağlık alanındaki toplumsal inovasyona örnek olarak verilebilir.

2.1.5. Örgütsel İnovasyon ve İnovatif Örgüt Yapıları

Günümüzde bilimsel ve teknolojik gelişmeler, bilgiye ve teknolojiye kolaylıkla erişilebilmesi, bilginin hızlı yayılması, bireylerin beklentilerinin değişmesi vb. faktörler organizasyonlar arası rekabetin artmasına neden olmaktadır. Rekabetin gün geçtikçe zorlaşması sonucu yenilikler de çabuk eskitilmekte ve hızla taklit edilebilmektedir. Bu durum bütün organizasyonlar için inovasyonu zorunlu hale getirmektedir. İnovasyon bir yandan organizasyonlara üstünlük kazandırırken bir

yandan da inovasyon sonucu elde edilen başarı ve rekabet üstünlüğü kısa sürebilmektedir.

Günümüzde inovasyonun, iş yaşamının ve kurumsal kimliğin bir parçası olması zorunluluk haline gelmiştir. Organizasyonlarda kişilerin talep ve ihtiyaçlarını karşılayacak ve onlara yeni alternatifler sunacak yaratıcı fikir ve uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır.⁸² Hedef kitlenin beklentilerine uygun yaratıcı fikirlerin bulunması ve uygulanması kurumların değerini arttırmakta, bu da ancak inovasyon kültürünün kurum içinde yayılması ile olanaklı hale gelmektedir.⁸³ Bu nedenle, inovasyonun sürekli bir faaliyet haline gelmesi ve kurum kültürüyle özdeşleştirilmesi gerekmektedir.⁷⁴

Küreselleşme ile birlikte yoğun ve dinamik hale gelen değişim, örgütsel yaşamın devamlılığında önemli bir yere sahiptir.¹⁷ Çevresine açık olan kurumlar, değişimlerden olumlu yönde etkilenerek, çevre koşullarına rahatlıkla uyum sağlayarak beklenti ve taleplere olumlu cevap verebilmektedir. Bu kurumlarda inovasyon, yaratıcılık ön plana çıkartılarak, birbirinden bağımsız düşünce ya da fikirler bir araya getirilip, yeni çözümler ve fikirler ortaya konulabilmektedir.

Bugün hızını gittikçe arttıran değişim ortamında inovasyon, organizasyonların varlığını devam ettirebilmenin tek ve en önemli koşulu olarak değerlendirilmektedir. Bu gücü iyi kullanabilen organizasyonlar, ayakta kalma şansı elde ederek geleceğe yönelik güvenli bir şekilde ilerleme şansını yakalayabilmektedirler.⁶¹ Organizasyonların inovasyona istekli olması ve bunu uygulamaya yansıtma durumunun, dış çevredeki değişim ve yeniliklerin hızından geri kalması halinde ise örgütsel sürdürülebilirlik tehlikeye girmektedir.⁸⁴

İnovasyonu “çevreye uyum sürecini kolaylaştırmak için bir örgütün, çıktı, yapı veya süreçlerinde yapılan bir değişim aracı” şeklinde tanımlayan Damanpour’a³⁷ göre organizasyonlar çevrelerinde meydana gelen değişikliklere ayak uydurmak için

inovasyona devam etmek ve hatta bununla da yetinmeyip uyguladıkları inovasyon stratejileriyle çevreyi yönlendirmek durumundadırlar.

Stratejik öncelik olarak inovasyonu belirleyen organizasyonlar, “inovasyon becerisi ve kapasitesi elde etme” yeteneğini artırmaya veya kuvvetlendirmeye odaklanırlar. Bu yeteneği elde edebilen organizasyonlar hızlı davranarak var olan durumun ötesinde hareket edip, toplumun isteklerine diğer organizasyonlara göre daha önce cevap verebilirler. Porter’ a¹⁷ göre, organizasyonlar yenilik faaliyetleri ile rekabet avantajı elde ederler.

Organizasyonlarda inovasyonun geliştirilmesine yardımcı olan 4 yönetim ilkesi belirtilmektedir. Bu ilkeler;

1. Organizasyonda bilginin farklı yollarla yayılımının sağlanması
2. Çalışanların, organizasyonu bir ortak olarak benimsemesi ve sorumluluk almasının sağlanması
3. Çalışanların ortaya çıkan yeni fikir ve çözümler hakkında söz sahibi olmasının sağlanması ve bu fikir ve düşünceleri hızlıca test etme olanağının sağlanması
4. Bu yönetim ilkelerine sahip çıkan ve destekleyen yöneticilerin ve çalışanların ödüllendirilmesidir.⁸⁵
5. Organizasyonun varlığını sürdürebilmesi için bu ilkelerle birlikte “ inovatif ” bir yönetim tarzının sergilenmesi gerekmektedir.

2.1.6. Bireysel İnovasyon

Değişen dünyada sektörlerin ve organizasyonların ihtiyaç duydukları bireylerin özelliklerinden biri de yenilikçiliktir. Freeman⁴⁴ yenilik üzerine yaptığı çalışmasında "yenilik yapmayan ölür" diyerek kavramın önemini vurgulamıştır. Steven Mothen, “Aklın Tarih Öncesi (The Prehistory of the Mind)” adlı kitabında, insanın farkını üç özelliğe bağlamaktadır. Bunlar; öğrenebilme, yaratıcı düşünebilme ve beyin

fırtınasıdır.⁸⁶ Hirschman⁸⁷ ise bireysel yenilikçiliği “bireysel olarak yenilikleri arayıp bulma arzusu” olarak ifade etmiş ve bireysel olarak bakıldığında bütün bireylerin bir ölçüde yenilikçi olduklarını ve hayatları boyunca yeni olarak algıladıkları şeyleri ve fikirleri benimsediklerini belirtmiştir.

Bireysel yenilikçilik kısaca “herhangi bir ürünün, hizmetin ya da fikrin bir kişi tarafından yeni olarak algılanması” olarak tanımlanabilir. Bireysel inovasyon bir disiplin, öğrenme yeteneği ve uygulama yeteneği olarak değerlendirilmektedir. Bireyin bir fikri yenilik olarak algılaması bireyin yeniliğe karşı göstermiş olduğu tepkiye bağlıdır.¹²

Bireysel inovasyon,

- Problemin tanımlanması
- Gerekli bilginin depolanması
- Yeni fikirlerin geliştirilmesi
- Sonuçların değerlendirilmesi aşamalarından oluşmaktadır.¹⁹

Bireyin yeterli eğitim düzeyine sahip olması, ilgili alanda deneyimli olması, yaratıcı düşünme becerisine sahip olması, problemi benimsemesi ve çözümü konusunda motive olması ise bireysel inovasyonun gerçekleşebilmesi için birer ön koşul olarak kabul edilmektedir.¹⁹ Başarılı bir inovasyon için bireyin yaratıcı fikirleri kullanılabilir hale getirilmesi gerekmektedir.^{37,38} Birey için bir yeniliğin inovasyon olarak kabul edilebilmesinde yeni bir fikrin bir icada ve ekonomik değere dönüştürülmesi önemlidir.⁸⁸

Inovasyonda öncü olmak bireyi, yeniliklere ilgi duyan diğer insanlar için bir çekim merkezi haline getirecektir.¹⁹ Başarılı inovasyon uygulamaları için organizasyon içindeki inovatif bireylere gereken önem verilmelidir. Çünkü bireyler, kurumsal inovasyona kaynak oluşturmaktadırlar.^{38,89}

Bireysel yenilikçilik risk alma, deneyimlemeye açık olma, yaratıcılık, fikir liderliği gibi kavramların özelliklerini de içerisinde barındıran şemsiye bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Bireysel yenilikçilik aynı zamanda bir sosyal sistem içerisindeki bireylerin herhangi bir yeniliği diğerlerine göre daha önce benimseme derecesidir.⁹⁰

Bireyler tarafından bir yeniliğin benimsenmesi için kullanımının kolay olması, denenebilir özelliğe sahip olması, ortaya çıkan sonuçların görülebilir veya gözlemlenebilir olması önemlidir. Böylece bireyde yarar algısı uyanacak ve yenilik benimsenecektir.⁹¹ Bireyler bir yeniliği benimserken bir yarar algılamıyorlarsa bu yeniliği benimseme konusunda motive olamazlar.

Yeniliklerin benimsenmesi konusunda üç farklı gruptan bahsedilmektedir.

Bunlar;

- Yenilikten elde edeceği kazancın farkında olmayan kişiler
- Kazancın farkında olan (dolaylı benimseyenler) ancak henüz benimsemeyen kişiler
- Gerçekten benimseyen kişilerdir.⁹²

Literatürde bilişsel ve duysal olmak üzere iki tip yenilikçilikten söz edilmektedir. Bilişsel yenilikçilik ile bireyin akılcı düşünme eğilimi, problem çözmesi veya diğer zihinsel faaliyetleri kastedilmektedir. Bu zihinsel faaliyetler, bireyi yeni deneyimlere ilgi duymasına neden olmaktadır. Bilişsel yenilikçiler amaç-sonuç arasında bir ilişki kurarlar ve sonuçta amaçlarını ne oranda karşılayabildiklerini değerlendirirler. Duyusal yenilikçiler ise bireysel ya da organizasyonel ihtiyaçlarını analiz etmeden ve mantıksal değerlendirme yapmadan yenilikleri benimsemektedirler. Bu nedenle duysal yenilikçi bireylerin yüksek düzeyde risk alarak inovasyonları uyguladıkları belirtilmektedir.⁹³

Bireyler hayatları boyunca sabit bir yenilikçilik davranışı göstermezler.⁹² Toplum içerisindeki bireyler sahip oldukları özelliklere göre yenilikçilik açısından birbirlerinden farklıdırlar. Bu farklılıklar nedeniyle bireyler herhangi bir yeniliği daha erken veya daha geç benimsemekte, daha fazla veya daha az değişime istekli olmakta ve daha çok veya daha az risk alabilmektedir.⁶³ Yenilikçilik açısından bireyler sahip oldukları özelliklere göre beş farklı gruba ayrılmaktadır. Bu gruplar, baskın özellikleri bakımından yenilikçiler, öncüler, sorgulayıcılar, kuşkucular ve gelenekçiler olarak isimlendirilmektedir.¹²

Yenilikçiler: Sosyal sistem içinde yeniliği ilk kez benimseyen kişilerdir. Bu ilk grup yeni fikirleri denemeyi ve risk almayı seven ve vizyon sahibi olan kişilerdir. Yenilikçiler yenilikler konusunda diğer bireyleri etkilemeleri nedeniyle yeniliğin yayılma sürecinde önemli rol oynarlar ve özellikle de organizasyon dışında meydana gelen yenilikleri tanıtarak yeni fikirlerin başlatılmasında önemli görev üstlenirler.⁹⁴

Öncüler: Yeniliği erken benimseyen bireylerdir. Öncüler grubunda yer alan kişiler toplumdaki diğer bireylere yenilikler hakkında bilgi veren ve yol gösteren kişilerdir. Öncüler, kendilerine kişisel çözümler sunan yenilikleri ve iyi hizmet veren organizasyonları benimseye istekli kişilerdir.¹²

Sorgulayıcılar: Toplum içerisinde yeni uygulamaların ortaya çıkmasında fikir sahibi pozisyonunda yer almalarına rağmen yeni fikirleri uygulama konusunda nadiren liderlik ederler.⁹ Yeniliklere karşı ihtiyatlı ve temkinli davranmakta olan sorgulayıcı kişiler yenilikleri benimsemeden önce büyük bir zamanı onun hakkında düşünmeyle geçirmektedir.^{63,9}

Kuşkucular: Yeniliklere karşı şüpheci ve çekingen bir tavır sergilemektedirler. Ayrıca kuşkucular toplumun çoğunluğunun yeniliği benimsemesini beklerler. Yeniliğe

ve onun getireceklerine karşı kuşkucu davranmalarına rağmen ekonomik gereklilik ve toplum baskısı onları yeniliğe doğru itmektedir.⁶³

Gelenekçiler: Yenilikleri benimsemeye en geride kalan bireylerdir ve toplumun % 16'sını oluştururlar. Bu bireyler değişime karşı önyargıyla bakmakta ve yenilikleri en son benimseme eğilimi sergilemektedirler. Ayrıca gelenekçiler yeniliği benimsemeden önce yeniliğin başkaları tarafından denenmesini ve sonuçlarının gözlenmesini isterler.¹²

Bireysel yenilikler, bireylerin hayatlarını daha iyi bir şekilde geçirmelerine ya da sosyal yapılarını yeniden şekillendirmelerine katkıda bulunur. Aynı zamanda bireylerin ihtiyaçlarını gidermesini, yaşam standartlarını sürekli olarak geliştirilmesini ve bireysel niteliklerinin zenginleşmesini sağlar.⁹⁵

Bilimsel, teknolojik ve çevresel değişimler, toplumdan önce tek tek bireyleri değişmeye ve yenileşmeye zorlamaktadır.⁹⁶ Bireysel ve toplumsal hedeflere ulaşmak için öncelikle bireysel anlamda yenilikçi olmak gerekmektedir. Bu nedenle bireyler, sürekli olarak yeni iş yapma yöntemleri geliştirmek ve kendilerini sürekli farklı düşünmeye alıştırmak durumundadırlar.⁹⁷

2.1.7. Hemşirelik Hizmetlerinde İnovasyon ve Önemi

İnovasyon, son yıllarda hemşirelik alanında da önemsenen bir kavram haline gelmiştir. Sürekli değişim ve gelişimin yaşandığı sağlık bakım sistemi içinde hemşirelik mesleğinde de teknolojik ve bilimsel gelişmelere bağlı olarak hızlı bir inovasyon süreci yaşanmaktadır.⁷ Hemşireliğe yönelik inovasyon kavramı, sağlık bakım hizmetlerinde yeni yaklaşımların, teknolojilerin ve çalışma biçimlerinin geliştirildiği, yeni fikirlerin (yöntem, hizmet türü vb.) değer yaratan çıktılara dönüştürüldüğü bir süreç olarak tanımlanabilir.^{7,13}

Temel insan haklarından biri olan “sağlıklı olmak” hakkının karşılanmasında her düzeyde (sağlığın korunması, geliştirilmesi, tedavi ve bakımı ve rehabilitasyonu)

yer alan hemşireler bilimsel, teknolojik, ekonomik, sosyal ve toplumsal değişikliklere ve gelişmelere paralel olarak kendilerini yenilemek durumundadırlar.^{7, 98} ICN' nin 2009 yılındaki “Hemşirelik Bakımında İnovasyon” temasına göre, hemşirelik uygulamalarında sağlığın desteklenmesi, hastalıkların önlenmesi, risk faktörlerinin tanımlanması ve önlenmesi, sağlığı geliştirici davranışların artırılması, bakımın daha nitelikli verilebilmesi için yeni bilgilerin/yöntemlerin/hizmetlerin bulunmasında inovasyonun önemli rolü vardır. Hemşireler, sağlık sistemi içerisinde bakım gibi oldukça önemli ve karmaşık bir hizmeti verirken, verdikleri hizmeti sürekli gözden geçirerek uygun ve etkin olup olmadığını sorgulama, bununla birlikte hizmetin nasıl ve hangi yollarla daha etkin, kaliteli ve maliyet etkili verilebileceğini araştırma sorumluluğunu da taşımaktadırlar.⁷ Bu sorumluluğu yerine getirmeleri için hemşirelerin yenilikçi olmaları, yeniliği başlatmaları ve sürdürmeleri gerekmektedir.

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 çalışalım. Yaşama uymak yerine onu değiştirmeliyiz.” diyerek değişimin gerekliliğine ve kaçınılmazlığına dikkat çekmiştir.^{18,7} Florence Nightingale' in bu düşüncesi hemşirelikte inovasyonun varlığının hissedildiği ilk olay olarak kabul edilmektedir. Daha sonraki yıllarda Florence Nightingale'in doğumu takiben kadınlarda görülen puerperal ateşin ortamla olan ilişkisini bulması hemşirelik alanındaki inovasyonun ilk örneklerinden biridir. Florence Nightingale'in bu yenilikçi düşüncesi, pek çok kadının hayatının kurtulmasını sağlamıştır.¹⁸

Daha sonraki yıllarda hemşirelikte inovasyonun önemi konusunda farkındalığın artmasıyla hemşirelik alanındaki inovatif gelişmeler de hem dünyada hem de Türkiye'de artmıştır. Bu gelişmelerden biri 1980'li yıllarda Amerikan Hemşireler

Birliği (ANA)'nin, hemşirelik eğitimi müfredatlarının yeniden yapılandırılması için çalışmalara başlamasıdır. Bu çalışmalarda hemşirelik eğitimcilerinin, eğitimde inovatif tekniklere daha fazla önem vermeleri gerektiği vurgulanmıştır.⁶

1999 yılında Kambarami, preterm bebeklerin bakımında küvöz kullanımının, pahalı ve uygun yapılmadığında tehlikeli bir yöntem olması düşüncesinden hareketle inovatif bir strateji olarak “kangru bakımı” modelini uygulamaya koymuştur. Bu modelde, annenin çıplak göğsüne bebeğin bırakılması ile sağlanan ten temasının bebeğin vücut ısısının daha kolay kontrol edilmesini sağlamakla birlikte ekonomik, güvenli ve sosyal yönden uygulaması kolay kabul edilebilen bir yöntem olduğunu belirlemiştir.⁹⁹

Hemşirelik alanında inovasyonu destekleyen bir başka gelişme ise ICN' nin 2009 temasını “Bakımın kaliteli olması için, toplumlara kaliteli hizmet sunulabilmesi için: Hemşirelik Bakımında İnovasyon” olarak belirlemesidir.¹⁸ ICN, 2010 yılından itibaren “Ulusal Hemşire Birliği İnovasyon Ödülü” nün çalışmalarında yaratıcılık özelliklerine sahip hemşirelere verilmesini kararlaştırmıştır.¹⁰⁰

Avustralya Sağlık Çalışanları Emeklilik Kurumu (Health Employees Superannuation Trust Australia=HESTA) da 2009 yılında, hastalar veya toplumun yararına yenilikçi ürünler, hizmetler veya süreçler geliştiren hemşirelere “Avustralya Hemşirelikte Yenilikçilik Ödülü” verilmesini kararlaştırmıştır. 2009 yılı hemşirelikte yenilikçilik ödülünü renal transplantasyon ünitesinde sorumlu hemşire olan Jamie Rutherford kazanmıştır. Rutherford “transplantasyon uygulanacak hastalarda filtrasyon plazma değişimi konusunda bir çalışma yapmıştır. Bu çalışma ile çift girişi bulunan kombine bir makine ile hastaların cihazda bulunma süresini kısaltmıştır.¹⁰¹

Hemşirelikte inovasyona bir başka örnek ise, Raymond Chan tarafından Royal Brisbane ve Kadın Hastanesi Kanser Bakım Hizmetleri Bölümü'nde uygulanan

oryantasyon programıdır. Bu programda hasta ve ailelerine, hemşire, psikolog, sosyal hizmet uzmanı ve diğer destek hizmet elemanlarından oluşan bir ekip tarafından 90 dakikalık bir oryantasyon programı düzenlenmiştir. Yapılan değerlendirme sonucunda eğitim sonrasında bireylerde stres ve anksiyetenin azaldığı görülmüştür.¹⁰¹

Philadelphia, Pennsylvania Üniversitesi'nde öğretim üyesi bir hemşire olan Doç. Dr. Martha A. Q. Curley ise hem hemşirelik bakımında hem de hemşirelik sürecinde etkili olan inovatif bir program dizayn etmiştir. Boston Çocuk Hastanesi Yoğun Bakım ve Kardiyovasküler Hemşirelik Programı kapsamında kritik derecedeki hasta bebekler, çocuklar ve ailelerinin bakımı/ klinik yönetimi konusunda yaptığı bu çalışma ile uluslararası ün kazanmıştır. “Yoğun Bakım Sinerji Modeli” olarak isimlendirilen bu çalışma; pediatrik yoğun bakımdaki hastaların ailelerinin ihtiyaçlarının desteklenmesi, klinisyen hemşirelerin hastaların durumlarını ve risklerini daha iyi değerlendirebilmesi için ölçek geliştirme çalışmaları ile kritik durumdaki çocuk hastaların bakımı için yeni bilgiler oluşturmak üzere çok yönlü klinik deneyleri kapsamaktadır.¹⁰¹

Bu örneklere ek olarak ülkemizde de son yıllarda bu konu ile ilgili bilimsel toplantılar sıkça yapılmakta ve konuya daha fazla dikkat çekilmektedir. 2009'da “4. Uluslararası Hemşirelikte Yenilikçilik Kongresi”, 2013'de “Hemşirelikte İnovatif Yaklaşımlar Sempozyumu” bu toplantılardan bazılarıdır.

Son yıllarda uygulamaların kanıta dayalı olması, bilginin beceriye dönüştürülebilmesi için öğrencilerin simülasyon tekniği ile eğitilmesi, hasta bakımında standardizasyonun sağlanmaya çalışılması ve akreditasyon çalışmalarındaki artış vb. gelişmeler hemşirelik alanındaki inovasyon çalışmalarına örnek olarak gösterilebilir.⁷

Tüm dünyada hemşirelik eğitim kurumları gelecekteki nitelikli insan gücü ihtiyacını karşılayabilmek için inovatif stratejiler uygulayarak eğitim kapasitelerini genişletmekte ve inovatif hemşireler yetiştirmeye çalışmaktadırlar.⁷Bu eğitim

kurumlarından mezun olan ve çalışmaya başlayan hemşirelerin çalıştıkları alanda inovasyonu başlatabilmeleri ve sürdürebilmeleri için de yöneticileri tarafından desteklenmeleri gerekmektedir. Bunun için yönetici hemşireler hem mesleki hem de kurumsal olarak belirledikleri vizyon çerçevesinde stratejik planlar geliştirmeli ve hemşirelerin bu stratejik planlar doğrultusunda inovatif yaklaşımlarını desteklemelidir.

Hemşirelikte inovasyon, kanıta dayalı uygulamaları destekleyen bir liderlik özelliğine sahip yönetici hemşireler ile sağlanabilmektedir. Ayrıca yeni fikirler üretebilmek ve sağlık alanında yapılan yenilikleri uygulamaya yansıtabilme konusunda değişim ajanı olabilmek yönetici hemşirelerin inovasyonu gerçekleştirmelerinde en önemli adımlardır.¹⁰²

2.1.8. Hemşirelerin İnovatif Roller

Sağlık alanındaki tüm yenilikler de birey, aile ve toplumun sağlığının geliştirilmesine büyük katkılar sağlamaktadır. Ancak, hemşirelikte yapılan yenilikler, inovatif uygulamalar çoğu zaman ya hemşireler tarafından benimsenmediği ya da hizmet alanlar tarafından fark edilmediği için çok bilinmemektedir.

Hemşirelerin, Hemşirelik Kanunu'nda belirtildiği gibi bakım sürecini kanıta dayalı olarak planlaması, uygulaması ve değerlendirebilmesi için yenilikleri takip etmesi, benimsemesi, inovatif girişimlerde bulunması ve uygulamaya aktarması gerekmektedir.^{103,14} İçinde bulunduğumuz 21. yüzyılda yaşanan toplumsal, bilimsel, teknolojik, ekonomik, siyasal vb. değişimler hemşirelerin rollerini genişletmekte ve zaman zaman da yeni roller üstlenmelerini zorunlu hale getirmektedir.

Sağlık kuruluşlarında hemşireler hangi birimde hangi pozisyonda çalışırsa çalışsın inovasyon konusunda önemli roller üstlenmek durumundadır. Yönetici hemşirelerin işe yeni başlayan meslektaşları arasında yenilikçi bir bakış açısı ve uygulama alanı oluşturması için ayrı bir sorumluluğu vardır.^{7,104} Ayrıca yönetici

hemşirelerin inovasyon için gerekli farkındalığı yaratma, inovasyonu teşvik eden bir çalışma atmosferi oluşturma gibi görevleri de vardır. Yönetici hemşirelerin etkili bir inovasyon sürecindeki diğer rolleri şöyle sıralanabilir;

- Yeniliğe açık olmalıdırlar.
- Ortaya çıkan inovasyonu sorgulayıcı olmalıdırlar ve çalışma alanlarına nasıl yansıtacaklarını düşünmelidirler
- Kendi mesleki uygulamalarında problemler alanlarda ne tür inovasyonlar yapabileceklerini düşünmelidirler.
- Var olan uygulamaları nasıl geliştireceklerini düşünmelidirler.
- Özellikle inovatif girişimleri, fikirleri bulunan hemşireleri desteklemeli hatta başarılı olanları ödüllendirmelidirler.
- Mesleki ve kişisel olarak gelişmelerine fırsat tanımalıdırlar
- Projeler üretmelerini desteklemelidirler.
- Hemşirelerin yaratıcı fikirlerine değer vermeli ve desteklemelidirler.
- Hemşirelerin inovasyon konusunda özgüvenlerini geliştirmelidirler.
- İnovasyonları kurumda kullanarak sonuçlarının örnek olması açısından gözle görünür hale getirilmelidirler.
- Hem hemşirelere hem de diğer meslek üyelerine inovasyon konusunda liderlik yapmalıdırlar.
- Hemşirelerin inovatif fikirlerini üst yönetime iletebileceği bir platform oluşturmalıdırlar.
- İnovasyon sürecinde hemşireleri motive etmelidirler.

3. MATERYAL VE METOT

3.1. Araştırmanın Amacı ve Türü

Bu araştırma, Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (Individual Innovativeness Scale)' ni Türkçe' ye uyarlayarak hemşirelikte geçerlik ve güvenilirliğini test etmek amacıyla metodolojik olarak gerçekleştirildi.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

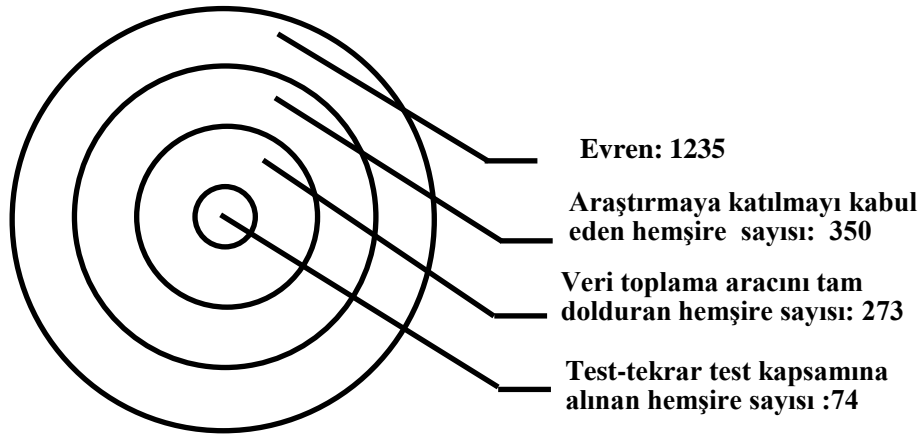
Araştırma, Ocak 2013 - Ocak 2014 tarihleri arasında yürütüldü. Araştırma Erzurum il merkezinde bulunan ve genel tanı-tedavi ve bakım hizmetleri sunulan 3 hastanede gerçekleştirildi. Bu hastanelerden;

- Atatürk Üniversitesi'ne bağlı Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi, 530 yatak kapasitesine sahip olup verilerin toplandığı tarihte 570 hemşire çalışmaktaydı.
- Erzurum Kamu Hastaneleri Birliği' ne bağlı Palandöken Devlet Hastanesi, 220 yataklı olup araştırma verilerinin toplandığı dönemde 115 hemşire çalışmaktaydı.
- Erzurum Kamu Hastaneleri Birliği' ne bağlı Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi ise 980 yataklı olup araştırma verilerinin toplandığı dönemde 550 hemşire çalışmaktaydı.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evreni, araştırmanın yapıldığı hastanelerde görev yapan tüm hemşirelerden (N=1235 hemşire) oluştu. Araştırmada herhangi bir örneklem seçim yöntemi kullanılmadı ve araştırmanın yapıldığı tarihler arasında izinli, raporlu vb. olmayan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 350 hemşireye anket dağıtıldı. Ancak Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi'nden 108, Palandöken Devlet Hastanesi'nden 20 ve Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nden 145 hemşire olmak üzere toplam 273

hemşire veri toplama aracını doldurdu. Bir ölçeğin başka bir kültüre uyarlanmasında ölçek madde sayısının 5-10 katına ulaşılması gerekmektedir.¹⁰⁵ 20 maddelik BYÖ için madde sayısının 14 katına (n=273), test-tekrar test güvenilirliği için 4 katına (n=74) ulaşıldı (Şekil 3.1.).



Şekil 3.1. Evren ve örneklem diyagramı

3.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri ile ilgili soruları içeren “Kişisel Bilgi Formu” ile Hurt ve ark.⁹⁰ tarafından 1977 yılında geliştirilen Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (Individual Innovativeness Scale)’ ni içeren bir anket formu kullanıldı.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından hazırlanmış olup ve hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özellikleri ile ilgili (yaş, cinsiyet, medeni durum, görev yaptığı hastane, pozisyon, birim, eğitim durumu, bakım verilen hasta sayısı, çalışma yılı, kadro türü) 11 soru içeren bir formdur

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (Individual Innovativeness Scale): Özgün formu “Individual Innovativeness Scales (II)” olan bu ölçek bireylerin genel anlamda yenilikçiliğini değerlendirebilmek amacıyla 1977 yılında H. Thomas Hurt, Katherine

Joseph ve Chester. D. Cook tarafından geliştirilmiştir (EK-2). Ölçeğin geliştirildiği çalışma iki aşamalı olarak 231 üniversite öğrencisi ve 431 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir.⁹⁰ Özgün dili İngilizce olan ölçeğin orijinal formu www.jamescmccroskey.com/measures/innovation.htm web adresinde yayınlanmaktadır. Burada ölçeğin herhangi bir izin alınmadan ve ücret ödenmeden kullanılabileceği belirtilmektedir (EK-3). Bu ibareye rağmen çalışmaya başlamadan önce özgün formun Türkçe'ye uyarlanabilmesi için ölçeğin yayınlandığı web sayfası yöneticisi olan Lynda L. McCroskey e- posta aracılığıyla izin alındı (EK-3). Ölçeğin özgün formu toplam 20 ifadeden oluşmaktadır. 5'li Likert türünde yanıtlanan her ifade, Kesinlikle Katılmıyorum: 1, Katılmıyorum: 2, Kararsızım: 3, Katılıyorum: 4, Kesinlikle Katılıyorum: 5 şeklinde puanlanmaktadır. Özgün ölçeğin α güvenirlik katsayısı 0.89 olarak bulunmuştur.⁹⁰

Ölçek, alt boyutları üzerinden değil maddelerin bütünü üzerinden tek bir boyutta değerlendirilmektedir. Ölçek maddelerinin 12'si pozitif (1, 2, 3, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 16, 18. ve 19. maddeler), 8'i negatif (4, 6, 7, 10, 13, 15, 17. ve 20. maddeler) tir. Bireysel yenilikçilik puanı, pozitif maddelerden alınan toplam puandan negatif maddelerden alınan toplam puanın çıkarılmasıyla elde edilen puana 42 puan eklenmesiyle hesaplanmaktadır. Ölçekten en düşük 14, en yüksek ise 94 puan alınabilmektedir.⁹⁰

Ölçek üzerinden hesaplanan puanlara göre bireyler yenilikçilik durumlarına göre sınıflandırılmaktadır. Buna göre hesaplanan puan 80'in üstünde ise "Yenilikçi", 69- 80 arasında ise "Öncü", 57- 68 arasında ise "Sorgulayıcı", 46 -56 arasında ise "Kuşkucu", ve 46 puanın altında "Gelenekçi" olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca ölçekte hesaplanan puana göre genel olarak bireylerin yenilikçilik düzeyleri hakkında da değerlendirmede bulunulabilmektedir.

Tüm alanlarda olduğu gibi hemşirelik alanında da belirli bir dilde geliştirilmiş olan ölçme araçları ait oldukları kültürün ve dilin anlayış, kavram ve örneklem niteliklerini yansıttıkları için bu ölçme araçlarının diğer kültürlerle uyarlanmasında sistematik şekilde incelenmesi ve üzerinde çalışılması istenmektedir. Ölçüm araçlarının doğru ölçümler yapabilmesi için de geçerlik ve güvenilirliğinin test edilmesi gerekmektedir. Bu tür çalışmalara ölçek uyarlaması denir.^{106,107} Ölçek uyarlama, yalnızca farklı kültürde geliştirilmiş bir ölçme aracının (ölçeğin) başka bir dile çevrilmesini (psikolinguistik özelliklerinin incelenmesini) değil, aynı zamanda psikometrik (geçerlik ve güvenirlik) özelliklerinin belirlenmesi ve kültürlerarası özelliklerin karşılaştırılması ile ilgili çalışmaları da içermektedir.^{107,108}

Psikolinguistik özelliklerinin incelenmesi aşamasında orijinal dildeki bir ölçeği hedeflenen dile çevirirken üç yaklaşım kullanılmaktadır. Bunlar; “Tek yönlü çeviri”, “Grup çevirisi” ve “Geri çeviri” yöntemidir.¹⁰⁸ Tek yönlü çeviride başarı tamamen çeviriyi yapan kişiye bağlı olduğu için bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Grup çevirisinde her iki dili bilen iki veya daha fazla kişi, birlikte ya da ayrı ayrı çeviri yapar. Geri çeviri ise zaman alıcı olmasına karşın, ölçeğin kültürel eşitliğini sağlamak için dünyada en çok seçilen yöntemdir.¹⁰⁹

Dil eşdeğerliği sağlanan özgün ölçeğin kapsam eşdeğerliğini sağlamak için uzman görüşüne başvurulmaktadır. Çalışma hakkında bilgilendirilen uzmanlar ölçekteki maddelerin hem İngilizce hem de Türk dili açısından anlaşılabilirliğini, maddelerin ölçülmek istenen kavramla ilgili olup olmadığını ve kültürel uygunluğunu değerlendirerek çeşitli önerilerde bulunmaktadırlar.^{107,108} Uzman görüşlerinin alınmasında en yaygın kullanılan yöntem “Davis Tekniği” dir. Uzman görüşleri doğrultusunda yapılan değişiklikler sonrasında ölçek şekillendirilmekte ve hedef grupla benzer özellikler gösteren bir gruba ön uygulama yapılmaktadır. Elde edilen

geribildirimler sonrasında ölçeğe son şekli verilerek asıl uygulama gerçekleştirilmektedir.^{110,111} Hedef gruptan elde edilen verilerle ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği test edilmektedir. Geçerlik ve güvenilirlik incelemesinde kullanılan birçok yöntem bulunmakla birlikte özellikle de Likert tipi ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesinde madde analizi, zamana göre değişmezlik ve Cronbach Alfa katsayısından, yapı geçerliğinin test edilmesinde ise faktör analizinden yararlanılmaktadır.^{112,113}

Uyarlaması yapılan ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu belirlendikten sonra kültürler ve disiplinler arası farklılıkları ortaya konulmaktadır.¹⁰⁸

3.5. Verilerin Toplanması

Araştırmanın verilerinin toplanmasından önce Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Etik Kurulu'ndan onay alındı (EK-4). Araştırmanın yapılacağı kurumlardan da yazılı resmi izinler (EK-6) alındıktan sonra veriler 1 Eylül 2013-4 Ekim 2013 tarihleri arasında toplandı.

Bir ölçeğin başka bir kültüre uyarlanmasında ölçek madde sayısının 5-10 katına ulaşılması gerekmektedir.¹⁰⁵ Veri toplama sürecinde araştırma kapsamına alınan hastanelerde gece ve gündüz vardiyalarında çalışan tüm hemşirelere (N=1235) ulaşmaya çalışıldı. Ancak izinli olma, raporlu olma, anketi doldurmak istememe vb. nedenlerle 350 hemşireye ulaşılabilmiştir. Hemşirelere araştırmacı tarafından gerekli açıklamalar yapılarak araştırma hakkında bilgilendirildi. Bu hemşirelerden araştırmaya katılmayı isteyen 273 hemşireye anket formu dağıtılarak doldurmaları sağlandı. Test-tekrar test güvenilirliğini değerlendirmek için 74' üne 15 gün sonra ikinci uygulama yapıldı.

3.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Toplanan anket formları tek tek gözden geçirilerek eksik doldurulup doldurulmadığı kontrol edildi. Daha sonra veriler bilgisayar ortamına aktarılarak. SPSS

for Windows 18.00 istatistik paket programı ile bir istatistik uzmanı tarafından değerlendirildi. Verilerin değerlendirilmesinde kullanılan analizler ve yöntemler Tablo 3.1’ de gösterildi.

Tablo 3.1. Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler

Geçerlik Analizinde Kullanılan Yöntemler	Araştırma grubunun özelliklerini tanımlama	% Dağılımı Frekans Dağılımı
	Dil geçerliliği	Grup Çevirisi Geri Çeviri
	İçerik/Kapsam geçerliliği	Uzman Görüşü (Davis Tekniği, Kapsam Geçerlilik İndeksi)
	Örneklem büyüklüğünün uygunluğu Veri setinin faktör analizine uygunluğu Ölçeğin Yapı Geçerliliği	Barlett testi Kaiser-Mayer-Olkin testi Açıklayıcı Faktör Analizi Temel Bileşenler Analizi Scree Plot Testi Varimax Dik Döndürme Testi
Güvenirlilik Analizinde Kullanılan Yöntemler	İç tutarlılık ve homojenlik	Cronbach Alfa Katsayısı Madde Toplam Puan Korelasyonu
	Ölçeğin zamana karşı değişmezliği (Test-Tekrar Test Analizi)	Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu
	Ölçek puanlamasının belirlenmesi	Bağımlı Gruplarda t Testi Kolmogorov Smirnov Testi %27’lik Alt Ve Üst Gruplar Ortalama Testi

3.7. Araştırmanın Etik İlkeleri

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği’ nin orijinal formunun yayınlandığı web adresinde (www.jamesmccroskey.com/measures/innovation.htm) ölçeğin herhangi bir izin alınmadan ve ücret ödenmeden kullanılabileceği belirtilmektedir (EK-3). Bu ibareye rağmen çalışmaya başlamadan önce ölçeğin yayınlandığı web sayfası yöneticisinden (Lynda L. McCroskey) e-posta yolu ile izin alındı (EK-3).

Araştırma önerisi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Etik Kurulu’na sunulmuş ve araştırma için Etik Kurul onayı alındı (EK-4). Araştırma verilerinin toplanabilmesi için araştırma kapsamına alınan kurumlardan yazılı resmi izinler alındı (EK-6).

Araştırma verilerinin toplanması aşamasında hemşirelere araştırma hakkında bilgi verilerek “Aydınlatılmış Onam” ilkesi, elde edilen bilgilerin gizli tutulacağı ve sadece bilimsel amaçla kullanılacağı belirtilerek “Gizlilik ve Gizliliğin Korunması” ilkesi, araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen hemşirelerin alınması ile “Özerkliğe Saygı” ilkesi ve genel olarak “Zarar vermeme/yarar sağlama” etik ilkeleri yerine getirildi.

3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, Erzurum Kamu Hastaneleri Birliği’ ne bağlı Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Palandöken Devlet Hastanesi ile Atatürk Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi’nde çalışan hemşirelerle sınırlıdır.

Araştırmada, Bireysel Yenilikçilik Ölçeği ile ilgili değerlendirmeler de hemşirelerin kendi bildirimleri / bireysel beyanları ile sınırlıdır.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri ve Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ)'nin geçerlik güvenirliği ile ilgili bulgular incelendi. Araştırmaya katılan hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 4.1.' de gösterildi.

Tablo 4.1. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerinin Dağılımı (n:273)

Kişisel ve Mesleki Özellikler	Sayı	%
Görev Yapılan Hastane		
Bölge Eğitim Araştırma Hastanesi	145	53.0
Atatürk Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi	108	40.0
Palandöken Devlet Hastanesi	20	7.0
Görev Yapılan Pozisyon		
Servis Hemşiresi	255	93.4
Servis Sorumlu Hemşiresi	17	6.2
Bakım Hizmetleri Müdürü/ Başhemşire veya yardımcısı	1	0.4
Görev Yapılan Birim		
İdari Birimler	1	.4
Dahili Birimler	95	34.6
Kadın- Doğum Birimleri	5	1.8
Ameliyathane	4	1.5
Cerrahi Birimler	93	34.1
Yoğun Bakım	40	14.7
Acil, Yanık Üniteleri	3	1.1
Çocuk Servisleri	15	5.5
Diğer (Poliklinik, Laboratuvar vb..)	7	2.6
Psikiyatri Servisi	10	3,7
Cinsiyet		
Bayan	229	83.9
Erkek	44	16.1
Medeni Durum		
Evli	111	40.7
Bekâr	162	59.3
Eğitim Durumu		
Sağlık Meslek Lisesi	75	27.5
Ön lisans	41	15.0
Lisans	138	50.5
Yüksek Lisans/ Doktora	19	7.0
Hemşire Olarak Çalışma Yılı		
0-5 yıl	199	72.9
6-10 yıl	42	15.4
11-15 yıl	15	5.5
16-20 yıl	8	2.9
20 yıl ve üstü	9	3.3
Görev Yapılan Hastanedeki Çalışma Yılı		
0-5 yıl	233	85.3
6-10 yıl	26	9.5
11-15 yıl	9	3.4
20 yıl ve üstü	5	1.8
Kadro Türü		
657	212	77.7
4/B Sözleşmeli	9	3.3
Vakıf Personeli	1	.4
Şirket Aracılığı ile Sözleşmeli	51	18.6
Yaş (Yıl)	26.46 ± 7.21	
Günlük Ortalama Bakım Verilen Hasta Sayısı	19.44 ± 11.33	

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleki özellikleri değerlendirildiğinde % 53.1'inin Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalıştığı, % 93.4'ünün servis hemşiresi olarak görev yaptığı ve % 34.8'inin dahili birimlerde görev aldığı, % 72.9'unun 0-5 yıldır hemşire olarak çalıştığı, % 85.3'ünün de 0-5 yıldır aynı hastanede çalıştığı, % 77.7'sinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi kadrolarda görev yaptıkları ve günlük ortalama 19 hastaya bakım verdikleri belirlendi (Tablo 4.1). Hemşirelerin kişisel özellikleri değerlendirildiğinde ise ortalama 26 yaşında oldukları, % 83.9'unun bayan, % 59.3'ünün bekar ve % 50.5'inin lisans mezunu olduğu saptandı.

BYÖ' nün geçerlik ve güvenirlik incelemesinde ilk olarak ölçek maddelerinin madde toplam puan korelasyonları ve Cronbach Alfa katsayıları incelendi. Ölçeğin düzeltilmiş madde toplam puan korelasyon değerlerinin -.22 ile .52 arasında, Cronbach Alfa katsayısının ise .77 olduğu belirlendi (Tablo 4.2).

Tablo 4.2. incelendiğinde ölçeğin 4. maddesine ilişkin düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyonunun negatif çıktığı ve 14. maddeye ilişkin düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyonunun ise çok düşük olduğu görüldü. Ayrıca bu maddenin ölçekten çıkarılması ile Cronbach Alfa katsayısının .81'e yükseldiği belirlendi. Bu bulgular 4. maddenin ölçeğe ters yönde katkıda bulunduğunu ve 14. maddenin de ölçeğe katkısının düşük olduğunu göstermektedir. Bu nedenle 4. ve 14. maddeler ölçekten çıkarıldı. 4. ve 14. maddeler ölçekten çıkarıldıktan sonra kalan 18 maddelik ölçeğin madde toplam puan korelasyon değerleri ve Cronbach Alfa katsayısı tekrar hesaplandı ve bulgular Tablo 4.3' de verildi.

Ölçeğin iç tutarlılığını belirlemek için hem toplam hem de alt boyutlar açısından Cronbach Alfa katsayısı belirlendi. Ölçeğin toplam Cronbach Alfa değerinin .82, alt boyutlarından, fikir önderliği alt boyutunda 0.80, değişime direnç alt boyutunda 0.78, risk alma alt boyutunda ise 0.72 olarak belirlendi.

Tablo 4.2. BYÖ' Nün Madde Toplam Puan Korelasyon Değerleri ve Cronbach Alfa Katsayısı

MADDE	Madde silinirse ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı	Düzeltilmiş Madde-Toplam puan korelasyonu	Madde silinirse ölçeğin varyansı	Madde silinirse ölçeğin ortalaması	Standart sapma	Armetik ortalama
1.Yenilikleri takip ettiğim için arkadaşlarım sık sık benden bilgi ve öneri alırlar.	.75	.40	63.47	68.41	.87	3.37
2.Yeni şeyleri denemekten hoşlanırım.	.75	.48	64.17	67.64	.68	4.15
3.Bir şey yaparken, yeni yollar olup olmadığını araştırırım.	.75	.52	63.53	67.78	.69	4.01
4.Yeni fikirleri kabul etme konusunda genellikle dikkatli davranırım.	.79	-.22	72.14	69.86	.71	1.93
5.Problemleri çözmek için genellikle yeni yöntemler bulurum.	.76	.38	64.84	68.05	.73	3.73
6.Yeni bakış açıları ve yeni buluşlara şüphe ile bakarım	.76	.28	64.19	68.43	1.01	3.35
7.Çevremdeki insanların kabul ettiğini görene kadar yeni fikirleri benimsemem.	.75	.42	61.99	68.29	1.01	3.49
8.Yenilikçilik konusunda insanları kolay etkileyen bir kişi olduğumu düşünürüm.	.76	.36	64.32	68.37	.83	3.41
9.Düşünce ve davranışlarımın yaratıcı ve özgün olduğunu düşünürüm	.76	.39	63.93	68.09	.82	3.69
10.Çevremdeki insanların arasında yeniliği kabul eden en son kişi olduğumu düşünürüm.	.75	.41	62.49	67.82	.99	3.96
11.Yaratıcı bir kişi olduğumu düşünüyorum	.75	.50	62.94	68.06	.78	3.73
12.Yenilikler konusunda gruba liderlik etmekten hoşlanırım.	.75	.51	60.83	68.31	1.00	3.48
13.Çevremdeki insanların işine yaradığını görünceye kadar yenilikleri kabul etmede isteksiz davranırım.	.75	.46	61.77	68.25	.98	3.53
14.Düşünce ve davranışlarımla çevremdekileri özgün olmaya teşvik ettiğimi düşünürüm.	.81	.08	63.34	68.06	1.97	3.72
15.Eski yaşam tarzının ve işleri eski yöntemlerle yapmanın en iyi yol olduğunu düşünürüm.	.76	.31	63.69	68.04	1.02	3.75
16.Problemlere ve belirsizliklere karşı mücadele ederim.	.75	.42	64.13	67.84	.75	3.94
17.Yenilikleri dikkate almadan önce diğer insanların o yeniliği kullandığını görmek isterim.	.76	.29	63.80	69.00	1.04	2.78
18.Yeni fikirlere açık biriyim.	.75	.46	64.46	67.45	.66	4.33
19.Cevaplanmamış sorular beni çözüm bulmaya yöneltir.	.76	.39	64.34	67.88	.78	3.91
20.Yeni fikirlere karşı şüpheci davranırım.	.75	.38	62.18	68.35	1.07	3.43
ÖLÇEĞİN	Ranj	Cronbach Alfa	Madde sayısı	Standart sapma	Varyans	Armetik ortalama
	52	.77	20	8.36	69.89	71.79

Tablo 4.3. BYÖ' Nün İki Madde Çıkarıldıktan Sonraki Madde-Toplam Puan Korelasyonu Değerleri ve Cronbach Alfa Katsayısı

MADDE	Aritmetik ortalama	Standart sapma	Madde silinirse ölçeğin ortalaması	Madde silinirse ölçeğin varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam puan korelasyonu	Madde silinirse ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı
1. Yenilikleri takip ettiğim için arkadaşlarım sık sık benden bilgi ve öneri alırlar.	3.37	.87	62.76	59.42	.39	.82
2. Yeni şeyleri denemekten hoşlanırım.	4.15	.68	61.98	59.43	.53	.81
3. Bir şey yaparken, yeni yollar olup olmadığını araştırırım.	4.01	.69	62.12	58.98	.56	.81
5. Problemleri çözmek için genellikle yeni yöntemler bulurum.	3.73	.73	62.40	60.55	.39	.82
6. Yeni bakış açıları ve yeni buluşlara şüphe ile bakarım	3.35	1.01	62.78	59.74	.30	.82
7. Çevremdeki insanların kabul ettiğini görene kadar yeni fikirleri benimsemem.	3.49	1.01	62.64	57.44	.45	.81
8. Yenilikçilik konusunda insanları kolay etkileyen bir kişi olduğumu düşünürüm.	3.41	.83	62.72	60.11	.36	.82
9. Düşünce ve davranışlarımın yaratıcı ve özgün olduğunu düşünürüm	3.69	.82	62.43	59.80	.39	.82
10. Çevremdeki insanların arasında yeniliği kabul eden en son kişi olduğumu düşünürüm.	3.96	.99	62.17	58.01	.43	.82
11. Yaratıcı bir kişi olduğumu düşünüyorum	3.73	.78	62.40	58.64	.51	.81
12. Yenilikler konusunda gruba liderlik etmekten hoşlanırım.	3.48	1.00	62.65	56.72	.51	.81
13. Çevremdeki insanların işine yaradığımı görünceye kadar yenilikleri kabul etmede isteksiz davranırım.	3.53	.98	62.60	57.26	.49	.81
15. Eski yaşam tarzının ve işleri eski yöntemlerle yapmanın en iyi yol olduğunu düşünürüm.	3.75	1.02	62.38	58.94	.35	.82
16. Problemlere ve belirsizliklere karşı mücadele ederim.	3.94	.75	62.19	59.89	.43	.82
17. Yenilikleri dikkate almadan önce diğer insanların o yeniliği kullandığını görmek isterim.	2.78	1.04	63.35	59.61	.29	.82
18. Yeni fikirlere açık biriyim.	4.33	.66	61.80	60.13	.47	.82
19. Cevaplanmamış sorular beni çözüm bulmaya yöneltir.	3.91	.78	62.22	59.91	.41	.82
20. Yeni fikirlere karşı şüpheli davranırım.	3.43	1.07	62.70	57.80	.40	.82
ÖLÇEĞİN	Aritmetik ortalama	Varyans	Standart sapma	Madde sayısı	Cronbach Alfa	Ranj
	66.13	65.51	8.09	18	.82	51

Tablo 4.3 incelendiğinde ölçekten ilgili maddeler çıkarıldıktan sonra ölçeğin düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyonu değerlerinin .29 ile .56 arasında değiştiği ve Cronbach Alfa katsayısının .82'ye yükseldiği belirlendi. Ayrıca ölçeğin olması gereken ranjının (en yüksek puan ile en düşük puan arasındaki fark) 54, hesaplanan ranjının 51 olduğu görüldü. Tüm bu bulgular ölçekten 2 madde çıkarıldıktan sonra kalan 18 maddenin sorunlu olmadığını göstermektedir.

BYÖ' nün her bir maddesinin ölçeğin toplam puanına etkisini belirlemek amacıyla madde-toplam puan korelasyonu hesaplandı (Tablo 4.4).

Tablo 4.4. BYÖ' Nün Madde-Toplam Puan Korelasyonu Değerleri

	R	P		R	P
Madde1	.48	.000*	Madde11	.58	.000*
Madde2	.59	.000*	Madde12	.60	.000*
Madde3	.62	.000*	Madde13	.58	.000*
Madde5	.46	.000*	Madde15	.46	.000*
Madde6	.41	.000*	Madde16	.50	.000*
Madde7	.55	.000*	Madde17	.41	.000*
Madde8	.45	.000*	Madde18	.53	.000*
Madde9	.47	.000*	Madde19	.48	.000*
Madde10	.52	.000*	Madde20	.51	.000*

* $p < 0.01$

BYÖ' nün madde-toplam puan korelasyonu değerleri incelendiğinde (Tablo 4.4), ölçekte kalan 18 maddenin madde-toplam puan korelasyonlarının tamamı $p < 0.01$ önem düzeyinde anlamlı bulundu ve maddelerin madde toplam korelasyon değerlerinin .41 ile .62 arasında değiştiği belirlendi. Bu bulgular ölçekte kalan maddelerin sorunlu olmadığını göstermektedir.

BYÖ' nün Türkçe formunu oluşturan maddelerin yapı geçerliğini sınamak ve Türk kültürüne özgü faktör yapısını belirleyebilmek için açıklayıcı faktör analizi yapıldı. Faktör analizinin uygulanabilmesi için örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygun olması gerekir. Faktör analizinden önce örneklem büyüklüğünü bu yönde değerlendirmek için KMO ve Bartlett testi uygulandı ve bulgular Tablo 4.5' de verildi.

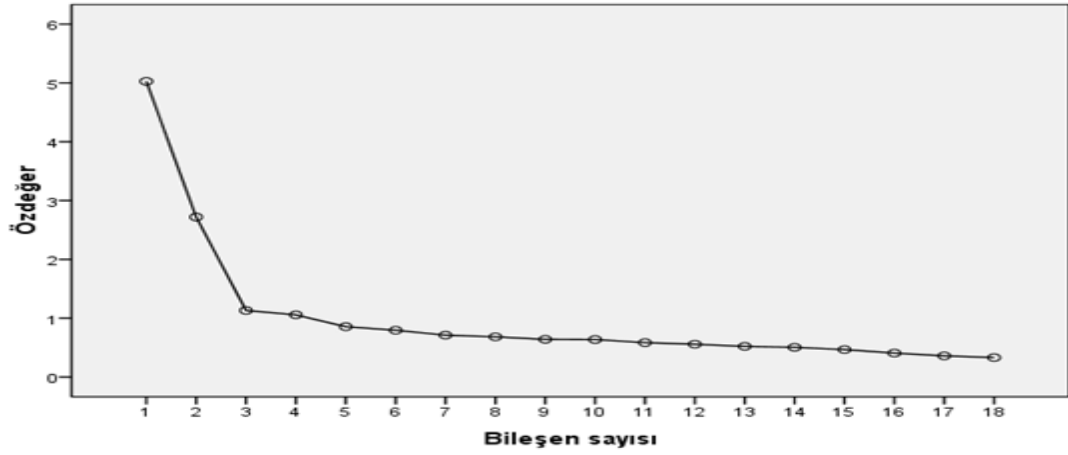
Tablo 4.5. KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Testi (KMO)		.86
Bartlett's Test of Sphericity	Ki-kare	1442.80
	S.d.	153
	p	.000

Tablo 4.5 incelendiğinde KMO katsayısının .86 olduğu, Bartlett testi sonucunun ise $p < 0.05$ önem düzeyinde anlamlı olduğu belirlendi. Bu bulgular örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olduğunu ve faktör analizinin uygulanabileceğini göstermektedir.

Bu bulgulara dayanarak 18 maddelik BYÖ' ye açıklayıcı faktör analizi olarak temel bileşenler yöntemi ve varimaks dönüştürmesi uygulandı. 18 maddelik ölçekte faktör analizi sonrası toplam varyansın % 55'ini açıklayan ve öz değeri 1.00'in üzerinde olan 4 faktörlü bir yapı ortaya çıktı (Tablo 4.6).

Scree Plot test grafiği incelendiğinde de faktör sayısının 4 olduğu görülmektedir. Varimax döndürme yöntemi sonrası maddelerin faktörlere göre dağılımları incelendiğinde bazı maddelerin içinde bulunduğu faktördeki diğer maddelerle mantıksal açıdan bütünlük sağlamadığı görüldü. Bu nedenle 3 faktörlü yapı için tekrar faktör analizi yapıldı (Şekil 4.1).



Şekil 4.1. Scree Plot testi

Tablo 4.6. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği'ne İlişkin Maddelerin ve Faktörlerin Varyansı Açıklama Oranları

Bileşenler	Başlangıç Öz değerleri			Yüklerin Kareler Toplamı			Döndürme Sonrası		
	Toplam	Varyansın	Yığmal	Toplam	Varyansın	Yığmal	Toplam	Varyansın	Yığmal
		%	%		%	%		%	
1	5.02	27.93	27.93	5.02	27.93	27.93	3.39	18.87	18.87
2	2.72	15.11	43.04	2.72	15.11	43.04	3.17	17.66	36.53
3	1.13	6.28	49.33	1.13	6.28	49.33	2.30	12.80	49.33
5	1.05	5.87	55.21						
6	.85	4.75	59.96						
7	.79	4.42	64.39						
8	.71	3.95	68.34						
9	.68	3.79	72.14						
10	.64	3.55	75.70						
11	.63	3.54	79.24						
12	.58	3.25	82.49						
13	.55	3.10	85.59						
15	.52	2.90	88.49						
16	.50	2.80	91.30						
17	.46	2.59	93.89						
18	.40	2.26	96.15						
19	.36	2.00	98.15						
20	.33	1.84	100.00						

Tablo 4.6’ da görüldüğü gibi 18 maddelik BYÖ’ ye uygulanan ikinci faktör analizi sonucunda toplam varyansın % 49’unu açıklayan ve öz değeri 1.00’ in üzerinde olan 3 faktörlü bir yapı ortaya çıktı.

Her bir faktör ele alındığında ise; birinci ve ölçeğin ölçtüğü niteliğe ilişkin en önemli faktörün öz değeri 3.39 ve açıkladığı varyans % 18.87, ikinci faktörün öz değeri 3.17 ve açıkladığı varyans % 17.66, üçüncü faktörün öz değeri 2.30 ve açıkladığı varyans % 12.80 olarak belirlendi. Varimax döndürme yöntemi sonrası faktörlere göre maddelerin dağılımı ve faktör yükleri Tablo 4.7’ de gösterildi.

Tablo 4.7. BYÖ Maddelerinin Faktörlere Göre Dağılımı ve Faktör Yükleri

BYÖ Maddeleri	Faktörler ve yükleri		
	1	2	3
Fikir önderliği			
1. Yenilikleri takip ettiğim için arkadaşlarım sık sık benden bilgi ve öneri alırlar.	.697		
3. Bir şey yaparken. yeni yollar olup olmadığını araştırırım.	.502		
5. Problemleri çözmek için genellikle yeni yöntemler bulurum.	.580		
8. Yenilikçilik konusunda insanları kolay etkileyen bir kişi olduğumu düşünürüm.	.751		
9. Düşünce ve davranışlarımın yaratıcı ve özgün olduğunu düşünürüm.	.567		
11. Yaratıcı bir kişi olduğumu düşünüyorum.	.626		
12. Yenilikler konusunda gruba liderlik etmekten hoşlanırım.	.628		
Değişime direnç			
6. Yeni bakış açıları ve yeni buluşlara şüphe ile bakarım.		.657	
7. Çevremdeki insanların kabul ettiğini görene kadar yeni fikirleri benimsemem.		.705	
10. Çevremdeki insanların arasında yeniliği kabul eden en son kişi olduğumu düşünürüm.		.594	
13. Çevremdeki insanların işine yaradığını görünceye kadar yenilikleri kabul etmede isteksiz davranırım.		.660	
15. Eski yaşam tarzının ve işleri eski yöntemlerle yapmanın en iyi yol olduğunu düşünürüm.		.680	
17. Yenilikleri dikkate almadan önce diğer insanların o yeniliği kullandığını görmek isterim.		.629	
20. Yeni fikirlere karşı şüpheli davranırım.		.661	
Risk alma			
2. Yeni şeyleri denemekten hoşlanırım.			.592
16. Problemlere ve belirsizliklere karşı mücadele ederim.			.497
18. Yeni fikirlere açık biriyim.			.714
19. Cevaplanmamış sorular beni çözüm bulmaya yöneltir.			.668
Açıkladığı varyans %	18.87	17.66	12.80
Açıklanan toplam varyans %	18.87	36.53	49.33

Tablo 4.7’ de görüldüğü gibi tüm maddelerin faktör yüklerinin 0.497’ nin üstünde olduğu belirlendi. 1. faktörde 7 maddenin (1, 3, 5,8,9, 11 ve 12. maddeler), 2. faktörde 7 maddenin (6,7,10,13,15,17 ve 20. maddeler) ve 3. faktörde 4 maddenin (2,16,18 ve 19. maddeler) yer aldığı saptandı.

Faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktörlere literatür bilgileri ve maddelerin anlam bütünlüğü göz önüne alınarak sırasıyla “Fikir önderliği”, “Değişime direnç” ve “Risk alma” isimleri verildi (Tablo 4.7.).

Ölçekten alınan toplam puanlara göre ise yenilikçilik kategori dağılımları, uyarlanan ölçeğin temelini oluşturan Rogers ¹²,in belirttiği yenilikçilik kategorileri dağılımları dikkate alınarak belirlendi. Ölçekten alınan puanların normal dağılıma sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla da Kolmogorov- Smirnov testi yapıldı (Tablo 4.8).

Tablo 4.8. Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları

		Toplam
N		273
Normal Parametreler ^{a,b}	Ortalama	66.13
	Standart Sapma	8.09
Aşırı farklar	Absolute	.06
	Pozitif	.06
	Negatif	-.03
Kolmogorov-Smirnov Z		1.13
P		.150

a. Test distribution is normal.

b. Calculated from data.

Tablo 4.8’ de yer alan analiz sonuçlarına göre ölçek toplam puanlarının dağılımının normal dağılımdan anlamlı bir farklılık sergilemediği görüldü (Kolmogorov-Smirnov Z =1.137, p=.150). Bu durum katılımcıların ölçekte hesaplanan puanlarının normal dağılım sergilediğini göstermektedir.

Tablo 4.9. Katılımcıların Aldıkları Puan Doğrultusunda Yenilikçilik Kategorilerine Göre Dağılımları (%)

Yenilikçilik Kategorileri	Rogers (1995)	Hurt, Joseph ve Cook (1977)	Kılıçer ve Odabaşı (2009)	Bu çalışma
Yenilikçi	%2.5	%1.5	%2.9	%2.9
Öncü	%13.5	%13.5	%13.4	%10.3
Sorgulayıcı	%34.0	%34.9	%32.1	%39.9
Kuşkucu	%34.0	%34.9	%39.7	%34.8
Gelenekçi	%16.0	%15.6	%12.0	%12.1

Yapılan tüm analizlerden sonra ölçeğin yenilikçilikle ilgili kategorilerde puanlaması yapıldı. Bu puanlamaya göre ortalamanın iki standart sapmasının üstündekiler (82 puan ve üstü) “Yenilikçi”, iki standart sapma üstü ile bir standart sapma üstü arasındakiler (75-82 puan) “Öncü”, bir standart sapma ile ortalama arasındakiler (66- 74 puan) “Sorgulayıcı”, ortalama ile bir standart sapma eksiği arasındakiler (58-65 puan) “Kuşkucu” ve son olarak bir standart sapma eksiği altındakiler (57 puan ve altı) “Gelenekçi” olarak kategorize edildi. Katılımcıların ölçek yardımıyla hesaplanan yenilikçilik puanının ortalaması ($X = 66.13$) ve standart sapması ($ss = 8.09$) yardımıyla belirlenen kategori dağılımlarına bakıldığında Tablo 4.9. 'da görüldüğü gibi önceki çalışmalarda yapılan dağılımlara benzerlik gösterdiği görülmektedir

Her bir katılımcının özgün ölçekte belirtilen puanlamaya göre dahil olduğu kategori ile aritmetik ortalama ve standart sapmaya göre dahil olduğu kategori arasındaki tutarlılığı test etmek için Pearson momentler çarpım korelasyon katsayısına bakıldı. Bunun için her bir katılımcının özgün ölçeğin puanlamasına göre dahil olduğu kategori ile uygulama sonrası hesaplanan yenilikçilik puanına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmaya göre dahil olduğu kategori bulundu. Daha sonra her bir kategori sıralama düzeyinde olduğu için Gelenekçi=1, Kuşkucu=2, Sorgulayıcı=3, Öncü=4 ve Yenilikçi=5 olmak üzere her bir katılımcının dahil olduğu kategori puanlandı. Buna

göre belirlenen iki kategori arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görüldü. ($r=0.87$, $p=.000$).

BYÖ Türkçe formunun ölçtüğü nitelik açısından zamana bağlı olarak değişmezliğini istatistiksel olarak test etmek için test-tekrar test yöntemi kullanıldı. Test-tekrar test güvenilirliği ile ölçme aracının belirli bir zaman aralığındaki kararlılığı test edilmektedir.¹¹⁴ Ölçeğin test-tekrar test güvenilirlik katsayısını belirleyebilmek için ölçek 74 hemşireye 2 hafta ara ile uygulanmıştır. Hemşirelerin her iki uygulamadan aldıkları puanlar arasındaki kararlılığı test etmek için Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmış ve BYÖ' nün her iki uygulaması arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=0.60$, $p=.000$)

BYÖ Türkçe formunun, ölçtüğü özellik açısından kişileri ayırt etmede ne kadar yeterli olduğunu belirlemek amacıyla özgün ölçekte toplam puana göre belirlenmiş alt % 27 ve üst % 27'lik grup ortalamaları farkına dayalı madde analizi yapıldı. Bu analiz için hemşirelerin BYÖ' den aldıkları bireysel yenilikçilik puanları en yüksekten en düşüğe doğru sıralandı. Son olarak araştırmaya katılan hemşirelerin en yüksekten en düşüğe doğru sıralanmış puanlarına göre üst % 27'lik ve alt % 27'lik gruplar oluşturuldu. Daha sonra üst % 27'lik grup yüksek düzeyde yenilikçi olarak nitelendirilirken, alt %27'li grup düşük düzeyde yenilikçi olarak nitelendirildi. Ölçek aracılığıyla hesaplanan puanlarla, puanlara göre belirlenen üst % 27'lik ve alt % 27'lik gruplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t-testi yapıldı (Tablo 4.10).

Tablo 4.10 incelendiğinde, % 27'lik üst grup ile % 27'lik alt grup arasında puan ortalamaları açısından farkların istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görüldü.

Tablo 4.10. BYÖ' nün % 27'lik Alt ve Üst Grupları Arasındaki Farklar

		N	X	SS	t	P
Madde1	Alt grup	74	2.91	.92	-6.46	.000*
	Üst grup	74	3.84	.82		
Madde2	Alt grup	74	3.69	.75	-8.75	.000*
	Üst grup	74	4.64	.53		
Madde3	Alt grup	74	3.53	.76	-9.39	.000*
	Üst grup	74	4.54	.52		
Madde5	Alt grup	74	3.34	.70	-6.75	.000*
	Üst grup	74	4.15	.75		
Madde6	Alt grup	74	2.92	1.00	-6.07	.000*
	Üst grup	74	3.93	1.02		
Madde7	Alt grup	74	2.76	.93	-9.45	.000*
	Üst grup	74	4.15	.85		
Madde8	Alt grup	74	3.05	.92	-5.49	.000*
	Üst grup	74	3.84	.81		
Madde9	Alt grup	74	3.30	.98	-6.36	.000*
	Üst grup	74	4.20	.72		
Madde10	Alt grup	74	3.23	1.09	-8.51	.000*
	Üst grup	74	4.57	.79		
Madde11	Alt grup	74	3.20	.70	-10.48	.000*
	Üst grup	74	4.35	.62		
Madde12	Alt grup	74	2.95	.92	-10.03	.000*
	Üst grup	74	4.32	.74		
Madde13	Alt grup	74	2.82	.92	-9.22	.000*
	Üst grup	74	4.20	.89		
Madde15	Alt grup	74	3.05	.99	-8.35	.000*
	Üst grup	74	4.36	.91		
Madde16	Alt grup	74	3.49	.81	-7.01	.000*
	Üst grup	74	4.39	.75		
Madde17	Alt grup	74	2.22	.78	-6.47	.000*
	Üst grup	74	3.31	1.22		
Madde18	Alt grup	74	3.93	.78	-8.80	.000*
	Üst grup	74	4.82	.38		
Madde19	Alt grup	74	3.53	.87	-6.99	.000*
	Üst grup	74	4.43	.68		
Madde20	Alt grup	74	2.72	1.00	-9.42	.000*
	Üst grup	74	4.16	.86		
Toplam puan	Alt grup	74	56.62	4.12	-27.34	.000*
	Üst grup	74	76.22	4.57		

*p< 0.001

5. TARTIŞMA

Yapılan literatür incelemesinde hemşirelerin bireysel olarak ne kadar yenilikçi olduklarını belirleyen bir çalışmaya rastlanmadı. Aynı zamanda ülkemizde hemşirelerin bireysel yenilikçilik durumlarını belirlemek amacıyla geliştirilen geçerli ve güvenilir bir ölçeğin olmaması da bu amaçla kullanılmak üzere bir ölçüm aracına gereksinim olduğunu gösterdi. Bu gereksinimden hareketle bu araştırma yabancı bir kültürde geliştirilen Bireysel Yenilikçilik Ölçeği' ni Türkçe' ye ve hemşireliğe uyarlamak amacıyla gerçekleştirildi.

Araştırmaya katılan hemşirelerin kişisel özellikleri değerlendirildiğinde, hemşirelerin çoğunluğunun bayan, ortalama 26 yaşında ve bekâr oldukları görüldü. Bununla birlikte hemşirelerin çoğunluğu lisans eğitim düzeyine, 5 yıldan daha az mesleki ve kurumsal deneyime sahipti. Mesleki özellikler açısından ise katılımcıların çoğunluğunun Erzurum Kamu Hastaneleri Birliği'ne bağlı hastanelerde, dahili birimlerde ve servis hemşiresi olarak görev yaptıkları ve günlük ortalama 19 hastaya bakım verdikleri belirlendi.

Bilimsel araştırmalarda kullanılan ölçme araçlarının geçerli ve güvenilir olması gerektiği bir gerçektir. Ölçme araçlarının, geliştirildiği kültür ya da gruptan farklı bir kültür ya da gruba uygulanacak olması durumunda öncelikle hedef grupta geçerli ve güvenilir olup olmadığının test edilmesi gerekmektedir.^{107,110} Geçerlik, bir ölçme aracının incelemeyi amaçladığımız özelliği doğru ve diğer özellikler ile karıştırmadan ölçmesidir. Özellikle yabancı kültürden uyarlanacak ölçeklerde öncelikle dil ve kapsam geçerliği test edilmelidir.¹⁰⁵

Bu bilgiler doğrultusunda araştırmada uyarlanmak istenen BYÖ için ilk olarak dil ve kapsam geçerliği test edildi. Ölçeğin dil eşdeğerliğini sağlamak için çeşitli

yöntemler bulunmaktadır. Bu yöntemlerden en yaygın olanları grup çevirisi ve geri çeviri yöntemidir.

Grup çevirisi yönteminde her iki dili bilen iki ya da daha fazla kişi, orijinal ölçeği birlikte ya da ayrı ayrı çevirir. Çeviriden sonra ya çevrilen versiyonda grup üyelerince bir anlaşmaya varılır ya da bağımsız bir gözlemci en uygun versiyonu seçer. Bu yöntemde grup üyeleri birbirinden etkilenebilir ya da ortak bir karara varmak zor olabilir. Bu nedenle tek başına yeterli görülmemektedir.¹⁰⁸

Geri çeviri yöntemi ise zaman alıcı olmasına karşın, ölçeğin kültürel eşitliğini sağlamak için dünyada en çok kullanılan yöntemdir. Bu yöntemde en az iki bağımsız çevirmen olmalıdır. Çevirmenlerin biri orijinal ölçeği hedef dile çevirirken, diğeri de hedeflenen dile çevrilen ölçeği orijinal dile çevirir. Çevirmenler bağımsız olmalı ve birbirlerinden etkilenmemelidir. Ölçeğin çevrilmiş halinin orijinal hali ile birebir eşdeğer olması önemlidir. Bu nedenle araştırmacı her iki çeviri arasındaki tutarsızlıkları düzeltmelidir.¹⁰⁸

Bu yöntemlerin bazı sınırlılıkları bulunmaktadır.¹⁰⁸ Çevirilerde ve çevirmenlerin seçiminde yapılan hatalar, kavramsallaştırma ve anlatım farklılıkları gibi sınırlılıklar araştırma sonuçlarının geçersiz ve yanıltıcı olmasına neden olabilmektedir.¹¹⁵ Bu sınırlılıkları en aza indirmek için Bireysel Yenilikçilik Ölçeği' nin dil eşdeğerliğini sağlamada dünyada en çok uygulanan yöntemlerden olan grup çevirisi ve geri çeviri yöntemi birlikte kullanıldı. Bunun için ölçek bağımsız 3 dil bilimci tarafından ayrı ayrı İngilizce 'den Türkçe' ye çevrildi. Her 3 dilbilimcinin çevirisi incelenerek araştırmacı tarafından Türkçe bir form oluşturuldu. Daha sonra hazırlanan Türkçe form her iki dili bilen farklı 3 akademisyen dil bilimci tarafından Türkçe' den İngilizce' ye çevrildi. Yapılan İngilizce çeviri araştırmacı tarafından ölçeğin özgün hali ile karşılaştırıldı ve

ölçeğin özgün formu ile örtüştüğü görüldü. Böylece BYÖ' nün dil geçerliği sağlanmış oldu.

Ölçek uyarlama çalışmasında dil geçerliğinden sonra kapsam geçerliği sağlanmalıdır. Kapsam geçerliği ölçeğin ölçmeyi amaçladığı konuları dengeli bir şekilde temsil etme derecesidir.¹⁰⁵ Kapsam geçerliğinde dil eşdeğerliği sağlanan ölçek, uzman görüşleri doğrultusunda düzeltilerek daha anlaşılır ve anlamlı maddelerden oluşan bir yapıya kavuşturulur.^{105,108} Uzman sayısının genellikle 5-40 arasında olması önerilmektedir.¹¹⁴

Uzman görüşlerinin istatistiksel olarak yorumlanabilen bir konuma getirilebilmesi için; maddelerin uzmanlar tarafından incelenmesinden sonra maddelere ilişkin Kapsam Geçerlik İndeksi' nin belirlenmesi ve sonuç ölçek formunun oluşturulması gerekmektedir.¹¹⁴ Kapsam geçerliliğinin sayısal değerlerle kanıtlanması için genel olarak Davis Tekniği kullanılmaktadır. Davis Tekniği' nde uzmanlar dörtlü (1. Uygun değil, 2. Maddenin uygun şekle getirilmesi gerekiyor, 3. Uygun ama ufak değişiklik gerekiyor, 4. Çok uygun) bir derecelendirme ile her bir maddeyle ilgili görüşlerini belirtmektedir. Uzmanların maddelere verdiği puanlar doğrultusunda KGİ belirlenmektedir.¹⁰⁷

Dil eşdeğerliği sağlanan BYÖ' nün kapsam geçerliğini sağlamak için 6'sı hemşirelik alanından, 5'i Yönetim Bilimi alanından, 1'i Türk Dili ve Edebiyatı alanından olmak üzere 12 kişilik bir uzman grubunun görüşüne başvuruldu (EK-7). Uzman görüşlerinin alınmasında "Davis Tekniği" kullanılarak bir form hazırlandı Çalışma hakkında bilgilendirilen uzmanlar ölçekteki maddelerin İngilizceleri doğrultusunda hem de Türk dili açısından anlaşılabilirliğini, maddelerin ölçülmek istenen kavramla ilgili olup olmadığını ve kültürel uygunluğunu değerlendirerek çeşitli önerilerde bulundular. Uzmanlardan gelen öneriler doğrultusunda ölçek maddelerinde

gerekli düzenlemeler yapılarak bir Türk Dili uzmanına kontrol ettirildi ve ölçeğin anlam, anlatım ve dilbilgisi bakımından eksiklikleri giderildi.

Uzmanların görüşlerinin değerlendirilmesi ile KGİ 0.91 olarak belirlendi. KGİ için ölçüt değeri 0.08 olarak kabul edilmektedir. KGİ'nin 0.67'den büyük olması ise ölçeğin kapsam geçerliği açısından yeterli olduğunu göstermektedir.^{114,116} Bu sonuçlara göre BYÖ'nün kapsam geçerliği sağlanmış oldu. Kapsam geçerliği sağlanmış olan ölçeklerin örneklem grubuyla benzer özelliklere sahip, tercihen farklı eğitim düzeyinde 10-15 bireyden oluşan bir gruba ön uygulama (pilot) yapılması ve ölçeğin okunabilirliği ve anlaşılabilirliği yönünden bireylerin görüşlerinin alınması önerilmektedir.¹⁰⁷

Uzman görüşleri doğrultusunda düzenlenen BYÖ, çalışma kapsamına alınan hemşirelerle benzer özellikler taşıyan ancak çalışma kapsamı dışında bırakılan 30 hemşireye pilot olarak uygulandı. Hemşirelerden gelen öneriler doğrultusunda ölçeğin anlaşılabilirliğini artırmak için küçük düzenlemeler yapıldı ve ölçek asıl uygulama öncesi son haline getirildi (EK-8).

BYÖ araştırma kapsamına alınan hemşirelere uygulandıktan ve veriler bilgisayara aktarıldıktan sonra ilk olarak güvenilirliği test edildi. Güvenirlik, ölçme aracının yinelenmeli ölçümlerde benzer sonucu verebilme ve gerçek ölçüm değerini belirleyebilme yeteneğidir. Güvenirlik her ölçme aracının taşıması gereken temel bir özellik, vazgeçilmez bir niteliktir. Ölçme aracının bu özelliği taşıması, yinelenebilir olduğunu ve rastgele hatalardan arındığını göstermektedir.^{107,110}

Ölçek güvenirliliğinin belirlenmesinde özellikle Likert tipi ölçeklerde en yaygın kullanılan yöntem iç tutarlıktır. İç tutarlık, ölçeğin bütün birimlerinin (ifadeler, boyutlar) aynı özelliği ölçtüğünün ve birbirlerine karşı eşit ağırlığa sahip olduklarının kanıtıdır. Bu nedenle iç tutarlığa aracın homojenliği de denmektedir.^{107,108} İç tutarlığın

belirlenmesinde özellikle Likert tipi ölçeklerde en sık kullanılan yöntemler madde analizi ve Cronbach Alfa katsayıdır.^{107,114}

Madde analizinde ölçekteki maddeler ya da alt boyut toplam puanları ile ölçek toplam puanları arasındaki korelasyon katsayıları hesaplanır.¹⁰⁵ Madde-toplam puan korelasyonu, bir maddenin ölçeğin tümünün ölçtüğü özelliği ölçüp ölçmediğinin bir göstergesidir. Bir maddenin toplam puanla korelasyonu düşük ise, bu o maddenin diğer maddelerden farklı bir özelliği ölçtüğünü gösterir. Madde – toplam puan korelasyonu düşük olan maddeler ölçekten çıkarıldığında alfa katsayısı yükseliyorsa o madde ölçeğin güvenilirliğini azaltan bir maddedir ve ölçekten çıkarılmalıdır.¹⁰⁵ Madde –toplam puan korelasyonlarının negatif olmaması ve en az 0.20 olması beklenir.¹¹⁷

Ölçeğin iç tutarlılığını ölçmek için kullanılan diğer bir yöntem olan Cronbach Alfa katsayısı, ölçekte yer alan maddelerin türdeş yapıyı sorgulamak üzere bir bütün oluşturup oluşturamadıklarını ifade eder.^{107,117} Alfa katsayısı 0 ile 1 arasında değer almaktadır. Alfa katsayısı, 0.00-0.39 arasında ise “ölçek güvenilir değil”, 0.40-0.59 arasında ise “ölçeğin güvenilirliği düşük”, 0.60-0.79 arasında ise “ölçek güvenilir”, 0.80-1.00 arasında ise “ölçek yüksek güvenilirliğe” sahip olarak yorumlanmaktadır.^{105,114} Literatürdeki bu bilgiler dikkate alınarak BYÖ’ nün güvenilirlik incelemesinde iç tutarlılığı test etmek için madde analizi yöntemi kullanıldı ve Cronbach Alfa katsayısı hesaplandı.

Madde analizi sonucunda BYÖ’ nün madde-toplam puan korelasyon katsayılarının .22 ile .52 arasında olduğu, Cronbach Alfa katsayısının ise .77 olduğu belirlendi. Korelasyon değeri sınır değer olarak kabul edilen .20’ den düşük bir korelasyon değerine sahip olan 4. maddenin (korelasyon değeri= - .22) ölçeğe ters yönde katkıda bulunduğu, 14. maddenin (korelasyon değeri .08) ise ölçeğe katkısının düşük olduğu ve bu maddelerin ölçekten çıkarılması durumunda Cronbach Alfa

katsayısının yükseldiği saptandı. Maddeler ölçekten çıkarıldıktan sonra ölçeğin madde-toplam puan korelasyonları tekrar incelendi ve korelasyon değerlerinin .41 ile .62 arasında değiştiği ve Cronbach Alfa katsayısının .82' ye yükseldiği belirlendi. Ölçekte yer alan maddelerin her birinin korelasyon değerinin sınır değer olan .20' den yüksek olması maddelerin ölçeğin tümünün ölçtüğü özelliği ölçtüğünü , Cronbach Alfa katsayısının 0.80 - 1.00 arasında olması da ölçeğin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Ölçeği psikometrik açıdan değerlendiren Pallister ve Foxall'ın¹¹⁸ çalışmasında maddelerin madde -toplam puan korelasyon katsayıları .21 ile .64 arasında değişirken, ölçeğin eğitim alanında yapılan geçerlik- güvenilirlik çalışmasında maddelerin madde -toplam puan korelasyon değerleri .27 ile .51 arasında bir dağılım göstermiştir.¹¹⁸ Hurt⁹⁰ tarafından yapılan çalışmada BYÖ' nün Cronbach Alfa katsayısı 0.89, Pallister ve Foxall'ın¹¹⁸ çalışmasında .80, Odabaşı ve Kılıçer¹¹⁹'in çalışmasında ise .82 olarak belirlenmiştir. Bu bulgular, BYÖ hemşirelere uygulanan Türkçe formunun korelasyon değeri yüksekliğinin yapılan diğer çalışmalarla benzer olduğunu, ancak minimum değerinin diğer çalışmalardan daha yüksek olduğunu gösterdi. Buna göre çalışmadan elde edilen korelasyon değerlerine göre BYÖ' nün yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

Güvenirliği test edilen ve güvenilir olduğu belirlenen ölçeğin yapı geçerliğinin belirlenmesi gerekmektedir.¹¹⁶ Yapı geçerliği, ölçeğin genellikle soyut olan olguyu/kavramı ne derece doğru ölçebildiğinin derecesidir.¹⁰⁵Yapı geçerliğinin amacı, belirli bir yapıyı diğer yapılarla karıştırmadan ölçebilen maddeleri seçerek, kendi içinde tutarlı bir ölçek oluşturmaktır.¹⁰⁶

Yapı geçerliğini belirlemek için yaygın kullanılan yöntem faktör analizidir. Faktör analizinde ölçekteki maddelerin farklı boyutlar altında toplanma durumları

değerlendirilir ve yüksek ilişkili maddelerin aynı faktör altında toplanması beklenir. Bu yöntem, daha çok bir bütünü oluşturan boyutların ve bu boyutlarda yer alan maddelerin belirlenmesi için kullanılır.¹¹¹

Faktör analizinin bir veri setine uygulanabilmesi için örneklem büyüklüğünün yeterli olması gerekir. Örneklem büyüklüğü, faktör analizi sonuçlarının genellenebilirliği ve kararlılığı açısından oldukça önemli bir kriter olup, güvenilir faktör sonuçları için değişken başına gözlem oranının 1:10 veya 1:20 oranları arasında olması önerilmektedir.^{105,114} Bu çalışmada bu oran 273 kişi / 20 madde=13.6 (yaklaşık 14) olarak bulunmuştur. Bu bulgu madde sayısının yaklaşık 14 katı olan bir örneklem büyüklüğünü göstermekte ve sonuçların genellenebilirliği açısından bu büyüklüğün uygun olduğunu ifade etmektedir.

Faktör analizinde örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığı belirlendikten sonra verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı test edilir. Bu amaçla örneklem yeterliği için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterliği analizi ve verilerin faktör analizine uygunluğunu test etmek için Barlett testi yapılır.^{108,111}

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği ölçüsü 0 ile 1 arasında bir değer almaktadır. İyi bir faktör analizi için KMO değerinin 0.08' den fazla olması ve mümkün olduğunca 1'e yakın olması istenmektedir KMO değeri 0.90 - 1.00 arasında ise "çok iyi", 0.80 - 0.89 arasında ise "iyi", 0.70 - 0.79 arasında ise "orta", 0.60 - 0.69 arasında ise "kötü", 0.50-0.59 arasında ise "çok kötü", 0.50'nin altında ise "kabul edilmez" olarak değerlendirilmektedir.¹⁰⁴ Örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygunluğunu belirlemek için yapılan Barlett testinde ise p değerinin anlamlı çıkması verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.¹¹⁶

Araştırma sonucunda BYÖ' nün KMO katsayısının 0.86, Bartlett testi sonucunun ise $p < 0.05$ önem düzeyinde anlamlı olduğu belirlendi. KMO değerinin 0.80-

0.89 arasında olması örneklemin faktör analizi yapmak için yeterli olduğunu, Bartlett testi sonucunun anlamlı çıkması ise verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.¹¹⁴

Başka kültürde geliştirilen bir ölçeğin farklı bir kültüre uyarlanması çalışmalarında ölçeğin uyarlanan kültürdeki boyutlarını ve ölçülen niteliğin yapısını yani yapı geçerliğini ortaya koymak için yapılması gereken istatistiksel faktör analizi “Açıklayıcı faktör analizi” dir.¹⁰⁷ Açıklayıcı faktör analizinde faktörleri bulmak için temel bileşenler analizi, faktör sayısını belirlemede ise Varimax dik döndürme yöntemi ve Scree Plot testinden yararlanılmaktadır.¹¹⁴

BYÖ’nün faktör yapısını değerlendirmek için temel bileşenler yöntemi, Varimax dik döndürme yöntemi ve Scree Plot testi kullanıldı. Analizler sonucunda 18 maddelik BYÖ’ de toplam varyansın %55’ini açıklayan ve öz değeri 1.00’in üzerinde olan 4 faktörlü bir yapı ortaya çıktı. Ancak faktör içerikleri incelendiğinde bazı maddelerin içinde bulunduğu faktördeki diğer maddelerle mantıksal açıdan uyum sağlamadığı görüldü.

Scree Plot test grafiğinde grafik eğrisinin eğiminde oluşan ilk ani değişikliğe kadar olan faktörlerin seçilmesi önerilmektedir.¹²⁰ Bu doğrultuda Scree Plot grafiği incelemesi sonucu ölçeğin 3 faktörlü yapıya zorlanabileceği görüldü ve 3 faktörlü yapı için ikinci kez analizler tekrar edildi. İkinci faktör analizi sonrası 18 maddelik BYÖ’ de toplam varyansın % 49’unu açıklayan ve öz değeri 1.00’in üzerinde olan 3 faktörlü bir yapı ortaya çıktı ve faktör içindeki maddelerin birbiri ile uyumlu olduğu görüldü.

Faktör sayısını belirleme aşamasında % 40 ile % 60 arasında değişen varyans oranlarının yeterli olduğu kabul edilmektedir.^{105,120} Ayrıca öz değer sayısı +1 ya da daha büyük olan faktörlerin dikkate alınması gerekmektedir.^{114,121,122} Bu çalışmada elde

edilen % 49' luk varyans oranı ile esas alınan öz değer oranının literatürle uyumlu olduğu görüldü.

Orijinal ölçeğin geliştirildiği ve 231 üniversite öğrencisi ve 431 öğretmen üzerinde yapılan çalışmada her iki grup için yapılan faktör analizi sonucunda iki boyutlu bir yapının ortaya çıkmasına karşın iki grubun birleştirilmesiyle yapılan faktör analizi sonucunda maddelerin tek bir boyutta toplandığı görülmüştür.⁹⁰ Pallister ve Foxall¹¹⁸ tarafından BYÖ ile ilgili olarak 4 farklı tüketici grubu (emeklilik, yaşam güvencesi, mortgage ve yatırım) üzerinde yapılan bir başka araştırmada ise, ölçeğin uygulandığı dört grubun üçünde beş faktörlü bir yapı sergilediği, bir grupta ise dört faktörlü yapı sergilediği belirtilmiştir. Kılıçer ve Odabaşı¹¹⁹ tarafından eğitim alanında yapılan geçerlik ve güvenirlik araştırmasında ise BYÖ' nün 20 maddeden oluşan, tamamının öz değeri 1.0' den büyük olan dört faktör altında toplandığı saptanmıştır.¹¹⁹

BYÖ ile ilgili çalışmalarda kültür farklılıkları ve araştırma gruplarından kaynaklanan farklılıklar nedeniyle farklı faktör yapılarının ortaya çıktığı düşünüldü.

BYÖ' deki maddelerin hangi faktörler altında toplandığını belirleme aşamasında faktör yükleri matrisine bakıldı. Faktör yükü, değişkenlerin o faktördeki ağırlığını tanımlar ve -1 ve +1 arasında değer alır. Faktör analizinde genellikle 0.30 ile 0.40 arasındaki faktör yükleri kabul edilebilir en düşük düzeydeki yükler olarak kabul edilmekle birlikte, 0.50 üzerindeki yüklerin uygulama anlamlılığı olan yükler, 0.70 üzerinde olan yüklerin ise yapıyı iyi açıklayabilen yükler olduğu vurgulanmaktadır.^{114,121,122} Bu çalışmada ise BYÖ' nün bütün maddelerinin faktör yüklerinin 0.49 ile 0.75 arasında olduğu belirlendi. Bu durum BYÖ' deki 18 maddenin faktör yüklerinin uygulama anlamlılığı olan yükler olduğunu ortaya koydu.

Ölçeğin geliştirildiği çalışmada faktör yükleri 0.52 ve 0.76 arasında değişirken⁹⁰ Odabaşı ve Kılıçer ‘in¹¹⁹ çalışmasında maddelerin faktör yüklerinin 0.36 ile 0.78 arasında değiştiği belirlenmiştir.

Faktör analizi sonucunda ortaya çıkan 3 faktöre, literatür bilgileri^{90,119} ve maddelerin özellikleri dikkate alınarak sırasıyla “Fikir önderliği”, “Değişime direnç” ve “Risk alma” isimleri verildi. “Fikir önderliği” boyutunun yedi maddeden (1, 3, 5, 8, 9, 11 ve 12), “Değişime direnç” boyutunun yedi maddeden (6, 7, 10, 13, 15 ve 17, 20) ve “Risk alma” boyutunun dört maddeden (2, 16, 18 ve 19) oluştuğu belirlendi.

Faktör analizi ile elde edilen sonuçlar doğrultusunda BYÖ’ nün yapı geçerliğinin sağlandığı söylenebilir.

BYÖ’ nün, ölçtüğü özellik açısından kişileri ayırt etmede ne kadar yeterli olduğunu yani ayırt edici geçerliğini belirlemek amacıyla özgün ölçekte toplam puana göre belirlenmiş alt-üst grup ortalamaları farkına dayalı madde analizi yapıldı. Böylece ölçeğin ölçülmek istenen niteliğe ilişkin olumlu yönde tutuma sahip olanlar ile olumsuz yönde tutuma sahip olanları birbirinden ayırt edebilme gücü test edildi.^{109,120} Buna göre ölçek aracılığıyla hesaplanan puanlarla % 27’lik üst grup ile % 27’lik alt grup arasında maddeler ve toplam puan açısından farkların istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görüldü. Bu anlamlılık, BYÖ’ nün inovasyon konusunda gelenekçi bakışa sahip (inovasyon düzeyi düşük) hemşireler ile yenilikçi olan hemşireleri (inovasyon düzeyi yüksek) birbirinden ayırt edebildiğini gösterdi.

Ölçek uyarlamada yerine getirilmesi gereken bu aşamalar izlendikten ve ölçek yapılandırıldıktan sonra zamana göre değişmezliği test edildi. Zamana göre değişmezliğini test etmek için de test- tekrar test güvenilirlik yöntemi kullanıldı.¹⁰³ Bu güvenilirlik katsayısı, devamlılık ya da kararlılık katsayısı olarak da isimlendirilmektedir.¹⁰⁷ Bu yöntem ölçeğin aynı bireylere, aynı koşullarda ancak, belli

bir zaman aralığı ile tekrar uygulanmasına dayanan bir yöntemdir.¹¹⁴ İki uygulama arasındaki ilişki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile hesaplanmakta olup korelasyon katsayısı hesaplanırken kararlılık gösterebilmesi için grubun en az 30 kişiden oluşması gerekmektedir.¹⁰⁵ İki uygulama arasında bırakılacak olan zaman dilimi ise 2 haftadan az 4 haftadan fazla olmamalıdır.¹⁰⁸

Bu araştırmada ise 30 birey sınırı aşılılarak BYÖ 74 kişilik örneklem grubuna 15 gün arayla iki kez uygulandı. Her iki uygulama arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görüldü ($r=0.605$, $p=.000$).

Orijinal ölçekte güvenilirliği belirleme yöntemi olarak Testi Yarılama Yöntemi uygulanmış ve yarıya bölme eşdeğerlik katsayısı 0.92 olarak bulunmuştur.^{90,119} Kılıçer ve Odabaşı ise ölçek güvenilirliği yöntemi olarak test-tekrar test yöntemini kullanmış ve ölçeği 61 kişilik öğrenci grubuna 2 hafta ara ile uygulamıştır. İki uygulama arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir ($r=0.87$, $p<.05$).¹¹⁹

Bu çalışmada elde edilen test-tekrar test güvenilirlik katsayısının çok yüksek olmadığı görülmekle birlikte, ölçeğin patolojik bir durumu tanılama ya da sınıflama amacıyla değil yalnızca araştırmalarda kullanılabilecek bir ölçek olduğu göz önüne alındığında bu katsayıların yeterli olduğu söylenebilir. Bununla birlikte birinci ve ikinci uygulama arasındaki korelasyon değerinin orta düzeyde ancak anlamlı olması zamana göre tutarlılığın yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin değerlendirilmesi ve ölçekten alınan puanlara göre yenilikçilik kategorilerinin belirlenebilmesi için ölçekten alınan puanların normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek amacıyla Kolmogorov Smirnov testi kullanıldı. Test sonuçlarına (Kolmogorov-Smirnov $Z = 1.137$, $p=.150$) göre ölçek toplam puanlarının dağılımının normal dağılımdan anlamlı bir farklılık sergilemediği görüldü. Bu durum

katılımcıların ölçekte hesaplanan puanlarının normal dağılım sergilediğini göstermektedir.

BYÖ' den alınan toplam puana göre yenilikçilik kategorilerinin belirlenmesinde Rogers' in kategorileri esas alındı. Buna göre 82 ve üstü puan alanlar “Yenilikçi”, 75-82 arasında puan alanlar “Öncü”, 66- 74 arasında puan alanlar “Sorgulayıcı”, 58-65 arasında puan alanlar “Kuşkucu” ve 57 ve altında puan alanlar “Gelenekçi” olarak kategorize edildi. Rogers' in¹² yenilikçilik için belirlediği bu kategorilere göre hemşirelerin dağılımı incelendiğinde hemşirelerin % 2.9' unun Yenilikçi, % 10.3' ünün Öncü, % 39.9' nun Sorgulayıcı, % 34.8' nin Kuşkucu ve % 12.1' nin Gelenekçi kategorisinde yer aldığı görüldü. Bu dağılım Rogers¹², Hurt ve ark.'nın⁹⁰ ve Odabaşı ve Kılıçer' in¹¹⁹ çalışması ile uygunluk göstermektedir.

Ayrıca her bir katılımcının özgün ölçekte belirtilen puanlamaya göre dahil olduğu kategori ile uygulama sonrası hesaplanan yenilikçilik puanına göre dahil olduğu kategori belirlendi ve belirlenen iki kategori arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görüldü. Bu durum uygulama sonrası katılımcıların dahil oldukları kategorilerin orijinal ölçek ile benzerlik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Ölçek uyarlama çalışmalarında yerine getirilmesi gereken adımlardan biri de iç tutarlık incelemesidir. İç tutarlılık değerleri ölçekte yer alan maddelerin birbirleri ile tutarlık derecesini göstermektedir. İç tutarlılık katsayısının yüksek olması ölçek güvenilirliğin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ölçekler için öngörülen güvenilirlik düzeyinin .70' in üstünde olması gerektiği belirtilmektedir.¹²³

Bu çalışmada da BYÖ' nün iç tutarlılığının incelenmesi için Cronbach Alfa katsayısından yararlanıldı. Bu inceleme sonucunda BYÖ' nün toplam Cronbach Alfa katsayısı .82 olarak belirlenmiş ve her bir faktör açısından ise; fikir önderliği boyutu için $\alpha=0.80$, değişime direnç boyutu için $\alpha=0.78$ ve risk alma boyutu için $\alpha=0.72$ olarak

hesaplanmıştır. Bu değerler dikkate alındığında, hem ölçeğin bütününe hem de alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğu söylenebilir.

Orijinal ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0.89 iken, Pallister ve Foxall¹¹⁸ dört grup üzerinde yaptıkları çalışmada güvenilirlik katsayısı 0.86-0.90 arasında belirlemiştir. Odabaşı ve Kılıçer'in¹¹⁹ çalışmasında ise ölçeğin tamamına ilişkin güvenilirlik katsayısı $\alpha=0.82$ bulunurken “değişime direnç” boyutunda 0.81, “fikir önderliği” boyutunda 0.73, “deneyime açıklık” boyutunda, 0.77 ve son olarak “risk alma” boyutunda 0.62 olarak bulunmuştur.

Sonuç olarak 18 maddelik Bireysel Yenilikçilik Ölçeği' nin iç tutarlılığa sahip güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir (EK-9).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği' nin hemşirelik alanında geçerlik ve güvenilirliğini test etmek amacıyla bu araştırma 273 hemşire ile gerçekleştirildi. Araştırmadan elde edilen verilerin değerlendirilmesi sonucunda;

- Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun bayan, ortalama 26 yaşında, bekar, lisans mezunu, 5 yıldan az mesleki ve kurumsal deneyime sahip olduğu; Erzurum Kamu Hastaneleri Birliği'ne bağlı hastanelerde, dahili birimlerde ve servis hemşiresi olarak görev yaptıkları ve günlük ortalama 19 hastaya bakım verdikleri,
- BYÖ' nün grup çevirisi ve geri çeviri yöntemleri ile dil geçerliliğinin sağlandığı,
- Uzman görüşleri doğrultusunda KGI' nin .91 olduğu ve uzman görüşleri ile kapsam geçerliliğinin sağlandığı,
- BYÖ' nün madde toplam puan korelasyon değerlerinin .41 ile .62 arasında olduğu,
- KMO ve Barlett testi sonuçlarının yeterli olduğu,
- Faktör yüklerinin 0.49 - 0.75 değerleri arasında olduğu,
- Faktör analizi sonucunda 3 faktörlü bir yapı (fikir önderliği, değişime direnç, risk alma) gösterdiği ve bu üç faktörün ölçeğe ilişkin açıkladığı varyansın % 49.3 olduğu,
- Test-tekrar test güvenilirliğinde ilk ve ikinci uygulama arasındaki korelasyon katsayısının orta düzeyde olduğu, fakat aralarındaki ilişkinin ileri düzeyde anlamlı olduğu,
- % 27' lik alt ve üst grup puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu,

- Ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayısının .82, alt boyutlarda ise fikir önderliği boyutunda .80, değişime direnç boyutunda .78 ve risk alma boyutunda .72 olduğu,
- Ölçek bireyleri sahip oldukları özellikler bakımından beş farklı kategoriye ayrılmaktadır. Bireylerin aldıkları puanlara göre ve kategorileri 82 ve üstü puan alanların “yenilikçi”, 75-82 arasında puan alanların “öncü”, 66- 74 arasında puan alanların “sorgulayıcı”, 58-65 arasında puan alanların “kuşkucu” ve son olarak 57 ve altında alanların “gelenekçi” olduğu belirlenmiştir.

Tüm bu sonuçlara göre Bireysel Yenilikçilik Ölçeği’ nin Türk kültüründe hemşirelerin genel olarak yenilikçilik düzeylerinin ve yenilikçilik kategorilerinin belirlenmesinde kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu ortaya konmuştur.

Bu sonuçlar doğrultusunda Bireysel Yenilikçilik Ölçeği’ nin

- Hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyinin belirlenmesinde veri toplama aracı olarak kullanılabilir,
- Bütün hemşirelik alanlarında yenilikçi uygulamaların getirilmesinde hemşirelerin tutumlarının incelenmesinde kullanılması,
- Hemşirelikte daha farklı ve daha büyük örneklem gruplarında geçerlik ve güvenilirliğinin tekrarlanması önerilebilir.

KAYNAKLAR

1. Güngör G, Göksu A. Kamu inovasyon uygulaması: Türkiye örneği. <http://www.isites.info/PastConferences/ISITES2013/ISITES2013/papers/ISITES13246.pdf>. 27Aralık 2013
2. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü, Avrupa Birliği İstatistik Ofisi. *Oslo Kılavuzu: Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması İçin İlkeler*, 3.Baskı, 2005: 93-107.
3. Ottenbacher M, Gnoth J. How to develop successful hospitality innovation. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 2005, 46: 205-222.
4. Luecke R. Managing Creativity and Innovation. Çeviri: Parlak T. *İş Dünyasında Yenilik ve Yaratıcılık*. 1. Baskı. İstanbul, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları 2008: 3-9.
5. Hüsmüllü ÖF. Atatürk' ün uygarlık hakkındaki sözleri. <http://www.edebiyatciturk.com/ataturk-ten/ataturk-un-uygarlik-hakkindaki-sozleri.html>. 02 Ocak 2014
6. Bradshaw MJ. *Fuszard's Innovative Teaching Strategies In Nursing*. In: *Effective Learning: What Teachers Need To Know*, 3rd ed. USA, Aspen Publishers, 2001: 17-26.
7. International Council of Nurses. Delivering quality, serving communities: nurses leading care innovations. <http://www.icn.ch/publications/2009>. 29 Nisan 2013
8. Arslan H, Şener KD. Hemşirelikte yeni ve önemli bir kavram: girişimcilik. *İstanbul Üniversitesi Florance Nightingale. Hemşirelik Dergisi*, 2012, 20: 140-145.

9. Köse B. Tüketici Yenilikçiliği ve Yeniliklerin Benimsenmesi: Bir Yenilik Olarak Mobil. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora tezi, Afyon-Karahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi, 2012
10. Yamaç K. Nedir bu inovasyon? *Bilim Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 2001, 1: 6-8.
11. Risley G. *Modern Industrial Marketing*, 1st ed. New York, Mc Graw-Hill Incorporated, 1973: 273.
12. Rogers EM. *Diffusion of Innovations*, 4th ed. New York, Simon & Schuster Press, 2003: 12-23.
13. Kanter RM. Innovation the classic traps. *Harvard Business Review*, 2006, 11:1-13
14. European Commission, Green paper on innovation.
http://europa.eu/documents/comm/green_papers/pdf/com95_688_en.pdf
27 Aralık 2013
15. Kavrakoğlu İ. *Yönetimde Devrimin Rehberi: İnovasyon*. 1. Baskı. İstanbul, Alteo Yayıncılık, 2006: 210.
16. Goldhar JD. Some Modest Conclusions. *Management of Research and Innovation*, 1980: 283-284.
17. Acaray A. Küçük Ve Orta Boy İşletmelerde Yenilik Yönetimi: Yenilik Yönetiminde Etkili Olan Örgütsel Yapı ve Faktörlere İlişkin Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, 2007.
18. Dil S, Uzun M, Aykanat B. Hemşirelik eğitiminde inovasyon. *International Journal of Human Sciences*, 2012, 9: 1217-1228.
19. Uzkuurt C. *Pazarlamada Değer Yaratma Aracı Olarak Yenilik Yönetimi ve Yenilikçi Örgüt Kültürü*, İstanbul, Beta Yayınları, 2008: 17-20.
20. Soylu A, Öztürk GM, Yönetim inovasyonu. *Sosyoekonomi*, 2010, 1: 114-130.

21. Drucker P, *Innovation and Entrepreneurship*, 6th ed. Revised Edition, USA, Elsevier Limited, 2007: 19-27.
22. Drucker P. The discipline of innovation. *Harvard Business Review Special Issue: The Innovative Enterprise*, 2002, Special Issue: 95-102.
23. Kuczmarski TD. What is innovation? and why aren't companies doing more of it?. *Journal of Consumer Marketing*, 2003, 20: 536- 541.
24. İçel B. İnovasyon,
<http://www.edebiyatsozluk.com/sozluk.php?process=word&q=inovasyon>. 26 Kasım 2013
25. Ülker H. İnovasyon. *İz Atılım Üniversitesi Dergisi*, 2009, 8: 22-24.
26. Rosegger G. *The Economics Of Production and Innovation*, 3th ed. USA, Butterworth-Heinemann Press, 1996: 14-17.
27. Barutçugil İ. *Arge Yönetimi*, 4.Baskı. İstanbul, Kariyer Yayınları, 2009: 112-118.
28. Schumpeter J. The instability of capitalism. *The Economic Journal*, 1928, 38: 361-386.
29. Korkmaz N. *Sorularla Yenilikçilik (İnovasyon)*, 2. Baskı. İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2004 :12-33.
30. Varol ES. Örgütlerin gelişimi: standart üretimden yenilik, buluş dönemine. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2001, 1: 99-112.
31. İnovasyon Kültür Derneği. İnovasyon kültür derneği kimdir?
<http://www.inovasyon.org.tr/?cat=4>. 18 Kasım 2013
32. Yaratıcı düşünme ve inovasyon derneği. <http://yadid.org>.. 24.01.2014
33. Sosyal İnovasyon Merkezi. <http://www.sosyalinovasyonmerkezi.com.tr>. 24.01.2014

34. Bölgesel İnovasyon Merkezleri Projesi. Bölgesel inovasyon stratejileri. <http://www.t-bim.org/?q=tr/node/37>. 11Ekim 2013
35. Amabile TM. Creativity and innovation in organizations. *Harvard Business School*, 1996, 9-396-239: 1-14.
36. Arslan ET. İnovasyon ile İç Girişimcilik Etkileşimi: Bilişim 500 Şirketlerinde Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, 2012.
37. Durna U. *Yenilik Yönetimi*, 2. Baskı. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2002: 57-59.
38. Ersoy Açıkgöz B, Muter Şengül C. Yenilikçiliğe yönelik devlet uygulamaları ve AB karşılaştırması, *Yönetim ve Ekonomi*, 2008, 1: 60-74.
39. Kılıç M. İnovasyon ve işletmeler. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1989, 7: 1-2.
40. Tidd J, Bessant J. *Managing Innovation*, 5th ed. East Lothian, JohnWiley & Sons Limited, 2013: 64-89.
41. Torun M, Sarıdoğan E, Kurt S. Yenilik üretimi (inovasyon) ile bilgi ve iletişim Teknolojileri (ict) yatırımlarının insani gelişme endeksine etkisinin ekonometrik Analizi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2009, 7: 141-150.
42. Güleş HK, Bülbül H. *Yenilikçilik. İşletmeler İçin Rekabet Stratejileri*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2004: 44-52.
43. Eren E. *Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar*, 6. Baskı. İstanbul, Beta Yayın, 2003: 116-125.
44. Freeman J, Engel JS. Models of innovation: startups and mature corporations. *California Management Review*, 2007, 50: 54-119.
45. Roberts EB. Managing invention and innovation. *Research Management*, 1988, 31: 11-29.

46. Levesque J, Walker, HF. The innovation process and quality tools. *Quality Progress*, 2007, 40: 18.
47. Elçi Ş. İnovasyon: rekabet ve kalkınmanın anahtarı: tasarım, Ar-Ge, inovasyon. *Çerçeve*, 2006, 52: 62-68.
48. Altun Ş. *İnovasyonla Başarıyı Yakalayan Türkler*, İstanbul, Media Cat.Yayınları, 2007: 93-105.
49. Vanberg V. Innovation, cultural evolution, and economic growth, In: Witt U (ed). *Explaining Process and Change: Approaches to Evolutionary Economics*, 1st ed.USA, Michigan University Press, 1992: 105-125.
50. Johannessen J,Olsen B, Lumpkin GT. Innovation as newness: what is new, how new, and new to whom?. *European Journal of Innovation Management*, 2001, 4: 20-31.
51. Knell M, Srholec M. The Novelty of Innovation and the Level of Development, Globelics 7th International Conferance, 2009 (6-8 October), Dakar, Senegal
52. Slappendel C. Perspectives on innovation in organizations. *Organization Studies*, 1996, 17: 107-129.
53. Zeren D. Mobil Hizmet İnovasyonlarının Kabulü: Türkiye Örneği, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi, 2010.
54. Timmons JA. *New Venture Creation, Entrepreneurship in the 1990s*, 6th ed. Boston, McGraw Hill Press, 2004: 5-12.
55. Naktiyok A, Bayrak KS. Çevresel faktörlerin iç girişimcilik üzerine etkileri. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2006, 2: 77-96.

56. Zerenler M, Necdet T, Esen Ş. Küresel teknoloji, araştırma-geliştirme (ar-ge) ve yenilik ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2007, 17: 53-66.
57. Antoncic B. Intrapreneurship: a comparative structural equation modeling study. *Industrial Management and Data Systems*, 2007, 107: 309-325.
58. Zaho F. Exploring the synergy between entrepreneurship and innovation. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 2005, 11:25-41.
59. Akat İ, Budak G, Budak G. *İşletme Yönetimi*, 4.Baskı. İzmir, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, 2002: 388.
60. Daft RL, Marcic D. *Management, Cengage Learning*, 8th ed. Canada, South Western Publishers, 2010: 395-439.
61. Damanpour F, Wishnevsky DJ. Research on innovation in organizations: distinguishing innovation-generating form innovation- adopting organizations. *Journal of Engineering and Technology Management*, 2006, 23: 269-291.
62. Dinçer Ö, Yahya F. *İşletme Yönetimine Giriş*, 13. Baskı. İstanbul, Alfa Yayıncılık, 2013: 107-111.
63. Kılıçer K. Teknolojik yeniliklerin yayılmasını ve benimsenmesini arttıran etmenler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2008, 8: 209–222.
64. Arpacı Ö. Ar-Ge giderlerinde eski ve yeni teşvik sistemi. http://www.alomaliye.com/altar_omer_arge.htm. 18 Kasım 2013
65. Üstel İ, Kabatepe E. Kobiler ve inovasyon. <http://www.turkab.org/dokumanlar/yayinlar/kobilerveinovasyon.pdf>. 16 Ekim 2013

66. Ayhan A. *Dünden Bugüne Türkiye’de Bilim ve Teknoloji ve Geleceğin Teknolojileri*, İstanbul, Beta Yayınevi, 2002: 120-127.
67. Ateş MR. *İnovasyon Hayat Kurtarır*, İstanbul, Doğan Kitapçılık, 2007: 34-42.
68. Akın HB. *Yeni Ekonomi: Strateji, Rekabet, Teknoloji Yönetimi*, 2. Baskı. Konya, Çizgi Kitabevi Yayınları, 2001: 102.
69. Todtling F, Tripl M. One size fits all? towards a differentiated regional innovation policy approach. *Research Policy* , 2004, 34: 1203-1219.
70. Clair DS. A Study of Innovation In Collegiate Business Education, Graduate School of Education and Psychology, Doctorate thesis, USA: Pepperdine University, 2008
71. Harms F, Rohmann S, Heinrich M, Druener M, Trommsdorff V. Innovative marketing: changes in the pharmaceutical marketing and selling; direct to consumer (dtc) or the new p’s of marketing, *Pharmaceuticals Policy and Law*, 2002, 5: 135–149.
72. Josty P. Measuring innovation – a discussion paper: the centre for innovation studies. *Thecis*, 2002, 22: 1-9.
73. Kırım A. *Karlı Büyümenin Reçetesi: İnnovasyon*, İstanbul, Sistem Yayıncılık, 2006: 4.
74. Şengün M. Süreç İnovasyonunun Verimliliğe Etkisi: Bir Uygulama, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Üretim Yönetimi ve Endüstri İşletmeciliği Programı, Yüksek Lisans tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, 2009
75. Kuzu S. İnovasyon ve Sigortacılık Sektöründe İnovasyon Faaliyetleri, Bankacılık Ve Sigortacılık Enstitüsü, Sigortacılık Anabilim Dalı, Yüksek Lisans tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, 2008

76. Ökem GZ. *Türkiye'nin Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde Sağlıkta İnovasyon*. İstanbul, TÜSİAD-T Yayınları, 2011: 49-63.
77. Eryol İ. İnovasyonun İşletmenin Rekabet Gücüne Katkısı Ve Başarının Sermaye Piyasaları Üzerine Etkisi (Boya Sanayinde “Nano Teknoloji” Üzerine Örnek Bir Uygulama, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Sermaye Piyasası ve Borsa Anabilim Dalı, Yüksek Lisans tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, 2009
78. Atik H. *Yenilik ve Ulusal Rekabet Gücü*,3. Baskı., Ankara, Detay Yayıncılık, 2005: 93-97.
79. Henriksen S, Skou P. Marketing innovation.
<http://www.nnit.com/NR/rdonlyres/E766BF67-B8CD-45CB-9FC1-F2F5619632C4/0/ScientificMarketing.Pdf>. Pdf. 28 Ağustos 2013
80. Aygen S. İşletmelerde Yenilik Yönetimi Sürecinde Örgüt Yapılarında ve Hizmet Tasarımlarında Yaşanan Dönüşümler: Antalya İli Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Ampirik Bir Araştırma ve Hizmet Tasarımı Önerisi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, 2006
81. Çalpınar H. Kobi' lerde inovasyon yapmayı etkileyen faktörler ve bir alan araştırması. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2007,7: 445-458.
82. Bakan İ. *Çağdaş Yönetim Yaklaşımları İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar*, İstanbul, Beta Basım, 2004: 44.
83. Hobikoğlu EH. Yeni Ekonomide İnovasyon ve Sürdürülebilir Rekabetin Yarattığı Katma Değerin Bilgi Toplumunda Etkisi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Doktora tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 2009
84. Fırat H. İnovasyon Yönelimli Yönetim Kültürü Tasarımı; Türkiye Kalkınma Ajansları İçin Model Önerisi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve

Organizasyon Anabilim Dalı, Doktora tezi, Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, 2012

85. Chuang L. The social psychology of creativity and innovation: process theory (pt) perspective. *Social Behavior and Personality*, 2007, 35: 875–888.
86. Mothen S. *The Prehistory of the Mind*, 2nd ed. London, Thames and Hudson Limited, 1999: 171.
87. Hirschman EC, Innovativeness, novelty seeking, and consumer creativity. *Journal of Consumer Research*, 1980, 7: 283-295.
88. Turanlı R, Sarıdoğan E. *Bilim-Teknoloji-İnovasyon Temelli Ekonomi ve Toplum*, İstanbul, Akademik Yayınları, 2010: 112.
89. Redmond MR, Mumford MD, Teach R. Putting creativity to work: effects of leader behavior on subordinate creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1993, 55, 115–120.
90. Hurt HT, Joseph K, Cook CD. Scales for the measurement of innovativeness. *Human Communication Research*, 1977, 4: 58-65.
91. Usluel YK, Mazman SG. Eğitimde yeniliklerin yayılımı, kabulü ve benimsenmesi sürecinde yer alan öğeler: bir içerik analizi çalışması, *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2010, 39: 60-74.
92. Tutar F, Kocabay M, Arıç H. Firmaların yenilik (inovasyon) yaratma sürecinde serbest bölgelerin rolü: kayseri serbest bölgesi örneği. *Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2007, 4: 195-203
93. Dobre C, Dragomir A, Preda G. Consumer innovativeness: a marketing approach. *Management and Marketing*, 2009, 4: 19-34.
94. Steele J, Murray M. Creating, supporting and sustaining a culture of innovation, *Engineering, Construction and Architectural Management*, 2004, 11: 316-322.

95. Yeloğlu HO. Örgüt, birey, grup bağlamında yenilik ve yaratıcılık tartışmaları. *Ege Akademik Bakış*, 2007, 7: 133–152.
96. Kabakçı YI. Öğretmen adaylarının teknopedagojik eğitim yeterliklerinin bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanımları açısından incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2011, 40: 397-408.
97. Özdaşlı K. Toplam kalite yönetimi ve yenilik ilişkisi: bir örnek olay, akademik bakış. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 2006, 10: 1-10.
98. International Council of Nurses. Positive practice environments: quality workplaces = quality patient care. International nurses day kit, <http://www.icn.ch/images/stories/documents/publications/ind/indkit2007.pdf>
Geneva. 29 Ekim 2013
99. Kambarami RA, Chidede O, Kowo DT. Kangaroo care for well low birth infants at Harare Central Hospital Maternity Unit – Zimbabwe. *Central African Journal of Medicine*, 1999, 45: 56-59.
100. International Council of Nurses. Closing the gap: from evidence to action. <http://www.icn.ch/publications/2012-closing-the-gap-from-evidence-to-action/>.
22 Aralık 2013
101. Herdman AE, Yazıcı KÖ. Hemşirelik ve yenilikçilik. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 2009, 6: 2-4.
102. Clement O-Brien K, Polit FD, Fitzpatrick JJ. Innovativeness of nurse leaders. *Journal of Nursing Management*, 2011, 19:431-438
103. Bekteş Ö. Yaratıcı ve yenilikçi hemşireler. http://www.acibademhemsirelik.com/e-dergi/yeni_tasarim/detay.asp?id=37.
27 Kasım 2013
104. Terzioğlu F. Hemşirelikte yenilikler.

http://www.hemsirelik.hacettepe.edu.tr/Fusun_Terzioglu.pdf. 28 Aralık 2013.

105. Tavşancıl E. Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi, Ankara, Nobel Yayıncılık, 4.Baskı. 2010: 16-58.
106. Öner N. *Türkiye’de Kullanılan Psikolojik Testler: Bir Başvuru Kaynağı*, 2. Baskı. İstanbul, Boğaziçi Matbaası, 2009: 520-525.
107. Erefe İ. *Hemşirelikte Araştırma İlke Süreç Ve Yöntemleri*, İstanbul, Hemar-Ge Yayıncılık, 2002: 169-187.
108. Aksayan S, Gözüm S. Kültürlerarası ölçek uyarlama için rehber I. *Hemşirelikte Araştırma Dergisi*, 2002, 4: 9-14.
109. Tanrıöğen A. *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, 3. Baskı. Ankara, Anı Yayıncılık, 2012: 172.
110. Ercan İ, Kan İ. Ölçeklerde güvenirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 2004, 30: 211-216.
111. Karasar N. *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, 10. Baskı. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım Limited, 2000: 21-36.
112. Yurdagül H. Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerli için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı*, 2005, 1: 1-6.
113. Özdamar K. Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi, Ankara, Nisan Kitapevi, 9.Baskı, 2013: 551-560.
114. Alpar R. Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenirlik, Ankara, Detay Yayıncılık, 2002: 408-507.
115. Hançer M. Ölçeklerin yazım dilinden başka bir dile çevrileri ve kullanılan değişik yaklaşımlar. *Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 2003, 10: 47-59.

116. Özgüven İE. *Psikolojik Testler*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2012: 83-120.
117. Tezbaşaran A. *Likert Tipi Ölçek Geliştirme Klavuzu*. Ankara, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1997: 13-22.
118. Pallister GJ, Foxall GR. Psychometric properties of the Hurt-Joseph-Cook scales for the measurement of innovativeness. *Technovation*, 1998, 18: 663-675.
119. Kılıçer K, Odabaşı HF. Bireysel yenilikçilik ölçeği (byö): türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2010, 38: 150-164.
120. Kline P. *An Easy Guide to Factor Analysis*, 1st. Ed. New York, British Library, 1994: 42-56.
121. Büyüköztürk Ş. Anket Geliştirme. <http://www.istatistikdunyasi.com/olcek-uyarlama-calismalari.html>. 25 Kasım 2013
122. Field A. *Discovering Statistics*, 1st. Ed. London, Sage Publication, 2005: 71-84.
123. Erkuş A. Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci. 4. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2013: 24-35.
124. Hemşirelik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. T.C. Resmi Gazete, sayı: 5634, 2 Mayıs 2007.

EK-1. Öz geçmiş

Kişisel Bilgiler
<p>Adı Soyadı : Ayşegül SARIOĞLU</p> <p>Doğum Tarihi : 13.07.1987</p> <p>Doğum Yeri : Yusufeli</p> <p>Medeni Hali : Bekar</p> <p>Uyruğu : T.C.</p> <p>Adres : Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, 25240 ERZURUM</p> <p>Tel : 0442 231 57 92</p> <p>Faks : 0 449 231 00 00</p> <p>E-mail : aysegulsarioglu@msn.com</p>
Eğitim
<p>Lise : Nene Hatun Kız Lisesi (2004)</p> <p>Lisans : Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu (2005-2009)</p> <p>Yüksek Lisans : Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı (2012- -)</p>
Yabancı Dil Bilgisi
<p>İngilizce : Orta Derece (ÜDS: 67.75 ; 9 Ekim 2011)</p>
Üye Olunan Mesleki Kuruluşlar
<p>Türk Hemşireler Derneği</p> <p>Yönetici Hemşireler Derneği</p>
İlgi Alanları v e Hobiler
<p>Sağlık</p> <p>Arabalar</p>

EK-2. Individual Innovativeness Scale

Individual Innovativeness (II)		Strongly Disagree (1)	Disagree (2)	Neutral (3)	Agree (4)	Disagree (5)
1	My peers often ask me for advice or information					
2	I enjoy trying new ideas					
3	I seek out new ways to do things					
4	I am generally cautious about accepting new ideas.					
5	I frequently improvise methods for solving a problem when an answer is not apparent.					
6	I am suspicious of new inventions and new ways of thinking					
7	I rarely trust new ideas until I can see whether the vast majority of people around me accept them.					
8	I feel that I am an influential member of my peer group					
9	I consider myself to be creative and original in my thinking and behavior.					
10	I am aware that I am usually one of the last people in my group to accept something new					
11	I am an inventive kind of person.					
12	I enjoy taking part in the leadership responsibilities of the group I belong to.					
13	I am reluctant about adopting new ways of doing things until I see them working for people around me.					
14	I find it stimulating to be original in my thinking and behavior.					
15	I tend to feel that the old way of living and doing things is the best way.					
16	I am challenged by ambiguities and unsolved problems.					
17	I must see other people using new innovations before I will consider them.					
18	I am receptive to new ideas.					
19	I am challenged by unanswered questions.					
20	I often find myself skeptical of new ideas.					

EK-3. Ölçeğin yazarından alınan izin formu ve mail yazısı

Dr. James C. McCroskey

Dept. of Communication Studies, University of Alabama-Birmingham, Birmingham,
AL 35294

Welcome to my website! **This site had been designed to provide information about me and my research programs. All material on this site is provided free-of-charge and may be used at no cost so long as it is appropriately cited.** There are five categories of information: biographical data (the usual vita information), publications (listings of published books, book chapters, monographs, periodicals, and book reviews); communication research measures (various scales which have been developed for use in communication research), electronic publications (papers which were presented at professional conventions and published here for the first time), and current information for students in my undergraduate classes. All of my published journal articles are available (Periodicals) and can be downloaded. There is a listing of papers presented at conventions (Convention Presentations), but the text of those papers is not available (I do not even have a copy of many of them). However, many have been published as journal articles and are available for downloading (Publications). I am in the process of identifying unpublished convention papers which may be of particular interest to some researchers but have not been published. These will be published here for the first time (Electronic Publications). There is a listing of my published books (Academic Books and Textbooks). Some of these, which are not currently in print or do not have a later edition in print, will be made available on this site (free) as time permits. Only one is now available. Many research measures that I (and/or my colleagues) have developed are available (Communication Research Measures). Each instrument is provided along with its scoring and the appropriate citation for where it has been published.

A brief list of Monographs is provided. Two of these have been requested frequently--my Carroll Arnold Lecture presented at the 1997 NCA convention, and a monograph reporting 13 research studies relating to the use of evidence in persuasive communication. The former was distributed to all the members of NCA as a monograph by Allyn & Bacon. The latter was originally distributed as a monograph by the Speech Communication Research Center at Michigan State University, which no longer exists. These 13 studies were summarized in an article in the Quarterly Journal of Speech (1969), but have not been available as a full report until now. I have also added my doctoral dissertation to the list of Publications. A recent increase of interest in research on evidence as well as attitude and belief measurement has resulted in several scholars contacting me to find out how they might access this dissertation. Now, a full downloadable copy of the dissertation is available by clicking on it under "Publications." This is the original source of my earlier measures of source credibility and the Generalized Attitude Scale. I would appreciate any comments (good or bad) that you might have concerning this website. The easiest way to reach me is at my email

address noted above. I would particularly appreciate it if you find something that is "messed up" and let me know about it! Several people have done this in the past and this has helped me make several improvements on the site.

Re: Individual Innovativeness



Bununla ilgili iletileri görmek için, [iletileri konuşmaya göre gruplandırın](#).



Lynda McCroskey (Lynda.McCroskey@csulb.edu) [Kişilere ekle](#) 09.05.2013
Kime: Ayşegül Sarioğlu ✕

Dear Aysegul Sanoglu:

You are welcome to use the scale in your scholarly research free of cost. We applaud your efforts to contribute to the social scientific community. Should you have questions regarding the scale's reliability and validity, please feel free to contact me at this email address.

best--

Dr. Lynda L. McCroskey
Communication Scientist
Dept. of Communication Studies
California State University Long Beach USA

On May 6, 2013, at 1:56 PM, Ayşegül Sarioğlu wrote:

EK-4. Etik kurul kararı



ETİK KURUL SONUÇ FORMU



Araştırmanın Adı: “Bireysel yenilikçi (inovasyon) ölçeği: Hemşirelikte geçerlik-güvenirlik çalışması”

- Araştırmanın Yürütülmesi Uygundur** (x)
Düzenlemeler Yapıldıktan Sonra Yürütülmesi Uygundur ()
Araştırmanın Yürütülmesi Uygun Değildir ()

Açıklamalar (Uygun değil ya da düzeltme gerekiyorsa): Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Etik Kurulu'nun 10.05.2013 tarihinde yapılan toplantısında “Bireysel yenilikçi (inovasyon) ölçeği: Hemşirelikte geçerlik-güvenirlik çalışması” konulu Yrd. Doç. Dr. Serap Altuntaş ve Araş. Gör. Ayşegül Sarıoğlu' nun çalışması etik açıdan uygun bulunmuştur.

Prof..Dr. Mehtap TAN

Başkan

Doç.Dr.Fatma GÜDÜCÜ TÜFEKÇİ
Başkan Yrd.

Doç.Dr. Ayda ÇELEBİOĞLU
Üye

Doç.Dr.Nadiye ÖZER
Üye

Doç.Dr. Elanur YILMAZ KARABULUTLU
Sekreter/Raportör

EK-5. Tez savunma sınavı tutanağı (Tez başlığı değişikliği olanlar için)



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



TEZ SAVUNMA SINAVI TUTANAĞI (Tez başlığı değişikliği önerisi olanlar için)

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ

Adı ve Soyadı : Ayşegül Sarıoğlu Danışmanı : Doç. Dr. Serap Altıntaş
Programı (Fakülte/Y.Okul) : Sağlık Bilimleri Fakültesi Ortak Danışman :
Anabilim Dalı : Hemşirelikte Yönetim ABD
Tezin Türü : Y. Lisans Doktora

Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 30.01/2014 ve 2014.5.2/b sayılı kararıyla oluşturulan tez savunma sınavı jürisi, Bireysel Yenilikçilik (Inovasyon) Ölçeği Hemşirelikte Gecelik Güvenirlilik Çalışması başlıklı yüksek lisans / ~~doktora~~ tezini incelemiş ve aday 03.02/2014 tarihinde, saat 10.00'da tez savunma sınavına tabi tutmuştur.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ:

Jüri raporlarının tartışılması sonucunda başarıyla savunulan tezin **KABUL EDİLMESİNE**,

Jüri raporlarının tartışılması sonucunda, ay ek süre verilerek tezin **DÜZELTİLMESİNE**,

Jüri raporlarının tartışılması sonucunda tezin **REDDEDİLMESİNE**,

ancak konu ve içeriği değişmeksizin tez başlığının **BİREYSEL YENİLİKÇİLİK ÖLÇEĞİNİN HEMŞİRELİKTE GECELİK VE GÜVENİRLİĞİ** olarak düzenlenmesine,

OY BİRLİĞİ

OY ÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

Tez Sınav Jürisi	Unvanı, Adı Soyadı	İmza
Başkan	Doç. Dr. Başaran GENÇDOĞAN	
Üye	Doç. Dr. Serap Altıntaş	
Üye	Prof. Dr. Mehmet KASIKCI	
Üye
Üye

EK-6. Kurum izinleri



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
Erzurum Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği

SAYI 98003106-180/ 9912
KONU : Çalışma İzni

26 HAZİRAN 2013

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)
ERZURUM

İlgi: 20.06.2013 tarih ve 1285 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ekinde gönderilen Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Fakültesi yüksek lisans öğrencisi Ayşe SARIOĞLU'nun "Bireysel Yenilikçilik (İnovasyon) Ölçeği Hemşirelikte Geçerlik-Güvenirlilik Çalışması" konulu çalışmalarını Genel Sekreterliğimize bağlı Erzurum Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Palandöken Devlet Hastanesinde uygulayabilmeleri Genel Sekreterliğimizce uygun görülmüştür;
Gereğini önemle arz ederim.

Prof. Dr. Fazlı ERDOĞAN
Genel Sekreter

Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı	
KAYIT	Tarih 26.06.2013
	Sayı 9912
	Gereği EM.F.L.
HAVALE	Bilgi
	İmza

Osman Gazi Mah. Çat Yolu Üzeri 25070 Yıldızkent / Erzurum

Telefon: (0442) 232 6214 Fax No: (0442) 232 6414
Ayrıntılı Bilgi İçin İrtibat: F.ÜNVER 0 (442) 232 64 06
Elektronik Ağ: fatma.unver@saglik.gov.tr

EK-6. Kurum izinleri



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkez Müdürlüğü



Sayı : 45361945-03/6598

Erzurum : 20.06.2013

Konu : Tez Çalışması

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İ L G İ : 20.06.2013 tarih ve 1285-12942 sayılı yazı.

İlgi sayılı yazınızla Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Ayşe SARIOĞLU'nun "Bireysel Yenilikçilik (İnovasyon) Ölçeği Hemşirelikte Geçerlik-Güvenirlik Çalışması" konulu tez çalışmasına esas teşkil edecek anket çalışmasını hastanemizde yapması başhekimliğimizce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof.Dr. Hasan KAYNAR

BAŞHEKİM V.

EK-7. Görüşü alınan uzmanlar *

UZMANLAR	KURUMU
Doç. Dr. Nefise Bahçecik	Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı
Prof. Dr. Önder Barlı	Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı
Doç. Dr. Ülkü Baykal	İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı
Doç. Dr. Orhan Çınar	Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Anabilim Dalı
Doç. Dr. Şeyda Seren İntepeler	Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelik Yönetimi Anabilim Dalı
Prof. Dr. Ömer Faruk İşcan	Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı
Prof. Dr. Fatih Karcioğlu	Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Anabilim Dalı
Doç. Dr. Dilek Kılıç	Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı
Prof. Dr. Gülseren Kocaman	Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Emekli Öğretim Üyesi
Prof. Dr. Atılhan Naktiyok	Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı
Doç. Dr. Havva Öztürk	Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı
Doç. Dr. Gülsen B. Ünver	Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Programları ve Öğretim Ana Bilim Dalı

*İsimler soyadına göre alfabetik olarak sıralanmıştır.

EK-8. Türkçe' ye çevrilen Bireysel Yenilikçilik Ölçeği

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ)		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Yenilikleri takip ettiğim için arkadaşlarım sık sık benden bilgi ve öneri alırlar.	5	4	3	2	1
2	Yeni şeyleri 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 genellikle dikkatli davranırım.	5	4	3	2	1
5	Problemleri çözmek için genellikle yeni yöntemler bulurum.	5	4	3	2	1
6	Yeni bakış açıları ve yeni 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 bir kişi olduğumu düşünürüm.	5	4	3	2	1
9	Düşünce ve davranışlarımın yaratıcı ve özgün olduğunu düşünürüm.	5	4	3	2	1
10	Çevremdeki insanların 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 görünceye kadar yenilikleri kabul etmede isteksiz davranırım.	5	4	3	2	1
14	Düşünce ve davranışlarımla 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	Problemlere 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 şüpheci davranırım.	5	4	3	2	1

EK-9. Geçerlik güvenirlik analizlerinden sonraki Bireysel Yenilikçilik Ölçeği

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ)		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Yenilikleri takip ettiğim için arkadaşlarım sık sık benden bilgi ve öneri alırlar.	5	4	3	2	1
2	Yeni şeyleri denemekten hoşlanırım.	5	4	3	2	1
3	Bir şey yaparken, yeni yollar olup olmadığını araştırırım.	5	4	3	2	1
4	Problemleri çözmek için genellikle yeni yöntemler bulurum.	5	4	3	2	1
5	Yeni bakış açıları ve yeni buluşlara şüphe ile bakarım.	5	4	3	2	1
6	Çevremdeki insanların kabul ettiğini görene kadar yeni fikirleri benimsemem.	5	4	3	2	1
7	Yenilikçilik konusunda insanları kolay etkileyen bir kişi olduğumu düşünürüm.	5	4	3	2	1
8	Düşünce ve davranışlarımın yaratıcı ve özgün olduğunu düşünürüm.	5	4	3	2	1
9	Çevremdeki insanların arasında yeniliği kabul eden en son kişi olduğumu düşünürüm.	5	4	3	2	1
10	Yaratıcı bir kişi olduğumu düşünüyorum.	5	4	3	2	1
11	Yenilikler konusunda gruba liderlik etmekten hoşlanırım.	5	4	3	2	1
12	Çevremdeki insanların işine yaradığını görünceye kadar yenilikleri kabul etmede isteksiz davranırım.	5	4	3	2	1
13	Eski yaşam tarzımın ve işleri eski yöntemlerle yapmanın en iyi yol olduğunu düşünürüm.	5	4	3	2	1
14	Problemlere ve belirsizliklere karşı mücadele ederim.	5	4	3	2	1
15	Yenilikleri dikkate almadan önce diğer insanların o yeniliği kullandığını görmek isterim.	5	4	3	2	1
16	Yeni fikirlere açık biriyim.	5	4	3	2	1
17	Cevaplanmamış sorular beni çözüm bulmaya yöneltir.	5	4	3	2	1
18	Yeni fikirlere karşı şüpheli davranırım.	5	4	3	2	1