



T.C.

**BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**HEMŞİRELERDE YENİLİKÇİ DAVRANIŞI YORDAYICI
FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ**

Hem. Aynur DOĞANYİĞİT

**HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
YÜKSEKLİSANS TEZİ**

EKİM-2019

BOLU

T.C
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HEMŞİRELERDE YENİLİKÇİ DAVRANIŞI YORDAYICI FAKTÖRLERİN
İNCELENMESİ

Hem. Aynur DOĞANYİĞİT

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
YÜKSEKLİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr.Yasemin YILDIRIM USTA

EKİM-2019

BOLU

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Bu çalışma, jürimiz tarafından oy birliği ile Hemşirelik Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Yasemin YILDIRIM USTA **

(İç Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üy. Saadet CAN ÇİÇEK

(İç Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üy. Nuriye YILDIRIM ŞİŞMAN*

(Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi

Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı)

Tarih:10 /10/2019

Bu tez ile AİBÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu, Aynur DOĞANYİĞİT'in Yüksek Lisans derecesini onaylamıştır.

Prof. Dr. Erol AYAZ

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

* Jüri Başkanı

**Tez Danışmanı

ÖZET

HEMŞİRELERDE YENİLİKÇİ DAVRANIŞI YORDAYICI FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ

Araştırma hemşirelerde yenilikçi davranışı yordayıcı faktörlerin incelenmesi amacıyla 15-30 Mayıs tarihlerinde yapılmıştır. Hacettepe Üniversitesi Hastanesinde çalışan 373 hemşire araştırmanın evrenini, bu tarihler arasında çalışmaya katılmayı kabul eden klinik, yoğun bakım ve sorumlu hemşirelerden oluşan 208 hemşire ise örneklemini oluşturmuştur. Veriler yüzyüze görüşme yöntemi ile araştırmacı tarafından toplanmıştır. Verilerin toplanmasında Soru Formu (sosyodemografik özellikleri, çalışma yılı, eğitim durumu,..vb), Bireysel Yenilikçilik Ölçeği, Klinik Liderlik Ölçeği ve Yaratıcı Kişilik Özelliği Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde yüzdeler, ortalama, standart sapma, frekans, pearson, kolerasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır.

Hemşirelerin çoğunluğunun (%89.4) kadın, ortalama (%30.3) 26-30 yaş aralığında, çoğunluğunun evli (%56.7), lisans mezunu (%89.9) olduğu görülmüştür. Gelir düzeyinin 4000 ve üzeri (%68.8) ve bir çocuk sahibi olma durumu (%50.8) görülmüştür. Hemşirelerin çoğunluğunun servis hemşiresi (%62,0) olduğu, 0-5 yıl arasında, şuanda buldukları kurumda çalışma süresine (%41.3) sahip olduğu, mesleki çalışma süresinin 1-10 yıl (%75.5) arasında olduğunu, kendi isteğiyle seçtiği (%53.4) saptanmıştır.

Hemşirelerde bireysel yenilikçilik ölçeğinin açık fikirlilik, değişime direnç ve risk alma alt boyurları ile yaratıcı kişilik özellikleri ölçeği arasında anlamlı ilişki bulunurken, klinik liderlik ölçeğinin alt boyutlarından; diğerleriyle çalışma alanı ve hizmetlerin iyileştirilmesi arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, Liderlik, Yaratıcı Kişilik Özellikleri, Yenilikçi Yaklaşım

ABSTRACT

INVESTIGATING THE PREDICTORS OF INNOVATIVE BEHAVIOR IN NURSES

The research was conducted on 15-30 May in order to investigate the predictors of innovative behavior in nurses. The sample of the study consisted of 373 nurses working in Hacettepe University Hospital and 208 nurses consisting of clinical, intensive care and responsible nurses who agreed to participate in the study between these dates. Data were collected by using face to face interview method by the researcher. Questionnaire (sociodemographic characteristics, year of study, education level, etc.), Individual Innovation Scale, Clinical Leadership Scale and Creative Personality Traits Scale were used in the data tolerance. Percentage, mean, standard deviation, frequency, person correlation and regression analysis were used to evaluate the data.

The majority of the nurses (%89.4) were female, the average age (%30.3) was in the 26-30 age range, the majority of them were married (%56.7) and graduate from university (%89.9). The income level of 4000 and above (%68.8) and having a child (%50.8) were observed. The majority of the nurses were service nurses (%62.0), had 0-5 years working time (%41.3) at the current institution, professional working time was between 1-10 years (%75.5).

While there was a significant relationship between the open-mindedness, resistance to change and risk taking sub-dimensions of the individual innovation scale in nurses and the creative personality traits scale, one of the sub-dimensions of the clinical leadership scale; a significant relationship was found between the others and the improvement of the work area and services.

Keywords: Leadership, Nurse, Creative Personality Traits, Innovative Approach

TEŞEKKÜR

Yükseklisans eğitimim boyunca deneyim ve bilgilerini benimle paylaşan değerli danışman hocam Prof. Dr. Yasemin YILDIRIM USTA 'ya,

Her zaman yanımda olan maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen bu sürece gelmemde en büyük başarıyı hakeden biricik AİLEM 'e ve EŐİME,

Yükseklisans eğitimine başlamamdan sonuna kadar her sürecinde yanımda olan genel cerrahi ekibinden başta sorumlu hemşirem olmak üzere bütün çalışma arkadaşlarıma; yanımda oldukları için teşekkürü bir borç bilirim.

Aynur DOĞANYİĞİT

İÇİNDEKİLER

• ONAY SAYFASI	i
• ÖZET	ii
• ABSTRACT	iv
• TEŞEKKÜR	vi
• İÇİNDEKİLER	vii
• TABLO LİSTESİ	x
•ŞEKİL VE GRAFİK LİSTESİ	xi
•SİMGELER VE KISALTMALAR	xii
1.GİRİŞ	1
1.1. Problemin Tanımı	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
2.GENEL BİLGİLER	4
2.1. Yenilikçilik Kavramı	4
2.2. Bireysel Yenilikçilik	4
2.2.1. Yenilikçi Davranış	6
2.2.2. Yenilikçi Davranışı Etkileyen Faktörler	6
2.2.2.1. Bireysel Faktörler	6
2.2.2.2. İşe İlişkin/Mesleki Faktörler	7
2.2.2.3. Organizasyonel Faktörler	7
2.3.Hemşirelikte Yenilikçilik	7
2.3.1.Hemşirelik ve Liderlik	8
2.3.2. Hemşirelik ve Yaratıcılık	9
2.4. Yaratıcı Düşünce Teknikleri	10
2.5. Yenilikçi Davranışın Yaratıcı Düşünceye Etkisi	10
3. GEREÇ VE YÖNTEM	11
3.1. Araştırmanın Şekli	11
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer	11
3.3. Araştırma Soruları	11
3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	12
3.5.Araştırmanın Sınırlılıkları	12

3.6. Veri Toplama Araçları	12
3.7. Verilerin Değerlendirilmesi	14
3.8. Araştırmanın Etik Yönü	15
4. BULGULAR	16
4.1. Hemşirelerin Sosyodemografik özelliklerine İlişkin Bulgular	16
4.2. Hemşirelerin Mesleki Durumlarına İlişkin Bulgular	17
4.3. Hemşirelere İlişkin Bulguların Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği (YKÖÖ) Puanlarıyla Karşılaştırılması	19
4.4. Hemşirelere İlişkin Bulguların Klinik Liderlik Ölçeği (KLÖ) Puanlarıyla Karşılaştırılması	23
4.5. Hemşirelere İlişkin Bulguların Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ) Puanlarıyla Karşılaştırılması	28
4.6. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Puanları İle Diğer Ölçekler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	33
4.7. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Puanları ile Diğer Ölçekler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	34
4.8. Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinin Alt Boyutlarından Açık Fikirliliğin Diğer Ölçeklerin Alt Boyutlarıyla Regresyon Analizi	36
4.9. Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinin Alt Boyutlarından Değişikliğe Direncin Diğer Ölçeklerin Alt Boyutlarıyla Regresyon Analizi	37
4.10. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Alt Boyutlarından Risk Almanın Diğer Ölçeklerin Alt Boyutlarıyla Regresyon Analizi	38
5. TARTIŞMA	39
6. SONUÇ ve ÖNERİLER	45
7. KAYNAKLAR	47
8. EKLER	53
EK 1: Anket Araştırmaları İçin Onam Formu	53
EK 2: Sosyo-demografik Özellikler Formu	54
EK 3: Bireysel Yenilikçilik Ölçeği	55
EK 4: Klinik Liderlik Ölçeği	56
EK 5: Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği	58
EK 6: Etik Kurul İzni	59

EK 7: Kurum İzin Yazısı.....	60
EK 8: Bireysel Yenilikçilik Ölçeği İzin Yazısı.....	61
EK 9: Klinik Liderlik Ölçeği İzin Yazısı.....	62
EK 10: Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği İzin Yazısı.....	63
9. ÖZGEÇMİŞ.....	64
10. ORJİNALLİK RAPORU.....	65



TABLO LİSTESİ

Sayfa

4.1.Hemşirelere İlişkin Bulguların Dağılımı.....	16
4.2.Hemşirelere İlişkin Bulguların Dağılımı Devamı.....	17
4.3. Hemşirelere İlişkin Bulguların Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği (YKÖÖ) Puanlarıyla Karşılaştırılması.....	19
4.4. Hemşirelere İlişkin Bulguların Klinik Liderlik Ölçeği (KLÖ) Puanlarıyla Karşılaştırılması.....	24
4.5. Hemşirelere İlişkin Bulguların Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ) Puanlarıyla Karşılaştırılması.....	29
4.6.Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Puanları İle Diğer Ölçekler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi.....	34
4.7.Ölçeğe İlişkin Bulguların Dağılımı.....	35
4.8.Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinin Alt Boyutlarından Açık Fikirliliğin Diğer Ölçeklerin Alt Boyutlarıyla Regresyon Analizi.....	37
4.9. Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinin Alt Boyutlarından Değişikliğe Direncin Diğer Ölçeklerin Alt Boyutlarıyla Regresyon Analizi.....	38
4.10. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Alt Boyutlarından Risk Almanın Diğer Ölçeklerin Alt Boyutlarıyla Regresyon Analizi.....	39.

SİMGE ve KISALTMALAR

- ANA** : American Nurses Association (Amerika Hemşireler Birliği)
HESTA : Health Employees Superannuation Trust Australia (Avusturalya Sağlık
Çalışanları Emeklilik Kurumu)
ICN : International Council Of Nursing (Uluslararası Hemşirelik Birliği)
IOM : Amerika Tıp Enstitüsü (Institute of Medicine)
NLN : National League For Nursing (Ulusal Hemşirelik Birliği)
TDK : Türk Dil Kurumu

1. GİRİŞ

1.1. Problemin Tanımı

Yenilik; herhangi bir duruma farklı bakış açılarından bakarak risk alma ve yeni birşey oluşturma olarak tanımlanmaktadır (1). Yenilikçilik bilim ve teknolojinin topluma yarar sağlayacak şekilde yenilenmesi demektir. Sağlık alanında yenilikçi ise kurum ya da hastanede çalışan girişimci birey olarak tanımlanabilir (2).

Günlük işlerin yapılışında yeniliklerin kullanılmasıyla yenilikçi davranışların gelişmesi sağlanır. Scott ve Bruce (1994) yenilikçi davranışın gelişmesini birkaç aşamada gerçekleştirdiğini söylemiştir. Yenilikçi davranışı oluşturmadan önce kişi; fikir ve çözümleri gözününe alarak yeni bir öneride bulunur ve kendine destek arar. Yeniliğin herkes tarafından görülmesini sağlayacak modele çevirir (3). Yenilikçi davranış sonuçlar ortaya çıkana kadar karmaşık ve yorucu bir süreçtir (4). Kişinin fiziksel ve psikolojik olarak iyi olması gerekir (5).

İnovasyon ve yenilikçilik uzun yıllar birbiri yerine kullanılmıştır. İnovasyon yeniliği içermesine rağmen sonunda yenilikten daha farklı bir değer yaratır (6). Sağlık sektöründe teknoloji ve bilgi akışının gerekliliğini ortaya çıkaran inovasyon kavramının üzerinde durulmaktadır. İnovasyonla elde edilen yeni bilgiler sağlık alanında refah ve kalitenin artmasını sağlamaktadır. Hasta bakımında erken zamanda teşhis ve tedavinin sağlanması ile harcanacak maliyeti de azaltması açısından önemlidir. Akneroya'nın (2012) yaptığı çalışmada sağlık alanındaki yeniliğin; hastanın ihtiyaçlarındaki değişiklikler, uzun süren sağlık sorunları ve teknolojik değişikliklerin getirisi olduğunu vurgulamıştır. 1800'lü yıllarda Florence Nightingale' in daha yaşanabilir bir dünyaya ulaşmak için çalışmamız gerektiğini ve hayata uyum sağlamak yerine değişime açık olmanın gerekliliğini vurgulaması hemşirelikte yeniliği savunan ilk kişilerden biri olması açısından önemlidir. 1980'li yıllardan beri inovasyonun üzerinde durulmuştur ve Amerikan Hemşirelik Derneğinin hemşirelerde eğitim müfredatının yeniden yapılandırılmasını istemesi ile

önem kazanmıştır. Böylece hemşirelik öğrencilerinin eleştirel düşünme, problem çözme ve çağdaş öğrenme-öğretme teknikleri kazanmaları sağlanacaktır. Sağlık alanında profesyonel bireylerin yeni çalışma alanları oluşturması ve geliştirmesi için günümüz şartlarındaki teknolojileri kullanarak yaratıcı fikirler öne sürmeleri için teşvik edilmesi gerekmektedir. Nüfus yapısındaki değişiklikler, kronik hastalıklardaki artış yenilikçiliğin gerekliliğini göstermektedir. Birey ve topluma hizmeti yapan en önemli kişiler hemşireler olduğu için yeniliği hayatlarına entegre etmeleri gerekmektedir. Literatürde bakıldığında hemşirelik uygulamalarının sağlık hizmetlerinde toplum yararına etkili uygulamalar olduğu görülmektedir. Yeniliği benimsemiş hemşirelerin çalışma ortamında bulunmasıyla birçok sorunun çözülmesi de hızlanacaktır. Yeniliğin gerekliliğinin farkında olan hemşireler hangi pozisyonda olursa olsun açık fikirli kişilerdir. Çalışma ortamındaki sorunlara yeni çözüm önerileri bulmaları ve mevcut uygulamaları geliştirebilmeleri de beklenen özelliklerindedir. Hemşire yönetici pozisyonundaysa; çalışanlarının motivasyonlarını yüksek tutmalı, yeniliğe teşvik etmeli, liderlik özelliklerini sergilemelerini sağlamalı, gerektiğinde üst yöneticilerle iletişimini sağlayacak ortamlar oluşturmalı ve başarılı oldukları zaman ödüllendirilmeleri beklenen inovasyon davranışlarıdır. (3).

Yenilikçi davranış ekolojik çevre gibidir. Bireylerin birbirinden etkilenmesiyle devam eder. Sağlık sektöründe işle ilgili birçok faktör bakım kalitesini etkilemektedir. Bunların başında liderlik uygulamaları gelmektedir. Liderliğin bakım kalitesi ve ciro açısından önemli olduğu yapılan çalışmalarla görülmüştür. Hemşirelerin refah içinde olduğu çalışma ortamlarında buldukları sürece hasta bakım ve kaliteside iyi olacağı gözlenmiştir. Yapılan çalışmalarda liderliğin çalışanların yaratıcılığını, hasta memnuniyetini, enfeksiyon riskini ve hasta bakımı sırasında yaşanan advers etkileri azalttığı görülmüştür. Bu nedenle Amerikan Hemşireler Birliği (ANA), dönüşümcü liderliği magnet tanıtım modeli mknatis programı mükemmeliyetçi bakımının altın standardı içinde saymıştır. Çünkü dönüşümcü liderlik; fikir ve vizyonlarla ilgilenir. Bireyin mükemmeliyetçiliğini ortaya çıkarmaya çalışır. Bu tarz yöneticiler ekibe uyum sağlayan, esnek ve güçlendirici özelliktedir. Diğer liderlik tarzlarında ayıran en önemli fark yeniliğe açık olmasıdır. Liderlik tarzını benimsemiş kurumda yeniliğin oluşması için yaratıcı fikir

gereklidir. Yaratıcılık yeniliği etkileyen diğer bir faktördür. Yaratıcılığın gelişmesinde ise özgür çalışma ortamının olduğu yaratıcılık özelliğine sahip bireylerin olmasıyla gerçekleşebilir. Yaratıcı düşüncesinin ne kadar önemli olduğunu göstermek isteyen Amerikalı uzmanlar yaratıcı düşünceyi hemşirelik eğitiminde 3. sırada değerlendirmektedir. Bu yüzden hemşirelik eğitimlerine yaratıcılıklarını ortaya çıkaracak ders ve seminerlerin eklenmesi gereklidir (7-14).

Hem dünyada hem de ülkemizde yenilikçi davranışın gelişmesi için kanıt dayalı uygulamaların önemi her geçen gün artmaktadır. Eğitimde simülasyon yöntemlerinin kullanılması, dünya standartlarında bakım verilmesi ve bu konuda çalışmaların yapılması yenilikçilik davranışlarının gelişmesini sağlayacağı öngörülmektedir (14).

1.2. Araştırmanın Amacı

21.yyda yaşanan değişimler beraberinde birçok yenilik getirmiştir. Her geçen gün artan istek ve ihtiyaçlar sağlık sektörünü de etkilemektedir. Gelişen ülkelerde yaşlı nüfusun artmasına bağlı olarak hemşirelere olan ihtiyaç artış göstermiştir. Fakat yapılan çalışmalar hemşire sayısının azaltmakta olduğunu göstermektedir. İş yükünün fazla olması, vardiyali çalışma, az elemanla çalışılması, çalışma saatlerinin fazlalığı, daha da önemlisi hemşirelerin liderlik ve yaratıcılık özelliklerini kullanabilecekleri ortamda görevlerini yerine getiremedikleri düşünülürse hasta bakımında beklenen kalite verilememektedir. Literatür incelendiğinde yenilikçi davranış ve hangi faktörlerin etkili olduğu ile ilgili sınırlı sayıda çalışma mevcuttur. Bu anlamda literatüre ışık tutacağı düşünülmektedir.

1. GENEL BİLGİLER

2.1. Yenilikçilik Kavramı

Teknolojik olarak gelişmeyi ifade eden yenilik; iyi bir fikirle başlar. Ortaya atılan bu düşüncenin geliştirilmesiyle de yenilikçilik oluşur (15). Türk Dil Kurumu (TDK) (2019) a göre ise yenilikçilik ‘‘yeni olma durumu ‘‘dur.

Yenilikçilik sadece ürün ve hizmetlerde yenilik yapmak değil, yeni iş fırsatlarının peşine düşme ve yeni teknolojik değişimlerden faydalanarak değişimi iş ortamına katmak olarak tanımlanmaktadır. Yenilikçilik; sürekli, dinamik ve köklü yenilikler olarak ele alınabilir. Sürekli yenilik, ürün yapısı tamamen değişmeden müşterinin istek ve zevkine göre yapılan değişimden bahsedilmektedir. Dinamik yenilikte ürünün kullanım alanı aynı olup farklı bir türünün oluşturulmasıdır. Köklü yenilikte ise müşterilerin kullanım alışkanlıkları değiştirilmektedir (16).

Kurumların varlıklarını sürdürebilmeleri için yeniliğe ihtiyaçları vardır. Girişimciliğin temel bileşeni olan yenilik, örgütte üstünlük oluşturmak ve sürdürmek için büyük öneme sahiptir. Örgütlerin değişen koşullara uyum sağlayabilmesi için ürünleri ve üretim yöntemlerini değiştirmeleri gerekmektedir (17).

2.2. Bireysel Yenilikçilik

Bireysel yenilikçilik; çalışanların risk alarak fikirlerini hayata geçirmeleri sürecidir. Müşteri memnuniyetini esas alan yenilik çalışanların doyumunu sağlaması açısından önemlidir. Kurumun ve kişilerin yeni fikirlere açık olması çalışanın daha özveride bulunmasını sağlayacaktır. Yeni fikri ilk benimseyen ve uygulayan kişi lider konumunda hareket eder. Bu süreçte de diğer kişilere karşı daha anlayışlı, hataları tolere eden, otonomiye sağlayan, iş birliği içinde çalışılan bir ortam oluşmasını sağlar. Yani yeniliğin oluşmasından çok devam etmesine öncülük eder.

Yenilik hem bireysel hem de toplumsal ihtiyaçların karşılanması için gereklidir (18,19).

Bireysel yenilikçilik; yenilik düzeylerini ve bireylerin yeniliği kabullenme durumlarına bakar ve bunu beş alt kategoride tanımlanmaktadır.

- Yenilikçiler (Innovators) : Risk almayı seven kişilerdir. Bu özellikteki bireyler vizyon sahibidir. Sosyal kişilerden oluşan bu grup yeniliğin yayılmasında etkin rol alırlar.
- Öncüler (Early Adopters) : Toplumdaki diğer bireylerle iletişim halinde olan kişilerdir. Yeniliklerle ilgili bilgi verirler. Bu gruptaki bireyler için kişisel çözüm sunan yenilikler önemlidir.
- Sorgulayıcılar (Early Majority) : En temkinli gruptur. Risk almak istemezler. Yeni bir durum karşısında önce düşünmek isterler. Toplum içinde yeniliğe açık fikir sahibi olarak görünselerde her zaman liderlik pozisyonunda olmazlar.
- Kuşkucular (Late Majority) : Bu gruptaki kişiler şüphecidir. Yeniliklere karşı çekingen tavır sergilerler. Yeni durumu önce toplumun kabulemesini bekler. Ekonomik durum ve toplum baskısı ile yeniliği kabul eden kişilerdir.
- Gelenekçiler (Laggards) : Önyargılı gruptur. Yenilikleri en son kabul etme eğilimindedirler. Toplumun %16'sını oluşturmaktadır. Yeniliği kullanmadan diğer insanlar tarafından yapılmasını ve sonuçlarını öğrenme eğilimindedirler (6,20).

Bireysel yenilikçiliğin örgüt içinde kullanılabilmesi için önce yöneticilerin bu davranışı benimsemesi gerekmektedir. Yenilikçiliği benimsemiş bir yönetici çalışanlarında da yenilikçilik davranışlarının oluşmasını sağlar (21).

2.2.1. Yenilikçi Davranış

Yeni fikir ve davranışlara yönelik teknolojik yeniliklerin oluşturulması, çalışma koşulları ve şartlarına yönelik yeni imkanların sağlanması ‘yenilikçi davranış’ olarak tanımlanmaktadır. Janssen (2000) yenilikçi davranışı örgütün yararına olacak fikirlerin oluşturulması olarak tanımlamıştır. Örgütün yenilikçi davranışa sahip bireylere ihtiyacı vardır. Sürekli rekabet ortamında bulunan örgütler değişime ve yeniliğe açık çalışanlar sayesinde ayakta kalabilir (22,23).

Sağlık alanında teknolojik gelişmelere bağlı olarak yenilik uygulamalarının artacağı görülmektedir. Ulusal Hemşirelik Birliği (NLN) hemşirelik eğitiminde yenilik yapmak için çağrıda bulunmuştur. Hemşirelik eğitiminde geleneksel eğitimi yıkıp yerine kanıta dayalı, bugünkü teknoloji ile entegre bir sistem oluşturulması gerektiği söylenmiştir. 2010 yılında Amerika Tıp Enstitüsünün (IOM) yayınladığı raporda hekim ve hemşirelerin sağlık bakımında, inovasyonda, teknolojik uygulamalarda etkin rol almasının gerektiğini söylememiştir. Bu durum yeniliğin gelişmesinde hemşirelerin önemini tekrar ortaya koymuştur (22).

2.2.2. Yenilikçi Davranışı Etkileyen Faktörler

Yenileşim süreci içindeki yeniliğin değişimle uygulamaya geçmesi için birçok faktör vardır. Yenilikçi davranışı etkileyen faktörlere baktığımızda bireysel, mesleki ve organizasyonel olmak üzere üç kategoride incelenmektedir (23).

2.2.2.1. Bireysel Faktörler

Hastane yönetimi, bilginin etkin bir şekilde uygulanabilmesi için bilgi yönetim sistemi kurması gerekmektedir. Özellikle bilgi paylaşımı, yeni fikirler, hizmetler ve süreçler sunarak yeni bir çalışma stili oluştururlar. Çalışanların bilgi paylaşım niyetinin ve gösterdiği davranış özellikleri kişide aranan bireysel faktörlerdir. Ayrıca;

liderlik, özgüven, bilgiye açık olma, öznel normlar, analitik düşünme, yeniliğe ve eleştiriye açık, idealist olmaları önemlidir (24, 25).

2.2.2.2.İşe İlişkin/Mesleki Faktörler

Bilgi yönetiminin üstünde durulan çalışmalara baktığımızda aksaklıklar görülmektedir. Hemşire, doktor ve teknisyen gibi farklı rol ve becerilere sahip bireylerden oluşan hastane ortamında iletişimden kaynaklı sorunların çözülmesi için yeni teknikler oluşturulmalıdır. Hastane ortamının karmaşık bir yapıya sahip olması bu problemin önemini arttırmaktadır (25).

Literatüre bakıldığında hasta bakımında aktif rol almasından dolayı hemşirelerin yaratıcı, çözüm odaklı olması beklenir. Çalışma ortamının uygun olmaması, vardiyalı ve fazla mesai ile çalıştığı durumlarda yenilikçi davranışın olumsuz etkilendiği görülmüştür (24).

2.2.2.3. Organizasyonel Faktörler

Kariyer başarısı hastanelerde organizasyonel faktörlerin başında gelmektedir. Kurum içinde bulunan olumlu ast üst ilişki hem tükenmişliği önlemekte hem de çalışanların işine devam etmesinde etkili olmaktadır. Hemşirelerin verimliliğini arttırmak için, mesleki dayanışma, üyeler arasında mesleki bilgi, yöntem ve becerilerin paylaşılması yenilikçi davranışın oluştuğunun göstergesidir (5).

2.3. Hemşirelikte Yenilikçilik

Sağlık sistemindeki değişimler sağlık çalışanlarında ve verilen sağlık hizmetlerinde yeniliğin gerekliliğini göstermektedir. Uluslararası Hemşirelik Birliği (ICN) 1980'den beri hemşirelerin eğitim programlarında müfredat değişikliğine gidilmesi için girişimlerde bulunmuştur. Yeniliğin üzerine durması ve hazırlanan raporlara rağmen problemin hala çözülmediği görülmektedir. Eğitimcilerin geleneksel

programda hemşirelik eğitimine devam etmesi inovasyonun gerekliliğini göstermiştir. Ulusal Hemşirelik Konseyi bu duruma dikkat etmek için 2009 yılını inovasyon yılı olarak kabul etmiş ve hemşirelerin bakımından sorumlu olması nedeniyle yenilikçi davranışların gelişmesinde kritik rol üstlendiğini vurgulamıştır. Sağlık hizmetlerinin hızla değişmesi ve karmaşıklaşması yeni eğitim yöntemlerine başvurulması gerektiğini göstermiştir. Bu nedenle Avusturalya Sağlık Çalışanları Emeklilik Kurumu (HESTA) 2009 yılında toplumun ve hastaların yararına yeni ürün meydana getirenlere ödül vereceğini söylemiştir. Sağlık bakımında hemşirelerin ön planda olduğunu vurgulayan HEAST'ta hastaların yaşadığı sorunlara çözüm bulacak kişilerinde hemşireler olduğunu göstermek istemiştir. Hemşirelikte yeniliğin gelişmesi için eğitici ve klinisyenlerin işbirliği içinde olması gerektiğini savunmuştur. Hemşirelerde yenilikçi davranışın gelişmesinde liderlik ve yaratıcı düşünmenin de etkisi olduğu yapılan çalışmalarla anlaşılmıştır (26,27).

2.3.1. Hemşirelik ve Liderlik

Günümüzde sıkça kullanılmaya başlanan liderlik kavramı çok eskiden beri toplumda var olan kavramdır. Liderlik kavramı ilk olarak 1800'lü yıllarda kullanılmaya başlanmıştır. Liderler; kişileri belirli bir amaç etrafında toplayabilen, insanları yönlendiren, harekete geçiren ve motivasyonlarını sağlayan kişilerdir. Liderler kimsenin göremediği fırsatları görür ve değerlendirirler (28,29).

Teknolojik, ekonomik, yönetsel ve tıp alanında değişen şartlara bağlı olarak sağlık sektöründe de değişim kaçılmaz olmuştur. Bu değişime bağlı olarak hemşirelik hizmetlerinde beklentiler olmaktadır. Hemşirelerin değişimlere uyum sağlaması için kanıta dayalı bakım, risk ve süreç yönetimi, finans yönetimi ve insan kaynakları yönetimi hakkında bilgi ve beceri sahibi olması gerekmektedir. Hemşirelerin öğrendiklerini davranışlarına yansıtabilmesi için liderlik özelliklerine sahip olması gerekmektedir. Kliniklerde liderlik özelliğini sahip hemşirelerin çalışması; hasta-hemşire ilişkilerinde, hastaların iyileşme sürecinde, kaliteli ve güvenli bakım sunumunda ve öğrenci hemşirelerin eğitiminde etkin rol almaları mesleki gelişim içinde önemlidir (30).

Literatüre bakıldığında hemşirelerde liderliğin dört farklı boyutundan bahsedilmiştir. Bunlar; süreç, etki, grup oluşturma veya bağlam ve vizyondur. Bu bileşenler tanımlandığında; liderlik; bir süreçtir, liderlik toplumu içerir, gruplar halinde oluşur ve ortak hedeflerden oluşmaktadır (28).

2.3.2. Hemşirelik ve Yaratıcılık

Işık (2010) da yaptığı tanıma göre yaratıcılık; herhangi bir durumda karşılaşılan problemin farklı bakış açısı ve fikre sahip bireyler tarafından yeni bir yöntemle çözüme ulaştırırken yeni durumun toplum tarafından da kabul görmesi durumudur. Başka bir deyişle yaratıcılık görme ve cevap verme sanatıdır. Kişinin kendini gerçekleştirebilmesi için bu önemlidir. Dış dünya ile ilişki içinde olmak yaratıcılığın evrensel olduğunun göstergesidir. Fiziksel/ruhsal sağlık alanında toplum ve hemşirelerin sağlıklı olmaları için yaratıcılığın üzerinde durulmuştur. Hemşirelerin hasta bakımında yaratıcı teknikler kullanmalarına imkan sunulması önerilmektedir. Karşılaştıkları durumlar ve sonuçları için yeni çözüm yolları bulmaları, karara bağlamaları ve adaptasyon sağlamaları gerekmektedir. Bilim ve sanattan oluşan hemşirelik mesleğinde yaratıcılık bilim ile elde edilen bilginin nasıl kullanılacağına dair fikir verir. Bakım sırasında karşılaştıkları sorunlara çözüm bulmaları verdikleri hizmetin kalitesini artırır. Böylece hemşirelik eğitimine ve literatürde katkıda bulunmuş olurlar (31-33).

Hemşirelik eğitiminde de yaratıcılığın üstünde durulmuştur. Eğitim sürecinde öğrencilerin yaratıcılıklarını geliştirmelerine yönelik fırsatlar sunulması, soru sormaya teşvik edilmesi ve sanatsal faaliyetlerinde olduğu tekniklerin kullanılması gerekmektedir (33).

2.4. Yaratıcı Düşünme Teknikleri

1. **Duygusal Engeller:** Baskı altında büyüyen çocuklarda görülen davranışlar yaratıcı düşünme becerilerini geliştirmede veya problemlerle karşı karşıya kaldığında çözüm odaklı davranmalarını engellemektedir.
2. **Kültürel Engeller:** Toplumca kabul görmüş kalıpların dışına çıkılmaması, yaratıcılığın gelişmesini engellemektedir.
3. **Öğrenilen Engeller:** Yaş ilerledikçe kazanılan deneyimler bireylerin yaratıcı düşünme becerilerini de etkilemektedir. Rutine binen işlerden kaynaklı olarak kişi olaylara ya da eşyalara farklı bir açıdan bakma yetisini kaybetmesine neden olmaktadır.
4. **Algılama Engelleri:** Kişilerin yetiştiği ortamın kurallarına uyum sağlaması durumudur. Yeni arayış içine girmemesi veya çözüm önerisinde bulunduğu halde kabul görmemesi yaratıcılığı olumsuz yönde etkileyen diğer bir faktördür.
5. **Yüklü Program Engelleri:** Eğitim sistemi içinde yapılan yanlışlardan kaynaklı bir engeldir. Derslerde aktif rol almalarının engellenmesi yaratıcılığı olumsuz yönde etkilemektedir (31) .

2.5. Yenilikçi Davranışın Yaratıcı Düşünceye Etkisi

Yenilik, yaratıcı bir fikrin kullanılabilir ürün yada duruma dönüştürülmesidir. Yani yeniliğin başlayabilmesi için yaratıcı bir fikrin olması şarttır. Yenilik ile yaratıcı düşünme arasında farka baktığımızda yenilik var olan durumun derinine inerek çözüm bulurken, yaratıcı kişi sorunlara karşı yeni çözüm yolları bulur. Yeniliğin yapı taşını yaratıcılık oluşturmaktadır. Bütün insanlarda içsel bir yapı olarak mevcuttur (34,35).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırma Şekli

Çalışma, genel tarama modelleri içinde bulunan ilişkisel tarama modelinde planlanmıştır. İki ve daha fazla değişken arasındaki birlikte değişim varlığı veya derecesini belirlemede kullanılan bir modeldir (36).

Araştırmada ki bağımsız değişkenlerin (klinik liderlik ve yaratıcı kişilik özellikleri) bağımlı değişkeni (bireysel yenilikçilik) yordama gücü açıklanabilecektir.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer

Çalışma Ankara İlinde Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi cerrahi ve dahiliye kliniklerinde 15-30 Mayıs 2019 tarihleri arasında yapılmıştır. Hacettepe Üniversitesi Erişkin hastanesi 730 yataklıdır. Hastane bünyesinde 30 poliklinik, 28 klinik, 10 yoğun bakım bölümü ve 2 ameliyathane ile hizmet sunulmaktadır.

3.3. Araştırma Soruları

- Hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki durumları nelerdir?
- Hemşirelerin sosyodemografik değişkenleriyle Bireysel Yenilikçilik Ölçeği arasında ilişki var mı?
- Hemşirelerin Bireysel Yenilikçilik Ölçeği puan ortalamaları ne düzeydedir?
- Hemşirelerin Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Puan Ortalamaları ile Yaratıcı Kişilik Özellikleri ve Klinik Liderlik Ölçeği arasında ilişki var mıdır?
- Bireysel yenilikçilik ölçeği bağımsız değişkeni bağımlı değişkenleri (klinik liderlik ve yaratıcı kişilik özellikleri) ne derecede ve düzeyde yordamaktadır?

3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi kliniklerinde çalışan 373 hemşire oluşturmaktadır. Ameliyathane ve polikliniklerde çalışan hemşireler çalışma dışında bırakılmıştır. Araştırmanın örneklemini 15-30 Mayıs 2019 tarihleri arasında dahil edilme kriterlerini karşılayan yoğun bakım ve kliniklerde çalışan klinik hemşire ve sorumlu hemşireler ile belirlenmiş olup çalışmaya katılmaya gönüllü olanlar oluşturmuştur. Çalışma sürecinde yıllık izin, doğum izni ve diğer nedenlerle (hastalık, ücretsiz izin ve raporlu olma) ulaşılamayan hemşireler çalışma dışında bırakılmıştır.

Araştırmanın örneklemini power 3.0.1. programı kullanılarak yapılan güç analizi sonucunda; %90 güç ve %5 hata payı ile araştırmanın dahil edilme kriterlerini karşılayan 208 hemşire oluşturmaktadır.

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma kapsamını Ankara İli Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi kliniklerinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırma sonuçları ile ilgili diğer kurumlarda çalışan hemşireler için genelleme yapılamaz. Çalışmanın yapıldığı süre içinde yıllık izinde olanlar sınırlılıkları arasındadır. Çalışmanın sadece serviste ve yoğunbakımda çalışan hemşire ve sorumluları kapsadığı için yönetici hemşirelerle karşılaştırılma yapılamaz.

3.6. Veri Toplama Araçları

Veri toplama araçlarını araştırmacı tarafından ilgili literature taranarak oluşturulan soru formu ve ölçeklerden oluşturmaktadır. Soru formu sosyo-demografik verilerden (yaş, eğitim durumu, gelir düzeyi cinsiyet, medeni durum, , çalışma yılı, meslekteki toplam yılı, bu mesleği seçme nedeni... vb.) oluşmaktadır. Ölçekler ise Bireysel Yenilikçilik Ölçeği, Klinik Liderlik Ölçeği ve Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği'nden oluşmaktadır.

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği

Hurt ve arkadaşları tarafından 1977 yılında geliştirilmiştir(37). Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Kemer ve Altuntaş (2017) tarafından yapılmıştır. Ölçek beş ayrı kategoriden oluşmaktadır. Bireyin özelliklerine ilişkin 20 ifade oluşan ölçek yenilikçiden geleneksele doğru sıralanmıştır. Ölçek puanlaması 5'li likert şeklinde yapılmaktadır. Ölçekteki (4, 6, 7, 10, 13, 15, 17. ve 20. maddeler) maddelerin 8'i negatif, (1, 2, 3, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 16, 18. ve 19. maddeler) 12'si pozitif maddelerden oluşmaktadır. Hemşirelere uyarılama yapılan ölçek 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; bireylerin yeniliğe ve değişime karşı endişelerini anlatan değişime direnç alt boyutu (6,7,10,13,15,17,20) 7 maddeden, fikir önderliği alt boyutu 7 maddeden (1,3,5,8,9,11,12) ve risk alma alt boyutu ise 4 maddeden (2,16,18,19) olmak üzere 18 maddeden oluşmaktadır. Crohnback alfa katsayısı .82 bulunmuştur. Ölçekten alınan puanlar ise 57 ve altında puan alanlar "gelenekselci" 58-65 puana arasında alanlar "kuşkucu" 66-74 arasında puan alanlar "sorgulayıcı" 75-82 puan arasında alanlar "öncü" 82 ve üstünde puan alanlar ise "yenilikçi" olarak sınıflandırılmaktadır (6). Yapılan analiz sonucunda ölçeğe ilişkin crohnbach's alpha değeri .69 bulunmuştur.

Klinik Liderlik Ölçeği

Ölçeği (National Health Services - NHS) İngiltere Ulusal Sağlık Hizmetleri Liderlik Akademisi (38) geliştirmiş, Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Budak tarafından yapılmıştır. Ölçekde beş alt boyuttan oluşmaktadır. 1-8'ci maddeler kişisel özellikler alanını, 9-16'cı maddeler diğerleriyle çalışma alanını, 17-24'cü maddeler hizmetlerin yönetimi alanını, 25-32' ci maddeler hizmetlerin iyileştirilmesi alanını ve 33-40'cı maddeler ise yönlendirmelerin kurgulanması alanını oluşturmaktadır. Toplam 40 maddeden oluşan ölçekte "3=Neredeyse her zaman,

2=Bazen, 1=Neredeyse asla'' şeklinde puanlanmıştır. Ölçekte elde edilen puanın artması liderliğin algısını da arttırmaktadır. Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri .93 olarak bulunmuştur (39). Yapılan analiz sonucunda ölçeğe ilişkin cronbach's alpha değeri .95 olarak hesaplanmıştır.

Yaratıcı Kişilik Özellikleri

Ölçek oluşturulmadan önce madde havuzu için araştırma yapılmış. 2010 Çin kültürüne göre oluşturulmuş yaratıcı kişilik özellikleri ölçeği incelenmiş. Sonrasında madde havuzu oluşturmak için; alt boyutlardan merak ve risk alma, kendine güven, Yaratıcılığın Değerlendirilmesi Paketi, Konfirmizm ve bağımsızlık, 16 Faktörlü Kişilik Özellikleri Ölçeği, İçsel motivasyon, Biliş İçin İhtiyaç Ölçeği, Deneyimlere açıklık, Israr, Yaratıcı Eğilim Ölçeği, NEO Personality Envanteri, Öz kabul, Kaliforniya Psikoloji Envanteri Ölçme araçlarından maddeler alınmış. 130 maddeden oluşan ölçek, 5'li likert tipi formula 1.300 öğrenciden toplanan veriler sonucunda 62 maddenin çalıştığı anlaşılmış. Bu ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Çalışmadan sorumlu yazar Qain ile iletişime geçilerek 130 maddelik ölçek gönderilmiş. Kolerasyon değerleri yüksek çıkan 72 madde seçilmiş. Çince den Türkçeye çevrilen maddeler sonrasında açıklayıcı Faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmış. 17 maddelik yaratıcı kişilik özellikleri ölçeği geliştirilmiş. Ölçek, 5 madde (içsel motivasyon ve amaç yönelimlilik), 3 madde (merak) ve 4 madde (risk alma) olarak dört faktörlü bir yapı oluşturulmuştur. Ölçekte tek bir puan elde edilebileceği gibi, alt faktörlerin her biri birbirinden tamamen bağımsız olarak kullanılabilir. Ölçekten alınabilecek üst ve alt sınır puanlar; içsel motivasyon ve amaç yönelimlilikde 5-25, risk almada 4-20 ve merak da 3-15 aralığındadır. Toplam alınan puan 17-85 arasındadır. Ölçekte bulunan 18,24,39,51,53,67 ve 68 maddeler terstir. Puanların yükselmesi ölçülmesi hedeflenen özelliğin yükseldiği, puanlar düştüğünde istenen özelliğin azaldığını göstermektedir. Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri .67 bulunmuştur (40). Yapılan analiz sonucunda ölçeğin cronbach's alpha katsayısı .73 bulunmuştur.

3.7. Verilerin Değerlendirilmesi

SPSS (IBM SPSS Statistics 24) paket programı kullanılarak istatistiksel analizler yapılmıştır. Elde edilen bulguların yorumlanması tanımlayıcı istatistikler ve frekans tabloları kullanılarak yapılmıştır.

Ölçüm değerleri normal dağılım gösterenlerde parametrik yöntemler uygulanmıştır. Parametrik yöntemlerde, iki bağımsız değişkenin ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında “Independent Sample-t” test (t-tablo değeri), bağımsız üç yada daha fazla değişkenin karşılaştırılmasında “ANOVA” test (F-tablo değeri) yöntemi kullanılmıştır. Üç yada daha fazla grup için anlamlı fark çıkan değişkenlerin ikili karşılaştırmaları için varyansların homojenliği dikkate alınarak Tukey testi uygulanmıştır.

Ölçüm değerleri normal dağılım göstermeyenler için parametrik olmayan yöntemler kullanılmıştır. “Mann-Whitney U” test (Z-tablo değeri); iki bağımsız değişkenin ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında, “Kruskal-Wallis H” test (χ^2 -tablo değeri) yöntemi; bağımsız üç yada daha fazla değişkenin ölçüm değerlerinin karşılaştırılmasında kullanılmıştır. Bonferroni yöntemi; üç yada daha fazla grup için anlamlı fark çıkan değişkenlerin ikili karşılaştırmaları için uygulanmıştır.

“Spearman” korelasyon katsayısı ise normal dağılıma sahip olmayan iki nicel değişkenin ilişkilerinin incelenmesinde kullanılmıştır.

3.8. Araştırmanın Etik Yönü

Çalışmanın gerçekleşmesi için Hacettepe Üniversitesi Hastanelerinin Girişimsel Olmayan Etik Kurulundan (15-30 Mayıs 2019 tarihinde, GO 19/375 kayıt numarası) onay alındı (EK 6). Hemşireler için Bireysel Yenilikçilik Ölçeği'nin kullanımı için geçerlik güvenirlik çalışması yapan Ayşegül Sarıoğlu Kemer'den (EK 8), Klinik Liderlik Ölçeği'nin geçerlik güvenirlik çalışmasını yapan Fatih Budak'dan (EK 9) ve Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirliğini yapan Feyzullah Şahin'den e-posta yoluyla izin alınmıştır (EK 10). Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi başhemşireliğinden kurum izni alınmıştır.

(EK 7). Tüm izinler alındıktan sonra Helsinki Bildirgesi temel alınarak çalışma gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde hemşirelerde yenilikçi davranışı yordayıcı faktörlerin incelenmesi amacıyla yapılan analizlere yer verilmiştir. Bu bağlamda, örneklem grubundaki hemşirelere uygulanan Bireysel Yenilikçilik Ölçeği, Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği ve Klinik Liderlik Ölçeği'nden toplanan veriler, SPSS paket programında analiz edilmiştir.

Tablo 4.1. Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Değişken (n=208)	n	%
Yaş sınıfları [$\bar{X} \pm ss \rightarrow 30.97 \pm 6.01$ (yıl)]		
25 ve altı	44	21.2
26-30	63	30.3
31-35	55	26.4
35'den fazla	46	22.1
Cinsiyet		
Kadın	186	89.4
Erkek	22	10.6
Medeni Durum		
Evli	118	56.7
Bekar	90	43.3
Çocuk Sayısı		
Çocuğu yok	5	4.3
1 çocuk	60	50.8
2 çocuk	53	44.9
Eğitim Durumu		
Lise	1	0.5
Ön lisans	1	0.5
Lisans	187	89.9
Yüksek lisans ve üzeri	19	9.1

Tablo 4.1'e göre araştırmaya katılan 63 hemşirenin (%30,3) 26-30 yaş sınıfında olduğu ve tüm hemşirelerin yaş ortalamasının 30,97±6,01 (yıl) olduğu tespit edilmiştir. 186 hemşirenin (%89,4) kadın, 118'inin (%56,7) evli, 60'mın (%50,8) 1 çocuğu olduğu ve 187 hemşirenin (%89,9) lisans mezunu olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.2. Hemşirelerin Mesleki Durumlarına İlişkin Bulgular

Değişken (n=208)	n	%
Çalışılan Birim		
Servis	131	63.0
Yoğunbakım	60	28.8
Diğer	17	8.2
Birimdeki Unvan		
Servis Hemşiresi	129	62.0
Sorumlu hemşire	33	15.9
Yoğunbakım Hemşiresi	46	22.1
Kurumda alışma Süresi		
5ve altı	83	39.9
6-10	74	35.6
11-15	34	16.3
15 ve zeri	17	8.2
Toplam alışma Süresi (yıl)		
5 ve altı	87	41.8
6-10	64	30.8
11-15	34	16.3
15 ve zeri	23	11.1
Haftalık alışma Düzeni		
Sürekli Gündüz	56	26.9
Vardiyalı	151	72.6
Diğer	1	0.5
Haftalık alışma Süresi (saat)		
40 ve altı	71	34.1
44-48	111	53.4
52-60	26	12.5
Gündüz bakılan Hasta Sayısı		
10 ve altı	109	52.4
10-20	97	46.6
20 ve zeri	2	1.0
Gece Bakılan Hasta Sayısı		
10 ve altı	74	35.6
10-20	107	51.4
20 ve zeri	27	13.0
Hemşireliği Tercih nedeni		
Kendi İsteğiyle	111	53.4
İş garantisi	54	26.0
Aile isteğiyle	30	14.4
Diğer	13	6.2
Aylık Gelir		
3500TL ve altı	8	3.8
3501-4000TL	57	27.4
4000TL' den fazla	143	68.8

(Diğer olarak belirtilen çalışma alanında acil ve kadın doğum hemşireleri yer almaktadır.)

Tablo 4.2'ye göre, 131 hemşirenin (%63.0) serviste çalıştığı, 129'unun (%62.0) servis hemşiresi olduğu, 83'ünün (%39.9) 5 yıl ve altı süredir kurumda çalıştığı ve 87 hemşirenin (%41.8) toplamda 5 yıl ve altı süredir çalıştığı belirlenmiştir. 151 hemşirenin (%72.6) haftalık vardiyalı çalıştığı, 111'inin (%35.4) haftada 44-48 saat çalıştığı, 109'unun (%52.4) gündüz 10'dan az hastaya ve 107'sinin (%51.4) gece 10-20 hastaya bakım verdiği belirlenmiştir. 111 hemşirenin (%53.4) kendi isteğiyle hemşirelik mesleğini tercih ettiği ve 143 hemşirenin (%68.8) aylık gelirinin 4000 TL'den fazla olduğu görülmüştür.



Tablo 4.3. Hemşirelere ilişkin bulguların Yaratıcılık Kişilik Özellikleri Ölçeği (YKÖÖ) puanlarıyla karşılaştırılması

Özellikler (n=208)	n	Amaç yönelimlilik		İçsel motivasyon		Kendine güven		Risk alma		YKÖÖ-Toplam	
		$\bar{X} \pm ss$	Median	$\bar{X} \pm ss$	Median	$\bar{X} \pm ss$	Median	$\bar{X} \pm ss$	Median	$\bar{X} \pm ss$	Median
Yaş sınıfları											
25 ve altı (1)	44	17,80±3,71	18,0 [3,0]	21,02±3,16	20,0 [4,8]	11,45±2,64	12,0 [5,0]	15,30±2,63	16,0 [4,5]	65,56±8,39	65,0 [11,0]
26-30 (2)	63	18,25±3,17	18,0 [5,0]	18,76±4,43	18,0 [7,0]	11,94±2,32	12,0 [3,0]	13,92±3,15	14,0 [5,0]	62,87±9,50	63,0 [14,0]
31-35 (3)	55	18,53±3,74	20,0 [6,0]	20,80±3,46	20,0 [4,0]	12,15±2,47	12,0 [4,0]	14,05±3,12	14,0 [5,0]	65,53±8,48	67,0 [10,0]
35'den fazla(4)	46	19,82±4,14	21,0 [4,0]	21,30±2,94	21,0 [5,0]	12,43±2,50	13,0 [2,5]	14,59±2,58	14,0 [3,3]	68,15±6,96	69,0 [11,0]
p		p=0,003		p=0,005		p=0,193		p=0,110		p=0,011	
Cinsiyet											
Kadın	186	18,62±3,76	19,0 [5,0]	20,41±3,62	20,0 [4,0]	11,89±2,47	12,0 [3,0]	14,40 ±2,84	15,0 [4,0]	65,33±8,47	65,0 [11,0]
Erkek	22	18,18±3,2	18,5 [6,3]	19,72±4,76	20,0 [7,3]	12,91±2,35	13,0 [3,0]	14,42±3,77	15,0 [6,3]	65,14±10,0	66,0 [16,5]
p		p=0,584		p=0,633		p=0,034		p=0,802		p=0,920	
Medeni Durum											
Evlü	118	18,65±3,99	19,0 [5,0]	19,81±4,06	20,0 [5,0]	11,98±2,60	12,0 [3,0]	13,86±2,92	14,0 [5,0]	64,30±9,14	64,0 [11,3]
Bekar	90	18,48±3,32	19,0 [4,0]	21,03±3,20	21,0 [4,0]	12,02±2,32	12,0 [3,3]	15,10±2,84	16,0 [3,3]	66,63±7,75	66,0 [11,0]
p		p=0,429		p=0,032		p=0,747		p=0,001		p=0,053	
Eğitim Düzeyi											
Lisans ve altı	189	18,50±3,67	19,0 [5,0]	20,15±3,74	20,0 [4,0]	11,93±2,49	12,0 [3,0]	14,33±2,85	15,0 [4,0]	64,91±8,45	65,0 [10,5]
Yüksek lisans/↑	19	19,31±4,06	19,0 [7,0]	22,26±3,31	24,0 [5,0]	12,68±2,18	13,0 [4,0]	15,05±3,82	16,0 [8,0]	69,31±9,54	67,0 [14,0]
p		p=0,556		p=0,016		p=0,236		p=0,320		p=0,033	
Çalışılan Birim											
Servis	131	18,71±3,81	19,0 [4,0]	20,21±4,12	20,0 [6,0]	12,04±2,37	12,0 [3,0]	14,43±3,06	15,0 [4,0]	65,39±9,11	66,0 [11,0]
Yoğun bakım	60	18,38±3,62	19,0 [5,8]	20,31±3,06	20,0 [4,0]	11,78±2,64	12,0 [4,0]	14,08±2,62	14,0 4,8	64,57±8,21	63,0 [11,0]
Diğer	17	18,24±3,33	19,0 [5,5]	21,41±2,83	21,0 [4,5]	12,47±2,74	13,0 [2,0]	15,24±3,12	15,0 [3,0]	67,35±5,73	68,0 [9,5]
p		p=0,678		p=0,510		p=0,394		p=0,285		p=0,496	
Ünvan											
Servis hem. (1)	129	18,46±3,47	19,0 [4,0]	20,23±4,01	21,0 [5,0]	11,91±2,45	12,0 [3,0]	14,47±3,03	15,0 [5,0]	65,07±8,67	66,0 [10,0]
Sorumlu (2)	33	20,70±4,26	22,0 [5,0]	21,67±3,38	23,0 [5,5]	13,06±2,01	13,0 [3,0]	14,58±3,01	14,0 [3,5]	70,00±8,11	71,0 [13,5]
Yoğun bakım (3)	46	17,39±3,37	17,5 [5,0]	19,70±3,00	20,0 [3,0]	11,48±2,66	11,5 [5,0]	14,07±2,69	15,0 [4,3]	62,63±7,60	63,0 [10,3]
p		p=0,000		p=0,027		p=0,007		p=0,703		p=0,001	
Kurumda Çalışma Süresi											
5 yıl ve altı (1)	83	17,96±3,34	18,0 [4,0]	19,75±4,30	20,0 [4,0]	11,53±2,51	12,0 [5,0]	14,47±3,15	15,0 [5,0]	63,71±9,26	64,0 [12,0]
6-10 yıl (2)	74	18,73±3,63	20,0 [5,0]	20,64±3,17	20,0 [4,3]	12,30±2,28	12,0 [3,0]	14,49±2,68	15,0 [4,0]	66,15±8,45	66,0 [10,3]
11-15 yıl (3)	34	18,88±3,91	19,5 [5,3]	20,09±3,66	20,0 [4,3]	12,18±2,74	12,0 [4,0]	14,00±3,17	14,0 [5,0]	65,15±6,98	65,5 [11,0]
15 yıl üzeri (4)	17	20,29±4,86	21,0 [5,0]	22,47±2,53	23,0 [5,0]	12,65±2,37	13,0 [3,0]	14,41±2,72	14,0 [3,5]	69,82±7,49	71,0 [10,5]
p		p=0,009		p=0,072		p=0,100		p=0,770		p=0,020	

Tablo 4.3. Hemşirelere ilişkin bulguların Yaratıcılık Kişilik Özellikleri Ölçeği (YK ÖÖ) puanlarıyla karşılaştırılması

Özellikler (n=208)	n	Amaç yönelimlilik		İçsel motivasyon		Kendine güven		Risk alma		YKÖÖ-Toplam	
		$\bar{X} \pm ss$	Median	$\bar{X} \pm ss$	Median	$\bar{X} \pm ss$	Median	$\bar{X} \pm ss$	Median	$\bar{X} \pm ss$	Median
Toplam Çalışma Süresi											
5 yıl ve altı (1)	87	17,85±3,25	18,0 [4,0]	19,97±4,02	20,0 [5,0]	11,53±2,53	12,0 [5,0]	14,38±2,97	15,0 [4,0]	63,72±8,81	63,0 [11,0]
6-10 yıl (2)	64	18,53±3,69	19,0 [6,0]	20,02±3,65	20,0 [4,0]	12,18±2,29	12,0 [3,0]	14,25±3,01	15,0 [4,0]	64,98±8,99	66,0 [11,0]
11-15 yıl (3)	34	19,44±3,52	20,0 [3,8]	21,41±3,31	22,0 [4,0]	12,52±2,51	13,0 [4,0]	14,65±3,20	15,0 [5,5]	68,03±7,12	68,5 [11,0]
<i>p</i>		p=0,001		p=0,169		p=0,063		p=0,936		p=0,114	
Çalışma Şekli											
Sürekli gündüz	56	19,82±3,86	20,0 [5,0]	21,11±3,06	21,0 [4,0]	12,54±2,30	13,0 [2,0]	14,48±2,61	14,0 [3,0]	67,95±7,96	68,0 [11,7]
Vardiyalı	151	18,11±3,57	19,0 [4,0]	20,05±3,96	20,0 [5,0]	11,80±2,52	12,0 [4,0]	14,38±3,07	15,0 [4,0]	64,33±8,71	65,0 [11,0]
<i>p</i>		p=0,002		p=0,106		p=0,037		p=0,810		p=0,007	
Çalışma Saati											
40 ve altı (1)	71	18,93±4,34	19,0 [6,0]	20,44±4,01	20,0 [4,0]	11,90±2,68	12,0 [3,0]	14,15±3,09	14,0 [4,0]	65,42±9,41	66,0 [13,0]
44-48 (2)	111	18,21±3,40	19,0 [5,0]	20,14±3,71	20,0 [4,0]	11,95±2,30	12,0 [3,0]	14,22±2,83	14,0 [4,0]	64,51±8,07	65,0 [11,0]
52-60 (3)	26	19,19±2,99	19,0 [4,5]	20,92±3,19	21,0 [5,3]	12,50±2,64	12,5 [4,3]	15,81±2,76	16,0 [4,3]	68,42±8,23	66,0 [12,5]
<i>p</i>		p=0,224		p=0,517		p=0,389		p=0,026		p=0,113	
Gündüz Hasta											
10'dan az	109	18,95±3,55	19,0 [6,0]	20,90±3,14	20,0 [5,0]	12,07±2,67	12,0 [5,0]	14,39±2,76	15,0 [4,0]	66,32±8,14	66,0 [12,5]
10 ve üzeri	99	18,16±3,84	19,0 [4,0]	19,73±4,25	20,0 [5,0]	11,92±2,26	12,0 [2,0]	14,39±3,15	15,0 [4,0]	64,20±9,04	65,0 [12,0]
<i>p</i>		p=0,169		p=0,100		p=0,397		p=0,974		p=0,077	
Gece Hasta											
10'dan az	74	18,26±3,59	18,5 [6,0]	20,42±3,22	20,0 [4,0]	11,59±2,82	12,0 [5,0]	14,05±2,73	14,0 [4,3]	64,32±8,04	63,0 [10,5]
10-20	107	18,70±3,71	19,0 [5,0]	20,36±3,97	20,0 [5,0]	12,37±2,23	12,0 [2,0]	14,67±2,94	15,0 [5,0]	66,12±9,10	66,0 [11,0]
20'den fazla	27	18,96±4,07	20,0 [2,0]	20,04±4,27	20,0 [5,0]	11,63±2,22	12,0 [3,0]	14,22±3,51	14,0 [5,0]	64,85±8,20	66,0 [11,0]
<i>p</i>		p=0,407		p=0,889		p=0,118		p=0,326		p=0,375	
Meslek Tercih											
Kendi tercihi (1)	111	18,79±3,88	19,0 [6,0]	20,45±3,33	20,0 [4,0]	11,80±2,65	12,0 [4,0]	14,77±2,71	15,0 [4,0]	65,81±7,81	65,0 [12,0]
İş garantisi (2)	54	18,00±3,43	19,0 [5,0]	19,72±4,20	20,0 [7,3]	12,31±2,14	12,0 [3,0]	13,37±3,08	13,0 [5,0]	63,41±9,77	63,5 [14,3]
Aile isteğiyle (3)	30	19,40±3,56	20,0 [2,3]	21,10±3,42	20,5 [4,3]	12,27±2,39	12,0 [2,5]	15,07±2,43	15,5 [2,0]	67,83±7,82	67,5 [10,3]
Diğer (4)	13	17,23±3,30	17,0 [5,5]	20,23±5,61	21,0 [6,0]	11,77±2,56	12,0 [2,5]	13,92±4,33	14,0 [7,0]	63,15±10,68	62,0 [12,0]
<i>p</i>		p=0,069		p=0,496		p=0,726		p=0,015		p=0,137	
Aylık Gelir											
3500 TL ve ↓ (1)	8	18,13±3,31	18,5 [5,8]	16,88±4,15	18,5 [5,0]	11,88±2,17	11,5 [4,0]	13,38±3,38	13,5 [6,8]	60,25±10,83	60,5 [20,3]
3501-4000 (2)	57	17,39±3,85	18,0 [5,0]	19,40±4,18	19,0 [3,5]	10,78±2,61	11,0 [3,0]	14,14±3,24	14,0 [4,0]	61,70±9,74	61,0 [12,0]
4000 TL ↑ (3)	143	19,08±3,58	19,0 [4,0]	20,91±3,39	21,0 [4,0]	12,50±2,27	13,0 [2,0]	14,55±2,80	15,0 [4,0]	67,04±7,45	67,0 [11,0]
<i>p</i>		p=0,012		p=0,001		p=0,000		p=0,531		p=0,000	

Tablo 4.3'e göre hemşirelerde yaş sınıfları ile YKÖÖ amaç yönelimlilik puanları arasında anlamlı düzeyde istatistiksel farklılık bulunmuştur ($\chi^2=13,669$; $p=0,003$). Yaşı 35'den fazla olanların amaç yönelimlilik puanları, 25 ve altı, 26-30 olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir. Hemşirelerin yaş aralığı ile YKÖÖ içsel motivasyon puanları açısından yapılan analizde; yaşı 25 ve altı, 31-35 ve 35'den fazla olanların içsel motivasyon puanları, 26-30 olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir. Hemşirelerin yaş aralığı ile YKÖÖ toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($\chi^2=11,191$; $p=0,011$). Yaşı 35'den fazla olanların YKÖÖ toplam puanları, 26-30 olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Hemşirelerin cinsiyetleri ile YKÖÖ kendine güven puanları arasındayapılan analizde ($Z=-2,124$; $p=0,034$) erkeklerin kendine güven puanı, kadınlara göre anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Hemşirelerin medeni durumları ile YKÖÖ içsel motivasyon puanları ($Z=-2,143$; $p=0,032$) ve risk alma puanları ($Z=-3,242$; $p=0,001$) açısından yapılan analizde bekarların puanı, evlilere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Hemşirelerin eğitim durumları ile YKÖÖ içsel motivasyon ($Z=-2,417$; $p=0,016$) ve toplam puanları ($t=-2,142$; $p=0,033$) arasında yapılan analizde yüksek lisans veya üzeri eğitim düzeyinde olanların puanı, lisans veya altı eğitim düzeyinde olanlara göre anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Hemşirelerin unvanları ile YKÖÖ amaç yönelimlilik ($\chi^2=19,191$; $p=0,000$), kendine güven ($\chi^2=9,956$; $p=0,007$) ve toplam puanları ($F=7,611$; $p=0,001$) arasında yapılan analizde sorumlu hemşire olanların puanları servis ve yoğun bakım hemşiresi olanlara göre anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Hemşirelerin unvanları ile YKÖÖ içsel motivasyon puanları arasında yapılan analizde ($\chi^2=7,237$; $p=0,027$) sorumlu hemşire olanların puanları YKÖÖ içsel motivasyon puanları, yoğun bakım hemşiresi olanlara göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Hemşirelerin kurumda çalışma süresi ile YKÖÖ amaç yönelimlilik puanları ($\chi^2=11,459$; $p=0,009$) ve toplam puanları ($\chi^2=9,882$; $p=0,020$) arasında yapılan analizde 15 yıl ve üstünde çalışanların puanları 5 yıl ve altında çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Hemşirelerin toplam çalışma süresi ile YKÖÖ amaç yönelimlilik puanları ($\chi^2=16,767$; $p=0,001$) arasında yapılan analizde kurumda 11-15 ve 15 yıldan fazla çalışanların puanları, 5 yıl ve altında çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Hemşirelerin çalışma şekli ile YKÖÖ amaç yönelimlilik puanları ($Z=-3,140$; $p=0,002$), kendine güven ($Z=-2,081$; $p=0,037$) ve toplam puanları ($t=2,705$; $p=0,007$) arasında yapılan analizde sürekli gündüz çalışmaların puanları vardiyalı çalışanlara göre yüksek bulunmuştur.

Hemşirelerin çalışma saatleri ile YKÖÖ risk alma puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür ($\chi^2=7,329$; $p=0,026$). Haftada 52-60 saat çalışanların YKÖÖ risk alma puanları, 40 ve altı, 44-48 çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Hemşirelerin mesleği tercih nedenleri ile YKÖÖ risk alma puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür ($\chi^2=10,396$; $p=0,015$). Kendi tercihiyle ve ailesinin isteğiyle mesleği tercih eden hemşirelerin YKÖÖ risk alma puanları, iş garantisi ile mesleği tercih edenlere göre anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Hemşirelerin aylık gelir düzeyi ile YKÖÖ amaç yönelimlilik puanları ($\chi^2=8,921$; $p=0,012$), içsel motivasyon puanları ($\chi^2=13,145$; $p=0,001$), kendine güven puanları ($\chi^2=19,659$; $p=0,000$) ve toplam puanları ($\chi^2=17,949$; $p=0,000$) arasında yapılan analizde geliri 4000 TL ve üzeri olanların puanları 3501-4000 Tl aralığında olanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Tablo 4.4 Hemşirelere ilişkin bulguların Klinik Liderlik Ölçeği (KLÖ) puanlarıyla karşılaştırılması

Özellikler	n	Kişisel özellik		Diğerleriyle çalışma		Hizmetlerin yönetimi		Hizmet iyileştirilmesi		Yönlendirme kurgulanma	
		$\bar{X} \pm ss$	Median	$\bar{X} \pm ss$	Median	$\bar{X} \pm ss$	Median	$\bar{X} \pm ss$	Median	$\bar{X} \pm ss$	Median
Yaş sınıfları											
25 ve altı (1)	44	2,66±0,27	2,8 [0,4]	2,64±0,30	2,8 [0,4]	2,70±0,34	2,8 [0,5]	2,64±0,35	2,6 [0,5]	2,51±0,40	2,6 [0,7]
26-30 (2)	63	2,61±0,31	2,5 [0,6]	2,49±0,46	2,6 [0,9]	2,48±0,49	2,5 [1,0]	2,45±0,48	2,5 [1,0]	2,37±0,43	2,3 [0,8]
31-35 (3)	55	2,61±0,31	2,6 [0,5]	2,68±0,31	2,8 [0,5]	2,74±0,36	2,9 [0,5]	2,69±0,34	2,8 [0,5]	2,49±0,46	2,6 [0,9]
35'den fazla (4)	46	2,74±0,22	2,8 [0,4]	2,84±0,17	2,9 [0,3]	2,87±0,21	3,0 [0,3]	2,90±0,18	3,0 [0,1]	2,73±0,35	2,9 [0,5]
p		p=0,000		p=0,000		p=0,000		p=0,000		p=0,000	
Cinsiyet											
Kadın	186	2,59±0,35	2,6 [0,5]	2,65±0,36	2,8 [0,5]	2,70±0,39	2,9 [0,5]	2,66±0,39	2,8 [0,5]	2,53±0,43	2,6 [0,9]
Erkek	22	2,44±0,31	2,5 [0,5]	2,61±0,36	2,7 [0,4]	2,57±0,48	2,8 [0,8]	2,60±0,43	2,8 [0,9]	2,40±0,48	2,3 [0,9]
p		p=0,027		p=0,422		p=0,202		p=0,579		p=0,295	
Medeni Durum											
Evlü	118	2,56±0,38	2,6 [0,5]	2,65±0,40	2,8 [0,5]	2,68±0,43	2,9 [0,6]	2,68±0,43	2,9 [0,5]	2,51±0,46	2,6 [0,9]
Bekar	90	2,61±0,29	2,6 [0,5]	2,64±0,30	2,8 [0,4]	2,69±0,36	2,9 [0,5]	2,63±0,36	2,7 [0,6]	2,53±0,39	2,6 [0,8]
p		p=0,724		p=0,173		p=0,493		p=0,075		p=0,828	
Eğitim Düzeyi											
Lisans ve altı	189	2,58±0,33	2,6 [0,5]	2,64±0,36	2,8 [0,4]	2,68±0,41	2,9 [0,6]	2,66±0,38	2,8 [0,5]	2,51±0,42	2,6 [0,8]
Yüksek lisans/↑	19	2,52±0,49	2,6 [0,5]	2,70±0,35	2,8 [0,4]	2,70±0,34	2,9 [0,5]	2,61±0,54	2,9 [0,6]	2,57±0,58	2,9 [1,0]
p		p=0,923		p=0,408		p=0,706		p=0,916		p=0,298	
Çalışılan Birim											
Servis (1)	131	2,60±0,33	2,6 [0,4]	2,69±0,33	2,8 [0,5]	2,70±0,42	2,9 [0,5]	2,69±0,40	2,9 [0,5]	2,54±0,43	2,6 [0,9]
Yoğun bakım (2)	60	2,49±0,38	2,5 [0,8]	2,51±0,43	2,6 [0,9]	2,63±0,40	2,8 [0,6]	2,59±0,42	2,6 [0,8]	2,44±0,45	2,4 [0,9]
Diğer (3)	17	2,74±0,24	2,8 [0,5]	2,76±0,14	2,7 [0,3]	2,80±0,28	3,0 [0,4]	2,68±0,31	2,6 [0,5]	2,60±0,38	2,6 [0,7]
P		p=0,029		p=0,042		p=0,125		p=0,316		p=0,303	
Unvan											
Servis hem. (1)	129	2,58±0,31	2,6 [0,5]	2,65±0,33	2,8 [0,4]	2,67±0,42	2,9 [1,9]	2,65±0,38	2,8 [0,5]	2,49±0,42	2,5 [0,8]
Sorumlu (2)	33	2,76±0,34	2,9 [0,4]	2,89±0,20	3,0 [0,1]	2,89±0,22	3,0 [0,1]	2,89±0,29	3,0 [0,1]	2,85±0,28	3,0 [0,2]
Yoğun bakım (3)	46	2,44±0,37	2,5 [0,8]	2,47±0,43	2,6 [0,9]	2,56±0,40	2,6 [0,8]	2,51±0,43	2,6 [1,0]	2,36±0,44	2,3 [0,8]
p		p=0,000		p=0,000		p=0,000		p=0,000		p=0,000	
Kurumda Çalışma Süresi											
5 yıl ve altı (1)	83	2,50±0,36	2,5 [0,8]	2,50±0,43	2,6 [0,8]	2,52±0,47	2,6 [0,9]	2,52±0,43	2,6 [0,9]	2,40±0,42	2,4 [0,8]
6-10 yıl (2)	74	2,54±0,33	2,6 [0,4]	2,69±0,28	2,8 [0,4]	2,74±0,34	2,9 [0,4]	2,67±0,36	2,8 [0,5]	2,51±0,42	2,5 [0,9]
11-15 yıl (3)	34	2,71±0,29	2,8 [0,4]	2,76±0,26	2,9 [0,3]	2,83±0,27	3,0 [0,3]	2,81±0,34	2,9 [0,4]	2,62±0,43	2,8 [0,8]
15 yıl üzeri (4)	17	2,84±0,18	2,9 [0,2]	2,91±0,11	3,0 [0,2]	2,93±0,13	3,0 [0,2]	2,96±0,09	3,0 [0,1]	2,89±0,17	3,0 [0,1]
P		p=0,000		p=0,000		p=0,000		p=0,000		p=0,000	

Tablo 4.4 Hemşirelere ilişkin bulguların Klinik Liderlik Ölçeği (KLÖ) puanlarıyla karşılaştırılması

Özellikler	n	Kişisel özellik		Diğerleriyle çalışma		Hizmetlerin yönetimi		Hizmet iyileştirilmesi		Yönlendirme kurgulanma	
		$\bar{X} \pm ss$	Median	$\bar{X} \pm ss$	Median	$\bar{X} \pm ss$	Median	$\bar{X} \pm ss$	Median	$\bar{X} \pm ss$	Median
Toplam Çalışma Süresi											
5 yıl ve altı (1)	87	2,48±0,36	2,5 [0,6]	2,50±0,42	2,6 [0,6]	2,54±0,46	2,6 [0,9]	2,52±0,44	2,6 [0,9]	2,39±0,42	2,4 [0,8]
6-10 yıl (2)	64	2,58±0,38	2,6 [0,5]	2,70±0,31	2,8 [0,4]	2,75±0,37	2,9 [0,3]	2,67±0,39	2,8 [0,5]	2,54±0,43	2,6 [0,8]
11-15 yıl (3)	34	2,69±0,20	2,8 [0,4]	2,76±0,20	2,8 [0,3]	2,81±0,25	3,0 [0,5]	2,82±0,23	3,0 [0,4]	2,66±0,37	2,8 [0,5]
15 yıl üzeri (4)	23	2,77±0,23	2,9 [0,5]	2,89±0,15	3,0 [0,3]	2,86±0,20	3,0 [0,3]	2,90±0,19	3,0 [0,1]	2,72±0,38	2,9 [0,5]
p		0,001		0,000		0,000		0,000		0,000	
Çalışma Şekli											
Sürekli gündüz	56	2,69±0,34	2,8 [0,3]	2,81±0,25	2,9 [0,3]	2,84±0,26	3,0 [0,3]	2,81±0,31	3,0 [0,4]	2,74±0,34	2,9 [0,4]
Vardiyalı	151	2,54±0,34	2,5 [0,5]	2,59±0,38	2,8 [0,5]	2,62±0,43	2,9 [0,6]	2,60±0,41	2,6 [0,6]	2,44±0,43	2,4 [0,9]
p		0,002		0,000		0,000		0,000		0,000	
Çalışma Saati											
40 ve altı (1)	71	2,65±0,35	2,8 [0,4]	2,74±0,32	2,9 [0,4]	2,76±0,38	3,0 [0,4]	2,72±0,40	2,9 [0,5]	2,64±0,39	2,8 [0,6]
44-48 (2)	111	2,55±0,34	2,6 [0,5]	2,61±0,37	2,8 [0,5]	2,66±0,41	2,9 [0,6]	2,64±0,39	2,8 [0,6]	2,46±0,44	2,5 [0,8]
52-60 (3)	26	2,49±0,32	2,5 [0,4]	2,57±0,30	2,6 [0,3]	2,58±0,40	2,7 [0,8]	2,59±0,40	2,6 [0,7]	2,39±0,43	2,1 [0,9]
p		0,020		0,000		0,000		0,148		0,010	
Gündüz Hasta											
10'dan az	109	2,59±0,33	2,6 [0,5]	2,64±0,37	2,8 [0,5]	2,72±0,35	2,9 [0,5]	2,68±0,38	2,9 [0,5]	2,54±0,42	2,6 [0,8]
10 ve üzeri	99	2,57±0,36	2,6 [0,5]	2,66±0,36	2,8 [0,4]	2,64±0,45	2,9 [0,6]	2,63±0,42	2,8 [0,6]	2,48±0,44	2,6 [0,9]
p		0,672		0,925		0,310		0,299		0,319	
Gece Hasta											
10'dan az	74	2,55±0,36	2,6 [0,5]	2,58±0,40	2,8 [0,6]	2,67±0,38	2,9 [0,6]	2,62±0,40	2,6 [0,6]	2,49±0,44	2,5 [0,9]
10-20	107	2,59±0,34	2,6 [0,5]	2,69±0,30	2,8 [0,5]	2,68±0,41	2,9 [0,5]	2,67±0,38	2,8 [0,5]	2,53±0,42	2,6 [0,9]
20'den fazla	27	2,59±0,31	2,6 [0,4]	2,67±0,44	2,8 [0,5]	2,71±0,42	2,9 [0,5]	2,69±0,45	2,9 [0,5]	2,50±0,44	2,5 [1,0]
p		0,833		0,375		p=0,768		p=0,606		p=0,798	
Meslek Tercih											
Kendi tercihi (1)	111	2,64±0,31	2,8 [0,4]	2,68±0,32	2,8 [0,5]	2,74±0,33	2,9 [0,5]	2,70±0,36	2,9 [0,5]	2,53±0,42	2,6 [0,9]
İş garantisi (2)	54	2,41±0,38	2,5 [0,6]	2,54±0,40	2,6 [0,7]	2,51±0,47	2,7 [1,0]	2,52±0,43	2,6 [1,0]	2,42±0,42	2,4 [0,9]
Aile isteğiyle (3)	30	2,64±0,26	2,6 [0,4]	2,71±0,36	2,8 [0,3]	2,78±0,37	3,0 [0,4]	2,70±0,39	2,8 [0,5]	2,60±0,41	2,8 [0,9]
Diğer (4)	13	2,59±0,44	2,6 [0,4]	2,65±0,48	2,9 [0,6]	2,68±0,55	2,8 [0,5]	2,72±0,50	2,8 [0,5]	2,58±0,56	2,8 [0,8]
p		0,003		0,130		0,006		0,024		0,142	
Aylık Gelir											
3500 TL ve ↓ (1)	8	2,22±0,43	2,3 [0,7]	2,08±0,67	2,1 [1,1]	2,13±0,60	2,1 [0,9]	2,33±0,70	2,4 [1,3]	2,23±0,42	2,3 [0,7]
3501-4000 (2)	57	2,49±0,40	2,5 [0,8]	2,62±0,37	2,6 [0,5]	2,63±0,45	2,9 [0,7]	2,57±0,43	2,6 [0,9]	2,48±0,43	2,5 [0,9]
4000 TL ↑ (3)	143	2,63±0,30	2,8 [0,4]	2,69±0,30	2,8 [0,4]	2,74±0,34	2,9 [0,5]	2,71±0,35	2,9 [0,5]	2,54±0,43	2,6 [0,9]
P		0,005		0,020		0,004		0,26		0,088	

Tablo 4.4'e göre hemşirelerde yaş sınıfları ile KLÖ kişisel özellik puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür ($\chi^2=30,085$; $p=0,000$). Yaşı 25 ve altında, 31-35 ve 35'den fazla olanların kişisel özellik puanları, 26-30 olanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir. Hemşirelerde yaş sınıfları ile KLÖ diğerleriyle çalışma puanları ($\chi^2=21,912$; $p=0,000$), hizmetlerin iyileştirilmesi puanları ($\chi^2=33,796$; $p=0,000$) ve yönlendirme kurgulanması puanları ($\chi^2=19,481$; $p=0,000$) arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür Yaşı 35'den fazla olanların diğerleriyle çalışma puanları, 25 ve altı, 26-30 ve 31-35 olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Hemşirelerde yaş sınıfları ile KLÖ hizmetlerin yönetimi puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür ($\chi^2=21,969$; $p=0,000$). Yaşı 31-35 ve 35'den fazla olanların hizmetin yönetimi puanları, 26-30 olanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Hemşirelerin cinsiyetleri ile KLÖ kişisel özellikler puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür ($Z=-2,215$; $p=0,027$). Kadınların KLÖ kişisel özellikler puanları, erkeklere göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Hemşirelerin çalıştıkları birimler ile KLÖ kişisel özellik puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür ($\chi^2= 7,060$; $p= 0,029$). Diğer birimlerde çalışanların kişisel özellik puanları, yoğun bakımda çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir. Hemşirelerin çalıştıkları birimler ile KLÖ diğerleriyle çalışma puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür ($\chi^2= 6,357$; $p= 0,042$). Serviste çalışanların diğerleriyle çalışma puanları, yoğun bakımda çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Hemşirelerin unvanları ile KLÖ kişisel özellik puanları ($\chi^2=20,967$; $p=0,000$), diğerleriyle çalışma puanları ($\chi^2=31,286$; $p= 0,000$), hizmetlerin yönetimi puanları ($\chi^2=17,152$; $p=0,000$), hizmetlerin iyileştirilmesi puanları ($\chi^2=22,681$; $p=0,000$) ve yönlendirme kurgulanması puanları ($\chi^2=29,741$; $p= 0,000$) arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür Sorumlu hemşire olarak çalışanların puanları, servis ve yoğun bakım hemşiresi olarak çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Hemşirelerin kurumda çalışma süreleri ile KLÖ kişisel özellik puanları ($\chi^2=22,385$; $p= 0,000$), diğerleriyle çalışma puanları ($\chi^2=26,263$; $p= 0,000$), hizmetlerin iyileştirilmesi puanları ($\chi^2= 28,206$; $p= 0,000$) ve yönlendirme kurgulanması puanları ($\chi^2= 23,513$; $p= 0,000$). arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. 5 yıl ve daha az süredir çalışanlar ile 11-15 ve 15 yıldan fazla çalışanlar arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. 11-15 ve 15 yıldan fazla kurumda çalışanların kişisel özellik puanları, 5 yıl ve altı süredir kurumda çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir. Aynı şekilde, 6-10 yıldır çalışanlar ile 11-15 ve 15 yıldan fazla çalışanlar arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. 11-15 ve 15 yıldan fazla kurumda çalışanların kişisel özellik puanları, 6-10 yıldır çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir. Hemşirelerin kurumda çalışma süreleri ile KLÖ hizmetlerin yönetimi puanları ($\chi^2=23,512$; $p= 0,000$) arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. Bonferroni sonucunda; 5 yıl ve altında çalışanlar ile 6-10,11-15 ve 15 yıldan fazla çalışanlar arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. 6-10, 11-15 ve 15 yıldan fazla kurumda çalışanların hizmetlerin yönetimi puanları, 5 yıl ve altında kurumda çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir..

Hemşirelerin toplam çalışma süreleri ile KLÖ kişisel özellik puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür ($\chi^2= 16,848$; $p= 0,001$). Toplamda 5 yıl ve altında çalışanlar ile 11-15 ve 15 yıldan fazla çalışanlar arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. 11-15 ve 15 yıldan fazla toplamda çalışanların kişisel özellik puanları, 5 yıl ve altında toplamda çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir. Hemşirelerin toplam çalışma sürelerine göre KLÖ diğerleriyle çalışma puanları ($\chi^2= 28,544$; $p= 0,001$) ve hizmetlerin yönetimi puanları ($\chi^2= 18,708$; $p= 0,000$) arasında anlamlı düzeylerde farklılık görülmüştür. 6-10, 11-15 ve 15 yıldan fazla toplamda çalışanların puanları, 5 yıl ve altında toplamda çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir

Hemşirelerin çalışma şekli ile KLÖ kişisel özellik puanları ($Z=-3,135$; $p= 0,002$), diğerleriyle çalışma puanları ($Z=-4,276$; $p=0,000$), hizmetlerin yönetimi puanları ($Z=-3,569$; $p= 0,000$), hizmetlerin iyileştirilmesi puanları ($Z= -3,589$; $p= 0,000$) ve yönlendirme kurgulanması puanları ($Z= -4,592$; $p= 0,000$) arasında anlamlı düzeyde

farklılık görülmüştür Sürekli gündüz çalışanların KLÖ puanları, vardiyalı çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Hemşirelerin çalışma saatleri ile KLÖ kişisel özellik puanları ($\chi^2=7,850$; $p=0,020$) ve hizmetlerin yönetim puanları ($\chi^2=6,320$; $p=0,042$) arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. 40 saat ve altı çalışanların KLÖ puanları, 52-60 saat çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Hemşirelerin çalışma saatleri ile göre KLÖ diğerleriyle çalışma puanları ($\chi^2=12,233$; $p=0,002$) ve yönlendirme kurgulanması puanları ($\chi^2=9,197$; $p=0,010$) arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. 40 saat ve altı çalışanların KLÖ puanları, 44-48 ve 52-60 saat çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Hemşirelerin meslek tercih nedenlerine göre KLÖ kişisel özellik puanları ($\chi^2=14,250$; $p=0,003$), hizmetlerin yönetimi puanları ($\chi^2=12,627$; $p=0,006$) ve hizmetlerin iyileştirilmesi puanları ($\chi^2=9,462$; $p=0,024$) arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. Kendi tercihiyle mesleği seçenlerin KLÖ puanları, iş garantisi sebebiyle mesleği seçenlere göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Hemşirelerin aylık gelir düzeyleri ile KLÖ kişisel özellik puanları ($\chi^2=10,713$; $p=0,005$) ve diğerleriyle çalışma puanları ($\chi^2=7,812$; $p=0,020$) arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. Aylık geliri 4000 TL'den fazla olanların kişisel özellikler puanları, 3500 TL ve altı olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmıştır. Hemşirelerin aylık gelir düzeyleri ile KLÖ hizmetlerin yönetimi puanları açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür ($\chi^2=11,042$; $p=0,004$). Aylık geliri 3501-4000 TL ve 4000 TL'den fazla olanların hizmetlerin yönetimi puanları, 3500 TL ve altı olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 4.5. Hemşirelere ilişkin bulguların Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ) puanlarıyla karşılaştırılması

Özellikler (n=208)	n	Açık fikirlilik		Değişime direnç		Risk alma	
		\bar{X} -ss	Median	\bar{X} -ss	Median	\bar{X} -ss	Median
Yaş Sınıfları							
25 ve altı (1)	44	3,62±0,51	3,7 [0,7]	3,42±0,79	3,6 [1,0]	4,08±0,32	4,0 [0,3]
26-30 (2)	63	3,62±0,63	3,7 [1,1]	3,37±0,80	3,4 [0,9]	4,06±0,44	4,0 [0,5]
31-35 (3)	55	3,87±0,66	4,0 [0,7]	3,51±0,64	3,6 [1,0]	4,20±0,47	4,1 [0,5]
35'den fazla (4)	46	4,09±0,52	4,1 [0,5]	3,82±0,63	3,9 [0,9]	4,32±0,55	4,3 [0,8]
P		0,000		0,012		0,005	
Cinsiyet							
Kadın	186	3,80±0,62	3,9 [0,7]	3,52±0,74	3,7 [1,0]	4,17±0,47	4,0 [0,5]
Erkek	22	3,77±0,56	3,9 [0,9]	3,52±0,70	3,6 [0,9]	4,07±0,40	4,0 [0,3]
P		0,765		0,916		0,197	
Medeni Durum							
Evlü	118	3,90±0,63	4,0 [0,7]	3,51±0,77	3,7 [1,0]	4,16±0,50	4,0 [0,5]
Bekar	90	3,65±0,57	3,7 [0,7]	3,52±0,69	3,6 [0,9]	4,16±0,41	4,0 [0,5]
P		0,001		0,639		,943	
Eğitim Düzeyi							
Lisans ve altı	189	3,76±0,61	3,9 [0,7]	3,52±0,70	3,5 [0,9]	4,14±0,46	4,0 [0,5]
Yüksek lisans/↑	19	4,07±0,57	4,0 [0,7]	3,55±1,07	3,7 [1,4]	4,32±0,48	4,3 [0,7]
P		0,032		0,403		0,136	
Çalışılan Birim							
Servis	131	3,85±0,59	3,9 [0,6]	3,55±0,69	3,7 [0,9]	4,15±0,47	4,0 [0,5]
Yoğun bakım	60	3,64±0,67	3,7 [1,0]	3,43±0,83	3,5 [1,3]	4,17±0,45	4,0 [0,5]
Diğer	17	3,87±0,56	4,1 [1,0]	3,58±0,73	3,4 [1,4]	4,12±0,46	4,0 [0,6]
P		0,065		0,635		0,762	
Unvan							
Servis hem. (1)	129	3,77±0,57	3,9 [0,7]	3,54±0,66	3,6 [0,9]	4,10±0,44	4,0 [0,3]
Sorumlu (2)	33	4,33±0,43	4,3 [0,7]	3,77±0,78	3,9 [0,9]	4,49±0,44	4,5 [1,0]
Yoğun bakım (3)	46	3,48±0,62	3,6 [1,0]	3,27±0,86	3,2 [1,3]	4,08±0,43	4,0 [0,3]
P		0,000		0,010		0,000	
Kurumda Çalışma Süresi							
5 yıl ve altı (1)	83	3,54±0,56	3,7 [1,0]	3,43±0,74	3,6 [1,0]	4,00±0,42	4,0 [0,5]
6-10 yıl (2)	74	3,85±0,66	3,9 [0,9]	3,49±0,74	3,6 [1,1]	4,20±0,46	4,1 [0,5]
11-15 yıl (3)	34	4,03±0,46	4,0 [0,6]	3,53±0,74	3,7 [1,0]	4,26±0,42	4,3 [0,6]
15 yıl üzeri (4)	17	4,30±0,35	4,1 [0,6]	4,05±0,49	4,0 [0,8]	4,50±0,45	4,8 [0,8]
P		0,000		0,013		0,000	
Toplam Çalışma Süresi							
5 yıl ve altı (1)	87	3,53±0,56	3,7 [1,0]	3,43±0,76	3,5 [1,0]	4,02±0,37	4,0 [0,5]
6-10 yıl (2)	64	3,86±0,67	4,0 [1,0]	3,46±0,72	3,6 [1,0]	4,15±0,52	4,1 [0,5]
11-15 yıl (3)	34	4,06±0,44	4,0 [0,5]	3,62±0,73	3,8 [0,9]	4,32±0,44	4,3 [0,8]
15 yıl üzeri (4)	23	4,19±0,44	4,1 [0,6]	3,88±0,59	3,9 [0,7]	4,46±0,44	4,5 [0,8]
P		0,000		0,048		0,000	

Tablo 4.5. Hemşirelere ilişkin bulguların Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ) puanlarıyla karşılaştırılması

Özellikler (n=208)	n	Açık fikirlilik		Değişime direnç		Risk alma	
		$\bar{X} \pm ss$	Median	$\bar{X} \pm ss$	Median	$\bar{X} \pm ss$	Median
Çalışma şekli							
Sürekli gündüz	56	4,00±0,63	4,0 [0,9]	3,73±0,69	3,9 [0,9]	4,24±0,50	4,3 [0,8]
Vardiyalı	151	3,72±0,60	3,7 [0,9]	3,44±0,74	3,6 [1,0]	4,12±0,44	4,0 [0,5]
<i>p</i>		0,002		0,011		0,118	
Çalışma Saati							
40 ve altı (1)	71	3,96±0,66	4,0 [0,9]	3,51±0,81	3,7 [1,0]	4,20±0,50	4,0 [0,8]
44-48 (2)	111	3,69±0,59	3,7 [0,7]	3,49±0,70	3,7 [1,0]	4,10±0,43	4,0 [0,3]
52-60 (3)	26	3,80±0,50	3,9 [0,8]	3,69±0,69	3,6 [1,1]	4,25±0,41	4,3 [0,5]
<i>p</i>		0,008		0,430		0,141	
Gündüz Hasta							
10'dan az	109	3,82±0,63	3,9 [0,6]	3,61±0,76	3,7 [1,0]	4,23±0,44	4,2 [0,5]
10 ve üzeri	99	3,77±0,61	3,7 [0,9]	3,42±0,70	3,6 [0,9]	4,07±0,47	4,0 [0,5]
<i>p</i>		0,482		0,058		0,018	
Gece hasta							
10'dan az	74	3,70±0,64	3,8 [0,8]	3,42±0,79	3,4 [1,0]	4,16±0,44	4,0 [0,5]
10-20	107	3,81±0,61	3,9 [0,7]	3,59±0,68	3,7 [1,0]	4,16±0,48	4,0 [0,5]
20'den fazla	27	3,98±0,56	4,0 [0,9]	3,53±0,80	3,7 [1,0]	4,15±0,43	4,0 [0,5]
<i>p</i>		0,191		0,304		0,909	
Meslek tercih							
Kendi tercihi (1)	111	3,81±0,62	4,0 [0,7]	3,58±0,75	3,7 [0,9]	4,14±0,49	4,0 [0,5]
İş garantisi (2)	54	3,56±0,62	3,6 [0,9]	3,43±0,75	3,6 [0,9]	4,12±0,44	4,0 [0,3]
Aile isteğiyle (3)	30	4,04±0,51	4,1 [0,6]	3,65±0,64	3,9 [1,0]	4,23±0,41	4,3 [0,5]
Diğer (4)	13	4,04±0,45	4,0 [0,4]	3,11±0,65	3,1 [0,8]	4,23±0,45	4,0 [0,6]
<i>p</i>		0,001		0,062		0,621	
Aylık gelir							
3500 TL ve ↓ (1)	8	3,23±0,75	3,2 [0,8]	3,34±0,86	3,4 [1,6]	4,06±0,86	3,9 [1,0]
3501-4000 (2)	57	3,73±0,59	3,7 [0,9]	3,20±0,83	3,3 [1,3]	3,78±0,44	3,8 [0,5]
4000 TL ↑ (3)	143	3,85±0,60	4,0 [0,6]	3,66±0,65	3,7 [1,0]	4,22±0,43	4,0 [0,5]
<i>p</i>		0,023		0,001		0,009	

Tablo 4.5 'e göre hemşirelerin yaş sınıfları ile BYÖ açık fikirlilik puanları ($\chi^2=23,787$; $p=0,000$) ve risk alma puanları ($\chi^2=12,720$; $p=0,005$) arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. Yaşı 35'den fazla olanların BYÖ puanları, 25 ve altı, 26-30 olanlara göre anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Hemşirelerin yaş sınıfları ile BYÖ değişime direnç puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür ($\chi^2=10,964$; $p=0,012$). Yaşı 35'den fazla olanların değişime direnç puanları, 26-30 olanlara göre anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Hemşirelerin medeni durumu ile BYÖ açık fikirlilik puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür ($Z=-3,273$; $p=0,001$). Evli olanların BYÖ açık fikirlilik puanları, bekar olanlara göre anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Hemşirelerin eğitim düzeyleri ile BYÖ açık fikirlilik puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür ($Z=-2,146$; $p=0,032$). Eğitim düzeyi yüksek lisans veya üzeri olanların BYÖ açık fikirlilik puanları, lisans ve altı olanlara göre anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Hemşirelerin unvanları ile BYÖ açık fikirlilik puanları ($\chi^2=37,992$; $p=0,000$) ve değişime direnç puanları ($\chi^2=9,286$; $p=0,010$) arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. Sorumlu hemşire olanlar ile yoğun bakım hemşiresi olanlar arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur. Sorumlu hemşire olanların BYÖ puanları, bakım hemşiresi olanlara göre olarak düzeyde yüksek çıkmıştır. Hemşirelerin unvanları ile BYÖ risk alma puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür ($\chi^2=19,389$; $p=0,000$). Sorumlu hemşire olanların risk alma puanları, servis veya yoğun bakım hemşirelerine göre anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Hemşirelerin kurumda çalışma süreleri ile BYÖ açık fikirlilik puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür ($\chi^2=33,500$; $p=0,000$). Kurumda 6-10, 11-15 ve 15 yıldan fazla çalışanların açık fikirlilik puanları, 5 yıl ve altı çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Aynı şekilde, kurumda 6-10 yıl süredir çalışanlar ile 15 yıldan fazla kurumda çalışanlar arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. Kurumda 15 yıldan fazla çalışanların açık fikirlilik puanları, 6-10 yıl süredir çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Hemşirelerin kurumda çalışma

süreleri ile BYÖ değişime direnç puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür ($\chi^2=10,830$; $p=0,013$). 15 yıldan fazla çalışanların değişime direnç puanları, 5 yıl ve altı, 6-10 yıldır çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Hemşirelerin kurumda çalışma süreleri ile BYÖ risk alma puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür ($\chi^2=19,044$; $p= 0,000$). 11-15 ve 15 yıldan fazla çalışanların risk alma puanları, 5 yıl ve altı süredir çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Hemşirelerin toplam çalışma süreleri ile BYÖ açık fikirlilik puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür ($\chi^2=34,140$; $p= 0,000$). Toplamda 6-10, 11-15 ve 15 yıldan fazla çalışanların açık fikirlilik puanları, 5 yıl ve altı çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir. Hemşirelerin toplam çalışma süreleri ile BYÖ değişime direnç puanları açısından anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür ($\chi^2=7,917$; $p= 0,048$). Toplamda 15 yıldan fazla çalışanların değişime direnç puanları, 5 yıl ve altı çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmıştır. Hemşirelerin toplam çalışma süreleri ile BYÖ risk alma puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür ($\chi^2=22,259$; $p= 0,000$). Toplamda 11-15 ve 15 yıldan fazla çalışanların risk alma puanları, 5 yıl ve altı çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmıştır. Aynı şekilde, toplamda 6-10 yıl süredir çalışanlar ile 15 yıldan fazla çalışanlar arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Toplamda 15 yıldan fazla çalışanların risk alma puanları, 6-10 yıl süredir çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmıştır.

Hemşirelerin çalışma şekli ile BYÖ açık fikirlilik puanları ($Z=-3,124$; $p= 0,002$) ve değişime direnç puanları ($Z=-2,555$; $p=0,011$) arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. Sürekli gündüz çalışanların BYÖ puanları, vardiyalı çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmıştır.

Hemşirelerin çalışma saatleri ile BYÖ açık fikirlilik puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür ($\chi^2=9,609$; $p=0,008$). Haftalık 40 saat ve altı çalışanların açık fikirlilik puanları, 44-48 saat çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmıştır.

Hemşirelerin gündüz bakım verdikleri hasta sayıları ile BYÖ risk alma puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür ($Z=-2,357$; $p=0,018$). Gündüz 10'dan az hastaya bakanların BYÖ risk alma puanları, 10 ve üzeri hastaya bakanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmıştır.

Hemşirelerin mesleği tercih sebepleri ile BYÖ açık fikirlilik puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür ($\chi^2=15,415$; $p=0,001$). Kendi tercihi, ailesinin isteğiyle ve diğer sebepler mesleği tercih edenlerin açık fikirlilik puanları, iş garantisi sebebiyle mesleği tercih edenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmıştır.

Hemşirelerin gelir düzeyleri ile BYÖ açık fikirlilik puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($\chi^2=7,528$; $p=0,023$). Gelir düzeyi 4000 TL üzerinde olanların açık fikirlilik puanları, 3500 TL ve altı olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Hemşirelerin gelir düzeyleri ile BYÖ değişime direnç puanları ($\chi^2=13,085$; $p= 0,001$) ve risk alma puanları ($\chi^2=9,427$; $p=0,009$) açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. Gelir düzeyi 4000 TL üzerinde olanların değişime direnç puanları, 3501-4000 TL olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

Tablo 4.6. Ölçeğe ilişkin bulguların dağılımı

Ölçekler	Bulgular					
		Ortalama	s.s.	Median	Min.	Max.
Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği	Amaç yönelimlilik	18,57	3,70	19,0	5,0	25,0
	İçsel motivasyon	20,34	3,75	20,0	5,0	25,0
	Kendine güven	12,00	2,48	12,0	5,0	15,0
	Risk alma	14,39	2,95	15,0	6,0	20,0
	Toplam	65,31	8,62	65,0	37,0	85,0
Klinik Liderlik Ölçeği	Kişisel özellik	2,58	0,34	2,6	1,5	3,0
	Diğerleriyle çalışma	2,65	0,36	2,8	1,0	3,0
	Hizmetlerin yönetimi	2,68	0,40	2,9	1,1	3,0
	Hizmetlerin iyileştirilmesi	2,66	0,40	2,8	1,1	3,0
	Yönlendirme kurgulanması	2,51	0,43	2,6	1,1	3,0
Bireysel Yenilikçilik Ölçeği	Açık fikirlilik	3,79	0,62	3,9	2,0	5,0
	Değişikliğe direnç	3,52	0,74	3,7	1,0	5,0
	Risk alma	4,16	0,46	4,0	2,0	5,0

Tablo 4.6'ya göre araştırma örnekleminde yer alan 208 kişilik hemşire grubu, Bireysel Yenilikçilik Ölçeği'nin maddelerini minimum 1 ve maksimum 5 olarak derecelendirmiştir. Ayrıca hemşirelerin bu ölçeğe vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda ölçeğin aritmetik ortalaması ($\bar{x}=3.49$) ve standart sapması ($ss=.35$) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.6'dan hareketle araştırma örneklemini oluşturan 208 kişilik hemşire grubu, Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği'nin maddelerini minimum 5 ve maksimum 25 olarak derecelendirmiştir. Ayrıca hemşirelerin bu ölçeğe vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda ölçeğin aritmetik ortalaması ve standart sapması ($\bar{x}=3.06$; $ss=.42$) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.6'ya göre araştırma örnekleminde yer alan 208 kişilik hemşire grubu, Klinik Liderlik Ölçeği'nin maddelerini minimum 1 ve maksimum 3 olarak

derecelendirmiştir. Ayrıca hemşirelerin bu ölçeğe vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda ölçeğin aritmetik ortalaması ve standart sapması ($\bar{x}=2.62$; $ss=.33$) olarak bulunmuştur.

Tablo 4.7. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği puanları ile diğer ölçekler arasındaki ilişkilerin incelenmesi

Korelasyon (n=208)		Bireysel Yenilikçilik Ölçeği					
		Açık fikirlilik		Değişikliğe direnç		Risk alma	
		r	p	r	p	r	p
Yaratıcı Kişilik Özellikleri	Amaç yönelimlilik	0,388	0,000	0,468	0,000	0,462	0,000
	İçsel motivasyon	0,331	0,000	0,295	0,000	0,391	0,000
	Kendine güven	0,197	0,004	0,444	0,000	0,408	0,000
	Risk alma	0,164	0,018	0,101	0,146	0,175	0,012
	Toplam	0,413	0,000	0,499	0,000	0,551	0,000
Klinik Liderlik	Kişisel özellik	0,268	0,000	0,296	0,000	0,212	0,000
	Diğerleriyle çalışma	0,391	0,000	0,252	0,000	0,236	0,000
	Hizmetlerin yönetimi	0,358	0,000	0,283	0,000	0,229	0,001
	Hizmet iyileştirilmesi	0,357	0,000	0,347	0,000	0,312	0,000
	Yönlendirme kurgulanması	0,360	0,000	0,323	0,000	0,265	0,000

Tablo 4.7'ye göre bireysel yenilikçilik ölçeği alt boyutu ile YKÖ amaç yönelimlilik, kendine güven, içsel motivasyon, risk alma, toplam puanı, KLÖ kişisel özellik, diğerleriyle çalışma, hizmetlerin yönetimi, hizmet iyileştirilmesi ve yönlendirme kurgulanması puanları arasında zayıf derecede, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki olduğu görülmüştür ($p<0,05$). YKÖ amaç yönelimlilik, kendine güven, içsel motivasyon, risk alma, toplam puanı, KLÖ kişisel özellik, diğerleriyle çalışma, hizmetlerin yönetimi, hizmet iyileştirilmesi ve yönlendirme kurgulanması puanları arttıkça, BYÖ açık fikirlilik puanları artacaktır. Aynı şekilde, YKÖ amaç yönelimlilik, kendine güven, içsel motivasyon, risk alma, toplam puanı, KLÖ kişisel özellik, diğerleriyle çalışma, hizmetlerin yönetimi, hizmet

iyileştirilmesi ve yönlendirme kurgulanması puanları azaldıkça, BYÖ açık fikirlilik puanları azalacaktır.

Tablo 4.7'ye göre bireysel yenilikçilik ölçeği değişikliğe direnç alt boyutu ile YKÖ amaç yönelimlilik, içsel motivasyon, kendine güven, toplam puanı, KLÖ kişisel özellik, diğerleriyle çalışma, hizmetlerin yönetimi, hizmet iyileştirilmesi ve yönlendirme kurgulanması puanları arasında zayıf derecede, pozitif yönde ve istatistiksel anlamda olumlu ilişki bulunmuştur ($p < 0,05$). YKÖ amaç yönelimlilik, içsel motivasyon, kendine güven, toplam puanı, KLÖ kişisel özellik, diğerleriyle çalışma, hizmetlerin yönetimi, hizmet iyileştirilmesi ve yönlendirme kurgulanması puanları arttıkça, BYÖ değişikliğe direnç puanları artacaktır. Aynı şekilde, YKÖ amaç yönelimlilik, içsel motivasyon, kendine güven, toplam puanı, KLÖ kişisel özellik, diğerleriyle çalışma, hizmetlerin yönetimi, hizmet iyileştirilmesi ve yönlendirme kurgulanması puanları azaldıkça, BYÖ değişikliğe direnç puanları azalacaktır.

Tablo 4.7'ye göre bireysel yenilikçilik ölçeği risk alma alt boyutu ile YKÖ amaç yönelimlilik, kendine güven, içsel motivasyon, risk alma, toplam puanı, KLÖ kişisel özellik, diğerleriyle çalışma, hizmetlerin yönetimi, hizmet iyileştirilmesi ve yönlendirme kurgulanması puanları arasında zayıf derece, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki görülmüştür ($p < 0,05$). YKÖ amaç yönelimlilik, kendine güven, içsel motivasyon, risk alma, toplam puanı, KLÖ kişisel özellik, diğerleriyle çalışma, hizmetlerin yönetimi, hizmet iyileştirilmesi ve yönlendirme kurgulanması puanları arttıkça, BYÖ risk alma puanları artacaktır. Aynı şekilde, YKÖ amaç yönelimlilik, kendine güven, içsel motivasyon, risk alma, toplam puanı, KLÖ kişisel özellik, diğerleriyle çalışma, hizmetlerin yönetimi, hizmet iyileştirilmesi ve yönlendirme kurgulanması puanları azaldıkça, BYÖ risk alma puanları azalacaktır.

Tablo 4.8. Bireysel yenilikçilik ölçeğinin alt boyutlarından açık fikirliliğin diğer ölçeklerin alt boyutlarıyla regresyon analizi

Bağımsız değişken		B	Standart hata	Beta	t	P
Açık fikirlilik						
Yaratıcı Kişilik Özellikleri	YKÖ-toplam	,022	,005	,311	4,495	,000
Klinik Liderlik Ölçeği	Kişisel özellik alanı	-,34	,163	-,019	-,209	,835
	Diğerleriyle çalışma alanı	,372	,177	,217	2,104	,037
	Hizmetlerin yönetimi alanı	-,087	,182	-,057	-,480	,632
	Hizmetlerin iyileştirilmesi alanı	,071	,181	,046	,394	,694
	Yönlendirme kurgulanması	,136	,126	,095	1,073	,285

Tablo 4.8'e göre hemşirelerin sahip olduğu yaratıcı kişilik özellikleri alt boyutları ile bireysel yenilikçilik ölçeği alt boyutlarından açık fikirlilik arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmuştur ($p=.00$).

Tablo 4.8.'e göre hemşirelerin sahip olduğu klinik liderlik ölçeği alt boyutlarından diğerleriyle çalışma alanı ile bireysel yenilikçilik ölçeği alt boyutlarından açık fikirlilik arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmuştur ($p=.03$).

Tablo 4.9. Bireysel yenilikçilik ölçeğinin alt boyutlarından değişikliğe direncin diğer ölçeklerin alt boyutlarıyla regresyon analizi

Bağımsız değişken		B	Standart hata	Beta	t	P
Yaratıcı Kişilik Özellikleri	YKÖ-toplam	,034	,006	,392	5,885	,00
	Kisisel ozellik alanı	,272	,188	,127	1,452	,148
Klinik Liderlik Ölçeği	Digerleriyle calisma alanı	-,117	,203	-,057	-,578	,564
	Hizmetlerin yonetimi alan	-,287	,209	-,156	-1,375	,171
	Hizmetlerin iyilestirilmesi alan	,575	,208	,310	2,760	,006
	Yonlendirme kurgulanmasi	,029	,145	,017	,197	,844

Tablo 4.9'a göre hemşirelerin sahip olduğu yaratıcı kişilik özellikleri alt boyutları ile bireysel yenilikçilik ölçeği alt boyutlarından değişikliğe direnç arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmuştur ($p=.00$).

Tablo 4.9'a göre hemşirelerin sahip olduğu klinik liderlik ölçeği alt boyutlarından hizmetlerin iyileştirilmesi ile bireysel yenilikçilik ölçeği alt boyutlarından değişikliğe direnç arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmuştur ($p=.00$).

Tablo 4.10. Bireysel yenilikçilik ölçeğinin risk alma alt boyutu ile diğer ölçeklerin alt boyutlarının regresyon analizi

Bağımsız değişken		B	Standart hata	Beta	t	p
Risk alma	Yaratıcı Kişilik Özellikleri	,026	,004	,489	7,338	,000
	Kişisel özellik alanı	-,018	,117	-,014	-,156	,876
Klinik Liderlik Ölçeği	Diğerleriyle çalışma alanı	,087	,127	,068	,685	,494
	Hizmetlerin yönetimi alan	-,239	,131	-,208	-1,828	,069
	Hizmetlerin iyileştirilmesi alan	,250	,130	,216	1,922	,056
	Yonlendirme kurgulanması	,015	,091	,014	,166	,868

Tablo 4.10'a göre hemşirelerin sahip olduğu yaratıcı kişilik özelliklerinin alt boyutları ile bireysel yenilikçilik ölçeği alt boyutlarından risk alma arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ($p = .00$).

Tablo 4.10'a göre hemşirelerin sahip olduğu klinik liderlik ölçeği alt boyutlarından hizmetlerin iyileştirilmesi ile bireysel yenilikçilik ölçeği alt boyutu risk alma arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ($p = .05$).

5. TARTIŞMA

Hemşirelerde yenilikçi davranışı hangi faktörün ne kadar etkilediğini öğrenmek amacıyla yapılan bu çalışmada bulunan katılımcıların; %88.9'unun kadın, %44.2 'sinin 30-39 yaş grubunda olduğu, %90.9 'unun lisans mezunu olduğu, %54.8'inin evli ve %68.3'ünün 4000 ve üzerinde maaş aldığı, %62.5'inin serviste çalıştığı, %60.2'sinin sorumlu hemşire olduğu, %34.1'inin 5-10 süredir bu kurumda çalıştığı, %70.2'sinin 1-10 yıl süre ile bu mesleği yaptığı, %73.1'inin vardiyalı çalıştığı, %83.7'sinin 40-49 saat arasında çalıştığı, hemşireliği seçme nedenleri araştırıldığında %53.4'ünün kendi isteğiyle seçtiği ve kurumda bir hemşireye düşen hasta sayısı gündüzleri (%32.2) 11-15 arasında iken bu oran geceleri (%30.3) 11-15 saat oluşturmaktadır (Tablo 4.1. ve Tablo 4.2).

Sönmez ve Yıldırım'ın yaptığı çalışmada hemşirelerde yenilikçi yaklaşımı bireysel, mesleki ve çevresel faktörlerin etkilediği, eğitim düzeyi arttıkça yeniliğe uyumun arttığı, mesleki faktörlerden ise yaratıcılığın önemli olduğunu görülmüştür (24). Yönetici hemşirelerin liderlik ve duygusal zeka davranışlarına yönelik yapılan başka bir çalışmada liderlik davranış düzeyi (3.81 ± 0.27) ortalamanın üzerinde bulunmuş, (41), Özel hastanede ve devlet hastanesinde servis sorumlu hemşirelerin liderlik düzeyinin araştırıldığı çalışmada özelde çalışanların devlette çalışanlara göre daha genç ve deneyimsiz olması, özel hastanelerde sağlık meslek lisesi (%50) ve yarısından fazlasının hemşirelik yüksekokulu mezunu olduğu, devlette ise yarından fazlasının eğitim düzeyinin lise olduğu , liderlik düzeylerine baktığımızda devlette çalışan sorumlu hemşirelerden lisans mezunu olanların lise mezunu olanlardan liderlik düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (42). Çalışmamızla karşılaştırdığımızda hemen hemen hepsinin lisans düzeyinde eğitime sahip olduğu ve yaş aralığı en çok 26-30 olduğu görülmüştür. Liderlik özelliklerini karşılaştırdığımızda kişisel özelliklerinin 25 ve altıda olanların yüksek bulunurken, alt ölçekleri karşılaştırıldığında 35 ve üstü olanların liderlik özellikleri daha yüksek çıkmıştır. Yaratıcılık, liderlik arttıkça bireysel yenilikçilik özelliğide artmaktadır.

Hindistan da 405 hemşirede yapılan çalışmada liderlik davranışı arttıkça yaratıcılık düzeyinde de artış olduğu (43), hemşireler ve hekimlerde yapılan başka bir çalışmaya göre klinik liderlik özelliğinin hekimlerde daha yüksek olduğunu hemşirelere verilecek eğitimle bu özelliklerinin geliştirilebileceği söylenmiştir (44). Duygulu ve Kublay'ın (2008) yaptığı çalışmada servis sorumlu hemşirelerin %80'i kendini lider olarak tanımlarken, servis hemşirelerinin %58.8 'i kendini lider olarak gördüğünü belirtmiştir (17). Gür ve Baykal'ın servis sorumlu hemşirelerinin liderlik tarzını belirlemek amacıyla yapılan çalışmada %54.1'inin 30-39 yaş aralığında, %62.5'inin lisans mezunu olduğu, servis hemşirelerinin ise %66.8'inin 20-29 yaş aralığında, %75.3'ünün lisans mezunu olduğu ve benimsedikleri liderlik davranışı aynı çıkmıştır (45). Bu açıdan baktığımızda çalışmanın sadece hemşireler üzerinde yapılması liderlik özelliklerini ne kadar kullandıklarını açıklayamamaktadır. Fakat ilk çalışmada olduğu gibi yaratıcılık özellikleri ve liderlik ölçeği arasında ilişki olduğu görülmüştür (Tablo 4.6). Ayrıca çalışmamızda liderlik özelliğinin servis sorumlu hemşirelerinde daha yüksek olduğu görülmüştür. Sorumlu hemşirelerin eğitim düzeyi arttıkça benimsedikleri liderlik tarzının da arttığı görülmektedir.

403 hemşire ile yapılan çalışmada farklı illerde özel ve kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin otantik liderlik düzeylerinin ne kadar etkilendiği ve çalışma şeklinin liderliği etkiliyor mu sorusuna yönelik yapılan çalışmada gelişmekte olan illerde (Gaziantep..), özelde çalışan hemşirelerde liderlik düzeyinin daha fazla görüldüğü ve gündüz ile vardiyalı çalışmanın liderliği anlamlı düzeyde etkilediği görülmüştür (46). Hastanede sürekli gündüz ve vardiya sistemi olması açısından sadece ikisi arasındaki liderlik düzeyi karşılaştırılabilir. Bu anlamda sadece gündüz çalışan kişilerde liderlik düzeyi daha yüksek çıkmıştır.

Liderlik tarzlarının bireysel yenilikçiliğe etkisini araştırmak amacıyla Şentürk ve ark. yaptığı çalışmada; lisansüstü eğitime sahip bireylerde, evli olanlarda, gelir düzeyi 2501-3000 tl arasında olanlarda, 39 ve üzerinde olanlarda bireysel yenilikçilik düzeyleri daha yüksek çıkmış. Ayrıca dönüşümcü liderlik boyutlarının bireysel

yenilikçilik düzeyini arttırdığı görülmüştür(47). Yaptığımız çalışmayla benzerlik göstermektedir.

Güneş'in (2007) hastanede çalışan hemşirelerin iş doyumunu etkileyen faktörlerin araştırılması amacıyla yaptığı çalışmada iş doyumunun alt faktörü olan yönetici ve liderlik ortalamasının ($\bar{X}\pm=3.81$) olması üst düzeyde doyuma sahip olduğunu, baktıkları hasta sayısına göre liderlik davranışı karşılaştırıldığında anlamlı bir fark olmadığı ($p=.147$), liderlikle medeni durum, çocuk sahibi olma, eğitim durumu, çalışma yılı, çalıştıkları birim ve yaş karşılaştırıldığında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Bizde klinik liderlik ölçeği ile bakılan hasta sayısı arasında anlamlı bir fark yokken, 35 ve üstü yaşa sahip olanların ,serviste çalışanların, diğerleriyle çalışma puanları 6-10 ve 11-15 yıl olanların 15 ve üstü çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur (48).

Kuzey Tayvan da 670 halk sağlığı hemşiresinde yapılan çalışmada (48) hemşirelerin yaş aralığı 31-40, katılanların hepsi kadın ve çoğunluğu evli, 5-10 yıldır hemşirelik mesleğini yapan ve kolej düzeyinde eğitime sahip olduğu; yenilikçi davranış düzeyine baktığımızda ise yetersiz olduğu aralıklarla eğitim imkanları sunulması gerektiği söylenmiş, Çin de (49) 769 hemşirede yapılan çalışmada ise çoğunluğu evli,kadın ve lisans eğitim düzeyinde, 4-10 yıllık deneyime sahip ve kişisel ilgisinden dolayı hemşirelik mesleğini seçmiş olmasının yenilikçilik düzeyinide artırdığını göstermiştir. Çalışmamızda %89.4'ünün kadın, %56.7'inin evli, %89.9'unun lisans düzeyinde eğitime sahip olduğu, %39.9'unun 5 ve altı yıldır kurumda çalıştığı görülmüştür. Bireysel yenilikçilik düzeylerine baktığımızda 35 ve üstü yaşa sahip, evli olanlar, yüksek lisans ve üstü eğitime sahip, kurumdaki çalışma süresine baktığımızda 15 ve üstü olması bireysel yenilikçilik düzeylerini arttırmaktadır.

Hemşirelerin yenilikçilik düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmalarda düşük düzeyde yenilikçi olduğu ($\bar{x}\pm=66,06$), çalışılan birimin ve medeni durumun yeniliğe etkisi yokken çocuk sahibi olmanın olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. (51).

Hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelendiği araştırmalarda öğrencilerin düşük düzeyde yenilikçi olduğu görülmüştür. Kızların erkeklere göre bireysel yenilikçilik puanı daha yüksek çıkmıştır. Sınıf düzeyi, aile gelir düzeyi, yaşanan yer, kurum açısından farklılık görülmemiştir. Çalışmamızda hemşirelerin düşük düzeyde yenilikçi olması açısından benzerlik görülürken cinsiyet açısından farklılık görülmemiştir. Sorumlu hemşire olan ve geliri 4000 TL ve üstünde olan hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyi daha yüksek çıkmıştır (26, 52).

Oktuğ ve Özden'in 138 üniversite öğrencisinde yaptığı bireysel yenilikçilik ve içsel motivasyon arasında yaptığı çalışmada bireyci ve toplulukçu kültüre göre kişilerin yenilikçilik ve yaratıcılık özelliklerinin değişiklik gösterdiği, kendine güvenen ve risk alabilen kişilerin yenilikçilik ve yaratıcılık özelliklerinin arttığını söylemiştir. Çalışmamızla benzerlik göstermektedir (53).

Karahan ve Patır'ın (2019) 312 üniversite öğrencisinin bireysel yenilikçilik kapasitesini karşılaştırmak için yapılan çalışmada, bireysel yenilikçilik ortalamaları ($\bar{x}=3.57$), yaratıcılık ($\bar{x}=3.89$), ve liderlik ($\bar{x}=3.71$) düzeyleri iyi çıkarken, risk alma ($\bar{x}=3.97$), ve açık fikirlilik ortalamaları ($\bar{x}=4.44$) çok iyi, olduğu ve öğrencilerin yenilikçi olduğu görülmüştür. Yenice ve Tuç'un (2019) öğretmen adaylarının bireysel yenilikçi düzeylerini belirlemek için yaptığı çalışmada öğrencilerin bireysel yenilikçilik düzey ölçüğünün toplam puan ortalaması ($\bar{x}=3.10$) orta, değişime direnç alt boyutunda ($\bar{x}=3.59$) iyi, fikir önderliği ($\bar{x}=2.74$), deneyime açıklık ($\bar{x}=2.90$) ve risk alma ($\bar{x}=2.61$) alt boyutlarında orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Çalışmamız da yenilikçi davranış ($\bar{x}=3.49$) iyi, yaratıcılık ($\bar{x}=3.06$) ve liderlik (2.62) orta bulunurken; açık fikirlilik ($\bar{x}=3.79$), risk alma ise ($\bar{x}=4.16$) iyi bulunmuştur (54,55).

Işık ve Meriç' in otel yöneticilerinde yaptığı çalışmada %89'u yönetici, %11'i üst düzey yönetici pozisyonunda, bireysel yenilikçiliğin alt boyutundan açık fikirlilik puan ortalaması %4.18 ile en yüksek, risk alma alt boyutunda medeni durum ve gelir düzeyine göre, deneyime açıklığın eğitim durumuna göre, fikir önderliğinin eğitim durumuna göre farklılık içerdiği görülmüştür (53). Çalışmamızda hemşirelerde cinsiyet açısından bir farklılık yokken, 35 yaş ve üstü olanlarda, sorumlu hemşirelerin yoğun

bakım hemşirelerine göre değişime direnç puan ortalamaları daha yüksek çıkmıştır. Yine eğitim durumu yüksek lisans ve üstü olanlarda, evli olanların bekar olanlara göre açık fikirlilik puanı, gelir düzeyleri 4000 ve üzeri olanlarda değişime direnç puanları ve açık fikirlilik puanları daha yüksek bulunmuştur (56).

Işık ve Türkmendağın yaptığı çalışmada %55.4'ü mesleği kendi isteğiyle seçtiğini, kadınların erkeklere göre değişime daha fazla direnç gösterdiği görülmüştür. Hemşirelerin mesleği kendi isteğiyle ve ailesinin isteğiyle seçmesi açık fikirlilik puan ortalaması açısından anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Eğitim durumu yüksek lisans ve üstü olanlarda ve sorumlu hemşirelerde bireysel yenilikçilik puanları anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. (57).

Turizm şirketlerinde yapılan çalışmada bireysel yenilikçilik ile eğitim durumu, cinsiyet, medeni durum, aynı kurumda ve başka bir kurumda çalışmanın yenilikçilikle ilişkisi bulunmamıştır (58,59). Hemşirelerle karşılaştırıldığında cinsiyet açısından farklılık görülmezken; eğitim durumu yüksek lisans ve üstü olanlarda, evli olanlarda, 15 yıl ve daha fazla çalışanlarda ve sorumlu hemşire olarak görev yapanlarda yüksek çıkmıştır. Bu açıdan farklılık görülmektedir.

Öztürk ve Summak 'ın (2014) ilköğretim okulu öğretmenlerinin yenilikçilik düzeyine ilişkin yaptığı araştırmada katılımcıların bireysel yenilikçilik puan ortalaması 66,81 olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların genel olarak orta düzeyde yenilikçi oldukları söylenebilir.(60).

Eğitim yöneticilerinin bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesine yönelik yapılan çalışmada yenilikçilik düzeyinin yaşa, cinsiyete ve eğitim düzeyine göre farklılık göstermediğini (61) bizim çalışmamızda 35 yaş ve üstü, yüksek lisans ve üstü eğitime sahip kişilerde anlamlı düzeyde yüksek bulunurken cinsiyete yönelik bir farklılık görülmemiştir.

Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik düzeylerine yönelik yapılan çalışmada cinsiyetle arasında anlamlı fark bulunmamış. Öğretmenlerle sınıf değişkeni

arasındaki farka baktığımızda dördüncü sınıftaki öğrencilerin birinci sınıftaki öğrencilere göre ortalama puanları daha yüksek bulunmuştur. Bireysel yenilikçiliğin alt boyutu olan değişime direnç puan ortalaması birinci sınıftaki öğretmen adaylarından dördüncü sınıftaki öğretmen adaylarında daha yüksek bulunmuştur (62). Öğrencilerde yapılan başka bir çalışmada cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık görülmezken, sınıf düzeylerine göre 1 ile 3. sınıf arasında ve 2 ile 3. sınıf arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmuştur (20). Yeğin'in İlahiyat fakültesi öğrencileri arasında yaptığı çalışmada yenilikçilikle cinsiyet ve sınıf düzeylerine göre fark bulunmamış (63).

Pedagojik formasyon eğitimi alan adaylarının bireysel yenilikçilik düzeyine yönelik yapılan çalışmada cinsiyete yönelik risk alma boyutunda erkeklerde daha yüksek çıkarken diğer alt boyutlarda fark görülmemiştir. Çalışılan kuruma yönelik (özsektör, devlet ve serbest meslek) yapılan analizde ise serbest meslekte çalışan öğrencilerin bireysel yenilikçilik düzeyi daha yüksek bulunmuştur (64). Bizim çalışmamızda cinsiyete yönelik fark bulunmazken, sorumlu hemşire olarak görev yapan hemşirelerde açık fikirlilik ve risk alma alt boyutlarında daha yüksek bulunmuştur.

Fen bilgisi öğretmen adaylarında yapılan çalışmada yenilikçiliğin cinsiyetle ve sınıf düzeyiyle arasında anlamlı farklılık bulunmazken, yaratıcılıkları karşılaştırıldığında orta düzeyde (60.3) bulunmuş. Bireysel yenilikçilikle bireysel yaratıcılık arasında değişime direnç hariç diğer alt boyutlarla orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki bulunmuş (65). Hemşirelerde yapılan çalışmada cinsiyetle arasında fark yokken, bireysel yenilikçilik ile yaratıcılık özellikleri karşılaştırıldığında; pozitif yönde zayıf dercede ilişki bulunmuştur.

6.SONUÇ ve ÖNERİLER

Hemşirelerde yenilikçi davranışı yordayıcı faktörlerin incelenmesi amacıyla yapılan bu araştırma da;

Hemşirelerin yenilikçi davranışa yönelik pozitif tutumda olduğu saptanmıştır. Yaş, eğitim seviyesi, çalışma yılı, unvanı, sürekli gündüz çalışması ve gelir düzeyi gibi faktörlerin yenilikçilik düzeyini arttırdığı görülmüştür.

Hemşirelerde kişilik özelliklerine bakıldığında yaş, eğitim düzeyi, kurumda çalışma yılı, unvanı, gündüz çalışması ve gelir düzeyi arttıkça yaratıcılığını ön plana çıkardığı görülmüştür.

Hemşirelerin liderlik özelliğine baktığımızda benzer şekilde yaş, eğitim seviyesi, unvan, çalışma yılı, sürekli gündüz çalışma ve gelir düzeyinden etkilendiği saptanmıştır. Hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki deneyimlerinin hem yenilikçi davranışı hem de diğer özellikleri geliştirmede etkisinin olduğu görülmüştür. Özellikle sorumlu hemşirelerin puanlarının yüksek çıkması grup içinde kişisel özelliklerini daha etkin sergilediklerini göstermektedir.

Hemşirelerin bireysel yenilikçilik ölçeğinde cinsiyetle ilişkili anlamlı farklılık bulunmazken, yaratıcı kişilik özelliklerinde erkeklerin, klinik liderlikte kadınların özellikleri daha yüksek çıkmıştır. Evli olanlarda yenilikçilik davranış daha fazla görülürken, yaratıcı kişilik özelliklerinde bekar olanların puanları daha yüksek çıkmıştır. BYÖ,KLÖ ve YKÖÖ arasında ilişki olduğu fakat cinsiyet ve medeni durumun ölçeklerin alt boyutlarında farklılık gösterdiği görülmüştür.

Hemşirelik mesleğini severek ve isteyerek seçenlerin BYÖ, KLÖ ve YKÖÖ puanlarının diğerlerine göre yüksek çıkmıştır.

Hemşirelerde BYÖ, YKÖÖ ve KLÖ arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Hemşirelerde yenilikçi davranışın gelişmesinde liderlik ve yaratıcılığın etkisinin olduğu görülmüştür.

Bu sonuçlar doğrultusunda;

Hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özelliklerinin yenilikçilik davranışının gelişmesinde etkili olduğu saptanıp,

- Hemşirelerde eğitim faktörünün etkili olduğu ve çalışmanın yapıldığı kurumda eğitim düzeyinin yüksek olduğu düşünülürse üniversite ve devlet hastaneleri yada özel hastanelerde çalışmanın tekrarlanması,
- Hemşireler ve diğer sağlık çalışanları arasında yenilikçi davranışın etkilerinin araştırılması,
- Çalışmaya diğer sağlık personelinin de katılımının sağlanması,
- Yaptığımız çalışma sorumlu hemşireler ve klinik hemşirelerini kapsadığı için yönetici hemşirelerin yenilikçilik düzeyi karşılaştırılamamıştır. Çalışmanın yönetici hemşireleri de kapsayacak şekilde tekrarlanması önerilir.

7.KAYNAKLAR

1. **Kavas M.** Bireysel Yenilikçi Kişilik Özelliği Ve Inovatif Davranışa Etki Eden Faktörlere Yönelik Nicel Ve Nitel Bir Araştırma, *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, **2017**; 27 (2), 137-156.
2. **Yılmaz T F. Şen T H. ve Demirkaya F.** Başhemşirelerin Yenilikçilik ve Risk Alma Davranışlarının Belirlenmesi, *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, **2014**; 3 (3); 147-154.
3. **Tosun A. ve Tosun H.** Innovation Management and Nursing, Health Sciences Researches In The Globalizing Word, St. Kliment Ohridski University Press Sofia **2018**: 155-165.
4. **Kibum Kwon. ve Taesung Kim.** An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model, *Human Resource Management Review*, Available online 21 August **2019**. Erişim tarihi 27.09.2019.
5. **XinDan, SuhuanXu, JingyingLiu, RuonanHou, YanhuiLiu, HongwenMa.** Innovative behaviour and career success: Mediating roles of self-efficacy and colleague solidarity of nurses, *International Journal of Nursing Sciences*, **2018**; 5(3): 275-280.
6. **Kemer SA. ve Altuntaş S.** Bireysel Yenilikçilik Ölçeği'nin Hemşireliğe Uyarlanması: Türkçe Geçerlik- Güvenirlik Çalışması, *Hemşirelik Eğitim ve Araştırma Dergisi*, **2017**; 14 (1): 52-61.
7. **Turgut E. Ve Beğenirbaş M.** Çalışanların Yenilikçi Davranışları Üzerinde Sosyal Sermaye Ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, *Kho Bilim Dergisi*, **2013**; 23 (2): 101-124.
8. **F. Zaghini J.Fiorini M. Piredda R.Fida A.Sili.** The relationship between nurse managers' leadership style and patients' perception of the quality of the care provided by nurses: Cross sectional survey, *International Journal of Nursing Studies*, **2019**; 101 : 1-8.
9. **Susan M. Grant DNP, RN, NEA-BC, Faan, Beverly H. Johnson BSN, Faan,** Advancing the Practice of Patient- and Family-Centered Care: The Central Role of Nursing Leadership, *Nurse Leader*, **2019**; 17(4); 325-330.

10. **Nicolas Gillet, Evelyne Fouquereau, H el ene Coillot, Franck Bonnetain, Sophie Dupont, Leila Moret, Am elie Anota, Philippe Colombat,** Ethical Leadership, Professional Caregivers' Well-Being, And Patients' Perceptions Of Quality Of Care In Oncology, *European Journal Of Oncology Nursing*, **2018**; 33; 1-7.
11. **Şen T H. ve ark.** Hemşirelikte Yaratıcılık, *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, **2013**; 38: 1-8. <http://www.akademikbakis.org>.
12. **Esther Lee MNP, MBA, RN, Cehljo Ann Daugherty PhD, RN; CNL Thomas Hamelin MBA, DNP, RN, NEA-BC.** Reimagine Health Care Leadership, Challenges and Opportunities in the 21st Century, *Journal of Perianesthesia Nursing*, **2019**; 34 (1): 27-38.
13. **Gündüz H B. ve DoĒan A.** Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri Ve Yaratıcılık Düzeyleri, **2009**: 1-13.
14. **Erol  . ve ark.** Hemşirelik  Ērencilerinin Yenilikçilik  zellikleri ve Etkileyen Faktörler, *Hemşirelikte EĒitim Ve Araştırma Dergisi*, **2018**; 15 (3): 142-146.
15. **Tarhan M. ve DoĒan P.** Hemşirelik  Ērencilerinin Bireysel Yenilikçilik Davranışları ile Otonomi Düzeyleri Arasındaki İlişki, *HSP* **2018**; 5 (1): 51-58.
16. **Weng RH, Huang CY, Chen LM, Chang LY.** Exploring The Impact Of Transformational Leadership On Nurse Innovation Behaviour: A Cross-Sectional Study, *J Nurs Manag.* **2015**; 23 (4): 427-39.
17. **Duygulu S. ve Kublay G.** Yönetici Hemşirelerin ve Birlikte  alıŐtıkları Hemşirelerin LiderliĒe İlişkin DeĒerlendirmeleri ve Yönetici Hemşirelerin Sahip Oldukları Liderlik  zellikleri, *SaĒlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, **2008**: 1-15.
18. **Pelenk S E.** Bireysel Yenilikçi Davranışların Bireysel İŞ Performansı  zerindeki Etkisi: Teknoloji  alıŐanları üzerinde Bir Araştırma, *Journal Of Emerging Economies And Policy*, **2017**; 2(2): 2-14.
19. **Öztürk Ő N.** Akbulut Y. Hemşirelerin İŞ Gücü VerimliliĒini Etkileyen  rg tsel Faktörler Konusundaki Tutumlarının Belirlenmesi, *Ankara Üniversitesi Dikimevi SaĒlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, **2011**; 10(1): 19-30.

20. **Korucu A T. ve Olpak Y Z.** Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Özelliklerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, **2015**; 5 (1): 111-127.
21. **Atalay A.** Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Bireysel Yenilikçilik Düzeyi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, **2018** ;13 (10): 87-108.
22. **Bodur G.** Hemşirelik Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik (İnovasyon) Düzeyleri İle Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişki, *HSP*, **2018**; 5 (2): 139-148.
23. **Öneren, M. Çiftçi, G.M. ve Harman, A.** Bilgi Paylaşımının Yenilikçi Davranışa Ve Örgütsel Güvene Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, **2016**; 58: 127-157.
24. **Sönmez B. ve Yıldırım A.** Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Yenilikçi Davranışları ve Yenilikçi Davranışlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi: Niteliksel Bir Çalışma, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*, **2014**; 2(1): 49-59.
25. **Hyun Sooklee, Seong AeHong,** Factors Affecting Hospital Employees' Knowledge Sharing Intention and Behavior, and Innovation Behavior, *Osong Public Health and Research Perspectives*, **2014**; 5(3):148-155.
26. **Ertuğ N, Kaya H.** Hemşirelik Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Profilleri ve Yenilikçiliğin Önündeki Engellerin İncelenmesi, *Hemşirelikte Eğitim Ve Araştırma Dergisi* **2017**;14 (3): 192-197.
27. **Korkmaz YÖ.** Hemşirelik ve Yenilikçilik, *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, **2009**; 6 (2): 2-4.
28. **Jane M.Miles and Elaine S.Scott.** A New Leadership Development Model for Nursing Education, *Journal of Professional Nursing*, **2019**; 35 (1): 15-11.
29. **Ardahan M. Ve Konal E.** Hemşirelikte Yöneticilik Ve Liderlik, *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, **2017**; 6(1): 140 – 147.
30. **Özkan Ö N. Akın S. ve Turna Z.** Hemşirelik Öğrencilerinin Liderlik Yönelimleri Ve Motivasyon Düzeyleri, *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, **2015**; 12 (1): 51-61.

31. **Işık D A. ve Saygılı G.** Yaratıcılığı Geliştirme Tekniklerinin Öğrenilmesinin Yaratıcı Düşünme Becerileri Üzerindeki Etkisi, *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi XIV. Uluslararası Katılımlı Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Sempozyumu* , **2015**: 133 - 139.
32. **Şen H.** Yaratıcı Düşünmenin Hemşirelik Yüksekokulu Öğrencilerinde İncelenmesi, *Yüksekisans Tezi*, izmir-**1999**,1-97.
33. **Çam MO. Turgut ÖE. ve Büyükbayram A.** Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliğinde Dayanıklılık ve Yaratıcılık, *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi* **2014**; 5 (3): 160-163.
34. **Duran, C. Ve Saraçoğlu, M.** Yeniliğin Yaratıcılıkla Olan İlişkisi ve Yeniliği Geliştirme Süreci, *Yönetim ve Ekonomi*, **2009**;16 (1): 57-71.
35. **Kaya, E. Ü. ve Düşükcan, M.** İşgören Yaratıcılığını Etkileyen Bireysel ve Mesleki Faktörler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* **2007**; 17 (1) 201 – 224.
36. **Balcı A.,** Sosyal Bilimlerde Araştırma, *Pegem A Yayıncılık*, Ankara: **2005**.
37. **Hurt HT, Joseph K, Cook CD.** Scales for the measurement of innovativeness, *Human Communication Research*, **1977**, 4: 58-65.
38. NHS. Clinical Leadership Competency Framework Project: Report on Findings, *London: National Leadership Council*, 2010.
39. **Budak F.** Klinik Liderlik Ölçeğinin Türkçe Geçerlik Güvenilirlik Çalışması: Kamu Hastaneleri Örneği, *ACU Sağlık Bilimleri Dergisi*, **2017**; (2):85-91.
40. **Şahin, F. Ve Danışman, F.** Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği: Güvenilirlik ve Geçerlik Çalışması, *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **2017**; 7 (2), 750-7.
41. **Kuşaklı Y B. ve Bahçecik N.** Yönetici Hemşirelerin Duygusal Zekâ Yetenekleri ve Liderlik Davranışları, *İ.Ü.F.N. Hem. Dergisi*, **2012**; 20(2): 112-119.
42. **Zorlu K. ve Tetik F.** Girişimci Liderlik Davranışının Çalışan Yaratıcılığına Etkisi, *Selçuk Ün. Sos. Bil. Ens. Dergisi*, **2018** ; (39): 297-307.
43. **Erkan E. ve Abaan S.** Devlete ve Özel Sektöre Bağlı Hastanelerde Çalışan Servis Sorumlu Hemşirelerinin İşe ve İnsana Yönelik Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi, *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*; **2006**; 13 (1): 1-13.

44. **Malik, N. Dhar, L R. ve Handa C S.** Authentic Leadership and its Impact on Creativity of Nursing Staff:A Cross Sectional Questionnaire Survey of Indian Nurses and Their Supervisors. *International Journal of Nursing Studies* **2016**;(63) 28–36.
45. **Gür D. ve Baykal Ü.** Bir Üniversite Hastanesinde Görevli Hemşirelerin Sorumlu Hemşirelerinin Liderlik Tarzlarına İlişkin Görüşleri, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*, **2016**; 3(3): 152-157.
46. **Taşlıyan M. ve Hırlak B.** Otantik Liderlik, Psikolojik Sermaye, İşten Ayrılma Niyeti Ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma, *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, **2016**; 56; 92-115.
47. **Şentürk FK. Durak M. Yılmaz E. ve ark.** Dönüşümcü Ve Etkileşimci Liderlik Tarzlarının Bireysel Yenilikçiliğe Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **2016**; 8(17); 173-198.
48. **Güneş N.** Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarını Etkileyen Etmenleri İncelenmesi. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir-2007.
49. **Chang, C. ve Liu, C H.** Employee Empowerment, İnnovative Behavior and Jobproductivity of Public Health Nurses:A Cross-sectional Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies* **2008**; 45 1442–1448.
50. **Xin Dan, Xu S. Liu J. Hou R. Liu Y. ve Ma H.** Innovative Behaviour And Career Success: Mediating Roles Of Self-Efficacy And Colleague Solidarity Of Nurses, *International Journal of Nursing Sciences*, **2018**; 5(3): 275-280.
51. **Başoğlu M. ve Edeer D A.** X ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin ve Hemşirelik Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Farkındalıklarının Karşılaştırılması. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, **2017** ; 6(4): 77-84.
52. **Öztürk Ş N. Akbulut Y.** Hemşirelerin İş Gücü Verimliliğini Etkileyen Örgütsel Faktörler Konusundaki Tutumlarının Belirlenmesi, *Ankara Üniversitesi Dikimevi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, **2011**; 10(1): 19-30.
53. **Oktuğ Z. ve Özden M S.** Bireycilik/Toplulukçuluk ile Bireysel Yenilikçilik Eğilimi Arasındaki İlişkide İçsel Motivasyonun Biçimlendirici Rolü, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **2013**; 14(2): 1-22
54. **Karahan M. ve Patır S.** Üniversite Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Kapasitelerinin Belirlenmesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2019; 13: 42-58. ,

55. **Yenice N. ve Tunç A G.** Öğretmen Adaylarının Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri ile Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin İncelenmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, **2019**; 27(2): 753-765
56. **Işık C. ve Meriç S.** Otel Yöneticilerinin Bireysel Yenilikçi Kapsamında Değerlendirilmesi: Van İli Örneği, *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, **2015**; 4(1); 1-16.
57. **Işık C. ve Türkmendağ T.** Atatürk Üniversitesi Turizm Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Algılarının Belirlenmesi, *Turizm Fakültesi Dergisi*, **2016**; 67-96.
58. **Işık C. Işık Z. Ve Tırak L.** Turizm Amaçlı Konaklama İşletmelerinde Duygusal Emek ile Bireysel Yenilikçilik İlişkisi: Palandöken Örneği, *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, **2016**; 2 (2); 117-133.
59. **Aslan S. ve Eröz SS.** Kırsal Turizmde Yenilik Ve Kırsal Turizm İşletmecilerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler (Katılımcılara Ve İşletmelere İlişkin) Açısından İncelenmesi: Kocaeli/Kartepe Örneği, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, **2018**; 7(2); 537-562.
60. **Öztürk Y Z. ve Summak M S.** Investigation Of Primary School Teachers Individual Innovativeness, *Special Issue on the Proceedings of the 3rd ISCS Conference*, **2014**; (1): 844-853.
61. **Yılmaz R. ve Beşkaya Y M.** Eğitim Yöneticilerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri ile Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin İncelenmesi, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, **2018**; 51(1):159-181.
62. **Özgür H.** Bilişim Teknolojileri Öğretmen Adaylarının Eleştirel Düşünme Eğilimleri ile Bireysel Yenilikçilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, **2013**; 9 (2): 409-420.
63. **Yeğin H İ.** İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri, *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **2017**; 17(4): 239-262.
64. **Deniz S.** Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Özellikleri. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, **2016**; 11(9): 267-278.
65. **Yenice N. ve Yavaşoğlu N.** Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri ile Bireysel Yaratıcılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, **2018**; 14(2), 107-128.

8.EKLER

EK 1 :Anket Araştırmaları İçin Onam Formu

ANKET ARAŞTIRMALARI İIN AYDINLATILMIŐ ONAM FORMU

Araştırmanın amacını, araştırmaya katılmanın gönüllülük esasına dayalı olduğunu, ad, soyad, okul numarası gibi kiŐiyi tanıtıcı bilgilerin yazılmaması gerektiğini ve anketin doldurulma şeklini açıklayan bir metin, onam metni olarak araştırma verilerinin toplanması için geliŐtirilen anket formunun baŐına konmuŐtur.

⊕ Hemşirelerde Yenilikçi Davranışı Yordayıcı Faktörlerin İncelenmesi

Sevgili gönüllü,

“Hemşirelerde Yenilikçi Davranışı Yordayıcı Faktörlerin İncelenmesi ” başlıklı bu araştırma, Hacettepe Üniversitesinde Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik AD tarafından yapılmaktadır. Araştırma hemşirelerde yenilikçi davranışı yordayıcı faktörlerin incelenmesi amacıyla planlanmıştır.Bu nedenle soruların tümüne ve içtenlikle cevap vermeniz büyük önem taŐımaktadır.

Araştırmaya katılmanız gönüllülükesasına dayalıdır. Bu form aracılığı ile elde edilecek bilgiler gizli kalacaktır ve sadece araştırma amacıyla (veya “bilimsel amaçlar için”) kullanılacaktır. Çalışmaya katılmamayı tercih edebilirsiniz veya anketi doldururken istemezseniz son verebilirsiniz.

Anket formuna adınızı ve soyadınızı yazmayınız.

Anketimiz 2 bölümden oluşmaktadır. 108 soruluk, 15-20 dk zamanınızı alacak bu çalışmada yanıtlarınızı, soruların altında yer alan seçenekler arasından uygun olanı daire içine alarak ya da açık uçlu sorularda sorunun altında bırakılan boŐluėa yazarak belirtiniz. Birden fazla seçenek iŐareteyebileceėimiz sorularda, size uygun gelen bütün seçenekleri iŐaretleymiz. Eğer sorunun yanıtları arasında “diğer” seçeneği mevcutsa ve yanıtınız var olan seçenekler arasında yer almıyorsa, bu durumda yanıtınızı diğer seeneğimdeki boŐluėa yazınız.

Anketi yanıtladığımız için teşekkür ederiz.

Çalışma ile ilgili herhangi bir sorunuz olduğunda aŐaėıdaki kişi(ler) ile iletişim kurabilirsiniz:

Sorumlu Doç.Dr. Yasemin Yıldırım Usta, Hemşire Aynur Doğanyığıt (Tel no:05443775804)
Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik

Araştırma Ekibi
Doç.Dr. Yasemin YILDİRİM USTA
Hemşire Aynur DOĞANYIĞIT

Çalışmaya katılmayı kabul ediyorsanız aŐaėıdaki kutucuğu X ile iŐaretleymiz ve devam ediniz.

EK 2: Sosyo- Demografik Özellikler Formu

1.Yaşınız

2. Cinsiyetiniz Kadın () Erkek ()

3.Medeni durumunuz Evli () Bekar ()

4. Kaç çocuğunuz var?

5.Eğitim Durumu

Lise () Önlisans () Lisans () Yüksek lisans/doktora ()

6. Çalıştığınız Birim

Servis () Yoğun bakım () Diğer ().....

7. Çalıştığınız birimdeki unvanınız

Servis Hemşiresi () Sorumlu Hemşire () Yoğunbakım Hemşiresi ()

8.Bulduğunuz kurumda çalışma yılınız?

0-5 yıl () 5-10yıl () 10-15 yıl () 15 ve üzeri ()

9. Meslekteki toplam çalışma süreniz? yıl Ay

10. Haftalık çalışma düzeniniz nasıldır?

Sürekli gündüz () Sürekli gece() Vardiyalı () Diğer ().....

11. Haftalık ortalama çalışma süreniz kaç saattir?

12. Çalıştığınız birimde 1 hemşireye düşen hasta sayısı kaçtır?

Gündüz..... Gece

13.Hemşirelik mesleğini seçme nedeniniz?

Kendi isteğimle () İş garantisinin olması ()

Ailemin isteğiyle () Diğer ()

14. Aylık geliriniz ne kadardır?

3000-3500() 3500-4000 () 4000 ve üzeri ()

EK 3: Bireysel Yenilikçilik Ölçeği

		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 tarzının ve işleri eski yöntemlerle yapmanın en iyi yol olduğunu düşünürüm.	5	4	3	2	1
14	Problemlere ve belirsizliklere karşı mücadele ederim.					
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

EK 4.Klinik Liderlik Ölçeği

	Neredeyse Asla (1)	Bazen (2)	Neredeyse her zaman (3)
1.Kendi değer ve ilkelerimin, davranışımı nasıl etkilediğini ve diğerleri üzerindeki etkilerinin ne olduğunu düşünürüm.			
2.Güçlü ve zayıf yanlarıma ilişkin diğer kişilerden geri bildirim almak ve davranışımı buna göre değiştirmek isterim.			
3.İşimi yaparken; baskı altında sakin ve odaklanmış kalırım.			
4.İş yükümü planlar, sorumluluklarımı istikrarlı bir biçimde yerine getiririm.			
5.Öğrenmek ve kendimi geliştirmek için sürekli olarak fırsat ararım.			
6.Öğrendiklerimi uygulamaya koyarım			
7.Diğer insanların kültürüne, inançlarına ve yeteneklerine saygı duyarım ve onlara karşı; açık, dürüst ve kapsayıcı bir şekilde davranırım			
8.Etik kavramlar veya değerlerin zarar gördüğünü hissettiğimde, bunu dile getiririm			
9.Diğerleriyle ortak çalışmanın hasta bakımına katkı sağlayacağı durumlarda, fırsatları değerlendiririm.			
10.İş ağları arasında, bilgi ve kaynak paylaşımı yaparım.			
11.Diğerleriyle açık ve etkili bir iletişim kurarım.			
12.Diğerlerinin ihtiyaçlarını ve duygularını önemser, onları dikkate alırım.			
13.Diğerlerinin sağlayacağı katkı ve görüşleri, her zaman isterim			
14.Çıkar çatışmalarını ve fikir ayrılıklarını, rahatlıkla yönetebilirim.			
15.Doğru insanlarla doğru zamanda bir arada olduğumda, takım liderliği konusunda kendimi öne sürerim.			
16.Takım içinde diğerlerinin çabalarının farkında olur ve onları takdir eder, takımın kararına saygı duyarım			
17.Plan geliştirirken; hastalardan, hizmet kullanıcılarından ve iş arkadaşlarımdan gelen geri bildirimleri kullanırım.			
18.Mevcut seçenekleri, fayda ve riskler açısından değerlendiririm.			
19.Belirlenen kaynaklar dâhilinde, güvenli ve etkin hizmetler sunarım.			
20.Kaynaklar, etkili ve verimli olarak kullanılmadığında; harekete geçerim.			
21.Rollerin ve sorumlulukların geliştirilmesinde, takım			

üyelerini desteklerim			
22.Diğerlerine, net bir amaç ve yön belirlerim.			
23.Performansa ilişkin pek çok kaynaktan edindiğim bilgiyi, incelerim.			
24.Performansı geliştirmek için harekete geçerim.			
25.Hasta güvenliğinde eksiklikler gördüğümde, harekete geçerim.			
26.Hasta güvenliğini geliştirmek ve riski en aza indirmek için, uygulamaları gözden geçiririm.			
27.Hizmet sunumunun iyileştirilmesine katkıda bulunmak için; hastalar, hasta yakınları ve hizmet kullanıcılarından gelen geri bildirimleri kullanırım.			
28.Hizmetlerimizi yapıcı bir şekilde değerlendirmek için, diğerleriyle çalışırım			
29.Hizmet kalitesini geliştirmek için fikirler öne sürerim.			
30.Çeşitli insanlarla yeni fikirler hakkında yapılacak tartışmaları teşvik ederim.			
31.Değişiklik ihtiyacının, insanlar ile hizmetler üzerindeki etkisini dile getiririm			
32.Değişikliğin sağlanması için kendim odaklanır ve diğerlerini de bu konuda motive ederim			
33.Değişim faktörlerini (örn. Siyasi, sosyal, teknik, ekonomik, örgütsel, mesleki çevre) tanımlarım.			
34.Gelecekte değişim ihtiyacı doğuracak zorlukları tahmin eder, bunları diğerlerine iletirim.			
35.Hizmetlerin iyileştirilmesi için, veri ve bilgileri kullanırım.			
36.En iyi uygulamaya ulaşmak için; bilgi ve kanıtların kullanılması yönünde diğerlerini de etkilerim.			
37.Karar verirken; hizmet değerlerini ve önceliklerini dikkate alır, anahtar kişi ve gruplara danışırım.			
38.Hizmetlerin geleceği ile ilgili olarak; resmî ve gayri resmî karar verme süreçlerine aktif olarak katılırım.			
39.Yeni yöntemleri uygulamaya koymak adına, sorumluluk alırım.			
40.Değişimlerin, hastalar ve hizmet sunumu üzerindeki etkisini değerlendiririm.			

EK 5: Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği

Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.Sadece bana etkisi olacak sorunları çözmek için uğraşırım.*	1	2	3	4	5
2.Sadece problemler beni doğrudan etkilediği zaman problemler hakkında düşünmeye çalışırım.*					
3.Yeni şeyler denemeyi sadece sonucunun ne olduğunu bilmek amacıyla severim*					
4.Sadece kolay olan problemler hakkında düşünmek isterim.*					
5.Birşey yaparken hep aynı yolu/yöntemi izlerim.*					
6.Yeni oyun ve etkinlikleri denemek ilgimi çeker.					
7. Bilmece türü zeka oyunları oynamayı severim					
8. Yeni şeyler yapmayı severim.					
9. Doğal güzellikler ve sanat ilgimi çeker.					
10.Bir çok şeyi kendim denemek isterim.					
11.Toplumun geneli ile kıyasladığımda kendi yeteneklerimden şüphe duyarım.*					
12.Çoğu zaman, bir çok insanın sahip olduğu yeteneklere sahip olmadığımı düşünürüm.*					
13.Daha önceden kolaylıkla başa çıkmış olduğum durumlarla karşılaştığımda bile kendime güvenmem.*					
14.Kuralların beni sınırlamasından hoşlanmam.					
15.İnsanlara beklemediği sorular sormayı severim.					
16.Bazı müzik türleri derin hayallere dalmama neden olur.					
17.Başkalarının bilmediği şarkıları söylemeyi severim.					

EK 6: Etik Kurul İzni



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

Sayı : 16969557-35

Konu :

ARAŞTIRMA PROJESİ DEĞERLENDİRME RAPORU


Toplantı Tarihi : 24 NİSAN 2019 ÇARŞAMBA
Toplantı No : 2019/11
Proje No : GÖ 19/375 (Değerlendirme Tarihi: 02.04.2019)
Karar No : 2019/11-06

Ahant İzzet Baysal Üniversitesi öğretim üyelerinden Doç. Dr. Yasemin Yıldırım USTA'nın sorumlu araştırmacısı olduğu, Hem. Aynur DOĞANYİĞİT'in yüksek lisans tezi olan, GÖ 19/375 kayıt numaralı, "*Hemşirelerde Yenilikçi Davranışı Yordayıcı Faktörlerin İncelenmesi*" başlıklı proje önerisi araştırmanın gerekece, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup, idari izinlerin tamamlanması kaydıyla 25 Nisan 2019-25 Haziran 2019 tarihleri arasında geçerli olmak üzere etik açıdan **uygun bulunmuştur**. Çalışma tamamlandığında sonuçların içeren bir rapor örneğinin Etik Kurulumuza gönderilmesi gerekmektedir.

1. Prof. Dr. Nurdan AKARSU (Başkan)	9 Doç. Dr. Gözde GİRGİN (Üye)
2. Prof. Dr. Sevdâ F. MÜFTÜOĞLU (Üye)	10 Doç. Dr. Fatma Visal OKUR (Üye)
3. Prof. Dr. M. Yıldırım (Üye)	11. Doç. Dr. Can Ebru KURT (Üye)
4. Prof. Dr. Necdet SAĞLAM (Üye)	12. Doç. Dr. H. Hüsrev TURNAGÖL (Üye)
5. Prof. Dr. Ayşe Lale DOĞAN (Üye)	13. Dr. Öğr. Üyesi Özay GÖKÖZ (Üye)
6. Prof. Dr. Mintaze Kerem GÜNEL (Üye)	14. Dr. Öğr. Üyesi Müge DEMİR (Üye)
7. Prof. Dr. Oya Nuran EMİROĞLU (Üye)	15. Öğr. Gör. Dr. Meltem ŞENGELEN (Üye)
8. Doç. Dr. M. Özgür UYANIK (Üye)	16. Av. Meltem ONURLU (Üye)

EK 7: Kurum İzin Yazısı

Tarih: 22.05/2019 16:34
Sayı: 20481383-000-E.00000604936
E.00000604936


T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
H.Ü.Sağlık Hizmetleri Birimi Yönetim Kurulu Başkanlığı
Erişkin Hastanesi Başhekimliği
Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü

Sayı : 20481383-000
Konu : Araştırma İzni

ERİŞKİN HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİNE

İlgi : Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün 15/05/2019 tarihli ve 74803846-044.01.01-E.5099 sayılı yazısı.

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek lisans programı öğrencisi Aynur DOĞANYİĞİT'in "Hemşirelerde Yenilikçi Davranışı Yordayıcı Faktörlerin İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans tezinin staj amaçlı olmayan tez çalışması kapsamında, verilerini Erişkin Hastanesi'nde toplayabilmesi uygun bulunmuştur.

Gereğini bilgilerinize saygılarımla arz ederim.

e-İmzalıdır
Sevgi ŞİMŞEK
Erişkin Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri Müdürü

EK 8: Bireysel Yenilikçilik Ölçeği İzin Yazısı

hemşirelere uyarlanan bireysel yenilikçilik ölçeği izin yazısı



Ayşegül Sarıoğlu <aysegul.sarioglu@atauni.edu.tr>

Wed 4/3/2019 12:47 PM

You ▾



Makale-Bireysel Yenilikçilik Öl...

141 KB



ölçek hesaplama (1).docx

13 KB

2 attachments (155 KB) Download all Save all to OneDrive

Sayın Aynur Doğan,

Ölçeği kullanmanıza memnuniyetle izin vermekteyim.Kolaylıklar dilerim.

Saygılarımla.

EK 9: Klinik Liderlik Ölçeği İzin Yazısı

Re: klinik liderlik ölçeği



Fatih BUDAK <fbudak@kilis.edu.tr>

Tue 2/26/2019 10:23 AM

You



Merhaba Aynur Hanım;

Öncelikle, ölçeğe göstermiş olduğunuz ilgi ve alaka için teşekkür ederim. Tezinizde başarılar dilerim.

Yapacağınız araştırmada; "Sağlık Yönetiminde Klinik Liderlik" kitabımı referans göstererek ölçeği kullanabilirsiniz.

Genel olarak klinik liderlik modeliyle ilgili bilgiye ve Klinik liderlik ölçeğinin geçerlik güvenilirlik değerleriyle birlikte ölçeğin Türkçe versiyonuna da kitaptan ulaşabilirsiniz.

Ölçeğin puanlamasıyla ilgili olarak da yine yayımlanmış olan makalelerimizden yararlanabilirsiniz.

Kitap: <https://www.siyasalkitap.com/425657-saglik-yonetiminde-klinik-liderlik.html>

Klinik Liderlikle İlgili Makaleler:

1. <http://www.kocuniv.edu.tr/0000/uzeli/kitapcom/handle/11442/567/Makale/2000000/040/01.pdf>

EK 10: Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği İzin Yazısı

Re: yaratıcı kişilik özellikleri ölçeği



Feyzullah SAHİN <feyzullahsahin@duzce.edu.tr>

Tue 2/26/2019 4:30 AM

You

Merhabalar,

Kullanabilirsiniz, kolaylık diliyorum

----- Orijinal Mesaj -----

Kimden: Aynur Dogan <aynur_doganyigit@hotmail.com>

Kime: feyzullahsahin@duzce.edu.tr

Gönderilenler: Tue, 26 Feb 2019 02:25:03 +0200 (EET)

Konu: yaratıcı kişilik özellikleri ölçeği


Sayın Hocam;

9.ÖZGEÇMİŞ

02.06.1987 yılında Bolu da doğdum. İlk orta ve lise yıllarım Ankara da geçti. Üniversiteyi Gazi Üniversitesi Kastamonu Sağlık Yüksekokulunda okudum. 26 Haziran 2009 yılında üniversiteden mezun oldum. 17 Eylül 2009 da Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi genel cerrahi servisinde işe başladım ve hala aynı klinikte servis hemşiresi olarak çalışmaktayım.



10.ORJİNALLİK RAPORU

 T.C. BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ DOKTORA / YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU	
0.27..b20.15	
AİBÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne	
Öğrencinin Adı Soyadı:	<u>Ayner Doğan Yigit</u>
Numarası:	<u>21131531896</u>
Anabilim Dalı:	<u>Hemşirelik</u>
Lisansüstü Eğitim Düzeyi:	Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/>
Tez Başlığı:	<u>Hemşirelerde Yenilikçi Davranışın Yordayıcı Faktörlerin İncelenmesi</u>
<p>Yukarıda başlığı yazılı olan tez çalışmasının kapak sayfası, giriş, ana bölümler ve sonuç bölümlerinden oluşan 51 sayfalık kısmına ilişkin 07.10.2019 tarihinde tarafımdan/tez danışmanımca Turnitin intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezin benzerlik oranı alıntılar hariç yapıldığında % 8, "alıntılar dahil" yapıldığında ise % 8 olarak tespit edilmiştir.</p> <p>Uygulanan Filtrelemeler:</p> <ol style="list-style-type: none">1- Kaynakça Hariç,2- Alıntılar Hariç / Dahil3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç. <p>"AİBÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması Ve Kullanılması Uygulama Esasları" nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini, aksinin tespit edileceği durumda her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.</p> <p>Bilgilerinize arz ederim.</p> <p style="text-align: right;"><u>Ayner Doğan Yigit</u> Öğrencinin Ad Soyad ve İmza</p> <p><small>EK: 1 adet tezin tam başlığını öğrencinin ad soyad bilgisini ve tezin toplam sayfa sayısını gösterecek şekilde raporlama işlemi bittikten sonra alınmış ekran görüntüsü eklenecektir.</small></p>	
TEZ DANIŞMAN ONAYI	
UYGUNDUR 07.10.2019 <u>Prof. Dr. Yılmaz Yılmaz</u> (Unvan, Ad Soyad, Tarih, İmza)	