

## HEMŞİRELERİN İNOVASYONA BAKIŞ AÇILARI İLE BİREYSEL YENİLİKÇİLİK DURUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Hacer GÖK UĞUR<sup>1</sup>, Dilek AKSU<sup>2</sup>, Arzu HAKYEMEZ<sup>2</sup>

### ÖZET

**Amaç:** Bu çalışma hemşirelerin inovasyona bakış açıları ile bireysel yenilikçilik durumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Çalışma tanımlayıcı olarak 12 Şubat- 12 Mart 2018 tarihleri arasında Bir Devlet Hastanesi'nde çalışan hemşireler üzerinde yürütülmüştür. Araştırmanın evrenini hastanede çalışan 364 hemşire örneklemini ise, araştırmaya katılmayı kabul eden 332 hemşire oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında Anket Formu ve Bireysel Yenilikçilik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmaya başlamadan önce İl Sağlık Müdürlüğü'nden yazılı izin ve araştırmaya katılan hemşirelerden sözel onam alınmıştır.

**Bulgular:** Araştırmada hemşirelerin %44.3'ü inovasyon hakkında bilgilerinin olduğunu, %91'i inovasyonun gerekli olduğunu düőündüđünü, %19'u inovasyonla ilgili bir girişiminin olduğunu, %12.7'si yeni bir ürün geliştirme girişiminin olduğunu ve %74.4'ü yeni bir ürün geliştirmek istediğini belirtmiştir. Hemşirelerin %82.8'i yeni bir ürün geliştirmeye gereksinim duyduğunu, %73.5'i meslektaşları, %83.7'si çalıştığı kurum tarafından destek görmediğini ve %80.7'si yeterli destek alırsa girişim yapmak istediğini ifade etmiőtir. Hemşirelerin inovasyon hakkında bilgili olma, inovasyonun gerekli olduğunu düşünme, inovasyonla ilgili bir girişimde bulunma, yeni bir ürün geliştirmeyi isteme, yeni bir ürün geliştirmeye gereksinim duyma ve desteklenirlerse girişimde bulunmayı isteme durumları ile bireysel yenilikçilik ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p<0.05$ ).

**Sonuç:** Araştırmada hemşirelerin çoğu inovasyon konusunda bilgilerinin olmadığını, gerekli olduğunu düőündüklerini, yeni bir ürün geliştirmeye gereksinim duyduklarını, yeni bir ürün geliştirmek istediklerini, meslektaşlarından ve kurumdan yeterli destek görmediklerini, çok az bir kısmı ise, inovasyon ve yeni bir ürün geliştirmeyle ilgili girişimde bulduklarını belirtmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda; hemşirelerin lisans eğitiminde inovasyon dersine yer verilmesi, çalışan hemşirelerin hizmet içi eğitimlerle inovasyon konusunda bilgilendirilmesi ve çalıştıkları kurum yöneticileri tarafından desteklenerek motivasyonlarının artırılması önerilir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşirelik; İnovasyon; Yenilikçilik.

**Assesment of The Association Between Nurses' Perspectives of Innovation and Their Individual Innovativeness States**

### ABSTRACT

**Onjective:** This study was conducted to analyze the association between nurses' perspectives of innovation and their individual innovativeness states.

**Method:** This descriptive study was conducted on nurses working in a State Hospital between the dates January 12 and March 12, 2018. The universe of the study consisted of 364 nurses working in the hospital, while the sample consisted of 332 nurses who accepted to participate in the study. A Questionnaire Form and Individual Innovativeness Scale were used in the collection of data. Before the starting the study, a written permission was taken from provincial directorate of health, while oral consents were taken from the nurses who participated in the study.

**Results:** It was found that 44.3% of the nurses were informed about innovation, 91% thought innovation was necessary in nursing care, 19% stated they made an attempt about innovation in nursing care, 12.7% made an attempt to develop a new product in nursing care and 74.4% wanted to develop a product in nursing care. 82.8% of the nurses stated that they needed to develop a new product while giving nursing care in their units, 73.5% stated that they were not supported by colleagues while 83.7% stated that they were not supported by the institution they worked in and 80.7% stated that they wanted to make an attempt on innovation if they had sufficient support. It was determined that there is a statistically significant difference between the nurses' knowledge about innovation, thinking that innovation is necessary, taking an initiative related to innovation, wanting to develop a new product, needing to develop a new product, and willing to take an initiative if they are supported, and their individual innovation scale score averages ( $p < 0.05$ ).

**Conclusion:** In the study, most of the nurses stated that they do not have knowledge about innovation, think it is necessary, need to develop a new product, want to develop a new product, do not receive sufficient support from their colleagues and the institution, and very few of them have attempted to develop a new product. In line with these results; it is recommended that to include an innovation course in the undergraduate education of nurses, to inform working nurses about innovation through in-service training, and to increase their motivation by being supported by the managers of the institutions they work with.

**Key Words:** Nursing; Innovation; Innovativeness.

DOI: 10.47115/jshs.783572

<sup>1</sup> Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü/Halk Sağlığı Hemőireliđi Anabilim Dalı

<sup>2</sup>Ordu Devlet Hastanesi

**Sorumlu yazar:** Hacer GÖK UĞUR, e-mail: haker32@gmail.com

Yazar Notu: Bu çalışma I. Uluslararası İnovatif Hemşirelik Kongresinde (4-5 Mayıs 2018, İstanbul) sözel bildiri olarak sunulmuőtur.

## GİRİŞ

İnovasyon, bilim ve teknolojinin ekonomik ve toplumsal yarar sağlayacak şekilde yenilenmesi olup, sağlık hizmetlerinde kalitenin yükseltilmesi amacıyla uygulanmaktadır (Dil ve ark., 2012; Uzuntarla ve ark., 2016). Günümüzde nüfusun giderek yaşlanması, hastalıkların kronikleşmesi ve buna bağlı olarak tedavi modellerinin değişmesi sağlık hizmetlerinde inovasyonu gerekli kılmıştır (Dil ve ark., 2012). Bu kapsamda sağlık hizmetlerinin her aşamasında rol alan hemşirelerin bilimsel, teknolojik, ekonomik, sosyal ve toplumsal değişikliklere ve gelişmelere paralel olarak kendini yenilemesi zorunlu hale gelmiştir (Aydınlı & Biçer, 2019; Dil ve ark., 2012; Yıldız Ayvaz ve ark., 2019). Hemşireler çalıştıkları her alanda bakımın kalitesini artırmak ve maliyeti düşürmek için inovatif girişimlerde bulunabilirler (Dil ve ark., 2012; Terzioğlu, 2020; Yıldız Ayvaz ve ark., 2019).

Uluslararası Hemşireler Birliği (ICN), inovasyonun sağlık hizmet kalitesini yükseltmek için önemli olduğunu ve her alanda birey, aile ve toplumla çalışan hemşirelerin yeni bilgilerin/yöntemlerin/hizmetlerin bulunmasında kritik rol aldığını belirtmektedir (ICN, 2009). Hemşirelerin, inovatif girişimler için yeniliğe açık olmaları, yenilik yapabilmeleri, yenilikleri uygulamaya aktarabilmeleri ve yenilikçi rollerini etkin bir şekilde uygulamaları gerekmektedir (Arslan & Konuk Şener, 2012). Hemşirelerin yenilikçi bir düşünce yapısına ve risk alma kültürüne sahip olması, yenilikçi ürün ve uygulamaları geliştirmesi ve topluma ulaştırması, hemşirelik hizmetlerinin planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi sürecinde inovasyonun kullanılması açısından önemlidir (Aydınlı & Biçer, 2019; Özbey & Başdaş, 2018). Hemşirelerin çalıştığı ortamlarda “yenilikçi” rollerini kolaylıkla sergileyebilmesi için bireysel olarak da yenilikçi bir düşünce yapısına sahip olması gerekir (Sarioğlu, 2014). Hemşirelerin inovatif bakış açısıyla düşünmeleri ve bunları uygulamaya koymaları, hemşirelikte inovasyonun yaygınlaştırılması açısından önemlidir (Dil ve ark., 2012).

Hızla gelişen bilgi ve teknoloji çağında değişime uyum sağlayabilmek, küresel rekabete ayak uydurabilmek için hemşirelerin kendilerini sürekli olarak yenilemesi ve inovasyonu bir davranış durumuna getirmesi gerekir (Kartal & Kantek, 2018). Hemşirelerin çalıştığı ortamda yenilikçilik girişimleri yapabilmesi için, yöneticilerin yeniliğe karşı tutumu, bireysel olarak yenilikçi bir düşünce yapısına sahip olması ve olumlu iş ortamı gibi faktörler önem arz etmektedir (Özbey ve Başdaş, 2018; Sarioğlu, 2014). Hemşirelerde bireysel yenilikçilik davranışını daha iyi anlayabilmek ve uygun planlamalar yapabilmek için yenilikçiliği etkileyen faktörlerin belirlenmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Baksi ve ark., 2020; Yıldız Ayvaz ve ark., 2019). Bu nedenle çalışma hemşirelerin inovasyona bakış açıları ile bireysel yenilikçilik durumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

### Araştırma Soruları

1. Hemşirelerin inovasyona bakış açıları nasıldır?
2. Hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri bireysel yenilikçilik durumlarını etkiler mi?
3. Hemşirelerin inovasyona bakış açıları bireysel yenilikçilik durumlarını etkiler mi?

## YÖNTEM

Çalışma tanımlayıcı olarak 12 Şubat- 12 Mart 2018 tarihleri arasında Bir Devlet Hastanesi'nde çalışan hemşireler üzerinde yürütülmüştür. Araştırmanın evrenini hastanede çalışan 364 hemşire örneklemini ise, araştırmanın yapıldığı dönemde çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 332 hemşire oluşturmuştur. Örneklem evrenin %91.2'sini temsil etmektedir. Araştırmaya başlamadan önce İl Sağlık Müdürlüğü'nden yazılı izin ve araştırmaya katılan hemşirelerden sözel onam alınmıştır.

### Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında Anket Formu ile Bireysel Yenilikçilik Ölçeği kullanılmıştır.

### Anket Formu

Anket formu literatür doğrultusunda araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır (Arslan & Konuk Şener, 2012; Baksi ve ark., 2020; Bodur, 2018; Çetin, 2017; Ertuğ & Kaya, 2017; Kartal & Kantek, 2018; Uzuntarla ve ark., 2016). Anketin birinci bölümünde hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerini belirleyen 6 soru (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi ve çalışılan birim) yer almıştır. İkinci bölümde hemşirelerin inovasyonla ilgili düşüncelerini belirleyen 9 soru (İnovasyon hakkında bilgili olma, hemşirelikte inovasyonun gerekli olduğunu düşünme, inovasyon girişiminde bulunma, hemşirelik bakımında yeni bir ürün geliştirme girişiminde bulunma, hemşirelik alanında yeni bir ürün geliştirmeyi isteme, hemşirelik bakımı uygularken yeni bir ürün geliştirmeye gereksinim duyma, yeni bir ürün geliştirme konusunda meslektaşlarından destek görme, yeni bir ürün geliştirme konusunda çalıştığı kurumdan destek görme ve yeni bir ürün geliştirme konusunda destek alırsa girişimde bulunmayı isteme durumları) yer almıştır. Anket formu toplam 15 sorudan oluşmuştur.

### Bireysel Yenilikçilik Ölçeği

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ), Hurt ve arkadaşları (1977) tarafından geliştirilmiş ve Kılıçer & Odabaşı (2010) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik-güvenirliği yapılmıştır. Orijinal ölçeğin ve Türkçeye uyarlanmış ölçeğin Cronbach alfa katsayısı sırasıyla 0.89 ve 0.82'dir. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği, değişime direnç, fikir önderliği, deneyime açıklık ve risk alma olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek toplam puan 14-94 arasında değişmektedir. Toplam puana göre BYÖ kategorileri şu şekildedir: 80 üzeri yenilikçi, 69-80 öncü, 57-68 sorgulayıcı, 46-56 kuşkucu ve 46 altı gelenekçi olarak adlandırılmaktadır.

### Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri araştırmacılar tarafından yüz yüze görüşme tekniği ile hemşirelerin çalıştıkları kliniklerde toplanmıştır.

### Verilerin Değerlendirilmesi

Veriler SPSS 20.0 paket programında analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov testi ile test edilmiş ve veriler normal dağılım gösterdiği için parametrik testler kullanılmıştır. Araştırmada hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri ve hemşirelerin inovasyonla ilgili düşüncelerinin dağılımı belirlenirken tanımlayıcı istatistikler (sayı, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerler) kullanılmıştır. Hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri ile bireysel yenilikçilik ölçeği puan ortalamaları ve hemşirelerin inovasyonla ilgili

düşünceleri ile bireysel yenilikçilik ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılmasında t testi, varyans analizi ve korelasyon testi kullanılmıştır. Önemlilik düzeyi 0.05 alınmıştır.

## BULGULAR

**Tablo 1.** Hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerinin dağılımı

Özellikler		n	%
<b>Yaş</b>		39.60±46.0 (Min:19; Max:65)	
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	296	89.2
	Erkek	36	10.8
<b>Medeni durum</b>	Evli	280	84.3
	Bekâr	52	15.7
<b>Eğitim durumu</b>	Lise	19	5.7
	Ön lisans	121	36.4
	Lisans	177	53.3
	Yüksek lisans	15	4.5
<b>Çalışma süresi</b>		18.95±8.69 (Min:1; Max:41)	
<b>Çalışılan birim</b>	Servis	102	30.7
	Ameliyathane	56	16.9
	Yoğun bakım	64	19.3
	Acil	31	9.3
	İdari bilimler	11	3.3
	Diğer birimler	68	20.5
	<b>Toplam</b>	<b>332</b>	<b>100.0</b>

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin yaş ortalaması 39.60±46.0 (Min:19; Max:65) ve çalışma süresi ortalamasının 18.95±8.69 (Min:1; Max:41) olduğu, %89.2'sinin kadın,

%84.3'ünün evli, %53.3'ünün lisans mezunu ve %30.7'sinin serviste hemşire olarak çalıştığı belirlenmiştir (Tablo 1).

**Tablo 2.** Hemşirelerin inovasyonla ilgili düşüncelerinin dağılımı

Hemşirelerin inovasyonla ilgili özellikleri		n	%
<b>İnovasyon hakkında bilgisi olma durumu</b>	Evet	147	44.3
	Hayır	67	20.2
	Kismen	118	35.5
<b>Hemşirelikte inovasyonun gerekli olduğunu düşünme durumu</b>	Evet	302	91.0
	Hayır	30	9.0
<b>Hemşirelerin inovasyon girişiminde bulunma durumu</b>	Evet	63	19.0
	Hayır	269	81.0
<b>Hemşirelik bakımında yeni bir ürün geliştirme girişiminde bulunma durumu</b>	Evet	42	12.7
	Hayır	290	87.3
<b>Hemşirelik alanında yeni bir ürün geliştirmeyi isteme</b>	Evet	247	74.4
	Hayır	85	25.6
<b>Hemşirelik bakımı uygularken yeni bir ürün geliştirmeye gereksinim duyma</b>	Evet	275	82.8
	Hayır	57	17.2
<b>Yeni bir ürün geliştirme konusunda meslektaşlarından destek görme</b>	Evet	88	26.5
	Hayır	244	73.5
<b>Yeni bir ürün geliştirme konusunda çalıştığı kurumdan destek görme</b>	Evet	54	16.3
	Hayır	278	83.7
<b>Yeni bir ürün geliştirme konusunda destek alırsa girişimde bulunmayı isteme durumu</b>	Evet	268	80.7
	Hayır	64	19.3
	<b>Toplam</b>	<b>332</b>	<b>100.0</b>

Hemşirelerin %44.3'ü inovasyon hakkında bilgilerinin olduğunu, %91'i hemşirelik bakımında inovasyonun gerekli olduğunu düşündüğü, %19'u hemşirelik bakımında inovasyonla ilgili bir girişiminin olduğunu, %12.7'sinin hemşirelik bakımında yeni bir ürün geliştirme girişiminin olduğunu ve %74.4'ünün hemşirelik bakımında bir ürün geliştirmek

istediği bulunmuştur. Hemşirelerin %82.8'i çalıştığı birimlerde hemşirelik bakımı uygularken yeni bir ürün geliştirmeye gereksinim duyduğunu, %73.5'i meslektaşları ve %83.7'si çalıştığı kurum tarafından bu konuda destek görmediğini ve %80.7'si inovasyon konusunda yeterli destek alırsa girişim yapmak istediğini belirtmiştir (Tablo 2).

**Tablo 3.** Hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri ile bireysel yenilikçilik ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılması

		X	SD	Test/p değeri
Yaş		39.60±46.0 (Min:19;Max:65)		r=0.028 p=0.609
Cinsiyet	Kadın	60.85	9.17	t=-2.163
	Erkek	64.28	7.10	<b>p=0.031</b>
Medeni durum	Evli	61.24	9.04	t=0.093
	Bekâr	61.12	9.05	p=0.926
Eğitim durumu	Lise	62.79	8.90	
	Ön lisans	59.69	9.59	F=3.879
	Lisans	61.58	8.46	<b>p=0.010</b>
	Yüksek lisans	67.40	8.44	
Çalışma süresi		18.95±8.69 (Min:1; Max:41)		r=0.006 p=0.915
Çalışılan birim	Servis	62.52	7.30	
	Ameliyathane	59.96	9.56	
	Yoğun bakım	60.88	9.74	F=1.119
	Acil	60.97	8.31	p=0.351
	İdari bilimler	65.44	8.65	
	Diğer birimler	60.37	10.48	

$r = \text{pearson korelasyon testi}$   $t = \text{Independent samples t test}$   $F = \text{Varyans analizi}$

Hemşirelerin cinsiyeti ve eğitim durumu ile bireysel yenilikçilik ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur ( $p < 0.05$ ). Erkek hemşirelerin ve yüksek lisans mezunu hemşirelerin

daha yenilikçi olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin yaşı, medeni durumu, çalışma süresi ve çalışma birimi ile bireysel yenilikçilik ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ( $p < 0.05$ ) (Tablo 3).

**Tablo 4.** Hemşirelerin inovasyonla ilgili düşünceleri ile bireysel yenilikçilik ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırılması

Hemşirelerin inovasyonla ilgili özellikleri		X	SS	Test/p değeri
İnovasyon hakkında bilgisi olma durumu	Evet	63.52	8.18	
	Hayır	58.84	9.96	F=9.208
	Kısmen	59.71	8.88	<b>p=0.000</b>
Hemşirelikte inovasyonun gerekli olduğunu düşünme durumu	Evet	61.53	8.97	t=1.974
	Hayır	58.13	9.19	<b>p=0.049</b>
Hemşirelerin inovasyon girişiminde bulunma durumu	Evet	64.73	8.30	t=3.484
	Hayır	60.40	9.01	<b>p=0.001</b>
Hemşirelik bakımında yeni bir ürün geliştirme girişiminde bulunma durumu	Evet	63.45	10.19	t=1.718
	Hayır	60.90	8.82	p=0.087
Hemşirelik bakımında yeni bir ürün geliştirmeyi isteme	Evet	62.64	8.36	t=5.037
	Hayır	57.12	9.66	<b>p=0.000</b>
Hemşirelik bakımı uygularken yeni bir ürün geliştirmeye gereksinim duyma	Evet	62.17	8.66	t=4.297
	Hayır	56.67	9.45	<b>p=0.000</b>
Yeni bir ürün geliştirme konusunda meslektaşlarından yeterli destek görme	Evet	62.74	8.68	t=1.844
	Hayır	60.68	9.10	p=0.066
Yeni bir ürün geliştirme konusunda çalıştığı kurum tarafından destek görme	Evet	62.06	9.10	t=0.740
	Hayır	61.06	9.02	p=0.460
Yeni bir ürün geliştirme konusunda destek alırsa girişimde bulunmayı isteme durumu	Evet	62.18	8.68	t=4.057
	Hayır	57.20	9.42	<b>p=0.000</b>

*t= Independent samples t test F=Varyans analizi*

Araştırmada hemşirelerin inovasyon hakkında bilgili olmaları, hemşirelikte inovasyonun gerekli olduğunu dűřünmeleri, inovasyonla ilgili bir girişimde bulunmaları, hemşirelik bakımında yeni bir ürün geliştirmeyi istemeleri, hemşirelik bakımında yeni bir ürün geliştirmeye gereksinim duymaları ve ürün geliştirme konusunda desteklenirlerse girişimde bulunmayı isteyen durumları ile bireysel yenilikçilik ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p<0.05$ ). İnovasyon hakkında bilgili olan, hemşirelikte inovasyonun gerekli olduğunu dűřünen, inovasyonla ilgili bir girişimde bulunan, hemşirelik bakımında yeni bir ürün geliştirmeyi isteyen, hemşirelik bakımında yeni bir ürün geliştirmeye gereksinim duyan ve ürün geliştirme konusunda desteklenirlerse girişimde bulunmayı isteyen hemşirelerin daha yenilikçi olduğu bulunmuştur. Hemřirelerin bakımında yeni bir ürün geliştirme girişiminde bulunma, yeni bir ürün geliştirme konusunda meslektaşlarından yeterli destek görme ve yeni bir ürün geliştirme konusunda çalıştığı kurum tarafından destek görme durumları ile bireysel yenilikçilik ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ( $p>0.05$ ) (Tablo 4).

## TARTIşMA

Hemřirelerin inovasyona bakış açıları ile bireysel yenilikçilik durumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan çalışmanın bulguları bu bölümde literatür doğrultusunda tartışılmıştır. Araştırmada hemşirelerin %44.3'ü inovasyon konusunda bilgilerinin olduğunu belirtmiştir. Kartal & Kantek (2018) sağlık bakımında ve inovasyonda kusursuzluğun sağlanması için çalışanların inovasyona yönelik olarak eğitilmesi gerektiğini bildirmiştir. Bodur (2018) ise, hemşirelik öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada öğrencilerin yenilikçiliğe ilişkin yeterli bilgi düzeyine sahip olmadıklarını ve Zengin ve ark., (2019) hemşirelerin %26.7'sinin yenilikçilik hakkında eğitim aldığını bulmuştur. Literatürle benzer şekilde çalışmamızda hemşirelerin inovasyonla ilgili bilgilerinin yetersiz olduğu görülmektedir. Araştırmada hemşirelerin %91'i hemşirelik bakımında inovasyonun gerekli olduğunu dűřündüđünü, %82.8'i çalıştığı birimlerde hemşirelik bakımı uygularken yeni bir ürün geliştirmeye gereksinim duyduğunu ve %74.4'ü hemşirelik bakımında bir ürün geliştirmek istediğini belirtmiştir. İnovasyon için bireyin yeniliğe istekli olması, benimsemesi ve yeniliğe karşı olumlu bir bakış açısına sahip olması gerektiği (Yıldız Ayvaz ve ark., 2019), yeni bir fikir ya da ürünün hayata geçirilmesinde istek ve motivasyonun önemli olduğu (Yıldırım, 2007) ve inovasyon sürecinin hemşirelik hizmetlerine entegrasyonun hemşirelerin bu konuda istekli ve heyecanlı olmalarıyla mümkün olabileceği belirtilmektedir (Özbey & Bařdař, 2018). Nitekim çalışmamızda hemşirelerin çoğunun hemşirelik bakımında inovasyonun gerekli olduğunu, çalıştığı birimlerde hemşirelik bakımı uygularken yeni bir ürün geliştirmeye gereksinim duyduğunu ve hemşirelik bakımında bir ürün geliştirmek istediğini belirtmesi bu konuda yeterli motivasyona sahip olduklarını göstermektedir. Araştırmada hemşirelerin %19'u hemşirelik bakımında inovasyonla ilgili bir girişiminin olduğunu ve %12.7'si hemşirelik bakımında

yeni bir ürün geliştirme girişiminin olduğunu belirtmiştir. Zengin ve ark., (2019) hemşirelerin %10.8'inin yenilik çalışması yaptığını ve Bodur (2018) hemşirelik öğrencilerinin %12.9'unun kendine ait inovatif ürün geliştirme fikrinin olduğunu belirtmiştir. Araştırmamızda literatürle benzer şekilde inovasyon ve ürün geliştirme girişiminin oldukça düşük olduğu görülmektedir. Araştırmada inovasyon konusunda hemşirelerin %73.5'i meslektaşları ve %83.7'si çalıştığı kurum tarafından yeterli destek görmediğini ve %80.7'si yeterli destek alırsa girişim yapmak istediğini belirtmiştir. Sağlık sektöründe çalışan sağlık personelinin inovatif dűřünme ve bunları hayata geçirme konusunda desteklenmesi gerektiği belirtilmektedir (Özbey & Bařdař, 2018). Ozpulat (2018) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada kurumlarda yenilikçi davranışların geliştirilmesinde yönetim desteğinin önemli olduğunu ve Hughes (2006) hemşirelerin yenilikçi çalışmalarını incelemek amacıyla yaptığı çalışmada, kurumların yaratıcılığı ve yeniliğin gerçekteşmesini teşvik eden bir destek ortamına sahip olması gerektiğini bulmuştur. Arslan & Konuk şener (2012) özel hemşirelik uygulamaları için profesyonel desteğin sağlanmamasının ve diğer sağlık personelinin tutumlarının girişimcilik konusundaki engeller arasında olduğunu ve Ertuđ & Kaya (2017) yenilikçiliğin önündeki yüksek öncelikli engellerden birisinin kurumsal olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte Kartal & Kantek (2018) ise, yönetici hemşirelerin çalıştığı kurumlarda, inovatif yeterliliğin oluşturulması, inovatif projelere yeterli kaynağın aktarılması ve inovatif fikirlerin ticarileştirilmesinde aracı olması gerektiğini ve hemşirelerin inovatif dűřünceler geliştirmeleri yönünde desteklemesi ve uygun ödöl sistemiyle ödüllendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca hemşirelik pozitif çalışma ortamının, ekip liderinin tutarlı davranışlarının, inovasyona istekli olmasının ve hemşirenin profesyonel kimliğine saygı duymasının inovatif girişimlerin gerçekteştirilmesinde önemli bir rol oynadığı belirtilmiştir (Dil ve ark., 2012). Bu çalışmada literatürle benzer şekilde hemşirelerin inovasyon konusunda meslektaş ve kurum desteğinin yetersiz olduğu bulunmuştur.

Araştırmada hemşirelerin cinsiyeti ve eğitim durumunun bireysel yenilikçilik durumunu etkilediği, erkek hemşirelerin ve yüksek lisans mezunu olan hemşirelerin daha yenilikçi olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin yaşı, medeni durumu, çalışma süresi ve çalıştığı birimin bireysel yenilikçilik durumlarını etkilemediği bulunmuştur. Çetin (2017) tarafından yönetici hemşireler üzerinde yapılan çalışmada hemşirelerin yaşı, eğitim durumu, çalışma şekli ve çalışma yılının bireysel yenilikçiliği etkilemediği belirlenmiştir. Baksi ve ark., (2020) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada ise cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, ekonomik durum, mesleki deneyim yılı, çalışılan klinik, kliniğin iş yoğunluğu, haftalık çalışma saati, mesleki etkinliklere katılma durumu ve yaş gibi değişkenlerin bireysel yenilikçiliği etkilemediği bulunmuştur. Adıbelli ve ark., (2020) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada hemşirelerin yaşı, cinsiyeti ve medeni durumunun bireysel yenilikçiliği etkilemediği ve eğitim durumunun bireysel yenilikçiliği etkilediği ve Zengin ve ark., (2019) tarafından

hemşireler üzerinde yapılan çalışmada ise yaş, eğitim durumu, medeni durum, görev süresi ve çalıştığı birimin bireysel yenilikçiliği etkilemediği, cinsiyetin bireysel yenilikçiliği etkilediği belirlenmiştir. Diğer taraftan Ertuğ & Kaya, (2017) tarafından hemşirelik öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada kız öğrencilerde yenilikçiliğin önündeki engellerin, erkek öğrencilerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırmamızda erkek hemşirelerde ve yüksek lisans mezunu olan hemşirelerde yenilikçiliğin yüksek olmasında kültürel olarak Türk toplumunun cinsiyetçi rollerinin ve eğitim düzeyi arttıkça konuyla ilgili farkındalığın artmasının etkili olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada inovasyon hakkında bilgili olan, hemşirelikte inovasyonun gerekli olduğunu düşünen, inovasyonla ilgili bir girişimde bulunan, hemşirelik bakımında yeni bir ürün geliştirmeyi isteyen, hemşirelik bakımında yeni bir ürün geliştirmeye gereksinim duyan ve ürün geliştirme konusunda desteklenirlerse girişimde bulunmayı isteyen hemşirelerin daha yenilikçi olduğu bulunmuştur. İnovatif davranışların öncüllerinin örgütsel özellikler, iş ortamı özellikleri ve bireysel özellikler olduğu belirtilmektedir (Asurakkody & Shin, 2018). Aktaş ve ark., (2017) sağlık kuruluşlarında çalışanların inovasyonla ilgili yeterli bilgi ve eğitime sahip olmasının inovasyon uygulamasında önemli olduğunu, Arslan & Konuk Şener (2012) bilgisizliğin girişimcilik aktivitelerinde önemli bir engel olduğunu ve Ceylan (2019) yenilikçiliğin önündeki başlıca engellerden birisinin eğitim olduğunu bulmuştur. Diğer taraftan Zengin ve ark., (2019) ise, hemşirelerde yenilikçilik hakkında eğitim almanın bireysel yenilikçiliği etkilemediğini belirtmiştir. Ertuğ & Kaya (2017) ise, yenilikçiliğin önündeki yüksek öncelikli engellerden birisinin bireysel olduğunu belirtmiştir. Zengin ve ark., (2019) hemşirelerin yenilik konusunda çalışma yapma durumunun bireysel yenilikçiliği etkilediğini bulmuştur. Uzuntarla ve ark., (2016) sağlık çalışanlarında yenilikçilik açısından yöneticilerin önemli bir bilgi kaynağı olduklarını, yöneticilerin ve diğer çalışan personellerin kilit rol oynadığını belirtmiştir. Araştırma bulgumuz literatürle benzerlik göstermektedir. Araştırmamızda hemşirelik bakımında yeni bir ürün geliştiren, yeni bir ürün geliştirme konusunda meslektaşlarından ve çalıştığı kurum tarafından destek gören hemşire oranının oldukça düşük olması nedeniyle yenilikçiliğin etkilenmediği düşünülmektedir. Bununla birlikte araştırmanın sadece bir hastanede çalışan hemşireler üzerinde yapılmış olması çalışma sonuçlarının genellenebilirliği açısından sınırlılık içermektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada hemşirelerin çoğunun inovasyon konusunda bilgilerinin olmadığı, bununla birlikte çoğunun hemşirelik bakımında inovasyonun gerekli olduğunu düşündüğü, çalıştığı birimlerde hemşirelik bakımı uygularken yeni bir ürün geliştirmeye gereksinim duyduğu ve hemşirelik bakımında bir ürün geliştirmek istediği belirlenmiştir. Hemşirelik bakımında inovasyon ve yeni bir ürün geliştirmeyle ilgili girişimde bulunup bulunmadığını ifade eden hemşire sayısının yetersiz olduğu ortaya konmuştur. Hemşirelerin çoğu ise, inovasyon konusunda meslektaşları ve çalıştığı kurum tarafından yeterli destek görmediğini ve inovasyon konusunda yeterli destek alırsa girişim yapmak istediğini belirtmiştir. Hemşirelerin

cinsiyeti ve eğitim durumunun bireysel yenilikçilik durumunu etkilediği, hemşirelerin yaşı, medeni durumu, çalışma süresi ve çalıştığı birimin bireysel yenilikçilik durumlarını etkilemediği bulunmuştur. Ayrıca araştırmada inovasyon hakkında bilgili olan, hemşirelikte inovasyonun gerekli olduğunu düşünen, inovasyonla ilgili bir girişimde bulunan, hemşirelik bakımında yeni bir ürün geliştirmeyi isteyen, hemşirelik bakımında yeni bir ürün geliştirmeye gereksinim duyan ve ürün geliştirme konusunda desteklenirlerse girişimde bulunmayı isteyen hemşirelerin daha yenilikçi olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar doğrultusunda; hemşirelerin lisans eğitiminde inovasyon dersine yer verilmesi, çalışan hemşirelerin hizmet içi eğitimlerle inovasyon konusunda bilgilendirilmesi ve çalıştıkları kurum yöneticileri tarafından desteklenerek motivasyonlarının artırılması önerilir.

## KAYNAKLAR

- Adıbelli, D., Kırca, N., Karadağ, A. (2020). Do the Nurses' Attitudes towards the Nursing Profession Affect Individual Innovativeness? *Arc Health Sci Res*, 7(1), 28-35.
- Aktaş, Y.Y., Koraş, K., Karabulut, N. (2017). Yoğun Bakım Hemşirelerinin Teknolojiye İlişkin Tutumları. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 4(2), 36-48.
- Arslan, H., Konuk Şener, D. (2012). Hemşirelikte Yeni ve Önemli Bir Kavram: Girişimcilik. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale. Hemşirelik Dergisi*, 20, 140-145.
- Asurakkody, T.A., Shin, S.Y. (2018). Innovative Behavior in Nursing Context: A Concept Analysis. *Asian Nursing Research*, 12, 237-244.
- Aydınlı, A., Biçer, S. (2019). Hemşirelik Eğitiminde Güncel Yaklaşımlar. *Sağlık Bilimleri Dergisi*, 28 (1), 38-42.
- Baksi, A., Arda Sürücü, H., Kurt, G. (2020). Hemşirelerin Bireysel Yenilikçilik Davranışları ve Bu Davranışları Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *ACU Sağlık Bil Derg*, 11(2), 310-315.
- Bodur, G. (2018). Hemşirelik Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik (İnovasyon) Düzeyleri ile Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişki. *HSP*, 5(2), 139-148.
- Ceylan, S.S. (2019). Innovativeness Levels and Perceived Barriers to Innovativeness of Nursing Students. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 8(4), 363-371.
- Çetin, Y. (2017). Yönetici hemşirelerin yenilikçi davranışlarının örgütsel vatandaşlığa etkisi. *İnönü Üniversitesi/ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya*.
- Dil, S., Uzun, M., Aykanat, B. (2012). Hemşirelik Eğitiminde İnovasyon. *International Journal of Human Sciences*, 9 (2), 1217-1228.
- Ertuğ, N., Kaya, H. (2017). Hemşirelik Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Profilleri ve Yenilikçiliğin Önündeki Engellerin İncelenmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14 (3), 192-197.
- Hughes, F. (2006). Nurses at the Forefront of Innovation. *International Nursing Review*, 53, 94-101.
- Hurt, H.T., Joseph, K., Cook, C.D. (1977). Scales for the Measurement of Innovativeness. *Human Communication Research*, 4(1), 58-65.
- International Council of Nurses (ICN). (2009). *Delivering Quality, Serving Communities: Nurses Leading*

Care İnnovations. <http://www.icn.ch/publications/2009-delivering-quality-serving-communities-nurses-leading-care-innovations>. Erişim: 10.08.2020.

Kartal, H., Kantek, F. (2018). Hemşirelikte İnovasyon Örnekleri. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 5(1), 57-63.

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

Ozgulat, F.K. (2018). Factors Affecting Innovative Behavior: The Case of a State Hospital. Journal of Anatolian Cultural Research, 2(3), 46-58.

Özbey, H., Başdaş, Ö. (2018). Hemşirelikte İnovasyon. Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi, 5 (1), 1-7.

Sarioğlu, A. (2014). Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinin Hemşirelikte Geçerlik ve Güvenirliği. Atatürk Üniversitesi/ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

Uzuntarla, Y., Ceyhan, S., Fırat, İ. (2016). Sağlık Kurumlarında Yenilikçilik: Bingöl İli Örneği. Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(11), 189-201.

Yıldırım, E. (2007). Bilgi Çağında Yaratıcılığın ve Yaratıcılığı Yönetmenin Önemi. Selçuk Üniversitesi Karaman BF Dergisi, 12 (9), 109-120.

Yıldız Ayvaz, M., Akyol, Y.E., Demiral, M. (2019) Innovation in Nursing and Innovative Attitudes of Nurses. International Health Administration and Education (Sanitas Magisterium), 5(2), 52-59.

Zengin, H., Tiryaki, Ö., Çınar, N. (2019). Hemşirelikte Yenilikçilik ve İlişkili Faktörler. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 6 (3), 207-217.