

Hemşirelerin İnovasyona Bakış Açılarına Göre Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri

Individual Innovation Levels of Nurses According to Their Perspectives on Innovation

Aynur SOLMAZ^a, Şeyma TURAN^a, Cemile KAYHAN^a, Adalet KUTLU^b

^a Uzman Hemşire, Turgutlu Devlet Hastanesi, Manisa, Türkiye

^b Doç. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Manisa, Türkiye

Geliş tarihi/Date of receipt: 04/04/2024

Kabul tarihi/ Date of acceptance: 16/12/2024

ÖZ

Giriş: Bu araştırma, hemşirelerin inovasyona bakış açıları ile bireysel yenilikçilik durumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapıldı.

Yöntem: Tanımlayıcı tipte olan bu araştırma, çevrimiçi olarak Mart-Nisan 2023 tarihlerinde bir devlet hastanesinde çalışan hemşirelerden %67,18 katılım (215 hemşire) ile gerçekleştirildi. Araştırma verileri, “Kişisel Bilgi Formu” ve “Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ)” kullanılarak toplandı. Verilerin analizinde bağımsız gruplarda t testi ve ANOVA testi kullanıldı.

Bulgular: Hemşirelerin %26,5’i hemşirelik mesleği adına inovasyon (yenileşim) girişiminde bulunduğu, %63,3’ünün hemşirelik alanında yeni bir ürün geliştirmeyi istediği ve %69,8’inin yeni bir ürün geliştirme konusunda destek alırsa girişimde bulunmayı istediğini belirtti. Hemşirelerin “Bireysel Yenilikçilik Ölçeği” puan ortalaması 69,04±8,87 olarak bulundu.

Sonuç: Araştırmaya katılan hemşirelerin yenilikçilik düzeyi yüksek bulundu. Hemşirelerin inovasyona bakış açıları genellikle yeniliklerin mesleki pratiklerini geliştirebileceği ve hasta bakımını iyileştirebileceği yönünde olumlu olsa da, bu yeniliklerin uygulanmasında eğitim, destek ve doğru yönlendirme büyük önem taşır.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, Yaratıcılık, Yeniliğin Yayılması

ABSTRACT

Objective: This research was conducted to determine the relationship between nurses' perspectives on innovation and their individual innovativeness situations.

Method: This descriptive research was conducted online between March-April 2023 with 67.18% participation (215 nurses) from nurses working in a public hospital. Research data were collected using the “Personal Information Form” and “Individual Innovativeness Scale (IIS)”. Independent groups t-test and ANOVA test were used in the analysis of the data.

Results: 26.5% of the nurses stated that they attempted innovation on behalf of the nursing profession, 63.3% stated that they wanted to develop a new product in the field of nursing, and 69.8% stated that they would like to initiate an initiative if they received support in developing a new product. The average score of the nurses on the “Individual Innovativeness Scale” was found to be 69.04±8.87.

Conclusion: The level of innovation of the nurses participating in the study was found to be high. Although nurses' perspectives on innovation are generally positive in that innovations can improve their professional practices and improve patient care, education, support and correct guidance are of great importance in the implementation of these innovations.

Keywords: Creativity, Diffusion of Innovation, Nursing

ORCID IDs: AS: 0000-0003-3755-5774; ŞT: 0000-0002-1008-6974; CK:0000-0003-4896-4901; AK: 0000-0003-4417-5657.

Sorumlu yazar / Corresponding author: Şeyma TURAN, Turgutlu Devlet Hastanesi, Manisa, Türkiye

e-posta / e-mail: seymadamlarkaya88@gmail.com

Atıf/Citation: Solmaz A, Turan Ş, Kayhan C, Kutlu A. (2025). Hemşirelerin inovasyona bakış açılarına göre bireysel yenilikçilik düzeyleri. *Hemşirelik Bilimi Dergisi*, 8 (1), 14-25. doi: 10.54189/hbd.1464678

GİRİŞ

"İnovasyon" kelimesi, sosyal, kültürel ve yönetsel bağlamlarda yeni tekniklerin uygulanması anlamına gelen Latince "innovates" kelimesinden türetilmiştir (Asurakkody ve Shin, 2018). İnovasyon süreci ilk olarak 1934 yılında Schumpeter tarafından ekonomik sosyoloji alanında ortaya atılmıştır (Asurakkody ve Shin, 2018). Türk Dil Kurumu ise inovasyonu yenileşim olarak tanımlamıştır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2024). İnovasyon kavramının önemi zamanla artmış ve zorunlu bir hale gelmiştir (Sarioğlu, 2014). Bunun en önemli nedeni teknolojide yaşanan gelişmeler ve bu gelişmelerin toplumsal yaşamdaki yansımalarının oluşturduğu değişimlerdir (Kılıçer, 2011).

İnovasyon, sağlık alanında kalitenin yükseltilmesi amacıyla uygulanır (Gök Uğur vd., 2020). Sağlık hizmetlerinde inovasyon, hastalıkları önlemek, teşhis etmek veya tedavi etmek için geleneksel uygulamalardan önemli ölçüde sapma olarak tanımlanmaktadır (Rylee ve Cvanagh, 2023). Hemşirelikte inovasyon, hemşirelikte verimliliğin yükselmesi, maliyetlerin azaltılması, hasta gereksinimlerinin karşılanmasına yönelik yöntem, araç ve düşüncelerin geliştirilmesini sağlayan uygulamaları içerir (Asurakkody ve Shin, 2018; Kartal ve Kantek, 2018; Kessel vd., 2012). Hemşireler sağlık sektörünün temel taşıdır, çünkü hastalara bakmak ve 24 saat hizmet sunmak için hayati öneme sahiptirler (Abd-Elmoghith vd., 2024). Hemşirelerin bakımda bireyin gereksinimlerini tanılamak ve karşılamak için çağdaş hemşirelik rollerini yenilikçi bakış açısıyla uygulamaları ve yenilikçi olmaları gerekmektedir (Demirel ve Turan, 2021). FlorenceNightingale, kayıt tutma, bakım ve enfeksiyon arasında bağlantı olduğunu kanıtlayarak inovasyonun ilk adımlarını atmıştır (Kessel vd., 2012; Kester vd., 2022). Uluslararası Hemşireler Birliği (International Council of Nurses - ICN), sağlık hizmetlerinde inovasyonu geliştirmek ve desteklemek amacıyla 2009 yılını "İnovasyon Yılı" ilan etmiştir (Kaya vd., 2016; Kartal ve Kantek, 2018; Özbey ve Başdaş, 2018). Türkiye'de hemşirelikte inovasyonu geliştirmek için önemli girişimlerden biri "İnovatif Hemşirelik Derneği"dir. Dernek, hemşirelikte inovasyon girişimlerine meraklı olan hemşirelere rehberlik etmek ve yönlendirmek amacıyla kurulmuştur (İnovatif Hemşirelik Derneği, 2022).

Bireysel inovasyon kavramına bakıldığında ise, bir disiplin, öğrenme ve uygulama yeteneği olarak değerlendirilmektedir. Bireyin farklı bir fikri yenilik olarak algılaması, yeniliğe karşı göstermiş olduğu tepkiye bağlıdır (Sarioğlu, 2014). Bireyin yenilik arayış güdüsü bireysel problem çözme ve kendini savunma becerisi bireysel yenilikçilik için etkili bir unsur olarak görülmektedir (Kılıçer, 2011). Yenilikçi çalışma davranışı, çalışanların yaratıcılığı, problem çözme ve işyerinde yeni fikir ve yaklaşımların geliştirilmesini teşvik eden eylem ve tutumlarını ifade eder (Baber vd., 2024). Kurumda yenilikçi girişimlerin desteklenmesi ve ödüllendirilmesi çalışanların inovatif düşünme ve inovasyon becerilerinin gelişmesine katkı sağlamaktadır (Özbey ve Başdaş, 2018).

Amaç

Bu araştırma, hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine ve inovasyona bakış açılarına göre bireysel yenilikçilik düzeylerini belirlemek amacıyla yapıldı.

Araştırmanın Soruları

- Hemşirelerin inovasyona bakış açılarına göre bireysel yenilikçilik düzeyleri nedir?
- Hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine göre bireysel yenilikçilik düzeyleri nedir?

YÖNTEM

Araştırmanın Tipi

Araştırma tanımlayıcı tiptedir.

Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma, Türkiye'nin batısında yer alan bir ilin devlet hastanesinde çalışan hemşirelerde Mart-Nisan 2023 tarihlerinde yürütüldü.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evrenini bir ilçe devlet hastanesinde çalışan 320 hemşire oluşturdu. Bu araştırmada, tam sayım (yani evrenin tamamına ulaşma) örnekleme yöntemi kullanıldı. Araştırmanın örneklemini; araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden yataklı servis (107), yoğun bakım ünitesi (42), acil servis (30) ve diğer birimler (36) olmak üzere toplam 215 hemşire oluşturdu.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler “Kişisel Bilgi Formu” ve “Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ)” ile toplandı.

Kişisel Bilgi Formu: Literatür doğrultusunda araştırmacılar tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum, en son mezun olduğu okul, mesleki deneyim, bulunduğu kurumda görev süresi, çalışılan birim, halen çalışmakta olduğu birimde çalışma pozisyonunu sorgulayan sorulardan oluşmaktadır (Sarioğlu, 2014; Zengin vd., 2019). Ayrıca hemşirelerin inovasyonla ilgili düşüncelerini belirleyen dokuz soru yer almaktadır.

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ) (Individual Innovativeness Scale): BYÖ formu “Individual Innovativeness Scale (IIS)” olan bu ölçek bireylerin yenilikçiliğini değerlendirebilmek amacıyla Hurt vd. (1977) tarafından geliştirilmiştir. Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik-güvenirliği yapılmıştır. Sarioğlu (2014) tarafından da hemşirelikte geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin özgün formu toplam 20 ifadeden oluşmaktadır (Kılıçer ve Odabaşı, 2010; Sarioğlu, 2014; Gök Uğur vd., 2020). Beşli Likert tipinde cevaplanan her ifade, Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5) şeklinde puanlanmaktadır. Özgün ölçeğin iç tutarlılık Cronbach α değeri 0,89 olarak bulunmuştur (Sarioğlu, 2014). Ölçek, alt boyutları puanları üzerinden değil maddelerin tümü üzerinden tek bir boyutta değerlendirilir. Ölçek maddelerinin 12'si pozitif (1, 2, 3, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 16, 18. ve 19. Maddeler), 8'i negatif (4, 6, 7, 10, 13, 15, 17. ve 20. Maddeler)'tir. Pozitif maddelerin toplam puanından, negatif maddelerin toplam puanın çıkarılmasıyla elde edilen puana 42 puan eklenerek “Bireysel yenilikçilik puanı” elde edilir. Sonuçta en düşük 14, en yüksek ise 94 puan alınabilmektedir (Kılıçer ve Odabaşı, 2010; Sarioğlu, 2014; Gök Uğur vd., 2020). Ölçekten alınan puanlara göre bireylerin yenilikçilik düzeyleri belirlenmektedir. Buna göre hesaplanan puan 80'in üstünde ise “Yenilikçi”, 69 - 80 arasında ise “Öncü”, 57 - 68 arasında ise “Sorgulayıcı”, 46 - 56 arasında ise “Kuşkucu” ve 46 puanın altında “Gelenekçi” olarak değerlendirilmektedir (Kılıçer ve Odabaşı, 2010; Sarioğlu, 2014). Bu araştırmada, BYÖ'nin iç tutarlılık Cronbach α değeri 0,86 olarak bulundu.

Verilerin Toplanması

Veri toplama araçları bir devlet hastanesinde görev yapan hemşireler tarafından çevrimiçi olarak dolduruldu. Hemşirelere WhatsApp uygulaması ile ulaşıldı. Katılımcılara soru formlarının doldurulmasına ilişkin gerekli bilgiler açıklandı. Formların doldurulma süresi yaklaşık 20 dakika sürdü.

Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmadan elde edilen veriler araştırmacılar tarafından Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 25.0 paket programı ile analiz edildi. Verilerin basıklık ve çarpıklık değerine bakılarak normal dağılıma uygun olduğu bulundu (-1 ile +1) ve parametrik testler uygulandı. Verilerin değerlendirilmesinde; frekans, yüzdelik, ortalama, standart sapma, bağımsız gruplarda t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanıldı. Sonuçların değerlendirilmesinde $p<0,05$ değeri istatistiksel olarak anlamlı kabul edildi.

Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırmaya başlamadan önce Manisa Celal Bayar Üniversitesi Yerel Etik Kurulu'ndan Etik Kurul İzni (Tarih: 21.12.2022 ve Sayı No: 20.478.486/1615), Manisa İl Sağlık Müdürlüğü Turgutlu Hastanesi'nden kurum izni (Tarih: 17.04.2023 ve Sayı No: 604.99-213704839) alındı. Araştırmada kullanılan ölçek için elektronik posta ile izin alındı. Hemşirelerin inovasyonla ilgili düşüncelerini belirleyen 9 soru için elektronik posta ile izin alındı. Ayrıca online anket formunun ilk bölümünde çalışma ile ilgili onam formunun ayrıntılı bir şekilde bulunması sağlandı, anket formunun başında hemşireler çalışmaya katılmayı onaylamaları halinde hemşirelerin onamı alınmış olarak kabul edildi.

BULGULAR

Hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özellikleri Tablo 1'de verildi. Araştırmaya katılan hemşirelerin %86'sı kadın, %52,1'i 36-45 yaş arasında, %72,1'i evli, %69,3'ünün eğitim durumu lisans düzeyinde, %30,2'si 22 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip, %49,8'i yataklı serviste görevli, %76,7'si ise servis hemşiresidir.

Tablo 1. Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı (n=215)

Sosyo-Demografik Değişkenler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	185	86,0
Erkek	30	14,0
Yaş Grubu		
25-35 Yaş	80	37,2
36-45 Yaş	112	52,1
46-55 Yaş	23	10,7
Medeni Durum		
Evli	155	72,1
Bekar	60	27,9
Eğitim Durumu		
Sağlık Meslek Lisesi	12	5,6
Ön Lisans	27	12,6
Lisans	149	69,3
Yüksek Lisans	27	12,6
Mesleki Deneyim		
1-7 Yıl	47	21,9
8-14 Yıl	51	23,7
15-21 Yıl	52	24,2
22 Yıl ve Üzeri	65	30,2
Kurumda Görev Süresi		
0-12 Ay	22	10,2
1-5 Yıl	62	28,8
6-10 Yıl	51	23,7
11-15 Yıl	39	18,1
16-20 Yıl	41	19,1
Çalışılan Birim		
Yataklı Servis	107	49,8
Yoğun Bakım Ünitesi	42	19,5
Poliklinik	14	6,5
Acil Servis	30	14,0
İdari Birim	5	2,3
Ameliyathane	14	6,5
Diğer Birimler	3	1,4
Çalışma Pozisyonu		
Sorumlu Hemşire	20	9,3
Servis Hemşiresi	165	76,7
Ameliyathane Hemşiresi	14	6,5
Poliklinik Hemşiresi	16	7,4
Toplam	215	100,0

n=Sayı

Katılımcıların BYÖ puanlarının ortalaması $69,04 \pm 8,87$ olarak bulundu (Tablo 2). Puan 80'in üstünde ise "Yenilikçi", 69 - 80 arasında ise "Öncü", 57 - 68 arasında ise "Sorgulayıcı", 46 - 56 arasında ise "Kuşkucu", ve 46 puanın altında "Gelenekçi" olarak değerlendirilmektedir. Buna göre bu araştırmaya katılan hemşireler "Öncü" olarak belirlendi. Araştırmaya katılan hemşirelerin inovasyon hakkında görüşleri incelendiğinde; "İnovasyon hakkında bilgim var" sorusuna hemşirelerin %91,2'i evet cevabını verdi. Hemşirelerin %96,7'sinden hemşirelikte inovasyonun gerekli olduğunu düşündüğü, %26,5'inden hemşirelik mesleği adına inovasyon girişiminde bulunduğu, %18,6'sından hemşirelik bakımında yeni bir ürün geliştirme girişiminde bulunduğu cevabı alındı. Hemşirelerin %63,3'ünden hemşirelik alanında yeni bir ürün geliştirmeyi istediği, %74'ünden hemşirelik bakımı uygularken yeni bir ürün geliştirmeye gereksinim duyduğu, %43,7'sinden yeni bir ürün geliştirme konusunda meslektaşlarından destek gördüğü cevabı alındı. Hemşirelerin %39,1'inden yeni bir ürün geliştirme konusunda çalıştığı kurumdan destek gördüğü ve %69,8'inden yeni bir ürün geliştirme konusunda destek alırsa girişimde bulunmayı istediği cevabı alındı (Tablo 3).

Tablo 2. Hemşirelerin BYÖ Puanları(n=215)

	n	Min	Maks	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)
Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Puanı	215	48,00	90,00	69,04	8,87

n=Sayı

Tablo 3. Hemşirelerin İnovasyon Hakkında Görüşlerinin Dağılımı(n=215)

Hemşirelerin İnovasyon Hakkında Görüşleri	n	%
İnovasyon hakkında bilgim var		
Evet	196	91,2
Hayır	19	8,8
Hemşirelikte inovasyonun gerekli olduğunu düşünüyorum		
Evet	208	96,7
Hayır	7	3,3
Hemşirelik mesleği adına inovasyon girişiminde bulundum		
Evet	57	26,5
Hayır	157	73,0
Hemşirelik bakımında yeni bir ürün geliştirme girişiminde bulundum		
Evet	40	18,6
Hayır	175	81,4
Hemşirelik alanında yeni bir ürün geliştirmeyi istiyorum		
Evet	136	63,3
Hayır	79	36,7
Hemşirelik bakımı uygularken yeni bir ürün geliştirmeye gereksinim duyuyorum		
Evet	159	74,0
Hayır	56	26,0
Yeni bir ürün geliştirme konusunda meslektaşlarımdan destek görüyorum		
Evet	94	43,7
Hayır	121	56,3
Yeni bir ürün geliştirme konusunda çalıştığım kurumdan destek görüyorum		
Evet	84	39,1
Hayır	131	60,9
Yeni bir ürün geliştirme konusunda destek alırsam girişimde bulunmayı istiyorum		
Evet	150	69,8
Hayır	65	30,2
Toplam	215	100,0

n=Sayı

Hemşirelerin, sosyo-demografik özellikleri ile BYÖ puan ortalamaları karşılaştırıldığında cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki deneyim, çalışma pozisyonuna göre BYÖ puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı ($p>0,05$) tespit edildi. Araştırmada hemşirelerin eğitim durumu ile BYÖ puan ortalamaları arasında anlamlı fark olduğu; yüksek lisans mezunu hemşirelerin BYÖ puan ortalamasının lisans mezunu ve ön lisans mezunu hemşirelere göre daha yüksek olduğu bulundu ($F=4,346$; $p=0,005$) (Tablo 4).

Tablo 4. Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özellikleri ile BYÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması(n=215)

Sosyo-Demografik Değişkenler	n	$\bar{X} \pm SS$	F*/t**	p
Cinsiyet				
Kadın	185	69,02±8,82	t= -0,102*	0,919
Erkek	30	69,2±9,31		
Yaş Grubu				
25-35 Yaş	80	68,8±9,09	F= 0,358**	0,699
36-45 Yaş	112	68,91±8,66		
46-55 Yaş	23	70,52±9,35		
Medeni Durum				
Evli	155	69,02±9,22	t= -0,055*	0,956
Bekar	60	69,1±7,94		
Eğitim Durumu				
Sağlık Meslek Lisesi	12	66,58±7,24	F= 4,346**	0,005
Ön Lisans	27	67,59±8,44		
Lisans	149	68,51±8,51		
Yüksek Lisans	27	74,51±10,19		
Mesleki Deneyim				
1-7 Yıl	47	67,7±9,03	F= 1,999**	0,115
8-14 Yıl	51	67,74±9,36		
15-21 Yıl	52	68,88±9,46		
22 Yıl ve Üzeri	65	71,16±7,57		
Çalışma Pozisyonu				
Sorumlu Hemşire	20	73,1±8,3	F= 1,655**	0,178
Servis Hemşiresi	165	68,73±9,07		
Ameliyathane Hemşiresi	14	68,78±9,1		
Poliklinik Hemşiresi	16	67,43±6,08		
Toplam	215	69,04±8,87		

n=Sayı, p<0,05,*t= Bağımsız gruplarda t testi, **F=Varyans analizi, $\bar{X}$ = Ortalama, SS= Standart Sapma

Araştırmada, hemşirelerden inovasyon hakkında bilgisi olanların (t=2,071; p=0,040), hemşirelikte inovasyonun gerekli olduğunu düşünenlerin (t=2,249; p=0,009), hemşirelik alanında yeni bir ürün geliştirmeyi isteyenlerin (t=2,100; p=0,037) ve yeni bir ürün geliştirme konusunda destek alırsa girişimde bulunmayı isteyenlerin (t=2,092; p=0,038) BYÖ puanlarının daha yüksek olduğu bulundu (Tablo 5).

Tablo 5. Hemşirelerin İnovasyon Hakkında Görüşleri ile BYÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n=215)

Hemşirelerin İnovasyon Hakkında Görüşleri	n	$\bar{X} \pm SS$	t*	p
İnovasyon hakkında bilgim var				
Evet	196	69,43±8,80	2,071*	0,040
Hayır	19	65,05±8,82		
Hemşirelikte inovasyonun gerekli olduğunu düşünüyorum				
Evet	208	69,33±8,75	2,249*	0,009
Hayır	7	60,42±8,69		
Hemşirelik mesleği adına inovasyon girişiminde bulundum.				
Evet	57	70,33±9,11	1,255*	0,211
Hayır	157	68,61±8,78		
Hemşirelik bakımında yeni bir ürün geliştirme girişiminde bulundum.				
Evet	40	69,97±9,36	0,733*	0,464
Hayır	175	68,83±8,76		
Hemşirelik alanında yeni bir ürün geliştirmeyi istiyorum				
Evet	136	70,00±8,98	2,100*	0,037
Hayır	79	67,39±8,47		
Hemşirelik bakımı uygularken yeni bir ürün geliştirmeye gereksinim duyuyorum.				
Evet	159	69,59±9,08	1,522*	0,130
Hayır	56	67,50±8,12		
Yeni bir ürün geliştirme konusunda meslektaşlarımdan destek görüyorum.				
Evet	94	69,18±9,09	0,195*	0,845
Hayır	121	68,94±8,73		
Yeni bir ürün geliştirme konusunda çalıştığım kurumdan destek görüyorum.				
Evet	84	69,28±8,86	0,316*	0,752
Hayır	131	68,89±8,90		
Yeni bir ürün geliştirme konusunda destek alırsam girişimde bulunmayı istiyorum.				
Evet	150	69,87±8,86	2,092*	0,038
Hayır	65	67,13±8,64		
Toplam	215	69,04±8,87		

n=Sayı, p<0,05, *t= Bağımsız gruplarda t testi, $\bar{X}$ = Ortalama, SS= Standart Sapma

TARTIŞMA

Bu araştırma, hemşirelerin inovasyona bakış açıları ile bireysel yenilikçilik durumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirildi. Araştırmada, hemşirelerin bireysel yenilikçilik sınıflandırılmasında “Öncü” grupta olduğu saptandı. Literatüre bakıldığında hemşirelerin Bireysel Yenilikçi sınıflandırmaya göre “sorgulayıcı” nitelikte olduğu görülmektedir (Baksi vd., 2020; Bayraktar ve Akça, 2024; Kemer ve Yıldız, 2020; Zengin vd., 2019). Hemşirelik öğrencileri ile yapılan benzer çalışmalarda da öğrencilerin çoğunluğunun “sorgulayıcı” özellikte oldukları saptanmıştır (Bodur, 2018; Ertuğ ve Kaya, 2017). Bu çalışmalarda sorgulayıcı grupta yer alan hemşirelerin risk almaktan çekinmediği için bireysel yenilikçilik davranışlarının geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır (Kemer ve Yıldız, 2020). Htet ve arkadaşları (2024) hemşireler arasında proaktif çalışma davranışlarını öngören faktörlerin incelendiği çalışmada BYÖ’ye benzer şekilde hemşirelerin Proaktif İş Davranışı Ölçeğini cevaplamaları istenmiştir. Buna göre hemşireler arasında Proaktif çalışma davranışının genel düzeyi orta olarak algılanmıştır. Araştırma sonuçlarının literatürden farklı olması, çalışmaya katılan hemşirelerde lisans mezunu olanların oranının yüksek olmasına bağlı olabilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin inovasyon hakkında görüşleri incelendiğinde; “İnovasyon hakkında bilgim var” sorusuna hemşirelerin %91,2’i evet cevabını verdi (Tablo 3). Gök Uğur ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan bir çalışmada, hemşirelerin %44,3’ünün inovasyon hakkında bilgi sahibi olduğu ve bu oranı düşük buldukları belirtilmiştir. Wang ve arkadaşlarının (2024) uzman hemşirelerin yenilikçi davranışlarının incelendiği kesitsel çalışmada hemşireler bilgi

okuryazarlığı, kanıta dayalı hemşirelik yeterliliği ve yenilikçi davranışta ortalamanın üzerinde puan almıştır. Bu bulgulara bakıldığında, sağlık hizmetlerinde inovasyon konusunda farkındalık düzeyinin zaman içinde arttığı söylenebilir. Gök Uğur ve arkadaşlarının çalışmasındaki düşük oran, inovasyonun sağlık sektöründe yeni bir konu olması ve ilgili eğitimlerin sınırlı olması ile açıklanabilirken, çalışmamızda elde edilen yüksek oran, sağlık kurumlarının inovasyonu hemşirelik pratiğine entegre etme çabalarının ve eğitimlerin etkisini göstermektedir.

Çalışmamıza katılan hemşirelerin %96,7'si hemşirelikte inovasyonun gerekli olduğunu düşündüğünü belirtmiş ancak sadece %26,5'i hemşirelik mesleği adına inovasyon girişiminde bulunduğunu ifade etti. Hemşirelere nasıl bir girişimde bulunduğu sorgulanmamıştır. Yıldız Ayvaz ve arkadaşları (2019) inovasyon için bireyin yeniliği benimsemesi, yeniliğe istekli olması ve yeniliğe karşı olumlu bir tutum içerisinde olması gerektiğini belirtmiştir. Literatürde; imkân ve kaynak yetersizliği ile bireylerin kendilerini sürekli olarak baskı altında hissetmelerinin yenilikçi davranış hareketlerini olumsuz etkileyeceği belirtilmektedir (De Jong ve Den Hartog, 2007). Sönmez ve Yıldırım (2014) hemşirelerde yenilikçi davranışları etkileyen örgütsel faktörlerden bahsederken yönetim desteği üzerinde önemle durmuş ve hemşire yöneticilerin tutumlarının yenilikçi davranışı teşvik edici olduğunu belirtmişlerdir. Çalışmamızda hemşirelerin %69,8'i destek alırsa yeni bir ürün geliştirme konusunda girişimde bulunmayı istediğini ifade etmesi literatürü destekler niteliktedir.

Hemşirelerin, sosyo-demografik özellikleri ile BYÖ puan ortalamaları karşılaştırıldığında cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki deneyim, çalışma pozisyonuna göre BYÖ puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görüldü (Tablo 4). Zengin ve arkadaşları (2019) yaş, eğitim durumu, medeni durum, görev süresi ve çalıştığı birimin bireysel yenilikçiliği etkilemediğini ancak erkek hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin kadınlardan daha fazla olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmadaki cinsiyete bağlı bu farklılık araştırmaya katılan erkek hemşire oranının düşük olmasına bağlanmıştır. Gök Uğur ve arkadaşları (2020) hemşirelerin yaşı, medeni durumu, çalışma süresi ve çalıştığı birimin bireysel yenilikçilik durumlarını etkilemediğini belirtmişlerdir. Başoğlu ve Durmaz Edeer (2017)'in X ve Y kuşağı hemşirelerin ve hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik algılarının incelendiği çalışmasında, Y kuşağı hemşireleri yeniliğe karşı "Öncü" kategoride, X kuşağı hemşireleri ve Y kuşağındaki hemşirelik öğrencilerinin "Sorgulayıcı" kategoride olduğu saptanmıştır. Araştırmada hemşirelerin eğitim durumu ile BYÖ puan ortalamaları arasında anlamlı fark olduğu; yüksek lisans mezunu hemşirelerin BYÖ puan ortalamasının lisans mezunu ve ön lisans mezunu hemşirelere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Literatürde; Kemer ve Yıldız (2020), Gök Uğur ve arkadaşları (2020), Baksi ve arkadaşları (2020) çalışmamızla benzer şekilde hemşirelerin lisansüstü eğitim düzeyinin yenilikçilik davranışını arttırdığı belirtilmiştir.

Hemşirelerden inovasyon hakkında bilgisi olanların, hemşirelikte inovasyonun gerekli olduğunu düşünenlerin, hemşirelik alanında yeni bir ürün geliştirmeyi isteyenlerin ve destek alırsa yeni bir ürün geliştirme konusunda girişimde bulunmayı isteyenlerin BYÖ puanlarının daha yüksek olduğu görüldü (Tablo 5). Hastalık türlerindeki değişim, toplumun hizmet ve bakım beklentisinin artması, sağlık teknolojilerinin gelişmesi sebebiyle sağlık sisteminde yeni ihtiyaçlar doğmakta, bu ihtiyaçlar inovasyonu zorunlu kılmaktadır. Bu anlamda inovasyonun gerekli olduğunu ve fırsat bulduğunda yeni bir ürün geliştirmeyi düşünen, yenilikleri topluma ulaştıran hemşirelerin varlığı hemşirelik hizmetlerinde kalitenin geliştirilmesinde hayati bir öneme sahiptir (Merih vd., 2019). Almutairi ve arkadaşları (2024), hemşirelerin gerçek liderlik bağlamında yenilikçi davranışlarını inceleyen çalışmasında, gerçek liderliği üretkenliği arttıran, yenilikçi davranışları teşvik etme potansiyeline sahip ve mesleğin karşılaştığı birçok zorluğa umut verici çözümler veren liderlik olarak tanımlamışlardır. Sonuç olarak gerçek liderliğin hemşirelerin çeşitli sağlık hizmeti ortamlarında ve kültürel bağlamlarda yenilikçiliğini ve yaratıcılığını etkilediğini tespit etmişlerdir. Gök Uğur ve arkadaşları (2020) pozitif çalışma ortamının ve ekip liderinin inovasyonu destekleyici tutum sergilemesinin inovatif girişimlerin hayata geçirilmesinde kilit rol oynadığını

vurgulamış ancak meslektaş ve kurum desteğinin yetersiz olduğunu saptanmışlardır. Kurumlarda inovasyon kültürünün oluşturulmasında yeniliğe açık, yenilikçi bir bakış açısına sahip, inovatif süreci destekleyen, sorgulayıcı ve problem çözme becerisi olan yöneticilerin varlığı önemli faktördür (Başoğlu ve Durmaz Edeer, 2017). Hemşirelerde yenilikçi davranışlarının geliştirilebilmesi için girişimlerin teşvik edilmesi ve ödüllendirilmesi, araştırmalara ve diğer etkinliklere katılım konusunda desteklenmesi, onlara fırsat verilmesi ve kaynak sağlanması konusunda imkânların sunulması hemşirelikte inovasyonun yaygınlaştırılmasında yöneticilerin yükümlülükleri arasında olmalıdır.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Anket formunun online olarak toplanması nedeniyle katılımcıların yanıltıcı cevaplar verme riski ve bazı katılımcıların cevapları gönderememesi araştırmanın sınırlılığıdır. Araştırmamız kesitsel çalışmaların zaman içerisindeki değişiklikleri ele alamaması bakımından sınırlılık içermektedir.

SONUÇ

Hemşirelerin bireysel yenilikçilik açısından “Öncü” sınıfta yer aldığı ve risk almada daha cesur olduğu saptandı. Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki deneyim, çalışma pozisyonuna göre BYÖ puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görüldü. Araştırmaya katılan hemşirelerin BYÖ puanlarının ortalaması $69,04 \pm 8,87$ ’dir. Araştırmada yüksek lisans mezunu hemşirelerin BYÖ puan ortalamasının lisans mezunu ve önlisans mezunu hemşirelere göre daha yüksektir. Araştırmaya katılan hemşirelerden inovasyon hakkında bilgisi olanların, hemşirelikte inovasyonun gerekli olduğunu düşünenlerin, hemşirelik alanında yeni bir ürün geliştirmeyi isteyenlerin ve destek alırsa yeni bir ürün geliştirme konusunda girişimde bulunmayı isteyenlerin BYÖ puanları daha yüksektir.

İnovasyon, hemşirelik mesleğinin doğasında vardır. Meslek hayatında karşısına çıkan sorunlara “hemşire yaratıcıdır” öğretisi ile yaklaşan, bulduğu çözüm yollarıyla sorunun ortadan kalkmasını sağlayan bir meslek grubunda olan hemşirelerin her biri aslında birer inovasyon gönüllüsüdür. Sağlık tesislerinde kullanılan cihaz ve malzemelerin daha kullanışlı ve ihtiyaca uygun hale getirilmesi ancak o cihaz ve malzemenin bire bir kullanıcısı olan kişiler tarafından gerçekleştirilebilir. Bu doğrultuda hemşirelik uygulamalarında inovasyonun geliştirilmesi, inovatif uygulamaların ticari ürünlere dönüştürülmesi için yasal süreçlerde hemşirelerin desteklenmesi, onlara yol gösterilmesi gerekmektedir. Hemşirelikte inovatif fikirlerin aktifleştirilmesine yönelik düzenli eğitimlerin yapılması, süreci cazip hale getirecek bilimsel aktivitelerin varlığı, oluşan güven ortamı çalışmaların sürekliliğini sağlayacaktır. Kurumda yenilik konusunda özgür ve desteklenmiş hisseden hemşirelerin, fikir öncülüğü yapması beklenen bir sonuçtur.

İlçe hastanelerinde daha küçük ölçekli teknoloji ve dijital sağlık uygulamaları devreye alınarak pilot projeler geliştirilebilir. Bu hastaneler, teknolojiyi tanımak ve uygulamak için ideal test alanları olabilir. Hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerini tespit etmek, gelecekte yapılacak projeler için faydalı olacaktır.

Araştırmanın Etik Yönü / Ethics Comittee Approval: Bu araştırmanın etik kurul onayı Manisa Celal Bayar Üniversitesi Yerel Etik Kurulu’ndan Etik Kurul İzni (Tarih: 21.12.2022 ve Sayı No: 20.478.486/1615) ve kurum izni ise Manisa İl Sağlık Müdürlüğü Turgutlu Hastanesi’nden (Tarih: 17.04.2023 ve Sayı No: 604.99-213704839) alındı.

Hakem / Peer-review: Dış hakem bağımsız.

Yazar katkısı / Author Contritions: Fikir ve tasarım: AS, ŞT, CK, AK; Veri toplama: AS, ŞT, CK; Veri Toplama ve İşleme: AS, ŞT, CK; Veri analizi ve yorumlama: ŞT, CK; Literatür taraması: AS, ŞT, CK; Makale yazımı: AS, ŞT, CK, AK; Eleştirel inceleme: AS, ŞT, CK, AK.

Çıkar Çatışması Beyanı / Conflict of Interest: Yazarlar çıkar çatışması olmadığını beyan etmişlerdir.

Finansal Destek / Financial Disclosure: Yazarlar çalışma için finansal destek almadıklarını beyan etmişlerdir.

KAYNAKLAR

- Abd-Elmoghith NGA, Mahmoud AS, Abdel-Azeem AM. (2024). Relation between innovative work behavior and ethical climate perceptions among nursing personnel. *BMC Nursing*, 23(112), 1-10. doi: 10.1186/s12912-024-01703-8
- Almutairi M, Timmins F, Yoder-Wise P, Stokes D, Alharbi TAF. (2024). Nurses Innovative Behaviour in the Context of Authentic Leadership: A ScopingReview. *Journal of Advanced Nursing*, 1-16. doi:10.1111/jan.16565
- Asurakkody TA, Shin SY. (2018). Innovative behavior in nursing context: A concept analysis. *Asian Nursing Research*, 12(4), 237-244. doi:10.1016/j.anr.2018.11.003
- Baber P, Baber R, Di Virgilio F. (2024). Exploring the relationship between work place spirituality, spiritual survival and innovative work behavior among health care professionals. *International Journal of Healthcare Management*, 17(3), 505-516.
- Baksi A, Sürücü HA, Kurt G. (2020). Hemşirelerin bireysel yenilikçilik davranışları ve bu davranışları etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(2), 310-315.
- Baçoğlu M, Durmaz Edeer A. (2017). X ve Y kuşağındaki hemşirelerin ve hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik farkındalıklarının karşılaştırılması. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(4), 77-84.
- Bayraktar D, Akça D. (2024). Hemşirelerin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin İncelenmesi. *Bingöl Üniversitesi Sağlık Dergisi*, 5(1), 114-124.
- Bodur G. (2018). Hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik (inovasyon) düzeyleri ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişki. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(2), 139-148. doi:10.17681/hsp.349105
- De Jong JP, Den Hartog DN. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64.
- Demirel N, Turan N. (2021). Hemşirelerin Yenilikçilik Algısının Bireyselleştirilmiş Hemşirelik Bakımına Etkisi. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*, 4(2), 268-272. doi:10.38108/ouhcd.871539
- Ertuğ N, Kaya H. (2017). Hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik profilleri ve yenilikçiliğin önündeki engellerin incelenmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14 (3), 192-197. doi:10.5222/HEAD.2017.192
- Gök Uğur H, Aksu D, Hakyemez A. (2020). Hemşirelerin İnovasyona Bakış Açıları ile Bireysel Yenilikçilik Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(2), 128-134. doi:10.47115/jshs.783572
- Htet HY, Abhichartitbutra K, Wichaikum OA. (2024). Hemşireler arasında proaktif çalışma davranışlarını öngören faktörler: Tanımlayıcı bir öngörü çalışması. *Uluslararası Hemşirelik Dergisi*, 71 (1), 101-107.
- İnovatif Hemşirelik Derneği. (2022). Hemsirelikte İnovasyon Neden Önemlidir? (Erişim Tarihi: 28.10.2022). <https://inovatifhemsirelikdernegi.com/hemsirelikte-inovasyon-neden-onemlidir>
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2024). Türk Dil Kurumu Sözlükleri. (Erişim Tarihi: 14.11.2024). <https://sozluk.gov.tr>
- Kartal H, Kantek F. (2018). Hemşirelikte inovasyon örnekleri. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(5), 57-63. doi:10.5222/SHYD.2018.057
- Kaya N, Turan N, Aydın GÖ. (2016). Innovation in nursing: A conceptanalysis. *J Comm Pub Health Nursing*, 2(108), 2-4. doi: 10.4172/2471-9846.1000108
- Kemer AS, Yıldız İ. (2020). Hemşirelerin bireysel yenilikçilik özelliklerinin belirlenmesi. *SHYD*, 7(3), 363-70. doi:10.5222/SHYD.2020.30974
- Kessel M, Hannemann-Weber H, Kratzer J. (2012). Innovative work behavior in healthcare: The benefit of operational guidelines in the treatment of rare diseases. *Health Policy*, 105(2-3), 146-153. doi:10.1016/j.healthpol.2012.02.010
- Kester KM, Hatton J, Kelly J, Carroll M, Lindsay M, Jordan N, et al. (2022). Moving nursing innovation to prime time through the use of creative partnerships. *Nursing Outlook*, 70(6), 820-826. doi:10.1016/j.outlook.2022.07.002

- Kılıçer K, Odabaşı HF. (2010). Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 150-164.
- Kılıçer K. (2011). *Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik profilleri*. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Yüksek Öğretim Kurulu Dökümantasyon Merkezi, Ankara.
- Merih YD, Alioğulları A, Kocabey MY, Gülşen Ç, Sezer A. (2019). Hemşirelikte İnovasyon Kültürü Oluşturma; Bir Başarı Öyküsü. *Zeynep Kamil Tıp Bülteni*, 50(3), 175-181.
- Özbeç H, Başdaş Ö. (2018). Hemşirelikte inovasyon. *ERÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5(1-2), 1-7.
- Rylee TL, Cvanagh SJ. (2023). Innovation in nursing practice: a scoping review. *Advances in Nursing Science*, 46(4), E115-E131.
- Sarıoğlu A. (2014). *Bireysel yenilikçilik ölçeğinin hemşirelikte geçerlik ve güvenirliği*. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Yüksek Öğretim Kurulu Dökümantasyon Merkezi, Ankara.
- Sönmez B, Yıldırım A. (2014). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışları ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi: Niteliksel bir çalışma. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(1), 49-59.
- Wang Z, Wen N, Ren Y, Lian, W, Ding Y, Ji M, et al. (2024). Mediating Role of Evidence-Based Nursing Competence Between Specialist Nurses' Information Literacy and Innovative Behaviour: A Multicentre Cross-Sectional Study. *Journal of Advanced Nursing*, 81(5), 2465-2476. doi:10.1111/jan.16433
- Yıldız Ayyaz M, Akyol YE, Demiral M. (2019). Innovation in nursing and innovative attitudes of nurses. *Sanitas Magisterium*, 5(2), 52-59.
- Zengin H, Tiryaki Ö, Çınar N. (2019). Hemşirelikte yenilikçilik ve ilişkili faktörler. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 6(3), 207-217. doi:10.5222/SHYD.2019.74745