

X ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin Bireysel Yenilikçilik Özelliklerinin Kanıta Dayalı Uygulamalara Yönelik Tutumlarına Etkisi

The Effect of Individual Innovativeness Characteristics on Attitudes Towards Evidence Based Practices in X and Y Generation Nurses

Ayşegül Yayla¹, Ayşegül Sarıoğlu Kemer²

¹Atatürk Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, Erzurum, Türkiye

²Atatürk Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Erzurum, Türkiye

Atıf vermek için: Yayla A, Sarıoğlu Kemer A. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin bireysel yenilikçilik özelliklerinin kanıta dayalı uygulamalara yönelik tutumlarına etkisi. SHYD. 2020;7(2):271-9.

Öz

Amaç: Bu araştırmanın amacı, X ve Y kuşağındaki hemşirelerin bireysel yenilikçilik özelliklerinin kanıta dayalı uygulama tutumlarına etkisini belirlemektir.

Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikteki bu araştırmanın evrenini, 560 hemşire oluştururken, örneklemini ise araştırmaya gönüllü olarak katılan ve kullanılabilir veri elde edilen 338 hemşire oluşturmuştur. Veriler, "Kişisel Bilgi Formu, Kanıta Dayalı Hemşireliğe Yönelik Tutum Ölçeği ve Bireysel Yenilikçilik Ölçeği" ile toplanmıştır. Analiz aşamasında sayı, yüzdelik ve ortalama, independent sample t testi, doğrusal regresyon, Pearson korelasyon testi ve Cronbach's alpha analizleri yapılmıştır.

Bulgular: Bu çalışmada, X kuşağındaki hemşirelerin bireysel yenilikçilik ölçeği puan ortalaması 62,12±8,01; Y kuşağındaki hemşirelerin bireysel yenilikçilik ölçeği puan ortalaması 67,54±7,58 olarak belirlenmiştir. Kanıta dayalı hemşireliğe yönelik tutum ölçeği puan ortalaması X kuşağındaki hemşirelerde 52,08±8,13 iken, Y kuşağındaki hemşirelerde 58,13±9,20 olarak bulunmuştur. Bireysel yenilikçiliğin kanıta dayalı hemşireliğe yönelik tutum üzerinde X kuşağında %24 oranında, Y kuşağında ise %49 oranında belirleyici olduğu saptanmıştır.

Sonuç: Araştırma sonucunda, Y kuşağındaki hemşirelerin daha yenilikçi olduğu ve kanıta dayalı uygulama tutumlarının daha olumlu olduğu görülmüştür. Hemşirelerin bireysel yenilikçilik özelliklerini ve kanıta dayalı tutumlarını artırılabilmesi için kuşak farklılıklarının dikkate alınması gerekmektedir.

Anahtar kelimeler: Bireysel yenilikçilik, kanıta dayalı uygulama, kuşaklar, hemşire

Abstract

Aim: The present study aimed to determine the effect of individual innovativeness characteristics on evidence-based practice attitudes of X and Y generation nurses.

Methods: The descriptive and correlational study population comprised of 560 nurses. The study sample consisted of 338 nurses who agreed to participate in the study and whose data were available to use. Data were collected using a Personal Information Form, Attitude Towards Evidence-Based Nursing Questionnaire and Individual Innovativeness Scale and expressed with numbers, percentage and mean, independent groups t-test, Pearson correlations, linear regression and Cronbach's alpha analyses.

Results: In the present study, Individual Innovativeness Scale mean scores of the Y generation nurses were 67.54±7.58 while it was 62.12±8.01 for the X generation. Attitude Towards Evidence-Based Nursing Questionnaire mean scores of X generation nurses was 52.08±8.13 while it was 58.13±9.20 for the Y generation. Individual innovation attitudes towards evidence-based nursing were 24% determinant in the X generation nurses and 49% in the Y generation.

Conclusion: The findings showed that the Y generation nurses were more innovative and had more positive evidence-based practice attitudes. Differences between the generations should be taken into consideration to increase nurses' individual innovation characteristics and their evidence-based attitudes.

Keywords: Individual innovativeness, evidence based practice, generations, nurse

Received / Geliş: 23.06.2019

Accepted / Kabul: 20.05.2020

Published Online / Online Yayın: 31.08.2020

Corresponding author / İletişim: Ayşegül Sarıoğlu Kemer, Atatürk Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Erzurum, Türkiye

E-mail / E-posta: aysegulsarioglu@msn.com

Yazarların ORCID bilgisi:

A.Y. 0000-0001-5382-4896, A.S.K. 0000-0001-9882-3301

Extended Abstract

Introduction: The level of individual innovation and tendencies to use evidence-based practices show differences across generations (Başoğlu and Durmaz Edeer, 2017; Yelkikalan and Ayhun 2013). Nursing is one of the fields that enable different generations to work together with the most intense experiences of innovation. Advances in science and technology and evolutions in the nursing-based practices are experienced (ICN, 2009; Ottenbacher and Gnoth, 2005).

Aim: The aim of the present study is to find out the effect of individual innovativeness characteristics on evidence based practice attitudes of X and Y generation nurses.

Method: While the universe of the research was all of the nurses (N: 560 nurses) working in a university hospital; the entire universe of the research was included in the research sample without sample selection. A total of 338 nurses, who were not on annual leave or sick leave and who agreed to participate in the study during the period of data collection, constituted the study sample. Twenty-three nurses with missing information in the data collection form were excluded from the study. The participation rate in the study was 61%. Personal Information Form, Attitude Towards Evidence-Based Nursing Questionnaire and Individual Innovativeness Scale were used to collect data. The data were collected with numbers, percentage and average, independent groups t test, Pearson correlations, linear regression analysis and Cronbach alpha analysis.

Results: Of the study participants; 41.4% and 58.6% were the individuals of generation X and Y respectively. Of the nurses of generation X; 95% were women, 36.4% were graduates of vocational high school of health services, 55.7% worked in surgical departments, 77.9% had worked for 5 years or more, 79.3% were getting along with people in the age range of 19-38 years, and 45.7% had conflicts with people in the age range of 39-53 years. Of the nurses of generation Y; 90.9% were women, 50.0% completed the under graduate education, 64.6% had worked in medical departments, 82.3% had worked for 0-4 years, 77.3% were getting along with people in the age range of 19-38 years, and 45.5% experienced conflicts with individuals younger than 18 years old.

In the present study, while individual innovativeness scale scores of X generation nurses was $62,12 \pm 8,01$; individual innovativeness scale scores of Y generation nurses was $67,54 \pm 7,58$. Attitude towards evidence-based nursing questionnaire of X generation nurses was $52,08 \pm 8,13$; while attitude towards evidence-based nursing questionnaire of Y generation nurses was found as $58,13 \pm 9,20$. Individual innovation was found to be the determinant of attitudes towards evidence-based nursing by 24% in X generation nurses and 49% in Y generation nurses.

Conclusion: The results of the study showed that the nurses in Y generation were more innovative and had more positive evidence based practice attitudes. Differences between the generations should be taken into consideration to increase nurses' individual innovation characteristics and their attitudes to increase evidence-based on attitudes.

Giriş

Günümüzde örgütlerde farklı kuşakların farklı pozisyonlarda bir arada çalıştığı görülmektedir (Adıgüzel, Batur ve Ekşili, 2014). Kuşak sözcüğü, yaklaşık olarak aynı yıl aralıklarında doğmuş, aynı dönemin koşullarına, sıkıntılarına, olaylarına tanık olmuş, benzer sorumlulukları yüklenmiş insan topluluğu olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019). Aynı sosyolojik ve ekonomik etmenlerin etkilediği, aynı algı ve davranış eğilimlerine sahip bireylerin oluşturduğu topluluğa da kuşak (jenerasyon) denilmektedir (Göksel ve Güneş, 2017). Alan yazına göre; 1925-1945 yılları arası gelenekselciler/sessiz kuşak, 1946-1964 yıllar arası bebek patlaması kuşağı, 1965-1979 yılları arası X kuşağı, 1980-2000 yılları arası Y kuşağı ve 2000 yılı ve sonrası doğanlar ise Z kuşağı olarak sınıflandırılmaktadır (Adıgüzel ve ark. 2014; Göksel ve Güneş, 2017; Karasu, Aylaz ve Dadük, 2017). Kuşaklar arasında çalışma şekilleri, kişilik yapıları ve işyerinden beklentiler açısından farklılıklar söz konusu olmaktadır. X kuşağı, iş yaşamında güvenilir, saygılı ve örgütsel bağlılığı yüksek olan bir çalışan grubunu oluştururken, teknolojiyi zorunlu olduğu için kullanmaktadır. Y kuşağı teknolojiyi çok iyi kullanmakta, otoriteyi sorgulamakta ve kararlarını kendisi verme eğilimi göstermektedir (Başoğlu ve Durmaz Edeer, 2017; Yelkikalan ve Ayhun 2013). Kuşakların değer yargıları, tutumları ve beklentileri çevredeki gelişmelere ve yeniliklere bağlı olarak değişmektedir. Bu durum, onların yeniliğe uyum süreçlerini ve yenilik yapabilme yeteneklerini de şekillendirmektedir (Başoğlu ve Durmaz Edeer, 2017).

Yenilik (inovasyon), değişim yapmayı sağlayacak bir bilginin/düşüncenin, farklı ürün, hizmet veya süreç şekline getirilerek toplumsal yarar sağlamak için kullanılmasıdır. Yeni üretilen ürün ve hizmetler aracılığıyla bireylerin gereksinimleri daha iyi ve daha hızlı bir şekilde karşılanmaktadır. Bu nedenle yenilikçilik kavramı, bireysel, örgütsel ve mesleki olarak başarılı olmanın ve ilerlemenin tek yolu olarak ele alınmaktadır (ICN, 2009; Sarıoğlu Kemer ve Altuntaş, 2017). Stevanin, Mikkonen, Bressan, Vehviläinen Julkunen ve Kvist (2019) çalışmasında, değişime ve yeniliklere uyum sağlamanın bebek patlaması kuşağındaki hemşireler üzerinde %25, X kuşağı hemşirelerinin üzerinde %11 düzeyinde etkisinin olduğu bulunmuştur. Başoğlu ve Durmaz Edeer'in (2017) yaptığı çalışmada, X kuşağındaki hemşirelerin kuşucu; Y kuşağındaki hemşirelerin sorgulayıcı olduğu belirlenmiştir. Hemşirelik öğrencileriyle yapılan başka bir çalışmada ise katılımcıların %54,8'i yenilikçi uygulamaların gelecekte hemşirelik uygulamalarını etkileyeceğini belirtmiştir (Bodur, 2018).

Yenilikler, kanıta dayalı uygulamalar aracılığıyla insanların kullanımına, bulunulan çevreye, kuruma veya meslek grubuna sunulmaktadır. Kanıta dayalı uygulamaların sonucunda, meslekte amaca yönelik büyüme ve gelişme yaşanmakta, yenilik uygulamalarında süreklilik sağlanmaktadır (Ayhan, Kocaman ve Bektaş, 2015). Alan yazında, kanıta dayalı uygulamalar ile gereksiz ve etkisiz uygulamaların ortadan kalktığı, hasta bakımının iyileştiği, maliyetlerin azaldığı ve hastanede kalış süresinin kısaldığı belirtilmektedir (Ammouri ve ark., 2014; Melnyk ve Fineout-Overholt, 2005). Yılmaz, Düzgün ve Dikmen'in (2018) hemşirelerin kanıta dayalı hemşireliğe yönelik tutumlarını incelemek için yürüttüğü çalışmada, hemşirelerin kanıta dayalı hemşireliğe yönelik tutumlarının orta düzeyde olduğunu saptamıştır.

Bireysel yenilikçilik düzeyi ve kanıta dayalı uygulamaları kullanma eğilimleri kuşaklar arasında farklılıklar göstermektedir (Başoğlu ve Durmaz Edeer, 2017; Yelkikalan ve Ayhun 2013). Hemşirelik ise farklı kuşakların bir arada çalıştığı ve yenilikçiliğin en yoğun yaşandığı alanların başında gelmektedir. Hemşirelik mesleğinde teknolojik ve bilimsel gelişmeler ile değişimlere bağlı olarak hızlı bir yenilikçilik ve kanıta dayalı uygulamalar süreci yaşanmaktadır. Hem sağlık hizmeti alan hem sunan bireylerin beklentilerini ve davranışlarını teknoloji, bilgi hizmetleri ve bilim alanındaki hızlı değişimler şekillendirmektedir. Bu değişimleri bireye, aileye ve topluma ulaştıran en önemli meslek grubu ise hemşireler olmaktadır (ICN, 2009; Ottenbacher ve Gnoth, 2005). Hemşireler, yenilikçilik ve kanıta dayalı uygulama sürecini birebir yaşayan ve uygulayan önemli sağlık çalışanlarından birini oluşturmaktadır. Yenilikçi hemşireler, bilimsel gelişmeleri izleyerek öncelikle yenilikçiliği yaşamaktadır. Ardından yenilikçi rollerini yerine getirerek kanıta dayalı uygulama sürecini başlatmakta ve uygulamaktadırlar (Dil, Uzun ve Aykanat, 2009). Hemşirelerin uygulama alanındaki teknolojik yeniliklere uyum durumlarını belirleyen nitel bir çalışmada, hemşireler bu yenilikleri "kullanıcı dostu, profesyonel ve uygulamaları görünür kılan" şeklinde tanımlamıştır (Lee, 2004). Sönmez ve Yıldırım (2014) ise, hemşirelerin yeniliği düşünceleri ve yenilik üzerine araştırma yapmalarını geliştirmek için hemşirelere yeterli zaman ve kaynak sağlanmasının yanı sıra olanak verilmesi gerektiğini belirtmektedir.

Hemşirelik mesleğinde, araştırma ve kanıta dayalı uygulama sonuçlarının ancak yenilikçi hemşireler tarafından alanda kullanılabileceği vurgulanmaktadır (Dayyhoff ve Moore, 2002). Hemşirelerin kanıta dayalı uygulamaları, klinik uygulamalarına ve bakıma yansıtılması açısından hem teknoloji hem de sağlık alanındaki yenilikleri izlemeleri ve yenilikçi tutuma sahip olmaları gerekmektedir. Bu nedenle hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin ve kanıta dayalı uygulamaya yönelik tutumlarının belirlenmesi oldukça önemli olmaktadır. Araştırma sonucunda elde edilecek bulguların alan yazına katkı sağlayacağı ve bu konudaki eksikleri gidereceği öngörülmektedir.

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Tipi: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda olan bu araştırmanın amacı, X ve Y kuşağındaki hemşirelerin bireysel yenilikçilik özelliklerinin kanıta dayalı uygulama tutumlarına etkisini belirlemektir.

Araştırma Soruları: Araştırmada;

- X ve Y kuşağındaki hemşirelerin bireysel yenilikçilik özellikleri ne düzeydedir?
- X ve Y kuşağındaki hemşirelerin kanıta dayalı uygulama tutumları ne düzeydedir?
- X ve Y kuşağındaki hemşirelerin bireysel yenilikçilik özelliklerinin kanıta dayalı uygulama tutumlarına etkisi var mıdır? sorularına yanıt aranmıştır.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi: Araştırmanın evrenini, bir üniversite hastanesinde görevli tüm hemşireler (N: 560 hemşire) oluştururken; herhangi bir örneklem seçim yöntemine gidilmeksizin evrenin tamamı araştırma örneğine alınmıştır. Araştırma verilerinin toplandığı dönemde izinli ve raporlu olmayan, araştırmaya katılmayı kabul eden 338 hemşire araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Veri toplama formunu eksik dolduran 23 hemşire çalışma dışı bırakılmış ve araştırmaya katılım oranı %61 olarak bulunmuştur.

Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zamanı: Araştırma, Kasım 2018-Mart 2019 tarihleri arasında bir kamu üniversitesi sağlık araştırma ve uygulama merkezinde yürütülmüştür.

Veri Toplama Araçları: Araştırmada veri toplama aracı olarak, "Kişisel Bilgi Formu, Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ) ve Kanıta Dayalı Hemşireliğe Yönelik Tutum Ölçeği (KDHYTÖ)" kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacılar tarafından oluşturulan bu form, hemşirelerin doğum yılı, cinsiyeti, eğitim durumu, görev yaptığı birim, mesleki deneyimi, en iyi uyum sağlanan yaş grubu ve en çok çatışma yaşanan yaş grubu hakkındaki düşüncelerini içeren yedi sorudan oluşmaktadır.

Kanıta Dayalı Hemşireliğe Yönelik Tutum Ölçeği (KDHYTÖ): Ruzafa-Martinez, Lopez-Iborra ve Madrigal-Torres (2011) tarafından geliştirilen ölçek, Ayhan, Kocaman ve Bektaş (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 15 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçme aracındaki maddelerin sekizi olumlu (1, 2, 5, 7, 9, 11, 13 ve 14 maddeler) yedisi olumsuzdur (3, 4, 6, 8, 10, 12 ve 15, maddeler). Belirli bir kesme noktası bulunmayan ölçekten en düşük 15, en yüksek 75 puan alınmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar kanıta dayalı hemşireliğe yönelik tutumun daha olumlu olduğunu göstermektedir. Ölçek 5'li Likert "Hiç katılmıyorum-1 ile Tamamen katılıyorum-5" şeklinde yanıtlandırılmakta olup, ölçeğin toplam Cronbach's alpha değeri ,90 olarak saptanmıştır. Bu çalışmada ise ölçeğin toplam Cronbach's alpha değeri ,87 olarak saptanmıştır.

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ): Ölçek Hurt, Joseph ve Cook (1977) tarafından geliştirilmiş ve hemşirelikte Türkçe geçerlik-güvenirliliği Sarıoğlu Kemer ve Altuntaş tarafından 2017 yılında yapılmıştır. Bireylerin yenilikçilik düzeyini genel anlamda değerlendiren ölçek, 18 maddeden oluşmakta ve 5'li Likert "Kesinlikle katılmıyorum-1 ile Kesinlikle katılıyorum -5" şeklinde yanıtlanmaktadır. Üç alt boyutu bulunan ölçekten en düşük 18, en yüksek 90 puan alınmaktadır. Ölçek değerlendirmesine göre 90-82 arası puan alanlar "Yenilikçi", 81-75 arası "Öncü", 74-66 arası "Sorgulayıcı", 65-58 arası "Kuşkucu", 57-18 arası ise "Gelenekçi" olarak sınıflandırılmaktadır. Ölçeğin uyarlama çalışmasında toplam Cronbach's alpha değeri ,82 olup bu çalışmada ölçeğin toplam Cronbach's alpha değeri ,83 olarak saptanmıştır.

Araştırmanın Etik Yönü: Araştırmada kullanılacak ölçekler için yazarlarından gerekli izinler alınmıştır. Araştırmaya başlamadan önce Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Etik Kurulu'ndan etik kurul onayı (30.10.2018'de 2018-10/9 sayılı) ve araştırmanın yapılacağı kurumdan yazılı kurum izni alınmıştır. Araştırmaya katılımda gönüllülük esası gözetilmiş, katılımcılar araştırmayla ilgili bilgilendirildikten sonra sözlü onamları alınmıştır.

Verilerin Değerlendirilmesi: Verilerin analizi SPSS 18.00 programı kullanılarak yapılmıştır. Veriler sayı, yüzdelik ve ortalama, independent samplet testi, doğrusal regresyon, Pearson korelasyon testi ve Cronbach's alpha analizi ile değerlendirilmiştir. Verilerin normallik analizi Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Araştırma sonuçları sadece çalışmanın yürütüldüğü sağlık kurumunda çalışan hemşirelerle sınırlı olup özel ve SB hastanelerinin verilerine yer verilmemiştir. Çalışmanın diğer bir sınırlılığı katılım oranının %61 olması ve bu nedenle hastanede çalışan tüm hemşirelerin verilerini yansıtmamasıdır.

Bulgular

Tablo 1. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin değişkenlere göre dağılımları (N:338)

Değişkenler	X kuşağı (n:140-%41,4)		Y kuşağı (n:198-%58,6)	
	Sayı	%	Sayı	%
Cinsiyet				
Kadın	133	95	180	95
Erkek	7	5	18	5
Eğitim düzeyi				
Sağlık Meslek Lisesi	51	36,4	45	36,4
Ön Lisans/Lisans Tamamlama	41	29,3	54	29,3
Lisans/Lisansüstü	48	34,3	99	34,3
Görev yaptığınız birim/servis				
Dahili birimler	62	44,3	128	44,3
Cerrahi birimler	78	55,7	70	55,7
Hemşire olarak çalışma süreniz				
0-4 yıl	31	22,1	163	22,1
5 yıl ve üzeri	109	77,9	35	77,9
En çok anlaşılan yaş grubu				
39-53 yaş arası kişilerle	17	12,1	36	12,1
19-38 yaş arası kişilerle	111	79,3	153	79,3
18 yaş ve altı	12	8,6	9	8,6
En çok çatışma yaşanan yaş grubu				
39-53 yaş arası kişilerle	52	37,1	54	37,1
19-38 yaş arası kişilerle	24	17,1	54	17,1
18 yaş ve altı	64	45,7	90	45,7

Çalışmaya katılanların %41,4'ünü X kuşağı hemşireler, %58,6'sını Y kuşağında bulunan hemşireler oluşturmuştur. X kuşağındaki hemşirelerin %95'inin kadın, %36,4'ünün sağlık meslek lisesi mezunu, %55,7'sinin cerrahi birimlerde, %77,9'unun 5 yıl ve üzeri çalıştığı, %79,3'ünün 19-38 yaş arası kişilerle anlaştığı ve %45,7'sinin 39-53 yaş arası kişilerle çatıştığı; Y kuşağındaki hemşirelerin ise %90,9'unun kadın, %50,0'sinin lisans mezunu, %64,6'sinin dahili birimlerde, %82,3'ünün 0-4 yıl arası çalıştığı, %77,3'ünün 19-38 yaş arası kişilerle anlaştığı ve %45,5'inin 18 yaş altı arası kişilerle çatıştığı belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 2. X ve Y kuşağı hemşirelerinin bireysel yenilikçilik ölçeği puanlarının karşılaştırılması (N:338)

BYÖ Alt Boyutları	X Kuşağı (1965-1979) Ort±SS	Y Kuşağı(1980-2000) Ort±SS	Önemlilik
Fikir Önderliği	24,77±4,47	27,40±3,12	t= -6,018 p=,000*
Risk Alma	15,13±2,51	16,31±2,24	t= -4,530 p=,000*
Değişime Direnç	22,21±5,16	23,81±5,48	t= -2,711 p=,007**
BYÖ Toplam	62,12± 8,01	67,54±7,58	t= -6,324 p=,000*

*p<0,001, **p<0,01

X kuşağındaki hemşirelerin BYÖ puan ortalamasının 62,12±8,01 olduğu ve kuşku grubunda bulunduğu; Y kuşağındaki hemşirelerin BYÖ puan ortalamasının ise 67,54±7,58 olduğu ve sorgulayıcı grupta yer aldığı belirlenmiştir. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin bireysel yenilikçilik puanlarının karşılaştırılması Tablo 2'de görülmektedir. X ve Y kuşağındaki hemşirelerin BYÖ puan ortalamalarının karşılaştırıldığı bu tabloda; fikir önderliği, risk alma, değişime direnç ve BYÖ toplam puan ortalaması ile X ve Y kuşağında olma arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve Y kuşağındaki hemşirelerin daha yüksek puanlar aldığı belirlenmiştir (Fikir Önderliği p<,01; Risk Alma p<,01; Değişime Direnç p<,01; BYÖ Toplam p<,01).

Tablo 3. X ve Y kuşağı hemşirelerinin kanıta dayalı hemşireliğe yönelik tutum ölçeği puanlarının karşılaştırılması (N:338)

KDHTÖ Alt Boyutları	X Kuşağı (1965-1979) Ort±SS	Y Kuşağı(1980-2000) Ort±SS	Önemlilik
Kanıta dayalı hemşireliğe yönelik inanç	25,47±4,64	27,86±4,81	t= -4,555 p=,000*
Kanıta dayalı hemşireliği uygulama niyeti	13,14±2,70	15,40±3,01	t= -7,093 p=,000*
Kanıta dayalı hemşireliğe yönelik duygular	13,46±3,66	14,86±3,21	t= -3,632 p=,000*
KDHTÖ Toplam	52,08± 8,13	58,13±9,20	t= -6,377 p=,000*

*p<0,001

X ve Y kuşağındaki hemşirelerin KDHTÖ puanlarının karşılaştırılması Tablo 3'te görülmekte olup X kuşağındaki hemşirelerin KDHTÖ toplam puan ortalaması 52,08±8,13, Y kuşağındakilerin ise 58,13±9,20 bulunmuştur. İki kuşak arasında KDHTÖ toplam puan ortalaması ve alt boyutlarının puan ortalamaları (kanıta dayalı hemşireliğe yönelik inanç, kanıta dayalı hemşireliği uygulama niyeti, kanıta dayalı hemşireliğe yönelik duygular) açısından anlamlı düzeyde fark olduğu ve Y kuşağındaki hemşirelerin daha yüksek puanlar aldığı saptanmıştır (p<,01).

X ve Y kuşağında yenilikçilik ile kanıta dayalı hemşireliğe yönelik tutum arasındaki korelasyon sonuçları incelendiğinde; her iki kuşakta da yenilikçilik ile kanıta dayalı hemşireliğe yönelik tutum arasında güçlü pozitif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır (X kuşağı $r=,49$, $p<,01$; Y kuşağı $r=,70$, $p<,01$).

Tablo 4. X ve Y kuşağı hemşirelerin bireysel yenilikçilik ölçeği ve kanıta dayalı hemşireliğe yönelik tutum ölçeği puanlarının regresyon analizi (N:338)

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	X kuşağı						Y kuşağı					
		β	t	p	F	Model (p)	R ²	β	t	p	F	Model (p)	R ²
KDHTÖ	Sabit	21,48	4,54	,000	42,62	,000*	,24	0,63	0,15	,88	190,08	,000*	,49
	BYÖ	0,49	6,53	,000				0,85	13,79	,000			

* $p<0,001$

Tablo 4'te bireysel yenilikçiliğin, kanıta dayalı hemşireliğe yönelik tutum üzerindeki etkisi belirlenmiştir, X ve Y kuşağında bireysel yenilikçiliğin kanıta dayalı hemşireliğe yönelik tutum üzerinde belirleyici olduğu saptanmıştır (X kuşağı $F=42,62$, $p<,01$; Y kuşağı $F=190,08$, $p<,01$). Belirleyicilik oranı X kuşağında %24 iken, Y kuşağında ise %49 olarak bulunmuştur.

Tartışma

X ve Y kuşağındaki hemşirelerin bireysel yenilikçilik özelliklerinin kanıta dayalı uygulamalara yönelik tutumlarına etkisinin incelendiği bu çalışmada, elde edilen bulgular konuyla doğrudan ilgili çalışmaların sınırlı olması nedeniyle çoğunlukla alan yazın doğrultusunda yorumlanarak tartışılmıştır.

Araştırmada, "Bireysel Yenilikçilik Ölçeği" puan ortalamasına göre (Tablo 2); X kuşağındaki hemşirelerin kuşkucu, Y kuşağındaki hemşirelerin sorgulayıcı olduğu saptanmıştır. Roger (2003) yenilikçilikle ilgili sınıflamayı beşe ayırmıştır. Buna göre yeni fikirleri denemeyi ve risk almayı sevenleri "yenilikçi"; toplumun diğer bireylerine yenilikler hakkında bilgi veren, yol gösterenleri "öncü"; yeniliklere karşı temkinli olanları "sorgulayıcı"; yeniliklere karşı çekingen tavır sergileyenleri "kuşkucu" ve yenilikleri en son benimseme eğilimi gösteren ve değişime önyargıyla bakanları "geleneği" olarak tanımlamıştır. X kuşağı, yeniliklere ulaşmadaki en etkin yol olan teknolojiyi zorunlu olduğu için kullanmaktadır. Bu nedenle X kuşağındaki hemşirelerin, Y kuşağına göre yenilikçi yaklaşımlara ve yeniliğe karşı daha uzak kaldığı ve çekingen tavır sergiledikleri belirtilebilir.

X ve Y kuşağındaki hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin karşılaştırıldığı Tablo 2 incelendiğinde; Y kuşağındaki hemşirelerin puanlarının daha yüksek olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Alan yazında Y kuşağındaki bireylerin iş ve yaşam dengesi elde etmeye odaklanarak yaratıcı, yenilikçi, eğlenceli bir kariyer aradığı ve değişime oldukça yatkın olduğu belirtilmektedir (Carver ve Candela, 2008; Çekmecelioğlu ve Konakay, 2018). Sarıoğlu Kemer ve Altuntaş'ın (2017) yapmış olduğu çalışmada, hemşirelerin yaş ortalamasının 26 olduğu ve yenilikçilik puan ortalamalarının $66,13\pm 8,09$ olduğu görülmektedir. Sarıoğlu Kemer ve Altuntaş'ın (2017) yaptığı çalışmanın sonucu, bu çalışmada Y kuşağındaki bulunan hemşirelerin sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Yapılan diğer bir çalışmada da X kuşağındaki hemşirelerin ölçek puan ortalaması $62,96\pm 10,34$ iken, Y kuşağındaki hemşirelerin ölçek puan ortalaması $72,06\pm 7,36$ olup, aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve Y kuşağındaki hemşirelerin daha yenilikçi olduğu görülmüştür (Başoğlu ve Durmaz Edeer, 2017). Bu çalışmanın bulguları, sözü edilen araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Bu durumun, Y kuşağındaki hemşirelerin değişimi benimsemelerinden, değişimden mutlu olmalarından ve öğrenmeyi yaşam felsefesi olarak kabul etmelerinden kaynaklandığı düşünülebilir. Ayrıca Y kuşağındaki hemşirelerin teknolojik gelişmelere daha fazla uyum göstermeleri ve değişime yatkın olmaları kuşaklar arasındaki bu farklılığa katkı sağlamış olabilmektedir.

X ve Y kuşağındaki hemşirelerin kanıta dayalı uygulamalara yönelik tutumlarının karşılaştırılması incelendiğinde (Tablo 3), Y kuşağındaki hemşirelerin kanıta dayalı uygulama puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Hemşirelik uygulamalarının kanıta dayalı olması bakımın kalitesini artırmada, klinik uygulamaların etkili, akılcı ve dinamik olmasında, güncel ve en iyi kanıtlarla bakımın standardize edilmesinde ve sağlık hizmetinin iyi bir şekilde planlanarak, yürütülmesinde ve hemşire doğumunun artırılmasında oldukça önemli olmaktadır (E. Yılmaz, Çeçen, Aslan, Kara, Toğaç ve Mutlu, 2018; Yılmaz, Düzgün ve Dikmen, 2018). Ammouri ve ark. (2014) ve Brown, Wickline, Ecoff ve Glaser (2009) yaptıkları çalışmalarda, hemşirelerin kanıta dayalı uygulamalara yönelik tutumlarının olumlu olduğu belirlenmiştir. Yine Durmuş, Gerçek ve Çiftçi (2017) hemşirelerin kanıta dayalı uygulamalara yönelik tutumlarının orta düzeyde bulunmuş, yaş grupları ile kanıta dayalı hemşireliğe yönelik tutum puanları arasında fark olmadığını belirtmiştir. Yılmaz ve arkadaşları (2018) yaptıkları çalışmada da bu çalışmanın bulgularıyla uyumlu şekilde, 40 yaşın altında olan Y kuşağındaki hemşirelerin kanıta dayalı uygulama tutum puan ortalamalarının daha yüksek olduğunu bulmuştur.

X kuşağında bulunan kişilerin, gelişen ve değişen bilimsel ve teknolojik çevreye yetişebilmek için büyük bir emek harcadıkları, ancak bu çabanın X kuşağındaki bireylerde “çağı yakalayamama” gibi bir izlenim oluşturması nedeniyle, kendilerini daha geride kalmış ve dışlanmış hissetmelerine yol açtığı belirtilmektedir (Dias, 2003). Y kuşağındaki kişiler teknolojiye daha yakın olmanın yanı sıra yenilikçi fikirlere de sahip oldukları görülmektedir. Y kuşağındaki hemşirelerin kanıta dayalı hemşireliğe yönelik tutum puanlarının X kuşağındaki hemşirelerden daha yüksek olmasının, Y kuşağındaki hemşirelerin eğitim düzeyinin daha yüksek olması, eğitimleri sürecinde kanıta dayalı hemşireliğe daha fazla önem vermeleri, kanıta dayalı hemşireliği klinik uygulamalarına daha fazla yansıtmalarından ve yeniliklere daha açık olmalarından kaynaklanan bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

X ve Y kuşağındaki hemşirelerin bireysel yenilikçiliklerinin kanıta dayalı uygulamalara yönelik tutumlarına etkisi incelendiğinde (Tablo 4); her iki kuşakta da bireysel yenilikçilikle kanıta dayalı uygulamalara yönelik tutum arasında pozitif yönde ilişki olduğu ve yenilikçiliğin kanıta dayalı hemşireliğe yönelik tutum üzerinde belirleyici olduğu belirlenmiş ve bu oranın Y kuşağındaki hemşirelerde daha yüksek olduğu görülmüştür. Hemşirelerin, hasta gereksinimine yönelik kaliteli ve kanıta dayalı sağlık bakımını geliştirmesi için yenilikçi olması gerektiği ve yenilikçi yöntemlerden yararlanmasının önemli olduğu belirtilmektedir (Kim ve Park, 2015). Hemşireler, yenilikçi rollerini yerine getirerek kanıta dayalı uygulama sürecini başlatmakta ve uygulamaktadır (Dil ve ark. 2012; ICN, 2009). Hemşirelik mesleğinin bilimselleşmesine ve profesyonelleşmesine önemli katkı sağlayan kanıta dayalı uygulamaların, kliniğe yansımaları için hemşirelerin yenilikçilik düzeyinin yüksek olması gerekmektedir. X ve Y kuşağında yenilikçilik puanı arttıkça kanıta dayalı tutum puanı da artmaktadır. Yani X ve Y kuşağındaki yenilikçi hemşireler kanıta dayalı uygulamaları klinik alana daha kolay ve başarılı bir şekilde uygulayabilecekleri için, kanıta dayalı hemşireliğe ilişkin tutumlarının yüksek olması ve aralarında pozitif ilişkinin olması beklenen bir durum olarak değerlendirilebilir. Başka bir deyişle, yenilikçi düşünce yapısına sahip hemşirelerin, kanıta dayalı uygulamaları daha çok benimsedikleri söylenebilir.

Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonucunda, Y kuşağındaki hemşirelerin daha yenilikçi olduğu ve kanıta dayalı uygulama tutumlarının daha olumlu olduğu görülmüştür. Ayrıca X kuşağındaki hemşirelerin kuşkucu; Y kuşağındaki hemşirelerin sorgulayıcı olduğu saptanmıştır. Her iki kuşakta da bireysel yenilikçilik ile kanıta dayalı hemşireliğe yönelik tutum arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ve Y kuşağındaki hemşirelerin bireysel yenilikçiliğinin kanıta dayalı uygulama tutumlarına etkisinin X kuşağından daha fazla olduğu belirlenmiştir. Çalışan hemşirelerin bireysel yenilikçilik özellikleri ve kanıta dayalı tutumları değerlendirilirken kuşak farklılıklarının göz önünde bulundurulması, mesleksel ve kurumsal anlamda daha gerçekçi ve etkili veriler sağlayacaktır. Bu sonuçlar doğrultusunda, X ve Y kuşağındaki hemşireler için, kuşak özelliklerine uygun yenilikçilik ve kanıta dayalı uygulamalara yönelik hizmet içi eğitimlerin planlanması, araştırma ve eğitim programlarının düzenlenmesi önerilebilir. Farklı kuşaklarda bulunan hemşirelerin, yenilikçiliğe ilişkin görüşlerini, yenilikçi davranışlarını ve kanıta dayalı tutumlarını artırmalarında yeniliklerle ilgili bilimsel toplantılara (kongre, sempozyum ve kurslar) katılma, araştırmalar yapma ve sonuçlarını izleme gibi konularda yönetici hemşireleri tarafından desteklenmeleri önemli etki yaratacaktır. Ayrıca yönetici hemşirelerin, kuşaklar arasındaki var olan farklılıkları göz önünde bulundurarak uygun yaklaşımı göstermesi, araştırma yapma ve sonuçlarını kullanma konusunda hemşireleri desteklemesi ve hasta bakımında yeni uygulamaların daha kolay benimsenmesini sağlayabilecektir. Hemşirelikte kuşaklar arası farklılıkları belirlemek için daha geniş örneklemi olan çalışmaların yapılması ve çalışma yaşamına yeni katılacak olan Z kuşağındaki hemşirelerle de çalışmaların yapılmasının kuşaklar arası farklılıkların belirlenmesine önemli katkı sağlayacağı belirtilebilir.

Etik Kurul Onayı: Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Etik Kurulu'ndan (30.10.2018 tarih ve 2018/10/9 sayılı) onay alınmıştır.

Çıkar Çatışması: Bildirilmemiştir.

Finansal Destek: Yoktur.

Katılımcı Onamı: Katılımcılardan sözel onam alınmıştır.

Ethics Committee Approval: Approval was obtained from Atatürk University Faculty of Nursing Ethics Committee (dated 30.10.2018 and numbered 2018/10/9).

Conflict of Interest: Not reported.

Funding: None.

Exhibitor Consent: Verbal consent was obtained from the participants.

Kaynaklar

- Adıgüzel, O., Batur, H. Z. & Ekşili, N. (2014). Kuşakların değişen yüzü ve Y kuşağı ile ortaya çıkan yeni çalışma tarzı: Mobil yakalılar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 165-182.
- Ammouri, A. A., Raddaha, A. A., Dsouza, P., Geethakrishnan, R., Noronha, J. A., Obeidat, A. A. & Shakman, L. (2014). Evidence-based practice: knowledge, attitudes, practice and perceived barriers among nurses in Oman. *Sultan Qaboos University Medical Journal*, 14(4), 537-545.
- Ayhan, Y., Kocaman, G. & Bektaş, M. (2015). Kanıta dayalı hemşireliğe yönelik tutum ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 17(2-3), 21-35.
<https://doi.org/10.14686/BUEFAD.201428180>
- Başıoğlu, M. & Edeer, A. D. (2017). X ve Y kuşağındaki hemşirelerin ve hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik farkındalıklarının karşılaştırılması. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(4), 77-84.
- Brown, C. E., Wickline, M. A., Ecoff, L. & Glaser, D. (2009). Nursing practice, knowledge, attitudes and perceived barriers to evidence-based practice at an academic medical center. *Journal of Advanced Nursing*, 65(2), 371-81.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04878.x>
- Bodur, G. (2018). Hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik (inovasyon) düzeyleri ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişki. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(2), 139-148.
<https://doi.org/10.17681/hsp.349105>
- Carver, L. & Candela, L. (2008). Attaining organizational commitment across different generations of nurses. *Journal of Nursing Management*, 16(8), 984-991.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2008.00911.x>
- Çekmecelioğlu, H. G. & Konakay, G. (2018). Liderlik stillerinin yaratıcı davranış üzerindeki etkilerinin X ve Y kuşağı açısından incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 151-170.
<https://doi.org/10.20491/isarder.2018.423>
- Dayhoff, N. & Moore, P. (2002). Entrepreneurial clinical nurse specialists: Innovators of patientcare. *Clinical Nurse Specialist*, 16(5), 274-276.
<https://doi.org/10.1097/00002800-200209000-00012>
- Dias, L. P. (2003). Generational buying motivations for fashion. *Journal of Fashion Marketing and Management*, 7(1), 78-86.
<https://doi.org/10.1108/13612020310464386>
- Dil, S., Uzun, M. & Aykanat, B. (2012). Hemşirelik eğitiminde inovasyon. *International Journal of Human Science*, 9(2), 1217-1228.
- Durmuş, M., Gerçek, A. & Çiftci, N. (2017). Sağlık çalışanlarının problem çözme becerilerinin kanıta dayalı tutum algıları üzerindeki etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(53), 34-42.
- Göksel, A. & Güneş, G. (2017). Kuşaklar arası farklılaşma: X ve Y kuşaklarının örgütsel sessizlik davranışı bağlamında analizi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 807-823.
- Hurt, H. T., Joseph, K. & Cook, C. D. (1977). Scales for the measurement of innovativeness. *Human Communication Research*, 4, 58-65.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.1977.tb00597.x>
- International Council of Nurses (ICN) (2009). Delivering quality serving communities: *Nurses leading care innovations*. <http://www.icn.ch/publications/2009> (Erişim 20.07.2019)
- Karasu, F., Aylaz, R. & Dadük, S. (2017). X ve Y kuşağı: Hemşirelerin meslek dayanışması ile iş doyumunu arasındaki ilişki. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 4(3), 180-189.
<https://doi.org/10.17681/hsp.296974>

Kim, S. J. & Park, M. (2015). Leadership, knowledge sharing and creativity: The key factors in nurses' innovative behaviors. *Journal of Nursing Administration*, 45(12), 615-621.
<https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000274>

Lee, T. T. (2004). Nurses' adoption of technology: application of Rogers' innovation-diffusion model. *Applied Nursing Research*, 17(4), 231-238.
<https://doi.org/10.1016/j.apnr.2004.09.001>

Melnik, B. M. & Fineout-Overholt, E. (2005). *Evidence base practice in nursing & healthcare: A guide to best practice*. (1st ed., pp. 3-39). Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Wilkins.
<https://doi.org/10.1016/j.mnl.2005.09.007>

Ottenbacher, M. & Gnoth, J. (2005). How to develop successful hospitality innovation. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 46(2), 205-222.
<https://doi.org/10.1177/0010880404271097>

Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations*. (5th ed., pp. 247-251). USA: The Free Press.

Ruzafa-Martinez, M., Lopez-Iborra, L. & Madrigal-Torres, M. (2011). Attitude toward evidence-based nursing questionnaire: Development and psychometric testing in Spanish community nurses. *Journal of Evaluation Clinical Practise*, 17(4), 664-670.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2753.2011.01677.x>

Sarioğlu Kemer, A. & Altuntaş, S. (2017). Adaptation of the individual innovativeness scale in nursing profession: Turkish validity-reliability study. *Journal of Education and Research in Nursing*, 14(1), 52-61.
<https://doi.org/10.5222/HEAD.2017.052>

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*, 1(2), 49-59.

Stevanin, S., Mikkonen, S., Bressan, V., Vehviläinen-Julkunen, K. & Kvist, T. (2019). Psychometric validation of the multidimensional nursing generations questionnaire (MNGQ). *Journal of Advanced Nursing*, 75, 3147-3155.
<https://doi.org/10.1111/jan.14118>

Türk Dil Kurumu (TDK) (2019). *Kuşak*. <http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com> (Erişim 27.09.2019)
<https://doi.org/10.24155/tdk.2019.111>

Yelkikalan, N. & Ayhun, S. E. (2013). Examination of the conflicts between X and Y generations: *Research for academicians. European Scientific Journal*, 9(19), 19-33.
<https://doi.org/10.19044/esj.2013.v9n19p%25p>

Yılmaz, E., Çeçen, D., Aslan, A., Kara, H., Toğaç, H. K. & Mutlu, S. (2018). Cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin kanıta dayalı hemşireliğe yönelik tutumları ve araştırma kullanımında algıladıkları engeller. *Journal of Education and Research in Nursing*, 15(4), 235-341.
<https://doi.org/10.31067/0.2018.91>

Yılmaz, D., Düzgün, F. & Dikmen, Y. (2018). Hemşirelerin kanıta dayalı hemşireliğe yönelik tutumlarının incelenmesi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(4), 713-719.
<https://doi.org/10.31067/0.2018.91>