

Hemşirelerde Bireysel Yenilikçiliğin Belirleyicileri: Dönüşümcü Önderlik ve Mesleki-Kişisel Özelliklerin Etkisi

Determinants of Individual Innovation in Nurses: The Effect of Transformational Leadership and Professional-Demographic Factors

Ahmet Yıldız¹

¹Batman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Batman, Türkiye

Cite as: Yıldız A. Hemşirelerde bireysel yenilikçiliğin belirleyicileri: dönüşümcü önderlik ve mesleki-kişisel özelliklerin etkisi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2025;12(1):140-150.

DOI: 10.54304/SHYD.2025.70845

Öz

Amaç: Bu çalışmanın amacı, hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyini belirlemek ve mesleki ve kişisel özellikler ile dönüşümcü önderliğin bireysel yenilikçilik üzerindeki etkisini incelemektir.

Yöntem: Araştırma, kesitsel türde olup 315 hemşire üzerinde yürütülmüştür. Veriler, "Bireysel Yenilikçilik Ölçeği, Küresel Dönüşümcü Liderlik Ölçeği" ve hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine yönelik bilgi formu ile toplanmıştır. Verilerin analizi için t-test, one-way ANOVA, korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular: Hemşirelerin bireysel yenilikçilik puanı ortalaması 59,41 (SS=9,41) ile orta düzeyde bulunmuştur. Bireysel yenilikçilik düzeyi sınıflandırıldığında %2,9'unun "yenilikçi", %13,7'sinin "öncü", %42,5'inin "sorgulayıcı" ve %34'ünün "kuşkucu" grubunda yer aldığı belirlenmiştir. Bireysel yenilikçilik ile dönüşümcü önderlik arasında olumlu yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,66$; $p<0,05$). Mesleki ve kişisel değişkenler, bireysel yenilikçilik puanının toplam varyansının %47'sini açıklamıştır ($R^2=0,47$; $p<0,01$). Dönüşümcü önderlik eklendiğinde bu oran %62'ye yükselmiştir ($R^2=0,62$; $\Delta R^2=0,15$; $p<0,01$). Yaş, meslekte çalışma süresi ve eğitim değişkenleri bireysel yenilikçiliğin anlamlı yordayıcıları olarak belirlenmiştir ($p<0,01$).

Sonuç: Araştırma bulguları, hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin geliştirilmesi bakımından açık bir alan olduğunu ve dönüşümcü önderliğin hemşirelerin yenilikçi davranışlarını desteklemede önemli bir rol oynayabileceğini göstermektedir. Sağlık kurumlarında dönüşümcü önderlik becerilerinin teşvik edilmesi ve hemşirelerin mesleki gelişimine yönelik yenilikçi eğitim programlarının yaygınlaştırılması önerilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Bireysel yenilikçilik, dönüşümcü önderlik, hemşireler.

Abstract

Aim: This study aims to determine the level of individual innovativeness among nurses and examine the effects of professional and demographic factors and transformational leadership on individual innovativeness.

Method: The research was conducted as a cross-sectional study involving 315 nurses. Data were collected using the Individual Innovativeness Scale, Global Transformational Leadership Scale, and information form on socio-demographic and professional characteristics of nurses. Analyses included t-tests, One-way ANOVA, correlation, and regression.

Results: The mean individual innovativeness score was 59.41 (SD=9.41), indicating a moderate level. Classification of innovativeness levels showed that 2.9% were "innovators," 13.7% were "early adopters," 42.5% were "late majority," and 34% were "laggards." A positive and moderate relationship was found between individual innovativeness and transformational leadership ($r=0.66$; $p<0.05$). Professional and demographic variables explained 47% of the total variance in individual innovativeness ($R^2=0.47$; $p<0.01$), increasing to 62% when transformational leadership was included ($R^2=0.62$; $\Delta R^2=0.15$; $p<0.01$). Age, years of experience, and education were significant predictors of individual innovativeness ($p<0.01$).

Conclusion: The findings reveal a need to improve nurses' innovativeness and highlight the critical role of transformational leadership in fostering innovative behavior. Promoting transformational leadership skills and implementing innovative professional development programs are recommended in healthcare settings.

Keywords: Individual innovativeness, transformational leadership, nurses.

Corresponding author / Sorumlu yazar: Ahmet Yıldız • ahmet.yildiz@batman.edu.tr

Recieved / Geliş: 08.01.2025 • **Accepted / Kabul:** 26.04.2025 • **Published Online / Online Yayın:** 30.04.2025

Giriş

Sağlık hizmetlerinde yenilikçilik (inovasyon), sürekli değişen sağlık ortamlarında örgütsel verimlilik ve etkinliği sağlamak için önemli bir konu olmaktadır (Sarıköse ve Türkmen, 2020). Yenilikçilik, yeni fikirler ve çözümler üretme yetisini belirtmekte olup bu yetenek, bir örgütün genel yenilik performansını artırmada büyük bir önem taşımaktadır (Jiang ve ark., 2023). Yenilikçilik, sadece yeni bir fikir yaratmayı değil, aynı zamanda değişime uyum sağlamak için yeni yöntemlerin uygulanmasını, iyileştirmeleri ve bellek yapıları ile iş modellerinde dönüşümü de içermektedir (Stilgenbauer ve Fitzpatrick, 2019).

İş yeri bağlamında yenilikçilik kavramı; yenilikçi iş davranışı, çalışan yenilikçi davranışı veya iş yerindeki yenilikçi davranış gibi çeşitli şekillerde ele alınabilmektedir. Bu çalışmada, daha geniş bir anlam içermesi bakımından (Batra ve Vohra, 2016) "bireysel yenilikçilik" kavramı kullanılmıştır. Bireysel yenilikçilik, bir kişinin bir yeniliği nasıl algıladığını ve ona nasıl tepki verdiğini belirleyen kalıcı bir özellik ya da eğilim olarak tanımlanmaktadır (Asurakkody ve Shin, 2018). Bireysel yenilikçilik, bir bireyin veya başka bir birimin bir örgütteki diğer üyelerle karşılaştırıldığında yeni fikirler, süreçler, ürünler veya hizmetlere uyum sağlama derecesini belirtmektedir (Sarıköse ve Türkmen, 2020).

Hemşirelikte yenilikçilik, bireysel yenilikçi davranışların desteklenmesiyle doğrudan ilişkilidir. Hemşirelikte yenilik, "meslek üyelerinin edindikleri bilgi ve becerileri kullanarak, teknolojilerden, sistemlerden, kuramlardan ve ilgili paydaşlardan/ortaklardan yararlanarak yaratıcı bir şekilde yeni çalışma yöntemleri üretmelerini ve geliştirmelerini destekleme; böylece hemşirelik uygulamalarını daha da geliştirme ve değerlendirme" olarak tanımlanmıştır (McSherry ve Douglas, 2011). Hemşirelikte bireysel yenilikçilik, yeni fikirler üretebilme ve bunları uygulamada yaratıcı çözümlerle yaşama geçirebilme yeteneği anlamına gelmektedir (Heydari ve ark., 2023). Bireysel yenilikçi hemşireler, yaratıcı sorun çözme süreçlerine etkin olarak katılan ve kurumlarında yenilikçi uygulamaları yaşama geçiren kişilerdir (Machon ve ark., 2019). Hemşirelikte bireysel yenilikçilik, hemşirelerin bakım hizmetlerinde iyileştirme fırsatlarını belirlemesini içermektedir (Frith, 2023). Bu bağlamda bireysel yenilikçilik, bakım kalitesini artırmak ve sağlık hizmetlerinde sürekli iyileştirme kültürünü desteklemek için yaşamsal öneme sahiptir (Gündoğdu ve ark., 2022).

Uluslararası Hemşireler Konseyi'ne göre hemşirelik yenilikleri, dünya genelinde sağlık sistemlerinin ilerlemesinde temel bir kaynak olmaktadır. Ancak hemşirelerin sağlık hizmetlerindeki yenilikçi katkıları nadiren tanınmakta, duyurulmakta veya hemşirelik dünyası ve genel halkla paylaşılmaktadır (International Council of Nurses [ICN], 2009). Sağlık çalışanlarının işlerinde yeniliği nasıl destekleyeceği ve uygulayacağı, sağlık hizmetlerinde uzun süredir devam eden bir sorun olmaktadır (Hewko, 2022). Hemşireler, hastalar ve topluluklarla doğrudan temas halinde oldukları için sorun alanlarını ve gerekli yenilikçi çözümleri daha derinlemesine anlamlandırabilmektedir. Ancak tüm hemşireler, kendilerini yenilikçi olarak görmemekte ya da yenilik yapmaları için gereken desteğe sahip bulunmamaktadır. Bu nedenle hemşirelerin, bu alanda önderlik (liderlik) yapmasını sağlayacak bireysel ve kurumsal özelliklerin hangilerinin yenilikçiliği artırdığını belirlemek büyük önem taşımaktadır (Leary ve ark., 2024).

Önderlik biçimleri çalışanların yenilikçi davranışlarını şekillendiren önemli bir etmen olarak öne çıkmaktadır. Hemşirelikte yenilikçi davranış önderlik ve yönetim yoluyla desteklenebilir (Asurakkody ve Shin, 2018). Dönüşümcü önderler, çalışanları kendi çıkarlarının ötesine geçmeye ve kurumsal vizyonu benimsemeyi destekleyerek kurumsal yeniliği artırmaktadır. Bu önderler, entelektüel uyarım, duygusal çekicilik ve yenilik hedeflerini net ve güdüleyici bir hale getirme becerisiyle çalışanları harekete geçirmektedir. Dönüşümcü önderlik, değişim odaklı olup yeniliklerin başlatılmasını ve yönetilmesini sağlamaktadır. Dönüşümcü önderlik, çalışanların önderlerine güvenip saygı duyduğu ve kurumsal hedeflere ulaşmak için görev tanımlarının ötesinde çaba göstermeye yönelten bir önderlik biçimidir (Boamah ve ark., 2018). Dönüşümcü önderler, çalışanların bakış açılarını genişleten, onları örgütün misyonu ve değerlerine bağlamayı kolaylaştıran ve kişisel çıkarlarının ötesinde ortaklaşa hedeflere yönelmelerini sağlayan önderlerdir (Lavoie-Tremblay ve ark., 2015).

Dönüşümcü önderliğin bireysel yenilikçilik üzerindeki etkisi, çeşitli yaklaşımlar aracılığıyla gerçekleşmektedir. Öncelikle dönüşümcü önderler, çalışanların psikolojik olarak güçlenmesini sağlayarak onların özgüvenlerini ve yaratıcılıklarını artırmaktadır. Bu durum, çalışanların yenilikçi fikirler üretme ve uygulama konusunda daha istekli olmalarını sağlamaktadır. Örneğin; Masood ve Afsar (2016) tarafından yapılan bir çalışmada, dönüşümcü önderliğin psikolojik güçlendirme, bilgi paylaşımı ve içsel güdülenme yoluyla hemşirelerin yenilikçi iş davranışlarını desteklediği belirtilmiştir. İkinci olarak dönüşümcü önderler, bilgi paylaşımını destekleyerek çalışanların birbirlerinden öğrenmelerini ve ortak bir yenilikçilik kültürü oluşturmalarını sağlamaktadır. Bu durum, özellikle hemşirelik gibi takım çalışmasının önemli olduğu alanlarda önemli bir rol oynamaktadır. Zhu ve Tabajen (2024) tarafından yapılan bir çalışmada, dönüşümcü önderliğin bilgi paylaşımı ve takım çalışmasını destekleyerek bireysel yenilikçiliği artırdığı belirlenmiştir. Son olarak dönüşümcü önderler, ileri görüşlü yaklaşımları, uzmanlıkları ve destekleyici bir kültür oluşturma becerileri doğrultusunda çalışanların yenilikçi davranışlar

sergilemesini sağlamaktadırlar (Afsar ve Umrani, 2019). Bu yaklaşım, çalışanların kurumsal hedeflere bağlılıklarını artırarak, yenilikçi çözümler üretmelerini desteklemektedir. Situmorang ve arkadaşları (2023) tarafından yapılan bir çalışmada, dönüşümcü önderliğin çalışanların içsel güdülenmesini artırarak yenilikçi çalışma davranışlarını ve başarımlarını olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir.

Hemşirelerin bireysel yenilikçiliği üzerinde mesleki ve kişisel özelliklerinin önemli bir etkisi bulunmaktadır. Örneğin; yaş, eğitim düzeyi ve mesleki deneyim gibi etmenler, hemşirelerin yenilikçi davranışlarını şekillendirebilmektedir (Dy Bunpin ve ark., 2016; Erol ve ark., 2022). Leary ve arkadaşları (2024) tarafından yapılan bir çalışmada, bireysel yenilikçilik ile yaş arasında olumlu ilişki olduğu belirtilmiştir. Yaşlı hemşireler, genellikle daha fazla deneyime sahip olmaları nedeniyle sorun çözüme ve yenilikçi çözümler üretme konusunda daha yetkin olabilirken, genç hemşireler ise yeni teknolojilere ve yöntemlere daha açık olabilmektedir. Erol ve arkadaşları (2022) tarafından yapılan bir çalışmada, bireysel yenilikçilik puanı ile yaş arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, deneyim ile bireysel yenilikçilik arasında olumlu anlamlı ilişki bulunmuştur. Mesleki deneyim, hemşirelerin karşılaştıkları zorluklara yenilikçi çözümler üretme becerisini geliştirebilmektedir. Hewko (2022) tarafından yapılan bir çalışmada, eğitim düzeyinin çalışanların yenilikçi davranışlarının olumlu bir belirleyicisi olduğu saptanmıştır. Eğitim düzeyi, hemşirelerin bilgi birikimini ve yenilikçi uygulamalara olan yatkınlığını artırmaktadır. Bu bağlamda bu çalışmada, dönüşümcü önderlik ile beraber hemşirelerin mesleki ve kişisel özelliklerinin bireysel yenilikçilik üzerindeki etkisinin incelenerek alan yazına katkı sağlanması öngörülmüştür.

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Türü: Bu çalışmada, hemşirelerde bireysel yenilikçiliğin belirleyicileri incelenerek, dönüşümcü önderlik ile mesleki ve kişisel özelliklerin etkisinin ortaya konulması amaçlanmış olup araştırma, kesitsel tipte tasarlanmıştır.

Araştırmanın Soruları: Araştırma soruları aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

- Hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri hangi düzeyde dağılım göstermektedir?
- Hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri mesleki ve kişisel özelliklerine göre fark göstermekte midir?
- Dönüşümcü önderlik, bireysel yenilikçilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip midir?

Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zamanı: Araştırma bir eğitim ve araştırma hastanesinde 15 Ekim – 15 Kasım 2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi: Araştırmanın evrenini, Türkiye'nin Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki bir ilde bulunan bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapmakta olan 871 hemşire oluşturmaktadır. Bu çalışmada örneklem büyüklüğü belirlenirken Green'in (1991) önerdiği formüle göre her bir bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi test etmek için gerekli örneklem büyüklüğü (Akt: Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu 2005), $n > 104 + m$ (m: bağımsız değişken sayısı) hesaplanmış ve $n = 104 + 8 = 112$ hemşire olarak belirlenmiştir. Bir diğer yaklaşım, bağımsız değişkenlerin her biri için 15-20 gözlem sayısı olacak şekilde örneklem büyüklüğü belirlenmesi (Akbulut ve Çapık, 2022) olup buna göre araştırmada ulaşılması gereken örneklem büyüklüğünün 120-160 arasında olması gerekmektedir. Çalışmada, belirlenen örneklem büyüklüğünün üzerine çıkmak hedeflenmiştir. Ancak anket yanıtlama oranının düşük olabileceği ve eksik verilerin analizleri etkileyebileceği düşünüldüğünden, 400 anket dağıtılmıştır. Bu yaklaşım, eksik veya geçersiz yanıtların analiz sürecini olumsuz etkilemesini önlemek ve daha güvenilir sonuçlar elde etmek amacıyla benimsenmiştir.

Araştırmaya, klinik birimlerde (örneğin; iç hastalıkları ve cerrahi birimler, ameliyathane, acil birimi, yoğun bakım vb.) çalışan ve çalışmaya gönüllü katılmayı kabul eden hemşireler alınmıştır. Klinik birimler dışındaki birimlerde görev yapan ve çalışmaya gönüllü katılmayı kabul etmeyen hemşireler, araştırma kapsamı dışında tutulmuştur. Araştırmaya 315 hemşire gönüllü katılım sağlamıştır. Anketlerin yanıtlanma oranı %78,75 bulunmuştur.

Çalışmanın örneklem yeterliliğini değerlendirmek amacıyla, regresyon analizi bulgularına dayalı olarak geriye dönük bir posthoc güç analizi yapılmıştır. Gpower programı kullanılarak yapılan analizde, anlamlılık düzeyi ($\alpha = 0.05$) ve örneklem büyüklüğü ($n = 315$) parametreleri temel alınmıştır. Hiyerarşik regresyon analizinde Adım 1 için etki büyüklüğü ($f^2 = 0.89$) ve Adım 2 için etki büyüklüğü ($f^2 = 1.63$) olarak belirlenmiştir. Analiz sonucunda, her iki adımda da çalışmanın örneklem gücü ($1-\beta$) 0,99 hesaplanmıştır. Bu sonuçlara göre, çalışmanın yeterli örneklem büyüklüğüne sahip olduğu belirtilebilir (Cohen, 2013).

Veri Toplama Araçları: Veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Kullanılan anket formu, "Bireysel Yenilikçilik Ölçeği, Küresel Dönüşümcü Önderlik Ölçeği" ve hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine yönelik bilgi formu olmak üzere üç kısımdan oluşturulmuştur.

Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Yönelik Bilgi Formu: Araştırmada kullanılan anket formunda katılımcıların yaş, cinsiyet, meslekte ve hastanede çalışma süresi, görev yapılan birim, çalışma şekli ve eğitim durumlarını belirlemeye yönelik 7 soruya yer verilmiştir.

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği: Ölçeğin özgün şekli Hurt ve arkadaşları (1977) tarafından bireylerin değişime yönelik eğilimlerini ölçmek üzere geliştirilmiştir. Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması Kılıçer ve Odabaşı (2010), Naillioğlu Kaymak ve arkadaşları (2022) ve Kemer ve Altuntaş (2017) tarafından yapılmıştır. Belirtilen çalışmalarda ölçeğin Cronbach alpha değeri sırasıyla 0,82, 0,83 ve 0,82 bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alpha değeri 0,94 olarak hesaplanmış olup ölçeğin yüksek güvenirliğe (Alpar, 2013) sahip olduğu görülmüştür. Bireysel yenilikçilik ölçeği 20 maddeden oluşmaktadır. Bu maddelerin 12'si olumlu, 8'i ise olumsuz önerme içermektedir. Ölçek 5'li Likert (Kesinlikle katılmıyorum – 1 ile Kesinlikle katılıyorum – 5) şeklinde puanlandırılmaktadır. Ölçeğin genel puanının hesaplanması için önce olumlu maddelerden alınan puanlar toplanmakta, ardından olumsuz maddelerden alınan puanlar toplanarak çıkarma işlemi yapılmaktadır. Elde edilen puan bireysel yenilikçilik puanı olarak ele alınmaktadır. Ölçekten 80'in üzerindeki puan alanlar “yenilikçi”, 69 ile 80 arasında puan alanlar “öncü”, 57 ile 68 arasında puan alanlar “sorgulayıcı”, 46 ile 56 arasında puan alanlar “kuşkucu” ve 46'nın altında puan alanlar “gelenekçi” olarak sınıflandırılmaktadır. Ayrıca genel olarak, 68'in üzerinde puan alan kişiler yüksek derecede yenilikçi olarak kabul edilirken, 64'ün altındaki puan alan kişiler düşük derecede yenilikçi olarak değerlendirilmektedir (Hurt ve ark. 1977).

Küresel Dönüşümcü Önderlik Ölçeği: Özgün ölçek, Carless ve arkadaşları (2000) tarafından geliştirilmiş olup 7 maddeden oluşmakta ve her bir madde sırasıyla yöneticilerin vizyon, personel gelişimi, destekleyici önderlik, güçlendirme, yenilikçi düşünme, örnek olma ve karizma özelliklerini değerlendirmektedir. Ölçek, 5'li Likert (Kesinlikle katılmıyorum – 1 ile Kesinlikle katılıyorum - 5) şeklinde puanlandırılmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirliği bu çalışma kapsamında araştırmacı tarafından yapılmıştır. Bunun için önce dil geçerliliği yapılmıştır. Ölçeğin orijinal dili İngilizce'dir. Ölçeğin Türkçe dil geçerliliği çeviri-geri çeviri tekniği (Sousa ve Rojjanasirrat, 2011; Yu ve ark., 2004) kullanılarak sağlanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini sınamak için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda $\chi^2/df=1,346$; RMSA=0,033; CFI=0,992; GFI=0,997; AGFI=0,966 bulunmuştur. Buna göre küresel dönüşümcü önderlik ölçeğinin iyi uyum indekslerine sahip olduğu (Meydan ve Şeşen, 2009) ve tek faktörlü yapısının doğrulandığı söylenebilir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alpha değeri 0,95 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin geliştirildiği çalışmada (Carless ve ark., 2000) Cronbach alpha değeri 0,93 bulunmuştur. Buna göre ölçeğin yüksek güvenirliğe sahip olduğu belirtilebilir (Alpar, 2013).

Verilerin Toplanması: Veri toplama süreci, yüz yüze anket uygulama yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Anketler, katılımcılara elden dağıtılmış ve katılımcıların anketleri kendi başlarına doldurmaları sağlanmıştır. Bu yöntem, katılımcıların anket sorularını daha rahat ve dürüst bir şekilde yanıtlamalarına olanak tanımaktadır. Ayrıca anketlerin dağıtımı sırasında katılımcılara çalışmanın amacı ve verilerin gizliliği hakkında bilgi verilerek, gönüllülük esası vurgulanmıştır.

Veri Analizi: Araştırma verileri, Statistical Package for Social Science 20 (SPSS 20) programı ile analiz edilmiştir. Katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim gibi mesleki ve kişisel özellikleri ile bireysel yenilikçilik puanı ve dönüşümcü önderlik puanları tanımlayıcı istatistikler (ortalama, sıklık ve yüzde) ile değerlendirilmiştir. Bireysel yenilikçilik puanı ve dönüşümcü önderlik puanının mesleki ve kişisel değişkenlere göre fark gösterip göstermediğini değerlendirmek için iki ortalama arasından farkın önemlilik testi (Independent Sample t test) ve One-way ANOVA testleri yapılmıştır. One-way ANOVA testinde gruplar arasında anlamlı fark olması durumunda post hoc testi olarak Tamhane T2 testi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon, eta katsayısı ve Cramer V katsayısı ile değerlendirilmiştir. Mesleki ve kişisel değişkenler ile dönüşümcü önderliğin bireysel yenilikçilik davranışına etkisi çoklu hiyerarşik regresyon analizi ile değerlendirilmiştir. Çoklu hiyerarşik regresyon analizinde, önce kişisel değişkenler ardından dönüşümcü önderlik değişkeni modele eklenmiştir. Verilerin normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığını değerlendirmek için basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Dönüşümcü önderlik puanı basıklık değeri -0,98; çarpıklık değeri 0,26 bulunmuştur. Bireysel yenilikçilik puanı için bu değerler sırası ile 0,13 ve 0,38 bulunmuştur (Tablo 2). Basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1 ile -1 arasında olması normallik varsayımının karşılandığı şeklinde değerlendirilmektedir (Gülbüz, 2019).

Araştırmanın Etik Yönü: Araştırmanın yapılabilmesi için etik kurul izni (Tarih: 14.05.2024; Karar No: 2024/03-37) alınmıştır. Anketlerin dağıtımı sırasında katılımcılardan bilgilendirilerek, gönüllü onamları alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Bu çalışma, sadece bir kamu hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde yapılmış olup bu durum, araştırma sonuçlarının genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak öz-bildirime dayalı anketler kullanılmıştır. Bu yöntem, katılımcıların kendi yeteneklerini veya davranışlarını olduğundan farklı algılama eğilimi nedeniyle yanlış riskini taşımaktadır. Ayrıca çalışmada, sadece belirli kişisel ve mesleki değişkenler ve dönüşümcü önderlik ele alınmıştır. Bireysel yenilikçiliği etkileyebilecek örgütsel kültür, iş doyumu, eğitim olanakları ve teknolojik altyapı gibi diğer olası etmenler değerlendirilmemiştir.

Bulgular

Tablo 1. Katılımcıların mesleki ve kişisel özelliklerinin dağılımı (N:315)

		n	%
Yaş (Ort.=32,05; SS=6,75)	≤30	146	46,3
	>30	169	53,7
Cinsiyet	Kadın	263	83,5
	Erkek	52	16,5
Eğitim	Lise-Önlisans ¹	77	24,4
	Lisans	177	56,2
	Lisansüstü ²	61	19,4
Meslekte Çalışma Süresi (Ort. ¹ = 8,01; SS ² =6,77)	≤10	211	67,0
	>10	104	33,0
Hastanede Çalışma Süresi (Ort. ¹ =4,84; SS ² =4,48)	≤5	222	70,5
	>5	93	29,5
Birim	Acil Servis	43	13,7
	Cerrahi Servisler	83	26,3
	Dahili Servisler	99	31,4
	Ameliyathane	31	9,8
	Yoğun Bakımlar	59	18,7
Çalışma Şekli	Sadece Gündüz	85	27,0
	Gece-Gündüz	230	73,0

Ort.: Ortalama, SS: Standart Sapma

¹21 Lise, 56 Önlisans,

²57 Yüksek lisans, 4 Doktora.

Araştırmaya katılan 315 hemşirenin yaş ortalaması yaklaşık 32'dir. Meslekte çalışma süresi ortalaması yaklaşık 8 yıl ve hastanede çalışma süresi ortalaması yaklaşık 5 yıldır. Önemli bir kısmı (%83,5) kadın olup lisans mezunu olanlar (%56,2) çoğunluktadır. Hemşirelerin %31,4'ü iç hastalıkları birimlerde; %26,3'ü cerrahi birimlerde görev yapmaktadır. Katılımcıların büyük bir kısmı (%73) gece ve gündüz vardiyasında çalışmaktadır (Tablo 1).

Katılımcıların bireysel yenilikçilik puanı ve dönüşümcü önderlik algısı ile ilgili tanımlayıcı istatistikler Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Bireysel Yenilikçilik ve Dönüşümcü Önderlik Ölçeklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler (N:315)

	Min-Mak	Ort. (SS)	Cronbach Alpha	Basıklık	Çarpıklık
Dönüşümcü Önderlik	1-5	3,01 (1,14)	0,94	-0,98	0,26
Yenilikçilik Genel Skor	38-86	59,41 (9,41)	0,95	0,13	0,38
Yenilikçilik Kategorileri-1	n	%			
Yenilikçi (>80 puan)	9	2,9			
Öncü (69–80)	43	13,7			
Sorgulayıcı (57–68)	134	42,5			
Kuşkucu (46–56)	107	34,0			
Gelenekçi (<46)	22	7,0			
Yenilikçilik Kategorileri-2	n	%			
Yüksek derecede yenilikçi Yenilikçi (>68)	52	16,5			
Düşük derecede yenilikçi (<64)	225	71,4			

Min: Minimum, Mak.: Maksimum, Ort.: Ortalama, SS: Standart Sapma

Dönüşümcü önderlik puanı ortalaması 3,01 (SS=1,14) (maksimum 5; minimum 1) bulunmuştur. Bireysel yenilikçilik puanı ortalaması 59,41 (SS=9,41) (maksimum 86; minimum 38) bulunmuştur. Hemşirelerin bireysel yenilikçilik puanı sınıflandırıldığında sadece %2,9'unun "yenilikçi" ve %13,7'sinin "öncü" olduğu belirlenmiştir. Önemli bir kısmı (%42,5) "sorgulayıcı" iken %34'ü "kuşkucu" özelliktedir. Diğer bir sınıflamada hemşirelerin %16,5'i "yüksek derecede yenilikçi" iken geri kalan önemli bir kısmının (%71,4) "düşük derecede yenilikçi olduğu" görülmüştür (Tablo 2).

Tablo 3'te hemşirelerin bireysel yenilikçilik puanlarının ve dönüşümcü önderlik puanlarının mesleki ve kişisel değişkenlere göre fark gösterip göstermediğine ilişkin sonuçlar gösterilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Bireysel Yenilikçilik ve Dönüşümcü Önderlik Ölçek puanlarının mesleki ve kişisel değişkenlere göre karşılaştırılması (N:315)

Değişkenler	n	Bireysel Yenilikçilik Ort. (SS)	Dönüşümcü Önderlik Ort. (SS)
Yaş			
≤30	146	63,37 (8,81)	3,29 (1,09)
>30	169	55,99 (8,54)	2,76 (1,13)
		t=7,51; p<0,001	t=4,23; p<0,001
Cinsiyet			
Kadın	263	59,46 (9,59)	3,02 (1,15)
Erkek	52	59,13 (8,51)	2,94 (1,11)
		t=0,23; p=0,82	t=0,467; p=0,64
Eğitim			
A. Lise-Önlisans	77	51,65 (5,45)	2,27 (0,78)
B. Lisans	177	59,85 (8,21)	3,08 (1,15)
C. Lisansüstü	61	67,95 (8,67)	3,75 (0,96)
		F=76,28; p<0,001	F=35,617; p<0,001
		Post hoc ¹ : A<B, A<C, B<C	Post hoc ¹ : A<B, A<C, B<C
Meslekte Çalışma Süresi			
≤10	211	61,68 (9,60)	3,12 (1,12)
>10	104	54,80 (7,04)	2,78 (1,15)
		t=7,19; p<0,001	t=2,53; p=0,020*
Hastanede Çalışma Süresi			
≤5	222	61,43 (9,44)	3,13 (1,14)
>5	93	54,60 (7,40)	2,71 (1,07)
		t=6,22; p<0,001	t=2,98; p<0,001
Birim			
Acil Servis	43	58,53 (9,40)	2,96 (1,16)
Cerrahi Servisler	83	58,85 (8,65)	2,93 (1,15)
Dahili Servisler	99	58,84 (9,75)	3,01 (1,16)
Ameliyathane	31	61,41 (9,61)	3,08 (1,17)
Yoğun Bakımlar	59	60,72 (9,59)	3,12 (1,11)
		F=0,90; p=0,467	F=0,29; p=0,884
Çalışma Şekli			
Sadece Gündüz	85	55,86 (7,28)	2,77 (1,16)
Gece-Gündüz	230	60,72 (9,76)	3,09 (1,12)
		t=-4,18; p<0,001	t=-2,25; p=0,028*

Ort.: Ortalama, SS: Standart Sapma

¹Tamhane's T2

F: Tek Yönlü ANOVA, t: Bağımsız gruplarda t testi

*p<0,05

Tablo 3 incelendiğinde; yaşı 30 ve altında olan hemşirelerin yaşı 30'dan büyük olanlara göre meslekte çalışma süresi 10 yıl ve altında olanların 10 yıldan fazla olanlara göre hastanede çalışma süresi 5 yıl ve altında olanların 5 yıldan fazla olanlara göre eğitim durumu daha yüksek olan hemşirelerin eğitim durumu daha düşük olanlara göre ve gece ve gündüz vardiyasında çalışan hemşirelerin sadece gündüz vardiyasında çalışanlara göre bireysel yenilikçilik puanının ve dönüşümcü önderlik puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Araştırmada hemşirelerin bireysel yenilikçilik puanları ile dönüşümcü önderlik puanlarının yaş, eğitim, meslekte çalışma süresi, hastanede çalışma süresi ve çalışma şekli değişkenlerine göre anlamlı fark gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Cinsiyet ve görev yapılan birim değişkenlerine göre bireysel yenilikçilik puanı ile dönüşümcü önderlik puanlarında anlamlı fark görülmemiştir ($p>0,05$).

Araştırmada ele alınan değişkenler arasındaki ilişkiler Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların mesleki – kişisel özellikleri, dönüşümcü önderlik ve bireysel yenilikçilik davranışı arasındaki korelasyonlar (N:315)

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Yaş ¹	1								
2. Cinsiyet ²	0,04 ^a	1							
3. Eğitim ³	0,14 ^a	0,02 ^b	1						
4. Meslekte Çalışma Süresi ¹	0,89 ^{c**}	0,06 ^a	0,22 ^{a*}	1					
5. Hastanede Çalışma Süresi ¹	0,71 ^{c**}	0,06 ^a	0,19 ^{a*}	0,83 ^{c**}	1				
6. Birim ⁴	0,23 ^{a*}	0,10 ^b	0,07 ^b	0,18 ^a	0,13	1			
7. Çalışma Şekli ²	0,37 ^{a**}	0,12 ^b	0,10 ^b	0,48 ^{a**}	0,41 ^{a**}	0,07 ^b	1		
8. Dönüşümcü Önderlik ¹	-0,21 ^{c*}	0,03 ^a	0,43 ^{a**}	-0,21 ^{c*}	-0,19 ^{c*}	0,06 ^a	0,13 ^a	1	
9. Bireysel Yenilikçilik ¹	-0,41 ^{c**}	0,01 ^a	0,57 ^{a**}	-0,39 ^{c**}	-0,36 ^{c*}	0,10 ^a	0,23 ^{a*}	0,66 ^{c**}	1

Korelasyon katsayıları: * $p<0,05$, ** $p<0,001$

^a Eta katsayısı; ^b Cramer V katsayısı; ^c Pearson korelasyon katsayısı; ¹ Sürekli sayısal veri; ² İki kategorili niteliksel veri; ³ Üç kategorili niteliksel veri; ⁴ Beş kategorili niteliksel veri.

Bireysel yenilikçilik puanı ile dönüşümcü önderlik puanı arasında orta düzeyde olumlu yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,66$; $p<0,05$). Bireysel yenilikçilik puanı ile yaş, meslekte çalışma süresi, hastanede çalışma süresi arasında ise olumsuz yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Bireysel yenilikçilik puanı ile eğitim arasında olumlu yönde ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Bireysel yenilikçilik puanı ile görev yapılan birim ve cinsiyet değişkenleri arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$).

Dönüşümcü önderliğin ve mesleki-kişisel değişkenlerin, bireysel yenilikçilik davranışı üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan çoklu hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Dönüşümcü önderliğin ve mesleki ve kişisel özelliklerin bireysel yenilikçilik davranışı üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları (N:315)

Değişkenler*	Bireysel Yenilikçilik Davranışı					Durbin-Watson
	B	β	t	p	VIF	
Adım 1	$F(6-308)=48,43$, $p<0,001$, $R=0,70$, $R^2=0,47$					1,97
Yaş	-0,78	-0,59	-6,02	<0,001	5,14	
Meslekte Çalışma Süresi	-0,48	-0,34	-2,84	<0,001	8,73	
Hastanede Çalışma Süresi	-0,28	-0,13	-1,81	0,071	3,27	
Çalışma Şekli (Gece-gündüz) ¹	1,72	0,08	1,72	0,086	1,33	
Eğitim (Lisans) ²	7,35	0,40	7,67	<0,001	1,54	
Eğitim (Lisansüstü) ²	16,22	0,68	13,47	<0,001	1,54	
Adım 2	$F(7-307)=74,81$, $p<0,001$, $R=0,79$, $R^2=0,62$, $\Delta R^2=0,15$					
Dönüşümcü Önderlik	3,56	0,43	10,97	<0,001	1,29	

Referans Kategoriler: ¹Sadece gündüz, ²Lise-önlisans.

*Tablo 3'te yer alan mesleki ve demografik değişkenlerden bireysel yenilikçilik puanının anlamlı farklılık gösterdiği değişkenler regresyon analize dahil edilmiştir.

Çoklu bağlantı ve otokorelasyon sorununun olup olmadığını değerlendirmek için Durbin- Watson katsayısı ile Varyans Şişme Faktör (Variance Inflation Factor-VIF) katsayılarına bakılmıştır. Durbin- Watson katsayısının 1,5 ile 2,5 arasında VIF değerlerinin ise 10'dan az olması beklenmektedir (Büyükoztürk 2011). Araştırmada Durbin- Watson katsayısı 1,97 ve VIF değerleri 1,29 ile 8,73 arasında bulunmuştur. Yaş, meslekte ve hastanede çalışma süreleri, eğitim ve çalışma şekli değişkenleri kontrol değişkenleri olarak adım 1'e eklenmiştir. Dönüşümcü önderlik değişkeni ise ana belirleyici (main predictor) olarak adım 2'ye eklenmiştir. Araştırmada dönüşümcü önderliğin bireysel yenilikçilik davranışının anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir ($p<0,001$). Dönüşümcü önderliğin modele eklenmesi bireysel yenilikçilik puanındaki toplam varyansı anlamlı şekilde artırmıştır. Mesleki ve kişisel değişkenler, bireysel yenilikçilik puanındaki toplam varyansın %47'sini ($R^2=0,47$; $p<0,001$) açıklamaktadır. Dönüşümcü önderlik modele eklendiğinde ise bu oran %62'ye ($R^2=0,62$; $\Delta R^2=0,15$; $p<0,001$) yükselmiştir. Araştırmada ayrıca mesleki ve kişisel değişkenlerden yaş, meslekte çalışma süresi ve eğitim değişkenlerinin bireysel yenilikçilik davranışının anlamlı yordayıcıları olduğu görülmüştür ($p<0,001$). Hastanede çalışma süresi ve çalışma şekli değişkenlerinin ise bireysel yenilikçilik davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tartışma

Bu çalışmada hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve mesleki-kişisel özellikleri ile dönüşümcü önderliğin bireysel yenilikçilik üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Hemşirelerin bireysel yenilikçilik puanı ortalaması, genel olarak orta düzeyde bir yenilikçiliğe denk gelmektedir. Hemşirelerin büyük bir kısmının "sorgulayıcı" ve "kuşkucu" gruplarında yer aldığı görülmüştür (Tablo 2). Bu durum, hemşirelerin yeniliklere tamamen açık olmaktan daha çok yeniliklere karşı dikkatli bir yaklaşım sergilediklerini düşündürmektedir. Öte yandan, hemşirelerin yalnızca %16,5'inin "yüksek derecede yenilikçi" gurubunda yer alması, sağlık sektöründe yenilikçiliğin desteklenmesi gerektiğini göstermektedir. Araştırma bulguları, alan yazında hemşirelerin yenilikçilik düzeylerini artırma gerekliliğine işaret eden çalışmalarla uyumlu bulunmuştur. Örneğin; Gündoğdu ve arkadaşları (2022) tarafından yapılan bir çalışmada, hemşirelerin ortalama bireysel yenilikçilik puanının 65,19 olduğu bulunmuştur. Aynı çalışmada %34,9'unun kuşkucu, %34,4'ünün sorgulayıcı, %17,3'ünün gelenekçi, %12,2'sinin öncü ve yalnızca %1,2'sinin yenilikçi olduğu belirlenmiş olup elde edilen sonuçların hemşireler arasında genel olarak düşük bir yenilikçilik düzeyine işaret ettiği görülmüştür. Sarıköse ve Türkmen (2020) tarafından yapılan bir çalışmada ise hemşirelerin yaklaşık yarısı (%47,6) yenilikçi ya da öncü gurubunda yer alırken; yarısından fazlasının (%52,4) sorgulayıcı, kuşkucu ya da gelenekçi gurubunda yer aldığı görülmüştür. Baksi ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan bir çalışmada, hemşirelerin orta düzeyde yenilikçi oldukları ve genel olarak bakıldığında yenilikçilik puanları açısından çoğunlukla sorgulayıcı grupta (%40,7) oldukları belirlenmiştir. Benzer şekilde Gezginci ve Öztaş (2021) tarafından yapılan çalışmada da hemşirelerin "sorgulayıcı" yapıya sahip olduğu saptanmıştır. Buna göre hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin geliştirilebilir bir gizli güce sahip olduğu söylenebilir. Bu durum, hemşirelerin yenilikçilik düzeylerini artırmak için sağlık sektöründe dönüşümcü önderlik gibi yenilikçiliği destekleyen önderlik yaklaşımlarının benimsenmesinin önemini ortaya koymaktadır.

Bu çalışmanın bulguları, dönüşümcü önderliğin bireysel yenilikçilik davranışının anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir (Tablo 5). Önderlik değişkeninin modele eklenmesi, bireysel yenilikçilik puanındaki toplam varyansı anlamlı bir şekilde artırmıştır. Bu sonuç, dönüşümcü önderlik özelliklerinin, çalışanların yenilikçi davranışlarını desteklemede önemli bir rol oynayabileceğine işaret etmektedir. Alan yazında dönüşümcü önderliğin çalışanların yaratıcılık ve yenilikçi davranışlarını artırdığına yönelik bulgular bu sonuçları destekler niteliktedir. Çağlayan ve arkadaşları (2021) tarafından farklı sektörlerde (gıda, inşaat, kâğıt/matbaa, mobilya ve plastik) çalışan bireyler üzerinde yapılan bir çalışmada, dönüşümcü önderliğin örgütsel öğrenme ve yenilikçilik üzerinde olumlu etkisinin olduğu vurgulanmıştır. Benzer şekilde Akgün ve Sarıbudak (2023) tarafından okul yöneticileri üzerinde yapılan bir çalışmada, dönüşümcü önderlik ile bireysel yenilikçilik arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Sağlık sektöründe yapılan araştırmalarda da bu ilişki belirlenmiş olup Sarıköse ve Türkmen (2020) ve Masood ve Afsar (2017) tarafından hemşireler üzerinde gerçekleştirilen çalışmalarda, dönüşümcü önderlik ile bireysel yenilikçilik arasında bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Ayrıca Weng ve arkadaşları (2015) tarafından hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada, dönüşümcü önderliğin bireysel yenilikçiliğin anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirtilmiştir. Bu bulgular, dönüşümcü önderliğin sağlık sektöründe bireysel yenilikçiliği destekleme gücüne dikkat çekmektedir. Ayrıca araştırma bulguları, dönüşümcü önderlik biçiminin yenilikçi davranışların geliştirilmesi için bir araç olarak kullanılabileceğini göstermektedir.

Bu çalışmada yaş ve meslekte çalışma süresi ile bireysel yenilikçilik arasında olumsuz ilişki olduğu (Tablo 4) ve yaş ve meslekte çalışma süresinin bireysel yenilikçilik davranışının olumsuz yordayıcıları olduğu (Tablo 5) görülmüştür. Bu bulgu, yenilikçilik davranışının yaş ve deneyimle birlikte azalabileceğine işaret etmektedir. Daha deneyimli veya ileri yaşlardaki hemşirelerin, klinikte yapılan uygulamalara alışmış olmalarının değişime yönelik çekincelerini artırabildiği, ayrıca bu bireylerin yeniliklere karşı daha dikkatli yaklaşıyor olabileceklerini düşündürmektedir. Diğer yandan daha genç ve meslekte daha kısa süreli deneyime sahip hemşirelerin, kariyerlerinin başında olmaları nedeniyle öğrenmeye ve yeniliklere daha açık oldukları öngörülmüştür. Ancak alan yazın incelendiğinde bu konuda farklı araştırma sonuçlarının elde edildiği görülmektedir. Erol

ve arkadaşları (2022) tarafından hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada, yaş ve çalışma süresi ile bireysel yenilikçilik puanı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı belirtilmiştir. Gündoğdu ve arkadaşlarının (2022) çalışmasında, yaşça daha büyük ve çalışma süresi daha uzun olan hemşirelerin daha yüksek bireysel yenilikçilik puanına sahip olduğu belirlenmiştir. Tams ve Dulipovici (2024) tarafından yapılan bir çalışmada ise yaşlı bireylerin bilgi teknolojilerini kullanma konusunda gençlere oranla daha az yenilikçi olduğu saptanmıştır. Bunun nedeni olarak yaşlı kullanıcıların kendilerini daha az yaratıcı hissettiklerini ve bu algının, onların bilgi teknolojileriyle daha az yenilik yapmasına yol açtığı belirtilmiştir. Alan yazında yaş ve meslekte çalışma süresi ile bireysel yenilikçilik arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda, farklı ve çelişkili sonuçların bulunması, konunun daha derinlemesine araştırılması gerektiğini göstermektedir.

Bu çalışmanın bulguları, hemşirelerin eğitim düzeyi ile bireysel yenilikçilik puanları arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu (Tablo 4) ve eğitim düzeyinin bireysel yenilikçiliğin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu (Tablo 5) göstermiştir. Bu bulgunun daha önce yapılmış çalışmaların sonuçları ile tutarlı olduğu söylenebilir. Daha önce yapılmış çalışmalarda da eğitim düzeyi daha yüksek hemşirelerin bireysel yenilikçilik puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür (Dy Bunpin ve ark., 2016; Erol ve ark., 2022; Gündoğdu ve ark., 2022). Aslan ve arkadaşları (2024) tarafından yapılan bir çalışmada, eğitim düzeyi daha yüksek hemşirelerin bireysel yaratıcılık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Song ve arkadaşları (2023) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada, eğitim düzeyi yüksek hemşirelerin eğitim düzeyi daha düşük hemşirelere göre yenilikçilik yetenekleri puanları arasında anlamlı fark olduğu belirtilmiştir. Bu sonuçlar, eğitimin bireylerin yeniliklere açık olma ve yaratıcı düşünme yeteneklerini geliştirmede önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve bu düzeyleri etkileyen dönüşümcü önderlik ile kişisel ve mesleki özellikler incelenmiştir. Bulgular, hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin genel olarak orta düzeyde olduğunu ve bir kısmının yeniliklere dikkatli yaklaştığını göstermektedir. Dönüşümcü önderlik, bireysel yenilikçiliğin anlamlı bir yordayıcısı olarak öne çıkmış, yaş ve meslekte çalışma süresinin yenilikçiliği olumsuz; eğitim düzeyinin ise olumlu etkilediği belirlenmiştir. Bu sonuçlar, sağlık sektöründe yenilikçi uygulamaları desteklemek için dönüşümcü önderlik biçiminin benimsenmesi ve hemşirelerin mesleki gelişimine yönelik stratejiler geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Özellikle yaş ve meslekte çalışma süresi arttıkça yenilikçilik düzeyinin azalması, deneyimli hemşirelere yönelik özel stratejiler geliştirilmesini gerektirmektedir. Bu kapsamda, deneyimli hemşirelere iş zenginleştirme, kariyer planlama ve yenilik süreçlerinde koçluk, mentorluk veya değişim ajanı gibi üst roller verilmesi, yenilikçilik düzeylerini artırabilmektedir. Ayrıca eğitim düzeyinin yenilikçilik üzerindeki olumlu etkisi göz önüne alınarak, hemşirelerin lisansüstü eğitim ve sertifika programlarına katılımının desteklenmesi önerilmektedir. Hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerini artırmak, sağlık hizmetlerinde kaliteyi artırmak için büyük bir öneme sahiptir. Bu bağlamda sağlık kuruluşlarının yenilikçiliği destekleyen bir kültür oluşturmaları ve hemşirelerin bireysel yenilikçi yeteneğini geliştirecek uygulamalara odaklanması önerilmektedir. Sağlık kuruluşlarının yenilikçiliği destekleyen bir kültür oluşturmaları için somut adımlar atılmalıdır. Örneğin; yenilikçi fikirlerin paylaşılması ve uygulanması için düzenli beyin fırtınası toplantıları düzenlenebilir. Yenilikçi projeler için bütçe ayrılabilir ve başarılı projeler ödüllendirilebilir. Ayrıca, hemşirelerin yenilikçi fikirlerini uygulamaya geçirebilmeleri için gerekli kaynaklar ve zaman sağlanmalıdır. Bu tür uygulamalar, hemşirelerin bireysel yenilikçi yeteneklerini geliştirecek ve sağlık hizmetlerinde kaliteyi artıracaktır. Ayrıca gelecekte yapılacak çalışmaların, farklı hastane türlerini ve bölgeleri kapsamaları ve bireysel yenilikçiliği etkileyen örgütsel etmenlerin ayrıntılı şekilde ele alınması önerilmektedir.

Yazarlık Katkısı: Yazar makaleye katkılarını şu şekilde beyan etmektedir; çalışma fikri ve tasarımı: AY; veri toplama AY; sonuçların analizi ve yorumlanması: AY; aday makalenin hazırlaması: AY. Yazar sonuçları gözden geçirdi ve makalenin son halini onayladı.

Etik Kurul Onayı: Batman Üniversitesi Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır (Tarih: 14.05.2024 - Karar No: 2024/03-37).

Çıkar Çatışması: Yazar herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan eder.

Finansal Destek: Yazar çalışmanın finansman desteği olmadığını beyan eder.

Katılımcı Onamı: Katılımcıların bilgilendirilmiş onamları alınmıştır.

Author Contribution: The author confirm contribution to the paper as follows; study conception and design: AY; data collection: AY; analysis and interpretation of results: AY; draft manuscript preparation: AY. The author reviewed the results and approved the final version of the manuscript.

Ethics Committee Approval: Batman University Ethics Committee approval was obtained (Date: 14.05.2024 - Number: 2024/03-37).

Conflict of Interest: The author declare that there is no conflict of interest.

Funding: The author declare that the study has no financial support.

Informed Consent: Informed consent of the participants were obtained.

Kaynaklar

- Afsar, B. & Umrani, W. A. (2020). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402-428. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- Alpar, R. (2013). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemler*. Ankara, Türkiye: Detay Yayıncılık.
- Akbulut, Ö. & Çapık, C. (2022). Çok değişkenli istatistiksel analizler için örneklem büyüklüğü. *Journal of Nursology*, 25(2), 111-116. <https://doi.org/10.5152/JANHS.2022.970637>
- Akgün, N. & Sarıbudak, D. (2023). Okul yöneticilerinin algıladıkları dönüşümsel liderlik davranışları ile bireysel yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 495-519. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2023-1227453>
- Asurakkody, T. A. & Shin, S. Y. (2018). Innovative behavior in nursing context: A concept analysis. *Asian Nursing Research*, 12(4), 237-244. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2018.11.003>
- Aslan, Y., Atalay, H. N. & Yeter, E. (2024). Sağlık çalışanlarının bireysel yaratıcılık düzeyleri ve organizasyondaki yenilikçi iklim arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sağlık Profesyonelleri Araştırma Dergisi*, 6(3), 164-176. <https://doi.org/10.57224/jhpr.1439287>
- Baksi, A., Sürücü, H. A. & Kurt, G. (2020). Hemşirelerin bireysel yenilikçilik davranışları ve bu davranışları etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (2), 310-315. <https://doi.org/10.31067/0.2020.269>
- Batra, S. & Vohra, N. (2016). Exploring the linkages of cognitive style and individual innovativeness. *Management Research Review*, 39(7), 768-785. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2014-0047>
- Boamah, S. A., Laschinger, H. K. S., Wong, C. & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing Outlook*, 66(2), 180-189. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2017.10.004>
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimlerde veri analizi el kitabı*. Ankara, Türkiye: Pegem Yayınevi.
- Carless, S. A., Wearing, A. J. & Mann, L. (2000). A short measure of transformational leadership. *Journal of Business and Psychology*, 14, 389-405. <https://doi.org/10.1023/A:1022991115523>
- Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Newyork, USA: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Çağlıyan, V., Attar, M. & Külahlı, S. (2021). Dönüşümcü liderliğin, örgütsel inovasyon üzerindeki etkisinde örgütsel öğrenmenin aracı rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(1), 124-145. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.872569>
- Dy Bunpin III, J. J., Chapman, S., Blegen, M. & Spetz, J. (2016). Differences in innovative behavior among hospital-based registered nurses. *Journal of Nursing Administration*, 46(3), 122-127. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000310>
- Erol, Ö., Ünsar, S., Yacan, L. & Güneş, A. (2022). Innovation characteristics of nurses and their attitudes toward evidence-based nursing. *Journal of Education and Research in Nursing*, 19(1), 33-39. <https://doi.org/10.5152/jern.2022.55563>
- Frith, K. H. (2023). A call for all nurses to innovate. *Nursing Education Perspectives*, 44(4), 265. <https://doi.org/10.1097/01.NEP.0000000000001160>
- Gezginci, E. & Öztaş, B. (2021). Cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin tükenmişlik ve yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(2), 361-374.
- Gündoğdu, N. A., Gündüz, E. S., Demir, C. & Turan, O. O. (2022). Evaluation of the individual innovation status of the nurses. *Karya Journal of Health Science*, 3(3), 284-289. <https://doi.org/10.52831/kjhs.1159687>
- Gürbüz, S. (2019). *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara, Türkiye: Seçkin Yayıncılık.
- Hewko, S. J. (2022). Individual-level factors are significantly more predictive of employee innovativeness than job-specific or organization-level factors: Results from a quantitative study of health professionals. *Health Services Insights*, 15, 1-15. <https://doi.org/10.1177/11786329221080039>
- Heydari, N., Rakhshan, M., Torabizadeh, C. & Salimi, G. (2023). Research article Individual innovation from the perspective of nursing students: A qualitative study. *BMC Nursing*, 22(1), 163. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01311-y>
- 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 [Internet]. Geneva, Switzerland: International Council of Nurses. https://www.farmerhealth.org.au/sites/default/files/2009_International_Nurses_Day_PDF_437kb.pdf (Erişim Tarihi: 22.11.2024)
- Jiang, S., Wang, J., Zhang, R. & Liu, O. (2023). Innovation climate for individual motivation and innovation performance: Is innovative behavior a missing link? *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(4), 100440. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100440>
- Kemer, A. S. & Altuntaş, S. (2017). Adaptation of the individual innovativeness scale in nursing profesion: Turkish validity-reliability study. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14(1), 52-61. <https://doi.org/10.5222/HEAD.2017.052>

- Kılıçer, K. & Odabaşı, H. F. (2010). Bireysel yenilikçilik ölçeği (BYÖ): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(38), 150-164.
- Lavoie-Tremblay, M., Fernet, C., Lavigne, G. L. & Austin, S. (2016). Transformational and abusive leadership practices: impacts on novice nurses, quality of care and intention to leave. *Journal of Advanced Nursing*, 72(3), 582-592. <https://doi.org/10.1111/jan.12860>
- Leary, M., Demiris, G., Brooks Carthon, J. M., Cacchione, P. Z., Aryal, S. & Bauermeister, J. A. (2024). Determining the innovativeness of nurses who engage in activities that encourage innovative behaviors. *Nursing Reports*, 14(2), 849-870. <https://doi.org/10.3390/nursrep14020066>
- Machon, M., Cundy, D. & Case, H. (2019). Innovation in nursing leadership: A skill that can be learned. *Nursing Administration Quarterly*, 43(3), 267-273. <https://doi.org/10.1097/NAQ.0000000000000361>
- Masood, M. & Afsar, B. (2017). Transformational leadership and innovative work behavior among nursing staff. *Nursing Inquiry*, 24(4), e12188. <https://doi.org/10.1111/nin.12188>
- McSherry, R. O. B. & Douglas, M. (2011). Innovation in nursing practice: A means to tackling the global challenges facing nurses, midwives and nurse leaders and managers in the future. *Journal of Nursing Management*, 19(2), 165-169. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01241.x>
- Meydan, C. H. & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara, Türkiye: Detay Yayıncılık.
- Naillioğlu, M., Şahin, Ç. Ç. & Yılmaz, F. G. (2022). Bireysel Yenilikçilik Ölçeği'nin okul yöneticileri için uyarlanması: Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışması. *Humanistic Perspective*, 4(2), 307-333. <https://doi.org/10.47793/hp.1054256>
- Sarköse, S. & Türkmen, E. (2020). The relationship between demographic and occupational variables, transformational leadership perceptions and individual innovativeness in nurses. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1126-1133. <https://doi.org/10.1111/jonm.13060>
- Situmorang, G. R., Riadi, S. S. & Achmad, G. N. (2023). Individual behavior and transformational leadership on innovative work behavior and employee performance. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 2(8), 2915-26. <https://doi.org/10.55324/ijoms.v2i8.502>
- Song, J., Yang, Z., Zhang, Z. & Huang, Q. (2023). The correlation analysis between organizational justice, knowledge-hiding behaviour and Nurses' innovation ability: A cross-sectional study. *Nursing Open*, 10(8), 5366-5375. <https://doi.org/10.1002/nop2.1774>
- Sousa, V. D. & Rojjanasirirat, W. (2011). Translation, adaptation and validation of instruments or scales for use in cross-cultural health care research: A clear and user-friendly guideline. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 17(2), 268-274. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2753.2010.01434.x>
- Stilgenbauer, D. J. & Fitzpatrick, J. J. (2019). Levels of innovativeness among nurse leaders in acute care hospitals. *The Journal of Nursing Administration*, 49(3), 150-155. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000729>
- Sümbüloğlu, K. & Sümbüloğlu, V. (2005). *Klinik ve saha araştırmalarında örnekleme yöntemleri ve örneklem büyüklüğü*. Ankara, Türkiye: Alp Ofset Matbaacılık.
- Tams, S. & Dulipovici, A. (2024). The creativity model of age and innovation with IT: Why older users are less innovative and what to do about it. *European Journal of Information Systems*, 33(3), 287-314. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2022.2137064>
- Weng, R. H., Huang, C. Y., Chen, L. M. & Chang, L. Y. (2015). Exploring the impact of transformational leadership on nurse innovation behaviour: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 23(4), 427-439. <https://doi.org/10.1111/jonm.12149>
- Yu, D. S., Lee, D. T. & Woo, J. (2004). Issues and challenges of instrument translation. *Western Journal of Nursing Research*, 26(3), 307-320. <https://doi.org/10.1177/0193945903260554>
- Zhu, X. & Tabajen, R. C. Exploring the link between transformational leadership and teacher innovation. *International Journal of Education and Humanities*, 16(3), 83-87. <https://doi.org/10.54097/a6660y88>