



**HEMŞİRELERE VERİLEN DUYGUSAL ZEKA
FARKINDALIK EĞİTİMİNİN GİRİŞİMCİLİK VE
İNOVASYON EĞİLİMLERİ ÜZERİNE ETKİSİ**

Mehtap ALAMAN

**HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
Hemşirelik Programı**

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Rukuye AYLAZ**

Doktora Tezi-2023

**T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**HEMŞİRELERE VERİLEN DUYGUSAL ZEKA FARKINDALIK EĞİTİMİNİN
GİRİŞİMCİLİK VE İNOVASYON EĞİLİMLERİ ÜZERİNE ETKİSİ**

Mehtap ALAMAN

**Hemşirelik Anabilim Dalı
Hemşirelik Programı
Doktora Tezi**

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Rukuye AYLAZ**

**MALATYA
2023**

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

ETİK BEYANI

İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak “Prof. Dr. Rukuye AYLAZ” danışmanlığında hazırlayıp sunduğum “Hemşirelere Verilen Duygusal Zeka Farkındalık Eğitiminin Girişimcilik ve İnovasyon Eğilimleri Üzerine Etkisi” başlıklı doktora tezim içinde elde ettiğim verileri, bilgileri, belgeleri akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tezimde yararlandığım eserlere bilimsel kurallara uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, tezimin özgün olduğunu, tezimin çalışma ve yazımında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

23/03/2023

Mehtap ALAMAN

İÇİNDEKİLER

ÖZET	vii
ABSTRACT.....	viii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
TABLolar DİZİNİ	xi
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	5
2.1. Duygusal Zeka	5
2.1.1. Duygusal Zeka Kavramının Tarihçesi	5
2.1.2. Zeka Duygu ve Duygusal Zeka Kavramları	6
2.1.3. Duygusal Zekanın Önemi	8
2.1.4. Duygusal Zeka Modelleri	9
2.1.5. Duygusal Zeka Alanları	10
2.1.6. Hemşirelik ve Duygusal Zeka.....	11
2.2. Girişimcilik	13
2.2.1. Girişimcilik Kavramı	13
2.2.2. Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi	14
2.2.3. Girişimcilik Türleri	15
2.2.4. Girişimci Kişinin Özellikleri	15
2.2.5. Girişimciliğin Önemi	16
2.2.6. Hemşirelik ve Girişimcilik.....	16
2.3. İnovasyon.....	19
2.3.1. İnovasyon Kavramı.....	19
2.3.2. İnovasyon Türleri.....	20
2.3.3. İnovasyon Yönetim Süreci.....	21
2.3.4. İnovasyon Yönetim Süreci Modelleri.....	22
2.3.5. Hemşirelik ve İnovasyon	22
3. MATERYAL ve METOD	24
3.1. Araştırmanın Türü:	24
3.2. Araştırmanın Yapılacağı Yer ve Zaman:	24
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	24

3.4. Araştırmaya Alınma Kriterleri:.....	26
3.5. Araştırmadan Dışlanma Kriterleri	27
3.6. Veri Toplama Araçları:	27
3.6.1. Kişisel Bilgi Formu.....	27
3.6.2. Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği (ŞDZÖ)	27
3.6.3. Girişimcilik Potansiyeli Belirleme Envanteri -EPAI Türkçe- (GPBE)	28
3.6.4. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ)	29
3.7.Verilerin Toplanması	30
3.8. Duygusal Zeka Farkındalık Eğitim Programı	33
3.9. Çalışmanın Değişkenleri.....	48
3.10. Verilerin Değerlendirilmesi	49
3.11. Çalışmanın Etik İlkeleri	50
3.12. Çalışmanın Sınırlılıkları ve Genellenebilirliği.....	50
4.BULGULAR.....	51
5. TARTIŞMA	59
5.1. Schutte Duygusal Zeka Ölçeği	59
5.2. Girişimcilik Potansiyeli Belirleme Envanteri	62
5.3. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği	63
5.4. Deney Grubu Son-Test Sonuçlarının Birbirleriyle İlişkisi	65
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	66
KAYNAKLAR	67
EKLER.....	79
EK-1. Özgeçmiş.....	79
EK-2. Anket Formu ve Kullanılan Ölçekler	80
EK-3. Tez Çalışmasında Uzman Görüşü Alınan Kişiler	86
EK-4. Alınan Eğitim Belgeleri	87
EK-5. Gönüllü Bilgilendirme Onay Formu (Deney Grubu).....	91
EK-6. İnönü Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurul Onayı	94
EK-7. İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi Kurum İzin Belgeleri.....	95
EK-8. Çalışmada Kullanılan Ölçek İzinleri	97
EK-9. Duygusal Zeka Farkındalık Eğitimi'nde Kullanılan Etkinlik Formları	100

TEŞEKKÜR

Bir kamu hastanesinde hemşire olarak çalışıp aynı zamanda anne olmanın getirdiği sorumlulukları taşımak ve bununla beraber doktora eğitim sürecinde karşılaştığım zorlukların üstesinden gelebilmek, benim için oldukça güçtü. Ancak belirtmeliyim ki bu eğitim yolculuğu hem akademik hem de kişisel gelişimim bakımından oldukça da öğreticiydi. Fakat bütün bu zorlukların içerisinde, daima yanımda olan ve desteklerini esirgemeyen çok değerli kahramanlarım vardı ve ben bu sayfada onlara yer vermekten onur duyuyorum...

Öncelikle, bu süreçte benden ilgisini ve anlayışını asla esirgemeyen tez danışmanım Prof. Dr. Rukye AYLAZ'a, tezin konusu gereği kendisinden ders aldığım ve daima rehberliğine başvurduğum, Dr. Öğr. Üyesi Yağmur ULUSOY DOĞMUŞ'a ve Prof. Dr. Taşkın YILDIRIM'a, çalışmayı yapabilmemiz için her türlü imkanı ve desteği sağlayan Turgut Özal Tıp Merkezi Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü personellerine, çalışmaya katılan tüm hemşire arkadaşlarıma, eğitimimi ilerletebilmem için beni destekleyen tüm mesai arkadaşlarıma, Doç. Dr. Engin YILDIRIM'a ve her yorulduğumda bana güç veren yakın dostlarıma,

Bu süreçte belki de en çok ihmal etmek durumunda kaldığım canım çocuklarıma, aileme ve bu eğitim sürecinde ebediyete uğurladığım *canım babama*,

Sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

Hemşirelere Verilen Duygusal Zeka Farkındalık Eğitiminin Girişimcilik ve İnovasyon Eğilimleri Üzerine Etkisi

Amaç: Bu çalışma, hemşirelere verilen duygusal zeka farkındalık eğitiminin, girişimcilik ve inovasyon eğilimleri üzerine etkisini ortaya çıkarabilmek amacıyla planlanmıştır.

Materyal ve Metod: Bu araştırma “Ön-Test Son-Test Kontrol Gruplu Deneysel Çalışma” olarak yapılmıştır. Çalışma Malatya il merkezinde bulunan İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi’nde 15.06.2021 ile 30.12.2022 tarihleri arasında yürütülmüştür. Çalışmanın örneklemi basit olasılıklı örnekleme yöntemi ile belirlenen, 11’i deney ve 15’i kontrol grubu, toplam 26 hemşireden oluşmuştur. Verilerin toplanmasında, Kişisel bilgi formu, ŞDZÖ, GPBE ve BYÖ kullanılmıştır. Anket ve ölçekler ile elde edilen sürekli değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri verilerin dağılımına bağlı olarak; ortalama, sayı ve yüzde, bağımlı gruplarda t-testi (paired t-test), Wilcoxon signe drank testi, bağımsız gruplarda t-testi (Student’s t-test), Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

Bulgular: Çalışma sonucunda deney grubunda yer alan hemşirelerin ŞDZÖ, GPBE ve BYÖ’den aldıkları ortalama puanın kontrol grubuna göre artış gösterdiği saptanmıştır. Deney grubunun öntest-sontest ŞDZÖ ve GPBE’de meydana gelen puan artışı, istatistiki olarak önemli bulunmamıştır ($p>0.05$). Ancak GPBE’nin “**Girişimci motivasyonu**” boyutunda belirlenen ortalama puan artışının istatistiksel olarak önemli olduğu belirlenmiştir ($p=0.024$). BYÖ’ den alınan ortalama puan artışının istatistiksel olarak önemli olduğu ($p=0.026$), ölçeğin “**Değişime direnç**” alt boyutunda ki değişimin ise ileri düzeyde önemli olduğu belirlenmiştir ($p=0.007$). Ayrıca, duygusal zeka ile girişimcilik ve inovasyon eğilimi arasında pozitif yönlü önemli bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Sonuç: Duygusal Zeka Farkındalık Eğitimi, hemşirelerin girişimcilik motivasyonlarını ve yenilikçilik eğilimlerini arttırmıştır. Bu sonuçlar ışığında öğrenci hemşirelerin, üniversite eğitimi sürecinde ders müfredatında, çalışan hemşirelerin ise hizmet içi eğitimlerinde duygusal zeka farkındalığına yönelik çalışmaların yapılması önerilir.

Anahtar kelimeler: Duygusal zeka, Girişimcilik, Hemşirelik, İnovasyon.

ABSTRACT

The Effect of Emotional Intelligence Awareness Training Given to Nurses on Entrepreneurship and Innovation Tendencies

Aim: This study was planned to reveal the effect of emotional intelligence awareness training given to nurses on their entrepreneurship and innovation tendencies.

Material and Method: This research was carried out as “Pre-Test Post-Test Control Group Experimental Study”. The study was carried out at İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi located in Malatya city center between 15.06.2021 and 30.12.2022. The sample of the study consisted of 26 nurses, 11 of whom were in the experimental group and 15 in the control group, determined by the simple probability sampling method. For data collection, Personal information form, ŞDZÖ, GPBE and BYÖ were used. Descriptive statistics of continuous variables obtained with questionnaires and scales, depending on the distribution of the data; mean, number and percentage, t-test (paired t-test) in dependent groups, Wilcoxon signed rank test, t-test (Student's t-test) in independent groups, Mann Whitney U test were used.

Results: As a result of the study, it was determined that the average score of the nurses in the experimental group in ŞDZÖ, GPBE and BYÖ increased compared to the control group. The increase in the scores of the experimental group in the pretest-posttest ŞDZÖ and GPBE was not found to be statistically significant ($p>0.05$). However, it was determined that the average score increase in the "Entrepreneurial motivation" dimension of the GPBE was statistically significant ($p=0.024$). It was determined that the increase in the mean score obtained from the BYÖ was statistically significant ($p=0.026$), and the change in the "resistance to change" sub-dimension of the scale was found to be highly significant ($p=0.007$). In addition, it has been determined that there is a significant positive relationship between emotional intelligence and entrepreneurship and innovation tendency.

Conclusion: Emotional Intelligence Awareness Training has increased the entrepreneurial motivation and innovative tendencies of nurses. In the light of these results, it is recommended to carry out studies on emotional intelligence awareness in the curriculum of the student nurses during the university education process and in the in-service training of the working nurses.

Keywords: Emotional Intelligence, Entrepreneurship, Innovation, Nursing.

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

BYÖ	: Bireysel Yenilikçilik Ölçeği
EQ	: Emotional Quotient (Duygusal Zeka Katsayısı)
GPBE	: Girişimcilik Potansiyeli Belirleme Envanteri
IQ	: Intelligence Quotient (Akıl, Zeka Katsayısı)
ŞDZÖ	: Şcutte Duygusal Zeka Ölçeği



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No	Sayfa No
Şekil 4.1. Araştırma gruplarına göre ŞDZÖ ortalama puanlarının ön test - son test dağılımlarına ilişkin kutu grafiği.....	53
Şekil 4.2. Araştırma grupları arasında ŞDZÖ ortalama puanlarının ön test-son test değişimlerine ilişkin kutu grafiği	53
Şekil 4.3. Araştırma gruplarına göre GPBE puan ortalamalarının ön test-son test dağılımlarına ilişkin kutu grafiği.....	55
Şekil 4.4. Araştırma grupları arasında GPBE puan ortalamalarının ön test-son test değişimlerine ilişkin kutu grafiği	55
Şekil 4.5. Araştırma grupları ile BYÖ puan ortalamalarının ön test-son test dağılımlarına ilişkin kutu grafiği.....	57
Şekil 4.6. Araştırma grupları arasında BYÖ puan ortalamalarının ön test-son test değişimlerine ilişkin kutu grafiği	57

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo No	Sayfa No
Tablo 3.1. Deney ve kontrol gruplarının sosyo-demografik değişkenlerinin karşılaştırılması	26
Tablo 3.2. Consort Akış Diyagramı	32
Tablo 3.3. Veri analizinde kullanılan istatistiksel yöntemler;	50
Tablo 4.1. Çalışmaya Katılan Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri	51
Tablo 4.2. Deney ve kontrol grupları ile ŞDZÖ toplam ve alt boyutlarının ön test ve son test puan ortalamalarının karşılaştırılması.	52
Tablo 4.3. Deney ve kontrol grupları ile GPBE toplam ve alt boyutlarına ait ortalama puanlarının ön test-son test sonuçlarına göre karşılaştırılması	54
Tablo 4.4. Deney ve kontrol grupları ile BYÖ'nün toplam ve alt boyutlarında ön-test ve son-test puan ortalamalarının karşılaştırılması.....	56
Tablo 4.5. Deney grubu ŞDZÖ, GPBE ve BYÖ toplam puanları arasındaki ilişkinin incelenmesi	58

1. GİRİŞ

İnsanoğlunun var oluşundan itibaren, kaynağı net olarak bilinmese de ruhunun derinliklerinde, daha iyi bir yaşam arayışı içerisinde olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle insanın her çağda, refah içerisinde yaşamak için çabaladığı bilinmektedir. Bu çabanın sonucu olarak 21. yy dünyasında, teknolojik değişimin ve yeniliğin hızına yetişilemeyen bir süreç yaşandığı görülmektedir (1). Özellikle ekonomik bakımdan gelişmiş olan ülkeler incelendiğinde, rekabete dayalı ekonomilerin, yenilikleri yakalayabilmek için girişimcilik ve inovasyon kavramlarını son derece önemsendiği görülmektedir. Bu nedenle söz konusu ülkelerde girişimcilik kültürü oldukça gelişmiştir. Gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkelerde ise girişimcilik ve inovasyon konuları, her geçen gün üzerinde daha fazla konuşulan, dikkat çekici alanlar haline gelmiştir (2, 3).

Girişimcilik, bireylerin inovatif (yenilikçi) düşüncelerinin doğru şekilde organize edilip hayata geçirilmesi halinde, ekonomik ilerlemeyi de beraberinde getirmektedir (4, 5). Aynı zamanda girişimcilik, yenilikçi olabilmeyi, buluş yapabilmeyi ve farklı olabilmeyi de gerektirmektedir (5). Girişimcilik ve inovasyon kavramları özellikle son yıllarda dikkat çekmeye başlamış olsa da, aslında insanoğlu var olduğundan beri yeni fikir ve buluşlar aynı zamanda da girişimciler her zaman var olmuştur. Tarihte bilinen ilk girişimciler, erken dönem girişimcileridir. Bu dönem girişimcileri kervanlarla uzak kentlere yol almış, ürünlerini tanıtarak satış yapmıştır. İlerleyen dönemlerde esnafılık ve zanaatkarlık gelişmiş, ticaret yaygınlaşmış ve kıtalara taşan bir girişimcilik ağı oluşmuştur. 19. yy.'da ise sanayi devrimiyle birlikte endüstriyel girişimcilik ilerlemiş ve 21. yy'da da küresel ölçekli girişimcilik oluşmuştur (2, 6).

Konuyla ilgili olarak literatür incelendiğinde, araştırmacılar tarafından bireylerin girişimci ve inovatif kişisel özelliklerinin de irdelendiği görülmektedir. Kişilerin girişimci ve inovatif özelliklerinin olabilmesi için bağımsız çalışma arzusu duyma, özgüvenli olma, risk alabilme, yaratıcı olma, kararlı olma, çalışkan olma, fırsatları görebilme ve bunu zamanında değerlendirebilme gibi bazı kişisel özelliklere sahip olmaları gerektiği belirtilmiştir (2-4). Bu nedenle toplumlarda, başarılı girişimcilerin artması için bireylerin girişimcilik özelliklerini geliştirmenin yolları araştırılmaktadır.

Yapılan çalışmalarda bireylerin girişimci olabilmelerini etkileyen faktörlerden birinin de kişilerin sahip oldukları duygusal zeka düzeyleri olduğu belirtilmektedir (3). Kişilerin öğrenme potansiyelini harekete geçiren, soru sormasını sağlayarak

bilmediklerini araştırmaya yönelten, bireyin bilişsel düzeyini geliştiren ve öğrendiklerini uygulamaya geçirerek önlem almasını sağlayan duygusal zekanın analitik zeka denilen IQ'dan farklı olarak, sonradan geliştirilebilen bir özelliğe sahip olduğu ve bunun başarılı iş insanları yaratmada önemli bir anahtar olduğu da literatürde yer almaktadır (7).

Girişimcilik ve duygusal zekayla ilişkili olarak yapılan çalışmalar incelendiğinde; Uluköy ve Arkadaşlarının yaptıkları çalışmada, bireylerin girişimcilik eğilimleri ile duygusal zeka düzeyleri arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir (3). Ercan ve Arkadaşlarının çalışmasında, üniversite öğrencilerinin, girişimciliğe bakış açısı ve duygusal zeka düzeyi arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (8). Üniversite öğrencilerinin duygusal zekâ düzeyi ile yaratıcılıkları arasındaki ilişkileri inceleyen başka bir çalışmada ise duygusal zekâ düzeyi ile yaratıcı düşünebilme eğilimi arasında pozitif çift yönlü orta düzeyde önemli bir ilişki olduğu belirlenmiştir (9).

Son yıllarda duygusal zeka kavramı, psikoloji, yönetim, sağlık ve eğitim bilimleri gibi birçok alanda çokça konuşulan bir konu haline gelmiştir. Kendisinin ve diğerlerinin duygularını fark ederek doğru ve etkili iletişim kurmayı, olumlu ruh halini sürdürebilmeyi sağlayan duygusal zeka, aslında zekanın bileşenlerinden biridir. Kaynaklarda duygusal zekasını etkin kullanabilen bireylerin, iş ve sosyal yaşamlarında daha başarılı ve mutlu oldukları, karşılaştıkları negatif durumlarla daha kolay mücadele verebildikleri, stresle daha kolay baş edebildikleri ve kaygı düzeylerinin daha düşük olduğu ve dolayısıyla iş verimliliğini olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir (10-12).

İnsan hayatında duygusal zeka, hayat tecrübeleri ve ilerleyen yaşla birlikte bir miktar artmaktadır ancak konuyla ilgili yapılacak farkındalık eğitimleriyle de geliştirilebildiği tespit edilmiştir. Örneğin Kasapoğlu ve Güneysu'nun çalışmalarında, etkin bir duygusal zeka eğitiminin bireylerde mevcut olan duygusal zeka alanının geliştirilebileceği, kendi kişilik özelliklerini daha çok keşfetmelerinin sağlanabileceği ve var olan analitik zekalarını daha iyi kullanabilecekleri ifade edilmiştir. Bu konu bireylerin kişisel gelişimleri için son derece kıymetli bir anahtar olarak görülmektedir (13).

Duygusal zeka kavramı hemşirelik mesleğinin gerektirdiği nitelikleri sağlayabilmek açısından da oldukça önemlidir. Çünkü hemşireler, diğer sağlık çalışanları ve hastalarla yoğun etkileşim içerisinde olan sağlık profesyonelleridir. Özellikle hastalara birebir bakım veren ve tedavi uygulamaları için hasta başında çokça zaman geçiren hemşireler, hastalarla en çok iletişim kurması gereken gruptur (14, 15). Bu nedenle hemşirelerin, bakım sürecini hedefine ulaştırabilmek için duygusal zekalarını etkin olarak kullanabilmeleri önem taşımaktadır (16).

Duygusal zekayla ilgili olarak hemşirelerle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; Asi ve arkadaşlarının yaptıkları bir çalışmada, hemşirelerin duygusal zeka alanlarının geliştirilmeye ihtiyaı olduğu saptanmıştır (17). Konuyla ilgili bir başka çalışmada ise ğrenci hemşirelerin duygusal zeka seviyelerinin orta düzeyde olduğu bildirilmiştir (18). Hemřirelik fakóltesi öğrencileri ile yapılan bir çalışmada da benzer şekilde, öğrencilerin duygusal zeka düzeylerinin dūřuk olduğu ve öğrencilerin duygusal zekalarının geliştirilmeye ihtiyaı olduğu belirtilmiştir (11).

Duygusal zeka gibi girişimcilik ve inovasyon kavramları da sağlık sektöründe geniş bir yer teşkil eden, hemşireler için son derece önem arz etmektedir (4, 19). Özellikle yenilikçilik, hemşirelik bakımının kalitesini ve sürdürülebilirliğini arttırmak için çok önemlidir. Dünya geneline bakıldığında ölkemizde olduğu gibi birçok ölkede kadın girişimciler devlet tarafından desteklenmelerine rağmen, hemşirelerin yaklaşık %1'nin girişimci hemşire oldukları da bilinmektedir (20, 21). Konuyla ilgili olarak, hemşirelerin girişimcilik özelliklerinin yüksek düzeyde olduğunu gösteren çalışmalar mevcut olsa da (19, 20, 22), hemşirelik mesleğinin bu alanlarda gelişmeye ihtiyaç duyduğunu gösteren araştırmalar da mevcuttur. Örneėin Bodur'un çalışmasında, hemşirelik ğrencilerinin yenilikçilik düzeylerinin dūřuk olduğu ve girişimcilik özelliklerinin orta düzeyin üstünde olduğu saptanmıştır (23). Bir başka çalışmada ise, hemşirelik öğrencileri "dūřuk düzeyde yenilikçi" olarak değerlendirilmiş, yenilikçilik kategorisi açısından bakıldığında ise öğrencilerin "sorgulayıcı" kategoride yer aldığı belirlenmiştir (24).

Dünya nüfusunun giderek yaşlanıyor olması, yoğun iş temposundan kaynaklı zaman kısıtlılığı, insanların konforlu yaşam beklentisi, sağlık tesislerinde dış kaynak kullanımında ki artış gibi nedenlerle, toplumda farklı bakım hizmet seçenekler sunabilen girişimci ve inovatif özellikleri gelişmiş hemşirelere ihtiyaç duyulmaktadır (4, 25). Ancak konuyla ilgili yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde, girişimci ve inovatif hemşire oranının istenilen düzeyde olmadığı görölmektedir. Bu nedenle, hemşirelerin girişimci ve inovatif olabilmelerinin önündeki engellerin ve etkili faktörlerin incelenmesi gerekmektedir. Hemşirelik mesleğinin girişimcilik eğilimi düzeyleri, inovasyon eğilimleri, duygusal zeka seviyeleri kavramlarıyla ilgili çeşitli araştırma ve görüş belirten makaleler bulunmaktadır. Ancak hemşirelerin sahip oldukları analitik zeka, beceri ve tecrübelerini daha etkin kullanabilmeleri için duygusal zeka alanlarını geliştirecek terapötik eğitim ve danışmanlığın verildiği, eğitim sonucunda bireylerin girişimcilik ve yenilikçilik eğilimleri üzerindeki etkilerini ortaya koyan deneysel bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Buradan yola çıkarak, daha önce belirtilen kaynaklarla ilişkili olarak

“Duygusal zeka alanlarını geliştirme amaçlı verilen eğitimler, hemşirelerin girişimcilik ve inovasyon eğilimlerini etkiler mi?” sorusuna yanıt bulabilmek için bu çalışma planlanmıştır.

Araştırmanın amacı; Hemşirelere verilen duygusal zeka farkındalık eğitiminin, girişimcilik ve inovasyon eğilimleri üzerine etkisini, ortaya çıkarabilmek amacıyla planlanmıştır.

Araştırmanın Hipotezleri;

H a0: Hemşirelere verilen duygusal zeka farkındalık eğitimi hemşirelerin girişimcilik eğilimlerini etkilemez.

H a1: Hemşirelere verilen duygusal zeka farkındalık eğitimi hemşirelerin girişimcilik eğilimlerini etkiler.

H b0: Hemşirelere verilen duygusal zeka farkındalık eğitimi hemşirelerin inovasyon eğilimlerini etkilemez.

H b1: Hemşirelere verilen duygusal zeka farkındalık eğitimi hemşirelerin inovasyon eğilimlerini etkiler.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Duygusal Zeka

Duygular günlük yaşantımızda sağlığımızı, ilişkilerimizi ve başarımızı derinden etkileyen, kişilerin sosyal yaşantılarını anlamlandırmalarına yardımcı olan bir unsur olarak görülmektedir (13, 26). Hayatımızdaki birçok bilginin kaynağı olan duyguların çözümlenmesi ise bireyin enerjisini arttırmakta, bireyi harekete geçirip aynı zamanda motive etmektedir. Kişinin hissettiği duyguların kendi davranışlarını nasıl etkilediğini bilmesi ve duyguları sağlıklı davranışlarda bulunmak için kullanabilmesi son derece önemli bir beceridir (27). Son dönemlerde insan beyni üzerinde yapılan çalışmalar, insan zekâsı kavramının tek karşılığının yalnızca bilişsel zekâ olmadığını, duygusal zekânı insanın hayat başarısında daha fazla belirleyici olduğu belirtmektedir (28). Kendi duygularını tanıyıp kontrol edebilen, başkasının duygularını anlayabilen ve bu doğrultuda hareket edebilen duygusal zekası yüksek bireylerin hayatlarının genelinde daha mutlu ve başarılı oldukları düşünülmektedir (13, 29).

2.1.1. Duygusal Zeka Kavramının Tarihçesi

Tarih boyunca duygular ve duyguların insanlar üzerindeki etkileri merak konusu olmuştur. Konuyla ilgili olarak dönemin eğitimci, sağlıkçı, sosyolog ve felsefeciler tarafından çalışma konusu olmuştur. Ama çoğunlukla duyguların entelektüel zeka denilen IQ'ya bağımlı olan bir unsur olduğu görüşü ağır basmıştır (7).

Batı dünyasında antik Yunanlılar ile başlayan duygu ve zeka kavramları incelendiğinde; Güzel kaliteli bir hayat sürebilmenin yalnızca akıl ve mantıkla mümkün olabileceği inancının güçlü olduğu görülmektedir. Özellikle Hristiyan felsefesinde, duyguların şeytani bir unsur olduğu ve bununla mücadele etmek gerektiği savunulmuştur. Rönesans ile birlikte, duyguların insanın zayıf bir yönü olduğu, aklın ise doğruyu gösterdiği ve güçlü olması gerektiği düşüncesinin yaygınlaştığı bilinmektedir (30). İlerleyen yıllarda romantik akım savunucuları duyguların önemini aktarmaya çalışmış olsa da sanayi devrimiyle birlikte aklın duygulardan üstün olduğu yargısı topluma yerleşmiştir. Batıda insanların aklın egemenliğine karşı gelen sosyal tepkiler 1960'lı yıllarda başlamıştır. Duygusal zeka kavramı ilk kez 1920'de Thorndike tarafından öne sürülen sosyal zekâ ile 1930 yılında Howard Gardner tarafından "Çoklu Zeka Teorisi"

içerisinde bahsedilmiştir (28, 31). 1990’larda Mayer ve Salovey; duyguların zihinsel bir yetenek olduğunu ve bu yeteneklerin sonradan geliştirilebilir özelliğe sahip olduğunu açıklamıştır. Yine aynı dönemlerde, duyguların bilişsel düşüncelerden ayrı tutulamayacağını, insan hayatında oldukça önemli olduğunu belirten başka çalışmalar da olmuştur. Nitekim, 1996 yılında “Duygusal Zeka, Neden IQ’dan Önemlidir?” kitabıyla Daniel Goleman bilim dünyasında, duygusal zeka kavramının önemine dikkat çekmeyi başarmıştır (30).

2.1.2. Zeka Duygu ve Duygusal Zeka Kavramları

Duygusal zeka kavramına bakmadan önce “Zeka” ve “Duygu” kavramlarını açıklamak yerinde olacaktır.

Zeka; TDK’ya göre insanın düşünme, akıl yürütme, objektif gerçekleri algılama, yargılama ve sonuç çıkarma yeteneklerinin tamamı olarak tanımlanmıştır (32). Çakar ve Arbak ise çalışmalarında zekayı, problem çözme, karar verme, öğrenebilme yeteneği ve çevreye uyum yeteneği olarak açıklamışlardır (30).

Duygu; TDK’ya göre bir nesnenin ya da olayın kişilerin iç dünyasında yarattığı izlenim, his ve algı olarak tanımlanmıştır (32). Konuyla ilgili yapılan bir çalışmada duygu; mutluluk, umutsuzluk ve hüzn gibi hem fizyolojik hem de bilişsel temeli olan ve kişinin davranışını etkileyen faktörler olarak tanımlanmıştır (30). Goleman ise duyguyu, bir his ve bu hisse özgü belirli düşünceler, biyolojik psikolojik haller ve bir dizi hareket eğilimi olarak tanımlamaktadır (33). Gardner, insan beynin farklı bölgelerinde yer alan çok sayıda ve farklı zeka türlerinin bulunduğunu savunmuştur. Bu zeka türleri genel olarak sekiz başlık olarak sınıflandırılmıştır (31, 34).

1.Sözel Zeka (Verbal Intelligence): Bu zeka türü beyin aracılığı ile kelimeleri kullanarak düşünme, konuşma, anlama, hatırlama, okuma ve yazma gibi yetenekleri oluşturmaktadır. “Kelime akı” veya “dil zekası” olarak da tanımlanmaktadır. Zekanın bu alanını geliştirmek için kelime oyunları oynama, sesli kitap dinleme ve yazı yazma gibi etkinlikler tavsiye edilmektedir (31, 34).

2. Görsel Zeka (Visual Intelligence): “Resim akı” olarak bilinmektedir. Okuma ve imajinasyon ile görüntüleri hikayeleştirme sürecine cevap veren beyin sistemi olarak ifade edilmektedir. Görsel zekanın, sanatsal etkinliklerde yer alarak, puzzle tamamlama oyunları oynayarak, bahçe dizayn etme ve sinema izleme gibi faaliyetlerde yer alarak geliştirilebileceği tavsiye edilmektedir (31, 34).

3. *Mantıksal Zeka (Logical Intelligence)*: “Düşünme akli”, “problem çözme” ve “bilinçli karar verme” “neden-sonuç ilişkisi kurabilme” olarak bilinmektedir. Mantıksal zekayı geliştirebilmek için düzenli, iş programları ya da hukuksal konularla ilgilenmek önerilmektedir (31, 34).

4. *Fiziksel Zeka (Physical Intelligence)*: Vücudun İç ve dış her türlü bedensel aktivitesini koordine eden, “beden-vücut akli” veya “beden dili” olarak bilinen zeka türüdür. Fiziksel zekayı güçlendirebilmek için sportif etkinliklere katılmak ve dans etmek önerilmektedir (31, 34).

5. *Yaratıcı Zeka (Creative Intelligence)*: “İcat zekası” ve de “fikir akli” olarak bilinip, her türlü yenilikçiliğin merkezini oluşturmaktadır. Bireylerin hedeflerini gerçekleştirip ve başarılı olmaları için özgün fikirler üretip aynı zamanda bu fikirleri uygulamaya geçirmenin en iyi yolunu bulabilmesidir. Yaratıcı zekayı geliştirmek için sanatsal faaliyetlerle uğraşmak tavsiye edilmektedir (9, 31, 34).

6. *Duygusal Zeka (Emotional Intelligence)*: “Hissetme akli” olarak bilinir. Sosyal ve iş ortamlarında insanlar için duyguların olmadığı bir yaşam düşünülemez. Grup oyunları, sosyal içerikli toplantılar, mentorlük gibi yöntemlerin duygusal zekayı artırılabilceği düşünülmektedir (31, 34).

7. *İçsel Zekâ (Intrapersonal Intelligence)*: Kısaca kendini tanıma ve kendini anlayabilme olarak tanımlanabilir. Yani bireyin kendisinin zayıf ve güçlü yönlerini bilmesi, hayattaki istek ve düşüncelerinin farkında olması, başkalarıyla olan benzerlik ve farklılıkları bilerek ne yapması gerektiği konusunda özdenetimini sağlayarak hareket edebilmeyi kapsar (34).

8- *Doğacı Zekâ (Naturalistic Intelligence)*: Kişinin doğayla, hayvanlar, bitkiler, tüm canlılar ve çevreyle ilgili tüm konulara ilgisi ve hassasiyetiyle kendisini gösteren zeka türüdür. Örneğin biyoloji, botanik, fotoğrafçılık tıp zooloji ve açık hava etkinliklerini içeren alanlarda çalışan kişilerin bu zeka alanlarını etkin kullanabilmesi önemlidir (34).

Gardner zaman içerisinde dokuzuncu olarak, hayatı anlayabilme ve varoluşu sorgulayabilme yeteneği olarak tanımladığı Varoluşçu Zekâ (Existential-Spiritual Intelligence) türünün de çoklu zeka kuramına eklenebileceğini belirtmiştir. Sonuç olarak Gardner, çoklu zekâ kavramını geliştirdikten sonra, başka bilim adamları tarafından da pek çok yeni zekâ alanları olabileceği düşünülmeye başlanmıştır (mizah, yemek yapma, altıncı his becerisi gibi (34).

Duygusal zekâ;

- Kişisel ve sosyal becerilerin birleşimi olan ve öğrenilip geliştirilebilen duygusal zeka, öz farkındalık, sosyal farkındalık, kendi içsel motivasyonunu sağlayabilme, zorluklara rağmen mücadele edebilme, içsel dürtülerini kontrol edebilme, ruhsal karmaşayı düzenleyebilme, mevcut sıkıntıların düşünmeyi engellemesine izin vermeme, geleceğe dair umut besleme, empati yapabilme, başkalarına karşı açık olabilme, güçlü ilişkiler kurabilme, takım yönetimi ve çatışma yönetimi gibi becerileri kapsamaktadır (13, 26, 35).
- Psikoloji sözlüğünde duygusal zeka; duyguları işleme, bunlar üzerinde akıl yürütme ve bunları diğer bilişsel etkinliklerde kullanabilme yeteneğidir. Bu yetenekler dört alanı içerir;
 - Duyguları doğru algılama ve doğru değerlendirme,
 - Bilişsel açıdan faydalı olacağına inanıldığında duygulara erişebilme, onları uyarma ve duyguların dilini anlayabilme,
 - Duygusal bilgiyi kullanabilme;
 - Refah halini sağlayabilmek için hem kendisinin hem de başkalarının duygularını düzenleyebilmesi olarak tanımlanmıştır (36).
- Başka bir tanıma göre duygusal zeka; kişinin kendisinin ve başkalarının duygularını yönetebilme becerisidir (37).
- Goleman'a göre duygusal zeka; duyguları, bireyin öğrenme potansiyelini harekete geçirerek öğrenmesini sağlayan, soru sormasını sağlayarak bilinmeyeni aramaya iten, kapasitesini geliştiren ve öğrenileni pratiğe geçirerek tavır almasını sağlayan özellikler olarak tanımlamaktadır (38).
- Duyguları tanıma ve altında yatan neden-sonuç ilişkisini anlayabilme yeteneği, en genel ifadesiyle, “duyguların akıllıca kullanımı olarak da tanımlanmaktadır (10, 31).

2.1.3. Duygusal Zekanın Önemi

Büyük hızla değişen dünyamızda, en önemli gereksinim, değişen bu hayat koşullarına uyum sağlayabilecek becerilerle donanmış kişilerin yetiştirilmesidir. Bu beceriler arasında; yaratıcılık, merak, öğrenmeyi öğrenme, analiz-sentez yapabilen üst düzey bilişsel beceriler, sürekli kendini geliştirme, problem çözme becerisi, inisiyatif kullanabilme ve cesaret, esneklik, girişimcilik, sosyal beceriler, işine tutkuyla bağlı olma,

farklılıklara uyum sağlayabilme, eleştirel düşünme, hızlı karar verme ve uygulamaya geçme, kendini yönetme ve etkili iletişim kurabilme sayılabilmektedir (29).

Kaynaklarda duygusal zekânın bireyin kendisinin ve başkalarının duygularını anlayabilmesini, ifade edebilmesini ve kontrol edebilmesini sağladığı, ayrıca entelektüel ve de duygusal başarısına çok önemli katkılarda bulunduğu ifade edilmektedir (39). Duygusal olarak zeki insanların, çevreyi daha iyi tanıyıp anlayabilmeleri onlara, ne zaman ve nasıl hareket etmeleri gerektiği ve karşıdakilerin potansiyel duygusal tepkilerini öngörebilmelerini sağladığı belirtilmektedir (9).

Günümüz iş dünyasında bireysel ve kurumsal başarı için duygusal zekâsı yüksek çalışanların tercih edildiği belirtilmektedir. Başarılı kurumlarda artık teknik bilgisi çok iyi olan çalışanlar yerine takım çalışmasına istekli, iş arkadaşlarıyla etkin iletişim ve duygudaşlık kurabilecek, özgüveni yüksek yani duygusal zekası yüksek çalışanlar tercih edilmektedir. Çünkü duygusal zekâsı yüksek yönetici ve çalışanların hem kendisinin hem de diğerlerinin motivasyonunu sağlayarak iş performansını arttırdığı düşünülmektedir. Aynı zamanda kurum içerisinde yaratıcı düşünceyi teşvik eden duygusal zekası yüksek bireylerin, entelektüel sermayenin gelişimine de katkıda bulunduğu belirtilmektedir (37).

2.1.4. Duygusal Zeka Modelleri

Salovey ve Mayer'in Duygusal Zeka Çalışmaları ve MSCEIT Ölçeği

Mayer ve Salovey duygusal zeka kavramıyla ilgili yaptıkları çalışmalar ve ulaştıkları sonuçlar ile konunun kuramsal gelişimine çok önemli katkılar sağlamış ve birçok çalışmaya da referans olmuştur.

“Duyguları doğru bir şekilde algılama, değerlendirme ve ifade edebilme yeteneği; düşüncelere rehberlik edecek biçimde hisleri üretme ve kullanma yeteneği; duyguları veya duygusal enformasyonu anlama becerisi ile duygusal ve entelektüel gelişimi sağlamak için duyguları düzenleme ve ifade edebilmeyi kapsar” (3, 7).

Mayer ve Salovey duygusal zekanın yetenek alanları üzerinde çalışarak “Çok faktörlü duygusal zeka ölçeği” geliştirmişlerdir. Sonradan bu ölçeği revize ederek MSCEIT adını taşıyan yetenek modeli ölçeğini geliştirilmişlerdir. MSCEIT (Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test) adını taşıyan ölçek, yüksek geçerlik ve güvenilirlik sağlayıp, duygusal zekayı geniş kapsamda değerlendiren bir yetenek modeli sunmaktadır.

Ölçekteki duygusal zekanın dört alanı;

1. Duyguları algılama

2. *Duyguları özümseme*
3. *Duyguları anlama ve*
4. *Duyguları yönetme* boyutları toplam 141 kategoriden oluşmaktadır (3, 7).

Reuven Bar-On'un Duygusal Zeka Modeli ve EQ-i Ölçeği

Reuven Bar-On kuramında duygusal zekayı “Bireyin çevresel baskı ve taleplerle başa çıkmasında ona başarı kazandırma yeteneğini etkileyen bilişsel olmayan beceriler, yetenekler ve yetkinlikler sıralaması” olarak açıklamaktadır (3, 7).

Bar-On'un Duygusal Zeka Envanteri (Emotional Quotient Inventory EQ-i) “neden bazı bireyler hayatta diğerlerine göre daha başarılı olma kabiliyetine sahipler?” sorusu kuramın temelini oluşturmaktadır. Ölçek, psikolojik ölçüm literatüründe yer alan ilk duygusal zeka ölçeği niteliğini taşımaktadır. EQ-i 133 madde ile 5’li likert değerlendirmesi ile 5 genel duygusal zeka alanından oluşmaktadır. İçsel iletişim, kişilerarası iletişim, stres yönetimi, uyum ve genel ruh hali odaklı 5 alanda, toplam 15 alt boyut ile ölçüm yapmaktadır (3, 7).

Goleman'ın Duygusal Zeka Yetkinlik Modeli

Harvard Üniversitesi öğretim üyesi Psikolog Daniel Goleman “Duygusal Zeka, Neden IQ'dan Önemlidir?” kitabıyla ve konuyla ilgili yaptığı çalışmalar ile konuya popülerlik kazandırmış bir bilim adamıdır. Goleman duygusal zekayı “kendimizin ve başkasının hislerini tanıma, kendimizi motive etme, içimizdeki ve ilişkilerimizdeki duyguları iyi yönetme yetisi ” olarak tanımlamıştır. Çalışmalarında duygusal zeka göstergeleri olarak beş unsurundan söz etmektedir. Bunlar öz bilinç, öz yönetim, motivasyon, empati ve ilişkilerde ustalık olarak sıralanmaktadır. Bu beş alan kendi içinde gruplara ayrılmakta ve her bir alan kariyer yaşamında başarı sağlamada ve etkili ilişkiler kurmada gerekli olan yetkinlikleri içermektedir (3, 7).

2.1.5. Duygusal Zeka Alanları

Öz bilinç: Bireyin hissettiği duyguların farkında olması ve karar verme süreçlerinde bundan faydalanabilmesi, kişinin sahip olduğu yeteneklerin doğru değerlendirilmesi ve bu şekilde geliştirilen kişinin kendisine yönelik bilgilerdir (40).

Kendine çekidüzen verme: Kişinin sahip olduğu duyguları, kendine ve başkalarına rahatsızlık vermeyip, işleri kolaylaştıracak şekilde kullanması ve bu şekilde hareket etmesidir. Olumsuz duygulardan kendini kurtarabilmek ve hedeflere ulaşabilmek için zevkleri erteleyebilme iradesini sağlayabilmektir (40).

Motivasyon: Bireyin planlanan hedeflere ulaşabilmek ya da kendini geliştirebilmek için gerekli çabayı gösterebilmesi ve başarısızlık gibi olumsuz sonuçlar karşısında mücadele edebilmek için kendi iç dünyasından aldığı güç ve istektir (40).

Empati: Kişinin bir başkasının hislerini, onların bakış açısı ile görebilmesi ve dolayısıyla farklı kişilik yapısına sahip insanlarla iletişim kurabilme ve onlara uyum sağlayabilmesi yeteneğidir (39).

Sosyal beceriler: Kişinin çevresindekilerle kurmuş olduğu ilişkilerde duygusal yönetimi elinde tutabilmesi, sosyal çevreye ait güçlü bir farkındalığa sahip olması, etkin iletişim kurabilmesi ve tüm bu yeteneklerini başkalarını ikna etme, liderlik etme, uzlaşma ve arabuluculuk, çözüm bulma, işbirliği ve ekip çalışmasının sağlanması gibi amaçlar için kullanabilmesidir (40).

2.1.6. Hemşirelik ve Duygusal Zeka

Son dönemlerde yapılan çalışmalarda, bireylerin iletişim becerilerinin gelişebilmesi için entellektüel zekayla birlikte duygusal zekanın da önemli olduğu belirtilmektedir (17). Bir zeka bileşeni olan duygusal zeka kendimizin ve başkalarının duygularını fark edip, bu duyguların daha akılcıca kullanılmasını sağlamaktadır. Duygusal zeka alanının etkin kullanılması hem sosyal hem de mesleki yaşamın her aşamasına, olumlu katkılar sağlamaktadır (11). Nitekim literatürde de duygusal zekası yüksek olan bireylerin iş ve sosyal yaşamlarında daha başarılı ve mutlu oldukları, karşılaştıkları negatif durumlarla daha kolay mücadele edebildikleri belirtilmiştir (10). Ayrıca kişilerin öz yeterlilik düzeylerinin mevcut duygusal zekaları ile doğru orantılı olarak artış gösterdiği de kaynaklarda belirtilmiştir (41).

Bireylerin duygusal zeka alanlarının, zaman içerisinde edindikleri tecrübelerle birlikte geliştiği bilinmektedir, ancak konuyla ilgili farkındalığın artırılması ile sonradan da geliştirilebilmektedir. Bu tespit, bireylerin kişisel gelişiminin sağlanması ve doyumlu bir yaşam sürdürebilmesi için son derece önemli olup, son yıllarda araştırmacıların daha fazla dikkatini çekmektedir (42).

Hemşirelik alanında da bakım kalitesinin artırılması, mesleki tükenmişliğin önlenmesi, girişimci ve lider hemşirelerin çoğalması, çatışma yönetimi becerilerinin kazandırılması açısından duygusal zeka kavramı oldukça önem kazanmıştır. Çünkü hemşirelik mesleği, hastalarla ve bir ekip olarak diğer sağlık profesyonelleriyle yoğun iletişim kurmayı gerektirir. Hastalara birebir bakım veren ve tedavi uygulamaları için hasta başında çokça zaman geçiren hemşireler, hastalarla en çok iletişim kuran sağlık

personeli grubudur (14, 15). Bu nedenle hemşirelerin hastaları çok iyi anlayabilmesi, güçlü bir gözlem yeteneğine sahip olması, olası sorunları önceden görüp önlem alabilmesi ya da var olan problemleri çözüme kavuşturması gerekmektedir. Nitekim hemşirelerin, lider hemşirelerin ve doktorların duygusal zekaları ile klinik ve uzun süreli bakım ortamlarında hastalara yönelik bakım şekli üzerindeki etkisini, yirmi iki çalışmanın dahil edildiğı bir sistematik derlemede, yirmi iki çalışma dahil edilmiş ve sonuç olarak özellikle hemşirelerin duygusal zekasının hem fiziksel hem de duygusal hasta bakımıyla ilişkili olduğunu, ancak lider hemşireler ve doktorlar için daha az ilgili olabileceğı belirtilmiştir (43). Konuyla ilgili yapılan başka bir çalışmada, kendisinin ve diğerlerinin duygularının farkında olan, etkili iletişimi sürdürebilen, duygularını kontrol edebilen, motivasyonunu koruyabilen, stresle baş edebilen ve olumlu ruh halini sürdürebilen hemşirelerin daha verimli çalıştıkları belirtilmiştir (12, 16, 43). Örneğın hemşirelerin empati becerisinin gelişmemiş ya da düşük düzeyde olması, hastanın yeterince anlaşılamamasına ya da kendisinin anlaşılmadığını düşünmesine yol açacaktır. Dolayısıyla bu durum hasta gereksinimlerinin yeterince karşılanamamasına yol açarak, bakımın amacına ulaşmasını engelleyecektir. Bu nedenle hemşirelerin duygusal zekalarını etkin kullanabilmeleri oldukça önemlidir (16).

Konuyla ilgili olarak, Liwes ve arkadaşlarının çalışmasında, duygusal zekası yüksek olan öğrenci hemşirelerin zorluklar karşısında daha az stres yaşadıkları, kaygı düzeylerinin daha düşük olduğu, etkili iletişimde daha başarılı oldukları ve hemşirelik performanslarının arttığı saptanmış, hemşirelerin fiziksel ve psikolojik sağlğın korunmasında duygusal zekanın önemli bir rol oynadığı belirtilmiştir (12). Çankaya ve Çiftçi'nin çalışmalarında; stresle başa çıkma yöntemlerinde duygusal zekanın anlamlı düzeyde etkisinin olduğu saptanmıştır (44).

Hemşirelik mesleğinde konuyla ilgili yapılmış araştırmalar incelendiğinde çoğunlukla öğrenci hemşirelerle çalışmalar yapıldığı gözlemlenmiştir. Bunlara örnek verecek olursak, ülkemizde 222 öğrenci hemşireyle yapılan bir çalışmada Duygusal Zeka Ölçeğinden aldıkları puanlar incelenmiş, sonuç olarak %14.9'unun duygusal zeka düzeyinin oldukça güçlü olduğu, %40.1'inin duygusal zekalarının geliştirilmeye ihtiyacı olduğunu, %45'inin kesinlikle geliştirilmeye ihtiyacı olduğu saptanmıştır (11). Karakaş ve Küçüköğlü'nun 209 çalışan hemşireyle yaptıkları çalışmada, duygusal zeka düzeylerinin biraz geliştirilmeye ihtiyacı olduğu belirlenmiştir (17). Hemşirelerin klinik ortamda duygusal zeka algılarını değerlendiren bir sistematik derlemede, hemşirelerin, duygusal zekalarını geliştirmeye ilgi duydukları saptanmıştır (45). Yine başka bir

çalışmada üniversitede hemşirelik eğitimi alan birinci sınıf öğrenciler ile son sınıf öğrencilerinin duygusal zeka düzeyleri ölçülmüş ve okulda geçirilen dört yılın öğrencilerin duygusal zeka düzeylerini arttırmadığı ve hatta azaldığı belirtilmiştir. Bu sonuçtan yola çıkarak hemşirelik eğitim müfredatına duygusal zekayı geliştirmeyi hedefleyen derslerin eklenmesi gerekliliği vurgulanmıştır (46). Ayrıca Altun ve Yazar'ın çalışmalarında, Türkiye'de hemşirelik alanında duygusal zeka konusunda yapılmış olan çalışmalar diğer konulara oranla daha az sayıda olduğu ve konuyla ilgili daha fazla çalışma yapılması tavsiye edilmiştir (14).

2.2. Girişimcilik

Günümüzde meslek alanları, teknolojik gelişmelerin ve küreselleşmenin beraberinde getirmiş olduğu etkiyle daha karmaşık ve daha uzmanlık gerektiren bir hal almıştır. Büyük bir hızla değişen bilimsel, teknolojik ve çevresel yenilikler, insanları ve toplumları da değişime zorlamaktadır (23). Bu faktörlerin etkisiyle oluşan rekabet ortamı içerisinde, şirketlerin ya da kurumların varlıklarını devam ettirebilmesi için tüketicilerin artan taleplerine cevap verebilmesi çok önemlidir. Toplumun mevcut talepleri dışında, ilerleyen dönemlerde ihtiyaç duyulabilecek gereksinimleri önceden saptayabilen, iş dünyasında oluşan fırsatları en erken yakalayabilen ve yeni fikirleri üretime dönüştürebilen kurumların ekonomileri daha fazla büyüyüp gelişmektedir. Dolayısıyla başarılı girişimcilik kültürüne sahip toplumlarda ekonomik gelişmişlik düzeyleri de artmaktadır (2, 6). Konuyla ilgili olarak bazı kaynaklarda, yüksek ekonomik güce sahip ülkelerin girişimcilik düzeyleri ile ekonomik gelişimleri arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu belirtilmekte, girişimciliğin beraberinde getirdiği kazanımlar sonucunda, istihdam ve gelir düzeyinin yükseldiği ve toplumun refah düzeyinin arttığı vurgulanmaktadır (4, 6). Bireysel açıdan, kâr elde etme, büyüme, satış geliri sağlama gibi amaçların gerçekleşmesinde, ulusal bazda ise ülkenin gelişip kalkınmasında girişimcilik çok önemli bir rol oynamaktadır (37).

2.2.1. Girişimcilik Kavramı

Girişimcilik kavramını açıklayabilmek için öncelikle girişim kelimesinin tanımına bakmak gerekmektedir. Girişim; bir işi yapmak için harekete geçme, başlama, teşebbüs etme durumunu ifade etmektedir. Girişimcilik; yeni fikir ve düşünce üreterek bunları toplumsal fayda sağlayacak şekilde hayata geçirebilmeyi, risk alabilmeyi, fırsatları yakalayıp bunu zamanında değerlendirebilmeyi içeren, yeni bir girişim başlatma

sürecidir. Aynı zamanda, üretilen bu yeni düşünce ve kombinasyonların doğru bir şekilde organize edilmesi durumunda, kurumların ve hatta ülkelerin sosyal ve ekonomik yönden kalkınacağı kaynaklarda belirtilmektedir. Girişimci (entrepreneur) üretim için bir işe giren, riski üstlenen, taahhüt eden girişken kişi, girişimcilik ise bireylerin risk alabilmesi, fırsatları kovalaması, fikirleri hayata geçirebilmesi ve yenilik yapabilme aşamalarının hepsini kapsayan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (2, 4, 32).

2.2.2. Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi

Küreselleşen ve büyük bir hızla değişen dünyada son yıllarda fazlaca konuşulan bir konu olan girişimcilik, aslında insanlık tarihi var olduğundan beri yeryüzünde mevcut bir durumdur. İlk insanlar yaşamlarını sürdürebilmek için avcılık, hayvancılık, çiftçilik ve ticaret gibi faaliyetler yapmış ve bunları günümüze miras kalan tarihi eserlere de yansıtmışlardır. Buradan yola çıkarak girişimcilerin eski zamanlardan beri var oldukları ancak zaman içerisinde farklı biçimlerde mevcudiyetini sürdürdükleri düşünülmektedir. Kaynaklarda girişimcilik sürecinin, modern üretim teknikleri ve post modern yönetim anlayışına ulaşmaya kadar birçok evreden geçmiş olduğu belirtilmektedir (2, 6).

Girişimcilik alanının tarihsel gelişimine bakıldığında, ilk olarak bilinen, erken dönem girişimcilerinin var oldukları görülmektedir. İlk çağlarda insanlar hayatlarını idame ettirebilmek için doğada var olan kaynakları kullanmışlardır. Toprağı kabaca ekip biçmeyi başarmış ve hayvanları evcilleştirme yoluna gitmişlerdir. Yine bu dönemlerde çanak-çömlek, ekmek ve dokuma yapabilmışlerdir. Bu dönemin devamında, girişimciler, kervanlarla uzak kentlere giderek, ürünlerini sergileyerek satışlarını yapmıştır (2, 6). İkinci aşamada, toplumlarda yerleşik hayata geçişle birlikte, bireyler yeteneklerini iletmiş, esnafılık ve zanaatkarlık gelişmiş, ticaret alanı genişlemesiyle birlikte kıtalararası girişimcilik meydana gelmiştir Ancak bu durum olumsuz bir sonuca da yol açarak, dünyada sömürgecilik anlayışını doğurmuştur. 19. yy.'da ise sanayi devrimiyle birlikte, endüstriyel girişimcilik gelişmiş, alışlagelmiş kavramlar değişmiştir. Artık farklı bakış açısına sahip girişimciler yetişmeye başlamıştır. Özellikle 1929 yılında “Dünya ekonomik Bunalımı” sürecinde çok sayıda insan işsiz kalmıştır. Bu dönemde toplumlarda girişimciliğin önemi artmış, bir üretim kaynağı yani iş imkanı olarak görülmeye başlamıştır. Günümüzde ise bilgi çağı ile birlikte daha yenilikçi, küresel düşünebilen bir girişimcilik dönemi oluşmuştur (2, 6).

2.2.3. Girişimcilik Türleri

İ  Girişimcilik: Faal olarak çalışan bir kurum içerisinde geliştirilen yeni bir ürün, yeni bir hizmet türü ya da farklı yöntemler olarak açıklanmıştır (8).

Sosyal Girişimcilik: Bu girişimcilik türünde amaç kâr elde etmekten ziyade, toplumsal bir yarar sağlanması ya da ortak bir soruna çözüm getirilmesidir (8).

Yeni Girişimcilik: Yenileşim yani inovasyon odaklı, finansman, erişim, teknoloji, evrensel pazarlama yöntem ve becerilerine dayanan, çözümleri ve hedefleri küresel olan, bir girişimcilik türüdür (8).

2.2.4. Girişimci Kişinin  zellikleri

Girişimcilik konusunda yapılan çalışmalarda başarılı girişimcilerin ortak özellikleri irdelenmiş ve bu özellikler arasında, girişimcilik ruhuna sahip olma, bir geminin kaptanı gibi, örgütün rotasını çizebilme, vizyon sahibi olma, bütünün resmi çizebilme, kurumda ortak amaç oluşturabilme, sonuca odaklanıp risk alabilme, sorumluluk üstlenme, dinamik bir kişilik yani  alışkanlık, zengin bir hayal gücü-yaratıcılık, güçlü bir iletişim kurabilme yeteneği, yeniliğe ve değişime açık bir yapı, tutkulu bir şekilde başarma işteği, ekip çalışmasına yatkınlık gibi kişisel özelliklerin bulunması gerektiği belirtilmiştir (4). Bunlarla birlikte başarılı bir girişimci olabilmek için güçlü bir iş mantığı, finansal yeterlilik, süreci enerjik hale getirmek ve sürdürülebilirliği sağlamak için belirsizliğe karşı iyi bir öngörü, dayanıklılık ve sabrın çok önemli olduğu vurgulanmıştır (2-4).

- *Risk Alma;* Girişimcilerin karar verirken çok yönlü düşünerek cesur olabilmesi ve göze aldığı riski avantaja  evirebilmesidir (47).
- *Özgüven- zyeterlik;* Kurumun başarısı için girişimcilerin, kendilerine güvenmesi, sorumluluk alabilmesi, doğru kararlar verebilmesi ve hedefe ulaşabilmek için mücadeleci bir yapıya sahip olması gerekmektedir (3, 47).
- *Kararlılık;* Girişimciler verdikleri karar doğrultusunda azimli ve sabırlı davranabilmeli, ısrarcı olabilmeli, başarısızlık ya da karşılaştığı zorluklar karşısında yılmayarak yeni çözüm yolları arayabilmeli gerekirse yeni kararlar vermekten çekinmemelidir (3).
- *İletişim Becerisi;* Girişimciler duygu, düşünce ve becerilerini en iyi şekilde ifade edebilmeli, ikna yeteneğine sahip olmalı ve sosyal ilişkileri güçlü olmalıdır (3).

- *Vizyon*; Girişimci kurumun ileriye dönük hedeflerini belirleyebilmeli, mevcut durum ile ulaşılacak istenilen hedefler doğrultusunda çalışanları ortak bir amaç etrafında toplayabilmeli ve onları doğru yönlendirebilen kişi olmalıdır (3).
- *Liderlik*; Girişimci lider, çalışanlarını belirlenen hedefe doğru yönlendirirken onları motive edebilen ve güven veren kişidir (3).
- *Bağımsızlık Arzusu*; Girişimci olmak özünde, kendi kararlarını verebilmeyi ve bağımsızlık arzusunu içerir (3, 48).

2.2.5. Girişimciliğin Önemi

Kavram olarak girişimcilik çokça bahsedilen bir konu olmasına rağmen aslında, geçmiş çağlarda da her dönem girişimci insanlar var olmuştur. Tarihte ilk olarak, erken dönem girişimcilerinin var olduğu bilinmektedir. O dönemde girişimciler, kervanlarla uzak şehirlere gitmiş ve ürünlerinin tanıtımı ve satışını yapmıştır. İlerleyen dönemlerde insanoğlunun yetenekleri geliştikçe ile esnafılık ve zanaatkarlık meydana gelmiş, ticaretin de yaygınlaşması ile kıtalararası girişimcilik oluşmuştur. Aslında bu durumun olumsuz bir sonucu olarak da sömürgecilik anlayışı yaygınlaşmıştır. 19. yy.'da ise sanayi devrimiyle birlikte endüstriyel girişimcilik, içinde bulunduğumuz bilgi çağında ise küresel çapta girişimcilik dönemi oluşmuştur (2).

2.2.6. Hemşirelik ve Girişimcilik

Sağlık alanında giderek önem kazanan girişimcilik, sektörde ki en büyük paya sahip hemşireler için de oldukça önemli bir kavram haline gelmiştir (19). Özellikle dünya nüfusun giderek yaşlanıyor olması, bireylerin yoğun iş temposundan kaynaklı zaman kısıtlılığı, insanların hayatlarındaki konfor beklentisi ve dolayısıyla 2016 sağlık için para ödemeye istekli kişilerin artması, sağlık tesislerinde geçici hizmetlerin, maliyeti azaltma, dış kaynak kullanımında ki artış gibi nedenlerle işgücü yetersizliği ve kamu hizmetleri tarafından karşılanmayan ek hizmetlerin çoğalması, hemşirelik mesleği için birer fırsat olarak görülmektedir (25).

Ancak hemşirelerin özel sektörde de başarılı girişimciler olabilmeleri için bazı temel problemlerin çözülmesi gerekmektedir.

Girişimci Hemşirelerin Karşılaştıkları Engeller;

- Birçok insan hastalık durumunda yalnızca hastanelerden ve ya doktor ofislerinden doğru hizmet alacağına inanmaktadır. Bu düşünce, girişimci hemşireler için başlangıç engeli olarak kabul edilmektedir.
- Girişimcilikte yasal konular kadar, hekimlerin hemşirelerin bağımsız rolü konusundaki eleştirileri ve hemşirelerin mücadele etmeyi istememeleri gibi konular da girişimcilikte önemli bir engel oluşturmaktadır.
- Hemşirelerin yasal olarak yeterince korunmaması, malpraktis sigortasının olmaması da girişimciliğe engel oluşturmaktadır.
- Hemşirelerin yasa, yönetmelik ve tazminat konularındaki yeterince bilgi sahibi olmaması da hemşirelerin girişimcilik fırsatlarını kaçırmalarına neden olmaktadır.
- Hemşireler, hastaneler ve kliniklerde yenilikçi bir sağık veya hemşirelik hizmeti geliştiren, teşvik eden ve sunan, genellikle devlet tarafından işletilen bir sağık kurumlarında maaşlı olarak çalışmayı tercih etmektedir.
- Ayrıca, eğitim döneminde hemşirelik meslek derslerinin yanında işletme-muhasebe dersleri bir arada verilmediğinden hemşirelerin bu konuda yeterli bilgiye sahip olmaması (4, 19, 25).

Konuyla ilgili olarak, resmi düzenlemelerle birlikte hemşirelerin girişimci olabilmeleri için bazı kişisel özelliklere de sahip olması gerekmektedir. Yapılan çalışmalarda girişimcilerin, bağımsız çalışma arzu duyma, çalışkan, risk alabilme, belirsizliğe tolerans gösterebilme, sabırlı, vizyon sahibi olma, yaratıcı ve cesur olabilme gibi bazı kişisel özelliklere sahip olması gerektiğı belirtilmektedir (3, 4). Ayrıca bir kurum yönetiminin inovasyonu ve yaratıcılığı desteklediğı durumlarda hemşirelerin daha etkin çalışabilecekleri düşünölmektedir (19).

Hemşirelerin girişimcilik eğilimleri üzerine yapılan bir çalışmalarda, hemşirelerin orta düzeyin üzerinde girişimcilik özelliklerine sahip olduğı, özellikle risk alma, başarı ihtiyacı, belirsizliğe tolerans ve inovasyon alanlarında daha yüksek puan aldıkları belirtilmiştir. Çalışmada büyük ölçüde psikolojik özellikler ile girişimcilik eğilimi arasında pozitif anlamlı bir ilişki saptandığı belirtilmiştir. Hemşirelik mesleğinde girişimcilerin artması için hemşirelerin girişimci özelliklerini taşıyor olması cesaret verici olduğı, çünkü kişisel beceri ve özelliklerin, deneyim ve eğitim ile geliştirilebileceğı vurgulanmıştır (19). Ancak birçok ölkede bayan girişimciler devlet tarafından

desteklendikleri halde, hemşirelerin yaklaşık %1'nin girişimci bireyler oldukları kaynaklarda belirtilmektedir. Halbuki gelişen rolleri gereği hemşirelerin girişimcilik ve yenilikçilik eğilimlerinin yüksek düzeyde olması önem arz etmektedir (20, 21).

Hemşirelerin girişimci olabilmesi için neler gereklidir;

- Temel hizmet eğitimi almış olmalıdır.
- Hemşirelikte çalışma tecrübesi
- İletişim becerisi, uzlaşma, pazarlama, zaman yönetimi, halkla ilişkiler ve muhasebe konularında donanımlı olmalıdır. Üniversitelerde girişimcilik ve hatta işletme bilgisi üzerine dersler verilmelidir.
- Yasal bilgi, sigorta, bağışlar ve vergiler konularında bilgi sahibi olması gerekmektedir.
- Devlet yasal olarak girişimci hemşirenin tüzel kişiliğini tanımalıdır.
- Konuyla ilgili eksikleri ortaya koyabilmek için daha fazla bilimsel araştırma yapılması gerekmektedir (4, 25).

Yenilikçi yaklaşımları kullanarak hemşireler de diğer girişimcilere benzer şekilde;

- Bir işletme sahibi olabilir, örneğin; Evde Bakım Merkezi, Saç Ekim Merkezi, Güzellik Merkezi, Gündüz Bakım Evi, Huzurevi, Çocuk Kreşi, Sağlık Kabini gibi.
- Doğrudan klinik hemşirelik hizmetleri verebilirler,
- Eğitim, araştırma, idari ve hatta danışmanlık hizmeti sunar. Örneğin; İlk Yardım Eğitim Merkezleri, Mesleki Eğitim Merkezleri, Hamilelik ve Doğum Eğitim ve Danışmanlık Merkezleri gibi.
- Doğrudan müşteriye karşı sorumlu, özel veya kamuya ait bireysel bir kuruluş aracılığıyla hareket edebilir.
- Yaratıcılığı yoluyla yeni bir fikir üretebilir, herhangi bir hizmet ya da yöntemi geliştirebilir, yeni ürünler icat edebilir ya da mevcut ürünlerin farklı amaçlarla kullanabilmesi için yeni yollar bulabilir.
- Yine hemşireler, sağlıkla ilgili bir konuda örneğin medikal ekipmanlar ve tıbbi sarf malzemeleri gibi ürün veya hizmet yaratabilir ve bunları harici kaynaklara pazarlayabilirler (4, 25).

2.3. İnovasyon

2.3.1. İnovasyon Kavramı

İçinde yaşadığımız yy.de ülkelerin birbirleriyle rekabet edebilmesi, bilimde, teknolojiye, üretebilme kapasitesi ve inovasyon yeteneği güçlü bireyler yetiştirebilmesine bağlıdır (1). İnovasyon diğer bir deyişle yenilikçiliğin tanımına bakıldığında, bilim ve teknolojiyle ilgili farklı olmak, yeni bir buluş ortaya çıkarmak ve bunun topluma ve ekonomik alana faydalı olma durumu olarak açıklanmaktadır (5, 23, 49). İnovasyon kelimesi latince kökenli olup “innovare” olarak isimlendirilmiş, literatürümüze Fransızca “innovation” sözcüğünden gelmiştir. TDK sözlüğünde ise “yenileşim” olarak tanımlanmıştır (2, 32). Ancak yapılan tüm icat, yenilik ve farklı fikirler inovasyon olarak değerlendirilmemelidir. İcat, yeni bir ürün ya da fikrin ilk kez ortaya çıkması, inovasyon ise bu düşüncenin uygulamaya geçirilmesi için harekete geçilmesi, kuruma değer kazandırması olarak tanımlanmaktadır (2, 49). İnovasyonu gerçekleştiren kişi aslında girişimcidir. Parlak bir düşünce ile başlayan inovasyonun amacı, ticari değeri olan, bir ürün, hizmet, yöntem, süreç, örgütlenme, ve pazarlama biçimi gibi sonuçlara ulaşmaktır (1).

İnsanlık tarihi boyunca sanayi alanında üç kez devrim gerçekleşmiştir. 1750-1890 yıllarında buhar sistemlerinin kullanılmaya başlaması ile ilk sanayi devrimi meydana gelmiştir. 1870 ile 1989 yılları arasında, petrol kullanımının dünya üzerinde yaygın olarak kullanılmaya başlaması ve üretim bandı sisteminin bulunması ile üretim verimliliği artmış ve böylece ikinci sanayi devrimi oluşmuştur. Üçüncü sanayi devrimi; bilişim (informatik) devrimi olarak bilinmektedir. Bu dönem elektriğin kullanılmaya başlaması ile birlikte, elektrik-elektronik, bilgisayar ve internet alanında yaşadığımız tüm gelişmeleri kapsar. Günümüz bilgi çağında son sanayi devrimi ise Endüstri 4.0 olarak tanımlanmaktadır. Yeni bir sanayi devrimi olduğu belirtilen Endüstri 4.0 kavramı ilk kez 2011 yılında Hannover Fuarı’nda gündeme getirilmiş, insan gücü yerine makinelerin üretim aşaması süreçlerini yönetmesi olarak tanımlanmıştır. Bu dönemin en çok konulan kavramları; 3 Boyutlu 3D yazıcılar, akıllı fabrikalar, artırılmış gerçeklik, siber – fiziksel sistemler, siber güvenlik ve yapay zeka olmuştur (50).

İnovasyon yolculuğunda belirtmek gerekir ki, hakikat, kendisini görünenin arkasında gizlemektedir. Bu nedenle hakikati, yani doğru bilgiyi keşfetmek, uzun yıllar çalışmayı ve araştırmayı gerektirir. Bu gizemli hakikat adeta kendisini arayan kişiye bilgiyi aralamaktadır (1). Nitekim Eryılmaz ve Uluyol yapmış oldukları çalışmada,

günümüzde hakikati bulmak için çalışanların sahip olması gereken becerilerinin neler olduğunu belirtmişlerdir (51).

1. Öğrenme ve Yenilikçilik Becerileri

- Yaratıcı Düşünme
- Eleştirel Düşünme
- Problem Çözme
- İletişim
- İşbirliği

2. Bilgi, Medya ve Teknoloji Becerileri

- Bilgi Okuryazarlığı
- Bilgi ve İletişim Teknolojileri (BİT) Okuryazarlığı
- Medya Okuryazarlığı

3. Yaşam ve Kariyer Becerileri

- Esneklik ve Uyum
- Kendini Yönetme
- Sosyal Beceriler
- Üretkenlik ve Hesap Verebilirlik
- Liderlik (51)

2.3.2. İnovasyon Türleri

İnovasyon türleri birçok kaynakta farklı şekillerde sınıflandırılmıştır.

Uygulama Açısından İnovasyon:

- **Ürün inovasyonu;** Mevcut bir ürünün özelliklerinin ve yararlarının yenilenerek daha etkin hale getirilmesi ve yeni bir işleyiş ile pazarlanmasıdır.
- **Süreç inovasyonu;** Var olan bir ürünün üretim sürecini geliştirilerek kurumun etkinliğinin artırılmasıdır. Bu yalnızca kurum içerisinde uygulanabilir (2, 52).

Etki Alanı Açısından İnovasyon:

- **Sosyal inovasyon;** Kurum içindeki kişiler arası ilişkilerde meydana gelen yenileşimdir (2).
- **Örgütsel inovasyon;** Sosyal inovasyonun bir sonucu olarak kurum içinde meydana gelen değişimdir (2, 52).

Değişim Derecesine Göre İnovasyon;

- **Tedrici (Artımlı) inovasyon;** Mevcut bir teknolojinin pazardaki hedef kitlesi değişmeksizin üründe ya da süreçlerde değişim yapılmasıdır.
- **Radikal inovasyon;** Piyasada tam olarak yeni, teknolojik bir gelişmedir (2).
- Bunların dışında, gerçekten yeni, kesintili, taklit inovasyon ya da mimari, modüler, geliştirici ve evrimsel inovasyon gibi sınıflamalar da mevcuttur (2).

2.3.3. İnovasyon Yönetim Süreci

- **İnovasyon Sürecinin Planlanması:** Yöneticiler bu aşamada bir oyunun senaryosunu yazıyormuş gibi yapmak istedikleri yenilikle ilgili her türlü detayı belirlemektedirler. Bu detaylarda Ne, Nasıl, Ne zaman, Nerede, Kim tarafından, Hangi sürede, Hangi maliyette ve Hangi kalitede gibi soruların cevapları yer almalıdır. Aslında inovasyon aşamaları belirsiz ve risklerle dolu bir süreçtir. Bu nedenle birçok sorunun cevabını önceden verebilmek oldukça zordur. Fakat planlama yapmak, bu belirsizlikleri mümkün olduğunca minimize etmektedir (2).
- **İnovasyon Sürecinin Örgütlenmesi:** Önceki aşamada oluşturulan planın uygulanması, gerekli kaynakların, donanımın ve işi yapacak kişilerin görevlerinin tanımladığı, gruplandığı, kurum yapısının oluşturulduğu bölümdür (2).
- **İnovasyon Sürecinin Yürütülmesi Ve Koordinasyonu:** Planlama ve örgütlenme aşamasından sonra gerçekleştirilen, kurumun harekete geçtiği uygulama sürecidir. Bu aşamada bireyler, birimler ve de hiyerarşi basamakları arasında sağlıklı iletişim ve uyum olması gerekmektedir. Bu nedenle çalışanların motive edilmesi, yönlendirilmesi, kişiler ve birimler arası koordinasyonunun sağlanması ve de etkin liderlik becerileri oldukça önemlidir (2).
- **İnovasyon Sürecinin Kontrolü:** Klasik yönetim anlayışının son aşaması, hedefe ulaşıp ulaşılamadığının değerlendirilmesidir. Planlama aşamasında ulaşılmak istenen standartlar ve stratejiler ne kadar iyi saptanmış ise kontrol aşamasında değerlendirme yapabilmek o denli kolay olacaktır. İnovasyon sürecinde yanlışlıkların ve tamamlanması gereken eksikliklerin saptanması, gerektiğinde ölçüm yöntemlerinin kullanılması hedefe ulaşabilmede

önemlidir. Ayrıca pazara sürülmüş yeni ürünler için müşteri memnuniyeti değerlendirilerek süreç devam ettirilir (2).

2.3.4. İnovasyon Yönetim Süreci Modelleri

- **Birinci Nesil İnovasyon Süreci Modelleri (Aşamalı Gözden Geçirme Süreçleri):** Yeni bir ürünün fikir aşamasından, tasarım-mühendislik, üretim, pazarlama ve satışına kadar geçirdiği her aşama sonrasında yönetimin kontrolünden geçmesi sistemine dayanmaktadır (2).
- **İkinci Nesil İnovasyon Süreci Modelleri (Stage-Gate Süreçleri):** Bu modelde aşamalı gözden geçirme yöntemi gibi süreç sırasına sıkı sıkıya riayet edilmemekte, yeri geldiğinde bazı aşamalar birbirine paralel olarak yürütülebilmektedir. Ama ürünün bir sonraki aşamaya geçebilmesi için bir önceki süreci tamamlamış olması gerekmektedir (2).
- **Üçüncü Nesil İnovasyon Süreci Modelleri:** Bu modelde ise ürünün geçirmesi gereken aşamalar kendine özgüdür, esnektir. Ürün bazen kesin dur-geç yöntemiyle bazen de koşullu-geç yöntemleriyle aşamalardan geçer. Bir projenin bir sonraki basamağa geçebilmesi için kusursuz olmasına gerek yoktur. Böylelikle üst üste binen aşamaların daha hızlı tamamlanması sağlanabilir. Ayrıca kurum yalnızca bir tek projeye odaklanmaz. Tüm projelerin değerlendirilmesi yapılır ve en güçlü projeler için girişimde bulunulur (2).

2.3.5. Hemşirelik ve İnovasyon

Büyük bir hızla değişen teknoloji, sosyal yaşam ve ekonomik koşullar karşısında toplumsal beklentilerin de giderek attığı günümüz dünyasında, birey sağlığının korunması, geliştirilmesi, tedavi-bakım ve rehabilitasyonunun sağlanması ve hasta bakım maliyetlerinin azaltılması açısından sağlık alanında çalışan hemşirelerin de kendilerini yenilemesi gerekmektedir. Hasta gereksinimlerini karşılayabilmesi için hemşireler, yeni fikirler üretebilmeli, mevcut kullandığı ürün ya da yöntemleri sorgulayarak onu, yeniliklere uygun olarak değiştirebilmeli ve ya geliştirebilmelidir. Ayrıca, teknolojik araç ve gereçleri kullanarak, uygun ve kaliteli bakım hizmeti verebilir nitelikte olmalı, liderlik özellikleri geliştirmelidir (5, 49, 52, 53). Hasta bakımı gibi önemli ve de karmaşık bir hizmet veren hemşirelerin neyi, niçin ve nasıl yaptığını, bu uygulamaların hangi bilimsel temele dayandığını bilip, yaptığı uygulamaları sürekli takip ederek, yöntemin

uygunluğunu kalitesini ve maliyete olan etkisini de değerlendirmek durumundadır (54). Bu açıdan hemşirelik hizmetlerinin planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi süreçlerinde inovatif stratejilerin kullanılması önem taşımakta, verilen hizmetin kalitesini etkilemektedir (49).

Hemşirelik mesleği üyelerinin uygun nitelik ve kalitede bakım hizmeti verebilmeleri için mesleki eğitim aldıkları okullarda öğrencilerin yenilikçi özelliklerinin geliştirilmesi önem taşımaktadır. Kaynaklarda özellikle, simülasyon eğitimlerinin, probleme dayalı öğrenme modelinin, sanatsal eğitimlerin, hasta öyküleri, rol-play, online eğitim teknikleri gibi farklı eğitim metotlarının öğrencilerin sorgulayabilme düzeyini arttırdığı, acil durumlarda daha doğru karar verip, çözüm üretebilmelerini sağladığı belirtilmektedir (5, 24).

Hemşirelik öğrencilerinin yenilikçilik özelliklerini ve yenilikçilik özelliklerini etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılan bir çalışmada, hemşirelik öğrencilerinin büyük bir bölümünün kuşkucu ve geleneksel özelliklere, çok azının (%0.8) ise yenilikçi özelliğe sahip olduğu saptanmıştır (5). Yine konuyla ilgili olarak yapılan başka bir araştırmada hemşirelik öğrencilerinin yenilikçilik düzeylerinin düşük seviyede olduğu belirtilmiştir. Çalışmaya göre öğrencilerin, yenilikleri takip edebilmekte ki en öncelikli sorunlarının yabancı dil yetersizliği olduğu vurgulanmıştır (24).

3. MATERYAL ve METOD

3.1. Araştırmanın Türü:

Bu araştırma “Ön Test Son Test Kontrol Gruplu Deneysel Çalışma” olarak yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Yapılacağı Yer ve Zaman:

Bu araştırma Malatya il merkezinde bulunan İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi’nde 01.03.2022 ile 2023 Ocak ayı tarihleri arasında yürütülmüştür.

TÖTM toplam kapalı alanı 154.500 metrekare, 16 katlı kulede 26 ve Karaciğer Nakil Hastanesinde 12 olmak üzere toplam 38 ameliyathane, Ana binada 250 ve Karaciğer Nakil Hastanesinde 36 olmak üzere toplam 286 yoğun bakım yatağı, Ana binada 1200 ve Karaciğer Nakil Hastanesinde 152 olmak üzere yoğun bakımlar dahil toplam 1352 yatak kapasitesi vardır. Toplam 886 hemşire görev yapmaktadır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın Evreni; İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi’nde çalışan 886 hemşire oluşturmıştır.

Araştırmanın Örneklemi; araştırmanın evreni üzerinde yapılan power güç analizinde ulaşılması gereken örneklem sayısı 74 olarak belirlenmiştir. Araştırmada deney ve kontrol gruplarında yer alacak hemşirelerin belirlenmesi için kura çekme metodu kullanılarak hastanede yer alan klinikler iki gruba ayrılmıştır. Böylece deney grubu ve kontrol grubu üyelerinin farklı kliniklerde olması sağlanmış, grup üyeleri arasında bilgi alış verişinin olması engellenmiştir. Örneklem grubuna dahil edilen kişiler olasılıklı örnekleme yöntemlerinden basit rastgele örnekleme yöntemi ile örneklem grubuna seçilmiştir. Basit rastgele örnekleme yöntemi için alfabetik sıra ile listelenip, rastgele sayılar tablosu kullanılarak araştırmaya dahil edilecek 74 hemşire belirlenmiş ancak hemşirelik girişimine başlamadan önce 2 hemşire iş yerinden ayrıldığından değerlendirme 72 hemşire üzerinden yapılmıştır. Toplamda 36 kişinin yer aldığı Deney grubunda 24 hemşire mesai saatlerinin düzensizliği ve pandemi sürecindeki yoğunluk nedeniyle eğitimlerin devamlılığını sağlayamayacağını belirterek çalışmadan ayrılmış, ayrıca eğitim sürecinin beşinci oturumundan itibaren sağlık sorunları nedeniyle 1 grup üyesi daha gruptan ayrılmıştır. Kontrol grubunda ise 36 hemşireden 21’i iş yoğunluğunu

gerekçe göstererek çalışmadan ayrılmıştır. Sunulan nedenlerle, deney grubunda 11, kontrol grubunda 15 olmak üzere toplamda 26 hemşire araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Araştırma grupları arasında hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri istatistiksel olarak benzer dağılım göstermiş olup ($p>0.05$); Tablo3.1’de detaylarıyla sunulmuştur.



Tablo 3.1. Deney ve kontrol gruplarının sosyo-demografik değişkenlerinin karşılaştırılması

Sosyo-Demografik Veriler		Deney (s=11)	Kontrol (s=15)	P değeri
Yaş	24-38	4 (%36.4)	7 (%46.7)	0.701 ^b
	39-52	7 (%63.6)	8 (%53.3)	
Medeni Durum	Evli	5 (%45.5)	11 (%73.3)	0.228 ^b
	Bekar	6 (%54.5)	4 (26.7)	
Eğitim Düzeyi	Ön lisans	1 (%9.1)	0 (%0)	0.749 ^b
	Lisans	9 (%81.8)	13 (%86.7)	
	Yüksek	1 (%9.1)	2 (%13.3)	
	Lisans/Doktora			
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Yok	6 (%54.5)	7 (%46.7)	0.691 ^a
	Var	5 (%45.5)	8 (%53.3)	
Çocuk sayısı	Yok	6 (%54.5)	7 (%46.7)	1.000 ^b
	Bir	1 (%9.1)	2 (%13.3)	
	İki	3 (%27.3)	5 (%33.3)	
	Üç	1 (%9.1)	1 (%6.7)	
İstihdam Edilme Şekli	Kadrolu	9 (%81.8)	10 (%66.7)	0.658 ^b
	Sözleşmeli	2 (%18.2)	5 (%33.3)	
Çalışma şekli	Nöbet	4 (%36.4)	8 (%53.3)	0.391 ^a
	Gündüz	7 (%63.6)	7 (%46.7)	
Çalışma Yılı	10 yıldan az	1 (%9.1)	3 (%20)	0.742 ^b
	11-20 yıl	7 (%63.6)	9 (%60)	
	21 yıldan fazla	3 (%27.3)	3 (%20)	
Kurumdaki Çalışma Yılı	10 yıldan az	2 (%18.2)	5 (%33.3)	0.589 ^b
	11-20 yıl	6 (%54.5)	8 (%53.3)	
	21 yıldan fazla	3 (%27.3)	2 (%13.3)	
Babasının Mesleği	Memur emeklisi	4 (%36.4)	6 (%40)	0.483 ^b
	İşçi emeklisi	3 (%27.3)	7 (%46.7)	
	Çiftçi	3 (%27.3)	2 (%13.3)	
	Esnaf emeklisi	1 (%9.1)	0 (%0)	
Annesinin Mesleği	Ev hanımı	10 (%90.9)	15 (%100)	0.423 ^b
	Emekli/çalışan	1 (%9.1)	0 (%0)	
Ön-Test Girişimcilik Planı Olma Durumu	Evet	3 (%27.3)	3 (%20)	1.000 ^b
	Hayır	8 (%72.7)	12 (%80)	
	Kararsızım	0 (%0)	0 (%0)	
Son-Test Girişimcilik Planı Olma Durumu	Evet	4 (%36.4)	3 (%20)	0.845 ^b
	Hayır	6 (%54.5)	10 (%66.7)	
	Kararsızım	1 (%9.1)	2 (%13.3)	

^aKi-kare test n (%)

^bFisher's exact test n (%)

3.4. Araştırmaya Alınma Kriterleri:

- Malatya ili içerisinde ikamet ediyor olması.
- İletişime açık olması.

- Çalışmada uygulanacak etkinliklere katılmasına engel olacak psikolojik ve sosyal problemlerin olmaması.

3.5. Araştırmadan Dışlanma Kriterleri

- Kişilerin daha önceden Girişimcilik Eğitimi, İnovasyon Eğitimi ve Duygusal Zeka Eğitimi almış olması.
- Yönetici pozisyonunda çalışıyor olması.

3.6. Veri Toplama Araçları:

3.6.1. Kişisel Bilgi Formu

Bireylerin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu ve eğitim durumlarına yönelik sosyo demografik bilgiler ile hangi birimde ve hangi pozisyonda çalıştıkları, kurumda istihdam edilme şekli, çalışma şekli, hemşire olarak çalışma süresi ve kurumda çalışma süresiyle ilgili bilgileri içeren çalışma yaşamlarına özgü sorular ve kişilerin, baba ve annelerinin geçmişte ya da şu andaki mesleki durumlarını sorgulayan, aynı zamanda gelecekte kendi iş yerlerini açma planlarına yönelik bilgileri içermektedir (EK 1.1).

3.6.2. Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği (ŞDZÖ)

Ölçeğin aslı 1998 yılında Schutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden ve Dornheim tarafından geliştirilmiş ve 2004 tarihinde Austin, Saklofske, Huang ve Mc Kenney tarafından 41 madde olarak yeniden düzenlenmiştir. Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği'nin Tatar ve arkadaşları tarafından 2011 yılında Türkçe uyarlanıp geçerlik ve güvenilirliği yapılmış, "Gözden Geçirilmiş Schutte Duygusal Zekâ Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi" başlıklı çalışmayla ölçeğin Cronbach-Alpha iç tutarlık katsayısı bütünü için 0.82 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada bulunan Cronbach-Alpha değeri ise 0.82 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca Beş temel faktör puanı veren envanter, 1= Tamamen Uygun ve 5=Hiç Uygun Değil olmak üzere 5'li Likert tipi olarak düzenlenmiş ve toplam 41 maddeden oluşmuştur. Ölçekten alınan puan ortalaması yükseldikçe bireylerin duygusal zeka düzeyleri de yükselmektedir. Ölçeğin maddeleri İyimserlik/Ruh Halinin Düzenlenmesi (Optimism/Mood Regulation), Duyguların Kullanımı (Utilizations of Emotions) ve Duyguların Değerlendirilmesi (Appraisal of Emotions) olmak üzere üç faktörlü bir yapı ile tanımlanmıştır (55) (EK 2.2).

3.6.3. Girişimcilik Potansiyeli Belirleme Envanteri -EPAI Türkçe- (GPBE)

Girişimcilik Potansiyeli Belirleme Envanteri'nin (Entrepreneurial Potential Assessment Inventory) EPAI, Santos, Caetano ve Curral (2014) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 2017 yılında Orhan, K. Tarafından, Girişimcilik Potansiyeli Belirleme Envanteri'nin Türkçe'ye Uyarlanması ve Psikometrik zellikleri, başlıklı çalışmasıyla Türkçe'ye uyarlanmıştır. Toplamda 54 maddeden oluşan temel form, 44 maddelik 4 boyut ve 11 alt boyutta toplanmıştır. Ölçek maddeleri 1-Tamamen Karşıyım, 5-Tamamen Katılıyorum ifadelerini verecek şekilde 1 ile 5 arasında puanlanarak 5'li likert olarak düzenlenmiştir. Ölçekten alınan puan ortalaması yükseldikçe bireylerin girişimcilik eğilimleri de yükselmektedir. Çalışmada, envanterin alt boyutları ile birlikte, yapı geçerliğini sağladığı, EPAI-tr'nin KMO katsayısı 0.92, genel iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alfa) ise 0.90 olarak bulunduğu, dolayısıyla EPAI-tr'nin geçerli ve güvenilir bir envanter olarak Türkçede de kullanılabileceği belirtilmiştir (56) (EK 2.3). Bu çalışmada ise Cronbach Alfa değeri 0.96 olarak hesaplanmıştır.

GPBE (EPAI tr) 4 boyutu;

- **Girişimcilik motivasyonu boyutu;**7,8,10,21,22,26,31 maddeleri,
- **Psikolojik yetkinlik boyutu;**19,20,32,33,36,37,38,40,41,42 maddeleri,
- **Sosyal yetkinlik boyutu;**11,12,13,14,43,44 maddeleri,
- **Yönetsel yetkinlik boyutu;**1,2,3,4,5,15,16,17,18,23,24,25,27,28,29,30, 34,35,39 maddeleri içermektedir.

GPBE (EPAI tr) 11 alt boyutlu faktöriyel yapısı analizlerin sonucuna göre;

- *Birinci faktör*, 13, 12, 15, 17, 16, 18, 11 ve 39. maddeleri içermektedir. Bu maddelerden oluşan alt boyut toplam varyansın % 20.93'n açıklamaktadır. Madde yükleri 0.48 ile 0.80 arasında değişmektedir. Bu boyut **Etkin İletişimsel Liderlik** boyutu olarak adlandırılmıştır.
- *İkinci faktör*, 27, 30, 23, 24, 29, 25 ve 28. maddelerden oluşup, toplam varyansın % 5.47'sini açıklamaktadır. Bu alt boyut **Stratejik Kaynak Geliştirme** boyutu olarak adlandırılmıştır.
- *nc faktör*, **zyeterlik** olarak adlandırılan bu alt boyut 1, 2, 3, 4, 5, 6. maddelerden oluşmuş ve toplamda varyansın 7.33'n açıklamaktadır.
- *Dördüncü faktör*, 41, 42, 32 ve 33. maddelerden oluşmuş, **İnnovatif Yaratıcılık** olarak adlandırılmıştır. Toplam varyansın % 4.07'sini açıklamaktadır.

- *Beşinci faktör*, toplam varyansın % 3.35'ini açıklayıp, 37, 38, 40 ve 36. maddeleri içermekte ve **Dirençlilik-Dayanılılık** olarak adlandırılmıştır.
- *Altıncı faktör*, 31, 26, 21, 22 numaralı maddelerden oluşmuş ve toplam varyansın % 3.17'sini açıklamaktadır. **Ekonomik Özgürlük Motivasyonu** olarak adlandırılmıştır.
- *Yedinci faktör*, **Risk Eğilimi** olarak adlandırılmış olup, 8, 10, 7 ve 9 numaralı maddeleri içermektedir. Ayrıca toplam varyansın % 3.13'nü açıklamaktadır.
- *Dokuzuncu faktör*, **Sosyal Ağlar Geliştirme** olarak adlandırılmış olup, 43, 14, 44 numaralı maddelerden oluşmaktadır. Ayrıca toplam varyansın % 2.40'nı açıklamaktadır.
- *Onuncu faktör*, 34, 35 numaralı maddelerin bir araya gelmesi ile oluşan **Sorumluluk Üstlenme** boyutudur. Toplam varyansın % 2.37'sini açıklamaktadır.
- *Onbirinci faktör*, **Duygusal Zeka** boyutunu oluşturan 19 ve 20. maddeleri içermektedir. Toplam varyansın % 2.31'ni açıklamaktadır (56) (EK 2.3).

3.6.4. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ)

Özgün formu “Individual Innovativeness Scales (II)” olan ölçek, kişilerin genel olarak yenilikçiliğini değerlendirebilmek için 1977 yılında H. Thomas Hurt, Katherine Joseph ve Chester. D. Cook tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkiye’de geçerlilik ve güvenilirliği Sarioğlu ve Altuntaş tarafından 2014 yılında yapılmıştır. Ölçek, beşli likert şeklinde hazırlanmış, toplam 18 maddeden oluşmakta olup, 3 tane de alt boyutu vardır. Alt boyutlar; **düşünce önderliği, değişime direnç ve risk alma** şeklindedir. Ölçek alt boyut ve toplam puan değerleri her maddeden alınan puanların toplanması ile elde edilmektedir. Ölçekten toplam olarak en az 18, en fazla 90 puan alınmaktadır. Ölçek üzerinden hesaplanan puanlara göre bireyler, yenilikçilik özelliklerine göre sınıflandırılmaktadır. 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. Özgün ölçeğin Cronbach alpha değeri 0.89 olarak belirlenmiş olup (57) (EK 2.4), bu çalışmada ki Cronbach alpha değeri ise 0.93 olarak hesaplanmıştır.

3.7.Verilerin Toplanması

1. Aşama: Çalışmaya alınacak deney ve kontrol grup üyelerinin belirlenmesi için; Turgut Özal Tıp Merkezi'nde yer alan klinikler kura yöntemi ile iki gruba ayrılmıştır. Böylece deney grubu ve kontrol grubu üyelerinin farklı kliniklerde olması sağlanmış, grup üyeleri arasında bilgi alış verişinin olması engellenmiştir. Araştırmacı tarafından Aralık 2021 ile Şubat 2022 tarih aralığında belirlenen tüm kliniklere ziyaretler gerçekleştirilerek, çalışan hemşirelere araştırma hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Örneklem grubuna dahil edilen kişiler olasılıklı örnekleme yöntemlerinden basit rastgele örnekleme yöntemi ile örneklem grubuna seçilmiştir. Basit rastgele örnekleme yöntemi için alfabetik sıra ile listelenip, rastgele sayılar tablosu kullanılarak araştırmaya dahil edilecek 74 hemşire belirlenmiştir, ancak hemşirelik girişimine başlamadan önce 2 hemşire iş yerinden ayrıldığından, değerlendirme 72 hemşire üzerinden yapılmıştır. Toplamda 36 kişinin yer aldığı Deney grubunda 24 hemşire mesai saatlerinin düzensizliği ve pandemi sürecindeki yoğunluk nedeniyle eğitimlerin devamlılığını sağlayamayacağını belirterek çalışmadan ayrılmış, ayrıca eğitim sürecinin beşinci oturumundan itibaren sağlık sorunları nedeniyle 1 grup üyesi daha gruptan ayrılmıştır. Kontrol grubunda ise 36 hemşireden 21'i iş yoğunluğunu gerekçe göstererek çalışmadan ayrılmıştır. Sonuç olarak deney grubunda 11, kontrol grubunda 15 olmak üzere toplamda 26 hemşire çalışmaya dahil edilmiştir.

Eğitimler ve anket uygulaması, Turgut Özal Tıp Merkezi'nde bulunan özel bir eğitim odasında, kişilerin formlarını kendilerinin doldurması sağlanacak şekilde gerçekleştirilmiştir.

2. Aşama: Oluşturulan deney ve kontrol gruplarına, 01.03.2022 tarihinde Kişisel Bilgi Formu, Schutte Duygusal Zeka Ölçeği (ŞDZÖ), Girişimcilik Potansiyeli Belirleme Envanteri (GPBE) ve Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinin (BYÖ) yer aldığı **Ön-Test** uygulanmıştır.

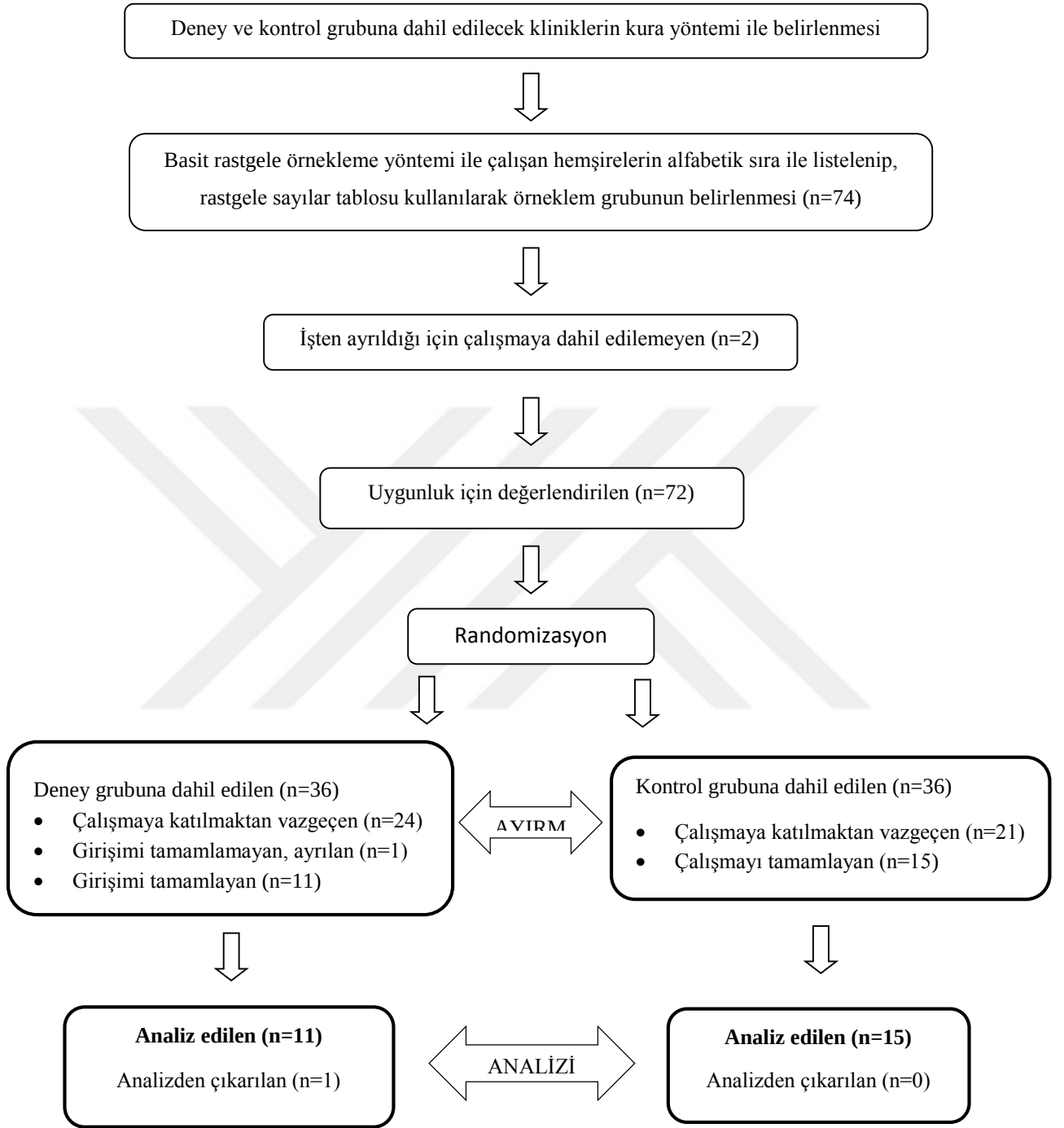
3. Aşama: 04.03.2022 tarihinde Deney grubu ile Duygusal Zeka Farkındalık Eğitimi'ne başlanmıştır. Eğitim süreci, Turgut Özal Tıp Merkezi'nin eğitim dersliğinde, her haftanın Cuma günü saat 14.00'da haftada bir olacak şekilde, toplam 90 dakika süren 11 oturumda tamamlanmıştır.

4. Aşama: Son Test ise eğitim sürecinin son oturumundan bir hafta sonra 20.05.2022 tarihin de gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada deney ve kontrol gruplarına tekrar

Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği, Girişimcilik Potansiyeli Belirleme Envanteri ve Bireysel Yenilikçilik Ölçeği uygulanmıştır.



Tablo 3.2. Consort Akış Diyagramı



Hemşirelik Girişimi;

- Turgut Özal Tıp Merkezi binası içerisinde bulunan eğitim dersliğinde 04.03.2022 ile 13.05.2022 tarihleri arasında, 12 hemşire olarak belirlenen

Deney Grubu'na “Duygusal Zeka Farkındalık Eğitimi” verilmeye başlanmıştır.

- Eğitimler her hafta Cuma günü, haftada bir kez, ortalama 90 dakika süreli oturumlarda gerçekleştirilmiştir.
- Eğitim toplamda 11 oturumdan oluşmuştur.
- Eğitim sürecinin 5. oturumunda deney grubunda bir üye sağlık problemleri nedeni ile gruptan ayrılmıştır. Bu nedenle sonraki süreç 11 üye ile tamamlanmıştır.
- Öğretme Öğrenme Yöntem ve Teknikleri; anlatım, soru-cevap, tartışma, uygulama çalışmaları, yorumlama, grup tartışması, gösteri, beyin fırtınası, probleme dayalı öğrenme, örnek olay, drama, rol-play kullanılmıştır.
- Kullanılan Eğitim Teknolojileri-Araç, Gereçler; Hikaye, Resim, Bilgisayar, Projeksiyon, Örnek olay sunumu yöntemleri kullanılmıştır.

3.8. Duygusal Zeka Farkındalık Eğitim Programı

1. Oturum:

Etkinliğin Adı: Tanışma ve Duygusal Zeka Farkındalık Eğitimine Giriş

Üye Sayısı: 12

Süre: 90 dk.

Eğitim Ortamı: Toplantı salonu

Oturma Düzeni: U şeklinde (Pandemiden ötürü, üyeler arasında en az 1.5 metre mesafe olacak şekilde ve maske takmaları şartıyla).

Araç Gereç: Bilgisayar ve projeksiyon, yazı tahtası ve kalemi **Grup Kuralları Formu** (EK 9.1.) ve **Grup Sözleşmesi Formu** (EK 9.2).

Amaç: Grup üyelerinin birbiri ile tanışmasını sağlamak, grubun amaçlarını açıklamak, grup kurallarını belirlemek, Duygusal Zeka Farkındalık Eğitimi'ni tanıtmak.

Kazanım: Üyelerin psiko-eğitim grubu kurallarını ve amaçları hakkında bilgi edinmesi, duygusal zeka kavramıyla ilgili genel bir bakış açısı kazanmaları.

SÜREÇ

Tanışma: Grup üyeleri sırayla kendilerini tanıttı.

Grubun amacının açıklanması: Araştırmacı aşağıda sıralanmış olan grup amaçlarını açıkladı.

- “Duygusal Zeka” kavramı hakkında bilgi edinmeleri,

- Duygusal zeka alanının gelişebilmesi için kendini tanımanın öneminin kavranması,
- Planlanan duygusal zeka farkındalık eğitimi ile üyelerin benlik bilinçlerini arttırmanın yollarını öğrenerek; kendilerinin daha çok farkına varmalarının sağlanması,
- Duygu ve düşünce kavramlarını ayırt edebilme, kendi duygularını daha iyi anlayarak bunu doğru bir şekilde ifade etme becerisi kazanmaları,
- Üyelerin empati yeteneklerini geliştirme ve başkalarının duygularını daha iyi ifade edebilme yollarını öğrenerek ve sağlıklı ilişkiler kurabilmeleri,
- Üyelerin hissettikleri duyguya uygun davranış geliştirmenin yollarını öğrenmeleri,
- Başarıya giden yolda özyeterlik algısının öneminin kavranması,
- Mutlu ve doyumlu bir yaşam için motivasyonlarını korumanın yollarını öğrenmeleri,
- Grup üyelerinin ruhsal iyi oluşlarını sağlayabilmek için hangi yolları izleyebileceklerini öğrenmeleri ve bunları faaliyete geçirmeleri,
- Yaratıcılık konusundaki yanlış algıları öğrenerek bu yeteneklerini nasıl geliştirebileceklerini kavramalarının sağlanması.

Grup kurallarının oluşturulması: Araştırmacı grup kurallarının önemini açıklar. Devam, gizlilik vb. mutlaka uyulması gereken kurallar ve grup üyelerinin önerdiği kurallar değerlendirilerek grup kuralları oluşturulur. Burada **Grup Kuralları Formu** kullanılır.

Grup sözleşmesinin imzalatılması: Grup kurallarına karar verildikten sonra üyeler bu kurallara uyacaklarına dair **Grup Sözleşmesi Formu’nu** imzalarlar.

Sunum yapıldı; Araştırmacı **“Duygusal Zeka”** konusunda genel bir bilgilendirme için sunum yaptı. Sunumun ana başlıkları aşağıda belirtilmiştir.

- *Zeka& Duygu Kavramları*
- *Duygusal Zeka Nedir?*
- *Duygusal Zeka’nın Kapsamı*
- *Yaşamda Duygusal Zekanın Önemi*
- *Hemşirelik Mesleğinde Duygusal Zekanın Önemi*

Kullanılan Kaynaklar; 3, 7, 8, 17, 27-29, 38, 40, 48, 57-62.

Ev ödevi: Araştırmacı tarafından grup üyelerine bu oturumda ev ödevlendirmesi yapılmayacağı ancak bundan sonraki süreçlerde ev ödevleri olabileceği belirtildi.

Etkinliğin sonlandırılması: Araştırmacı o oturuma özgü süreci özetleyip, gelecek oturumda neler yapılacağı hakkında bilgi vererek ilk oturumu sonlandırdı.

2. Oturum:

Etkinliğin Adı: Kendini Tanımanın Önemi

Üye Sayısı: 12

Süre: 90 dk.

Eğitim Ortamı: Derslik

Oturma Düzeni: U şeklinde (Pandemi nedeni ile üyeler arasında en az 1.5 metre mesafe olacak şekilde ve maske takmaları şartıyla)

Araç Gereç: Bilgisayar ve projeksiyon

Amaç: Grup üyelerinin kendini tanımanın önemini kavramaları.

Kazanım: Grup üyelerinin kendini tanıma boyutunda nasıl bir yol izleyebileceklerini öğrenmeleri.

SÜREÇ:

Özet: Araştırmacı tarafından bir önceki oturumun özetini yapıldı.

Etkinliğin uygulanması:

Sunum yapıldı; Konu içeriği aşağıda belirtilmiştir.

- *Kendimizi Tanıyor muyuz?*
- *Kendini Tanımak Nedir?*
- *Kendini Tanımanın İlk Adımları Nelerdir?*
- *Kendini Tanıma Boyutları Nelerdir?*
 - *Fiziksel Boyut,*
 - *Psikolojik Boyut,*
 - *Felsefik Boyut,*
 - *Sosyal Boyut*
- *Bireyin Kendini Tanıması Kendisine Neler Kazandırır?*
- *Maslow'un İhtiyaçlar Piramidi*
- *Kendini Gerçekleştiren, Kendini Aşmış Ve Potansiyelini Tam Olarak Kullanabilen Kişilerin Özellikleri;*
- *Prof. Dr. Erol Özmen'in Kendini Tanıma Rehberi;*

Kullanılan Kaynaklar: 58, 63-69.

Ev ödevi: Grup üyelerinin kendilerine sakin bir zaman ayırarak, eğitimde tanıtılan Prof. Dr. Erol Özmen'nin geliştirdiği “Kendini Tanıma Rehberini” dikkatlice doldurmaları istenildi.

3. Oturum:

Etkinliğin Adı: Benlik Bilinci Geliştirmenin Önemi

Üye Sayısı: 12

Süre: 90 dk.

Eğitim Ortamı: Derslik

Oturma Düzeni: U şeklinde (Pandemi nedeni ile üyeler arasında en az 1.5 metre mesafe olacak şekilde ve maske takmaları şartıyla)

Araç Gereç: Bilgisayar ve projeksiyon, küçük tek renk kağıtlar, kalem.

Amaç: Üyelerin kişisel özelliklerini tanıması.

Kazanım: Üyelerin kendilerini daha fazla tanımak için çaba sarf etmenin önemini kavramış olmaları.

SÜREÇ:

Özet: Araştırmacı tarafından bir önceki oturumun özeti yapıldı.

Ev ödevleri ile ilgili paylaşım: Üyelerle kendini tanıma rehberini cevaplandırırken neler hissettikleri ve neler düşündükleri tartışıldı.

Etkinliğin uygulanması:

Sunum yapılır:

İlk olarak benlik bilinci hakkında üyelerin görüşleri soruldu ve birlikte tartışıldı. Daha sonra lider üyelerin de katılımını sağlayarak benlik bilinci ile ilgili sunumunu yaptı. Sunum içeriği aşağıda belirtilmiştir,

- *Ben Kimim?*
- *Benlik kavramı nedir?*
- *Benlik bilincimizi değerlendirme basamakları;*
- *Kimlik, Kişilik, Kendilik Kavramları*
- *Alt benlik (id), Benlik (ego), Üst benlik (süper ego) Kavramları*
- *Benlik kavramı ve ideal benlik*
- *Benlik bilinci gelişimi*
- *Özsaygı*
- *Özgüven*
- *Bağlanma ve bağlanma problemleri*

- *Çocuk psikolojisinde bağlanma modelleri (Güvenli bağlanma, Kaygılı bağlanma, Kaçınan bağlanma)*
- *Yetişkinlerde bağlanma modelleri (Güvenli bağlanma, Korkulu bağlanma, Saplantılı bağlanma, Kayıtsız bağlanma)*
- *Yetişkin Olarak Özsaygımızı ve Özgüvenimizi Nasıl Geliştirebiliriz*
- *Hemşirelik mesleğinde kendini tanımanın önemi*

Kullanılan Kaynaklar; 58, 63-69.

- **Ev ödevi:** “Beni bana anlatır mısın?” çalışmasının yapılması. Çalışma şöyle gerçekleştirilir;
- Her grup üyesi, ilki, birinci dereceden akrabası ikincisi ise kendisini yakından tanıyan arkadaş çevresinden olacak şekilde en az iki kişi belirler. Grup üyesi bu kişilerle çalışma öncesi görüşerek dürüstçe davranmaları şartı ile “Bana beni anlatmanı anlatır mısın” diyerek onlardan yazılı bir mektup oluşturmalarını ister. Bu mektubun içeriğinin yalnızca grup üyemiz hakkında ki bildikleri, düşündükleri ve hissettikleriyle ilgili olacağı açıklanır. Daha sonra bu mektupları grup üyesi okuyarak, başkaları tarafından nasıl algılandığı konusunda fikir edinecektir. Eğer dilerse grup üyeleri bu konuyla ilgili sonraki oturumda paylaşım yapabileceklerdir.

4. Oturum:

Etkinliğin Adı: Kendi Duygularımızı Tanıma ve Doğru İfade Edebilme;

Üye Sayısı: 12

Süre: 90 dk.

Eğitim Ortamı: Derslik

Oturma Düzeni: U şeklinde (Pandemi nedeni ile üyeler arasında en az 1.5 metre mesafe olacak şekilde ve maske takmaları şartıyla)

Araç Gereç: Bilgisayar ve projeksiyon, duygu listesi (EK 9.3.) ve yazı tahtası.

Amaç: Üyelerin öfke, mutluluk, heyecan, şaşkınlık, üzüntü ve korku gibi değişik duygularını fark etmelerini sağlamak.

Kazanım: Üyelerin farklı duyguları ayırtetmenin önemini kavraması.

SÜREÇ:

Özet: Araştırmacı tarafından grup üyelerini de etkileşime katarak, soru cevap yoluyla bir önceki oturumun özeti yapıldı.

Ev ödevleri ile ilgili paylaşım: Araştırmacı ve grup üyeleri “Bana beni anlatır mısın?” çalışması kapsamında neler yaptıkları ve neler hissettikleri tartışıldı.

Etkinliğin uygulanması:

Araştırmacı tarafından, duygulara yönelik sunum yapıldı. Sunum içeriği;

- *Duygu nedir?*
- *Duyguların işlevleri nelerdir?*
- *Olumlu ve Olumsuz Duygu Kavramları*
- *Duygusal Tepki Boyutları (Evrensel, bireysel ve kültürel)*
- *Tarihsel süreçte duygular,*
- *Toplumsal süreçte duygular,*
- *Zaman sürecinde duygular*
- *Duyguların Nörolojik Altyapısı (Süringen beyin, Limbik sistem, Neokorteks)*
- *Duygu ve Biliş*
- *Duygularımızı tanımanın önemi*
- *Duygularımızı adlandıracak olursak; (Duygu Listesi 'ne gözetilir)*
- *7 Ana Duygu (Öfke, Korku, Üzüntü, Mutluluk, Tiksinti, Şaşkınlık, Küçümseme)*
- *Duygularımızı İfade Edebilme*
- *Ben Dili ve Önemi*
- *Duygularımızı Nasıl Yaşarız?*

Kullanılan Kaynaklar; 67, 69-74.

Etkinliğin sonlandırılması: Araştırmacı o gün ki süreci özetledikten sonra oturumu sonlandırdı ve gelecek oturumda neler yapılacağı hakkında bilgi verdi.

Ev ödevi: İlk ödev olarak grup üyelerinin önceki oturumlarda yapılan “Kendini tanıma rehberi” ile “Bana beni anlatır mısın?” çalışmasının sonuçları arasındaki fark ve benzerlikler üzerine düşünceleri istenildi. İkinci olarak “Ters yüz” filminin izlenmesi önerildi.

5. Oturum:

Etkinliğin Adı: Başkalarının Duygularını Tanıma ve Doğru İfade Edebilme;

Üye Sayısı: 11

Süre: 90 Dk.

Eğitim Ortamı: Derslik

Oturma Düzeni: U şeklinde (Pandemi nedeni ile üyeler arasında en az 1.5 metre mesafe olacak şekilde ve maske takmaları şartıyla)

Araç Gereç: Bilgisayar ve projeksiyon, büyük bir karton ve kalem, üye sayısı kadar **Ben ve Sen Dili Alıştırma Formları** (EK 9.4.), **Örnek Hikaye Formları** (EK 9.5.) .

Amaç: Üyelerin duygularını ifade edebilme yollarını öğrenmeleri.

Kazanım: Üyelerin, duyguları doğru ifade edebilmenin önemini kavramaları.

SÜREÇ:

Özet: Araştırmacı bir önceki oturumun özetini yapar.

Isınma oyunu: Ben kimim oyunu oynandı,

Her üye kendisiyle ilgili 3 karakteristik özelliği kendilerine dağıtılan küçük kartlara yazar, tüm kağıtlar bir kutuda toplanır. Araştırmacı kurayla çektiği her kartı sırayla okuyarak, gruptan bu kişinin kim olduğunu tahmin etmesini ister.

Etkinliğin uygulanması:

Araştırmacı sunumuna giriş yapar.

- *Başkasının Duygularını Tanımak Onun Duygularını Anlamayı Gerektirir;*
- *Bir İnsanı Anlamak Ne Demektir?*
- *Duyguları tanımak, davranışları tanımaktan daha güçtür.*
- *Karşımızdaki Bireyi Anlayabilmek;*
- *Bilgi sahibi olmak,*
- *Önyargısız olmak,*
- *Empati (Eşduyum),*
- *Kişilik yapısı,*
- *Güncel duygular,*
- *Karşıdakinin ifade ediş şekli / tarzı,*
- *İletişimin sözel olmayan ipuçları,*
- *Başkasını Anlama Boyutunda Önemli Noktalar;*
- *Duygu İfadeleri Çalışmalarının Tarihçesi;*
- *Yüz ifadeleri*
- *7 Evrensel Yüz İfadesi*
- *Empati;*
- *Empati Nedir ?*
- *Empatinin Öğeleri;*
- *Sempati*
- *Empatinin Önemi*
- *Empati Kurmayı Olumsuz Etkileyen Faktörler;*

- *Empati Yeteneği Geliştirilebilir mi?*
- *Aşamalı Empati Sınıflaması; (Onlar basamağı, Ben basamağı, Sen basamağı)*
- *Üç Empati Basamağını Kapsayan Davranış Sıralaması*
- *Empati Sürecinde Üç Benlik Sistemi*

Kullanılan Kaynaklar: 67, 69, 70, 73, 76-79.

- Sunum bittikten sonra; Üyelere **Ben ve Sen Dili Alıştırma Formu** dağıtıldı ve bu formdaki her ifade ses tonuna ve yüz mimiklerine dikkat etmek şartı ile grup üyelerince okundu.
- Sonra drama aşamasına geçildi. Bu etkinlikte üyelere bir kişi hemşire, bir kişi hasta ve bir kişinin hasta yakını rolünü üstlendi. Damar yolunda ağrı hisseden son derece ajite bir hasta ile yüksek düzeyde kaygılı bir hasta yakınının klinik hemşiresi ile aralarında yaşanabilecek iletişime dair doğaçlama bir drama sergilendi. Bu dramada hasta ve yakını canlandıran grup üyeleri sen dilini kullanmış, hemşire rolünü üstlenen üye ise önce sen dilini sonra da ben dilini kullanarak iki ayrı drama sergilemişlerdir.
- Dramadan sonra ben dili kullanıldığı durum ile sen dili kullanıldığı hal arasında hissedilen duygusal farklar üzerinde tartışıldı.

Etkinliğin sonlandırılması: Araştırmacı o gün ki süreci özetledikten sonra oturumu sonlandırdı. Gelecek oturumda neler yapılacağı hakkında bilgi verdi.

Ev ödevi: Örnek Hikaye Formu dağıtılır. Sonraki oturumda üyelerinin kendi aralarında ikişerli gruplar oluşturarak sonraki oturumda rol play sergilemeleri istendi.

6. Oturum:

Etkinliğin Adı: Duygularımızı Kontrol Edebiliyor muyuz?

Üye Sayısı: 11

Süre: 90 Dk.

Eğitim Ortamı: Derslik

Oturma Düzeni: U şeklinde (Pandemi nedeni ile üyeler arasında en az 1.5 metre mesafe olacak şekilde ve maske takmaları şartıyla)

Araç Gereç: Yazı tahtası ve kalem, bilgisayar ve projeksiyon, “Nefes Düzenleme Egzersiz Formu ve Gevşeme Alıştırması Formu” (EK 9.6.).

Amaç: Üyelerin duygu kontrolünün önemini kavramaları.

Kazanım: Üyelerin kendi duygu kontrollerini sağlamak için hangi yöntemleri uygulayabileceklerini öğrenmeleri.

SÜREÇ:

Özet: Araştırmacı bir önceki oturumun özetini yapar.

Ev ödevleri ile ilgili paylaşım: *Grup üyeleri rol play için hazırlıklı olmadıkları için bu aşama atlandı.*

Isınma oyunu: Bardak tutma oyunu oynandı.

Oyunda her üyenin sağ elinde bir karton bardak vardır, grup lideri ortada olacak şekilde bir daire oluşturulur. Lider ellerini bir kez çırtığında herkes bardağını sağındaki arkadaşına verir. Ellerini iki kez çırtığında ise bardaklar önce sol ele alınarak soldaki arkadaşına verilir. Lider ellerini çırtmayı durduğu anda bardağı yanlış elde olan ya da elinde bardak olmayan elenir.

Etkinliğin uygulanması:

Sunum yapıldı, eğitimin içeri aşağıda belirtilmiştir.

- *Duygu yönetimi nedir?*
- *Duyguları yönetebilme süreci;*
- *İçsel Kendilik Kontrolü*
- *Dışsal Kendilik Kontrolü;*
- *Duygu Kontrolünün İçeriği*
 - *Duyguları sözel olarak ifade edebilme;*
 - *Duyguları olduğu gibi gösterebilme;*
 - *Olumsuz bedensel tepkileri kontrol edebilme;*
 - *Duygularla başa çıkma;*
- *Öfke*
- *Öfkenin türleri*
 - *Durumluk öfke*
 - *Sürekli öfke*
- *Öfkenin Nedenleri;*
- *Öfke Yönetimi;*
- *Kendi Öfkemizi Nasıl Tanıyabiliriz;*
- *Öfkenin Fizyolojisi;*
- *Öfkenin Belirtileri;*
 - *Fizyolojik belirtiler*

- *Öfkenin bilişsel ve duygusal belirtileri;*
- *Öfkenin davranışsal boyutu;*
- *Öfke Kontrolünde Etkili Yöntemler;*
- *Zamanı geçirme,*
- *Gevşeme egzersizleri yapılması,*
- *İçsel konuşma yapma,*
- *Öfkenin nedenini bulma,*
- *Kaynağa yönelik işe yarar çözümler bulma,*
- *Öfkenin belirtilerini tanıma,*
- *Öfkenin fiziksel ve duygusal belirtilerini tanıma,*
- *İletişim de ben dilinin önemi,*
- *Mizah kullanma*

Kullanılan Kaynaklar: 71, 74, 80-83.

Etkinliğin sonlandırılması: Araştırmacı o gün ki süreci özetledikten sonra oturumu sonlandırıp, gelecek oturumda neler yapılacağı hakkında bilgi verdi.

7. Oturum:

Etkinliğin Adı: Kendi Yeterliğimize İnanıyor muyuz?

Üye Sayısı: 11

Süre: 90 Dk.

Eğitim Ortamı: Derslik

Oturma Düzeni: U şeklinde (Pandemi nedeni ile üyeler arasında en az 1.5 metre mesafe olacak şekilde ve maske takmaları şartıyla)

Araç Gereç: Bilgisayar ve projeksiyon.

Amaç: Üyelerin özyeterlik algılarını arttırmanın yollarını öğrenmeleri.

Kazanım: Üyelerin özyeterlik algısını arttırmanın önemini kavramaları,

SÜREÇ:

Özet: Araştırmacı bir önceki oturumun özetini yaptı.

Etkinliğin uygulanması:

Araştırmacı konuyla ilgili sunumunu yapar. Sunum içeriği aşağıda belirtilmiştir.

- *Özyeterlik Nedir?*
- *Özyeterlik Gelişim Süreci;*
- *Özyeterlik Alanları;*
- *Akademik,*

- Sosyal,
- Duygusal alanlar ile ilişkilidir
- Özyeterlik teorisi
- Sonuç beklentisi
- Yeterlik beklentisi
- Özyeterlik İnancı Kaynakları;
- Bireyin Deneyimleri (Geçmiş tecrübeler)
- Bireyin Dolaylı Deneyimleri (Gözleme dayalı dolaylı deneyimler)
- Sosyal İkna (Çevreden gelen destek, tavsiye, eleştiri vb.)
- Fizyolojik Ve Duygusal Durumlar (Bireyin gücü, incinebilirliği vb.)
- Özyeterlik İnancı Neleri Etkiler;
- Özyeterlik İnancını Etkileyen Faktörler:
- Yüksek özyeterlik duygusuna sahip bireylerin özellikleri;
- Yetersizlik hissi ile mücadele ederken kendi başınıza yapabilecekleriniz;

Kullanılan Kaynaklar: 69, 84-90.

Etkinliğin sonlandırılması: Araştırmacı o gün ki süreci özetledikten sonra oturumu sonlandırıp, gelecek oturumda neler yapılacağı hakkında bilgi verdi.

Ev ödevi: “Rüzgarı dizginleyen çocuk” filminin izlenmesi önerildi.

8. Oturum:

Etkinliğin Adı: Yaşam Boyu Motivasyonu Sağlayabilme;

Üye Sayısı: 11

Süre: 90 Dk.

Eğitim Ortamı: Derslik

Oturma Düzeni: U Şeklinde (Pandemi nedeni ile üyeler arasında en az 1.5 metre mesafe olacak şekilde ve maske takmaları şartıyla).

Araç Gereç: Bilgisayar ve projeksiyon, yazı tahtası.

Amaç: Üyelerin karşılaştıkları olaylar karşında motivasyonlarını sürdürebilme yollarını kavramaları.

Kazanım: Üyelerin motivasyonu sürdürebilme konusunun önemini kavramaları.

SÜREÇ:

Özet: Araştırmacı bir önceki oturumun özetini yaptı.

Ev ödevleri ile ilgili paylaşım: Paylaşım yapmak isteyen üyeler dinlenir.

Etkinliğin uygulanması:

Lider konuya giriş yaparak grubun düşüncesini sorar ve sonra sunumunu yapar. Sunum içeriği aşağıdaki gibidir.

- Motivasyon Nedir?
- Motivasyonsuzluk;
- Motivasyon Çeşitleri;
 - İçsel Motivasyon
 - Dışsal Motivasyon
- Motivasyon kaynakları;
 - Başarı İhtiyacı;
 - Güç İhtiyacı;
 - Düşünme İhtiyacı;
 - Bağlanma İhtiyacı;
 - Değerler Kuramı;
- Kişisel Motivasyonumuzu Nasıl Sağlayabiliriz?

Kullanılan Kaynaklar; 91-97.

Ev ödevi: Üyelerin bugüne kadar yapmak istediği halde gerçekleştiremedikleri bir aktivite varsa bunu hayata geçirebilecek planlar yapılması tavsiye edildi.

9. Oturum:

Etkinliğin Adı: Ruhsal İyi Oluş

Üye Sayısı: 11

Süre: 90 Dk.

Eğitim Ortamı: Derslik

Oturma Düzeni: U şeklinde (Pandemi nedeni ile üyeler arasında en az 1.5 metre mesafe olacak şekilde ve maske takmaları şartıyla).

Araç Gereç: Bilgisayar ve projeksiyon, yazı tahtası,

Amaç: Üyelerin kendi iyi oluş hallerini keşfetmelerinin sağlanması.

Kazanım: Üyelerin iyi oluş durumlarını nasıl attırabilecekleri yönünde bilgi sahibi olmaları,

SÜREÇ:

Özet: Araştırmacı bir önceki oturumun özetini yapar.

Ev ödevleri ile ilgili paylaşım: Ev ödevleriyle ilgili üyelerin paylaşım yapabilme olanağı sağlandı.

Etkinliğin uygulanması:

Araştırmacı gruba, iyi olma durumunun kendileri için neyi ifade ettiğini sorar, sonra cevaplar üzerinde tartışılır.

Konuyla ilgili sunum yapıldı. Sunumun içeriği aşağıda belirtilmiştir;

- Ruh nedir?
- Ruhsal iyi oluş hali nedir?
- Mutluluk nedir?
- Ruhsal iyi oluş boyutları;
 - Duygusal iyi oluş,
 - Psikolojik iyi oluş,
 - Sosyal iyi oluş.
- Ruhsal İyi Oluşun Bileşenleri Neler Olabilir?
- Mutluluğa Giden Yolda Hangi Duygu, Düşünce ve Davranışlardan Faydalanmalıyız
 - Olumlu Duygular Geliştirmek;
 - Bağlanma:
 - İyi ilişkiler kurmak:
 - Anlam belirlemek:
 - Başarı
 - Doğru Karar Verme Becerisi Geliştirmek;
 - ✓ Kararsızlığı etkileyen faktörler
 - ✓ Karar Verme Basamakları;
 - ✓ Karar verirken dikkat edilmesi gereken faktörler
 - Affetme;
 - Sevgi;
 - Bilişsel Esneklik;
 - Umut;
 - Epifiz Bezi'nin Mutluluk Üzerine Etkisi;
 - Düzenli Spor ve Sağlıklı Beslenme;
 - Beklentileri Azaltmak;

Kullanılan Kaynaklar; 69, 98-115.

Ev ödevi: İlk olarak grup üyelerinden bugüne kadar kendilerini olumsuz yönde etkileyen bir olayı ya da kişiyi anlatan kısa bir mektup yazmaları istendi. Bu mektupların grupta paylaşılmayacağı belirtildi. İkinci olarak ise “Hayat güzeldir” konulu 1997 yapımı filmin izlenmesi tavsiye edildi.

Not: Araştırmacı tarafından gruba, iki oturum sonrasında psiko-eğitim sürecinin sonlanacağıyla ilgili hatırlatma yapıp, eğitim süreciyle ilgili üyelerin söylemek istedikleri şeyler varsa bunların konuşulabileceği belirtildi. Ayrıca gruba, hem eğitimin sonlarına yaklaşıldığı hatırlatılarak süreçle ilgili kendilerine konuşma fırsatı sağlandı.

10. Oturum:

Etkinliğin Adı: Yaratıcı Düşünebiliyor muyuz?

Üye Sayısı: 11

Süre: 90 Dk.

Eğitim Ortamı: Toplantı salonu

Oturma Düzeni: U şeklinde (Pandemi nedeni ile üyeler arasında en az 1.5 metre mesafe olacak şekilde ve maske takmaları şartıyla).

Araç Gereç: Bilgisayar ve projeksiyon, yazı tahtası, üye sayısı kadar renkli şönil ve küçük siyah zarflar.

Amaç: Üyelerin yaratıcılık konusundaki varsa önyargılarının kırılması ve kendi yeteneklerine odaklanmalarının sağlanması.

Kazanım: Üyelerin yaratıcılıklarını geliştirmenin önemini kavramaları.

SÜREÇ:

Özet: Araştırmacı bir önceki oturumun özetini yapar.

Ev ödevleri ile ilgili paylaşım: Grup üyelerinin izlemiş oldukları filmle ilgili paylaşım yapılır.

Etkinliğin uygulanması:

Sunum yapılır, eğitimin içeriği aşağıdaki gibidir.

- Yaratıcılık Nedir?
- Yaratıcılıkla İlgili Yanlış Anlaşılmalar
- Yaratıcılıkla İlişkisi Olan Faktörler
- Bireylerde Yaratıcılığı Artıran Faktörler
- Yaratıcı Bireyin Özellikleri
- Yaratıcılığın Boyutları
- Akıcılık,

- Esneklik,
- Özgünlük (orijinallik),
- Ayrıntılama (detaylara girme-zenginleştirme),
- Yaratıcılık Süreçleri;
- Hazırlık,
- Kuluçka,
- Düşüncenin Aydınlanması ve
- Sonuçların Doğrulanması
- Yaratıcılığı Engelleyen Faktörler
- Algısal engeller
- Duygusal engeller
- Kültürel engeller
- Öğrenilmiş engeller
- Yüklü program engelleri
- Ego engeli
- Rutin davranış veya iş engelleri
- Korku engelleri
- Eğitsel engeller
- Stratejik engeller
- Değer engelleri
- Düşünce engelleri
- İçimizdeki Öz Yaratıcıya Nasıl Dokunabiliriz?
- Bir Yaratıcılık Tekniği: SCAMPER

Kullanılan Kaynaklar: 116-121.

Ev ödevi: Grup üyelerinden daha önce yaşamış oldukları ve kendilerini olumsuz etkileyen bir tecrübe var ise ya da değiştirmek istedikleri bir durum söz konusu ise bu konuyla ilgili derinlemesine düşünerek kendilerine bir mektup yazmaları istendi. Yazacakları mektubu kapalı zarflara koyarak sonraki oturumda getirmeleri hatırlatıldı. Ayrıca bu mektupların kimse tarafından okunmayacağı o nedenle bu etkinliği bütün samimiyetleri ile yapmaları gerektiği belirtilerek oturuma getirilen siyah zarflar üyelere dağıtıldı.

Not: Araştırmacı tarafından, bir sonraki oturumda eğitim sürecinin sonlanacağıyla ilgili gruba hatırlatma yapıldı ve üyelerin düşüncelerini paylaşabilecekleri ortam sağlandı.

11. Oturum:

Etkinliğin Adı: Vedalaşma

Üye Sayısı: 11

Süre: 90 Dk.

Eğitim Ortamı: Toplantı salonu

Oturma Düzeni: U şeklinde (Pandemi nedeni ile üyeler arasında en az 1.5 metre mesafe olacak şekilde ve maske takmaları şartıyla).

Araç Gereç: Yazı tahtası ve kalem, siyah bir poşet.

Amaç: Üyelerin duygusal zeka konusunda farkındalık kazanmış olmaları.

Kazanım: Üyelerin duygusal zeka kavramının önemini fark etmiş olmaları ve daha sonraki yaşam süreçlerinde de bu eğitimde öğrendiklerini uygulamaları.

SÜREÇ:

Özet: Araştırmacı tarafından tüm oturumların içeriği kısaca özetledi.

Ev ödevleri ile ilgili paylaşım: Üyeler yazmış oldukları mektupları zarf içerisinde olacak şekilde siyah bir poşetin içerisine koyarak okunmaması şartı ile araştırmacıya teslim ettiler. Daha sonraki süreçte araştırmacı tarafından toplanılan mektuplar dış mekanda ateşe atılarak yakılmış ve videosu grupla paylaşılmıştır.

- Araştırmacı ve grup üyeleri birbirleriyle son kez paylaşım yapar.
- Ayrıca eğitim sürecinin gruba kattıklarını anlayabilmek için aşağıdaki ifadelerde boş bırakılan kısımların tamamlanması istenir.
- Duygusal zeka eğitimine katıldıktan sonra kendimle ilgili..... keşfettim.
- Bu eğitim sürecinden.....duygusuyla ayrılıyorum. Gibi cümlelerin boşlukları grup üyelerinin doldurması istenir.
- Son olarak grup lideri ve üyeleri birbirleriyle vedalaşır.

3.9. Çalışmanın Değişkenleri

Çalışmanın Bağımsız Değişkenleri;

- Terapötik eğitim modeline göre hazırlanmış Duygusal Zeka Farkındalık Eğitimi.

Çalışmanın Bağımlı Değişkenleri;

- Hemşirelerin Girişimcilik Potansiyelleri ve Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri.

Çalışmanın Kontrol Değişkenleri;

- Hemşirelerin yaşı, çalışma yılı, eğitim durumu, çalıştığı birim, medeni durumu, çocuk sayısı.

3.10. Verilerin Değerlendirilmesi

Çalışmada anket ve ölçekler ile elde edilen verilerin istatistiksel analizleri SPSS paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin normal dağılım sınaması Shapiro-Wilk testi ile yapılmıştır. Anket ve ölçekler ile elde edilen sürekli değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri verilerin normal dağılımına bağlı olarak ortalama±standart sapma kullanılarak raporlanmıştır. Kategorik değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri sayı ve yüzde (%) kullanılarak raporlanmıştır. Deney ve kontrol gruplarında ön test-son test ölçek puanlarının karşılaştırılmasında normal dağılan veriler için bağımlı gruplarda t-testi (paired t-test), normal dağılmayan veriler için Wilcoxon işaret testi kullanılmıştır. Deney ve kontrol grupları arasında ön test-son test ölçek puanlarının değişimlerinin karşılaştırılmasında normal dağılan veriler için bağımsız gruplarda t-testi (Student's t-test), normal dağılmayan veriler için Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Anket soruları arasındaki ilişkiler ve oran karşılaştırmaları çapraz tablo hücrelerindeki veri sayısına bağlı olarak Ki-kare veya Fisher exact testi ile gerçekleştirilmiştir. Çapraz tablodaki hücrelerin %20 veya daha fazlasında 5 veya daha az beklenen frekans bulunduğu durumlarda Ki-kare testi yerine Fisher exact testi kullanılmıştır İstatistiksel anlamlılık seviyesi $p<0,05$ olarak değerlendirilmiştir (Tablo: 3.3).

Tablo 3.3. Veri analizinde kullanılan istatistiksel yöntemler;

Değişkenler	İstatistiksel Yöntemler
➤ Ölçeklerin güvenirliği	➤ Cronbach alfa
Tanımlayıcı veriler	➤ Kategorik veriler için sayı ve yüzde
➤ Deney ve kontrol grupları	➤ Sürekli veriler için ortalama ve standart sapma,
sosyo-demografik veriler	➤ Grupların homojenitesi için kategorik verilerde Pearson Ki-Kare veya Fisher exact test,
Normal dağılıma uygunluk testleri	➤ ShapiroWilk testi
Deney ve Kontrol grubu ölçek değerlendirmesi	➤ Ölçek puan ortalamaları, standart sapma, Parametrik olmayan verilerde,
➤ Schutte Duygusal Zeka Ölçeği	➤ Bağımsız gruplar da normal dağılan veriler için t-testi (Student's t-test), normal dağılmayan veriler için Mann Whitney U testi
➤ Girişimcilik Potansiyeli Belirleme Envanteri	➤ Bağımlı gruplarda normal dağılan veriler için t-testi (paired t-test), normal dağılmayan veriler için Wilcoxon signedrank testi
➤ Bireysel Yenilikçilik Ölçeği	➤ İki eş arasında farkın wilcoxon işaretli sıralar testi

3.11. Çalışmanın Etik İlkeleri

Araştırmanın insanlar üzerinde uygulanacak oluşu ve bireysel hakların korunması gerekli olduğundan “ Bilgilendirilmiş Onam Formu” şartı etik ilke olarak yerine getirilmiştir. Araştırmaya katılan kişilerin “Özerklik” ilkesi doğrultusunda, istedikleri zaman çalışmayı bırakabilecekleri ve “Gizliliğin Korunması” ilkesi ışığında araştırma yayınlansa dahi tüm bilgilerinin gizli kalacağı çalışmaya başlamadan önce hatırlatılmıştır. Aynı zamanda çalışmanın yapılabilmesi için kurumlardan “Çalışma İzni” alınmıştır.

3.12. Çalışmanın Sınırlılıkları ve Genellenebilirliği

Çalışma son test ölçümü bir kez yapıldığından sonradan izleminin yapılmaması çalışmanın sınırlılıklarındandır. Aynı zamanda çalışma verileri ile elde edilen sonuçlar sadece çalışma grubu ile genellenebilir.

4.BULGULAR

Tablo 4.1. Çalışmaya Katılan Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri

Sosyo-Demografik Özellikler	Sayı	Yüzde (%)
Yaş	24-38	42.3
	39-52	57.7
Medeni durum	Evli	61.5
	Bekar	38.5
Eğitim durumu	Ön lisans	3.8
	Lisans	84.6
	Yüksek Lisans/Doktora	11.5
Çocuk sahibi olma durumu	Yok	50.0
	Var	50.0
Çocuk sayısı	Yok	50.0
	Bir	11.5
	İki	30.8
	Üç	7.7
İstihdam edilme şekli	Kadrolu	73.1
	Sözleşmeli	26.9
Çalışma şekli	Nöbet	46.2
	Gündüz	53.8
Mesleki Çalışma Yılı	10 yıldan az	15.4
	11-20 yıl	61.5
	21 yıldan fazla	23.1
Kurumda Çalışma Yılı	10 yıldan az	26.9
	11-20 yıl	53.8
	21 yıldan fazla	19.2
Babasının Mesleği	Memur emeklisi	38.5
	İşçi emeklisi	38.5
	Çiftçi	19.2
	Esnaf emeklisi	3.8
Annesinin Mesleği	Ev hanımı	96.2
	Emekli/çalışan	3.8
Toplam	26	100

Araştırmada 11 hemşire deney ve 15 hemşire kontrol grubunda olmak üzere toplam 26 katılımcı verisi analiz edilmiştir. Çalışmaya katılan tüm hemşirelerin %57.7'sinin, 39-52 yaş aralığında yer aldığı, yaş ortalamalarının 37.65 ± 8.0 (24-52) olduğu belirlenmiştir. Deney grubundaki hemşirelerin yaş ortalaması 38.54 ± 7.64 ve kontrol grubundaki hemşirelerin yaş ortalaması 37 ± 8.46 'dır. Deney ve kontrol

gruplarının yaş ortalamaları bir birine yakın düzeydedir. Hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikleri *Tablo 4.1*’de gösterilmiştir.

Tablo 4.2. Deney ve kontrol grupları ile ŞDZÖ toplam ve alt boyutlarının ön test ve son test puan ortalamalarının karşılaştırılması.

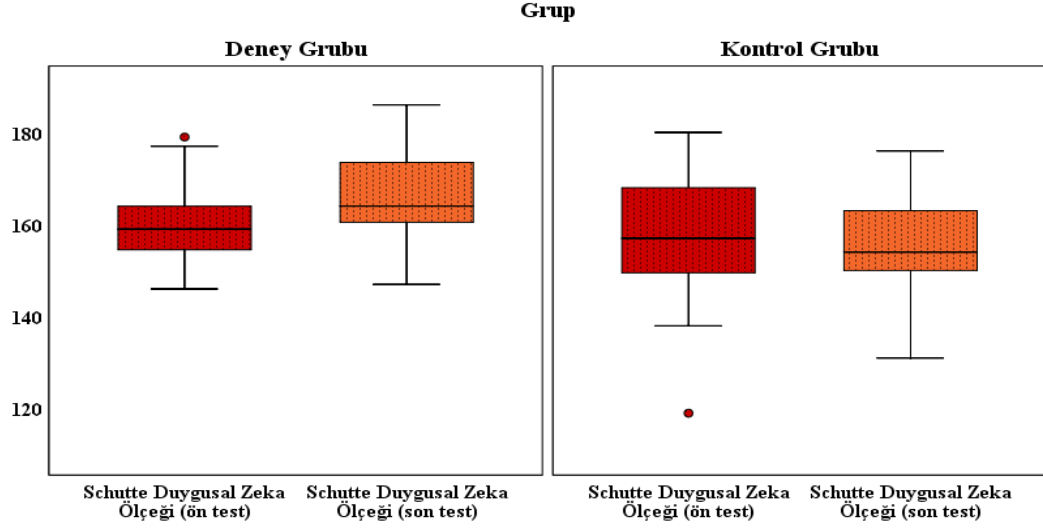
	Grup	s	Ortalama±SS		P değeri	Fark (önce-sonra)	P değeri
			Ön-Test	Son-Test			
Toplam	Deney	11	160.7±10.23	166.7±11.63	0.116 ^a	6±11.56	0.135 ^b
	Kontrol	15	157.1±16.43	155.4±12.68	0.621 ^a	-1.73±13.29	
İyimserlik/Ruh Halinin Düzenlenmesi	Deney	11	48.36±4.67	50.09±4.39	0.349 ^a	1.72±5.83	0.398 ^b
	Kontrol	15	46.66±4.57	46.6±3.22	0.958 ^a	-0.06±4.78	
Duyguların Kullanımı	Deney	11	23.54±2.16	23.63±2.06	0.892 ^a	0.09±2.16	0.960 ^b
	Kontrol	15	22.33±2.99	22.46±2.50	0.803 ^a	0.13±2.03	
Duyguların Değerlendirilmesi	Deney	11	38.81±3.99	40.45±5.10	0.289 ^a	1.63±4.84	0.376 ^b
	Kontrol	15	38.46±5.64	38.0±3.92	0.785 ^a	-0.46±6.51	

^aBağımlı gruplarda t test (paired t test)

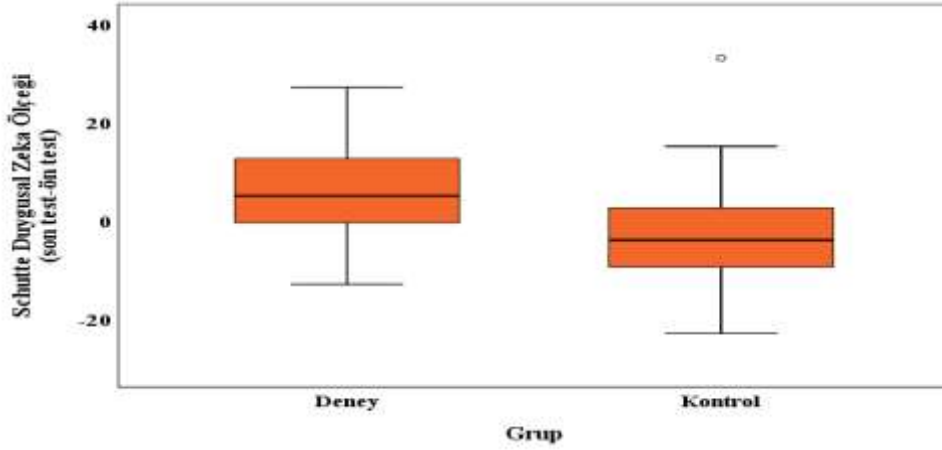
^bBağımsız gruplarda t test (student’s t test)

Çalışma grupları ile ön test - son test ŞDZÖ toplam ve alt boyutlarına ilişkin ölçek puan ortalamalarının karşılaştırılması *Tablo 4.2*’de gösterilmiştir. Deney grubunun ŞDZÖ puan ortalaması, eğitim öncesi 160.7±10.23 iken eğitim sonrası 166.7±11.63 olarak belirlenmiştir. Kontrol grubunda ise ŞDZÖ ön test puan ortalaması 157.1±16.43 iken son test puan ortalaması 155.4±12.68 olarak hesaplanmıştır. Belirtilen sonuçlara göre deney grubunun puan ortalaması yükselmişken kontrol grubunun puan ortalamasında düşüş saptanmıştır ancak bu değişimin istatistiksel olarak önemli bir fark oluşturmadığı saptanmıştır ($p>0.05$; *Tablo 4.2*).

SDZÖ alt boyutları değerlendirildiğinde, **İyimserlik/Ruh Halinin Düzenlenmesine** ilişkin alt boyutun deney ve kontrol gruplarında eğitim öncesi ve sonrasında arasında istatistiksel olarak önemli fark bulunamamıştır ($p>0.05$; *Tablo 4.2*). **Duyguların kullanımına** ilişkin alt boyutun deney ve kontrol gruplarında eğitim öncesi ve sonrasında ölçek puanları arasında istatistiksel olarak önemli farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$; *Tablo 4.2*). **Duyguların değerlendirilmesine** ilişkin alt boyutun deney ve kontrol gruplarında eğitim öncesi ve sonrasında ölçek puanları arasında istatistiksel olarak önemli farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$; *Tablo 4.2*).



Şekil 4.1. Araştırma gruplarına göre ŞDZÖ ortalama puanlarının ön test - son test dağılımlarına ilişkin kutu grafiği



Şekil 4.2. Araştırma grupları arasında ŞDZÖ ortalama puanlarının ön test-son test değişimlerine ilişkin kutu grafiği

Tablo 4.3. Deney ve kontrol grupları ile GPBE toplam ve alt boyutlarına ait ortalama puanlarının ön test-son test sonuçlarına göre karşılaştırılması

	Grup	s	Ortalama±SS		P değeri	Fark (önce-sonra)	P değeri
			Ön-Test	Son-Test			
Toplam	Deney	11	161.4±18.92	167.5±25.83	0.133 ^a	6.09±12.34	0.971 ^c
	Kontrol	15	157±20.20	162.8±17.64	0.199 ^a	5.86±16.85	
Girişimci Motivasyonlar	Deney	11	29.36±5.46	31.27±4.67	0.024^a	1.90±2.38	0.558 ^c
	Kontrol	15	26.8±4.07	28±4.15	0.191 ^a	1.2±3.38	
Psikolojik Yetkinlikler	Deney	11	39±5.05	37.81±4.70	0.329 ^a	-1.18±3.81	0.482 ^c
	Kontrol	15	39.13±6.79	36.33±4.09	0.130 ^a	-2.8±6.74	
Sosyal Yetkinlikler	Deney	11	22.09±2.42	23.18±4.06	0.258 ^a	1.09±3.01	0.324 ^c
	Kontrol	15	22.86±2.87	22.86±1.80	1.000 ^a	0 ±2.50	
Yönetmelik Yetkinlikler	Deney	11	73.45±9.87	71.18±13.74	0.260 ^a	-2.27±6.31	0.574 ^d
	Kontrol	15	69 (52-90) (71.06±10.62)	72 (54-105) (71.6±11.69)	0.916 ^b	1 (-18-36) 0.53±12.28	

^aBağımlı gruplarda t test (paired t test)

^bWilcoxonsignedrank test

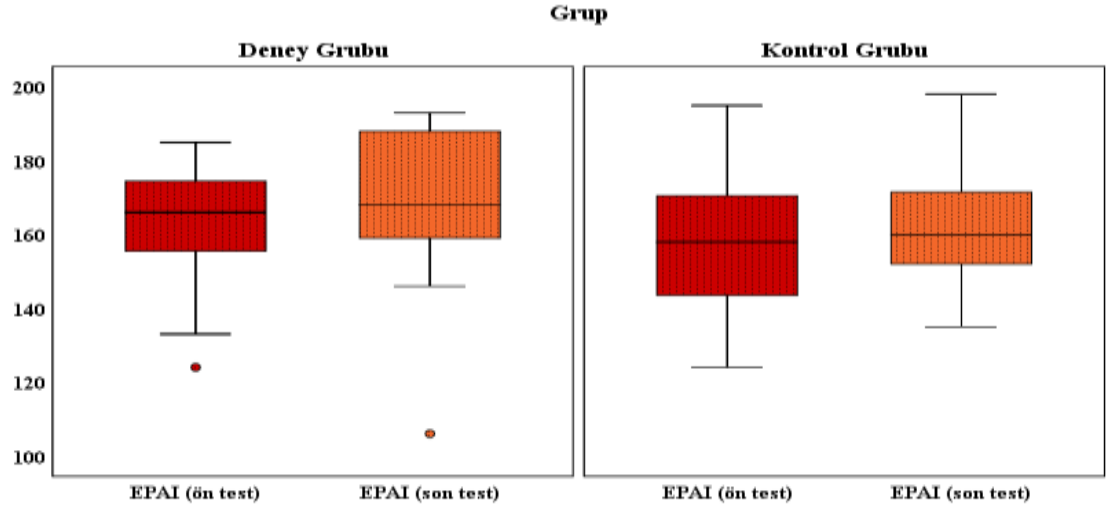
^cBağımsız gruplarda t test (student's t test)

^dMann Whitney U test

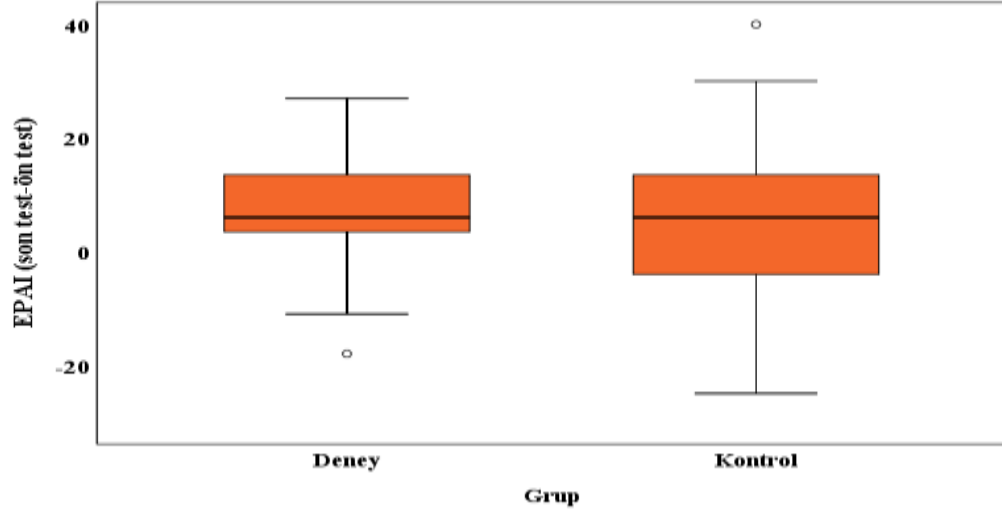
Araştırma grupları arasında GPBE (Girişimcilik Potansiyeli Belirleme Envanterinin) toplam ve alt boyutlarına ilişkin ölçek puanlarının karşılaştırılması Tablo 4.3'de gösterilmiştir. Deney grubunun GPBE puan ortalaması, eğitim öncesi 161.4±18.92 iken eğitim sonrası 167.5±25.83 olarak belirlenmiş olup, ortalama puanda saptanan değişimlerin istatistiksel olarak önemli fark oluşturmadığı görülmüştür ($p=0.133$; Tablo 4.3). Kontrol grubunda ise GPBE ön test puan ortalaması 157±20.20 iken son test puan ortalaması 162.8±17.64 olarak hesaplanmış olup, önemli fark saptanmamıştır ($p=0.199$; Tablo 4.3). İki grubun ön test ve son test GPBE puan ortalamaları arasındaki değişimlerin ise istatistiksel olarak önemli bir fark oluşturmadığı saptanmıştır ($p>0.05$; Tablo 4.3).

GPBE Boyutlarını incelediğimizde; **Girişimci MotivasyonBoyutu'nun**, kontrol grubunun ön test-son test puan ortalaması arasında önemli fark bulunmazken ($p=0.191$, Tablo 4.3), deney grubunda eğitim öncesi ve sonrası alınan ölçek puanları arasında istatistiksel olarak **önemli fark bulunmuştur** ($p=0.024$, Tablo 4.3). **Psikolojik Yetkinlik Boyutu** deney ve kontrol gruplarında ön test-son test ölçek puanları arasında istatistiksel olarak önemli fark bulunamamıştır ($p>0,05$; Tablo 4.3). **Sosyal Yetkinlikler Boyutu** deney ve kontrol gruplarında ön test-son test ölçek puanları arasında istatistiksel

olarak önemli farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$; Tablo 4.3). **Yönetmelik Yetkinlikler Boyutu'nda da** deney ve kontrol gruplarında ön test-son test ölçek puanları arasında istatistiksel olarak önemli farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$; Tablo 4.3).



Şekil 4.3. Araştırma gruplarına göre GPBE puan ortalamalarının ön test-son test dağılımlarına ilişkin kutu grafiği



Şekil 4.4. Araştırma grupları arasında GPBE puan ortalamalarının ön test-son test değişimlerine ilişkin kutu grafiği

Tablo 4.4. Deney ve kontrol grupları ile BYÖ'nün toplam ve alt boyutlarında ön-test ve son-test puan ortalamalarının karşılaştırılması

	Grup	s	Ortalama±SS		p değeri	Fark (önce-sonra)	p değeri
			Ön-Test	Son-Test			
Toplam	Deney	11	69.0 (29-80) (64.45±15.55)	75.0 (40-86) (73.27±12.28)	0.026^b	8.0 (-5-46) (8.81±13.85)	0.054 ^d
	Kontrol	15	64.0 (55-80) (66.06±6.98)	67.0 (45-81) (65.86±8.50)	0.888 ^b	0 (-19-11) (-0.2±6.59)	
Fikir Önderliği	Deney	11	27.0 (11-33) (25.45±6.59)	30.0 (12-32) (27.72±5.74)	0.261 ^b	0 (-3-19) (2.27±6.10)	0.357 ^d
	Kontrol	15	26.06±3.21	25.93±2.71	0.865 ^a	0 (-5-5) (-0.13±2.97)	
Değişime Direnci	Deney	11	22.63±4.96	27.63±4.15	0.007^a	5±4.87	0.013^c
	Kontrol	15	23.66±4.28	24±4.64	0.750 ^a	0.33±3.97	
Risk Alma	Deney	11	18 (6-20) (16.36±4.52)	18 (9-20) (17.90±3.14)	0.203 ^b	0 (-2-12) (1.54±3.85)	0.281 ^d
	Kontrol	15	16 (14-20) (16.33±1.67)	16 (8-20) (15.93±2.76)	0.764 ^b	0 (-8-4) (-0.4±2.58)	

^aBağımlı gruplarda t test (paired t test)

^bWilcoxon signed rank test

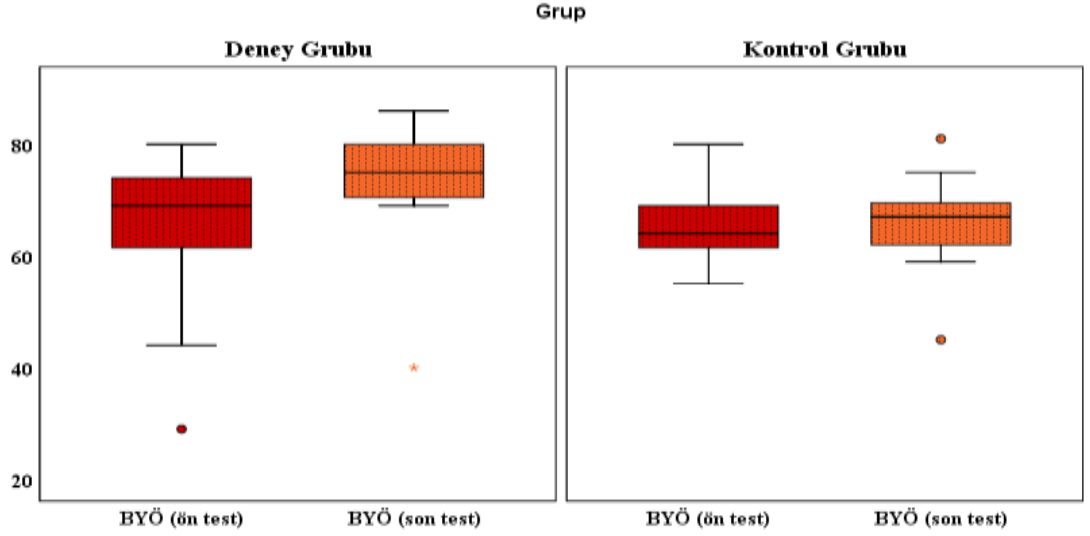
^cBağımsız gruplarda t test (student's t test)

^dMann Whitney U test

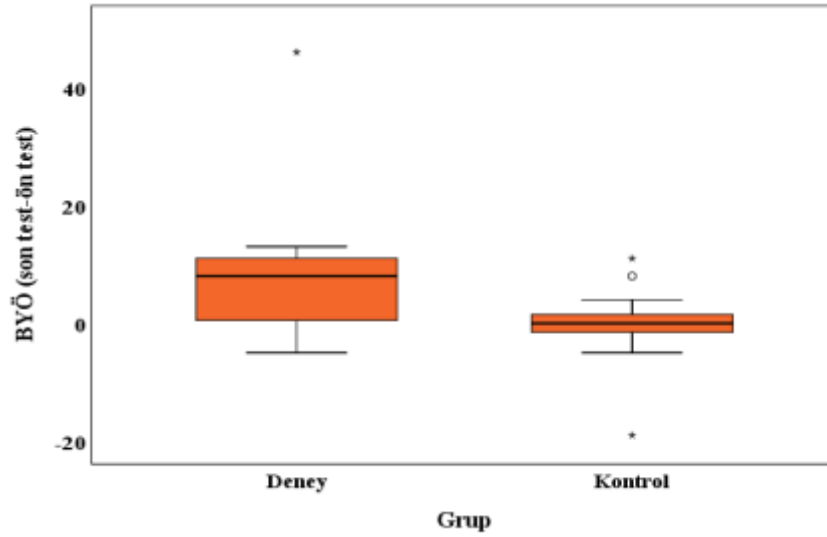
Araştırma grupları arasında BYÖ'nün (Bireysel Yenilikçilik Ölçeği) toplam ve alt boyutlarına ilişkin ölçek puan ortalamalarının karşılaştırılması Tablo 4.4'te gösterilmiştir. Deney grubunda eğitim öncesi ve sonrasında BYÖ'nün toplam ortalama puanları arasında istatistiksel olarak **önemli fark bulunmuştur** ($p=0,026$; Tablo 4.4). Kontrol grubunda ön-test ile son-test BYÖ'nün toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli fark saptanmamıştır ($p=0.888$; Tablo 4.4). Ayrıca ön test-son teste ilişkin toplam ölçek puanları arasındaki değişimler gruplar arasında istatistiksel olarak önemli fark bulunamamıştır ($p>0,05$; Tablo 4.4).

BYÖ'nün alt boyutları değerlendirildiğinde, **Fikir Önderliği** alt boyutu, deney ve kontrol gruplarının eğitim öncesi ve sonrasında almış oldukları ortalama puanları arasında istatistiksel olarak önemli farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$; Tablo 4.4). **Değişime Direnci** alt boyutu değerlendirildiğinde; deney grubunun eğitim öncesi ve sonrası almış oldukları ortalama ölçek puanları arasında istatistiksel olarak **önemli fark bulunmuştur** ($p=0.007$; Tablo 4.4). Aynı alt boyutta Kontrol grubun ön test ve son test ölçek puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli fark bulunamamıştır ($p=0.750$; Tablo 4.4). Ayrıca bu boyutta iki grubun ön test-son teste ilişkin almış oldukları puan ortalaması kıyaslandığında, mevcut değişimin istatistiksel olarak **önemli fark yarattığı saptanmıştır**

($p=0,013$; Tablo 4.4). **Risk Almaya** ilişkin alt boyutta ise deney ve kontrol gruplarının eğitim öncesi ve sonrasında almış oldukları ölçek puanları arasında istatistiksel olarak önemli farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$; Tablo 4.4).



Şekil 4.5. Araştırma grupları ile BYÖ puan ortalamalarının ön test-son test dağılımlarına ilişkin kutu grafiği



Şekil 4.6. Araştırma grupları arasında BYÖ puan ortalamalarının ön test-son test değişimlerine ilişkin kutu grafiği

Tablo 4.5. Deney grubu ŞDZÖ, GPBE ve BYÖ toplam puanları arasındaki ilişkinin incelenmesi

Deney Grubuna İlişkin Son Test Ölçek Total Puanları Arasındaki Korelasyon Değerleri				
		Son-Test SCHUTTE Total Puan	Son-Test GPBE Total Puan	Son-Test BYÖ Total Puan
Son-Test SCHUTTE	r	1.000	.656*	.707*
	P değeri	.	.028	.015
	Total Puan	N	11	11
Son-Test GPBE	r		1.000	.658*
	P değeri		.	.028
	Total Puan	N	11	11
Son-Test BYÖ	r			1.000
	P değeri			.
	Total Puan	N		

**. Correlation is significant at the 0.01 level

*. Correlation is significant at the 0.05 level

Spearman korelasyon katsayısı

Deney grubu üyelerin kullanılan üç ölçekten almış oldukları puanlar arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, Duygusal zeka ile girişimcilik eğilimi arasında pozitif yönlü önemli düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır ($p=0.028$, $r=1.000$ Tablo 4.5). Yine duygusal zeka ile bireysel yenilikçilik düzeyi arasında pozitif yönlü önemli bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($p=0.015$, $r=1.000$, Tablo 4.5).

5. TARTIŞMA

Günümüz iş dünyasının tartışmasız en önemli kavramlarından olan girişimcilik ve yenilikçilik, hemşirelik mesleğinin gelişimi açısından da önemini korumaktadır. Çalışanların girişimcilik ve inovasyon alanlarında sahip oldukları beceri ve yetkinliklerin ortaya çıkarılabilmesi ya da bu konuda yeteneklerinin arttırılması işletme, yönetim ve psikoloji gibi birçok alanın inceleme konusu olmuştur. Buradan yola çıkarak yapılan literatür taraması sonucu, girişimcilik ve yenilikçilik eğilimini arttırmanın bir yolu olarak, hemşirelerin kendilerini daha yakından tanımaları, yaşam amaçlarında arka plana atmış oldukları hayallerin ve sahip oldukları yeteneklerin kendileri tarafından yeniden fark edilmesi ve gün yüzüne çıkarılmasının sağlanıp sağlanamayacağı hususu merak konusu olmuştur. Dolayısıyla bu çalışmada, “Duygusal Zeka Farkındalık Eğitimi” verilen hemşirelerin “Girişimcilik ve İnovasyon (Yenilikçilik) Eğilimlerinin” ne şekilde etkileneceğini, bilimsel verilerle ortaya çıkarabilmek hedeflenmiştir.

Yapılan literatür taramasında, hemşirelerin duygusal zeka düzeyleri ile girişimcilik ve yenilikçilik eğilimleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara ulaşılmış ancak deneysel çalışmalara rastlanmamıştır. Bu araştırmada deney grubuna “Duygusal Zeka Farkındalık Eğitimi” verilerek müdahale programının uygulanması ve ön test-son test sonuçları ile kontrol grubu arasında kıyaslama yapılmıştır. Ancak bu durum, çalışmada karşılaştırma yapılabilecek yayınlar açısından da kısıtlılık oluşturmuştur. Dolayısı ile çalışmanın tartışma bölümü benzer başka çalışmalar ile desteklenmiştir.

5.1. Schutte Duygusal Zeka Ölçeği

Yapılan istatistiki analizlerin güvenilirliği bakımından çalışmanın örnekleminin homojen dağılım gösteriyor olması önemli bir faktördür. Nitekim bu çalışmaya katılan grup üyelerinin homojen dağılım gösterdiği yöntem kısmında belirtilmiş olup, grupların ŞDZÖ ön test total ortalama puan sonuçlarının birbirlerine yakın düzeyde bulunması da (deney grubu 160.7 ± 10.23 , kontrol grubu ise 157.1 ± 16.0) (Tablo 4.2) bu durumu desteklemektedir. Çalışmada kullanılan ŞDZÖ’ye bakıldığında bireylerin ölçekten aldığı puan yükseldikçe duygusal zeka düzeyleri de yükselmektedir. Çalışmanın sonucunda hemşirelerin duygusal zeka düzeylerinin, ölçek puan ortalamasının üzerinde olduğu saptanmıştır. Cerit ve Öz’ün “Hemşirelerin Duygusal Zekâ Düzeyleri İle İletişim Becerileri Arasındaki İlişki” başlıklı çalışmalarında da hemşirelerin duygusal zeka

düzeylerinin yüksek düzde olduğu belirtilmiştir (58). Hemşireler üzerinde yapılan başka bir çalışmada duygusal düzeylerinin biraz geliştirilmeye gereksinim duyduğu belirtilmiştir (17). Yine “Hemşirelerin İş Doyumunda Duygusal Zekânın Rolü’nü” inceleyen başka bir çalışmada hemşirelerin duygusal zeka düzeylerinin kullanılan ölçek ortalamasının üzerinde olduğu belirtilmiştir (15). Çankaya ve Eriş’in hemşire ve ebelerin duygusal zeka düzeylerinin tespitine yönelik yaptıkları çalışmada da ebe ve hemşirelerin duygusal zeka seviyelerinin yüksek düzeyde olduğu belirtilmiştir (42). Hemşirelerin duygusal zeka düzeyleri ile ilgili yapılan örnek çalışmalarda farklı sonuçlar mevcuttur. Ancak incelenen çalışmaların çoğunda, hemşirelerin duygusal zeka seviyelerinin yüksek ya da orta seviyenin üzerinde olduğu belirtilmiştir. Ayrıca hemşirelik ile duygusal zeka konusunda yapılan çalışmalarda belirtilen ortak görüş, hemşirelerin mesleği gereği duygusal zeka seviyelerinin yüksek düzeyde olması gerektiği yönündedir (17, 24, 42). Birçok hemşirelik kuramcısının da belirttiği gibi hemşirelik mesleğinin odak noktası insandır. Anlaşılması güç, çok boyutlu ve karmaşık bir yapıya sahip olan insana bakım hizmeti veren hemşirelik mesleği, içerdiği çok sayıdaki rol gereği zor bir hizmet alanıdır (122, 123). Çoğu zaman hızlı düşünüp doğru karar verebilme becerisine sahip olmayı, hem hastalar hem de ekip arkadaşlarıyla etkin iletişim ve koordinasyon kurabilmeyi gerektirmektedir. Dolayısıyla hemşirelerin karşısındaki insanı anlayabilme, onlarla etkin iletişim kurabilme ve karşılaştıkları olaylar karşısında duygularını yönetebilme becerisine sahip olması önemli bir özelliktir. Bu özelliklerin gelişmesi ise bireylerin sahip oldukları duygusal zeka alanlarıyla ilişkilidir (17, 42, 121, 123, 124).

ŞDZÖ sonuçlarına baktığımızda kontrol grubunun ŞDZÖ ön test puan ortalaması 157.1 ± 16.43 son testte ise 155.4 ± 12.68 puan aldıkları saptanmış olup, bu puan değişiminin istatistiksel olarak önemli olmadığı görülmüştür. Deney grubunun ise ön testten 160.7 ± 10.23 puan aldığı görülmektedir. Deney grubu üyeleri ön test yapıldıktan sonra, çalışmanın müdahale aşamasında, 11 oturumdan oluşan “Duygusal Zeka Farkındalık Eğitimi” sürecine katılmış ve eğitim bitiminden bir hafta sonra son testten almış oldukları ortalama puanın 166.7 ± 11.63 olduğu saptanmıştır. Görüldüğü üzere hemşirelere verilen eğitim sonrası, grubun duygusal zeka düzeyleri yükselmiştir, ancak yapılan analiz sonucunda belirlenen ortalama puan artışı istatistiksel olarak önemli bulunmamıştır ($p > 0.05$). Ancak çalışmada deney grubuna yapılan müdahale sonrasında, hemşirelerin duygusal zeka seviyesinin yükselmesi, bireylerin sahip olduğu duygusal zekanın yapılacak etkin eğitimlerle geliştirilebilir bir yapıya sahip olduğunu ispatlaması bakımından önemli bir göstergedir. Ayrıca deney grubu üyelerinin ön-test ve son-test

puan ortalama sonuçları bireysel olarak değerlendirildiğinde gruptaki sekiz katılımcının ŞDZÖ son test puanlarının, **genel ortalama puandan çok daha fazla arttığı** görülmüştür. Grupta ki en yüksek puan artışı gösteren üyenin ön-testten 159, son-testten 186 puan aldığı saptanmıştır.

Bu noktada “Duygusal Zeka Farkındalık Eğitim” süreci boyunca araştırmacının eğitim grubuyla ilgili yapmış olduğu gözlemler söz konusudur. Çünkü söz konusu eğitim grubu, hastanede nöbetli ya da gündüz mesaisinde çalışan hemşire katılımcılardan oluşturulmuştur. Grup üyesi hemşirelerin eğitime katılabilmeleri için mesailerini ayarlaması, çalışma arkadaşını ve klinik sorumlusunu ikna etmesi, bazen izin günlerinden ya da sosyal hayatında ki sorumluluklardan fedakârlık etmesini gerektirmiştir. Belirtmek gerekir ki; eğitim süreci boyunca tüm deney grubu üyeleri, oturumlara katılabilmek için son derece istekli ve özverili davranmıştır. Çalışmada, her grup eğitiminde yakalanmak istenen pozitif iklim sağlanabilmiş, bireylerin duygu ve düşüncelerini rahatlıkla konuşabilecekleri güvenli ve samimi ortam oluşturulabilmiştir. Bu nedenle, katılımcı hemşireler oturuma başlarken kendi duygularını, düşüncelerini ve yaşamış olduğu sıkıntıları grup ortamında paylaşabilmiştir. Grup eğitiminde sağlanan bu koşullar, çalışma sonucunu pozitif yönde etkilemiş olabileceği düşünülmüştür.

Eğitimin üçüncü oturumdan itibaren bazı üyeleri grupta daha fazla bireysel paylaşım yapabilmek istediklerini belirterek, eğitime ayrılan doksan dakikayı arttırma talebinde bulunmuştur. Ancak, eğitime katılabilmek için mesailerini ayarlamakta zorlanan, çalışma arkadaşlarıyla anlaşmazlıklar yaşayan ya da sosyal hayatlarında ki mevcut zorluklar nedeniyle bazı katılımcılar için zaman kısıtlılığı söz konusu olmuştur. Bu nedenle oturum süreleri uzatılamamıştır.

Grup içerisinde son-test puan ortalamalarında düşüş yaşayan katılımcılar değerlendirildiğinde; Bir grup üyesi eğitimlere katılmayı çok istediğini belirtmiş olmasına rağmen, çalıştığı klinikte karşılaştığı güçlükler ve sosyal hayatında yaşamış olduğu sıkıntılar nedeniyle oturumlara geldiğinde, yüksek stres düzeyine sahip olduğu, eğitimlere odaklanmakta zorlandığı gözlemlenmiştir. Yine puan düşüşü gözlemlenen diğer bir üyenin, eğitimin başlangıcından itibaren, kendisini asla değiştiremeyeceği yönünde güçlü bir ön yargıya sahip olması ve araştırmacının gayretine rağmen, eğitim sürecinin sonunda bu olumsuz yargının değişmediği gözlemlenmiştir.

Çalışmanın ön-test ve son-test sonuçları karşılaştırıldığında, duygusal zeka ölçeği ortalama puan sonucunda artış sağlanamayan hemşirelerin, girişimcilik ve yenilikçilik eğilimi düzeylerinde de düşüş olduğu saptanmıştır. Bu bulgular, eğitim sürecinde

hemşirelerin yaşadıkları mesleki problemlerin, bireysel ve psikolojik engellerin eğitimin verimliliğini olumsuz etkilemiş olabileceğini düşündürmüştür.

Eğitim sürecinde grupta puan artışını yakalayan üyelerin ön-test son-test sonuçları karşılaştırıldığında, duygusal zeka düzeyinde yükselme saptanan çoğu hemşirenin son-test girişimcilik ve inovasyon eğilimlerinin de yükseldiği görülmüştür. Bahsi geçen hemşirelerin eğitim sürecinde, kendilerini geliştirebilmek için yüksek düzeyde bir motivasyona sahip oldukları araştırmacının dikkatini çekmiştir. Bu gözlem, bireylerin kendini geliştirme isteklerinin bir sonucu olarak verilen eğitimden daha etkin şekilde faydalanmış olabileceklerini düşündürmüştür.

5.2. Girişimcilik Potansiyeli Belirleme Envanteri

Çalışmada Deney grubunun ön testten aldıkları sonuç 161.4 ± 18.92 , kontrol grubunun ise 157 ± 20.20 olarak saptanmıştır (Tablo4.3). Grupların ön testten almış oldukları ölçek puan ortalamaları birlerine yakın düzeyde saptanmıştır. İki grubun GPBE’den almış oldukları ortalama puan, ölçek puan ortalamasının üzerindedir. Literatür taramasında hemşirelik ve girişimcilikle ilgili yapılan çalışmaların çoğunlukla öğrenci hemşireler üzerinde yapılmış olduğu gözlemlenmiştir. Bahar ve arkadaşlarının çalışan hemşirelerle yapmış oldukları çalışmada, hemşirelerin girişimcilik eğilimlerinin yüksek düzeyde olduğu saptanmış ayrıca üniversitelerin eğitim sürecinde öğrenci hemşirelere girişimcilik eğitimi verilmesinin mesleki gelişime faydalı olabileceği yönünde tavsiyede bulunmuşlardır (125). Dolu ve arkadaşlarının bir üniversitede yapmış olduğu çalışmada, hemşirelik öğrencilerinin yüksek düzeyde girişimcilik düzeyine sahip oldukları saptanmıştır (22). Hemşirelik öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri ile ilgili yapılan bir başka çalışmada karşıt şekilde, hemşirelik öğrencilerinin girişimcilik düzeylerinin istendik seviyede olmadığı belirtmiştir (126).

Çalışma gruplarının GPBE sonucunda almış oldukları puan ortalamaları değerlendirildiğinde; kontrol grubunun GPBE ön test puanı (157 ± 20.20) ve son test (162.8 ± 17.64) puan ortalamalarında ki değişim istatistiksel olarak önemli bulunmamıştır ($p > 0.05$). Deney grubu üyelerinin ise ön testten 161.4 ± 18.92 , son testten 167.5 ± 25.83 puan aldığı saptanmıştır. Deney grubuna yapılan müdahale sonrasında hemşirelerin girişimcilik eğilimleri, artış göstermiştir ancak bu sonuç, yapılan analizlerde istatistiki olarak önemli görülmemiştir ($p > 0.05$). Bu durumda H a1: “Hemşirelere verilen duygusal zeka eğitimi hemşirelerin girişimcilik eğilimlerini etkiler” hipotezi gerçekleşmemiştir. Ancak, GPBE’nin dört boyutundan biri olan “**Girişimci Motivasyonu Boyutu’nun**” ön

test ve son test puan ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak **önemli bir değişim gösterdiği saptanmıştır** ($p=0.024$, Tablo 4.3). Bu durum, deney grubuna verilen “Duygusal Zeka Farkındalık Eğitimi’nin” katılımcı hemşirelerde girişimcilik motivasyonunu önemli düzeyde arttırdığını göstermiştir. Bu noktada, verilen eğitimin içeriği ve grup içinde tartışılan konular, hemşirelerin benlik bilinçlerini tekrar gözden geçirmelerine yol açarak var olan potansiyellerini kullanma isteklerini arttırmış, hatta onları güdülemiş olabileceğini düşündürmüştür. Her ne kadar GPBE total puan ortalamasındaki artışa yeterince yansımamış olsa da aslında bu sonuç çalışanların girişimcilik eğilimini arttırmak hususunda önemli bir bilgiye ulaşmasını sağlamıştır.

Deney grubu üyelerinin ölçekten aldığı sonuçlar bireysel olarak değerlendirildiğinde dokuz üyenin son test sonuçlarında artış gözlemlenirken iki üyenin puanlarında düşüş yaşanmıştır. GPBE ölçeğinde grupta en yüksek puan artışı saptanan üyenin ön-testten 166 puan aldığı, son-testten ise 193 puan aldığı belirlenmiştir. Son testte puan düşüşü yaşayan iki üyenin diğer ölçek sonuçlarında da düşüş yaşaması dikkat çekmiştir.

5.3. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği

Küreselleşen Dünya’nın hızla değişiyor ve gelişiyor oluşu tüm meslek alanlarında olduğu gibi, hemşirelik mesleğini de etkilemektedir. Hemşirelerin hasta bakım kalitesini arttırabilmesi ve çalışma koşullarını iyileştirebilmesi bakımından, inovatif düşünebilmeleri ve inovatif uygulamaları hayata geçirebilmeleri oldukça önemlidir (127). Burada asıl sorun, hemşirelerin inovasyon eğilimlerinin aktive edilebilmesi için neler yapılabileceğinin saptanmasıdır. Mevcut çalışma sonucunda elde edilen bulguların, bu sorunun çözümüne ışık tutacağı düşünülmektedir.

Bu bölümde elde edilen bulgular incelendiğinde; ön-test BYÖ ortalama puan sonuçları, deney grubunda 64.45 ± 15.55 , kontrol grubunda ise 66.06 ± 6.98 olduğu belirlenmiştir. Bu ölçekten iki grubun almış oldukları sonuç birbirlerine yakın düzeyde saptanmıştır. Çalışmaya katılan her iki grubun katılımcı hemşireleri bir bütün olarak değerlendirildiğinde, BYÖ’den almış oldukları ortalama puan 65.38 ± 11.1 olarak hesaplanmıştır (Tablo 4.4). BYÖ puanlama yöntemine göre 82 puan ve üstü yenilikçiler, 75-81 arası öncüler, 66-74 arası sorgulayıcılar, 58-65 kuşkucular, 57 ve altı gelenekçiler olarak sınıflandırılmaktadır. Dolayısıyla çalışmaya katılan hemşirelerin BYÖ’ye göre, **kuşkucu** grupta yer aldığı görülmüş, dolayısıyla geliştirilmeye ihtiyaç duyduğu anlaşılmıştır. Benzer şekilde, Bodur’un çalışmasında da öğrenci hemşirelerin yenilikçilik

eğilimlerinin düşük olduğu belirtilmiştir (23). Çalışma bulgularını destekler nitelikteki başka bir araştırmada, bir devlet hastanesinde çalışan 150 hemşireye BYÖ uygulanmış ve sonucunda hemşirelerin “Sorgulayıcı” kategoride yer aldığı belirtilmiştir (128). Öğrenci hemşireler ile yapılmış bir başka çalışmada, katılımcıların çoğunun kuşkucu ve geleneksel özellikte, çok az bir kısmının yenilikçi özelliğe sahip olduğu saptanmış ve öğrenci hemşirelerin bu alanda geliştirilmesi tavsiye edilmiştir (5). Ulaşılan diğer çalışma sonuçları da, hemşirelerin yenilikçilik eğilimlerinin geliştirilmeye ihtiyaç duyduğunu göstermektedir.

Çalışma deney ve kontrol gruplarının ön test-son test puan ortalamalarına bakıldığında; deney grubunun 64.45 ± 15.55 , son testten 73.27 ± 12.28 puan aldıkları ve bu puan artışının istatistiksel olarak **önemli olduğu saptanmıştır** ($p=0.026$). Bu durumda çalışmanın başında belirtilen H b1: “Hemşirelere verilen duygusal zeka eğitimi hemşirelerin inovasyon eğilimlerini etkiler” hipotezi gerçekleşmiştir. Özellikle deney grubunun son test sonuçlarında **BYÖ Değişime Direnç Alt Boyutu’nda** meydana gelen puan artışının istatistiki olarak, **önemli** bulunması ($p=0.007$) dikkat çekici niteliktedir. Çalışmadan elde edilen bu sonuç, hemşirelerin değişime karşı mevcut dirençlerinin kırılması noktasında, verilen “Duygusal Zeka Farkındalık Eğitimi’nin” etkinliğini tartışmasız şekilde ortaya çıkarmıştır.

Tüm meslek gruplarında olduğu gibi sağlık alanında da alışılmış düzen dışına çıkılması ya da yeni bir düzene geçilecek olması durumu, çalışanlar açısından rahatsız edici olarak algılanabilmekte ve kişilerin değişime direnç göstermelerine neden olabilmektedir. Bu nedenle iş yeri sahipleri ve yöneticiler açısından bakıldığında, çalışmada elde edilen bu bulgu çalışanların değişime dirençlerinin kırılması hususunda oldukça önemli bir veri niteliği taşımaktadır.

Kontrol grubunun BYÖ ön test sonucu 66.06 ± 6.98 son test sonucu ise 65.86 ± 8.50 puan olarak hesaplanmış ve bu sonuçlar arasındaki farkın istatistiki olarak önemli olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$).

Çalışmada deney grubu üyelerinin ön-test son-test sonuçları bireysel olarak değerlendirildiğinde, ŞDZÖ sonuçlarında puan artışı saptanan üyelerin büyük çoğunun inovasyon eğilimlerinin de arttığı görülmüştür. Benzer şekilde duygusal zeka ve çalışan bireylerde yaratıcılık özelliklerini inceleyen bir çalışmada, duygusal zeka ve yaratıcılık özelliği arasında pozitif yönlü önemli bir ilişki olduğu belirtilmiştir (129). Yaratıcılık özelliği inovasyon eğilimini besleyen öncü kişilik özelliğidir. Dolayısıyla duygusal zeka

düzeyi yükseldikçe yaratıcılığın ve bunun beraberinde inovasyon eğiliminde artacağı öngörülebilir (130, 131).

5.4. Deney Grubu Son-Test Sonuçlarının Birbirleriyle İlişkisi

Çalışmanın sonucunda değerlendirilen bir diğer bulgu da bireylerin duygusal zeka düzeylerinin artması ile girişimcilik ve inovasyon eğilimleri ilişkisinin incelenmesi olmuştur. Sonuçlar göstermiştir ki, deney grubu üyelerin duygusal zeka düzeyinin yükselmesi ile girişimcilik eğilimi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ($P=0.028$, $r=1.000$), yine duygusal zeka düzeyinin yükselmesi ile bireysel yenilikçilik düzeyi arasında da pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir ($P=0.015$, $r=1.000$) (Tablo 4.5). Bu sonuç duygusal zekası yüksek olan bireylerin daha cesur, risk alabilen, sosyal, çalışkan, istikrarlı ve liderlik özellikleri yüksek (21) aynı zamanda yenilikçi, değişime ve gelişime açık bireyler oldukları görüşünü desteklemektedir (130, 131).

Konuyla ilgili yapılmış birçok çalışmada da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Örneğin Palas Karaca ve Arkadaşlarının ebelik öğrencileri ile yapmış oldukları çalışmada duygusal zeka düzeyinin yükselmesi ile girişimcilik eğiliminin de arttığını belirtilmişlerdir (21). Ülkü de benzer şekilde üniversite öğrencileri ile yapmış olduğu çalışmada duygusal zeka ile bireysel yenilikçilik arasında pozitif yönlü önemli bir ilişki olduğunu belirtmiştir (130). Bilgiseven ve Kasımoğlu'nun bir grup yeni girişimci ile yapmış oldukları çalışmada, duygusal zeka ile girişimcilik niyeti arasında ileri düzeyde önemli bir ilişki olduğu saptanmıştır (47).

Çalışma sonucunda elde edilen veriler değerlendirildiğinde, örnek olarak sunulan çalışmalarda da olduğu gibi, bireylerin duygusal zekası ile girişimcilik ve inovasyon eğilimleri arasında doğru orantılı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

“Hemşirelere Verilen Duygusal Zeka Farkındalık Eğitimi’nin Girişimcilik ve İnovasyon Eğilimleri Üzerine Etkisi’ni” saptamak amacıyla yapılan çalışmadan elde edilen sonuçlar;

- Deney grubuna yapılan müdahale sonrasında Duygusal zeka düzeylerinin arttığı saptanmıştır. Fakat bu sonuç istatistiksel olarak önemli bulunmamıştır.
- Müdahale sonrası üyelerin GPBE toplam ortalama puanlarının yükseldiği görülmüştür. Fakat bu sonuç istatistiksel olarak önemli bulunmamıştır.
- Ancak “Duygusal Zeka Farkındalık Eğitimi” sonrasında deney grubunun ortalama **GPBE Girişimci Motivasyonu** boyutundan almış oldukları toplam puan artmış ve bu boyuttan alınan sonuç istatistiksel olarak **önemli bulunmuştur**.
- Deney grubu üyelerinin müdahale sonrası **BYÖ** toplam ortalama puanlarının arttığı saptanmış ve bu sonucun istatistiksel olarak **önemli olduğu belirlenmiştir**.
- Ayrıca **BYÖ’nün Değişime Direnç** alt boyutunda meydana gelen puan artışının istatistiksel olarak **ileri düzeyde önemli olduğu saptanmıştır**,
- Deney grubunun ön test ve son test sonuçları bireysel olarak ayrı ayrı değerlendirildiğinde çoğu grup üyesinin kullanılan tüm ölçeklerden, genel ortalamanın çok üzerinde ilerleme gösterdiği belirlenmiştir.

Tüm bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde;

- Öğrenci hemşireler için, üniversitede ders müfredatında ve çalışan hemşirelerin iş yerlerinde hizmet içi eğitimlerinde girişimcilik, inovasyon ve duygusal zeka konularına yer verilmesi,
- Hemşirelerin duygusal zeka düzeylerinin geliştirilmesi ile girişimcilik motivasyonu ve inovatif eğilimleri yüksek hemşirelerin yetiştirilmesi,
- Hemşirelerin girişimcilik ve inovasyon eğilimlerini arttırabilmek için konuyla ilgili sorunların temelini derinlemesine araştıran çalışmaların yapılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

1. Günay D, Çalık A. İnovasyon, icat, teknoloji ve bilim kavramları üzerine. *Üniversite Araştırmaları Dergisi* 2019, 2(1): 1-11.
2. Çatı, K. İnovasyon Yönetimi. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi*, 1. Basım. Ankara, Nobel Yayınevi, 2016: 99-129.
3. Uluköy M, Ülker Y, Kılıç R, Yumuşak S, Azaklı S. Duygusal zekânın girişimcilik üzerine etkisi: küçük ve orta ölçekli işletmeler üzerine bir analiz. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi* 2016, 5(5): 119-36.
4. Arslan H, Konuk ŞD. Hemşirelikte yeni ve önemli bir kavram: girişimcilik. *İ.Ü.F.N. Hemşirelik Dergisi* 2012, 20(2): 140-5.
5. Erol Ö, Yacan L, Hayta R, Şahin İ, Yağcı M. Hemşirelik Öğrencilerinin Yenilikçilik Özellikleri ve Etkileyen Faktörler. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi* 2018, 15(3): 142-6.
6. Aşkın A, Nehir S, Vural SÖ. Tarihsel süreçte girişimcilik kavramı ve gelişimi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 2011, 6(2): 55-72.
7. Edizler G. İnsan kaynakları yönetiminde duygusal zeka ölçüm ve modelleri. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi* 2010, 5(18): 2970-84.
8. Ercan S, Fidan Y, Yılmaz A. Duygusal zekâ ile girişimciliğe bakış açısı arasındaki ilişki: Karabük Üniversitesi girişimcilik bölümü öğrencileri örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 2017, 12(1): 65-76.
9. Büyükşalvarcı A, Gündoğan H. Duygusal zeka ve yaratıcılık arasındaki ilişkiler: üniversite öğrencileri üzerine bir çalışma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* 2018, 11(61): 782-92.
10. Gül H, İnce M, Korkmaz O. Çalışma yaşamında duygusal zeka ve bireylerin duygusal zeka düzeylerini kullanabilme becerileri üzerine bir araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2014, 11(1): 30-49.
11. Kılıç HF, Çağlıyan S, Dağ GS. Hemşirelik öğrencilerinin duygusal zeka düzeyleri ve etkileyen faktörler. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi* 2017, 14(4): 275-82.

12. Lewis G, Neville C, Ashkanasy NM. Emotional intelligence and affective events in nurse education: a narrative review. *Nurse Educ Today* 2017, 53: 34-40.
13. Kasapoğlu H, Güneysu S. Öğrencilerin duygusal zeka becerilerinin geliştirilmesinde yaratıcı dramının kullanılmasına ilişkin görüşlerin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi* 2017, 25(3): 1039-54.
14. Altun N, Yazar O. Araştırma hemşirelik alanındaki duygusal zekâ ile ilgili çalışmaların bibliyometrik analiz ile incelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi* 2019, 22(3): 143-50.
15. Büyükbayram A, Gürkan A. Hemşirelerin iş doyumunda duygusal zekânın rolü. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi* 2014, 5(1): 41-8.
16. Duman D, Acaroğlu R. Hemşirelik yüksekokulu birinci sınıf öğrencilerinin duygusal zekâ düzeyleri ile empati becerileri arasındaki ilişki. *Flornance Nightingale Hemşirelik Dergisi* 2014, 22(1): 25-32.
17. Karakaş SA, Küçüköğlu S. Bir eğitim hastanesinde çalışan hemşirelerin duygusal zeka düzeyleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi* 2011, 14(3): 8-13.
18. Avşar G, Kaşıkçı M. Hemşirelik yüksekokulu öğrencilerinde duygusal zeka düzeyi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi* 2010, 13(1): 1-6.
19. Mohammad RD, Golraste K, Masoumeh B, Ensieh A, Mohammad RS, Hossein N. Entrepreneurship psychological characteristics of nurses. *Acta Med Iran* 2016, 54(9): 595-9.
20. Bahar A, Kocaçal G, Arslan M, İnem AB, Çimen SZ. Hemşirelik öğrencilerinde girişimcilik düzeyi ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* 2019, 10(3): 529-34.
21. Karaca PP, Aksu S, Genç KR. Ebelerin duygusal zekâ düzeyi girişimciliğini etkiler mi? *BAUN Sağlık Bilimleri Dergisi* 2022, 11(2): 309-16.
22. Dolu Çİ, Dönmez TE, Arslan ÖH. Hemşirelik öğrencilerinin girişimcilik düzeyleri ile bazı ilişkili faktörlerin değerlendirilmesi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 2016, 11(2): 293-315.

23. Bodur G. Hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik (inovasyon) düzeyleri ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişki. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi* 2018, 5(2): 139-48.
24. Ertuğ N, Kaya H. Investigating the individual innovativeness profile and barriers to innovativeness in undergraduate nursing students. *J Educ Res Nurs* 2017, 14(3): 192-7.
25. Rosana MBC, Stella GSL, Andrea BBB. Emprendedorismo de negocios e enfermagem: uma revisão integrativa. *Rev Bras Enferm* 2019, 72(1): 321-30.
26. Başalp AA, Onağ AO. Duygusal Zekanın Çalışan Yaratıcılığına Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 2022, 14(1): 16-32.
27. Avcı Ö. *Duygusal Zekâ ve İletişim*. 2. Baskı. İstanbul. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. 2019: 43-102.
28. Saracaloğlu AS, Saygı C, Yenice N, Altın M. Müzik ve sınıf öğretmeni adaylarının mükemmeliyetçilik ve duygusal zekâ düzeylerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2016, 38: 70-89.
29. Sarısoy B, Erişen Y. Öğretmenler için duygusal zekâ becerileri eğitim programının tasarlanması uygulanması ve değerlendirilmesi. *Elementary Education Online* 2018, 17(4): 2188-215.
30. Çakar U, Arbak Y. Modern yaklaşımlar ışığında değişen duygu-zeka ilişkisi ve duygusal zeka, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2004, 6(3): 23-48.
31. Yelkikalan N. 21. Yüzyılda girişimcinin yeni özelliği: duygusal zeka. *ÇOMÜ Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 2006, 1(2): 39-51.
32. TDK Sözlük. <https://www.tdk.gov.tr>. Son Erişim Tarihi 07.06.2020.
33. Goleman D. Duygusal Zeka Neden IQ'dan Daha Önemlidir. Seçkin B (Çeviren). 42. Basım İstanbul, Pasifik Ofset, Varlık Yayınları, 1996.
34. Karagüven MHÜ. Çoklu zekâ teorisi ve eğitimde uygulamaları. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi* 2018, 3(2): 1-17.
35. Acar F. Duygusal zeka ve liderlik. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2002, 1(12): 53-68.

36. Karakaş S. Psikoloji Sözlüğü. www.psikolojisozlugu.com. Son Erişim Tarihi 10.06.2020.
37. Durak İ. Girişimcilik niyeti ile duygusal zekâ ve bazı sosyo-demografik değişkenler arasındaki ilişki: üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi* 2018, 7(1): 281-97.
38. Ural A. Yöneticilerde duygusal zekanın üç boyutu, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2001, 3(2): 209-19.
39. Aslan Ş, Güzel Ş. Duygusal zeka, problem odaklı stresle başa çıkma, iyileşme ve duygusal tükenme ilişkileri. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 2018, 16(31): 59- 82.
40. Çolakoglu T, Örnek AŞ. Üstlerin sahip olduğu duygusal zekâ yetilerinin, astlar tarafından algılanması ve astların motivasyonları üzerinde etkisi - ÇOMÜ öğretim elemanları ve öğrencileri örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 2016, 14(27): 605-42.
41. Fuentes DCP, Jurado DMM, Linares JJG. Explanatory value of general self-efficacy, empathy and emotional intelligence in overall self-esteem of health care professionals. *Soc Work Public Health*. 2019, 34(4): 318-29.
42. Çankaya M, Eriş H. Hemşire ve ebelerin duygusal zekâ düzeylerinin tespitine yönelik bir çalışma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 2020, 19(74): 656-64.
43. Nightingale S, Spiby H, Sheen K, Slade P. The impact of emotional intelligence in health care professionals on caring behaviour towards patients in clinical and long-term care settings: findings from an integrative review. *Int J Nurs Stud*. 2018, 80: 106-17.
44. Çankaya M, Çiftçi GE. Hemşirelerin stresle başa çıkma tarzlarında duygusal zekanın etkisi: çorum ilinde bir uygulama, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2019, 19(2): 391-414.
45. Ling Lu Y, Shorey S. Nurses perceptions of emotional intelligence in the clinical setting: a qualitative systematic review. *J Nurs Manag*. 2021, 29(8): 2453-60.
46. Michelle HC, Haley PS, Patrick JE. Measure demotional intelligence in baccalaureate nursing education: a longitudinal study. *J Nurs Educ Perspect* 2020, 41(2): 103-5.

47. Bilgiseven EB, Kasımoğlu M. Start up girişimlerde girişimcilik niyeti üzerinde etkili olan faktörler arasındaki ilişkinin analizi. *Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi* 2020, 4(7): 41-59.
48. Acar S, Uslu D. Duygusal zekâ ile girişimcilik niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi ASEAD* 2018, 5(4):16-32.
49. Dil S, Uzun M, Aykanat B. Hemşirelik eğitiminde inovasyon. *JHS* 2012, (9)2: 1217-28.
50. Akçacı T. Endüstri 4.0 ve inovasyon göstergeleri kapsamında Türkiye analizi. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi* 2017, 4(7): 55-77.
51. Eryılmaz S, Uluyol Ç.21. Yüzyıl becerileri ışığında fatih projesi değerlendirmesi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2015, 35(2): 209-29.
52. Kartal H, Kantek F. Hemşirelikte inovasyon örnekleri. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi* 2018,1(5): 57-63.
53. Sevil Ü, Demirel BÖ. Sağlık Hizmetlerinde İnovasyon ve Hemşirelik. *Hemşirelik ve İnovasyon*. 1.Baskı. Güven Plus Grup A.Ş. Yayınları, 2018: 23-35.
54. Türk Hemşireler Derneği. 2009 ICN Teması. www.thder.org. Son Erişim Tarihi 14.06.2020.
55. Tatar A, Tok S, Saltukoğlu G. Gözden geçirilmiş schutte duygusal zekâ ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikofarmakoloji Bülteni* 2011, 21(4): 325-38.
56. Orhan K. Girişimcilik potansiyeli belirleme envanterinin (entrepreneurial potential assessment inventory - epai) Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özellikleri. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi* 2017, 7(3): 609-25.
57. Altuntaş S, Sarioğlu KA. Bireysel yenilikçilik ölçeğinin hemşireliğe uyarlanması: Türkçe geçerlik - güvenirlik çalışması. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi* 2017, 14(1): 52-61.
58. Cerit B, Öz F. Hemşirelerin duygusal zekâ düzeyleri ile iletişim becerileri arasındaki ilişki, *Sağlık Akademisi Kastamonu* 2019, 4(1): 1-21.
59. Kaya M. Aristoteles'in ruh anlayışı. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2014,18: 91-8.

60. Yılmaz, E. Duygusal zekâ geliştirme eğitim programının (DZGP) öğrencilerin duygusal zekâ becerilerine etkisi. *JILSES* 2021, 7(2): 74-86.
61. Kriter Kurumsal Eğitim Danışmanlık. Duygusal Zeka Eğitimi, İşyerinde Duyguları Yönetebilme, Kendinizin ve/veya Başkalarının Duygularını Yönetme, Duygusal Zekayı Geliştirme. <https://www.kriteregitim.com/duygusal-zeka-egitimi>. Son Erişim Tarihi 11.05.2019.
62. Kalfaoğlu S. Duygusal zekâ ile girişimcilik eğilimi ilişkisi DEGA. *JSHSR* 2018, 5(27): 2827-45.
63. Bayram A, Demirtaş Ö, Karaca M. Beş faktör kişilik özelliklerinin insan enerjisi üzerindeki etkisi: bir alan araştırması. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi* 2019, 1(1): 4-29.
64. Çelikbaş B, Özdemir H, Tatar A. Investigating the role of the five factor model of personality in predicting self-esteem in young adults. *İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi* 2019, 2(2): 281-96.
65. Kaya N, Taştan N. Öz güven üzerine bir derleme. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi KÜSBD* 2020, 10(2): 297-312.
66. Nacar E, Gökkaya F. Bağlanma ve maternal bağlanma konusunda bir derleme. *Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi* 2019, 1(1): 49-55.
67. Karaca, S. Hemşireler için vazgeçilmez bir kavram: kendini tanıma. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi* 2010, 3(1): 79-84.
68. Tekke M, Coşkun M. Kendini tanıma, kendini gerçekleştirme, kendini aşmışlık ve potansiyelini tam kullanan kişi. *Kişilerarası İletişim, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 2019, 18(70): 790-7.
69. Özmen, E. Kendini Tanıma. <https://psikoloji-psikiyatri.com>. Son Erişim Tarihi 15.01.2022.
70. Kurt ŞK. Duyguların tarihsel serüveni ve tarihte duygular. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* 2021, 18(40):2821-52.
71. Metin A. Yüz ifadelerindeki duygular: derleme çalışması. *Uluslararası Toplum Araştırmaları* 2019, 10(17):2027-55.

72. Kuyumcu B, Güven M, İnceman KF. Türk ve Amerikan üniversite öğrencilerinin duygularını tanıma ve ifade etme zorluğunun pozitif-negatif duygu durumlarını yordama gücü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 2019, 9(53): 451-82.
73. Kalkan N. Kutadgu-biligde olumlu ve olumsuz duygular. *Dil Araştırmaları* 2020, 26: 103-38.
74. Tetik S, Akkaya B. Üniversite gençlerinin duygu yönetimi becerileri üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi* 2018, 7(4): 99-121.
75. Dökmen Ü. Empati. *İletişim Çatışmaları ve Empati*, 2021 Basım. Remzi Kitabevi İstanbul, 2018: 156-197.
76. Ersoy EG, Köşger F. Empati: tanımı ve önemi. *Osmangazi Tıp Dergisi* 2016, 38(2): 9-17.
77. Yeniçeri EN, Yıldız E, Seydaoğulları A, Güleç S, Çetin E, Baldemir E. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Tıp Fakültesi öğrencilerinde duygusal zeka ve empati ilişkisi. *Türk Aile Hekimleri Dergisi* 2015, 19(2): 99-107.
78. Arslan Y. Kim daha iyi empati kuruyor-empati üzerine mikro bir sosyolojik araştırma. *Yaşam Bilimleri Dergisi* 2016, 6(2): 51-64.
79. Metin A. İnsanları Okuyabilmek Yüz Analizi. <https://www.egitimlik.com/amp/> Son Erişim Tarihi 09.05.2022.
80. Kahraman N. Çalışma Hayatında Duyguların Yönetimi ve Öğretmenlerdeki Duygusal Zekâ'nın Kendilik Kontrolü Üzerindeki Etkisinin Araştırılması. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ: Namık Kemal Üniversitesi, 2015.
81. İskit Y. Beş Basamaklı Öfke Kontrol Eğitiminin Yetişkinlerdeki Öfke Düzeyine Etkisi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İbn Haldun Üniversitesi, 2019.
82. Özmen A. *Öfke ile Başa Çıkma, Uygulamalı Grup Rehberliği Programları Dizisi*. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara, 2006.

83. Polat H. Adli Psikiyatri Hastalarında Kabul ve Kararlılık Terapisi Temelli Öfke Yönetimi Eğitiminin Öfke Ruminasyonları ve Dürtüsellik Düzeylerine Etkisi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı. Doktora Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi, 2020.
84. Sert M, Traş Z. Ergenlerin duygusal zekâ düzeyleri ile özyeterlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi* 2019, 8(ek Sayı 1): 1205-20.
85. Aral S. Egzersiz Katılımcılarının Özyeterlik, Umut ve İyilik Halinin İncelenmesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Antrenörlük Eğitimi Anabilimdalı, Hareket ve Antrenman Bilimleri Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, 2020.
86. Kansu AF, Hızlı SG. Öz yeterlik, yaşam anlamı ve yaşam bağlılığı kavramları üzerine bir inceleme. *Etkileşim Üsküdar Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi* 2019, 1(1): 78-89.
87. Arseven A. Öz yeterlilik: bir kavram analizi. *Turkish Studies* 2016, 11(19): 63-80.
88. Kurt D, Uçanok Z. Gelişimsel hedefler ve iyilik halinin beliren yetişkinlerde incelenmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar* 2019, 11: 118-35.
89. Sakız G. Başarıda anahtar kelime: öz-yeterlik. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2013, 26(1): 185-209.
90. Bağcı SÇ. Akademik öz-yeterlik artırma: erken ergenler arasında uygulanmış bir müdahale programının etkinliği. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2020, 35(1): 164-78.
91. Aslan M, Doğan S. Dışsal motivasyon, içsel motivasyon ve performans etkileşimine kuramsal bir bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi* 2020,11(26): 291-301.
92. Bayrakçeken S, Oktay Ö, Samancı O, Canpolat N. Motivasyon kuramları çerçevesinde öğrencilerin öğrenme motivasyonlarının artırılması: bir derleme çalışması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2021, 25(2): 677-98.
93. Ekici D. Motivasyon. *Sağlık Bakım Hizmetinin Yönetimi*, Genişletilmiş 2. Baskı. SİM Matbaacılık, Ankara, 2017: 433-44.

94. Erhan T, Çarıkçı İH, Alparslan AM. Akademisyenlerin başarı hedefleri üzerinde değerlerinin ve motivasyon kaynaklarının rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi* 2018, 9(21): 57-72.
95. Turhan M, Çetinsöz BC. Duygusal zekâ ve motivasyon arasındaki ilişki: turizm programı öğrencileri üzerine bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 2019, 18(69): 268-87.
96. Küçüközkan Y. Liderlik ve motivasyon teorileri: kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi* 2015, 1(2): 86-115.
97. Damla İnsan Kaynakları Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri.Kişisel Motivasyonu Arttırmanın Yolları. <https://www.damladanismanlik.com>. Son Erişim Tarihi 10.05.2022.
98. Demirci İ, Ekşi H, Dinçer D, Kardaş S. Beş boyutlu iyi oluş modeli: PERMA ölçeği türkçe formunun geçerlik ve güvenirliği, *JHW* 2017, 5(1): 60-77.
99. Asıcı E. Affetmenin yordayıcısı olarak duygusal zeka. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi* 2018, 47(47): 23-37.
100. Turanlı A. Kendini Sevme ve Özyeterlik İle İlişki Bağımlılığı Arasındaki İlişkide Affetmenin Aracılık Rolü. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, 2021.
101. Asıcı E, İkiz FE. Mutluluğa giden bir yol: bilişsel esneklik. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2015, 1(35): 191-211.
102. Bilgin M. Ergenlerin beş faktör kişilik özelliği ile bilişsel esneklik ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 2017, 16(62): 945-54.
103. Türkçapar H. İyi Yaşamak. *Fark Et Düşün Hisset Yaşa; Kendi Kendine Psikoterapi Rehberi*, Epsilon Yayınevi. Yıldız Mücellit Matbaacılık, İstanbul, 2019: 205-46.
104. Özbiçer MS, Atıcı M. Üniversite öğrencilerinin duygusal zeka düzeyleri ile romantik ilişki doyumları: nicel bir çalışma. *JHS* 2018, 15(1): 265-79.
105. Şimşek İ. Felsefeden Tasavvufa Ruh Anlayışı, *EKEV Akademi Dergisi* 2015, 19(62): 549-66.

106. Çankaya ZC, Meydan B. Ergenlik döneminde mutluluk ve umut. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 2018, 17(65): 207-22.
107. Altınbay D. Retinal ganglion hücresi ve epifiz (pineal bez, üçüncü göz). *Türkiye Klinikleri Oftalmoloji Dergisi* 2020, 29(1): 73-81.
108. Başar S, Sarı İ. Düzenli egzersizin depresyon, mutluluk ve psikolojik iyi oluş üzerine etkisi. *İnönü Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi* 2018, 5(3): 25-34.
109. Günhan RS. Melatonin ve önemi. *Biyolojik Çeşitlilik ve Koruma* 2021, 14(2): 342-50.
110. Küçükay A. Karar vermenin psikolojisi. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* 2018, 35: 607-40.
111. Korucu TŞ, Kaya DÖ. Düşünüyorum öyleyse yapacağım: karar verme ve eylemi başlatma sürecinde korteksin işlevi. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi* 2021, 6(3): 199-203.
112. Dinçer AHU. Nörogirişimcilik: Yaratıcılık, Fırsat Tanımlama ve Karar Verme Sürecine Yönelik Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Genel İşletme Bilim Dalı. Doktora Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi, 2021
113. Yılmaz M, Talas M. Bilgi merkezinde karar verme süreci. *ZfWT* 2010, 2(1): 197-216.
114. Özmen F. Etkili eğitimin gerçekleştirilmesinde duyuşsal alanın önemi-sevgi eğitimi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 1999, 9(1): 193-8.
115. Falay ME. Pozitif Psikoloji. <http://www.simapsikoloji.com>. Son Erişim Tarihi 15.01.2022.
116. Yeşilyurt E. Yaratıcılık ve yaratıcı düşünme: tüm boyut ve paydaşlarıyla kapsayıcı bir derleme çalışması. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* 2020, 10(15): 3374-915.
117. Muter ŞC. Örgütlerde yaratıcılık ve inovasyonun artırılmasına yönelik yaklaşımlar. *Sosyal ve Beşeri Bilimleri Dergisi* 2015,7(2): 26-37.
118. Yılmaz F. Hangi kişilik özelliği örgütsel yaratıcılık üzerinde daha etkilidir? *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* 2019, 12: 167-92.

119. Dinçeli D. Yaratıcılık ve sanat. *Sanat Eğitimi Dergisi* 2020, 8(1):43–55.
120. Özyaprak M. Yaratıcı düşünme eğitimi: SCAMPER örneği. *Üstün Zekâlılar Eğitimi ve Yaratıcılık Dergisi* 2016, 3(1): 67-81.
121. Üstün Zekâlılar Enstitüsü. Yaratıcılık Nedir? Yaratıcı Düşünme Nasıl Geliştirilir. <https://ustunzekalilar.org>. Son Erişim Tarihi 05.05.2022.
122. Aydemir GE. Developing roles of the nursing profession. *Journal Of HSP* 2018, 5(2): 253-8.
123. Ünsal A. Hemşireliğin dört temel kavramı: insan, çevre, sağlık & hastalık, hemşirelik. *Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* 2017,1(1): 11-25.
124. Gönç T. Türkiye’de hemşirelik mesleğinin profesyonelleşmesi sürecinde gelişmeler ve zorluklar: sosyolojik bir değerlendirme. *"İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 2015, 17(1/4): 113-46.
125. Bahar A, Kocaçal E, Ak H, Bülbül MG. Hemşirelerde girişimcilik düzeyi ve ilişkili faktörlerin belirlenmesi. *Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri Dergisi*. 2021, 13(2): 295-302.
126. Şahin E, Öğüt Y, Tel AH. Hemşirelik öğrencilerinin girişimcilik ve bireysel yenilikçilik eğilimlerinin belirlenmesi. *Health Sciences Student Journal* 2021, 1(1): 7-14.
127. Özbey H. Başdaş Ö. Hemşirelikte inovasyon. *Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi* 2018, 5(1): 1-7.
128. Baksi A, Sürücü HA, Kurt G. Hemşirelerin bireysel yenilikçilik davranışları ve bu davranışları etkileyen faktörlerin incelenmesi. *ACU Sağlık Bilimleri Dergisi* 2020, 11(2): 310-5.
129. Jafri H, Dem C, Choden S. Emotional intelligence and employee creativity: moderating role of proactive personality and organizational climate. *Bus. Perspect. Res.* 2016, 4(1): 54-66.
130. Ülkü T. Duygusal zekanın bireysel yenilikçi davranışa etkisi: Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2020, 2: 114-29.

131. Demir F, Çetinkaya AŞ. Duygusal zekânın yenilikçiliğe etkisi: kamu çalışanları örneği. *Anatolia Social Research Journal* 2022, 1(1): 22-33.



EKLER

EK-1. Özgeçmiş



EK-2. Anket Formu ve Kullanılan Ölçekler

Tanıtıcı Bilgi Formu

Bu anket, Hemşirelere verilmesi planlanan “Duygusal Zeka Farkındalık Eğitiminin” aynı bireylerin “Girişimcilik Eğilimlerini” ve “İnovasyon (Yenilikçilik) Eğilimlerini” ne şekilde etkileyeceğini, kanıta dayalı olarak ortaya çıkarabilmek amacıyla planlanmıştır. Anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sizleri tanımaya yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği, üçüncü bölümde Girişimcilik Potansiyeli Belirleme Envanteri (EPAI), son olarak dördüncü bölümde ise Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ) bulunmaktadır. Elde edilen veriler araştırma dışında kullanılmayacaktır. Katkılarınız için teşekkür ederim.

Mehtap ALAMAN

1. Kendinize belirlediğiniz rumuz adınız:
2. Telefon numaranız:
3. Hangi birimde çalışıyorsunuz ?.....
4. Yaşınız:
5. Medeni Durumunuz: () Evli () Bekâr
6. Çocuğunuz var mı? () Yok () Var Varsa sayısı:.....
7. Eğitim Durumunuz: () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans-Doktora
8. Kurumda istihdam edilme şekliniz : () Kadrolu () Sözleşmeli
9. Çalışma şekliniz: () Nöbet () Gündüz
10. Hemşire olarak çalışma süreniz:
11. Bu kurumda çalışma süreniz:
12. Babanızın geçmişte ya da şu andaki mesleği nedir?.....
13. Annenizin geçmişte ya da şu andaki mesleği nedir?
14. Gelecekte kendi iş yerinizi açma planlarınız var mı?
15. () Evet () Hayır () Kararsızım
16. Gelecekte kendi işyerinizi açmak isteğiniz var ise hangi alanda hizmet vermek istersiniz?.....

SCHUTTE Duygusal Zeka Ölçeği

Aşağıda çeşitli durumlara ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Lütfen ifadeyi okuduktan sonra size uyma derecesini sağ taraftaki kutucuklardan birini işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Kişisel sorunlarımı başkaları ile ne zaman paylaşacağımı bilirim.					
2. Bir sorunla karşılaştığım zaman benzer durumları hatırlar ve üstesinden gelebilirim.					
3. Genellikle yeni bir şey denerken başarısız olacağımı düşünürüm.					
4. Bir sorunu çözmeye çalışırken ruh halimden etkilenmem.					
5. Diğer insanlar bana kolaylıkla güvenirler.					
6. Diğer insanların beden dili, yüz ifadesi gibi sözel olmayan mesajlarını anlamakta zorlanırım.					
7. Yaşamımdaki bazı önemli olaylar neyin önemli neyin önemsiz olduğunu yeniden değerlendirmeme yol açtı					
8. Bazen konuştuğum kimsenin ciddi mi olduğunu yoksa şaka mı yaptığını anlayamam.					
9. Ruh halim değiştiğinde yeni olasılıkları görürüm.					
10. Duygularımın yaşam kalitem üzerinde etkisi yoktur.					
11. Hissettiğim duyguların farkında olurum.					
12. Genellikle iyi şeyler olmasını beklemem.					
13. Bir sorunu çözmeye çalışırken mümkün olduğunca duygusallıktan kaçınırım.					
14. Duygularımı gizli tutmayı tercih ederim.					
15. Güzel duygular hissettiğimde bunu nasıl sonlandıracağımı bilirim.					
16. Başkalarının hoşlanabileceği etkinlikler düzenleyebilirim.					
17. Sosyal yaşamda neler olup bittiğini sıklıkla yanlış anlarım					
18. Beni mutlu edecek uğraşlar bulmaya çalışırım.					
19. Başkalarına gönderdiğim beden dili, yüz ifadesi gibi sözsüz mesajların farkındayım.					
20. Başkaları üzerinde bıraktığım etkiyle pek ilgilenmem.					

21. Ruh halim iyiiken sorunların üstesinden gelmek benim için daha kolaydır.					
22. İnsanların yüz ifadelerini bazen doğru anlayamam.					
23. Yeni fikirler üretmem gerektiğinde duygularım işimi kolaylaştırmaz.					
24. Genellikle duygularımın niçin değiştiğini bilmem.					
25. Ruh halimin iyi olması yeni fikirler üretmeme yardımcı olmaz.					
26. Genellikle duygularımı kontrol etmekte zorlanırım					
27. Hissettiğim duyguların farkındayım.					
28. İnsanlar bana, benimle konuşmanın zor olduğunu söylerler.					
29. Üstlendiğim görevlerden iyi sonuçlar alacağımı hayal ederek kendimi güdülerim.					
30. İyi bir şeyler yaptıklarında insanlara iltifat ederim.					
31. Diğer insanların gönderdiği sözel olmayan mesajların farkına varırım.					
32. Bir kişi bana hayatındaki önemli bir olaydan bahsettiğinde ben de aynısını yaşamış gibi olurum.					
33. Duygularımda ne zaman bir değişiklik olsa aklıma yeni fikirler gelir.					
34. Sorunları çözüm biçimim üzerinde duygularımın etkisi yoktur.					
35. Bir zorlukla karşılaştığım zaman umutsuzluğa kapılırım çünkü başarısız olacağıma inanırım.					
36. Diğer insanların kendilerini nasıl hissettiklerini sadece onlara bakarak anlayabilirim.					
37. İnsanlar üzgünken onlara yardım ederek daha iyi hissetmelerini sağlarım.					
38. İyimser olmak sorunlar ile baş etmeye devam edebilmem için bana yardımcı oluyor.					
39. Kişinin ses tonundan kendini nasıl hissettiğini anlamakta zorlanırım					
40. İnsanların kendilerini neden iyi ya da kötü hissettiklerini anlamak benim için zordur.					
41. Yakın arkadaşlıklar kurmakta zorlanırım.					

Girişimcilik Potansiyeli Belirleme Envanteri (EPAI Türkçe)

Her zamanki davranış şeklinizi göz önünde bulundurarak, lütfen aşağıdaki cümlelere katılma veya katılmama düzeyinizi belirtiniz.	Tamamen Karşıyım	Genelde Karşıyım	Biraz Karşıyım Biraz Katılıyorum	Genelde Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Hayatta karşılaştığım sorunların üstesinden gelmek için yeteri kadar glym					
2. Hayatın getirdiği durumlarla baş edebilirim.					
3. Sık sık iyi yapabildiğim hiçbir şey yok diye düşünüyorum.					
4. Kendimi gerçek dünyayla etkin bir şekilde başa çıkabilecek yetkinlikte hissediyorum.					
5. Sık sık başarısız olduğumu düşünüyorum.					
6. Genellikle, hayatta meydana gelen tipik problemleri zebileceğimi hissediyorum.					
7. Daha yüksek kazançlar için daha yüksek riskler almaya değeceğine inanıyorum.					
8. Bana göre, mümkün olan en iyi plan riski olmayan plandır.					
9. Bazılarının beni hayal kırıklığına uğratacaklarını bilsem de, yeni şeyler denemekten hoşlanırım					
10. Sonuçları riskli olsa bile yeni deneyimler ararım.					
11. Çoğunlukla, istediğim işleri yaparken insanları etkileyebilirim.					
12. İnsanları, görüşlerini değiştirebilecek oranda etkileyebiliyorum.					
13. İnsanları kolayca ikna edebiliyorum.					
14. Farklı coğrafi bölgelerden/yerlerden insanlar tanıyorum.					
15. Benimkinden farklı fikirlere sahip insanlara kolayca liderlik edebiliyorum.					
16. nerdiğim faaliyetlerde (veya faaliyetlerimde) insanları kolayca harekete geçirebilirim.					
17. Sık sık insanları yeni fikir ve düşüncelerimle şaşırtırım.					
18. İnsanlar sık sık yaratıcı etkinliklerde benden yardım alır.					

19. Duygularımı onları yaşarken kolayca tanımlayabilirim.					
20. İnsanlara baktığımda kolaylıkla onların hissettiklerini anlarım					
21. Benim için en önemli şey kendi patronum olmaktır.					
22. Hayatımın asıl amacı bağımsız bir hayat sürmektir.					
23. Bir projenin bilgi ve kaynaklara bağlı amaçlarını (Hedefleri) benimsemekte güçlük çekmiyorum.					
24. Gerektiğinde bir proje için mali kaynaklarımı genişletebilirim.					
25. Hedeflerimi gerçekleştirmek için etkili stratejiler kurabilirim.					
26. Hedeflerimden biri, mali durumumu en üst seviyeye çıkarmaktır.					
27. Çoğunlukla, projeleri tamamlamak için gerekli kaynakları bulabilirim.					
28. Düşünülemez (olağanüstü) faaliyetleri başarabilirim.					
29. İki yılda neyi başarmak istediğimi öngörebilirim					
30. Çoğunlukla, projelerimi tamamlamak için kaynaklarımı organize edebilirim.					
31. Yaşamak için gerekli olandan daha fazla paraya sahip olmanın önemli olduğunu düşünüyorum.					
32. Hayal gücümü gerçekten geliştiren durumlardan hoşlanırım.					
33. Yaratıcı olmak projelerde bir avantajdır.					
34. Projelerdeki işlerin sorumluluğunu konuşmaktan hoşlanırım.					
35. Girdiğim projelerde genellikle inisiyatif kullanıyorum.					
36. Kötü bir şey olduğunda kendime gelmek benim için zor.					
37. Stresli bir olaydan kurtulmak benim uzun zamanımı almaz.					
38. Genellikle, zor zamanları az sorunla atlatırım.					
39. Benim bir fikrim olduğunda takım üyelerimi kolayca sürükleyebileceğimi düşünüyorum.					
40. Hayatımdaki aksiliklerin üstesinden gelmem uzun zaman alır.					
41. İyi bir hayal gücünün iş yerinde iyi iş çıkarmama yardımcı olduğuna inanıyorum.					
42. Hayal gücümü gerçekten geliştiren durumlardan hoşlanırım.					
43. Farklı yerlerden ve meslek alanlarından insanlar tanıyorum.					
44. Geçen aydan beri kişi listeme kimseyi eklemedim.					

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ)

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ)	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.Yenilikleri takip ettiğim için arkadaşlarım sık sık benden bilgi ve öneri alırlar.					
2.Yeni şeyleri denemekten hoşlanırım.					
3.Bir şey yaparken, yeni yollar olup olmadığını araştırırım					
4.Problemleri çözmek için genellikle yeni yöntemler bulurum.					
5.Yeni bakış açıları ve yeni buluşlara şüphe ile bakarım.					
6.Çevremdeki insanların kabul ettiğini görene kadar yeni fikirleri benimsemem.					
7.Yenilikçilik konusunda insanları kolay etkileyen bir kişi olduğumu düşünürüm.					
8.Düşünce ve davranışlarımın yaratıcı ve özgün olduğunu düşünürüm.					
9.Çevremdeki insanların arasında yeniliği kabul eden en son kişi olduğumu düşünürüm.					
10.Yaratıcı bir kişi olduğumu düşünüyorum.					
11.Yenilikler konusunda gruba liderlik etmekten hoşlanırım.					
12.Çevremdeki insanların işine yaradığını görünceye kadar yenilikleri kabul etmede isteksiz davranırım.					
13.Eski yaşam tarzının ve işleri eski yöntemlerle yapmanın en iyi yol olduğunu düşünürüm.					
14.Problemlere ve belirsizliklere karşı mücadele ederim.					
15.Yenilikleri dikkate almadan önce diğer insanların o yeniliği kullandığını görmek isterim.					
16.Yeni fikirlere açık biriyim.					
17. Cevaplanmamış sorular beni çözüm bulmaya yöneltir.					
18. Yeni fikirlere karşı şüpheli davranırım.					

EK-3. Tez Çalışmasında Uzman Görüşü Alınan Kişiler

- Prof. Dr. Rukuye AYLAZ; İnönü Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dekanı, Malatya
- Prof. Dr. Kahraman ÇATI; İnönü Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme ABD,
- Dr. Öğretim Üyesi Fatma ER; İnönü Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Yönetimi ABD
- Dr. Öğretim Üyesi Yağmur ULUSOY DOĞMUŞ; İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü, Malatya
- Prof. Dr. Taşkın YILDIRIM; İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü, Malatya
- Prof. Dr. Kamil ORHAN; Pamukkale Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı, Denizli
- Doç. Dr. Arkun TATAR; Celal Bayar Üniversitesi, Fen Ve Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Manisa
- Prof. Dr. Ayşegül DÖNMEZ; Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dekanı, İzmir

EK-4. Alınan Eğitim Belgeleri

KOSGEB Girişimcilik Eğitimi Katılım Belgesi



Duygusal Zeka Eğitimi Belgeleri





**İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlikte
Grup Çalışmaları Ders Katılımını Gösteren Belgeler**



EK-5. Gönüllü Bilgilendirme Onay Formu (Deney Grubu)

Sizi Prof. Dr. Rukuye AYLAZ tarafından yürütülen “Hemşirelere Verilen Duygusal Zeka Farkındalık Eğitimi’nin Girişimcilik ve İnovasyon Eğilimleri Üzerine Etkisi” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun tarafınızca okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa ya da daha fazla bilgi almak isterseniz bize sorunuz.

Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esastır. Çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonraki dönemlerde çalışmadan ayrılabilirsiniz. Çalışma için gerekli İzin/Onam alındı. Çalışmaya katılmanız soruları yanıtlamanız araştırmaya katılım için Onay/Onam verdiğiniz anlamına gelmektedir. Size verdiğimiz formdaki soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmamalısınız. Bu formlardan elde edilecek veriler tamamen araştırma amaçlı kullanılacaktır. Araştırma yayınlansa bile kimlik bilgileriniz kesinlikle gizli kalacak ve üçüncü bir şahsa verilmeyecektir.

1. Araştırmanın Adı:

“Hemşirelere Verilen Duygusal Zeka Farkındalık Eğitimi’nin Girişimcilik ve İnovasyon Eğilimleri Üzerine Etkisi”

2. Katılımcı Sayısı:

Bu çalışmada yer alan toplam katılımcı sayısı 26’dır.

3. Araştırmaya Katılım Süresi:

Bu çalışmada yer almanız için öngörülen süre 11 haftadır.

4. Araştırmanın Amacı:

Bu çalışma, Hemşirelere verilmesi planlanan “Duygusal Zeka Farkındalık Eğitimi’nin” aynı bireylerin “Girişimcilik Eğilimlerini” ve “İnovasyon (Yenilikçilik) Eğilimlerini” ne şekilde etkileneceğini, kanıta dayalı olarak ortaya çıkarabilmek amacıyla planlanmıştır.

5. Araştırmaya Katılma Koşulları: Çalışmamıza dahil olabilmek için aşağıdaki kriterlere sahip olmanız gerekmektedir.

- Malatya ili içerisinde ikamet ediyor olma.
- İletişime açık olma.
- Çalışmada uygulanacak etkinliklere katılmasına engel olacak psikolojik sağlık ve sosyal problemlerin olmaması.

6. Araştırmanın Yöntemi:

Veriler araştırmacı tarafından İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi'nin eğitim amaçlı kullanılan dersliğinde sosyal mesafeye ve maske takma kurallarına riayet etmek koşulu ile mevcut sorular çalışmaya dahil edilen hemşirelerin kendileri tarafından ortalama 30-40 dakika tamamlanması öngörülen sürede toplanacaktır. Araştırmada deney ve kontrol gruplarına ön test (Kişisel Bilgi Formu, Schutte Duygusal Zeka Ölçeği, Girişimcilik Potansiyeli Belirleme Envanteri ile Bireysel Yenilikçilik Ölçeği) 01.03.2022 tarihinde uygulanacaktır. Sonraki aşamadahaftada bir kez, toplam 11 oturum “Duygusal Zeka Farkındalık Eğitimi” verilecektir. Oturumlar sonlandırıldıktan bir hafta sonra 20.05.2022 tarihinde deney ve kontrol gruplarına son test (Schutte Duygusal Zeka Ölçeği, EPAI-Girişimcilik Potansiyeli Belirleme Envanteri ile Bireysel Yenilikçilik Ölçeği) uygulaması yapılacaktır.

7. Araştırmadan Kaynaklanabilecek Olası Riskler:

Olası bir soruna karşı gerekli tedbirler tarafımızca alınacaktır.

8. Araştırmadan Kaynaklanabilecek Herhangi Bir Zararlanma Durumunda Yükümlülük ve Sorumluluk Durumu:

Araştırma nedeniyle herhangi bir zarar görmeniz söz konusu olursa gereken masraflar Rukuye AYLAZ tarafından karşılanacaktır.

9. Araştırma Sürecinde Çıkabilecek Sorunlarda Aranabilecek Kişi:

Araştırma sürecinde çalışmayla ilgili sormak istediğiniz sorularınız olduğunda ve de ek bilgi almak istediğinizde ya da önceden bilgilendirmek amacıyla araştırmacıya ulaşmanız gerektiği durumlarda aşağıda belirtilen sorumlu araştırmacıya ulaşabilirsiniz.

İsteddiğinizde Günün 24 Saati Ulaşılabilir Araştırmacının Adres Ve Telefonu;

Sorumlu Araştırmacı

Prof. Dr. Rukuye AYLAZ

İnönü Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi

ARAŞTIRMAYA KATILMA ONAYI

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcı/gönüllüye verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam gereken çalışmanın kapsamını ve amacını gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı. Soru sorma ve tartışma imkanı buldum ve tatmin edici yanıtlar aldım. Bana, çalışmanın muhtemel risk ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Bu çalışmayı istediğim zaman ve herhangi bir neden belirtmek zorunda kalmadan bırakabileceğimi ve bıraktığım takdirde herhangi bir olumsuzluk ile karşılaşmayacağımı anladım.

Bu koşullarda; Kendi isteğimle, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın çalışmaya katılmayı kabul ediyorum.

GÖNÜLLÜ		İMZASI
ADI-SOYADI		
ADRES		
TELEFON		
TARİH		

TANIK (VARSA)		İMZA
ADI-SOYADI		
ADRES		
TELEFON		
TARİH		

ARAŞTIRMACI		İMZA
ADI-SOYADI		
ADRES		
TELEFON		
TARİH		

EK-6. İnönü Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurul Onayı



EK-7. İnönü Üniversitesi Turgut Özal Tıp Merkezi Kurum İzin Belgeleri





EK-8. Çalışmada Kullanılan Ölçek İzinleri

Schutte Duygusal Zeka Ölçeği Kullanım İzni



Girişimcilik Potansiyeli Belirleme Envanteri (EPAI Türkçe) Kullanım İzni



Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Kullanım İzni



EK-9. Duygusal Zeka Farkındalık Eğitimi'nde Kullanılan Etkinlik Formları

Grup Kuralları Formu

Duygusal Zeka Eğitim Programının etkililiğini sağlayabilmek ve grup sürecinin sağlıklı devam edebilmesi için bazı kuralları belirlememiz önem taşımaktadır. Bu nedenle grubumuzda uygulayacağımız kuralları birlikte belirleyip kaydedelim.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

Grup Sözleşmesi

Ben 04/03/2022 tarihinde başlayan, onbir oturum süreceğ olan Duygusal Zeka Eğitim Programı'na katılmayı ve aşağıda belirtilen kurallara uymayı kabul ediyorum.

1. Grup içinde belirlenen kurallara uyacağım.
2. Grup içindeki davranışlarımdan sorumlu olduğumu biliyorum.
3. Gizlilik ilkesi gereğince grup içinde konuşulanları grup dışında paylaşmayacağım.
4. Grup içindeki tüm bireylere saygılı olacağım.
5. Düzenli devamlılık ilkesine uyacağım.
6. Verilen grup dışı uygulama ve faaliyetleri yerine getireceğim.
7. Grup sürecinin bana sağlayacağı bireysel amaçlara ulaşmak için elimden gelen çabayı göstereceğim.

Bu kontratı okuyarak ve imza ederek Uzm. Hemşire Mehtap ALAMAN tarafından hazırlanan Duygusal Zeka Eğitim Programı'na kendi isteğimle katılmayı ve bu grupta yer almayı kabul ediyorum. 04/03/2022

Ad-Soyad

İmza

Duygu Listesi

Acıma	Hayal kırıklığı	Öfke
Acizlik	Hayranlık	Panik
Ait olmak	Heyecan	Pişmanlık
Alınma	Hırs	Sevgi
Anlaşılmama	Hiddet	Sevinç
Arınmışlık	Huzur	Sıkıntı
Aşk	Huzursuzluk	Sinirlilik
Ayıplama	Hüzün	Suçluluk
Azim	İhtiras	Şaşkınlık
Bağımsızlık	İntikam	Şefkat
Başarı	İsyen	Şehvet
Başarısızlık	Kasvet	Şüphe
Beceriksizlik	Kaygı	Tasa
Bezginlik	Keder	Tedirginlik
Bıkkınlık	Keyif	Telâş
Bocalamak	Kırgınlık	Tiksinti
Cesaret	Kırılmak	Tutku
Coşku	Kıvanç	Umursamazlık
Çaresizlik	Kızgınlık	Umut
Çatışma	Korku	Umutsuzluk
Çekingenlik	Kuşku	Utanç
Çelişki	Küçük görme	Ürperti
Çökkünlük	Küskünlük	Yalnızlık
Dargınlık	Mahcubiyet	
Dinginlik	Merak	
Efkâr	Merhamet	
Endişe	Minnettarlık	
Gerilim	Mizah	
Güven	Mutluluk	
Güvensizlik	Mutsuzluk	
Hasret	Nefret	
Hayret	Neşe	

Ben ve Sen Dili Alıştırma Formu

—'Sen' dili:

Sen hatalısın! Çok yanlış davranıyorsun!

—'Ben' dili:

Senin bu davranışın beni incitti, üzüldüm!

—''Sen'' dili:

Çok kabasın! Her zaman sözümü kesiyorsun!

—''Ben''dili:

Bir şey söylemeye başlayıp ta bir türlü sonunu getiremediğim zaman çok rahatsız oluyorum.

—''Sen'' dili:

- Kes şunu!! Çekiştirip durma kolumu!!

—''Ben'' mesajı verin...

- Kolumun çekiştirilmesinden hoşlanmıyorum.

—''Sen'' dili

- Her akşam aynı şey, tutturuyorsun oyun oynayalım diye! Benim yorgun olabileceğim hiç aklına gelmiyor değil mi? Yaramaz ve şımarık bir çocuk gibi davranıyorsun!

—''Ben'' dili

- Baba: Bu akşam çok yorgun hissediyorum canım. İstersen oyun oynamayı başka bir akşama erteleyelim.

Örnek Hikaye Formu

1. " Eşinizle akşam yemeğine çıkacaksınız ama beyaz gömleğinizi bulamıyorsunuz. Başka da temiz gömleğiniz yok. Kızınız gömleğiniz giymiş ve arkadaşları ile kafeye gitmiş. Bir aksilik olmuş ve gömleğinize çay dökmüş. Size söylemeden gömleği çıkarıp banyodaki kirli sepetine atmış..."Bir grup sen dili, bir diğer grup ben dilini kullanarak doğaçlama bir rol play sergiler...
2. " Oğlunuza arabanızı yıkatması için verdiniz. Çabuk gelmesini birkaç saat sonra iş yerinde önemli bir toplantınız olduğunu hatırlattınız ama saatlerdir gelmedi toplantıya da geç kaldınız. Gece geç saatte oğlunuz geldi..." Bir grup sen dili, bir diğer grup ben dilini kullanarak doğaçlama bir rol play sergiler...
3. "İşten eve geldiniz ve çok acıkmış olduğunuzu hissettiniz. Ellerinizi ve yüzünüzü yıkayıp üstünüzü değiştirdikten sonra mutfığa gidip kendinize güzel bir sandviç hazırladınız. O sırada zil çalmış ve anneniz kapıyı açmıştır. Sonrasında size seslenerek arkadaşınızın gelip sizinle konuşmak istediğini söylemiştir. Siz kapıda yaklaşık 10 dakika boyunca arkadaşınızla sohbet ettiniz ve sonra mutfığa sandviçinizi yemeye gittiniz. Ancak küçük kardeşinizin yaptığınız sandviçi yediğini fark ettiniz..."Bir grup sen dili, bir diğer grup ben dilini kullanarak doğaçlama bir rol play sergiler...

Nefes Düzenleme Egzersiz Formu

Rahat edebileceğiniz bir pozisyon alınız.

Bir elinizi karnınızın, diğeriini göğsünüzün üzerine koyunuz.

Nefes alırken göğüs kafesiniz değıl, karnınız hareket etmeli.

Şimdi nefes alın ve nefes alırken içimizden yavaş yavaş sayın.

‘bir, iki, üç, dört, beş’.

Durun.

Nefesinizi tutun..

Nefesimizi vermeye başlayın ve nefesimizi verirken de sayın.

‘bir, iki, üç, dört, beş’.

Bu alıştırma beş defa tekrar edilir.