



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

HEMŞİRELİKTE YENİLİKÇİ LİDERLİK ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ

Ayşegül SARIOĞLU KEMER

DOKTORA TEZİ

Prof. Dr. Havva ÖZTÜRK

TRABZON – 2017

ONAY

Bu tez Doktora Tezi Standartlarına Uygun Bulunmuştur

Doç.Dr. Sevilay HİNTİSTAN

Hemşirelik Anabilim Dalı Başkanı

.....

Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Doktora öğrencisi Ayşegül SARIOĞLU KEMER'nın hazırladığı "Hemşirelikte Yenilikçi Liderlik Ölçeğinin Geliştirilmesi" başlıklı tez KTÜ Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca kapsam ve bilimsel kalite yönünden değerlendirilerek Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman Prof.Dr. Havva ÖZTÜRK

.....

Doktora Sınavı Jüri Üyeleri

Prof.Dr. Havva ÖZTÜRK

Prof.Dr. Aytolan YILDIRIM

Prof.Dr. Ayşe Nefise BAHÇECİK

Doç.Dr. Birsal Canan DEMİRBAĞ

Yrd.Doç.Dr. İlknur KAHRİMAN

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Tarih: 03/11/2017

Bu tez KTÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun / ... / tarih ve ...

sayılı kararıyla onaylanmıştır.

.....

Prof. Dr. Ali Osman KILIÇ

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

BEYAN

Bu tez çalışmasının KTÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü tez yazım kılavuzu standartlarına uygun olarak yazıldığını, tezin akademik ve etik kurallara bağlı kalınarak gerçekleştirilmiş özgün bir bilimsel araştırma eserim olduğunu, tezde yer alan ve bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen tüm bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve kaynakların kaynaklar listesinde yer aldığını, tezin çalışılması ve yazımı aşamalarında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

07/11/2017

Ayşegül SARIOĞLU KEMER

İthaf

Doktora tezimi, her zaman varlıklarını yanımda hissettiğim;

Aileme ithaf ediyorum

TEŞEKKÜR

Doktora tezi olarak sunduğum bu çalışmayı, değerli bilgi ve katkıları ile yöneten, tüm doktora eğitimim boyunca, bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan, rehberlik eden, her konuda beni destekleyen, daima yanımda olduğunu hissettiğim çok değerli danışman hocam Sayın Prof. Dr. Havva ÖZTÜRK'e,

Jüri üyesi hocalarım Sayın Doç. Dr. Birsal Canan DEMİRBAĞ ve Yrd.Doç.Dr. İlknur KAHRİMAN'a,

Tezime görüşleri ile katkıda bulunan kıymetli hocalarıma ve çalışmama katılmayı kabul eden meslektaşlarıma,

Hayatım boyunca tüm süreçlerde yanımda olan, beni daima destekleyen çok kıymetli AİLEM'e,

Her zaman beni destekleyen, bana yardım eden, beni ümitlendiren eşim Hüseyin KEMER'e ve kızım Ayşe KEMER'e teşekkür ederim.

Ayşegül SARİOĞLU KEMER

İÇİNDEKİLER**Sayfa****ONAY SAYFASI****BEYAN****İTHAF****TEŞEKKÜR****TABLolar DİZİNİ****ix****ŞEKİLLER DİZİNİ****x****KISALTMA, SİMGE ve FORMÜLLER DİZİNİ****xi****1. ÖZET****1****2. SUMMARY****2****3. GİRİŞ ve AMAÇ****3****4. GENEL BİLGİLER****6**

4.1. Yenilikçilik

6

4.1.1. Yenilikçilik Kavramı

7

4.1.2. Yeniliğin Yayılım Teorisi

10

4.1.2.1. Yenilik

10

4.1.2.2. İletişim Kanalları

10

4.1.2.3. Zaman

11

4.1.2.4. Sosyal Sistem

12

4.1.3. Yeniliğin Yayılma Süreci

12

4.1.3.1. Bilgi Aşaması

13

4.1.3.2. İkna Olma Aşaması

13

4.1.3.3. Karar Verme Aşaması

13

4.1.3.4. Uygulama Aşaması

14

4.1.3.5. Onay Aşaması

14

4.1.4. Yeniliğin Özellikleri

14

4.1.4.1. Göreceli Fayda

14

4.1.4.2. Uyumluluk

15

4.1.4.3. Karmaşıklık

15

4.1.4.4. Denenebilirlik

15

4.1.4.5. Gözlemlenebilirlik

15

	vii
4.1.5. Yeniliği Kabullenmeleri Açısından Bireylerin Sınıflandırılması	16
4.1.5.1. Yenilikçiler	16
4.1.5.2. Öncüler	16
4.1.5.3. Sorgulayıcılar	17
4.1.5.4. Kuşkucular	17
4.1.5.5. Gelenekçiler	17
4.1.6. Yenilik Türleri	18
4.1.6.1. Teknolojik Yenilik	18
4.1.6.2. Teknolojik Olmayan Yenilik	19
4.1.7. Sağlıkta ve Hemşirelikte Yenilikçilik	20
4.2. Liderlik	21
4.2.1. Liderlik Kavramı	21
4.2.2. Liderlik Teorileri	24
4.2.2.1. Geleneksel Liderlik Teorileri	25
4.2.2.2. Modern Liderlik Teorileri	29
4.3. Yenilikçi Liderlik	34
4.3.1. Hemşirelikte Yenilikçi Liderlik	39
5. GEREÇ ve YÖNTEM	43
5.1. Araştırmanın Tipi	43
5.2. Araştırmanın Yapıldığı Zaman-Yer	43
5.3. Araştırmanın Evreni-Örnekleme	43
5.4. Araştırmaya Kabul Ölçütleri	44
5.5. Veri Toplama Araçları	45
5.5.1. Kişisel Bilgi Formu	45
5.5.2. Taslak Yenilikçi Liderlik Ölçeği (YLÖ)	45
5.5.3. Çok Yönlü Liderlik Ölçeği (ÇYLÖ)	45
5.6. Veri Toplama Süreci	46
5.7. Verilerin Analizi	47
5.8. Araştırmanın Sınırlılıkları	49
5.9. Araştırmanın Etik Yönü	49
6. BULGULAR	50
6.1. Yenilikçi Liderlik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları	50

	viii
6.1.1. Geçerlik Analizleri Bulguları	50
6.1.1.1. Yüzey Geçerliği	50
6.1.1.2. Kapsam Geçerliği	52
6.1.1.3. Yapı Geçerliği	53
6.1.2. Güvenirlik Analizleri Bulguları	59
6.1.3. YLÖ Son Yapısı ve Değerlendirilmesi	61
6.1.4. Hemşirelerin Yenilikçi Liderlik Özelliklerine İlişkin Bulgular	62
7. TARTIŞMA	71
7.1. Yenilikçi Liderlik Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Bulgularının Tartışılması	71
7.2. Hemşirelerin Yenilikçi Liderlik Özelliklerine İlişkin Bulguların Tartışılması	80
8. SONUÇ ve ÖNERİLER	86
9. KAYNAKLAR	88
10. EKLER	99
10. 1. EK 1. Kurum İzinleri	100
10. 2. EK 2. Bilgilendirilmiş Onam Formu	108
10. 3. EK 3. Anket Formu	109
10. 4. EK 4. Çok Yönlü Liderlik Ölçeği	111
11. ETİK KURUL ONAYI	112
12. ÖZ GEÇMİŞ	115

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo	Sayfa
Tablo 1. Yenilikçi Liderlik ile İlgili Olan Ölçekler ve Özellikleri	39
Tablo 2. Hastanelere Göre Örnekleme Alınan Hemşire Sayısı	44
Tablo 3. Araştırmanın Basamakları ve Veri Toplama Süreci	47
Tablo 4. Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler	48
Tablo 5. Madde Havuzu İçin İncelenen Çalışmalar	51
Tablo 6. Kapsam Geçerliği Sonrası Taslak Yenilikçi Liderlik Ölçeği	53
Tablo 7. Yenilikçi Liderlik Ölçeği Faktör Maddelerinin Ortalama Değerleri ve Faktör Yük Dağılımı	54
Tablo 8. Yenilikçi Liderlik Ölçeği'nin Alt Boyutlarına Göre Ölçek Maddelerinin Faktör Yük Dağılımları	56
Tablo 9. Yenilikçi Liderlik Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi İndeks Değerleri	57
Tablo 10. Yenilikçi Liderlik Ölçeği'nin Alt Boyutlarına Göre %27'lik Alt ve Üst Çeyreklik t-testi Sonuçları	57
Tablo 11. Yenilikçi Liderlik Ölçeği'nin Güvenirlik Analizi Bulguları	59
Tablo 12. Açıklayıcı Faktör Analizi ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Örnekleme İçin Madde Toplam Korelasyon Değerleri	60
Tablo 13. Test-Tekrar Test Uygulaması Yenilikçi Liderlik Ölçeği Puanlarının Korelasyonu	61
Tablo 14. Test-Tekrar Test Uygulaması Yenilikçi Liderlik Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	61
Tablo 15. Yenilikçi Liderlik Ölçeği'nin Maddeleri ve Puan Aralıkları	62
Tablo 16. Erzurum'daki Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Demografik Özellikleri	63
Tablo 17. Yenilikçi Liderlik Ölçeği Puanlarının Demografik Tanımlayıcı Özellikler ile Karşılaştırılması	68

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil	Sayfa
Şekil 1. Liderin Yenilik Sürecine Doğrudan ve Dolaylı Etkilerinin Modeli	36
Şekil 2. Yenilikçi Liderlik Ölçeği Yamaç Grafiği	54
Şekil 3. Yenilikçi Liderlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Path Diyagramı	58
Şekil 4. Yönetici Hemşirelerin Yenilikçi Liderlik Ölçeği Puan Ortalamaları	64

KISALTMA, SİMGE ve FORMÜLLER DİZİNİ

Kısaltmalar

AFA	Açıklayıcı Faktör Analizi
AGFI	Adjusted Goodness Fit Index
CFI	Comparative Fit Index
ÇYLÖ	Çok Yönlü Liderlik Ölçeği
GFI	Goodness Fit Index
ICN	International Council of Nurses
KGİ	Kapsam Geçerlik İndeksi
KGO	Kapsam Geçerlik Oranları
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin Testi
MWU	Mann-Whitney U Testi
RMR	Root Mean Square Residual
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation
YLÖ	Yenilikçi Liderlik Ölçeği
X²/Sd	Düzeltilmiş Kikare İstatistiği
X²_{K-W}	Kruskal Wallis-H Testi

Formüller

$$KGO = \frac{N_G}{N/2} - 1$$

1. ÖZET

Hemşirelikte Yenilikçi Liderlik Ölçeğinin Geliştirilmesi

Hızlı değişimlerin yaşandığı günümüzde yeniliğe açık ve liderlik potansiyeli bulunan yönetici hemşirelere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın amacı, hemşirelerin görüşleri ile yönetici hemşirelerin yenilikçi liderlik düzeylerini belirleyecek bir ölçme aracı geliştirmektir. Araştırmanın açıklayıcı faktör analizi, Trabzon'daki hastanelerde çalışan toplam 1569 hemşireden 308'i ile gerçekleştirilmiştir. Doğrulamalı faktör analizi, Erzurum'da toplam 1282 hemşireden 307'si ile tamamlanmıştır. Test-tekrar test ise Erzurum'da ayrı bir örneklem olarak 38 hemşire ile yürütülmüştür. Veriler, Kişisel Bilgi Formu, taslak Yenilikçi Liderlik Ölçeği ve Çok Boyutlu Liderlik Ölçeği ile toplanmıştır. Verilerin analizinde, kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indeksi, yapı geçerliği için açıklayıcı ve doğrulamalı faktör analizleri, benzer ölçek geçerliği için korelasyon analizi, madde ayırt edicilik için %27'lik alt ve üst çeyreklik t-testi yapılmıştır. Güvenirlik için Cronbach Alpha, Spearman Brown, Guttman, madde-toplam korelasyon testleri ve test-tekrar test analizleri kullanılmıştır. Bulgulara göre taslak ölçeğin yüzey geçerliği sağlanırken kapsam geçerlilik indeksi 0.80 olarak saptanmıştır. Ölçeğin, açıklayıcı faktör analizi için Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0.92, Barlett testi $\chi^2=6907.08$ ($p<0.05$), anti imaj korelasyon değerleri 0.81-0.95 dir. Sonuçta ölçek 43 madde ve 5 alt boyut ile şekillenmiştir. Doğrulamalı faktör analizi için ise düzeltilmiş kıkare (X^2/Sd) değeri 2.57, yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) değeri 0.07, karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) ise 0.89'dur ve bu sonuçlara göre ölçeğin yapısı doğrulanmıştır. Benzer ölçek geçerliği için ise $r=0.80$ dir Ayrıca ölçeğin Spearman-Brown=0.89, Guttman Split-Half=0.89 ve Cronbach Alpha değeri 0.96'dır. Madde-toplam korelasyon değerleri 0.32-0.79, test-tekrar test analizi değeri ise $r=0.72$, $p=0.000$ dir. Ayrıca yönetici hemşirelerin ölçek toplam puan ortalaması 3.60 ± 0.69 'dur. Sonuç olarak yönetici hemşirelere yönelik geliştirilen Yenilikçi Liderlik Ölçeği geçerli ve güvenilir bir ölçektir.

Anahtar Sözcükler: Güvenirlik ve Geçerlik, Hemşire, Liderlik, Örgütsel Yenilikçilik

2. SUMMARY

Development of the Innovative Leadership Scale in Nursing

Today, when rapid changes are experienced, executive nurses who are open to innovation and have leadership potential are needed. The aim of the research in this direction is to develop a measurement instrument that will determine the nurses' views and the innovative leadership levels of the manager nurses. Descriptive factor analysis of the study was conducted with a total of 308 nurses out of 1569 working nurses working in Trabzon hospitals. The confirmatory factor analysis was completed with a total of 307 nurses out of 1282 nurses in Erzurum. Test-retest test was conducted with 38 nurses as a separate sample in Erzurum. The data were collected through the Personal Information Form, the draft Innovative Leadership Scale and the Multifactor Leadership Questionnaire. In the analysis of the data, content validity index was tested for context validity, explanatory and confirmatory factor analysis was tested for construct validity, correlation analysis was tested for similar scale measuring and bottom and top quartile 27% analysis was tested for item discrimination. Cronbach Alpha, Spearman Brown, Guttman, item-total correlation tests and test-retest analyzes were used for reliability. According to the findings, the content validity index was 0.80 when the surface validity of the draft scale was ensured. The Kaiser-Meyer-Olkin value was 0.92, the Bartlett test was $\chi^2=6907.08$ ($p<0.05$) and the anti-image correlation values were 0.81-0.95 for the exploratory factor analysis. As a result, the scale was formed with 43 items and 5 sub-scales. For the confirmatory factor analysis, adjusted chi-square (X^2/Sd) value was 2.57, root mean square error of approximation (RMSEA) value was 0.07, comparative fit index (CFI) value was 0.89, and the structure of scale was confirmed according to these results. For parallel form method, $r=0.80$. Also, Spearman-Brown=0.89, Guttman Split-Half=0.89 and Cronbach Alpha=0.96. The item-total correlation values were 0.32-0.79 and the test-retest value was $r=0.72$, $p=0.000$. In addition, the average score of executive nurses is 3.60 ± 0.69 . As a result, the innovative leadership level scale of executive nurses is a valid and reliable measure.

Key Words: Reliability and Validity, Nurse, Leadership, Organizational Innovation

3. GİRİŞ ve AMAÇ

Yenilikçilik kavramı, yeni yaklaşımların, teknolojilerin ve çalışma biçimlerinin geliştirildiği, yeni fikirlerin (ürün, yöntem veya hizmet gibi) değer yaratan çıktılara dönüştürüldüğü bir süreç olarak açıklanmaktadır (1). Alanında ilerleme sağlamayı hedefleyen farklı fikirler, yenilikçilik süreci sonunda toplumsal fayda sağlayan ürün ya da hizmetlere dönüştürülür. Yenilikçilik, değişimi sağlamanın ve ekonomik ya da bilimsel olarak ilerlemeyi devamlı hale getirmenin tek yoludur (2).

Liderlik ise bireylerin davranışlarını istenilen yönde etkilemek ve bunu yaparken yol göstermek, aydınlatmak, öğretmek, ileriye görmek ve birlikte çalışılan kişilerin istek ve ihtiyaçlarını zamanında öngörebilmektir. Bu doğrultuda, bireylere hedefleri benimseten ve onları ortak hedeflere yönelten, güç ve bilgiyi bir araya toplayıp değişim yapabilen kişi ise lider olarak adlandırılır (3, 4).

Günümüze kadar liderlikle ilgili çeşitli teoriler geliştirilmiştir. Bazı düşünürler liderliğin doğuştan gelen, bazıları ise sonradan edinilen bir yetenek olduğunu savunmaktadır. Liderlik, temel olarak özellikler yaklaşımı, davranışsal yaklaşımlar ve durumsallık yaklaşımı olmak üzere üç ana başlık altında ele alınmaktadır (5, 6). Özellikler yaklaşımında liderin özellikleri, davranışsal yaklaşımda liderin izleyenlerine ve işine yönelik davranışları incelenmiştir. Durumsallık yaklaşımında ise hangi durumlarda liderlerin var olabileceği analiz edilmiştir (5, 7). Daha sonra modern liderlik teorileri geliştirilmiştir. Bu teoriler içerisinde öne çıkan liderlik yaklaşımları ise transformasyonel (dönüşümcü), transaksiyonel (etkileşimsel), otantik, hizmetkar, karizmatik, vizyoner ve etik liderliktir (6). Bunlara göre etkili bir liderliğin olabilmesi lidere, duruma ve izleyenlerin niteliklerine bağlıdır. Liderliğin rastgele ortaya çıkmadığını savunan modern liderlik teorileri lideri, vizyon sahibi olan, bu vizyonu diğerleri ile paylaşarak ortak bir vizyon haline dönüştüren ve gerçekleşmesi için plan yapan kişi olarak tanımlamaktadır. Ayrıca liderin krizleri yönetmek, izleyenleri güçlendirmek, grup için bir sembol ve enerji kaynağı olarak hizmet etmek, izleyenleri sürekli geliştirmek, değişimler ve yenilikler yapmak gibi sorumlulukları vardır (8).

Değişimlerin kurumda kabul edilip uygulanmasını sağlamak için yöneticilerin yenilikçi olmaları ve çalışanlardan daha önce değişimleri benimseyip desteklemeleri ve bir başka ifade ile öncü olmaları gerekir (9, 10). Yöneticilerin gelenekçi davranarak

değişime değer vermedikleri veya belirlenen hedefler için çalışanlarla aynı düzeyde heyecan hissetmedikleri algılanırsa, çalışanların yenilikleri kabul etmede isteksiz oldukları görülür (11). Bu nedenle kurumlar, gruplar ve meslekler yeniliği benimseyen ve ona uyum sağlayan lider özelliklere sahip yöneticilere gereksinim duymaktadır (12).

Özellikle sağlık kurumları ve hemşirelik mesleğinde bu özelliklere sahip liderlere daha fazla ihtiyaç hissedilmektedir. Teknolojideki gelişmeler, nüfusun giderek yaşlanması, akut hastalıkların kronikleşmesi, sağlık kurumlarına başvuran bireylerin profilindeki değişimler ve beklentilerinin artması, tedavi modellerinin hızla değişmesi hemşirelerin kendilerini sürekli yenilemelerini ve bu yenilikleri alanlarına taşıyabilmelerini yani yenilikçiliğin ve liderliğin gereksinimini ortaya çıkarmaktadır (13). Yönetici hemşirelerin liderlik yaklaşımlarına ilişkin bir çalışmada, bu görüşü destekler nitelikte hemşirelerin lider özelliklere sahip yöneticilerle çalışmak istedikleri görülmüştür (14). Yönetici hemşireler ise yenilikçilik sürecinin takım çalışmasına, servis hemşirelerinin desteğine ve yöneticinin liderlik yeteneğine bağlı olduğunu belirtmişlerdir (12). Böylelikle hemşirelik alanında liderlik ruhuna sahip yönetici hemşirelerin mesleğin gelişimini sağlama ve sorunlarını çözmede önemli rollerinin bulunduğu görülmektedir (1, 15). Hemşireliğin ilerleyebilmesi için hemşirelik grubunun bir araya getirilmesi ve bireylerin tek amaç üzerinde motive edilmesi gerekmektedir. Hemşirelerin alandaki değişimleri ve yenilikleri kabul etmeleri, alana aktarma konusunda ikna edilmeleri ve yetiştirilmeleri yenilikleri benimseyen lider hemşirelerle sağlanabilir (16). Başka bir deyişle hemşirelik alanında liderlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu doğrultuda hemşirelikte yenilikçi liderliğe ilişkin çalışmalar araştırıldığında, birebir hemşirelikte yenilikçi liderliğe ilişkin çalışmaya rastlanmazken yenilikçilik ve liderliğin ayrı ayrı ele alındığı veya yenilikçilik kavramının liderliğin bir boyutu olarak incelendiği bazı çalışmalar bulunmaktadır. Alandaki ölçekler ise sadece yenilikçiliği ya da sadece liderliği belirlemekte olup, özellikle hemşirelik alanına yönelik yenilikçi liderliği belirleyen bir ölçme aracına rastlanılmamıştır. Genel toplamda bu çalışmada hemşireliğe özel, tüm boyutlarıyla hemşirelikte yenilikçi liderlik düzeyini belirleyecek geçerli ve güvenilir bir ölçeğin geliştirilmesi planlanmıştır.

Geliştirilecek ölçek sayesinde hemşirelerin yenilikçi liderlik düzeyleri kolay, güvenilir, tutarlı ve geçerli bir şekilde tespit edilerek, kurum düzeyinde potansiyel yenilikçi liderlerin belirlenmesi sağlanacaktır. Dolayısıyla liderlik potansiyeli bulunan

hemşirelerin gerekli alanlarda yerleştirilmelerine ve onların liderliğinde yeniliklerin geręekleřtirilmesine destek sağlanabilir. Ayrıca yenilikęi liderlik dőzeyi dőřők olan hemşirelere liderlik ve yenilikęilik eğitimi verilerek yenilikęi liderlik dőzeyleri geliştirilebilir. Sonuç olarak hemşirelik mesleğine doğru, tutarlı ve kolay kullanılabilen yenilikęi liderlik őlęeęi kazandırılmış olacaktır.



4. GENEL BİLGİLER

Toplumun ihtiyaçlarını gidermeyi ve fayda sağlamayı amaçlayan yeni fikirleri uygulamaya aktarırken yoğun girişimci çabalar gereklidir (17). Yenilikler yapılırken bir hizmet, program, ürün veya sistem geliştirmek üzere yeni fikirler üretilmekte veya mevcut fikirler yeni bir duruma uygulanmaktadır. Bu uygulamaların hepsi yenilikçiliğin zorlu bir değişim sürecini de beraberinde getirdiğini gösterir. Bu nedenle yeniliklerin sonuçları her zaman çabuk ve olumlu olmamaktadır. Hatta yenilikçilik uygulamaları pek çok deneme ve hatayı içeren uzun bir gelişme sürecinden geçerek gerçekleşmektedir. Bu süreçte yeniliklerin karşısına çok sayıda engel çıkmaktadır. Yüksek hedefler, belirsiz yönetim süreçleri, çok sıkı denetimler, gevşek örgütsel bağlar, zayıf karakterli liderler ve etkisiz iletişim en önemli yenilik engellerindendir (1, 18). Etkin iletişim, açık fikirlilik, olumlu ahlak, üst düzeyde takım oluşturabilme, kaynakları yönetebilme, vizyona ve yönetsel süreçler bilgisine sahip olma ise yenilik sürecini başarılı bir şekilde tamamlamak için gerekli olan genel özelliklerdir (19). Bu noktada asıl önemli olan yeniliklerin yapılacağı kurumlardaki liderlerin özellikleridir. Bu liderlerin farklı bakış açılarına sahip olmaları, bilgi ihtiyacını belirleyebilmeleri, etkinliğe odaklanmaları ve öğrendikleri yenilikleri sisteme geçirebilmeleri yenilikçiliğin devamlı bir şekilde uygulanması için oldukça önemlidir. Dolayısıyla yenilikçi liderliğe yönelik yürütülen bu çalışmada genel bilgiler, yenilikçilik, liderlik ve yenilikçi liderlik başlıklarında ele alınmıştır.

4.1. Yenilikçilik

Yenilikler yeni uygulamaların başarılı şekilde üretilmesi, benimsenip kullanılması ve en önemlisi oluşan çıktıların topluma yönelik yarar sağlayan ürünlere dönüştürülmesi ile ortaya çıkmaktadır (15, 20). Yeniliklerin sistem içine yerleştirilmesi ve sürekli hale gelmesi hayatta kalmanın ve önde olmanın ilk şartıdır. Bu nedenle yenilikler yapmak hedef olmaktan çıkarılıp, sürekli olarak kullanılan bir araç, çalışma şekli, örgüt politikası veya başvuru kaynağı haline getirilmelidir (21). Çevrede uygulanan yenilikler, bireyler ve toplumlar arasında rekabet oluşturup var olma anlamında bir tehdit olarak görülse de gelişme anlamında bir fırsat sunmaktadır (19). Yenilikler sayesinde geçmişin eskimiş ve artık üretken olmayan ürünleri ortadan kaldırılmakta, yeni hizmetler, teknolojiler ve çalışma yaklaşımları geliştirilmektedir. Bu doğrultuda yenilikçilik,

geleceğe yönelik fikirleri ihtiyaçlara cevap veren ürün, yöntem ve hizmetlere dönüştürmek için yeni yollar aramak veya bu amaçla yeni bir sürece başlamak olarak tanımlanabilir (1, 22).

4.1.1. Yenilikçilik Kavramı

Yenilikçilik ya da inovasyon kavramı “yeni ve değişik bir şey yapmak” anlamındaki Latince “innovare” kökünden türemiştir (23). Türk Dil Kurumu tarafından “yenileşim” olarak Türkçeye çevrilen inovasyon kavramı, değişen koşullara uyum sağlayabilmek için toplumsal, kültürel ve yönetsel ortamlarda yeni yöntemlerin kullanılmaya başlanması anlamına gelmektedir (24).

Yenilik ve yeniliğin toplum içinde yayılım durumu 1920-1940 yıllarında öncelikle tarım alanıyla ilgilenen sosyologlar tarafından incelenmiş, ardından iletişim, pazarlama, bilgi teknolojisi ve sağlığın geliştirilmesi alanlarında sıklıkla araştırılmıştır. 1962 yılında ise sosyolog, Everett Rogers tarafından Yeniliğin Yayılım Teorisi geliştirilmiştir (25). Rogers’a göre yenilik birey ya da toplum tarafından farklı/yeni olarak algılanan fikir, uygulama veya nesnedir (9, 25). Yenilik, Hurt ve arkadaşları tarafından, değişim yapmak veya değişmek için istek duyan, risk almayı seven bir kişilik yapısı olarak tanımlanmaktadır. Bu kişilik yapısına sahip bireylerin toplum içerisinde normal dağılım gösterdiğini belirten Hurt ve arkadaşları bireysel yenilikçiliği ölçen ilk ölçeği geliştirmiştir (26). Yenilik, International Council of Nurses (ICN-Uluslararası Hemşireler Birliği) tarafından sağlığı geliştirmek, hastalıkları önlemek ve hasta bakımını daha iyi bir düzeye taşımak için iyi bir fikri uygulanabilir bir araca veya işleme dönüştürme süreci olarak tanımlanmıştır (1).

Kanter ise yenilik kavramını örgütsel boyutta inceleyerek her beş altı yılda bir kurum içi/dışı nedenlerle oluşan ve kuruma düzenli bir büyüme sağlayan keşifler olarak tanımlamıştır (18). Yeniliği örgütsel olarak inceleyen diğer bir tanım ise Oslo Kılavuzun’da yapılmıştır. Organization for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) tarafından 2005 yılında yayınlanan ve TÜBİTAK tarafından tercüme edilen bu kılavuza göre yenilik, örgüt/işletme içi işlemlerde, uygulamalarda ve örgütün çevresiyle olan ilişkilerinde yeni veya geliştirilmiş bir ürün/araç, süreç veya yeni bir organizasyonel yönetim tarzının uygulanmasıdır (27).

Yenilikçilik, değişimlerin, yaratıcılığın, icatların kısacası yeniliklerin insan faydasına dönuştüğü süreçte ortaya çıkan bir kavramdır. Geleceğe dair potansiyeli bulunan güzel fikirler, yenilikler sayesinde uygulanabilir, ulaşılabilir, umut verici ve kullanılabilir ürünlere, süreçlere ve hizmetlere dönuştürölmektedir (1).

Yenilikler her zaman yaratıcılık sonucu ortaya çıkan icatlar gibi sıfırdan üretilmez. Sıklıkla halen kullanılan ürünleri, teknikleri, süreçleri başkalaştırmak ya da var olanların alternatiflerini bularak yapılmaktadır. Çalışma alanlarında, sunulan hizmetlerde yeni şeyler denemek, yönetsel ve yapısal olarak yeni ve farklı bölümlere ayrılmak da birer yenilikçiliktir (1, 16). Yenilikçilik teknolojik yeniliklerin yanı sıra yönetsel, üretimsel ve pazarlama alanlarına yönelik yenilikleri de ifade eder (15). İlk başlarda sadece iyi bir fikir gibi gözüken yenilikler, ilerleyen aşamalarda çok kapsamlı sonuçlar doğuran önemli bir gelişme haline gelebilir. Bunun için söz konusu yeniliklerin çeşitli alanlardaki araçlara, teknolojilere ve süreçlere, aynı zamanda bireylerin ve organizasyonların davranış, çalışma veya eylem biçimlerine uygulanması gerekmektedir (1, 9).

Yeni fikirler uygulamaya aktarılırken öncelikle ayrıntılı bir şekilde değerlendirilir, ardından uygulamaya aktarılması konusunda karara varılır. Bu dönemde bireyler ve gruplar aşamalı bir bilişsel karar verme süreci yaşamaktadır. Bu aşamalar;

- Yeniliğin fark edilmesi ve fonksiyonlarının bilinmesi
- Yeniliğe karşı bir tutumun oluşması
- Yeniliğin kabul edilmesi veya reddedilmesi
- Kabul edildi ise yeniliğin uygulanması
- Yenilik uygulamasının pekiştirilmesi
- Kabul edilmedi ise yeniliğin geri çevrilmesidir (9, 22).

Kurumsal/örgütsel düzeyde ise yeniliklerin kullanıma aktarılması için özellikle geliştirilen fikirlerin yenilik süreci için fırsat olarak görülüp önemsenmesi gerekmektedir. Yenilikçilik algısı yüksek olan örgütlerde yöneticiler ve çalışanlar tarafından işlemler, süreçler ve normlar sürekli olarak sorgulanmakta ve yenilik süreci her zaman aktif tutulmaktadır. Bu sürecin adımları şöyledir (28).

- Fırsatların yakalanması: Bu aşamada potansiyel yenilik fikirleri değerlendirilmektedir. Kurumlar tarafından çalışanların fikirleri, hizmet

sunulan grubun şikayetleri ve ihtiyaçları, rakiplerin çalışmaları, teknolojik gelişmeler yenilik fırsatı olarak kullanılmaktadır.

- Stratejik seçimin yapılması: Yenilik sürecine alınacak fikrin seçildiği aşamadır. Bu aşamada hizmet verilen toplumun ihtiyaçları, kaynak varlığı ve kurumun misyonu gibi pekçok faktör dikkate alınmaktadır. Örgütler bu faktörler ışığında yenilik fikirleri arasından o zaman için en uygun olanı tercih etmektedir.
- Bilginin toplanması: Meslek grubunu veya örgütü ileriye taşıyacak olan yeniliğin yapılabilmesi için standartların oluşturulması, kaynak araştırmasının yapılması ve örgütün hazır olma düzeyinin sorgulanması gerekmektedir. Bu nedenle bu aşamada yenilik hakkında bilgiler toplanmaktadır.
- Çözümün geliştirilmesi ve uygulamaya aktarma: Bu adımda öncelikle yenilik için çevreden bilgi toplanmakta ve ürün/süreç geliştirilerek kullanıma sunulmaktadır.
- Öğrenme: Bu süreçte yenilik hakkında işlevsellik, topluma fayda sağlama düzeyi, ihtiyaçlara cevap verme oranı, etkinlik, maliyet gibi özellikler açısından çok yönlü bir değerlendirme yapılmaktadır (9, 28).

Yenilikçilik kavramı ile ilgili teorilerin temelleri genel olarak işletme, iktisat ve ekonomi alanlarına dayanmaktadır. Bu nedenle yenilik teorilerinin pek çoğu yeniliklerden kar elde etme, yenilikleri ürüne çevirme ve pazarlama üzerine odaklanmıştır. Bunların arasında en yaygın olanları, Schumpeter'in Yaratıcı Yokediş Teorisi, Neoklasik Denge Modeli, Solow'un Teknolojik İlerleme Modeli ve İçsel Büyüme Modeli'dir. Bu teorilerin ortak noktası yeniliğin "bir fikrin ticari olarak ürüne dönüştürülmesi" olarak tanımlanmasıdır (29). Bunların dışında sosyoloji alanında geliştirilen ve yeniliğin sonucuna değil yenilik sürecine önem veren Yeniliğin Yayılması Teorisi de bulunmaktadır. Everett Rogers'ın geliştirdiği bu teori diğerlerinden farklı olarak yeniliklerin fikir ve uygulama olarak insanlar arasındaki yayılma sürecine odaklanmaktadır. Ayrıca yeniliklere verilen tepkilere göre insanlar gruplandırıldığı için kullanan insana ya da kuruma yenilik süreci hakkında ön bilgi ve yönetme yetisi sunmaktadır. Bu durum, Yeniliğin Yayılması Teorisi'nin sağlık gibi insanın ağırlıkta olduğu alanlarda, yeniliklerin uygulanması ve incelenmesi için rahatlıkla kullanılabileceğini göstermektedir (9, 25).

4.1.2. Yeniliğin Yayılım Teorisi

Rogers Everett tarafından ortaya konan yeniliklerin yayılım teorisi, yeniliklerin insanlar arasında kabul edilme sürecine odaklanmaktadır. Rogers, bu teoriyi farklı alanlarda yapılan 508'den fazla yeniliğin benimsenmesi hakkındaki çalışmasını sentezleyerek 1962'de "Yeniliklerin Yayılımı" (Diffusion of Innovation) kitabında yayınlamıştır. Yenilik, Rogers tarafından "bir birey, grup ya da toplum tarafından yeni olarak algılanan bir fikir, uygulama ya da obje" olarak tanımlanmaktadır. Yayılım ise yeniliklerin iletişim kanalları aracılığı ile belirli bir zaman dilimi içerisinde bir sosyal sisteme dahil olan bireyler arasındaki iletilme sürecidir (9, 30). Bu süreçte yeni bir fikrin yayılmasını etkileyen dört temel faktör bulunmaktadır. Bunlar, yenilik, iletişim kanalları, zaman ve sosyal sistemdir (9).

4.1.2.1. Yenilik

Yeni bir fikir, uygulama veya aracın bireysel ya da toplumsal olarak benimsenmesi veya reddedilmesi sürecidir. Yenilik kavramı, bireyin yeni durumla karşılaşma zamanına göre değerlendirilmektedir. Bireyler tarafından ilk kez uygulanan fikirler, deneyimlenen durumlar çok önceden beri kullanılsa bile bireyler için yeni olarak algılanmaktadır (30). Ayrıca bütün yenilikler, toplumda aynı tepkiyi uyandırmamaktadır. Bazıları daha çabuk kabul edilip yayılırken bazıları sadece tasarı aşamasında kalmaktadır. Yeniliklerin bazı özellikleri onların bireyler tarafından algılanma ve tercih edilme özelliklerini etkilemektedir. Bu özellikler; göreceli fayda, uygunluk, karmaşıklık, gözlenebilirlik ve denenebilirliktir (9).

4.1.2.2. İletişim Kanalları

İletişim, bireyler arasında uzlaşmayı sağlayabilmek için bilginin üretilmesi ve karşılıklı paylaşılması sürecidir. İletişim kanalları ise yeniliğin özelliklerini yenilik süreci boyunca benimseyenlere ulaştırmaktadır. Bir yeniliğin yayılım sürecinde iletişim kanallarının yeniliklere açık, hızlı, etkileyici, girişken ve dolaysız olması gerekmektedir. Bunun sağlanamadığı durumlar, zaman kaybına ve iletişim sorunlarına neden olacağı için yeniliklerin yanlış algılanmasına, reddedilmesine veya geç uygulanmasına yol açabilir (31). Kitle iletişim araçları iletişim kanalları içerisinde yeni bilgilerin üretilmesinde, diğer bireylere duyurulmasında ve ulaştırılmasında etkili ve hızlı olabilirler. Fakat çoğu birey, yeniliği değerlendirirken bilimsel veriler, hazır bilgiler

veya reklamlar yerine yakın çevresinin görüşlerini dikkate almaktadır. Bu nedenle yeniliklerin davranış ve uygulama yönüne örnek oluşturan kişilerarası iletişim kanalları yeniliklerin benimsenmesi, onlara karşı tutumun oluşturulması ve var olan tutumun değiştirilmesinde daha etkindir. Dolayısıyla yeni bir fikri benimseme ya da reddetme kararını almada kişiler arası iletişim kanallarının kullanılması daha fazla etkili olacaktır (9).

4.1.2.3. Zaman

Yayılm teorisi içerisinde 3 farklı şekilde incelenmektedir.

- **Yenilik Karar Aşaması:** Yeniliklerin keşfedilmesiyle başlayan, sonrasında yenilikleri uygulamalara katma veya reddetme gibi olumlu ya da olumsuz tutumların oluşmasına kadar devam eden bilişsel süreçtir. Yenilikler bireyler tarafından ilk defa uygulandıkları için sonuçları ve topluma kazandırdıkları hakkında bir belirsizlik barındırmaktadır. Bu durumun oranı yeniliklerin benimsenmesi, uygulanması veya reddedilmesinde önemli bir faktördür. Yenilik-karar aşamasında yeniliğin muhtemel sonuçları hakkında farklı kanallardan bilgi edinilerek karar verme süreci başlatılır. Bu süreç 5 adımdan oluşmaktadır (9, 30).

Bilgi Aşaması: Yeniliğin varlığı ve fonksiyonları hakkında bilgi edinilen aşamadır.

İkna Aşaması: Yeniliğe karşı olumlu veya olumsuz tutumların oluştuğu aşamadır.

Karar Aşaması: Yeniliğin benimsenmesi veya reddedilmesi için karara varıldığı aşamadır.

Uygulama Aşaması: Yeniliğin uygulamaya konulduğu aşamadır.

Onay Aşaması: Olumlu veya olumsuz nitelikteki yenilik kararlarının değerlendirildiği aşamadır. Beş aşamadan oluşan yenilik karar süreci teori içerisinde yeniliğin yayılım süreci başlığı ile incelenmektedir.

- **Yenilikçilik Aşaması:** Birey veya grupların yenilikçilik düzeylerinin değerlendirildiği aşamadır. Yenilikçilik, bir bireyin yenilikleri diğer bireylere

oranla daha hızlı benimseme durumudur. Bu aşamada bireyler yeniliği benimseme durumlarına göre 5 kategoride incelenmektedir.

- Yenilikçiler
- Öncüler
- Sorgulayıcılar
- Kuşkucular
- Gelenekçiler

Bu kategoriler yeniliğin yayılımı teorisi içinde yeniliği kabullenmeleri açısından bireylerin sınıflandırılması başlığında açıklanmaktadır (9).

- **Kabul Görme Oranı Aşaması:** Bireyler tarafından yeniliklerin benimsenme hızının incelendiği aşamadır. Benimsenme oranı belirli bir zaman periyodunda yeniliği benimseyen kişilerin sayısının belirlenmesi olarak tanımlanmaktadır.

Yenilikler kullanıcılar tarafından tam ve doğru bir şekilde anlaşılmadığında benimsenme oranları azalmakta, kullanıma yansıma süreleri uzamaktadır. Aksine kullanışlı ve etkin çıktılar sağlayan yenilikler ise bireylerce kısa zamanda benimsenmekte, eski uygulamaların yerini almaktadır (31).

4.1.2.4. Sosyal Sistem

Belli bir ortak hedefi gerçekleştirmek üzere görev alan ve kendi aralarında bağları olan birimlere sosyal sistemler denilmektedir. Sosyal sistemler bireyler, formal ve informal örgütlerden oluşan ve yeniliklerin benimsenme sınırlarını gösteren yapılardır (9, 31). Yenilikler sosyal sisteme dahil olan insanlar tarafından kabul edilip uygulanmaktadır. Ayrıca sistemler içerisinde yeniliğin yayılmasını etkileyen sosyal sistem faktörleri de bulunmaktadır. Normlar ve düşünce liderliği bunlardan en önemlileridir. Normlar sistem içerisindeki bireylere yenilikleri benimseme konusunda davranış örnekleri sunarken, düşünce liderleri ise bireylerin yenilikle ilgili tutum ve davranışlarını özellikle informal yollardan yönlendirmekte ve etkilemektedir (9).

4.1.3. Yeniliğin Yayılma Süreci

Yeniliğin yayılma süreci, somut bir karar ile başlayan ardından zamana yayılmış sistemli ve belirli adımların atılması ile devam eden bir süreçtir (30). Yenilikler uygulananlar tarafından kabullenme ve olumlu olarak algılanma düzeylerine ve

hızlarına bağlı olarak yayılım gösterirler. Bireylerin kendilerine ulaşan bu yenilikleri kabul edip benimsemesi 5 aşamada gerçekleşir. Bunlar;

- Bilgi
- İkna Olma
- Karar Verme
- Uygulama
- Kabullenme

4.1.3.1. Bilgi Aşaması

Yeniliklerin fark edildiği ve çalışma düzenleri, fonksiyonları hakkında fikir sahibi olduğu aşamadır. Bu aşamada birey ihtiyaçlarına cevap veren, ilgisini uyandıran ve kendi düşünceleriyle uyum içindeki yeni fikirlere daha çok odaklanmaktadır. Alışkanlıkları, inançları ile ters düşen yeniliklerden ise isteyerek veya istemeyerek uzak durmaktadır. Bununla birlikte bireyler yaşadıkları belirli durumlar sonucunda yenilikler hakkında bilgi edinirler. Birey herhangi bir konuda kendisini eksik hissettiği veya özelliklerini beğendiği için yeniliklere yönelebilmektedir. Özetle ihtiyaçlar sonucunda yeniliklere ulaşılabileceği gibi yenilikler de bireyde ihtiyaç uyandırabilir (9, 30, 32).

4.1.3.2. İkna Olma Aşaması

İkna aşaması bireylerin yeniliğe yönelik tutum geliştirmesinde etkili olan ve yenilikle ilgili duyuşsal alanlarının hakim olduğu bir süreçtir. Bu adımda yeni uygulamaların kullanımına yönelik sağlanan kolaylıklar ve eğitim fırsatları da bireyin yenilik karar sürecini olumlu etkilemektedir (30).

4.1.3.3. Karar Verme Aşaması

Bu aşama yeniliğin her yönüyle değerlendirildiği ve benimsenmesine ya da reddedilmesine yönelik bir karara varıldığı adımdır. Yeniliğin kabul edilmesi kararı yeniliğin uygulanacağını, reddetme ise yeniliğin benimsenmeyeceğini göstermektedir. Karar verme aşaması aktif ve pasif olmak üzere iki şekilde gerçekleşir. Aktif olan karar aşamasında bireyler yenilikle ilgili olumlu/olumsuz deneyimler ve bilgiler doğrultusunda yenilikleri uygulama olmaksızın kabul etmekte veya reddetmektedir. Pasif karar aşamasında ise bireyler yeniliği en başından benimsemekte veya reddetmektedir. Sürecin bu aşamasında yeniliklerin kabul şekli ve hızı bireylerin

yenilikçilik düzeylerine göre değişmektedir. Değişimci ve girişimci bireylerin yoğun olduğu çevrede yenilikler hemen benimsenirken, risk almaktan çekinen, gelenekçi bireylerin fazla olduğu yerlerde yenilikler geç benimsenmekte veya reddedilmektedir (9, 30).

4.1.3.4. Uygulama Aşaması

Bu aşamada yenilikler uygulamaya konmaktadır, bireyler tarafından kullanılmakta ve toplumda eski uygulamadan uzaklaşmaya bağlı olarak davranış değişikliği yaşanmaktadır. Diğerlerinin aksine uygulama adımının davranışsal yönü daha yüksektir. Yeni uygulamaların başladığı, değişimler yapıldığı ve bazen dirençlerin yaşandığı uygulama aşaması yeniliğin doğasına bağlı olarak uzun veya kısa bir süre devam edebilmektedir (9, 12, 30).

4.1.3.5. Onay Aşaması

Bireyler bu aşamada verdikleri yenilik kararının sonuçlarını değerlendirmektedir. Yenilik karar sürecinin son aşaması olan onay aşamasında birey yeniliği kullanmaya devam edebileceği gibi reddetme kararına bağlı da kalabilmektedir. Ayrıca bireylerin en başta yenilikleri benimseme veya reddetme kararı da değiştirebilmektedir. Yapılan uygulamalar ve çevreden alınan geri dönüşler sonrasında yeniliklerin avantajları ve dezavantajları bu aşamada değerlendirmeye alınmaktadır (9, 33).

4.1.4. Yeniliğin Özellikleri

Yenilikler bireyler tarafından uygulama farklılıkları, ihtiyaçlara cevap verme oranları ve kullanışlılık düzeyleri gibi pek çok özelliklerine göre değerlendirilmektedir. Sonuçta bazı yenilikler daha fazla dikkat çekmekte ve daha çok kişiye ulaşmakta, bazıları ise fikir aşamasında kalmaktadır. Yeni fikir, uygulama ve araçların tercih edilmesini veya reddedilmesini etkileyen, yeniliğin kendine özgü beş özelliği bulunmaktadır (33).

4.1.4.1. Göreceli Fayda

Yeniliklerin yerini aldıkları uygulama ve fikirlerden daha iyi, kullanışlı ve tercih edilebilir olma özelliğidir. Göreceli fayda belirlenirken yeniliklerin ekonomik özellikleri, topluma faydaları ve bireylerin yeniliklerden memnuniyet düzeyleri dikkat alınmaktadır. Bu özellikler değerlendirilirken ekonomik nedenlerden dolayı düşük

maliyetli yenilikler yüksek maliyetli yeniliklere oranla daha fazla tercih edilse de bazen ucuz ve niteliksiz yenilikler, yeniliği kullanmak isteyen birimlere, gruplara ve sistemlere daha fazla zarar vermektedir. Bu nedenle yeniliklerin çok sayıda avantaja sahip olması önemli değildir. Asıl önemli nokta bireylerin yenilikleri faydalı olarak değerlendirmesidir. Yeniliğin olumlu olarak algılanma oranı arttıkça yeniliğin benimsenme oranı artmaktadır (31).

4.1.4.2. Uyumluluk

Yeniliklerin, bireylerin ihtiyaçları, değerleri ve geçmiş deneyimleri ile tutarlı olma derecesidir. Bireylerin normları ve alışkanlıklarıyla bağdaşmayan yenilikler daha yavaş kabul edilmekte veya reddedilmektedir. Yeniliklerin uyumluluk derecesi yükseldikçe uygulanma hızları ve oranları artmakta ve daha fazla alanda kullanabilmektedir (9).

4.1.4.3. Karmaşıklık

Bireylerin yenilikleri algılama, benimseme ve kullanma adımlarında karşılaştıkları zorluk derecesidir. Bazı yenilikler kolayca anlaşılmakta ve hızlı bir şekilde günlük yaşama dahil edilmekteyken, bazıları karmaşık bulunduğu için daha yavaş kabul görmektedir. Bireyler pratik, anlaşılır ve kullanımı kolay olan yeni fikirleri hemen uygulamaktadır. Ancak fazla iş yükü, zaman kaybı ve uygulama zorluğu gibi karmaşık süreçler doğuran ürünler yenilik olarak düşünülse bile daha yavaş benimsenmektedir (9, 31).

4.1.4.4. Denenebilirlik

Yeni fikirlerin tekrar tekrar uygulanabilir olma düzeyidir. Aşamalar halinde yapılabilen, denedikten sonra olumsuz durumlarda geri dönüşü olan, sistemin tamamında değişiklik gerektirmeyen yenilikler daha kolay benimsenmektedir. Bu özellikleri taşımayan yenilikler insanlarda zaman kaybına, belirsizliğe ve uygulama zorluğuna neden olduğu için öğrenilip benimseme oranı azalmaktadır (9, 31).

4.1.4.5. Gözlemlenebilirlik

Yeniliğin faydalarının ve sonucunda oluşan değişikliklerin görülebilir olma derecesidir. Potansiyeli görülebilen, avantajları daha somut olan ve yakın gelecekte gerçekleşecek olan yenilikler daha kısa sürede benimsenmektedir (31). Bireylerin bir yeniliğin sonuçlarını görmesi kolaylaştıkça onu benimseme olasılığı da artmaktadır.

Ayrıca gözlemlenebilirliği yüksek olan yenilikler aynı örgütsel iklimi paylaşan bireyler arasında fazlaca konuşulduğu için daha fazla denemekte ve kabul görmektedir (9).

4.1.5. Yeniliği Kabullenmeleri Açısından Bireylerin Sınıflandırılması

Yenilikler herhangi bir konuda değişim isteyen bireyler tarafından başlatılmaktadır. Vizyon sahibi fikirlerin ortaya atılması ile başlayan bu süreç, o fikre inanan ve belirli bir durumu değiştirmek isteyen bireyler tarafından yönetilmektedir (17). Bir sosyal sistemi meydana getiren bireylerin yeniliğe uyumları farklı oranlarda gerçekleşmektedir. Bireylerin yeniliğe uyumlarının zamana göre çizilen grafiği normal dağılımı olan “S” şeklinde bir eğriyi göstermektedir. Yeniliğe açıklık ölçüsüne göre bireyler 5 kategoriye ayrılmaktadır (9, 22).

4.1.5.1. Yenilikçiler

Yenilikleri ilk olarak topluma kazandıran, yeni ürünleri ilk kez uygulayan veya ortamdaki yeniliklere ilk uyum gösteren bireylerdir. Rogers’a göre girişimci, değişimci ve risk alabilen bu bireyler toplumun %2.5’lik kısmını oluşturmaktadır. Yeniliklere olan tutkuları onları sıradanlıktan çıkarmakta daha riskli, belirsiz fakat özgün, sosyal ve yüksek iletişim ağı olan bir ortama götürmektedir. Yenilikçi olabilmek için birkaç önkoşul gereklidir. Kaynakları kontrol edebilme, alanındaki teknik bilgileri anlama/uygulama ve belirsizliklerle baş edebilme becerileri bunlardan bazılarıdır. Yenilikçiler sistemlerin iyileşmesi, günü yakalaması ve ihtiyaçlarını görebilmesi için üst düzey bir rol oynamaktadır. Ayrıca sistemdeki sorunları yeni teknik ve stratejilerle çözmektedirler. Fakat sayısal olarak az olmalarının etkisiyle fazla destek görmemekte, aksine yeni uygulamalar getirerek iş yükünü artıran ve sistemi değiştirmeye çalışan bireyler olarak tepkiyle karşılaşmaktadırlar (9, 31).

4.1.5.2. Öncüler

Yenilikleri benimseme ve uygulamada yenilikçilerin ardından gelen gruptur. Öncüler yenilikçilere göre daha temkinli davrandıkları için davranışları ve seçimleri çevreleri tarafından model olarak alınmaktadır. Yeniliklere karşı sempati duyan bireylerin bilgi ve tavsiye aldığı bu grup %13.5’lik çoğunluklarıyla sistemin yenilik konusundaki iletişim ağının tam ortasında yer almaktadır. Öncüler yenilikler konusunda yüksek bir arzuya sahip olsalar da, ait oldukları sistemin uygulamalarına ve kültürüne oldukça bağlıdır. Bu nedenle yenilikçilik konusunda değişim ajanı, fikir lideri veya

yeniliğin yayılımı için çalışan bir misyoner olarak düşünülmektedirler. Akranları tarafından yeni yöntem, ürün ve hizmet kullandıkları için saygın ve başarılı bulunmaktadırlar. Artı olarak öncü birey yenilikleri kullanarak çevrenin onlar hakkındaki belirsizliğini azaltmakta ve kullanım sonrası yenilik hakkındaki düşüncelerini çevrelerine aktarmaktadır (9).

4.1.5.3. Sorgulayıcılar

Yeniliği kabul etmeleri yenilikçilere ve öncülere göre çok daha uzun zaman alan bireylerdir. Sistemdeki bireylerin %34'ünü oluşturan sorgulayıcılar bir yeniliği diğer ortalama sistem üyelerinden hemen önce kabul etmektedir. Yenilikleri tamamen kabul etmeden önce uzun bir süre tedbirli davranan bu grup, yenilikler konusunda 'yeniliği ilk deneyen sen olma fakat en arkada da kalma' fikrini savunmaktadır. Sık sık akranlarıyla yenilikler hakkında konuşan sorgulayıcılar, çok nadir fikir önderliği yapmaktadır. Yenilikleri benimsemede erken fakat kısmen geç davranması bu grubu toplumda yeniliklerin yayılımı konusunda eşsiz bir noktaya taşımaktadır. Sorgulayıcılar, yenilikçi ve gelenekçi gruplar arasında iletişim konusunda bir bağ sağlamaktadır. Çevresinde davranışlarıyla kabul gören bireylerin pek çoğunu oluşturan sorgulayıcılar yenilikleri kasıtlı olarak bekletmekte veya uzun bir planlamanın ardından kabul etmektedir (9).

4.1.5.4. Kuşkucular

Bir sistemde yenilikleri benimseyenler arasında %34'lük kısmı oluşturan bireylerdir. Yeni fikirleri toplumdaki ortalama bir üyeden hemen sonra benimseyen kuşkucular, yeniliklere şüpheyle yaklaşmakta ve çok fazla temkinli davranmaktadır. Bu grup diğer insanlar tarafından kullanıldığını görene kadar yenilikleri kabul etmemektedir. Kuşkucuların yenilikler konusunda ikna edilebilmesi için sistemin tamamının yeniliği desteklemesi, belirsizliklerin ortadan kaldırılması ve yeniliğin işe yaradığına dair sosyal baskı gerekmektedir. Yeniliğin işe yaradığından emin olana kadar ona kaynak ve zaman ayırmamaktadır (9, 31).

4.1.5.5. Gelenekçiler

Yenilikleri benimseyen bireylerin %16'sını oluşturan bu grup yenilikleri en son kabul eden bireylerden oluşmaktadır. Değişim ajanlarını, yenilikçi bireyleri desteklemeyen bu bireyler eski uygulamalara büyük oranda bağlıdır. Gelenekçiler fikir liderliği yapmamakta, sosyal ağlardan uzakta kalmaktadır. Verdikleri kararlarda rehber

olarak geleneksel uygulamaları, eski bakış açısını, çok katı bir mantık çerçevesi izlemektedirler. Gelenekçilerin kabul edebilmeleri için yeniliklerin başarısızlık riskinin sıfıra yaklaşması, çoğunluk tarafından yeniliğin kabul edilmesi, yeniliğe ayrılan kaynakların çok fazla olması gerekmektedir. Bireyler arasında uygulamalar yönünden sistemlerine en bağlı olan grupturlar (9, 20, 31).

4.1.6. Yenilik Türleri

Yenilik, yeni düşüncelerin alandaki bilgi ve parlak fikirler ile birleşmesi sonucunda topluma yarar sağlayan ürün ve hizmetlerin oluşma sürecidir (34). Yenilikler temel olarak teknik veya yönetsel olmak üzere iki alanda incelenmektedir. Teknik yenilikler ürün veya süreçleri sıfırdan oluşturmak ya da fiziksel düzenlemeler yaparak var olan uygulamaları geliştirmektir. Yönetsel yenilikler ise organizasyon yapılarında, süreçlerinde ve bunlara dahil olan bireylerin yönetiminde yapılan yeniliklerdir. Bu yenilikler sonucunda ürün ve hizmetlerin oluşturulduğu ve uygulayıcılara dağıtıldığı süreçlerde yönetsel olarak değişimler yapılmaktadır (1).

4.1.6.1. Teknolojik Yenilik

Teknolojik yenilikler, bilim ve teknoloji dünyasındaki gelişmelerin araç, teknik ve süreçlere uygulanması sonucunda toplumun ihtiyaçlarına cevap veren çıktıların oluşturulduğu yeniliklerdir (35). Teknolojik yenilikler, mevcut uygulama ve araçlarda yapılan değişimler ile olabileceği gibi yeni ürünlerin geliştirilmesiyle de olabilmektedir. Bu grup yenilikler, güncel bilgi düzeyi, konuya özel eğitim ihtiyacı ve belirli düzeyde beceri gerektirdiği için uyum süreci uzun sürmekte ve çok sık dirençle karşılaşmaktadır. Teknolojik yenilikler genel olarak ürün ve süreç yenilikleri olarak iki alanda incelenmektedir (29, 35-37).

Ürün Yeniliği: Ürün, organizasyonlar tarafından üretilen araç, materyal, teknoloji veya sunulan hizmeti tanımlamaktadır. Ürün yenilikleri, yeni araç ve hizmetlerin oluşturulmasını veya mevcut olanların işleyiş ve kullanıcı özelliklerinde yapılan değişimleri kapsamaktadır. Çevrede yaşanan gelişmeleri yakalayabilmek, müşteri ihtiyaçlarına cevap verebilmek, rekabet üstünlüğü sağlayabilmek ve alanında tercih edilen bir kurum olabilmek için ürün ve hizmetlerin özellikleri veya kullanımları konusunda yenilikler yapılmaktadır (38, 39). Bunlar yapılırken yeni bilgilerden, teknolojilerden, kullanıcı görüşlerinden, uzman gözlemlerinden yararlanılmaktadır.

Ayrıca mevcut olan ürün ve hizmetlere yeni özellikler eklemek, eskiyen özelliklerde iyileştirmeler yapmak birer ürün yeniliğidir. Ürün yeniliği sonucunda hizmetlerin sunumunda, kullanıcıya ulaşma hızında, güvenilirliğinde, kalitesinde, verimliğinde; ürünlerin ise etkinliğinde, kullanım kolaylığında, fonksiyonlarında değişimler ve gelişmeler olmaktadır (27, 36).

Süreç Yeniliği: Süreç, bir şeylerin yapılış, üretiliş, dağıtım biçimini oluşturan birbirine bağlı ve sıralı işlemler ya da eylemler kümesi olarak tanımlanmaktadır (25). Süreç yeniliği ise belirli bir alandaki aktivitelerin yeni yaklaşımlarla yapılması veya ileri düzeyde geliştirilmiş/iyileştirilmiş üretim, dağıtım yöntemlerinin uygulanmasıdır (39).

Ekip üyeleri, yazılım ürünleri, kullanılan teçhizatlar ise süreç yeniliğini oluşturan diğer elemanlardır (38). Yeni hizmet birimlerinin oluşturulması, kalite süreçlerinin uygulanması, maliyetlerin azaltılması, kullanılan tekniklerin yenilenmesi süreç yeniliği için yapılacak diğer işlemlerdendir. Ayrıca satın alma, bakım, danışma, hesaplama alanlarında yapılan yeni düzenlemeler ise organizasyonların destek faaliyetlerinde yapılan süreç yenilikleridir (27, 36, 40).

4.1.6.2. Teknolojik Olmayan Yenilik

İşlerin yeni ve daha etkili teknikler ile yapılmasıyla veya ürün veya hizmetlerin daha fazla alıcıya ulaşacak şekilde dizayn edilmesiyle yapılan yenilikler teknolojik olmayan yenilikler olarak tanımlanmaktadır. Bu yenilik türü kullanım, uygulama ve pazarlama farklılıklarına dayanmakta ve çok fazla teknolojik işlem içermemektedir. Bu yenilikler farklı beceriler gerektirmediği için toplumun her kesiminde yaklaşık olarak aynı algıyı uyandırmakta ve kabul görmektedir. Bu nedenle bünyelerinde teknolojik olmayan yeniliklere yer veren organizasyonlar büyümekte ve rekabet gücüne kavuşmaktadır (38).

Örgütsel Yenilik: Kurumların uygulamalarında, yönetim biçimlerinde, iç ve dış müşterileriyle olan ilişkilerinde yeni yöntemleri kullanılması örgütsel yeniliktir. Örgütsel yenilik için en önemli koşul organizasyonların çalışanlarına yenilik, değişim ve girişimcilik konularında motive edici bir çalışma ortamı sağlamasıdır. Böylece bireyler yeni fikirlerini özgürce paylaşmakta, rahatlıkla uygulamakta, desteklendiği bir çevrenin olduğunu bilmekte ve bütün potansiyelini kurumunun gelişimi için

kullanmaktadır (22). Organizasyonların bu yenilikleri yapabilmesi için bazı şartları taşıması gerekmektedir. Bunlar;

- Çalışanlarını motive eden yenilikçi yaklaşımlara, politikalara ve yönetim tarzına sahip olmak,
- Yenilikçilik konusunda öğrenen bir kurum haline gelmek,
- Çalışanların yenilikçilik konusundaki fikirlerinin ve çabalarının karşılığını verebilmek,
- Yenilikçiliği öğreten programlar düzenlemek,
- Yenilikçi çalışmalar için uygun bir çalışma ortamı sağlamaktır (41).

Karar alma aşamalarında bireylere daha fazla söz hakkı veren, fikirlerini önemseyen yönetim modellerinin kullanılması en iyi örgütsel yenilik örneğidir. Bu durum merkezden uzaklaşan bir yönetim biçimi sağlayarak daha esnek bir kurum iklimi oluşmaktadır. Ancak bu rahat havada gerçekleşen örgütsel yenilikler kurum yönetimi için daha fazla sorumluluk getirmektedir.

Yönetimsel Yenilik: Ürün ve hizmetlerin üretiminden kullanıcıya ulaşmasına kadar geçen işlemlerin düzenlenmesinde ve bunlarla ilgilenen kişilerin yönetiminde yapılan yenilikler yönetimsel yenilikler olarak tanımlanmaktadır. Bu alandaki yenilikçilik; çalışanların belirlenmesinde, kaynakların temininde, otorite ve ödül sistemlerinin geliştirilmesinde yeni yöntemlerin bulunması ile olmaktadır (35). Yönetimsel yenilikler aracılığıyla ürün veya hizmetlerde birebir yenilik yapılmamakta, kurumda dolaylı bir şekilde yavaş yavaş oluşan bir yenilikçilik iklimi oluşmaktadır. En önemli örneği ise neredeyse bütün alanlarda aktif olarak bulunan kalite çemberleridir (39).

4.1.7. Sağlıkta ve Hemşirelikte Yenilikçilik

Yenilik kavramı sağlık alanında ve hemşirelikte incelendiğinde, yeni yaklaşımların, teknolojilerin ve çalışma biçimlerinin geliştirildiği bir süreci ifade etmektedir. ICN, yenilikçilik kavramına 2009 temasında “Bakımın Kaliteli Olması ve Topluma Kaliteli Hizmet Sunulabilmesi için Hemşirelik Bakımında İnovasyon” başlığı ile yer vermekte ve yenilikçiliği, yeni veya önemli ölçüde değiştirilmiş ürün, süreç veya yöntemin toplum ihtiyacına cevap verecek çıktılara dönüştürülmesi olarak tanımlamaktadır (1). Sağlık alanındaki yenilikçilik kurum politikaları ile başlamakta,

uygulama süreçleri devam edip bu süreçlerde kullanılan yeni ürün, fikir veya kişiler ile bireylere kadar iletilmektedir. Hemşirelik sağlık, bakım ve hastalık gibi sosyal, soyut ve insancıl yönü yüksek çıktıları olan bir meslektir. Ayrıca sıfır hata ile çalışmak, zor insanlarla karşılaşmak ve yeniliğe en dirençli tepkiyi veren insan ile uğraşmak hemşirelikte yenilikler yapmanın zorluklarıdır. Bu nedenle hemşirelik alanında gerçekleştirilen yenilikçilik süreci destekleyici bir ortam, bilinçli, sistemli ve çevresinin farkında olarak yapılan girişimler gerektirir (42). Yenilikçilik sadece parlak fikirlerin, yeni teknolojilerin peşinden koşmak değildir. Bir bireyin yaşam aktivitelerini daha iyi ve yeterli hale getirmek, onun bakım faaliyetlerini geliştirmek, hayatı onun için farklılaştırmak en büyük ve elle tutulur çıktı veren yenilik eylemidir (38). Hemşireler yenilikçiliği bakımı geliştirmek ve sürdürmek, yeni bilgiler bulmak, hastalıklardan korunmak, bakımın, tedavinin ve sağlığı ilerletmenin daha iyi yollarını belirlemek için kullanılmaktadırlar. Bu süreç sayesinde kaliteli hasta bakımı, hastalıktan koruma ve sağlıkta yükselme sağlanmaktadır. Yenilikçi hemşirelerin özgüvenli, tutkulu ve dürüst oldukları belirlenmiştir. Ayrıca bu hemşirelerin öğrenmeye motive oldukları, takdir edilen yeterlilikleri kazanmayı çok istedikleri, azimli, girişken ve kararlı oldukları, başladıkları işi mutlaka bitirdikleri ve risk almaya istekli oldukları bulunmuştur (22, 42). Hemşireler hizmet sunan profesyoneller olarak sağlıktaki yenilikleri yaptıkları uygulamalarda kullanıma dökmektedirler. Gelişen tedavi ve bakım süreçleriyle yeniliğe fazlasıyla açık bir alan olan hemşirelik, yüksek dikkat gerektiren hayati müdahalelerde bulunması ve rutin uygulamalarının bile risk içermesi nedeniyle gelenekçiliğe oldukça yakındır (16). Bu nedenle hemşirelik alanında sürekli değişim ve gelişim sağlamak için ortamı yeniliklere hazırlayan birileri gereklidir. Bu kişiler, yenilikçilik için yol oluşturma, bireyleri yenilik konusunda ikna etme, kaynak sağlama ve dirençler karşısında toplumu motive etme gibi eylemler gerçekleştiren hemşire liderlerdir.

4.2. Liderlik

4.2.1. Liderlik Kavramı

Liderlik, belirli bir amaç etrafında toplanmış olan bir grubun hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik gösterdikleri çabaları etkilemek, yönlendirmek veya yönetmektir (43). Liderlik bir gruba vizyonunu oluşturma, amaçlarına ulaşması için rehberlik etmektir (44). Liderlik temelde 3 kavramdan oluşan bir süreçtir. Bu kavramlar,

grubu ve lideri buluşturan belli bir amacın varlığı, lideri gönüllü olarak izleyen ve destekleyen izleyiciler ve bu grubu yönlendirebilecek güce sahip bir liderin bulunmasıdır (45, 46). Kurumun formal yapısının sağladığı gücün dışında ortaya çıkan liderlik, yazılı maddelere dayanmayan fakat gerektiğinde yasal yetkilerden daha fazla güçlü ve etkili olabilen bir yetenektir. Bu yetenek belirli kişilerde zor durumlarda ve aniden ortaya çıkabileceği gibi, zamana yayılan başarıların ve çevreye verilen güven duygusunun sonucunda da görülebilmektedir (47). Liderliğin resim, sanat gibi doğuştan var olan bir yetenek olduğunu düşünenlerin yanı sıra öğrenilen ve yönetilen bir yeti olduğunu düşünenler de bulunmaktadır (43). Liderlik özelliklerinin oluşmasında ve ortaya çıkmasında genetik faktörlerin, eğitim ve tecrübenin büyük etkisi vardır. Az sayıda lider zor durumlarda liderlik özellikleri göstermektedir. Bunlar kriz zamanlarında doğru seçimler yapıp, neyin doğru ve önemli olduğu konusunda bireyleri bilinçlendirerek liderlik yeteneklerini gösterirler. Ayrıca kurumun menfaatleri doğrultusunda bireyleri motive edebilme özelliklerine sahiptirler. Bazı bireyler ise soy özelliklerine bağlı olarak liderliği elde etmektedir. Özellikle yüzyıllar öncesinde krallar ve padişahlar geleneksel anlamda lider olarak görülen ve halk tarafından takip edilen bireylerdir. Son olarak politikacı, temsilci gibi toplum tarafından lider olarak seçilen insanlar da bulunmaktadır. Bunlar zaman içerisinde davranışlarıyla insanları önemsediklerini, sorunları çözebildiklerini, en önemlisi güvenilir olduklarını gösteren ve çevreleri tarafından beğeni toplayan bireylerdir (47-49). Grup üyeleri tarafından takip edilen ya da izlenen liderler; insan ilişkilerinin en iyi şekilde oluşmasını sağlayan, yol gösteren, aydınlatan ve birlikte çalıştığı kimselerin istek ve ihtiyaçlarını zamanında sezen yaratıcı kişilerdir (8, 50, 51). Özetle lider, liderlik sürecinde insanları etkileyebilen ve yönetsel otoriteye sahip olan kişiyi ifade etmektedir. Liderler için kesin çizgileri bulunan davranış ve özellikler kümesi oluşturabilmek zordur. Değişen ve küreselleşen dünyada liderler ve liderlerin özellikleri ülkeler ve kültürler arasında farklılık göstermektedir (52). Genel olarak liderin ortak özellikler şunlardır;

Kişisel özellikler;

- İzleyenleri ile arasında güçlü bağlar kurabilmek,
- Çevresi ile etkin iletişim kurabilmek,
- Etkin ve doğru kararlar vermek,
- İlkeleri doğrultusunda kararlı hareket etmek,

- İnsanları idare edebilmek ve empati kurabilmek,
- Yaratıcı kişiliğe sahip olmak,
- Sistematik düşünebilmektir.

Fiziki ve zihinsel özellikler;

- Dinç olmaya özen göstermek,
- Kişisel görünüme dikkat etmek,
- İradeli, disiplinli ve özgüvenli olmak,
- Gerekğinde inisiyatif kullanabilmek,
- Doğru ve çabuk sentez yapabilmek,
- Etkin bir zeka düzeyine sahip olmaktır.

Genel özellikler;

- Hizmet sunmaya eğilimli olmak,
- Kişisel gelişime ve eğitime açık olmak,
- İzleyenlerin gelişimini sağlamak,
- Riskleri görebilmek,
- Krizleri yönetebilmek,
- Grubu ile işbirliği içinde hareket etmek,
- Sorumluluk sahibi olabilmek,
- Güçlülere karşı dirençli olmak,
- Zamanı etkili bir şekilde yönetebilmek,
- İzleyenlerine hitap edebilmek,
- Hitabet yetenekleri yüksek olan kişilerdir (49, 52, 53).

Liderlik, yönetim gücü ve yöneticilik ile paralel olarak anılan bir kavram olmasından dolayı liderlik ve yöneticilik aynı kavram olarak değerlendirilmektedir. Yönetici kurum içerisinde standart hale getirilmiş prosedür ve teknikler ile süregelen faaliyetlerin devam etmesini ve en iyi sonucu almasına çalışmaktadır. Lider ise kurumun geleceği izleyen bir vizyon kazanmasını ve bu yönde değişimler, yenilikler yapılmasını hedeflemektedir. Liderlik, formal bir yapı içerisinde olmayı gerektiren bir süreç değildir ve resmi yetki de şart değildir. Liderlik, sadece yönetim aşamaları ya da işlevleri için gerçekleşmemektedir. İzleyenlerin sayısının ve niteliğinin değişmesi

kaydıyla örgütlerin/kurumların her kademesinde liderlik süreci yaşanabilmektedir. Genel müdürden olabileceği gibi ustabaşından da lider olabilmektedir. Her kurumda belirli amaçları gerçekleştirmek üzere, lider özellikli bir bireyin ve ardından gidenlerin oluşturduğu informal yapıda liderlik süreci yaşanmaktadır.

Liderler çevreyi yenilik potansiyeli yönünden tanımakta ve yeniliklere olan tepkileri analiz etmektedir. Yeni bir fikri yaygınlaştırmak ve uygulamaya taşıyabilmek için liderlerin bilgeliğine, yenilikçi tavırlarına ve otoritelerine ihtiyaç duyulmaktadır (22).

Yeni, ufak ve önemsiz görünen fikirlerden büyük yenilikler doğabilmektedir. Bu nedenle özellikle yönetici yetkisi bulunan liderlerin araştırma alanlarını geniş tutması ve yeniliklerin oluşmasına izin verecek esnek çalışma ortamını hazırlamaları çok önemlidir. Liderlerin yenilikler için çalışırken yapması gerekenler;

- Yeniliklerin amaçlarını oluşturmak,
- Planlama yapmak,
- Motive olmak ve izleyenleri motive etmek,
- Kaynakları ekonomik kullanmak,
- Yenilik hakkında bilgi edinmek ve uygulamak,
- İletişimi artırmak,
- Yetenekleri geliştirmektir (16, 54).

Ayrıca alanda oluşan ani değişikliklere uyum sağlamak ve fırsatlardan yararlanmak için yenilikçi bireylerin kullanımına sunulan özel fonlar hazırlanmalıdır. Yenilikçi personel ile lider özellikli yöneticiler arasındaki bağlar sıkı tutulmalıdır. Yenilikçi çalışmaları yapacak ve devam ettirecek bireyler kazanmak ve onlarla işbirliği yapabilmek için yönetici pozisyonlarına destekleyici, empati yeteneği yüksek, iletişimi kuvvetli liderler gelmelidir (16, 18).

4.2.2. Liderlik Teorileri

İnsanlık tarihi kadar eski bir olgu olan liderlik hakkında eski çağlardan günümüze kadar çeşitli teoriler ileri sürülmektedir. Bazı düşünürler liderliğin doğuştan gelen bir yetenek; bazıları ise sosyalleşme sürecinde kazanılan bir özellik olduğunu

düşünmektedir. Bu doğrultuda liderlik çalışmaları geleneksel liderlik teorileri, modern liderlik teorileri olarak iki ana başlık altında ele alınmaktadır (5, 55, 56).

4.2.2.1. Geleneksel Liderlik Teorileri

Seksenli yılların başına kadar devam eden geleneksel liderlik teorileri; özellikler yaklaşımı (1930-1940), davranışsal yaklaşım (1940-1950), durumsallık yaklaşımı (1960-1970) olarak üç ana başlık altında toplanmıştır. Özellikler yaklaşımında, liderin genel özellikleri incelenmekte, davranışsal yaklaşımda liderliğin görev veya insan odaklı oluşuyla ilgili farklılık gözetilmekte, durumsallık yaklaşımında ise liderin ortaya çıkmasında içinde bulunan durumun etkisi analiz edilmektedir (5, 57).

Özellikler Yaklaşımı (1930-1940): Liderlik konusundaki ilk çalışmalarda, liderlerin bireysel, toplumsal ve zihinsel özellikleri incelenmiştir. Yaşadıkları dönemde özellikle toplumları tarafından lider olarak görülen Atilla, İskender, Napolyon, Gandi, Lincoln, Atatürk gibi unutulmaz ve etkin liderlerin kişisel özellikleri ve yetenekleri araştırılmıştır (58). Liderlerin boyu, ses tonu, hitabeti, eğitimi, bilgisi, karar verme adımları, iletişim şekli incelenmiş ve bu özelliklerinin onu diğer insanlardan ayırdığı düşünülmüştür. Özellikler yaklaşımında liderliğin grupsal başarı ya da amaca ulaşma durumundan ziyade liderin sergilediği özelliklere bağlı olduğu kabul edilmiştir (47).

Davranışsal Liderlik Kuramı (1940-1950): Bu yaklaşım, liderlik için en iyi yaklaşımın ne olabileceği üzerinde durmuştur. 1940-1960 yılları arasındaki araştırmalar sonucunda gelişen bu yaklaşım kişilerin lider olabilmek için eğitilebileceğini savunmuştur. Bu kuram kapsamında bazı çalışmalar yapılmıştır:

Kurt Lewin'in Çalışmaları: Lewin'in yaptığı çalışmalar sonucunda lider, grup üyeleri ve durumlarla ilgili olarak farklı üç liderlik tarzında ele alınmaktadır. Bunlardan otokratik liderlik, kararları tek başına alan, grup üyelerine söz hakkı tanımayan ve insan/insanın sosyal ihtiyaçlarından çok amaçların gerçekleşmesine odaklanan liderlik tarzıdır. Bu liderlik tarzının aksine demokratik liderlik, karar alma sürecine grubu dahil etmekte ve insan ilişkilerine, takım çalışmasına çok fazla önem vermektedir. Serbestlik tanıyan liderlik ise izleyenlerine aşırı hoşgörülü davranmakta, tam serbestlik tanımakta ve izleyenlerine yol göstermekten çekinmektedir. Sadece kendisine görüş sorulduğunda fikrini bildirmektedir (43, 59).

Ohio State Üniversitesi Çalışmaları: 1940'ların sonlarında Ohio Devlet Üniversitesin'de lider davranışlarının bağımsız boyutlarını tanımlamayı amaçlayan çalışmalar sonucunda en kapsamlı ve en çok sergilenen davranışları ortaya koymuştur. Bu çalışmalar sonucunda en çok iki liderlik davranışının sergilendiği görülmüştür. Bunlar, yapıyı harekete geçirme ve anlayış olarak adlandırılmaktadır. Yapıyı harekete geçirme; liderin amaçlarına ulaşma yolunda çalışanlarının ve kendisinin rolünü şekillendirmesi ve tanımlamasıdır. Bu liderler; çalışanlarını belirli işler için görevlendirmekte, kurumun hedeflerini yakalaması için gerekli performansın sürdürülmesini beklemektedir. Anlayış ise liderin ilişkilerinde güvenin hakim olması, çalışanların fikirlerine önem verilmesi ve duygularının dikkate alınmasıdır. Böyle liderler, çalışanlarını desteklemekte, motive etmekte ve onlara kişisel problemlerinde yardım etmektedir (47).

Rensis Likert'in Sistem 4 Modeli: Michigan Üniversitesi liderlik çalışması sonucunda, çalışan odaklı ve üretim odaklı lider davranışları diye iki davranışsal boyut keşfedilmiştir. Bu boyutlardan çalışan odaklı lider, çalışanların kişisel ihtiyaçlarını dikkate alan ve kişiler arası ilişkiyi gözetten liderdir. Üretim odaklı lider ise grup işlerinin başarılmasına odaklanarak iş tekniği ve içeriğiyle ilgilenen insandır (47).

Douglas McGregor'ın X-Y Teorisi: Bu teori Maslow'un motivasyon teorisini temel almakta ve liderin izleyenlere karşı tutumunu ve yaklaşımını insan davranışlarına yönelik inançlarının ve varsayımların etkilediğini savunmaktadır. Liderler insanların tutumları hakkında birbirine zıt iki görüşe sahibi olabilirler. McGregor'ın X ve Y teorileri olarak adlandırdığı bu görüşlerden X teorisi; insanın çalışmayı sevmediğini, sorumluluktan kaçtığını, her zaman güvence istediğini ve bu nedenle çalıştırmak için zorlamak, kontrol etmek ve cezalandırmak gerektiğini söylemektedir. Y teorisi ise; insanın tembel olmadığını, belirli amaçlar için çalışabildiğini, daha fazla sorumluluk için potansiyelinin olduğunu bu yüzden uygun şartlar sağlandığında kendi geliştirip, enerjisini kurumun amaçları için kullanacağını savunmaktadır. X varsayımına inanan lider, otoriter davranıp bireysel olarak karar alırken; Y teorisini savunan lider ise demokratik ve katılımcı bir yönetim davranışı göstermektedir. Ayrıca bu teoriye göre etkin bir liderlik için izleyenlerin fikirlerinin önemsenmesi, alan bilgisine sahip olunması, disiplin uygulamalarının devamlılık göstermesi, etkili yetki devrinin olması, izleyenlere güvenli bir ortam sağlaması ve otonomi gereklidir (6, 43, 59).

Blake ve Mouton'un Yönetim Biçimi Matriksi: Robert Blake ve Jane Mouton tarafından geliştirilen bu matriks, liderlerin davranışlarına yön veren faktörleri 'üretimle yönelik olma' ve 'kişiler arası ilişkilere yönelik olma' şeklinde iki boyuta ayırmaktadır. Her boyut 1 (en düşük) ve 9 (en yüksek) olarak derecelenirken, matriks'teki 5 puan ortalama lider ilgisini, 9 puan ise yüksek ilgiyi göstermektedir (6, 59).

Durumsallık Yaklaşımı (1960-1970): En uygun, tek ya da en iyi liderlik kavramının olmadığını ve liderlik tarzının farklı koşullar ve durumlara göre değişeceğini söylemektedir. Bu yaklaşıma göre bireyler doğru yer ve zamanda, doğru işi yaptıkları için lider olarak seçilmektedir. 1960 sonrasında ortaya çıkan durumsallık yaklaşımı liderin davranışlarının ve özelliklerinin çevresindeki koşullara göre farklılaştığını savunmaktadır. Değişik koşulların değişik liderlik tarzları gerektirdiğini açıklayan bu teori, liderin etkinliğini, belirlenen amaçların niteliğinin, izleyicilerinin yeteneklerinin ve beklentilerinin, kurumun özelliklerinin, bireylerin tecrübelerinin etkilediğini belirtmektedir (6, 47, 59). Durumsallık yaklaşımlarından bazıları şunlardır:

Fred Fiedler'in Etkin Liderlik Modeli: Durumsallık yaklaşımı içerisinde en çok bilinen bu model, lider davranışlarının etkinlik derecesini üç değişkenin belirlediğini savunmaktadır. Bunlar; lider ve izleyenlerinin ilişkileri, görevin yapısı, liderin pozisyonunun gücüdür. Etkin liderlik modelinde işe yönelik (görev odaklı) ve kişiye yönelik (ilişki odaklı) olmak üzere iki liderlik tarzı belirlenmektedir. Ayrıca lider ve izleyen arasındaki ilişki zayıf ve iyi olarak, liderin pozisyon gücü ise az ve fazla olarak iki boyut halinde incelenmekte, görevler ise planlanmış/yapılanmış ve planlanmamış/yapılanmamış olarak ayrılmaktadır. Daha sonra etkin liderlik için liderlik tarzları ve görev durumlarının en uygun kombinasyonları belirlenmektedir. Örneğin, en olumlu ve olumsuz durumlarda işe yönelik, nispeten olumlu ve olumsuz durumlarda ise kişiye yönelik liderlik davranışı sergilemek daha uygun ve etkindir (6, 44, 47, 59).

Amaç-Yol Teorisi: Bu teori, başarılı liderlerin izleyenlerine önemli ve değerli amaçlar belirlediğini ve amaçlarına giden yolu bulmada onlara rehber olduğunu ve desteklediğini savunmaktadır. Lider, bilgi, motivasyon ve kaynak sağlayarak izleyenlerin amaçlarına giden yolu kolaylaştırmaktadır. Yol-amaç teorisinde otoriter, destekleyici, katılımcı ve başarıya yönelik olmak üzere dört temel liderlik tanımlanmaktadır (6, 44).

Hersey ve Blanchard'ın Durumsal Liderlik Teorisi: Liderin izleyenlerle olan ilişkilerini ve onlar üzerindeki denetimini izleyenlerin olgunluk düzeyine göre şekillendirdiği durumsallık teorisidir. Liderin davranışları bu olgunluk düzeyine göre ilişkiye dönük ve göreve dönük davranış olarak iki boyut halindedir. Olgunluk düzeyi, izleyenlerin bir görevi başarma konusunda isteği ve becerisinin düzeyini ifade etmekte ve dört aşamadan oluşmaktadır. Bunlar;

- S₁: İzleyenler işleri yapmak için isteksiz ve yeteneksizdir. Bu nedenle lider onları yakından denetler ve emir verir.
- S₂: İzleyenler işi yapmak için gönüllüdürler fakat uygun yetenekleri yoktur. Lider izleyenlerine rehberlik eder fakat kararları yine kendisi verir.
- S₃: İzleyenler işleri bitirmek için yeterli beceriye sahiptir fakat gönülsüzdür. Lider onlara karşı yüksek derecede destek sağlamaktadır, cesaretlendirmektedir.
- S₄: Kişiler işler konusunda yeterli beceriye de isteğe de sahiptir. Lider sadece çok az seviyede yönlendirme yapmaktadır (44, 59).

Vroom-Yetton-Jago Lider Katılım Modeli: Farklı durumlar karşısında karar verme sürecine liderin katılımını ve davranışlarını inceleyen teoridir. Lider karşılaştığı durumun özelliklerine göre izleyenleriyle karar alma sürecini paylaşmaktadır. Model içerisinde liderlik davranışları şöyle yer almaktadır.

- Otokratik I: Kararları lider kendisi alır.
- Otokratik II: İzleyenlerden sadece bilgi alınmaktadır. Ardından son karar lider tarafından verilmektedir.
- Danışan I: İzleyenlerin fikrini alınır, sorunlar onlarla paylaşılır fakat kararı lider tek başına alır.
- Danışan II: İzleyenlerle konu paylaşılır, fikir sorulur. Kararlar astlar tarafından verilse de izleyenlerin fikirleri liderin tercihine göre kararlara yansıtılmaktadır.
- Grup II: Lider ve izleyenler sorunları beraber tartışır ve birlikte karar alır (44, 59).

4.2.2.2. Modern Liderlik Teorileri

Liderlik sürecini içinde bulunan duruma, izleyenlere ve lidere göre inceleyen teorilere modern liderlik teorisi denilmektedir. Bu teorilere göre lider, vizyoner olan, izleyenleriyle amaç birliği yapabilen ve geleceğe yönelik girişimlerde bulunan kişidir. Liderlik için formal bir güç ya da statüye gerek duyulmamakta, liderlik öğrenilen, geliştirilen ve sürece yayılmış bir beceri olarak değerlendirilmektedir. Etkin liderlik süreci için önemli olan izleyenlerin özellikleri, sorumluluk duyguları, alana yönelik bilgi ve becerileridir. Bu nedenle her birey birer lider adayı olarak görülmektedir. Fakat modern liderlerin risk almak, değişim yapmak ve değişim sürecini sürdürmek, izleyenlerini çok iyi tanımak ve güçlü yönlerini geliştirmek, çevresiyle etkili iletişim kurmak, girişimci olmak, izleyenlerine hizmet etmek gibi farklı ve zor görevleri bulunmaktadır. Modern liderlik teorileri arasında yer alan liderlik türleri şunlardır (59).

Otantik Liderlik: Güvenilir, doğal, gerçekçi, cesur, pozitif bakış açılı ve motive edici tutumu olan kişilerin liderlik tarzına otantik liderlik denilmektedir. Belirli amaç ve değerlerin varlığı, olumlu kişilerarası ilişkiler, cesaret ve özdisiplin en belirgin özellikleri arasında yer almaktadır. Değişimlerin sık yaşanması ve ardından oluşan belirsizlik durumu çalışma ortamında umut, güven ve iyimserlik ihtiyacını doğurmaktadır. Böyle bir atmosferde izleyenlerine karşı olumlu psikoloji ile davranan otantik liderler, yapıcı ve hataları gelişme fırsatı olarak gören bir tutum sergilemektedir. Sonucunda ise lider ve izleyenler arasında güçlü, olumlu ve samimi bir birliktelik oluşmakta; otantik liderlerin başında olduğu kurum ve izleyenler örgütsel ve bireysel amaçlarına ulaşmaktadır (47, 59).

Hizmetkar Liderlik: Özellikle sağlık ve eğitim gibi birinci derece amaçları insanlara hizmet vermek olan kurumlarda kendisini gösteren bir liderlik tarzıdır. Hizmetkar liderlerin ana görevi diğer bireyleri düşünmek, geliştirmek ve onlara hizmet etmektir (41, 59). Ayrıca izleyenlerini dinlemesi, empati kurması, sorunları ile yakından ilgilenmesi, gelişimi için onları desteklemesi gerekmektedir. Bu modelde liderler duygusal olarak destek sağlama ve hizmetkarlık konusunda büyük bir güç ve kaynak kişi olarak görülmektedir (41). Fakat bütün bu süreçlerde lider asla otoriter değildir. Ancak güvene dayalı, esnek bir o kadar geliştirici ve vizyon sahibi bir yol izlemektedir (41, 59).

Kuantum Liderlik: Kuantum teorisinden esinlenen bu liderlik tarzı bütünleşmeyi, sentezi, bağlılığı ve takım hareketini temel almaktadır. Kuantum teorisine göre değişim bir şey ya da olay değil dinamik bir süreçtir. Bu nedenle kuantum liderlik, yaşanan değişimler, standart hale getirilmeye çalışılan kurallar, karşılaşılan kaos ve kayıp dönemleri arasındaki geçişleri ve uyumu bütünleştiren bir liderlik modelidir (43, 59).

Vizyoner Liderlik: Vizyon, sahip olunan güç kaynaklarını/fırsatlarını kullanarak örgütsel hedefleri belirleyen, herkesi tek amaç etrafında toplayan ve geleceğe doğru yönlendiren süreçtir. Vizyoner lider ise izleyenlerine ulaşmaları gereken hedefi açıkça gösteren ve örgütsel kültürün bu yönde değişimini yöneten kişidir. Bu liderleri, motive eden ve harekete geçiren vizyonlar oluşturma ve kuruma özgü yenilikler, değişimler yapma yetenekleri bulunmaktadır. Sonuç olarak vizyoner lider, başarıya giden yolda geleceğin resmini çalışanları ile birlikte çizen, belirlenen yolda onlarla birlikte emek harcayan, çalışanlarda yüksek motivasyon sağlayarak performanslarını en iyi seviyeye çıkaran, güçlü örgüt kültürü oluşturarak bunu örgüt geneline yayan, tüm bunları uygularken değişim ve gelişim yapabilen kişidir (59, 60).

Transaksiyonel ve Transformasyonel Liderlik: Bu liderlik yaklaşımları 1970'lerin sonuna doğru James MacGregor Burns tarafından politik liderler üzerine yapılan tanımlayıcı çalışmada dile getirilmiştir. Transaksiyonel lider Türkçe'de işlerin mevcut düzende devam etmesi yönünde çalıştığı için işlevsel/etkileşimci lider; transformasyonel lider ise daha ileriye gidebilmek adına örgüt kültürünü değiştirdiği için dönüştürücü lider olarak isimlendirilmektedir. Liderlik yaklaşımları 1985 yılında Bernard M. Bass tarafından tekrar ele alınmış, her iki liderlik modelinin temel özellikleri ve nasıl ölçüleceği açıklanmıştır. Ayrıca Bass, Burns'a karşı olarak dönüştürücü ve etkileşimsel liderliğin aynı anda gösterebileceğini öne sürmüştür. Gerçekte bu liderlik modelleri birbirine zıt yaklaşımlar değildir. Dönüştürücü liderlik etkileşimsel liderliğin bir adım ötesine giderek izleyenlerin performans ve çaba düzeyini artıran bir modeldir. En başarılı liderler hem işlevsel hem dönüştürücü olanlardır (47, 59, 61).

Transaksiyonel Liderlik: Lider ile izleyenler arasındaki ilişkinin kurumsal görev ve amaçların gerçekleştirilmesine dayandığı liderlik modelidir (6, 59). Transaksiyonel

liderler önceden belirlenmiş hedef doğrultusunda çalışan izleyenlerini üretkenliklerine göre ödüllendiren, yönlendiren ve motive eden geleneksel patron yaklaşımına ve imajına sahip bireylerdir (44, 59). Bu kişiler izleyenlerine rollerini ve görevlerini açıkça ifade eden, kurumun beklentilerine göre onlara amaçlar gösteren, mevcut kurum kültürüne sadık olan liderlerdir (47, 59). Böyle liderler izleyenlerini harekete geçirmek için üç etkin yöntem kullanmaktadır. Bunlar:

- Çalışanları ödüllendirmek,
- İzleyenleri takip etmek ve bir sorun olduğunda düzeltmek,
- Sorun meydana geldiğinde çözümüne yönelik çalışmaktır.

Transaksiyonel liderlikte lider ve izleyenler arasında pazarlığa benzer bir temas bulunmakta ve her iki taraf da karşılıklı çıkarlarını savunmaktadır. Böyle liderlerin bulunduğu kurumlarda lider işlerin tamamlanmasını ve hedeflenen performansa ulaşılmasını isterken, izleyenler para, ödül, bireysel başarı, mevki gibi kazançları elde etmeye çalışmaktadır. Lider tarafından beklenen çaba ve izleyenlerin gösterdiği yüksek performans ise elde edilen çıktılardır (22, 59). Bu liderlerin olduğu kurumlarda izleyenler kararlara katılımda etkin değillerdir. Ayrıca liderin ödüllendirme/ ceza, örgütsel güç ve otoriteyi sonuna kadar kullanması sebebiyle izleyenler gelecekle ilgili çok az güven hissetmektedir (59). Bu yaklaşımda lider ve izleyenler arasında dört farklı davranış ilişkisi bulunmaktadır:

- Durumsal ödül: Çalışanlar yüksek çaba gösterdiğinde ve performansı artırdığında lider onlara daha fazla destek ve kaynak sağlamaktadır.
- İstisnalar ile yönetim (aktif): Yapılan işler lider tarafından iş süreçlerine ve standartlara göre izlenmekte, sorun çıkmadan önce müdahalelerde bulunmaktadır.
- İstisnalar ile yönetim (pasif): Lider, işin yapım aşamasında sadece gözlem yapmakta, sorun olduğunda müdahale etmektedir.
- Serbestlik sağlama: Lider izleyenleri iş konusunda tamamen serbest bırakmakta ve karar vermekten kaçmaktadır. Ayrıca lider, hem iş hem de izleyenlerle ilgili hiçbir görevi yerine getirmemektedir (6, 47).

Transformasyonel Liderlik: Değişim ve yenilikçilik içeren bir vizyonla kurumu ve izleyenleri güçlendiren liderlik tarzına transformasyonel liderlik denilmektedir. McGregor Burns tarafından geliştirilen bu liderlik modeli değişime, yenilikçiliğe, motivasyona, karşılıklı güvene dayalı dinamik bir süreçtir. Liderler, bu süreç sonunda değişimin öncüleri olmakta, izleyenler ise birer lider haline gelmektedir (59). Transformasyonel liderliğin olduğu kurumlar çevrede meydana gelen değişimleri yakından takip etmekte, değişimler sonucunda yenilikler yapmakta ve kurumlarına/izleyenlerine yeni beceriler kazandırmaktadır. Kurum içerisinde örgütsel performansı artırmaya yönelik yüksek düzeyde uyum bulunmakta, izleyenler kurumun stratejik amaçlarına ulaşması için daha fazla çalışmaktadır. Dönüşümcü liderliğin sağladığı en önemli katkı ise izleyenlerin iş stresinin, tükenmişlik düzeyinin ve işe devamsızlıklarının azalması, üretkenlik ve iş tatmin oranlarının ise artmasıdır (47). Bu liderlik yaklaşımında beş temel davranış tanımlanmaktadır. Bunlar;

- Yol gösterme: Yeniliklerin yapıldığı değişim sürecinde liderin aktif rol almasıdır.
- Ortak bir vizyon oluşturma: Organizasyon ve izleyenler tarafından istenen, ulaşılabilir bir amaç oluşturmak ve herkesi bu yönde motive etmektir. .
- Süreci sorgulama: Var olan uygulamaları sorgulamak ve mevcut sorunlara yenilikçi çözümler bulmaktır.
- Personeli gelişimi konusunda güçlendirme: İzleyenlere kişisel gelişimleri için ortam oluşturmak, kaynak sağlamaktır. Ayrıca onları amaçlarına ulaşabileceklerine inandırmaktır.
- Başarıyı kutlayarak izleyenleri cesaretlendirme: İzleyenlere yaptıkları iş, kazandıkları başarılar nedeniyle kurum için önemli olduklarını hissettirmektir (59). İzleyenlerine ilham vererek ve motive edip tutumlarını etkileyen, bu sayede örgütsel dönüşüm ve performans artışını sağlayan kişilere transformasyonel lider denilmektedir. Bu liderler izleyenlerine gelecek için heyecan duymalarını sağlayan bir vizyon sunmakta ve örgütsel başarıya ortak etmektedir. Ayrıca izleyenlerinin kendileriyle aynı düzeyde kararlılığa, bilgiye, rekabet gücüne, sabıra, tutkuya sahip olduğunu düşünmektedirler (47, 61, 62). Bu nedenle izleyenlerinin özellikleri, ihtiyaçları ve kişisel gelişimleri ile yakından ilgilenmektedirler. Bu sayede bireysel amaçlarının kurum

amaçları ile beraber ilerlediğini gören astlar arasında örgütsel bağlılık, vizyonu paylaşma oranı, geleceğe yönelik hareket etme arzusu ve enerjisi de artmaktadır. (44, 63). Ek olarak izleyenler başarıdaki oranlarına göre takdir görmekte, başarıdan pay sahibi olmakta ve kurumda önemli roller kazanmaktadır.

- Lider sorunlara farklı ve güncel çözümler üreterek izleyenlerinin bakış açılarının gelişmesini sağlamakta, izleyenlerine çevredeki görüşleri sorgulama özelliği kazandırmakta, böylece özgüvenlerini ve otonomilerini artırmaktadır (44, 47). Bu liderler, risk almaya eğilimli olup girişimci çabalar gösterse de, kurumsal planlarını uzun vadeli yapacak kadar entelektüel düzeye sahiptir (62). Dönüşümcü liderlerde bulunan en önemli ve en belirgin özellikler şunlardır;
- İdeal etki: Liderin grubuna etkili bir vizyon vermesidir. İzleyenlerin alanlarıyla ilgili gurur duymasını sağlamakta, karşılığında ise onlardan güven ve saygı kazanmaktadır.
- İçsel motivasyon: İzleyenlerin çabalarını belirlenen hedef doğrultusunda birleştirmekte, önemli amaçların ulaşılabilir olduğunu göstermektedir.
- Entelektüel teşvik: Zekâyı, akılcılığı, başarıyı ve planlı çabaları desteklemektedir.
- Kişisel ilgi: Her bir çalışanı kurum için önemli birer birey olarak görmekte, çalışma ortamını gelişimlerine uygun olarak tasarlamaktadır.

Transformasyonel liderler düşünceleri ve tavırlarıyla izleyenlerini etkileyerek motive etmekte ve ortak amaçlar doğrultusunda onları değiştirmektedir. Bu liderler izleyicilerin kişisel amaçları ile örgütsel amaçlarını bağdaştırmaktadır. Ayrıca onları sorunlara meydan okumak ve çevrelerini değiştirmek için yeni ve özgün yöntemler bulmaya yönlendirmektedir. İzleyenler ise liderleri için güven, hayranlık, saygı duymakta ve bu nedenle daha istekli çalışmaktadır. Böylece girişimci ve yenilikçi astların bulunduğu transformasyonel liderlerin grupları alanlarında daha etkin ve başarılı olmaktadır (61).

4.3. Yenilikçi Liderlik

Liderlik, kurumları sıradan ve gelenekçi yapıdan alarak daha etkin ve farklı bir hedefe götüren rehberlik sürecidir. Bu süreçte doğrudan veya dolaylı olarak çalışanlar şekillendirilmekte ve yeni fikirlerin üretilmesini sağlayan bir çalışma iklimi oluşturulmaktadır (64-67). Yenilikçi liderlik ise izleyenlerin başarılı olabilmeleri ve rekabet edebilmeleri için yenilikçi şekilde düşüncelerini, yeni teknolojileri kullanmalarını sağlayan, değişimi ve girişimciliği destekleyen, farklı fikir ve uygulamaları denemeye açık olan bir liderlik tarzıdır (68, 69).

Yenilikçi liderlik için temel noktalar yenilikçi düşünce biçimi ve çalışma süreci, girişimcilik, değişim ve yenilikçilik konusunda öncü olan izleyenlerden oluşan bir ekip ve temelini transformasyonel liderlikten alan, risk almaya istekli, yenilikçi hedefleri olan bir liderlik tarzıdır. Yenilikçi liderlerin eylemlerinin başlangıç noktası kurumlarının vizyon ve misyonudur (70). Liderler bu iki parametre sayesinde kurumlarının ve izleyenlerinin yenilikçilik potansiyelini görebilmekte ve gelenekçiden-yenilikçiye kadar uzanan bir doğruya onları değerlendirmektedir. Yenilikçiliği yüksek çıkan gruplarda liderler sıra dışı ve alışılmamış fikirleri dinleyen, kabul eden hatta bu şekilde düşünmeyi teşvik eden bir profil çizerek izleyenlerin çalışma performansını artırmaktadır. Böylece fikirlerinin önünde markalama veya olumsuz cevap alma korkusu bulunmayan, hatalarının yenilik ve değişimler için fırsat olarak değerlendirildiğini gören çalışanlar, özgürce düşünmekte ve daha fazla yenilikçi öneriler sunmaktadır (67). Yenilikçi çıktıları, değişimi ve girişimciliği elde etmeyi hedefleyen yenilikçi liderler ise çalışanları yaratıcı fikirler, ürünler ve hizmetler üretmek üzere yönlendirmektedir. Gelenekçi ve yeniliklere kuşkuyla yaklaşan izleyenlere sahip yenilikçi liderler ise öncülük ederek çalışanlara yeniliklerin işe yaradığını uygulamalı olarak göstermek durumundadır. Bu nedenle yenilikçi liderlerin davranışları daha sıra dışı, risk almaya eğilimli ve girişimci nitelikler taşımak zorundadır. Bu liderler çalışanların geleneksel ve işlevsiz uygulamalarını, daha modern, özgün ve etkin olanları ile değiştirmektedir (68). İzleyenlerine farklı, yeniliğe açık ve yaratıcı düşüncelerini uygulayabilecekleri ortam ve kaynak sağlamaktadır (67). Yenilikçi liderin buradaki amacı, destekleyici bir örgüt kültürü ile gelenekçi ve kuşkucu izleyenlere özerklik ve fırsat sağlayarak onları yenilikler yapma konusunda cesaretlendirmektir (68, 69). Teorik olarak transformasyonel liderlikten temel alan yenilikçi liderler,

gelenekçi/kuşkucu izleyenlere sahip oldukları zaman yeniliklerin ve girişimci fikirlerin etkin bir şekilde uygulanması için transaksiyonel liderlik davranışları gösterebilirler (67). Böylece fikirlerin değerlendirilme ve uygulamaya aktarılma süreci daha kısa, etkin ve uygulanabilir hale gelmektedir. Bu liderler, özellikle yenilikçilik uygulamaları sırasında sahip oldukları astlar nedeniyle daha eleştirel, işlemsel, hızlı ve hedefe yönelik kararlar almak zorundadır. Fikirler için izleyenler arasında katılımcı ve yapıcı tartışmalar yapılmasını sağlayarak uygulanabilir, daha yenilikçi olan fikirleri üretime aktarmaktadır. Bu nedenle yenilikçi liderlik tarzı izleyenlerin yenilikçilik durumlarına göre farklı liderlik davranışları sergilemesini gerektirmektedir (64-66).

Yenilikçi liderler, yenilikleri uygulamada istekli bireylerin rahatlıkla kendisiyle iletişim kurdukları ve yeni fikirlerini paylaştığı kişilerdir. Yenilikçi liderlerin görevi öncelikle yeni ve farklı düşünceler arasında bağ kurmak, ardından insanları bu yeni düşüncelerin uygulanabilir, değerli olduğuna ikna etmek ve en önemlisi bu yenilikleri uygulamada öncü olmaktır (71). Yenilikçi liderlerin sahip olması gereken yetenekler üzerine yapılan bir çalışma sonucunda 9 tür davranış belirlenmiştir. Bu davranışlar içerdikleri tutumlar bakımından daha ayrıntılı bir şekilde incelenmiş ve her davranış yenilikçi liderlik için önem sıralarına göre dört düzeyde puanlandırılmıştır. Buna göre yenilikçi liderlerde bulunması gereken özellikler/yetenekler şunlardır.

- Öğrenme
- Enerji seviyesi ve motive etme
- Yaratıcılık ve hayal gücü
- Sahiplenme ve aidiyet duygusu
- İletişim, kişiler arası beceriler ve duygusal zeka
- Takımlara liderlik etme
- Dış ortamı anlamak
- Liderlik imajı, gücü ve siyaseti
- Yönetim ve delegasyon

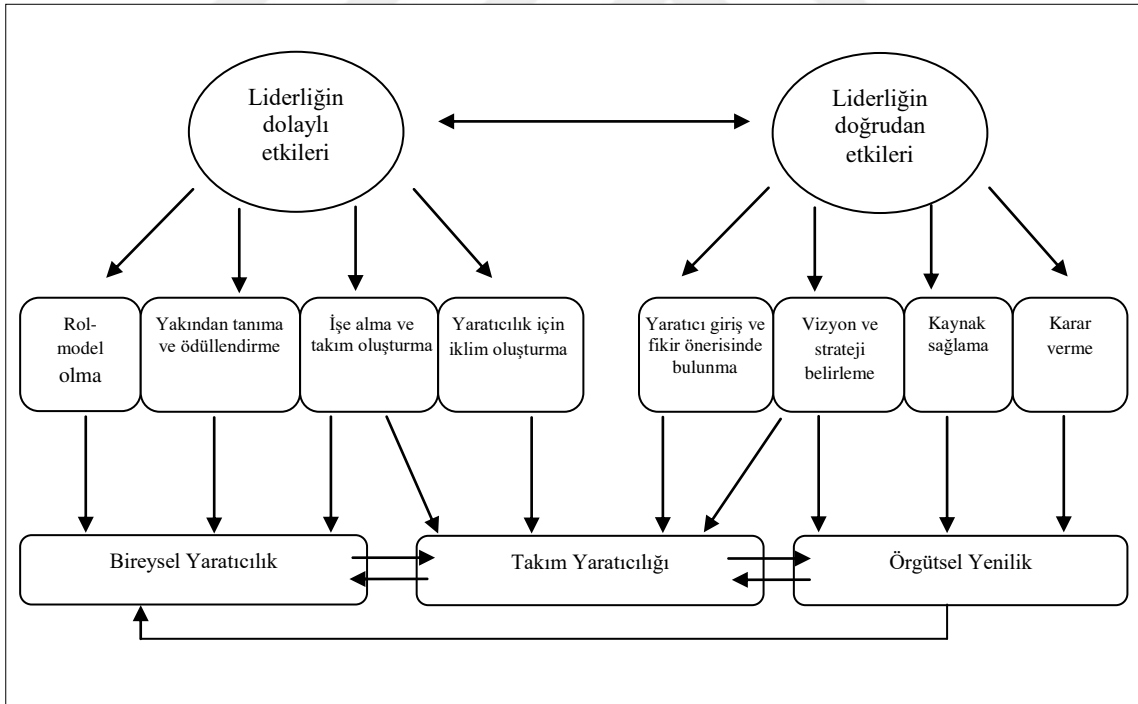
Bir diğer çalışmada ise yeniliğin üretilmesinde liderin etkisi araştırılmış ve yenilikçilik üzerinde bireysel, ekip ve örgütsel seviyede dolaylı ve doğrudan etkilerinin bulunduğu görülmüştür. Liderlerin yenilikçilik üzerindeki doğrudan etkileri; birebir

lider tarafından yapılan ve önerilen, takım ve organizasyon seviyesinde etkileri olan eylemleri içermektedir. Bunlar,

- Yaratıcı giriş ve fikir önerisinde bulunma
- Vizyon ve strateji belirleme
- Kaynak sağlama
- Karar vermedir.

Dolaylı etkileri ise bireysel ve takım yenilikçiliğini etkileyen ve temelinde yenilikçilik için uygun ortam oluşturmayı hedefleyen faaliyetlerden oluşmaktadır. Bu faaliyetler ise;

- Rol model olma
- Bireyleri yakından tanıma ve ödüllendirme
- İşe alma ve takım oluşturma
- Yenilikçilik için çalışma ortamı/iklimi oluşturmaktır (67).



Şekil 1. Liderin Yenilik Sürecine Doğrudan ve Dolaylı Etkilerinin Modeli (Hunter and Cushenbery, 2011)

Yenilikçi liderlik ile ilgili çalışmalara incelendiğinde, Jong ve arkadaşları tarafından yapılan bir çalışmada konunun ele alındığı ve Yenilikçi İş Davranışları

Ölçeği'nin geliştirildiği görülmüştür. Bu ölçek çalışanların yenilikçi iş davranışlarını benimseme ve destekleme durumlarına göre yöneticilerin liderlik düzeylerini değerlendirmektedir. Bu çalışmada izleyenlerin gözünden liderler değerlendirilerek onlarda bulunması gereken özellikler belirlenmiştir. Bunlar yenilikçi rol olma, fikir önderliği, vizyon sağlama, danışmanlık, temsil etme, yeniliği destekleme, geri bildirim verme, tanıma, ödüllendirme, kaynak sağlama, izleme, görev ataması yapmadır. Aynı zamanda bu özellikler, ölçeğin alt boyutları olarak değerlendirilmiştir (72).

Yenilikçi liderlik kavramına yönelik metodolojik/ölçeklere ilişkin çalışmalar arasında uluslararası alandan Türkçeye uyarlanan Liderlik Uygulamaları Envanteri (73) ve Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (74) bulunmaktadır. Ayrıca ülkemizde Maliye Bakanlığı inovasyon anketlerinden yararlanılarak geliştirilen Yenileşim Ölçeği (75) ve uluslararası ölçeklerin incelenmesi ve uzman görüşleri sonucunda geliştirilen Yaratıcı Liderlik Ölçeği (76) bulunmaktadır. Uluslararası alanda ise bilgi işlem alanında geliştirilen İnovasyon İklimi ve Yenilikçi İş Davranışları ile Yenilikçiliği Teşvik Edici Liderlik Ölçeği (72) bulunmaktadır (Tablo 1).

Ölçme araçlarından Liderlik Uygulamaları Envanteri, hemşirelerin dönüşümcü liderlik özelliklerini belirleyen öz değerlendirme ve gözlemci değerlendirme formu olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçme aracının, dört alt boyutu; yol gösterme, destekleme gibi liderlik özelliklerini ölçerken, vizyon oluşturma isimli sadece bir alt boyutu yenilikçilikle ilgili özellikleri ölçmektedir.

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği ise yenilikçiliği bireysel açıdan değerlendirmekte ve kurumsal, mesleksi açıdan değerlendirme sağlayacak ifadeler taşımamaktadır. Ayrıca bu araç ile liderlik açısından bir değerlendirme yapılamamaktadır. Geliştirilen ölçeklerden birisi olan Yaratıcı Liderlik Ölçeğinde yenilikçiliğin kapsadığı alanlardan biri olan yaratıcılık belirlenmekte ve sadece değişime/dönüşüme odaklanma isimli alt boyutu ile yenilikçilikle ilgili özellikler ölçülmektedir. Ayrıca yoğun bir tempoda çalışan hemşirelik grubu için uygulaması zor olabilecek 107 madde içermektedir.

Yenileşim Ölçeği ise bireysel olarak yenilik düzeyini, yenilik yaparken karşılaşılan sorunları ve kurumların yenilik iklimini değerlendiren üç bölümden oluşmaktadır. Ölçek pek çok ifadesinde fikirlerin uygulamaya aktarılmasına

odaklanmakta ve yenileşim performansını sorgulamaktadır. Ayrıca ölçekte liderlik özelliklerini belirlemeye yönelik ifade yer almamaktadır.

Araştırmanın amacına en yakın ölçme aracı Yenilikçiliği Teşvik Edici Liderlik Ölçeği'dir. Bu araç yöneticilerde bulunması gereken yönetim davranışlarını sınıflandıran Yukl'un taksonomisinden yararlanılarak oluşturulmuş ve örneklem olarak bilgi işlem çalışanları seçilmiştir. Ayrıca ölçekte yenilikçilik kavramı sadece inovasyonu destekleme boyutu ile yer alırken, ölçek genelinde bireylerin liderlik düzeyleri değerlendirilmektedir.

Ulusal ve uluslararası alan tarandığında yenilikçilik ve liderlik kavramlarının ilişkili olduğu değişim, yaratıcılık, yenileşim, dönüşüm liderliği gibi konular da pek çok sayıda ölçek bulunurken sadece yenilikçiliği ya da liderliği ölçen ölçekler de vardır. Fakat dönüşümcü liderlikten temellerini alan ve post modern bir yaklaşım olan yenilikçi liderliği belirleyen ve hemşirelik alanına yönelik yenilikçi liderliği belirleyen bir ölçme aracına rastlanılmamıştır.

Tablo 1. Yenilikçi Liderlik ile İlgili Olan Ölçekler ve Özellikleri

Ölçek İsmi	Alt Boyutlar/ Madde Sayısı	Alt Boyutları	Ölçeği Geliştirenler	Ölçeği Türkçe'ye Uyarlayanlar
Liderlik Uygulamaları Envanteri	5 alt boyut/ 30 madde	- Model olmak - Paylaşılan vizyon oluşturma - Risk alma - Tanıma ve takdir etme - Takım çalışmasına odaklanma	Kouzes ve Posner (1988)	Duygulu (2007) (Hemşireliğe Uyarlanmıştır.)
Bireysel Yenilikçilik Ölçeği	3 alt boyut/ 18 madde	-Risk alma -Fikir liderliği -Değişime direnç	Hurt ve arkadaşları (1977)	Sarıoğlu Kemer ve Altuntaş (2014) (Hemşireliğe Uyarlanmıştır.)
Yenileşim Ölçeği	3 alt boyut/ 13 madde	-Bireysel yenileşim -Örgütsel yenileşim -Yenileşim sorunları	Gürler ve Küheylan (2009)	-----
Yaratıcı Liderlik Ölçeği	4 alt boyut/ 107 madde	-Değişim ve dönüşüme odaklanma -Koçluk yapma ve birlikte çalışmaya odaklanma -Problem çözme ve eleştirel düşünmeye odaklanma -Mesleki ve kişisel gelişime odaklanma	Stevenson (2007)	Ada ve Zembat (2012)
Yenilikçiliği Teşvik Edici Liderlik Ölçeği	6 alt boyut/ 19 madde	-Tanımak -Temsil etme -Görev ataması -Kaynak sağlama -İnovasyonu destekleme -Danışmanlık	Jong (2007)	-----

4.3.1. Hemşirelikte Yenilikçi Liderlik

Sürekli değişen sağlık alanı içerisinde örgütleri ve çalışanları yönlendirmek için geleneksel liderlik modelleri ve yönetim süreci yaklaşımları artık yetersiz kalmaktadır. Günümüz hemşire liderleri de kişisel veya örgütsel başarıyı yakalamak için farklı, girişimci, daha esnek ve yenilikçi yaklaşımlara ihtiyaç duymaktadırlar (77). Hemşirelikte yenilikçi liderlik, sağlık bakımı alanında yeni ve özgün hemşirelik fikirlerinin üretilmesini, mevcut programların yenilenmesini, bakım kalitesinin yenilikçi hedefler doğrultusunda yükseltilmesini ve hemşirelerin değişimci, yenilikçi ve girişimci eylemlerde bulunmasını sağlayan süreçtir (1, 78). Bu liderlik tarzı çevresi tarafından ilgi

eken, rgtleme işlemelerini kolaylaştıran, yeni ve farklı fikirlere açık, eski ve işlevsel olmayan uygulamaları sorgulayan yeni bir liderlik modelidir (77). Yenilikçi lider hemşireler, bakım hizmeti verilirken yapılan faaliyetleri, izlenen bilimsel yolu, denetim mekanizmalarını yakından gözleyen, verilen hizmetin daha etkin, kaliteli ve verimli olabilmesi için gerekli yenilikçilik çalışmalarını doğru bir şekilde belirleyen kurum içi girişimciler olarak tanımlanmaktadır (1). Bu liderler, sağlık kurumlarının varlıklarını sürdürüp değişimler yapmasını, yenilikleri hayata geçirmesini sağlamaktadırlar (79). Yenilikçi bir fikri, topluma yarar sağlayan bir ürüne dönüştüren bu lider hemşireler, hemşirelik bakımındaki eksiklerin neler olduğunu belirleyip bunlara yenilikçi uygulamalar ile yanıt vermekte, girişimci ve özgün projelerin uygulanmasını sağlamakta, yenilikçi hemşireleri fikirlerini paylaşmaları ve uygulamaya dökmeleri konusunda cesaretlendirmektedirler. Bu modeldeki liderlik özellikleri; gözlem yapma, çevresini motive etme, yenilikler için uygun çalışma iklimi oluşturma, girişimci ve değişime açık olma, yenilikleri uygulama konusunda öncülük etme gibi özellikleridir (78). Dolayısıyla ertelenemeyen, hayati ve acil nitelikteki işleri yapan hemşirelerin ve yaptıkları uygulamaların yenilikçi bir özellik kazanması önemlidir ve bunun için planlı bir çaba ve çalışma gerekmektedir. Bu amaçla lider hemşireler, yeniliği kurumda temel bir amaç ve uygulama tarzı haline getirip, izleyicilerin bakış açılarını ve değer yargılarını değiştirmeli, sahip olduğu yenilikçi vizyonu kuruma geçirmelidir (80).

Yenilikçi hemşire liderlerin sahip olduğu roller ve yapması gereken uygulamalar şu şekilde sıralanmaktadır.

- Politik güce sahip olmak ve uygulamaya aktarmak: Sağlık politikaları ve yasal düzenlemelere bilgi olarak hakim olmalı ve bu konudaki değişiklikleri yenilikçi düzenlemeler halinde sağlık kurumunun kalite/akreditasyon çalışmalarına aktarmalıdır.
- Girişimci ve yenilikçi/nc olmak: Hemşirelik bakımını konusundaki yenilikleri, gelişmeleri takip etmeli, özellikle özgün, etkin ve verimli yöntemleri kuruma taşımalıdır.
- Değişim öncüsü olmak: Sağlık kurumlarının ve hemşirelik hizmetlerinin yönetimi konusundaki ulusal ve uluslararası gelişmeleri takip ederek yenilikçi lider tutumlarına ve liderlik sürecine bu gelişmeleri dahil etmelidir.

- İzleyenlerini tanımak: Hemşire liderler izleyenlerini önemsemeli, tanımalı, bireysel ve mesleki gelişimlerini yakından takip etmelidir.
- Etkili iletişim kurma: İzleyenleri ile konuşma ve onları dinleme konusunda istekli olmalıdır. Kurum içi iletişimin başlatılması ve ilerletilmesi konusunda model olmalıdır. İletişimde geri bildirimini anında ve yüz yüze yapmalıdır.
- Motive etme: Yeni fikirler sunan izleyenlerini her zaman dinlemeli ve onlara fikirlerinin önemli olduğunu hissettirmelidir. Yorumlarında objektif olmalı ve izleyenlerine yenilikleri yapacakları konusunda cesaret vermelidir. Yapılan yeni uygulamaların fikir sahiplerini ödüllendirmelidir.
- Yenilikler için kaynak/uygun ortam oluşturmak: İzleyenlerine yenilikçi bir çalışma ortamı sağlamalıdır. Yenilikçi uygulamalar için kullanılabilecek bir kaynak oluşturmalı ve yeniliklerin konuşulacağı ya da uygulamaya döküleceği ekip toplantıları yapmalıdır.
- Yenilikçi vizyona sahip olmak: Özellikle bulunduğu alandaki gelişmeler ile bağlantılı, yenilikçi bir vizyona sahip olmalı ve buna ulaşmak için planlı çabalar göstermeli, astlarını da bu yönde motive etmelidir (14).

Bulundukları kurumda yenilikçi çalışma kültürünü oluşturan, hemşirelik grubunun motivasyonunu yükselten, coşkulu ve farklı fikirlere açık yenilikçi yönetici hemşireler geleceğin yenilikçi liderleridir. Hemşirelik alanında yenilikçi liderlik konusunda sınırlı literatür bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bir tanesi acil bakım hizmeti veren bir hastanenin yönetici hemşireleri ile yapılmış olup sonucunda sorumlu hemşirelerin yenilikçilik düzeyinin ortalamanın üzerinde olduğu belirlenmiştir. Çalışma sonunda hemşire liderlerin yenilikleri gerçekleştirmeleri için çevre oluşturmaları, çalışanlarına eğitim vermeleri ve değişime önem verdiklerini gösterir şekilde yenilik sürecine dahil olmaları gerektiği belirlenmiştir (12) İngiltere’deki bir hastanede retrospektif olarak nitel tasarımda yapılan bir başka çalışmada ise servis hemşireleri yöneticinin çalışanları ile birlikte hareket etmesinin ve coşkulu bir lider olmasının değişimi ve yenilikçiliği beslediğini, yönetici hemşirelerin yenilikleri yapabilmeleri için geleceğe dair bir vizyonu olan lider yöneticiler olması gerektiğini belirtmiştir (81). Hem servis hemşireleri hem de yönetici hemşireler ile yapılan tanımlayıcı çalışmada, yeniliklerin hemşirelik alanında uygulanabilmesi için değişime, yeniliğe açık ve takım ruhu ile çalışan liderlere ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir. Hemşirelik, yenilikçilik seviyesi

yüksek yönetici ve çalışanlara sahip olması nedeniyle yenilikçi lider potansiyeli yüksek olan bir meslek grubudur (4, 15, 82). Bu potansiyeli görsel hale getirmeyi planlayan bir araştırmada ise 88 yönetici hemşire ile 2 yıl süre ile model geliştirme amacıyla çalışılmıştır. Hemşireler 11 gruba ayrılarak yenilikçi liderlik modeli geliştirmeye çalışmış ve bunu yaparken belirli çıktılara ulaşmayı ve ulaşılan çıktıları bir sonraki aşamada uygulamaya dökmeyi hedeflemişlerdir. Çalışma sonunda yenilikçi lider hemşireler geliştirmek için farklı görüş ve yeteneklere sahip olmanın liderlik için temel gereksinim olduğu, liderlerin yenilik için uygun ortam oluşturduğu ve grupları için en iyi olasılıkları planladıkları, değişim ajanı oldukları ve kutuplaşmayı yönettikleri tespit edilmiştir (77). Nitel tasarımdaki bir diğer çalışma ise hemşirelik uygulamaları doktora programı kapsamında yenilikçiliğe yönelik verilen iki farklı dersin öğrencilerin liderlik algılarına etkisi araştırılmıştır. Çalışma sonucunda, bu günün hemşire liderlerinin değişime açık, esnek, kritik düşünme yeteneği olan, bilgiyi sentezleyip değerli çıktılar oluşturabilen, disiplinler arası işbirliği yapabilen, bireyler olması gerektiği belirlenmiştir (83).

5. GEREÇ ve YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Tipi

Araştırma, hemşirelerin yenilikçi liderlik özelliklerini belirleyen geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmek amacı ile yapıldığı için metodolojik bir çalışmadır.

5.2. Araştırmanın Yapıldığı Zaman-Yer

Araştırmanın yüzey geçerliliği, açıklayıcı faktör analizi ve güvenirlik analizleri Trabzon il merkezindeki Kamu Hastaneleri Birliği'ne bağlı dört hastane, bir üniversite hastanesi ve bir özel hastanede 06-26 Haziran 2016 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Daha sonra doğrulayıcı faktör analizi, eş zaman geçerliliği ve test-tekrar test analizi ve diğer güvenirlik analizi uygulamaları için Erzurum il merkezindeki Kamu Hastaneleri Birliği'ne bağlı üç hastane, bir üniversite hastanesi ve bir özel hastanede 10 Mayıs-17 Haziran 2017 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

5.3. Araştırmanın Evreni-Örnekleme

Araştırmanın üç farklı basamağında değişik evren ve örneklem kullanılmıştır. İlk olarak açıklayıcı faktör analizi basamağının evrenini Trabzon (N=1569) ilinde, çalışmanın yapıldığı hastanelerde görev yapan tüm hemşireler oluştururken, örneklemini evreni bilinen örneklem yöntemiyle seçilen 308 hemşire oluşturulmuştur. Hastanelerden örnekleme seçilecek hemşire sayıları belirlenirken tabakalı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi basamağının evrenini ise Erzurum (N=1282) ilinde araştırmanın yapıldığı hastanelerde çalışan hemşireler oluştururken, örneklemini bilinen örneklem yöntemiyle seçilen 307 hemşire oluşturmuştur. Faktör analizi kapsamında 300 sayılık bir örneklem iyi bir düzey olarak değerlendirilmektedir (84). Son olarak güvenirlik kapsamında yapılan test- tekrar test analizinin örneklemini Erzurum evreninden alınan, doğrulayıcı faktör analizi basamağında kendilerine anket uygulanmayan ve bu testin uygulanması için yeterli sayıda olan (85) 38 hemşire oluşturmaktadır (Tablo 2).

Tablo 2. Hastanelere Göre Örnekleme Alınan Hemşire Sayısı

	Hastane	Hemşire Sayısı	Tabaka Ağırlığı	Örnekleme Alınacak Hemşire Sayısı	Bulunduğu Araştırma Basamağı
Trabzon Evreni	Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi Farabi Hastanesi	542	$542/1569 = 0.345$	$0.345 \times 308 = 106$	Açıklayıcı Faktör Analizi
	İmperial Hastanesi	89	$89/1569 = 0.056$	$0.056 \times 308 = 18$	
	Ahi Evren Kalp Damar Cerrahisi Hastanesi	185	$185/1569 = 0.117$	$0.117 \times 308 = 36$	
	Fatih Devlet Hastanesi	204	$204/1569 = 0.130$	$0.130 \times 308 = 40$	
	Trabzon Kanuni Eğitim Araştırma Hastanesi	428	$428/1569 = 0.272$	$0.272 \times 308 = 84$	
	Yavuz Selim Kemik Hastalıkları ve Rehabilitasyon Hastanesi	121	$121/1569 = 0.077$	$0.077 \times 308 = 24$	
	Toplam	1569		308	
Erzurum Evreni	Atatürk Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi Araştırma Hastanesi	534	$534/1282 = 0.416$	$0.416 \times 307 = 128$	Doğrulayıcı Faktör Analizi
	Buhara Hastanesi	64	$64/1282 = 0.049$	$0.049 \times 307 = 15$	
	Mareşal Çakmak Devlet Hastanesi	43	$43/1282 = 0.033$	$0.033 \times 307 = 10$	
	Erzurum Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi	509	$509/1282 = 0.397$	$0.397 \times 307 = 122$	
	Palandöken Devlet Hastanesi	132	$132/1282 = 0.102$	$0.102 \times 307 = 32$	
	Toplam	1282		307	
	Erzurum Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi	38		38	Test-Tekrar Test Analizi
	Genel Toplam	2889		653	

5.4. Araştırmaya Kabul Ölçütleri

Örnekleme alınan hastanelerde en az 6 aydır hemşire olarak çalışma, çalışmaya katılmaya gönüllü olma, veri toplandığı süreçte izinli veya raporlu olmamaktır. Araştırmaya kabul edilmeme ölçütleri ise araştırmaya katılımda gönüllü olmama, 6 aydan daha az süredir ilgili hastanede çalışma, hastanelerde geçici görevle bulunma ya da ebe, acil tıp teknisyeni gibi hemşirelik dışı personel olarak çalışmaktır.

5.5. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu”, “Taslak Yenilikçi Liderlik Ölçeği (YLÖ)” ve “Çok Yönlü Liderlik Ölçeği (ÇYLÖ)” kullanılmıştır.

5.5.1. Kişisel Bilgi Formu

Hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri ile ilgili soruları içeren ve araştırmacı tarafından oluşturulan 14 maddeli bir formdur. Sorular bireylerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, görev yaptığı hastane ve birimi, pozisyonu, mesleki deneyim süresi, ilgili hastanedeki ve birimdeki çalışma süresi, kadro türü, yöneticisini yenilikçilik ve liderlik açısından nasıl nitelendirdiği ve yöneticisi ile çalışmaktan memnuniyet durumu ile ilgilidir.

5.5.2. Taslak Yenilikçi Liderlik Ölçeği (YLÖ)

Hemşirelerin görüşleri doğrultusunda birlikte çalıştıkları yönetici hemşirelerin yenilikçi liderlik özelliklerini saptamak amacıyla geliştirilmiştir. Araştırmacı tarafından yenilikçilik, liderlik, lider, hemşirelik, değişim anahtar kelimeleri ile Scopus, Web of Science, Pub Med, Science Direct, Yök Tez, Ulakbim veri tabanlarının taranması sonucunda elde edilen araştırmalardan yararlanılarak oluşturulmuştur. Ölçek, 7 alt başlıkta, (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum olarak sıralanan 5’li likert tipi bir ölçek olup olumlu ve olumsuz ifadeleri içerecek şekilde 137 maddeden oluşmaktadır. Taslak ölçeğin alt başlıkları “Değişimci Olma (11 olumlu+6 olumsuz=17 madde), Motive Etme (16 olumlu+9 olumsuz=25 madde), Uygun Ortam Oluşturma (9 olumlu+6 olumsuz=15 madde), Etkili İletişim Kurma (10 olumlu+7 olumsuz=17 madde), Yeni Fikirlerle Açık Olma (11 olumlu+8 olumsuz=19 madde), Vizyoner Olma (15 olumlu+7 olumsuz=22 madde), Girişimci Olma (18 olumlu+4 olumsuz=22 madde) şeklinde sıralanmaktadır.

5.5.3. Çok Yönlü Liderlik Ölçeği (ÇYLÖ)

Bireyin liderlik yaklaşımını tespit eden ÇYLÖ toplamda 81 madde ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Transformasyonel liderlik boyutunda 47 madde, transaksyonel liderlik boyutunda 23 madde, tamamen serbest bırakma boyutunda 8 madde ve ekstra gayret gösterme boyutunda 3 madde bulunmaktadır. Bass ve Avelio tarafından 1991 yılında geliştirilen ve Öztürk ve arkadaşları tarafından 2012 yılında Türkçeye uyarlanan ölçeğin

transformasyonel liderlik boyutu araştırmanın benzer ölçek geçerliği aşamasında kullanılmıştır. Özellikleri bakımından yenilikçi liderliğe en yakın olan ve transformasyonel liderliği belirleyen bu boyut, 47 maddeden oluşmakta, 5'li likert biçimde yanıtlanmaktadır. Karizmatik Özellik, İdeal Etkileme, İlham Verme, Entelektüel Uyarı, Bireysel İlgi olmak üzere 5 alt boyutu bulunan transformasyonel liderlik boyutunun Cronbach Alpha değeri 0.97'dir ve 0-188 arasında puanlanmaktadır (14) .

5.6. Veri Toplama Süreci

Araştırma basamakları ve veri toplama süreci, (1) geçerliğin sağlanması, (2) güvenilirliğin sağlanması, (3) YLÖ puanlarının demografik özellikler açısından değerlendirilmesi ve (4) araştırma sonuçlarının raporlandırılması olmak üzere temelde 4 düzeyden oluşmakta ve toplamda 12 basamak içermektedir (Tablo 3).

Tablo 3. Araştırmanın Basamakları ve Veri Toplama Süreci

Tarih	Araştırma Basamakları ve Veri Toplama Süreci
20.01.2015- 16.06.2016	Birinci basamak-Geçerliğin sağlanması
20.11.2015- 02.01.2016	Taslak YLÖ maddelerinin literatürden yararlanılarak hazırlanması
15.12.2015- 02.01.2016	Taslak YLÖ'nün yüzey geçerliğinin sağlanması
15.03.2016- 03.05.2016	Taslak YLÖ'nün kapsam geçerliğinin sağlanması, 13 uzman görüşünün alınması ve Kapsam Geçerlik İndeksi'nin (KGI) belirlenmesi
07-09.05. 2016	Yüzey geçerliği kapsamında pilot çalışmanın yapılması
06-23.06. 2016	Yapı geçerliği kapsamında açıklayıcı faktör analizi için verilerin toplanması ve test edilmesi (Trabzon örnekleme)
12.05.2017- 16.06.2017	- Yapı geçerliği kapsamında doğrulayıcı faktör analizi için verilerin toplanması ve test edilmesi (Erzurum örnekleme) - Benzer ölçek geçerliği için verilerin toplanması ve analizinin yapılması (Erzurum örnekleme)
20.06.2017- 06.07.2017	İkinci basamak-Güvenirliğin sağlanması
20.06.2017-	Güvenirlik analizlerinin yapılması
21.06.2017	43 maddelik YLÖ'nün son şeklinin verilmesi
22.06.2017- 06.07.2017	Test-tekrar test için veri toplanması ve ölçeğin zamana karşı güvenirliğinin test edilmesi (Erzurum örnekleme)
23.06.2017- 08.07.2017	Üçüncü basamak-YLÖ puanlarının demografik özellikler açısından değerlendirilmesi Doğrulayıcı faktör analizi için toplanan veriler üzerinden YLÖ puanları ile demografik bulgular arasında hipotez testlerinin yapılması (Erzurum örnekleme)
06.06.2017- 10.07.2017	Dördüncü basamak- Bulguların doğrultusunda araştırma sonuçlarının raporlandırılması

5.7. Verilerin Analizi

Araştırmada verilerin analizinde SPSS for Windows 22.0 programı ve AMOS 21 programı kullanılmıştır. Yenilikçi Liderlik Ölçeği'nin, geçerlik ve güvenirlik çalışması için yüzey ve kapsam geçerliği, yapı geçerliği ve güvenirlik analizleri kullanılmıştır (Tablo 4).

Tablo 4. Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler

	Analiz Türleri	Kullanılan Testler ve Yöntemler
Geçerlik Analizleri	Yüzey Geçerliği	• Madde Havuzunun Oluşturulması • Akran Değerlendirmesi • Uzman Görüş Alınması • Pilot Uygulama
	Kapsam Geçerliği (Lawshe Tekniği)	• Yüzdelik Dağılımı • Ortalama Testleri • Kapsam Geçerlik İndeksi (KGİ)
	Yapı Geçerliği	• Açıklayıcı Faktör Analizi kapsamında (AFA) ✓ Kaiser-Meyer-Olkin Testi (KMO) ✓ Barlett Testi ✓ Temel Bileşenler Analizi ✓ Varimax Dik Döndürme Testi ✓ Scree Plot Testi ✓ Anti-İmaj Korelasyon Testi • Doğrulayıcı Faktör Analizi kapsamında (DFA) ✓ Düzeltilmiş Kikare İstatistiği (X^2/Sd) ✓ Uyum İndeksi (GFI) ✓ Düzeltilmiş Uyum İndeksi (AGFI) ✓ Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) ✓ Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) ✓ Artık Kareler Ortalamasının Karekökü (RMR)
	Madde Ayırt Edicilik İşlemi	• % 27'lik Alt ve Üst Çeyreklik t-testi kapsamında ✓ Bağımlı Gruplarda t-testi
	Benzer Ölçek Geçerliği	• Korelasyon Analizi
	İç Tutarlılık	• Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı
Güvenirlik Analizleri	Yarıya Bölme Yöntemi	• Spearman-Brown Analizi • Guttman Split-Half Analizi
	İç Tutarlılık ve Madde Ayırt Ediciliği İşlemi	• Madde-Toplam Korelasyon Değerleri
	Zamana Karşı Tutarlılık	• Test-Tekrar Test Yöntemi ✓ Bağımlı Gruplarda t-testi ✓ Korelasyon Analizi
	Demografik Özelliklerin Belirlenmesi	• Yüzdelik Dağılımı • Frekans Dağılımı
Yenilikçi Liderlik Ölçeği Uygulaması	Demografik değişkenler ve YLÖ puanlarının karşılaştırılması	• Kolmogorov-Smirnov Testi • Mann-Whitney U Testi (MWU) • Kruskal Wallis Testi (X^2_{K-W})

5.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılığı, Trabzon ve Erzurum örnekleminde çalışmaya katılan hemşirelerin görüşleriyle yürütülmesidir. Ayrıca yönetici hemşirelerin sadece astları tarafından değerlendirilmesi araştırmanın diğer sınırlılığıdır.

5.9. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın yürütülebilmesi için Trabzon örneklemindeki Karadeniz Teknik Üniversitesi (KTÜ) Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi Farabi Hastanesi'nden 07 Ocak 2016, Özel Imperial Hastanesi'nden 13 Ocak 2016 ve Kamu Hastaneler Birliğinden 10 Şubat 2016 tarihinde yazılı izin alınmıştır. Trabzon merkezdeki diğer özel hastane ise araştırmanın yapılmasına izin vermemiştir. Bununla birlikte, 09 Mart 2016 tarihinde KTÜ Tıp Fakültesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'ndan araştırmanın yapılabileceği yönünde onay alınmıştır. Erzurum örnekleminde ise üniversite hastanesi olan Atatürk Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi'nden 10 Mart 2017 tarihinde, Kamu Hastaneler Birliği'nden 30 Mart 2017 ve Özel Buhara Hastanesi'nden 22 Mart 2017 tarihinde izin alınmıştır. Ayrıca veri toplama öncesinde hemşirelerin araştırmaya katılmaya gönüllülüğünü gözetmek için hemşirelere gönüllü onam formu doldurtulmuştur.

6. BULGULAR

Araştırmanın bulguları, YLÖ'nün geçerlik ve güvenirlik bulguları ve hemşirelerin yenilikçi liderlik özelliklerine ilişkin bulgular başlıklarında verilmiştir.

6.1. Yenilikçi Liderlik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları

6.1.1. Geçerlik Analizleri Bulguları

Bu araştırmanın geçerlik analizleri sırasıyla yüzey geçerliği, kapsam geçerliği ve yapı geçerliği analizleri ile gerçekleştirilmiştir.

6.1.1.1. Yüzey Geçerliği

Yüzey geçerliği bir testin/ölçeğin araştırılan yapıyı ölçüp ölçmediğine ilişkin; araştırmacının kendisinin, arkadaşlarının, diğer (uzman) kişilerin ve pilot araştırmaya katılan kişilerin görüşlerinin toplanmasıyla belirlenmektedir (86). Bu çalışmada, bu dört aşama dikkate alınarak YLÖ'nün yüzey geçerliliği sağlanmıştır.

Madde Havuzunun Oluşturulması: Araştırmacının kendisinin literatür tarayarak ölçek maddeleri oluşturmasını kapsamaktadır. Araştırmacı, taslak YLÖ için 'lider, liderlik, yenilikçilik, hemşire ve değişim anahtar kelimelerini kullanarak Web of Science, Pubmed, Science Direct, Yök Tez, Google Akademi, Ulakbim arama motorlarından yararlanarak literatür taraması yapmıştır. Ardından ulusal ve uluslararası yenilikçi liderlik ile ilgili alandaki çalışmalar ve geliştirilen ölçekler incelenmiştir (Tablo 5). Sonuç olarak taslak YLÖ, Değişimci Olma, Motive Etme, Uygun Ortam Oluşturma, Etkili İletişim Kurma, Yeni Fikirlerle Açık Olma, Vizyoner Olma, Girişimci Olma olmak üzere 7 alt başlıkta toplam 134 madde olarak oluşturulmuştur.

Taslak YLÖ, (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum arasında sıralanan 5'li likert tipi bir ölçektir.

Taslak ölçek oluşturulduktan sonra ölçeğin maddelerinin Türkçe anlaşılabilirliğini sağlamak için KTÜ Edebiyat Fakültesi Türk Dili ve Edebiyatı Bölümünde halen görev yapan bir Türk Dili uzmanından destek alınmıştır. Uzman ile toplamda 3 görüşme yapılmış, ölçekteki 3 maddenin binişik olduğu ve ikiye ayrılması gerektiği, 6 maddenin ise okunurluk/anlaşılabilirlik yönünden öneri şeklinde düzeltilmesi istenmiştir. Toplamda 137 madde olarak biçimlenen taslak ölçeğin maddelerin oluşturulmasından sonra akran değerlendirilmesine geçilmiştir.

Tablo 5. Madde Havuzu İçin İncelenen Çalışmalar

	İncelenen Ölçekler	Literatür Bilgisi
Uluslararası Alandaki Ölçekler	Podsakoff'un 'Dönüşümcü Liderlik Ölçeği'	Vatan ve Temel, 2016
	Bass ve Avelio'nun 'Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği'	Akdoğan, 2002
	Ekvall ve Arvonen'in 'Değişim Merkezli Liderlik Ölçeği'	Aymaz, 2014
	Fry'in 'Ruhsal Liderlik Ölçeği'	Kurtar, 2009
	Hallinger'in 'Öğretimsel Liderlik Ölçeği'	Erol, 2012
	Jong'un 'İnnovatif İş Davranışları Ölçeği'	Jong, 2007
	Jong'un 'İnovasyon İklimi Ölçeği'	Jong, 2007
	Jong'un 'İnovasyonu Teşvik Edici Liderlik Ölçeği'	Jong, 2007
Türkçe'ye Uyarlanan Ölçekler	Sarioğlu Kemer' in 'Bireysel Yenilikçilik Ölçeği'	Sarioğlu Kemer, 2014
	Bostancı'nın 'Paylaşılan Liderlik Ölçeği'	Bostancı, 2012
	Tuna'nın 'Etik Liderlik Ölçeği'	Tuna ve ark., 2012
	Yavuz'un 'Liderlik Uygulamaları Ölçeği'	Duygulu ve ark., 2011
Ulusal Alandaki Ölçekler	Maliye Bakanlığı'nın 'Yenişelim Ölçeği'	Gürler, 2009
	Balay ve Sağlam 'Farklılıkların Yönetimi Ölçeği'	Balay ve Sağlam, 2004
	Keskin'in 'Toplam KaliteYönetimi Ölçeği'	Keskin, 2005
	Deniz ve Hasaңeıbioğlu'nun 'Öğretmen Liderlik Stilleri Ölçeği'	Deniz ve Hasaңeıbioğlu, 2003
Tanımlayıcı Çalışmalar		
	Hemşirelik eğitiminde inovasyon	Dil ve ark., 2012
	Nurses' adoption of technology: application of Rogers' innovation-diffusion model	Lee, 2004
	Hemşirelik ve yenilikçilik	Korkmaz, 2009
	How to develop successful hospitality innovation	Ottenbacher ve Gnoth, 2005
	Leadership and innovation in nursing seen through a historical lens	Harris ve ark., 2014
	How leaders influence employees' innovative behaviour	John, 2015
	Yönetici hemşirelerde liderlik ve liderlik özelliklerine ilişkin bir araştırma	Serinkan ve İpekçi, 2005
	Hastane yöneticilerinin liderlik özellikleri ile çalışanların iş üretkenlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi.	Keklik ve ark., 2012
	Innovations in nursing education: The state of the art	Murray, 2013
	Yönetici hemşirelerin ve birlikte çalıştıkları hemşirelerin liderliğe ilişkin değerlendirmeleri ve yönetici hemşirelerin sahip oldukları liderlik özellikleri	Duygulu ve Kublay, 2008
	İnovasyon ve liderlik	Gümüşlüoğlu, 2009
	Hastanelere göre yönetici hemşirelerin liderlik yaklaşımlarının değerlendirilmesi	Öztürk ve ark, 2012

Akran Değerlendirmesi: Taslak YLÖ'nün yüzey geçerliliği kapsamında akran değerlendirilmesi için araştırmacı en az 2 yıllık klinik alan deneyimine sahip, lisansüstü eğitime devam eden 5 hemşire meslektaşın görüşüne başvurmuştur. Bu değerlendirme sonucunda, ölçekteki 5 maddede anlam değişikliği yapılmadan, yalnızca noktalama düzeltmeleri yapılmıştır.

Yüzey Geçerliliğinin Uzman Görüşüyle Değerlendirilmesi: Bu aşama, kapsam geçerliliğiyle eş zamanlı olarak 13 uzman aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Uzmanlar ifadeleri dil, anlam ve noktalama yönünden de değerlendirmiş, 13 maddede ifade değişikliği yapılmıştır.

Pilot Uygulama: Bu uygulama, Trabzon'daki bir üniversite hastanesinin bütün servislerden 1 ya da 2 hemşire olmak üzere toplamda 50 hemşirenin (örneklem %17.8) katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Taslak ölçek grup tarafından yüzey geçerliliği yönünden değerlendirmiş ve yalnızca 3 maddede anlaşılabilirlik yönünden düzeltme yapılması gerektiği belirlenmiştir. Sonuçta, taslak YLÖ'nün yüzey geçerliliği sağlanmıştır.

6.1.1.2. Kapsam Geçerliliği

Araştırmada taslak ölçeğin kapsam geçerliliği için Lawshe Tekniği kullanılmıştır. Bu teknikte ölçek, öncelikle 5-40 sayıda uzmanın görüşüne sunulmaktadır. Ardından ölçek Kapsam Geçerlik İndeksi (KGİ) ile değerlendirilip, indeks kriterlerine uyan maddelerle son halini almaktadır (84, 87). Bu doğrultuda, taslak YLÖ araştırmacılar tarafından belirlenen, özellikle liderlik, değişim ve yenilikçilik konularında araştırmaları olan 30 uzmanın görüşüne sunulmuş, Hemşirelikte Yönetim 6, Hemşirelik Esasları 3, Hemşirelikte Öğretim 1, İşletme 1, Sağlık Yönetimi 1 ve Yönetim-Organizasyon 1 olmak üzere toplamda 13 uzman geri dönüş yapmıştır. Uzmanlar ölçek maddelerini 'yapıyı ölçüyor, ölçmüyor ve gereksiz' şeklinde 3 seçenek ile değerlendirilmiştir. Ardından uzmanların her bir maddeye ilişkin değerlendirmeleri toplanmış ve ölçeğin her bir maddesinin Kapsam Geçerlik Oranları (KGO) hesaplanmıştır. Kapsam Geçerlik Oranları değeri 0, negatif (-) ve $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde 0.54'ün altında olan 66 madde ölçekten elenmiştir. Kapsam geçerlik çalışması sonucunda taslak ölçek 71 madde ile şekilmiş (Tablo 6) ve toplamda KGİ 0.80 (>0.67) olarak hesaplanmıştır (84, 85, 87).

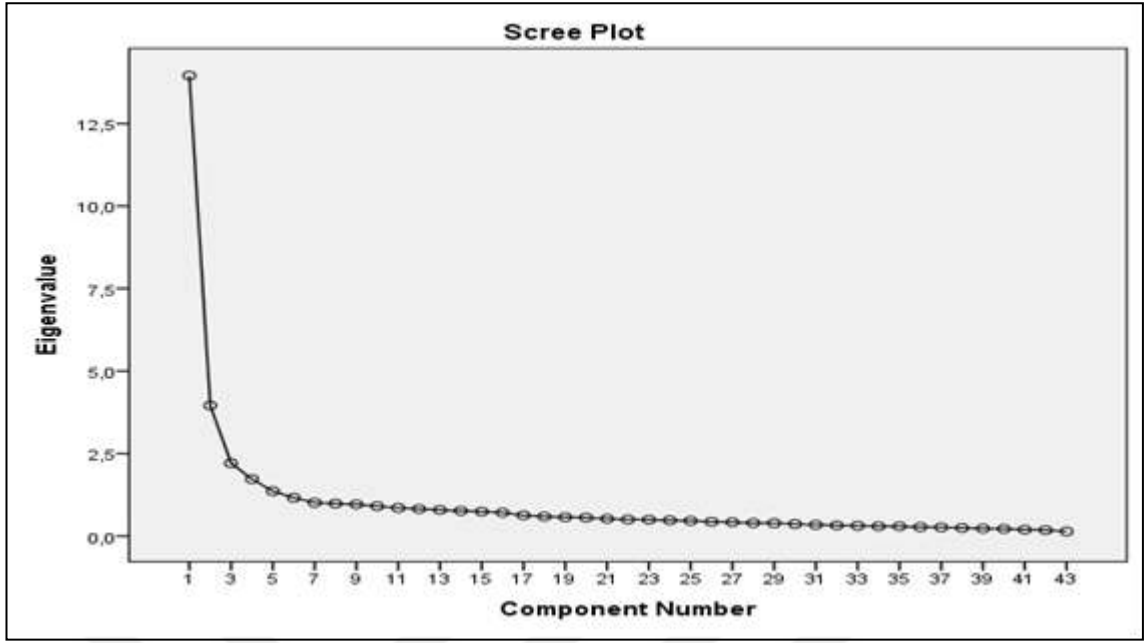
Tablo 6. Kapsam Geçerliği Sonrası Taslak Yenilikçi Liderlik Ölçeği

Alt Boyutlar	Madde sayısı	Yanıtlanma Şekli
Değişimci Olma	11 madde	
Motive Etme	10 madde	Tamamen Katılıyorum (5)
Uygun Ortam Oluşturma	7 madde	Katılıyorum (4)
Etkili İletişim Kurma	10 madde	Kararsızım (3)
Yeni Fikirlerle Açık Olma	12 madde	Katılmıyorum (2)
Vizyoner Olma	8 madde	Kesinlikle Katılmıyorum (1)
Girişimci Olma	13 madde	
Genel Toplam	71 madde	

6.1.1.3. Yapı Geçerliği

Ölçme aracının ölçmeye çalıştığı teorik yapıyı ölçebilme derecesi olan yapı geçerliği (88) taslak ölçekte açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir.

Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA): Açıklayıcı faktör analizini gerçekleştirmek için Temel Bileşenler Analizi ve Varimax Yöntemi kullanılmıştır. Açıklayıcı Faktör Analizi öncesinde ise analizin uygulanabilirliğine yönelik ön varsayım testleri olan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), Barlett testleri ve anti imaj korelasyon testi yapılmıştır. Taslak YLÖ'nün KMO değeri $0.92 > 0.60$, Barlett testi $\chi^2 = 6907.087$; $p = 0.000 < 0.05$ ve anti imaj korelasyon değerleri ise $0.81-0.95$ arasındadır. Ardından yapılan AFA'nın Temel Bileşenler Analizi'nde 5 kez döndürme işlemi uygulanmış, 1. döndürmede ölçekten 19 madde (4, 6, 10, 22, 24, 25, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 40, 50, 55, 57), 2. döndürmede 4 madde (3, 11, 59, 64), 3. döndürmede 2 madde (46, 48), 4. döndürmede 1 madde (52), 5. döndürmede 2 madde (9, 51) olmak üzere faktör yük değeri 0.50 altında olan toplam 28 madde çıkartılmıştır. Bununla birlikte ölçekte binişik madde yoktur. Sonuç olarak ölçeğin her maddesine ilişkin faktör yük değerleri 0.530 ile 0.731 arasındadır ve ölçek 5 alt boyut, 43 madde ile şekillenmiştir (Tablo 7). Açıklayıcı Faktör Analizi sonrası yalnızca maddelerin 10 tanesi (%22.72) hazırlanan taslak YLÖ'nün belirtke tablosunun alt başlıkları/boyutları ile uyumsuzken, 33 maddesi (%77.28) tamamen uyum göstermiştir. Ayrıca ölçeğin yamaç grafiğinde (scree plot) beşinci faktörden sonra kırılım gösterdiği belirlenmiştir. Bu kırılım noktası, ölçeğin 5 boyutu olduğunu doğrulamaktadır (Şekil 2).



Şekil 2. Yenilikçi Liderlik Ölçeği Yamaç Grafiği

Bu 5 alt boyut ölçeğin toplam varyansının %53.95'ini açıklarken, birinci alt boyut %16.52'sini, ikinci alt boyut %12.40'ını, üçüncü alt boyut %11.45'ini, dördüncü alt boyut %7.07'sini, beşinci alt boyut ise %6.48'ini açıklamaktadır. Bu aşamadan sonra AFA öncesi taslak olarak belirlenen boyut isimleri liderlik ve yenilikçilik kuramlarına göre tekrar değerlendirilmiştir. Sonuç olarak taslak YLÖ'nün alt boyutlarının “Girişimci Olma, Motive Etme, Yeni Fikirlerle Açık Olma, Değişimci Olma ve Enerjik Olma” olmak üzere isimlendirilmesine karar verilmiştir.

Tablo 7. Yenilikçi Liderlik Ölçeği Faktör Maddelerinin Ortalama Değerleri ve Faktör Yük Dağılımı

Faktör Adı	Varyans %	Maddeler	Min.	Max.	Mean	SS	Faktör Yük Değerleri
Girişimci Olma	16.52	53,54,56, 60-63, 65-71	1.00	5.00	3.52	0.80	0.526-0.731
Motive Etme	12.40	12-16,18, 20,26,27	1.00	5.00	3.60	0.91	0.606-0.703
Yeni Fikirlerle Açık Olma	11.45	37-39,41,44, 47,49,58	1.00	5.00	3.74	0.78	0.530-0.651
Değişimci Olma	7.07	1,2,5,7,8,45	1.00	5.00	3.43	0.86	0.580-0.728
Enerjik Olma	6.48	17,19,21,23	1.00	5.00	3.82	0.90	0.617-0.728

Tablo 8. Yenilikçi Liderlik Ölçeği'nin Alt Boyutlarına Göre Ölçek Maddelerinin Faktör Yük Dağılımları

Alt Boyut*	Madde	Faktör Yüğü
Girişimci Olma (GO) (Özdeğer=13.95)	GO71 Girişimin/değişimin gerçekleşmesini kolaylaştıracak anahtar kişileri seçer.	0.731
	GO69 Yeni teknoloji/yöntemleri uygulamada ilk olmak ister.	0.723
	GO70 Alanıyla ilgili yeni projeler gerçekleştirir.	0.712
	GO62 İyi bir girişimcidir.	0.704
	GO68 Kurumda büyümeyi sağlayacak girişimleri teşvik eder.	0.693
	GO65 Daha önceden hiç sorgulanmamış fikirleri düşünmemizi ister.	0.675
	GO66 Büyük riskleri göze alır.	0.654
	GO63 Çalışanlarda yaratıcılığı ve girişimciliği destekler.	0.643
	GO61 Çok iyi bir takipçidir.	0.632
	VO54 En zor durumda bile bir çıkış yolu bulur.	0.603
	GO60 Fikirlerini gerçekleştirmek için şartları zorlar.	0.594
	GO67 Kazanma ihtimali yüksek olan risklere girer.	0.591
	VO53 Stratejik konularda genellikle doğru karar verir.	0.560
	VO56 Gelecek hakkında planlar yapar.	0.526
Motive Etme (ME) (Özdeğer=3.95)	ME13 Çalışanların var olan yetenek ve becerilerini ortaya çıkarır.	0.703
	UOO27 Çalışanlar arasında işbirliğini geliştirir.	0.698
	UOO26 Çalışanlara fikirlerini gerçekleştirmeleri için fırsatlar sunar.	0.696
	ME18 Çalışanların yeni çabalarını över.	0.694
	ME16 Coşkusunu çalışanlara aktarır.	0.685
	ME15 Yeni fikirleri gerçekleştirirken bireylerin övülecek yönlerini tespit eder.	0.669
	ME14 İnandığı yenilikçi fikirler çevresinde bireyleri toplayabilir.	0.638
	ME20 Çalışanlara başarının getireceği ödülleri ve kazançları açıklar.	0.626
	ME12 Yeni hedeflerin gerçekleşmesi için çalışanları motive eder.	0.606
Yeni Fikirlerle Açık Olma (YFAO) (Özdeğer=2.20)	YFAO47 Yeni fikir ve görüşlere kapalıdır.	0.651
	YFAO39 Yeni fikirler ile ona gittiğimiz zaman hevesimizi kaçırr.	0.649
	EİK38 İletişim sırasında hiç kimseye söz hakkı vermez.	0.643
	YFAO49 Çağın getirdiği yeniliklerin kullanımını teşvik eder.	0.628
	VO58 Hedefe yoğunlaşmada zorluk çeker.	0.613
	YFAO44 Yeni bir fikir öne sürüldüğünde samimi şekilde ilgi gösterir.	0.599
	YFAO41 Yaratıcı fikir- görüş getirenleri destekler/cesaretlendirir.	0.594
	EİK37 Yıkıcı ve yargılayıcı eleştiriler yapar.	0.579

Tablo 8. Yenilikçi Liderlik Ölçeği'nin Alt Boyutlarına Göre Ölçek Maddelerinin Faktör Yük Dağılımları (Devamı)

	YFAO43	Yeni fikirleri kolay kabullenmez.	0.577
	YFAO42	Yeni fikirlere karşı şüphecidir.	0.530
Değişimci Olma (DO) (Özdeğer=1.72)	DO5	İşleri alışlagelmiş yollarla yapmanın en iyi yol olduğunu düşünür.	0.728
	DO8	Değişime direnç gösterir.	0.659
	DO2	Mevcut durumun devam etmesini ister.	0.635
	DO1	Değişiklikten hoşlanmaz.	0.623
	YFAO45	Görevlerini yaparken yeni yaklaşımlardansa alışılmış yaklaşımları tercih eder.	0.593
	DO7	Çevrede uygulandığını görene kadar değişimlere yönelmez.	0.580
Enerjik Olma (EO) (Özdeğer=1.36)	ME19	Genellikle enerjisi düşük birisidir.	0.728
	ME17	Zorluklar karşısında kolay pes eder, vazgeçer.	0.675
	ME21	Çalışanların kişisel gelişimini önemsemez.	0.658
	UOO23	Yenilikler konusunda eğitim almayı vakit kaybı olarak görür.	0.617

*GO: Girişimci Olma, ME: Motive Etme, YFAO: Yeni Fikirlerle Açık Olma, DO: Değişimci Olma, EO: Enerjik Olma

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA): AFA sonrasında elde edilen faktörlerin gerçek yapıya uygunluğunu belirlemek üzere DFA yapılmıştır. Erzurum örnekleminde 307 hemşireye uygulanan ölçeğin DFA'sında Düzeltilmiş Kikare İstatistiği (X^2/Sd), Uyum İndeksi (GFI), Düzeltilmiş Uyum İndeksi (AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA), Artık Kareler Ortalamasının Karekökü (RMR) kullanılmış, 43 maddelik YLÖ'nün faktör yapısı doğrulanmaya çalışılmıştır (Şekil 3). Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda $X^2/Sd=2.57$, $RMSEA=0.07$, $CFI=0.89$ ve $GFI=0.90$ olarak bulunmuştur (Tablo 9).

Tablo 9. Yenilikçi Liderlik Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi İndeks Değerleri

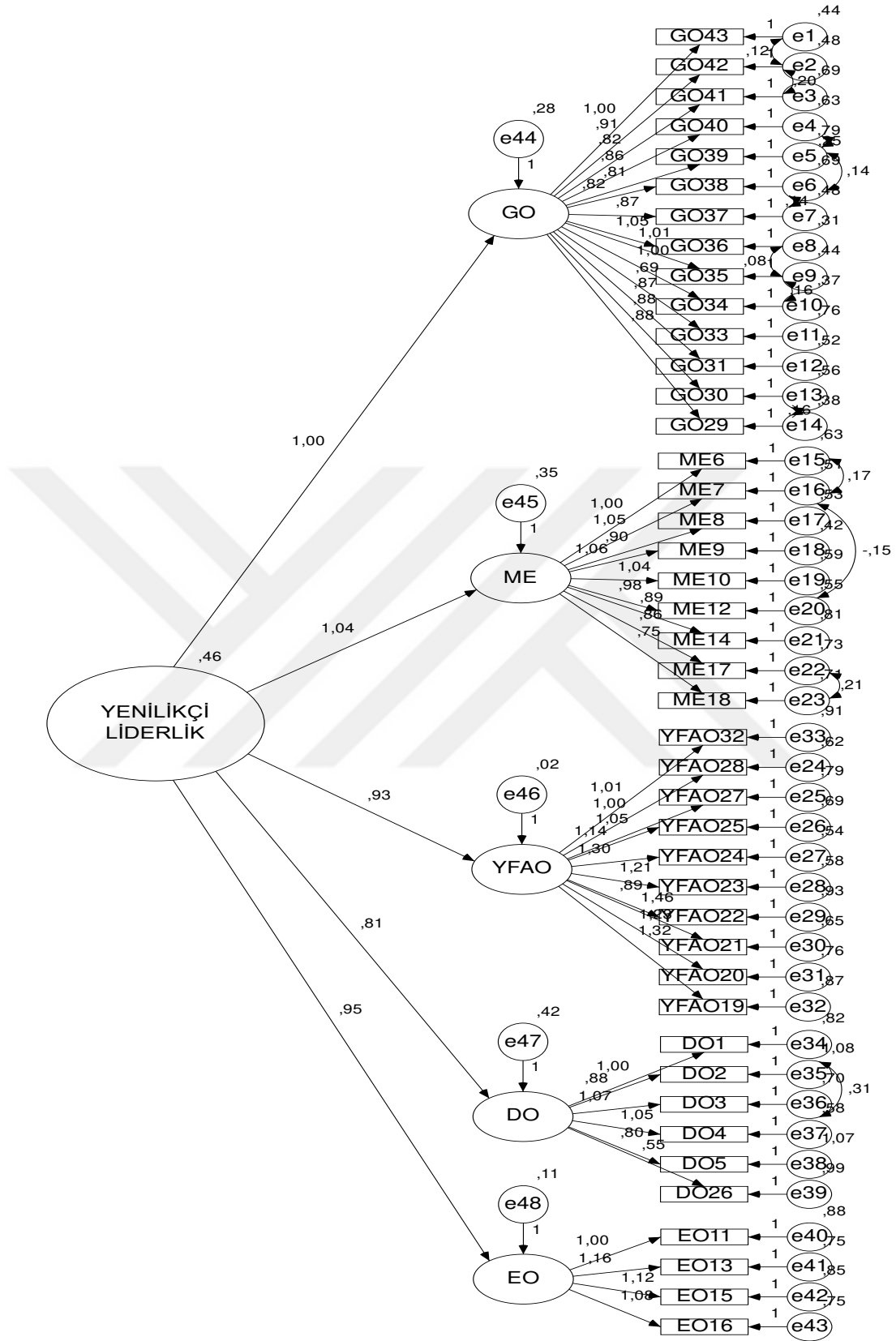
İndeks	Normal Değer	Kabul Edilebilir Değer	Yenilikçi Liderlik Ölçeği
X ² /Sd*	<2	<5	2.57
GFI*	>0.95	>0.90	0.90
AGFI*	>0.95	>0.90	0.88
CFI*	>0.95	>0.90	0.89
RMSEA*	<0.05	<0.08	0.07
RMR*	<0.05	<0.08	0.07

* X²/Sd: Düzeltilmiş Kikare İstatistiği, GFI: Uyum İndeksi, AGFI: Düzeltilmiş Uyum İndeksi, CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi, RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü, RMR: Artık Kareler Ortalamasının Karekökü

%27'lik Alt ve Üst Çeyreklik t-testi: Madde ayırt edicilik işlemleri kapsamında yapılan bu analiz için YLÖ puanlarının alt %27 ile üst %27 çeyreklik grupları arasında t testi yapılmıştır. Analiz sonrasında YLÖ toplam puan ortalamasının %27'lik alt ve üst çeyreklik grupları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (t=-28.94; p=0.000). Ölçeğin Girişimci Olma boyutunda t=-26.24, Motive Etmede t=-29.72, Yeni Fikirlerle Açık Olma'da t=-32.84, Değişimci Olmada t=-30.08, Enerjik Olmada t=-32.53 olarak bulunurken p değerleri her bir alt boyut için istatistiksel olarak anlamlıdır (p=0.000) (Tablo 10).

Tablo 10. Yenilikçi Liderlik Ölçeği'nin Alt Boyutlarına Göre % 27'lik Alt ve Üst Çeyreklik t-testi Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları	Grup	n	Ort.	SS	t	p
Girişimci Olma	Alt %27	83	2.54	0.55	-26.243	0.000
	Üst %27	83	4.45	0.37		
Motive Etme	Alt %27	83	2.42	0.60	-29.725	0.000
	Üst %27	83	4.63	0.31		
Yeni Fikirlerle Açık Olma	Alt %27	83	2.73	0.47	-32.847	0.000
	Üst %27	83	4.64	0.23		
Değişimci Olma	Alt %27	83	2.33	0.52	-30.087	0.000
	Üst %27	83	4.41	0.34		
Enerjik Olma	Alt %27	83	2.65	0.59	-32.534	0.000
	Üst %27	83	4.85	0.17		
Yenilikçi Liderlik Ölçeği Toplam Puan	Alt %27	83	1.74	0.44	-28.948	0.000
	Üst %27	83	3.41	0.28		



Şekil 3. Yenilikçi Liderlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Path Diyagramı, GO: Girişimci Olma, ME: Motive Etme, YFAO: Yeni Fikirlerle Açık Olma, DO: Değişimci Olma, EO: Enerjik Olma

Benzer (Eş) Ölçek Geçerliği: Literatürde benzer konuda iki eşdeğer form arasında pozitif ilişkinin olması tutarlılık belirtisini göstermektedir. Yenilikçi Liderlik Ölçeği'nin benzer ölçek geçerliğini belirlemek üzere Öztürk ve arkadaşlarının 2012 yılında geliştirdiği ÇYLÖ kullanılmıştır. Çok Yönlü Liderlik Ölçeği'nin "Transformasyonel Liderlik" alt boyutu ile taslak YLÖ arasında ilişki katsayısına (r) bakılmıştır. Yenilikçi Liderlik puanı ile Transformasyonel Liderlik puanı arasında $r=0.80$ (%80,1) pozitif korelasyon saptanmıştır.

6.1.2. Güvenirlik Analizleri Bulguları

Yenilikçi Liderlik Ölçeği'nin güvenilirliğinin belirlenmesi kapsamında Cronbach Alpha, Spearman Brown, Guttman Split-Half testleri yapılmıştır. Ayrıca madde-toplam korelasyon testleri ve test tekrar test analizi yapılmıştır. Araştırmada YLÖ'nün açıklayıcı faktör analizinin uygulandığı örnekleme Cronbach Alpha=0.94, Spearman-Brown=0.89, Guttman Split-Half=0.89 olarak, doğrulayıcı faktör analizinin uygulandığı örnekleme ise Cronbach Alpha=0.96, Spearman-Brown=0.89, Guttman Split-Half=0.89'dir (Tablo 11).

Tablo 11. Yenilikçi Liderlik Ölçeği'nin Güvenirlik Analizi Bulguları

Alt Boyutlar	AFA* Sonrası			DFA* Sonrası		
	Cronbach Alpha	Spearman-Brown	Guttman	Cronbach Alpha	Spearman-Brown	Guttman
Girişimci Olma	0.92	0.90	0.90	0.94	0.87	0.87
Motive Etme	0.90	0.90	0.89	0.91	0.84	0.82
Yeni Fikirlerle Açık Olma	0.87	0.87	0.87	0.87	0.86	0.86
Değişimci Olma	0.76	0.78	0.78	0.80	0.77	0.76
Enerjik Olma	0.81	0.80	0.80	0.75	0.72	0.72
YLÖ Toplamı	0.94	0.89	0.89	0.96	0.89	0.89

*AFA: Açıklayıcı Faktör Analizi, DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçeğin iç tutarlılığını gösteren ve aynı zamanda madde ayırt ediciliği işlemi de olan madde-toplam korelasyon değerlerinin (Tablo 12) AFA örneklemindeki veriler için 0.31-0.66, DFA örneklemi için 0.32-0.79 olduğu ve anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Ayrıca ölçek alt boyutlarının madde-toplam korelasyon değerleri incelendiğinde, AFA örneklemi için; Girişimci Olma'nın 0.51-0.73, Motive Etme'nin 0.58-0.74, Yeni Fikirlerle Açık Olma'nın 0.54-0.66, Değişimci Olma'nın 0.42-0.88 ve Enerjik Olma boyutunun 0.60-0.68 olduğu belirlenmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizi örnekleminde ise alt boyutların madde-toplam korelasyon değerleri Girişimci Olma'da

0.54-0.79, Motive Etme’de 0.63-0.78, Yeni Fikirlerle Açık Olma’da 0.54-0.71, Değişimci Olma’da 0.41-0.72 ve Enerjik Olma boyutunda 0.49-0.62’dir.

Tablo 12. Açıklayıcı Faktör Analizi ve Doğrulamalı Faktör Analizi Örneklemi İçin Madde Toplam Korelasyon Değerleri

Ölçek Alt Boyutları***	AFA** Sonrası		DFA** Sonrası	
	Madde no (AFA)	r	Madde no (DFA)	r
Girişimci Olma (GO)	GO71	0.43*	GO29	0.50*
	GO69	0.33*	GO30	0.32*
	GO70	0.31*	GO31	0.45*
	GO62	0.33*	GO33	0.55*
	GO68	0.38*	GO34	0.40*
	GO65	0.65*	GO35	0.64*
	GO66	0.61*	GO36	0.65*
	GO63	0.59*	GO37	0.61*
	GO61	0.57*	GO38	0.69*
	VO54	0.56*	GO39	0.68*
	GO60	0.55*	GO40	0.50*
	GO67	0.58*	GO41	0.66*
	VO53	0.54*	GO42	0.49*
	VO56	0.47*	GO43	0.58*
Motive Etme (ME)	ME13	0.57*	ME6	0.52*
	UOO27	0.46*	ME7	0.53*
	UOO26	0.61*	ME8	0.64*
	ME18	0.63*	ME9	0.58*
	ME16	0.53*	ME10	0.56*
	ME15	0.51*	ME12	0.52*
	ME14	0.55*	ME14	0.64*
	ME20	0.55*	ME17	0.58*
	ME12	0.57*	ME18	0.60*
Yeni Fikirlerle Açık Olma (YFAO)	YFAO47	0.54*	YFAO19	0.64*
	YFAO39	0.56*	YFAO20	0.65*
	EİK38	0.37*	YFAO21	0.35*
	YFAO49	0.46*	YFAO22	0.51*
	VO58	0.59*	YFAO23	0.66*
	YFAO44	0.65*	YFAO24	0.69*
	YFAO41	0.61*	YFAO25	0.65*
	EİK37	0.54*	YFAO27	0.62*
	YFAO43	0.45*	YFAO28	0.46*
Değişimci Olma (DO)	YFAO42	0.55*	YFAO32	0.49*
	DO5	0.60*	DO1	0.74*
	DO8	0.66*	DO2	0.73*
	DO2	0.65*	DO3	0.79*
	DO1	0.48*	DO4	0.62*
	YFAO45	0.39*	DO5	0.57*
Enerjik Olma (EO)	DO7	0.37*	DO26	0.52*
	ME19	0.61*	EO11	0.66*
	ME17	0.49*	EO13	0.59*
	ME21	0.57*	EO15	0.67*
	UOO23	0.57*	EO16	0.71*

*p= 0.000

** AFA: Açıklayıcı Faktör Analizi, DFA: Doğrulamalı Faktör Analizi

***GO: Girişimci Olma, ME: Motive Etme, YFAO: Yeni Fikirlerle Açık Olma, DO: Değişimci Olma, EO: Enerjik Olma

Taslak YLÖ'nün zamana göre değişmezliğini belirlemek için test-tekrar test yöntemi kullanılarak ölçek aynı bireylere 15 gün arayla iki kez uygulanmıştır. İki ölçümden elde edilen puanlar arasında pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır ($r=0.72$) ve bu ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($p=0.000$) (Tablo 13).

Tablo 13. Test-Tekrar Test Uygulaması Yenilikçi Liderlik Ölçeği Puanlarının Korelasyonu

Test-Tekrar Test Uygulaması	n	r	p
İlk Uygulama ve Son Uygulama	38	0.72	0.000

Ayrıca YLÖ'nün test-tekrar test puanları karşılaştırıldığında, bu iki uygulama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($t=-1.440$, $p=0.158$) (Tablo 14).

Tablo 14. Test-tekrar Test Uygulaması Yenilikçi Liderlik Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Test-Tekrar Test Uygulaması	n	Ort±SS	t	p
İlk Uygulama	38	3.15±0.48	-1.440	0.158
Son Uygulama	38	3.23±0.41		

6.1.3. YLÖ Son Yapısı ve Değerlendirilmesi

Geçerlik ve güvenirlik analizleri sonrasında YLÖ, 5 alt boyut ve 43 madde ile son yapısını kazanmıştır. Ölçek alt boyutları 1-Girişimci Olma (29, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43 nolu maddeler) 14 maddeden, 2-Motive Etme (6, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 17, 18 nolu maddeler) 9 maddeden, 3-Yeni Fikirlerle Açık Olma (19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 32 nolu maddeler) 10 maddeden, 4-Değişimci Olma (1, 2, 3, 4, 5, 26 nolu maddeler) 5 maddeden, 5-Enerjik Olma (11, 13, 15, 16 nolu maddeler) 4 maddeden oluşmaktadır. Yenilikçi Liderlik Ölçeği “(1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum” olarak 5’li likert tipinde bir ölçektir. Ölçekteki 43 maddenin 17 maddesi olumsuzken (1, 2, 3, 4, 5, 11, 13, 15, 16, 19, 20, 21, 23, 24, 26, 27, 32), 26 maddesi olumlu ifadeden oluşmaktadır (Tablo 15). Olumsuz ifadeler veri setine ters olarak kodlanmaktadır. Ölçek geneli ve alt boyutlarının puanları hesaplanırken aritmetik ortalama (Örnek: Enerjik Olma= $[11+13+15+16]/4$) alınarak ölçek, toplamında ve alt boyutlar düzeyinde 1 ile 5 arasında değer almaktadır. Ölçekten ve alt boyutlardan alınan puanların yükselmesi

algılanan yenilikçi liderlik düzeyinin yükseldiğini göstermektedir. Ölçek puan dağılım aralığının hesaplanması amacıyla, Dağılım aralığı=En büyük değer- En küçük değer/ derece sayısı formülü kullanılmıştır. Bu aralık 4 puanlık genişliğe sahiptir. Bu genişlik beş eşit genişliğe bölünerek 1.00- 1.79 arası “çok düşük”, 1.80- 2.59 arası “düşük”, 2.60- 3.39 “arası orta”, 3.40-4.19 arası yüksek, 4.20-5.00 arası çok yüksek olarak sınır değerleri belirlenmiştir. Böylelikle ölçek alt boyutlarından ve genelinden elde edilen puan aralıklarının eşdeğer olması sağlanmıştır (89).

Tablo 15. Yenilikçi Liderlik Ölçeği’nin Maddeleri ve Puan Aralıkları

Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Maddeler	Puan Aralığı
Girişimci Olma	14	29, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43	1-5
Motive Etme	9	6, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 17, 18	1-5
Yeni Fikirlerle Açık Olma	10	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 32	1-5
Değişimci Olma	6	1, 2, 3, 4, 5, 26	1-5
Enerjik Olma	4	11, 13, 15, 16	1-5
Yenilikçi Liderlik Ölçeği	43	1-43	1-5

6.1.4. Hemşirelerin Yenilikçi Liderlik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan ve Erzurum’da çalışan hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri, yönetici hemşirelerinin lider olma yetenekleri ve durumlarına ilişkin görüşleri, yenilikçilik yaklaşımları ve yenilikçi liderlik düzeylerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

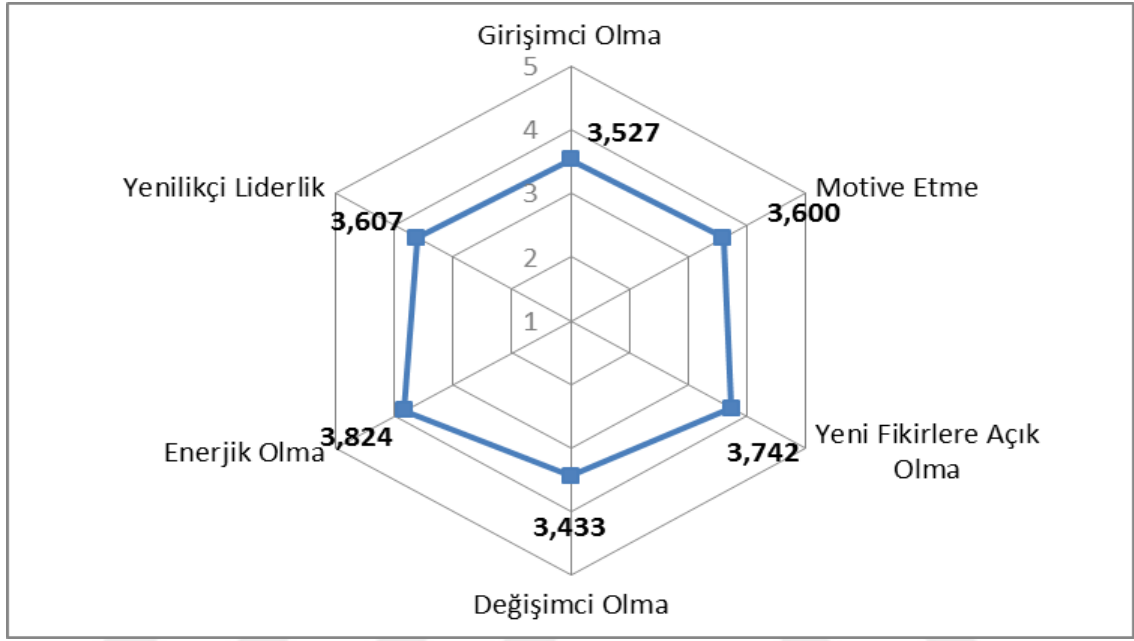
Hemşirelerin demografik özelliklerine bakıldığında, hemşirelerin %52.1’i (160) 25 yaş ve altı, %80.8’i (248) kadın, %59.3’ü (182) bekar, % 43.3’ü (133) lisans/lisans üstü eğitimine sahiptir. Hemşirelerin %85.7’si (263) servis hemşiresi, %53.4’ü (164) Kamu Hastaneler Birliğine bağlı hastanelerde, %37.1’i (114) dahiliye servislerinde görev yapmaktadır. Bu hemşirelerin %57.7’si (177) 1-5 yıl mesleki deneyime sahiptir ve %71.0’i (218) 1-5 yıl halen çalıştığı hastanede, %83.7’si (257) 1-5 yıl halen çalıştığı birimde görev yapmaktadır. Hemşirelerin %86.6’sı (266) yöneticileriyle çalışmaktan memnundur ve %77.5’i (238) yöneticisini lider olarak görmektedir. Ayrıca hemşirelerin %36.5’i (112) yöneticisini yenilikçi olarak tanımlamıştır (Tablo 16).

Tablo 16. Erzurum'daki Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Demografik Özellikleri (N=307)

Demografik Özellikler		n	(%)
Yaş	25 yaş ve altı	160	52.1
	26-30 yaş	59	19.2
	31-35 yaş	35	11.4
	35 yaş üzeri	53	17.3
Medeni Durum	Bekar	182	59.3
	Evli	125	40.7
Cinsiyet	Kadın	248	80.8
	Erkek	59	19.2
Pozisyon	Servis hemşiresi	263	85.7
	Servis sorumlu hemşiresi	44	14.3
Eğitim Durumu	Sağlık meslek lisesi	88	28.7
	Ön lisans-lisans tamamlama	86	28.0
	Lisans-lisansüstü eğitim	133	43.3
Hastane	Üniversite hastanesi	128	41.7
	Kamu Hastaneler Birliğine bağlı hastaneler	164	53.4
	Özel hastane	15	4.9
Birim	Dahiliye servisleri	114	37.1
	Cerrahi servisler	82	26.7
	Kadın hastalıkları- doğum ve çocuk servisleri	27	8.8
	Acil ve yanık üniteleri	15	4.9
	Ameliyathane	28	9.1
	Yoğun bakım	30	9.8
	Poliklinik ve laboratuvar	11	3.6
Hemşire Olarak Çalışma Süresi	1-5 yıl	177	57.7
	6-10 yıl	74	24.1
	11-15 yıl	22	7.2
	15 yıl	34	11.0
Hastanede Çalışma Süresi	1-5 yıl	218	71.0
	6-10 yıl	65	21.2
	10 yıl	24	7.8
Birimde Çalışma Süresi	1-5 yıl	257	83.7
	5 yıl	50	16.3
Yöneticiyle Çalışmaktan Memnun Olma	Evet	266	86.6
	Hayır	41	13.4
Yöneticiyi Lider Görme Durumu	Evet	238	77.5
	Hayır	69	22.5
Toplam		307	100.0
Yöneticide Görülen Yenilikçilik Özellikleri*	Gelenekçi	52	16.9
	Sorgulayıcı	59	19.2
	Kuşkucu	24	7.8
	Öncü	94	30.6
	Yenilikçi	112	36.5

*n katlanmıştır.

Hemşirelere göre yönetici hemşirelerin YLÖ toplam puan ortalamaları 3.60 ± 0.69 'dur. Ayrıca yöneticilerin ölçek alt boyut puan ortalamaları Girişimci Olma için 3.52 ± 0.80 , Motive Etme için 3.60 ± 0.91 , Yeni Fikirlerle Açık Olma için 3.74 ± 0.78 , Değişimci Olma için 3.43 ± 0.86 , Enerjik Olma için 3.82 ± 0.90 'dır (Şekil 4).



Şekil 4. Yönetici Hemşirelerin Yenilikçi Liderlik Ölçeği Puan Ortalamaları

Hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri ile YLÖ puanları karşılaştırıldığında, hemşirelerin yaş grupları ile yöneticilerini değerlendirdikleri ölçeğin değişimci olma alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır ($X^2_{K-W} = 11,668$; $p=0.009$). Bu farka göre 26-30 yaş grubundaki hemşirelerin değişimci olma puanları, 25 yaş ve altı ile 35 yaş ve üstü grubundaki hemşirelerin puanlarından daha yüksektir ($p<0.05$). Bununla birlikte girişimci olma, motive etme, yeni fikirlere açık olma, enerjik olma alt boyut ve YLÖ toplam puanları açısından hemşirelerin yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 17).

Hemşirelerin medeni durumları ile yönetici hemşirelerini değerlendirdikleri ölçeğin alt boyutlarından girişimci olma ($MWU=9874.0$; $p=0.049$), yeni fikirlere açık olma ($MWU=9832.0$; $p=0.043$), değişimci olma ($MWU=8531.5$; $p=0.000$) ve toplam ($MWU=9575.5$; $p=0.019$) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Bu farka göre bekarların girişimci olma, yeni fikirlere açık olma,

değişimci olma ve YLÖ toplam puanları, evlilerin puanlarından düşüktür. Hemşirelerin medeni durumlarına göre motive etme ve enerjik olma alt boyut puanları arasında ise istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 17).

Hemşirelerin cinsiyetleri ile yönetici hemşirelerini değerlendirdikleri ölçeğin alt boyutlarından yeni fikirlere açık olma (MWU=5986.0; $p=0.030$), değişimci olma (MWU=6025.0; $p=0.035$) ve toplam (MWU=6087.0; $p=0.045$) puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu farka göre kadınların yeni fikirlere açık olma, değişimci olma, YLÖ toplam puanları, erkeklerin puanlarından yüksektir. Ayrıca cinsiyete göre hemşirelerin girişimci olma, motive etme, enerjik olma alt boyut puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$) (Tablo 17).

Hemşirelerin çalıştıkları kurumdaki pozisyonları ile yönetici hemşirelerini değerlendirdikleri ölçeğin değişimci olma puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır (MWU=4531.0; $p=0.021$). Servis hemşirelerinin değişimci olma puanları servis sorumlu hemşirelerinin puanlarından düşük bulunmuştur. Araştırmaya katılan hemşirelerin pozisyonlarına göre girişimci olma, motive etme, yeni fikirlere açık olma, enerjik olma alt boyutları ile YLÖ toplam puanları arasındaki fark ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 17).

Hemşirelerin eğitim durumları ile yönetici hemşirelerini değerlendirdikleri ölçeğin değişimci olma alt boyut puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($X^2_{K-W}=10.199$; $p=0.006$). Eğitim durumu lisans ve üzeri olanların değişimci olma puanları eğitim durumu sağlık meslek lisesi ve ön lisans-lisans tamamlama olanların puanlarından yüksektir. Ayrıca hemşirelerin eğitim durumlarına göre girişimci olma, motive etme, yeni fikirlere açık olma, enerjik olma alt boyutları ve YLÖ toplam puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 17).

Hemşirelerin yönetici hemşirelerini değerlendirdikleri ölçeğin enerjik olma alt boyut puanları ile hemşirelerin görev yaptıkları hastane açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($X^2_{K-W}=6.303$; $p=0.04$). Bu farka göre Kamu Hastaneler Birliğine bağlı hastanelerde görev yapan hemşirelerin enerjik olma alt boyut puanları, üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin puanlarından yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin çalıştıkları hastaneye göre girişimci olma, motive etme, yeni fikirlere açık

olma, değişimci olma alt boyutları ve YLÖ toplam puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 17).

Hemşirelerin çalıştıkları birim ile yönetici hemşirelerini değerlendirdikleri ölçeğin girişimci olma ($X^2_{K-W}=17.755$; $p=0.007$) ve değişimci olma ($X^2_{K-W}=15.095$; $p=0.020$) alt boyut puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu farka göre girişimci olma alt boyut puanı açısından, dahili servislerde ve poliklinik-labratuarda çalışan hemşirelerin puanları cerrahi servislerde çalışanlardan; poliklinik-labratuarda çalışan hemşirelerin puanları acil ve yanık ünitelerinde çalışanlardan; dahili birimler, kadın doğum-çocuk hastalıkları birimleri, yoğun bakım birimleri ve poliklinik-labratuarda çalışanların puanları ameliyathanede çalışanların puanlarından yüksektir. Ayrıca değişimci olma alt boyut puanlarına göre; yoğun bakım birimlerinde çalışanların puanları dahili birimler, cerrahi birimler, kadın doğum ve çocuk hastalıkları birimleri, ameliyathanede çalışan hemşirelerin puanlarından yüksektir. Araştırmaya katılan hemşirelerin birimlerine göre motive etme, yeni fikirlere açık olma, enerjik olma alt boyut puanları ve YLÖ toplam puanları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 17).

Hemşirelerin mesleki deneyimleri, çalıştıkları hastane ve birimdeki çalışma süreleri ile yönetici hemşirelerini değerlendirdikleri ölçeğin YLÖ ve alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 17).

Hemşirelerin yöneticileriyle çalışmaktan memnun olma durumları ile YLÖ puanları karşılaştırıldığında, YLÖ toplam (MWU=2204.0; $p=0.000$) ve girişimci olma (MWU=2431.0; $p=0.000$), motive etme (MWU=2365.5; $p=0.000$), yeni fikirlere açık olma (MWU=2669.5; $p=0.000$), değişimci olma (MWU=3439.5; $p=0.000$), enerjik olma (MWU=2821.0; $p=0.000$) alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Yöneticileri ile çalışmaktan memnun olan hemşirelerin YLÖ toplam ve tüm alt boyut puanları yöneticileri ile çalışmaktan memnun olmayanların puanlarından yüksektir.

Hemşirelerin yöneticilerini lider olarak görme durumları ile YLÖ puanları karşılaştırıldığında, YLÖ toplam (MWU=3540.5; $p=0.000$) ve girişimci olma (MWU=3589.0; $p=0.000$), motive etme (MWU=4072.5; $p=0.000$), yeni fikirlere açık olma (MWU=4514.0; $p=0.000$), değişimci olma (MWU=5411.5; $p=0.000$), enerjik olma

(MWU=4935.0; $p=0.000$) alt boyut puanları ile hemşire yöneticilerini lider olarak görme durumu arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu farka göre yöneticisini lider olarak gören hemşirelerin YLÖ toplam ve alt boyut puanları yöneticisini lider olarak görmeyen hemşirelerin puanlarından yüksektir.



Tablo 17. Yenilikçi Liderlik Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Hemşirelerin Demografik Tanımlayıcı Özellikleri ile Karşılaştırması

Demografik Özellikler	n	Girişimci Olma	Motive Etme	Yeni Fikirlerle Açık Olma	Değişimci Olma	Enerjik Olma	Yenilikçi Liderlik
		Ort.Sıra(Med)	Ort.Sıra(Med)	Ort.Sıra(Med)	Ort.Sıra(Med)	Ort.Sıra(Med)	Ort.Sıra(Med)
Yaş							
25 yaş ve altı (1)	160	157.03(3.60)	157.68(3.72)	151.43(3.80)	142.65(3.33)	150.22(4.00)	153.65(3.61)
26-30 yaş (2)	59	154.95(3.50)	157.58(3.77)	167.19(3.90)	182.48(3.83)	168.26(4.00)	164.43(3.76)
31-35 yaş (3)	35	161.07(3.57)	167.00(3.88)	173.04(4.10)	175.37(3.83)	168.61(4.00)	168.90(3.76)
35 yaş üzeri (4)	53	139.11(3.57)	130.34(3.55)	134.51(3.60)	142.44(3.33)	139.89(4.00)	133.56(3.46)
$X^2_{K-W} =$		1.909	4.898	5.615	11.668	4.147	4.623
p=		0.592	0.179	0.132	0.009	0.246	0.202
İleri Test (MWU)=					2>1,4 (p<0.05)		
Medeni durum							
Bekar	182	145.75(3.50)	147.83(3.66)	145.52(3.80)	138.38(3.33)	149.68(4.00)	144.11(3.53)
Evli	125	166.01(3.64)	162.99(3.77)	166.34(3.90)	176.75(3.83)	160.30(4.00)	168.40(3.79)
MWU/Z=		9874.000/	10251.500/	9832.000/	8531.500/	10588.000/	9575.500/
		-1.966	-1.472	-2.021	-3.729	-1.036	-2.355
p=		0.049	0.141	0.043	0.000	0.300	0.019
Cinsiyet							
Kadın	248	157.66(3.60)	156.83(3.77)	159.36(3.90)	159.21(3.50)	154.49(4.00)	158.96(3.69)
Erkek	59	138.64(3.50)	142.09(3.44)	131.46(3.60)	132.12(3.16)	151.90(4.00)	133.17(3.48)
MWU/Z=		6409.500/	6613.500/	5986.000/	6025.000/	7194.000/	6087.000/
		-1.480	-1.148	-2.172	-2.111	-0.200	-2.006
p=		0.139	0.251	0.030	0.035	0.841	0.045
Pozisyon							
Servis hemşiresi	263	151.85(3.57)	154.57(3.66)	152.99(3.80)	149.23(3.50)	154.30(4.00)	152.14(3.62)
Servis sorumlu hemşiresi	44	166.84(3.64)	150.59(3.77)	160.02(3.85)	182.52(3.91)	152.23(4.00)	165.09(3.68)
MWU/Z=		5221.000/	5636.000/	5521.000/	4531.000/	5708.000/	5298.000/
		-1.037	-0.276	-0.487	-2.308	-0.144	-0.896
p=		0.300	0.783	0.626	0.021	0.886	0.371

Tablo 17. Yenilikçi Liderlik Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Hemşirelerin Demografik Tanımlayıcı Özellikleri ile Karşılaştırması (Devamı)

Demografik Özellikler	n	Girişimci Olma	Motive Etme	Yeni Fikirlerle Açık Olma	Değişimci Olma	Enerjik Olma	Yenilikçi Liderlik
		Ort.Sıra(Med)	Ort.Sıra(Med)	Ort.Sıra(Med)	Ort.Sıra(Med)	Ort.Sıra(Med)	Ort.Sıra(Med)
Eğitim durumu							
Sağlık meslek lisesi (5)	88	169.51(3.75)	155.60(3.77)	149.27(3.80)	143.44(3.41)	145.97(4.00)	154.88(3.59)
Ön lisans/	86	138.19(3.42)	140.86(3.55)	144.31(3.75)	136.61(3.25)	142.49(3.87)	138.22(3.50)
Lisans tamamlama (6)							
Lisans ve üzeri (7)	133	153.96(3.57)	161.44(3.77)	163.39(3.90)	172.23(3.66)	166.76(4.00)	163.63(3.76)
X^2_{K-W} =		5.423	2.854	2.769	10.199	4.969	4.293
p=		0.066	0.240	0.250	0.006	0.083	0.117
İleri Test (MWU)=					7>5,6 (p<0.05)		
Çalışılan hastane							
Üniversite hastanesi (8)	128	151.95(3.57)	144.24(3.55)	143.12(3.70)	143.07(3.33)	139.33(3.75)	144.06(3.51)
Kamu Hastaneler Birliği (9)	164	150.80(3.57)	160.08(3.77)	160.85(3.90)	164.84(3.66)	165.47(4.00)	159.83(3.74)
Özel hastane (10)	15	206.47(3.85)	170.77(4.00)	171.87(4.10)	128.73(3.16)	153.73(4.00)	175.07(4.02)
X^2_{K-W} =		5.528	2.859	3.513	5.624	6.303	3.157
p=		0.063	0.239	0.173	0.060	0.043	0.206
İleri Test (MWU)=					9>8 (p<0.05)	9>8 (p<0.05)	
Çalışılan birim							
Dahili servisler (11)	114	164.15(3.64)	154.70(3.66)	162.03(3.90)	147.04(3.33)	160.96(4.00)	159.21(3.72)
Cerrahi servisler (12)	82	138.80(3.42)	151.34(3.66)	149.74(3.80)	145.70(3.50)	143.43(3.75)	144.54(3.57)
Kadın hastalıkları-doğum ve çocuk servisleri (13)	27	158.31(3.57)	162.39(3.88)	146.81(3.70)	147.52(3.33)	173.15(4.00)	161.33(3.65)
Acil ve yanık üniteleri (14)	15	144.20(3.71)	152.67(3.77)	156.23(4.00)	152.53(3.50)	156.93(3.50)	151.20(3.74)
Ameliyathane (15)	28	110.96(3.21)	121.36(3.44)	123.54(3.50)	141.23(3.25)	144.95(3.87)	118.14(3.32)
Yoğun bakım (16)	30	175.75(3.78)	162.20(3.72)	156.05(3.90)	206.70(4.00)	149.92(4.00)	170.75(3.75)
Poliklinik ve labratuar (17)	11	215.09(4.35)	208.50(4.55)	189.14(4.50)	194.68(4.00)	143.86(4.00)	202.00(4.20)
X^2_{K-W} =		17.755	8.535	6.357	15.095	3.675	10.378
p=		0.007	0.201	0.384	0.020	0.721	0.110
İleri Test (MWU)=		11>12; 17>12,14; 11, 13, 16, 17>15 (p<0.05)			16>11, 12, 13, 15 (p<0.05)		

Tablo 17. Yenilikçi Liderlik Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarının Hemşirelerin Demografik Tanımlayıcı Özellikleri ile Karşılaştırması (Devamı)

Demografik Özellikler	n	Girişimci Olma	Motive Etme	Yeni Fikirlerle Açık Olma	Değişimci Olma	Enerjik Olma	Yenilikçi Liderlik
		Ort.Sıra(Med)	Ort.Sıra(Med)	Ort.Sıra(Med)	Ort.Sıra(Med)	Ort.Sıra(Med)	Ort.Sıra(Med)
Hemşire olarak çalışma süresi							
1-5 yıl	177	158.45(3.57)	159.91(3.77)	156.28(3.80)	153.32(3.50)	158.78(4.00)	158.39(3.65)
6-10 yıl	74	154.97(3.60)	153.86(3.77)	159.33(3.95)	161.51(3.58)	147.83(3.75)	155.99(3.72)
11-15 yıl	22	136.34(3.46)	139.93(3.66)	144.09(3.80)	155.09(3.50)	148.16(4.00)	142.14(3.50)
15 yıl üzeri	34	140.15(3.53)	132.66(3.55)	136.93(3.70)	140.47(3.41)	146.34(4.00)	134.47(3.46)
X ² _{K-W} =		2.155	3.309	1.920	1.339	1.232	2.510
p=		0.541	0.346	0.589	0.720	0.745	0.474
Hastanede çalışma süresi							
1-5 yıl	218	157.13(3.57)	159.69(3.77)	158.22(3.90)	156.22(3.50)	157.83(4.00)	158.80(3.69)
6-10 yıl	65	147.06(3.57)	145.11(3.66)	150.30(3.80)	157.06(3.50)	147.05 (4.00)	146.76(3.58)
10 yıl üzeri	24	144.40(3.57)	126.40(3.50)	125.69(3.55)	125.52(3.16)	138.060(4.00)	130.04(3.46)
X ² _{K-W} =		0.950	3.879	3.053	2.696	1.595	2.817
p=		0.622	0.144	0.217	0.260	0.450	0.244
Birimde çalışma süresi							
1-5 yıl	257	155.79(3.57)	158.02(3.77)	158.07(3.90)	155.18(3.50)	156.83(4.00)	157.45(3.69)
5 yıl üzeri	50	144.78(3.50)	133.35(3.55)	133.08(3.60)	147.93(3.33)	139.43(3.87)	136.29(3.46)
MWU/Z=		5964.000/	5392.500/	5379.000/	6121.500/	5696.500/	5539.500/
		-0.803	-1.800	-1.823	-0.530	-1.275	-1.542
p=		0.422	0.072	0.068	0.596	0.202	0.123
Yöneticiyle çalışmaktan memnun olma							
Evet	266	165.36(3.64)	165.61(3.88)	164.46(3.90)	161.57(3.50)	163.89(4.00)	166.21(3.74)
Hayır	41	80.29(3.00)	78.70(2.77)	86.11(3.20)	104.89(3.00)	89.80(3.25)	74.76(3.00)
MWU/Z=		2431.000/	2365.500/	2669.500/	3439.500/	2821.000/	2204.000/
		-5.716	-5.843	-5.266	-3.814	-5.002	-6.141
p=		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Yöneticiyi lider görme durumu							
Evet	238	173.42(3.71)	171.39(3.88)	169.53(4.00)	165.76(3.66)	167.76(4.00)	173.62(3.80)
Hayır	69	87.01(3.00)	94.02(3.00)	100.42(3.20)	113.43(3.16)	106.52(3.50)	86.31(3.11)
MWU/Z=		3589.000/	4072.500/	4514.000/	5411.500/	4935.000/	3540.500/
		-7.124	-6.383	-5.700	-4.321	-5.074	-7.195
p=		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

7. TARTIŞMA

Günümüzde hızla değişimin yaşandığı sağlık alanında istenilen noktaya ulaşmak için yeniliklere açık bireylerin varlığı şarttır. Liderler ise yeniliklerin alana taşınabilmesi için aranan anahtar kişilerdir. Bu iki özelliği bünyesinde taşıyan yöneticiler, lider eksikliğinin yoğun bir şekilde yaşandığı hemşirelik alanını ileriye taşıyabilir. Ayrıca yönetici hemşirelik pozisyonlarına lider yeteneğine sahip yenilikçi hemşirelerin getirilmesi sağlıkta yaşanan yeniliklerin hemşireliğe yansıtılmasını sağlayacaktır. Bu doğrultuda yenilikçi liderliğe yönelik yapılan literatür taraması sonucunda birebir hemşirelikte yenilikçi liderliğe ilişkin çalışmaya rastlanılmamış, alandaki çalışmalarda yenilikçilik (15, 16, 90, 91) ve liderliğin (3, 92-95) ayrı ayrı ele alındığı veya yenilikçilik kavramının liderliğin bir boyutu olarak incelendiği (11, 73, 96) görülmüştür. Ulusal ve uluslararası alandaki hemşirelik çalışmalarında özellikler ve davranışsal liderlik yaklaşımlarının daha fazla incelendiği (3, 4, 7, 8, 13), yenilikçiliğin ise tek bir kavram olarak ele alınıp, hemşirelerin bu konudaki algı ve tutumlarının (15, 16, 90-95) incelendiği görülmüştür. Yenilikçi liderliğe yönelik ölçme araçları incelendiğinde ise alandaki ölçekler, sadece yenilikçiliği ya da liderliği belirlemekte olup (72, 76, 81, 94, 96, 97) özellikle hemşirelik alanına yönelik yenilikçi liderliği belirleyen bir ölçme aracına rastlanılmamıştır.

Bu nedenle çeşitli kademelerdeki yönetici hemşirelerin yenilikçi liderlik düzeylerini astlarının görüşleri doğrultusunda doğru ve tutarlı bir şekilde belirleyebilecek bir ölçme aracının geliştirilmesi hedeflenmiş ve YLÖ'nün geçerlik, güvenirlik çalışması gerçekleştirilmiştir. Ardından hemşirelerin demografik özellikleri ve yönetici hemşirelerini yenilikçi lider olarak değerlendirip değerlendirmedikleri tanımlanmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın tartışma bölümü; YLÖ'nün geçerlik ve güvenirlik bulgularının tartışılması ve hemşirelerin yönetici hemşirelerini yenilikçi lider olarak değerlendirme durumlarına ilişkin bulguların tartışılması şeklinde iki bölümde sunulmuştur.

7.1. Yenilikçi Liderlik Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Bulgularının Tartışılması

Yeni geliştirilen bir ölçme aracının geçerlik ve güvenirlik olmak üzere iki özelliği yerine getirmesi istenmektedir. Geçerlik, ölçeğin belirlenmek istenen özelliği başka özelliklerle karıştırmadan, doğru bir şekilde ölçme derecesidir (84). Ölçme aracının

taşıması gereken ilk özellik (88) olan geçerliğin sağlanabilmesi için ölçme aracının içerisindeki ifadelerin incelenen konuya uygun olması ve araştırılan özelliği ölçebilmesi gerekir (98). Yani ölçeklerin kullanım alanını ve ismini belirleyen asıl özellik geçerliliğidir. Bu nedenle ölçeklerin güvenilirliğinden daha önce geçerliğinin sağlanması gerekmektedir (88, 99). Yenilikçi Liderlik Ölçeği'nin geçerliğinin sağlanması için öncelikle yüzey geçerliği yapılmıştır. Bir ölçme aracının araştırılan yapıyı ölçme durumunun araştırmacının kendisinin ve konuda uzman kişilerin görüşleriyle belirlenmesine yüzey geçerliği denilmektedir. Bu geçerlik türünde ölçme aracına hiçbir istatistik test uygulanmamaktadır (100). Dört adımdan oluşan yüzey geçerliği için sırasıyla araştırmacının kendisinin, arkadaşlarının, daha sonra üçüncü kişilerin ve pilot uygulamada kendi örneklemiyle aynı özelliklere sahip bir grubun ölçek hakkındaki yorumları alınmaktadır (86). Pilot uygulama belirlenen örneklemin yaklaşık %5'i kadar bir gruba yapılabilmektedir (101). Yüzey geçerliğinin tüm adımlarında bireyler ölçeğin başlığını, maddelerini, soruların düzenini, ifadelerin uzunluğunu/anlaşılabilirliğini (88, 102) tamamen bireysel gözlem ve yorumlarıyla değerlendirerek, ölçeğin hedefteki özelliği mantıklı ve uygun bir şekilde ölçebileceği konusunda karar vermektedir. Bu nedenle yüzey geçerliği oldukça subjektif ve geçerlik türleri içinde en az bilimsel olanıdır (100). Bu doğrultuda araştırmada, yüzey geçerliği için öncelikle madde havuzunun oluşturulması sağlanmış ve maddeler ilk olarak araştırmacının kendi görüşleriyle değerlendirilmiştir. Ayrıca bu adımda ölçeğin yüzey geçerliğini sağlanması için bir Türk Dili uzmanından da yardım alınmıştır. Ardından 5 lisansüstü eğitim yapan hemşirenin görüşüne başvurularak akran değerlendirmesi sağlanmış, daha sonra ölçek 13 uzman tarafından kapsam geçerliği ile aynı uzman görüş formunda yeniden değerlendirilmiştir. Son olarak da klinik hemşirelerden oluşan 50 kişilik bir grup ile pilot uygulama yapılmıştır. Böylece Türk Dili uzmanının değerlendirmesi sonucunda 9, akran değerlendirmesinde 5, uzman görüş aşamasında 13, pilot uygulamada ise 3 olmak üzere toplamda 21 maddede yeniden düzenleme yapılmıştır. Anlam değişikliğine gidilmeksizin anlaşılabilirlik ve noktalama yönünden düzeltilen maddeler ile ölçek daha anlaşılır ve kolay okunur hale getirilmiş ve böylelikle YLÖ'nün yüzey geçerliği sağlanmıştır.

Kapsam geçerliği, ölçekte bulunan maddelerin ölçülmek istenen alanı temsil edip etmediğinin uzman bir grup tarafından incelenip öneri ve eleştirileri doğrultusunda

yeniden yapılandırılmasıdır. Kapsam geçerliğinin değerlendirilmesinde Lawshe Tekniği yaygın olarak kullanılan bir yaklaşımdır (99). Bu teknik en az 5 en fazla 40 uzmandan alınacak görüşlerin istatistiksel olarak değerlendirilmesini sağlamaktadır. Uzmanlar her maddeyi “madde hedeflenen yapıyı ölçüyor ya da gereksiz veya hedeflenen yapıyı ölçmüyor” şeklinde değerlendirir. Bu değerlendirmelere göre her bir maddenin KGO’su, şu formülle hesaplanmaktadır.

$$KGO = \frac{N_G}{N/2} - 1$$

N_G =Maddeye gerekli diyen uzman sayısı

N =Maddeyi değerlendiren toplam uzman sayısı

Kapsam Geçerlik Oranları değeri sıfır veya negatif olan maddeler ilk olarak elenmektedir. Ardından değeri pozitif olan maddeler için $\alpha=0.05$ anlamlılık düzeyinde uzman sayısı ile ilişkili olarak KGO’nun minimum değerleri hesaplanmıştır. Pozitif değer alan maddelerin minimum değerlerine göre havuzda kalmasına karar verilir. Maddelerin KGO değerleri bulunduktan sonra tüm ölçeğin KGİ’si bulunmaktadır. Kapsam Geçerlik İndeksi istatistiksel değerlendirme sonucunda havuzda kalan maddelerin KGO’sunun ortalamasını gösteren sayısal bir değerdir ve bu değer 0.67’den büyük olması istenir (103). Yenilikçi Liderlik Ölçeği’nin kapsam geçerliği için Lawshe Tekniği tercih edilmiş, hazırlanan madde havuzu 13 uzman tarafından değerlendirilmiştir. Kapsam Geçerlik Oranları minimum değeri 13 uzman için 0.54 olarak belirlenmiştir. Yapılan değerlendirme sonrasında KGO değeri sıfır, negatif ve 0.54’ün altında olan 66 madde havuzdan atılmış ve taslak YLÖ 71 madde ile şekillenmiştir. Daha sonra ölçeğin toplam KGİ’si 0.80 olarak hesaplanmış ve bu değer >0.67 olduğu için YLÖ’nün kapsam geçerliği sağlanmıştır (84). Böylelikle taslak YLÖ’nün yenilikçi liderliği yeterince yansıtan bir ölçek olduğu görülmüştür.

Sırasıyla yüzey ve kapsam geçerliğinin ardından taslak ölçeğin yapı geçerliği değerlendirilmiştir. Yapı geçerliği, bir ölçme aracının doğrudan gözlemlenemeyen soyut bir kavramı, davranışı veya algıyı doğru ölçebilme durumunun değerlendirilmesidir (99). Bir ölçeğin yapı geçerliğini değerlendirmek üzere kullanılan en önemli yaklaşım faktör analizidir. Faktör analizi ölçek maddelerine verilen cevaplar arasındaki ilişkinin

ve veri setinin oluşturduğu yapının araştırılmasıdır (85, 88). Ölçeğin boyutlarını anlamak ve bu boyutların tasarlanan yapıya uygunluğunu değerlendirmek için yapılan bu analiz sonucunda ölçekteki maddelerin farklı boyutlar altında kümelenme durumları değerlendirilir. Bu kümelerin her birine ise faktör adı verilmektedir (103). Faktör analiziyle ölçekler bütünlük yönüyle test edilmekte, ölçeği oluşturan boyutlar ve bu boyutlarda yer alan maddeler belirlenmekte, aynı zamanda ölçek, ilişkisiz değişkenlerden arındırılmaktadır (84, 99). Taslak YLÖ'nün yapı geçerliliğini belirlemek üzere öncelikle açıklayıcı (açımlayıcı) faktör analizi uygulanmıştır. Açıklayıcı Faktör Analizi'nin yapılabilmesi için ön varsayım testleri olan KMO ve Barlett testlerinin uygulanması gerekmektedir. Kaiser-Meyer-Olkin Testi örneklem büyüklüğünün faktör analizinin uygulanması için yeterlilik düzeyini ölçmektedir. Faktör analizinin uygulanabilmesi için KMO değerinin 0.5'ten büyük olması gerekir (104, 105). Barlett testi ise faktör analizine alınan değişkenler arasındaki ilişki boyutunu göstermektedir. Bu testin sonucunun $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı olması gerekmektedir (87, 102). Seçer ise KMO değerinin en az 0.70 olması gerektiğini hatta faktör analizine en uygun veri seti için 0.80 ve üzeri değeri kriter olarak almanın faydalı olacağını belirtmektedir (88). Yenilikçi Liderlik Ölçeği'nin KMO değerinin 0.90'dan büyük olması araştırma örnekleminin yeterliliğinin faktör analizi için mükemmel seviyede olduğunu göstermektedir (87). Ayrıca yapılan Barlett testi ileri derecede anlamlı olarak bulunmuş ve böylelikle YLÖ'nün değişkenleri/faktörleri arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Daha sonra anti-image korelasyon testi uygulanmıştır. Bu test örneklem yeterliğini maddeler düzeyinde değerlendirmekte ve test değerinin 0.5'in üstünde olması beklenmektedir. Bu değer (r) 0.5'in altında kalması durumunda o madde analizden çıkartılmaktadır. (105, 106). Çalışmada maddelerin r değerlerinin 0.818 ile 0.954 arasında değiştiği, 0.5 sınır değerinin çok üstünde olduğu tespit edilmiş ve her bir maddenin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür.

Yapılan ön varsayım testlerinden KMO testi ile örneklem büyüklüğünün, Barlett testi ile faktörler arası ilişkinin, Anti-image korelasyon testi ile maddelerin faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür. Daha sonra taslak YLÖ'nün AFA'sı için döndürülmüş temel bileşenler analizi yapılmıştır. Temel bileşenler analizi, uygulamada en sık kullanılan ve yorumu kolay olan faktör analizi tekniğidir (102). Bu teknik, maddelerin birbirleriyle olan korelasyonlarını temel alarak pek çok boyutun yer aldığı verilerin

içerisinden yapısal olarak anlamlı, en güçlü ve gerçek boyutları belirlemeyi hedeflemektedir (107-109). Bu analiz sonrasında çok sayıdaki faktör üzerinde bağımsızlık, yorumlamada kolaylık ve anlamlılık sağlamak amacıyla bir döndürme işlemi yapılmaktadır (102, 108, 109). Döndürme işlemi maddelerin bazı faktörlerde yüklerinin artarken diğerlerinde azalmasına neden olmakta ve böylece maddeler yüksek ilişkili oldukları faktör altında toplanmaktadır (102). Literatürde dik döndürme (varimax, quartimax ve equamax) ve eğik döndürme (direct oblimin, promax) olmak üzere iki çeşit döndürme bulunmaktadır. Dik döndürmede faktörler ekseninin konumu değiştirilmeden döndürülürken, eğik döndürmede faktörlerin birbirleriyle ilişkili olduğu düşüncesinden hareketle farklı açılarla döndürme yapılır (110).

Taslak YLÖ'nün açıklayıcı faktör analizi uygulamasında dik döndürme yöntemlerinden Varimax yapılmış, böylelikle faktörlerin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Ayrıca ölçek geliştirmede daha kolay yorumlanabilir olması sebebiyle sıklıkla dik döndürme yöntemlerinin tercih edilmesi (102) de göz önüne alınmıştır. Taslak YLÖ, yapılan dik döndürmeli Temel Bileşenler Analizi ile toplamda 5 kez döndürülmüş ve faktör yük değeri 0.50'nin altında olan toplamda 28 madde ölçekten çıkartılmıştır. Faktör yük değeri maddelerin faktörlerle olan ilişkisini gösteren bir katsayıdır. Faktör yük değerinin 0.45 ve üzeri olması ölçekler için iyi bir değer olarak görülmektedir (101). Ayrıca faktör analizi sırasında özdeğer katsayısı da dikkate alınmaktadır. Bu katsayı faktör sayısına karar vermede kullanılan ve faktörün tek başına açıkladığı varyansı gösteren bir katsayıdır. Faktör analizinde özdeğer eşik değeri 1 ve üzeri faktörler dikkate alınmaktadır (88). Fakat bu sınır değer istendiği zaman analizin sonuçlarına göre araştırmacı tarafından yükseltilebilir (102). Bu araştırmada sınır değerler faktör yük değeri için 0.5 ve üzeri, özdeğer için 1.2 ve üzeri alınmıştır. Taslak YLÖ'nün faktör yük değerleri 0.530 ile 0.731 arasında, faktör öz değerleri ise 13.95-1.36 arasında değişmiştir. Bu değerler analiz katsayıları ile karşılaştırıldığında, kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. Analizler sonrasında öz değerleri 1.2'nin üzerinde olan ve ölçeğin toplam varyansının %53.95'ini açıklayan, 5 alt boyut belirlenmiştir. Birinci alt boyut toplam varyansın %16.52'sini, ikinci alt boyut %12.40'ını, üçüncü alt boyutu %11.45'ini, dördüncü alt boyut %7.07'sini, beşinci alt boyut ise %6.48'ni açıklamaktadır. Ölçek çalışmalarında toplam varyans değerinin %52 ve üzeri olması (111) her bir alt boyutun ise toplam varyansın en az %5'ini açıklaması

beklenmektedir (88). Ölçek geliştirmede faktör sayısına karar verirken Yamaç Birikinti grafiğinin de incelemesi önerilmektedir. Bu grafikte iki nokta arasındaki yüksek ivmeli düşüşler ve uzun mesafeler boyut olarak sayılmaktadır. İki nokta arasındaki yatay ilerlemeler ve mesafenin azlığı ise faktör olarak sayılmamaktadır (88, 102). Bulgularda da, YLÖ için Yamaç Birikinti grafiğı 5. noktadan sonra düz bir yapı çizmiş, mesafeler sıklaşmıştır. Bu grafik açıklayıcı faktör analizi ile elde edilen 5 alt boyutlu yapıyı desteklemektedir. Sonuç olarak açıklayıcı faktör analizi ile YLÖ'nün Girişimci Olma, Motive Etme, Yeni Fikirlerle Açık Olma, Değışimci Olma, Enerjik Olma şeklinde 5 alt boyut ve 43 maddesi vardır.

Aıklayıcı Faktör Analizi sonrasında belirlenen yapının doğruluğı belirlemek üzere farklı bir örneklem üzerinde toplanan veriler ile DFA yapılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi, faktör analizi üzerine kurulu modelin/yapının test edilmesi amacıyla geliştirilmiş bir yöntemdir (112). Bir başka ifadeyle DFA, AFA ile belirlenen yapıların test edilerek geçerliğinin incelemesini ve ölçeğı ait sonuçların yeni veri yapıları ile doğrulama işlemidir. Doğrulayıcı Faktör Analizi kuramsal bir temelden destek almakta, bu temele dayanarak oluşturulan faktörlerin ne kadar uyum içinde olduğunu göstermektedir (88). Doğrulayıcı Faktör Analizi için önemli kavramlar 'gözlenen değışken' ve 'model'dir. Ölçek geliştirme çalışmalarında maddeler 'gözlenen değışken, AFA sonrasında oluşan alt boyutlar ve maddelerin bu alt boyutlardaki dağılımı sonucu ortaya çıkan diyagram ise model olarak adlandırılmaktadır (112, 113). Hemşirelik literatüründe ölçeklerin AFA sonrası belirlenen yapıları model olarak kabul edilip, DFA ile bu modelin doğruluğu test edilmektedir (113). Doğrulayıcı Faktör Analizi ile boyutlar ve maddeler arasında yeterli düzeyde ilişki olup olmadığı, boyutların birbirlerinden bağımsız olma durumları, en önemlisi belirlenen boyutların (faktörlerin) orijinal yapıya olan uygunluğı test edilmektedir (88, 112).

Araştırmada literatüre uygun olarak öncelikle kuramlar temelinde bir taslak ölçek yapısı tasarlanmıştır. Ardından açıklayıcı faktör analizi ile bu yapı istatistik testlere göre değışlendirilmiştir. Son adımda ise AFA sonrası oluşan 5 alt boyut ve 43 maddelik modelin (ölçek yapısının) doğruluğı DFA ile test edilmiştir. Yenilikçi Liderlik Ölçeğı'nin yapısı doğrulayıcı faktör analizi kapsamında X^2/Sd , GFI, AGFI, CFI, RMSEA, RMR uyumluluk testleri ile incelenmiştir. Uyumluluk testleri ile eldeki modelin geçerli, güvenilir ve örneklemini açıklayabilen/ölçebilen bir model olup olmadığı

irdelenmektedir. Ayrıca öngörülen modelin özellikleri ile DFA için toplanan verilerden elde edilen istatistiklerin uygunluğu test edilmektedir. Eğer model/ölçek yapısı verilere uyuyorsa model ölçeğin yapısını iyi derecede açıklamaktadır. Veriler ile model/ölçek yapısı uyuşmuyorsa model reddedilmektedir. Model uyum konusunda yararlanılan pek çok uygunluk istatistikleri bulunmaktadır (112).

Düzeltilmiş Kikare İstatistiği, literatürde çok sık kullanılan uyum indeksi olan kikare'nin (113, 114) modelin serbestlik derecesine bölünmesi sonucunda elde edilen bir uyum testidir. Bu testle faktör modelinin varyansının gözlenen değerlerin varyansından bağımsız olma durumuna yani DFA ile yapısı doğrulanmaya çalışılan modelin gözlenen yapıyı açıklama durumuna bakılmaktadır. Analiz sonucunda çalışmada ulaşılan X^2/Sd , 2.57'tür. Bu sonuç YLÖ modelinin (soru diyagramının) kabul edilebilir bir model olduğu anlamına gelmektedir. Çünkü literatüre göre X^2/Sd değerinin 5 ve 5'in altında olması sınanan modelin iyi düzeyde uyum gösterdiği anlamına gelmektedir (99, 112). Yenilikçi Liderlik Ölçeği'nin GFI değeri 0.90, AGFI değeri 0.88, CFI değeri ise 0.89'dur. Goodness Fit Index, kurulan modelin gerçek yapıyı açıklamada yeterli olup olmadığını belirten bir ölçüttür. Adjusted Goodness Fit Index, GFI'nın serbestlik derecesi ve değişken sayısına göre düzeltilmiş değeridir. Kurulan modelin gözlenen yapı ile uygunluğu değerlendirmektedir. Comparative Fit Index ise değişkenler arasında hiçbir ilişkinin olmadığını öngören ve bunu test eden indekstir. Bu indeksler için 0.90'a eşit ve üstündeki değerler kabul edilebilir değer olarak değerlendirilmektedir. Yenilikçi Liderlik Ölçeği'ne ait diğer uyumluluk indeksleri değerleri ise RMSEA için 0.07 ve RMR için 0.07 olarak belirlenmiştir. Root Mean Square Error of Approximation, modelin kesin uyumunu belirten güçlü bir değerdir. Root Mean Square Error of Approximation değerinin <0.08 olması iyi uyumu göstermektedir (115). Root Mean Square Residual değerinin ise $0.05 \leq RMR < 0.10$ olması modelin mantıklı bir uyum gösterdiği anlamına gelmektedir. Yenilikçi Liderlik Ölçeği'ne ait uyum indeksleri incelendiğinde X^2/Sd , GFI, RMSEA, RMR değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu, CFI ve AGFI değerlerinin ise sınır değere çok yakın olduğu görülmektedir (112, 113). Ayrıca uyum indekslerinin hepsinin modelin uyumunu ölçtüğü ve bazılarının birbirinden türemiş değerler olduğu göz önüne alındığında beraber incelenmesi gerektiği düşünülmektedir. Yenilikçi Liderlik Ölçeği'nin uyum indekslerinin beraber incelenmesi sonucunda kabul edilebilir düzeyde

oldukları görülmüştür. Bunun sonucunda YLÖ'nün AFA sonrasında oluşan 5 faktörlü yapısının genel olarak uyum sağladığı ve doğrulandığı görülmüştür (88, 112, 113). Açıklayıcı Faktör Analizi ve DFA ardından YLÖ'yü geçerlik testleri kapsamında yapılan benzer ölçek geçerliği için Öztürk ve arkadaşları tarafından Türkçe'ye uyarlanan ÇYLÖ'nün "Transformasyonel Liderlik" alt boyutu kullanılmış ve YLÖ ile arasında ilişkinin katsayısına (r) bakılmıştır (14). Eş zaman ya da uyum geçerliği olarak da bilinen benzer ölçek geçerliğinin katılımcıların, geliştirilen ölçekten aldıkları puanlar ile daha önce geliştirilmiş olan ve taslak ölçekle aynı davranışı ölçen başka bir ölçekten aldıkları puanların ilişkisine bakılır. Her iki ölçeğin uygulamasının aynı zamanda ya da yakın zamanlarda yapılması gereklidir. Aralarındaki korelasyonda ise değerin 0.70 ve üzeri olması kuvvetli ilişki olarak değerlendirilmektedir (84). Çalışmada kullanılan ölçek yenilikçi liderlik gibi yeniliği ve değişimi destekleyen bir liderlik olan transformasyonel liderliği ölçmektedir. Ölçeğin uygulanması taslak YLÖ uygulaması ile eş zamanlı yapılmıştır. İki ölçekten alınan puanlar arasındaki korelasyon değeri 0.80'in üzerinde ve pozitifdir. İki ölçek arasındaki bu yüksek ilişki YLÖ'nün daha önce geliştirilmiş olan ÇYLÖ ile aynı yönde ölçüm yaptığını göstermiştir. Böylelikle YLÖ'nün geçerliği, benzer ölçek geçerliği ile yeniden doğrulanmıştır.

Faktör analizi sonrasında YLÖ'ye madde ayırt edicilik testi uygulanmıştır. Bu test, ölçek puanına göre sıralama yapılmasının ardından üstten ve alttan %27'lik çeyreklik grupların belirlenmesi ve karşılaştırılması anlamına gelmektedir. Yenilikçi Liderlik Ölçeği'nin %27'lik alt-üst çeyreklik gruplarının karşılaştırılması sonucunda ölçek toplamının ve alt boyutlarının %27'lik alt ve üst çeyreklik grupları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu sonuç ölçeğin dar bir aralıkta ölçüm yapmadığını ve farklılıkları ayırt edebildiğini göstermiştir. Madde geçerliğinin belirlenmesi anlamına da gelen bu yöntemle ölçeğin en yüksek ve en düşük puanı alan kişileri ayırt etme becerisi sınanmıştır (84).

Yenilikçi Liderlik Ölçeği'nin geçerliliği test edildikten sonra güvenirlik analizleri yapılmıştır. Ölçme araçlarının farklı zamanlarda ve örneklemelerde tekrar tekrar kullanılabilir olması, aynı hassasiyette ölçmeye devam etmesi ve ölçümler arasında tutarlılık göstermesi beklenmektedir (84). Bu şartların sağlanabilmesi için ölçeğin güvenirliğinin bulunması gerekmektedir. Güvenirlik, ölçme sonuçlarının kararlılık derecesi ve hatalardan arınmış olma durumu olarak tanımlanmaktadır (88). Yenilikçi

Liderlik Ölçeği'nin güvenilirlik analizleri kapsamında öncelikle iç tutarlılığına bakılmıştır. İç tutarlılık likert tipi ölçeklerde sıklıkla başvurulmuş bir güvenilirlik belirleme yöntemidir (84, 88). Ölçek maddelerinin homojenliğini yani ifadelerin aynı özelliği ölçme konusunda bir bütünlüğe sahip olma durumlarını belirlemektedir (99). İç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) 0 ve 1 arasında değer almaktadır. 1.00-0.80 katsayıya sahip ölçekler yüksek güvenilirliğe, 0.60-0.79 olan ölçekler oldukça güvenilir, 0.40-0.59 olan ölçekler ise düşük güvenilirliğe sahiptir (84).

Yenilikçi Liderlik Ölçeği'nin iç tutarlılık kat sayısı AFA'nın uygulandığı örnekleme ölçek toplamı için 0.94 iken, alt boyutlar düzeyinde 0.76-0.92 arasında değişmektedir. Doğrulayıcı Faktör Analizi örnekleminde ise ölçek toplamının 0.96, alt boyutların ise 0,75-0.94'dir. Cronbach Alpha değerlerinin 0.80'den yüksek oluşu YLÖ'nün yüksek güvenilirliğe sahip bir ölçek olduğunu göstermiştir. Alpha katsayısı dışında yarıya bölme yöntemi kapsamında Spearman-Brown ve Guttman değerleri de belirlenmiştir. Yarıya bölme yöntemi, ölçek maddelerinin tek-çift, ilk yarı-son yarı ya da kuralsız olarak ikiye ayrılıp, iki yarı arasındaki ilişkinin incelenmesiyle ölçek güvenilirliğinin belirlenmesi olarak tanımlanmaktadır. İki grup arasındaki ilişkinin katsayı değeri (r) 0.00-0.30 olması düşük, 0.30-0.70 orta, 0.70-1.00 değerinin ise yüksek güvenilirliği gösterdiği kabul edilmektedir (88, 102). Yenilikçi Liderlik Ölçeği'nin ölçek toplamının sırasıyla AFA ve DFA örneklemindeki Spearman-Brown, Guttman değerleri de yüksek korelasyon göstermiştir. Bu sonuçlar ölçeğin birbiri ile yakından ilişkili sorulardan oluştuğunu, homojen bir ölçek olup iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermiştir.

Güvenirliğin diğer bir ölçütü olan madde toplam korelasyonları, test maddelerinden alınan puanlar ile testin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. Ölçek geliştirirken madde analizi aşamasının en çok kullanılan yöntemi madde korelasyonudur (99). Madde toplam korelasyonlarının pozitif ve yüksek olması maddelerin benzer davranışları ölçtüğünü ve ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir. Likert tipi ölçeklerin madde toplam korelasyonları Pearson korelasyon katsayısı ile hesaplanmaktadır. Genel olarak madde toplam korelasyonları 0.30 ve daha yüksek olan maddelerin ölçeğe alınabileceği ve bireyleri ilgili özelliğe göre iyi derecede ayırt ettiği yorumu yapılmaktadır (102). Yenilikçi Liderlik Ölçeği madde toplam korelasyonları hem AFA hem de DFA örnekleminde değerlendirilmiş ve 0.30 ve üzeri

olduğu görülmüştür. Bu durum katılımcıların ifadeleri doğru anladıklarını ve objektif yanıt verdiklerini, ölçeğin madde ayırt ediciliğinin ise yüksek olduğunu göstermiştir (85, 102).

Madde toplam korelasyonlarının ardından diğer bir güvenilirlik yöntemi olan test-tekrar test uygulanarak YLÖ'nün zamana göre kararlılığını belirlemek amaçlanmıştır. Test- tekrar test yöntemi bir testin aynı gruba belli aralıklarla iki kez uygulanması ve iki ölçüm puanının arasındaki korelasyonun değerlendirilmesi yöntemidir. İki uygulama arasında geçen sürenin en ideal olarak 15-30 gün olması gerektiği düşünülmektedir (84, 88). İki ölçüm arasında korelasyon katsayısının yüksek çıkması testin zamana karşı kararlı ölçümler verdiğini göstermektedir (102). Yenilikçi Liderlik Ölçeği'nin test-tekrar test sonuçları ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu ve zamana göre tutarlı ölçümler yaptığını göstermiştir.

7.2. Hemşirelerin Yenilikçi Liderlik Özelliklerine İlişkin Bulguların Tartışılması

Hemşirelerin yenilikçi davranışlarını etkileyen özellikleri belirlemek amacıyla yürütülen bir çalışmada öz liderliğin, yaratıcılığın ve yenilikçi örgüt kültürünün hemşirelerin bireysel yenilikçilik davranışlarını doğrudan etkilediği de görülmüştür (116). Bu nedenle sağlık kurumlarında hızlı değişim ve yenileşmenin yaşandığı günümüzde hem yönetici hemşireler hem de hemşireler için yenilikçi liderlik yaklaşımı önemlidir. Bu doğrultuda Erzurum'daki hastanelerde görev yapan çoğunlukla kadın, bekar, 25 yaş ve altında, yaklaşık yarısı lisans/lisans üstü eğitime sahip olan, çoğunluğu Kamu Hastaneler Birliği hastanelerinde ve dahili kliniklerde servis hemşiresi olarak 1-5 yıldır çalışan hemşirelerin görüşleriyle yönetici hemşirelerin yenilikçi liderlik düzeyleri değerlendirilmiştir. Bu hemşirelere göre yönetici hemşirelerin yenilikçi liderlik düzeyleri yüksektir. Bir başka ifadeyle yönetici hemşireler yenilikçi liderlerdir. Bu sonuç ülkemizde 2003 yılından bu yana başta kamu hastanelerinde izlenen sağlıkta dönüşüm politikaları ve kalite çalışmaları kapsamında yaşanan makro düzeydeki değişimler ve yenilikler nedeni ile arzulanan bir durumdur. Çünkü sağlık kurumları bu dönüşüm politikalarının uygulanmasının yanı sıra teknolojiye uyum sağlama, çevresini takip etme ve gerektiğinde yeniliklere öncülük etme gibi değişkenler karşısında varlığını sürdürmek zorundadır. Bu nedenle kriz durumlarının atlatılması, kurumsal/mesleki varlığın devam ettirilmesi, kurumdaki ürün/süreç ve örgütsel

yapıların sürekli yenilenmesi ve değişimlerin takip edilmesi için yöneticilerin yenilikçi kimliklerinin ve liderlik özelliklerinin bulunması aranan bir özellik olmasının yanı sıra önemli ve gereklidir (117). Bu doğrultuda yönetici hemşirelerin izleyenleri olarak hemşirelerin görüşlerine göre YLÖ'nün alt boyutları değerlendirildiğinde, hemşirelerin yöneticilerini en çok enerjik olma yönlerini, daha sonra yeni fikirlere açık olma, motive etme, girişimci olma ve değişimci olma özelliklerini yüksek olarak değerlendirdiği görülmüştür. Yönetici hemşirelerin enerjik, yeni fikirlere açık ve motive edici özelliklere sahip olması grubun motivasyonunu artırarak istenen hedeflerin, değişim ve yeniliklerin gerçekleştirilmesi ve uygulanmak istenen projelerin hayata geçirilmesi açısından önemlidir. Ayrıca hemşirelik zor insanlar ile iletişim kuran ve gelişen teknoloji ile yakından ilişkili, sürekli değişim gösteren, farklı ve karmaşık görevler yerine getiren bir meslektir. Bu nedenle hemşirelerin yeni fikirler üretebilen, değişime açık, motivasyonu ve enerjisi yüksek, girişimci bireyler olması gerekmektedir (118). Clement-O_Brien ve arkadaşlarının çalışmasında da bu sonuçları destekler nitelikte yönetici hemşirelerin yenilikçilik düzeyleri arttıkça gerçekleştirdikleri yenilikçilik projelerinin sayısının arttığı ifade edilmektedir (12). Çünkü bir başka çalışmanın sonucunda saptandığı gibi girişimci hemşirenin özelliklerinin hedefe yönelme ve istekli olma, ileriye görebilme, yaratıcı olma, risk alma düzeyleri ile girişimcilik düzeyleri arasında bir ilişki vardır (78).

Bunun yanı sıra çalışmada, 26-30 yaş grubundaki hemşirelerin yöneticilerini daha değişimci olarak gördüğü belirlenmiştir. Bu sonuca benzer şekilde acil sağlık hizmeti veren hastanelerde çalışan sorumlu hemşirelerin değişime olan uyumunu belirlemek amacıyla yapılan bir çalışmada, 50 yaş ve altındaki hemşirelerin yaşı büyük meslektaşlarına göre daha yenilikçi olduğu belirlenmiştir (12). Yaş, insanın gelişim dönemlerinde kazandığı pek çok özelliğin somut bir etiketidir. Yaşın ilerlemesi bireysel, mesleksi birikimi ve gelişmeyi gösterse de, arkasından gelen çağ ve jenerasyon ile oluşan zaman ve fikir farklılığını da ifade etmektedir. Bireylerin yaşları ilerledikçe deneyimleri, hayat hakkındaki bilgileri, kendilerine olan güvenleri artmakta fakat çevreye, değişime ve yeniliklere olan uyumları azalmaktadır (9). Özellikle 40-60 yaş yetişkinlik döneminde alışkanlıklarından vazgeçmek zorlaşmaktadır (119). Bu nedenle çalışmada 35 yaş ve üzeri hemşirelerin 26-30 yaş meslektaşlarına göre yöneticilerini daha az yenilikçi bulmaları olası bir sonuçtur. Fakat çalışmada bu duruma zıt bir

şekilde, 26-30 yaş grubu hemşirelerin daha genç bir grup olan 25 yaş ve altı hemşirelere göre yöneticilerini daha değişimci bulduğu görülmüştür. Bu sonucu destekler nitelikte başhemşirelerin yenilikçilik ve risk alma davranışlarını belirleyen bir çalışmada, 46 yaş ve üzeri olan başhemşirelerin daha küçük yaştaki meslektaşlarına göre daha fazla risk aldığı görülmüştür (120). Bunun nedeni, bu genç hemşirelerin mesleğin ilk yıllarında okulda verilen teorik bilginin de etkisi ile çevresi hakkındaki beklentilerinin yüksek, eleştirilerinin ise daha katı ve idealist olmasından kaynaklanabilir. Bu doğrultuda çalışmada 25 yaş ve altı grubunun meslekte çok yeni oldukları düşünüldüğünde yöneticilerini 26-30 yaş grubuna göre daha az yenilikçi bulmaları mümkündür.

Evli olan hemşireler de yöneticilerini bekar olanlara göre daha girişimci, değişimci, yeni fikirlere açık ve yenilikçi bir lider olarak değerlendirmektedir. Evliliğin yenilikçi liderlik algısına olan etkisi, evlilikte yeni sorumluluklar edinilmesinden, yeni iletişimler kurulmasından, yeni roller kazanılmasından ve dolayısıyla bakış açısının değişmesinden kaynaklanabilir. Oysa Yılmaz ve arkadaşlarının çalışmasında ise medeni durum yönetici hemşirelerin yenilikçilik ve risk alma davranışlarını etkilememiştir (120).

Çalışmada kadın hemşireler erkek hemşirelere göre yöneticilerini daha değişimci, yenilikçi ve yeni fikirlere açık bir lider olarak görmüşlerdir. Benzer olarak, yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının demografik değişkenler açısından değerlendirildiği bir çalışmada kadınlar erkeklere göre yöneticilerinin yenilikçilik boyutundaki liderlik düzeylerini daha yüksek olarak değerlendirmiştir (121). Bu durum, toplumda ve aile içinde liderlik rolünün çoğunlukla erkeklere verilmesinden/üstenilmesinden ve dolayısıyla büyük çoğunluğu kadın yöneticiler tarafından yönetilen hemşirelik mesleğinde de erkeklerin bu durumdan hoşnut olmamasından kaynaklanabilir.

Çalışmada kendileri de birer yönetici olan servis sorumlu hemşireleri servis hemşirelerine göre yöneticilerini daha değişimci olarak değerlendirmiştir. Bunun nedeni hemşirelik hizmetleri tarafından yapılan ya da planlanan gelişmelerin, değişimlerin ve yeniliklerin servislere aktarılması yönetici hemşireleri ile işbirliği içinde servis sorumlu hemşireleri tarafından yapılmaktadır. Dolayısıyla üst yönetimin yenilikçilik politikalarını anlamak, uyum göstermek ve servis boyutunda uygulamak zorunda olan (122) servis sorumlu hemşireleri, yöneticilerini daha yakından tanıma ve liderlik

düzeylerini daha objektif değerlendirme fırsatına sahiptir. Bu nedenle servis sorumlu hemşireleri hemşirelere göre genellikle yöneticilik ve liderlik özelliklerine sahip kişiler arasından seçilen yönetici hemşirelerini daha yenilikçi lider olarak algılamış olabilirler.

Ayrıca çalışmada, lisans ve üzeri eğitime sahip olan servis hemşireleri, sağlık meslek lisesi ve ön lisan/lisans tamamlama mezunun olan hemşirelere göre yöneticilerini daha değişimci olarak görmektedir. Bu bulgulara benzer olarak yönetici hemşirelerin yenilikçilik düzeylerini belirlemeyi amaçlayan bir çalışmada eğitimin, hemşirelerin bireysel yenilikçiliğini etkilediği, doktora mezunu olan hemşirelerin yüksek lisansa, yüksek lisansında lisansa göre daha fazla yenilikçi olduğu görülmüştür (12). Hemşirelerin yenilikçi davranışlarını belirlemeyi amaçlayan nitel tasarımlı bir araştırmada ise çalışmadan farklı olarak lisans mezunu hemşireler kendilerini yeniliği uygulayan, önlisans mezunu olanlar ise yeniliği başlatan ve uygulayan olarak değerlendirmiştir (123). Başhemşirelerle gerçekleştirilen diğer bir çalışmada ise eğitim durumunun hemşirelerin yenilikçilik ve risk alma davranışlarını etkilemediği belirlenmiştir (120). Lisans ve lisansüstü eğitime sahip hemşirelerin yönetici hemşirelerini daha yenilikçi lider olarak görme nedenleri, üniversitelerin hemşirelik lisans ve lisansüstü eğitim programında seçmeli ya da zorunlu olarak liderlik, değişim yönetimi, risk yönetimi ve yenilikçilik gibi ders veya konuların işlenmesinden kaynaklanabilir (1). Çünkü lisans mezunu hemşireler, diğer hemşireler arasından farklı özellikleri ve becerileri nedeni ile seçilen, hızlı değişimlerin yaşandığı bu dönemde değişim ve yenilikleri hayata geçiren yöneticilerini daha iyi değerlendirme becerisine sahiptirler ve yöneticilerini değişimci ya da yenilikçi bulmaları beklenen bir sonuçtur.

Kamu Hastaneler Birliği'ne bağlı hastanelerde görev yapan hemşireler de üniversite ve özel hastanede çalışan hemşirelere göre yöneticilerini daha enerjik ve değişimci olarak görmektedirler. Gümüşoğlu'nun inovasyon ve transformasyonel liderliği inceleyen çalışmasında da değişimci ve yenilikçi liderlik özelliklerini barındıran transformasyonel liderliğin kamu sektöründe özel sektöre kıyasla daha olumlu sonuçlar verdiği belirtilmiştir (92). Kamu Hastaneler Birliği hastanelerinde özellikle son 15 yıldır uygulamaya konan Sağlıkta Dönüşüm Programı politikalarının ve kalite çalışmalarının uygulanması, hastane binaların fiziksel şartlarının iyileştirilmesi, hasta haklarına ilişkin düzenlemeler ve sıkı denetim koşulları yöneticileri ister istemez enerjik ve değişimci olmaya itmektedir. Bununla birlikte verimliliği sağlayamayan ve

sözleşmeli olarak çalışan hastane yöneticilerinin 3 yıl içinde değişecek olması da bu durumu daha fazla etkilemektedir. Oysa üniversite hastanelerinde bu değişimler ve kalite çalışmaları kurum tarafından belirlenen standartlara göre uygulanmakta, yöneticilerin görev süresi ise kurum insiyatifinde belirlenmektedir. Buna bağlı olarak üniversite hastanelerindeki yönetici profili uzun süre aynı kaldığı için değişimler çok sık yaşanmamakta ve astların yönetim hakkındaki yenilik algısı azalabilmektedir. Dolayısıyla tüm bu sonuçlar üniversite hastanesinde çalışan hemşirelere göre hızlı değişimlerin ve yenileşmenin yaşandığı kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin algısını etkilemiş olabilir.

Dahili servislerdeki hemşireler cerrahi servislerde görev yapan hemşirelere, poliklinik-laboratuvarda çalışan hemşireler cerrahi servis ve acil-yanık ünitelerinde çalışan hemşirelere, dahili, kadın hastalıkları, doğum ve çocuk servislerinde, yoğun bakım birimleri, poliklinik ve labaratuvarında çalışan hemşireler ameliyathanede çalışan hemşirelere göre yöneticilerini daha girişimci olarak değerlendirirken, yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşireler ise dahili, cerrahi, kadın hastalıkları, doğum ve çocuk servisleri ve ameliyathanede çalışan hemşirelere göre yöneticilerini daha değişimci olarak değerlendirmiştir ($p<0.05$). Hastanede çalışan yönetici hemşirelerin liderlik yaklaşımlarının belirlendiği bir çalışmada da araştırma bulgularına benzer şekilde yoğun bakım birimleri, dahili ve kadın-doğum kliniklerinin yöneticilerinin transforasyonel liderlik düzeyi diğer birimlere göre daha yüksek olarak görülmüştür (14). Yoğun bakım birimleri daha zor, acil ve pek çok sisteme ilişkin bozukluğun bir arada görüldüğü vakalar ile ilgilenmektedir. Bu durum çalışan hemşirelerin alanına ait bilgi birikimini sürekli yenilemesini ve geliştirmesini gerektirir. Aynı zamanda bu birimlerde verilen hemşirelik bakımında birçok teknolojik cihaz kullanılmaktadır. Sağlıkta yaşanan hızlı değişimlerin en büyük etkisi cihaz ve materyaller üzerinde olduğu için bunları kullanan hemşirelerin özellikle yöneticilerin bu alandaki yenilikleri takip etmesini zorunlu hale getirmektedir.

Ayrıca çalışmada yöneticisiyle çalışmaktan memnun olan ve yöneticisini lider olarak gören hemşireler, yöneticilerinden memnun olmayan ve onları lider olarak görmeyen meslektaşlarına göre yöneticilerini toplamda daha yenilikçi lider olarak, alt boyut düzeyinde ise daha girişimci, değişimci, enerjik ve yeni fikirlere açık olarak değerlendirmektedir. Benzer şekilde hemşirelerin yöneticilerini değerlendirdikleri bir

nitel çalışmada, hemşirelerin yöneticilerinden memnun oldukları belirlenmiştir. Bu hemşirelerin yöneticileri hakkındaki görüşleri yöneticiyi bakım standartlarını geliştiren ve değişim için vizyona sahip olan bir lider olarak tanımlayan ‘değişimci ve inovatif’ teması altında toplamıştır (81). Yönetici hemşirelerin astları tarafından liderlik yönüyle değerlendirildiği bir diğer çalışmada yöneticisiyle çalışmaktan memnun olan hemşirelerin yöneticilerini daha transformasyonel lider olarak gördüğü belirlenmiştir (14). Ayrıca, hemşirelerin meslekteki ilk yıllarında lider özellikli bireylerle özellikle yöneticilerle birlikte çalışması onları mesleksel bilgi ve becerileri yönüyle geliştirmektedir. Lider ruhlu yöneticiler karizmaları ile meslektaşları üzerinde büyük bir etki oluşturarak onları meslek felsefesine inandırmakta, alandaki gelişim, yenilik izleme ve uygulama konusunda motive edebilmektedir. Astlar güçlü, enerjik ve gelişime açık yöneticiler ile kendisini güvende ve değerli hissetmektedir. Çünkü hataları eleştiri malzemesi olarak değil gelişme fırsatı olarak kullanılmakta, fikirlerine önem verilmekte ve onları uygulamak için fırsat sunulmakta, böylelikle hemşirelerin kendilerine olan güveni ve otonomisi artmaktadır. Hemşireler böyle yöneticiler ile çalışırken memnuniyet duymakta ve onları büyük bir istekle takip etmektedirler. Bu nedenle yöneticisini lider olarak gören ve onunla çalışmaktan memnun olan hemşirelerin yöneticilerini yenilikçi liderlik algılaması beklenen bir durumdur.

8. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışma sonucunda yönetici hemşirelerin yenilikçi liderlik düzeyini geçerli ve güvenilir bir şekilde belirleyen bir ölçme aracı geliştirilmiştir. Taslak YLÖ'nün önce geçerlik daha sonra güvenirlik analizleri yapılmıştır. Bu doğrultuda, ölçeğin yüzey geçerliğinin sağlandığı, kapsam geçerliğinin yüksek KGİ değerine sahip olduğu ve taslak ölçeğin hemşirelerin yenilikçi liderlik düzeyini ölçmeye yönelik olduğu belirlenmiştir. Yapı geçerliği kapsamında açıklayıcı faktör analizi öncesi yapılan KMO tekniği ile örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu, Barlett testi ile değişkenler arasında ilişki olduğu ve anti imaj korelasyon testi ile her bir maddenin örneklem yeterliğine sahip olduğu bulunmuştur. Temel bileşenler analizi ile 5 kez döndürme ile ölçekte 43 madde kalmış, açıklayıcı faktör analizi sonucunda ise ölçek girişimci olma, motive etme, yeni fikirlere açık olma, değişimci olma ve enerjik olma başlıklarında olmak üzere 5 alt boyut ile şekillenmiştir. Daha sonra doğrulayıcı faktör analizi kapsamında yapılan uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüş ve ölçeğin 43 madde, 5 alt boyutluk yapısı doğrulanmıştır. %27'lik alt ve üst çeyreklik t-testi sonucunda maddelerin yenilikçi lider olanlar ile olmayanları ayırt ettiği bulunmuştur.

Benzer ölçek geçerliği sonucunda ölçeğin eş zaman geçerliği sağlanmış ve böylelikle geçerlik analizleri sonrasında YLÖ'nün geçerli olduğu görülmüştür. Güvenirlik analizleri kapsamında Spearman-Brown, Guttman Split-Half ve Cronbach Alpha değerleri 0.70 üzerinde olması ile ölçeğin iki yarı güvenirliği ve iç tutarlılığı sağlanmıştır. Madde-toplam korelasyon testi ile ölçekteki her maddenin ölçme gücünün yüksek olduğu, test tekrar test analizi ile ölçeğin zamana karşı tutarlı ölçüm yaptığı bulunmuştur. Güvenirlik analizleri sonucunda YLÖ'nün güvenilir ve tutarlı olduğu görülmüştür. Sonuçta, ölçek geliştirme sürecinde yapılan geçerlik ve güvenirlik analizleri ile YLÖ'nün yönetici hemşirelerin yenilikçi liderlik düzeyini belirleyen geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

Geliştirilen YLÖ ile elde edilen yönetici hemşirelerin yenilikçi liderlik sonuçlarına göre, hemşirelerin büyük çoğunluğu 25 yaş ve altında, lisans-lisansüstü eğitime sahip, bekar ve kadındır. Çoğu Kamu Hastaneler Birliğine bağlı hastanelerde, dahili kliniklerde servis hemşiresi olarak 1-5 yıldır çalışmaktadır. Hemşirelerin pekçoğu yöneticisini lider olarak görmekte ve onunla çalışmaktan memnuniyet duymaktadır.

Hemşirelerin değerlendirmelerine göre, yönetici hemşirelerin ölçek alt boyutları tarafından belirlenen girişimci olma, motive etme, yeni fikirlere açık olma, değişimci olma ve enerjik olma düzeyleri ve toplamda belirlenen yenilikçi liderlik düzeyleri yüksektir. Ayrıca hemşirelerden bekar, kadın, yönetici ile çalışmaktan memnun olan ve yöneticisini lider olarak gören hemşireler yöneticilerini daha yenilikçi lider olarak görmektedir. Yöneticileri ile çalışmaktan memnun olan ve onu lider olarak gören hemşireler de yöneticilerini daha değişimci, girişimci, motive edici, enerjik ve yeni fikirlere açık olarak değerlendirmiştir. Hemşirelerin yaşı, eğitim durumları, çalıştıkları kurum ve birim, mesleki deneyimleri, kurumdaki pozisyonları yöneticileri hakkındaki yenilikçi liderlik algılarını etkilememiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda;

- Farklı örneklerdeki yönetici hemşirelerin Yenilikçi Liderlik düzeyinin belirlenmesi,
- Diğer meslek yelerinin Yenilikçi Liderlik düzeyinin belirlenmesi,
- Ölçek ifadelerinde kullanılan şahıs ekinin düzenlemesinin ardından, yönetici hemşirelerin yenilikçi liderlik düzeyinin kendileri tarafından değerlendirilmesi,
- Ölçek ifadelerinde kullanılan şahıs ekinin düzenlemesinin ardından,yönetici hemşirelerin yenilikçi liderlik düzeyinin st yöneticileri tarafından da değerlendirilmesi,
- Yönetici hemşireler arasında yenilikçi liderliğe yönelik eğitim ihtiyaının belirlenmesi,
- Sağlık kurumlarında yönetim pozisyonları için hemşirelerin belirlenmesinde kullanılması önerilebilir.

9. KAYNAKLAR

1. International Council of Nurses-ICN (2009). Delivering quality, serving communities: Nurses leading care innovations. International Nurses Day: 1-33.
2. Ottenbacher M, Gnoth J (2005). How to develop successful hospitality innovation. Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly 46(2): 205-222.
3. Sayın Ç (2008). Yönetici hemşirelerde algılanan liderlik tarzlarının hemşirelerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerinin belirlenmesi. Yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
4. Özer S (2009). Eğitim örgütlerinde lider davranış biçimleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki (Nevşehir İli Örneği). Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
5. Gültekin B (2004). Bir lider olarak İskender ve günümüz yönetim anlayışı. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi 2(1): 45-79.
6. Koçel T (2011). İşletme Yöneticiliği. 13. Baskı. Beta Yayınevi, İstanbul; 569-593.
7. Kılınç T (2002). Liderlik üzerine bir analiz. Hastane Dergisi 3(15): 84-88.
8. Ünsar S (2007). Liderlik ve liderlik davranışı üzerine yapılan bir çalışma. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 9(2): 1-18.
9. Rogers EM (2003). Diffusion of Innovations. 5th ed. Free Press, New York.
10. Demir K (2006). Rogers'ın yeniliğin yayılması teorisi ve internetten ders kaydı. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi 12(3): 367-392.
11. Litaker D, Ruhe M, Flocke S (2008). Making sense of primary care practices capacity for change. Journal of Laboratory and Clinical Medicine 152(5): 245–253.
12. Clement O'Brien K, Polit DF, Fitzpatrick JJ (2011). Innovativeness of nurse leaders. Journal of Nursing Management 19(4): 431-438.
13. Karaca Y (2009). Hizmetlerde inovasyon ve tüketici algısına etkisi: Yolcu taşımacılığı sektöründe bir araştırma. Sosyal Bilimler Dergisi 11(1): 195-212.

14. Öztürk H, Bahçecik N, Paslı Gürdoğan E (2012). Hastanelere göre yönetici hemşirelerin liderlik yaklaşımlarının değerlendirilmesi. İ.Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi 20(1): 17-25.
15. Dil S, Uzun M, Aykanat B (2012). Hemşirelik eğitiminde inovasyon. International Journal of Human Science 9(2): 1217-1228.
16. Tomey AM (2009). Nursing Management and Leadership. 8th ed. Elsevier Inc., United States of America; 198-323. .
17. Goepel M, Hölzle K, Zu Knyphausen-Aufseß D (2012). Individuals' innovation response behaviour: A framework of antecedents and opportunities for future research. Creativity and Innovation Management 21(4): 412-426. doi: 10.1111/caim.12000. .
18. Kanter RM (2006). Innovation: The classic traps. Harv Bus Rev 84(11): 72-83. .
19. Yıldız K (2012). Yöneticilerin değişimi yönetme yeterlikleri. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 12(2): 177-198.
20. European Commission (1995). Green Paper on Innovation. Luxembourg, European Commission.
21. Oğuztürk BS, Türkoğlu M (2004). Yenilik ve yenilik modelleri. Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları 3(1): 14-20.
22. Huber DL (2010). Leadership and Nursing Care Management. 4th ed. Elsevier Inc, United of America; 18-63.
23. Yamaç K (2001). Nedir bu inovasyon. Bilim Eğitim ve Düşünce Dergisi 1(3): 6-8.
24. Türk Dil Kurumu. (2017) Güncel Türkçe sözlük, inovasyon [online]. Erişim adresi: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama. [Erişim tarihi 19.05.2017].
25. Vikipedi.(2017). Yeniliğin yayılması kuramı. [online]. Erişim adresi: <https://tr.wikipedia.org>. [Erişim tarihi 20 Şubat 2017].
26. Hurt HT, Joseph K, Cook CD (1977). Scales for the measurement of innovativeness. Human Communication Research 4(1): 58-65.

27. OECD ve Eurostat (2005). Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması İçin İlkeler. Ankara, TÜBİTAK.
28. Elçi Ş (2012). İnovasyon rehberi: Kârlılık ve rekabetin elkitabı. Yenilik, Yenileşim, İnovasyon Dünyasına Bir Yolculuk (Ed: Karaata S). Ege Genç İşadamları Derneği, İzmir, 2-14.
29. Oğuztürk BS (2003). Yenilik kavramı ve teorik temelleri. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 8(2): 253-273.
30. Kılıçer K (2008). Teknolojik yeniliklerin yayılmasını ve benimsenmesini arttıran etmenler. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 8(2): 209-222. .
31. Yeloğlu HO (2007). Örgüt, birey, grup bağlamında yenilik ve yaratıcılık tartışmaları. Ege Akademik Bakış 7(1): 133-152.
32. Gupta P (2007). Business Innovation. Thomson Shore Inc, United State of America; 111-128.
33. Verloop J (2004). Insight in Innovation. Elsevier Inc, United Kingdom; 1-20. .
34. Bozkurt R (2012). İnovasyonu birey, lider ve piyasa geliştirir. Ekonomik Forum Mayıs; 92-93.
35. Açıkgöz Ersoy B, Mutur Şengül C (2008). Yenilikçiliğe yönelik devlet uygulamaları ve AB karşılaştırması. Yönetim ve Ekonomi 15(1): 59-73
36. Özdevecioğlu M, Biçkes DM (2012). Örgütsel öğrenme ve inovasyon ilişkisi: Büyük ölçekli işletmelerde bir araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 39: 19-45
37. Korkmaz N (2004). Sorularla yenilikçilik. İşletme Yönetiminde Yeni Eğilimler Dizisi, No.27, İstanbul; 7-21.
38. Bulut Ç, Arbak H (2012). İnovasyon, direnç ve iletişim: Kavramsal bir tartışma. Yenilik, Yenileşim ,İnovasyon Dünyasına Bir Yolculuk (Ed: Karaata S). Ege Genç İşadamları Derneği, İzmir, 2-14.
39. Özdaşlı K (2016). Toplam Kalite Yönetimi ve Yenilik İlişkisi: Bir Örnek Olay. Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi 10: 1-16

40. Oke A, Burke G, Myers A. (2007). Innovation types and performance in growing UK SMEs. *International Journal of Operations and Production Management* 27(7): 735-753.
41. International Council of Nurses-ICN (2007). Positive practice environments: Quality workplaces; quality patient care. *Information and Action Tool Kit*: 2-69.
42. Hughes F (2006). Nurses at the forefront of innovation. *International Nursing Review* 53: 94-101.
43. Roussel L, Ratcliffe C (2013). Transformational Leadership and Evidence-Based Management in a Changing World. *Management and Leadership for Nurse Administrators* (Ed: Roussel L). United States of America, 731- 746.
44. Robbins SP, De Cenzo DA, Coulter M (2013). *Fundamentals of Management Essential Concepts and Applications*. Yönetimin Esasları Temel Kavramlar ve Uygulamalar. Eighth ed. Çeviren: Öğüt A. Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., Ankara, 300- 311.
45. Vural G (1997). Liderlik ve hemşirelik. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi* 1:15-22.
46. Bayram Ş (2013). Liderlik kavramı ve liderlik türlerinin inovasyon üzerindeki etkileri. Yüksek Lisans tezi, Gebze Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
47. Bennis W (1991). Managing the dream: Leadership in the 21st century. *The Antioch Review* 49: 22-28.
48. Acar AZ (2013). Farklı örgüt kültürü tipleri ve liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Lojistik işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 5(2): 5-31.
49. Dikmen B (2012). Liderlik kuramları ve dönüştürücü liderlik kuramının çalışanların örgütsel bağlılık algıları üzerindeki etkisine yönelik uygulamalı bir araştırma. Yüksek Lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

50. Serio IJ (2014). Using coaching to create empowered nursing leadership to change lives. *The Journal of Continuing Education in Nursing* 45: 12-1.
51. Bakan İ, Fatma İ (2010). Hizmetkâr liderlik. Danışma Kurulu/Advisory Board, 1: 13.
52. Alkın C, Ünsar S. (2007). Liderlik özellikleri ve davranışlarının belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9: 75-94.
53. Yalınkılıç R (2010). İşletmelerde Liderlik Anlayışı ve Yöneticilerin Liderlik Özellikleri ve davranışı üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans tezi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
54. Hamel G. (2006). The why, what, and how of management innovation. *Harvard Business Review* 84(2): 72-83.
55. Acuner T, Tabak A(2003). Liderlik Sürecinde durumsallık Yaklaşımı Kapsamında Takipçi Kavramının Teorik İncelenmesi. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 13(1), 100-111.
56. Çırpan H. (1999). Lider mi? Yönetici mi? *Active Dergisi* Haziran Temmuz sayısı: 1-5.
57. Helms B. (2006). Access for all: Building inclusive financial systems. Washington, DC, C-GAP.
58. Dural B. (2002). Atatürk'ün Liderlik Sırları. Birinci Baskı, Yeni Yüzyıl Yayınları, İstanbul.
59. Duygulu S (2014). Önderlik. *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi* (Ed: Tatar Baykal Ü, Ercan Türkmen E). Akademi Basın ve Yayıncılık, İstanbul, 124-145.
60. Bulut Y, Uygun SV (2010). Etkin bir yönetim için vizyoner liderliğin önemi: Hatay'daki kamu kurumları üzerinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 7(13): 29-47.
61. Wikipedia. 2017. Transformational leadership. [online]. Available from: <http://en.wikipedia.org/w/index.php?oldid=454966429>. [Accessed 12 March 2017].

62. Hetland H, Sandal GM, Johnsen TB (2007). Burnout in the information technology sector: Does leadership matter?. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 16(1): 58-75.
63. Marquis BL, Huston CJ (2009). *Leadership Roles and Management Functions in Nursing Theory and Application*. 6 th ed. Lippincott Williams & Wilkins, China; 42-44.
64. Elçi Ş (2009). Rekabet ve kalkınma için inovasyon. *Çerçeve Dergisi Eylül*: 62-68.
65. Carroll C, Schatzberg K, Harris B, Spencer C, May J, Carpenter R (2009). Innovative leadership. *Community College Journal* 79 (6): 24.
66. Simpson B, Green JS, Scott J (2016). Innovative leadership program expands reach. *Feature* 112 (3): 22.
67. Hunter ST, Cushenbery L (2011). Leading for innovation: Direct and Indirect Influences. *Advances in Developing Human Resources* 13 (3): 248– 265. doi: 10.1177/1523422311424263.
68. Mumford MD, Scott GM, Gaddis B, Strange, JM (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *The Leadership Quarterly* 13(6): 705-750.
69. Isaksen SG, Lauer KJ, Ekvall G, Britz A (2001). Perceptions of the best and worst climates for creativity: Preliminary validation evidence for the situational outlook questionnaire. *Creativity Research Journal* 13(2): 171-184.
70. Shipton H, Fay D, West M, Patterson M, Birdi M (2005). Managing people to promote innovation. *Creativity and Innovation Management* 14 (2):118-128.
71. De Coutere B, Magellan Horth D (2016). Innovation leadership. *Training Journal* December: 12-15.
72. De Jong JPJ (2007). Individual innovation the connection between leadership and employees' innovative work behavior. Doctoral dissertation, University of Amsterdam, Amsterdam.

73. Duygulu S, Karabulut E, Abaan S, Kublay G (2011). Türkiye'de hemşireler için liderlik uygulamaları envanterinin geçerlilik ve güvenilirliğinin değerlendirilmesi. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi 18(1): 014-027.
74. Sarıoğlu A (2014). Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinin Hemşirelikte Geçerlik ve Güvenirliği. Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum
75. Gürler U (2009). Bireysel Bankacılıkta Yenileşim (İnovasyon) ve Bir Uygulama. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir
76. Dikmen Ada B (2012). Yaratıcı Liderlik Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Okul Öncesi Yönetici ve Öğretmenlerinin Yaratıcı Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi. Doktora tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
77. Weberg D, Braaten J, Gelinas L (2013). Enhancing innovation skills: VHA nursing leaders use creative approaches to inspire future thinking. Nurse Leader 11(2): 32-40
78. Arslan H, Konuk Şener D (2012). Hemşirelikte yeni ve önemli bir kavram: Girişimcilik. İ.Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi 20(2): 140-145.
79. Dayhoff NE, Moore PS (2002). Entrepreneurial clinical nurse specialists: Innovators of patient care. Clinical Nurse Specialist 16(5): 274-276
80. Bülbül T. (2012). Okullarda yenilik yönetimi ölçeği'nin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri 12(1): 157-175
81. Harris R, Bennett J, Ross F (2014). Leadership and innovation in nursing seen through a historical lens. Journal of Advanced Nursing 70(7): 1629-1638
82. Ekvall G, Arvonen J (1991). Change-centered leadership: An extension of the two-dimensional model. Scandinavian Journal of Management 7(1): 17-26
83. Montgomery KL (2011). Leadership redefined: Educating the doctorate of nursing practice nurse leader through innovation. Nursing Administration Quarterly 35(3): 248-251

84. Alpar R (2012). Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlilik-Güvenirlik. İkinci Baskı. Detay Yayıncılık, Ankara; 408-509
85. Tavşancıl E (2010). Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi. Dördüncü Baskı. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara; 16-58
86. Şencan H (2005). Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenirlik ve Geçerlilik. Seçkin Yayıncılık, Ankara; 743-744.
87. Yurdugül, H. (2005). Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması. XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi 1: 771-774.
88. Seçer İ (2015). SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi. İkinci Baskı. Anı Yayıncılık, Ankara; 211-224. .
89. Faktör Analizi.(2017) İstatistikanaliz.com. Erişim yeri: http://www.istatistikanaliz.com/faktor_analizi.asp. [E.t. 02 Haziran 2017].
90. Lee TT (2004). Nurses' adoption of technology: Application of Rogers' innovation-diffusion model. Applied Nursing Research 17(4): 231-238. .
91. Korkmaz Ö (Çeviri: Herdman EA) (2009). Hemşirelik ve yenilikçilik. Hemşirelik Eğitim ve Araştırma Dergisi 6(2): 2-4. .
92. Gümüslüoğlu L (2009). İnovasyon ve liderlik. Savunma Sanayi Gündemi, Ekim Sayısı: 37-42. .
93. Timmermans O, Van Linge R, Van Petegem P, Van Rompaey B, Denekens J (2012). Team learning and innovation in nursing: A review of the literature. Nurse Education Today 32(1): 65-70.
94. Serinkan C, İpekçi İ (2005). Yönetici hemşirelerde liderlik ve liderlik özelliklerine ilişkin bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 10(1): 281-294.

95. Duygulu S, Kublay G (2008). Yönetici hemşirelerin ve birlikte çalıştıkları hemşirelerin liderliğe ilişkin değerlendirmeleri ve yönetici hemşirelerin sahip oldukları liderlik özellikleri. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi 15(1): 001-015.
96. Keklik B, Uysal ŞA, Keklik B, Erdem R, Çelik R (2012). Hastane yöneticilerinin liderlik özellikleri ile çalışanların iş üretkenlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi 15(1): 26-57.
97. Sarıoğlu Kemer A, Altuntaş S (2017). Adaptation of the individual innovativeness scale in nursing profession: Turkish validity-reliability study. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi 2017 14(1): 52-61
98. Hayran O (2012). Sağlık Bilimlerinde Araştırma ve İstatistik Yöntemler. Nobel Tıp Kitapevleri, İstanbul; 33
99. Esin MN (2015). Veri toplama yöntem ve araçları-veri toplama araçlarının güvenilirlik ve geçerliği. Hemşirelikte Araştırma Süreç, Uygulama ve Kritik (Ed: Erdoğan S, Nahcivan N, Esin MN). İkinci Baskı. Nobel Tıp Kitabevleri, İstanbul, 193-235.
100. Demir S, Gürer C, Köksal T, Dolu O (2011). Kavram oluşturma ve ölçüm. Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (Ed: Böke K). Üçüncü Baskı. Alfa Yayınları, İstanbul, 82-97.
101. Büyüköztürk Ş (2005). Anket geliştirme. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi 3(2): 133-151.
102. Büyüköztürk Ş (2017). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum. Yirmi Üçüncü Baskı. Pegem Akademi, Ankara; 179-194.
103. Karasar N (2016). Bilimsel İrade Algı Çerçevesi ile Bilimsel Araştırma Yöntemi Kavramlar İlkeler Teknikler. Otuzbirinci Baskı. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara; 196.
104. Çokluk Ö, Şekercioğlu G, Büyüköztürk Ş (2012). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları. İkinci Baskı. Pegem Akademi, Ankara; 207.

105. Field A (2009). Discovering Statistics Using SPSS. Üçüncü Baskı. Sage Publications, California; 627-685.
106. Can A (2014). SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi. Üçüncü Baskı. Pegem Akademi, Ankara; 298.
107. Temel Bileşenler Analizine Genel Bir Bakış. (2015) Cömert eğitim bilişim paylaşım. Erişim yeri: http://www.zafercomert.com/Medya/2015_274a3ea.pdf.
[Erişim tarihi 05 Temmuz 2017].
108. Otrar M. (2006). Öğrenme Stilleri ile Yetenekler, Akademik Başarı ve ÖSS Başarısı Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
109. Asan T, Ekşi F, Doğan A, Ekşi H (2008). Bireysel değerler envanteri'nin dilsel eşdeğerlik geçerlik ve güvenirlik çalışması. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi 27: 15-38.
110. Tabachnick BG, Fidell LS (2001). Using Multivariate Statistics. Beşinci Baskı. Pearson Education. Inc, Boston; 607-676.
111. Henson RK, Roberts JK (2006). Use of exploratory factor analysis in published research: Common errors and some comment on improved practice. Educational and Psychological Measurement 66(3): 393-416.
112. Özdamar K (2013). Paket Programlar ile İstatiksel Veri Analizi. 1. Cilt. Dokuzuncu Baskı. Nisan Kitabevi, Ankara; 551-560
113. Çapık C (2014). Geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences 17(3): 196-205.
114. Aroian KJ, Norris EN (2005). Confirmatory Factor Analysis. Statistical Methods For Health Care Research (Ed: Munro BH). Fifth Edition. Lippincott Williams Wilkins, Philadelphia; 351-376.
115. Schumacker RE, Lomax RG (2004). A Beginner's Guide To Structural Equation Modeling. Second Edition. Lawrence Erlbaum Associates Publishers, New Jersey; 1-8

116. Kim SJ, Park M (2015). Leadership, knowledge sharing, and creativity: The key factors in nurses' innovative behaviors. *Journal of Nursing Administration* 45(12): 615-621.
117. Murat G, Göktaş Kulualp H (2010). Yöneticilerin yeniden yapılanma sürecinde inovasyona bakış açısı: Kardemir örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 28: 49-64.
118. Tiryaki Şen H, Taşkın Yılmaz F, Paslı Gürdoğan E (2013). Hemşirelikte yaratıcılık. *Akademik Bakış Dergisi* 38(Eylül-Ekim): 1-8.
119. Gürses İ, Kılavuz MA. (2011). Erikson'un psiko-sosyal gelişim dönemleri teorisi açısından kuşaklararası din eğitimi ve iletişiminin önemi. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 20(2): 153-166. .
120. Taşkın Yılmaz F, Tiryaki Şen H, Demirkaya F (2014). Başhemşirelerin yenilikçilik ve risk alma davranışlarının belirlenmesi. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi* 3(3): 147-154.
121. Çamlıbel N, Gül G, Bol P, Erbaycu AE (2013). Çalışan hemşireler tarafından yönetici hemşirelerden beklenen ve algılanan liderlik davranışlarının karşılaştırılması (bir eğitim ve araştırma hastanesi örneği). *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi* 6: 89-112.
122. Tatar Baykal Ü, Harmancı Seren ÜK (2014). Yönetim süreci ve hemşirelik hizmetlerinin örgütlenmesi. *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi* (Ed: Tatar Baykal Ü, Ercan Türkmen E). Akademi Basın ve Yayıncılık, İstanbul, 85-91.
123. Sönmez B, Yıldırım A (2014). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışları ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi: Niteliksel bir çalışma. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi* 1(2): 49-59.

10. EKLER



10.1. EK 1. Kurum İzinleri



T.C.
KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
GENEL SEKRETERLİK
Personel Daire Başkanlığı

Sayı : 44710342-903.07.02-
Konu : Arş.Gör. Ayşegül SARIOĞLU KEMER'in
Araştırmalarını Uygulama İsteği Hak.

18/05/2016

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Sağlık Bakanlığı Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu Trabzon Kamu Hastaneleri
Birliği Genel Sekreterliğinin 13.05.2016 gün ve 5272 sayılı yazısı ve ekinin örneği ilişikte
gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Yusuf Şevki HAKYEMEZ
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EKLER Yazı örneği ve eki.



10.1. EK 1. Kurum İzinleri (Devamı)



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu
Trabzon Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği



Sayı : 29765155/799
Konu : Araştırma/ Ayşeğül
SARIOĞLU KEMER

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 25/04/2016 tarihli ve 872255 sayılı yazınız.

İlgi yazınıza istinaden; Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Ana bilim Dalı Öğretim Üyelerinden Doç. Dr. Havva ÖZTÜRK danışmanlığında Arş. Gör. Ayşeğül SARIOĞLU KEMER' in "Hemşirelikte Yenilikçi Liderlik Ölçeğinin Geliştirilmesi" konulu bireysel araştırmasını 10 Mayıs 2016 - Ağustos 2017 tarihleri arasında Birliğimize bağlı Kanuni Eğitim Araştırma Hastanesi, Yavuz Selim Kemik Hastalıkları ve Rehabilitasyon Hastanesi, Fatih Devlet Hastanesi, Ahi Evren Göğüs Kalp Damar Cerrahisi Hastanesinde uygulama talebi ile ilgili olarak; Bilimsel Çalışma Değerlendirme İnceleme Komisyonumuz tarafından "Sağlık Bakanlığı Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumunun 19/06/2013 tarih ve 4683 sayılı yazıları" ve adı geçen Sağlık Tesislerinin uygun görüşleri doğrultusunda çalışmaların Sağlık Tesisindeki hizmeti aksatmayacak şekilde yürütülmesi, araştırmalara katılımının gönüllülük esasına dayanması, kişisel verilere/özel hayata özen gösterilmesi ve çalışmanın sonucunun Bakanlığımız bilgisi dışında ilan edilmemesi kaydıyla değerlendirilmiş ve uygulama talebi uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Doç.Dr. Halit ÇINARKA
Genel Sekreter

EKLER:
1- Komisyon Tutanağı (1 sayfa)

GÜVENLİ ELEKTRONİK
İMZA ALIŞIŞI
1.6.2016
Tarih: 1.6.2016
V.H.K.L.

Trabzon Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği Eğitim ve Ar-Ge Birimi

Faks No:

e-Posta: nazire.asik@saglik.gov.tr İnt.Adresi: 0 4622341111/1954 NAZİRE AŞIK
nazire.asik@saglik.gov.tr

Bilgi için Nazire AŞIK

Unvan: EBE

Telefon No: 0 462 234 11 11/1933

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 3e15494e-d26b-4b16-9eb1-8601d3e342a0 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

10.1. EK 1. Kurum İzinleri (Devamı)

T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
TRABZON KAMU HASTANELERİ BİRLİĞİ GENEL SEKRETERLİĞİ

BİLİMSEL ÇALIŞMA DEĞERLENDİRME İNCELEME KOMİSYON TUTANAĞI

KARAR TARİHİ : 10/05/2016
KARAR NO : 4

Gündem : Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Ana Bilim Dalında görevli Doç. Dr. Havva ÖZTÜRK' ün danışmanlığında, Arş. Gör. Ayşegül SARIOĞLU KEMER' in "Hemşirelikte Yenilikçi Liderlik Ölçeğinin Geliştirilmesi" konulu bireysel araştırma projesi ile ilgili izin talebi inceleme komisyon kararı 10/06/2016 tarihinde sonuçlanmış olup; toplantı konusu ve sonucu aşağıda belirtilmiştir.

Konu : Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Ana Bilim Dalında görevli Doç. Dr. Havva ÖZTÜRK' ün danışmanlığında, Arş. Gör. Ayşegül SARIOĞLU KEMER' in "Hemşirelikte Yenilikçi Liderlik Ölçeğinin Geliştirilmesi" konulu bireysel araştırma projesini 10 Mayıs 2016 – Ağustos 2017 tarihleri arasında Birliğimize bağlı Kanuni Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Fatih Devlet Hastanesi, Yavuz Selim Kemik Hastalıkları ve Rehabilitasyon Hastanesi, Ahi Evren Göğüs Kalp ve Damar Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde uygulama talebi yazı ekindeki Başvuru Formu ile belirtilmiştir.

Sonuç : İlgili çalışma, Bilimsel Çalışma Değerlendirme İnceleme Komisyonumuz tarafından Sağlık Bakanlığı Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumunun 19/06/2013 tarih ve 4683 sayılı yazılar Kanuni Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Fatih Devlet Hastanesi, Yavuz Selim Kemik Hastalıkları ve Rehabilitasyon Hastanesi, Ahi Evren Göğüs Kalp ve Damar Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesinin uygun görüşleri doğrultusunda çalışmaların hizmeti aksatmayacak şekilde, araştırmalara katılımın gönüllülük esasına uygun olacağı, kişisel verilere /özel hayata özen gösterilmesi, sağlık tesisi idaresine çalışma yapılmadan (bir) 1 gün öncesi bilgi verilmesi ve çalışmanın sonucunun Bakanlığımız bilgisi dışında ilan edilmemesi kaydıyla; uygulama izni verilmesi tarafımızca uygun görülmüştür.

İş bu tutanak Komisyonumuzca imza altına alınmıştır.

Uzm.Dr. Cevahir ARDUÇ
Tıbbi Hizmetler Başkanı
Üye

Ecz.Selim SEYİS
Mali Hizmetler Başkanı
Üye

Hemş. Fatma ÇOLAK
Uzman
Üye

Dr. Safak SUNBUL
İdari Hizmetler Başkanı
Başkan
10.06.2016

10.1. EK 1. Kurum İzinleri (Devamı)



T.C.
KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
SAĞLIK UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ
FARABI HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ

Karadeniz Teknik Üniversitesi
Sağlık Uygulama Ve Araştırma Merkezi Farabi Hastanesi
Başhekimliği - Sağlık Uygulama Ve Araştırma Merkezi (Farabi
Hastanesi) Yazı İşleri Birimi
07/01/2016 16:47 - 48814514-200-E.175
00752726

Konu: Arş. Gör. Ayşegül SARIOĞLU KEMER'in
Araştırma İzni

KTÜ SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ
DEKANLIĞINA

Fakülteniz Hemşirelik Bölümü Başkanlığı Hemşirelik Anabilim Dalı Başkanlığı'nın ilişikteki 05.01.2016 tarihli ve E.1 sayılı yazıları ve ekindeki Arş. Gör. Ayşegül SARIOĞLU KEMER'in 30.12.2015 tarihli dilekçesinde konu edilen **"Hemşirelikte Yenilikçi Liderlik Ölçeğinin Geliştirilmesi"** adlı tez çalışmasına Etik Kurulu'nca onay verilmesi ve onayın Başhekimliğimize ibraz edilmesi halinde, bu çalışma ile ilgili anketin hastanemizde çalışan hemşirelere uygulanması Başhekimliğimizce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Halil KAVGACI
Başhekim



10.1. EK 1. Kurum İzinleri (Devamı)



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürlüğü

Sayı : 45361945-600-E.1700102310
Konu : Araştırma İzni Hk.

03.04.2017

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü
TRABZON

İ L G İ : 10.03.2017 tarih ve 24296458/278 sayılı yazı.

İlgi sayılı yazınıza istinaden, Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü doktora öğrencisi Ayşegül Sarıoğlu KEMER'in "Hemşirelikte Yenilikçi Liderlik Ölçeğinin Geliştirilmesi" konulu tez çalışmasını hastanemizde yapması Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkez Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür. Çalışma tamamlandığında sonuçlarını içeren bir rapor örneğinin kurumunuza gönderilmesi gerekmektedir.

Bulgularınızı ve gereğini arz ederim.

Prof.Dr. Fatih ALBAYRAK
Başhekim

Atatürk Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürlüğü 25040
Yakutiyi/TRAZ/TRTİM
Tel: +90 442 2446566
Elektronik Ad: <http://www.ataturk.edu.tr/birim/saglik-arastirma-ve-uygulama-merkezi>
Kep Adresi: ataturk@bilgi.kop.tr

Bilgi: Vali KARERİŞ
Faks: +90 442 2361301
E-Posta: karakis@ataturk.edu.tr



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 8. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
www.ataturk.edu.tr adresinden doğrulama yapılabilir. Doğrulama Kodu:085DF7C

10.1. EK 1. Kurum İzinleri (Devamı)



Sayı: 59
Konu: Arş. Gör. Ayşegül SARIOĞLU KEMER
Araştırma Hk.

13.01.2016

T.C.
KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ DEKANLIĞI
Hemşirelik Bölüm Başkanlığı
(Hemşirelik Anabilim Dalı Başkanlığı)

İlgi; 05.01.2016 Tarih ve 25868653/200-63582098-200-E.4 sayılı yazınız

İlgi yazınız gereği; Anabilim Dalınız doktora öğrencilerinden Arş. Gör. Ayşegül SARIOĞLU KEMER'in "Hemşirelikte Yenilikçi Liderlik Ölçeğinin Geliştirilmesi" konulu çalışmayı hastanemizde çalışan hemşirelere uygulaması yönündeki talebiniz başhekimliğimizce uygun görülmüştür.
Bilgilerinize rica olunur.


Op.Dr.Ömer Fatih ÇELİK
Özel İmperial Hastanesi Başhekimi
(Mesul Müdür)

Kemerkaya Mah. Devlet Sahil Yolu
No: 27-29 TRABZON - TÜRKİYE
Tel: 0 (462) 444 44 61
Faks: 0 (462) 321 36 30
info@imperialhastanesi.com
www.imperialhastanesi.com

10.1. EK 1. Kurum İzinleri (Devamı)



TC Sağlık Bakanlığı

T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu
Erzurum İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği

ERZURUM İLİ KAMU HASTANELERİ BİRLİĞİ GENEL
SEKRETERLİĞİ - ERZURUM İLİ KHB'S TIBBİ
HİZMETLER BAŞKANLIĞI
100312017 11-02 - 98003106 - 604 01 02 - E.943



00042342023

Sayı : 98003106/604.01.02
Konu : Uygulama İzin Talebi/Ayşegül
SARIOĞLU KEMER

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sağlık Bilimleri Enstitüsü)

İlgi :10.03.2017 tarihli ve 37308206-279 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Ayşegül SARIOĞLU KEMER'in "Hemşirelikte Yenilikçi Liderlik Ölçeğinin Geliştirilmesi" konulu çalışmasını SBÜ Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Palandöken Devlet Hastanesi ve Mareşal Çakmak Devlet Hastanesinde görev yapan hemşireler ile yürütmesi ekte gönderilen yazılar ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Fazlı ERDOĞAN
Genel Sekreter

EK: Uygulama İzin Talebi (3 sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imzalı
ASLI İLE AYNI DİR
Nurullah
Erzurum KHB Genel Sekreterliği
Evrak Kayıt Görevlisi

Hüseyin Avni Ulaş Mah. 1. Cadde No:6 Yıldızkent-Palandöken/ERZURUM
Ayrıntılı Bilgi İçin İrtibat Dr. Şahin YAZICI:124
Faks No:0442 3434397
e-Posta:huseyniye.ferah@saglik.gov.tr İnt.Adresi: www.erzurumkhhb.gov.tr

Bilgi için:Hüsnüye FERAH
Unvan:HEMŞİRE
Telefon No:0442 343 43 83 - 158

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 5c2e6727-5209-412e-b19c-09c1dbc52e48 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

10.1. EK 1. Kurum İzinleri (Devamı)

ÖZEL
BUHARA
HASTANESİ

BUHARA SAĞLIK HİZMETLERİ LTD. ŞTİ.

Sayı:299

Konu: Araştırma İzni Hakkında

22.03.2017

T.C.

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

İlgi: 10.03.2017 tarih ve 24296458/277 sayılı yazınız.

İlgi tarih ve esas sayılı yazınıza istinaden hemşirelik anabilim dalı doktora öğrenciniz Ayşegül SARIOĞLU KEMER'in " HEMŞİRELİKTE YENİLİKÇİ LİDERLİK ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ" konulu tez çalışmasını yapması uygun görülmüş olup bilgilerinize arz ederim.

Uz. Dr. Yavuz UĞURLU

Mesul Müdür



Adres: Yunus Emre Mahallesi Atatürk Bulvarı No:5 Palandöken - Erzurum

Web: www.buharahastanesi.com.tr

Tel: 444 4 802

Fax: 0 442 316 95 78

10.2. EK 2. Bilgilendirilmiş Onam Formu

AYDINLATILMIŞ (BİLGİLENDİRİLMİŞ) ONAM FORMU

Değerli meslektaşım;

Bu çalışma, hemşirelerin Yenilikçi Liderlik düzeyini belirleyebilecek yeni bir ölçme aracını hemşirelik alanına kazandırmak amacıyla planlanmıştır.

Çalışmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayalıdır. Sizinle birlikte yürütülecek olan bu araştırmaya katılım konusunda serbestsiniz. Kararınızdan önce araştırma hakkında sizi bilgilendirmek istiyoruz. Bu bilgileri okuyup anladıktan sonra araştırmaya katılmak isterseniz lütfen formu imzalayınız.

Bu çalışmada, servis sorumlu hemşirelerinin yenilikçi liderlik özelliklerini saptamak için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, sorumlu hemşirelerin ve onlarla çalışan klinik hemşirelerin görüşlerini alabileceğimiz, çift taraflı değerlendirme sağlayan, liderlik ve yenilikçilik ile ilgili kavramlara ait alt boyutlardan oluşan, olumlu ve olumsuz ifadelerden meydana gelen bir ölçme aracı geliştirmek hedeflenmiştir.

Hemşirelik alanındaki doktora tezi kapsamında yapılan bu çalışmanın yardımıyla hemşirelerin yenilikçi liderlik özellikleri belirlenerek liderlik potansiyeli bulunan hemşirelerin gerekli alanlarda yerleştirilmeleri ve onların liderliğinde yeniliklerin gerçekleştirilmesi sağlanabilir. Ayrıca yenilikçi liderlik düzeyi düşük olan hemşirelere ise liderlik ve yenilik eğitimi verilebilir.

Çalışma kapsamında hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri ile ilgili maddeleri içeren “Kişisel Bilgi Formu” ve araştırmacı tarafından geliştirilen ve bireylerin yenilikçi liderlik özelliklerini değerlendirmeye yönelik ifadelerden oluşan “Yenilikçi Liderlik Ölçeği” isimli iki bölüm bulunmaktadır.

Hemşirelerin Yenilikçi Liderlik düzeyini ölçmek için sorumlu hemşire ve onun davranışlarına ilişkin görüşlerin değerlendirildiği bu çalışmaya;

- Sorumlu hemşire olarak katılıyorsanız kendinizi ve davranışlarınızı,
- Klinik hemşiresi olarak katılıyorsanız sorumlu hemşirenizi ve davranışlarını değerlendirmeniz beklenmektedir.

“Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formundaki tüm açıklamaları okudum. Bana, yukarıda konusu ve amacı belirtilen araştırma ile ilgili yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen hekim tarafından yapıldı. Araştırmaya gönüllü olarak katıldığımı, istediğim zaman gerekçeli veya gerekçesiz olarak araştırmadan ayrılabileceğimi biliyorum.”

“Söz konusu araştırmaya, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın kendi rızamla katılmayı kabul ediyorum.”

Gönüllünün

Adı / Soyadı:

İmzası:

Tarih:

Tez Çalışmasının Yürütücüsü: Arş Gör. Ayşegül SARIOĞLU KEMER

Tez Çalışmasının Danışmanı: Prof. Dr. Havva ÖZTÜRK

10.3. EK 3. Anket Formu

Sayın Meslektaşım,

Bu çalışma, KTÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı doktora programı kapsamında tez çalışması olarak yürütülmektedir. Araştırma servis sorumlu hemşirelerin **Yenilikçi Liderlik** düzeyini belirlemeyi hedeflemektedir. Bu doğrultuda, aşağıda yer alan ifadelere sorumlu hemşirenizi ve onun davranışlarını düşünerek içtenlikle ve doğru bir şekilde yanıtlamanız çalışmamız için çok önemlidir. Desteginiz ve katılımınız için teşekkür ederiz.

Ayşegül SARIOĞLU KEMER (Doktora Öğrencisi)

Yaşınız:.....

Medeni durumunuz:.....

Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

Pozisyonunuz: () Servis Sorumlu Hemşiresi () Servis Hemşiresi

Eğitim durumunuz:

() Sağlık Meslek Lisesi

() Ön Lisans/Lisans Tamamlama

() Lisans / Lisans üstü

Görev yaptığınız hastane:.....

Görev yaptığınız birim/servis:.....

Hemşire olarak çalışma süreniz:

Görev yaptığınız hastanedeki çalışma süreniz:.....

Görev yaptığınız birimdeki çalışma süreniz

Kadro türünüz: () 657-4/A () 657-4/B () Şirket Sözleşmeli

Yöneticiniz ile çalışmaktan memnun musunuz?

() Evet () Hayır

Yöneticinizin lider olduğunu düşünüyor musunuz?

() Evet () Hayır

Yöneticinizi nasıl nitelendirirsiniz?

() Gelenekçi () Sorgulayıcı () Kuşkucu () Öncü () Yenilikçi

10.3.EK 3. Anket Formu (Devamı)

YENİLİKÇİ LİDERLİK ÖLÇEĞİ (Ölçeği sorumlu hemşirenizi düşünerek doldurmanızı rica ederiz.) Sorumlu Hemşirem,....	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Katılmıyorum
1. Değişiklikten hoşlanmaz.	5	4	3	2	1
2. Mevcut durumun devam etmesini ister.	5	4	3	2	1
3. İşleri alışlagelmiş yollarla yapmanın en iyi yol olduğunu düşünür.	5	4	3	2	1
4. Çevrede uygulandığını görene kadar değişimlere yönelmez.	5	4	3	2	1
5. Değişime direnç gösterir.	5	4	3	2	1
6. Yeni hedeflerin gerçekleşmesi için çalışanları motive eder.	5	4	3	2	1
7. Çalışanların var olan yetenek ve becerilerini ortaya çıkarır.	5	4	3	2	1
8. İnandığı yeni fikirler çevresinde bireyleri toplayabilir.	5	4	3	2	1
9. Yeni fikirleri gerçekleştiren bireylerin övülecek yönlerini tespit eder.	5	4	3	2	1
10. Coşkusunu çalışanlara aktarır.	5	4	3	2	1
11. Zorluklar karşısında kolay pes eder, vazgeçer.	5	4	3	2	1
12. Çalışanların yeni çabalarını över.	5	4	3	2	1
13. Genellikle enerjisi düşük birisidir.	5	4	3	2	1
14. Çalışanlara başarının getireceği ödülleri ve kazançları açıklar	5	4	3	2	1
15. Çalışanların kişisel gelişimini önemsemez	5	4	3	2	1
16. Yenilikler konusunda eğitim almayı vakit kaybı olarak görür.	5	4	3	2	1
17. Çalışanlara fikirlerini gerçekleştirmeleri için fırsatlar sunar.	5	4	3	2	1
18. Çalışanlar arasında işbirliğini geliştirir.	5	4	3	2	1
19. Yıkıcı ve yargılayıcı eleştiriler yapar.	5	4	3	2	1
20. İletişim sırasında hiç kimseye söz hakkı vermez.	5	4	3	2	1
21. Yeni fikirler ile ona gittiğimiz zaman hevesimizi kaçıır.	5	4	3	2	1
22. Yaratıcı fikir- görüş getirenleri destekler/cesaretlendirir.	5	4	3	2	1
23. Yeni fikirlere karşı şüphecidir.	5	4	3	2	1
24. Yeni fikirleri kolay kabullenmez.	5	4	3	2	1
25. Yeni bir fikir öne sürüldüğünde samimi şekilde ilgi gösterir.	5	4	3	2	1
26. Görevlerini yaparken yeni yaklaşımlardansa alışılmış yaklaşımları tercih eder.	5	4	3	2	1
27. Yeni fikir ve görüşlere kapalıdır	5	4	3	2	1
28. Çağın getirdiği yeniliklerin kullanımını teşvik eder.	5	4	3	2	1
29. Stratejik konularda genellikle doğru karar verir	5	4	3	2	1
30. En zor durumda bile bir çıkış yolu bulur.	5	4	3	2	1
31. Gelecek hakkında planlar yapar	5	4	3	2	1
32. Hedefe yoğunlaşmada zorluk çeker.	5	4	3	2	1
33. Fikirlerini gerçekleştirmek için şartları zorlar.	5	4	3	2	1
34. Çok iyi bir takipçidir.	5	4	3	2	1
35. İyi bir girişimcidir.	5	4	3	2	1
36. Çalışanlarda yaratıcılığı ve girişimciliği destekler.	5	4	3	2	1
37. Daha önceden hiç sorgulanmamış fikirleri düşünmemizi ister.	5	4	3	2	1
38. Büyük riskleri göze alır.	5	4	3	2	1
39. Kazanma ihtimali yüksek olan risklere girer.	5	4	3	2	1
40. Kurumda büyümeyi sağlayacak girişimleri teşvik eder.	5	4	3	2	1
41. Yeni teknoloji/yöntemleri uygulamada ilk olmak ister.	5	4	3	2	1
42. Alanıyla ilgili yeni projeler gerçekleştirir.	5	4	3	2	1
43. Girişimin/değişimin gerçekleşmesini kolaylaştıracak anahtar kişileri seçer.	5	4	3	2	1

10.4. EK 4. Çok Yönlü Liderlik Ölçeği

ÇOK YÖNLÜ LİDERLİK ÖLÇEĞİ (Ölçeği sorumlu hemşirenizi düşünerek doldurmanızı rica ederiz.) Sorumlu Hemşirem,....	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Çalışanlarının yararı için özverilerde bulunur.	4	3	2	1	0
2. Kendi prensip ve değer yargılarını bize aktarır.	4	3	2	1	0
3. Yüksek standartlar koyar.	4	3	2	1	0
4. Çalışma şekil ve yöntemlerini sorgulamaya önem verir.	4	3	2	1	0
5. Bana bir grubun/ekibin üyesi olarak değil, bir birey olarak yaklaşır.	4	3	2	1	0
6. Kriz durumlarında sakin kalmayı bilir.	4	3	2	1	0
7. Prensiplerimize/inançlarımıza bağlılığın önemini vurgular.	4	3	2	1	0
8. Yeni projeleri heyecanla tasarlar.	4	3	2	1	0
9. İş prensiplerinin benimsenip benimsenmediğini görmek amacıyla onları tekrar değerlendirir.	4	3	2	1	0
10. Kaygılarımı, sıkıntılarımı dikkatlice dinler.	4	3	2	1	0
11. Onunla çalışmak insana gurur verir.	4	3	2	1	0
12. Güçlü amaçlara sahip olmanın önemi üzerinde ısrarla durur.	4	3	2	1	0
13. Gelecekte iyimserlikle söz eder.	4	3	2	1	0
14. Gündeme gelmemiş, orijinal ve yeni fikirleri düşünmemiz konusunda bizi cesaretlendirir.	4	3	2	1	0
15. Kişisel gelişimim için yararlı olacak önerilerde bulunur.	4	3	2	1	0
16. Ekibin iyiliği için kişisel çıkarlarını arka plana atar.	4	3	2	1	0
17. Kararlarının sonuçlarını etik açıdan ele alır.	4	3	2	1	0
18. Hedeflerimize ulaşabilmemiz için güvenini gösterir.	4	3	2	1	0
19. Geleneksel çalışma şekillerini sorgular.	4	3	2	1	0
20. Güçlü olduğum yönleri geliştirmem için beni teşvik eder.	4	3	2	1	0
21. Engellerin üstesinden gelmemiz için cesaret verir	4	3	2	1	0
22. İdeallerine, değer yargılarına ve prensiplerine olan inancını yansıtır.	4	3	2	1	0
23. Devamlı cesaretlendiricidir.	4	3	2	1	0
24. Sorunları çözümlmek için değişik bakış açıları geliştirir.	4	3	2	1	0
25. Gelişimim ve öğrenimim için zaman ayırır.	4	3	2	1	0
26. Giriştiği işlerin tümünde yetkili ve yetenekli kişilik olarak karşına çıkar.	4	3	2	1	0
27. Güç problemlerle yüzleşir ya da onları üstlenir	4	3	2	1	0
28. Başarılı olmak için yapmam gerekenlere dikkatimi çeker.	4	3	2	1	0
29. İşimizi nasıl yaptığımızı değerlendirmemiz için yeni yollar önerir	4	3	2	1	0
30. Bizlere farklı yetenekleri olan, değişik ihtiyaç, istek ve dileklere sahip bireyler olarak davranır.	4	3	2	1	0
31. Yaptıkları benim ona saygı duymama neden olmaktadır.	4	3	2	1	0
32. Yaptıklarımızın altında yatan ana amacı açıklar.	4	3	2	1	0
33. Yapılması gereken işi çalışanlara coşku ile iletir.	4	3	2	1	0
34. Görüş ve düşüncelerimi dile getirmem için beni yüreklendirir.	4	3	2	1	0
35. Başkalarının ihtiyaç ve yeterliliklerini nasıl değerlendireceğimi bana öğretir.	4	3	2	1	0
36. Güven duygusu ve güç verir.	4	3	2	1	0
37. Bize sorunların üstesinden gelmede karşılıklı güvenin şart olduğunu hissettirir.	4	3	2	1	0
38. Neyin önemli olduğunu düşünmemiz için farkındalığımızı artırır.	4	3	2	1	0
39. Görevimizde ortak bir anlayışa sahip olmamızın önemini vurgular.	4	3	2	1	0
40. Gelecekle ilgili güçlü bir bakış açısı oluşturur.	4	3	2	1	0
41. Problemlere birçok açıdan ve değişik görüşler çerçevesinde bakmam için beni teşvik eder.	4	3	2	1	0
42. Kendini geliştirme konusunda cesaret verir	4	3	2	1	0
43. Dile getirdiği değer yargılarıyla uyumlu şekilde davranır.	4	3	2	1	0
44. Yapmayı düşündüğü şeyleri gerçekleştirmek için çözüm üretir.	4	3	2	1	0
45. Problemlere alışılacelmedik yöntemlerle yaklaşmayı yüreklendirir.	4	3	2	1	0
46. Ekibe ayak uyduramayan ya da ekiye uyumu bozan üyelere özel ilgi gösterir	4	3	2	1	0
47. Desteklenmeyen görüşlerle değil, bilimsel verilerle problemleri çözmemiz için bizi cesaretlendirir.	4	3	2	1	0

11. ETİK KURUL ONAYI



T.C.
KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
KTÜ TIP FAKÜLTESİ
BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURUL
BAŞKANLIĞI

Sayı : 24237859- 147
Konu: Etik kurul onay belgesi

09/03/2016

Sayın; Doç.Dr.Havva ÖZTÜRK
Hemşirelik Esasları ve Yönetimi ABD.

“Hemşirelikte Yenilikçi Liderlik Ölçeğinin Geliştirilmesi” başlıklı etik kurul 2016/2 no.lu tez çalışması raportör ve etik kurul görüşleri doğrultusunda; tıbbi etik açıdan uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bilginizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr.Faruk AYDIN
Etik kurul Başkanı

Ek: 1 adet onay belgesi

11. ETİK KURUL ONAYI (Devamı)

KTÜ TIP FAKÜLTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

BAŞVURU BİLGİLERİ	ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	“Hemşirelikte Yenilikçi Liderlik Ölçeğinin Geliştirilmesi”		
	ARAŞTIRMANIN PROTOKOL/PLAN KODU	2016/2		
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Doç.Dr.Havva ÖZTÜRK		
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Hemşirelik Esasları ve Yönetimi		
	TEZ SAHİBİ/DİĞER ARAŞTIRICILAR, UNVANI/ADI/SOYADI	Arş.Gör.Ayşegül SARIOĞLU KEMER		
	DESTEKLEYİCİ			
	ARAŞTIRMANIN NİTELİĞİ			
	ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	TEZ ☒ AKADEMİK AMAÇLI ☐		
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ ☒	ÇOK MERKEZLİ ☐	ULUSAL ☐

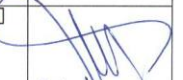
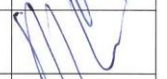
DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ/PLANI			Türkçe ☒ İngilizce ☐ Diğer ☐
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU			Türkçe ☒ İngilizce ☐ Diğer ☐
	OLGU RAPOR FORMU			Türkçe ☒ İngilizce ☐ Diğer ☐
DEĞERLENDİRİLEN DİĞER BELGELER	Belge Adı		Açıklama	
	TÜRKÇE ETİKET ÖRNEĞİ	☐		
	SİGORTA	☐		
	ARAŞTIRMA BÜTÇESİ	☐		
	BIYOLOJİK MATERYEL TRANSFER FORMU	☐		
	İLAN	☐		
	YILLIK BİLDİRİM	☐		
	SONUÇ RAPORU	☐		
	GÜVENLİLİK BİLDİRİMLERİ	☐		
	DİĞER:	☐		

11. ETİK KURUL ONAYI (Devamı)

KTÜ TIP FAKÜLTESİ BİLİMSSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

KARAR BİLGİLERİ	Karar No: 2	Tarih: 07/03/2016
	Doç.Dr.Havva ÖZTÜRK'ün sorumluluğunda yürütülmesi planlanan Arş.Gör.Aysegül SARIOĞLU KEMER'e ait "Hemşirelikte Yenilikçi Liderlik Ölçeğinin Geliştirilmesi" başlıklı 2016/2 no.lu ve yukarıda başvuru bilgileri verilen araştırma/tez başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş, gerçekleştirilmesinde etik sakınca bulunmadığına; toplantıya katılan etik kurul üyelerinin oy birliği ile karar verilmiştir.	

KTÜ TIP FAKÜLTESİ BİLİMSSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU	
ÇALIŞMA ESASI	Klinik Araştırmalar Hakkında Yönetmelik, İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI:	Prof.Dr.Faruk AYDIN

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet	İlişki *	Katılım **	İmza
Prof.Dr.Faruk AYDIN Başkan:	Tıbbi Mikrobiyoloji	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☒ K ☐	E ☐ H ☒	E ☒ H ☐	
Prof.Dr.Gamze ÇAN Başkan Yrd.	Halk Sağlığı	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☐ K ☒	E ☐ H ☒	E ☒ H ☐	
Prof.Dr.S.Caner KARAHAN Üye:	Tıbbi Biyokimya	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☒ K ☐	E ☐ H ☒	E ☒ H ☐	
Prof.Dr.S. Murat KESİM Raportör:	Farmakoloji	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☒ K ☐	E ☐ H ☒	E ☒ H ☐	
Prof.Dr.Yılmaz BÜLBÜL Üye:	Göğüs Hastalıkları	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☒ K ☐	E ☐ H ☒	E ☒ H ☐	
Doç.Dr. Murat LİVAOĞLU Üye:	Plastik, Rekons. ve Estetik Cer	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☒ K ☐	E ☐ H ☒	E ☒ H ☐	
Doç.Dr.Şafak ERSÖZ Üye:	Patoloji	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☐ K ☒	E ☐ H ☒	E ☒ H ☐	
Doç.Dr. Evrim Ö. KARAGÜZEL Üye:	Ruh Sağlığı ve Hastalıkları	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☐ K ☒	E ☐ H ☒	E ☒ H ☐	
Prof.Dr.Murat ÇAKIR Üye:	Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları	KTÜ Tıp Fakültesi	E ☒ K ☐	E ☐ H ☒	E ☒ H ☐	

* :Araştırma ile İlişki
** :Toplantıda Bulunma

12. ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Soyadı, Adı : SARIOĞLU KEMER, Ayşegül
Uyruğu : T.C.
Doğum Tarihi ve Yeri : 13.07.1987 Yusufeli/Artvin
Medeni Hali : Evli
Telefon : 0 462 377 88 62
E-Posta : aysegulsarioglu@msn.com
Yazışma Adresi : Atatürk Üniversitesi Kampüsü Hemşirelik Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı 25000
Yakutiye/ERZURUM

EĞİTİM BİLGİLERİ

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Hemşirelik Yüksekokulu	Atatürk Üniversitesi	2005-2009
Y.Lisans	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Atatürk Üniversitesi	2012-2014
Doktora	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Karadeniz Teknik Üniversitesi	2014-.....

AKADEMİK/MESLEKİ DENEYİMİ

Görev Unvanı	Görev Yeri	Yıl
Hemşire	Atatürk Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Hastanesi, Anestezi ve Reanimasyon Yoğun Bakım Ünitesi, Erzurum	2009-2011
Araş. Gör.	Atatürk Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı	2011-.....

YABANCI DİL

İngilizce

UZMANLIK ALANI

YAYINLAR/BİLDİRİLER

- Öztürk H, Bahçecik N, Kumral Özçelik S, Sarioğlu Kemer A. Emotional Labor Levels Of Nurse Academicians. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2015; 190: 32-38
- Sarioğlu Kemer A, Altuntaş S. Adaptation of The Individual Innovativeness Scale in Nursing Profesion: Turkish Validity -Reliability Study. *Hemşirelikte Eğitim Araştırma Dergisi*, 2017; 14(1): 52-61
- Sarioğlu Kemer A, Altuntaş S. Validity and Reliability of The Individual Innovativeness Scale in Nursing. 6th International Nursing Management Conference, 27- 29 October 2014, Bodrum, Turkey (Sözel Bildiri).
- Altuntaş S, Alaçam B, Sarioğlu Kemer A, İşçi N. Manager Mentor Nurses' Level of Occupational Professionalism. 6th International Nursing Management Conference, 27- 29 October 2014, Bodrum, Turkey (Sözel Bildiri).
- Öztürk H, Arık S, Sarioğlu Kemer A. Perceptions Regarding The Working Environment of Nurses Working in a County Hospital. 6th International Nursing Management Conference, 27- 29 October 2014, Bodrum, Turkey (Sözel Bildiri).
- Sarioğlu Kemer A, Altuntaş S. Nurses' Levels of Innovativeness. First Annual International Conference on Nursing, 4-7 May 2015, Athens, Greece (Sözel Bildiri)
- Öztürk H, Çaylak E, Sarioğlu Kemer A, Özkan ÇG. Senior Nursing Students' Levels of Entrepreneurship. 3rd World Conference On Health Science, 28-30 April 2016, Kuşadası, Turkey (Sözel Bildiri)
- Çaylak E, Sarioğlu Kemer A, Kurt Y, Öztürk H. Leadership Levels of Nursing Students. 3rd World Conference On Health Science, 28-30 April 2016, Kuşadası, Turkey (Sözel Bildiri)
- Özkol Kılınç K, Çaylak E, Sarioğlu Kemer A, Öztürk H. Faktors affecting choice of profession of 1st grade nursing students. 3rd World Conference On Health Science, 28-30 April 2016, Kuşadası, Turkey (Sözel Bildiri)
- Kurt Y, Özkan ÇG, Bayrak B, Sarioğlu Kemer A, Öztürk H. Difficulties Experienced By Nursing Students About Nursing Process and Diagnostics. 3rd World Conference On Health Science, 28-30 April 2016, Kuşadası, Turkey (Sözel Bildiri)
- Altuntaş S, Sarioğlu Kemer A, Güngörmüş K. Organizational Silence Among Nursing Student: A Three-Dimensional Study. ENDA-WANS Congress 2015, 14-17 October 2015, Hannover, Germany. (Poster Bildiri)

- Öztürk H, Çaylak E, Sarioğlu Kemer A, Kasım S. The Entrepreneurship Level of Nurses. ENDA-WANS Congress 2015, 14-17 October 2015, Hannover, Germany. (Poster Bildiri)
- Candaş B, Sarioğlu Kemer A, Çaylak E. Turkish Operating Room Nurses' iences Regarding Their Profession: A Qualitative Research. 8th Congress of the European Operating Room Nurses Association, 4-7 May 2017, Rhodes Island, Greece. (Poster Bildiri)
- Kabataş Yıldız M, Sarioğlu Kemer A, Ata G. Öğretim Elemanlarının Sahip Olduğu Güç Stilleri. 15. Ulusal Hemşirelik Kongresi, 10-12 Eylül 2015, Erzurum (Sözlü Bildiri)
- Sarioğlu Kemer A, Çaylak E, Bayrak B, Öztürk H. Hemşirelik Öğrencilerinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Mesleki Algı Düzeyleri. 7. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Kongresi (Uluslararası Katılımlı), 8-10 Nisan 2015, İstanbul (Sözlü Bildiri)
- Altuntaş S, İşçi N, Alaçam B, Sarioğlu Kemer A. Hemşirelerin Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi. 1. Uluslararası Katılımlı Ulusal Hemşirelikte Yönetim Sempozyumu, 5-6 Aralık 2013, İstanbul (Sözlü Bildiri)
- Altuntaş S, Sarioğlu Kemer A, Alaçam B, İlhanlı A, İkiz H. Hemşirelik Öğrencilerinin Kariyer Planları. 12. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, 19-21 Nisan 2013, Konya (Sözlü Bildiri)
- Altuntaş S, Sarioğlu Kemer A, Alaçam B, Derelioğlu ZE, Kesin K. Öğrenci Hemşire Gözüyle Akademisyen Hemşirelerin Liderlik Tarzları. 12. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, 19-21 Nisan 2013, Konya (Sözlü Bildiri)
- Öztürk H, Sarioğlu Kemer A, Çaylak E, Özkan ÇG. Hemşirelik Son Sınıf Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeyleri. 15. Ulusal Hemşirelik Kongresi, 10-12 Eylül 2015, Erzurum (Poster Bildiri)
- Candaş B, Sarioğlu Kemer A, Çaylak E. Ameliyathane Hemşirelerinin Ameliyathane Hemşireliğine İlişkin Düşünceleri: Nitel Bir Çalışma. 9 Ulusal Türk Cerrahi ve Ameliyathane Hemşireliği Kongresi, 12-15 Kasım 2015, Muğla (Poster Bildiri)
- Çaylak E, Sarioğlu Kemer A, Kurt Y, Öztürk H. Hemşirelik Öğrencilerinin Liderlik Düzeyleri. 15. Ulusal Hemşirelik Kongresi, 10-12 Eylül 2015, Erzurum (Poster Bildiri).
- Özkan ÇG, Kurt Y, Sarioğlu Kemer A, Çaylak E. Hasta Eğitim Sürecinin Yönetilmesinde Hemşirenin Eğitici Rolü. Hemşirelikte Aile Temelli Yaklaşım Sempozyumu 1, 13-15 Mayıs 2015, Trabzon (Poster Bildiri)
- Çaylak E, Sarioğlu Kemer A. Adam'ın 'Düşünsel Model' ile Bakıma Profesyonel Bakış. Hemşirelikte Aile Temelli Yaklaşım Sempozyumu 1, 13-15 Mayıs 2015, Trabzon (Poster Bildiri)
- Kurt Y, Sarioğlu Kemer A, Demirbağ Birsal C. İnsan, Tek Olma ve Çevre Bütünlüğü Yaklaşımında Rogers Kuramı. Hemşirelikte Aile Temelli Yaklaşım Sempozyumu 1, 13-15 Mayıs 2015, Trabzon (Poster Bildiri)

- Altuntaş S, Özcan S, Sarioğlu Kemer A, Bingöl H. Hemşirelik Öğrencilerinin Öz Liderlik Düzeyleri. 13. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, 1-3 Mayıs 2014, Trabzon (Poster Bildiri)
- Altuntaş S, Alaçam B, Sarioğlu Kemer A, Aslantürk B, Köse H, Çelikkaya T. Hemşirelik Öğrencilerinde Akran Zorbalığı. 12. Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, 19-21 Nisan 2013, Konya (Poster Bildiri)
- Alaçam B, Altuntaş S, İşçi N, Sarioğlu Kemer A. Hemşirelerin Hastanelerdeki İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları İle İlgili Değerlendirmeleri. 14. Ulusal Hemşirelik Kongresi (Uluslararası Katılımlı), 25-27 Ekim 2013, Muğla (Poster Bildiri)
- Altuntaş S, Sarioğlu Kemer A, Dağ Ö. Güçlenme Yolunda Bir Engel: 'Örgütsel Sessizlik', Hemşirelik Öğrencilerinde Üç Boyutlu Bir Değerlendirme. 11 Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, 26-28 Nisan 2012, Bursa (Poster Bildiri)

