

Article Arrival Date

26.03.2021

Article Type

Research Article

Article Published Date

20.06.2021

Doi Number: <http://dx.doi.org/10.38063/ejons.397>**HEMŞİRELERİN BİREYSEL YENİLİKÇİLİK DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ***

DETERMINING THE NURSES INDIVIDUAL INNOVATION LEVELS

Nilgün ULUTAŞDEMİR

Doç. Dr., Gümüşhane Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, ,
Gümüşhane/Türkiye, ORCID No: 0000-0002-2231-5236

Nurşen KULAKAÇ

Öğr. Gör., Gümüşhane Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü,
Gümüşhane/Türkiye, ORCID No: 0000-0002-5427-1063

Sevda UZUN

Arş. Gör., Gümüşhane Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü,
Gümüşhane/Türkiye, ORCID No: 0000-0002-5954-717X

* Bu çalışma 12-13.03.2021 tarihlerinde düzenlenen 4. Uluslararası Ege Sempozyumlarında sözlü-özet bildiri olarak sunulmuştur.

ÖZET

Hemşirelerin hızla değişen sağlık hizmetleri ortamlarına uyum sağlaması için yeniliklere açık olması konusu oldukça önemlidir. Bu araştırma hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapıldı. Kesitsel tipteki araştırmanın evrenini 1 Haziran 2018-30 Ağustos 2018 tarihleri arasında bir devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin tamamı oluşturdu. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş olup, örnekleme çalışmanın yapıldığı günlerde hastanede bulunan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 78 hemşire oluşturdu. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde aritmetik ortalama, sayı, yüzde, Mann Whitney-U testi ve Kruskal Wallis testleri kullanıldı. Hemşirelerin Bireysel Yenilikçilik Ölçeği puan ortalamasının 43.41 ± 8.00 olduğu ve yenilikçilik düzeylerinin düşük olduğu belirlendi. Eğitim durumu, sigara kullanma durumu ve kronik hastalık durumlarına göre Bireysel Yenilikçi Ölçeği ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı; cinsiyet, medeni durum ve çalışılan birim ile hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu belirlendi. Araştırmaya katılan hemşirelerin büyük çoğunluğunun bireysel yenilikçilik düzeyleri 'gelenekselci' olarak bulundu. Hemşirelerin yenilikçi taraflarını geliştirmelerinin, yaratıcı yanlarını ortaya koymalarının ve sorumluluk almalarının etkili ve verimli hemşirelik hizmeti sunulmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bireysel Yenilikçilik, Yaratıcılık, Hemşire

ABSTRACT

It is very important for nurses to be open to innovations in order to adapt to rapidly changing healthcare environments. This research was conducted to determine the individual innovativeness levels of nurses and the influencing factors. The population of the cross-sectional study consisted of all nurses working in a state hospital between June 1, 2018 and August 30, 2018. No sample selection was made in the study, and 78 nurses who were in the hospital on the days of the study and agreed to participate in the study were formed. Arithmetic mean, number, percentage, Mann Whitney-U test

and Kruskal Wallis tests were used in the analysis of the data obtained from the study. It was determined that the mean score of the Nurses' Individual Innovativeness Scale was 43.41 ± 8.00 and their level of innovativeness was low. There is no significant difference between the Individual Innovator Scale and its sub-dimensions according to educational status, smoking status and chronic disease status; It was determined that there is a significant difference between the individual innovativeness levels of the nurses and their gender, marital status and the unit they work in. The individual innovativeness levels of the majority of the nurses participating in the study were found to be traditionalist. It is thought that nurses' developing their innovative side, revealing their creative side and taking responsibility will contribute to the provision of effective and efficient nursing services.

Keywords: Individual Innovativeness, Creativity, Nurse

GİRİŞ

Günümüz bilgi çağında farklılık yaratmak ve yaratıcılık bir zorunluluk durumuna gelmiştir. Çünkü yaratıcılık, kendini gerçekleştirme becerilerinin dışavurumudur (Çam ve Öztürk Turgut, 2015). Türk Dil Kurumu'nda yaratıcılık, "her bireyde var olduğu kabul edilen, bir şey yaratmaya iten farazi yakınlık" olarak tanımlanmıştır (TDK, 20 Haziran 2017).

Yaratıcılıkta kişinin belli bir alt yapısının olması zorunlu görülmektedir. Birey hangi alanda çalışacaksa, hangi alanda bir şeyler üretecekse o konuya ait bilgiler, o konunun değişik değerlere çevrilmesi gerekmektedir. Ayrıca birey olayın zihinsel muhasebesi ve o alana dönük uygulama çalışmalarının yaparsa çalışılacak alana değer verirse gibi zihinsel, duyuşsal ve davranışsal özelliklere de sahipse yaratıcılık ortaya çıkabilir (Emir, 2001).

Yaratıcılık zamanla öğrenilebilir ve geliştirilebilir. Yaratıcı olmayan birey yoktur. Sadece az ya da çok engellenmiş, dondurulmuş ve uzun ya da kısa süreli eğitime gereksinmesi olan bireyler vardır (Tiryaki Şen ve ark., 2013; Çam ve ark.,2014).

Yaratıcı düşünceler bulmak ve bunları yeni ürün, süreç ve hizmetlere dönüştürmek, yönetim alanında güncel bir strateji olarak önerilmektedir (İşcan ve Karabey, 2007). Norveç'teki sağlık çalışanlarının yenilikçi davranışları üzerine yapılan çalışmada, hemşirelerin meslektaşlarının yenilikçi davranışlarından daha çok yönetimin destekleyici yaklaşımından etkilendikleri saptanmıştır. Hemşirelikte yaratıcılığın, kaliteli hasta bakımı hedefine sahip olma, örgütsel tanınma, örgütsel destek, liderlik ve örgütsel kültürden etkilendiğini belirtmektedir (Joseph, 2007).

Hemşirelik bilim ve sanattan oluşan bir sağlık disiplini olduğu için hemşirelik mesleğinde yaratıcılık önemli ve iyi bir rehberdir. Sorunlara yaratıcı bir şekilde çözmeye çalışan hemşireler çalışma alanlarında en kaliteli bakımı sunabilecekleri koşulları sağlamaya çalışırlar. Yaratıcı hemşireler, buldukları kurumda etkili bir güç oluştururlar ve hemşirelik mesleğinin gelişimine katkıda bulunurlar. Hemşirelikte yaratıcılık, sağlık bakım kalitesinin yükseltilmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Uludağ ve Uzun, 2018).

Hemşireler hastane, toplum sağlığı merkezleri, iş yeri gibi farklı alanlarda hizmet vermektedir. Hizmet kalitesinin belirlenmesinde çalışma ortamı ve çalışma koşulları önemli yer tutmaktadır. Hemşirelerin çalışma ortamı ve çalışma koşullarının uygun tasarlanması, kullanımı esnasında zarar görmemesi fiziksel sağlığını ve yaşam kalitesini iyileştirmektedir. Bu nedenle hemşirelerin çalışma ortamlarının ergonomik tasarımı ve düzenlenmesi, çalışma şartlarının uygun düzenlenmesi iş memnuniyeti ve verimliliği üzerinde etkilidir (Yazıcı ve Kalaycı, 2015).

Literatürde hemşirelerin çalışma koşulları ile yaratıcılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu eksikliğin giderilmesi açısından önem taşıyan çalışma, hemşirelerin çalışma koşullarının yaratıcılıkları üzerindeki etkisini tespit etmek açısından önemli olabilir. Çünkü hemşirelerin çalışma koşulları her yönden hemşireleri etkileyebilmektedir.

Bu nedenle bu araştırma hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla planlandı. Elde edilen sonuçların hemşireler ile ilgili yapılacak çalışmalara katkı sağlaması hedeflenmiştir.

GEREÇ-YÖNTEM

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırma hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Kesitsel türdeki araştırmanın evrenini 1 Haziran 2018-30 Ağustos 2018 tarihleri arasında bir devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin tamamı oluşturmuştur. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş olup, örnekleme çalışmanın yapıldığı günlerde hastanede bulunan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 78 hemşire oluşturmuştur.

Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

Verilerin toplanmasında bireysel yenilikçilik ölçeği ve araştırmacılar tarafından geliştirilen sosyo-demografik (yaş, cinsiyet, sınıf, gelir durumu ve yaşanılan bölge) özellikleri içeren tanıtıcı form kullanılmıştır.

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (Individual Innovativeness Scale)

Ölçek kişilerin genel olarak yenilikçilikte yaratıcılığını değerlendirmek için 1977 yılında Hurt ve ark. tarafından oluşturulmuştur. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliğini Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından yapılmıştır. Türkçe 5'li Likert tipinde cevaplanan ifadeler, "Kesinlikle Katılmıyorum: 1, Katılmıyorum: 2, Kararsızım: 3, Katılıyorum: 4, Kesinlikle Katılıyorum: 5" puan verilerek değerlendirilmektedir. Ölçekteki ifadelerin 12'si olumlu yönde anlam içerirken (1, 2, 3, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 16, 18. ve 19. maddeler), 8'i olumsuz yönde anlam içermektedir (4, 6, 7, 10, 13, 15, 17. ve 20. maddeler). Bireysel yenilikçilik ölçek puanı, olumlu yöndeki ifadelerden elde edilen toplam puandan olumsuz yöndeki ifadelerden elde edilen toplam puanın çıkarılması ile oluşan puana 42 puan eklenmesi ile bulunmaktadır. Ölçekten en az 14, en fazla 94 puan alınabilmektedir. Ölçekten elde edilen puanlara göre kişiler yenilikçilikte yaratıcılık durumlarına göre sınıflara ayrılmaktadır. Buna göre elde edilen puan 80'in üstünde ise "Yenilikçi", 69- 80 arasında ise "Öncü", 57- 68 arasında ise "Sorgulayıcı", 46 -56 arasında ise "Kuşkucu", ve 46 puanın altında "Gelenekçi" şeklinde belirtilmektedir (Sarioğlu, 2014).

Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 22.0 paket programı kullanılarak analiz edildi. Verilerin değerlendirilmesinde aritmetik ortalama, sayı, yüzde, Mann Whitney-U testi, Kruskal Wallis (Post Hoc Tukey Test) testleri kullanıldı.

Araştırmanın Etik Yönü

Çalışmaya başlamadan önce Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından onam alınmıştır. Veri toplama formu doldurulmadan önce hemşirelere çalışmanın amacı hakkında bilgilendirme yapılarak çalışmaya katılmayı isteyip istemedikleri sorulmuş ve gönüllülük ilkesi doğrultusunda veri toplama formları direkt gözlem altında uygulanmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma 1 Haziran 2018-30 Ağustos 2018 tarihleri arasında bir devlet hastanesinde çalışan hemşireler ile sınırlıdır.

BULGULAR

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması 31.03 ± 6.77 (min.19; max.74) olup, %94.9'unun kadın, %61.5'inin evli, %53.8'inin lisans mezunu olduğu, %64.1'inin kliniklerde çalıştığı,

%84.6'sının il merkezinde yaşadığı, %64.1'inin sigara kullandığı ve %89.7'sinin kronik hastalığının olmadığı bulundu.

Hemşirelerin Bireysel Yenilikçilik Ölçeği puan ortalaması 43.41 ± 8.00 , değişme açıklık alt boyut puan ortalaması 24.66 ± 3.70 , fikir önderliği alt boyut puan ortalaması 11.71 ± 3.94 , deneyime direnç alt boyut puan ortalaması 10.30 ± 2.81 ve risk alma alt boyut puan ortalaması 4.05 ± 1.01 olarak bulundu (Tablo 1).

Tablo 1. Hemşirelerin BYÖ ve Alt Boyutları Puan Ortalamaları

Ölçek	Ort.± SS	Min-Max
Fikir önderliği	11.71±3.94	7.0-24.0
Değişime açıklık	24.66±3.70	7.0-30.0
Risk alma	4.05±1.01	4.0-5.0
Değişime direnç	10.30±2.81	8.0-14.0
Toplam	43.41±8.00	40.0-73.0

Tablo 2'de hemşirelerin bazı tanımlayıcı özelliklerine göre Bireysel yenilikçi ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları yer almaktadır. Eğitim durumu, sigara kullanma durumu ve kronik hastalık durumlarına göre Bireysel Yenilikçi Ölçeği ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık saptanmadı ($p > 0.05$). Cinsiyete göre BYÖ ve alt boyutları incelendiğinde, kadın hemşirelerin Fikir Önderliği ($p = 0.002$), Değişime Açıklık ($p = 0.048$) ve BYÖ ($p = 0.002$) toplam puan ortalamalarının anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulundu. Medeni duruma göre BYÖ puanları karşılaştırıldığında; bekar hemşirelerin risk alma ($p < 0.001$) alt boyut puanlarının anlamlı olarak daha yüksek olduğu; evli hemşirelerin ise fikir önderliği ($p = 0.002$) alt boyut ve BYÖ ($p = 0.012$) toplam puan ortalamalarının anlamlı olarak yüksek olduğu saptandı. Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin fikir önderliği ($p < 0.001$) ve değişime açıklık ($p = 0.010$) alt boyut puanlarının anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulundu. (Tablo 2).

Tablo 2. Hemşirelerin Bazı Tanımlayıcı Özelliklerine Göre Bireysel Yenilikçi Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Özellik	n	Bireysel Yenilikçi Ölçeği				
		Fikir Önderliği Medyan (25.-75. Persentil)	Değişime Açıklık Medyan (25.-75. Persentil)	Risk Alma Medyan (25.-75. Persentil)	Değişime Direnç Medyan (25.-75. Persentil)	Ölçek Toplam Medyan (25.-75. Persentil)
Cinsiyet						
Erkek	74	10 (8-16)	20 (21-25)	3.49 (3-5)	11 (8-12)	45 (40-48)
Kadın	4	13 (10.0-13.4)	23 (20-24)	3.48 (3-5)	12.1 (9-13)	48 (45-50)
		p=0.002	p=0.048	p=0,986	p=0.401	p=0.002
Eğitim durumu						
Lise	6	10 (9-12)	24 (21-25)	3.29 (3-4)	10 (9-12)	45 (40-48)
Önlisans	26	11 (10-13.4)	25 (23-27)	3.48 (3-5)	12 (9-13)	47 (45-48)
Lisans	42	12 (11-12.2)	25 (22-26)	3.50 (3-5)	12 (10-13)	46 (44-49)
	4	12 (10.5-13)	25 (22-26)	3.50 (3-5)	11 (10-12.5)	46 (45-49)
		p=0.257	p=0.145	p=0,316	p=0.638	p=0.802

Lisansüstü						
Medeni						
durum	48	15 (8-15)	27 (25-27)	3.18 (2-5)	11 (8-12)	47 (43-49)
Evli	30	13 (12-13.4)	20 (22-25)	3.79 (3-5)	12 (9-13)	46 (45-47)
Bekar		p=0.002	p=0,952	p<0.001	p=0.448	p=0.012
Çalışılan						
birim	50	11 (8-14)	23 (21-25)	3.19 (2-4)	11 (9-12)	45 (40-48)
Servis	12	14 (13-14)	25 (23-27)	2.48 (2-3)	12.1 (11-14)	48 (45-50)
Yoğun bakım	16	12 (10-13)	21 (21-24)	3.2 (3-4)	11 (9-12)	44 (40-46)
Poliklinik		p<0.001	p=0.010	p=0,869	p=0.610	p=0.012
Sigara						
kullanma		12 (9-16)	22 (21-25)	3.53 (3-5)	11 (8-12)	45 (40-46)
durumu	28	13 (10-14)	24 (23-27)	3.48 (3-5)	11 (9-12)	46 (45-47)
Evli	50	p=0.602	p=0.631	p=0,706	p=0.948	p=0.142
Hayır						
Kronik						
Hastalık	70	12 (8-13)	21 (21-24)	3.47 (2-5)	11 (10-12)	45 (43-47)
Evli	8	12 (9-13)	23 (22-25)	3.68 (3.5-5)	13 (10-14)	46 (45-49)
Hayır		p=0.807	p=0.871	p=0,672	p=0.237	p=0.774

Tablo 3 incelendiğinde hemşirelerin büyük çoğunluğunun ‘Geleneksel’ kategorisinde yer aldığı ve ‘Yenilikçiler’ kategorisine ise araştırmadaki hiçbir hemşirenin yer almadığı görüldü.

Tablo 3. Hemşirelerin Yenilikçilik Kategorilerine İlişkin Dağılımları

Yenilikçilik Kategorileri	Puan aralığı	Sayı (%)
Yenilikçi	80 ve üstü	-
Öncü	69-80	2(2.6)
Sorgulayıcı	57-68	4(5.1)
Kuşkucu	46-56	4(5.1)
Geleneksel	46’dan az	68(87.2)

TARTIŞMA

Bu çalışma hemşirelerin bireysel yenilikçi düzeylerini ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla kesitsel olarak planlandı. Bu bölümde çalışmadan elde edilen bulgular tartışılacaktır.

Hemşirelerin bireysel yenilikçilik ölçeği puanlarına göre, düşük düzeyde yenilikçi oldukları bulunmuştur. Bu bağlamda hemşirelerin yeniliklere karşı açık olmadıkları, yenilikleri benimsemede temkinli ve şüpheli davrandıkları söylenebilir.

Bu çalışmada bireysel yenilikçilik alt boyutları arasında en yüksek ortalamanın ‘değişime açıklık’ alt boyutundan ve en düşük ortalamanın ise ‘risk alma’ alt boyutundan aldıkları belirlendi. Literatürde yapılan bazı çalışmalarda bireysel yenilikçilik alt boyutları arasında en yüksek ortalama ‘deneyime açıklık’ ve en düşük ortalama ise ‘değişime direnç’ alt boyutunda görülmüştür (Çetin Gürkan ve Demiralay, 2017; Ertuğ ve Kaya, 2017; Işık ve Meriç, 2015; Kaya, 2017). Bu sonuçlar hemşirelerin

deneyime açık oldukları ve tecrübe edinmek istedikleri fakat bu süreçte risk almak istemediklerini göstermektedir.

Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine göre fikir önderliği alt boyutları incelendiğinde; cinsiyet, medeni durum ve çalışılan birime göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Kadın, evlilerin ve yoğun bakımda çalışan hemşirelerin fikir önderliği puanlarının anlamlı şekilde daha yüksek olduğu; eğitim durumu, sigara kullanma ve kronik hastalık durumu ile fikir önderliği arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Literatürde fikir önderliği alt boyutuyla eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (Akay, 2019; Çetin ve Bülbül, 2017; Işık ve Meriç, 2015).

Bu çalışmada hemşirelerin değişime açıklık alt boyutundan almış oldukları puanlarının cinsiyet ve çalışılan birime göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Kadınların ve yoğun bakımda çalışan hemşirelerin deneyime açıklık algıları anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlar, bu gruplardaki hemşirelerin yeniliklere daha açık ve istekli olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada, hemşirelerin değişime direnç alt boyutundan almış oldukları puanlarının tüm değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı bulundu. Özkan ve ark. (2020) sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada direnç alt boyutunun yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve sağlık sektöründe toplam çalışma süresi değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu tespit etmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmamızda hemşirelerin büyük çoğunluğunun gelenekselci olduğu belirlenmiştir. Hemşireler çalışma ortamlarında daha fazla kontrol hissine sahip olduklarında daha yaratıcı olabilirler. Yöneticiler fikirlerini eyleme dönüştürmek için hemşirelere özerk alan ve yetki vermelidir. Güçlendirilmiş bireyler kendilerini önemli hissederler ve yetenekleri daha kolay ortaya çıkarabilirler. Hemşirenin iş faaliyetlerine ilişkin sorumluluk ve sahiplenme duygusu, girişimlerde bulunmalarına olanak tanıyacaktır. Ayrıca hemşire akademisyenler eğitim –öğretim sürecinde öğrencileri girişimcilik ve yenilikçilik konularında cesaretlendirmeli, desteklemeleri ve yönlendirmelidir. Son yıllarda yapılan kongreler ve yarışmalarla girişimcilik ve yenilikçiliğe daha fazla ilgi gösterilmektedir. Bu nedenle, hemşirelik eğitim süreci, bilimsel toplantılar ve sağlık yöneticileri yenilikçilik ve girişimciliği arttırarak multidisipliner ekip niteliğinde olması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

Uludağ, E., Uzun, S. (2008) Hemşirelik eğitiminde öğrencilerin yaratıcı düşünce becerilerinin incelenmesi (Gümüşhane İli Örneği). Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 7(3), 63-70.

Joseph, M.L. (2007). Innovativeness in nursing: A phenomenological and constructivist study. Dissertation, Capella University, Minneapolis, Minnesota. UMI Number: 3264273 <http://www.kutuphane.istanbul.edu.tr/everitaban.htm> (Erişim 08.12.2020).

İşcan, Ö.F., Karabey, C.N. (2007). Örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(2), 103-116.

Yazıcı, S.Ö., Kalaycı, İ. (2015). Hemşirelerin çalışma ortam ve koşullarının değerlendirilmesi. Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi, 3(3), 379-383.

Türk Dil Kurumu (2017, Ağustos). <http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=comgts&aram ts&guid TDK.GTS.594904db831de9.70527294>.

Cam, M.O., Öztürk T.E. (2015) Ruh sağlığı ve hastalıkları hemşireliğinde yaratıcılık. Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliğinde Yaratıcılık, 6(2), 100-103.

- Cam, M.O., Öztürk T. E., Büyükbayram A. (2014) Ruh sağlığı ve hastalıkları hemşireliğinde dayanıklılık ve yaratıcılık. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 5(3), 160- 163.
- Tiryaki, Ş. H., Taşkın, Y. F., Pashı G.E. (2013). Hemşirelikte yaratıcılık. *Akademik Bakış Dergisi*, 38. 5.
- Emir, S. (2001) Sosyal bilgiler öğretiminde yaratıcı düşünmenin erişiyeye ve kalıcılığa etkisi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hurt, H.T., Joseph, K., Cook C.D. (1977). Scales for the measurement of innovativeness. *Human Communication Research*, 4, 58-65. 15.
- Sarıoğlu, A. (2014) Bireysel yenilikçilik ölçeğinin hemşirelikte geçerlilik ve güvenilirliği. *Yüksek Lisans Tezi*, Erzurum.
- Çetin Gürkan, G., Demiralay, T. (2017). Bireysel yenilikçiliğin çalışanın yenilikçi davranışı üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracılık rolü: Türkiye’de cerrahlar örneği. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 6, 65-90.
- Ertuğ, N., Kaya, H. (2017). Hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik profilleri ve yenilikçiliğin önündeki engellerin incelenmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14, 192-197.
- Işık, C., Meriç, S. (2015). Otel yöneticilerinin bireysel yenilikçi kapsamında değerlendirilmesi: Van ili örneği. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 4, 1-16.
- Kaya, S. (2017). Biyoloji öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Akay, D. (2019). Sağlık çalışanlarında etik lider algısının bireysel yenilikçilik düzeyi üzerindeki etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Çetin, D., Bülbül, T. (2017). Okul yöneticilerinin teknostres algıları ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17, 1241-1264.
- Özkan O., Özer Ö., Özmen S. (2020) Sağlık çalışanlarında bireysel yenilikçilik özelliklerinin incelenmesi: özel bir hastanede uygulama. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 8(2), 302-311.