SAĞLIK ve HEMŞİRELİK YÖNETİMİ DERGİSİ
JOURNAL of HEALTH and NURSING MANAGEMENT
Özgün Araştırma
Original Article

Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri ile Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Arasındaki İlişki*

The Relationship Between Individual Innovatıon Levels and Lifelong Learning Tendencies of Nurses From Different Generations

Özge Bahar Sertkaya[1], Gönul Bodur[2]

[1]Mardin Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Mardin, Türkiye
[2]Istanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Eğitim Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye

*Bu çalışma, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Eğitim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı kapsamında gerçekleştirilen tez çalışmasından üretilmiştir.

Cite as: Sertkaya ÖB, Bodur G. Farklı kuşaklardaki hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile yaşam boyu öğrenme eğilimleri arasındaki ilişki. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2024;11(1):108-118. **DOI:** 10.54304/SHYD.2024.34634

Öz

Amaç: Araştırma, X, Y ve Z kuşak özelliklerine sahip hemşirelerin yenilikçilik düzeyleri ile yaşam boyu öğrenme eğilimleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tipte olan araştırmanın evrenini, İstanbul ilinde bulunan kuruluş yıllarına göre köklü eğitim-araştırma hastanelerinde çalışan hemşireler oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini ise evreni bilinen örnekleme hesabıyla 353 hemşire oluşturmuş olup araştırmada 456 hemşireye ulaşılmıştır. Veriler, "Bilgi Formu, Bireysel Yenilikçilik Ölçeği ve Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır.

Bulgular: Hemşirelerin yaş ortalamaları 28,76 (SS=7,16) olup çoğunluğu Y kuşağı (%89,6), kadın (%79,2) ve lisans mezunudur (%73,7). Hemşirelerin ölçek toplam puan ortalamaları "Bireysel Yenilikçilik Ölçeği"nden 43,10 (SS=8,18), "Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği"nden 91,88 (SS=17,75) bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ortalamanın altında, yaşam boyu öğrenme eğilimleri orta düzeydedir. Hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile kuşakları karşılaştırıldığında Y ve Z kuşağındaki hemşirelerin, X kuşağındaki hemşirelerden daha yenilikçi olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile kuşakları karşılaştırıldığında anlamlı fark bulunmamıştır.

Sonuç: Hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile yaşam boyu öğrenme eğilimleri arasında ölçekler toplamında ilişki olmamasına karşın, alt boyutlara göre değişmekle birlikte zayıf, olumlu ve olumsuz yönlü, istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Bireysel yenilikçilik, inovasyon, yaşam boyu öğrenme, kuşaklar.

Abstract

Aim: The research was conducted to determine the relationship between the innovativeness levels of nurses with X, Y and Z generation characteristics and their lifelong learning tendencies.

Method: The universe of the research, which is descriptive and correlational; nurses working in well-established training-research hospitals in Istanbul were formed according to their establishment years. The sample of the study consisted of 353 nurses with a known sampling account, and 456 nurses were reached in the research. Data were collected with the "Information Form, Individual Innovation Scale and Lifelong Learning Tendency Scale".

Results: The mean age of the nurses was 28.76 (SD=7.16) years, the majority of them were Y generation (89.6%), female (79.2%) and undergraduate (73.7%). The nurses' scale total score averages were 43.10 (SD=8.18) from the "Individual Innovation Scale" and 91.88 (SD=17.75) from the "Lifelong Learning Tendency Scale". According to these results, nurses' individual innovativeness levels are below the average, and their lifelong learning tendencies are moderate. When the individual innovativeness levels of nurses are compared with their generations, it has been determined that the nurses in the Y and Z generation are more innovative than the nurses in the X generation. When the lifelong learning tendencies of nurses and their generations were compared, no significant difference was found.

Conclusion: Although there is no relationship between the individual innovativeness levels of nurses and their lifelong learning tendencies in the total of the scales, it has been determined that there are weak, positive and negative, statistically very significant relationships, although it varies according to the sub-dimensions.

Keywords: Individual innovation, innovation, lifelong learning, generations.

Corresponding author / Sorumlu yazar: Gönül Bodur ▪ gnlbodur@iuc.edu.tr

Recieved / Geliş: 16.03.2023 ▪ **Accepted / Kabul:** 18.04.2024 ▪ **Published Online / Online Yayın:** 30.04.2024

© 2024 The Authors. Published by Association of Nurse Managers.
This is an open access article under the CC BY license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Giriş

Sağlık bakım sisteminde yaşanan sürekli gelişim ve değişim hemşirelik mesleğinde de bilimsel ve teknolojik ilerlemelerle yenileşim sürecinin hızlanmasını beraberinde getirirken gelişen teknolojilerin öğrenilmesini zorunlu kılmaktadır. Yaşam süresinin uzaması, kronik sağlık sorunlarının artmasıyla birlikte bakım hizmetlerinin ilerleyebilmesi için sağlık profesyonellerinin de yeniliğe uyum sağlama ve kendilerini yenileme gereksinimleri ortaya çıkmıştır. Bu gereksinimler sebebiyle hemşireler, sağlık bakım sistemindeki gelişmelere liderlik edebilir, değişim için güç olabilirler. Hemşireler, yenilikçi yaklaşımlarla ve kanıta dayalı güncel gelişmeleri izleyen bakış açılarıyla mesleğin ve sağlık bakım sisteminin gelişiminde büyük rol oynayabilirler (Elgin ve Bergero, 2015; Whall, 2013; Ertuğ ve Kaya, 2017; Himmet, 2021).

Yenilikçilik, Rogers tarafından vizyon sahibi, yeni fikirleri deneyen ve risk alabilen kişilerin sahip olduğu bir özellik olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca bireylerin özelliklerine yönelik gelenekçilikten yenilikçiliğe pek çok sınıflandırma yapılmaktadır. Yol gösteren ve bireyleri yenilikler konusunda bilgilendirenler için öncü, yenilikler konusunda ölçülü bir biçimde davranan bireyler için sorgulayıcı, toplumdaki çoğu bireyin yeniliği özümsemesini bekleyen, yenilikler konusunda çekingen bir tavır sergileyen ve şüpheci davranan bireyler için kuşkucu, yeniliğin başka kişiler tarafından denenip sonuçlarını yeniliği özümsemeden önce bekleyen, değişime karşı olumlu veya olumsuz yargısı olan, yenilikleri diğerlerine göre geç benimseme eğiliminde olan bireyler için ise gelenekçi tanımları yapılmaktadır (Kılıçer ve Odabaşı, 2010). Yenilikçilik tanımı hemşirelik açısından değerlendirildiğinde; Uluslararası Hemşireler Birliği-ICN (2009) yenilikçiliği "Sağlık bakım sisteminde, hastalıkların önlenmesi, sağlığın geliştirilmesi, kaliteli hasta bakımına yönelik uygulanabilir ve başarılabilir bir sonuca dönüştürülmesi süreci" olarak tanımlamaktadır. "Yenilikçi davranış", çalışma hayatındaki iş yapış yöntemlerine yönelik yeni yaklaşımların bulunması, yeni teknolojilerin, fikirlerin ve uygulamaların geliştirilmesi, çalışma düzeninin değiştirilmesi, yeni yöntemlerin sınanması, çalışma konusuna uygun yeni yolların önerilmesi olarak tanımlanmaktadır (Sönmez ve Yıldırım, 2014). Küresel eğilim çalışmalarına da bakıldığında; teknolojinin geleceği kapsamında sağlık bakım sisteminde yenilikçi uygulamaların artacağı belirtilmektedir (Omachau ve Einspruch, 2010; European Strategy and Policy Analysis System, 2015). 1893 yılında Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde Hemşirelik Okulları Birliği (Association of Schools of Nursing) adıyla kurulan Ulusal Hemşirelik Birliği, 1912 yılında Ulusal Hemşirelik Eğitimi Birliği (National League of Nursing Education-NLNE) adını alan (Küçük ve ark., 2023) Afrikalı ve Amerikalı hemşirelerden oluşan bu birlik olup, hemşirelik uygulamalarının geleceğine liderlik yapmak için hemşirelik eğitiminde çarpıcı bir reform ve yenilikçilik için çağrı yapmıştır (NLN, 2003; Bodur, 2018). Uluslararası Hemşireler Birliği (ICN), hemşirelerin topluma nitelikli sağlık hizmeti verebilmeleri için yenilikçi davranışlarının desteklenmesini, geliştirdikleri ürünlerle literatüre ve uygulamalara yenilik getirmeleri yönünde teşvik edilmelerini, yeniliklere yönelik öncü olmalarını önermektedir (ICN, 2009; Dil ve ark., 2012). Ulusal ve uluslararası kuruluşların çalışmaları hemşireliğin ilerlemesi açısından yenilikçiliğin önemini göstermektedir. Bir hemşirenin yeniliklere yönelik öncelikle; yenilikleri yakından izlemesi, değişen sağlık göstergelerini iyi değerlendirmesi, bu değişimleri bakıma doğru yansıtabilmesi, yeni teknoloji ile birlikte değişen hasta eğitimini planlaması, yaşam boyu öğrenmeyi benimseyerek sürekli iyileştirme içinde olması ve hastaları bu konuda bilinçlendirmesi gerekmektedir (Bodur, 2018). Hemşirelerin profesyonel yaklaşımı, bakım gereksinimlerini doğru tanımlamaları için yenilikçi girişimlere dirençli davranmaması, yeniliğe açık davranışlar sergilemesi, yenilik fikrini hayata ve uygulamaya aktarabilmesi, daha kaliteli ve maliyet etkin bir bakım süreci geliştirme aşamasında yeniliği başlatması, sürdürmesi oldukça önemli olmaktadır (Ceylantekin ve Öcalan, 2022).

Yaşam boyu öğrenme ise, hayat boyu öğrenme, sürekli öğrenme, sınırsız öğrenme, yinelenen eğitim gibi kavramlarla benzer anlamda kullanılan bir kavram olup; insanların yaşam sürecinde bireysel gelişimlerini sağlamak, yaşam kalitelerini artırmak üzere amaçlı olarak sürdürdükleri öğrenme eylemlerini içermektedir (Coşkun, 2009; Şenyuva, 2013). Gopee (2002) hemşirelerin yaşam boyu öğrenen meslek üyeleri olabilmeleri açısından öğrenmeyi öğrenme becerilerine, Dickinson (2000) ve Maslin (1997) ise bilişim teknolojilerini kullanma, sorun çözme, iletişim becerilerine sahip olmaları gerektiği üzerinde durmaktadır. İnsanların öğrenmeye ve sürekli gelişime açık ve meraklı olmaları, sadece bireysel değil mesleki gelişimlerine de önem vermeleri ve öğrenmeye karşı olumlu tutumlar içinde olmaları oldukça önemlidir. Ayrıca öğrenmeye karşı olumlu tutum içinde olmak, öğrenme davranışlarını gerçekleştirmede etkili olmakta, tutum arttıkça bireylerin öğrenme gerçekleşme durumları da artmaktadır (Demir ve Demir 2023). Hemşirelik eğitimi açısından değerlendirildiğinde; yükseköğretimde ve hemşirelik eğitimi programlarında yaşam boyu öğrenmeye büyük önem verilmektedir. Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ) 6. Düzey Lisans Eğitimi ve Hemşirelik Lisans Programı Ulusal Yeterliliklerinde; hemşirelik lisans programının program yeterliliklerinden birinin yaşam boyu öğrenme becerilerini geliştiren hemşireler yetiştirmek olduğu görülmektedir. Bu bilgiler ile birlikte düşünüldüğünde yaşam boyu öğrenmeyi benimseyen hemşirelerin, değişen dünyanın gereksinimlerini izleyen ve farkeden, sürekli öğrenmenin önemine inanan, yaşam boyu öğrenmeye yönelik olumlu tutumlara sahip olan, mesleki gelişmeleri izleyen, mesleki bilgisini geliştiren, bilgi, teknoloji ve gelecek okuryazarlığına sahip olan bireyler olarak sağlık bakım sisteminde önemli rolleri olduğu söylenebilir (Denat ve ark., 2016; Şenyuva, 2013; Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi, 2023; HUÇEP, 2014; Yalçın ve ark., 2019).

Karmaşık ve dinamik bakım ve tedavi hizmetlerinin sunulduğu ortamlarda çalışan hemşireleri etkileyen konulardan biri de kuşak farklılıklarıdır. Kuşak dönemleri literatürde Bebek patlaması kuşağı (1946-1964), X kuşağı (1965-1980), Y kuşağı (1981-2000) ve Z kuşağı (2000- sonrası) olarak ayrılmaktadır (Sherman, 2006). Hemşirelik işgücü de bu kuşak değişimlerinden etkilenmektedir. Hemşirelerin, sürekli gelişim etkinliklerinde yer almaları ve yenilikçi çalışmalarda bulunmaları, bireysel ve mesleki gelişimlerini sağlamaları için öncelikle hemşireler arasında farklı kuşakların özelliklerini tanımaları gerekmektedir. Bilimsel yazında yenilikçiliğe ve yaşam boyu öğrenmeye yönelik ayrı ayrı yapılan çalışmalar var iken (Bodur, 2018; Yalçın ve ark., 2019) hemşirelik açısından önemli bu becerilerin kuşaklararası ilişkisine yönelik araştırmaya rastlanmamıştır. Kuşak farklılığı olan hemşirelerin yenilikçilik düzeyleri ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri, hemşirelerin küresel ve mesleki düzeyde gelişmeleri izlemeleri ve mesleki yenilikler ortaya çıkartmaları, yenilikçiliği geliştirici rollere sahip olmaları açısından oldukça önemlidir. Hemşirelerin yenilikçilik düzeyleri ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemek, hemşirelerin yenilikçilik düzeylerinin ve yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin kuşak farklılıklarına göre değişip değişmediğini saptamak gereksinimlerinden hareketle araştırmanın, hemşirelerin kuşak farklılıklarını dikkate alarak mesleki gelişmeleri takip etmesi, yeniliklere uyum sağlaması, inovatif fikir geliştirmesi açısından yarar sağlayacağı düşünülmüştür.

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Türü: Araştırma, farklı kuşaklardaki hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin belirlenmesi ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikte yapılmıştır.

Araştırmanın Soruları: Araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- Hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri nasıldır?
- Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri nedir?
- Hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri kuşaklara göre farklılık göstermekte midir?
- Hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile yaşam boyu öğrenme eğilimleri arasında ilişki var mıdır?

Araştırmanın Yapıldığı Yer: Araştırma, İstanbul ilinde bulunan, Sağlık Bakanlığı'na bağlı köklü (kuruluş yıllarına göre) sekiz eğitim ve araştırma hastanesinde uygulanmıştır. Bu hastaneler, İstanbul ilinde bulunan, araştırmanın yapılabilmesi için uygun koşullara sahip (küresel salgın koşulları ve araştırma izinleri) ve büyük ölçekli eğitim ve araştırma merkezleridir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi: Araştırma evrenini, İstanbul ilinde bulunan, köklü (kuruluş yıllarına göre) sekiz eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan tüm hemşireler (N:4891) oluşturmuştur. Örneklem grubunu ise %95 güvenirlik (p), %5 güçle (q) ce +/- %3 örneklem hatası (d) ile istatistiki yöntemle yapılan hesaplamalara göre 353 hemşire oluşturmuş ancak çalışmada 456 hemşireye ulaşılmıştır. Örnekleme yöntemi olarak, tabakalı rastgele örnekleme yöntemi kullanılmış olup kuşaklara göre hemşireler basit rastgele seçilmiştir. Araştırmaya alınan hemşireler sıra katsayısına göre belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemine, A kurumundan 130 hemşire, B kurumundan 50 hemşire, C kurumundan 54 hemşire, D kurumundan 70 hemşire, E kurumundan 50 hemşire, F kurumundan 41 hemşire, G kurumundan 20 hemşire, H kurumundan 41 hemşire alınmıştır.

Veri Toplama Araçları: Araştırmada veri toplamak amacıyla; "Bilgi Formu, Bireysel Yenilikçilik Ölçeği ve Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği" kullanılmıştır.
Bilgi Formu: Araştırmacılar tarafından literatür doğrultusunda geliştirilmiş olup (Bodur, 2018; Denat ve ark., 2016; Sönmez ve Yıldırım, 2014; Yalçın ve ark. 2019), hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerini (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çocuk sahibi olma durumu, görev yaptığı kurum, görev yaptığı birim, görev, hemşire olarak çalışma yılı, görev yaptığı kurumda çalışma yılı) yenilikçilik (inovasyon) konusunda eğitime katılma durumu, sağlık alanında yenilikçi araştırma projesinde yer alma durumu, sağlık bakım sistemindeki yenilikçi uygulamaları izleme durumu, kendine ait yenilikçi ürün geliştirme fikri olma durumu, yenilikçi uygulamaların gelecekte hemşirelik uygulamalarına yansıma durumu, mesleki gelişim konusunda sürekli eğitim etkinliklerine katılma durumu, bireysel gelişim konusunda sürekli eğitime katılma durumu) belirlemeye yönelik 17 sorudan oluşturulmuştur. Hemşirelerin kuşak durumları yaş bilgileri alındıktan sonra bilimsel yazın doğrultusunda araştırmacılar tarafından kuşaklara göre sınıflandırılmıştır (Sherman, 2006).
Bireysel Yenilikçilik Ölçeği: Özgün formu "Individual Innovativeness Scales (II)" olan bu ölçek, kişilerin yenilikçiliğini değerlendirmek amacıyla 1977 yılında H. Thomas Hurt, Katherine Joseph ve Chester. D. Cook tarafından geliştirilmiş (Hurt ve ark., 1977) ve Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek bireylerin değişime ve yeniliğe karşı endişelerini belirten "*değişime direnç",* bireyleri bulundukları grup içerisindeki diğer bireylerden önde bulunan özellikleri belirten "*fikir önderliği",* bireylerin yeniliği arama ve deneme isteklerini belirten "*deneyime açıklık*" ve bireyin belirsiz durumlar

karşısında pes etmeden güdülenmesini belirten "*risk alma*" olmak üzere dört faktörden oluşmaktadır. Ölçek maddelerinin 12'si olumlu (1, 2, 3, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 16, 18. ve 19. maddeler), 8'i olumsuz maddelerden (4, 6, 7, 10, 13, 15, 17. ve 20. maddeler) oluşmaktadır. Beşli Likert tipinde hazırlanan ölçeğin yanıt seçenekleri; "Kesinlikle katılıyorum - 5, Katılıyorum - 4, Kararsızım - 3, Katılmıyorum - 2 ve Kesinlikle katılmıyorum – 1" şeklindedir. Ölçek, alt boyutları üzerinden değil maddelerin bütünü üzerinden tek bir boyutta değerlendirilmektedir. Özgün ölçeğin α güvenirlik katsayısı 0,89 olarak bulunmuştur. Bireysel yenilikçilik puanı, olumlu maddelerden alınan toplam puandan olumsuz maddelerden alınan toplam puanın çıkarılmasıyla elde edilen puana 42 puan eklenmesiyle hesaplanmaktadır. Ölçekten en düşük 14, en yüksek ise 94 puan alınabilmektedir. Ölçek üzerinden hesaplanan puanlara göre bireyler, yenilikçilik durumlarına göre sınıflandırılmakta olup buna göre bireyler; hesaplanan puan 80 puan üstünde ise "*yenilikçi*", 69 ve 80 puan arasında ise "*öncü*", 57 ve 68 puan arasında ise "*sorgulayıcı*", 46 ve 56 puan arasında ise "*kuşkucu*", 46 puan altında ise "*gelenekçi*" olarak yorumlanmaktadır. Ayrıca ölçekte hesaplanan puana göre genel olarak bireylerin yenilikçilik düzeyleri hakkında da değerlendirme yapılabilmektedir.
Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği: Bireylerin yaşam boyu eğilimlerini belirlemek amacıyla Diker Coşkun (2009) tarafından geliştirilen 27 maddelik bir ölçektir. Ölçek maddelerine ilişkin yanıtlar "Çok Uyuyor", "Kısmen Uyuyor", "Çok Az uyuyor", "Çok Az Uymuyor", "Kısmen Uymuyor", "Hiç Uymuyor" şeklinde altılı Likert şeklinde değerlendirilmektedir. Özgün ölçeğin α güvenirlik katsayısı 0,89 olarak bulunmuştur. Ölçeğin olumlu alt boyutları: "*motivasyon*" (1, 2, 3, 4, 5, 6. maddeler); "*sebat*" (7, 8, 9, 10, 11, 12. maddeler), olumsuz alt boyutları "*öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk*" (13, 14, 15, 16, 17, 18. maddeler), "*merak yoksunluğu*" (19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 maddeler) olmak üzere sınıflandırılmıştır. Ölçeğin genel ortalamasında ölçekten alınabilecek en düşük puan (27x1) 27 ve en yüksek puan (27x6) 162 olarak belirlenmiştir. Yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin belirlenmesinde, toplam ortalama puanlar ve standart sapmalar ile ölçekten alınabilecek en düşük, orta ve en yüksek puanlar ölçüt olarak alınmıştır (Diker Coşkun, 2009). Buna göre 6'lı Likert tipi ölçekte başlangıç noktası 1 alındığında 3,5 değeri "çok az uyuyor ile çok az uymuyor" değerlerinin orta noktası varsayılmıştır. Ölçekten alınan puanın artması, yaşam boyu öğrenme eğiliminin arttığını göstermektedir.

Verilerin Toplanması: Araştırma veriler, 20.11.2020-20.01.2021 tarihleri arasında COVID-19 küresel salgın koşulları nedeniyle, evreni oluşturan ve araştırma izni alınan kurumlardaki hemşirelere sözlü bilgilendirme yapıldıktan sonra Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu ile yazılı onamları alınarak çevrimiçi toplanmıştır.

Verilerin Değerlendirilmesi: Verilerin incelenmesi, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 22 paket programıyla yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin aritmetik ortalama, standart sapma, minimum, maksimum ve medyan değerleri; kategorik değişkenlerin frekans ve yüzdeleri hesaplanmıştır. Ölçek puanlarının normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için Saphiro Wilk testi, Skewness ve Kurtosis değerleri ile varyans katsayıları saptanmıştır. Hemşirelerin değişkenleri ile ölçek puan ortalamaları üzerinde anlamlı fark oluşturup oluşturmadığının saptanması için parametrik bağımsız gruplarda T testi ve tek yönlü varyans analizi ve nonparametrik Mann Whitney U ve Kruskal Wallis karşılaştırma analizleri uygulanmıştır. Ölçek puanları arasındaki ilişki Pearson korelasyon testi ile belirlenmiştir. Sonuçlar %95'lik güven aralığında, anlamlılık $p<0,05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Etik Yönü: Araştırmanın gerçekleştirilmesi için 16.12.2019 tarih ve G7n9feh4 kodu ile bir devlet üniversitesinin Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan ve örneklem grubunu oluşturan eğitim araştırma hastanelerinden resmi izin alınmıştır. Kurum izinlerinin alınmasının ardından hemşirelere çalışmaya yönelik sözlü bilgilendirme yapılıp yazılı olarak "Bilgilendirilmiş Onam Formu" ile onamları alınmıştır. Ölçeklerin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yapan kişilerden ölçeklerin kullanımına ilişkin izin alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Araştırma, İstanbul ilinde bulunan ve örneklem grubunu oluşturan eğitim araştırma hastanelerinde görev yapan hemşirelerin bilgi formu ve ölçek maddelerine verdikleri öz bildirimleri ile çalışmanın yapıldığı tarihlerin COVID-19 küresel salgın dönemine denk gelmesinden dolayı izin alınan kurumlar ve bu kurumlarda çalışan hemşireler ile sınırlıdır.

Bulgular

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş ortalamaları 28,76 (SS=7,16)'dır. Hemşirelerin çoğu Y kuşağında (%89,6), kadın (%79,2), bekar (%63,2), lisans mezunu (%74,7) olup çoğunluğunun çocuğu bulunmamaktadır (%56,8). Hemşirelerin mesleki özellikleri incelendiğinde; çoğunlukla özel birimlerde (%46,5) ve servis hemşiresi (%46,9) olarak, hem kurumda (%72,6) hem de meslekte (%63,6) çoğunlukla beş yıl ve daha kısa süredir çalıştıkları bulunmuştur. Çalışmaya katılan hemşirelerin büyük çoğunluğunun herhangi bir yenilikçilik eğitimine katılmadıkları (%81,1), sağlık alanında yenilikçi herhangi bir araştırma-geliştirme projesinde yer almadıkları (%95,4), sağlık bakım sistemindeki yenilikçi uygulamaları izlemedikleri (%68,6),

kendilerine ait bir yenilikçi ürün geliştirme veya tasarlama fikrine sahip olmadıkları (%61), yenilikçi uygulamaların gelecekte hemşirelik uygulamalarını etkileyeceğini düşündükleri (%59,9), buna karşın mesleki (%76,1) sürekli eğitim etkinliklerine katıldıkları, ancak kişisel (%86,4) sürekli eğitim etkinliklerine katılmadıkları belirlenmiştir.

Tablo 1. Hemşirelerin ölçekten ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları ve standart sapma değerleri (N:456)

Ölçek ve alt boyutlar	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart sapma
Bireysel Yenilikçilik Ölçeği	18,00	70,00	43,10	8,18
Fikir önderliği	7,00	35,00	16,64	4,42
Direnç	7,00	35,00	23,34	5,31
Risk	4,00	20,00	7,80	2,38
Bireysel Yenilikçilik Ölçeği'nin kategorik değerlendirilmesi				
Kategori	**n**	**%**		
Öncü	2	0,4		
Sorgulayıcı	21	4,6		
Kuşkucu	148	32,5		
Gelenekçi	285	62,5		
Ölçek ve alt boyutlar	**Minimum**	**Maksimum**	**Ortalama**	**Standart sapma**
Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği	27,00	156,00	91,88	17,75
Motivasyon	6,00	36,00	11,27	4,37
Sebat	6,00	36,00	14,18	5,51
Öğrenmeyi düzenleme yoksunluğu	7,00	42,00	30,99	8,81
Merak yoksunluğu	8,00	48,00	35,44	10,02

Hemşirelerin ölçeklerden aldıkları ortalama puanlar Tablo 1'de incelendiğinde; "Bireysel Yenilikçilik Ölçeği"nden 43,10 (SS=8,18), "Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği"nden 91,88 (SS=17,75) puan aldıkları bulunmuştur. Hemşirelerin Bireysel Yenilikçilik Ölçeği alt boyutlarından aldıkları ortalama toplam puanları incelendiğinde; hemşirelerin en düşük ortalama puanı "risk" alt boyutundan (Ort.=7,80; SS=2,38), en yüksek ortalama puanı ise "direnç" alt boyutundan aldıkları (Ort.=23,34, SS=5,31) belirlenmiştir. Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği alt boyutlarından aldıkları ortalama toplam puanları incelendiğinde ise en düşük ortalama puanı "motivasyon" alt boyutundan (Ort.=11,27; SS=4,37), en yüksek ortalama puanı ise "merak yoksunluğu" alt boyutundan aldıkları (Ort.=35,44; SS=10,02) belirlenmiştir. Ayrıca Bireysel Yenilikçilik Ölçeği puanları ilgili ölçeğin uyarlandığı bu çalışmada verildiği şekilde kategorik olarak da değerlendirildiğinde, katılımcı hemşirelerin büyük oranda "*gelenekçi*" grubunda (%62,5) olduğu belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 2. Hemşirelerin Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinden ve alt boyutlarından, Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeğinden aldıkları ortalama puanların yaş kuşaklarına göre karşılaştırılması (N:456)

Kuşak	Gruplar	Fikir önderliği		Direnç		Risk		BYÖ		YBÖ	
		Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS
Kuşak	**Baby boomer (n:4)[a]**	16,50	1,00	28,00	5,48	8,25	1,26	38,75	6,60	88,00	23,05
	X (n:35)[b]	16,00	4,07	25,46	4,97	7,31	2,26	39,86	9,09	93,57	15,21
	Y (n:409)[c]	16,69	4,47	23,16	5,29	7,81	2,36	43,35	8,03	91,85	17,93
	Z (n:8)[d]	16,88	4,49	21,00	4,78	7,88	2,47	46,75	9,36	87,50	18,67
	Test	KW=0,906		***KW =9,741***		KW=3,047		KW=8,862		KW=1,116	
	p	0,824		***0,021****		0,385		***0,031****		0,773	
				b>c,d				***b<c,d***			

BYÖ: Bireysel Yenilikçilik Ölçeği; YBÖ: Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği

Ort: Ortalama, SS: Standart sapma, KW: Kruskal Wallis testi, p: anlamlılık düzeyi *p<0,05

Çalışmaya katılan hemşirelerin "Bireysel Yenilikçilik Ölçeği" ve alt boyutlarından aldıkları puanların yaş kuşaklarına göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular incelendiğinde, direnç alt boyutunda ve ölçek toplamında istatistiksel olarak anlamlı fark (p<0,05) olduğu belirlenmiştir. Buna göre direnç alt boyutunda, X kuşağındaki hemşirelerin hem Y hem de Z kuşağındaki hemşirelerden daha yüksek puan aldıkları belirlenmiştir. Ölçek toplamında ise X kuşağındaki hemşirelerin hem Y hem de Z kuşağındaki hemşirelerden daha düşük puan aldıkları saptanmıştır. Aynı tabloda fikir önderliği ve risk alt boyutlarında ise yapılan karşılaştırmalarda istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir (p>0,05) (Tablo 2).

Hemşirelerin "Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği" ve alt boyutlarından aldıkları puanların yaş kuşakları ile karşılaştırılmasına ilişkin bulgular incelendiğinde, yapılan karşılaştırmalarda alt boyutlarda ve ölçek toplamında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0,05) (Tablo 2).

Tablo 3. Hemşirelerin Bireysel Yenilikçilik Ölçeği ile Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği Toplam Puanları Arasındaki İlişki (N:456)

	Fikir önderliği	Direnç	Risk	Bireysel yenilikçilik ölçeği
Motivasyon	0,584*	-0,123	0,533*	0,550*
Sebat	0,557*	-0,042	0,460*	0,462*
Öğrenmeyi düzenleme yoksunluğu	0,014	0,493*	-0,150	-0,356*
Merak yoksunluğu	-0,101	0,440*	-0,248	-0,412*
Yaşam boyu öğrenme eğilimleri ölçeği	0,267	0,450	0,060	-0,131

*p<0,001

Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile bireysel yenilikçilik düzeyleri arasında toplam ölçek puanları dikkate alındığında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ancak ölçek alt boyutları arasında zayıf, olumlu ve olumsuz yönlü, istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir (Tablo 3). Bireysel Yenilikçilik Ölçeği toplam puanı ile "motivasyon" arasında "fikir önderliği" ve "risk" alt boyutuyla birlikte olumlu yönde anlamlı ilişki (r: ,550, ,584, ,533, p<0,001) bulunmuştur. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği toplam puanı ile "sebat" arasında "fikir önderliği" ve "risk" alt boyutuyla birlikte olumlu yönde anlamlı ilişki (r: ,462, ,557, ,460, p<0,001) bulunmuştur. Bireysel yenilikçilik ölçeği toplam puanı ile yaşam boyu öğrenme eğilimleri ölçeği "merak yoksunluğu" ve "öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk" alt boyutları arasında olumsuz yönde (r: -,356, -,412, 584, p<0,001) anlamlı ilişki bulunmuştur. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği, "direnç" alt boyutuyla Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği "merak yoksunluğu" ve "öğrenmeyi düzenlemede yoksunluk" alt boyutları arasında olumsuz yönde anlamlı ilişki (r: ,493, ,440, p<0,001) bulunmuştur.

Tartışma

Araştırma grubunun yaş ortalaması 28,76 (SS=7,16) olup çoğunluğu kadın, Y kuşağı, bekâr, lisans mezunu, büyük çoğunluğu yenilikçilik eğitimine katılmayan hemşirelerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin düşük düzeyde yenilikçi oldukları ve kategorik yenilikçilik değerlendirmesine göre çoğunluğunun gelenekçi olduğu bulunmuştur (Tablo 1). Bireysel yenilikçiliğin alt boyutlarından; "değişime direnç", bireylerin genel olarak değişim ve yenilikçilik konusundaki endişelerini; "fikir önderliği", bireyleri kendi gruplarında diğerlerinden farklı kılan özellikleri; "risk alma" ise bireylerin belirsizlikler karşısında vazgeçilmezliğini belirtmektedir (Ergin ve Çınar, 2022). Hemşirelerin bireysel yenilikçilik özellikleri alt boyut ortalamaları açısından değerlendirildiğinde; en yüksek puanın direnç ve fikir önderliği alt boyutlarında, en düşük puanın risk alt boyutunda olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuç, hemşirelerin yeni fikirleri sunmada ve üretmede öncü ve istekli olup yeniliklere kolay uyum sağlayabildiklerini ancak yeniliklerin getirdiği belirsizliklere karşı temkinli yaklaştıklarını ve risk alma davranışlarının yeterli olmadığını göstermiştir (Tablo 1).

Vardiyalı çalışma sürecinin hemşirelerin yeni şeyler düşünmelerine zaman ayıramamalarına neden olduğunu, hemşirelikte iş yükü fazlalığının yenilikçi davranışı olumsuz etkilediğini gösteren araştırmalar mevcuttur (Sönmez ve Yıldırım, 2014). Son yıllardaki araştırmalarda yeni mezun hemşirelerin bakım verdikleri hasta sayısının fazla olması, çalıştıkları komplike ve yoğun birimler, kurum politikaları ve araştırmalara yönelik yasal süreçlerin zorluğu gibi nedenlerle yeniliklerden uzak oldukları bilimsel yazında görülmektedir (Sarıköse ve Türkmen 2020; Sis Çelik ve ark., 2020; Sönmez ve Yıldırım, 2014). Konuya ilişkin yazın incelendiğinde, bu çalışmadan farklı olarak bireysel yenilikçilik düzeyi daha yüksek bulunmakta olup hemşirelerin büyük çoğunluğunun sorgulayıcı özellikte olduğu araştırmalar bulunmakla birlikte (Arda Sürücü ve ark., 2020; Gezginci ve Öztaş, 2021; Sarıköse ve Türkmen 2020) bireysel yenilikçilik düzeyleri düşük ve gelenekçi özelliklere sahip olan hemşirelere ait benzer sonuçlara da rastlanılmıştır (Utli ve Doğru, 2018; Surme ve ark., 2019; Yıldız ve ark., 2021). Kılıçer ve Odabaşı (2010) gelenekçi bireyleri, genellikle yeniliklerden ve değişimlerden uzak, yenilikleri bulundukları çevre içinde en son benimseyen, risk almaktan kaçınan ve teknolojiyi kullanmaya temkinli bireyler olarak tanımlamaktadır. Sönmez ve Yıldırım'ın (2014) çalışmasında ise hemşirelerin yenileşim sürecinde meslektaşlarını ve yöneticilerini olumsuz yönde etkilemeye çalışıp direnç gösterdikleri, yeniliklere karşı risk almaktan kaçındıkları, genellikle başkaları tarafından geliştirilen yeniliği yaygınlaştıktan sonra uyguladıkları saptanmıştır. Kılıç ve Tuncel'e göre (2014); sorun çözme, eleştirel düşünme ve analiz etme becerileri zayıf, uyum yetenekleri düşük bireylerin yenilikleri geç benimseyen ve yenilikçilik düzeyleri düşük bireyler oldukları bulunmuştur. Bu çalışmanın sonucu konuya yönelik bilimsel yazınla uyum göstermekte olup (Bodur, 2018; Arda Sürücü ve ark., 2020) hemşirelerin yeniliklere açık olmadıklarını, yenilikleri uygulamada direnç gösterdiklerini düşündürmektedir. Ölçek kategorisine göre yenilikçilik boyutuna araştırmadaki hiçbir hemşirenin girmemesi dikkat çekici

ve sorgulanması gereken bir sonuç olarak yorumlanmıştır. Son yıllarda sağlık sisteminde yaşanan teknolojik, yapısal ve küresel değişimlerin çok kısa bir sürede yaşama geçirilmesi, hemşirelerin yeniliklere uyum sağlamasını zorlaştırdığı düşünülmüştür. Ayrıca vardiyalı çalışma şartları ile birlikte küresel salgın süreciyle de artan duygusal ve fiziksel yoğun iş temposu, hemşirelerin duygusal yorgunluk, mesleki yorgunluk yaşamasına, mesleki gelişim ve yeniliklere yönelik ilgilerinin düşmesine, rol ve sorumluluklarını rutin bir şekilde yapmalarına, yeni fikirler düşünmeye zaman ayrılamamasına ve bu nedenle hemşirelerin yenilikçilik özelliklerinin yetersiz kalmasına yol olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri değerlendirildiğinde; sonuçlara göre hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir (Tablo 1). Bilimsel yazın incelendiğinde, çalışmamıza benzer ve farklı sonuçların olduğu çalışmalar yer almaktadır. Şenyuva ve Kaya'nın (2014) hemşirelerle yaptığı çalışmada hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri düşük bulunmuştur. Kılıç ve Tuncel'in (2014) öğretmenlerle yaptığı çalışmada ise eğitimcilerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Kabak'ın (2021) hemşirelerle yapmış olduğu araştırmada ise hemşirelerin, yaşam boyu öğrenme eğilimleri orta düzeyde bulunmuş, çalışmamızla uyum göstermiştir. Yaşam boyu öğrenme eğilimlerine yönelik araştırmalar, hemşireler yerine çoğunlukla hemşirelik öğrencileri ile yapılmıştır. Bilimsel yazın doğrultusunda düşünüldüğünde bu araştırmanın sonuçları; hemşirelerin hızlı ilerleyen teknoloji ve bilgi çağına uyum sağlamak için yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin yeterli olduğunu ancak bu eğilimlerin geliştirilmesine gereksinim olduğunu göstermektedir. Hemşireler, yaşam boyu öğrenme eğilimleri alt faktörleri açısından en yüksek puanı merak yoksunluğu ve öğrenmeyi düzenleme yoksunluğu boyutundan almışlardır. Hemşireler yaşam boyu öğrenme eğilimleri alt faktörleri açısından en düşük puanı ise motivasyon ve sebat boyutlarından almıştır. Motivasyon ve sebat alt boyutları, öğrenme için aktif istek ve katılımı, öğrenme sürecinde beklenmeyen durumlarla karşılaşılsa da öğrenmeye yönelik istek ve hedeflerin değiştirilmeden öğrenmenin sürdürülmesinde etkili pozitif ifadeleri içermektedir. Bireyin yeni bilgileri keşfetme veya kurma sürecine katılması için öğrenme güdüsüne (motivasyon) gereksinimi bulunmaktadır. Ayrıca hemşirelerin yaşam boyu öğrenmeyi gerçekleştirmeleri için kararlılık, istek, azim, inanç gibi öğrenmeye yönelik tutumlarının gelişmesi gerekmektedir. Hemşireler en düşük puanı motivasyon ve sebat boyutundan alırken merak yoksunluklarının yüksek olduğu bulunmuştur. Merak yoksunluğundaki yükseklik; hemşirelerin iş/görev merkezli yaklaşımla çalıştıkları kurumlarda rutin işleri yapmalarından dolayı yaşam boyu öğrenmeye karşı ilgi, merak ve gereklilik duymadıklarını, mesleklerine yönelik yeni gelişmeleri merak etmediklerini, bireysel veya mesleki öğrenmelerini düzenlemede yetersiz kaldıklarını, yeni öğrenmelere yönelik isteksiz olduklarını göstermiştir. Motivasyon alt boyutunun düşük olmasına ise; hemşirelerin mesleki açıdan duygusal yorgunluklarının, küresel salgın sürecinin, mesleki sevginin rutin işlerle zamanla azalmasının, çalışma hayatında yaşanabilecek huzursuzluk ekip ortamı ve şartların neden olabileceği düşünülmüştür. Hemşirelerin mesleğine yönelik gelişmeleri merak etmesi, bu gelişmeleri izlemesi, kararlı, istekli ve öğrenme güdüsüne sahip olarak mesleğini devam ettirmesi için yaşam boyu öğrenmeyi benimsemesi ve yaşam boyu öğrenmenin önemine inanması gerekmektedir (Davis ve ark., 2014; Kılavuz ve Karabağ, 2020). Bu bilgiler ile birlikte değerlendirildiğinde sonuçlar; hemşirelerin hem bireysel hem de mesleki gelişimini destekleyecek çalışma ortamlarına, yöneticilere, eğiticilere sahip olması ve onları içten güdüleyecek motivasyon kaynaklarının sağlanması gerektiğini göstermiştir.

Hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri kuşaklara göre karşılaştırıldığında; (Tablo 2); Y ve Z kuşağındaki hemşirelerin X kuşağına göre daha yenilikçi oldukları görülmüştür. Ayrıca alt faktörler açısından bakıldığında X kuşağındaki hemşirelerin, Y ve Z kuşağındaki hemşirelere göre yeniliklere daha çok direnç gösterdikleri belirlenmiştir. Başoğlu ve Durmaz Eder'in (2017) X ve Y kuşağındaki hemşirelerin yaptıkları çalışmada, Y kuşağı hemşirelerinin, X kuşağı hemşirelerden daha yenilikçi olduğu belirlenmekte olup araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Benzer olarak Yayla ve Kemer'in (2020) X ve Y kuşağındaki hemşirelerin yenilikçi özelliklerine göre kanıta dayalı uygulamalara yönelik tutumlarını incelediği çalışmada; Y kuşağı hemşirelerin, X kuşağı hemşirelerden daha yenilikçi olduğu belirlenmiştir. Ertuğ ve Kaya'ya (2017) göre hemşirelik sürecinin uygulanması ve bakım kalitesinin artması için hemşirelerin yenilikçi düşünceye sahip bireyler olmaları, yeniliğe açık olmaları ve yeni gelişmelere uyum sağlamaları gerekmektedir. Y kuşağındaki hemşirelerin teknolojiyi hızlı kullanmaları ve bilgiye çeşitli ortamlardan hızla ulaşabilmeleri gibi özellikleri nedeniyle daha yenilikçi oldukları düşünülmektedir. Y kuşağı bireyleri çoğunlukla sorgulayıcı, iş aidiyeti düşük olabilen, iş değiştirme hızları gelişmiş, sabit ve uzun süreli çalışmada zorlanan, takım odaklı, başarı odaklı ancak, otoriteden hoşlanmayan kuşak iken Z kuşağı bireyleri yaşamlarının ilk anlarından itibaren teknoloji ile tanışmış, bu teknolojiyi daha hızlı kullanan ve yaşamanın doğal bir parçası gören, hızlı hareket eden, maddi beklentileri yüksek olan ve birçok şeye anında ulaşmak isteyen kuşak olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz ve ark.2019). Sağlık bakım hizmetlerinde günden güne Y ve Z kuşağı hemşire sayısı artmaktadır. Yapılan bir araştırmada Y kuşağı hemşirelik öğrencilerinin; klinikte çalışmayı istedikleri, günde 4-7 saat çalışmayı ve 3-5 hasta bakmayı istedikleri, motivasyon kaynağı olarak ödül, takdir gibi uygulamalar istedikleri ve klinik ortamlardaki teknoloji kullanımının yetersiz olduğunu düşündükleri görülmüştür (Azak ve ark., 2018). Bir başka araştırmaya göre Y kuşağındaki hemşirelerin, özel hayatlarını olumsuz etkileyen yoğun çalışma saatleri ve iş yükleri nedeniyle sık klinik ve kurum değiştirdikleri bulunmuştur (Er ve Ateş'in (2020). Hemşirelerin çoğunlukla çalıştıkları kurum olan hastane ortamları farklı ekip üyelerinin bir arada çalıştığı ve çatışma yönetiminin önemli olduğu alanlardır. Bu çatışma risklerinin yanı sıra hemşirelerin kendi meslektaşları ya da diğer sağlık profesyonelleri ile kuşaklararası farklılıkların

da çatışmalara neden olabileceği düşünülmektedir. Z kuşağı hemşirelerin sağlık bakım sisteminde sayılarının günden güne artacağı ve yakın zamanda çalışma hayatında yer alacak olmaları düşünüldüğünde, bu kuşağı klinik alanda, hasta bakımında ve eğitiminde istihdam edebilmek ve böyle kuşak özelliklerine sahip ekibi ve hemşireleri yönetebilmek için hemşire eğitimcilerin ve yöneticilerin farklı yöntem ve stratejiler geliştirmeleri gerektiği düşünülmektedir. Çalışma yaşamı süresince çabuk vazgeçme yöneliminde olan ve bireysel ve mesleki hayatında kendini merkeze koyan Z kuşağının, ekip çalışması söz konusu olduğunda güçlük çekebileceği söylenmektedir (Alan ve ark., 2020; Azak ve ark., 2018; Er ve Ateş, 2020; Işık ve ark., 2018; Özlük, 2020). Yapılan araştırmalar birlikte değerlendirildiğinde, X kuşağı hemşirelerinin Y ve Z kuşağı hemşirelerine göre daha gelenekçi olması, değişimlere temkinli olması yaşadıkları ve çalıştıkları dönem itibariyle beklenen bir sonuçtur. Ancak kuşak özelliklerinin etkilemediği bireylerin olabileceği unutulmaması gerektiği, Y ve Z kuşağı özelliklerine sahip bireylerin özellikle yöneticiler ve eğiticiler tarafından iyi tanınması gerektiği düşünülmüştür.

Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile bireysel yenilikçilik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ancak alt boyutlar kapsamında zayıf, olumlu ve olumsuz yönde, istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir (Tablo 3). Bu araştırmada; hemşirelerin orta düzeyde yaşam boyu öğrenme eğilimine sahipken, düşük düzeyde yenilikçi olmaları çarpıcı bulunmuştur. Bu durumun, hemşirelerin aldıkları eğitim gereği öğrenmeye uyum konusunda sıkıntı yaşamamalarına karşın, yeni fikir üretme ve hayata geçirmenin uzun, zaman alan ve uğraş isteyen bir durum olmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Ayrıca hemşirelerin ortaya çıkan yenilikleri benimseme ve hayata geçirmede direnç göstermleri ve kuşak özelliklerinin de bu durumu etkilediği söylenebilir. Alt boyutlar kapsamında bulunan ilişkiler incelendiğinde ise (Tablo 3); "fikir önderliği" ve "risk" alt boyutuyla "motivasyon" arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Bu da motivasyonu yüksek, istekli hemşirelerin yeniliklere uyum sağlayan, önde bulunan, risk alabilen bireyler olduklarını göstermektedir. Ayrıca Tablo-3'te belirtildiği gibi tam tersi yönde meraklı olmayan/merak yoksunluğu olan hemşirelerin yeniliklere karşı direnç durumlarının yüksek olduğu şeklinde yorumlanmıştır. Araştırmanın sonuçları, bireysel yenilikçilik ile yaşam boyu öğrenme arasında doğrudan bir ilişki olmasa da alt boyutlar açısından anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Değişime direnç gösteren hemşirelerin yaşam boyu öğrenme isteği düşük, merak yoksunluğu durumu yüksek bulunmuştur. Bu anlamlı ilişkiler birlikte değerlendirildiğinde; yeni fikir veya proje geliştirebilen, risk almaya istekli hemşirelerin içsel güdülerinin yüksek olduğu, yeniliklere direnç gösteren hemşirelerin de genel olarak yaşam boyu öğrenmeye merak duymadıkları şeklinde yorumlanmıştır. Bu sonuçları hemşirelerin yenilikçi davranışlarını arttırmak için onların içsel ve dışsal güdülerini arttıracak kaynakların geliştirilmesi, merak duygularının canlandırılması şeklinde değerlendirmek mümkündür.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada sonuçlar, hemşirelerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin düşük düzeyde olduğunu, bireysel yenilikçilik ölçeği puanı alt gruplara göre değerlendirildiğinde, araştırma kapsamındaki hemşirelerin çoğunluğunun "gelenekçi" özelliklere sahip olduğunu, yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin orta düzeyde olduğunu, kuşaklar ile bireysel yenilikçilik düzeylerine bakıldığında, X kuşağı hemşirelerin Y ve Z kuşağı hemşirelerden daha az yenilikçi olduğunu, X kuşağı hemşirelerin yeniliklere daha fazla direnç gösterdiğini, bireysel yenilikçiliğe yönelik alt boyutlar ile yaşam boyu öğrenme eğilimini belirleyen alt boyutlar arasında çok ileri düzeyde anlamlı, zayıf, olumlu ve olumsuz yönlü ilişkiler olduğunu göstermiştir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda;

- Hemşirelerin hasta bakımı ve hemşirelik hizmetlerinin kalitesinin artırılması için yenilikçi davranışlar kazanmaları konusunda cesaretlendirilmesi,
- Hemşirelik bakımına yönelik gelişen faydalı model, ürün ve projelerin paylaşılması,
- Hemşirelerin yenilikçi davranışlarını geliştirecek kurumsal politikaların benimsenmesi,
- Hemşirelerin yenilikçi davranışa sahip meslektaşları ile bir araya gelerek mesleki güdülenmelerinin arttırılması,
- Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme becerilerini geliştirmeleri için öğrenme etkinliklerine (sürekli eğitim, hizmet içi eğitim, lisansüstü eğitim, kongre, kurslar, konferans, seminer vb.) katılımlarının desteklenmesi,
- Hemşirelerin yenilikçi davranışlarını arttırmada kuşak özelliklerinin yöneticiler tarafından bilinmesi ve dikkate alınması önerilebilir.

Yazarlık Katkısı: Yazarlar makaleye katkılarını şu şekilde beyan etmektedir; çalışma fikri ve tasarımı: ÖBS, GB; veri toplama: ÖBS; sonuçların analizi ve yorumlanması: ÖBS, GB; aday makalenin hazırlaması: ÖBS, GB. Tüm yazarlar sonuçları gözden geçirdi ve makalenin son halini onayladı.
Etik Kurul Onayı: Bu çalışma İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Sosyal ve Beşeri Araştırmalar Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır (Tarih: 16.12.2019 - Sayı: G7n9feh4).

Çıkar Çatışması: Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan ederler.
Finansal Destek: Yazarlar, çalışmanın finansman desteği olmadığını beyan ederler.
Katılımcı Onamı: Katılımcıların bilgilendirilmiş onamları alınmıştır.

Author Contribution: The authors confirm contribution to the paper as follows; study conception and design: ÖBS, GB; data collection: ÖBS; analysis and interpretation of results: ÖBS, GB; draft manuscript preparation: ÖBS, GB. All authors reviewed the results and approved the final version of the manuscript.
Ethics Committee Approval: This study was approved by ethics committee by Istanbul University-Cerrahpasa Social and Human Research Ethics Committee (Date: 16.12.2019 - Number: G7n9feh4).
Conflict of Interest: The authors declare that there is no conflict of interest.
Funding: The authors declare that the study has no financial support.
Informed Consent: Informed consent of the participants were obtained.

Kaynaklar

Alan, H., Peker, E., Arslan, D., Toprak, F. & Eşkin Bacaksız, F. (2020). Türkiye'de "Hemşirelikte Kuşaklar" konusunda 2014-2019 yılları arasında yayımlanan ulusal çalışmaların değerlendirilmesi: sistematik bir inceleme. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergis*i, 8(3), 1002–1017. https://doi.org/10.33715/inonusaglik.745269

Arda Sürücü, H., Kurt, G. & Baksi, A. (2020). Hemşirelerin bireysel yenilikçilik davranışları ve bu davranışları etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(2), 310–315. https://doi.org/10.31067/0.2020.269

Azak, A., Tamer, A., Savaş, B. (2018). Y kuşağı hemşirelik öğrencilerinin klinik çalışma ortamından beklentileri. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(2), 21- 27. https://dergipark.org.tr/tr/pub/gumussagbil/issue/37874/407611 (Erişim 19.04.2022)

Başoğlu, M. & Durmaz Edeer, A. (2017). X ve Y kuşağındaki hemşirelerin ve hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik farkındalıklarının karşılaştırılması. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(4), 77–84. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/372159 (Erişim 17.11.2022)

Bodur, G. (2018). Hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik (inovasyon) düzeyleri ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişki. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(2), 139–148. https://doi.org/10.17681/hsp.349105

Ceylantekin, Y. & Öcalan, D. (2022). Hemşirelik öğrencilerine verilen inovasyon eğitiminin yenilikçilik düzeylerine etkisi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 12(2), 324-333. https://doi.org/10.5961/higheredusci.1064209

Coşkun Diker, Y. (2009). *Üniversite öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Davis, L., Taylor, H., Reyes, H. (2014). Lifelong learning in nursing: a delphi study. *Nurse Education Today*, 34, 441-445. https://doi.org/10.1016/j.nedt.2013.04.014

Demir, M. & Demir, O. (2023). Sınıf öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik özellikleri ile öğrenmeye ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 13(1), 83-104. https://doi.org/10.23863/kalem.2021.216

Denat, Y., Dikmen, Y., Yağmur Filiz, N. & Başaran, H. (2016). Hemşirelik öğrencilerinde yaşam boyu öğrenme eğilimleri (Lifelong learning tendencies in nursing students). *Journal of Human Rhythm*, 2(1), 39–45. https://dergipark.org.tr/en/pub/johr/issue/40171/477895 (Erişim: 09.03.2020)

Dickinson, M. (2000). An analysis of the accreditation of transferable skills in extra-curricular activities within higher education. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 25(1), 61-70. https://doi.org/10.1080/713611420

Dil, S., Uzun, M. & Aykanat, B. (2012). Hemşirelik eğitiminde inovasyon. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1217–1228.

Elgin, K.H., Bergero, C. (2015). Technology and the bedside nurse: An exploration and review of implications for practice. *The Nursing clinics of North America*, 50(2), 227-239. https://doi.org/10.1016/j.cnur.2015.02.001

Er, S. & Ateş, E. (2020). Hemşirelik mesleğini seçen bireylerde kuşaklar arası bireysel ve mesleki değerlerin belirlenmesi. *Journal of Academic Research in Nursing (JAREN)*, 6(3), 514-522. https://doi.org/10.5222/jaren.2020.54376

Ergin, E. & Çınar, Y.Ş. (2022). Hemşirelik öğrencilerinin inovatif farkındalıkları ve yenilikçilik düzeyleri. *İzmir Democracy Unıversity Health Sciences Journal*, 5(1), 62-71. https://doi.org/10.52538/iduhes.1019805

Ertuğ, N. & Kaya, H. (2017). Hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik profilleri ve yenilikçiliğin önündeki engellerin incelenmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14(3), 192–197. https://doi.org/10.5222/HEAD.2017.192

European Strategy and Policy Analysis System (2015). Global trends to 2030: can the EU meet the challenges ahead. https://Europa.Eu/Espas/Pdf/EspasReport-2015.pdf (Erişim 16.07.2019).

Gezginci, E. & Öztaş, B. (2021). Cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin tükenmişlik ve yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(2), 361–374. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1576385 (Erişim 15.06.2022)

Gopee, N. (2002). Human and social capital as facilitators of lifelong learning in nursing. *Nurse Education Today*, 22, 608-616. https://doi.org/10.1016/s0260-6917(02)00139-9

Hemşirelik Ulusal Çekirdek Eğitim Programı-HUÇEP. (2014). https://hemed.org.tr/dosyalar/pdf/hucep-2014.pdf (Erişim 15.01.2022).

Himmet, S. (2021). *Cerrahi hemşirelerinin bireysel yenilikçilik ve profesyonellik düzeylerinin kanıta dayalı hemşireliğe yönelik tutumlarına etkisi* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Hurt, H. T., Joseph, K. & Cook, C. D. (1977). Scales for the measurement of innovativeness. *Human Communication Research*, 4: 58-65. https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.1977.tb00597.x.

Işık, G., Egelioğlu Cetişli, N., Tokem, Y., Yılmaz, D., İlhan, A. (2018). Hemşirelerin bireysel ve profesyonel değerlerinde kuşaklararası farklılıklar, *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(1), 72-80. https://doi.org/10.17681/hsp.342513

Kabak, T. (2021). *Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme ve öznel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

Kılavuz, F. & Karabağ Aydın, A. (2020). Hemşirelik öğrencilerinin bireysel girişimcilik algıları ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 7(3), 240–248. https://doi.org/10.31125/hunhemsire.834097

Kılıç, H. & Tuncel, Z.A. (2014). İlköğretim Branş Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri ve Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri. *Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi*, 4(7): 25-37.

Kılıçer, K. & Odabaşı, H. F. (2010). Bireysel yenilikçilik ölçeği (BYÖ): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)*, 38, 150–164. https://dergipark.org.tr/tr/pub/hunefd/issue/7798/102155 (Erişim 04.06.2019)

Küçük Yüceyurt, N., Akçin Şenyuva, E. & Kaya, H. (2023). Uluslararası ve ulusal çalışmaların hemşirelik eğitimine yansımaları. *Journal of Higher Education and Science,* 13(1), 1-9. https://doi.org/10.5961/highereduscı.1163644

Maslin, S.E. (1997). A perspective on lifelong learning and its implications for nurses. *Nurse Education Today*, 17, 431-436. https://doi.org/10.1016/S0260-6917(97)80002-0

Ulusal Hemşirelik Birliği (NLN). (2003). Innovation in nursing education: A call to reform https://www.nln.org/docs/default-source/uploadedfiles/about/archived-position-statements/innovation-in-nursing-education-a-call-to-reform-pdf (Erişim 02.04.2018)

Omachonu, V.K., Einspruch, N.G., (2010). Innovation in healthcare delivery systems: A conceptual framework. *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal*, 15(1) https://innovation.cc/wp-content/uploads/2010_15_1_2_omachonu_healthcare-delivery.pdf (Erişim 08.05.2021)

Özlük, B. (2020). Farklı kuşaktaki hemşirelerin tıbbi hata tutumları. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 7(1), 8–14. https://doi.org/10.31125/hunhemsire.715027

Sarıköse, S. & Türkmen, E. (2020). The relationship between demographic and occupational variables, transformational leadership perceptions and individual innovativeness in nurses. *Journal of Nursing Management* 28:1126–1133. https://doi.org/10.1111/jonm.13060

Sherman, R.O. (2006). Leading a multigenerational nursing workforce: Issues, challenges, and strategies. *OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing*, 11(2). https://doi.org/10.3912/OJIN.Vol11No02Man02

Sis Çelik, A., Bayrakçeken, E. & Kılınç, T. (2020). Hemşirelerin cinsiyet rollerine göre bireysel yenilikçilik özellikleri ve etkileyen faktörler. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 23(3), 397–409. https://doi.org/10.17049/ataunihem.618080

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. https://doi.org/10.5222/SHYD.2014.049

Surme, Y., Sezer Efe, Y., Ceyhan, O., Korkut, S. & Caner, N. (2019). Do Individual Innovation Characteristics Affect Readiness Online Learning? *Journal of Higher Education and Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 9(2), 342–348. https://doi.org/10.5961/jhes.2019.336

Şenyuva, E. (2013). Hemşirelikte yaşam boyu öğrenme: algılar ve gerçekler. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 21(1), 69–75. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/95122 (Erişim 09.04.2019).

Şenyuva, E. & Kaya, H. (2014). Nurses' lifelong-learning tendencies and their attitudes toward distance education: A sample of Turkey. *New Educational Review*, 36(2), 17–29. https://doi.org/10_15804_tner_14_36_2_01

Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (2010). 6. Düzey (Lisans Eğitimi) Yeterlilikleri http://tyyc.yok.gov.tr/?pid=33 (Erişim 16.03.2023).

Uluslararası Hemşireler Birliği (International Council of Nurses, ICN) (2009). Nurses Leading Care Innovations: Delivering Quality, Serving Communities, ISBN: 9295065670, International Council of Nurses Publisher, Geneva, Switzerland.

Utli, H. & Doğru, B.V. (2018). Hemşirelik ve ebelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik özelliklerinin değerlendirilmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(3), 23-32. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/554534 (Erişim 06.09.2022)

Whall, A.L. (2013). Nursing knowledge and theory innovation: *Advancing the science of practice. Nursing Philosophy*, 14(2), 148-149. https://doi.org/10.1111/j.1466-769X.2011.00510.x

Yalçın, S.U., Özaslan, Z., Şahin, E.Ş., Alptekin, H.M., Erdoğan, B., Er, R.A. (2019). Hemşire adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimleri: Nitel bir çalışma. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 8(1), 55-63. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/682076 (Erişim 21.10.2021)

Yayla, A. & Kemer, S.A. (2020). X ve Y kuşağındaki hemşirelerin bireysel yenilikçilik özelliklerinin kanıta dayalı uygulamalara yönelik tutumlarına etkisi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 7(2), 271-279. https://doi.org/10.5222/SHYD.2020.2716

Yıldız, A., Şahan, S., Şahin, S. (2021). Power for Nursing: Individual Innovation. *İzmir Democracy University Health Sciences Journal,* 4(1), 148-158. https://doi.org/10.52538/iduhes.881830

Yılmaz Kuşaklı, B., Yerköy Ateş, A., Çetin, G. (2019). Hemşirelik mesleğinin kuşaklararası değişimi ve kuşakların yönetimi. *SBÜ Hemşirelik Dergisi* 1(3), 203-208. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/899630 (Erişim 08.04.2021)