



İnovasyonun Çalışma Performansı Üzerine Etkisi

Hüseyin Eriş^{1*}, Feray Kabalcıoğlu²

¹ Harran Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO, Şanlıurfa, Türkiye (ORCID: 0000-0002-1685-9819)

² Harran Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü (ORCID: 0000-0002-2453-8310)

(İlk Geliş Tarihi 21 Aralık 2019 ve Kabul Tarihi 13 Şubat 2020)

(DOI: 10.31590/ejosat.662069)

ATIF/REFERENCE: Eriş. H., Bucak. F. K., (2020). İnovasyonun Çalışma Performansı Üzerine Etkisi. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (18), 76-80.

Öz

Hemşirelerde performans konusu sağlık sektörü içerisinde incelenen konuların başında gelmektedir. Son yıllarda tüm sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de inovasyon konusu incelenmekte ve inovasyon ile performans arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmaktadır. Bu çalışmanın amacı, hemşirelerin inovatif yaklaşımlarının çalışma performansları üzerine etkisinin olup olmadığını tespit etmektir. Araştırmanın evrenini Şanlıurfa ili Merkezde yer alan 3 hastanede çalışan yaklaşık 2.150 hemşire oluşturmaktadır. Basit tesadüfi örneklem yoluyla 0,95 güven aralığında araştırmanın örnekleme 326 olarak tespit edilmiştir. Araştırma 07.06.2019 – 22.09.2019 tarihleri arasında yapılmış ve araştırmaya 414 hemşire anket doldurarak katılmıştır. Elde edilen bulgulara göre çalışan performansının güvenilirliği, 843, inovasyon ölçeğinin güvenilirliği ise, 887 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada kullanılan inovasyon ve performans ölçekleri arasındaki korelasyon katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca araştırmada tespit edilmeye çalışılan inovasyonun performans üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yapılan standart regresyon katsayısına göre inovasyon değişkenindeki 1 birim artışın çalışan performansı değişkeninde 0,486 birim artışa neden olması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, İnovasyon, Performans

The Effect of Innovation on Work Performance

Abstract

The issue of performance in nurses is one of the topics examined in the health sector. In recent years, as in all sectors, the issue of innovation in the health sector has been examined and a relationship between innovation and performance has been tried to be determined. The aim of this study is to determine whether nurses' innovative approaches have an impact on their performance. The population of the study consists of approximately 2,150 nurses working in 3 hospitals located in the center of Şanlıurfa. The sample of the study was determined as 326 in the 0.95 confidence interval by simple random sampling. The study was conducted between 07.06.2019 and 22.09.2019 and 414 nurses completed the survey. According to the findings, the reliability of the employee performance was found to be 843 and the reliability of the innovation scale was 887. The correlation coefficients between the innovation and performance scales used in the study were statistically significant. In addition, according to the standard regression coefficient made to determine the effect of innovation on performance, it is expected that 1 unit increase in innovation variable will cause 0.486 units increase in employee performance variable.

Keywords: Nurse, Innovation, Performance.

* Sorumlu yazar: Harran Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO, Şanlıurfa, Türkiye, ORCID: 0000-0002-1685-9819, erisharran@hotmail.com

1. Giriş

Hizmet sektörü ile ilgili son yıllarda ciddi araştırmalar yapılmaktadır. Özellikle gelişmiş ülkeler birer hizmet toplumuna dönüşmüş ve hizmet ağırlıklı bir ekonomik yapı haline gelmiştir (Öztürk, 2011). Sağlık hizmetleri ise bu gelişen ve büyüyen hizmet yapısı içerisinde ayrı bir öneme sahiptir. Doğrudan insanların sağlığıyla ilgilenmesi, hastaların tedavilerinin aciliyeti veya alternatifinin olmaması, ekonomik büyüklük gibi özelliklerinden dolayı toplumun tüm kesimleri tarafından yakından takip edilmekte, hatta devlet politikalarının en önemli göstergelerinden birisi haline gelmiş bulunmaktadır.

Sağlık hizmetleri sunumu içerisinde en önemli kaynak, nitelikli insan gücüdür. Bu insan gücünün içerisinde ise hastalara doğrudan sağlık hizmeti sunan ve en çok vakit geçiren grup, hemşirelerdir. Hemşireler, haftanın 7 günü ve 24 saat kesintisiz bir şekilde sağlık kurumlarında ve hastaları için zor sorunları çözmek için çalışırlar. Hemşireler için temel amaç her zaman aynıdır: Daha iyi hasta bakımı (<https://www.nursingworld.org/globalassets/ana/innovations-roadmap-english.pdf>). Bunu sağlayabilmek için hemşirelerin iyi bir performans göstermeleri gerekmektedir. Hemşireler, daha iyi bir çalışma performansı gösterebilmek için sürekli olarak inovatif çalışmaları yakından takip ederler. Bu çalışmanın amacı, hemşirelerin inovatif yaklaşımlarının performansları üzerine etkisinin olup olmadığını tespit etmektir.

1.1. Hemşirelikte İnovasyon ve Performans

Milenyum çağında hızla gelişen teknoloji tüm sektörleri yakından etkilediği gibi sağlık sektörünü ve çalışanlarını da derinden etkilemektedir. Dünya nüfusunun yaşlanması, akut hastalıkların kronikleşmesi ve bunlara bağlı olarak tedavi yöntemlerinin hızla değişmesi, hasta bakımına ve bakımın niteliğine olan bakış açısını da değiştirmiştir. Bilgi çağında yaratıcılık ekonomisine geçişin simgesi haline gelen inovasyon, yeni yaklaşımların, teknolojinin ve çalışma şekillerinin gelişim sürecidir (Şengün, 2016). İnovasyon kelimesi Latince “Innovare” kökünden türemiş olup “yeni ve değişik bir şey yapmak” anlamına gelmektedir (Merih ve Arkadaşları, 2019). İnovasyon (yenileşim), ürünleri, hizmetleri, iş yapma şekillerini, dağıtım ve pazarlama faaliyetlerini kapsayan çok yönlü bir kavramdır (Kartal ve Kantek, 2018). İnovasyon, bilim ve teknolojinin ekonomik ve toplumsal yarar sağlayacak şekilde yenilenmesi, buluş yaratması gibi farklı şekilde tanımlanmaktadır (Dil ve Arkadaşları, 2012). Başka bir tanımda inovasyon, yenileşim, yenilik, yenileme/ yenilenme, yenilikçi gibi anlamlara gelmektedir (TDK, 2019). İnovasyon sonucunda bilim ve teknoloji ekonomik ve toplumsal yarar sağlayacak şekilde yenilenmekte, bir buluş ortaya konmakta, farklı bir durum yaşanmaktadır (Dil ve Arkadaşları, 2012). İnovasyon, yeniyi oluşturmak için eskiyi geliştirerek veya yeni bir fikir ortaya koyarak yeni ürünlerin araştırılması, bulunması, denenmesi, geliştirilmesi, izlenmesi ve benimsenmesidir (Başoğlu ve Edeer, 2017). İnovasyon sadece teknolojik yeniliği değil, bireysel, yönetsel, üretim ve pazarlama alanlarına yönelik yenilikleri de ifade etmektedir (Dil ve Arkadaşları, 2012).

Sağlık hizmetlerinde bilimsel bilginin önemi giderek artmakta ve sağlık bakım uygulamaları hızla gelişmektedir. Bu değişim ortamında hemşirelerin etkin ve istendik sonuçları yakalayabilmeleri ancak inovasyon sürecini hemşirelik hizmetlerine entegre etmeleri ile mümkün olabilmektedir (Özbey ve Başdaş, 2018). Hemşirelerde inovasyon, hasta ihtiyaçlarının karşılanması, hizmet maliyetlerinin azaltılması ve hemşirelikte verimliliğin artırılmasına yönelik yeni düşüncelerin, yöntemlerin ve metodların geliştirilmesini sağlayan uygulamaları içermektedir (Kılıçarslan, Sarioğlu, 2014; OECD, 2015; Herdman ve Yazıcı 2009; Kartal ve Kantek, 2018). Hemşireler, sağlık hizmetleri sunumunda verimli olmak ve beklenen sonuçları elde edebilmek için yenilikleri takip etmek ve inovasyon sürecini kendi çalışma birimlerine entegre etmek zorundadırlar. Hemşirelik hizmetlerinde inovasyon sürecini takip etmek, hasta bakım maliyetlerini düşürürken, sağlık bakım hizmeti kalitesini de artırmaktadır (Merih ve Arkadaşları, 2019).

Performans, çok boyutlu bir kavram olduğundan, literatürde farklı tanımları bulunmaktadır (Aktaş ve Şimşek, 2014). Performans, İngilizce “performance” kelimesinden gelmekte ve Türkçe sözlüklerde; beceri, başarı, kapasite, yetenek gibi anlamlara gelmektedir. Performans kelimesi “bir işin yerine getiriliş düzeyi” olarak tanımlanabilir (Çankaya, 2017; Ateş ve Arkadaşları, 2007). Performans, çalışan personelin, işletmenin belirlediği hedefler doğrultusunda, yaptığı işle ilgili olarak neleri başarabildiğini sayısal ve nitelik olarak belirtilmesi olarak tanımlanmaktadır (Parmaksız ve Arkadaşları, 2018). Başka bir tanımda performans, herhangi bir görevin gereği olarak önceden belirlenen standartlara uygun davranışların gösterilmesi ve beklenen amaçlara yaklaşma derecesi olarak tanımlanabilir (Aksoy, 2001).

Sağlık hizmet sunucularının büyük çoğunluğunu oluşturan hemşirelerin mesleki bilgilerinin, hasta bakımındaki başarılarının değerlendirilmesi, gerekli durumlarda yöneticilerin hemşirelere mesleki gelişimini artıracak geri bildirimler vermesi gerekmektedir. Hemşireler sağlık kurumları için önemli bir kaynaktır ve sağlık kurumlarının performansı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Hee ve Arkadaşları, 2016). Hemşireler hastalarla diğer sağlık hizmeti sağlayıcılarından daha fazla zaman geçirmekte ve sunulan sağlık hizmetlerinin çıktıları, hemşirelik bakımı kalitesinden doğrudan etkilenmektedir. Böylece, hemşirelerin performansını arttırarak, hasta güvenliğinde ve kaliteli sağlık hizmeti sunumunda iyileşmeler artırılarak sağlanabilir (Delucia ve Arkadaşları, 2009). Ancak Türkiye’deki uygulamalarda hemşirelik hizmetlerine özgü olarak geliştirilen performans değerlendirme sistemleri sınırlı sayıda olduğu görülmektedir (Dost, 2016).

2. Materyal ve Metod

2.1. Araştırmanın amacı

Bu araştırmanın amacı, hemşirelerin inovasyon düşünceleri hakkındaki görüşlerinin iş doyumlarına ve performansları üzerine etkisini tespit etmektir.

2.2.Araştırmanın Evren Ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Şanlıurfa ili Merkezde yer alan 3 hastanede çalışan yaklaşık 2.150 hemşire oluşturmaktadır. Basit tesadüfi örneklem yoluyla %95 güven aralığında araştırmanın örnekleme 326 olarak tespit edilmiştir. Araştırma 07.06.2019 – 22.09.2019 tarihleri arasında yapılmış ve araştırmaya 414 hemşire anket doldurarak katılmıştır.

2.3.Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde hemşirelerin sosyo demografik özelliklerini belirleyebilmek için 7 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde ise hemşirelerin inovasyon düşüncelerini tespit edebilmek için Ayşegül Sarıoğlu'nun "Bireysel Yenilikçilik Ölçeği" ile Şehitoğlu'nun (2010) doktora tezinde kullandığı "Çalışan Performansı Ölçeği" kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan inovasyon ve çalışan performansı ölçeklerinin güvenilirlik analizleri tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1 Araştırmada kullanılan ölçekler için güvenilirlik analizi bulguları

	Madde sayısı	Cronbach's Alpha
Çalışan performansı	7	,843
İnovasyon	18	,887

Tablo 1'de elde edilen bulgulara göre çalışan performansının güvenilirliği ,843, inovasyon ölçeğinin güvenilirliği ise ,887 olarak tespit edilmiştir. Bu verilere göre ölçeklerin güvenilirlikleri "oldukça güvenilir" olarak bulunmuştur.

2.4. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya ait bulgular vermiştir. Tablo 2'de araştırmaya katılan hemşirelere ait sosyo demografik özellikler verilmiştir.

Tablo 2 Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Sosyo Demografik Özellikleri

Cinsiyet	N	%	Hastanede çalışma süresi	N	%
Kadın	251	65,0	2 yıl ve daha az	274	61,9
Erkek	163	35,0	3 yıl ve daha fazla	170	38,1
Toplam	414	100,0	Toplam	414	100,0
Yaş grupları	N	%	Çalışma şekli	N	%
21 yaş ve altı	268	64,7	Sürekli Gündüz	180	40,5
25-28 yaş	146	35,3	Sürekli Gece	25	5,8
Toplam	414	100,0	Değişen Vardiya	239	53,8
Eğitim	N	%	Toplam	414	100,0
Lise	143	33,8	Haftalık çalışma süresi	N	%
Önlisans	60	14,6	40 saat	160	36,1
Lisans	199	48,4	40 Saat Üzeri	284	63,9
Y.lisans /doktora	12	3,1	Toplam	414	100,0
Toplam	414	100,0			
Meslekte Çalışma süresi	N	%			
3 yıl ve daha az	296	66,8			
4 yıl ve üstü	148	33,2			
Toplam	414	100,0			

Araştırmaya katılan hemşirelerin sosyo demografik özelliklerine bakıldığında hemşirelerin %65'i kadın, %64,7'si 21 yaş ve altı grubunda, %48,4'ü lisans mezunu, %66,8'i meslekte 3 yıl ve daha az çalışmakta, %61,9'u şu anki hastanede 2 yıl ve daha az çalışmakta, hemşirelerin %53,8'i değişen vardiyalarda çalışmakta ve %63,9'u haftalık 40 saat ve üzeri grupta çalıştıkları belirlenmiştir.

Tablo 3 Çalışan Performansı Ve İnovasyon Arasındaki Korelasyon Katsayıları

		Çalışan performansı	İnovasyon
Çalışan performansı	Korelasyon kat.	1,000	,486
	p		,000
İnovasyon	Korelasyon kat.	,486	1,000
	p	,000	

Araştırmada kullanılan ölçekler aralarındaki ilişkiler için korelasyon katsayıları Tablo 3’de verilmiştir. Çalışan performansı ve inovasyon arasındaki korelasyon katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bütün katsayıların pozitif olması bu ölçekler arasında olumlu (pozitif) yönde ilişki olduğu şeklinde yorumlanır. Yani değişkenlerden herhangi birisinde artma olduğunda diğer değişkenlerde de artma olması beklenir.

Tablo 4 İnovasyonun Performans Üzerindeki Etkisi İçin Regresyon Analizi Bulguları

	Regresyon katsayıları	Standard regresyon katsayıları	t	p
Sabit	1,647		10,237	0,000
İnovasyon	0,607	0,486	13,249	0,000
R	R kare	Düzeltilmiş R kare	F	p
,486 ^a	0,236	0,235	175,536	0,000

Açıklayıcı değişken (bağımsız değişken) İnovasyon, açıklanan değişken (bağımlı değişken) çalışan performansı alınarak oluşturulan doğrusal regresyon modelinin bulguları Tablo 4’de verilmiştir. Yapılan ANOVA testine göre model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca modelin belirleme katsayısı (düzeltilmiş) 0,235 olarak hesaplanmıştır. Buna göre çalışan performansındaki değişkenindeki değişkenliğin %23,5’i doğrusal regresyon modeli aracılığıyla inovasyon değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Regresyon modelinin katsayılarının anlamlılığı için yapılan student-t testine göre her iki katsayı da istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Standart regresyon katsayısına göre inovasyon değişkenindeki 1 birim artışın çalışan performansı değişkeninde 0,486 birim artışa neden olması beklenir.

3. Araştırma Sonuçları ve Tartışma

Sağlık hizmetlerinde önemli bir insan gücü kaynağı olan hemşireler, çalışma performansları ile sağlık kurumlarının performanslarını doğrudan etkilemektedirler. Hemşirelerin çalışma performanslarını etkileyen değişkenlerden birisinin de inovasyon olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, hemşirelerin inovatif yaklaşımlarının, çalışma performansları üzerine etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla bu araştırma yapılmıştır. Araştırmaya 414 hemşire dahil edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri yüksek tespit edilmiştir. İnovasyon ve performans arasındaki korelasyon katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Araştırmada inovasyonun hemşirelerin çalışma performansı üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yapılan standart regresyon katsayısına göre inovasyon değişkenindeki 1 birim artışın çalışan performansı değişkeninde 0,486 birim artışa neden olması beklenmektedir. Yani hemşirelerin inovasyon konusunda kendilerini geliştirmeleri, hemşirelerin sağlık kurumlarındaki çalışma performansları üzerinde %50 gibi yüksek bir artışa sebep olacaktır.

Literatür taramalarında hemşirelerin inovatif yaklaşımlarının iş performansı üzerine yapılmış sınırlı sayıda araştırmaya rastlanılmıştır. Chang ve Liu (2008) tarafından hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada, inovatif davranışların iş performansı üzerinde olumlu fakat küçük bir oranda etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Awan ve Javed tarafından (2015) temizlik ürünleri satışı gerçekleştirilen bir firmada yapılan araştırmada benzer sonuçlar elde edilmiş ve inovasyonun çalışma performansı üzerinde olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir. Osman ve arkadaşları tarafından (2016) yapılan araştırmada da inovasyonun çalışma performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir.

Literatür taramalarında hemşireler ile ilgili inovasyon ve iş performans çalışmaları genelde ayrı ayrı yapıldığı görülmektedir (Platis ve Arkadaşları, 2015; Clement ve Arkadaşları, 2011; Kemer ve Altuntaş, 2017; Dost, 2016; Şengün, 2016; Başoğlu ve Edeer, 2017; Merih ve Arkadaşları, 2019; Herdmen ve Yazısı, 2009; Kanter, 2006; Özbey ve Baydaş, 2018). Hemşirelerin motivasyon ile çalışma performansı (Hee ve Arkadaşları, 2016) veya hemşirelerin inovasyon konusundaki görüşlerini etkileyen faktörlere yönelik (Sönmez ve Yıldırım, 2014) araştırmalar yapılmıştır. Türkiye’de, hemşirelerde inovasyon ile performans arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik yapılan herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır.

Bu araştırma hemşirelikte inovasyonunun çalışma performansı üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yapılmış öncü çalışmalardan biridir. Hemşirelerin inovatif düşünme ve inovatif uygulamaları hayata geçirmeleri, hemşirelerin çalışma performansı üzerinde önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Hemşirelerin çalışma performanslarının, sağlık kurumunun performansını, yani sağlık hizmeti kalitesinin yüksek olmasını doğrudan etkilediği unutulmamalıdır. Bu konuda, hemşirelerin kendilerini inovasyon konusunda geliştirme çabalarının yanısıra özellikle sağlık kurumlarındaki yöneticilerin üzerine önemli görevler düşmektedir.

- Hemşirelere, inovasyona yönelik eğitimlerin verilmesi, gerekli durumlarda kurum dışından profesyonel eğitimler sağlanmalı, hemşirelerin düzenlenen bilimsel kongre, toplantılara katılmaları teşvik edilmelidir.
- Hemşirelerde inovasyon düşüncesinin geliştirilmesi ve hayata geçirilebilmesi için hemşirelerin yenilikçi düşüncelerini destekleyen ve ödüllendiren kurum kültürü oluşturulmalıdır.
- Hemşirelerin inovasyon konusundaki düşüncelerinin desteklenmesi, motivasyonlarının artırılması ve geliştirdikleri ürün ya da hizmeti rahatça sunabilmesi için olanakların tanınması ve geliştirilmesi gerekmektedir.
- İnovasyon çalışmaları konusunda ödüllendirme yapılmalı.

Kaynakça

- Aksoy, B. (2001), "Hastanelerde Hekim Performansının Değerlendirilmesi", Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara
- Aktaş, H., Şimşek, E., (2014) Örgütsel Sessizlik İle Algılanan Bireysel Performans, Örgüt Kültürü ve Demografik Değişkenler Arasındaki Etkileşim, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (28), 24 - 52
- Ateş, H., Kırılmaz, H. ve Aydın, S. (2007), "Sağlık Sektöründe Performans Yönetimi Türkiye Örneği", (1. Basım), Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Awan. A. G., Javed. A. (2015) Impact of Innovation on the Performance of Employees, Industrial Engineering Letters, Vol.5, No.12 <https://pdfs.semanticscholar.org/99cd/67e9765060552c7d56c001dfe1dfecda6d8b.pdf>
- Ayşegül Sarioğlu (2014) "Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinin Hemşirelikte Geçerlik Ve Güvenirliği" Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi
- Başoğlu. M., Edeer. E.D. (2017) X ve Y Kuşağındaki Hemşirelerin ve Hemşirelik Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Farkındalıklarının Karşılaştırılması, Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, GÜSBD; 6(4): 77-84
- Chan. L.C., Liu. C., (2008) Employee Empowerment, Innovative Behavior And Job Productivity Of Public Health Nurses: A Cross-Sectional Questionnaire Survey, International Journal of Nursing Studies Volume 45, Issue 10, October, Pages 1442-1448
- Clement O-Brien K, Polit FD, Fitzpatrick JJ. (2011) Innovativeness of nurse leaders. Journal of Nursing Management, 19:431-438
- Çankaya. M., (2017) Hastane Çalışanlarının Performansa Dayalı Ek Ödeme Sistemine İlişkin Görüşleri Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Ve Araştırma Hastanesi'nde Bir Araştırma, Sağlık Akademisyenleri Dergisi, Cilt 4. Sayı 4. DOI: 10.5455/sad.13-1505661548
- Delucia PR, Ott TE, (2009) Palmieri PA. Performance in nursing. Rev Hum Fact Ergono 5(1):1-40
- Dil S, Uzun M, Aykanat B. Hemşirelik eğitiminde inovasyon. International Journal of Human Sciences, 9: 1217-1228.
- Dost. A., (2016) Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Performans Değerlemenin Önemi, ÇKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt: 7, Sayı:2, 228-238
- Hee. O. C., Kamaludin. H. H., Ping. L. L., (2016) Motivation and Job Performance among Nurses in the Health Tourism Hospital in Malaysia, International Review of Management and Marketing, 6-4, 668-672
- Herdman, AE. Yazıcı, KÖ. Hemşirelik ve Yenilikçilik. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi. 6:2-4 http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori=veritbn&kelim_esec=170144 <https://www.nursingworld.org/globalassets/ana/innovations-roadmap-english.pdf> 16.12.2019
- International Council of Nurses. Delivering quality, serving communities: nurses leading care innovations. <http://www.icn.ch/publications/2009>. 29 Nisan 2013
- Kanter. R.M. (2006) Innovation the classic traps. Harvard Business Review,11:1-13
- Kartal. H., Kantek. F., (2018) Hemşirelikte İnovasyon Örnekleri, Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi, Sayı 1, Cilt 5
- Kemer. A. S., Altuntaş. S., (2017) Bireysel Yenilikçilik Ölçeği'nin Hemşireliğe Uyarlanması: Türkçe Geçerlik - Güvenirlik Çalışması, Hemşirelikte Eğitim Ve Araştırma Dergisi 14 (1): 52-61, doi:10.5222/HEAD.2017.052
- Kılıçarslan, M., (2017) Innovaiton in Health Sector, Studies on Balkan and Near Eastern Social Sciences, (ed. Rasim Yılmaz), Volume 2, 95-105. Friedberg ISBN 978-3-631-74727-8, DOI 10.3726/b13866
- Merih. Y. D., Alioğulları. A., Kocabey. M.Y., Gülşen. Ç., Sezer. A. (2019) Hemşirelikte İnovasyon Kültürü Oluşturma; Bir Başarı Öyküsü, ZEYNEP KAMİL TIP BÜLTENİ;50(3):175-181
- OECD (2015) Thr Innovation Imperative: Contrubiting to productivity, Growth and Well-Being https://read.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/the-innovation-imperative_9789264239814-en#page1 16.12.2019
- Osman. S., Shariff. S.H., Lajin. M.N.A., (2016) Does Innovation Contribute To Employee Performance? Procedia-Social and Behavioral Sciences, 219, 571-579 doi: 10.1016/j.sbspro.2016.05.036
- Özbey. H., Başdaş. Ö., (2018) Hemşirelikte İnovasyon Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi Cilt 5 Sayı 1 (2018)
- Öztürk. S. A. (2011) Hizmet Pazarlaması, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa
- Platis C., Reklitis. P., Zimeras. S. (2015) Relation Between Job Satisfaction And Job Performance İn Healthcare Services, Procedia - Social and Behavioral Sciences 175 (2015) 480 – 487 doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.1226
- Sarioğlu, A., (2014) "Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinin Hemşirelikte Geçerlik ve Güvenirliği" Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi
- Şehitoğlu. Y. (2010) Örgütsel Sessizlik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Çalışan Performansı İlişkisi, T.C. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi
- Şengün. H., (2016) Sağlık Hizmetleri Sunumunda İnovasyon, Med Bull Haseki ;54:194-8, DOI: 10.4274/haseki.3057
- Uzkurt C. Pazarlamada Değer Yaratma Aracı Olarak Yenilik Yönetimi ve Yenilikçi Örgüt Kültürü, İstanbul, Beta Yayınları, 2008: 17-20