



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 1 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2015

### ÇALIŞANLARIN İŞE ADANMASININ ÖRGÜT İÇİ GİRİŞİMCİLİĞE ETKİSİNİN İNCELENMESİ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

**Hüseyin BOSTANCI**

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

[huseyinbostanc@gmail.com](mailto:huseyinbostanc@gmail.com)

**Yrd.Doç.Dr. Aykut EKİYOR**

Gaz, Üniversitesi İİBF Sağlık Kurumları İşletmeciliği

[aykutekiyor@gazi.edu.tr](mailto:aykutekiyor@gazi.edu.tr)

#### Özet

Bu araştırmanın temel amacı, sağlık sektöründe çalışanların işe adanması ile örgüt içi girişimcilik seviyeleri arasındaki farklılaşma durumlarını incelemek ve işe adanma ile iç girişimcilik düzeyi arasındaki ilişkinin boyutlarını ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda 2014 yılında Ankara ilindeki bir kamu hastanesinde görev yapmakta olan 310 sağlık çalışanı (hemşire) üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Evren içerisinden kolayda örneklem metodu ile 200 denek seçilmiş ancak uygulanan anketlerden 106 adetinin geri döndüğü belirlenmiş, eksik yada hatalı doldurulan 6 adet anketin elemesi yapıldıktan sonra, 99'u değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen veriler, SPSS programı ile analiz edilmiştir. Çalışmada ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği için Cronbach alfa testi, hipotez testleri için korelasyon, regresyon ve t-testleri uygulanmıştır. Araştırma sonucunda işe adanmanın sadece duygusal bütünleşme boyutunun iç girişimciliğin açıklanması üzerinde etkili olduğu, bu etkinin ise pozitif/olumlu yönlü olduğu görülmüştür. İşe adanmanın iç girişimcilik üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** İşe adanma, işle bütünleşme, işe cezbolma, girişimcilik, iç girişimcilik.

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

[www.saysad.org](http://www.saysad.org)

(BOSTANCI,H/EKİYOR,A)

## THE IMPACT OF JOB ENGAGEMENT ON ORGANIZATIONAL ENTREPRENEURSHIP: AN APPLICATION IN THE HEALTH SECTOR

### Abstract

The main objective of this research is to examine the job engagement of employees in the health sector, the differentiation status between intrapreneurship levels and to reveal the extent of the relationship between job engagement and intrapreneurship level. For this purpose, a research was conducted on 310 healthcare workers (nurses) who work in a Public Hospital in Ankara. 200 subjects were selected in the universe, but the return of 106 units was determined from the implementation of the survey, after eliminating 6 questionnaire, 99 were included in the evaluation. The obtained data were analyzed by SPSS software. For the validity and reliability of the scale Cronbach's alpha test, for hypothesis testing regression, correlation and t-tests were applied. As a result of research, only emotional dimension of integration is effective on the disclosure of internal entrepreneurship and this effect is positive way. A determining effect that dedication to work has on internal entrepreneurship have emerged.

**KeyWords:** Dedication to work, job engagement, work engagement, entrepreneurship, intrapreneurship.

### GİRİŞ

Son yıllarda dünya genelinde yönetim anlayışındaki değişimlerin etkisi ile olumsuz duygu ve davranışların yerine olumlu yaklaşımlar ön plana çıkmış, pozitif örgütsel davranış kapsamında yer alan kavramlardan birisi olan çalışanların işe adanması önem kazanmıştır. İşe gönülden adanmış, işle bütünleşmiş çalışanların, diğerlerinden daha üstün performans sergiledikleri, inisiyatif almaya ve proaktif davranışlar sergilemeye daha yatkın oldukları ve öğrenme motivasyonlarının da diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmüştür. Bunun yanında, 20. yy. sonlarından başlayarak yeni yüzyıl boyunca da süregelen, günümüz dünyasında da devam eden ve tüm pazarı yoğun bir şekilde etkileyen küresel rekabet ortamında örgütlerin başarılı bir şekilde faaliyetlerini sürdürebilmeleri için iç girişimcilik önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan araştırmalar örgüt içerisindeki çalışanlara daha fazla inisiyatif, özerklik, özgürlük ve kaynak kullanma imkânı veren ve yaratıcı enerjilerini kullanarak yenilik yapmalarını sağlayan bir metot olan iç girişimciliğin gerekliliğine işaret etmektedir.

İşe adanmaya olan ilgi son yıllarda mesleki tükenmişlik ile ilgili yapılan araştırmaların sonucunda, pozitif psikoloji akımının da etkisiyle ortaya çıkmıştır (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) (akt. Bal, 2009). İşle ilgili olumsuz bir zihinsel süreç olan tükenmişlik üzerine uzun yıllar boyunca çalışmalar yapan araştırmacılar zaman içerisinde bu durumun zıttı olduğunu savundukları işe adanmaya ilgi duymaya başlamışlardır (Bal, 2009). Günümüze kadar yapılmış olan çalışmalarda işe adanma olarak kullanılan kavramın Türkçesi konusunda net ve genel kabul görmüş bir ifadeye ulaşılamamış, fikir birliğine varılamamıştır. Bu sebeple çalışmada işe adanma olarak ele alınan kavram farklı çalışmalarda, işe cezbolma (Dalay, 2007), işe angaje olma (Güneşer, 2007), işe gönülden adanma (Bal, 2008), işle bütünleşme, işe kapılma (Öner, 2008) şeklinde de kullanılmıştır



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 1 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2015

(akt.Ardıç ve Polatçı, 2009). Bu çalışmamızda da engagement, work anagement, job engagement, organizational engagement, employee engagement kavramları “işe adanma“ olarak ifade edilmiştir.

Adanma; bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma, kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı bağlılık gösterme, yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü anlatır (Balay, 2000) (akt. Karagöz, 2007). Adanmışlık ile ilgili literatürde yapılmış diğer bir tanım da pozitif duygularla iş odaklı düşünme, kendini işine verme gayreti, yüksek düzeyde enerji ile işe bağlılık olarak tanımlanmaktadır (Caymaz, Erenel ve Gürer, 2013).

Bugüne kadar, “işe bağlılık”, “işe adanma” terimleri ile ilgili tek ve genel kabul görmüş bir tanım yoktur. Perrin Global İşgücü Çalışması (2003)’na göre, “çalışanların isteklilik ve şirketin başarılı olabilmesi için büyük ölçüde sürdürülebilir bazda çaba sağlayarak yardımcı olma yeteneği”dir. (akt. Sridevi, 2010). Dernovsek (2008) tarafından belirtildiği gibi, işe adanma, çalışanların duygusal yönü ve işe bağlılığı üzerinde olumlu katkı sağlamaktadır. Robinson et al. (2004) göre işe adanma; organizasyon ve organizasyonun değerine çalışanı tarafından sağlanan olumlu bir tutum. Organizasyona adanmış bir çalışan, işi ile ilgilidir ve organizasyon yararına işin performansını artırmak için meslektaşları ile birlikte çalışır. Organizasyon, işveren ve çalışan arasında iki yönlü ilişki gerektiren “işe adanma”yı beslemek ve geliştirmek için çalışmalıdır. (akt. Sridevi, 2010). Yapılan akademik çalışmalarda işe adanma ile ilgili en bilinen tanımı yapan Schaufeli ve arkadaşlarına (2002) göre işe adanma; dinçlik (vigor), adanma (dedication) ve yoğunlaşma (absorbtion) ile ifade edilen işle ilgili, pozitif ve tatmin edici bir düşünce yapısıdır (akt. Esen, 2011). İşe adanmışlık, kendini iş yoluyla ifade etmeyi de içerir. Çalışanların kendilerini yaptıkları işe adanarak, iş yoluyla kendilerini ifade etmeleri çalışma performanslarının da önemli ölçüde artmasına neden olmaktadır (Barkhuizen ve Rothmann, 2006). Sonuç olarak gruba aidiyet ve adanmışlık, çalışma performansı üzerinde liderlik karizmasından daha etkili hale gelebilmektedir (akt.Caymaz, Erenel ve Gürer, 2013). Lodahl ve Kejner(1965)’e göre işe adanmışlık: “Kişinin gözünde işin değeri ve önemi hakkındaki değerlerin içselleştirilmesi ve bireyin kimliğini işe bağlı kılan, işe yönelik tutum ve eğilimlerdir (İnce ve Gül, 2005).” (akt.Karagöz, 2007). İşe adanma, çalışanların işlerine karşı olumlu hislerini ve duygularını ifade eder. İşe adanmış çalışanların çalışma faaliyetleri ile etkin enerjik bir bağlantıları vardır ve kendilerini işlerinin talepleri ile başa çıkabilecek yetenekte görmektedirler. Çalışanlar işlerine tam olarak adandıklarında işlerini kişisel olarak anlamlı bulurlar, iş yüklerinin üstesinden gelinebilir olduğunu düşünürler ve yaptıkları işin geleceği hakkında umutlu olurlar. Dünyanın çeşitli ülkelerinde 600'den fazla CEO, yönetimin karşı karşıya kaldığı en önemli beş sorundan birisinin işe adanma olduğu konusunda hemfikirdir (Sarkisian, Bhate ve Lee, 2011).

İşe adanma ile ilgili yapılmış olan araştırmalara göre; bir kimsenin kendi hakkında sahip olduğu imajla iş arasındaki ilişki; kişinin işine sarılma derecesi, kendisine verdiği değer algıladığı performans düzeyinden etkilenme derecesi, kişinin psikolojik olarak kendisini işiyle özdeşleştirme derecesidir (İnce ve Gül, 2005) (akt.Karagöz, 2007). DDI (Uluslararası Kalkınma Boyutları)’a göre; İşe adanma, herhangi bir iş stratejisinin başarılı bir şekilde yürütülmesinde birincil derecede etkinleştiricidir. İşe adanma, kısa vadeli bir girişim değildir ve üst yönetimden itibaren başlamalıdır. İşe adanmanın ölçülmesi ve işe etkisinin gösterilmesi çok önemlidir (Wellins, Bernthal ve Phelps, t.y.). İşe adanma, bağlılık ve doyumdan da öte çalışanların işlerine kendilerini vermelerini sağlayan karmaşık bir kavramdır (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001) (akt. Gündüz, Çapri ve Gökçakan, 2013). İşe adanmanın sağlanabilmesi çalışan birey ve işin birbirleri ile olumlu etkileşimi ve karşılıklı mükemmel uyumu ile mümkündür. Bu uyumu sağlamak sürdürülebilir iş yükü, kararlara katılma ve kontrol duygusu, düzgün işleyen bir tanınma ve ödül sistemi, destekleyici bir aidiyet duygusu, adalet ve hukuk, anlamlı ve değerli bir iş ile mümkündür (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001) (akt. Ardıç ve Polatçı, 2009). Son yıllarda yapılan araştırmalar işe adanmanın; iş taleplerini azaltmaya yardımcı

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

[www.saysad.org](http://www.saysad.org)

(BOSTANCI,H/EKİYOR,A)



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 1 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2015

olduğunu, çalışanların iş hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırdığını, kişisel gelişimi ve öğrenmeyi teşvik eden iş kaynakları ile olumlu bir ilişki içinde olduğunu ortaya koymuştur (Bal, 2009). İşe adanma ve öz yeterlik arasında da olumlu bir ilişki bulunduğu saptanmıştır (Salanova ve ark., 2001). Sosyal Bilişsel Teori'ye göre öz yeterlik, "kişinin belli amaçlara erişebilmek için gerekli faaliyetleri gerçekleştirebileceğine dair inancıdır" (Bandura, 1997) (akt. Bal, 2009). İşe adanmayı sağlayabilmenin en etkin yolu, bu konuda proaktif davranmaktır. Çalışanların serbest karar verme imkanlarını ve kararlara katılımını arttırmak, üst yönetimin desteğini sağlamak, örgütsel değişimi sağlamak, kariyer için fırsat tanımak, sık sık pozitif geri bildirim vermek işe adanmayı (Ardıç ve Polatçı, 2009) ve aynı zamanda iç girişimciliği destekleyecek örgütsel düzeydeki stratejilerdir diyebiliriz. İşe adanmanın olası sonuçları arasında; işle ilgili olumlu tutumlar, kişisel sağlık, göreve yönelik olumlu davranışlar sergileme ve performans artışı bulunmaktadır. (Demerouti ve ark., 2001; Schaufeli & Bakker, 2003). Ayrıca, işe adanmış çalışanların inisiyatif almaya ve proaktif davranışlar sergilemeye daha yatkın oldukları ve öğrenme motivasyonlarının da diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmüştür (Sonnentag, 2003). Organizasyonlar için çok önemli bir nokta da işe adanmış çalışanların diğerlerinden daha üstün performans sergilemeleridir (akt. Bal, 2009).

Araştırmalara göre, adanmış çalışanlar, psikolojik olarak örgütlerine bağlı, her gün örgüt içerisinde heyecan dolu, yeni ve farklı yol arayışına giren çalışanlar olarak tanımlanmıştır. Adanmış çalışanlar, örgüt içerisinde farklılık yaratacaklarına inanırlar, bilgi ve yeteneklerine güvenirlere ve bunların performans için belirleyici bir güç olduğunu düşünürler (Esen, 2011). "Right Management Inc." tarafından 2008-2009 yılları arasında 15 Amerika, Avrupa ve Asya-Pasifik ülkesinde yapılan araştırmada, çalışanların işe adanması ile örgütsel performans arasında güçlü bir ilişki olduğu, verimlilik ile işe adanma arasında çok güçlü bir bağlantı olduğu tespit edilmiştir (Haid ve Sims, 2009). "Girişimcilik doğuştan mıdır, yoksa sonradan mı oluşur?" tartışmaları yapılırken insanın girişimci olarak doğmadığı; var olan potansiyelin kültürel, sosyolojik, psikolojik, sosyo-psikolojik, politik ve ekonomik çevre faktörleri ile bireylere kazandırıldığı inancı yaygınlaşmıştır (Bozkurt, 2011). Girişimci kavramı ilk olarak Fransızcada görülmüştür. Anlam olarak araştırmacı, maceracı, hükümet alt yapı bağlantılarını kuran kişi, mimar ve tarım ile uğraşan insanlar için kullanılmıştır. Daha sonra endüstri alanında, risk alan veya riski hesaba katabilen sermayedarlar için kullanılmış ve böylece anlamı genişlemiştir (Shimazaki, 1992) (akt. Bozkurt, 2011). Girişimciyi, "kaynaklar konusunda öngörülebilir olarak işi planlayan, insan kaynaklarını örgütleyerek girdilerin işlenmesini sağlayan ve elde edilen çıktıyı da kârlılık yaratacak biçimde tüketicilerin kullanımına sunma becerisini gösteren kişi" şeklinde tanımlamak da mümkündür (Silver, 1983) (akt. Bozkurt, 2011). Stevenson ve Jarillo (1990) göre girişimcilik, bireylerin hangi kaynakları kontrol ettiklerine bakılmaksızın fırsatları takip ettikleri süreçtir. "Entrepreneur" kelimesi Fransızca "arasındaki" anlamına gelen "entre" ve "almak" anlamına gelen "prendre" kelimelerinde türemiştir. Kelime başlangıçta alıcılar ve satıcılar arasındaki "risk alan" veya yeni bir girişim başlatma gibi bir görevi üstlenen insanları tanımlamak için kullanılmıştır (Bolton ve Thompson, 2002). Girişimcilik, mali, ruhsal ve sosyal riskleri alarak, gerekli zaman ve çabayı harcayarak yeni bir şey oluşturma ve sonucunda bağımsızlık, kişisel tatmin ve parasal anlamda ödülleri alma sürecidir (Idogho ve Augustine, 2011). Farklı yazarların tanımlamalarına göre girişimcilik; "değer yaratmak için, kâr amacı güden yeni bir işletme kurma veya büyütme ve yeni bir mal veya hizmet yaratma sürecidir" (Bird, 1989) (akt. Bozkurt, 2011). Girişimcilerin yenilikçi, risk alan, değişim odaklı, fırsatlara odaklanmış ve yaratıcı oldukları belirtilmiştir (Bozkurt, 2011).

Son yıllarda, organizasyonların içindeki girişimciliğe artan derecede ilgi gösterildiği görülmüştür. Bu olguya genel olarak, kurumsal girişimcilik veya iç girişimcilik denir (Jong ve Wenckers, 2008). İç girişimci sözcüğü ilk kez Pinchot (1985) tarafından kullanılmıştır. Pinchot iç



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 1 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2015

girişimciyi herhangi bir iş fikrini uygulama sorumluluğunu firma içinde üstlenen kişi olarak tanımlamaktadır (Pinchot, 1985) (akt. Gürel, 2012). Hızlı değişimlerin yaşandığı ve belirsiz çevre koşullarının hakim olduğu günümüzde, iç girişimcilik, işletmeler için rekabet avantajı sağlamada önemli bir araçtır. İç girişimcilik; bir örgütü kârlılık, kendi kendini yenileme, bilgi kazanımı ve uluslararası başarı için harekete geçmeye teşvik eder. İç girişimcilik kavramı; girişimsel düşünce sonucunda oluşan, yenilikçi düşünce tarzı, beceri ve kapasite elde etme kabiliyetini artırmaya odaklıdır. Bu kazanımı elde edebilen örgütler, rakiplerinden bir adım daha önde olma şansını yakalayabilmektedir. Şiddetli rekabetin hakim olduğu, belirsiz ve karmaşık pazar koşullarının geçerli olduğu bir ortamda, sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmenin yolu, yenilik yapmaktan geçmektedir. Bir örgütü yenilik yapmaya teşvik eden güç ise, iç girişimciliktir (Fiş ve Çetindamar, 2007) (akt. Gürel, 2012). Temel olarak, bir örgüt içi girişimcinin öncelikle ortalamasının üzerinde performansa sahip olması gerekmektedir. Zira performansı kötü olan bir çalışanın yapmayı planladığı yenilikler için gereken örgütsel desteği sağlayabilmesi mümkün görünmemektedir. Dolayısıyla örgütlerde ancak yüksek motivasyonlu ve başarılı çalışanlar girişimci davranışlarda bulunmaktadır (Kuratko ve Goldsby, 2004). Bu çalışanın işle bütünleşmesiyle sağlanabilecek olumlu değişikliklerden birisidir (Basım ve Şeşen, 2009). Literatürde yapılan çalışmalarda iç girişimcilik; bir kuruluşun tüm yenilikçilik, stratejik yenilenme ve yeni iş kurma faaliyetlerinin bütünü (Zahra, 1996:1715) olarak ifade edilmektedir (Gürel, 2012).

Günümüzde birçok işletme, iç girişimciliğin artan önemini fark etmektedir. Bunun en önemli nedenleri arasında; sayısı hızla artan rakipler, “geleneksel işletme yönetimi” yöntemlerinin yetersiz kalması, yetenekli çalışanların işletmelerden ayrılarak küçük ölçekli girişimciler haline gelmesi, artan uluslararası rekabet, verimlilik ve etkinliğin artırılmasına yönelik yapılan çalışmalar gösterilmektedir (Başar ve Tosunoğlu, 2006: 27). Bu nedenle gerek ulusal gerekse uluslararası faaliyet gösteren işletmeler yenilikçi olmaya ve değişime uyum sağlamaya zorlanmaktadır. (Kuratko ve Hodgetts,1998) (akt. Onay ve Çavuşoğlu, 2010). İç Girişimcilik; özellikle büyük organizasyonlarda örgütsel yaşam, büyüme, karlılık ve yenileme için önemlidir. Değişik türdeki organizasyonların kendi personeli ve yönetim ekipleri içindeki girişimci faaliyetleri teşvik ettikleri görülmektedir (Jarna ve Kaisu). İç girişimcilik, büyük örgütlerin karşılaşabileceği atalet, durgunluk ve yenilik eksikliğini gidermek için bir çare olabilir. Örgütsel büyüklük, beraberinde bürokrasi, hiyerarşi ve karmaşık süreçleri de getirir. İç girişimciliğin, bu örgütlere yeniden esneklik ve canlılık kazandırabileceği belirtilmektedir. Böylece birçok büyük örgüt iç girişimcilikle birlikte rekabette başarıyı yakalayabilir (Thornberry, 2001; Naktiyok ve Kök, 2006) (akt. Gürel, 2012). Daha önce yapılmış olan birçok çalışmada örgüt içi girişimciliğin vicdanlılık, başarı güdüsü, iletişim yeteneği, öz yeterlilik, kontrol odağı, tükenmişlik ve iş tatmini gibi farklı örgütsel ve psikolojik faktörlerle ilişkisi araştırılmıştır. Ancak çalışma yaşamında üzerine odaklanılan bir psikolojik değişken olan işe adanma ile girişimciliğin ilişkisini araştıran herhangi bir araştırma yapılmamıştır (Basım ve Şeşen, 2009).

Yukarıda da belirtildiği gibi girişimcilik, yoğun bir çaba ve enerji gerektiren bir süreç olarak karsımıza çıkmaktadır. Hemen hemen her konuda yeni davranış ya da çözüm üretecek, gerektiğinde risk alabilecek veya ortaya çıkan fırsatları süratle değerlendirebilecek bir kişinin işe adanması, işe cezbolması, girişimci davranışlarını olumlu etkileyebilecektir. Konuyla ilgili yazın incelendiğinde örgüt içi girişimciliğin bu tür işe adanma ile ilişkisini ortaya koyan çalışmanın bulunmadığı görülmektedir. Bunun yanı sıra bağımsız girişimciliğin ya da örgüt içi girişimciliğin çalışanların işe adanmalarından nasıl etkilendiğine odaklanan yurt dışında ya da yurt içinde yapılmış bir araştırma olmaması bu araştırmanın önemini daha da artırmaktadır. Pozitif bir süreç olan işe adanmanın örgüt

içi girişimcilik üzerindeki etkisinin de olumlu olması beklenebilir. Ancak bu etkinin hangi davranışlar üzerinde ve ne ölçüde gerçekleşebileceği bu araştırmanın temel amacıdır.

## 1.YÖNTEM

### 1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İşe gönülden adanmış çalışanların, diğerlerinden daha üstün performans sergiledikleri, inisiyatif almaya ve proaktif davranışlar sergilemeye daha yatkın oldukları ve öğrenme motivasyonlarının da diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmüştür (Bal, 2009). Diğer yandan 20. yy. sonlarından başlayarak yeni yüzyıl boyunca da süregelen, günümüz dünyasında da devam eden ve tüm pazarı yoğun bir şekilde etkileyen küresel rekabet ortamında örgütlerin başarılı bir şekilde faaliyetlerini sürdürebilmeleri için iç girişimcilik önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Pek çok araştırma, mevcut örgütler içinde çalışanlara daha fazla özerklik, özgürlük ve kaynak kullanma imkânı veren ve yaratıcı enerjilerini kullanarak yenilik yapmalarını sağlayan bir metot olarak 'iç girişimciliği' önermektedir (Gwendolyn, 2010). Faaliyet halinde olan örgütler içindeki girişimcilik anlamına gelen iç girişimcilik, örgütsel ve ekonomik gelişmede önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir (akt. Kızıloğlu ve İbrahimoglu, 2013).

Bu çalışmada, çalışanların yaptıkları işe adanma seviyeleri açısından farklılıklarının bulunup bulunmadığının tespit edilmesi, bu farklılıkların onların örgüt içi girişimcilik eğilimlerine olan etkisinin incelenmesi, istatistiksel olarak iç girişimcilik ile işe adanma arasındaki ilişkinin ortaya konulması ve demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi, önerilerin oluşturulması, diğer çalışmalara katkıda bulunulması hedeflenmiştir.

### 1.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlıkları

Araştırmada, 2014 yılında bir kamu hastanesindeki sağlık çalışanlarının (hemşire) iç girişimcilik eğilimlerinin ölçülmesi ve bu eğilimin çalışanların işe adanmasından etkilenip etkilenmediği sorusuna cevap bulunması hedeflenmiştir.

Araştırma uygulama açısından kamu hastanesinden oluşturulan örneklemdaki hastane çalışanlarından elde edilen verilerle sınırlandırılmıştır. Evrenin büyüklüğü 310 olarak tespit edilmiş ve örneklem büyüklüğü %90 güvenilirlik ve %10 hata payı ile 56 olarak tespit edilmiştir (Karasar, 2008). 200 çalışana ölçek uygulanmış ancak uygulanan anketlerden 106 adetinin geri döndüğü belirlenmiş, eksik/ hatalı doldurulan 6 adet anketin elemesi yapıldıktan sonra, 99'u değerlendirmeye alınmıştır.

### 1.3. Araştırmanın Hipotezleri

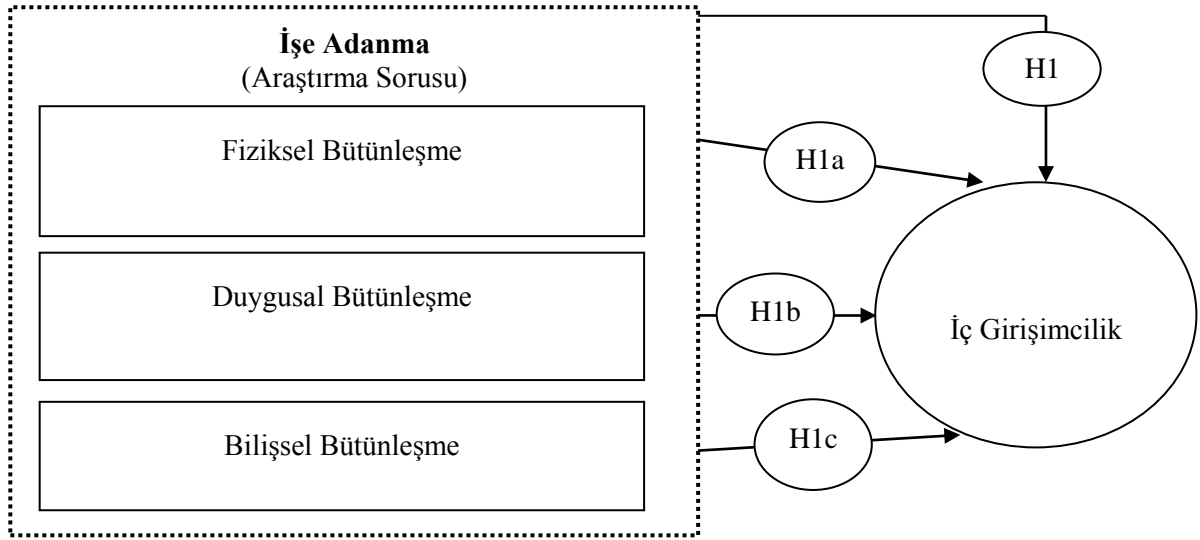
Araştırmanın amacı doğrultusunda, cevap aranan sorular ve geliştirilen araştırma modeli aşağıda belirtilmiştir.

H1: Çalışan personelin, işe adanma ile iç girişimcilik eğilimi arasında bir ilişki vardır.

H1a: Çalışan personelin, işe adanmanın bir alt boyutu olan “fiziksel bütünleşme” ile iç girişimcilik eğilimi arasında bir ilişki vardır.

H1b: Çalışan personelin, işe adanmanın bir alt boyutu olan “duygusal bütünleşme” ile iç girişimcilik eğilimi arasında bir ilişki vardır.

H1c: Çalışan personelin, işe adanmanın bir alt boyutu olan “bilişsel bütünleşme” ile iç girişimcilik eğilimi arasında bir ilişki vardır (Şekil 1).



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

#### 1.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak;

İşe adanmanın ölçülmesinde; Bruce Louis Rich tarafından geliştirilen “İşle Bütünleşme Ölçeği” (JES- Job Engagement Scale) kullanılmıştır. Ölçeğin orijinalinin kullanımı için gerekli izin Bruce Louis Rich’den, ölçeğin Türkçesinin kullanımı için gerekli izin, özgün ölçeği Türkçeye çevrildikten sonra yapısal geçerliliğinin sınanması için sırasıyla açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerini uygulayan, sonrasında orijinal ölçeğin bütününe ve alt boyutlarının güvenilirliğini iç tutarlılık (Cronbach Alpha) ve test yarılama yöntemleriyle değerlendiren ve ölçeği geçerli ve güvenilir bulan Öğr. Gör. Özgür Öngöre’den alınmıştır. Ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır (Fiziksel, duygusal ve bilişsel bütünleşme).

İç girişimciliğin ölçülmesinde; Jarna ve Kaisu tarafından geliştirilen (2005) "How about measuring intrapreneurship" adlı araştırmanın ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin orijinalinin kullanımı için gerekli izin Jarna Heinonen’den, Ölçeğin Türkçesinin kullanımı için gerekli izin, ölçek Türkçeye çevrildikten sonra orijinal ölçeğin bütününe ve alt boyutlarının güvenilirliğini değerlendiren ve ölçeği (11 sorusu hariç) geçerli ve güvenilir bulan Öğr. Gör. Mehmet Kızıloğlu’ndan alınmıştır. Ölçek yedi alt boyuttan oluşmaktadır (Yönetim ve organizasyon teşviki, bireysel motivasyon, şeffaflık ve açıklık, bireysel yetkinlik, yapıcı iş çevresi, yeniliğe teşvik, gelişme).

Her iki ölçekte de tüm boyutlar 5' li Likert ölçeğine göre oluşturulmuştur. Buna göre ölçekteki ifadeler verilen cevaplar sırasıyla Hiç Katılmıyorum “1”, Katılmıyorum “2”, Kararsızım “3”, Katılıyorum “4”, Tamamen Katılıyorum “5” şeklinde ifade edilmiştir. Araştırmada demografik sorulara da yer verilmiştir. Bu bölümde yaş, cinsiyet, eğitim durumu, mesleki tecrübe vb. katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik ifadeler sorulmuştur. Elde edilen veriler, SPSS programı ile analiz edilmiştir.

## 2. BULGULAR VE YORUMLAR

Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı şu şekildedir; Ankete katılanların %86.9'u kadın, %13.1'i erkektir. Katılımcıların %25.3'ü 20-30 yaş arası, %57.6'sı 31-40 yaş arası, %16.42'si 41-50 yaş arası ve %1'i de 51 yaş ve üzerinde olduğunu belirtmiştir. Ayrıca %79.8'i evli olduğunu beyan ederken, %20.2'si ise bekar olduğunu söylemiştir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında ise %33.3'ünün ön lisans, %45.5'inin lisans, %11.1'inin yüksek lisans ve %10.1'inin ise doktora düzeyinde olduğu görülmüştür. Katılımcıların, mesleki alanda %23.2'sinin 0-7 yıl, %35.4'ünün 8-15 yıl, %26.3'ünün 16-20 yıl ve %15.2'sinin ise 21 yıl ve üzeri tecrübeye sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca girişimcilik konusunda kişilerin eğitim durumları da incelenmiş olup katılımcıların %18.2'sinin bu eğitime sahip olduğu, %81.8'inin ise sahip olmadığı görülmüştür.

Üzerinde çalışılan işe adanma ve iç girişimcilik ölçekleri için güvenilirlik analizleri ayrı ayrı yapılmış olup sözü edilen her bir ölçeğin Cronbach-Alpha güvenilirlik kat sayısı alt sınır olan 0.80'in üzerinde bir değer olarak hesaplanmıştır. İşe adanma ölçeğinin toplam Cronbach-Alpha güvenilirlik katsayısı 0.905 (Tablo 1), girişimcilik ölçeğinin toplam Cronbach-Alpha güvenilirlik katsayısı 0.947'tir (Tablo 2) ve ölçek genel olarak güvenilir bulunmuştur.

Tablo 1: Güvenilirlik Analizi (İşe Adanma)

Ölçek	Faktörler	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )
İşle Bütünleşme $\alpha=0.905$	Fiziksel Bütünleşme	6	0.883
	Duygusal Bütünleşme	6	0.878
	Bilişsel Bütünleşme	6	0.919

Tablo 2: Güvenilirlik Analizi (İç Girişimcilik-Genel)

Ölçek	Faktörler	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )
İç Girişimcilik $\alpha= 0.947$	-	28	0.947

Bu çalışmanın ana konusu işe adanmanın iç girişimcilik üzerine olan etkisinin araştırılması olmakla beraber, işe adanma ve iç girişimcilikten elde edilen skorların, demografik değişkenlerle anlamlı bir fark gösterip göstermediğini incelemek üzere 0.1 anlam düzeyinde yapılan analiz



sonuçlarında (Tablo 3 ve 4), bağımlı değişkenler ile test edilen her bir bağımsız değişkenden elde edilen p değerinin 0.1'den büyük olduğu, dolayısıyla  $H_0$  yokluk hipotezinin reddedilemeyeceği görülmüştür. Buna göre, demografik değişkenler, işe adanma ve iç girişimcilik anketlerinden elde edilen skorlar üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir denilebilir.

Tablo 3: Demografik Verilerin İşe Adanma Skoruna Etkisi.

Bağımsız Değişken	Analiz Yöntemi	p Değeri
Cinsiyet	T Testi	0.371
Yaş	ANOVA	0.608
Eğitim Düzeyi	ANOVA	0.687
Mesleki Tecrübe	ANOVA	0.621
Bağımlı Değişken: İşe Adanma		

Tablo 4: Demografik Verilerin İç Girişimcilik Skoruna Etkisi.

Bağımsız Değişken	Analiz Yöntemi	p Değeri
Cinsiyet	T Testi	0.347
Yaş	ANOVA	0.875
Eğitim Düzeyi	ANOVA	0.176
Mesleki Tecrübe	ANOVA	0.205
Girişimcilik Eğitimi	T Testi	0.329
Bağımlı Değişken: İç Girişimcilik		

Çalışmanın asıl amacına yönelik-işe adanmanın iç girişimcilik üzerine etkisi- hipotezlerin test edilmesinde, “Doğrusal Regresyon Analizi” yönteminden yararlanılmış ve “H1: Çalışan personelin işe adanma ile iç girişimcilik eğilimi arasında bir ilişki vardır” hipotezi altında H1a, H1b ve H1c hipotezleri test edilerek fiziksel bütünleşme(H1a), duygusal bütünleşme(H1b) ve bilişsel bütünleşme(H1c)’nin girişimcilik üzerindeki etkisi incelenmiştir. Elde edilen analiz sonuçlarında;

H1: Çalışan personelin, işe adanma ile iç girişimcilik eğilimi arasında bir ilişki vardır, hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

H1a: Çalışan personelin, işe adanmanın bir alt boyutu olan “fiziksel bütünleşme” ile iç girişimcilik eğilimi arasında bir ilişki vardır hipotezi reddedilmiştir.

H1b: Çalışan personelin, işe adanmanın bir alt boyutu olan “duygusal bütünleşme” ile iç girişimcilik eğilimi arasında bir ilişki vardır hipotezi kabul edilmiştir.

H1c: Çalışan personelin, işe adanmanın bir alt boyutu olan “bilişsel bütünleşme” ile iç girişimcilik eğilimi arasında bir ilişki vardır hipotezi reddedilmiştir.

Fiziksel bütünleşmenin ( $p=0,512>0,1$ ) ve bilişsel bütünleşmenin ( $p=0,952>0,1$ ) iç girişimcilik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 5). Buna göre H1a ve H1c hipotezleri reddedilmiştir. İşe Adanmanın alt boyutlarından bir diğeri olan duygusal bütünleşmenin(H1b) ise iç girişimcilik üzerindeki etkisinin anlamlı ( $p=0,001<0,1$ ) olduğu sonucu elde edilmiştir. Bunun sonucunda H1b hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca, duygusal bütünleşmenin iç girişimcilik üzerindeki etkisinin pozitif yönlü ( $Beta=0,355$ ) olduğu hesaplanmıştır. Bu durumda, işe adanmanın iç girişimcilik üzerinde etkili olduğu yönündeki H1 hipotezi, alt boyutlardan sadece duygusal bütünleşmenin istatistiksel olarak anlamlı (H1b Kabul), diğer alt boyutlar olan fiziksel bütünleşmenin (H1a red) ve bilişsel bütünleşmenin (H1c red) ise istatistiksel olarak anlamsız bulunması nedeni ile kısmen kabul edilmiştir, bu hali ile model toplam varyansın ( $\Delta R^2=0.094$ ) yaklaşık %9'unu açıklamaktadır. Oluşturulacak olan modelin ise genel olarak anlamlı ( $p=0.006<0.1$ ) bulunduğu görülmüştür.

Tablo 5: İşe Adanmanın İç Girişimcilik Üzerine Etkisi (Çoklu Doğrusal Regresyon)

Bağımsız	B	Beta	T	P	R	R <sup>2</sup>	DeltaR <sup>2</sup>	F	P
Sabit	2.52		4.452	0.000					
Fiziksel B	0.11	-0.093	0.658	0.512	0.349	0.122	0.094	4.381	0.006
Duygusal B	0.30	0.355	3.407	0.001					
Bilişsel B	0.01	0.009	0.060	0.952					

Bağımlı Değişken: İç Girişimcilik

Regresyon analizinde ortaya koyulan duygusal bütünleşmenin iç girişimcilik üzerine olan açıklayıcı etkisini görmenin bir diğer yolu da Korelasyon Analizidir<sup>1</sup>. Bu çalışma için işe adanma ve alt boyutlarının, iç girişimcilik ile olan korelasyonları, parametrik olmayan Spearman Korelasyon Analizi yöntemi ile hesaplandığında (Tablo 6) ve analiz sonucunda elde edilen korelasyon katsayılarına bakıldığında, genel anlamda işe adanma ile iç girişimcilik arasında pozitif yönlü zayıf ilişki ( $r = 0.205$ ) olduğu görülmektedir.

Tablo 6: İşe Adanmanın İç Girişimcilik Üzerine Etkisi (Spearman Korelasyon Analizi)

	IB	IB_FB	IB_DB	IB_BB	IG	IG_F1	IG_F2	IG_F3	IG_F4	IG_F5	IG_F6	IG_F7
I	1											
IB_FB	0.786	1										
IB_DB	0.784	0.236	1									
IB_BB	0.807	0.695	0.405	1								
IG	0.205	-0.032	<b>0.330</b>	0.071	1							
IG_F1	0.125	-0.019	0.221	0.021	0.869	1						
IG_F2	0.170	-0.050	0.289	0.059	0.894	0.787	1					
IG_F3	0.113	-0.044	0.187	0.080	0.740	0.506	0.562	1				
IG_F4	0.177	-0.115	0.370	-0.022	0.734	0.589	0.529	0.550	1			
IG_F5	0.155	-0.078	0.292	-0.026	0.746	0.501	0.588	0.637	0.651	1		
IG_F6	0.214	-0.058	0.364	0.058	0.694	0.469	0.569	0.408	0.655	0.618	1	
IG_F7	0.273	0.140	0.330	0.148	0.723	0.533	0.582	0.534	0.500	0.568	0.562	1

Yapılmış olan çoklu doğrusal regresyon analizi ile korelasyon analizi karşılaştırılacak olursa, iç girişimcilik ile duygusal bütünleşme arasında pozitif yönlü, orta düzeyde bir ilişkinin ( $r = 0.330$ ) bulunduğu ve bu sonucun da çoklu doğrusal regresyon analizi” sonucunda elde edilen sonuç ile tutarlı olduğu görülecektir. Regresyon analizinden elde edilen beta katsayısı (0.355) ile korelasyon analizinden elde edilen  $r = 0.330$  değerleri birbirine yakın değerler olmakla beraber bu iki değer birbirine yakın olması, tesadüfi bir yakınlık olup istatistiksel olarak bir anlam taşımamaktadır. Burada önemli olan iki değerinde pozitif yönlü bir ilişkiye işaret ediyor olmasıdır.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada, anket yöntemi ile toplanmış olan verilere “Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi” uygulanmış ve işe adanmanın (fiziksel bütünleşme, duygusal bütünleşme, bilişsel bütünleşme) iç girişimcilik üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Yapılan analiz sonucunda;

H1: Çalışan personelin, işe adanma ile iç girişimcilik eğilimi arasında bir ilişki vardır, hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

H1a: Çalışan personelin, işe adanmanın bir alt boyutu olan “fiziksel bütünleşme” ile iç girişimcilik eğilimi arasında bir ilişki vardır hipotezi reddedilmiştir.

H1b: Çalışan personelin, işe adanmanın bir alt boyutu olan “duygusal bütünleşme” ile iç girişimcilik eğilimi arasında bir ilişki vardır hipotezi kabul edilmiştir.

H1c: Çalışan personelin, işe adanmanın bir alt boyutu olan “bilişsel bütünleşme” ile iç girişimcilik eğilimi arasında bir ilişki vardır hipotezi reddedilmiştir.

H1 hipotezinin kısmen kabul edilmesi ise işe adanmanın alt boyutları olan fiziksel bütünleşme ve bilişsel bütünleşmenin bağımlı değişken iç girişimcilik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunmaması (Sırasıyla H1a red ve H1c red) üçüncü alt boyut olan duygusal bütünleşmenin ise iç girişimcilik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin bulunmasıdır. Buna göre duygusal bütünleşmenin iç girişimcilik üzerindeki etkisi pozitif yönlüdür ve söz konusu etki (Beta=0,355) olarak hesaplanmıştır. Bunun anlamı; duygusal bütünleşmede yaşanacak olan bir birimlik artış, iç girişimcilikte 0.355 birim artışa neden olacaktır. Diğer bir deyişle bireysel ve örgütsel düzeyde işle bütünleşme stratejilerinin uygulanmasının iç girişimciliğe katkısının gerekli ve önemli bir kuvvet çarpanı olduğu unutulmamalıdır.

İç girişimciliğe etki edebilecek yan etkenler olarak demografik değişkenler ele alınmıştır. Buna göre; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve mesleki tecrübe incelenmiş, belirtilen demografik değişkenlerin işe adanma ve iç girişimcilik skorları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farka neden olmadığı sonucu elde edilmiştir. Sonuçlar, regresyon analizinden elde edilen sonuç ile karşılaştırılacak olursa, demografik değişkenler gibi somut değişkenlerin, iç girişimcilik üzerinde etkili olmaması tutarlıdır denilebilir. Bunun nedeni; iç girişimciliğin açıklanması üzerinde etkisi olduğu görülen duygusal bütünleşmenin, demografik değişkenler gibi fiziksel değil bilişsel ve soyut bir kavram olmasıdır. Kişi duygusal olarak yaptığı işle bütünleşemiyorsa iç girişimcilik skorunda bir yükselme elde edemeyecektir.

Demografik verilerin işe adanma ve iç girişimcilik skorları üzerindeki etkisinin incelendiği analizlerde, her bir bağımsız değişkenin, bağımlı değişkenlerin toplam skoru üzerinde istatistiksel bir farklılığa neden olmadığı görülmüştür. Bu analizler içinde bir tanesi ayrıca dikkate değerdir. Girişimcilik konusunda eğitime sahip olma durumunun, iç girişimcilikten elde eden skor üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı sonucu görülmüştü. İlk bakışta, üzerine eğitim alınmış olan bir konunun, eğitimin hedefi üzerinde pozitif yönlü bir etkide bulunması beklenir. Ancak, girişimcilik konusunda eğitim alma durumunun frekansları incelendiğinde, n=99 olan örneklem içinde, bu eğitimi almış kişi sayısının x=18 olduğu görülür. Bu durumda muhtemel etkinin, örneklem içerisindeki frekansın yetersiz olması nedeni ile sonuçlara yansımamış olabileceği ihtimali ortaya çıkar. Bu nedenle, bu konuda daha kesin bir yargıda bulunabilmek için örneklem içindeki frekansların daha uygun olduğu bir başka örneklem üzerinde analiz tekrarlanmalıdır.



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 1 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2015

İşletmenin ekonomik performansları için bir itici güç olan işletmelerin rekabet üstünlüğü elde etmesini sağlayan ve karlılığı arttıran temel unsurlardan birisi olan (Covin ve Slevin, 1991) (akt. Çavuşgil, Knight ve Üner, 2011) girişimcilik ve örgüt içi verimliliği ve etkinliği elde etmeye, çalışma hayatının kalitesini yükseltmeye ve çalışan refahını arttırmaya katkı sağlayan (Ardıç ve Polatçı, 2009) işe adanma konusunda eğitim almış kişi sayısını arttırmaya yönelik olarak hastane çalışanlarına verilen/verilecek olan hizmet öncesi-hizmet içi eğitimleri planlanırken, işe adanma ve iç girişimciliğe yönelik ihtiyaçlar da tespit edilip dahil edilmelidir. İç girişimcilik; önemsenmeli, görev tanım formlarına eklenmelidir. Ayrıca, bu konuda literatürde yeterli araştırma bulunmamaktadır, işe adanmanın iç girişimciliğe etkisine yönelik yapılan çalışmalar arttırılmalı, ölçeğin uygulandığı evrenin örnekleme geniş tutulmalıdır.

### NOTLAR

1. Korelasyon analizi, iki değişkenin arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü tanımlar. Korelasyon katsayısı (r), -1 ile +1 arasında değişim gösterir. 0 iki değişken arasında ilişki olmadığını, sırasıyla 0 - 0.3 ve (-0.3) - 0, iki değişken arasında pozitif yönlü/negatif yönlü zayıf ilişki olduğunu, 0.3 - 0.7 ve (-0.7) - (-0.3) pozitif yönlü/negatif yönlü orta düzeyli ilişki olduğunu, 0.7 - 1 ve (-1) - (-0.7) ise pozitif yönlü/negatif yönlü güçlü ilişki olduğunu gösterir.

2.

### KAYNAKÇA

Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32 (Ocak-Haziran), 21-46.

Bal, E.A., (2009). Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak İşe Gönülden Adanma (Work Engagement) ve İnsan Kaynakları Açısından Önemi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 21-23 Mayıs, (ss.546-552).

Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2009). Tükenmişliğin örgüt içi girişimciliğe etkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 35(Özel Sayı), 43-45.

Bozkurt, Ö. (2011). Dünyada ve Türkiye’de Girişimcilik Eğitimi: Başarılı Girişimciler ve Öğretim Üyelerinden Öneriler. (ss.1-12). Ankara: Detay Yayıncılık,

Çaymaz, E., Erenel, F. ve Gürer, B. (2013). Liderlik Karizması, Adanmışlık ve Gruba Aidiyetin Gönüllü Çalışma Performansına Etkileri: AKUT Arama Kurtarma Derneği Örneği. *International Journal of Human Sciences ISSN: 1303-5134*, 10(1), 133.

Çavuşgil, S.T., Knight, G. ve Üner, M.M. (2011). *Türkiye’de Küresel Doğan İşletmeler* (1. Baskı).

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

[www.saysad.org](http://www.saysad.org)

(BOSTANCI,H/EKİYOR,A)



## ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 1 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2015

(ss.93). Ankara: Detay Yayıncılık.

Esen, E., (2011). Çalışanların Örgüte Cezbolması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, XXX(1), 377-390.

Gürel, E. B. (2012). İç Girişimcilik: Bir Literatür Taraması. *Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 6, 57-65. 25 Kasım 2014 tarihinde <http://sbe-dergi.gumushane.edu.tr/belgeler/sbecilt3-sayi6/sayi6-8EsraGurel6.pdf> adresinden alınmıştır.

Gündüz, B., Çapri, B. ve Gökçakan, Z. (2013). Mesleki Tükenmişlik, İşle Bütünleşme ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi Uluslar arası E-Dergi*, 3(1), 31. 27 Kasım 2014 tarihinde <https://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/137942-20130605933122.pdf> adresinden alınmıştır.

Haid, M. & Sims, J. (2009). Employee Engagement: Maximizing Organizational Performance. *Right Management :A Manpower Company*, 5-12.

Idogho, P. O. & Augustine, A. E. (2011). Entrepreneurship Education and Small-Scale Business Management Skill Development among Students of Auchu Polytechnic Auchu, Edo State, Nigeria . *International Journal of Business and Management*, 6(3), 285.

Jarna, H. & Kaisu, K. ( ).How About Measuring Intrapreneurship?

Jong, J. & Wennekers, S. (2008). Intrapreneurship: Conceptualizing entrepreneurial employee behaviour. *SCALES (Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs)*, 6.

Karagöz, L. (2007). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Örgütsel Adanma ile Örgütsel Yurttaşlık Davranışları Arasındaki İlişki.” (Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi, İstanbul, 6-20.

Karasar, N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemi* (18 Baskı). Ankara: Nobel yayın dağıtım.

Kızıloğlu, M. ve İbrahimoglu, N. (2013). İç Girişimcilik Olgusunun Yenilik Yapabilme Becerisine Etkisi: Gaziantep’te Faaliyet Gösteren Yenilikçi Örgütlerde Bir Uygulama. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 5(3), 106.

Onay, M. ve Çavuşoğlu,S. (2010). İşletmelerde Girişimcilik Özelliğini Etkileyen Faktörler: İç Girişimcilik. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(1), 51.

Sarkisian, N. & Bhate, R., Lee, J. (2011). Effects of Country & Age on Work Engagement, Job Satisfaction& Organizational Commitment Among Employees in the United States. *The Sloan*  
**ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ**

[www.saysad.org](http://www.saysad.org)

(BOSTANCI,H/EKİYOR,A)



*Center on Aging&Work at Boston College, 29.*

Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 90.

Wellins, R. S., Bernthal, P. & Phelps, M. (t.y.:7). “*Employee Engagement: The Key to Realizing Competitive Advantage*”. Development Dimensions International, Inc., MMV. from [https://www.ddiworld.com/DDIWorld/media/monographs/employeeengagement\\_mg\\_ddi.pdf?ext=.pdf](https://www.ddiworld.com/DDIWorld/media/monographs/employeeengagement_mg_ddi.pdf?ext=.pdf)