

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE PERSONEL GÜÇLENDİRMENİN İŞGÖREN PERFORMANSINA VE İÇ GİRİŞİMCİLİĞE ETKİSİ

Yrd. Doç. Dr. Aykut EKİYOR

Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü
aykutekiyor1974@yahoo.com.tr

Selçuk KARAGUL

Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi Doktora Öğrencisi
selcuk78@hotmail.com

Özet

Çağımızda örgütlerin değişen koşullara anında tepki verip rekabet güçlerini koruyabilmek için geleneksel yönetim tekniklerini terk edip modern yönetim tekniklerini uygulamaları gerekmektedir. Örgütlerin stratejik hedeflerine ulaşabilmeleri ve başarılı olabilmelerinin ilk şartı, örgüt çalışanlarının işleriyle ve örgütle bütünleşmeleridir. Son yıllarda çalışan memnuniyeti ve bağlılığın sağlanması örgütlerin yaşadığı problemlerden biridir. İyi en iyi fiili olarak iş yapanın bileceği mantığından yola çıkarak kişinin en iyi bilgi ve kaynakla donatıldıktan sonra uygulamanın ve kararın kendisine bırakılması mantığına dayanan personel güçlendirme günümüz işletmelerine rekabet avantajı ve çalışan bağlılığını sağlayan yöntemlerden biridir. Bu kapsamda çalışmanın amacı sağlık sektöründe personel güçlendirmenin işgören performansına ve iç girişimciliğe etkisini tespit etmektir. Çalışma Konya’da bir özel hastane de çalışan 190 sağlık ve idari personeli kapsamaktadır. Çalışmanın verileri SPSS 20.0 paket programında değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde spearman korelasyon analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçlarında sağlık sektöründe personel güçlendirmenin işgören performansına ve iç girişimciliğe pozitif etkisi olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Personel Güçlendirme, İşgören Performansı, İç Girişimcilik, Sağlık, Rekabet.

Abstract

In this era, the organizations are required to immediately respond to the changing conditions, to abandon the conservative management techniques and to apply modern management techniques in order to maintain their competitive advantages. The first and foremost condition of the organizations realizing their strategic objectives and being successful is to integrate with the duties of the organization’s employees and the organization itself. The employee satisfaction and establishment of the bonds and belongingness towards the organization is one of the problems that the organizations encounter during recent years. Starting from the notion that “the work can be known best by the person who actually does it”, the empowerment of the personnel by leaving the application and decision at the initiative of the employee after having equipped him/her with the best knowledge and sources, is one of the methods which results with competitive advantage and employee binding for and towards the organizations. In this content, the objective of this study is to observe the effects of the empowerment of the personnel towards the personnel performance and internal entrepreneurship in health sector. The sample of the study is composed of 190 health and administrative personnel who are employed in a private hospital at Konya province. The data of the study is evaluated with the SPSS 20.0 package program. Spearman correlation analysis technique is used for analysis of the data. According to the results of the analysis, it is observed that the empowerment of the personnel in health sector have a positive effect on personnel performance and internal entrepreneurship.

Key Words: Empowerment of Personnel, Personnel Performance, Internal Entrepreneurship, Health, Competition.

GİRİŞ

Rekabet avantajı sağlanması söz konusu olduğunda, bilgi ve insan faktörü diğer faktörleri artık geride bırakmıştır. Hayatta kalmak isteyen örgütlerin faaliyet alanlarındaki rakiplerine üstünlük sağlamak, kar etmek, tercih edilmek ve müşteriler için bir değer ifade edebilmek maksadıyla çalışanlarını memnun etmeleri gerekmektedir. Enformasyon ve iletişim teknolojisindeki akıl almaz gelişmeler, bilgiyi örgütlerin merkezine koymuş ve bilgili çalışanlar da bu yeni örgüt türünün en önemli değeri haline gelmiştir. Yüksek bilgiyle donatılmış ve giderek daha çok bilgi almaya gayretli bu değerli çalışanlardan en yüksek verimi almak ve onları örgütün hedeflerine ulaşması yönünde gayret göstermeye ikna etmek, örgütsel etkinlik ve bağlılıkla doğru orantılıdır.

Rekabet avantajı sağlamanın ve rekabet ile mücadele etmenin yöntemlerinden birisi de personelin güçlendirilmesidir. Güçlendirmenin örgütsel ve yönetsel etkinliğin en temel bileşeni olduğu, aynı zamanda güçlendirme uygulamalarının grup bilincinin geliştirilmesi ve sürdürülmesinde merkezi bir rol oynadığı literatürde ifade edilmektedir (Conger ve Kanungo, 1988). Sigler ve Pearson (2000) yaptıkları araştırmada, güçlendirme ile performans ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu ileri sürmüşlerdir (Sigler ve Pearson, 2000).

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Güçlendirme kavramı literatürde farklı yazarlar tarafından farklı şekillerde ifade edilmektedir. Cunningham ve arkadaşlarına göre güçlendirme, karar verme gücünün, bu güce sahip olmayanları da kapsayacak şekilde yeniden dağıtılmasıdır (Cunningham ve diğerleri, 1996). Erstad (1997) güçlendirmeyi; işgörenlere işleriyle ilgili kararları vermelerini sağlayacak imkânların sunulması ya da onlara kendi faaliyetlerinin sorumluluğunu üstlenebilecekleri bir ortamın sağlanmasıdır (Erstad, 1997) olarak ifade etmektedir. Hales ve Klidas (1998) güçlendirmeyi, bilgi, enformasyon ve gücün astlarla paylaşılması (Hales ve Klidas, 1998) şeklinde tanımlamışlardır. Appelbaum (1999) ise, güçlendirmeyi; güçlendirme felsefesini benimseyen bir işletmede alt kademedeki çalışanların sahip olacağı etkide önemli artışlar sağlayan bir vizyon olarak (Appelbaum ve diğerleri, 1999) ifade etmektedir. Çalışmada model olarak kullanılan Spreitzer (1995) güçlendirmeyi; anlam, yetkinlik (yeterlilik), özerklik ve etki olmak üzere dört algısal boyuttan oluşan motivasyonel bir yapı olarak tanımlamaktadır (Spreitzer, 1995).

Güçlendirmenin ortaya çıkmasının en önemli nedenleri arasında (1) küreselleşmenin ve rekabetin hızlı bir şekilde artmasıyla rekabette yeniliğin daha fazla ihtiyaç haline gelmesi ve

yenilikleri yapanların daha fazla özgürlüğe gereksinim duymaları, (2) rekabet gücünün hızla artmasıyla birlikte verimliliğin önceki yıllara oranla daha fazla artırılması için yöneticilerin iş görenleri kararlara daha fazla katma zorunluluğunu hissetmeleri, (3) mal ve hizmet geliştirmenin stratejik öneminin artması, (4) yüksek performans gücüne sahip bir öğrenen organizasyon yaratma ihtiyacı (Harvey ve Bowin, 1996; Daff, 2001) bulunmaktadır.

Modern yönetim teknikleri olarak adlandırılan her yaklaşım, kendi yetki ve sorumluluk alanı içinde, örgüt adına inisiyatif kullanabilen, karar alabilen ve bu kararını uygulayabilen çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Bu niteliklerin kavramsal ifadesi ise personel güçlendirmedir (Coşkun, 2002). Güçlendirme çalışanların faaliyet alanları içinde herhangi bir kişiden onay almaksızın karar vermesine yönelik bir gücü ifade eder. Daha ayrıntılı olarak ifade etmek gerekirse, çalışanların karar verme yetkilerini arttırarak, onları yaptıkları işin sahibi haline getirmeyi hedefler. Yeni yetki sınırları içerisinde faaliyet göstermeleri için de yardımlaşma, paylaşma ve ekip çalışmasını ön plana çıkarır. Bu kavram yakından incelendiğinde, işletme yönetiminde çok tartışılan katılım, yetki devri ve motivasyon kavramlarının uzantısı sayılabilir. Bu kavramlardan farkı, güçlendirmenin daha geniş bir kapsam olması ve uygulanmasının diğerlerine oranla daha zor olmasıdır

Çalışmada ele alınan personel güçlendirme, çalışanlara örgüt faaliyetlerinde daha fazla kararlara katılmayı sağlayan ve örgüt performansını arttırmak için daha fazla sorumluluk veren bir anlayıştır (Özgen ve Türk, 1997). Personel güçlendirmenin odaklandığı temel nokta; çalışanların işleri başarabilme yeteneklerini azaltacak sınırlamaların ortadan kaldırılması ve işlerini kendilerinin yapabilmelerinin sağlanmasıdır (Jenkins, 1996).

Suvorov'a göre (Levinson, 2004); savaşın kazanılmasında temel silah olan askerlerin, başarıya ulaşmada yapmaları gereken hamleler ve uygulanacak savaş stratejilerinin neler olduğunu bilmeleri gerektiği gibi, örgütlerde de başarılı sonuçlara ulaşmada her çalışanın işini anlaması ve yönlendirebilmesi gerekmektedir, bu da personelin güçlendirilmesi ile mümkün olabilmektedir. Gerçek personel güçlendirme için yöneticilerin, örgütün şaşırtıcı sonuçlar almasını sağlayacak olan bireylerdeki başka bir deyişle örgüt çalışanlarındaki gücü serbest bırakma yollarını aramaları gerekmektedir (Randolph, 2000). Personel güçlendirme, sorumluluğun dağıtılması, katılımlı yönetim veya herhangi bir yönetim tanımının ötesinde bir kavramdır. Personel güçlendirme bireyleri daha güçlü kılmaktır. Ancak bu güçlü kılma, onları örgüt hiyerarşisinde veya maddi anlamda güçlü kılmak demek değildir. Daha çok, bireysel gelişme, bireyleri daha bilgili hale getirme, daha çok kendine güven, diğer bireylerle daha yapıcı ilişkiler kurma yeteneğini güçlendirme ve bireyin kendi çevresini oluşturabilmesini sağlamakla onları güçlü kılmaktır (Doğan, 2006).

Thomas ve Velthouse 1990 yılında personel güçlendirmenin; anlam, etki, yetenek ve seçim olmak üzere dört boyutunun olduğunu ortaya koymuştur (Sigler ve Pearson, 2000). Daha sonra bu boyutlar Spreitzer (1995) tarafından anlam, yeterlilik, özerklik ve etki olmak üzere yeniden tanımlanmış ve bu boyutlara ilişkin bir ölçme aracı geliştirilmiştir. Çalışmada kullanılan bu boyutlar (Thomas ve Velthouse, 1990; Spreitzer, 1995; Spreitzer ve diğerleri, 1997; Hu ve Leung, 2003; Laschinger ve diğerleri, 2004; O'Brien, 2010) şu şekilde ifade edilmektedir. (1)

Anlam: Bir görevin yapılış amacının işgören için taşıdığı değer olan anlamlılık; çalışanların yaptıkları işi önemseme ve işlerinin önemli olduğunu düşünme düzeyleriyle ilgilidir. (2) Yeterlilik: Çalışanların işlerini iyi yapabilmeleri konusunda kendilerine ve yeteneklerine duydukları güven düzeyiyle ilgilidir. (3) Özerklik: Çalışanların işlerini nasıl yapacakları konusunda karar verme özgürlüklerini ve işleri üzerinde kontrol sahibi olmalarını ifade eder. (4) Etki: Çalışanların (stratejik, yönetsel ya da operasyonel) örgütsel sonuçlar üzerinde herhangi bir etkisi olup olmadığını hissetmesiyle ilgilidir. Çalışanların işyerlerinde bir iz bırakabilme ve örgütün onların fikirlerini ciddiye alma düzeyini gösterir. Bu boyutlardan biri, diğerinin öncüsü veya sonucu değil, güçlendirmenin farklı yüzlerini temsil eden bileşenlerdir (Spreitzer ve diğerleri, 1997). Bunlardan birinin eksikliği, algılanan güçlülük duygusunu tamamen ortadan kaldırırsa da derecesini azaltmaktadır. Bu nedenle boyutların dördü birlikte güçlendirmeyi anlayabilmek için gerekli olan hemen hemen tam ve yeterli algısal set olarak nitelenmektedir (Hu ve Leung 2003).

Güçlendirme kavramı yönetici uygulamaları ve bu uygulamaların işgörenler tarafından nasıl algılandığı olmak üzere iki ayrı şekilde incelenebilir. Ancak doğrusu, kavramın her iki yönünün birlikte ele alınmasıdır. Çünkü konu sadece yönetsel uygulamalar açısından ele alındığında, güçlendirme için ihtiyaç duyulan şartlar oluşturulmaya çalışılmakta; ancak bu şartların işgörenler tarafından nasıl algılandığı göz ardı edilmektedir. Oysa güçlendirme, aynı zamanda yönetsel uygulamaların nasıl algılandığı ve işgörenlerin kendilerini nasıl gördükleri konularını da kapsamaktadır. Diğer bir ifadeyle güçlendirmenin psikolojik ve kişisel boyutları da olduğu için oluşturulan koşullar, işgörenler arasında farklı şekillerde algılanabilmektedir. Örneğin işgörenlerden bazıları kendilerini güçlendirilmiş hissederlerken, bazıları biraz, bazıları ise hiç güçlendirilmemiş hissedebilmektedirler (Bolat, 2003).

Güçlendirme kavramını açıklarken, personeli güçlendirmek için üst yönetimce yapılan yönetsel faaliyetlerin işgörenler tarafından ne şekilde algılandığının önemini vurgulayan yazarlardan Conger ve Kanungo (1988) özyeterlilikle ilgili motivasyonel bir kavram olarak niteledikleri güçlendirmeyi, örgüt üyelerinin özyeterlilik duygularının artırılması şeklinde tanımlamışlardır. Bu yazarlara göre özyeterlilik duygusunun artırılması ise, ancak güçsüzlüğe neden olan koşulların tespit edilerek ortadan kaldırılmasıyla mümkündür (Conger ve Kanungo, 1988).

Literatürde personel güçlendirme ile işgören performansı arasında pozitif ilişki olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Locke 1991 de yaptığı çalışma ile Gist ve Mitchel'in 1992 yılında yaptıkları araştırmada yetkinliğin bireysel performans üzerinde güçlü bir etkisi olduğu (Spreitzer ve diğerleri, 1997) ortaya çıkmıştır. Thomas ve Velthouse (1990) işini anlamlı bulmayan veya daha az anlamlı bulan işgörenlerin işe olan ilgisinin de düşük olacağını (Spreitzer ve diğerleri, 1997) ileri sürmüşlerdir. Liden ve arkadaşları (1993) tarafından yapılan çalışmada ise, işleri üzerinde daha fazla kontrole sahip çalışanların, daha az kontrole sahip olanlara göre daha yüksek performans gösterdikleri belirlenmiştir (Spreitzer ve diğerleri, 1997).

Çalışmada ele alınan diğer bir kavram ise iç girişimciliktir. İç girişimci sözcüğü ilk olarak Pinchot (1985) tarafından kullanılmış ve herhangi bir iş fikrini uygulama sorumluluğunu firma içinde üstlenen kişi olarak tanımlanmıştır (Pinchot, 1985). İç girişimciliği Antoncic ve Hisrich

(2001), kurulu bir örgüt içerisinde yeni bir girişim yaratmak; Zahra (1991), bir örgütün karlılığını ve firmanın rekabet gücünü arttırmak ve stratejik yenilenmeyi gerçekleştirebilmek için yeni iş yaratma süreci; Kuratko ve Goldsby (2004), örgütsel karlılığı iyileştirmek ve işletmenin rekabet gücünü arttırmak için yeni işlerin yaratıldığı, birey veya bireyler vasıtasıyla mevcut bir örgüt içinde yeniliklerin yapıldığı, örgütsel yenilenmenin ve örgüt içerisindeki girişimcilik ruhunun teşvik edildiği bir süreç olarak tanımlamıştır (Kuratko ve Goldsby, 2004).

Literatürde iç girişimcilik faaliyetlerinin örgüt performansı üzerindeki pozitif etkisiyle ilgili olarak çeşitli araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Burgelman'ın (1983, 1985) yaptığı araştırmaya göre içgirişimcilik ile stratejik yönetim arasındaki ilişkide performansın önemli olduğu ortaya konulmuştur. Pinchot (1985) iç girişimciliğin performans üzerindeki etkisini incelemiştir. Zahra ve Garvis (2000) çalışmalarında uluslararası iç girişimcilik faaliyetlerinde performansın etkisini araştırmışlardır. Wiklund ve Shepherb (2005) küçük işletmelerde iç girişimciliğin performans üzerindeki etkisini ele almışlardır. Ekiyor ve Arslantaş (2015), sağlık sektöründe motivasyon ile inovasyon arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında motivasyon ve inovasyonun birbirlerini karşılıklı olarak etkilediği düşüncesinden hareketle, yaratıcı ve inovatif faaliyetleri gerçekleştiren işgörenlerin, aynı zamanda motivasyonlarının arttığını ortaya koymuşlardır (Ekiyor ve Arslantaş, 2015). Bostancı ve Ekiyor (2015) tarafından yapılan başka bir araştırmada sağlık sektöründe işe adanma ile iç girişimcilik arasında pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Bostancı ve Ekiyor, 2015).

Tüm örgütler gibi hastaneler de, başarıya ulaşma yolunda çalışanlarının katkılarına ihtiyaç duymaktadır. Sağlık çalışanlarının çalıştıkları kuruma bağlı olmaları ve yaptıkları işten tatmin olmaları, ürettikleri hizmetin kalitesini ve sektördeki katkılarını artıracak bu da kurumlarının amaca ulaşmasına hizmet edecektir.

METODOLOJİ

Araştırma metodolojisi kısmında araştırmanın amacı, evren ve örnekleme, yöntem ve hipotezlerine yer verilmiştir.

Araştırmanın Amacı

Amaçlarını gerçekleştirmeye çalışan, ayakta kalmak için mücadele eden ve rekabette öne geçmeye çabalayan örgütler için en önemli unsur insandır. Diğer tüm örgütler gibi hastaneler de nihai hedeflerine ulaşmak, kendilerini gerçekleştirmek adına personelinin güçlendirerek performanslarını ve iç girişimcilik faaliyetlerini arttırmalıdır. Bu bağlamda araştırmanın amacı, sağlık sektöründe personel güçlendirmenin işgören performansına ve iç girişimciliğe etkisini ortaya koymaktır. Çalışmanın ana problem cümlesi “Sağlık sektöründe personel güçlendirmenin işgören performansına ve iç girişimciliğe etkisi var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Konya’da yer alan bir özel üniversite hastanesi oluşturmaktadır. Bu hastanede toplam 750 sağlık ve idari personel çalışmaktadır. Örneklem olarak alınan ilgili özel üniversite hastanesi çalışanlarına kolayda örnekleme yöntemi olan anket tekniği kullanılarak ulaşılmıştır (Altunışık ve diğerleri, 2004). Araştırma kapsamında 750 çalışana anket gönderilmiş ancak 190 kişinin verileri araştırmaya dâhil edilmiştir. Evren bazında çalışanların yaklaşık %25’ne ulaşılmıştır. Araştırmaya Türkiye’deki diğer özel üniversite hastanelerinin dâhil edilmemesi ve katılımcı sayısının az olması nedeniyle sonuçların genellenmesi mümkün değildir.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada çalışanların personel güçlendirme ile iş performansı ve iç girişimcilik ilişkisi araştırıldığından çalışma genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeline örnektir. İlişkisel tarama ile iki ya da daha çok faktörün ilişki incelenmesi yapılmaktadır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2012).

Personel güçlendirme ile işgören performansı ve iç girişimcilik ilişkisinin belirlenmesi amacıyla öncelikle alan yazın taraması gerçekleştirilmiştir. Personel güçlendirme ile ilgili alt boyutlar belirlenmiştir. Personel güçlendirme ile ölçek Spreitzer (1995)’den alınmıştır. Spreitzer’in (1995) güçlendirme ölçeği literatürde en sık başvurulan ölçek olma özelliğine sahiptir. Söz konusu ölçek, Spreitzer ve arkadaşları tarafından Amerika’nın en büyük 500 firmasındaki orta düzey yöneticiler (Spreitzer ve diğerleri, 1997), Sigler ve Pearson tarafından tekstil işçileri (Sigler ve Pearson, 2000), Siegall ve Gardner tarafından da üretim sektörü çalışanları üzerinde (Siegall ve Gardner, 2000) uygulanmıştır. Bu boyutlar anlam, yeterlilik, özerklik ve etki olarak belirlenmiştir. Daha önce gerçekleştirilen ölçek çalışmalarındaki maddelerde dikkate alınarak ölçekteki boyutlar için 11 ifade oluşturulmuştur. İş performansı ile ilgili ölçek ise Sigler ve Pearson (2000) ile Kirkman ve Rosen (1999) tarafından kullanılmıştır. Araştırmada iş performansı 4 ifade ile ölçülmüştür. Araştırmanın iç girişimcilik ise Tokat (2007) tarafından geliştirilen ölçekle ölçülmüştür. Ölçekte yenilikçilik, risk alma ve proaktiflik boyutlarını içeren 8 ifadeye yer verilmiştir. Literatürdeki çalışmalar doğrultusunda personel güçlendirmenin iş performansı ve iç girişimciliğe etkisini belirlemek amacıyla alan yazındaki çalışmalar doğrultusunda toplam 23 maddeden oluşan anket formunun pilot çalışması yapılmıştır. Pilot çalışma sonucunda gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra anket belirlenen örnekleme 2015 Kasım ayında uygulanmıştır. Anket formundaki ölçek maddeleri kesinlikle katılıyorum- katılıyorum- kararsızım- katılmıyorum- kesinlikle katılmıyorum şeklinde 5’li likert tipi şeklinde derecelendirilmiştir.

Ölçek geliştirirken çalışılan ölçekteki elde edilen puanlar güvenilirlik düzeyine ulaşmalıdır. Ölçek geliştirmede en önemli faktör, daha güvenilir ve daha geçerli bir ölçek geliştirmektir (Tezbaşaran, 2008). Ölçeğin güvenilirlik düzeyinin belirlenmesi amacıyla Cronbach Alfa Katsayısı hesaplanmıştır. Ölçekteki işgören performansı boyutunda yer alan maddeler için hesaplanan katsayı 0,805; personel güçlendirme boyutunda yer alan maddeler için hesaplanan katsayı 0,844; iç girişimcilik boyutunda yer alan maddeler için ise 0,784 olarak hesaplanmıştır.

Bu doğrultuda araştırmada kullanılan ölçeğinin boyutları ve ölçeğin tamamının güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Verilerin çözümlenmesi aşamasında SPSS 20.0 programı kullanılmıştır. Öncelikle verilere ilişkin frekans değerleri ortaya konmuştur. Araştırma verilerinin çözümlenmesi ve hipotezlerin test edilmesi spearman korelasyon analizi ile yapılmıştır. Yapılan analize göre sonuçlar tablolastırılmış ve yorumlanmıştır.

Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı ve problem cümlesi doğrultusunda test edilmeye çalışılacak hipotezler aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

H₁: Personel güçlendirme ile işgören performansı arasında pozitif ilişki vardır.

H₂: İşin anlamlılığı ile işgören performansı arasında pozitif ilişki vardır.

H₃: İşgörenin yetkinlik duygusu ile işgören performansı arasında pozitif ilişki vardır.

H₄: İşgörenin özerklik duygusu ile işgören performansı arasında pozitif ilişki vardır.

H₅: İşgörenin etkililik duygusu ile işgören performansı arasında pozitif ilişki vardır.

H₆: Personel güçlendirme ile iç girişimcilik arasında pozitif ilişki vardır.

Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın demografik özelliklerini ortaya koymak amacıyla yapılan frekans analizi sonucunda, araştırmaya katılanların %66,8'inin kadın, %33,2'inin de erkek, bunların %44,7'sinin evli, %55,3'ünün de bekâr olduğu görülmüştür. Yaş dağılımında %36,3'ünün 20-25 yaş; %33,7'sinin 31-35 yaş, %10,5'inin 26-30 yaş, %10,5'inin 36-40 yaş ve %8,9'unun da 41 yaş ve üzerinde olduğu belirlenmiştir. Çalışanların %62,1'i lise ve dengi okullardan mezun çalışanlar oluştururken %37,9'unu lisans düzeyine sahip işgörenler oluşturmaktadır.

Araştırmada kullanılan işgören performansı ile ilgili ölçekteki ifadelerle ilişkin yapılan istatistiksel analiz sonuçları tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: İşgören Performansı Değişkenlerine İlişkin İstatistikler

İş Gören Performansı Değişkenleri	\bar{x}	S.S.
Görevlerimi tam zamanında tamamlarım	4,56	0,685
İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum	4,24	0,693
Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim	3,95	0,910
Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim	4,12	0,635

Çalışanların işgören performansı ile ilgili 4 ifadenin betimsel istatistikleri ortaya konulmuştur. Tablo 1'e göre en yüksek ortalamaya görevlerimi tam zamanında yaparım ($\bar{x}=4,56$) ifadesi alınırken, en düşük ortalamaya sahip ifade ise sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim ($\bar{x}=3,95$) olarak belirlenmiştir. İşgören performansı ile ilgili ifadelerin ortalaması yüksek çıkmıştır.

Araştırmanın ana ölçeği olan personel güçlendirme ilgili ifadelerin istatistiksel sonuçları tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2: Personel Güçlendirme Değişkenlerine İlişkin İstatistikler

Personel Güçlendirme Değişkenleri	\bar{x}	S.S.
Yaptığım iş benim için çok önemlidir	4,60	0,491
İşimle ilgili yaptığım faaliyetler benim için özel bir anlam taşır	4,45	0,499
Yaptığım benim için anlamlıdır	4,29	0,671
İşimi yapmak için gereken yeteneklere sahibim	4,20	0,757
İşim için gereken becerilere uzmanlık seviyesinde sahibim	4,29	0,580
İşimi nasıl yapacağımı belirleme konusunda özgürüm	3,62	0,951
İşimi nasıl yürüteceğime dair kararları kendim verebiliyorum	3,91	1,050
İşimi yaparken farklı yöntemleri seçme konusunda özgürüm.	3,85	1,079
Bölümümdeki gelişmeler üzerindeki etkim oldukça fazladır.	3,70	1,028
Bölümümdeki olaylar üzerindeki kontrolüm oldukça fazladır.	3,73	0,902
Bölümümdeki olaylar üzerindeki nüfuzum oldukça fazladır.	3,83	0,653

Tablo 2'de 190 çalışanın personel güçlendirme ile ilgili değişkenlere vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda hesaplanan ortalama değer ve standart sapmalar gösterilmektedir. Personel güçlendirme ile ilgili ifadelerin ortalama değerleri yüksek görülmektedir. En yüksek ifadeyi yaptığım iş benim için çok önemlidir ($\bar{x}=4,60$) alınırken, en düşük ortalamaya sahip ifade ise işimi nasıl yapacağımı belirleme konusunda özgürüm ($\bar{x}=3,62$) olarak belirlenmiştir.

İç girişimcilik ifadeleri ile ilgili yapılan analiz sonuçları tablo 3'de gösterilmektedir.

Tablo 3: İç Girişimcilik Değişkenlerine İlişkin İstatistikler

İç Girişimcilik Değişkenleri	\bar{x}	S.S.
Büyük hedeflere ulaşmam konusunda iş yerimin desteğini hissederim	3,81	0,814
Başarabilme yeteneğimin değerlendirildiğini düşünüyorum	3,94	0,794
İşle ilgili fırsatları görüp değerlendirme konusunda kendime güvenirim	4,09	0,771
Çalıştığım yerde farklılıklara ve yeniliklere karşı çıkmayan bir yönetim vardır	3,57	0,916
Yeni fikirlerimin değerlendirileceğini düşünüyorum	3,85	0,812
Kendi çalışmalarımı kendim kontrol edebilirim	4,34	0,759
İş yerimde gözetim altında çalışmadığım zamanlarda daha başarılı olacağıma inanılır	3,97	0,841
İş yerimde risk almam teşvik edilir	3,31	1,261

Tablo 3’de ki sonuçlara göre iç girişimcilik değişkenlerinden en yüksek ortalama değere sahip ifade kendi çalışmalarımı kendim kontrol edebilirim iken, en düşük ortalama değere sahip ifade ise, iş yerimde risk almam teşvik edilir olarak belirlenmiştir.

Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmada belirlenen hipotezleri test etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Analizin ilk aşamasında personel güçlendirme ile işgören performansı arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 4: Personel Güçlendirme ile İşgören Performansı İlişkisi

		İşgören Performansı
Anlam	r	0,254
	p	0,000
Yeterlilik	r	0,385
	p	0,000
Özerklik	r	-0,083
	p	0,257
Etki	r	0,143
	p	0,049
Personel Güçlendirme	r	0,187
	p	0,010

Araştırmada belirlenen hipotezleri test etmek için yapılan korelasyon analizi sonucunda tablo 4’e göre personel güçlendirme ile işgören performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır ($r=0,187$; $p<0,05$). Personel güçlendirme işgören performansını arttırmaktadır. Araştırmanın hipotezlerinden H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmada personel güçlendirmenin alt boyutları ile kurulan hipotezleri test etmek için korelasyon analizi kullanılmıştır. Tablo 4’de göre; iş gören performansı ile anlam boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede pozitif bir ilişki görülmektedir ($r=0,254$; $p<0,05$). Anlam arttıkça iş gören performansı da artmaktadır. Dolayısıyla H_2 hipotezi kabul edilmiştir. İş gören performansı ile yeterlilik arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede pozitif bir ilişki görülmektedir ($r=0,385$; $p<0,05$). Yeterlilik arttıkça iş gören performansı da artmaktadır. Araştırmada ki H_3 hipotezi kabul edilmiştir. İş gören performansı ile özerklik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemektedir ($r=-0,083$; $p>0,05$). H_4 hipotezi reddedilmiştir. İş gören performansı ile etki arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede pozitif bir ilişki görülmektedir ($r=0,143$; $p<0,05$). Etki arttıkça iş gören performansı da artmaktadır. Araştırmanın H_5 hipotezi de kabul edilmiştir.

Tablo 5: Personel Güçlendirme ile İç Girişimcilik İlişkisi

		İç Girişimcilik
Personel Güçlendirme	r	0,419
	p	0,000

Araştırmanın son hipotezi olan personel güçlendirme ile iç girişimcilik arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 5’de personel güçlendirme ile iç girişimcilik arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede pozitif yönlü bir ilişki görülmektedir ($r= 0,419$; $p<0.05$). Personel güçlendirme arttıkça iç girişimcilik artmaktadır. Araştırmanın H_0 hipotezi de kabul edilmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma personel güçlendirmenin işgören performansına ve iç girişimciliğe etkisini ortaya koymak amacı ile yapılmıştır. Personel güçlendirmenin işgören performansına ve iç girişimciliğe etkisinin olup olmadığı sağlık sektörü çalışanları açısından araştırılmıştır. Elde edilen veriler sonucunda yapılan analize göre personel güçlendirme ile işgören performansı ve iç girişimcilik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Analiz sonuçlarına göre anlam, yeterlilik ve etki boyutlarının işgören performansı ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisi vardır. Sadece boyutlardan özerklik ile işgören performansı arasında ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır. Literatürde Fulford ve Enz (1995) tarafından yapılan araştırmada performansın, güçlendirme boyutlarından anlam, yeterlilik ve etki ile ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırmanın bu yönüyle paralellik gösterdiği görülmektedir. Literatürde Thomas ve Tymon (1994) tarafından yapılan çalışmada işlerini nasıl yapmaları gerektiği konusunda söz hakkına sahip işgörenlerin daha yüksek performans gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Liden ve arkadaşları (1993) tarafından yapılan başka bir araştırma ise, işler üzerinde daha fazla kontrole sahip olanların, diğerlerine nazaran daha yüksek performans gösterdiklerini ifade etmektedirler (Spreitzer ve diğerleri, 1997). Fakat bu araştırmada özerklik ile ilgili boyutun işgören performansına etkisi olmadığı ortaya çıkmıştır. Sonuç bu şekilde çıkmasına rağmen, özerklik boyutunun işgören performansını hiçbir şekilde etkilemediğini söylemek ve bu sonucu genellemek doğru olmayacaktır. Farklı örneklerle yeniden test etmek daha doğru sonuçların elde edilmesine yardımcı olacaktır. Araştırmanın bir başka sonucu da personel güçlendirmenin iç girişimciliğe etkisi olduğunu ortaya koymasıdır.

Örgütlerin bünyesinde gerçekleştirilen ve iç girişim olarak adlandırılan girişim faaliyetleri, kurumlara artan rekabet ortamında önemli katkılar sağlamaktadır. İç girişimcilik sayesinde örgütün enerjisi yüksek düzeyde tutulabilir ve personelin motivasyonu yükseltilebilir. Kişilerin yaratıcılık yetenekleri gelişir, işletme verimliliği artırılabilir, işletmenin ilerlemesinin sürdürülebilmesi sağlanır, faaliyet gösterilen sektördeki yeniliklere kolay uyum sağlanır ve hatta yeniliklere öncülük edilir.

Personel güçlendirme, çalışanların motivasyonunu, performansını ve işletmeye olan güvenini artırarak, çalışanlara önemli yararlar sağlamaktadır. Çalışanların fikirlerinin aşağıdan yukarıya akmasına yardımcı olacak, güçlendirmeye dayalı bir örgüt kültürü yaratmada, işletme liderleri kişisel yönetim tarzlarının doğruluğunu ve etkinliğini dürüst bir şekilde değerlendirmelidir. Yöneticiler artık çalışanların sesini dinlemekten çok daha fazlasını yapmalıdırlar. Çalışanların sadece fikirlerini söylemeye değil aynı zamanda onları uygulamaya aktarmaya da teşvik etmelidirler (Doğan, 2006).

Araştırma sonucunda görülmüştür ki personel güçlendirmenin işgören performansına ve iç girişimciliğe olumlu yönde bir katkısı olmaktadır. Örgütler bünyelerinde personelini güçlendirdiği performansları ve iç girişimcilik uygulamalarının da artacağına göreceklendir.

KAYNAKÇA

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2004). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, SPSS Uygulamalı, Sakarya: Sakarya Kitabevi.

Antoncic B., Hisrich R.D. (2001). Intrapreneurship: construct refinement and cross-cultural validation. *Journal of Business Venturing*, Vol.16, No.5, pp.495-527.

Appelbaum, S.H., Hebert, D., Leroux, S. (1999). Empowerment: Power, culture and leadership - a strategy or fad for the Millennium?. *Journal of Workplace Learning: Employee Counselling Today*, Vol.11, No.7, pp.235-239.

Bostancı, H., Ekiyor, A. (2015). Çalışanların işe adanmasının örgüt içi girişimciliğe etkisinin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1), 1-13.

Burgelman R.A. (1983). A process model of internal corporate venturing in the diversified major firm. *Administrative Science Quarterly*, Vol.28, No.2, pp.223-244.

Burgelman R.A. (1985). Managing the new venture division, research findings and implications for strategic management. *Strategic Management Journal*, Vol.6, No.1, pp.39-54.

Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö., Köklü, N. (2012). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik*, 10. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.

Conger, J.A., Kanungo, R.N. (1998). The Empowerment process: integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, Vol.13, No.3, pp.471-482.

Coşkun, R. (2002). Gücün ve Sorumluluğun Organizasyona Yayılması: Çalışanı Güçlendirme, Stratejik Boyutuyla Modern Yönetim Yaklaşımları, Ed: İsmail Dalay ve diğerleri., İstanbul: Beta Yayınevi.

Cunningham, I., Hyman, J., Baldrig, C. (1996). Empowerment: The power to do what?. *Industrial Relations Journal*, Vol.27,no.2, pp. 143-154.

Daff, R.L. (2001). *Organization, Theory and Design*, Seventh Edition, South Western: Thompson Learning.

Doğan, S. (2006). *Personel Güçlendirme*, 2. Baskı, İstanbul: Kare Yayınları.

Ekiyor, A., Arslantaş, s. (2015). Sağlık sektöründe işgören motivasyonunun inovasyon performansına etkileri. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), ss.113-136.

Erstad, M. (1997). Empowerment and organizational change. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol.9, No.7, pp. 325-333.

- Fulford, M.D., Enz, C.A. (1995). The impact of empowerment on service employees. *Journal of Managerial Issues*, Vol.7, No.2, pp.161-175.
- Gist, M.E., Mitchell, T.R. (1992). Self efficacy: a theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, Vol.17, pp.183-211.
- Hales, C., Klidas, A. (1998). Empowerment in five-stars hotels: Choice, voice or rhetoric?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol.10, No.3, pp. 88-95.
- Harvey, D., Bowin, B.R. (1996). *Human Resource Management -An Experiential Approach*, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Hu, S.L.Y., Leung, L. (2003). Effects of expectancy-value, attitudes, and use of the internet on psychological empowerment experienced by Chinese women at the workplace. *Telematics and Informatics*, Vol.20, No.4, pp.365-382.
- Jenkins, D. (1996). *Managing Empowerment*, United Kingdom: Century Business.
- Kirkman, B.L., Rosen, B. (1999). Beyond self-management: The antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42: 58-74
- Kuratko, D.F., Goldsby, M.G. (2004). Corporate entrepreneurs or rogue middle managers? A framework for ethical corporate entrepreneurship. *Journal of Business Ethics*, Vol.55, pp. 13-30.
- Laschinger, H.K.S., Finegan, J.E., Shamian, J., Wilk, P. (2004). A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.25, No.4, pp.527-545.
- Levinson, W.A. (2004). Empower your employees. *Industrial Engineer*, December, Vol.36, No.12, p.28.
- Liden, R.C., Wayne, S.J., Stilwell, D. (1993). A longitudinal study on the early development of leader-member exchanges. *Journal of Applied Psychology*, Vol.78, pp.662-674.
- O'Brien, J.L. (2010). *Structural Empowerment, Psychological Empowerment and Burnout in Registered Staff Nurses Working in Outpatient Dialysis Centers*, Degree of Doctor of Philosophy, New Jersey: The State University of New Jersey.
- Özgen, H., Türk, M. (1997). Hizmet sektöründe rekabette başarının anahtarı: Personel güçlendirme (empowerment). *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 30, Sayı: 4, ss. 75-86.
- Pinchot, G. III (1985). *Intrapreneuring*, New York: Harper and Row.
- Randolph, W.A. (2000). Re-thinking empowerment: Why is it so hard to achieve??. *Organizational Dynamics*, Vol.29, No.2, pp. 94-107.
- Siegall, M. and Gardner, S. (2000). Contextual factors of psychological empowerment. *Personnel Review*, Vol.29, No.6, pp.703-722.
- Sigler, T.H., Pearson, C.M. (2000). Creating an empowering culture: Examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, Vol.5, pp.27-52.

- Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, Vol.38, No.5, pp.1442-1465.
- Spreitzer, G.M., Kizilos, M.A., Nason, S.W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain. *Journal of Management*, Vol.23, No.5, pp.679-704.
- Tezbaşaran, A.A. (2008). Likert Tipi Ölçek Hazırlama Klavuzu. Mersin: 3.Sürüm E-Kitap.
- Thomas, K.W., Velthouse, B.A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, Vol.15, No.4, pp. 666-681.
- Thomas, K.W., Tymon, W.G.Jr. (1994). Does empowerment always work: Understanding the role of intrinsic motivation and personal interpretation. *Journal of Management Systems*, Vol,6, No.2, pp.1-13.
- Tokat, A.O. (2007). Öz Yeterlilik Algısının Performans ve Girişimciliğe Etkisi: Uygulamalı Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Wiklund J., Shepherd D. (2005). Entrepreneurial orientation and small business performance: A configurational approach. *Journal of Business Venturing*, Vol.20, No.19, pp.71-91.
- Zahra S.A. (1991). Predictors and financial outcomes of corporate entrepreneurship: An exploratory study. *Journal of Business Venturing*, Vol.6, No.4, pp.259-285.
- Zahra S.A., Garvis D.M. (2000). International corporate entrepreneurship and firm performance: The moderating effect of international environment hostility. *Journal of Business Venturing*, Vol.15, No.5-6, pp.469-492.