



Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/aruiibfdergisi>



İç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşvikinin iş performansına etkisi: sağlık sektöründe bir uygulama

The effect of management and organization incentive on business performance in internal entrepreneurship: an application in the health sector

Betül Balkan Akan^{a*}

^a Öğretim Gör. Dr., Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Hayrabolu Meslek Yüksekokulu, Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, Tekirdağ, Türkiye, bbalkan@nku.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6028-4592

MAKALE BİLGİSİ

Makale geçmişi:

Başvuru: 18 Nisan 2022

Kabul: 28 Nisan 2022

Anahtar kelimeler:

İç Girişimcilik,

Yönetim ve Organizasyon Teşviki,

İş Performansı,

Sağlık Sektörü

Makale türü:

Araştırma makalesi

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 18 April 2022

Accepted: 28 April 2022

Keywords:

Intrapreneurship,

Management and Organization

Incentive,

Business Performance,

Health Sector

Article type:

Research article

ÖZET

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının iç girişimciliklerinde yönetim ve organizasyon teşvikinin iş performansına etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Ayrıca çalışanların iç girişimciliklerinde yönetim ve organizasyon teşviki ve iş performansları ile demografik özellikleri arasında farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Trakya'da bir araştırma hastanesinde çalışan 119 personelin katılımıyla ve anket tekniği ile toplanan veriler SPSS 20 paket programında analiz edilerek yorumlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; iç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşvikinin çalışanların iş performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Bunun yanında iç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşviki ve iş performansı ile cinsiyet, yaş, eğitim, gelir, kurumda çalışma süresi, başka kurumda çalışma durumu açısından farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Pandemi döneminde, sağlık sektörünün öneminin bir kez daha anlaşılması nedeniyle sektörden, pandemi öncesi durumunun ortaya konulduğu bu çalışmanın kıyaslama yapabilmek adına gelecekte yapılacak olan benzer araştırmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

ABSTRACT

In this study, it is aimed to investigate the effect of management and organization incentives on business performance in the intrapreneurship of healthcare professionals. In addition, it has been examined whether there is a difference between the management and organization incentives and job performances and demographic characteristics of the employees in their internal entrepreneurship. The data collected with the participation of 119 personnel working in a research hospital in Thrace and using the questionnaire technique were analyzed and interpreted in the SPSS 20 package program. According to the results; It has been seen that the management and organization incentives in intrapreneurship affect the work performance of the employees in a meaningful and positive way. It has been concluded that there is no difference in terms of management and organization incentives and job performance in intrapreneurship, as well as gender, age, education, income, working time in the institution, and working in another institution. Due to the understanding of the importance of the health sector during the pandemic period, it is thought that this study, in which the pre-pandemic situation of the sector is revealed, will shed light on similar studies to be conducted in the future in order to make comparisons.

* Sorumlu yazar / Corresponding author

E-posta / E-mail: etulbalkanakan@gmail.com

Atıf / Citation: Akan, B. B. (2022). İç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşvikinin iş performansına etkisi: sağlık sektöründe bir uygulama. *Ardahan Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(1), 61-67.

1. Giriş

Sağlık sistemlerinde gerçekleşen reform beklentilerinin karşılanmasında en önemli role sahip olan sağlık çalışanlarının yenilikçi düşünceler üretmesi, yaşanabilecek problemlerin çözülmesinde maliyet azaltıcı ve etkili bir yol olarak görülmektedir (Erbir ve Yılmaz, 2019). Sağlık, insanlık için ikamesi olmayan ve hayati önem taşıyan bir kavramdır. Sağlık sektöründe gerçekleşen değişimlerin ve toplumun sağlığa verdiği değerin hızla yükselişi sağlık alanında girişimcilik araştırmalarını da önemli hale getirmektedir. Sağlık çalışanlarının girişimci özellikler sergileyebilmeleri çalıştıkları örgüt tarafından desteklenmesi hem işe olan bağlılıklarını hem de iş performanslarını önemli derecede etkileyebilmektedir.

Örgütlerde iç girişim şeklinde isimlendirilen girişim faaliyetleri giderek artan rekabet ortamında kurumlara önemli katkılar sunmaktadır. İç girişimcilik ile örgütün enerjisi yüksek seviyede tutulabilmektedir ve çalışanların motivasyonu artırılabilir. Bunun yanında bireylerin yaratıcılıkları ve becerileri gelişebilir, örgütte verimlilik artabilir, örgütün ilerlemesinde sürdürülebilirlik sağlanabilir, faaliyette bulunulan sektördeki yeniliklere kolay adapte olunabilir ve yeniliklere öncülük edilebilir (Ekiyor ve Karagül, 2016). İç girişimcilik faktörlerinden biri olan yönetim ve organizasyon teşviki bu anlamda çalışanların motivasyonunu artıran önemli bir unsur olarak görülmektedir. Örgütler verdikleri destekler ile çalışanların düşüncelerini hayata geçirmeleri için onları teşvik etmelidirler. Bu nedenle örgütler çalışanlarını destekleyerek ve onları teşvik ederek iç girişimcilik açısından onları güçlendirecek ve dolayısıyla iş performanslarının artmasına katkıda bulunmuş olacaklardır. Bu anlamda iç girişimcilik faktörlerinden biri olan yönetim ve organizasyon teşvikinin sağlık çalışanlarının iş performansına etki ettiği düşünülmektedir. Araştırmada bu düşünceden yola çıkarak sağlık çalışanlarının iç girişimciliklerinde yönetim ve organizasyon teşvikinin ne denli önem arz ettiği ve örgüt ile yönetici desteğinin çalışanların iş performansına etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. İç girişimcilik ve iş performansına ilişkin literatürde hemşire, doktor ve yöneticiler üzerinde birçok araştırma yapılmasına rağmen, diğer sağlık personeli olarak adlandırılan (veri hazırlama ve kontrol işletmeni) çalışanlar üzerinde özellikle iç girişimcilik faktörlerinden biri olan yönetim ve organizasyon teşviki boyutunun iş performansına etkisinin incelenmesi, sağlık sektöründe önemli bir çoğunluğa sahip çalışanların düşüncelerinin ön plana çıkarılması çalışmayı özgünleştirmektedir.

2. Literatür Taraması

İç girişimcilik, mevcut bir örgüt içindeki girişimciliktir. Örgüt içindeki çalışanların halihazırda kontrol ettikleri kaynaklara bakmadan fırsatları takip ettikleri bir süreç olan kavram, yeni şeyler yapmak ve fırsatları kovalamak için alışılmışın dışına çıkmak olarak tanımlanabilir. İç girişimcilik, Schumpeterci inovasyon kavramına dayanan temel boyutları olan içeriği açısından da kavramsallaştırılabilir. Bu sebeple, örgütsel işlevleri yerine getirmek için eski ve yeni ürün ve hizmetlerin, pazarların ve idari tekniklerin ve teknolojilerin geliştirilmesi ya da iyileştirilmesi de dahil olmak üzere, örgütün karşılaştığı zorluklara yaratıcı veya yeni çözümler arayışını içermektedir (Antoncic ve Hisrich, 2000). İç girişimcilik örgütlerde fırsatları tanımlayıp faydalanan çalışanlar tarafından oluşturulan bir süreç olup yeni mal ve hizmetlere bağlı yeni beceriler ve imkanların yaratılmasını içermektedir. İç girişimcilik yeni bir örgüt yaratımını ifade etmenin yanında yeni hizmetler, teknolojiler ve rekabetçi tutumlar gibi inovatif faaliyetleri ve yönelimleri de kapsamaktadır İç girişimcilik; yeni bir

iş girişiminde bulunma, stratejik yenilenme, proaktiflik ve yenilik olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. İç girişimcilik faaliyetleri ile örgütler performanslarını arttırmaya çalışmakta ve rekabet avantajı sağlamaktadırlar. Böylece büyümekte olan ve karlılığını artıran örgütler rakiplerine karşı bir adım öne geçebilmektedirler (Kaygın, 2012).

İç girişimcilik ile ilgili literatürde yer alan boyutlar Antoncic ve Hisrich (2003)'a göre; ürün/hizmet ve süreç yenilikçiliği, kendini yenileme, risk alma, proaktiflik, rekabetçi girişkenlik, yeni girişimler ve özerklik şeklinde sıralanmaktadır. Kızıloğlu ve İbrahimoğlu (2013) çalışmalarında iç girişimcilik boyutlarını, yönetim ve organizasyon teşviki, bireysel motivasyon, şeffaflık ve açıklık, bireysel yetkinlik, yapıcı iş çevresi, yeniliğe teşvik ve gelişme olarak adlandırmışlardır. İç girişimcilik içerisinde yeni süreçler yaratma, yaratıcılık, öğrenmeye ve gelişime açıklık gibi kavramları barındırmakta olup iyi bir yönetim ve örgüt teşvikinin önemi yadsınmaz bir gerçektir. Sağlık sektöründe iç girişimcilik kavramıyla ilgili çalışmalara bakıldığında genel olarak yapılan araştırmaların hemşireler, doktorlar, sağlık yöneticileri ve diğer sağlık hizmetlerini yürüten çalışanlar üzerinde olduğu görülmüştür. Ayrıca yapılan çalışmalarda iç girişimcilik kavramının benzerleri olan kurumsal girişimcilik, sosyal girişimcilik ve içerisinde yer alan girişimcilik kavramları hem örgüt performansı hem de çalışan performansı açısından ele alınmıştır (Erbir ve Yılmaz, 2019). Çalışmalar bu nedenle keskin çizgilerle ayrılmamakta birlikte incelenmektedir.

Günümüz iş yaşamında rekabetin sürekli artması çalışanların girişimci perspektifinin önemini de artırmıştır. Sağlık sektörünün ekonomi, teknoloji ve demografik yapıya olan duyarlılığı sağlık kurumlarının performansları ve gelişmesi için girişimciliği önemli bir duruma getirmiştir (Cerev ve Saylan, 2021). Performans kavramı bir çalışanın örgüt tarafından verilen görevleri yerine getirmesi ve işini ne kadar iyi yaptığının bir değerlendirilmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Önceden planlanan ve amaçlanan faaliyetlerin neticesinde ortaya çıkan sayısal ya da sayısal olmayan sonuçlar olarak da ifade edilen performans kavramı çalışanın davranış şekli biçiminde de görülmektedir. Bireysel performansı açıklamada iki alt performans boyutunun olduğu; bunlardan ilkinin bir çalışanın rol tanımında belirtilen görev ve sorumluluklarını gerçekleştirebilme yeterliliği anlamına gelen görev performansı olup diğeri ise yalnızca belirlenen rollere yönelik değil, rol üstü davranışlar da sergilemek anlamına gelen bağlamsal performanstır. Yani çalışanın belirlenen standartların dışında çıkıp gönüllü olarak efor sarfetmesi anlamına gelmektedir (Demirer, Cindiloğlu Demirer ve Yürürer, 2019). Örgütler açısından iş performansının önemi büyüktür. Eğer bir örgütte bireysel iş performansı yüksek ise örgütün daha iyi yerlere gelebileceği söylenebilir (Çöl, 2008). Örgütlerde irdelenen bir kavram olan iş performansını artırmak örgütün performansını arttırmaya paralel olduğu için konuya ilişkin pek çok araştırma yapılmaktadır. Çalışanlara sağlanan prim, tatil, hediye vb. gibi imkanların bireysel açıdan iş performansını olumlu açıdan etkilediği görülmektedir (İrge ve Şen, 2020).

İç girişimcilik büyük örgütlerin karşı karşıya kaldığı durgunluk, atalet ve yenilik eksikliği gibi durumları yansıtan dinazorlaşma sendromuna panzehir olarak görülen bir kavramdır (Naktiyok ve Bayrak Kök, 2006). İç girişimcilik anlayışını benimseyen örgüt ve yöneticiler bunu bir yönetim felsefesi haline getirerek örgüt faaliyetlerini bu doğrultuda istikrarlı olarak sürdürmeli ve çalışanların inovatif düşünceleri, yaratıcılıkları desteklenerek geliştirilmesine açık bir ortam oluşturulmalıdır. Örgütteki iç girişimciliğin gelişebilmesi için örgüt çalışanları işe dahil edilmeli ve bireysel gelişimleri sürekli desteklenmelidir (Kaygın, 2012). Böylece çalışanların performansları dolayısı ile de örgütün performansı olumlu yönde etkilenecektir. Bu anlamda iç girişimcilik faktörlerinden biri olan yönetim

ve organizasyon teşvikinin çalışanların iş performanslarını etkileyebileceği söylenebilir.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Kısıtları

İnsanlık için ikamesi olmayan bir kavram olan sağlık konusunda, sağlık çalışanlarının iç girişimciliklerinde yönetim ve organizasyon teşvikinin ne denli önem arz ettiği ve örgüt ile yönetici desteğinin çalışanların iş performansına etkisinin araştırılması, çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Dünyada sağlık alanında yaşanan değişimler ve hayati önem arz eden sağlık konusunun vazgeçilemez olması gerçekliğinden yola çıkılarak çalışanların iç girişimciliklerinde yönetim ve organizasyon teşvikinin iş performanslarına etkisini inceleyen bu araştırma, çalışanların bu konudaki bakış açılarını anlamada ışık tutacağı düşünüldüğü için önemli görülmektedir. Araştırma zaman ve maliyet açısından, yalnızca bir araştırma hastanesindeki diğer sağlık çalışanları olarak adlandırılan (veri hazırlama ve kontrol işletmeni) çalışanlar ile sınırlanmıştır. Veri hazırlama ve kontrol işletmenleri çevre birimlerle de ilgili olmalı, rahat iletişim kurabilmeli ve birçok işi aynı anda yürütme becerisine sahip olmalıdırlar. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı değişim ile beraber iç girişimcilik uygulamalarının önem kazandığı aşikardır. Bu nedenle sağlık çalışanlarının iç girişimcilik uygulamalarında başarılı olmaları ve performanslarının artması için desteğe ve teşviğe ihtiyaçları olduğu söylenebilir. Çalışma bu yönden önem arz etmekte olup bu kapsamda iç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşviki ve iş performansı konuları ele alınmıştır.

3.2. Örneklem ve Veri Toplama

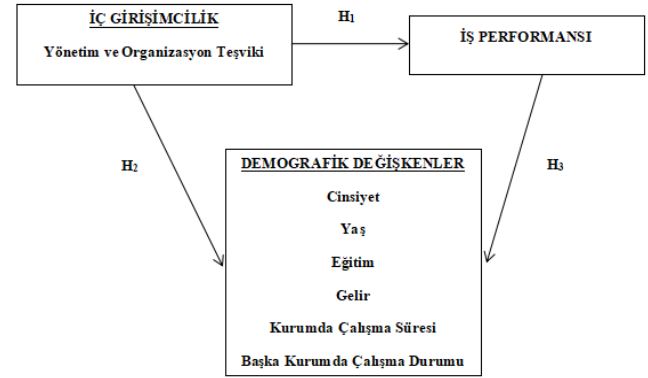
Çalışma, 20.04.2018-09.05.2018 tarihleri arasında, modern anket tekniklerinden olan e-posta ve internet vasıtasıyla anket şeklinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın örnekleminde kolayda örnekleme metodu kullanılmıştır (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2012). Araştırma evrenini, Trakya’da bir araştırma hastanesinde görev yapan diğer sağlık çalışanları (veri hazırlama ve kontrol işletmeni) oluşturmaktadır. Araştırma hastanesinde diğer sağlık çalışanları toplam 160 kişi olup yapılan analiz sonrasında 113 çalışanın %95 güven düzeyinde ve %5 hata payı ile evreni temsil ettiği belirlenmiştir (Sample Size Calculator, 2022). Araştırmada tüm evrene ulaşılması amaçlanmış ancak toplam 119 çalışana ulaşılabilmektedir ve eksik ya da hatalı olan anket bulunmadığından dolayı anketlerin tümü değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen veriler SSPS 20.0 paket programında analiz edilerek yorumlanmıştır. Araştırmada frekans dağılımları, açıklayıcı faktör, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri ile parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis H testleri kullanılmıştır. Veriler 2018 yılı içerisinde toplandığı için, çalışmaya yönelik “Etik Kurul İzni” alınmıştır.

Çalışmada, anket formu üç kısımdan oluşmakta olup iki farklı ölçek kullanılmıştır. Birinci bölümde demografik değişkenlere ait cinsiyet, yaş, eğitim, gelir, kurumda çalışma süresi, başka kurumda çalışma durumuna ait toplam altı adet kapalı uçlu sorular bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde çalışanların iç girişimciliklerinde yönetim ve organizasyon teşvikini ölçebilmek için Jama ve Kaisu (2005) tarafından geliştirilmiş ve ölçeğin Türkçe hali Kızıloğlu ve İbrahimoglu (2013)’nin çalışmalarından alınmış olan 39 soru ve yedi boyuttan oluşan “İç Girişimcilik Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçeğe ait boyutlar; yönetim ve organizasyon teşviki, bireysel motivasyon, şeffaflık ve açıklık, bireysel yetkinlik, yapıcı iş

çevresi, yeniliğe teşvik ve gelişme şeklinde sıralanmaktadır. Araştırmada, çalışanların iç girişimciliklerinde yönetim ve örgüt tarafından desteklenip desteklenmediği anlaşılmaya çalışıldığı için bu durumu ölçen ve yedi sorudan oluşan “Yönetim ve Organizasyon Teşviki” boyutu kullanılmıştır. Anketin üçüncü bölümünde ise çalışanların iş performanslarını belirlemeye yönelik olarak önce Kirkman ve Rosen (1999) sonrasında Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılan ve Türkçe hali Çalışkan ve Akkoç (2012)’in araştırmalarından alınmış olan dört soru ve tek boyuttan oluşan “İş Performansı Ölçeği” kullanılmıştır. Her iki ölçekte 5’li likert tipindedir.

3.3. Araştırma Hipotezleri

Araştırma, sağlık çalışanlarının iç girişimciliklerinde yönetim ve organizasyon teşvikinin iş performansları üzerindeki etkilerini açıklamayı amaçlamaktadır. Araştırma modeline ait teorik alt yapı Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma modeli

Araştırmanın ana değişkenleri arasındaki kavramsal ilişkileri aktarabilmek adına gerçekleştirilen alanyazın araştırmasındaki görüşler de (Demirer ve diğerleri, 2019; Papatya, Papatya ve Hamsioğlu, 2016; Eriksson N. ve Ujvari, 2015; Moriano, Molero, Topa ve Lévy Mangin, 2014; Hinz ve Ingerfurth, 2013; Felicio, Rodrigues ve Caldeirinha, 2012) dikkate alındığında, iç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşvikinin çalışanların iş performanslarını olumlu yönde etkileyebilecek düşüncesi doğrulanır niteliktedir. Bu bağlamda çalışmaya ait şu hipotezler geliştirilmiştir:

H1: İç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşviki iş performansını pozitif ve anlamlı yönde etkilemektedir.

H2: Sağlık çalışanlarının iç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşviki demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H3: Sağlık çalışanlarının iş performansı demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

4. Bulgular

Demografik değişkenler cinsiyet, yaş, eğitim, gelir, kurumda çalışma süresi ve başka kurumda çalışma durumu açısından değerlendirilmiştir. Sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine ait frekans analizi sonuçları Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

Değişken	Grup	Frekans	% Frekans
Cinsiyet	Kadın	103	86,6
	Erkek	16	13,4
	18-25 yaş	18	15,1
Yaş	26-35 yaş	62	52,1
	36-45 yaş	35	29,4
	46 yaş ve üzeri	4	3,4
Eğitim	Lise	45	37,8
	Önlisans	46	38,7
	Lisans	23	19,3
	Yüksek Lisans	5	4,2
Gelir	1400TL-1999TL	107	89,9
	2000TL-2999TL	5	4,2
	3000TL-3999TL	4	3,4
	4000TL ve üzeri	3	2,5
	1 yıldan az	5	4,2
Kurumda Çalışma Süresi	1-5 yıl	82	68,9
	6-10 yıl	27	22,7
	11 yıl ve üzeri	5	4,2
Başka Kurumda Çalışma Durumu	Hayır	30	25,2
	1 yıldan az	20	16,8
	1-3 yıl	31	26,1
	4-6 yıl	27	22,7
	7 yıl ve üzeri	11	9,2

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %86,6'sı kadın iken %13,4'ünün erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların %52,1'i 26-35 yaş aralığındadır. Eğitim açısından incelendiğinde katılımcıların %37,8'i lise, %38,7'si önlisans, %19,3'ü lisans, %4,2'si ise yüksek lisans mezunudur. Gelir durumuna bakıldığında %89,9 ile çoğunluğun 1400TL-1999TL aralığında asgari ücret aldığı görülmektedir. %68,9 ile çalışanların kurumda çalışma süresi 1-5 yıl arasındadır. Başka kurumda çalışma durumu değerlendirildiğinde çalışanların %26,1'i 1-3 yıl çalışma aralığına sahip olduğu, %25,2'sinin ise daha önce başka bir kurumda çalışmadığı görülmüştür. Tablo 2'de iç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşviki ile iş performansına ait oluşan faktörler ve faktör yükleri ile Cronbach's Alpha değerleri gösterilmektedir.

Tablo 2. Ölçeklere ait açıklayıcı faktör ve güvenilirlik analizi sonuçları

İç Girişimcilik (Yönetim ve Organizasyon Teşviki) Ölçeği Cronbach's Alpha=,855	Faktör Yükü
Faktör 1: Yönetim ve Organizasyon Teşviki (Açıklanan Varyans: %53,730; Özdeğer: 3,761)	
2. Yönetim işlerin yapılması için yeni yöntemler geliştirilmesini teşvik eder.	,793
6. Çalıştığım yerin vizyonu işimde bana yol gösterici olur.	,786
3. Çalıştığım yerde bilgi akışı serbesttir.	,779
1. Yönetim faaliyetleri çalışanlarda güven oluşturur.	,777
4. Zor kararlar açıkça tartışılır.	,749
5. Yönetim herkesi örgütün iyiliği yönünde hareket etmeye teşvik eder.	,609

7. Çalışanların verimli faaliyetleri ödüllendirilir.

,609

İş Performansı Ölçeği Cronbach's Alpha=,808	Faktör Yükü
Faktör 1: İş Performansı (Açıklanan Varyans: %63,971; Özdeğer: 2,559)	
3. İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	,840
4. Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	,823
2. Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	,799
1. İşimde göstermiş olduğum performans düzeyim yüksektir.	,733

Araştırmada ilk olarak açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Sağlık çalışanlarının iç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşviki ile ilişkilendirilmesinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklem hacminin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri ,844) göstermektedir. Ayrıca, Bartlett testi sonucu anlamlı çıkmıştır (332,187; $p < ,001$). Uygulanan faktör analiziyle verilerin varimax döndürülmesi neticesinde yönetim ve organizasyon teşviki için özdeğerin 1'den büyük ve toplam varyansın %53,730'unu açıklayan tek faktör altında toplandığı bulunmuştur. Sağlık çalışanlarının iş performansının değerlendirilmesine ilişkin olarak Kaiser-Meyer-Olkin testi, örneklem hacminin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri ,791) göstermektedir ve Bartlett testi sonucu anlamlı bulunmuştur (152,082; $p < ,001$). Yapılan faktör analiziyle verilerin varimax döndürülmesi neticesinde iş performansına ait özdeğerin 1'den büyük ve toplam varyansın %63,971'ini açıklayan tek faktör olduğu bulunmuştur. Likert ölçeğinden oluşan soruların güvenilirliğini ölçebilmek için Cronbach's Alpha güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Analiz neticesinde iç girişimcilik (yönetim ve organizasyon teşviki) ölçeğinin ($\alpha = ,855$) ve iş performansı ölçeğinin ($\alpha = ,808$) yüksek derecede güvenilir ($0,80 \leq \alpha \leq 1$) olduğu (Lorcu, 2015) sonucuna ulaşılmıştır.

Yönetim ve organizasyon teşviki boyutu ile iş performansı ölçeğine ilişkin normallik testi sonucunda ($p < ,05$) verilerin normal dağılıma uygun olmadıkları bulunmuştur. Bundan dolayı "Spearman Sıra Korelasyonu" (Kalaycı, 2010) kullanılmıştır. Katılımcıların yönetim ve organizasyon teşviki ve iş performansları arasındaki ilişkiye yönelik yapılan "Spearman Sıra Korelasyon" analizine ilişkin sonuçlar Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. İç girişimcilik (yönetim ve organizasyon teşviki) ile iş performansı arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon katsayıları

Değişkenler	Spearman Korelasyon Katsayısı	İç Girişimcilik (Yönetim ve Organizasyon Teşviki)
İş Performansı	r p	,241** ,008
n=119, **p<,01		

Tablo 3'te görüldüğü gibi yönetim ve organizasyon teşviki ile iş performansı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır ($p < ,01$). Spearman Korelasyon katsayılarına bakıldığında, değişkenler arasında pozitif yönde ancak zayıf ($,20 < r < ,40$) bir ilişki olduğu görülmüştür ($r = ,241$; $p < ,01$). Bu nedenle çalışanların yeterince yönetim ve organizasyon teşviki alamadıklarını ancak iş performanslarının buna rağmen iyi olduğunu düşündükleri söylenebilir. Korelasyon analizinin sonucunda yönetim ve organizasyon teşviki ile iş performansı üzerindeki etkisini ortaya koyabilmek için ise basit regresyon analizi gerçekleştirilmiştir ve bulunan sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. İç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşvikinin iş performansına etkisine ilişkin regresyon sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlam Düzeyi
	β	SH	β_0		
Sabit	15,181	,766		19,822	,000
İç Girişimcilik (Yönetim ve Organizasyon Teşviki)	,122	,035	,305	3,465	,001
Bağımlı Değişken: İş Performansı					
R ² =,093 F= 12,006 p= ,001 Durbin-Watson=1,892					

Tablo 4 incelendiğinde; iç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşvikinin çalışanların iş performansını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Bu bağlamda H1 hipotezi kabul edilmiştir. Çalışanların yönetim ve organizasyon teşvikinin bir birim artması iş performanslarını %12 artırmaktadır. Sağlık çalışanlarının iç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşviki iş performansındaki değişimin %9'unu açıklamaktadır. Ayrıca Durbin–Watson testi değeri (1,892) 1,5 ile 2,5 arasında olduğu için oto-korelasyon yoktur. Durbin –Watson testi bu sonucun tesadüfi olmadığını ve gerçeği yansıttığını kanıtlamaktadır (Albayrak, 2014).

İç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşviki ile iş performansı sorularına verilen yanıtların normal dağılım gösterip göstermedikleri incelenmiştir. Veri seti 30 ve üstü olduğundan dolayı anlamlılık katsayısı olarak Kolmogorov-Smirnov değerleri baz alınmıştır. Yapılan analiz neticesinde ölçekler ve alt boyutlar $p < ,05$ olduğundan normal dağılım göstermediği bulunmuş ve bu doğrultuda Mann-Whitney U testi (Kalaycı, 2010) uygulanmıştır. Sağlık çalışanlarının cinsiyetlerine göre yönetim ve organizasyon teşviki ve iş performansı algılarını gösteren analize ait sonuçlar Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Çalışanların iç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşviki ile iş performanslarına ilişkin olarak cinsiyete göre Mann-Whitney U testi sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Sıra Ortalaması	Z	p
Cinsiyet				
İç Girişimcilik (Yönetim ve Organizasyon Teşviki)	Kadın	58,68	-1,057	,290
	Erkek	68,47		
Cinsiyet				
İş Performansı	Kadın	61,09	-,893	,372
	Erkek	53,00		

İç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşviki ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p > ,05$). Çalışanların iş performansları ile cinsiyetleri arasında da yine fark olmadığı ($p > ,05$) tespit edilmiştir. Bu bağlamda H2 ve H3 hipotezi reddedilmiştir.

Çalışmada, iç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşviki boyutu ve iş performansı ölçeği ile yaş, eğitim, gelir, kurumda çalışma süresi ve başka kurumda çalışma durumu değişkenleri arasında farklılık olup olmadığına ait sonuçlar incelenirken parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır (Kalaycı, 2010). Analiz sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Çalışanların iç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşviki ile iş performanslarına ilişkin olarak yaş, eğitim, gelir, kurumda çalışma süresi ve başka kurumda çalışma durumuna göre Kruskal Wallis H sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Sıra Ortalaması	Ki-Kare	Asymp. Sig.
İç Girişimcilik (Yönetim ve Organizasyon Teşviki)	Yaş			
	18-25	64,36		
	26-35	58,52	,658	,883
	36-45	59,41		
	46-üzeri	68,50		
İş Performansı	Yaş			
	18-25	55,97		
	26-35	63,15	1,142	,767
	36-45	56,71		
	46-üzeri	58,13		
İç Girişimcilik (Yönetim ve Organizasyon Teşviki)	Eğitim			
	Lise	59,12		
	Önlisans	59,47		
	Lisans	53,33	1,171	,883
	Yüksek Lisans	35,00		
İş Performansı	Eğitim			
	Lise	58,47		
	Önlisans	58,40		
	Lisans	55,15	5,345	,254
	Yüksek Lisans	8,00		
İç Girişimcilik (Yönetim ve Organizasyon Teşviki)	Gelir			
	1400TL-1999TL	60,36		
	2000TL-2999TL	59,90	3,918	,561
	3000TL-3999TL	77,50		
	4000TL ve üzeri	37,50		
İş Performansı	Gelir			
	1400TL-1999TL	62,06		
	2000TL-2999TL	33,10	5,968	,309
	3000TL-3999TL	69,25		
	4000TL ve üzeri	33,83		
İç Girişimcilik (Yönetim ve Organizasyon Teşviki)	Kurumda Çalışma Süresi			
	1 yıldan az	73,10		
	1-5 yıl	62,21	4,833	,305
	6-10 yıl	51,33		
	11 yıl ve üzeri	68,38		

		Kurumda Çalışma Süresi			
İş Performansı	1 yıldan az	64,30			
	1-5 yıl	59,43	,937	,919	
	6-10 yıl	63,04			
	11 yıl ve üzeri	47,00			
		Başka Kurumda Çalışma			
İç Girişimcilik (Yönetim ve Organizasyon Teşviki)	Hayır	66,40			
	1 yıldan az	67,23	8,725	,068	
	1-3 yıl	44,44			
	4-6 yıl	63,69			
	7 yıl ve üzeri	64,23			
		Başka Kurumda Çalışma			
İş Performansı	Hayır	52,78			
	1 yıldan az	58,88	2,419	,659	
	1-3 yıl	63,02			
	4-6 yıl	65,69			
	7 yıl ve üzeri	59,27			

İç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşviki ve çalışanların iş performansları ile yaş, eğitim, gelir, kurumda çalışma süresi ve başka kurumda çalışma durumu arasında anlamlı bir fark ($p>.05$) tespit edilememiştir. Bu açıdan da H2 ve H3 hipotezleri reddedilmiştir.

5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmanın amacı sağlık çalışanlarının iç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşviki algılarının iş performanslarına olan etkisini ortaya koymaktır. Bunun yanında araştırmada sağlık çalışanlarının iç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşviki ve iş performansları ile demografik özellikleri arasında bir fark olup olmadığının incelenmesi hedeflenmiştir. Araştırma neticesinde, iç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşvikinin çalışanların iş performansını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. Bu bağlamda H1 hipotezi kabul edilmiştir. Çalışanların yönetim ve organizasyon teşvikinin bir birim artması iş performanslarını %12 artırmaktadır. Ayrıca sağlık çalışanlarının iç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşviki iş performansındaki değişimin %9'unu açıklamaktadır. Araştırma, iç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşvikinin iş performansını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Çalışmalarda da görüldüğü gibi (Eriksson ve Ujvari, 2015; Moriano vd. 2014; Hinz ve Ingerfurth, 2013; Felicio vd., 2012) yönetimin esnek olması, çalışana destek, teşvik verilmesi ve yöneticiler ile liderler tarafından fırsat tanıyan bir tutum sergilenmesi çalışanların yeni uygulamalar yapabilmesine ve dolayısıyla da hem kendi performanslarının hem de kurumsal performansın olumlu etkilenmesine olanak sağlayacaktır. Yapılan araştırmalara bakıldığında iç girişimcilik boyutlarından biri olan yönetim ve organizasyon teşvikinin iş performansını olumlu açıdan etkilediğine işaret eden çalışmalar mevcut olup bu anlamda elde edilen sonuç literatür ile örtüşmektedir.

Demografik değişkenlere ilişkin yapılan farklılık testleri sonucunda iç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşviki ve iş performansı ile cinsiyet, yaş, eğitim, gelir, kurumda çalışma süresi, başka kurumda çalışma

durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu nedenle H2 ve H3 hipotezleri reddedilmiştir. Literatürde yapılan bazı çalışmaların da bu durumu destekler nitelikte olduğu söylenebilir (Erber ve Yılmaz 2019; Türkoğlu ve Yurdakul, 2017; Dikmen 2016; Soysal ve Kolca 2016).

Araştırmada sağlık çalışanlarının iç girişimcilikte algıladıkları yönetim ve organizasyon teşviki iş performanslarını etkilediği görülmektedir. Bu bağlamda yönetimden destek alan ve örgütün teşvik ettiği bireylerin işlerinde gösterdikleri performans olumlu yönde etkilenecektir. Yani örgüt ve yönetici desteği çalışanın işte göstereceği performansta önem arz etmektedir. Çalışanlarına güven duyan, yeni metodlar uygulanmasında teşvik eden, bilgi akışının serbest olduğu, zor kararların açık bir şekilde tartışıldığı, örgütün amaçları doğrultusunda çalışanların teşvik edildiği ve verimliliklerin ödüllendirildiği bir ortamda bireysel ve kurumsal anlamda performansın artacağı aşikârdır. Bu nedenle ikamesi olmayan sağlık sektöründe sağlık çalışanlarına gereken değerin verilmesi gerekmektedir. Yapılan çalışmalar genel olarak girişimciliğin kurumsal ve örgütsel performansına etkisi yönündedir. Bu nedenle sağlık çalışanlarının iç girişimcilik faaliyetlerinin iş performanslarına bireysel etkisinin araştırılması önem arz eder nitelikte olduğu düşünülmektedir. Bu anlamda sağlık sektöründe sağlık çalışanlarının bireysel niteliklerinin ve performanslarının sorgulanması ve bu denli önemli bir sektörde, çalışan algısı ve düşüncelerine gereken değerin verilmesi gerekmektedir. Örgütün başarıya ulaşmasında öncelikle çalışana değer verilmeli ve daha sonra örgüte olan yansımaları değerlendirilmelidir. İnsana değer verilmeyen bir anlayışın örgüte uzun vadede fayda sağlamayacağı gerçeği unutulmamalıdır. Araştırma sonucunda görülmüştür ki iç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşvikinin çalışan performansına olumlu yönde bir katkısı olmaktadır. Örgütler bünyelerinde çalışanlarına destek verip onları teşvik ederek güçlendirdikçe iş performanslarının ve aynı zamanda iç girişimcilik uygulamalarının da artacağını gözlemleyeceklerdir. Böylece sağlık sektöründe hizmet kalitesi ve verimlilikte olumlu yönde etkilenecektir.

Yapılan çalışmaya katılan çalışanlara kolayda örneklem yoluyla ulaşıldığı için sonuçlar genellebilirlik açısından sınırlıdır. Araştırmanın sadece Trakya'da yer alan bir araştırma hastanesindeki diğer sağlık çalışanları (veri hazırlama ve kontrol işletmeni) üzerinde yapılması çalışmanın önem arz eden bir kısıttır. Bu sebeple, tüm çalışanlardan farklı sonuçlar alınabilir. Ayrıca doktor ve hemşire gibi sağlık personelleri üzerinde de çalışmalarını dizayn edebilen çalışanlardan sağlanacak verilerle daha farklı sonuçlara ulaşılabilir. Çalışma farklı bölgelerde yer alan araştırma hastanelerinde de uygulanabilir. Özel hastanelerde de benzer araştırmaların uygulanması literatüre konu ile ilgili bakış açısı sağlayabilir. Ayrıca kullanılan ölçekler bireylerin algısını ölçtüğünden dolayı, iş performanslarının yüksek olduğunu göstermek istemeleri düşüncesi nedeniyle sonuçların yanıltıcı nitelikte olma ihtimali olabilir. Bu nedenle grup odak görüşmeleri gibi farklı teknikler kullanılarak da birey bazında araştırma yapılabilir.

Yazar Katkı Oranı Beyanı

Tüm süreç sorumlu yazar Betül Balkan Akan tarafından yürütülmüştür.

Çatışma Beyanı

Çalışmada yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Destek Beyanı

Bu çalışma için herhangi bir kurumdan destek alınmamıştır.

Kaynaklar

- Albayrak, A. S. (2014). Otokorelasyon durumunda en küçük kareler tekniğinin alternatif otokorelasyon teknikleri ve bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 1-20.
- Altunışık, R., Coşkun R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım E. (2012). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Antoncic, B. ve Hisrich, R.D. (2003). Clarifying the intrapreneurship concept. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 10(1), 7-24.
- Antoncic, B. ve Hisrich, R.D. (2000). Intrapreneurship modeling in transition economies: A comparison of Slovenia and the United States. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 5(1), 21-36.
- Cerev, G. ve Saylan, B. (2021). Çalışanların demografik özelliklerinin girişimcilik algısına etkisi: Sağlık sektörü çalışanlarına yönelik nicel bir araştırma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 245-260.
- Çalışkan, A. ve Akkoç, İ. (2012). Girişimci ve yenilikçi davranışın iş performansına etkisinde çevresel belirsizliğin rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 1-28.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Demirer, M. C., Demirer, Ö. ve Yürürer, G. (2019). İç girişimciliğin işgören performansı üzerindeki etkisi: Üretim işletmelerinde bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 10(1), 231-245.
- Dikmen Ç. (2016). A field application measuring healthcare employees' perceptions toward corporate entrepreneurship. *Sanitas Magisterium*, 2(1) 23-40.
- Ekiyor, A. ve Karagül, S. (2016). Sağlık sektöründe personel güçlendirmenin işgören performansına ve iç girişimcilğe etkisi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(3), 13-25.
- Erbir, M. ve Yılmaz, A. (2020). Sağlık sektörü çalışanlarının iç girişimcilik düzeyleri. *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 6(1), 110-130.
- Eriksson N. ve Ujvari S., (2015). Fiery spirits in the context of institutional entrepreneurship in Swedish healthcare. *Journal of Health Organization and Management*, 29(4), 515-531.
- Felicio, J. A., Rodrigues, R. ve Caldeirinha, R. V. (2012). The effect of intrapreneurship on corporate performance. *Management Decision*, 50(10), 1717-1738.
- Hinz, V. ve Ingerfurth, S. (2013). Does ownership matter under challenging conditions?: On the relationship between organizational entrepreneurship and performance in the healthcare sector. *Public Management Review*, 15(7), 969-991.
- İrge, N. T. ve Şen, E. (2020). Çalışanların dijital teknolojiye yönelik tutumlarının ve iç girişimcilik özelliklerinin bireysel iş performanslarına etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2556-2579.
- Jarna, H. ve Kaisu, K. (2005). How about measuring intrapreneurship? *Small Business Institute, Turku School of Economics and Business Administration, Finland*, 1-18.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri, 5. Baskı, İstanbul: Asil Yayın Dağıtım.
- Kaygın, E. (2012). Sürdürülebilir bir rekabet avantajı sağlamanın yolu: İç girişimcilik anlayışı. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 93-103.
- Kızıloğlu, M. ve İbrahimoglu, N. (2013). İç girişimcilik olgusunun yenilik yapabilme becerisinde etkisi: Gaziantep'te faaliyet gösteren yenilikçi örgütlerde bir uygulama. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 5(3), 105-117.
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Lorcu, F. (2015). Örneklerle veri analizi SPSS uygulamalı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Moriano, J. A., Molero, F., Topa, G. ve Lévy Mangin, J. P. (2014). The influence of transformational leadership and organizational identification on intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10(1), 103-119.
- Naktiyok, A. ve Kök, Bayrak S. (2006). Çevresel faktörlerin iç girişimcilik üzerine etkileri. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 77-96.
- Papatya, G., Papatya, N. ve Hamşioğlu, B. A. (2016). Girişimci yönelilük, iç-girişimcilik ve işletme performansı ilişkisi: Türkiye tekstil sektörü işletmelerinde bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34(4), 19-48.
- Sample Size Calculator (2022). Erişim adresi: <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm> (13.04.2022).
- Sigler, T. H. ve Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: Examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5, 27-52.
- Soysal, A. ve Kolca, D. (2016). Sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin demografik özelliklerinin iç girişimcilik eğilimleri üzerine farklılıklarının incelenmesi: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık ve Uygulama Araştırma Hastanesi örneği. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 227-252.
- Türkoğlu, T. ve Yurdakul, Ü. (2017). Mobilya endüstrisinde çalışanların iş doyumunu ile iş performansı arasındaki ilişkinin araştırılması. *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 18(1), 88-97.