



ISSN 1304-8120 | e-ISSN 2149-2786

**Araştırma Makalesi \* Research Article**

**Örgüt Kültürünün İç Girişimcilik Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması**

**Effect of Organizational Culture on Internal Entrepreneurship: A Field Research**

**Salih YEŞİL**

Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü  
syes66@hotmail.com  
Orcid ID: 0000-0003-3237-2258

**Yüksel MAVİ**

Dr.,  
yuksel4689@hotmail.com  
Orcid ID: 0000-0002-9724-7135

**Öz:** Bu çalışmada, örgüt kültürü ve iç girişimcilik konuları ele alınmıştır. Araştırmanın amacı, örgüt kültürünün (katılım, tutarlılık, uyum yeteneği, misyon) iç girişimcilik (yeni iş girişi, yenilikçilik, kendini yenileme, proaktiflik) üzerine etkisini test etmektir. Çalışmada, nicel araştırma yöntemine başvurulmuştur. Veri toplama aracı olarak anket formundan faydalanılmıştır. Araştırma, sağlık sektöründe gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini, 123 hemşire oluşturmuştur. Verileri analiz etmek için SPSS 25.0 ve SmartPLS 3.0 yazılım programları kullanılmıştır. Veriler normallik analizi, frekans analizi, Spearman korelasyon analizi ve kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesiyle test edilmiştir. Hipotez testi sonuçlarına göre; uyum yeteneğinin ve misyonun yeni iş girişimini, yenilikçiliği ve kendini yenilemeyi pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Misyonun proaktifliği pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Katılım ve tutarlılığın yeni iş girişimini, yenilikçiliği, kendini yenilemeyi ve proaktifliği etkilemediği görülmüştür. Uyum yeteneğinin proaktifliği etkilemediği tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt kültürü, iç girişimcilik, SmartPLS 3.0

**Abstract:** In this research, organizational culture and internal entrepreneurship issues are discussed. The aim of the research is to test the effect of organizational culture (participation, consistency, adaptability, vision) on internal entrepreneurship (new business venture, innovation, self-renewal, proactivity). Quantitative research method was used in the study. Questionnaire form was used as data collection tool. The research, was carried out in the health sector. The sample of the study consisted of 123 nurses. SPSS 25.0 and SmartPLS 3.0 software programs were used to analyze the data. The data were tested with normality analysis, frequency analysis, Spearman correlation analysis and partial least squares structural equation modeling. According to the results of the hypothesis test; it has been seen that adaptability and mission positively affect new business initiative, innovation, and, self-renewal. It has been determined that the mission has a positive effect on proactivity. It has been seen that participation and consistency do not affect new business initiative, innovation, self-renewal and proactiveness. It has been determined that adaptability does not affect proactivity.

**Keywords:** Organizational culture, internal entrepreneurship, SmartPLS 3.0

Geliş Tarihi: 21.04.2022

Kabul Tarihi: 13.12.2022

Yayın Tarihi: 31.12.2022

**Atıf:** Yeşil, S. & Mavi, Y. (2022). Örgüt kültürünün iç girişimcilik üzerine etkisi: bir alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(3), 1689-1706. Doi: 10.33437/ksusb.1107145

## GİRİŞ

Bugün örgüt kültürü kurumlar için en temel stratejik yönetim araçlarından biri haline gelmiş ve önemi giderek artış göstermektedir (Erkmen, 2010: 1). Örgüt kültürünün çalışanlar tarafından benimsenmesi örgütün devamlılığı ve büyümesi için oldukça önemlidir (Berberoğlu vd., 1998). Teknolojinin gelişmesiyle birçok problemin üstesinden gelinebileceği düşünülmesine karşın, kurumların değişen şartlara uyum sağlayarak hayatlarını sürdürmelerinde ihtiyaç duyulan en önemli faktör insan kaynağıdır (Macit ve Erdem, 2020: 765). Bu noktada örgüt kültürünü, örgütlerin gizil gücü ve onları başarıya ulaştıran bir olgu olarak belirtmek gerekir (Yağmurlu, 1997).

Örgüt kültürü; örgüt üyelerinin birbiriyle ve örgüt dışındaki bireylerle etkileşimini kontrol eden, örgüt içinde paylaşılan normları ve değerleri belirtir (Jones, 2013: 201). Örgüt kültürü bir dizi inanış, tören, değer, mit ve sembolden meydana gelmektedir (Ouchi, 1987: 45). Örgüt kültürü belirlenerek kurumda uygulanan çalışma biçiminin nasıl ve nedeni öğrenilebilir (İra ve Şahin, 2011). Örgüt kültürü, kurumun kendini algılayış biçimi ve eylemlerini belirlemektedir (Erdoğan, 2020: 587). Her örgütün kendine özgü kültürü bulunmaktadır (Sims, 2003: 78). Örgüt kültürü sınıflamaları, kültür araştırmalarının beslendiği çeşitli disiplinlerin perspektifleri ve araştırmacıların esas aldığı kuramsal modellere göre farklılık göstermektedir (Eryılmaz, 2019: 27).

Bir kurumu başarıya götüren yolda örgüt üyelerinin yönetimi, güçlü bir örgüt kültürüyle sağlanabilir (Yağmurlu, 1997). Bununla birlikte örgüt çalışanları da örgüt kültürünü benimsemelidirler. Örgüt çalışanları, örgütün bir parçası olabilmelidirler (Robbins, 2003). Örgüt kültürünün en belirgin etkilerinden biri çalışanların davranışlarına olan etkisidir (Odom vd., 1990: 157). Örgüt kültürü yalnızca üyelerin davranışlarına değil, güven eğilimlerine de etki etmektedir (Üstün ve Kılıç, 2016: 20-21). Örgüt kültürü, örgütsel sosyalleşme üzerinde etki yaratabilir (Erdoğan, 1994). Örgüt kültürü; örgütü bir arada tutmaya yarayan ve örgütün tutum ile davranışlarına şekil veren denetim mekanizması işlevi görür (Deshpande ve Webster, 1989).

Örgüt kültürü ile ilgili araştırmalara bakıldığında konuya farklı perspektiflerden yaklaşıldığını görmekteyiz (Martin, 1992). Literatürde bazı araştırmacılar örgüt kültürünün bireysel yaratıcılık (Tuna, 2021: 211), kurumsal imaj (Kaynak, 2020: 144), örgütsel sessizlik (Köksal ve Gök, 2020: 1594), örgütsel güven (Arslan ve Durgun, 2020: 31-33), örgütsel güç (Kızıloğlu ve Bayrak-Kök, 2020: 74-77), iş tatmini ve lider-üye etkileşimi (Cinel ve Kandemir, 2020: 193-197), örgütsel çeviklik (Basri ve Zorlu, 2020: 158-159), örgütsel yabancılaşma (Kahveci ve Demirtaş, 2014: 46-47), örgütsel bağlılık (Tamer vd., 2014: 198-199), örgütsel performans (Çalışkan ve Kater, 2020: 185-191), kariyer tatmini (Gün, 2018: 93), örgütsel sinizm (Örücü vd., 2020: 109-110), örgütsel adalet algısı (Köksal, 2018: 491), örgütsel vatandaşlık davranışı (Avcı, 2016: 5385) ve girişimcilik eğilimi (Yeşil vd., 2016: 163-164) üzerine etkisini incelemişlerdir.

Literatür incelendiğinde örgüt kültürünün iç girişimcilik üzerine etkisini inceleyen sınırlı sayıda araştırmanın yapıldığı görülmüştür. Bu bakımdan araştırmada, örgüt kültürü ve iç girişimcilik konuları bir arada ele alınmıştır. Araştırmada, örgüt kültürünün (katılım, tutarlılık, uyum yeteneği, misyon) iç girişimcilik (yeni iş girişimi, yenilikçilik, kendini yenileme, proaktiflik) üzerine etkisini test etmek amaçlanmıştır. Araştırma, sağlık sektörü üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini, hemşireler oluşturmuştur. Ana hipotezleri test etmek için SmartPLS 3.0 yazılım programına başvurulmuştur. Bunların araştırmanın özgünlüğünü ortaya koyması ve literatürdeki boşluğu doldurması yönünden önemli olduğu düşünülmüştür.

Buradan hareketle araştırmada kavramsal çerçeveye yer verilmiştir. Araştırmanın metodolojisi ile ilgili bilgiler açıklanmıştır. Araştırmanın bulguları ve yorumları sunulmuştur. Sonuç ve öneriler bölümünde bu bulgular tartışılmıştır.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, örgüt kültürü ve iç girişimcilik konularıyla ilgili kavramsal çerçeveye yer verilmiştir.

## Örgüt Kültürü

Bugün kurumlar hızla değişen rekabet koşullarında yaşamlarını sürdürebilmek için üstün çaba göstermektedirler (Kızıloğlu ve Bayrak-Kök, 2020: 60). İnsan kaynağı, işletmenin en önemli üretim faktörlerindedir. İşletmenin verimliliği ile etkililiğinde insan kaynağı önemli rol oynamaktadır (Cinel ve Kandemir, 2020: 187). Kurumlar farklı özelliklere, farklı bakış açılarına ve farklı kültürlere sahip çalışanlardan meydana gelmektedirler. Bu noktada örgüt kültürü örgütleri birbirinden ayıran, onlara kimlik veren ve örgüt çalışanlarını aynı çatı altında birleştiren önemli bir olgudur (Kızıloğlu ve Bayrak-Kök, 2020: 63). Örgüt kültürü birçok disiplinden yöntemler, modeller, kavramlar alıp kullanan birçok bilim dalıyla ilgili ve farklı disiplinlerin kesişiminden meydana gelen bir araştırma alanıdır (Can vd., 2006: 427).

1980'li yıllardan itibaren kavram olarak örgüt kültürü literatüre girmiştir (Şişli ve Köse, 2013). Örgüt kültürünü tanımlamak gerekirse; örgüt kültürü, bir örgütü başka örgütlerden ayıran ve diğer örgüt üyeleri tarafından paylaşılan bir değer sistemini belirtmektedir (Ouchi, 1987: 45). Ayrıca örgüt kültürü; çalışanları birbirine kenetleyen, birbirini anlamalarını kolaylaştıran, dış çevreye aynı tür tepkiler gösterilmesini sağlayan düşünce ve inançlar bütünü Tuna (2021: 212), olarak da nitelendirilir. Örgüt kültürünün boyutlarına yer vermek gerekirse; *Katılım Boyutu*: Katılım, örgütsel performans üzerinde belirgin olarak etkisi hissedilebilen kurumsal kültürün bir ögesidir (Denison, 1984: 20). *Tutarlılık Boyutu*: Tutarlılığı, mevcut zaman içinde iyi koordine edilmiş ve bütünleştirilmiş bir sistemin göstergesi olarak ifade etmek gerekir. *Uyum Yeteneği Boyutu*: Uyum yeteneği ise büyük ölçekli değişimin bir yansıması olarak temel karakterleri yeniden belirtebilmenin bir kapasitesidir. *Misyon Boyutu*: Misyon, kurumun gerçekleştirdiği işin önemli olduğunun göstergesi ve ekonomik olmayan birçok şeyin nedenidir (Denison ve Mishra, 1995).

Ulusal kültür iş yaşamında önemli rol oynayarak, küçük topluluklar olarak düşünülen örgütlerin kültürünü etkilemektedir (Hartnel vd., 2011). Kültür, bir örgütün kimliği ve kişiliğini temsil etmektedir. Bu yönüyle çalışanların memnuniyetinde ve örgütün başarısında önemli etkiye sahiptir (Kane-Urrabazo, 2006). Örgüt kültürü performans, kendine güven, bağlılık, verimlilik gibi bir dizi bireysel ve örgütsel sonuca etki etmektedir (Abdullah vd., 2015: 21). Bu doğrultuda örgüt kültürünü oluşturan anahtar değerler, anlayış, inanç ve standartlar örgüt yöneticisinin örgütsel faaliyetleri daha iyi anlamasında etkili olacaktır (Şahin, 2010: 33). Nitekim örgüt kültürü, bir örgütü diğer örgütlerden ayıran en önemli göstergedir. Bu sayede örgüt, iç ve dış paydaşlar üzerinde pozitif bir imaj yaratabilmektedir (Şişli ve Köse, 2013). Ayrıca örgüt kültürü, örgütsel hayatı düzenleyerek örgütün geleceğini de belirlemektedir (Köse vd., 2001).

## İç Girişimcilik

Girişimcilik; toplumlara ve örgütlere ekonomik ve sosyal olarak değer katan olgudur (Kasap, 2020: 269). Sürdürülebilir rekabet üstünlüğü, yenilik yapmaktan geçmektedir. Bu bakımdan yenilik yapmanın motorunu ise iç girişimciliğin oluşturduğunu söylemek gerekir (Onay ve Çavuşoğlu, 2010: 57). Rekabete uyum sağlayarak esnek olabilmek ve bunu hızlı bir şekilde yapabilen örgütlerin başarılı olabilmesi için önemlidir (Christensen, 2004: 302). Kavramsal yönden var olan kurum içindeki girişimciliği belirten iç girişimcilik, son yıllarda araştırmacı ve uygulayıcıların ilgi odağı olmuştur (Antoncic ve Hisrich, 2001: 495). Ayrıca iç girişimciliğin amacı mevcut işletmeyi; yenilik yaparak, risk alarak, rekabetçi davranış ve satışlarda bulunarak harekete geçirme ve yeniden canlandırma (Güven, 2020: 232).

İç girişimciliğe ilişkin olarak birçok araştırmacı farklı tanımlamalar yapmıştır (Şahin-Yarbağ, 2019: 2). Tanım olarak iç girişimcilik, işletmenin pazar payını ve rekabetçi gücünü artırma amacıyla işletmede çalışanların işletme adına girişimsel faaliyetlerde bulunmasıdır (Nielsen vd., 1985: 184). Başka bir tanımda ise iç girişimcilik, "bir organizasyonda yeni pazar fırsatlarını araştırmak ve kârlı fırsatları belirlemek amacıyla kaynakları bir araya getirme, üretme, satışı başlatma sürecidir" Çetin (2011: 70), şeklinde ifade edilmiştir. İç girişimciliğin boyutlarına yer vermek gerekirse; *Yeni İş Girişimi Boyutu*: Büyüklüklerine bakılmaksızın örgütlerin tümü için yeni iş girişimi, mevcut örgütte yeni işlerin yaratılmasını belirtir (Antoncic ve Hisrich, 2001: 498). *Yenilikçilik Boyutu*: Yenilikçiliğin, girişimciliğin

olduğu gibi iç girişimciliğin de ana faktörü olduğunu söylemek gerekir (Kozak ve Yılmaz, 2010: 88). *Proaktiflik Boyutu*: Örgütlerin yeni fırsatları takip etme ya da yeni pazarlara girmeye ilişkin inisiyatif almalarını Lumpkin ve Dess (1996), ifade eder. *Kendini Yenileme Boyutu*: Örgütün ana amaçlarının yenilenmesi yoluyla kurumlarda değişim ve dönüşüm yaratılmasını belirtir (Antoncic ve Hisrich, 2001: 498).

İç girişimcilik faaliyetlerinin örgütün başarısına önemli katkılar sağlaması beklenir (Özdemir, 2019: 187). İç girişimcilik, kurumların karmaşık ve rekabetçi çevrede başarılı olmaları için fırsat yaratır (Güney, 2015: 196). İç girişimci davranışları sonucunda kazanılan sürdürülebilir yenilik, örgütleri rakiplerinden oldukça üstün konuma getirebilir (Naktiyok ve Bayrak-Kök, 2006: 80). Bu noktada işletme yönetiminin iç girişimciliği desteklemesi ve cazip hale getirmesi iç girişimcilik faaliyetlerindeki başarının anahtarıdır (Sucu, 2021: 993). Örgütsel ve bireysel iç girişimciliği destekleyen iş çevresinin yaratılması; çalışanların yaratıcı becerilerini geliştirmeleri için onlara fırsatlar sağlanmasına, hissedarların değerinin artmasına, pazardaki gelişmeler karşısında örgütlerin vereceği tepkilerin hızlandırılmasına, çapraz-fonksiyonel işbirliğini teşvik eden bir örgüt kültürünün yaratılmasına yol açar (Staub vd., 2019: 3).

### ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLE İÇ GİRİŞİMCİLİK İLİŞKİSİ VE İLGİLİ HİPOTEZLER

Bu bölümde, örgüt kültürü ve iç girişimcilik arasındaki ilişki ve etkiler ele alınacaktır. Ayrıca bu değişkenlerle ölçülmek istenen ilişki ve etkiler anlamlandırılmaya çalışılacaktır.

Literatürde örgüt kültürü ile iç girişimciliğin birlikte ele alındığı sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. İbrahimoglu ve Yaşar-Uğurlu (2013: 119-120)'nun araştırmasında, iç girişimcilik davranışı ile örgüt kültürü arasındaki ilişki incelenmiştir. Adhokrasi kültürü ve pazar kültürünün iç girişimcilik davranışının bütün boyutlarını pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Klan kültürü ve hiyerarşi kültürünün risk alma ve yeniliği pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Eze vd. (2018: 38) araştırmasında, örgüt kültürünün firmalardaki iç girişimcilik gelişimini pozitif yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Örgüt kültürünün, girişimciliğin büyümesini teşvik etmede önemli rolü olduğunu görmüşlerdir. Bakan ve Yılmaz (2019) araştırmasında, örgüt kültürünün iç girişimcilik üzerine etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda yönlendirme yapmanın proaktiflik ile yeniliği; kolektif hareketin risk alma, yenilik ile proaktifliği; güç mesafesinin risk alma, proaktiflik ile yeniliği pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır.

Buradan hareketle araştırmada, örgüt kültürünün (katılım, tutarlılık, uyum yeteneği ve misyon) iç girişimciliği (yeni iş girişi, yenilikçilik, kendini yenileme ve proaktiflik) etkileyeceği varsayılmıştır. Araştırmanın kurulan hipotezlerine aşağıda yer verilmiştir.

- H1. Katılım yeni iş girişimini pozitif yönde etkiler.
- H2. Tutarlılık yeni iş girişimini pozitif yönde etkiler.
- H3. Uyum yeteneği yeni iş girişimini pozitif yönde etkiler.
- H4. Misyon yeni iş girişimini pozitif yönde etkiler.
- H5. Katılım yenilikçiliği pozitif yönde etkiler.
- H6. Tutarlılık yenilikçiliği pozitif yönde etkiler.
- H7. Uyum yeteneği yenilikçiliği pozitif yönde etkiler.
- H8. Misyon yenilikçiliği pozitif yönde etkiler.
- H9. Katılım kendini yenilemeyi pozitif yönde etkiler.
- H10. Tutarlılık kendini yenilemeyi pozitif yönde etkiler.
- H11. Uyum yeteneği kendini yenilemeyi pozitif yönde etkiler.
- H12. Misyon kendini yenilemeyi pozitif yönde etkiler.

- H13. Katılım proaktifliği pozitif yönde etkiler.
- H14. Tutarlılık proaktifliği pozitif yönde etkiler.
- H15. Uyum yeteneği proaktifliği pozitif yönde etkiler.
- H16. Misyon proaktifliği pozitif yönde etkiler.

## METODOLOJİ

Bu bölümde araştırmanın amacına, önemine, sınırlılıklarına, yöntemi, evreni ve örnekleme, modeline, ölçeklerine ve verilerin analizine yer verilmiştir.

### Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, örgüt kültürü ve iç girişimcilik konuları bir arada ele alınmıştır. Araştırmanın amacı, örgüt kültürünün (katılım, tutarlılık, uyum yeteneği ve misyon) iç girişimcilik (yeni iş girişimi, yenilikçilik, kendini yenileme ve proaktiflik) üzerine etkisini test etmektir.

### Araştırmanın Önemi

Kurumlar için iç girişimciler ve içinde bulunan örgüt kültürünün sürdürülebilir başarıda önemli rolü olduğunu söylemek gerekir (İbrahimoglu ve Yaşar-Uğurlu, 2013: 105). Örgüt kültürü, çalışanların iç girişimcilik davranış kalıplarının oluşmasında önem taşıyan örgütsel gerekliliktir (Basım vd., 2009: 28). Örgütte iç girişimcilik faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi örgüt kültürüne bağlıdır (Covin ve Slevin, 1991: 16). Bu noktada örgüt kültürünün iç girişimcilik üzerinde önemli etkiye sahip olduğunu ifade etmek gerekir (Gupta ve Srivastava, 2013: 7). Buradan hareketle, örgüt kültürü ve iç girişimcilik arasındaki ilişkinin incelenmesi araştırma konusunun seçilmesi ve önemi açısından etkili olmuştur.

Literatür incelendiğinde gerek örgüt kültürü gerek iç girişimcilik konularıyla ilgili birtakım araştırmaların yapıldığı görülmüştür. Bu çalışmada ise örgüt kültürü (katılım, tutarlılık, uyum yeteneği ve misyon) ve iç girişimcilik (yeni iş girişimi, yenilikçilik, kendini yenileme ve proaktiflik) değişkenleri bir model altında toplanmıştır. Örgüt kültürünün iç girişimcilik üzerine etkisi test edilmiştir. Bu analiz için SmartPLS 3.0 yazılım programı kullanılmıştır. Araştırma, sağlık sektöründe gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini, hemşireler meydana getirmiştir.

### Araştırmanın Sınırlılıkları

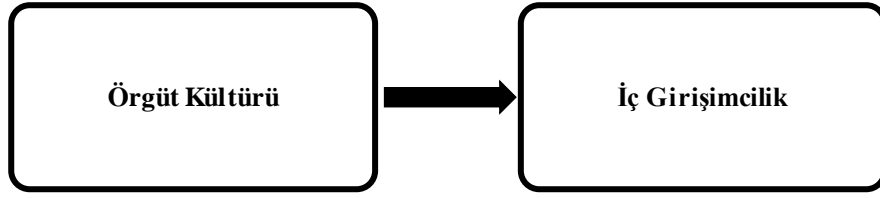
Bu araştırmanın en büyük sınırlılığını hedeflenen örneklem sayısına ulaşamaması oluşturmuştur. Veriler, bir aylık sürede toplanabilmiştir. Araştırma, sadece bir kamu hastanesindeki hemşireler üzerinde gerçekleştirilebilmiştir. Hemşirelerden anket formunu doldurmayanlar olmuştur. Bazı hemşirelerde anket formunu eksik ve yanlış doldurmuşlardır. Bu durum anket formlarının geri-dönüş oranını olumsuz olarak etkilemiştir.

### Araştırmanın Yöntemi, Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmada, nicel araştırma yöntemine başvurulmuştur. Veri toplama aracı olarak anket formundan faydalanılmıştır. Anket formu, üç bölümden meydana gelmektedir. Anket formunun birinci bölümünde sosyo-demografik özellikleri (cinsiyet, medeni durum, yaş aralığı, eğitim düzeyi, çalışma süresi, çalışılan birim/bölüm) belirlemek için 6 soru bulunmaktadır. İkinci bölümdeki örgüt kültürü ve üçüncü bölümdeki iç girişimcilikle ilgili ifadelerle sahip ölçekler için 5'li Likert Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, 900 hemşire oluşturmuştur. Örneklemini, 123 hemşire meydana getirmiştir.

### Araştırmanın Modeli

Araştırmada, örgüt kültürünün iç girişimcilik üzerindeki etkisi test edilmiştir. Araştırmanın oluşturulan modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.



**Şekil 1.** Örgüt kültürü ve iç girişimcilik ilişkisi

### Araştırmanın Ölçekleri

Bu araştırmada, örgüt kültürü ve iç girişimcilik ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin bilgilere yer vermek gerekirse;

**Örgüt Kültürü Ölçeği:** Araştırmada, Denison'ın geliştirdiği ve Yahyagil (2004)'in uyarladığı örgüt kültürü ölçeği kullanılmıştır. Kızıloğlu (2017)'nin kullandığı örgüt kültürü ölçeğinden, bu çalışmada da faydalanılmıştır. Örgüt kültürü ölçeği, dört boyuttur. Boyutlardan; katılım 9, tutarlılık 9, uyum yeteneği 9 ve misyon 9 ifadedir.

**İç Girişimcilik Ölçeği:** Araştırmada, Antoncic ve Hisrich (2001)'in geliştirdiği iç girişimcilik ölçeğinden faydalanılmıştır. İç girişimcilik ölçeği, dört boyuttur. Boyutlardan; yeni iş girişimi 5, yenilikçilik 10, kendini yenileme 12 ve proaktiflik 5 ifadedir.

### Verilerin Analizi

Araştırmanın verilerini analiz etmek için SPSS 25.0 ve SmartPLS 3.0 yazılım programları kullanılmıştır.

## ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu araştırmada normallik analizi, frekans analizi, Spearman korelasyon analizi ve kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi bulgularına yer verilmiştir.

### Normallik Analizi

Araştırmada, verilerin normal dağılım gösterip göstermediği test edilmiştir. Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Testleri "p" değerlerinin 0,05'in altında olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir.

### Frekans Analizi

Bu araştırmada, sosyo-demografik özellikler (cinsiyet, medeni durum, yaş aralığı, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve çalışılan birim/bölüm) ile ilgili sorulara verilen cevaplar frekans analiziyle test edilmiştir. Frekans analizi sonuçları Tablo 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Frekans analizi

Sosyo-Demografik Özellikler	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Kadın	103	83,7
	Erkek	20	16,3
Medeni Durum	Evli	91	74,2
	Bekâr	30	24,8
Yaş Aralığı	18-14	23	18,7
	25-29	31	25,2
	30-34	25	20,3
	35 ve Üzeri	44	5,7
Eğitim Düzeyi	Sağlık Meslek Lisesi	22	18,0
	Ön lisans	31	24,4
	Lisans	61	50,0
	Yüksek Lisans	7	5,7

	Doktora	1	,8
	5 Yılda Az	45	37,5
	6-10 Yıl	29	24,2
Çalışma Süresi	11-15 Yıl	18	25,0
	16 Yıl ve Üzeri	28	23,3
	Dahili Klinik	25	21,7
Çalışılan Birim/Bölüm	Cerrahi Klinik	59	51,3
	Diğer Klinik	31	27,0

Tablo 1'deki frekans analizi sonuçlarına göre; araştırmaya katılan hemşirelerin %16,3'ünü (n=20) erkekler ve %83,7'sini (n=103) kadınlar oluşturmuştur. Katılımcıların medeni durumu incelendiğinde %74,2'sini (n=91) evlilerin ve %24,8'ini (n=30) bekârların oluşturduğu tespit edilmiştir. Katılımcılardan %18,7'si (n=23) 18-24, %25,2'si (n=31) 25-29, %20,3'ü (n=25) 30-34, %5,7'si (n=44) 35 ve üzeri yaş aralığına göre dağılım göstermiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerden %18'i (n=22) sağlık meslek lisesi, %24,4'ü (n=31) ön lisans, %50,0'si (n=61) lisans, %5,7'si (n=7) yüksek lisans ve %8'i (n=1) doktora eğitim düzeyine sahiptir. Katılımcıların %37,5'i (n=45) 5 yıldan az çalışma süresiyle örneklemin çalışma süresi en az grubunu oluşturmuştur. Hemşirelerin çalıştıkları birim/bölüm incelendiğinde %51,3'ünün (n=59) cerrahi kliniklerde çalıştığı görülmüştür.

### Spearman Korelasyon Analizi

Araştırmada, örgüt kültürü (katılım, tutarlılık, uyum yeteneği ve misyon) ile iç girişimcilik (yeni iş girişimi, yenilikçilik, kendini yenileme ve proaktiflik) arasındaki ilişkiler Spearman korelasyon analiziyle test edilmiştir. Spearman korelasyon analizi sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2.** Spearman korelasyon analizi

Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Katılım (1)	1,000							
Tutarlılık (2)	,714**	1,000						
Uyum	,567**	,663**	1,000					
Yeteneği (3)	,000	,000	.	1,000				
Misyon (4)	,590**	,574**	,692**	1,000				
Yeni İş	,548**	,388**	,605**	,568**	1,000			
Girişimi (5)	,000	,000	,000	,000	.	1,000		
Yenilikçilik (6)	,576**	,451**	,605**	,506**	,853**	1,000		
Kendini	,542**	,390**	,525**	,539**	,684**	,757**	1,000	
Yenileme (7)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	1,000
Proaktiflik (8)	,442**	,409**	,461**	,437**	,500**	,598**	,605**	1,000

Not: \*\* 0.01

Tablo 2'deki Spearman korelasyon analizi sonuçlarına göre; katılımın yeni iş girişimi (r=,548; p<,0.01), yenilikçilik (r=,576; p<,0.01), kendini yenileme (r=,542; p<,0.01) ve proaktiflik (r=,442; p<,0.01) ile pozitif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Tutarlılığın yeni iş girişimi ( $r=,388$ ;  $p<,0.01$ ), yenilikçilik ( $r=,451$ ;  $p<,0.01$ ), kendini yenileme ( $r=,390$ ;  $p<,0.01$ ) ve proaktiflik ( $r=,409$ ;  $p<,0.01$ ) ile pozitif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Uyum yeteneğinin yeni iş girişimi ( $r=,605$ ;  $p<,0.01$ ), yenilikçilik ( $r=,605$ ;  $p<,0.01$ ), kendini yenileme ( $r=,525$ ;  $p<,0.01$ ) ve proaktiflik ( $r=,461$ ;  $p<,0.01$ ) ile pozitif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür.

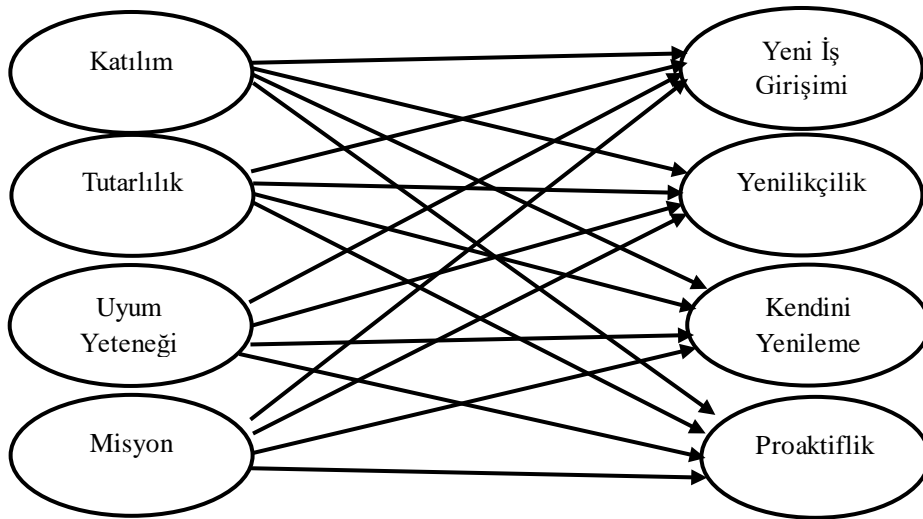
Misyonun yeni iş girişimi ( $r=,568$ ;  $p<,0.01$ ), yenilikçilik ( $r=,506$ ;  $p<,0.01$ ), kendini yenileme ( $r=,539$ ;  $p<,0.01$ ) ve proaktiflik ( $r=,437$ ;  $p<,0.01$ ) ile pozitif anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

### Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi

Bu araştırma modelindeki değişkenlerin (örgüt kültürü ve iç girişimcilik) geçerlik ve güvenilirlik analizleri test edilmiştir. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkilerde incelenmiştir.

### Araştırma Değişkenlerinin Ölçüm Modeli

Araştırma modelindeki değişkenlerin (örgüt kültürü ve iç girişimcilik) geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmış ve Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2. PLS-SEM

### Araştırma Değişkenlerinin Güvenirlik ve Geçerlik Analizleri

Bu araştırmanın güvenilirlik ve geçerlik ölçümü SmartPLS 3.0 programıyla test edilmiş ve sonuçlarına aşağıda yer verilmiştir.

*İç Tutarlılık Güvenirliği:* Araştırmadaki değişkenlerin (katılım, tutarlılık, uyum yeteneği, misyon, yeni iş girişimi, yenilikçilik, kendini yenileme, proaktiflik) iç tutarlılık güvenirliği sonuçları Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Cronbach’s Alpha ( $\alpha$ ), Rho\_A, CR, AVE katsayıları

	Cronbach’s Alpha ( $\alpha$ )	Rho_A	CR	AVE
Katılım	0,843	0,848	0,878	0,610
Tutarlılık	0,827	0,832	0,871	0,520
Uyum Yeteneği	0,800	0,815	0,853	0,503
Misyon	0,861	0,881	0,893	0,548
Yeni İş Girişimi	0,890	0,900	0,919	0,584
Yenilikçilik	0,918	0,923	0,932	0,560



Kendini Yenileme	0,931	0,932	0,941	0,570
Proaktiflik	0,883	0,888	0,914	0,681

Tablo 3'teki sonuçlara göre; Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) katsayılarından katılım (0,843), tutarlılık (0,827), uyum yeteneği (0,800), misyon (0,861), yeni iş girişimi (0,890), yenilikçilik (0,918), kendini yenileme (0,931) ve proaktiflik (0,883) olarak tespit edilmiştir. Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) değerinin  $\geq 0,70$ 'in üzerinde olması gereklidir (Hair vd., 2010). Bu sonuçlar, iç tutarlılık güvenilirliğinin sağlandığını göstermiştir.

Rho\_A katsayılarından katılım (0,848), tutarlılık (0,832), uyum yeteneği (0,815), misyon (0,881), yeni iş girişimi (0,900), yenilikçilik (0,923), kendini yenileme (0,932) ve proaktiflik (0,888) olarak belirlenmiştir. Chin (1998), Jöreskog'un Rho\_A değeri için kabul edilebilir değerlerin 0,70 üzerinde olması gerektiğini belirtir (Demo vd., 2012). Bu sonuçlar, iç tutarlılık güvenilirliğinin sağlandığını göstermiştir.

CR katsayılarından katılım (0,878), tutarlılık (0,871), uyum yeteneği (0,853), misyon (0,893), yeni iş girişimi (0,919), yenilikçilik (0,932), kendini yenileme (0,941) ve proaktiflik (0,914) olarak saptanmıştır. PLS-SEM analizlerinde güvenilirliği yansıtan en önemli kriter olarak değerlendirilen CR, "0 ile 1" arasında değer almaktadır (Doğan, 2019: 45). Bu sonuçlar, iç tutarlılık güvenilirliğinin sağlandığını göstermiştir.

AVE katsayılarından katılım (0,610), tutarlılık (0,520), uyum yeteneği (0,503), misyon (0,548), yeni iş girişimi (0,584), yenilikçilik (0,560), kendini yenileme (0,570) ve proaktiflik (0,681) olarak tespit edilmiştir. AVE değeri, 0,50 üzerinde olmalıdır (Chin, 1998). Bu sonuçlar, AVE değerinin  $\geq 0,50$ 'nin üzerinde olduğunu göstermiştir.

*Birleşme Geçerliliği:* Bu araştırma modelinin geçerliğini test etmek için örgüt kültürü ve iç girişimcilik değişkenlerinin Faktör Yükleri (Tablo 4) ve AVE katsayıları (Tablo 3) incelenmiştir.

**Tablo 4. Faktör yükleri**

	K	T	UY	V	YİG	Y	KY	P
K1	0,693							
K2	0,666							
K3	0,755							
K5	0,574							
K6	0,700							
K7	0,735							
K8	0,710							
K9	0,670							
T1		0,619						
T2		0,745						
T4		0,634						
T5		0,699						
T6		0,715						
T7		0,745						
T8		0,742						
UY1			0,593					
UY2			0,793					
UY3			0,780					
UY4			0,498					
UY7			0,718					
UY8			0,703					
UY9			0,602					
M1				0,739				
M2				0,803				
M4				0,601				
M5				0,814				
M6				0,602				
M8				0,787				

M9	0,802	
YİG1	0,768	
YİG2	0,855	
YİG3	0,853	
YİG4	0,887	
YİG5	0,800	
Y1	0,706	
Y2	0,787	
Y3	0,848	
Y4	0,755	
Y5	0,793	
Y6	0,751	
Y7	0,758	
Y8	0,661	
Y9	0,712	
Y10	0,813	
KY1		0,698
KY2		0,761
KY3		0,723
KY4		0,767
KY5		0,769
KY6		0,774
KY7		0,733
KY8		0,794
KY9		0,809
KY10		0,795
KY11		0,737
KY12		0,688
P1		0,832
P2		0,799
P3		0,826
P4		0,798
P5		0,869

Not: K= Katılım, T= Tutarlılık, UY= Uyum Yeteneği, M= Misyon, YİG= Yeni İş Girişimi, Y= Yenilikçilik, KY= Kendini Yenileme, P= Proaktiflik

Tablo 4'teki faktör yükleri incelendiğinde; örgüt kültürü ölçeğinden 7 ifade binışik olması sebebiyle ölçüm modelinden çıkarılmıştır. Örgüt kültürü ve iç girişimcilik faktör yüklerinin (0,498) ile (0,887) arasında dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Tablo 3'teki AVE katsayılarının (0,503) ile (0,681) arasında olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar, birleşme geçerliğinin sağlandığını göstermiştir.

*Ayrışma Geçerliği:* Araştırmada değişkenlerin (örgüt kültürü ve iç girişimcilik) Fornell-Larcker Ölçütü (Tablo 5) ve HTMT katsayıları (Tablo 6) incelenmiştir.

**Tablo 5.** Fornell-Larcker ölçütü

	K	T	UY	M	YİG	Y	KY	P
K	<b>0,781</b>							
T	0,690	<b>0,721</b>						
UY	0,609	0,702	<b>0,709</b>					
M	0,664	0,690	0,677	<b>0,741</b>				
YİG	0,443	0,410	0,574	0,568	<b>0,764</b>			
Y	0,462	0,435	0,435	0,557	0,734	<b>0,748</b>		
KY	0,500	0,482	0,568	0,586	0,721	0,607	<b>0,755</b>	
P	0,370	0,436	0,477	0,510	0,505	0,650	0,650	<b>0,825</b>

Tablo 5'teki sonuçlara göre; katılım ve katılım (0,781), tutarlılık ve tutarlılık (0,721), uyum yeteneği ve uyum yeteneği (0,709), misyon ve misyon (0,741), yeni iş girişimi ve yeni iş girişimi (0,764), yenilikçilik ve yenilikçilik (0,748), kendini yenileme ve kendini yenileme (0,755), proaktiflik ve proaktiflik (0,825) kesişimindeki değerler buldukları satırın ve sütunun en büyük değerleridir. Bu

sonuçlar, araştırma modelinin Fornell-Larcker lt açısından ayrırma geçerliğine sahip olduğunu göstermiştir.

**Tablo 6. HTMT**

	K	T	UY	M	YİG	Y	KY	P
K								
T	0,817							
UY	0,707	0,802						
M	0,776	0,821	0,892					
YİG	0,492	0,457	0,662	0,623				
Y	0,507	0,483	0,606	0,607	0,855			
KY	0,545	0,540	0,632	0,630	0,780	0,837		
P	0,411	0,513	0,714	0,560	0,563	0,614	0,714	

Tablo 6'daki sonuçlara göre; HTMT katsayılarının 0,90 altında olduğu tespit edilmiştir. İki yapı arasında ayrırma geçerliğinden bahsedebilmek için HTMT değerinin, kavramsal olarak birbirine yakın yapılar arasında (0,90)'ın; uzak yapılar arasında ise (0,85)'in altında olması gerekmektedir (Henseler vd., 2015). Bu sonuçlar, ayrırma geçerliğinin sağlandığını göstermiştir.

### **Araştırma Değişkenlerinin Yapısal Modeli**

Bu araştırmanın hipotezlerini test etmek için yapısal model incelenmiştir. Araştırmada doğrusallığa (Tablo 7), R<sup>2</sup> katsayısına (Tablo 8) ve F<sup>2</sup> katsayısına (Tablo 9) yer verilmiştir.

*Doğrusallık:* Araştırma modeli, çoklu doğrusallık problemi açısından incelenmiş ve VIF katsayıları Tablo 7'de gösterilmiştir.

**Tablo 7. VIF**

	K	T	U	M	YİG	Y	KY	P
K					2,789	2,789	2,789	2,789
T					3,594	3,594	3,594	3,594
UY					2,999	2,999	2,999	2,999
M					2,793	2,793	2,793	2,793

Tablo 7'deki sonuçlara göre; VIF katsayılarının 5'in altında olduğu görülmüştür. Hair vd. (2011)'ne göre VIF değerinin 5'in altında olması değişkenler arasında eř doğrusallık olmadığına işaret etmektedir. Bu sonuçlar, araştırma değişkenleri arasında doğrusallık problemi olmadığını göstermiştir.

*R<sup>2</sup> Katsayısı:* Bu araştırma modelinin R<sup>2</sup> katsayıları incelenmiş ve Tablo 8'de gösterilmiştir.

**Tablo 8. R<sup>2</sup> katsayıları**

Değişkenler	R <sup>2</sup>
Yeni İş Girişimi	0,390
Yeniliklilik	0,361
Kendini Yenileme	0,393
Proaktiflik	0,283

Tablo 8'deki R<sup>2</sup> katsayılarına göre; araştırma modelinin endojen değişkenlerinden yeni iş girişiminin %39,0, yenilikliliğin %36,1, kendini yenilemenin %39,3 ve proaktifliğin %28,3 oranında açıklandığı tespit edilmiştir.

*F<sup>2</sup> Katsayısı:* Bu araştırma modelindeki F<sup>2</sup> katsayıları incelenmiş ve Tablo 9'da gösterilmiştir.

**Tablo 9. F<sup>2</sup> katsayıları**

Değişkenler Arasındaki İlişki	F <sup>2</sup> Katsayısı
-------------------------------	--------------------------

Katılım	→	Yeni İş Girişimi	0,020
Katılım	→	Yenilikçilik	0,021
Katılım	→	Kendini Yenileme	0,023
Katılım	→	Proaktiflik	0,001
Tutarlılık	→	Yeni İş Girişimi	0,029
Tutarlılık	→	Yenilikçilik	0,011
Tutarlılık	→	Kendini Yenileme	0,004
Tutarlılık	→	Proaktiflik	0,006
Uyum Yeteneği	→	Yeni İş Girişimi	0,096
Uyum Yeteneği	→	Yenilikçilik	0,055
Uyum Yeteneği	→	Kendini Yenileme	0,045
Uyum Yeteneği	→	Proaktiflik	0,012
Misyon	→	Yeni İş Girişimi	0,053
Misyon	→	Yenilikçilik	0,047
Misyon	→	Kendini Yenileme	0,053
Misyon	→	Proaktiflik	0,055

Tablo 9'daki F<sup>2</sup> katsayılarına göre; katılımın yeni iş girişimi (F<sup>2</sup>=0,020), yenilikçilik (F<sup>2</sup>=0,021) ve kendini yenileme (F<sup>2</sup>=0,023) üzerinde orta düzeyde etki büyüklüğüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Fakat katılımın proaktiflik (F<sup>2</sup>=0,001) üzerinde herhangi bir etki düzeyinden söz edilemez.

Tutarlılığın yeni iş girişimi (F<sup>2</sup>=0,029) üzerinde orta düzeyde etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmüştür. Tutarlılığın yenilikçilik (F<sup>2</sup>=0,011) üzerinde düşük düzeyde etki büyüklüğüne sahip olduğu belirlenmiştir. Fakat tutarlılığın kendini yenileme (F<sup>2</sup>=0,004) ve proaktiflik (F<sup>2</sup>=0,006) üzerinde herhangi bir etki düzeyinden söz edilemez.

Uyum yeteneğinin yeni iş girişimi (F<sup>2</sup>=0,096), yenilikçilik (F<sup>2</sup>=0,055) ve kendini yenileme (F<sup>2</sup>=0,045) üzerinde düşük düzeyde etki büyüklüğüne sahip olduğu saptanmıştır. Fakat uyum yeteneğinin proaktiflik (F<sup>2</sup>=0,012) üzerinde herhangi bir etki düzeyinden söz edilemez.

Misyonun yeni iş girişimi (F<sup>2</sup>=0,053), yenilikçilik (F<sup>2</sup>=0,047), kendini yenileme (F<sup>2</sup>=0,053), proaktiflik (F<sup>2</sup>=0,055) üzerinde düşük düzeyde etki büyüklüğüne sahip olduğu tespit edilmiştir.

### Araştırma Modelinin Yol Analizi ve Hipotez Testleri

Araştırmanın yapısal model sonuçları Şekil 2'de incelenmiş ve yol katsayıları Tablo 10'da gösterilmiştir.

**Tablo 10.** Yol katsayıları

	Original Sample (O)	P Değeri
Katılım->Yeni İş Girişimi	0,183	0,116
Tutarlılık->Yeni İş Girişimi	-0,250	0,086
Uyum Yeteneği->Yeni İş Girişimi	0,420	0,000
Misyon->Yeni İş Girişimi	0,301	0,030
Katılım->Yenilikçilik	0,194	0,142
Tutarlılık->Yenilikçilik	-0,157	0,306
Uyum Yeteneği->Yenilikçilik	0,324	0,004
Misyon->Yenilikçilik	0,291	0,027
Katılım->Kendini Yenileme	0,197	0,121
Tutarlılık->Kendini Yenileme	-0,091	0,552
Uyum Yeteneği->Kendini Yenileme	0,288	0,008
Misyon->Kendini Yenilme	0,300	0,005
Katılım->Proaktiflik	-0,045	0,767
Tutarlılık->Proaktiflik	0,121	0,499
Uyum Yeteneği->Proaktiflik	0,162	0,218
Misyon->Proaktiflik	0,333	0,009

Tablo 10'daki yol katsayılarına göre; araştırmada, H1. (Katılım yeni iş girişimini pozitif yönde etkiler) hipotezi kurulmuştur. Analiz sonucunda katılımın yeni iş girişimini etkilemediği belirlenmiştir ( $\beta=0,183;p>0,05$ ). Bu sonuca göre H1 reddedilmiştir.

Çalışmada, H2. (Tutarlılık yeni iş girişimini pozitif yönde etkiler) hipotezi kurulmuştur. Analiz sonucunda tutarlılığın yeni iş girişimini etkilemediği görülmüştür ( $\beta=-0,250;p>0,05$ ). Elde edilen sonuca göre H2 reddedilmiştir.

Araştırmada, H3. (Uyum yeteneği yeni iş girişimini pozitif yönde etkiler) hipotezi kurulmuştur. Analiz sonucunda uyum yeteneğinin yeni iş girişimini pozitif yönde etkilediği saptanmıştır ( $\beta=0,420;p<0,05$ ). Bu sonuca göre H3 desteklenmiştir.

Çalışmada, H4. (Miyon yeni iş girişimini pozitif yönde etkiler) hipotezi kurulmuştur. Analiz sonucunda misyonun yeni iş girişimini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir ( $\beta=0,301;p<0,05$ ). Elde edilen sonuca göre H4 desteklenmiştir.

Araştırmada, H5. (Katılım yenilikçiliği pozitif yönde etkiler) hipotezi kurulmuştur. Analiz sonucunda katılımın yenilikçiliği etkilemediği belirlenmiştir ( $\beta=0,194;p>0,05$ ). Bu sonuca göre H5 reddedilmiştir.

Çalışmada, H6. (Tutarlılık yenilikçiliği pozitif yönde etkiler) hipotezi kurulmuştur. Analiz sonucunda tutarlılığın yenilikçiliği etkilemediği görülmüştür ( $\beta=-0,157;p>0,05$ ). Elde edilen sonuca göre H6 reddedilmiştir.

Araştırmada, H7. (Uyum yeteneği yenilikçiliği pozitif yönde etkiler) hipotezi kurulmuştur. Analiz sonucunda uyum yeteneğinin yenilikçiliği pozitif yönde etkilediği saptanmıştır ( $\beta=0,324;p<0,05$ ). Bu sonuca göre H7 desteklenmiştir.

Çalışmada, H8. (Miyon yenilikçiliği pozitif yönde etkiler) hipotezi kurulmuştur. Analiz sonucunda misyonun yenilikçiliği pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir ( $\beta=0,291;p<0,05$ ). Elde edilen sonuca göre H8 desteklenmiştir.

Araştırmada, H9. (Katılım kendini yenilemeyi pozitif yönde etkiler) hipotezi kurulmuştur. Analiz sonucunda katılımın kendini yenilemeyi etkilemediği belirlenmiştir ( $\beta=0,197;p>0,05$ ). Bu sonuca göre H9 reddedilmiştir.

Çalışmada, H10. (Tutarlılık kendini yenilemeyi pozitif yönde etkiler) hipotezi kurulmuştur. Analiz sonucunda tutarlılığın kendini yenilemeyi etkilemediği görülmüştür ( $\beta=-0,091;p>0,05$ ). Elde edilen sonuca göre H10 reddedilmiştir.

Araştırmada, H11. (Uyum yeteneği kendini yenilemeyi pozitif yönde etkiler) hipotezi kurulmuştur. Analiz sonucunda uyum yeteneğinin kendini yenilemeyi pozitif yönde etkilediği saptanmıştır ( $\beta=0,288;p<0,05$ ). Bu sonuca göre H11 desteklenmiştir.

Çalışmada, H12. (Miyon kendini yenilemeyi pozitif yönde etkiler) hipotezi kurulmuştur. Analiz sonucunda misyonun kendini yenilemeyi pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir ( $\beta=0,300;p<0,05$ ). Elde edilen sonuca göre H12 desteklenmiştir.

Araştırmada, H13. (Katılım proaktifliği pozitif yönde etkiler) hipotezi kurulmuştur. Analiz sonucunda katılımın proaktifliği etkilemediği belirlenmiştir ( $\beta=-0,045;p>0,05$ ). Bu sonuca göre H13 reddedilmiştir.

Çalışmada, H14. (Tutarlılık proaktifliği pozitif yönde etkiler) hipotezi kurulmuştur. Analiz sonucunda tutarlılığın proaktifliği etkilemediği görülmüştür ( $\beta=0,121;p>0,05$ ). Elde edilen sonuca göre H14 reddedilmiştir.

Araştırmada, H15. (Uyum yeteneği proaktifliği pozitif yönde etkiler) hipotezi kurulmuştur. Analiz sonucunda uyum yeteneğinin proaktifliği etkilemediği saptanmıştır ( $\beta=0,162;p>0,05$ ). Bu sonuca göre H15 reddedilmiştir.

Çalışmada, H16. (Misyon proaktifliği pozitif yönde etkiler) hipotezi kurulmuştur. Analiz sonucunda misyonun proaktifliği pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir ( $\beta=0,333;p<0,05$ ). Elde edilen sonuca göre H16 desteklenmiştir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgüt kültürü; bir kurumu diğerinden ayıran, üyelerin paylaştığı değer, inanç, düşüncelerden meydana gelen, örgütsel uygulamalarla somutlaşan, kurumun hedef ve stratejilerine ulaşmasında dikkate alınması gereken bir olgudur (Üstün ve Kılıç, 2016: 19). Bununla birlikte örgüt kültürü, örgütlerin rekabet üstünlüğü elde etmelerinde de önemli rol oynamaktadır (Ersoy, 2016: 4).

Literatür incelendiğinde örgüt kültürüyle ilgili birtakım teorik ve ampirik araştırmaların yapıldığı görülmüştür. Araştırmalarda, örgüt kültürünün çeşitli değişkenlerle ilişkilendirildiği de tespit edilmiştir. Fakat örgüt kültürünün iç girişimcilikle ilişkilendirildiği sınırlı sayıda araştırmaya rastlanılmıştır. Bu bakımdan araştırmada, örgüt kültürü ve iç girişimcilik konuları bir arada ele alınmıştır. Araştırmada, örgüt kültürünün iç girişimcilik üzerindeki etkisini test etmek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda örgüt kültürü (katılım, tutarlılık, uyum yeteneği, vizyon) ve iç girişimcilik (yeni iş girişi, yenilikçilik, kendini yenileme, proaktiflik) değişkenleri bir model altında toplanmıştır. Araştırma, sağlık sektörü üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini, hemşireler oluşturmuştur. Araştırmanın ana hipotezlerini test etmek için SmartPLS 3.0 yazılım programından faydalanılmıştır. Bunların araştırmanın özgünlük ve değeri açısından literatüre faydalı olacağı düşünülmüştür.

Araştırmada, öncelikle kavramsal çerçeveye yer verilmiştir. Devamında örgüt kültürü ile iç girişimcilik ilişkisi ve ilgili hipotezler sunulmuştur. Araştırmanın metodolojisine ilişkin bilgiler açıklanmıştır. Araştırmanın bulguları ve yorumlarına yer verilmiştir. Son olarak sonuç ve öneriler bölümünde araştırmanın bulguları tartışılmıştır. Araştırmanın ana hipotez testi bulguları ise aşağıda özetle değerlendirilmiştir.

Bu araştırmanın ana hipotez testi sonuçlarına göre; (H3), (H4), (H7), (H8), (H11), (H12) ve (H16) desteklenmiştir. Araştırmada uyum yeteneğinin ve misyonun yeni iş girişimini, yenilikçiliği ve kendini yenilemeyi pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Misyonun proaktifliği pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Bu bulgular, araştırmadan beklenen sonuçların teyit edildiğini göstermiştir. Literatürde bu sonuçlarla paralellik gösteren ya da çelişen başka sonuçlarla karşılaşılammıştır. Fakat literatürde örgüt kültürü ile iç girişimciliğin ele alındığı başka araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Bu noktada İbrahimioğlu ve Yaşar-Uğurlu (2013: 119-120), adhokrasi kültürü ve pazar kültürünün iç girişimcilik davranışının bütün boyutlarını pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Klan kültürü ve hiyerarşi kültürünün risk alma ve yeniliği pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır. Eze vd. (2018: 38) örgüt kültürünün firmalardaki iç girişimcilik gelişimini pozitif yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Ayrıca örgüt kültürünün girişimciliğin büyümesini teşvik etmede önemli rolü olduğunu görmüşlerdir. Bakan ve Yılmaz (2019), yönlendirme yapmanın proaktiflik ile yeniliği; kolektif hareketin risk alma, yenilik ile proaktifliği; güç mesafesinin risk alma, proaktiflik ile yeniliği pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.

Bu araştırmanın ana hipotez testi sonuçlarına göre; (H1), (H2), (H5), (H6), (H9), (H10), (H13), (H14) ve (H15) ise reddedilmiştir. Araştırmada katılım ve tutarlılığın yeni iş girişimini, yenilikçiliği, kendini yenilemeyi ve proaktifliği etkilemediği saptanmıştır. Uyum yeteneğinin proaktifliği etkilemediği tespit edilmiştir. Bu bulgular, araştırmadan beklenen sonuçların teyit edilemediğini göstermiştir. Yerli ve yabancı araştırmalar incelendiğinde bu bulgularla benzerlik gösteren veya çelişen başka sonuçlara rastlanılamamıştır. Bu nedenle araştırma sonuçları ile ilgili olarak karşılaştırma yapılamamıştır.

Hastanelerin bugün değişen koşullara uyum sağlayabilmesi, rekabet avantajı yakalayabilmesi, pozitif örgütsel sonuçlar elde edebilmesi için mevcut örgütsel yapılarını oluşturan kültürün bilinmesi önemlidir (Kantek ve Kurnaz, 2018: 296). Her hastane, başka hastanelerden farklı olarak kendine özgü bir örgüt kültürü yaratmaktadır (İnaloğlu ve Erigüç, 2000: 2). Diğer yandan hemşirelerin hastanelerde örgüt kültürünü devam ettirme ve değiştirmede önemli role sahip olduklarını da söylemek gerekir (Pehlivan vd., 2015: 21).

Buradan hareketle örgüt kültürüyle ilgili çalışma yapacak araştırmacı ve uygulayıcılara bazı önerilerde bulunmak faydalı olacaktır. Örgüt kültürüyle ilgili araştırmalar, özel hastaneler ve üniversite hastanelerinde de gerçekleştirilebilir. Bu araştırmalar, il ve bölge genelinde yapılabilir. Örgüt kültürüyle ilgili araştırmalar, değişik sektör ve örneklemeler üzerinde uygulanabilir. Örgüt kültürü konulu araştırmalarda farklı ve yeni değişkenler kullanılabilir.

#### KAYNAKÇA

Abdullah, N.H., Shamsuddin, A. ve Wahab, E. (2015). Does organizational culture mediate the relationship between transformational leadership and organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 4(2015), 18-32.

Antonicic, B. ve Hisrich, R.D. (2001). Intrapreneurship: Construct refinement and cross-cultural validation. *Journal of Business Venturing*, 16(5), 495-527.

Arslan, E.T. ve Durgun, G. (2020). Örgüt kültürünün örgütsel güvene etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 22-37.

Avcı, A. (2016). Örgüt kültürünün örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 5373-5398.

Bakan, İ. ve Yılmaz, Y.S. (2019). Örgüt kültürü ve iç girişimcilik. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 6(4), 461-475.

Basım, N., Şeşen, H. ve Meydan, C.H. (2009). Öğrenen örgüt algısının örgüt içi girişimciliğe etkisi: Kamuda bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(3), 27-44.

Basri, S. ve Zorlu, K. (2020). Örgüt kültürü algısının örgütsel çeviklik üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20(39), 147-164.

Berberoğlu, G., Besler, S. ve Tonus, H.Z. (1998). Örgüt kültürü: Anadolu Üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi örgüt kültürü araştırması. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 29-52.

Can, H., Aşan, Ö. ve Aydın, E.M. (2006). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Arıkan Basın Yayım Dağıtım.

Chin, W.W. (1998). The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modeling, in G.A. Marcolides (Ed.) *Modern Methods for Business Research* (s. 295-236), Mahwah, Nj: Lawrence Erlbaum Associates.

Christensen, K.S. (2004). A classification of the corporate entrepreneurship umbrella: Labels and perspectives. *International Journal of Management and Enterprise Development*, 1(4), 301-305.

Cinel, M.O. ve Kandemir, H. (2020). müsamahacı ve kısıtlayıcı örgüt kültürünün çalışanların iş tatmini üzerine etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi: Perakende sektörü üzerine bir araştırma. *Politik Ekonomik Kuram*, 4(2), 187-199.

Covin, J.G. ve Slevin, D.P. (1991). A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(1), 7-25.

Çalışkan, A. ve Kater, S.F. (2020). Mersin organize sanayi bölgesi işletmelerinde örgüt kültürünün örgütsel performansa etkisi ve örgütsel öğrenme ikliminin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(12), 170-198.

Çetin, F. (2011). Örgüt içi girişimcilikte öz yeterlilik algısı ve kontrol odağının rolü. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 69-85.

Demo, G., Neiva, E.R., Nunes, I. ve Rozzet, K. (2012). Human resources management policies and practices scale (HRMPPS): Exploratory and confirmatory factor analysis. *BAR Brazilian Administration Review*, 9(4), 395-420.

- Denison, D. ve Mishra, A. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-223.
- Denison, D.R. (1984). Bringing corporate culture to the bottom line. *Organizational Dynamics*, 13(2), 5-22.
- Deshpande, R. ve Webster F.E. (1989). Organizational culture and marketing: Defining the research agenda. *Journal of Marketing*, 53(1), 3-15.
- Doğan, D. (2019). *SmartPLS ile Veri Analizi*. Ankara: Zet yayınları.
- Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Erdoğan, M.E. (2020). Örgüt kültürünün dışa uyum becerisi ile örgütsel güven arasındaki ilişkide yetenek yönetiminin aracılık rolü: *Telekomünikasyon Sektöründe Bir Araştırma*. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 15(54), 586-609.
- Erkmen, T. (2010). *Örgüt Kültürü*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Ersoy, A. (2016). Örgüt kültürü analizi: Beş yıldızlı konaklama işletmesine yönelik bir araştırma. *Turar Turizm ve Arastırma Dergisi*, 5(1), 4-29.
- Eryılmaz, İ. (2019). Örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişkide sektörel değişkenlerin rolü: Kamu ve özel sektör havacılık çalışanları üzerine bir araştırma. *Journal of Aviation Research*, 1(1), 24-41.
- Eze, B.U., Abdul, A., Nwaba, E.K. ve Adebayo, A. (2018). Organizational culture and intrapreneurship growth in Nigeria: Evidence from selected manufacturing firms. *Emerging Markets Journal*, 8(1), 38-44.
- Gupta, A. ve Srivastava, N. (2013). An exploratory study of factors affecting intrapreneurship. *International Journal of Innovative Research & Development*, 2(8), 1-8.
- Gün, G. (2018). Örgüt Kültürü tiplerinin kariyer tatminine etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi: Tekstil işletmelerinde bir uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(35), 78-97.
- Güney, S. (2015). *Liderlik*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Güven, B. (2020). The integration of strategic management and intrapreneurship: Strategic intrapreneurship from theory to practice. *Business and Economics Research Journal*, 11(1), 229-245.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. ve Tatham, R.L. (2010). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J.F., Ringle, C.M. ve Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Hartnell, C.A., Ou, A.Y. ve Kinicki, A. (2011). Organizational culture and organizational effectiveness: A meta-analytic investigation of the competing values. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 677-694.
- Henseler, J., Ringle, C.M. ve Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- İbrahimoglu, N. ve Yaşar-Uğurlu, Ö. (2013). KOBİ'lerde iç girişimcilik ve örgüt kültürü ilişkisi: Sektörel bir araştırma. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 103-126.
- İnaloglu, S. ve Erigüç, G. (2000). Örgüt kültürü: Personelin ve yöneticilerin değerlendirmeleri açısından bir karşılaştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4), 1-25.
- İra, N. ve Şahin, S. (2011). Örgüt kültürü ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(01), 1-14.



Jones, G.R. (2013). *Organizational Theory, Design and Change*. Boston: Pearson.

Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2014). Örgüt kültürünün örgütsel yabancılaşmaya etkisi: Örgütsel güvenin aracılık rolü. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(3), 27-62.

Kane-Urrabazo, C. (2006). Management's role in shaping organizational culture. *Journal of Nursing Management*, 14(3), 188-194.

Kantek, F. ve Kurnaz, H. (2018). Türkiye'de hastane örgüt kültürünü inceleyen çalışmalara bakış. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 5(3), 201-209.

Kasap, M. (2020). Etik liderliğin iç girişimciliğe etkisi: Çanakkale'de bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(1), 257-272.

Kaynak, İ. (2020). Örgüt kültürünün kurumsal imaja etkisi. *Akademik İzdüşüm Dergisi*, 5(2), 136-148.

Kızıloğlu, M. ve Bayrak-Kök, S. (2020). Denison örgüt kültürü modeli bağlamında örgüt kültürü ve örgütsel güç ilişkisi üzerine bir araştırma. *Istanbul Business Research*, 49(1), 60-85.

Kızıloğlu, M., 2017. *Denison örgüt kültürü modeli bağlamında örgüt kültürü ve örgütsel güç ilişkisi üzerine bir araştırma* (Doktora Tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Kozak, M.A. ve Yılmaz, E.G. (2010). Otel yöneticilerinin iç girişimcilik algılamaları: Frigya bölgesi örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(1), 85-97.

Köksal, K. ve Gök, S.G. (2020). Örgüt kültürünün örgütsel sessizlik üzerine etkisi: Yerli ve yabancı firma çalışanları üzerinde çoklu grup analizi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(3), 1594-1614.

Köksal, K. (2018). Örgüt kültürünün örgütsel adalet algısına etkisinde etik ilkelere ilişkin algıların aracılık rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 479-504.

Köse, S., Tetik, S. ve Ercan, C., (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Yönetim ve Ekonomi*, 7(1), 219-242.

Lumpkin, G.T. ve Dess, G.G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135-172.

Macit, G. ve Erdem, R. (2020). Örgüt kültürü ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(2), 765-792.

Martin, J. (1992). *Culture in Organizations: Three Perspectives*. New York: Oxford University Press.

Naktiyok, A. ve Bayrak-Kök, S. (2006). Çevresel faktörlerin iç girişimcilik üzerine etkileri. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 77-96.

Nielsen, R.P., Peters, M.P. ve Hisrich, R.D. (1985). Intrapreneurship strategy for internal markets-corporate, non-profit and government institution cases. *Strategic Management Journal*, 6(2), 181-189.

Odom, R.Y., Boxx, W.R. ve Dunn, M.G. (1990). Organizational cultures, commitment, satisfaction and cohesion. *Public Productivity & Management Review*, 14(2), 157-169.

Onay, M. ve Çavuşoğlu, S. (2010). İşletmelerde girişimcilik özelliğini etkileyen faktörler: İç girişimcilik. *Yönetim ve Ekonomi*, 17(1), 47-67.

Ouchi, W.G. (1987). *Teori Z: Japonların Yönetim Tarzı Nasıl İşliyor?* Y. Güneri (Çev.) İlgı Yayıncılık. İstanbul.

Örücü, E., Gizlier, Ö. ve Nazır, A. (2020). Örgüt kültürünün örgütsel sinizme etkisi: Karacabey ilçesi gıda sektörü üzerine uygulama. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(22), 99-112.

Özdemir, Ş. (2019). Çalışanların iş güvencesizliğinin duygusal emek ve iç girişimcilik üzerine etkisi. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 185-196.

- Pehlivan, S., Lafçı, D., Demiray, G. ve Yaman, M. (2015). Cerrahi kliniğinde çalışan hemşirelerin örgüt kültürünü algılamaları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 5(1), 12-24.
- Robbins, S.P. (2003). *Organisational Behaviour*. Nj: Prentice-Hall Inc.
- Sims, R.R. (2003). *Ethics and Corporate Social Responsibility: Why Giants Fall?* Newyork: Greenwood Publishing.
- Staub, S., Nart, S. ve Dayan, H. (2019). The role of supportive leader in influencing intrapreneurship and innovation: A study on the printing houses in Topkapı, İstanbul. *International Journal of Innovation and Technology Management*, 16(4), 1-11.
- Sucu, M. (2021). Stratejik insan kaynakları yönetiminin iç girişimcilik üzerine etkisini tespit etmeye yönelik bir araştırma. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3), 992-1019.
- Şahin, A. (2010). Örgüt kültürü-yönetim ilişkisi ve yönetsel etkinlik. *Maliye Dergisi*, 159, 21-35.
- Şahin-Yarbağ, P. (2019). Yöneticilerin demokratik-katılımcı yönetim tarzlarının çalışanların iç girişimcilik eğilimlerine etkisi. *Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 3(5), 1-13.
- Şişli, G. ve Köse, S. (2013). Kurum kültürü ve kurumsal imaj ilişkisi: Devlet ve vakıf üniversiteleri üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(41), 165-193.
- Tamer, İ., İyigün, N.Ö. ve Sağlam, M. (2014). Örgüt kültürünün örgüte bağlılık üzerindeki etkisi: Bir perakende işletmesi çalışanları üzerinde araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(8), 187-202.
- Tuna, Ö. (2021). Örgüt kültürü tiplerinin bireysel yenilikçilik üzerine etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(1), 199-218.
- Üştün, F. ve Kılıç, K.C. (2016). Örgüt kültürünün örgütsel güven ve özdenetim üzerine etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(30), 19-27.
- Yağmurlu, A. (1997). Örgüt kültürü tanımlar ve yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 52(1), 717-724.
- Yahyagil, Y.M. (2004). Denison örgüt kültürü ölçme aracının geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Ampirik bir uygulama. *IU İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 47, 53-76.
- Yeşil, S., Doğan, İ.F. ve Doğan, Ö. (2016). Örgüt kültürünün girişimcilik yönelimi ile örgütsel performans üzerindeki etkisi: Kahramanmaraş ili tekstil sektörü örneği. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 150-172.