

Sağlık Kurumlarında alışan Hemşirelerin Demografik zelliklerinin İ Girişimcilik Eğilimleri zerine Farklılıklarının İncelenmesi: Kahramanmaraş Sütü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi rneęi¹

Abdullah SOYSAL

Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi; asoysall@ksu.edu.tr

Dilek KOLCA

Yüksek Lisans ğrencisi, Kahramanmaraş Sütü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

zet

Bu çalışmada, hastanelerde büyük bir sorumluluk ve iş yüküne sahip olan hemşirelerin i girişimcilikle ilgili algıları ile demografik özellikleri arasında bir farklılık olup olmadığı belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma alanı, Kahramanmaraş ili Sütü İmam Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi seçilmiştir. Verilerin analizi için; Faktör analizi, Tek değişkenli t testi ve çok değişkenli ANOVA testi uygulanmıştır. Araştırmada hemşirelerin demografik özellikleri (eğitim, yaş, cinsiyet, medeni durum) ile i girişimcilik arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, i girişimcilik, demografik zellikler

¹ Geliş/Kabul Tarihi:05.01.2016/23.09.2016 – Araştırma Makalesi

Examination of the Differences of Domestic Entrepreneurship Trends of the Demographic Characteristics of Nurses Working in Health Institutions: Kahramanmaraş Sütçü İmam University Health Practice and Research Hospital Example

Abstract

In this study, it is aimed to determine whether there is a difference between nurses' perceptions about internal entrepreneurship and their demographic characteristics. Kahramanmaraş Sütçü İmam University Medical Faculty Hospital was selected as there search area. For data analysis, factor analysis, univariate t-test and multivariate ANOVA test were applied. In this study there was no significant difference between nurses' demographic characteristics (education, age, sex and marital status) and internal entrepreneurship

Keywords: Entrepreneurship, intrapreneurship, demographic characteristics

GİRİŞ

Sürekli kendini yenileme ve geliştirme güdüleriyle hareket eden günümüz ekonomik sistemlerinde, girişimcilik önemli bir rol oynamakta ve günümüzün rekabete dayalı dünyasında önemi giderek artmaktadır (Müftüoğlu ve Durukan 2004: 6). “Girişimcilik” kavramıyla ilgili yazında pek çok bilim insanının tanımlamalarını görmek mümkündür. Girişimcilik kavramı Top’a göre; girişimcinin ortaya koyduğu eylemin, hareketin, organizasyonun ve yarattığı yeni sonuçların genel ismidir. Coulter’ e göre ise, gerekli olan zaman ve çabayı ayırarak; finansal, sosyal ve psikolojik riskleri bir araya getirerek, parasal ve kişisel tatmin ödülü olarak farklı olan bir şeyi yaratma süreci olarak tanımlanmıştır (Onay ve Çavuşoğlu, 2010: 48).

İşletmelere rekabet edebilme ve gelecekte de var olabilme şansını veren önemli faktörlerden biri girişimcilik ruhudur (Gürel, 2012: 73). Şiddetli küresel rekabetin yaygınlaşması, ekonomik, teknolojik, yasal, politik ve kültürel çevredeki hızlı değişim ve dönüşümlerin ortaya çıkması, dünyanın ileri gelen firmalarında olduğu gibi ülkemizdeki pek çok kurumları da, hayatta kalabilmek için kendi girişimsel potansiyellerini harekete geçirmenin veya farkına varmanın yollarını aramaya yöneltmektedir (Ağca ve Yörük, 2006:156-157). Artan rekabet ile başta özel sektör olmak üzere sağlık alanında da girişimcilik faaliyetlerine yönelme söz konusu olmuştur. Demografik özellikler de girişimcilik sürecinin başlangıç noktasını oluşturan niyeti etkilemekle kalmayıp, sürecin başarıyla

devam etmesinde de önemli role sahip olduğu için (Tanoğlu, 2008:105) bu çalışmada sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin demografik özellikleri ile iç girişimcilikleri arasında bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

İÇ GİRİŞİMCİLİK KAVRAMI

Onay (2010)' a göre; şirket girişimciliği olarak da ifade edilen iç girişimcilik; var olan örgütü risk alma, yenilik, aktif rekabet davranışları ve satışlar yoluyla harekete geçirmeyi ve yeniden canlandırmayı; var olan örgüt içerisinde yeni bir girişim yaratmaya yol açan girişimsel faaliyetleri örgütün ana fikrini yenilemeyi ve örgütü dönüştürmeyi amaçlamaktadır. İç girişimcilikle ilgili yapılan çalışmalarda ortaya konan boyutlar, iç girişimciliğin birbirlerinden farklı ancak birbirleri ile ilişkili, çok boyutlu bir kavram olduğunu ve sadece örgüt düzeyinde değil, aynı zamanda birey düzeyinde de gerçekleşen bir eylemi içerdiğini göstermektedir. Bu boyutları aşağıda gibi özetleyebiliriz (Demirel ve Özbezek, 2015:119-122):

Yenilikçilik: Yenilik, yeni ürün ve hizmetlerin oluşturulması, mevcut ürün ve hizmetlerin geliştirilmesini, yeni yöntemlerin ortaya konulması ve yeni prosedürlerin belirlenmesini içermektedir.

Risk Alma: Kaybetme ihtimali olarak ifade edilebilen risk alma, mevcut işletmelerin yenilikçilik davranışlarının, yeni girişimler başlatma eğilimlerinin, girişken veya proaktif eylemlerinin ayrılmaz bir parçası olarak görülmektedir.

Proaktif Davranma: Öncülük etmeyi, çevrede oluşan değişimden geri kalmayarak yeni fırsatları değerlendirmek amacıyla risk almayı gerektirmektedir.

Özerklik (Otonomi): Özerklik, bir iş fikrini ortaya çıkarmak, geliştirmek ve sonuna kadar götürmek konusunda başkalarının etkisi altında kalmadan, bir birey ya da ekipçe yürütülen bağımsız faaliyetleri ifade eder.

Yeni İş Girişimi: Çalışanların örgütün büyüklüğünden bağımsız olarak, mevcut organizasyonlarda yeni ürünler, yeni işler ve yeni özerk birimler veya yarı özerk firmalar yaratmaları olarak tanımlanabilir

Kendini Yenileme: Kendini yenileme boyutu, stratejik ve organizasyonel değişim anlamı taşımakta ve iş kavramının yeniden tanımlanmasını içermektedir.

Rekabetçi Agresiflik: Rekabet konusunda geleneksel yöntemlerden ziyade radikal, alışılmadık ve yeni yöntemlerin denenmesini ifade etmektedirler. Bu noktada bir işletmenin içinde bulunduğu pazarda rekabet üstünlüğünü elde etmek, güçlendirmek, korunmak ya da pazar

payını artırmak amacıyla rakiplerine karşı gösterdiği saldırganca davranışlar olarak tanımlanmaktadır.

İç girişimcilik sadece belirli sektörlerde faaliyet gösteren işletmelere yönelik de değildir; aynı zamanda bir bütün olarak ekonomiyi ele almakta ve her türlü işletmeye (sağlık kurumları da dâhil) yönelik olabilmektedir. Çünkü iç girişimcilik; bir ekonomiyi, verimlilik artışları, en iyi işletme uygulamalarının ortaya çıkarılması, yeni iş kollarının yaratılması ve işletmelerin uluslararası rekabet seviyelerini yükseltmesi bakımından etkileyebilmektedir (Ağca ve Kurt, 2007: 86). Başka bir ifadeyle, iç girişimcilik bir bireyin yeni fırsatları takip etmek ve yenilikçi değişimi harekete geçirmek için sorumluluk alma isteğidir (www.mesuttekin.com, 2016).

Girişimcilik; bağımsız girişimci ve iç girişimci olarak iki ayrı biçimde ele alınmaktadır. Bağımsız girişimci, mal veya hizmet üretmek için kâr ve zarar riskini göze alarak, sahip olduğu sermayeyi yatırıma dönüştüren ya da, bir işletmeyi organize eden, yöneten ve risklerini göze alan kişi anlamında kullanılmaktadır. Bunun yanı sıra iç girişimci ise, faaliyet halindeki örgütlerdeki bireylerin, isteyerek ve örgütü daha iyiye taşımak amacıyla yaptığı girişimci davranışlar olarak ele alınmaktadır (Meydan, 2011:197). Girişimci ve iç girişimcinin özellikleri her ne kadar birbirinin aynı gibi gözükse de aldıkları sorumluluklar ve karar verebilme sınırları birbirinden farklıdır. Her ikisinin de aldıkları risk sonucunda katlanmaları gereken kayıp ya da kazandıkları ödülün boyutları farklıdır. Bu farklılık aldıkları sorumluluk ve yetkiden kaynaklanır. İç girişimciyi kısıtlayan işletme çemberiyken, girişimcinin oyun alanı daha geniştir (Arkan 2004: 45). İç girişimci var olan kurulu düzende yenilikçi girişimler yapabilen ve bunları yapabilmek için belli başlı riskleri göze alabilen kişidir. İç girişimciler çalıştıkları işletmedeki entegrasyon ve koordinasyona girişimcilere göre daha fazla önem verme durumundadırlar (Çiğdem, 2011:51).

İç girişimciler genellikle, girişimci ile geleneksel yönetici arasında bir profile sahip oldukları söylenebilir. İç girişimcinin, geleneksel yöneticideki gibi kurum ödülleri alabilme arzusuna girişimcinin özgürlük anlayışı doğrultusunda sahip olması, faaliyetlerinde geleneksel yöneticinin aksine yetki vermekten çok girişimci kimliğindeki direkt katılımı benimsemesi, girişimci gibi hata ve başarısızlıktan kaçmama ancak bunu, aynı zamanda kuruma göstermeme çabaları, geleneksel kalıptaki hiyerarşi düzeni içerisinde karşılıklı ilişkileri tercih etmesi gösterilebilir (Berber, 2000: 23).

Ülkemizde de gerek özel sektör gerekse kamu da ekonomik koşullarının çevredeki değişime uyum sağlamak yoluyla daha mükemmel bir yapıya kavuşmaları, ulusal ve uluslararası çetin rekabet koşulları içerisinde yaşamlarını devam ettirme ve yerlerini alabilmeleri ve kendilerinden beklenen nitelik ve

nicelikte ürün ve hizmetleri üretebilmeleri, bilgi ve deneyimleri itibariyle girişimcilik niteliklerine sahip çalışanlarının beyin güçleri ve yaratıcılıklarından yararlanılmasına, diğer bir deyişle, örgüt yapısı içerisinde uygun bir şirket girişimciliği ortamının geliştirilmesine bağlıdır (Gürol, 2000: 64). Şirket girişimciliği bütün sektörler de kendini göstermesiyle beraber günümüzde sağlık kurumlarında da önemi artmaktadır. Önceden sadece sağlık hizmeti veren sağlık kuruluşları şimdilerde buna ek olarak otelcilik hizmeti adı altında hastalara birçok hizmet sunmaktadır. Artan rekabet ortamında özellikle özel sağlık kuruluşları iç girişimcilik faaliyetlerine önem vererek bu durumu kendileri açısından avantaj haline getirmektedirler. Burada yöneticilere büyük sorumluluk düşmektedir. Çalışanların girişim fikirlerine saygı gösterilerek ve her türlü fikre açık olup sabırla fikirler dinlenilmesi gerekmektedir. Böylelikle kurum için en ideal iç girişimcilik faaliyetleri de sağlanmış olacaktır.

LİTERATÜR TARAMASI

İç girişimcilik kavramı ilk olarak Pinchot tarafından 1985 yılında kullanılmıştır. İç girişimciliği; bağımsız girişimcilerin işletmeyi kurmak ve geliştirmek için kullandıkları düşünce yapısı, davranışlar ve niteliklerin, faaliyetlerini sürdürmekte olan bir işletme içinde kullanılması olarak tanımlamıştır (Kozak ve Yılmaz 2010: 86). İç girişimciliğin teşvik edilmesinde üst yönetimin desteğinin çok önemli olduğu söylenebilir. Bu amaçla yapılan bazı uygulamalar; ücretlerin düzenli ödenmesi, ikramiye ve prim verilmesi, kârdan pay vermek, iş güvencesi sağlamak, terfi, çalışanların sorumluluklarını artırmak, yenilikle ilgili fikir geliştirmeleri için çalışanlara boş zaman vermek, çalışanların yapmak istedikleri araştırmalar için finansal kaynak sağlamak şeklinde sıralanabilir (Hacısalihoglu, 2007: 24).

Çiğdem (2011) Aksaray ilinde görev yapan kamu ve özel hastanelerinde çalışan (ebe, hemşire, doktor, poliklinik sekreteri, sağlık teknikeri, memur, laborant, stajyer, hastane yöneticisi) toplam 560 kişiden oluşan bir anket çalışması yapmıştır. Çalışmanın amacı, sağlık hizmeti veren işletmelerde çalışan iş görenlerin kişilik özellikleriyle, iç girişimcilik eğilimleri arasında bir ilişki olup olmadığının tespit edilmesidir. Bu çalışmada elde edilen en önemli bulgu; "insan kaynakları yönetimi kapsamında; personel seçimi sürecinde duyumsal, dışadönük, düşünsel ve yargılayıcı kişilik özelliklerine sahip olan adayların yenilikçi, risk alabilen ve proaktif olabilecekleri göz önünde bulundurulur" önermesi olmuştur. Ayrıca bu çalışma ile örgütlerde girişimsel faaliyetleri destekleyen bir stratejinin benimsenmesi iç girişimsel faaliyetleri artıracaktır. Bu çerçevede, yeni fikir ve projeler geliştirme potansiyeline sahip personele, gerekli zaman, ortam, mali kaynak ve teçhizat sağlanmalıdır. İç girişimciler başarılı

olduklarında desteklenmeli ve başarısız olduklarında ise hoşgörülü olunmalıdır. İç girişimcilik faaliyeti açısından önemli faktörler arasında sayılan risk alma boyutunda da özendirici nitelik taşıyan ödül ve ceza sistemi oluşturulmalıdır.

Uysal (2010) ise İstanbul Şişli Etfal Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan 290 hemşire ve hemşire unvanıyla çalışan ebe ve sağlık memurlarının kişilik özellikleri ve bu özelliklerinin karar vermedeki stratejileri ile ilişkisini saptamak üzerine bir çalışma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında, çalışmanın eğitim hastanesinde yapılmış olmasından kaynaklanan hizmet içi eğitim programlarının öneminin yüksek olması, çalışan hemşire gruplarında bilgiye dayalı güvenin oldukça yüksek olması ve hemşirelerin var olan kişilik özelliklerine göre karar mekanizmalarında yetkilendirmeye ihtiyaç duyduklarına yönelik taleplerinin olması ve yönetimin de bu talepleri karşılaması gerektiği sonuçlarına varılmıştır.

Kızıloğlu ve İbrahimoglu (2013)' nun yapmış oldukları çalışmanın amacı, yenilikçi bir anlayışa sahip olduğu düşünülen örgütlerdeki iç girişimcilik düzeyini ölçmek ve iç girişimci yapıların oluşmasına etki eden faktörlerin neler olduğunu incelemektir. Araştırmada kullanılan anket toplamda 105'tir. Araştırma sonucuna göre; Örgütlerin şeffaf ve açık bir yönetim anlayışından uzak ve yeterli iletişimin olmadığı bir yönetim anlayışına sahip olmaları iç girişimcilik faaliyetlerinin desteklenmesini engelleyebildiği sonucuna varılmıştır. Şeffaf ve açık bir yönetim anlayışının sadece yöneticiler tarafından nasıl algılandığı değil, çalışanlar açısından da nasıl algılandığı iç girişimcilik çalışmaları için önem arz etmektedir. Çalışanların yetkinliklerini kullanarak gerçekleştirecekleri bir girişim sonucu alacakları risklerin desteklenmesinin örgütler açısından yetersiz olduğu görülmüştür. Firmaların örgütsel yapılarına ve aynı zamanda örgüt liderinin yönetim anlayışına bakıldığında yüksek risk taşıyan faaliyetlerden kaçınıldığı gözlenmiştir. Ayrıca iç girişimcilik olgusu incelenirken belirlenen yönetim ve organizasyon teşviki, bireysel motivasyon, yapıcı iş çevresi ve yeniliğe teşvik boyutları, örgütlerdeki yenilik çalışmalarını olumlu yönde etkilemektedir.

Hinz ve Ingerfurth (2013)'un yapmış oldukları çalışmada, sağlık sektöründe iç girişimciliğin örgütsel performansı nasıl etkilediği araştırılmıştır. Çalışma Almanya'da yapılmış olup ülke geneli bütün hastaneleri temsilen 152 tane anket uygulaması yapılmıştır. Sonuç olarak ise, iç girişimcilik ile örgütsel performans arasında olumlu ilişki olduğu belirlenmiştir. Başka bir sonuca bakıldığında, kamu hastanelerinde iç girişimcilik faaliyetleri özel hastanelere göre daha kısıtlı olduğu ortaya çıkmıştır. Bürokratik işlemler ve süreçler kamu hastanesinde çalışan personelleri iç girişimcilik ruhundan uzaklaştırmaktadır. Üniversite hastanelerinde ise girişimcilik; hizmet sunumunun iyileştirilmesinde ve yeni pazarlara girerken tıbbi araştırmalarda odak noktası olarak karşımıza çıkmaktadır.

Barretto ve Haskell(1997) alışmalarında, finansman ve destek daha erişebilir hale geldiğinde sağlık organizasyonunda çalışan hemşirelerde i girişimciliğin sağlanmış olacağı savunulmaktadır. Ayrıca hemşirelerin hastalara sağlık bakımı sunmalarının yanı sıra i girişimcilik rolüne sahip olmaları organizasyonlar üzerinde olumlu bir etkiye sahip olmalarına neden olabileceği sonucuna varılmıştır. Hollander, Allen ve Mechanicmn (1992)' de yapmış olduğu çalışma sonucu ise; hemşirelerdeki i girişimcilik fikirleri hastanenin rekabet gücüne önemli bir katkı sağlamaktadır, hemşirelerde girişimcilik kültürü işe alma ve elde tutmayı pozitif yönde etkilemektedir, hemşirelik bölümünde i girişimciliğin kullanımı hastanenin yeni program geliştirmesi ve hedeflerine ulaşması için düşük maliyetli bir yoldur sonuçlarına varılmıştır.

Itri vd. (2015) üniversite hastanesinde çalışan radyoloji bölümü akademik personellerin i girişimcilik düzeylerini ölçmek için bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada sağlık hizmetlerinde yenilikçilik ve girişimcilik faaliyetlerinin; maliyetleri düşürdüğu ve sunulan sağlık hizmetlerin kalitesini arttırılmasıyla sağlık krizlerini çözmeye yardımcı olabileceğini savunmuşlardır. Çalışma sonucuna göre akademik radyologların başarılı i girişimcilik faaliyetleri göstermeleri için gerekli olan becerilerin birçoğuna sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Özellikle akademik anlamla yapılacak olan i girişimcilik faaliyetlerini desteklemek için gerekli eğitim ve teknik kaynakları sağlayarak, i girişimcilere destek sağlanmalıdır. Yapılan girişim faaliyetleri sonucundaki elde edilecek maddi gelir ise, bu konuda daha fazla girişim faaliyetinde bulundurulması için teşvik amaçlı kullanılabiliceği sonucuna da varılmıştır. Bu alışma bize hastane yönetiminin bütün birimlerde i girişimcilik faaliyeti gerçekleşebileceği ve bu faaliyetleri destekleyici stratejiler geliştirmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Özellikle hastane yönetimi i girişimcilik faaliyetleri destekleyici politikaları benimsemesi gerekmektedir. Daha sonra ise bu girişimcilik faaliyetlerini geliştirerek, uygulamaya geçilmesi için politikalar geliştirmelidir.

ARAşTIRMA

Araştırmanın Amacı

Bu alışmada Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesinde görev yapan hemşirelerin demografik özellikleriyle, i girişimcilik eğilimleri arasında bir farklılık olup olmadığının tespit edilmesi amacı güdülmüştür. Başka bir ifade ile hemşirelerin medeni durumları, eğitimleri,

cinsiyetleri ve yaşları ile iç girişimcilik eğilimleri arasında farklılık olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın Değişkenleri

Demografik Özellikler: Medeni durum, cinsiyet, yaş, eğitim durumu

İç Girişimcilik Boyutu: Risk Alma, Proaktiflik, Yenilikçilik

Araştırmanın Hipotezleri

H1: Katılımcıların medeni durumları ile iç girişimcilik boyutları arasında anlamlı bir fark vardır.

H1a: Katılımcıların medeni durumları ile risk alma faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

H1b: Katılımcıların medeni durumları ile yenilikçilik faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

H1c: Katılımcıların medeni durumları ile proaktiflik faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

H2: Katılımcıların eğitim düzeylerine göre iç girişimcilik eğilimlerinde anlamlı bir fark vardır.

H2a: Katılımcıların eğitim durumları ile risk alma faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

H2b: Katılımcıların eğitim durumları ile proaktiflik faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

H2c: Katılımcıların eğitim durumları ile yenilikçilik faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

H3: Katılımcıların cinsiyeti ile iç girişimcilik boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3a: Katılımcıların cinsiyeti ile risk alma faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

H3b: Katılımcıların cinsiyeti ile proaktiflik faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

H3c: Katılımcıların cinsiyeti ile yenilikçilik faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

H4: Katılımcıların yaşları ile iç girişimcilik boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4a: Katılımcıların yaşları ile risk alma faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

H4b: Katılımcıların yaşları ile proaktiflik faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

H4c: Katılımcıların yaşları ile yenilikçilik faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Çalışanların demografik özellikleri ile iç girişimcilik eğilimleri arasındaki farklılıkların incelenmesi üzerine yapılan bu araştırmanın kapsamını, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan hemşireler oluşturmaktadır.

Sınırlılıkları ise;

1. Kahramanmaraş ili Sütçü İmam Üniversite Hastanesinde olması,
2. Sadece sağlık sektöründeki çalışan hemşirelerden oluşması,
3. Ölçülmek istenen konunun anket soruları ile sınırlı olması,
4. Verilen cevapların deneklerin algısına dayalı olmasıdır.

Veri Toplama Yöntemi

Araştırma 66 hemşire katılımcısından oluşmaktadır. Bu çalışmada örnekleme yöntemi olarak, tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket, Çiğdem (2011)'in çalışmasından yararlanılmıştır.

Araştırmanın veri toplama sürecinde kullanılan İç girişimcilik ölçeğinin üç alt boyutu aşağıda verilmiştir. İç girişimciliğin;

- **Risk Alma** (65, 66, 67, 68, 69, 70) boyutu için 6 ifade,
- **Yenilikçilik** (74, 75, 76, 77, 78, 79) boyutu için 6 ifade ve
- **Proaktiflik** (71, 72, 73) boyutu için ise üç ifade kullanılmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için dört ve iç girişimciliğe ilişkin 15 adet olmak üzere toplamda 19 soru sorulmuştur. Anket formları aracılığıyla elde edilen veriler, araştırmanın amaç ve kapsamı doğrultusunda SPSS 22 programı ile analizlere tabi tutulmuştur.

Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılanların demografik bilgilerini gösteren tablolar aşağıda verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcı Cinsiyet

	Kişi Sayısı	Yüzde
Bayan	41	62,1
Erkek	25	37,9
Toplam	66	100,0

Tablo 1'e bakıldığında araştırmaya katılan hemşirelerin 41'i bayanlardan, 25' i ise erkeklerden oluşmaktadır. Bayanlar çoğunlukta olup, çalışmaya katılanların %62,1' sini oluşturmaktadır.

Tablo 2: Katılımcı Medeni Durum

	Kişi Sayısı	Yüzde
Evli	15	22,7
Bekâr	50	75,8
Boşanmış	1	1,5
Toplam	66	100,0

Tablo 2' ye bakıldığında ise; katılımcıların büyük bir çoğunluğu %75'i medeni durumları bekârlardan oluşmaktadır. %22 'si evli, %1,5'i ise boşanmıştır.

Tablo 3:Katılımcı Eğitim Durumu

	Kişi Sayısı	Yüzde
İlköğretim	2	3,0
Lise&Dengi	11	16,7
Yüksekokul	27	40,9
Fakülte	21	31,8
Yüksek Lisans	5	7,6
Toplam	66	100,0

Tablo 3' de katılımcıların %40'ı çoğunluğu yüksekokul mezunu, aynı orana yakın olan %31,8 ile yüksekokul mezunlarını fakülte mezunları takip etmekte, en az oran ise % 3 ile ilköğretim mezunlarından oluşmaktadır.

Tablo 4:Katılımcı Yaş

	Kişi Sayısı	Yüzde
18-25	37	56,1
26-30	24	36,4
31-35	4	6,1
36-40	1	1,5
TOPLAM	66	100,0

Tablo 4'de ise katılımcıların yaşlarının dağılımı gösterilmektedir. Bu tabloya göre; katılımcıların yarısından fazlası %56,1 oranı ile 18-25 yaş grubundan oluşmaktadır. Yaş gruplarına bakıldığında en az oran %1,5 ile 36-40 yaş arasında görülmektedir.

Faktörlerin Analizi**Tablo 5: Kişilik Özellikleri Güvenilirlik Bulguları**

Aritmetik Ortalama	Varyans	Standart Sapma	Cronbach"s Alfa Katsayısı
233,6615	791,727	28,13765	,920

Yukarıdaki Tablo 5' de kişilik ölçeği üzerinde yapılan güvenilirlik analizi sonucu verilmiştir. Kişilik ölçeğinin Cronbach"s Alfa değeri 0,920 bulunmuştur. Buradan kişilik özelliği ile ilgili ölçeğin oldukça güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 6: İç Girişimcilik Özellikleri Güvenilirlik Bulguları

Aritmetik Ortalama	Varyans	Standart Sapma	Cronbach"s Alfa Katsayısı
51,3788	189,624	13,77039	,932

İç girişimcilik ölçeği üzerinde yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach"s Alfa değeri ise 0,932 çıkmış ve İç girişimcilik özelliği ile ilgili soruların güvenilirliğinin, kişilik özellikleri ile ilgili soruların güvenilirliğinden daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır.

Hipotezlerin Testi ve Yorumlanması

H1: Katılımcıların medeni durumları ile iç girişimcilik boyutları arasında anlamlı bir fark vardır.

H1a: Katılımcıların medeni durumları ile risk alma faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

H1b: Katılımcıların medeni durumları ile proaktiflik faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

H1c: Katılımcıların medeni durumları ile yenilikçilik faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

H1a: Katılımcıların medeni durumları ile risk alma faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 7: Risk Alma Faktörü ile Medeni Durum t- Testi

Cinsiyetiniz	Katılımcı Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	T-Değeri	P
Evli	15	3,355	1,227	0,039	0,969
Bekar	50	3,343	1,022		

Tablo 7' ye göre katılımcıların İç girişimcilik boyutlarından risk alma faktörü ile medeni durum arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır (p:0,969>0,005). Bu sonuca göre H1a hipotezi red edilmiştir.

H1b: Katılımcıların medeni durumları ile proaktiflik faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 8: Proaktiflik ile Medeni Durum t- Testi

Cinsiyetiniz	Katılımcı Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	T-Değeri	P
Evli	15	3,400	1,415	0,327	0,745
Bekar	50	3,286	1,098		

Tablo 8'de Proaktiflik boyutu ile Medeni Durum arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (p:0,745>0,005). Bu sonuca göre H1b hipotezi red edilmiştir.

H1c: Katılımcıların medeni durumları ile yenilikçilik faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 9: Yenilikçilik ile Medeni Durum t- Testi

Cinsiyetini z	Katılımcı Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	T-Değeri	P
Evli	15	3,588	1,276	-,222	0,825
Bekar	50	3,650	0,811		

Tablo 9'a göre Yenilikçilik boyutu ile Medeni Durum arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($p:0,825>0,005$). Bu sonuca göre H1c hipotezi red edilmiştir.

Yukarıdaki alt hipotezler (H1a, H1b, H1c) birlikte değerlendirildiğinde H1 hipotezi red edilmiştir.

H2: Katılımcıların eğitim düzeylerine göre iç girişimcilik eğilimlerinde anlamlı bir fark vardır.

H2a: Katılımcıların eğitim durumları ile risk alma faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

H2b: Katılımcıların eğitim durumları ile proaktiflik faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

H2c: Katılımcıların eğitim durumları ile yenilikçilik faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

H2a: Katılımcıların eğitim durumları ile risk alma faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 10: Risk Alma Faktörü ile Eğitim-Anova Testi

	Katılımcı Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Min	Max	P Değeri
İlköğretim	2	2,333	,707	1,83	2,83	,249
Lise & Dengi	11	3,742	,946	2,00	5,00	
Yükseköğretim	27	3,074	1,223	1,00	4,83	
Fakülte	21	3,476	,976	1,83	4,83	

Yüksek Lisans	5	3,500	,485	2,83	4,17	
Toplam	66	3,323	1,071	1,00	5,00	

Yukarıdaki Tablo 10’da “Risk Alma Faktörleri” ile katılımcıların eğitim durumu Anova testi ile karşılaştırıldığında p değeri (0,249) >0,05’ den olduğu için Risk Alma Faktörlerinin eğitim durumu ile arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu durumda aralarında fark olduğunu ileri süren H2a hipotezi reddedilmiştir.

H2b: Katılımcıların eğitim durumları ile proaktiflik faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 11: Proaktiflik Faktörü ile Eğitim -Anova Testi

	Katılımcı Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Min	Max	P Değeri
İlköğretim	26	1,66	,9428	1,00	2,33	,33
Lise & Dengi	115	3,51	1,078	2,00	5,00	
Yüksek okul	271	3,32	1,167	1,00	5,00	
Fakülte	214	3,17	1,280	1,00	5,00	
Yüksek Lisans	50	3,60	1,140	2,00	5,00	
Toplam	667	3,27	1,193	1,00	5,00	

Tablo 11’de diğer bir iç girişimcilik faktörü olan “Proaktiflik Faktörü” ile eğitim durumunun Anova testine göre karşılaştırılmasına bakıldığında katılımcıların proaktif davranışlar sergilemeleri ile eğitim durumları arasında bir fark bulunmamaktadır ($p=,332 > 0,05$). Bu durumda H2b hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuç, lise mezunu bir hemşirenin de ileri düzey proaktif bir davranış sergileyebileceği sonucunu vermektedir.

H2c: Katılımcıların eğitim durumları ile yenilikçilik faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 12: Yenilikçilik Faktörü ile Eğitim -Anova Testi

	Katılımcı Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	M	M	P Değeri
İlköğretim	2	3,166	2,592	1,33	5,00	,304
Lise & Dengi	11	3,833	1,080	2,00	5,00	
Yükseköğretim	27	3,543	1,049	1,00	5,00	
Fakülte	21	3,563	,686	2,00	4,83	
Yüksek Lisans	5	3,733	,821	2,50	4,50	
Toplam	66	3,601	,963	1,00	5,00	

Tablo 12’de iç girişimcilik faktörünün sonuncusu olan” Yenilikçilik Faktörü” ile eğitim durumlarının karşılaştırılmasına bakıldığında ise herhangi bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p:0,304 > 0,05$). Bu durumda H2c hipotezi reddedilmiştir.

Yukarıdaki alt hipotezler (H2a, H2b, H2c) birlikte değerlendirildiğinde H2 hipotezi red edilmiştir.

H3: Katılımcıların cinsiyeti ile iç girişimcilik boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3a: Katılımcıların cinsiyeti ile risk alma faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

H3b: Katılımcıların cinsiyeti ile proaktiflik faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

H3c: Katılımcıların cinsiyeti ile yenilikçilik faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

H3a: Katılımcıların cinsiyeti ile risk alma faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 13: Risk Alma Faktörü ile Cinsiyet t- Testi

Cinsiyetin iz	Katılımcı Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	T-Değeri
Bayan	41	3,3293	1,06881	0,058
Erkek	25	3,3133	1,09747	

Tablo 13' de iç girişimcilik faktörlerinden risk alma faktörünün, 2 değişkenli olan cinsiyetle T-testi karşılaştırılmasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (p:0,058>0,05). Bu durumda H3a hipotezi reddedilmiştir.

H3b: Katılımcıların cinsiyeti ile proaktiflik faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 14:Proaktiflik Faktörü ile Cinsiyet t- Testi

Cinsiyetin iz	Katılımcı Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	t-Değeri
Bayan	41	3,3821	1,16800	0,908
Erkek	25	3,1067	1,23873	

Tablo 14' de iç girişimcilik faktörlerinden olan Proaktiflik faktörünün cinsiyet ile karşılaştırılması sonucunda anlamlılık değerimiz 0,908 bulunmuştur. Bulunan bu sonuca göre H3b hipotezi reddedilmiştir. Buna göre proaktif davranış sergileyen hemşirelerde cinsiyete göre bir farklılık bulunmamıştır.

H3c: Katılımcıların cinsiyeti ile yenilikçilik faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 15:Yenilikçilik Faktörü ile Cinsiyetle t- Testi

Cinsiyeti niz	Katılı mcı Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	T-Değeri
Bayan	41	3,6179	1,00225	0,181
Erkek	25	3,5733	,91550	

İç girişimcilik özelliklerinin son faktörü olan yenilikçilik faktörüne bakıldığında anlamlılık değeri (p) 0,181>0,05' den büyük bulunmuştur. Bulunan bu sonuca göre H3c hipotezi reddedilmiştir.

Yukarıdaki alt hipotezler (H3a, H3b, H3c) birlikte değerlendirildiğinde H3 hipotezi red edilmiştir.

H4: Katılımcıların yaşları ile iç girişimcilik boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4a: Katılımcıların yaşları ile risk alma faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

H4b: Katılımcıların yaşları ile proaktiflik faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

H4c: Katılımcıların yaşları ile yenilikçilik faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

H4a: Katılımcıların yaşları ile risk alma faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 16: Risk Alma Faktörü ile Yaş-Anova Testi

	Katılımcı Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Min	Max	P Değeri
18-25	37	3,33	1,199	1,00	5,00	,605
26-30	24	3,312	,941	1,00	4,83	
31-35	4	3,625	,284	3,33	4,00	
36-40	1	2,000	.	2,00	2,00	
Toplam	66	3,323	1,071	1,00	5,00	

Risk alma faktörünün çok değişkenli olan yaş ile ANOVA testi karşılaştırılma sonucu yukarıdaki Tablo 16' da verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda anlamlılık değerimiz(p değer) 0,605 bulunmuştur. Bulunan bu sonuca göre H4a hipotezi reddedilmiştir.

H4b: Katılımcıların yaşları ile proaktiflik faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 17: Proaktiflik Faktörü ile Yaş -Anova Testi

	Katılımcı Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Min	Max	P Değer
18-25	37	3,252	1,136	1,00	5,00	,270
26-30	24	3,375	1,130	1,00	5,00	
31-35	4	3,500	1,914	1,00	5,00	
36-40	1	1,000	.	1,00	1,00	
Toplam	66	3,277	1,193	1,00	5,00	

Tablo 17' de proaktiflik davranış sergileyen hemşireler ile bu davranış sergileyen hemşirelerin yaşları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test

edilmiştir. Yaş faktörümüz birden çok değişkene sahip olduğu için ANOVA testi uygulanmıştır. Test sonucuna bakıldığında anlamlılık değerimiz 0,270 bulunmuştur. Bulunan bu sonuca göre H4b hipotezi reddedilmiştir.

H4c: Katılımcıların yaşları ile yenilikçilik faktörü arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 18: Yenilikçilik Faktörü ile Yaş -Anova Testi

	Katılımcı Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Min	Max	P Değeri
18-25	37	3,147	1,265	1,00	5,00	,246
26-30	24	2,874	1,157	1,00	5,00	
31-35	4	3,698	1,784	1,00	4,00	
36-40	1	2,025	,421	1,00	1,00	
Toplam	66	3,635	1,241	1,00	5,00	

Tablo 17' de yapılan analiz sonucunda anlamlılık değeri (p değeri) 0,246 bulunmuştur. Bulunan bu sonuca göre H4c hipotezi reddedilmiştir.

Yukarıdaki alt hipotezler (H4a, H4b, H4c) birlikte değerlendirildiğinde H4 hipotezi red edilmiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Girişimlik, bireylere, toplumlara ve devletlere hem ekonomik hem de sosyal anlamda değer katan bir olgudur. Girişimcilik kavramı, günümüzde geleneksel anlamının yanı sıra örgütsel boyutuyla da ele alınmaktadır. Bu çalışmada Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesinde görev yapan hemşirelerin demografik özellikleriyle, iç girişimcilik eğilimleri arasında bir farklılık olup olmadığının tespit edilmesi amacı güdülmüştür. Bu bağlamda toplam 66 hemşire katılımcı olarak araştırmaya dahil edilmiş olup, katılımcıların %62,1'sini bayanlar oluşturmaktadır. Yapılan analizlere bakılırsa, araştırmanın konusu itibarı ile gerek aynı meslekteki kişilerden oluşması, gerekse araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun aynı cinsiyetten olması testlerde anlamlı bir fark oluşmadığını göstermektedir. Başka bir dikkat çeken durum ise araştırmaya katılan hemşirelerin %75,8'sinin yani yarısından fazlasının medeni durumlarının bekâr olması ve %56,1'inin 18-25 yaş grubu kişilerden oluşmasıdır. Bu durumlar göz önüne alındığında şu yorumlar yapılabilir; ankete katılan hemşirelerin öncelikle yaşları gereği iş tecrübelerinin olmaması iç girişimcilik faaliyeti göstermemelerine neden olabilmektedir. Başka bir yorum ise; medeni durumları gereği çoğunun bekâr olması ev geçindirme, eş ve çocuk sorumluluklarının bulunmaması yine bireyleri iç girişimcilik faaliyetleri göstermeleri açısından birbirleri arasında bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır.

Araştırmada başka bir ayrıntı ise yapılan testlerde hipotezler (anlamlı bir fark vardır) reddedilmiştir. Tablolar incelendiğinde sorulara verilen yanıtların ortalamaları ve standart sapmaları hep birbirine yakın çıkmıştır. Ortalamalardaki ve standart sapmalardaki bu yakın değerler anlamlılık düzeylerini de etkilemiştir.

Sağlık kurumlarında özellikle özel sektör hastaneleri, yoğun rekabet ortamında ayakta kalabilmek için hastaların beklentilerini karşılamak ve hatta beklentilerin ötesine geçmek durumundadır. Sağlık kurumları; sağlık alanında ortaya çıkan yenilikleri sürekli olarak takip ederek, alanında öncü olabilmesi için takip ettiği bu yenilikleri iç girişimcilik faaliyetleri ile desteklenme yoluna gitmelidir. Ayrıca iç girişimcilik faaliyetlerini kurumlar, var olan girişimci kişilerle sağlamalıdır. Girişimci özelliğe sahip çalışanlar ise; başkasının otoritesini kabullenmede ve bir örgüte bağlanmada başarısız olurlar. Gergin, güvensiz ve tatminsiz oldukları için yeni arayışlara, maceracı tavırlara ve kaderlerini kontrol etmeye yönelik olarak davranış sergilerler. Bu açıdan bakıldığında, iç girişimci kişi, demografik özellikleri itibarıyla, ortalama insandan farklı bir kişiliği temsil etmektedir. Sağlık yönetiminde görevli kişilerin öncelikle iç girişimci bireyleri iyi tespit etmeli ve bu iç girişimci faaliyetleri destekleyici tutumlar sergilemelidir.

Bu araştırmada yer alan hemşireler kurumlardaki pozisyonları gereğince önemli bir role sahip oldukları için yöneticilerin hemşirelerin iç girişimci faaliyetlerini göz ardı etmemelidir. Doktorlardan sonra sağlık kurumunda önemli bir söz sahibi olan hemşirelerin girişimcilik davranışları desteklenmelidir. Aksi takdirde hastaların memnuniyetsizliği ve çalışanların kendilerini önemsiz hissetmesi kurumun imajına zarar verebilecektir.

KAYNAKÇA

- Ağca, Veysel ve Kurt, M.(2007),” İç Girişimcilik Ve Temel Belirleyicileri: Kavramsal Bir Çerçeve”; **Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S: 29, ss.83-112.
- Ağca, Veysel & Yörük, Durmuş (2006),” Bağımsız Girişimcilik ve İç Girişimcilik Arasındaki Farklar: Kavramsal Bir Çerçeve”;**Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, C:8, S:2.
- Arıkan, S., (2004) “**Girişimcilik, Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular**”, 2. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Barretto, Pamela B. &Haskell, Sandra S. (1997), “ **Development of a Nurse Intrapreneurial Role: Patient Care Manager**” *Nursing Economics*, Vol.15, No: 5, September-October, ss.262-264.
- Berber, Aykut (2000), “**Girişimci İle Yönetici Profiline Karşılaştırılması ve Girişimcilikten Yöneticiliğe Geçiş Süreci**”; İ. Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, C:29, S: 1/Nisan, s:23-4.
- Çetin, F. (2011),“Örgüt İçi Girişimcilikte Öz Yeterlilik Algısı ve Kontrol Odağının Rolü”; **Business and Economics Research Journal**, vol.2, No: 3, ss 69-85.
- Çiğdem, Yeliz, Hacer (2011), ”**Hizmet İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özellikleri Ve İç Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi**”, Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Aksaray.
- Demirel, Yavuz &Özbezek, B., Dilek (2015) “İşletmelerde İç Girişimcilik ve Yenilik İlişkisine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme”; **Aksaray Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Ocak ayı , s.112-130.
- Göçmen, Selin (2007), “**İşletmelerde Girişimcilik Özelliğini Destekleyen Faktörler: “İç Girişimcilik**”,Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Gürel, B., Esra (2012), “İç Girişimcilik: Bir Literatür Taraması” **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi**, Haziran ayı, s:6 , ss.56-76.
- Hacısalıhoğlu, Uğur (2007), “**İç Girişimcilik İklimi ve Kurumsallaşma Algısı İle İş Tatmini ve Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişkiler**” ,

Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

Hinz, Vera&Ingerfurth, Stefan (2013), “On the relationship between organizational entrepreneurship and performance in the healthcare sector” , **Public Management Review**, Vol.15, No:7, ss: 969-991.

Itri Jason N., MD, PhD, David H. Ballard, MS, Stamatis Kantartzis, MD, Joseph C. Sullivan, MD, Jeffery A. Weisman, JD, MS, Daniel J. Durand, MD, Sayed Ali, MD, Akash P. Kansagra, MD, MS(2015), “Entrepreneurship in the Academic Radiology Environment”, **Academic Radiology**, Vol.22, No:1, January, ss: 15-24.

Kızıloğlu, Mehmet Ve İbrahimoglu, Nurettin (2013),” İç Girişimcilik Olgusunun Yenilik Yapabilme Becerisine Etkisi: Gaziantep’te Faaliyet Gösteren Yenilikçi Örgütlerde Bir Uygulama”; **Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi**, c.5, s:3, ss:105-117.

Küçük, Alabeyoğlu, Kübra (2014), “**Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Davranışına Etkisi; “Abant İzzet Baysal Üniversitesi” Örneği**”, Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Bolu.

Kozak, A., Meryem Ve Yılmaz, G., Esra (2010), ”Otel Yöneticilerinin İç Girişimcilik Algılamaları Frigya Bölgesi Örneği”; **Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi** ,C: 21,S:1.

Meydan, Harun, Cem (2011), “Adalet Algısı-İç Girişimci Davranışlar İlişkisinde Kontrol Odağının Şekillendirici Rolü” **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.36,Ağustos-Aralık, ss:195-222.

Müftüoğlu, T. ve Durukan, T. (2004). **Girişimcilik ve KOBİ’ler**. Ankara: Gazi Kitabevi.

Onay, Meltem (2010), “İşletmelerde Girişimcilik Özelliğini Etkileyen Faktörler: İç Girişimcilik”; Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, **Yönetim Ve Ekonomi**, c.17, s:1, ss:47-67.

Tanoğlu, Sara (2008) “**Kişilik Özelliklerinin Girişimci Olma Niyeti Üzerine Etkileri**”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tekin, Mesut (2013) “**İç Girişimcilik**”, www.mesuttekin.com(22.02.2016).

TÜSİAD (2002)'' **Türkiye’de Girişimcilik**’’, Lebib Yalkın Yayınları, Yayın No. TÜSİADT/ 2002-12/340, İstanbul

Uysal, Mine (2010), “**Hemşirelerin Kişilik Özellikleri İle Karar Stratejilerinin İlişkisi**”, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

