



ANKARA
HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**SAĞLIK YÖNETİCİLERİNİN İÇ GİRİŞİMCİLİK
DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL ÇEVİKLİK,
İNOVASYON HIZI VE İNOVASYON KALİTESİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ:
ANKARA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Sibel ÇETİN

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK

DOKTORA TEZİ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

EYLÜL 2024



**SAĞLIK YÖNETİCİLERİNİN İÇ GİRİŞİMCİLİK DAVRANIŞLARI
İLE ÖRGÜTSEL ÇEVİKLİK, İNOVASYON HIZI VE İNOVASYON
KALİTESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: ANKARA
İLİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Sibel ÇETİN

DOKTORA TEZİ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

EYLÜL 2024

ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Sibel ÇETİN

19.09.2024

TEZ ONAY SAYFASI

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Sağlık Kurumları Yönetimi Programı Doktora öğrencisi Sibel ÇETİN tarafından hazırlanan “Sağlık Yöneticilerinin İç Girişimcilik Davranışları ile Örgütsel Çeviklik, İnovasyon Hızı ve İnovasyon Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ankara İlinde Bir Araştırma” başlıklı tez çalışması, 19/09/2024 tarihi ve saat 10.30’da yapılan tez savunma sınavında aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile DOKTORA TEZİ olarak **KABUL** edilmiştir.

	Kabul	Ret
Başkan (Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU):	☒	☐
Tez Danışmanı (Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK):	☒	☐
Üye (Prof. Dr. Seyhan ÇİL KOÇYİĞİT):	☒	☐
Üye (Doç. Dr. Nihan POTAS):	☒	☐
Üye (Dr. Öğr. Üyesi Altuğ ÇAĞATAY):	☒	☐

SAĞLIK YÖNETİCİLERİNİN İÇ GİRİŞİMCİLİK DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL
ÇEVİKLİK, İNOVASYON HIZI VE İNOVASYON KALİTESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ: ANKARA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA
(Doktora Tezi)

Sibel ÇETİN

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
Eylül 2024

ÖZET

İçinde bulunduğumuz çağda her alanda çok yoğun bir değişim ve dönüşüm sürecinden geçilmektedir. Bu süreçte, teknoloji ve emek yoğun bir sektör olan sağlık alanında ise yaşanan yenilik, gelişme ve değişimlerin hızı daha da artmaktadır. Bugünün sağlık organizasyonlarının temel sorumluluklarını yerine getirirken aynı zamanda varlıklarını sürdürmek, ilerlemek, hizmetlerini ve süreçlerini geliştirmek için çağın değişim ve gelişmelerine uyum sağlamaları gerekmektedir. Bu açıdan yeniliklere odaklanmış, fırsatları tanıyan, akılcı riskler alabilen ve proaktif özellikte iç girişimci davranışa sahip yöneticilerin ve çalışanların varlığı önem kazanmaktadır. İç girişimcilik, en genel anlamda mevcut organizasyon içerisindeki girişimcilik olarak tanımlanmaktadır. Organizasyonlarda sürdürülebilirlik, verimlilik, başarı, performans ve rekabet üstünlüğü için iç girişimciliğin kritik bir unsur olduğu vurgulanmaktadır. Bu çalışmada, sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları ile örgütsel çeviklik, inovasyon hızı ve inovasyon kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları ile demografik ve mesleki özelliklerine ait değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı da incelenmiştir. Araştırma, tanımlayıcı özellikte ilişkisel bir tarama araştırmasıdır. Araştırma verilerini elde etmek için demografik ve mesleki bilgi formu, iç girişimcilik ölçeği, örgütsel çeviklik ölçeği, inovasyon hızı ölçeği ve inovasyon kalitesi ölçeğinin bulunduğu anket formu kullanılmıştır. Ankara ilinde Sağlık Bakanlığına bağlı kamu hastanelerinde görev yapan 352 sağlık yöneticisinin katılımı ile istatistiki analiz verileri elde edilmiştir. Analiz için yapılan tüm incelemeler istatistiksel paket program kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik analizi, geçerlik analizi, korelasyon analizi ve fark analizlerine tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları ile örgütsel çeviklik, inovasyon hızı ve inovasyon kalitesi arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunduğunu göstermiştir. Bu kapsamda, ulaşılan sonuçların araştırma modelini ve ilgili hipotezlerini genel anlamda doğruladığı ifade edilebilir. Ayrıca sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının yöneticilik düzeyi, medeni durum, yaş, öğrenim düzeyi ve çalışılan hastane türü değişkenlerine göre kısmen anlamlı farklılıklar gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının cinsiyet, toplam hizmet yılı ve yönetici olarak toplam hizmet yılı değişkenlerine göre ise anlamlı farklılıklar göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarının alan yazına faydalı katkılar sağlayacağı ve sağlık hizmeti uygulayıcıları ile araştırmacılar için yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Bilim Kodu : 114709
Anahtar Kelimeler :Sağlık Yöneticisi, İç Girişimcilik, Örgütsel Çeviklik,
İnovasyon Hızı, İnovasyon Kalitesi.
Sayfa Adedi : 175
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN INTERNAL
ENTREPRENEURSHIP BEHAVIOR OF HEALTH MANAGERS AND
ORGANIZATIONAL AGILITY, INNOVATION SPEED AND INNOVATION
QUALITY: A RESEARCH IN ANKARA PROVINCE

(Ph. D. Thesis)

Sibel ÇETİN

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY
THE INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

September 2024

ABSTRACT

In the age we live in, we are going through a very intense process of change and transformation in every field. In this process, the pace of innovation, development and change in the field of health, which is a technology and labor intensive sector, is increasing even more. While today's healthcare organizations fulfill their basic responsibilities, they also need to adapt to the changes and developments of the age in order to maintain their existence, progress, and improve their services and processes. In this respect, the existence of managers and employees who focus on innovations, recognize opportunities, take rational risks and have proactive intrapreneurial behavior becomes important. Intrapreneurship is defined in the broadest sense as entrepreneurship within the existing organization. It is emphasized that intrapreneurship is a critical element for sustainability, efficiency, success, performance and competitive advantage in organizations. This research aimed to examine the relationship between intrapreneurship behaviors of healthcare managers and organizational agility, innovation speed and innovation quality. In addition, it was also examined whether there was a significant difference between the intrapreneurship behaviors of healthcare managers and the variables related to their demographic and professional characteristics. The research is a descriptive, relational survey research. A survey form containing demographic and professional information form, intrapreneurship scale, organizational agility scale, innovation speed scale and innovation quality scale was used to obtain research data. Statistical analysis data were obtained with the participation of 352 health managers working in public hospitals affiliated with the Ministry of Health in Ankara. All examinations for analysis were carried out using a statistical package program. Research data were subjected to descriptive statistics, reliability analysis, validity analysis, correlation analysis and difference analysis. The findings obtained as a result of the research showed that there were positive and statistically significant relationships between the intrapreneurship behaviors of healthcare managers and organizational agility, innovation speed and innovation quality. In this context, it can be stated that the obtained results generally confirm the research model and related hypotheses. In addition, it was concluded that the intrapreneurial behaviors of healthcare managers show partially significant differences according to the variables of managerial level, marital status, age, education level and type of hospital worked. It was concluded that the intrapreneurial behaviors of healthcare managers do not show significant differences according to the variables of gender, total years of service and total years of service as a manager. It is thought that the research results will make useful contributions to the literature and will guide healthcare service practitioners and researchers.

Science Code : 114709
Key Words : Health Manager, Intrapreneurship, Organizational Agility,
Innovation Speed, Innovation Quality.
Page Number : 175
Supervisor : Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK

TEŞEKKÜR

Doktora eğitimim boyunca bana bilgi ve deneyimi ile rehberlik eden, tez çalışmam için değerli zamanından ayıran, akademik olarak destekleyen ve yol gösteren değerli danışman hocam Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK'e,

Doktora tez çalışmam için bilgi ve görüşlerini paylaşarak yol gösteren değerli ikinci danışman hocam Doç. Dr. Alper GÜZEL'e, tez izleme aşamasında çalışmama zaman ayıran ve yol gösteren değerli hocalarım Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU'na ve Prof. Dr. Seyhan ÇİL KOÇYİĞİT'e, doktora tez jürimde yer alan değerli hocalarım Doç. Dr. Nihan POTAS'a ve Dr. Öğr. Üyesi Altuğ ÇAĞATAY'a ve akademik gelişimime katkı sağlayan tüm hocalarıma,

Doktora eğitim sürecimde gösterdikleri anlayış ve desteklerinden dolayı değerli yöneticilerime ve bu tez çalışmasına katılmayı kabul ederek değerli vakitlerini ayıran ve katkı veren tüm sağlık yöneticisi katılımcılara,

Hayatım boyunca bana güvenen, yanımda olan, ilgilerini ve desteklerini daima hissettiğim başta sevgili annem ve babam olmak üzere tüm aileme,

Hayatıma değer katan ve doktora eğitim sürecimde her zaman yanımda olan, beni destekleyen, cesaretlendiren kıymetli eşime ve bu zorlu süreçte anlayış ve sabır gösteren, motivasyon kaynağım canım oğluma ve canım kızıma,

En içten duygularıyla teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLoların LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLERİN LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR	xiv
1. GİRİŞ	1
2. İÇ GİRİŞİMCİLİK.....	5
2.1. Girişimcilik Kavramı.....	5
2.1.1. Girişimcilik Türleri	10
2.2. İç Girişimcilik Kavramı.....	11
2.2.1. İç Girişimciliğin Alt Boyutları	16
2.2.1.1. Yenilikçilik.....	17
2.2.1.2. Özerklik.....	18
2.2.1.3. Risk Alma.....	18
2.2.1.4. Proaktiflik.....	20
2.2.1.5. Bireysel Ağları Genişletme	20
2.3. Girişimcilik ve İç Girişimciliğin Karşılaştırılması	21
2.4. İç Girişimcilik ile İlgili Çalışmalar	24
3. ÖRGÜTSEL ÇEVİKLİK.....	31
3.1. Örgütsel Çeviklik Kavramı	31
3.1.1. Örgütsel Çevikliğin Alt Boyutları	34
3.1.1.1. Cevap verme.....	35
3.1.1.2. Hız	36

3.1.1.3. Yetkinlik.....	36
3.1.1.4. Esneklik.....	37
3.2. Örgütsel Çeviklik ile İlgili Çalışmalar	37
4. İNOVASYON	43
4.1. İnovasyon Kavramı	43
4.1.1. İnovasyon Hızı Kavramı	47
4.1.2. İnovasyon Kalitesi Kavramı	49
4.2. İnovasyon ile İlgili Çalışmalar	50
5. SAĞLIK YÖNETİCİLERİNİN İÇ GİRİŞİMCİLİK DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL ÇEVİKLİK, İNOVASYON HIZI VE İNOVASYON KALİTESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: ANKARA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA	59
5.1. Yöntem	59
5.1.1. Araştırmanın Amacı	59
5.1.2. Araştırmanın Önemi	59
5.1.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	63
5.1.4. Varsayımlar	65
5.1.5. Kapsam ve Sınırlılıklar.....	66
5.1.6. Araştırmanın Etik Yönü ve İzinler	66
5.1.7. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	66
5.1.8. Araştırmanın Veri Toplama Yöntem ve Süreci.....	67
5.1.9. Araştırmanın Veri Toplama Aracı.....	68
5.1.10. Araştırmanın Veri Analiz Yöntemleri.....	71
5.1.11. Pilot Çalışma	74
5.2. Araştırma Bulguları	83
5.2.1. Tanımlayıcı İstatistik Bulguları.....	83
5.2.2. Araştırma Güvenirlik Analizi.....	85
5.2.3. Araştırma Faktör Analizleri	87

5.2.3.1. Açıklayıcı faktör analizlerine ilişkin bulgular.....	87
5.2.3.1.1. İç girişimcilik ölçeği açıklayıcı faktör analizi.....	88
5.2.3.1.2. Örgütsel çeviklik ölçeği açıklayıcı faktör analizi...	90
5.2.3.1.3. İnovasyon hızı ölçeği açıklayıcı faktör analizi.....	92
5.2.3.1.4. İnovasyon kalitesi ölçeği açıklayıcı faktör analizi .	93
5.2.3.2. Doğrulamalı faktör analizlerine ilişkin bulgular	94
5.2.3.2.1. İç girişimcilik ölçeği doğrulamalı faktör analizi	96
5.2.3.2.2. Örgütsel çeviklik ölçeği doğrulamalı faktör analizi	97
5.2.3.2.3. İnovasyon hızı ölçeği doğrulamalı faktör analizi	98
5.2.3.2.4. İnovasyon kalitesi ölçeği doğrulamalı faktör analizi	99
5.2.3.3. Araştırma ölçeklerinin betimsel istatistikleri	100
5.2.4. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular	102
5.2.4.1. Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları ile örgütsel çeviklik, inovasyon hızı ve inovasyon kalitesi arasındaki ilişki	102
5.2.4.2. Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının demografik ve mesleki özelliklerine göre farklılıkları.....	110
5.2.4.3. Test edilen hipotezlere ilişkin sonuçlar.....	119
6. TARTIŞMA	123
7. SONUÇ VE ÖNERİLER	131
KAYNAKLAR	141
EKLER.....	153
EK-1. Anket Formu	153
EK-2. Etik Komisyon Raporu	158
EK-3. Hastane İzin Belgeleri.....	159
ÖZGEÇMİŞ	175

TABLoların LİSTESİ

Tablo	Sayfa
Tablo 2.1. Girişimcilik Düşünce Ekolleri.	8
Tablo 2.2. Girişimcilik Tanımları	10
Tablo 2.3. İç Girişimcilik Tarihi ve Gelişme Süreci.....	13
Tablo 2.4. Girişimcilik ve İç Girişimcilik Arasındaki Benzerlikler ve Farklılıklar...	22
Tablo 2.5. Geleneksel Yönetici, Girişimci, İç Girişimci Profili Kıyaslama Tablosu	23
Tablo 4.1. İnovasyonu Anlamak	46
Tablo 5.1. Ankara İlinde Sağlık Bakanlığına Bağlı Kamu Hastanelerinin Dağılımı.	68
Tablo 5.2. İç Girişimcilik Ölçeği İçin Ortak Faktör Varyansları ve Faktör Yükleri (Pilot Çalışma)	76
Tablo 5.3. İç Girişimcilik Ölçeğine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri (Pilot Çalışma) .	76
Tablo 5.4. Örgütsel Çeviklik Ölçeği İçin Ortak Faktör Varyansları ve Faktör Yükleri (Pilot Çalışma)	78
Tablo 5.5. Örgütsel Çeviklik Ölçeğine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri (Pilot Çalışma)	79
Tablo 5.6. İnovasyon Hızı Ölçeği İçin Ortak Faktör Varyansları ve Faktör Yükleri (Pilot Çalışma)	80
Tablo 5.7. İnovasyon Hızı Ölçeğine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri (Pilot Çalışma)	81
Tablo 5.8. İnovasyon Kalitesi Ölçeği İçin Ortak Faktör Varyansları ve Faktör Yükleri (Pilot Çalışma)	82
Tablo 5.9. İnovasyon Kalitesi Ölçeğine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri (Pilot Çalışma)	83
Tablo 5.10. Sağlık Yöneticilerinin Demografik ve Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı (n:352).....	84
Tablo 5.11. Cronbach's Alpha (α) Katsayısına bağlı ölçek güvenilirliği Değerlendirmesi	85
Tablo 5.12. Cronbach's Alfa (α) Katsayısı ile araştırma ölçeklerin güvenilirlik değerlendirmesi	86
Tablo 5.13. İç Girişimcilik Ölçeği İçin Ortak Faktör Varyansları ve Faktör Yükleri	89

Tablo 5.14. Örgütsel Çeviklik Ölçeği İçin Ortak Faktör Varyansları ve Faktör Yükleri.....	91
Tablo 5.15. İnovasyon Hızı Ölçeği İçin Ortak Faktör Varyansları ve Faktör Yükleri	92
Tablo 5.16. İnovasyon Kalitesi Ölçeği İçin Ortak Faktör Varyansları ve Faktör Yükleri.....	93
Tablo 5.17. Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri	95
Tablo 5.18. İç Girişimcilik Ölçeğine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri	96
Tablo 5.19. Örgütsel Çeviklik Ölçeğine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri	97
Tablo 5.20. İnovasyon Hızı Ölçeğine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri	98
Tablo 5.21. İnovasyon Kalitesi Ölçeğine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri.....	99
Tablo 5.22. İç Girişimcilik Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin Betimleyici İstatistikler.....	100
Tablo 5.23. Örgütsel Çeviklik Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin Betimleyici İstatistikler.....	101
Tablo 5.24. İnovasyon Hızı Ölçeği ve İnovasyon Kalitesi Ölçeği Puanlarına İlişkin Betimleyici İstatistikler	101
Tablo 5.25. İç Girişimcilik Ölçeği ile Örgütsel Çeviklik Ölçeği, İnovasyon Hızı Ölçeği, İnovasyon Kalitesi Ölçeği Puanlarının Korelasyon Analizi.....	104
Tablo 5.26. İç Girişimcilik Ölçeği Puanlarının Yöneticilik Düzeylerine Göre Karşılaştırılması	112
Tablo 5.27. İç Girişimcilik Ölçeği Puanlarının Cinsiyetlere Göre Karşılaştırılması	113
Tablo 5.28. İç Girişimcilik Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	114
Tablo 5.29. İç Girişimcilik Ölçeği Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması	115
Tablo 5.30. İç Girişimcilik Ölçeği Puanlarının Öğrenim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması	116
Tablo 5.31. İç Girişimcilik Ölçeği Puanlarının Toplam Hizmet Yıllarına Göre Karşılaştırılması	117
Tablo 5.32. İç Girişimcilik Ölçeği Puanlarının Yönetici Toplam Hizmet Yıllarına Göre Karşılaştırılması	118

Tablo 5.33. İç Girişimcilik Ölçeği Puanlarının Çalışılan Hastane Türüne Göre Karşılaştırılması	119
--	-----



ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 2.1. İç Girişimci Faaliyetlere Odaklanma.	15
Şekil 5.1. Araştırma Modeli	63
Şekil 5.2. İç Girişimcilik Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli (Pilot Çalışma)	77
Şekil 5.3. Örgütsel Çeviklik Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli (Pilot Çalışma)	80
Şekil 5.4. İnovasyon Hızı Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli (Pilot Çalışma)	81
Şekil 5.5. İnovasyon Kalitesi Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli (Pilot Çalışma)	83
Şekil 5.6. İç Girişimcilik Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli.....	96
Şekil 5.7. Örgütsel Çeviklik Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli	97
Şekil 5.8. İnovasyon Hızı Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli.....	98
Şekil 5.9. İnovasyon Kalitesi Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli	99

KISALTMALAR

Kısaltmalar	Açıklamalar
AFA	Açıklayıcı Faktör Analizi
Akt.	Aktaran
AMOS	Analysis of Moment Structures
AR-GE	Araştırma ve Geliştirme
CFI	Comparative Fit Index
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI	Goodness of Fit Index
IBM	International Business Machine
IFI	Incremental Fit Index
<i>IQR</i>	Interquartile Range
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
M	Medyan
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TDK	Türk Dil Kurumu
TLI	Tucker-Lewis Index
vb.	ve benzeri

1. GİRİŞ

Bilgi çağı, teknoloji çağı gibi isimlerle anılan içinde bulunduğumuz çağda organizasyonlar çok yoğun bir değişim ve dönüşüm sürecinden geçmektedir. Küreselleşmenin etkisi, bilim ve teknolojiye yaşanan hızlı değişim ve yenilikler, yoğun rekabetçi ortamlar günümüz organizasyonlarını eskisinden çok daha zorlu süreçlerle karşı karşıya bırakmaktadır. Organizasyonların varlıklarını sürdürebilmeleri ve gelişebilmeleri ise çağın gerekliliklerine uygun ve hızlı tepkiler verebilmeleri ile mümkün görünmektedir.

Dünya çapında büyük işletmeler, çalışanlarının çoğunun personel zihniyetinden iç girişimci zihniyetine kavuşmasını sağlayan, inovasyonu kolaylaştıran organizasyonel kültürler, süreçler ve koşullar oluşturma çabası içerisindeyler (Seshadri ve Tripathy, 2006). İç girişimcilik, çoğu zaman bu işletmeleri olumsuz etkileyen inovasyon eksikliği, durgunluk ve atalet için etkili bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir (Thornberry, 2001). Girişimcilik, girişimci faaliyetlerin yapıldığı süreci ifade eden bir kavram olup bu faaliyetler pazar fırsatlarını sezme ve uygulamaya koyma amacıyla risk alma, inovatif bir ürün/hizmet oluşturma vb. bileşenleri barındırmaktadır (Küçüköğlu, Baynazoğlu ve Berber, 2020). Girişimcilik günümüzde, var olan işletmelerin büyümek, gelişmek, liderlik elde etmek vb. için gerekli faaliyetleri de kapsayan bir olgudur (Naktiyok ve Kök Bayrak, 2006). İç girişimcilik ise mevcut bir işletmenin içerisinde hem yeni iş girişimlerinin hem de yeni ürünlerin, hizmetlerin, teknolojilerin, stratejilerin, idari tekniklerin ve rekabetçi yaklaşımların geliştirilmesi gibi diğer yenilikçi faaliyetlere ve yönelimlere neden olan bir süreçtir (Antoncic ve Hisrich, 2001). İç girişimcilik, yeniliğin kurumlar tarafından benimsenmesinde ve sürdürülmesinde oldukça önemlidir. Kurumda iç girişimci yapıdaki kişiler organizasyonun inovasyon sürecine katkı sağlamaktadır. Inovasyon, organizasyonlar için örgütsel başarının ve rekabet üstünlüğü elde etmenin yollarındandır (Yardan, Aydın ve Bölükbaşı, 2018). Örgütsel çeviklik ise bir organizasyonun değişen koşullardan dolayı ihtiyaç duyduğunda zamanında, etkili ve devamı sağlanabilen bir değişikliği yapabilmesini mümkün kılan gelişmiş bir örgütsel yetenektir. Organizasyonlarda dinamik bir yetenek olan çeviklik, fırsatları ve tehditleri hissetme, sorunları çözme ve kendi kaynak tabanını değiştirme yetkinliğini ifade eder (Winby ve Worley, 2014).

İşletmelerde inovasyonun, ekonomik değişme ve gelişmeye neden olan en önemli öğelerden biri olduğu ve vizyoner bir girişimcilik sürecinin sonucu olarak ortaya çıkabileceği belirtilmektedir (Ülgen ve Mirze, 2018: 31). İnovasyon, bir organizasyondaki iş modelleri, ürünler, hizmetler, sistemler ve süreçler ile yeni bir değer elde edilmesi ve uygulanması olarak tanımlanır (Winby ve Worley, 2014). Hem kamu hem de özel sektörde kurumsal performans için kilit bir zorunluluk olarak kabul edilmektedir (Hamidi ve Benabdeljlil, 2015).

Wang vd. (2016), inovasyonu inovasyon hızı ve inovasyon kalitesi olmak üzere iki kategoride ele almıştır (Wang, Sharma ve Cao, 2016; Le ve Lei, 2018). İnovasyon hızı, bir işletmenin, ürün yaşam döngüsü kısa endüstrilerde rakiplerine göre rekabet avantajı kazanmak için görevlerini ve faaliyetlerini hızlandırma yeteneğini ifade etmektedir. İnovasyon hızının vurgulanması, bir paradigma değişimini betimlemektedir. Bu değişim daha geleneksel avantaj sağlayan unsurlardan günümüzde hızla değişen iş ortamlarına özel uygun stratejik bir yönelime doğru gerçekleşen bir değişimi ifade etmektedir (Akt.: Wang ve Wang, 2012). İnovasyon hızı, sektördeki rakiplerine göre bir işletmenin bir ürünü/yöntemi elde etme hızını göstermektedir (Anifowose, Ghasemi ve Olaleye, 2022). İnovasyon kalitesi ise bir işletmenin yönetimini ve süreçlerini iyileştirme ve piyasadaki ana rakiplerine göre daha kaliteli yeni ürün ve hizmetler sağlama/sunma konusundaki yenilikçi yeteneğini göstermektedir (Le ve Lei, 2018).

Günümüzde her alanda çok yoğun bir değişim ve dönüşüm sürecinden geçilmekte, teknoloji ve emek yoğun bir sektör olan sağlık sektöründe ise yaşanan yenilik, gelişme ve değişimlerin hızı daha da artmaktadır. Bu ortamda sağlık kurumlarının değişimleri, yeniliği ve fırsatları yakından takip etmeleri, yaşanan bu değişim ve yeniliklere hâkim olmaları gerekmektedir. Sağlık kurumları, mevcut misyonlarını üstlenirken kaliteyi, maliyetleri ve erişimi dengede tutmak gibi birçok benzersiz yükümlülüğü yerine getirmektedir. Aynı zamanda varlıklarını sürdürmek, ilerlemek, hizmetlerini ve süreçlerini geliştirmek için çağın değişim ve gelişmelerine uyum sağlamak durumundadırlar. Bu koşullarda, yeniliklere odaklanmış, fırsatları tanıyan, akılcı riskler alabilen ve proaktif özellikte iç girişimci davranışa sahip yöneticilerin ve çalışanların varlığı oldukça önem kazanmaktadır.

Bu araştırmada, sağlık yöneticilerinin i  girişimcilik davranışları ile örgütsel çeviklik, inovasyon hızı ve inovasyon kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca sağlık yöneticilerinin i  girişimcilik davranışları ile demografik ve mesleki özelliklerine ait değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı da incelenmektedir.





2. İÇ GİRİŞİMCİLİK

2.1. Girişimcilik Kavramı

Girişimcilik, kökeni insanlık tarihi kadar geçmişe dayanan ve bilhassa sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle beraber önemi daha da artan bir kavram olarak dikkat çekmektedir (Ballı, 2017: 160). Fransızca kökleri "girişim" teriminden gelen “girişimci” kelimesinin Almanca karşılığı olan "unternehmen" ise "üstlenmek" anlamına gelmektedir (Luchsinger ve Bagby, 1987).

Türk Dil Kurumu (TDK) Güncel Türkçe Sözlükte girişim, “bir işe girişme, teşebbüs” olarak tanımlanırken, girişimci, “üretim için bir işe girişen, kalkışan kimse, müteşebbis” şeklinde tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu (TDK), 2021). Girişimci kelimesinin ortak anlamı, “*genellikle bağımsız bir kapasitede üretken bir faaliyete başlamak veya sürdürmek için riskler alan kişi*” olarak ifade edilebilir (Luchsinger ve Bagby, 1987: 10). Girişimci, risk tanımlamaları yaparak zarar etme ihtimalini minimize eder ve sistematik analizlerle inovasyon fırsatlarını belirleyerek öngördüğü fırsatlara yönelir. Ayrıca girişimci, mevcut kaynaklardan en verimli ve etkin faydalanan kişi olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda girişimcilik kavramı sadece pazar mekanizması için değil aynı zamanda kamu kuruluşları ve gönüllü sektör kuruluşları için de uygulanabilir bir kavrama dönüşmektedir (Akt.: Öktem, Arslan, Kılıç, & Aydın, 2003: 171-172).

Geçmişten günümüze kadar girişimcilik konusunda birçok tanımlama yapılmış olup bu tanımlamaların zaman içerisinde değişim ve gelişim gösterdikleri görülmüştür. Girişimcilik kavramı ilk kez, 18. yüzyılın başlarında İrlandalı olan ve Fransa’da yaşayan ekonomist Richard Cantillon tarafından tanımlanmıştır (Buekens, 2014; Işık, Işık ve Kılınç, 2015; Özgül, 2020: 5) . R. Cantillon’a göre girişimci, “*risk ve/veya inisiyatif yoluyla sermaye oluşturan girişimci kişi*” dir (Buekens, 2014). Girişimciliği çoğunlukla belirsizlik boyutuyla ele alan R. Cantillon’a göre girişimcilerin başlıca özelliği belirli olmayan bir gelir ile hayatlarını sürdürmeleridir (Özgül, 2020: 5) .

Girişimciliğe bütüncül bir yaklaşım getiren R. Cantillon’un takipçilerinden Jean Baptiste Say (1845) olmuştur. J.B. Say’ın yaklaşımında girişimci, ticari ürün üretmek için çalışan ve üretim faktörlerini birleştirme sorumluluğu bulunan kişi olarak tanımlanmaktadır. Joseph Schumpeter ise yenilikçi iktisadın da önde gelen isimlerinden olup girişimcilik alanına önemli katkılar sağlamıştır (Özgül, 2020: 5).

Girişimci fikri onun tarafından daha da özelleştirilmiştir. Bu alanda teoriler geliştiren ilk bilim adamıdır (Buekens, 2014). J. Schumpeter'e (1942) göre girişimcilik, girişim olarak adlandırılan yeni bileşimlerin gerçekleştirilmesidir. Bunların gerçekleşmesini sağlayan kişilere de girişimci denmektedir. Öne sürdüğü girişimcilik kombinasyonları ise yeni bir;

- ürünün tanıtımı,
- üretim yönteminin tanıtımı,
- pazarın açılması,
- tedarik kaynağının elde edilmesi ve
- sanayi organizasyonu yürütmeyi içermektedir (Veeraraghavan, 2009).

J. Schumpeter, ekonominin en mühim öğeleri arasında girişimciliğin de yer aldığına dikkat çekmiş ve girişimcinin farklı türlerde yenilikler yaparak toplumsal refahı artırmak gibi temel bir sorumluluğu olduğunun altını çizmiştir (Özgül, 2020: 5). Girişimciler yenilikler ürettiği için inovasyonun iktisadi büyümeye katkı sağladığını öne sürmüştür. Yenilikçi girişimci kavramı, inovasyon sürecinde girişimcinin oynadığı rolün belirginleştiği girişimci paradigmasının ana unsurunu oluşturmaktadır. Girişimcilik kreatif bir eylem ve bir yenilik olarak değerlendirilmektedir. Girişimcilik, daha önce bulunmayan, bireye/topluma değer katan, bir fırsatı algılamaya ve yakalamaya dayanan bir şey ortaya koymakla alakalıdır (Akt.: Zhao, 2005).

Yönetimin piri olarak görülen Peter Drucker (1970), girişimciliği bir uygulama olarak ele almıştır. Bu da girişimci yeni bir iş/faaliyet amacıyla yeni bir organizasyon kurduğu andan başlayarak girişimciliğin birçok eylemi barındırdığı anlamına gelmektedir (Akt.:Veeraraghavan, 2009).

Wennekers ve Thurik (1999)'in ise girişimciliği çok kapsamlı bir şekilde açıkladığı ifade edilebilir. Girişimciyi, bireysel veya ekip halinde, var olan organizasyonların içerisinde/dışarısında, iktisadi fırsatları sezen, yeni fırsatlar yakalayan, fikirlerini pazara sunan, belirsizlik ve diğer engellerle ilgili riskleri kabul ederek kaynakların tahsisi, işletmelerin yer seçimi ve kuruluşu hakkında kararlar alabilen kişi olarak açıklamışlardır (Işık, Işık ve Kılınç, 2015: 60).

Girişimci, temelde inovatif davranışlar ve iş hayatında stratejik yönetim uygulamalarına katılmaya istekli olma ile ayırt edilerek, fırsatların tanımlanmasını, değerlendirilmesini ve kullanılmasını ihtiva eden girişimci becerileri bulunan kişi olarak tanımlanabilir (şen ve Tarabah, 2020: 87).

Özgül (2020) ‘e göre iyi girişimci, *“bir ürün veya hizmet üretmek için gerek duyduğu kaynakları en yüksek değeri yaratacak şekilde bir araya getirerek girişimin paydaşları için değer yaratan kişi”* şeklinde tanımlanabilir. Bu bağlamda girişimcinin işletmesinde başarı sağlamak için en mühim sorumluluğunun ise ‘yenilik yapmak’ olduğunu ifade etmiştir (zgl, 2020: 5). Ayrıca girişimcilikte başarının kişisel karakteristik özellikler ile açıklanamayacağını, yeterli gayreti ve öğrenme kararlılığını gösteren tüm insanların girişimci olabileceğini belirtmiştir. Başarılı bir girişimcide bulunması beklenen başlıca özellikleri ise, *“z yeterlilik, yenilikçi olma, risk alma ve liderlik gibi”* ana başlıklar altında ele almıştır (zgl, 2020: 12).

Göçmen (2007), literatürde karşılaşılan girişimcilik tanımlarının ortak yönlerini değerlendirerek, girişimcilerin başkaları tarafından görülemeyen ya da sezilemeyen fırsatları fark edip, bu fırsatları çekici iş fikirlerine dönüştürme yeteneği taşıyan ve bu amaca yönelik risk alma eğilimi yüksek olan bireyler olarak öne çıktığını belirtmiştir (Göçmen, 2007: 2).

Dollinger (2008) girişimciliği, risk ve belirsizlik ortamında büyümek veya kazanç sağlamak için yenilikçi bir iktisadi organizasyonun/organizasyonlar ağının oluşturulması şeklinde tanımlamıştır. Girişimciliği ekonomik ve yönetimsel bir bakış açısı ile ele almıştır. Ona göre bireyler, çevreler ve organizasyonlar girişimciliğin yönetsel boyutlarını oluşturmaktadır (Dollinger, 2008: 28).

Cansız (2013), girişimciliği, kişisel özellikler, tecrübeler, yetenekler, iktisadi yapı, iş ortamı ve sosyokültürel yapının etkilediğini belirtmiş ve bu faktörlerin aynı zamanda birbirlerine tesir ettiğini ve girişimcilikten de etkilendiğini ifade etmiştir (Cansız, 2013: 15).

Keskin (2018), ekonomik değişim sürecinde literatürde girişimciye verilen rolleri değerlendirerek bu rolleri; risk alan, üretim kaynaklarını koordine ederek üretimi yönlendiren, belirsizliğe katlanan, sanayi lideri, inovatif, fark edilmeyen fırsatları gören ve farklı pazarlarda fiyat farklılıklarından kazanç fırsatı sağlayan, koordinatör ve aracı, organizatör ve değer yaratan olarak derlemiştir (Keskin, 2018: 187).

Cunningham ve Lischeron (1991), girişimcilikle ilgili kabul görmüş genel bir tanımın alanı birleştirmeye yarayacağını, yine de araştırma faaliyetinde, girişimcilik alanında her birinin kendi temel inanç seti bulunan altı düşünce ekolü bulunduğunu belirtmiştir. Bu ekollerin her birini kişisel özellikleri, fırsatları, yönetimi ya da mevcut bir girişimi adapte etme ihtiyacına olan ilgisi bakımından Tablo 2.1’de görüldüğü şekilde gruplandırmıştır (Cunningham ve Lischeron, 1991: 46).

Kişisel Nitelikleri Değerlendirme	Fırsatları Tanıma	Aktörlük ve Yöneticilik	Yeniden Değerlendirme ve Uyarlama
•Büyük İnsan Girişimcilik Ekolü •Girişimciliğin Psikolojik Özellikleri Ekolü	•Klasik Girişimcilik Ekolü	• Girişimciliğin Yönetim Ekolü • Girişimciliğin Liderlik Ekolü	• Girişimciliğin İç Girişimcilik Ekolü

Tablo 2.1. Girişimcilik Düşünce Ekolleri.

Kaynak: Conningham ve Lischeron, 1991: p.46.

Lages vd. (2017), son yıllarda girişimcilikle ilgili araştırmaların üç analiz seviyesine yol aldığını belirtmişlerdir. Bunları bireysel, örgütsel ve makro düzey olarak derlemişlerdir. Bu seviyelerin her biri için mevcut literatürün, kurumsal performansa etkinlik kazandırmada girişimciliğin ve iç girişimciliğin önemi hakkında farkındalığı artırdığını vurgulamışlardır (Lages, Marques, Ferreira ve Ferreira, 2017: 838).

Yönetim araştırmacıları, girişimcilik faaliyetlerinin kurumsal inovasyona imkân veren bir yöntem olduğu konusunda önemine dikkat çekmişlerdir. Ayrıca, girişimci faaliyetlerin kurumsal büyümeyi etkileyebileceği, kuruluşların yenilenme yeteneği kazanmasını sağlayabileceği belirtilmektedir (Akt.; Şen ve Tarabah, 2020: 90).

Dollinger (2008), girişimciliğin gelişmesi için bulunması gereken iki koşul olduğuna dikkat çekmiştir. Bunlardan ilkinin özgürlük olduğunu (ekonomik bir girişim kurma özgürlüğü/girişimde yaratıcı ve yenilikçi olma özgürlüğü), ikincisinin ise refah olduğunu (girişimci bir organizasyona kazanma ve büyüme fırsatı veren uygun ekonomik koşullar) belirtmiştir (Dollinger, 2008: 12)

Girişimcilik faaliyetlerinin esas sorumluluğu toplumsal değer oluşturmaktır. Bu faaliyetler neticesinde erişilen değer ise tüm toplumun tarafından paylaşılan gelirleri meydana getirmektedir. Bu faaliyetlerinin niteliği artması sonucunda kazanılan değer

de artarak toplumsal refah düzeyini yükseltecektir. Girişimcinin esas görevi, birbiri ile uyuşmayan beklentileri olan tüm paydaşların bu beklentilerini dengeli olarak karşılayabilmektir. Bunun en iyi biçimde sağlanması yegâne yolu ise “yenilik” yapmaktan geçmektedir (Özgül, 2020: 3, 5).

Dollinger (2008) tarihsel perspektifte girişimcilik tanımlarının kısa bir özetini tablo halinde derlemiştir. Dollinger’in derlediği girişimcilik tanımları Tablo 2.2’de sunulmuştur (Dollinger, 2008: 9):

Kaynak	Tanım
Knight	1921 Belirsizlik ve risk taşıyan kâr durumları
Schumpeter	1934 Yeni ürünler, yeni hizmetler, yeni üretim teknikleri, yeni hammadde kaynakları, yeni organizasyon biçimleri, yeni pazarlar gibi yeni işletme organizasyonu kombinasyonlarının gerçekleştirilmesi
Hoselitz	1952 Belirsizlik taşıma (...) üretken kaynakların koordinasyonu (...) yeniliklerin tanıtılması ve sermaye sağlanması
Cole	1959 Kâr odaklı bir işi başlatmaya ve geliştirmeye yönelik amaçlı faaliyet
McClelland	1961 Makul oranda risk alma
Casson	1982 Kıt kaynakların koordinasyonuna dair kararlar ve hükümler
Gartner	1985 Yeni organizasyonların oluşturulması
Stevenson, Roberts ve Grousbeck; Barringer ve Ireland	1989 2006 Halihazırda kontrol edilen kaynaklara bakılmaksızın fırsat arayışı
Hart, Stevenson ve Dial	1995 Şu anda kontrol edilen, ancak kurucuların önceki tercihleri ve sektörle ilgili deneyimleri tarafından kısıtlanan kaynaklara bakılmaksızın fırsat arayışı
Shane ve Venkataraman	2000 Fırsatların nasıl yeni bir şey (...) oluşturduğunu anlamaya çalışan bir iş alanı
Kuratko ve Hodgetts	2004 Dinamik bir vizyon, değişim ve yaratma süreci (...)

Allen	2006	Fırsat odaklı, yenilikçi ve büyüme odaklı bir zihniyet/düşünme tarzı. Büyük işletmelerde ve sosyal sorumluluk sahibi kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda bulunabilir (...)
-------	------	--

Tablo 2.2. Girişimcilik Tanımları

Kaynak: Dollinger, M. J., 2008: 9.

Dollinger'e (2008: 9) göre bu tanımlar içerisindeki ortak unsurlar ve özellikler aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- İnovasyon ve yaratıcılık,
- Kaynak tanımlama, edinme ve sıralama,
- İktisadi organizasyon,
- Belirsizlik ve risk altında kazanç fırsatı.

2.1.1. Girişimcilik Türleri

Schumpeter (1911), girişimcilik yazınında üst bir görüş açısı kazandırarak, girişimciliğin üç türünü açıklamıştır. Bunların "*girişimciler*", "*iç girişimciler*" ve "*yönetici işletme sahipleri*" olduğunu belirtmiştir (Işık, Işık ve Kılınç, 2015: 60). Girişimci ile iç girişimci arasındaki farka bakıldığında; girişimci, yeni iş fırsatlarından kazançlı çıkmak için gerekli becerilere, tutkuya ve mali unsurlara sahip, başarı veya başarısızlığı durumunda sorumluluğun tümünü almaya istekli kişiyi ifade etmektedir. İç girişimci ise, girişimcilik yeteneğiyle bu işi iş ortamının sınırlamaları içerisinde yöneten kişiyi ifade etmektedir (Buekens, 2014).

Ballı (2017) ise nitel araştırma yöntemi kullanarak yaptığı girişimcilik tipolojilerine yönelik çalışmada girişimcilik türlerini aşağıda yer alan başlıklar kapsamında ele almıştır. Bunlar (Ballı, 2017: 150-151):

- Orijinal Girişimcilik
- İç Girişimcilik
- Kurumsal Girişimcilik
- Profesyonel Girişimcilik
- Teknik Girişimcilik
- Sosyal Girişimcilik

- Çevreci Girişimcilik
- Girişimci Girişimcilik

Işık ve Uğurlu (2021), girişimciliği sosyal girişimcilik, iç girişimcilik, sosyal medya girişimciliği, akademik girişimcilik gibi on altı başlık altında ele almışlardır (Işık ve Uğurlu, 2021).

2.2. İç Girişimcilik Kavramı

İç girişimcilik, kökeni kesinlikle girişimcilikte bulunan bir kavramdır. İç girişimcilik kavramı en temel haliyle 1970’li yıllarda ekonomi, pazar ve işletme kültüründeki bir takım paradigma değişikliklerinin sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Cadaru ve Badulescu, 2015). İç girişimciliğin literatürdeki temeli 1970’lerde Coolins ve Moore tarafından girişimciliğin bağımsız ve kuramsal girişimcilik olarak ele almasına dayanır (Demirel, 2021: 43). İç girişimcilik kavramını tanımlamak için literatürde, kurumsal girişimcilik, iç kurumsal girişimcilik ve iç girişimcilik gibi farklı terimler kullanılmıştır (Antoncic ve Hisrich, 2001).

Pinchot ve Pinchot tarafından 1978’de yayınlanan “Intra-Corporate Entrepreneurship” adlı kitapta ilk kez “iç girişimcilik” davranışını tanımlamışlar ve organizasyonların sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü kazanmalarında içsel kaynaklara odaklanmaları konusuna vurgu yapmışlardır (Attar ve Çetinkaya, 2020). Pinchot (1985), iç girişimcileri “*hayal edenler*” şeklinde tanımlamış ve iç girişimcilik kavramının tanınmasını sağlamıştır. İç girişimcilik, inovasyona ve yaratıcılığa odaklanan, “*bir hayali ya da bir fikri, örgütsel çevre içinde faaliyet göstererek karlı bir girişime dönüştürmeye*” çalışan organizasyon çalışanlarını ifade etmektedir (Chan vd., 2017).

Hisrich (1990), iç girişimciliği, girişimciliğin melez bir hali olarak ele almıştır. Ayrıca girişimciler ve iç girişimciler arasındaki benzerliklere dikkat çekmiştir. Ona göre iç girişimciler de girişimciler gibi yeni fikirlerden sağlam, işleyen ve karlı işler ortaya çıkarır. İç girişimciler, girişimcilerde olduğu gibi “*girişimci ruh*” sahibidir (Chan vd., 2017).

İç girişimcilik kavramı başlangıçta büyük organizasyonlardaki inovasyon sürecini gösterme girişi olarak yer alsa da bugün büyük veya küçük tüm organizasyonlar için önemli bir strateji düşüncesine dönüşmüştür (Baruah ve Ward, 2015). J. C. Gawke vd. (2019), 2007-2018 yılları arasındaki literatüre dayanarak çalışan iç girişimciliğini

kavramsal olarak üç ana yaklaşım altında derlemişlerdir. İlki, çalışan iç girişimciliğinin, bir çalışanın yenilikçilik, risk alma ve bireysel inisiyatif alma eğilimi temelinde kavramsallaştırılan “*girişimcilik yönelimi yaklaşımı*” dır. İkincisi, bir organizasyonun iç girişimcilik arayışlarına çalışanların katılımı veya uygulanan iç girişimcilik teşebbüslerinin sayısı şeklinde kavramsallaştırılan “*iç girişimcilik sonuçları yaklaşımı*” dır. Sonuncusu ise işletme düzeyindeki iç girişimciliğe katkı sağlayan çalışan faaliyetlerine dayanan ve çalışanların kuruluş için yeni işler geliştirmeyi ve bir kuruluşun gelişmelere tepki verme yeteneğini arttırmayı amaçlayan öngörücü/ileriye dönük ve temsilci davranışları olarak kavramsallaştırılan “*davranış temelli yaklaşım*” dır (Gawke, Gorgievski ve Bakker, 2019).

Özkan (2020), geniş bir literatür incelemesi sonucunda oluşturduğu tabloda (Tablo 2.3.) iç girişimcilik tarihini ve gelişim sürecini özetlediğini belirtmektedir (Özkan, 2020: 43-44).

Tarih	Gelişim
1978	Gifford Pinchot ve Elizabeth Pinchot tarafından ilk defa “Intra-Corporate Entrepreneurship” (Kurum İçi Girişimcilik) başlıklı bir makalenin yazılması.
1980	İlk iç girişimcilik ürünü olarak, 3M şirketince üretilen “Post-it” lerin (küçük not kağıtları) piyasaya sürülmesi.
1981	Howard Edward Haller’in 1981 yılında yayınlanan yüksek lisans tezinde, PRIME Bilgisayar’da gerçekleştirilen başarılı bir iç girişimcilik yaklaşımını incelemesi.
1985	Gifford Pinchot’un, “Intrapreneuring” (İç Girişimcilik) kitabının çıkması.
1985	TIME dergisinin iç girişimcilik kavramını tartışmaya açan “Here Comes Intrapreneurs” (İşte İç Girişimciler Geliyor) başlıklı makale yayımlaması.
1985	Newsweek dergisi tarafından Steve Jobs’ın demeçlerine yer verilen bir yazıda iç girişimciliğe dikkat çekilmesi.
1985	John Naisbitt ve Patricia Aburdene, “Re-Inventing the Corporation” isimli kitabında iç girişimciliğe atf yapması.
1990	Harvard Business School’dan Rosabeth Moss Kanter’ın “When Giants Learn to Dance” isimli kitabında, şirketin hayatını sürdürdürmesini sağlayan önemli bir etken olarak iç girişimcilik ihtiyacını vurgulaması.
1992	“İç girişimci” kelimesinin American Heritage Dictionary’ye girmesi.
1994	Sony çalışanlarından Ken Kutaragi’nin intrapreneurial girişiminin, Sony PlayStation’ın geliştirilmesi ve başarılı bir biçimde pazara sürülmesine sebep olması.
1997	1WL Gore şirketi çalışanlarından Dave Myers ile John Spencer, Elixir Gitar Telleri ile tarihe geçen iç girişimciler olması.
2000	İç girişimciliğe yönelik literatür çalışmalarının zenginleşmeye başlaması.
2004	Google’ın ilk çalışanlarından Paul Buchheit tarafından Gmail’in oluşturulması.

2011	Dünyanın ilk İç Girişimcilik Konferansı'nın Londra'da düzenlenmesi.
2014	Forbes dergisince iç girişimcilerin "2014'ün En Değerli Çalışanları" ilan edilmesi.
2016	Intrapreneurial Initiative'nin kuruluşu.

Tablo 2.3. İç Girişimcilik Tarihi ve Gelişme Süreci

Kaynak: Özkan, 2020: 43-44.

Girişimciliğin özel bir türü olan iç girişimcilik, kapsamlı kavramsal temelle inisiyatif alma, fırsatları takip etme, bazı yenilik unsurları vb. birçok temel davranışsal özelliği yansıtmaktadır (Bosma, Stama ve Wennekers., 2010: 8). İç girişimcilik, dış girişimcilerin sahip olduğu yaklaşım ve davranışları alarak bu özellikleri çalışanlarına uyarlama gayretini içermektedir. İç girişimcilik davranışı organizasyon içinde daha fazla yeniliğin geliştirilerek örgütü daha iyi noktalara getirmeye olanak sağlayabilmektedir. Bu nedenle organizasyonlar her bir çalışanın iç girişimci davranışı göstermesini istemektedir (Thornberry, 2001).

İç girişimcilik, organizasyonlardaki çalışanların yeni iş faaliyetleri üstlenmek için giriştikleri girişimleri anlamına gelmektedir (Bosma, Stama ve Wennekers., 2010: 8). İç girişimcilik, bir organizasyonda çalışanların bireysel veya grup olarak yenilikçi fırsatları belirlediği, takip ettiği, teşvik ettiği ve yeni bir organizasyon yarattığı, organizasyonu yenilediği veya ürün ve süreç yeniliklerini tanıttığı bir süreç olarak da tanımlayabilir (Vargas-Halabi, Mora-Esquivel ve Siles, 2017). İç girişimcilikte, başlangıcından beri organizasyonel etkinliğin ve yeniliğin artırılma yollarına odaklanılmıştır (Letsie, Merwe ve Botha, 2014).

İç girişimcilik ile ilgili yapılan çalışmaların tarihsel sürecine bakıldığında, erken dönem çalışmalarının çoğunlukla iç girişimcilerin bireysel ve psikolojik yönlerine yoğunlaştığı, ikinci ana eğilimin ise girişimci organizasyonların özelliklerini odaklarına aldığı ve son eğilimde ise iç girişimciliğe çalışanların girişici davranışlarının özendirilmesine yönelik "yönetimsel bir strateji" şeklinde baktıkları görülmektedir. Bu çalışmalar, var olan organizasyonlarda stratejik önemi olan yeni işler oluşturarak rekabet üstünlüğünün kazanılacağı vurgusunu yapmaktadır. İç girişimcilik, dinamik bir vakıadır ve araştırmacılarca yapılan çalışmalarla yapısal olarak gelişmeye devam etmektedir. Bu süreç ivmesini artırarak devam edecek gibi görünmektedir (Ağca ve Kurt, 2007).

İç girişimci ekolü sadece bürokratik yaratıcılığı teşvik edici bir model sağlamamakta ve sadece bir grup insana girişimci olabilmeleri için özgürlük verme girişimi anlamına gelmemekte, bireylerin ekip halinde de çalışmasını gerektirmektedir. Bu bağlamda iç girişimcilik, problem çözmede ve fırsatlar oluşturmada bireylerin ortak çalışmasının istendiği bir ekip modelini yansıtmaktadır (Cunningham ve Lischeron, 1991).

Basım vd. (2009), yaptıkları çalışmada alan yazından derledikleri iç girişimci bireylerin kendine has kişilik özelliklerini; yenilikçi, risk alan, fırsatlara odaklanmış, yaratıcı, değişim odaklı, iç denetim odaklı, gelişmiş iletişim becerili, proaktif, yüksek başarıya güdülenmiş ve kararlarında ısrarcı olarak ifade etmektedirler (Basım, Meydan ve Şeşen, 2009).

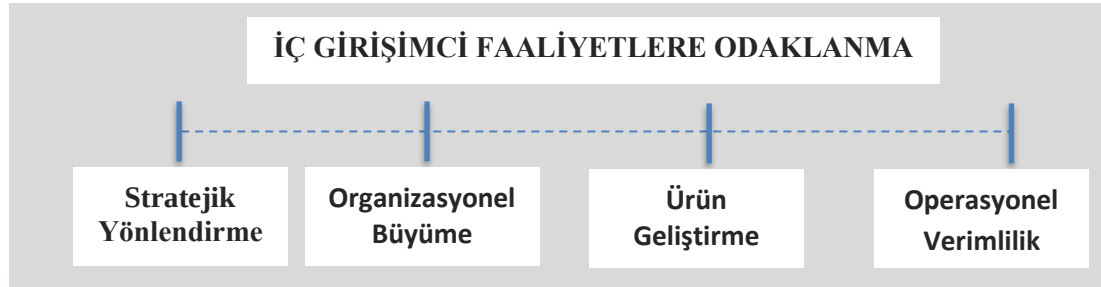
İç girişimci davranış gösteren bireyler, güçlü bir eylem arzusu olan proaktif bireylerdir. Mevcut kullandıkları kaynaklardan bağımsız bir şekilde yeni fırsatlar arayışı içindedirler. Her zaman bir şekilde bir çözüm bulma eğilimindedir. Ayrıca, genellikle inovatif olan şeylerin takipçisidirler (Jong ve Wennekers, 2008: 8). İç girişimciler, farklı ölçeklerdeki organizasyon yapılarında yeni ve farklı yöntemler geliştirebilmekte, girişimci uygulamalar yapabilmektedirler (Erbaşlar, 2017: 71).

İç girişimcilik ile kuruluşlar, yeni iş girişimlerine katılırlar, yenilikçidirler, kendilerini sürekli yeniler ve proaktif yaklaşım sergilerler (Antoncic ve Hisrich, 2001). İç girişimcilik, çalışanlara kendi durumlarını ve başarılarını göstermede yaratıcı olma ve yenilik yapma imkânı sunmaktadır (Aina ve Solikin, 2020).

Cunningham ve Lischeron (1991), iç girişimcilik faaliyetlerinin stratejik yeniden yönlendirme, organizasyonel büyüme-tekrar, ürün geliştirme ve operasyonel verimliliğe odaklanabileceğini belirtmiştir. Şekil 2.1’de yer alan iç girişimci faaliyetler şu şekilde açıklanmıştır (Cunningham ve Lischeron, 1991):

- “Stratejik iç girişimciliğin amacı, mevcut kurumsal imkanlara ek olarak yeni pazarlar geliştirmektir ve pazar koşullarını anlayan kilit profesyonellerin ve yöneticilerin katılımını gerektirebilir.
- Örgütsel iç girişimcilik, organizasyonun diğer bölgelerdeki veya bölümlerdeki görevlerini tekrarlamaktan sorumlu olduklarından, çalışanların belirli bir kesimin bağlılığını gerektirebilir.

- Ürün iç girişimciliğinin amacı, mevcut kurumsal olanaklardan yararlanarak yeni ürünler geliştirmektir. Ürün geliştirme ve pazar koşullarına aşina olan çalışanları kapsayabilir.
- Operasyonel stratejiler ise, sunulan hizmetlerin kalitesini ve verimliliğini artırmaya odaklanır.”



Şekil 2.1. İç Girişimci Faaliyetlere Odaklanma.

Kaynak: Cunningham ve Lischeron, 1991: 55.

Organizasyonların uluslararası başarı sağlayabilmek için çağın trend yönelimlerine ayak uydurabilmeleri, araştırma ve geliştirme faaliyetlerine önem vermeleri, yönetim/üretim modelleri geliştirmeleri vb. ile faaliyetlerini sürdürmeleri gibi eylemlere ihtiyacı bulunmaktadır. Bu açıdan örgüt içerisinde girişimsel bir örgüt kültürünü özendirebilmek ve girişimci düşüncüyü örgütün tüm çalışanlarına benimsetebilmek organizasyon başarısını kat kat artıracaktır (Göçmen, 2007: 49). Antoncic’e (2007) göre iç girişimcilik faaliyetlerine uygun örgütsel yapıları ve değerleri destekleyen ve iç girişimci yönelimleri olan işletmelerin, bu özellikler bulunmayan diğer işletmelere oranla daha fazla büyüme ve kâr elde etme ihtimali daha yüksektir. Kaliteli ve açık iletişim, resmi kontrollerin bulunması, yoğun çevresel araştırma, yönetimin desteği, kurumsal destek ve değerlerin hepsi bir organizasyonun daha iç girişimci olmasına destek olacaktır (Antoncic, 2007).

İç girişimcilik işletmeler için önemli ve stratejik bir faaliyet olup, dinamizm elde etmeyi, kârlılığı arttırmayı ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğü için ihtiyaç duyulan yeniliklerin geliştirilmesini sağlamaktadır (Işık ve Uğurlu, 2021: 28). Kearney ve Meyhardt (2016), iç girişimciliğin gerçekleştirilmesinde ilgili tüm paydaşların önemli roller üstlendiğini kabul etmektedir. Stratejik üst yönetimin, sahada yenilikçi fikirlerin kabul görmesiyle değişimi başlatmada etkili olduğunu belirtmektedir. İç girişimci organizasyonların, hizmet sunumunu büyük oranda etkileyebilecek fırsatlara karşı

dikkatli ve fırsatların farkına varan özel çalışanlara gereksinim hissettiklerini vurgulamaktadır (Letsie, 2019).

Günümüzün kompleks ekonomik koşullarında işletmelerin iç girişimcilikten elde edebilecekleri faydalar oldukça fazladır. İç girişimcilik, inovasyonun ilerlemesiyle bağlantılı olan bu organizasyonel karmaşıklıkları ve engelleri etkili biçimde almak ve yönetmek için etkili bir yol olarak görünmektedir. Bundan dolayı rekabet avantajının sağlanması amacıyla kurum içi girişimcilik yaklaşımlarının benimsenmesi ve uygulanması olabildiğince teşvik edilmelidir. Bu durum ise hem üst düzey yöneticilerin hem de kurum içi girişimcilerin sorumluluğu kapsamındadır (Baruah ve Ward, 2015).

Erbaşlar (2017), iç girişimci liderliğin genel özelliklerini, çevreyi anlayan, ileriye dönük ve esnek, yönetim senekleri oluşturan, ekip çalışmasını cesaretlendiren, açık tartışmalara destek veren, ısrarcı ve inatçı, destekleyici koalisyonlar oluşturan, risk üstlenebilen, liderlik ve özel olma isteği bulunan, başarıma isteği yüksek olan, kontrollü olan, problem çözebilen, araştırma ve sorgulama yapabilen ve yenilikçi olarak sırlamaktadır (Erbaşlar, 2017: 75).

2.2.1. İç Girişimciliğin Alt Boyutları

İç girişimcilik farklı boyutları bulunan bir olgudur. Bu boyutlar ile ilgili farklı kaynaklarda birbiri ile ilişkili ve/veya benzer çeşitli sınıflandırmalar yer almaktadır (Antoncic ve Hisrich, 2001; Şeşen, 2010; Moriano vd., 2014).

Antoncic ve Histric (2001), çalışmalarında iç girişimciliği “yeni iş girişi”, “yenilikçilik”, “kendini yenileme” ve “proaktiflik” olarak dört boyutta ele almışlardır (Antoncic ve Hisrich, 2001). Moriano vd. (2014), çalışmalarında iç girişimciliği “Yenilikçilik”, “Risk alma” ve “Proaktiflik” boyutları ile incelemiştir (Moriano vd., 2014).

Şeşen (2010) ise Lumpkin ve Dess' in (1996) tanımladığı girişimcilik boyutlarını temel alsa da bir boyutu farklı olarak ele almış ve iç girişimciliği “Yenilikçilik”, “Proaktiflik”, “Risk Alma”, “Özerklik” ve “Bireysel Ağları Genişletme” boyutları bağlamında incelemiştir (Şeşen, 2010: 57). İç girişimciliğin alt boyutları bu çerçevede aşağıda açıklanmaktadır.

2.2.1.1. Yenilikçilik

Yenilikçilik, yeni ürün, hizmet ve teknolojilerin ortaya çıkarılmasını/oluşturulmasını vurgulayan bir boyuttur (Antoncic ve Hisrich, 2001). Schumpeter (1934, 1942), girişimcilik sürecinde yeniliğin rolü üzerinde ilk duranlardandır. Bu süreçte yenilikçilik, girişimciliğin ayırıcı niteliğini ortaya koymak için kullanılan önemli bir faktör halini almıştır. Yenilikçilik, bir işletmenin yeni ürünlerle, hizmetlerle veya teknolojik süreçlerle sonuçlanması mümkün olan yeni fikirlere, yeniliklere, tecrübeler ve yaratıcı süreçlere katılıma ve bunlara destek olmaya yönelimini ifade etmektedir (Lumpkin ve Dess, 1996).

Yenilik, iş faaliyetlerinin yeni ve benzersiz biçimlerde oluşturulması ve uygulanması ile ilgili bir kavramdır. Yenilikçilik ise girişimciliğin odağında yer alan çok önemli bir ayırıcı niteliğidir. Girişimci için yenilik, pazarlanabilen yeniliği ifade eder ve yeniliğe dair kararı organizasyonda girişimci vermektedir. Girişimcilik eğiliminin yüksek olduğu bireylerde yenilikçilik davranışı da daha fazla görülmektedir (Akt.: Göçmen, 2007: 72). Peter F. Ducter'e göre yenilik, girişimci için özgül bir işlevi ifade etmektedir. İster bir yeni girişim olsun ister var olan bir işletme veya bir kamu kurumu olsun bu işlev hepsinde de kendini gösterebilen bir işlevdir (Erbaşlar, 2017: 53).

Daft (2005), yenilikçi bir organizasyon için yaratıcı çalışanlara ihtiyaç olduğunun altını çizmekte, bunun için ise liderlerin ilk olarak çalışanların hedefleriyle örgütsel hedefleri uyumlaştırmalarına gereksinim olduğunu belirtmektedir. Yaratıcılığının ortaya çıkarılabilmesi için de çalışanların mevcut belirli iş tanımlarının haricinde faaliyetlere yönelebilmesi kolaylaştırılmalıdır (Şeşen, 2010: 57-58).

İç girişimcilikte çalışanların yenilikçilik davranışları önemli bir yer tutmaktadır. İç girişimcilik, yeni işletmenin faaliyete geçirilmesi ile kısıtlı bir kavram değildir. İç girişimcilik, yeni ürünlerin/hizmetlerin, stratejilerin, idari tekniklerin, teknolojilerin ve rekabetçi durumların geliştirilmesi gibi birçok yenilikçi faaliyeti de kapsamaktadır (Çiftçi, 2023: 46).

Şeşen (2010: 61) araştırması kapsamında yenilikçiliği, *“bir çalışanın kurulu bir örgüt içinde yeni ürün, hizmet ya da teknolojik süreçlerle sonuçlanacak yeni fikir, yenilik, deneme ve yaratıcılık süreçleri ile ilgilenme eğilimi”* olarak tanımlamıştır.

2.2.1.2. Özerklik

Özerklik, bir birey ya da grubun bir fikri ya da vizyonu ortaya koymada ve başarmada gösterdiği bağımsız davranabilmesi anlamına gelmektedir. Girişimcilik, bağımsız düşünen çalışanların örgütsel etkilerin onları engellemesine müsaade etmeyip, yeni fikirleri özendirmek veya yeni pazarlara girmek için risk almaları sayesinde gelişmiştir. Yeni bir girişim faaliyeti için yeni girişimleri ilerletebilecek bağımsız bir ruhun varlığı önemli bir itici güçtür. Bu nedenle özerklik kavramı, girişimciliğin oldukça önemli bir boyutudur. Genel anlamda, fırsatları yakalamaya çalışırken kendi kendini yönetebilme yeteneği ve iradesidir. Örgütsel olarak ise, örgütsel kısıtlamalardan bağımsız bir şekilde gerçekleştirilen eylem anlamına gelmektedir (Lumpkin ve Dess, 1996).

Örgütsel düzeydeki özerklik, yönetimsel özerklik, stratejik özerklik, operasyonel özerklik olarak üç biçimde açıklanmaktadır. Yönetimsel özerklik, organizasyonun bir birimin faaliyetlerini yönetme sorumluluğunu belirlemek ve birimler arasındaki işleri koordine etmekten sorumludur. Stratejik özerklik, organizasyona yol gösteren hedeflerin, stratejilerin, politikaların belirlenmesindeki özgürlüğü gerektirmektedir. Operasyonel özerklik ise, yönetimsel ve stratejik kısıtlamalar dahilinde, ilk olarak hedeflerin ve problemlerin belirlenmesinde ve sonrasında bunlara yönelik harekete geçmede karar verme özgürlüğü olarak açıklanmaktadır (Ağca ve Kurt, 2007).

Şeşen (2010:65), araştırması kapsamında özerkliği *“kurulu örgüt çalışanının, örgüt içerisinde bir fikri, vizyonu veya yeniliği bağımsız şekilde ortaya koyup uygulama eğilimi”* olarak tanımlamıştır.

2.2.1.3. Risk Alma

Risk, iş hayatında ayrılmaz bir unsurdur. Genellikle, kayıplara sebep olabilecek meydana gelme ihtimali ve bu kayıpların potansiyel büyüklüğü şeklinde tanımlanmaktadır. Beklenmeyen durumlardan kaynaklan risk tehlikeyi, değişim kaynaklı risk belirsizliği ve işletmenin avantajına kullanılabilecek risk de fırsatları içermektedir. Risk yönetiminin yapılmasıyla riskin fırsatlara dönüştürülmesi mümkündür (Akt.: Öztürk, 2019: 479).

Risk alma, girişimciliği tanımlamak için uzunca bir süredir kullanılmaktadır (Lumpkin ve Dess, 1996). Riskin uygulandığı bağlam kapsamında farklı anlamları

bulunmaktadır. Strateji bağlamında, Baird ve Thomas (1985), *“bilinmeyi göze almak, varlıkların oldukça büyük bir kısmını taahhüt etmek ve çok fazla borçlanma”* olarak üç tür stratejik risk belirlemiştir. İlk tanım, bir belirsizlik duygusu taşımaktadır ve genel olarak kişisel risk, sosyal risk, psikolojik risk gibi girişimcilik literatüründe sıklıkla konu olan bazı risk türlerinde geçerlidir. Finansal olarak risk, risk-getiri ödünleşimi bağlamında kullanılmaktadır ve bilhassa bir zarar veya olumsuz sonuç ihtimaline atfen bulunmaktadır (Lumpkin ve Dess, 1996).

Risk, bir girişimci için finansal, aile, kariyer, sosyal, psişik vb. birçok şekilde olabilmektedir. Hangi şekilde olursa olsun risk, kesinlikle girişimcilik sürecinin önemli bileşenlerindendir. Girişimciler, yüksek riske girme yaklaşımından çok orta dereceli risk alıcılarıdır (Kuratko, 2011).

İç girişimcinin alacağı risklerin en büyüğü işini veya kariyerinde yol alma şansını kaybetme riski olarak değerlendirilebilir. İç girişimcilik kültürünü benimsemiş organizasyonlarda başarı sağlanmasa dahi çabasından dolayı yeni proje vb. için uğraşan çalışanın ödüllendirilmesine gereksinim vardır. Bu nedenle iç girişimcilikte temelde kişisel riskten çok örgütsel riskten bahsedilmeli ve iç girişimcilikte risk örgütsel bağlamında düşünülerek değerlendirilmelidir. İç girişimcilik süreçlerinde organizasyonun aldığı risk ise ilgili çalışmaya/projeye ayırdığı bütçe anlamındadır (Arslan, 2012: 120-121). Örgütsel olarak risk alma, pazar fırsatlarını değerlendirmede hızlı davranma, hızlı kaynak bütünleştirmelerinin yapılması ve cesaretli aksiyonlar gerçekleştirebilmeyi gerektirmektedir (Akt.: Ağca ve Kurt, 2007). İç girişimcilik faaliyetlerinin yaygınlaştırılmasında ise organizasyonda çalışanların/yöneticilerin riski üstlenmeye ve başarısızlıkla karşılaştıklarında bu duruma katlanarak gidermeye gönüllü olmaları gerekmektedir (Kuratko vd., 1990: 52; Akt.: Arslan, 2012: 167). Risk alma, iç girişimcilik sürecinde çalışanların aksiyonlarını yönlendirerek onları yenilik yapmak için daha cesur hale getirmektedir (Demirel ve Güngör, 2018).

Şeşen (2010:63), risk almanın organizasyon boyutunda çoğunlukla üst yönetimdeki stratejik kararlarla, iç girişimci birey seviyesinde ise yenilik yapmaya bağlı önüne geçilemez belirsizlikle ilişkilendirilmiş olduğunu belirtmektedir. Risk almayı da *“kurulu bir örgütte çalışan bir bireyin, belirsizliği algılama derecesi ve iç girişimci eylemi sonunda ortaya yıkabilecek kayıp ya da olumsuzluğu kabul etme düzeyi”* şeklinde tanımlamaktadır.

2.2.1.4. Proaktiflik

Schumpeter'den beri girişimcilik sürecinde inisiyatif almanın önemi iktisat bilimcileri tarafından vurgulanmaktadır. Penrose (1959), girişimci yöneticilerin, fırsatçı genişlemeye yönelmek/başlamak için gerekli olan hayal gücü ve vizyonu sağladıklarından işletmelerin büyümesi açısından önemli olduğunu ileri sürmüştür. Lieberman ve Montgomery (1988) ise pazar fırsatlarından yararlanmak için en iyi stratejinin, önce harekete geçmek avantajı olduğunu önemine dikkat çekmişlerdir. Önce atağa geçen, piyasanın asimetrisinden yararlanarak inanılmaz boyutta yüksek düzeyde kar sağlayabilir. Yeni fırsatları öngörerek, fırsatları takip ederek, gelişen pazarlara girerek inisiyatif almak da girişimcilikle ilişkili kabul edilmiştir. Girişimciliğin bu özelliği sıklıkla “proaktiflik” olarak ifade edilmektedir (Lumpkin ve Dess, 1996).

İç girişimciliğin proaktiflik boyutu, gelişmiş bir rekabet üstünlüğü sağlama çabasında üst yönetimin eğilimini göstermektedir. İnisiyatif alma, risk alma, rekabetçi saldırganlık ve cesareti içine alan bir kavramdır (Antoncic ve Hisrich, 2001). Proaktiflik, Ağca ve Kurt'un literatürden aktardıkları şekliyle ise “*özellikle üst yönetimin başta olmak üzere, organizasyonun öncü davranma ve ilk girişim başlatma eğilimi*” olarak tanımlanan bir iç girişimcilik boyutudur (Akt.: Ağca & Kurt, 2007). Covin ve Slevin'e (1986) göre proaktiflik boyutu, yeni ürünlerin/hizmetlerin, idari tekniklerin ve işletim teknolojilerinin tanıtımı vb. önemli iş alanlarında, organizasyonların rakiplerini izlemek yerine liderliği elinde bulundurmaya yönelik teşebbüsünün ölçüsünü göstermektedir (Fitzsimmons, Douglas, Antoncic ve Hisrich, 2004).

Şeşen (2010:62), araştırması kapsamında proaktifliği, “*bir çalışanın firma içi ve dışı fırsatları sürekli araştırarak ve sezinleyerek, yenilik yapma yönünde üstünlüğü elde tutma çabası*” şeklinde tanımlamıştır.

2.2.1.5. Bireysel Ağları Genişletme

Bireysel ağları genişletme, mevcut bir organizasyonda çalışan bireylerin, gösterdikleri yenilikçi girişimci niyetlerinin kabulünü sağlamak, yenilik kaynaklı riskleri minimize etmek, öncü davranışlar geliştirebilmek için bilgi toplamak amacıyla bireysel sosyal ağını devamlı olarak genişletme gayretini ifade etmektedir (Akt.: Turgut, 2014).

Şeşen (2010:57), iç girişimcilik konusunu incelerken, Noble ve arkadaşları (1999), Irwin (2000) ve Yamada' nın (2004) yaklaşımları temelinde, bireysel ağ genişletmeyi iç girişimcilik için uygun bir boyut olarak değerlendirmiştir. Rekabet yerine iş birliğini barındıran bireysel ağları geliştirmede, bireysel sosyal ağlar aracılığıyla iç girişimcinin bilgi transferi yapabileceğini ve olası güçlüklerin üstesinden gelmek için potansiyel destek alanları bulabileceğini belirtmiştir (Şeşen, 2010: 57).

Mevcut bir organizasyonda, iç girişimciler için sosyal ağları genişletmenin; yenilik yapabilmede ihtiyaç duyulan bilgilerin toplanabilmesi, olası engellerin aşılmasında ağ içindeki temas noktalarından gereken desteğin sağlanabilmesi, büyük organizasyonlarda girişimci faaliyet gösterebilme ve yenilik yapabilme konusunda ortaya çıkabilecek engellere/dirençlere karşı iç girişimcinin sosyal ağları sayesinde bu engelleri aşabilme olanağının bulunması gibi önemli faydaları bulunmaktadır (Şeşen, 2010, s. 70)

Şeşen (2010:57), araştırmasında bireysel ağları genişletmeyi “*kurulu bir örgüt içerisinde çalışan bir bireyin, ortaya koyduğu yenilikçi girişimci niyetlerini diğerlerine kabul ettirebilmek, yeniliğin getirdiği riski azaltmak ve proaktif davranabilmek için bilgi toplayabilmek amacıyla, bireysel sosyal ağını sürekli genişletme çabası*” şeklinde tanımlanmıştır (Şeşen, 2010, s. 70).

2.3. Girişimcilik ve İç Girişimciliğin Karşılaştırılması

Genel olarak iç girişimciliği girişimcilikten ayıran eylemin gerçekleştiği bağlamdır. Girişimciler kendileri adına yenilik yaparken, iç girişimciler var olan bir organizasyon için yenilik yapmaktadırlar. Bu bağlam farklılığı ise ilgili girişimci ve iç girişimci için özerklik, risk türü ve beklenen iyi sonuçlar/ödülleri bakımından bir kısım farklılıklar oluşturmaktadır (Carrier, 1997).

İrge ve Şen'e (2020) göre iç girişimciliğin tanımına dayanarak, girişimcilik ve iç girişimcilik arasında yaklaşım olarak bireysel ve örgütsel anlamda farklılıklar bulunduğunu ifade etmek mümkündür. Girişimcilik daha bireysel bir süreç olup girişimci yenilikçi bir durum ortaya koymaktadır. İç girişimcilik ise örgütsel bir süreç olup, var olan bir organizasyonda bir takım dönüştürücü fikirlerin, liderlerin, girişimlerin bulunması iç girişimcilik için gereklidir (İrge ve Şen, 2020).

Girişimci ve iç girişimci arasındaki benzerlikleri davranışsal ve motivasyonel boyutta ele alan Hisrich (1990:209)’e göre; iç girişimciler de girişimciler gibi yeni fikirlerle sağlam, sürdürülebilir ve karlı işler geliştirmeyi beklemektedirler. İkisi de aynı şekilde “girişimci ruha” sahiptirler. Diğer araştırmacılar ise girişimcilik ve iç girişimciliğin aralarındaki bağlamsal farklılıklar açısından vurgu yapmıştır. Nicolaidis ve Kosta (2011:1469), ikisi arasındaki temel farkı şu şekilde açıklamışlardır: Girişimciler, kendileri adlarına yenilik yapmaktadırlar, çünkü kurdukları işin çoğunun da sahibidirler. İç girişimciler ise işletmede bu şekilde bir sahiplik durumlarının bulunamayacağından, olsa bile çok küçük bir oranda sahiplik durumları oluşacağından mevcut organizasyon için yenilik yapmak durumundadırlar (Akt.: Chan, vd., 2017). İkisinin de temelindeki ortak temanın ise “inovasyon” olduğu net olarak görölmektedir (Chan, vd., 2017).

Girişimcilerin üstlendiği faaliyetler ile iç girişimcilerin üstlendiği faaliyetler arasındaki benzerlikler ile farklılıklara ilişkin bilgiler aşağıda Tablo 2.5’te yer almaktadır (Akt.: Cadar ve Badulescu, 2015).

Benzerlikler	Farklılıklar
İnovasyon	Aktivite türü
Girişimci de şirket içi girişimci de yenilikçi kişilerdir. Yenilik, yeni bir ürün veya hizmeti, yeni bir teknolojik süreci veya iyileştirilmiş bir yönetim tekniğini temsil edebilir.	İç girişimcinin faaliyetinin yenileyici bir karakteri vardır. Girişimcinin faaliyetinin yaratıcı bir karakteri vardır.
Değer oluşturmak	Karşılaşılan engeller
İkisinde de hedef ürün ve hizmetlere daha fazla değer katmaktır. Değişiklik gerçekten yeni olmalı ve farklı bir teklif sunmalıdır.	Şirket içi girişimci için şirketin kültürü temel engel olabilir. Girişimcinin tek ve çok güçlü bir engeli bulunmaktadır: piyasa.
Risk almak	Finansman kaynakları
İç girişimcilik ve girişimcilik faaliyetlerinin, olağan faaliyetlere göre daha yüksek bir risk düzeyi vardır. Şirket içi girişimci, yeni ürünlere odaklanarak şirketin parasını riske eder. Girişimci ise kendi parasını ve zamanını riske eder.	İç girişimci, şirketin çok büyük olabilecek kaynaklarını kullanır. Girişimci, kendi varlıklarını/servetlerini kaybetme riski altında kişisel finansman kaynakları aramalıdır.

Tablo 2.4. Girişimcilik ve İç Girişimcilik Arasındaki Benzerlikler ve Farklılıklar.

Kaynak: Sasu, 2003 (in Badulescu, 2013). Akt.: Cadar ve Badulescu, 2015: 662.

Hisrich ve Peters'in (1998) geleneksel yönetici, girişimci ve iç girişimciyi kıyaslaması Tablo 2.4'te sunulmuştur (Erbaşlar, 2017: 74). Bu tabloda özelliklerin her biri için detaylı bir kıyaslama sunmaktadır. Bu özellikler açısından girişimciler ve iç girişimcilerin paylaştığı birçok ortak nokta bulunmaktadır. Temel farklılıkları ise fiziksel konum ve bağlam açısındandır. İç girişimciler mevcut bir organizasyon içerisinde görev yapmaktadır (Mccleary, Rivers ve Schneller, 2006).

	Geleneksel Yöneticiler	Girişimciler	İç Girişimciler
Temel Güdüler	Terfi ve diğer geleneksel kurum ödülleri (Büro, makam, güç vb.)	Bağımsızlık, fırsat yaratma ve para kazanma	Bağımsızlık ve kurumsal ödül sağlayabilme
Zamanı Yönlendirme	Kısa dönemlidir. Bütçelerin ve kotaların gerçekleştirilmesi, kısa dönemli planlama ile ilgilidir (Haftalık, aylık, altı aylık ve yıllık)	Orta ve uzun dönemde ayakta kalma ve başarıma 5-10 yıllık bir dönemde işletme büyümesiyle ilgilidir.	Girişimci ile geleneksel yönetici arasındadır. İşletmenin zaman tablosuna ve durumun ciddiyetine bağlı olarak kendini kabul ettirme daha önemlidir.
Faaliyet	Direkt katılımdan çok, temsilci olma ve denetleme fonksiyonu vardır.	Direkt katılım söz konusudur	Temsilci olmaktan çok direkt katılım söz konusudur.
Risk Durumu	Dikkatli	Kabul edilebilir riskleri üstlenen	Kabul edilebilir riskleri üstlenen
Statü	Statü sembollerine yoğunlaşmış	Statü sembolleri ile ilgisi yok	Geleneksel kurum statü sembollerini önemsemeyen bağımsızlık arzusunda
Başarısızlık ve Hatalar	Hata ve başarısızlıktan kaçma çabası	Hata ve başarısızlığı kabul etme ve üzerine gitme	Hazır olana kadar riskli projelerin üzerine gitmeme
Kararlar	Genellikle üstlerin almış olduğu kararları kabullenme	Karar almada hayalleri izleme	Hayalleri başarmada başkalarını ikna edebilme
Kimler için	Başkalarını memnun eder	Kendini ve müşterilerini memnun eder	Kendini, müşterilerini ve sponsorları memnun eder
Aile geçmişi	Genellikle büyük organizasyonlarda çalışmış aile bireyleri	Girişimci, küçük işletme sahibi, mesleki veya çiftçilik geçmişine sahip aile bireyleri	Girişimci, küçük işletme sahibi, mesleki veya çiftçilik geçmişine sahip aile bireyleri
Başkaları ile ilişkisi	Temelde hiyerarşik ilişki	Temelde karşılıklı ilişki ve anlaşmaya dayalı	Hiyerarşi içerisinde karşılıklı ilişkiye dayalı

Tablo 2.5. Geleneksel Yönetici, Girişimci, İç Girişimci Profili Kıyaslama Tablosu

Kaynak: Hisrich ve Peters, 1998: 48, Akt.: Erbaşlar, 2017: 74.

2.4. İç Girişimcilik ile İlgili Çalışmalar

Organizasyonlarda iç girişimcilik son yıllarda önemi giderek artan bir kavramdır. Bu bağlamda iç girişimciliğe yönelik araştırmaların sayısı da artmaya devam etmektedir. Literatürde iç girişimcilik ile ilgili farklı sektöre yönelik birçok çalışma bulunduğu görülmektedir. Bu başlık altında ise araştırma kapsamında iç girişimcilik ile ilgili literatürde ulaşılan çalışmalardan sağlık sektörüne yönelik olanlara yoğunlukla yer verilmiştir.

Basım ve Şeşen (2009), araştırmalarında hastanelerde (kamu-üniversite) görev yapan hemşireler üzerine yaptıkları araştırmalarında tükenmişliğin örgüt içi girişimciliğe etkisini incelemişlerdir. Araştırma bulgularına göre tükenmişlik alt boyutlarından yalnızca düşük kişisel başarı hissi alt boyutuyla örgüt içi girişimci davranışlar arasında bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır (Basım ve Şeşen, 2009).

Çiğdem (2011:90), yüksek lisans tez çalışmasında, hizmet işletmelerinde görev yapanların kişilik özellikleri ile iç girişimcilik eğilimleri ilişkisini incelemiştir. Araştırmaya katılan kamu ve özel hastane çalışanlarının kişilik özelliklerinden, duyumsalların iç girişimciliğin yenilikçilik boyutuyla, düşünsellerin proaktiflik ve yenilikçilik boyutlarıyla, dışadönüklerin risk alma, proaktiflik, yenilikçilik boyutlarıyla, yargılayıcı olanların ise risk alma, proaktiflik, yenilikçilik boyutlarıyla arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca katılımcıların kişilik özelliklerinden sezgisellerin, iç girişimciliğin risk alma ve proaktiflik boyutlarıyla, duygusalların risk alma, proaktiflik, yenilikçilik boyutlarıyla, içedönük ve algılayıcı olanların ise proaktiflik ve yenilikçilik boyutlarıyla negatif yönlü bir ilişkisi bulunduğunu belirlemiştir (Çiğdem, 2011: 90).

Bostancı ve Ekiyor (2015), bir kamu hastanesinde görev yapan hemşirelerin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında işe adanmanın iç girişimcilik üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırmalarında, işe adanmanın duygusal bütünleşme alt boyutu ile iç girişimcilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu ve duygusal bütünleşmenin iç girişimcilik üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mesleki tecrübe) göre işe adanma ve iç girişimcilik skorlarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır (Bostancı ve Ekiyor, 2015).

Bektemür (2018), özel bir hastane çalışanlarının katılımı ile gerçekleştirdiği, iç girişimciliğin hasta güvenliği kültürü üzerine etkisini incelediği araştırmasında, iç girişimcilik ile hasta güvenliği kültürü arasında anlamlı ilişki bulunduğunu ve iç girişimciliğin hasta güvenliği kültürünü etkilediğinin tespit edildiğini belirtmektedir. Çalışmada katılımcıların iç girişimcilik puanları ile sosyo-demografik özellikleri açısından farklılıklarına bakıldığında ise iç girişimcilik puanlarının öğrenim durumuna göre aralarında anlamlı olarak farklılaştığı, lise mezunu olanların ortalamasının doktora mezunu olanlara göre daha düşük olduğu ve anlamlı bir şekilde farklılaştığını belirtmektedir. Ayrıca iç girişimcilik ile cinsiyet, medeni durum, haftalık çalışma saati, yaş ve meslek açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığının belirlendiğini belirtmektedir (Bektemür, 2018).

Soysal ve Kolca (2018), araştırmalarında hemşirelerin iç girişimcilik algılarıyla demografik özellikleri arasında bir farklılık bulunup bulunmadığını incelemişlerdir. Araştırmada, araştırmaya katılan hemşirelerin demografik özellikleri kapsamında incelenen eğitim, yaş, cinsiyet ve medeni durum ile iç girişimcilik arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmışlardır (Soysal ve Kolca, 2018).

Arslanoğlu (2019), özel bir hastane çalışanları ile gerçekleştirdiği araştırmasında, hasta güvenliği kültürünü artırmada etkili iletişimin etkisini ve iç girişimciliğin aracı rolünü incelemiştir. Araştırma sonucunda etkili iletişim ve iç girişimciliğin, hasta güvenliği kültürü üzerine etkisi olduğu ve etkili iletişimin iç girişimcilik üzerine etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca etkili iletişimin hasta güvenliği kültürü üzerine etkisinde, iç girişimciliğin aracı etkisi bulunduğu konusundaki hipotezin ise desteklenmediğini belirtmiştir (Arslanoğlu, 2019).

Erdoğan (2019), yüksek lisans tez çalışmasında, bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin iç girişimcilik davranışlarının, hasta merkezli bakım yetkinlikleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin iç girişimcilik davranışları ile hasta merkezli bakım yetkinliği arasında anlamlı ve oldukça yüksek düzeyde ilişki bulunduğu ve iç girişimciliğin hasta merkezli bakım yetkinliği üzerine pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğunu belirlemiştir. Ayrıca iç girişimcilik ölçeği alt boyutları ile hasta merkezli bakım yetkinliği ölçeği alt boyutları arasında ilişki olup olmadığını ve iç girişimciliğin alt boyutlarının, hasta merkezli bakım yetkinliği alt boyutlarına etkisi bulunup bulunmadığını da inceleyerek sonuçlarını sunmuştur.

Araştırma kapsamındaki ölçeklere ilişkin puanların sosyo-demografik özelliklere göre farklılıklarını da incelemiş olup, cinsiyet değişkeni haricinde iç girişimciliğin ve hasta merkezli bakım yetkinliğinin sosyo-demografik özelliklere göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır (Erdoğan, 2019: 93-101).

Erkoç (2019), yüksek lisans tez çalışmasını özel bir sağlık kurumunda görevli sağlık çalışanları ile gerçekleştirmiş olup temel olarak liderlik tarzları ve iç girişimcilik ilişkisini incelemeyi amaçlamıştır (Erkoç, 2019: 32-33). Araştırma sonucunda, iç girişimcilik, etik liderlik ve liderlik tarzları ölçeklerinin tümü arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin bulunduğunu belirtmiştir. Ayrıca katılımcıların iç girişimcilik davranışlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, görev, çalışılan birim ve meslek deneyimine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşıldığını belirtmiştir. Ayrıca diğer ölçeklerle ilgili sonuçlarını da sunmuştur (Erkoç, 2019: 50-51).

Çakır (2019) yüksek lisans tez çalışmasında, sağlık kurumlarında görev yapan yoğun bakım hemşirelerinin, ekip çalışması algısının iç girişimcilik üzerine etkisini incelemiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin ekip çalışması algısı ve iç girişimcilikleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin bulunduğu, ekip çalışmasının iç girişimcilik üzerine anlamlı ve pozitif yönde etkisi olduğu belirlemiştir. Çalışmada ayrıca katılımcıların demografik özellikleri ile ölçek puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını da inceleyerek sonuçlarını sunmuştur (Çakır, 2019: 68-69).

Akduru (2020), araştırmasında pozitif psikolojik sermaye unsurlarının özel sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel iç girişimcilik düzeyine etkisini incelemiştir. Çalışanların bir kısım demografik ve istihdam özelliklerinin iç girişimcilik eğilimlerine etkisini de incelemiştir. Araştırmada, iyimserlik, dayanıklılık, öz yeterlilik ve umudun iç girişimciliği pozitif olarak etkilediğini belirlemiştir. Ayrıca iç girişimcilik eğiliminin yaş, gelir düzeyi, iş tecrübesi değişkenlerine göre farklılaştığını belirlemiştir (Akduru, 2020).

Erbir ve Yılmaz (2020), araştırmalarında kamu-özel ortaklığı modelindeki bir hastanede görev yapan sağlık çalışanlarının iç girişimcilik düzeyleri ile cinsiyetleri arasında farklılık tespit etmediklerini belirtmişlerdir. Daha genç yaştakilerin daha yaşlı olanlara, bekarların evlilere göre iç girişimcilik seviyelerin daha yüksek olduğunu

belirlediklerini belirtmişlerdir. Ayrıca kamu ve özel statüye göre yapılan karşılaştırmada, iç girişimcilik düzeyleri arasında anlamlı bir fark saptamadıklarını belirtmişlerdir (Erbir ve Yılmaz, 2020).

Avcı (2020), yüksek lisans tez çalışmasında, sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile iç girişimcilik algıları ilişkisini incelenmiştir. Araştırmada, tükenmişlik düzeyi ile iç girişimcilik algısı arasında negatif yönlü, orta seviyede anlamlı ilişki bulunduğunu belirtmiştir. Ayrıca cinsiyet ile iç girişimciliğin alt boyutlarından risk alma arasında anlamlı farklılıklar görüldüğünü belirtmiştir (Avcı, 2020: 64, 57).

Akan (2022), bir araştırma hastanesi çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada, iç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşvikinin, çalışanların iş performansını anlamlı ve pozitif olarak etkilediğini ve cinsiyet, yaş, eğitim, gelir, kurumda çalışma süresi, başka kurumda çalışma durumlarına göre farklılık göstermediğini belirlemiştir (Akan, 2022).

Yeşil ve Mavi (2022), sağlık sektöründen hemşire grubundan katılımcılara anket uygulaması yaparak gerçekleştirdikleri araştırmalarında, örgüt kültürünün iç girişimcilik üzerine etkisini incelemişlerdir. Araştırmada, uyum yeteneğinin ile misyonun yeni iş girişimini, yenilikçiliği, kendini yenilemeyi pozitif yönlü olarak etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca misyonun proaktiflik üzerinde pozitif yönde etkisinin bulunduğunu belirlemişlerdir (Yeşil ve Mavi, 2022).

Letsie vd. (2014), kamu hastanelerinde birim hemşire yöneticilerinin kurum içi girişimciliği konusunda, kavram analizine dayalı olarak yaptıkları çalışmalarında, iç girişimciliğin öncüllerini bireysel, örgütsel ve dış çevre faktörleri olarak, sonuçlarını ise yeni iş girişimi, kendini yenilemeye yol açan yenilikçi girişimler olarak değerlendirmişlerdir (Letsie, Merwe ve Botha, 2014).

Lages vd. (2017), sağlık sektöründe yaptıkları araştırmada, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının iç girişimci davranış sergilediğini ve sağlık kuruluşlarının iç girişimcilik ve işletme girişimcilik yönelimini destekleyici koşullar oluşturduğunu belirlemiştir (Lages vd., 2017).

Ağca ve Kurt (2007) çalışmalarında, kavramsal olarak bir iç girişimcilik yapısı ortaya koymak amacıyla iç girişimcilik kavramını ve boyutlarını teorik çerçevede incelemişlerdir (Ağca ve Kurt, 2007).

Şeşen (2010) doktora tez çalışması kapsamında Türk Savunma Sanayi firmaları özelinde gerçekleştirdiği araştırmasında, araştırmanın katılımcısı olan yöneticilerin iç girişimci davranışlarının, oluşturulan model sınırları içerisinde açıklanabileceğini belirlemiştir. Bu bağlamda toplumsal kültürel değer algısı, örgütteki kültürel eğilim ve bireyin öz kendilik değerlendirmesinin iç girişimciliği etkilediği ve sonuçta iç girişimciliğin de bireylerin iş tatmini ile örgütsel bağlılıklarını etkilediği sonucuna ulaşmıştır (Şeşen, 2010: 280-283). Demografik değişkenlere göre yapılan karşılaştırmalarda ise cinsiyetin iç girişimciliğin alt boyutlarından proaktiflik, risk alma ve bireysel ağılan genişletme üzerinde ve çalışma süresinin de bireysel ağıları genişletme üzerinde anlamlı farklılıklar oluşturduğu sonucuna ulaşmıştır (Şeşen, 2010: 272)

Gürel (2012) teorik çalışmasında, iç girişimcilik kavramını, iç girişimciliğin işletmeler açısından önemini, girişimcilik ile iç girişimcilik kavramları arasındaki farklılıkları ele almıştır (Gürel, 2012).

Demirel ve Güngör (2018) çalışmalarında, çalışanların algıladığı psikolojik güçlendirmenin iç girişimcilik davranışlarına etkisini araştırmıştır. Çalışma sonucunda psikolojik güçlendirme algısı ile iç girişimcilik arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu ve psikolojik güçlendirmenin alt boyutlarından özerklik ve etkinin iç girişimcilik davranışlarını pozitif yönlü olarak etkilediğini belirlemiştir (Demirel ve Güngör, 2018).

Türkmen (2019:99-101) yüksek lisans tez çalışması kapsamında sigorta şirketinde çalışanlarının katılımı ile gerçekleştirdiği araştırmada, örgütsel stres ile iç girişimcilik davranışı ilişkisini incelemiştir. İş stresi ve iç girişimcilik davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğunu belirlemiştir. Ayrıca örgütsel stresin alt boyutlarının tamamı ile iç girişimcilik davranışı arasında anlamlı düzeyde ilişkinin bulunduğunu belirlemiştir. Demografik özelliklere göre yaptığı karşılaştırmalarda ise cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, şirkette çalışma süresi, ekonomik düzey algıları ile iç girişimcilik davranışı arasında anlamlı farklılıklar bulamamıştır. Katılımcıların şirketteki pozisyonları ve bulundukları pozisyonda geçirdikleri süreler ile iç girişimcilik davranışı arasında ise istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır (Türkmen, 2019: 99-101).

Ergün ve Korkmaz (2020), lojistik firma çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında örgütsel öğrenme ile iç girişimcilik arasındaki ilişki durumunu araştırmışlardır. Elde edilen bulgular sonucunda öğrenen organizasyon ile iç girişimcilik arasında anlamlı düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, öğrenen organizasyonun alt boyutları ile iç girişimcilik arasında da anlamlı bir ilişki bulunduğunu belirlemişlerdir. Ayrıca iç girişimciliğin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir düzeyi, yaş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ve bununla birlikte iç girişimciliğin çalışma süresine ve yabancı dil bilgisi seviyesine göre anlamlı olarak farklılaştığını belirlemişlerdir (Ergün ve Korkmaz, 2020).

Bostancı (2021:50-52), yüksek lisans tez çalışması kapsamında telekomünikasyon sektörü çalışanlarından oluşan katılımcı grubuyla gerçekleştirdiği araştırmada, bireysel yenilikçiliğin iç girişimcilik üzerindeki etkisini araştırmıştır. Bireysel yenilikçiliğin iç girişimcilik üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır (Bostancı, 2021: 50-52) .



3. ÖRGÜTSEL ÇEVİKLİK

3.1. Örgütsel Çeviklik Kavramı

Günümüzün küresel, karmaşık, değişken ve belirsiz ortamında kuruluşlar başarı elde edebilmek için yeterli oranda çevikliğin yollarını aramaktadır (Winby ve Worley, 2014). Bu değişen ve dönüşen ortamlar ve pazar dinamikleri, müşterilerdeki beklentiler/ihtiyaçlar organizasyonları değişime hızlı bir şekilde uyum sağlamaya ve esnek olmaya yönlendirmektedir. Bu ise ancak organizasyonların çevik olmaları ile hayat bulabilmektedir (Yiğit, 2022: 178).

Çeviklik, organizasyonlar için hızı, esnekliği, belirsizliğe ve değişime etkili cevap verebilmeyi ifade eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca yapılmış olan çeviklik tanımlarına bakıldığında, yüksek kaliteli ve son derece özelleşmiş ürünler de içerdikleri bileşenler arasındadır. Çeviklik kavramı uyarlanabilirlik ve esneklik özelliklerini içermekte ve bu terimler uyum sağlayabilen organizasyon/girişim fikrinin gelişim ve değişim sürecini yansıtmaktadır (Sherehiy, Karwowski ve Layer, 2007).

Walter vd., (2021), çevikliğin dört kategorisini şöyle tanımlamıştır (Marjerson, Andrews ve Kuan, 2022):

- İtici güçler; kurumu etkileyen çevresel değişiklikleri ifade etmektedir
- Yetenekler; bir kuruluşun değişimle baş edebilme yeteneğini ifade etmektedir.
- Kolaylaştırıcılar; araçlar, uygulamalar ve teknolojidir.
- Boyutlar; yönetim, teknoloji, iş gücü vb. gibi organizasyonun örgütsel çevikliğe ulaşmak için çevik olması gereken alanlarını ifade etmektedir.

Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlükte çeviklik kelimesinin karşılığı, “*Çevikçe davranış; atıklık*” olarak yer almaktadır (Türk Dil Kurumu (TDK), 2021). Çeviklik, bir organizasyonun hızla değişen ve bölünen küresel piyasa ortamında yüksek kaliteli ve performanslı müşterinin yapılandığı ürünlerin üretimini yaparak kazançlı bir şekilde faaliyetlerini yürütme yeteneğidir. Teknolojik başarının, gelişmiş organizasyonel/yönetimsel yapı ve uygulamaların sonucu olup, insan yeteneklerinin, becerilerinin, motivasyonlarının bir ürününü ifade eder (Akt.: Tsourveloudis ve Valavanis, 2002). Bu ise iş bağlamında esneklikle çeviklik arasındaki temel farklardan birini yansıtmaktadır. Üretim açısından esneklik, belirli stratejiler aracılığıyla

ürün/ürünler aralığını ifade etmektedir. Çeviklik ise bütün işletmenin belirli bir yönde hızlı hareket etmesini/değişimini ifade eder. Çeviklik kavramı esneklikten daha geniş bir anlama sahip olup bir işletmenin pazar fırsatları/zorluklarında öngörülmemiş ve ani değişikliklere hızla uyum sağlama konusundaki stratejik yeteneğidir (Tsourveloudis ve Valavanis, 2002).

Çevik organizasyon, uyarlanabilir ve esnek organizasyon düşüncelerindeki önemli bütün kavramları birleştirebilen bu fikrin en son gelişim aşamasını temsili olarak görülebilir (Sherehiy, Karwowski ve Layer, 2007).

Örgütsel çeviklik, performansını daha fazla yükseltmek, rekabet üstünlüğü kazanmak, değişimlere karşı hızlı tepki verebilecek niteliği elinde bulundurmak isteyen her organizasyonda bulunması gereken oldukça önemli bir yetkinliği ifade etmektedir (Demirel ve Güler, 2022). Çevik organizasyonlar, mevcut stratejiyi uygulamak amacıyla ihtiyaç duyulan bilgi ve becerileri, organizasyonel sistemleri ve mimariyi, gerekli deneyimi, potansiyel yeni yetenekleri tasarlama ve destekleme yetisi geliştirmektedirler. Ayrıca, güçlü bir iyi yönetim uygulamasına dayanmaktadırlar. Çevik kuruluşlarda, sürekli performansın desteklenmesi amacıyla yönetim süreçleri esnek ve değişebilecek yapıda tasarlanmaktadır (Winby ve Worley, 2014).

Örgütsel çeviklik, yöneticilerin değişim karşısında doğru, hızlı ve etkili tepkiler verebilmesini sağlayan önemli bir unsurdur. Çevik bir organizasyonun yöneticileri, fırsatlardan uygun bir biçimde faydalanır, organizasyonun gelecek hedeflerini belirleme ve ortaya çıkacak ihtiyaçların giderilebilmesi konusunda hızlı tepki vererek organizasyonu daha iyi bir noktaya taşıyabilir (Doğan ve Baloğlu, 2018). Çevik organizasyonların öngörülemeyen değişikliklere, pazar fırsatlarına, müşteri ihtiyaçlarına hızlı bir şekilde cevap verme ve uyum sağlama yetenekleri olmasından dolayı piyasada rekabet üstünlüğü sağlayarak başarı elde etmektedirler (Tarakcı ve Özgenel, 2023).

Literatürdeki tanımlarının ortak yönlerine bakıldığında; örgütsel çeviklik, değişen, dönüşen, tahmin edilemeyen çevresel şartlarda ve durumlarda hızlı harekete geçip hızla cevap oluşturma ve esnek olma yeteneğini ifade etmektedir. Mevcut piyasa ve çevre koşullarını dikkate alan, hız, esneklik ve müşteri ihtiyaç ve beklentilerini önemseyen kurumların çevikliğe adaptasyonu kolay olacaktır (Yiğit, 2022: 181).

Munteanu (2019) incelediği literatür ve diğer kaynaklara dayanarak çevik organizasyon kavramına ilişkin çeşitli yaklaşımlar olduğunu belirtmektedir. Bunları şu şekilde sıralamaktadır (Munteanu, 2019):

- Değişime uyum sağlamak,
- Çevresel fırsatlardan faydalanmak,
- Rekabet avantajı kazanmak,
- Çevik insan kaynağı ihtiyacı,
- Geleneksel yönetime ilave olarak kazanılan faydaların sunumu,
- Çevik organizasyon özellikleri.

Çevik kurumlar, hızı, esnekliğe ve ortam dinamiklerine adapte olabilen işverenler, yöneticiler ve ekiplerden teşekkül etmektedir. Her an her şeyin değişebileceğinin bilincinde olan kurumlardır. Yiğit'e (2022:183-184) göre çevik kurumlara ait özellikler özet olarak aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır (Yiğit, 2022: 183-184):

- Pazar fırsatlarını öngören,
- Pazarın ihtiyaçlarına cevap verebilen,
- Hızlı yanıt veren,
- Esnek,
- Değişime açık ve yenilikçi bir yönetim anlayışına sahip,
- Bu yönetim anlayışını bütün kuruma yayarak kurumsal kültürüne dönüştüren,
- Rakiplerine göre fırsatları daha erken sezen,
- Müşterilerin görüşlerini/beklentilerini ve çalışan memnuniyetini önemseyen,
- Müşterilerin taleplerini önemseyen,
- Mevcut yetenekleri ile piyasadaki yenilikleri uyumlayan,
- Taklit edilmesi güç olan iş uygulamalarını uygulamaya alabilen,
- Gelenekselden ziyade çağımıza uygun iş yapış biçimlerini benimseyen ve ihtiyaç durumunda çağın gereklilikleri kapsamında bunları gözden geçiren,

- Eski usul çalışmayı bırakarak hızla dönüşebilen,
- Güçlü ekipler kurabilen,
- Takımları teşvik eden,
- Teknolojide lider konumda olan,
- Güncele uygun ürün ve hizmet sunan,
- Çevik kültürü bütün kuruma yayabilen kurumlar.

Örgütsel çeviklik kavramı, 1990'lı yıllardan beri işletmelerde özellikle başta üretim alanı gelmek üzere kullanılmaya başlanmıştır (Akkaya ve Tabak, 2018). Zhang ve Sharifi (2000) işletmelerde çevikliği uygulamaya yönelik kavramsal bir model önermiştir. Bu modelin üç ana yapısı bulunmaktadır. Bunlar, çeviklik sürücüler/etkenleri, çeviklik yetenekleri ve çeviklik sağlayıcılarıdır (Zhang ve Sharifi, 2000). Çeviklik sürücüler/etkenleri, iş ile ilgili olarak dış ortamın çalkantılı ve tahmin edilemeyen özelliklerini yansıtmaktadır (Sherehiy, Karwowski ve Layer, 2007). Bu etkenler (belirsizlikler, değişiklikler ve baskılar) işletmeleri rekabet avantajlarını korumanın uygun yollarını bulmaya yönlendirmektedir (Zhang ve Sharifi, 2000). İşletmeleri mevcut stratejisini gözden geçirmeye, çevik olma gerekliliğini kabul etmeye, bir çeviklik stratejisi benimsemeye sevk etmektedir. Çeviklik yetenekleri ise yanıt verme, yeterlilik, çabukluk ve esneklik gibi stratejik yetenekler olup, organizasyonun değişikliklerle başarılı bir şekilde başa etmesine imkân vermektedir. Bunlar çeviklik sağlayıcıları vasıtasıyla sağlanabilmektedirler. Çeviklik sağlayıcıları da organizasyon, teknoloji, insanlar ve inovasyon olmak üzere dört üretim alanından kaynaklanmaktadır (Sherehiy, Karwowski ve Layer, 2007).

3.1.1. Örgütsel Çevikliğin Alt Boyutları

Organizasyonlar, teknolojiyle, rakipleriyle, müşterilerle, iklim durumlarıyla ve bunlar gibi birçok değişikliklerle karşılaşmaktadırlar. Organizasyonların bu değişikliklere uygun cevaplar verebilmek yani çevik olabilmek için bazı yetenekleri geliştirmesi gerekmektedir. Ayrıca, yöntemler, uygulamalar, insan kaynakları, araçlar, bilgi teknolojileri vb. çeviklik sağlayıcı unsurlar olarak bu yetenekleri desteklemektedirler. Çeviklik yetenekleri olarak ifade edebileceğimiz bu yetenekler şunlardır (Melian-Alzola, Fernandez-Monroy ve Hidalgo-Penate, 2020):

- Yanıt verebilirlik: Proaktif olarak yanıt vermek.
- Hız: Görevleri mümkün olan en kısa sürede yerine getirmek.
- Esneklik: Birden çok ürünü/ hizmeti aynı kaynaklarla işlemek.
- Temel yeterlilikler: Stratejik vizyon, organizasyonel değişim, kalite yönetimi, yeni ürün ve hizmetlerin tanıtımı vb. yetkinliklere sahip olmak.

Örgütsel çevikliğin bu boyutlarının iyi anlamaya çalışılması ve değişim karşısında hızlı yanıt verebilecek, çeviklik sağlayabilecek işleyişlerin geliştirilmesine ihtiyaç vardır. Çeviklik, organizasyonlarda karşı karşıya kalınan organizasyonel ve çevresel olayları hızla analiz edip bunlara en uygun yanıtları oluşturabilmeyi içermektedir (Doğan ve Baloğlu, 2018).

Örgütsel çevikliğin bileşenleri literatürde birçok araştırmacı tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre “cevap verme”, “yetkinlik”, “esneklik” ve “hız” olarak belirtildiği görülmektedir (Akkaya ve Tabak, 2018). Örgütsel çevikliğin alt boyutları bu çerçevede aşağıda açıklanmaktadır.

3.1.1.1. Cevap verme

Cevap verme, örgütün çevresel değişimler karşısında doğru zamanda doğru reaksiyonları göstermesidir. Cevap verme yeteneği yüksek olan organizasyonlar, mevcut ve gelecekteki muhtemel değişimler konusunda hazırlıklıdır ve kaynaklarını optimal düzeyde organize ederek değişimlere hızlı ve etkin bir şekilde yanıt verebilirler. Bu sayede organizasyonun proaktif davranabilmesi desteklemektedir (İmamoğlu, İnce ve Türkcan, 2021).

Zhang ve Sharifi (2000), cevap vermeyi değişiklikleri tanımlama, onlara tepkisel veya proaktif bir şekilde hızla yanıt verme ve etkisini telafi etme yeteneği olarak tanımlamakta ve maddeler halinde şu şekilde açıklamaktadır (Zhang ve Sharifi, 2000):

- Değişiklikleri hissetmek, algılamak ve tahmin etmek.
- Değişikliklere anında tepki vermek.
- Değişikliklerden etkisini telafi etmek.

3.1.1.2. Hız

Günümüz rekabet ortamında organizasyonların varlığını devam ettirebilmesi için hızlı davranabilme yeteneğinin bulunması, özellikle değişime karşı inovasyon yetenekleri bakımından önemlidir. Hız boyutu, bir işletmenin üretim aşamasından son hedefe kadar ürettiği bir ürünü, sunduğu hizmeti en kısa ve en etkili sürede gerçekleştirme yeteneğidir. Yöneticilerin değişen çevresel ve teknolojik koşullara hızlı uyum sağlaması, müşterilerin istek ve gereksinimlerini en kısa sürede karşılamasını da ifade etmektedir (Akkaya ve Tabak, 2018).

Zhang ve Sharifi (2000), hız boyutunun unsurlarını yeni ürünlerin pazara çıkma süresindeki hızlılık, ürün ve hizmet sunumunda hızlılık ve zamanında aksiyon ve operasyonel hızlılık olarak açıklamıştır (Zhang ve Sharifi, 2000). Yeni bir ürünün pazara sunulması, ürün teslimi, Ar-Ge faaliyetleri ve çalışma sürelerinde hızlı olma gibi geniş bir kapsamı bulunmaktadır (Göv, 2021).

3.1.1.3. Yetkinlik

Yetkinlik, örgütsel çeviklik yeteneklerinden hız, esneklik ve cevap verme olarak belirtilen yeteneklerin kullanılabilme potansiyeli yani işletmenin örgütsel çeviklik yeteneklerinin dinamizmi ile ilgili bir kavramdır. Dinamiklik kavramı ise değişen iş ortamına uyumlu hale gelmek için var olan/olabilecek yetenekleri yenileyebilme kapasitesi ve yeteneğini ifade etmektedir (Akt.: Akkaya ve Tabak, 2018).

Zhang ve Sharifi (2000), yetkinliği, bir işletmede amaç ve hedeflerine ulaşmak için gerekli olan üretkenlik, verimlilik ve etkinlik sağlayan kapsamlı yeteneklerin kümesi olarak tanımlamıştır. Yetenek yapısını oluşturan öğelerin büyük bölümü aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir (Zhang ve Sharifi, 2000):

- Stratejik Vizyon,
- Yeterli teknolojik kapasite veya uygun teknoloji,
- Ürün / hizmet kalitesi,
- Değişim yönetimi,
- Maliyet etkinliği,
- Yüksek düzeyde yeni ürün tanıtımı,

- Bilgili, yetkin ve yetkili insanlar,
- İş birliği (iç ve dış),
- Operasyon verimliliği ve etkinliği,
- Entegrasyon.

3.1.1.4. Esneklik

Esneklik, örgütlerin öngörülemeyen çevresel olaylara karşı dinamik yeteneklerini oluşturması ve müşterilerin istek ve ihtiyaçlarındaki değişikliklere, sahip olduğu iç kaynaklarıyla doğru zamanda ve doğru bir biçimde yanıt verebilme yeteneği olarak ifade edilebilir. Bu değişimin sağlanabilmesi ve dinamizmin sürdürülebilmesi hem yöneticiler hem de işletmenin bütün üyelerinin dinamik yetenekler geliştirmesi sayesinde gerçekleşebilir (Akkaya ve Tabak, 2018).

İşletimlerde esneklik, bir işletmenin değişen çevreye, müşteri istek ve ihtiyaçlarına yanıt verilebilmesine ve yönetimde dinamikliğe gereksinim duyan bir etkileşim olgusudur. Müşterilerin istek ve ihtiyaçlarında görülen değişime göre işletmeler de kendi yapılarını bu ihtiyaçlar doğrultusunda esnek tutmalıdırlar. Bu durumun başarabilmesi ile örgütsel çevikliği sağlayacak, rakipleriyle rekabet edebilecek ve varlığını devam ettirebilecektir (Akkaya ve Tabak, 2018). Esneklik, ürün hacmi esnekliği, ürün modeli esnekliği, organizasyon ve organizasyon sorunları esnekliği ve insanların esnekliği gibi öğelerden oluşmaktadır (Zhang ve Sharifi, 2000).

Zhang ve Sharifi (2000), esnekliği, aynı olanaklar dahilinde farklı işleri yürütebilme, farklı hedeflere ulaşabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Yetenek yapısını oluşturan öğeler aşağıda sıralanabilmektedir (Zhang ve Sharifi, 2000):

- Ürün hacmi esnekliği,
- Ürün modeli/konfigürasyon esnekliği,
- Organizasyon ve organizasyonel esneklik,
- İnsanların esnekliği.

3.2. Örgütsel Çeviklik ile İlgili Çalışmalar

Bu başlık altında araştırma kapsamında örgütsel çeviklik konusu ile ilgili literatürde ulaşılan çalışmalardan, öncelikle sağlık sektörüne yönelik ulusal çalışmalara ilişkin

derlenen bilgilere yer verilmekte olup akabinde diğer çalışmalardan bir bölümü ile ilgili bilgilere de yer verilmektedir. Son olarak ise Ülkemizde örgütsel çeviklik ile girişimcilik veya iç girişimcilik kavramlarının birlikte ele alındığı çalışmalara ilişkin derlenen bilgiler sunulmaktadır.

Özeroğlu ve Koçyiğit (2020), özel hastane çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada, vizyoner liderliğin, örgütsel çeviklik üzerine etkisini incelemiştir. Araştırmada, vizyoner liderlik davranışlarının örgütsel çevikliği, vizyoner liderliğin değişimlere açık olma ile eylem odaklılığı boyutlarının örgütsel çevikliğin yetkinlik boyutunu, eylem odaklılığı boyutunun örgütsel çevikliğin yetkinlik ve hız boyutunu, vizyoner liderliğin geleceğin resmi boyutunun örgütsel çevikliğin cevap verme boyutunu anlamlı bir şekilde etkilediğinin belirlendiğini belirtmiştir (Özeroğlu ve Koçyiğit, 2020).

Sağır ve Oraç (2020), bir kamu hastanesi çalışanlarından oluşan katılımcılarla gerçekleştirdikleri araştırmada, yapısal bilgi süreçlerinin yapısal sermaye ve örgütsel çeviklik ile arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu, yapısal sermaye ve örgütsel çeviklik arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca yapısal bilgi süreçlerinin yapısal sermaye ve örgütsel çeviklik üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisinin bulunduğu, yapısal sermayenin örgütsel çeviklik üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisinin bulunduğu sonuçlarına ulaşmıştır (Sağır ve Oraç, 2020).

Tamer (2021), özel hastanelerde görevli sağlık çalışanlarından oluşan katılımcı grubuyla gerçekleştirdiği çalışmada, vizyoner liderlik davranışıyla örgütsel çeviklik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiş ve vizyoner liderliğin örgütsel çeviklik üzerine pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır (Tamer, 2021).

Altıntaş ve Özata (2023), bir üniversite hastanesinde çalışan sağlık personeline anket uygulaması gerçekleştirerek sağlık kuruluşlarında bilgi sistemleri kullanımının, örgütsel çeviklik ve çalışan memnuniyeti üzerine etkisini incelemiştir. Çalışmada korelasyon analizi ile yapılan incelemelere göre bilgi sistemleri ile örgütsel çeviklik arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğu, (...), örgütsel çeviklik ile çalışan memnuniyeti arasında da pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir. Ayrıca YEM ile yapılan incelemelerde, bilgi sistemlerinin “bilgi

kalitesi” ve “algılanan fayda” alt boyutlarının örgütsel çevikliğe pozitif yönlü etkisinin bulunduğunu (...) belirlemişlerdir (Altıntaş ve Özata, 2023).

Doğanyigit (2023), sağlık kurumlarında örgütsel çeviklik kavramına dair alan yazın ile ilgili çalışmada, çeviklik, örgütsel çeviklik ve sağlık kurumlarında çeviklik konularını kavramsal olarak ele almış ve konu hakkında sağlık alanında gerçekleştirilen çalışmalara değinmiştir (Doğanyigit, 2023).

Akkaya vd. (2024), sağlık kuruluşlarında görevli hemşire yöneticilerin katılımcı olduğu araştırmalarında, örgütsel çeviklik ile inovasyon süreci arasındaki ilişki durumunu ve iş tatmininin bu ilişkide aracılık rolü bulunup bulunmadığını incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, örgütsel çevikliğin inovasyon sürecine etkisi bulunduğu ve örgütsel çeviklik ve inovasyon süreci arasındaki ilişkide iş tatminin aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca örgütsel çeviklik ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki bulunduğu ve iş tatmini ile inovasyon süreci arasında da pozitif ilişki bulunduğunu belirlemişlerdir (Akkaya, Üstgörül, Bagińska, Apostu ve Popescu, 2024).

Yağmur ve Myrvang (2023) sağlık çalışanlarının katılımcı olduğu çalışmalarında, sağlık organizasyonlarında örgütsel çeviklik, kriz yönetim süreci ve örgütsel dayanıklılık düzeyleri ile bunları etkileyen demografik faktörleri araştırmışlardır. Sosyo-demografik değişkenler ile ilgili analizlerde, yaş, eğitim durumu, kurumdaki görevi, yöneticilik görevi olması, görev yapılan kurum türü, ekonomik durumu bakımından bazı boyutlar için anlamlı farklılıklar bulunduğu sonucuna varmışlardır. Cinsiyet, mesleki deneyim, medeni durum ve kurumda çalışma süresi bakımından ise anlamlı farklılıklar bulunmadığı sonucuna ulaşmışlardır (Yağmur ve Myrvang, 2023).

Sadegpour vd. (2019), çalışmalarında günümüz iş ortamlarında organizasyonların sürdürülebilirliği üzerinde önemli etkisi bulunan, kuruluşların girişimciliğini ve çevikliğini etkileyen unsurları belirlemeyi amaçladıklarını, bu amaçla belirledikleri tıp bilimleri üniversitesinde örnek olay çalışması yürüttüklerini belirtmişlerdir. Araştırmada, örgütsel girişimcilik ve çevikliği etkileyen çeşitli birçok faktör bulunduğu, örgütsel çevikliği etkileyen faktörler arasında, esneklik, insan sermayesi, örgüt kültürü, örgütsel çeviklik, değişim yönetimi, bilgi ve iletişim teknolojisinin yer aldığı sonucuna ulaşmışlardır. Girişimcilik üzerine etkili unsurlar arasında ise girişimcilik kültürü, insan faktörleri, hızlandırıcı değişkenler, motivasyon unsurları,

bilgi teknolojileri, rehabilitasyon değişkenlerinin bulunduğunu belirtmişlerdir (Sadeghpour, Cherabin, Shekari ve Zende del, 2019).

Balcı ve Erbay (2021) perakende alanından şirket çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, dönüştürücü liderlik ve örgütsel çeviklik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. sonucunda dönüştürücü lider davranışları ile örgütsel çeviklik arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu belirlemişlerdir (Balcı ve Erbay, 2021).

Çetinkaya ve Akkoca (2021), farklı özel sektörler gruplarında çalışan katılımcılarla gerçekleştirdikleri araştırmada, stratejik liderlik ile örgütsel çevikliğin aralarında pozitif yönde ve anlamlı ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır (etinkaya ve Akkoca, 2021).

Tarakcı ve Özgenel (2023) belediye çalışanlarından oluşan katılımcı grubunda gerçekleştirdikleri araştırmada, örgütsel çeviklik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu, örgütsel çeviklik ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönlü bir ilişki bulunduğu ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında da negatif yönlü bir ilişki bulunduğu sonucuna varmışlardır. Ayrıca örgütsel bağlılığın, örgütsel çeviklikle işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tam aracılık rolünün olduğu sonucuna varmışlardır. (Tarakcı ve Özgenel, 2023).

Aktaş ve Ülgen (2021) alışmalarında, yenilikçi insan kaynakları yönetiminin örgütsel çeviklik üzerindeki etkisini Savunma Sanayi özelinde incelemişlerdir. Sonuç olarak yenilikçi insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgüt çeviklik üzerinde anlamlı etkisi bulunduğunu belirlemişlerdir. Ayrıca ele aldıkları kavramsal yapıların alt boyutları arasındaki ilişkilere dair sonuçlara da ulaşmışlardır (Aktaş ve Ülgen, 2021).

Sucu (2018), doktora tez çalışmasında, sivil havacılık sektörü yer hizmetleri işletmelerinde görev yapan üst ve orta kademe yöneticilerle gerçekleştirdiği araştırmanın bağımsız değişkeni yüksek performanslı iş sistemleri ile bağımlı değişkeni örgütsel çeviklik ve aracı değişkeni girişimci örgüt iklimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yüksek performanslı iş sistemleri ile örgütsel çeviklik arasında pozitif yönde bir ilişki bulunduğu, girişimci örgüt ikliminin ise bu ilişkide kısmi aracılık rolünün olduğunu belirlenmiştir (Sucu, 2018: 276-285).

Ateşlioğlu (2023), doktora tez çalışması kapsamında bilişim firması çalışanlarına yönelik gerçekleştirdiği araştırmada, liderlik tarzlarının, örgütsel çeviklik ile örgütsel

dayanıklılığa etkisinde iç girişimciliğin aracı rolünün bulunup bulunmadığını incelemiş olup iç girişimciliğin örgütsel çevikliği pozitif yönde ve anlamlı seviyede etkilediği, istismarcı otokratik liderlik tarzının örgütsel çeviklik ile örgütsel dayanıklılığa etkisinde iç girişimciliğin aracılık rolünün bulunmadığı, yardımsever, katılımcı, demokratik liderlik tarzlarının ise örgütsel çeviklik ve örgütsel dayanıklılığa etkisine bakıldığında iç girişimciliğin aracılık rolünün bulunduğu sonucuna ulaşmıştır (Ateşoğlu, 2023: 136-139).

Şen (2020), doktora tez çalışması kapsamında havacılık işletmeleri çalışanlarından oluşan katılımcı grubunda gerçekleştirdiği araştırmada, stratejik çevikliğin iç girişimcilik davranışı üzerinde kısmen olumlu yönde etkisi bulunduğu, risk alma davranışının da iç girişimcilik davranışını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaştığını ve yenilikçi örgüt ikliminin ise ara değişken etkisi göstermediği sonucuna ulaştığını belirtmektedir. Ayrıca müşteri çevikliğin iç girişimcilik davranışı üzerinde pozitif yönlü, ortaklık çevikliği ve operasyonel çevikliğin ise negatif yönlü etkisinin belirlendiğini belirtmektedir (Şen, 2020: 113-114)



4. İNOVASYON

4.1. İnovasyon Kavramı

Günümüz organizasyonlarında inovasyon, olmazsa olmaz bir öge durumuna gelmiştir (Kırılmaz, 2020: 21). Küresel piyasaların ve rekabetin sürekli olarak artan baskısı, kuruluşları rekabet güçlerini artırmak için daha da yenilikçi olmaya yönlendirmektedir (Rahimi, Rostami, Shad ve Vafaei, 2017). İnovasyon, son yıllarda ekonomik kalkınmanın uzun dönemli ana bir unsuru olarak ekonomi araştırmalarının merkezinde yer almaktadır. İnovasyon ile ilgili detaylı çalışmaların kökeni, genellikle 21. yy.'ın önemli iktisatçılarından olan J. Schumpeter'in çalışmalarına dayandırılmaktadır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında, farklı düşünce ekollerinden sosyal bilimcilerin, inovasyon ve iktisadi kalkınmadaki etkisi konularına ilgisinde önemli bir patlama olmuştur. Bu durum 2000'li yılların başına kadar devam etmiştir (United Nations Economic Commission for Europe (UNECE), 2012: 3).

İnovasyon, kelime kökeni olarak “*yeni ve farklı bir şey yapmak*” manasındaki Latince “*innovare*” kelimesinden gelen bir kavramdır. Webster ise inovasyonun kavramsal karşılığını “*yeni ve farklı bir sonuç*” olarak ifade etmiştir. Türkçe de ise “*yenilik*”, “*yenilenme*” veya “*yenilikçilik*” kelimeleri ile ifade edilmek istenmiş olsa da bu kelimeler inovasyon kelimesini tam olarak ifade etmekte yeterli değildir. İnovasyon, tek bir kelimeyle ifade edilemeyecek kadar geniş bir anlama sahip olup teknik bir kelime olarak kabul görerek dilimize geçmiştir (Eraslan, Bulu ve Bakan, 2008).

İnovasyon, bireyler/kuruluşlar tarafından ne kadar net bir şekilde anlaşılırsa, inovasyonu elde etme eğilimi de bir o kadar artacaktır (Kahn, 2018). J. Schumpeter'e göre inovasyon, buluş yapmaktan çok daha fazla anlama sahiptir. Buluşlar sınai işlem uygulanır ve sonucunda yeni bir üretim fonksiyonu elde edilirse yeniliğe dönüşebilmektedir (Halis ve Yücel, 2021: 193) OECD'ye göre inovasyon, bir işletmenin iş uygulamalarında, işyeri organizasyonunda veya dış ilişkilerinde, yeni veya büyük oranda iyileştirilmiş bir malın/hizmetin veya sürecin, yeni bir organizasyonel yöntemin veya pazarlama yönteminin uygulanmasını ifade etmektedir. İnovasyon yalnızca teknolojiler geliştirildiğinde gerçekleşmez, ayrıca iş uygulamaları, işyeri organizasyonu, işletmelerin dış ilişkilerinde de inovasyon meydana gelmektedir (UNECE, 2012: 3). İnovasyon, yeni fikirlerin, süreçlerin, ürünlerin/hizmetlerin üretilmesi, benimsenmesi ve uygulanması anlamına gelmektedir (Rahimi vd., 2017).

Kırılmaz'a (2020) göre ise inovasyon kavramını üründe, organizasyonda, süreçte ve pazarlamada yenilik yapmak şeklinde tanımlamak mümkündür. Yapılan işlerin yeni bir perspektifle gerçekleştirmesi, inovatif yaklaşımın bir gerekliliğidir. İnsan inovasyonun kaynağını teşkil eder ve ancak yenilikçi ve kreatif insanlar inovasyon üretme kabiliyetine sahiptirler (Kırılmaz, 2020: 46). Taylor (2017:131) da inovasyon için yapılan birçok tanım olduğunu ve bunların ortak yönünde ise başarılı bir biçimde yeni fikirlerin geliştirilmesiyle birlikte değerli ve kullanışlı sonuçların elde edildiği yaratıcı bir sürecin bulunduğu altını çizmektedir (Bozyiğit, 2020: 20).

Porter (1990), uluslararası piyasalarda rekabet üstünlüğünü, verimliliğini artırabilen ulusların elde edebileceğini belirtmiştir. Verimliliğin ise inovasyon yaparak ve inovasyonda yetkinlik elde ederek artırılabilirliğini belirtmiştir. Bu nedenle inovasyonun, verimlilik ve karlılık artışında mühim bir faktör olduğu görülmektedir. İşletmeler sürdürülebilirliklerini sağlamak amacıyla inovasyon faaliyetlerinden faydalanmak durumundadır (Taşgit ve Torun, 2016). Organizasyonlar, yenilikçi kapasitelerine göre değer oluşturma ve sürdürülebilir bir rekabet üstünlüğü kazanabilme becerisi elde edebilmektedir (Aktepe, 2020, s. 80).

Kuruluşlar için inovasyon, arkasından gitmek ve sahip olmak istedikleri önde gelen bir yeteneği ifade etmektedir. Ancak kuruluşların birçoğu yeniliği iyi bir düzeyde uzun süre sürdürememektedir. Çünkü sürekli inovatif olmak, bir kez inovasyon yaptıktan çok daha zordur (Winby ve Worley, 2014). Başarılı kuruluşlarda, inovasyonun küçük artışlı değişikliklerden büyük kökten inovasyonlara kadar değişen bir süreklilikte meydana geldiğinin farkına varılmaktadır (Kahn, 2018).

İnovasyon süreci, hangi sektör olursa olsun boyutları çok olan ve kompleks bir yapıdadır (Omachonu ve Einspruch, 2010). Çeşitlilikleri bulunabilmekle beraber, inovasyon sürecine yönelik bakış açılarının benzerlikleri vardır. İnovasyon süreci, fikir oluşturma, kavramsallaştırma ve uygulama gibi temel aşamalardan oluşmaktadır (Lappalainen, Aleem ve Sandberg, 2023). Sattler (2011:12), inovasyon sürecini “*fikir üretme ve seçme*”, “*fikir gerçekleştirme*” ve “*fikrin ticarileşmesi*” olarak üç aşamada açıklamıştır. Fikir üretme ve seçme aşaması, yeni fikirlerin gelişimi için organizasyon içi ve dışı araştırmaları ve inovasyon açısından uygun fikirlerin seçilmesini içermektedir. Fikir gerçekleştirme aşaması ise yeni fikirlerin teknolojik açıdan gerçekleştirilmesi ve hedef pazarda potansiyel olarak iktisadi başarıların

değerlendirilmesi aşamasıdır. Fikrin ticarileşmesi aşaması ise son aşama olup inovasyonun üretilmesi/elde edilmesi ve pazara sunulmasını içermektedir (Kırılmaz, 2020: 25). Organizasyonlar, inovasyon sürecini hızlandırmak için inovasyonun nedeni olan inovasyon belirleyicilerini uygulamaya almaları gerekmektedir (Rahimi vd., 2017).

Örgütlerde, değişimin hızına yetişebilmenin en iyi seçeneği yenilikçi düşünce ile davranılması ve çok hızlı bir şekilde yeni fikirlerin hayata geçirilebilmesidir (Bektemür, 2018). İnovasyon, iç girişimcinin kreatif olma becerisine bağlıdır. Bu ise, farklı fırsatların tanınması sürecinde oldukça önemli bir unsurdur (Akt.: Morais, Santos, Tolentino ve Martins, 2021).

İnovasyon uygulamaları genellikle işletmelerin hedefleriyle tam olarak uyuşmaktadır. Çoğu işletme için büyümesi, rekabet üstünlüğü sağlaması vb. birçok nedenden dolayı inovasyon vazgeçilemeyen itici bir güç olmaktadır. İşletmelerde inovasyon çalışmalarının hedefleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Şeker, 2014):

- Kalite arttırımı,
- Yeni pazarların ortaya çıkması,
- Ürün özelliklerinin artırılması,
- İşgücü fiyatlarının düşürülmesi,
- Üretim sürecinin geliştirilmesi,
- Üretimdeki malzeme ihtiyacının düşürülmesi,
- Çevresel zararların azaltılması,
- Ürünlerin/hizmetlerin ikamesi,
- Enerji tüketiminin azaltılması,
- Kurallar ve şartlar üzerinde uzlaşma.

OECD (2005)'e göre inovasyon ürün inovasyonu, süreç inovasyonu, pazarlama inovasyonu ve örgütsel inovasyon olmak üzere dört türde gerçekleşmektedir (Halis ve Yücel, 2021, s. 197):

- **Ürün inovasyonu:** Kullanım amaçları ve nitelikleri bakımından yeni veya büyük oranda geliştirilmiş bir malın/hizmetin sunulmasını ifade etmektedir.
- **Süreç İnovasyonu:** Yeni veya büyük oranda geliştirilmiş bir ürün (mal/hizmet) veya teslimat yönteminin hayata geçirilmesini ifade etmektedir.
- **Pazarlama İnovasyonu:** Ürün tasarımında/ambalajında, ürün yerleştirmede, tanıtımında veya fiyatlandırmasında mühim değişiklikler bulunan yeni bir pazarlama yönteminin hayata geçirilmesini ifade etmektedir.
- **Örgütsel (Organizasyonel) İnovasyon:** Bir işletmenin iş yeri organizasyonunda, iş uygulamalarında veya dış ilişkilerinde örgütsel yeni bir yöntemi hayata geçirmesini ifade etmektedir.

İnovasyon alanındaki araştırmalar, zaman içerisinde ürün ve hizmet inovasyonundan süreç ve iş inovasyonuna, daha sonra da kapsamlı inovasyon ve açık inovasyonu içerisine alan bir süreç yaşamıştır (Li, 2020).

Kahn'a (2018) göre inovasyon, tüm kuruluşlarda sürdürülebildiğin bir gereği olduğu için önemlidir. Kuruluşlar inovasyonun faydalarından yararlanmak için, inovasyonun bir sonuç, bir süreç ve bir zihniyet olduğunun farkına varmalıdırlar. Kahn (2018), her bir unsurun önemli yönlerini Tablo 2.6 'da görüldüğü şekilde sunmuştur (Kahn, 2018):

Öge	Stratejik odak	Stratejik soru	Değerlendirme
İnovasyon bir sonuçtur	Sonuçlar	Ne olmasını istersiniz?	Ürün inovasyonu Süreç inovasyonu
İnovasyon bir süreçtir	Yollar ve Araçlar	Bunu nasıl gerçekleştireceksiniz?	İnovasyon süreci Ürün geliştirme süreci
İnovasyon bir zihniyettir	Durum	Ne ve nasıl'a hazırlanmak için ne işlenmeli ve yerleştirilmelidir?	Bireysel düşünce Organizasyon kültürü

Tablo 4.1. İnovasyonu Anlamak

Kaynak: Kahn, 2018: 459.

Örgütsel davranış düzeyinde, bir topluluğun verimlilik, kalite, rekabet, üretkenlik vb. nedenler ile gerçekleştirdiği davranışların somut olarak performans artırımına dönüştürülmesi temel alınmaktadır. Örgütsel boyutta tüm organizasyonlarda yenilik uygulamasının olabileceği değerlendirilmektedir. Bir üniversite, hastane veya işletmede davranışsal yeniliklerin uygulanması kolay olabilmektedir. Bir hastanede hasta kayıtları için yazılım kullanılmaya başlanması basit düzey bir yenilik uygulaması örneğidir (Şeker, 2014).

İnovasyon sağlık hizmetlerinde, teşhisi, tedaviyi, sosyal erişimi, eğitimi, önleme ve araştırmayı, iyileştirme amacı olan, ayrıca kaliteyi, güvenliği, sonuç verimliliğini, maliyetleri iyileştirmeye dönük uzun vadeli hedefleri bulunan, yeni bir kavram, ürün (hizmet, fikir vb.) veya sürecin tanıtımı olarak ifade edilebilir (Omachonu ve Einspruch, 2010).

Wang vd. (2012) inovasyonu, “inovasyon hızı” ve “inovasyon kalitesi” olarak ikiye kategoride ele almışlardır. Bu sınıflandırma, kompleks ortamlarda başarılı inovasyonun iki kritik özelliğini yansıtmaktadır (Wang, Sharma ve Cao, 2016).

4.1.1. İnovasyon Hızı Kavramı

İnovasyon hızı, inovasyon yapmada ve yeni ürünleri ticarileştirmede bir işletmenin gösterdiği ilerleme hızını ifade etmektedir. Firmanın yeni bir ürün geliştirme sürecindeki faaliyetlerini/görevlerini hızlandırma yeteneğini göstermektedir (Carbonell ve Escudero, 2010). Bir başka ifade ile ürün geliştirme sürecinde gerçekleşen eylemlerin tümünü içine alan, en başından nihai ürüne kadar faaliyetlerin hızlandırılması anlamına gelmektedir (Anifowose, Ghasemi ve Olaleye, 2022). İnovasyon hızı, yeni bir ürün veya hizmetin, yeniliğin kavranması ve tanımlanması da dâhil, ilk geliştirilmesi ile piyasada nihai olarak sunulması arasında geçen süredir (Akt.: Wang ve Wang, 2012). Bir firma tarafından yeni buluşlar yapma ve bunları ticarileştirmedeki hız olarak da ifade edebilmektedir (Anifowose, Ghasemi ve Olaleye, 2022).

İnovasyon hızının bir inovasyon stratejisinin ana unsuru olarak görülmesi üç nedene dayanmaktadır. Bunlardan ilki, inovasyon hızının nitelikli yeni ürün performansı ile sonuçlanmasıdır. İkincisi, inovasyon hızının sürdürülebilir rekabet avantajını sağlayabilmesidir. Ayrıca proje yöneticilerinin kolay bir şekilde geliştirilemeyeceği ve rakipler tarafından taklit edilmesi zor olan, ekipçe şekillenen sosyal yönden karmaşık

bir yetenektir. Üçüncüsü ise pazardaki teknolojik gelişmeler, rekabet oranının artması ve ürün yaşam döngülerinin kısalması firmaların daha hızlı yenilik yapması için zorlayıcı olmaktadır (Akt.: Carbonell ve Escudero, 2010).

Sonnenberg (1993) inovasyon hızını, bir işletme için temel süreçlerle birleştirildiğinde önemli oranda rekabet avantajı kazandırabilecek bir yetenek olarak açıklamaktadır (Markman, Gianiodis, Phan ve Balkin, 2005). İnovasyon hızı, üstün performansla sonuçlanabildiği için piyasada rekabet edebilmek için oldukça önemli bir etkidir (Akt.: Wang ve Wang, 2012). Prajogo ve Ahmed'in (2006) organizasyonlarda inovasyon performansının ölçülmesindeki yapıyı dayandırdığı kriterlerden biri de inovasyon hızıdır (Prajogo ve Ahmed, 2006). Tang ve Chin (2024), inovasyonda hız ölçümünün endüstrilerde organizasyonel çevikliğin ve rekabet üstünlüğünün elde edilmesinde fayda sağlayan mühim bileşenlerden olduğunu belirtmektedir (Tang ve Chin, 2024). Demir ve Geyik (2014), inovasyon hızını etkileyen başlıca önemli faktörler arasında AR-GE harcamalarının ve bilim ve teknolojiye değişim sürecinin bulunduğunu ifade etmektedir (Demir ve Geyik, 2014). Anifowose vd.'ne (2022) göre inovasyon hızının önemi, bir ürünün/sürecin yenilikçiliğini sürekli olarak izleme ve işleyişi için gerekli olan kalite standartlarını sürdürme gerekliliğinde izlenilebilir ve dolayısıyla uzunca bir süredir hız, başarılı mucitlerin temel niteliklerinden görülmüştür (Anifowose, Ghasemi ve Olaleye, 2022).

Ojha vd. (2021), hizmet firmaları açısından üç çıkarım ortaya koymuşlardır. Bunlardan ilki, hizmet firmaları için inovasyon hızının oldukça çalkantılı koşullarda mühim olduğuna dayandırılmaktadır. Yenilikleri hızla yapabilme yeteneği güçlü olan kuruluşlar, piyasadaki değişikliklere hızlı cevap vererek rekabet üstünlüklerini de koruyabilmektedir. Kuruluşlarda yüksek düzeydeki yetenekler daha düşük düzeydeki iş yaklaşımlarının, rutinlerin ve süreçlerin sonucu olup inovasyon hızı yöneticiler tarafından bu alt düzey yetenekleri geliştirmenin gerekliliğini işaret etmektedir. ikincisi, inovasyonun öncelikle operasyonel esnekliği artırmada bir kolaylaştırıcı/araç gibi rol üstlendiğidir. Yenilikleri hızla yapmak için kaynaklar bulunmuyorsa ve maliyetler yüksek ise operasyonel esnekliği artırma ihtimali bulunan yenilikleri izlemek gerekecektir. Sonuncusu ise çalışanların eğitimidir. Üretim sürelerini azaltmak için verilecek çapraz eğitim faaliyetleri vb. örnek verilebilir (Ojha, Struckell, Acharya ve Patel, 2021).

4.1.2. İnovasyon Kalitesi Kavramı

İnovasyon kalitesi kavramı, bir ürün, süreç veya hizmet inovasyonu olsun, ortaya çıkan sonucu, potansiyeli ile karşılaştırarak ve bu sonuca ulaştıran süreci dikkate alarak bir organizasyonun her alanındaki bütüncül inovasyon performansı hakkında bilgi sahibi olunmasına olanak sağlar (Haner, 2002). İnovasyon kalitesi, işletme performansını etkileyen önemli faktörlerdendir. İnovasyon kalitesinin yüksek olması, organizasyonel faaliyetlerin büyük bir bölümünde birçok yeni ürünü, süreci veya uygulamayı eşit olarak benimsemeyi kapsamaktadır (Akt.: Wang ve Wang, 2012). İnovasyon kalitesi kavramı, organizasyon içerisinde, insanın, malzemelerin ve ekipmanların dahil olduğu bir iyileştirme sürecinin yürütülmesinde bir kaynak olarak değerlendirilmektedir. Organizasyonun iç veya dış müşterileri için ek değer oluşturulmasının sağlanması, bu gibi faktörleri bütünleştirmek açısından oldukça önemlidir (Morais, Júnior, Brejão ve Neto, 2019).

İnovasyon kalitesinin ürün / hizmet seviyesi, süreç seviyesi ve işletme seviyesi olmak üzere üç seviyesi bulunmaktadır. İnovasyon kalitesini bu üç etki alanına göre değerlendirmek, kuruluşların gerçekleştirdiği faaliyetleri hedefleri açısından ayırt etme imkânı sağlayacaktır. Bu seviyeler aşağıda açıklanmaktadır (Haner, 2002):

- **Ürün ve Hizmet Seviyesi:** İnovasyon kalitesi bu seviyede, miktar, etkinlik, performans, özellikler, güvenilirlik, maliyetler, müşteriye değer, zamanlama, inovasyon derecesi, karmaşıklık gibi pek çok değişken ile tanımlanmaktadır. Bu seviyedeki inovasyon kalitesi, inovatif ürün ve hizmetlerle ilgili bütün önlemleri kapsamaktadır. Bir firmanın ürün veya hizmetlerde inovasyonu takip etme seviyesi hakkında bilgi vermektedir.
- **Süreç Seviyesi:** Süreç seviyesi ile ilgili de benzer durumlar bulunmaktadır. Bu seviyede firmanın, yeni süreçlerin kalitesini belirleyen önlemlerinin tümü ve bu kalite seviyesine nasıl ulaşıldığı dikkate alınır. Bu bağlamda süreç inovasyonunu takip etme düzeyi ile ilgili değerlendirmede bulunulur.
- **İşletme Seviyesi:** İnovasyon kalitesinin işletme seviyesinde belirlenmesi ise potansiyeli, süreci ve sonucu da dikkate alındığı için diğer iki alandan ilke olarak farklı değildir. Ancak kompleksliğin artması, katalizörlerin

tanımlanmasındaki zorluk ve hassas konularla ölçümleri bütünleştirme ihtiyacından dolayı biraz daha zorlayıcı olabilmektedir.

İşletmelerin yenilikçilik yetenekleri için inovasyon kalitesi önemli bir performans ölçüsüdür (Ahmed, Necmi ve Ikram, 2020). İnovasyon kalitesi ürünler/hizmetler yönünden, özellikler, etkinlik, güvenilirlik, zamanlama, maliyetler, yenilik derecesi, karmaşıklık vb. birçok değişkenlerle tanımlanabilir ve süreç alanı yönünden de benzer değişkenler geçerlidirler. İnovasyon kalitesi, pazarda rekabet edebilmek amacıyla inovasyon stratejisi uygulayan bir işletme için en önemli faktörlerden biridir. Ancak çeşitli unsurlardan (artan karmaşıklık, katalizörlerin belirlenmesindeki zorluk ve hassas konularda ölçümlerin bütünleştirilmesi ihtiyacı) dolayı belirlemede zorluklar yaşanabilmektedir (Akt.: Mardani, Nikoosokhan, Moradi, ve Doustar, 2018).

Bir organizasyonda inovasyon kalitesinin ölçülmesi ve sonucun paylaşılması, organizasyonda inovasyon faaliyeti hakkındaki farkındalığı artırma amacına yönelik olup bu anlamda atılacak ilk adımı ifade etmektedir (Haner, 2002).

4.2. İnovasyon ile İlgili Çalışmalar

Bu başlık altında araştırma kapsamında inovasyon konusu ile ilgili literatürde ulaşılan çalışmalardan, öncelikle sağlık sektörüne yönelik ulusal çalışmalara ilişkin derlenen bilgilere yer verilmektedir. Akabinde inovasyon kalitesi ve inovasyon hızı ile ilgili çalışmalardan literatürde ulaşılan bir bölümünden derlenen bilgilere yer verilmektedir. Son olarak ise Ülkemizde iç girişimcilik/girişimcilik ile inovasyon/yenilikçilik/yenilik kavramlarının birlikte ele alındığı çalışmalara ilişkin derlenen bilgiler sunulmaktadır.

Aksay ve Orhan (2013) çalışmalarında, hastaneler için inovasyon ve risk yönetimi kavramlarının içerdiği anlamı açıklamayı ve inovasyon yapma düşüncesi bulunan hastaneler için bir risk yönetimi modeli oluşturmayı amaçladıklarını belirtmişlerdir. Kavramsal olarak literatür taraması yardımıyla teorik bir temel oluşturmuş ve bu teorik bilgilerden hareketle de hedefleri kapsamında bir model önerisi ortaya koymuşlardır (Aksay ve Orhan, 2013).

Turgut ve Beğenirbaş (2013), hastane çalışanlarının yenilikçi davranış sergilemesi üzerinde sosyal sermaye ile yenilikçi iklimin etkisini inceledikleri çalışmada, ilişkisel sosyal sermayenin yenilikçi iklimin boyutları ve yenilikçi davranış üzerinde

pozitif ve güçlü bir etkisinin bulunduğunu belirlemişlerdir (Turgut ve Beğenirbaş, 2013).

Yılmaz vd. (2014), başhemşirelerden oluşan katılımcı grubunda gerçekleştirdikleri araştırmada, katılımcıların yenilikçi ve risk alma davranışlarının medeni durum, eğitim düzeyi, hemşirelik mesleğinde çalışma süresi, yönetici olarak çalışma süresi ve klinik deneyim süresi değişkenlerine göre değişim göstermediğini, yaş değişkeninin ise risk alma davranışları üzerine etkisi olduğunu belirlemiştir (Yılmaz, Şen ve Demirkaya, 2014).

Uzuntarla vd. (2016) sağlık çalışanlarının algılarına göre sağlık kurumlarında yenilikçiliği ve yenilikçiliği etkileyen faktörleri inceledikleri araştırmalarında, katılımcıların gerçekleştirdikleri yenilikler için bilgi kaynağı olarak yönetici fikirleri ve hasta taleplerinin oldukça önemli olduğu, son iki yılda kurumlarında yapılan yenilikler için itici güç olarak kurum çalışanları ile kanun ve düzenlemelerin oldukça önemli olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca katılımcıların kurumlarındaki yenilikçilik kültürüne ilişkin en fazla katıldığı ifadelerin ise yöneticiler tarafından yenilikçiliğin desteklendiğine ve yenilik sürecinde aktif rol üstlendiğine yönelik ifadeler olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yenilikçiliğin önündeki engellerden en mühim olanların ise kamudaki bürokratik idari yapılanma ile mali kaynak yetersizliği olarak ifade edildiği belirtilmektedir (Uzuntarla, Ceyhan ve Fırat, 2016).

Öztürk (2018:105-108), doktora tez çalışmasını özel hastane çalışanlarından oluşan katılımcı grubunda gerçekleştirmiş ve hizmet yenilikçiliği bakımından tıbbi yönetsel yenilikçi eğilimler ile yönetsel yenilikçi eğilimlerin mühim öncüller olduğu, hizmet yenilikçiliğinin örgütsel dayanıklılığın bütün boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkilerinin bulunduğu, tıbbi yönetsel yenilikçi eğilimler ile yönetsel yenilikçi eğilimlerin örgütsel dayanıklılık üzerinde dolaylı etkilerinin bulunduğu sonuçlarına ulaşmıştır (Öztürk, 2018: 105-108).

Çınar ve Toker (2019), çalışmalarında elde ettikleri bulgulara göre hastanelerde görevli sağlık yöneticilerinin stratejik yönetim araçlarını bilme ve kullanma durumlarının örgütsel inovasyonu anlamlı düzeyde ve pozitif yönde etkilediğinin belirlendiği, hastane yöneticilerinin örgütsel inovasyon ölçeği puan ortalamalarının yaş, cinsiyet, görev ve hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna varmışlardır (Çınar ve Toker, 2019).

Zengin vd. (2019), hemşirelikte yenilikçilik ve ilişkili faktörleri araştırdıkları çalışmada, hemşirelerin yenilikçiliklerinin sorgulayıcı seviyede kaldığının görüldüğünü ve yenilikçi düzeye çıkabilmeleri için bu konuda farkındalıklarının değişmesi gerektiğini ve hangi özelliklere sahip olmalarının oldukça önemli olduğunu belirtmişlerdir (Zengin, Tiryaki ve Çınar, 2019) .

Kurt (2020), sağlık hizmetlerinde toplam kalite yönetimi ile inovasyon konusunu kavramsal olarak ele aldığı çalışmasında, toplam kalite yönetimi ile inovasyon arasında açık olarak bir ilişki bulunduğunu değerlendirmiştir (Kurt, 2020).

Karapınar (2020), kamu hastanesi sağlık çalışanlarının katılımı ile gerçekleştirdiği yüksek lisans tezi çalışmasında , yenilikçilik kültürünün, örgütsel inovasyon etkinliği üzerinde etkisinin olduğunu belirlemiştir (Karapınar, 2020).

Gök Uğur vd. (2021), bir devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin inovasyona bakış açıları ile bireysel yenilikçilikleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada, hemşirelerin büyük kısmının inovasyon konusunda bilgilerinin bulunmadığı ve alanlarında inovasyonun gerekli olduğunu düşündükleri, yeni ürün geliştirme ihtiyacı hissettikleri (...) sonuçlarına ulaşmıştır (Gök Uğur, Aksu ve Hakyemez, 2021).

Karagöz (2021) doktora tez çalışmasında, özel hastane yönetimlerinden oluşan katılımcı grubundan elde edilen bulgulara göre dönüşümcü liderlik ile yenilikçilik arasındaki ilişkide, entelektüel sermayenin ve psikolojik sermayenin bütün alt boyutlarının güçlü aracılık etkilerinin bulunduğunu belirtmiştir (Karagöz, 2021: 186-207).

Keçeli (2022) araştırmasında sağlık bakım hizmetleri alanında yayımlanmış olan inovasyon ile ilgili makaleleri bilim haritalama teknikleriyle incelemiştir (Keçeli, 2022).

Kavuzoğlu (2023), özel hastanelerde görevli sağlık çalışanlarının katılımı ile gerçekleştirdiği doktora tez çalışmasında, örgütsel yenilikçilik ile iş mükemmelliği arasında anlamlı, pozitif yönlü ve kuvvetli düzeyde bir ilişki olduğunu ve örgütsel yenilikçiliğin iş mükemmelliği üzerinde pozitif yönlü bir etkisi bulunduğunu belirlemiştir (Kavukoğlu, 2023: 114).

Wang ve Wang (2012), bilgi paylaşımı ile inovasyon ve performans arasındaki ilişkiyi Çin'deki yüksek teknoloji firmalarında inceledikleri çalışmalarında, açık ve örtülü

bilgi paylaşımı uygulamalarının inovasyonu ve performansı kolaylaştırdığını belirlemişlerdir. Ayrıca açık bilgi paylaşımının inovasyon hızı ve finansal performans üzerinde anlamlı etkileri olduğunu ve örtülü bilgi paylaşımının da inovasyon kalitesi ve operasyonel performans üzerinde önemli etkileri olduğunu belirlemişlerdir (Wang ve Wang, 2012).

Arslan (2014) yüksek lisans tez çalışmasında, bilgi paylaşımı, inovasyon (inovasyon hızı ve inovasyon kalitesi) ve firma performansı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İşletme üst düzey yöneticilerinin katılımı ile gerçekleştirdiği çalışmada, bilgi paylaşımı ile inovasyon arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu, inovasyon ile firma performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu, bilgi paylaşımı ve firma performansı arasında da pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu belirlemiştir. Bilgi paylaşımının inovasyon ile işletme performansı üzerinde ve inovasyonun da işletme performansı üzerinde etkili olduğunu belirlemiştir (Aslan, 2014).

Doğan ve Doğan (2017), yüksek teknolojili firmalarda gerçekleştirdikleri çalışmaları sonucunda, inovasyon hızı ve inovasyon kalitesinin işletmelerin operasyonel/finansal performansını etkilediğini belirlediklerini, inovasyon hızı ve kalitesinin artmasıyla firmalarda operasyonel/finansal performansın da arttığını belirtmişlerdir (Doğan & Doğan, 2017).

Keskin vd. (2018) araştırmalarında, açık ve örtük bilgi paylaşımı, entelektüel sermaye unsurları, inovasyon kalitesi ve performans arasındaki ilişkilerin açıklandığı bir model sunmuşlardır. Çalışmayı 161 firma çalışanının katılımı ile gerçekleştirmişlerdir. İnovasyon kalitesinin, entelektüel sermaye boyutları ve operasyonel performans arasında moderatör bir rolünün bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca araştırma modeli kapsamında elde edilen diğer bulguları yorumlamışlardır (Keskin, Şentürk ve Beydoğan, 2018).

Cheng vd.ve arkadaşları (2019), Çin'deki yüksek teknoloji firmalarında gerçekleştirdikleri, Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanarak liderin yaratıcılığı teşvik etmesinin inovasyon hızı üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında, liderin yaratıcılığı teşvik etmesinin inovasyon hızıyla ilişkili olduğunu ve liderin yaratıcılığı teşvik etmesi ve inovasyon hızı arasında yaratıcı süreç katılımının aracılık etkisinin doğrulandığı sonucuna ulaşmışlardır (Cheng, Cao, Zhong, He ve Qian, 2019).

Li (2020), çalışmasında inovasyon kalitesine ilişkin kapsamlı bir değerlendirme sistemi oluşturduğunu ve entropi yöntemiyle Çin'in çeşitli bölgelerinde inovasyon kalitesinin kapsamlı değerlendirme ölçümünü hesapladığını belirtmektedir. Li (2020) inovasyon kalitesi değerlendirme sistemini, inovasyon girdi/çıktı verimliliği ve inovasyon başarı dönüşüm verimliliği olmak üzere iki boyutta ele almıştır. Buna göre inovasyon girdi/çıktı süreci, inovasyon sürecinin kalitesini göstermektedir. İnovasyon süreci, inovasyonun faaliyet temelini oluşturduğu için inovasyon sürecinin iyi/ileri seviyede olması inovasyon kalitesinin de o kadar iyi olmasını sağlayabilir. Ayrıca inovasyon başarılarının verimliliğini dönüştürme süreci de inovasyon faydalarının kalitesini göstermektedir. İnovasyonun ekonomik faydası arttığında, başarı dönüşümünün verimliliği de artacaktır. Araştırmada ulaşılan sonuçları zamansal ve mekânsal farklılıklar kapsamında sunmuştur (Li, 2020).

Ghasemi vd. (2021), İran'da tıp turizmiyle alakalı yüksek donanımlı 17 hastanede yöneticilerle gerçekleştirdikleri çalışmalarında, bilgi yönetimi odaklı inovasyon maddelerini uygulayarak inovasyon süreçlerinde zaman, maliyet ve kalite yönetimi odaklılığın inovasyon hızını ve operasyonel performans üzerindeki etkisini ve bu faktörlerin İran'da başta uluslararası hastaneler olmak üzere medikal turizme etkilerini araştırmışlardır. Araştırmalarında, seçilmiş olan üç bilgi yönetimi alanının hastanelerin operasyonel performansına katkı sağladığını, zaman ve kalitenin inovasyon hızının arabuluculuk rolüyle operasyonel performans ile pozitif ve doğrudan ilişkileri bulunduğunu belirlemişlerdir. Çalışma sonuçlarının, inovasyon süreçlerinde sistematik olmanın hastanelerde operasyonel performansı artıracağı yönünde kanıt sunduğunu belirtmişlerdir (Ghasemi, Nejad ve Aghaei, 2021).

Kalmuk ve Acar (2018), İstanbul'daki özel hastanelerde yenilikçilik ile hastane performansı arasındaki ilişkide girişimciliğin ara değişken rolünü tespit etmek amacıyla üst ve orta düzey yöneticilere anket uygulaması yaptıkları araştırmanın sonucunda, girişimciliğin ve yenilikçiliğin alt boyutları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu, özel hastanelerde yenilikçilik ile performans ilişkisinde girişimciliğin ara değişken rolü bulunduğunu saptamışlardır (Kalmuk ve Acar, 2018).

Okay ve Tekin (2020) tarafından yapılan çalışmada ise sağlık işletmelerinde kurumsal girişimcilik ile yeniliğin uygulanabilirliği ve işletme performansı ilişkisini belirlemek amacıyla Batman'da bulunan bir kamu hastanesi ve dört özel hastanede görev yapan

sağlık çalışanları ve idari çalışanlara anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmada, çalışanlar tarafından kurumsal girişimcilik ve yenilik kavramlarının tam olarak bilinmediği ve sağlık işletmelerinin bu iki kavramın performans üzerinde olumlu etkisi bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Okay ve Tekin, 2020).

Yardan vd. (2018), özel hastane çalışanları ile gerçekleştirdikleri çalışmada, yenilik iklimi ölçeğinin “yeniliği engelleme” alt boyutu ile iç girişimcilik ölçeği arasında ilişki belirlendiği ve “yeniliği engelleme” alt boyutunun iç girişimcilik üzerinde negatif yönlü etkisi bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca katılım sağlayan hastane çalışanlarının medeni durumu ile iç girişimcilik ölçeğinin alt boyutlarından “özerklik” boyutunda farklılık belirlenmediği, “yenilikçilik” ve “risk alma ve proaktiflik” boyutlarında ise farklılık belirlendiği; iç girişimcilik ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı, yaş ile iç girişimcilik ölçeği “özerklik” alt boyutunda farklılık görülmediği, “yenilikçilik” ve “risk alma ve proaktiflik” boyutlarında farklılık belirlendiği, eğitim durumu ile iç girişimcilik ölçeği “yenilikçilik”, “risk alma ve proaktiflik” boyutları arasında farklılık belirlendiği, eğitim durumu ile “özerklik” boyutu arasında farklılık belirlenmediği, hastane çalışanlarının görevlerine göre ise iç girişimcilik ölçeği “özerklik” ve “yenilikçilik” boyutlarında farklılık bulunamadığı, “risk alma ve proaktiflik” boyutlarında farklılık belirlendiği sonucuna varmışlardır (Yardan, Aydın ve Bölükbaşı, 2018).

Ferraz vd. (2021) Portekiz’de hemşire katılımcılarla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, bilişsel stillerin, bireysel girişimcilik ile iç girişimciliği nasıl teşvik ettiğini ve yeniliği nasıl teşvik ettiğini incelemişlerdir. Araştırmada bilişsel stillerin bireysel girişimcilik yönelimi üzerinde pozitif etkisinin olduğu, bilişsel stillerin iç girişimcilik üzerinde pozitif etkisinin bulunduğu ve bireysel girişimciliğin aracılık rolü bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca bireysel girişimcilik yöneliminin iç girişimciliği ve iç girişimciliğin aracılık ettiği yenilikçiliği etkilediği, iç girişimciliğin de hemşirelerde inovasyonu etkilediği sonucuna ulaşmışlardır (Ferraz, Marques, Santos, Cunha ve Vaz, 2021).

Kızıloğlu (2011: 92-97) bir ilde yenilik alanında ödül alan firmaların çalışanlarının katılımı ile gerçekleştirdiği yüksek lisans tez çalışmasında, organizasyonlardaki iç girişimciliğin yenilik yapabilme becerisi üzerine etkisini ve iç girişimcilik ile yenilik arasındaki ilişkinin boyutlarını belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma sonucunda, iç

girişimcilik ile yenilik yapabilme becerisi arasında pozitif yönde bir ilişkinin bulunduğunu ve i girişimciliğin yenilik üzerinde etkisi olduğunu belirlemiştir. Ayrıca i girişimciliğin alt boyutları ile yenilik arasında ilişkiler bulunduğunu belirlemiştir (Kızıloğlu, 2011: 92-97).

Arslan (2012) doktora tez çalışması kapsamında bilişim sektöründe faaliyet gösteren firmalar özelinde gerçekleştirdiği araştırmada, inovasyon ile i girişimcilik arasında bir ilişki bulunup bulunmadığını incelemiştir. Bu temel amaca yönelik olarak ise inovasyon ile i girişimcilik arasında pozitif yönde ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmıştır (Arslan, 2012: 247).

Demirel ve Özbezek (2015), çalışmalarında i girişimcilik ile yenilik kavramı arasındaki ilişkiyi teorik olarak ele almışlardır. Sonuç bölümünde, işletmelerin iç girişimcilik ve yenilik faaliyetlerine destek olması açısından dikkate almaları gereken hususlara ilişkin öneriler sunmuşlardır (Demirel ve Özbezek, 2015).

Güner ve Serinkan (2017) bankacılık sektörü özelinde yaptıkları araştırmalarında, i girişimcilik ve yenilik çalışmalarına verilen önem seviyesini ve i girişimcilik ile yenilik ilişkisini incelemişlerdir. Araştırma soncunda i girişimcilik ile yenilik arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Ayrıca demografik özelliklere göre i girişimcilik ve yenilik eğilimi için anlamlı farklılıklar belirlemedişlerdir (Güner ve Serinkan, 2017).

Efe ve Yıldıran (2022) ğretim üyelerinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, i girişimcilik ile yenilik yönelimi arasında istatistiksel bir ilişkinin saptanmadığını belirtmişlerdir. Ayrıca i girişimciliğin kurumdaki hizmet süresi ve iş hayatında çalışma süresine göre farklılaştığını, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, unvan ve çalışma alanına göre ise farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır (Efe ve Yıldıran, 2022).

Ayan (2023), gıda sektöründe faaliyeti bulunan bir işletme çalışanlarının katılımı ile gerçekleştirdiği yüksek lisans tezi çalışmasında, inovasyon ile i girişimcilik arasında anlamlı pozitif yönde orta düzey bir ilişki olduğunu, insan kaynakları eğitimi ile i girişimcilik arasında pozitif yönde orta düzey bir ilişki olduğunu, insan kaynakları eğitimi ile inovasyon arasında pozitif yönde orta düzey bir ilişki olduğunu ve i girişimciliğin inovasyon faaliyetleri üzerindeki etkisinde insan kaynakları eğitiminin kısmi aracılık rolü bulunduğunu belirlemiştir. Ayrıca ilgili ölçek puanlarının

demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğine yönelik araştırma sonuçlarını sunmuştur (Ayan, 2023).

Demir (2023) yüksek lisans tez çalışmasında, sanayi üzerine faaliyet gösteren işletme çalışanlarının kurum içi girişimcilik faaliyetlerine yönelik tutumları ile bu faaliyetlerin işletme performansına etkilerini incelemiştir. Elde edilen korelasyon analizi bulgularına göre i girişimciliğin bütün boyutlarının yenilik ve finansal performans ile pozitif yönde ilişkisi bulunduğu, ayrıcazerklik ve risk almanın yenilik ve finansal performans ile ilişki gücünün daha çok olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca regresyon analizi sonuçlarını da sunmuştur (Demir, 2023).

Çetinkaya ve ztrk (2023) bilgi ve iletişim teknolojileri sektörü işletmelerinde çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, inovasyon ile i girişimcilik arasındaki ilişkide sosyal medyanın düzenleyici etkisini incelemiştir. Çalışma sonucunda inovasyon ile i girişimcilik arasında yüksek seviyede ilişki bulunduğunu ve sosyal medyanın bu ilişkide düzenleyici etkisi olduğunu belirlemişlerdir (etinkaya ve ztrk, 2023).

Kocademir (2021:82-83), yüksel lisans tez çalışmasında, lojistik sektöründe i girişimciliğin, inovasyon vergtsel inovasyon kültürü üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda i girişimciliğin, inovasyon vergtsel inovasyon kültürünü pozitif yönde etkilediği sonucuna varmıştır (Kocademir, 2021: 82-83).

Matug (2021:98-99) imalat sanayinden üç farklı firmanın çalışanlarının katılımcı olduğu doktora tez çalışmasında, farklılıkların yönetimi ve yetenek yönetiminin, i girişimcilik ve yenilikçilik kavramları ile ilişkisini incelemiştir. Korelasyon analizi sonucunda dört değişken arasında pozitif yönde korelasyonlar olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırma hipotezlerine yönelik tüm sonuçları sunmuşlardır (Matug, 2021: 98-99).



5. SAĞLIK YÖNETİCİLERİNİN İÇ GİRİŞİMCİLİK DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL ÇEVİKLİK, İNOVASYON HIZI VE İNOVASYON KALİTESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: ANKARA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

5.1. Yöntem

Bu araştırmada, nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma, tanımlayıcı özellikte ilişkisel bir tarama araştırmasıdır.

Nicel araştırmalarda, sayısal verilerden yararlanarak kesin ve genellenebilir sonuçlara varmak amaçlanmaktadır. Nicel araştırma desenlerinden olan ilişkisel tarama araştırmalarında ise iki veya daha çok değişken arasındaki ilişkiler meydana çıkarılmaya çalışılmaktadır (Gülbüz ve Şahin, 2018).

Bu bölümünde araştırmanın amacı, önemi, modeli ve hipotezleri, varsayımları, kapsam ve kısıtlılıkları, etik yönü, evren ve örnekleme, veri toplama yöntem ve süreci, veri toplama aracı, analiz yöntemleri ve pilot çalışma sonuçlarına yer verilmiştir.

5.1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları ile örgütsel çeviklik, inovasyon hızı ve inovasyon kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Ayrıca sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının, demografik ve mesleki özelliklerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya konulması da amaçlanmaktadır.

5.1.2. Araştırmanın Önemi

Organizasyonlar, yoğun rekabetçi bir piyasada rakiplerine karşı rekabet avantajlarını korumak veya iyileştirmek amacıyla sürekli olarak yenilikler yapmak durumundadır. İç girişimci ise bu arayışın çok önemli bir aktörü konumunda yer almaktadır (Morais vd., 2021). İnovasyon, sağlık alanında girişimcilik ve değişim çalışmalarının gerçekleştirilmesinde önemli rol oynamaktadır (Yardan, Aydın ve Bölükbaşı, 2018: 177). Sürdürülebilir kurumsal girişimcilik için yenilikçiliği geliştiren ve sürdüren yöneticilere ve çalışanlara gereksinim vardır (Urban ve Wood, 2015). Örgütsel çevikliğin güçlü olduğu bir organizasyon ise ürün özelleşmesini artırabilir, daha uzun süre reaksiyon verebilir, maliyetleri azaltabilir ve performansını artırabilir. İşletmeler,

rekabet avantajı kazanmak için örgütsel çevikliği geliştirme çabasıdır (Gyemang ve Emeagwali, 2020).

Sağlık kurumları, toplumun sağlığını korumak, iyileştirmek ve geliştirmek gibi önemli bir misyonu üstlenirken kaliteyi, maliyetleri ve erişimi dengede tutmak gibi birçok benzersiz yükümlülüğü yerine getirmektedir. Bugünün sağlık kurumları, bu temel sorumluluklarını yerine getirirken aynı zamanda varlıklarını sürdürmek, ilerlemek, hizmetlerini ve süreçlerini geliştirmek için çağın değişim ve gelişmelerine uyum sağlamaları gerekmektedir. Bu açıdan, iç girişimci davranışa sahip sağlık yöneticilerinin ve çalışanlarının varlığı ise oldukça önem kazanmaktadır.

Ulusal ve uluslararası araştırmalarda iç girişimciliğe olan ilgi sağlık alanında yapılan araştırmalara da yansımaktadır. Bu bağlamda mevcut literatür incelendiğinde Ülkemizde sağlık kurumlarında iç girişimcilik konusunu ele alan çalışmaların (Basım ve Şeşen, 2009; Çiğdem, 2011; Bostancı ve Ekiyor, 2015; Bektemür, 2018; Soysal ve Kolca, 2018; Yardan vd., 2018; Arslanoğlu, 2019; Erkoç, 2019; Erdoğan, 2019; Zengin vd., 2019; Çakır, 2019; Akduru, 2020; Erbir ve Yılmaz, 2020; Avcı, 2020; Okay ve Tekin, 2020; Akan, 2022; Yeşil ve Mavi, 2022) bulunduğu görülmektedir. Aynı şekilde inovasyonun da sağlık alanında ele alındığı (Turgut ve Beğenirbaş, 2013; Aksay ve Orhan, 2013; Yılmaz, Şen ve Demirkaya, 2014; Uzuntarla, Ceyhan, ve Fırat, 2016; Öztürk, 2018; Çınar ve Toker, 2019; Zengin vd., 2019; Kurt, 2020; Karapınar, 2020; Gök Uğur vd., 2021, Karagöz, 2021; Keçeli, 2022; Kavuzoğlu, 2023) çalışmalar mevcuttur. İç girişimcilik ile ilgili sağlık sektörü üzerine yapılan araştırmalardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir.

Bostancı ve Ekiyor (2015), bir kamu hastanesinde görev yapan hemşirelerin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, işe adanmanın iç girişimcilik üzerindeki etkisini incelemişler ve işe adanmanın duygusal bütünleşme alt boyutu ile iç girişimcilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu, duygusal bütünleşmenin iç girişimcilik üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Akduru (2020) ise pozitif psikolojik sermaye unsurlarının özel sağlık sektörü çalışanlarının iç girişimcilik düzeyine etkisi ile bir kısım demografik ve istihdam özelliklerinin iç girişimcilik eğilimlerine etkisini incelediği araştırmada ise iyimserlik, dayanıklılık, öz yeterlilik ve umudun iç girişimciliği pozitif olarak etkilediğini belirlemiştir. Ayrıca iç girişimcilik eğiliminin yaş, gelir düzeyi, iş tecrübesi değişkenlerine göre farklılaştığını

belirlemiştir. Avcı (2020:57, 64) ise yüksek lisans tez çalışmasında, sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile iç girişimcilik algıları ilişkisini incelenmiştir. Araştırmada, tükenmişlik düzeyi ile iç girişimcilik algısı arasında negatif yönlü, orta seviyede anlamlı ilişki bulunduğunu belirtmiştir. Ayrıca cinsiyet ile iç girişimciliğin alt boyutlarından risk alma arasında anlamlı farklılıklar görüldüğünü belirtmiştir. Akan (2022), bir araştırma hastanesi çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada, iç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşvikinin, çalışanların iş performansını anlamlı ve pozitif olarak etkilediğini ve cinsiyet, yaş, eğitim, gelir, kurumda çalışma süresi, başka kurumda çalışma durumlarına göre farklılık göstermediğini belirlemiştir.

Yapılan alan yazın araştırmasında sağlık kurumlarında girişimcilik ile inovasyon kavramlarını ve iç girişimcilik ile inovasyon kavramlarını birlikte ele alan az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Kalmuk ve Acar (2018), İstanbul'daki özel hastanelerde üst ve orta düzey yöneticilere anket uygulaması yaptıkları araştırmanın sonucunda, girişimciliğin ve yenilikçiliğin alt boyutları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu, özel hastanelerde yenilikçilik ile performans ilişkisinde girişimciliğin ara değişken rolü bulunduğunu saptamışlardır. Gök Uğur vd. (2021) ise bir devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin inovasyona bakış açıları ile bireysel yenilikçilikleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada, hemşirelerin büyük kısmının inovasyon konusunda bilgilerinin bulunmadığı ve alanlarında inovasyonun gerekli olduğunu düşündükleri, yeni ürün geliştirme ihtiyacı hissettikleri (...) sonuçlarına ulaşmıştır. Okay ve Tekin (2020) tarafından yapılan çalışmada ise sağlık işletmelerinde kurumsal girişimcilik ile yeniliğin uygulanabilirliği ve işletme performansı ilişkisini belirlemek amacıyla bir kamu hastanesi ve dört özel hastanede görev yapan sağlık çalışanları ve idari çalışanlara anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmada, çalışanlar tarafından kurumsal girişimcilik ve yenilik kavramlarının tam olarak bilinmediği ve bu iki kavramın sağlık işletmelerinin performansına olumlu etkisi bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yardan vd. (2018), özel hastane çalışanlarıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, yenilik iklimi ölçeğinin yeniliği engelleme alt boyutunun iç girişimcilik üzerinde negatif yönlü etkisi bulunduğunu belirlemişlerdir.

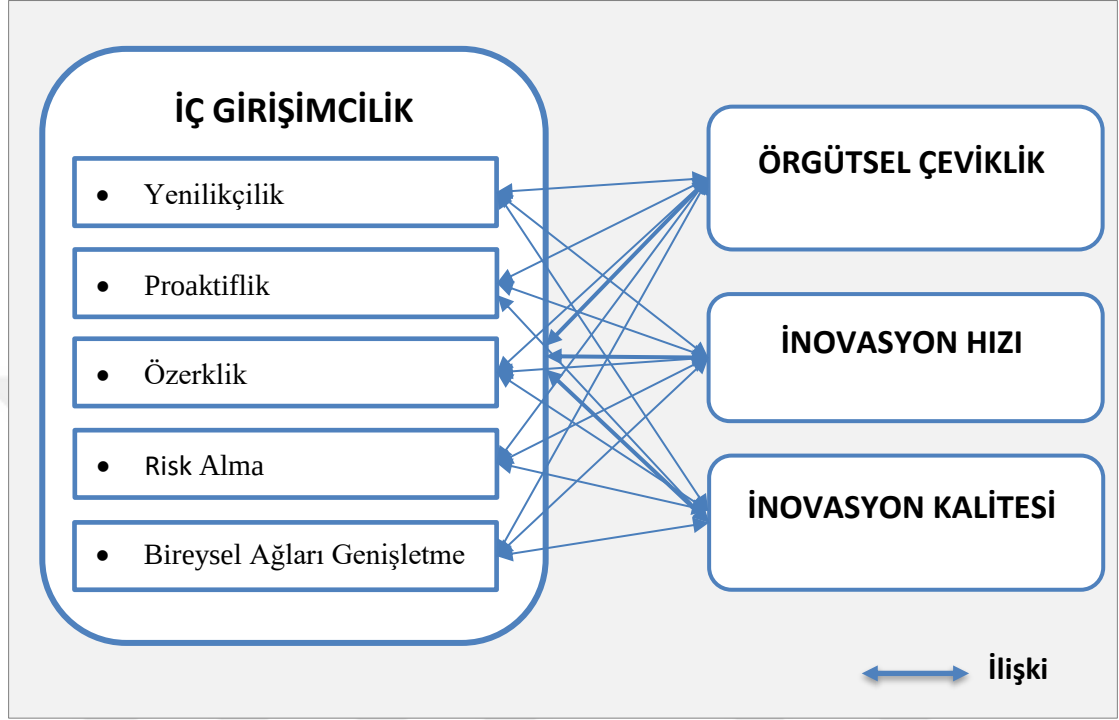
Literatürde uzun süredir araştırılan bir konu olan örgütsel çeviklik, Türkiye'de daha yakın dönemde ilgi çekerek araştırılan bir konu haline gelmiştir (Çetinkaya ve Akkoca,

2021). Ülkemizde sağlık alanında örgütsel çevikliği ele alan (Sağır ve Oraç, 2020; Özeroğlu ve Koçyiğit, 2020; Tamer, 2021; Altıntaş ve Özata, 2023; Doğanyigit, 2023; Yağmur ve Myrvang, 2023; Akkaya vd., 2024) az sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Ülkemizde iç girişimcilik ile örgütsel çeviklik kavramlarını ve girişimcilik ile örgütsel çeviklik kavramlarını birlikte ele alan iki çalışmaya rastlanmıştır. Ateşoğlu (2023: 136-139) tarafından doktora tez çalışması kapsamında bilişim firması çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen araştırmada, iç girişimciliğin örgütsel çevikliği pozitif yönde ve anlamlı seviyede etkilediği ve yardımsever, katılımcı, demokratik liderlik tarzlarının da örgütsel çeviklik ve örgütsel dayanıklılığa etkisinde iç girişimciliğin aracılık rolünün bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Sucu (2018) tarafından gerçekleştirilen doktora tez çalışmasında, sivil havacılık sektörü yer hizmetleri işletmelerinde görev yapan üst ve orta düzey yöneticilere anket uygulaması yapılmış ve araştırma sonucunda yüksek performanslı iş sistemleri ve örgütsel çeviklik arasında pozitif yönde bir ilişkinin bulunduğu, girişimci örgüt ikliminin ise bu ilişkide kısmi aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir.

Yapılan literatür taramasında sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları ile örgütsel çeviklik, inovasyon hızı ve inovasyon kalitesi arasındaki ilişkiyi ele alan herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda araştırmanın özgün ve önemli olduğu ifade edilebilir. Araştırma sonucunda elde edilecek sonuçların alan yazına faydalı katkılar sunacağı öngörülmektedir. Ayrıca sağlık hizmeti uygulayıcıları ile akademisyenleri için güncel bilgi sağlayacağı, gelecek araştırmalar için veri olacağı ve araştırma konusu olan kavramlara dikkat çekilerek farkındalık oluşturulacağı değerlendirilmektedir.

5.1.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmanın temel amacı ile ilgili oluşturulan model aşağıda yer alan Şekil 5.1.'de gösterilmektedir.



Şekil 5.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmanın amaçları çerçevesinde geliştirilen hipotezler aşağıda yer almaktadır:

H 1: İç girişimcilik davranışı ile örgütsel çeviklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H 1a: İç girişimciliğin alt boyutu yenilikçilik ile örgütsel çeviklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H 1b: İç girişimciliğin alt boyutu proaktiflik ile örgütsel çeviklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H 1c: İç girişimciliğin alt boyutu özerklik ile örgütsel çeviklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H 1d: İç girişimciliğin alt boyutu risk alma ile örgütsel çeviklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H 1e: İç girişimciliğin alt boyutu bireysel ağları genişletme ile örgütsel çeviklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H 2: İç girişimcilik davranışı ile inovasyon hızı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H 2a: İç girişimciliğin alt boyutu yenilikçilik ile inovasyon hızı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H 2b: İç girişimciliğin alt boyutu proaktiflik ile inovasyon hızı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H 2c: İç girişimciliğin alt boyutu özerklik ile inovasyon hızı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H 2d: İç girişimciliğin alt boyutu risk alma ile inovasyon hızı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H 2e: İç girişimciliğin alt boyutu bireysel ağları genişletme ile inovasyon hızı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H 3: İç girişimcilik davranışı ile inovasyon kalitesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H 3a: İç girişimciliğin alt boyutu yenilikçilik ile inovasyon kalitesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H 3b: İç girişimciliğin alt boyutu proaktiflik ile inovasyon kalitesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H 3c: İç girişimciliğin alt boyutu özerklik ile inovasyon kalitesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H 3d: İç girişimciliğin alt boyutu risk alma ile inovasyon kalitesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H 3e: İç girişimciliğin alt boyutu bireysel ağları genişletme ile inovasyon kalitesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H 4: Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları (ölçek toplam ve alt boyut puanları) demografik ve mesleki özelliklerine ait değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H 4a: Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları yöneticilik düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H 4b: Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H 4c: Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H 4d: Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H 4e: Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H 4f: Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları toplam hizmet yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H 4g: Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları yönetici olarak toplam hizmet yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H 4h: Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları çalıştıkları hastane türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

5.1.4. Varsayımlar

Bu araştırmada kullanılan anketin, sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları ile örgütsel çeviklik, inovasyon hızı ve inovasyon kalitesi arasındaki ilişkiyi ölçebileceği varsayılmıştır.

Araştırmanın katılımcısı olan sağlık yöneticilerinin, ankette yer alan ölçme araçlarındaki soru ve ifadeleri içtenlikle yanıtladıkları varsayılmıştır.

Bu araştırmada uygulanmış olan anket sorularına verilen yanıtların, sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları ile örgütsel çeviklik, inovasyon hızı ve inovasyon kalitesi arasındaki ilişkiyi yansıtacağı varsayılmıştır. Ayrıca araştırma verilerinden, sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının, demografik ve mesleki özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaya yönelik, yeterli ve güvenilir bilgiler elde edileceği varsayılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin, araştırmanın amacına uygun, geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmıştır.

5.1.5. Kapsam ve Sınırlılıklar

Bu araştırma, Sağlık Bakanlığına bağlı Ankara ili kamu hastanelerinde görev yapan sağlık yöneticileri ile sınırlıdır. Bu nedenle bu araştırma sonuçları söz konusu evren için geçerlidir.

Araştırmanın katılımcısı olan sağlık yöneticilerinin vermiş oldukları yanıtların samimi olduğu kabul edilmiş olup araştırma bu görüşlere ait verilerle sınırlıdır.

5.1.6. Araştırmanın Etik Yönü ve İzinler

Araştırmanın veri toplama süreci için öncelikle Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan 16.01.2023 tarih ve 157530 sayı numaralı etik komisyon izni (Ek-2) alınmıştır. Daha sonra Ankara İl Sağlık Müdürlüğüne başvuru yapılarak, Ankara ilinde Sağlık Bakanlığına bağlı olarak faaliyet gösteren kamu hastanelerinden araştırmanın yürütülebilmesi için gerekli izinler talep edilmiştir. Araştırmaya uygunluk veren hastanelerde anket uygulaması yapılmıştır. Ankara İl Sağlık Müdürlüğü izin başvuru yazısı ve onay veren hastanelerin uygunluk yazısı ekte (Ek-3) sunulmuştur.

5.1.7. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bir konu incelenirken ekseriyetle evreni temsil ettiği düşünülen bir örneklem belirlenir ve örneklemde elde edilen bulgulardan evrene yönelik çıkarsamalar yapmak için faydalanılır (Alpar, 2020: 22). Bu araştırmanın evrenini Ankara ilinde Sağlık Bakanlığına bağlı 13 kamu hastanesinde görev yapan sağlık yöneticileri (Başhekim, başhekim yardımcısı, müdür, müdür yardımcısı, servis/birim/ünite sorumlusu, koordinatör vb.) oluşturmaktadır. Örneklem yöntemi olarak basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır.

Bu çalışmada, hastanelerin ilgili yöneticilerinden ve ilgili birimlerinden elde edilen bilgilere göre araştırmanın yürütüldüğü 13 hastanede toplam 948 sağlık yöneticisinin (üst, orta ve alt düzey) görev yaptığı belirlenmiştir. Araştırmada örneklem büyüklüğünün hesaplanması, Barlett, Kortlik ve Higgins (2001) çalışmalarından evreni bilinen nicel araştırmalar için kullanılan aşağıda yer alan formüle göre yapılmıştır (Barlett, Kortlik ve Higgins, 2001):

$$n = \frac{n_0}{1 + n_0/N}$$

$$n_0 = \frac{t^2 \times (p) \cdot (q)}{d^2}$$

N : Evren büyüklüğü

n : Örneklem büyüklüğü

p : İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q : İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t : Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer (0,05 için değer 1.96'dır)

d : Olayın görülüş sıklığına göre araştırmacının kabul ettiği örneklem hatası (0,05)

Araştırmada örneklem çapının en büyük yapılması için $p+q=1$ şartını sağlamak koşulu ile $p=q=0,5$ alınmıştır. Güven aralığı ise 0,95 ve hata payı 0,05 olarak belirlenmiştir. Yapılan örneklem hesaplamasına göre araştırma için asgari örneklem sayısı 273 olarak bulunmuştur.

Araştırmanın gerçekleştirildiği hastanelerdeki sağlık yöneticilerine gönüllülük esasına göre anket uygulaması yapılmıştır. Anket uygulaması ile elde edilen 386 anketten 34 anketin eksik ve/veya hatalı doldurulduğu belirlenerek araştırmaya dahil edilmemiştir. Sonuç olarak toplam 352 katılımcı araştırmanın örneklemine oluşturmuştur.

5.1.8. Araştırmanın Veri Toplama Yöntem ve Süreci

Araştırmada verileri toplamak amacıyla anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket uygulamasına katılımda ise gönüllülük esası dikkate alınmıştır. Anketler kurumsal izinleri çerçevesinde ilgili hastanelerde yüz-yüze ve/veya online şekilde uygulanmıştır. Bu anket uygulamalarının %74,29'u (280) yüz-yüze ve %25,71'i (72) online olarak gerçekleştirilmiştir.

Bu araştırma için Ankara İl Sağlık Müdürlüğüne başvuru yapılarak, Ankara ilinde Sağlık Bakanlığına bağlı olarak faaliyet gösteren kamu hastanelerinden araştırmanın yürütülebilmesi için gerekli izinler talep edilmiştir. Bu kapsamda 14 hastane yönetimi

(Şehir Hastanesi: 1, Eğitim ve Araştırma Hastanesi: 5, Devlet Hastanesi: 8) araştırmanın hastanelerinde yürütülmesine uygunluk vermiştir. Ancak Eğitim ve Araştırma Hastanelerinden bir tanesinin değişen konumu ve süreçlerindeki değişiklikler nedeniyle ilgili hastanede çalışma yürütülememiştir. Sonuç olarak toplam 13 hastanede anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Araştırma verileri pilot çalışma için Temmuz 2023-Ağustos 2023 tarihleri arasında, asıl saha çalışması için ise Ekim 2023-Şubat 2024 tarihleri arasında toplanmıştır.

	n	%
Devlet Hastanesi	24	61,54
Eğitim ve Araştırma Hastanesi	10	25,64
Ağız ve Diş Sağlığı Hastanesi	3	7,69
Şehir Hastanesi	2	5,13
	39	100,00

Tablo 5.1. Ankara İlinde Sağlık Bakanlığına Bağlı Kamu Hastanelerinin Dağılımı

Kaynak: <https://ankaraism.saglik.gov.tr/TR-80707/saglik-tesislerimiz.html>, 2023.

5.1.9. Araştırmanın Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan olan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Formun birinci bölümünde katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin değişkenlere yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde İç Girişimcilik Ölçeği (Şeşen, 2010:324), üçüncü bölümde Örgütsel Çeviklik Ölçeği (Akkaya ve Tabak, 2018; Sharifi ve Zhang, 1999) ve dördüncü bölümde ise İnovasyon Hızı (Liao vd., 2010; Gopalakrishnan, 2000) ve İnovasyon Kalitesi (Keskin, Şentürk ve Beydoğan, 2018; Wang ve Wang, 2012) ölçekleri bulunmaktadır. Ankette yer alan ifadeler için beşli likert ölçek puanlaması kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin detaylı bilgi aşağıda sunulmuştur.

İç Girişimcilik Ölçeği: Bu araştırmada kullanılmış olan İç Girişimcilik Ölçeği, Şeşen (2010) tarafından Lumpkin ve Dess (1996; 2001), Witt (2004), Zhang vd. (2006), Basım ve Şeşen (2009) ve Basım vd.’nin (2009) çalışmalarından faydalanılarak geliştirilmiştir. Ölçek, Lumpkin ve Dess’in (1996) tanımladığı iç girişimcilik boyutlarını temel alsa da yazarların önerdiği “Rekabetçi Saldırganlık” boyutu yerine

“Bireysel Ağları Genişletme” boyutu tanımlanmıştır. Ölçek 22 madde ve beş boyuttan oluşmakta olup Cronbach’s Alpha değeri 0,85 olarak bulunmuştur. Ölçek maddeleri “1” (hiçbir zaman) ile “5” (her zaman) arasında değişen beşli Likert ölçeğine göre ölçülmüştür. İç Girişimcilik Ölçeği’nin “Yenilikçilik, Proaktiflik, Risk Alma, Özerklik ve Bireysel Ağları Genişletme” boyutları bulunmaktadır (Şeşen, 2010, s. 187-191). Ölçeğe ilişkin Cronbach’s Alpha değerini çalışmalarında Turgut (2014) $\alpha=0,88$, Toksöz, (2015) $\alpha=0,93$, Çiftçi, Hırlak ve Doğan (2018) $\alpha=0,94$ olarak ve Erkoç (2019) $\alpha=0,86$ olarak bulmuştur.

Örgütsel Çeviklik Ölçeği: Sharifi ve Zhang (1999) tarafından geliştirilen Örgütsel Çeviklik Ölçeği, Akkaya ve Tabak (2018) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış, güvenilirliği ve geçerliği test edilmiştir. Ölçeğin Cronbach’s Alpha değeri 0,92 olarak bulunmuştur. Ölçek “Yetkinlik, Esneklik, Cevap Verme ve Hız” olmak üzere dört boyuttan ve toplamda 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri “1” (kesinlikle katılmıyorum) ile “5” (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen beşli Likert ölçeğine göre ölçülmüştür (Akkaya ve Tabak, 2018). Ölçeğe ilişkin Cronbach’s Alpha değerini çalışmalarında Özeroğlu ve Koçyiğit (2020) $\alpha=0,93$ olarak ve Balcı ve Erbay (2021) $\alpha=0,96$ olarak bulmuştur.

İnovasyon Hızı Ölçeği: İnovasyon hızının ölçümü için Liao vd.’nin (2010) araştırmalarındaki beş maddeli İnovasyon Hızı Ölçeği Türkçe’ye uyarlaması yapılarak kullanılmıştır. Liao vd. (2010), ölçek maddelerini “1” (kesinlikle katılmıyorum) ile “7” (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen yedili Likert tipi ölçek kullanarak ölçmüştür. Ölçeğin Cronbach’s Alpha değerini 0,95 olarak bulmuşlardır (Liao vd., 2010). Ölçeğin Cronbach’s Alpha değerini çalışmalarında Wang ve Wang (2012) $\alpha=0,94$, Chen vd. (2018) $\alpha=0,82$ olarak ve Mardani vd. $\alpha=0,83$ olarak bulmuştur.

İnovasyon Kalitesi Ölçeği: Keskin, Şentürk ve Beydoğan (2018) İnovasyon Kalitesi Ölçeği’ni Wang ve Wang’ın (2012) çalışmasından uyarladıklarını belirtmişlerdir. Wang ve Wang (2012), ölçeğin Cronbach’s Alpha değerini 0,93 olarak bulmuştur (Wang ve Wang, 2012). Ölçek 5 madden oluşmakta olup madde ölçümleri için beşli Likert ölçek kullanılmıştır. Keskin vd. çalışmalarında ölçeğin Cronbach’s Alpha değerini 0,91 olarak bulmuştur. Araştırmalarında tüm maddeler “1” (kesinlikle katılmıyorum) ile “5” (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen beşli Likert ölçeğine göre ölçülmüştür (Keskin, Şentürk ve Beydoğan, 2018). Ölçeğin Cronbach’s Alpha

değerini çalışmalarında Wang, Sharma ve Cao (2016) $\alpha=0,86$ olarak ve Le ve Lei (2018) $\alpha= 0,89$ olarak bulmuştur.

Bu araştırmada ulusal ve/veya uluslararası alanda geçerliliği, güvenilirliği daha önce test edilmiş ve birçok araştırmada kullanılmış ölçekler tercih edilmiştir. Ölçeklerin kullanımı için gerekli izinler e-posta yoluyla alınmıştır. İnovasyon hızı ölçeğinin Türkçe uyarlaması için çeviri-geri çeviri yöntemi kullanılmıştır.

Bir ölçeğin farklı bir dil ve kültüre uyarlanması sürecinde izlenmesi gereken standart yaklaşım konusunda uluslararası güncel literatürde çoğunlukla aşağıda yer alan dört işlem basamağının sırasıyla gerçekleştirilmesi tavsiye edilmektedir. Bu basamaklar ise (Karaçam, 2019):

- En az iki kişi tarafından grup çevirisi,
- En az iki kişi tarafından geri çeviri,
- Uzman görüşü alınması/uzman grup incelemesi,
- Pilot çalışmadır.

Hedef popülasyonda ölçek uyarlamasının en iyi şekilde yapabilmek için uygun çeviri tasarımları ve prosedürlerinin kullanılması gerekmektedir. Bu amaçla yaygın kullanılan çeviri tasarımları, çeviri-geri çeviri yöntemidir. Bu çeviri-geri çeviri tasarımlarında en az iki çevirmenin bulunması uyarlamada etkili olduğu görülmektedir. Bu çift çeviri tasarımı ile tek çeviride ortaya çıkabilecek eksiklik ve riskler dikkate alınmaktadır. Bu yaklaşımda, üçüncü bir bağımsız çevirmen veya uzman paneli ile çeviriler arasındaki tutarsızlıkların belirlenerek çözülmesi ve çevirilerin bir araya getirilerek tek bir sürümünün oluşturulması sağlanır (International Test Commission, 2017).

İnovasyon hızı ölçeğinin İngilizce orijinali, İngilizce alanında eğitimli iki dil uzmanı tarafından birbirinden bağımsız olarak Türkçe'ye çevrilmiştir. Daha sonra üçüncü bir dış uzman ve araştırmacı tarafından iki çeviri bir araya getirilerek ölçekteki her bir ifadeyi en iyi şekilde açıkladığı düşünülen ifadeler belirlenmiş ve tek bir Türkçe ölçek elde edilmiştir. Türkçe'ye çevrilmiş ve düzenlenmiş olan ölçeğin de Türkçe'ye çeviriyi yapan uzmanlardan farklı İngilizce alanında eğitimli iki dil uzmanı tarafından birbirinden bağımsız olarak İngilizce'ye geri çevirisi yapılmıştır. Yapılan geri çeviriler

ile İngilizce ölçeğin orijinal hali üçüncü dış uzman tarafından da kıyaslanmış olup, yapılan değerlendirme sonrası orijinal ölçek ifadeleri ile geri çeviri ifadelerinin benzer şekilde anlam ifade ettiği kanaatine ulaşılmıştır. Daha sonra son bir değerlendirmesi yapılarak araştırma çalışma grubuna yönelik olarak düzenlenen inovasyon hızı ölçeğinin Türkçe versiyonu oluşturulmuştur.

Anket formunda yer alan ölçeklere ait ifadeler ilgili evren kapsamında değerlendirilmiştir. Düzenlenen anket formunda yer alan ölçeğin ifade ve anlam olarak ilgili katılımcı grubu tarafından anlaşılıp anlaşılmadığının belirlenmesi ve pilot çalışma analiz verilerinin sağlanması amacıyla küçük bir örneklem grubuna yüz-yüze uygulanması planlanmıştır. Gerekli aşamalar sağlandıktan sonra araştırmada pilot çalışma aşamasına geçilmiştir. İlgili evrenden 40 kişilik bir hastane yöneticisi grubuna uygulama gerçekleştirilmiştir. Yapılan pilot çalışma sonucunda elde edilen veriler gerekli analizlere tabi tutularak analiz sonuçları sunulmuştur. Daha sonra araştırma amacına yönelik asıl saha uygulaması gerçekleştirilmiştir.

5.1.10. Araştırmanın Veri Analiz Yöntemleri

Araştırmanın analizi için yapılan tüm incelemeler istatistiksel paket program kullanılarak yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler, tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik analizi, geçerlik analizi, fark analizi ve korelasyon analizine tabi tutulmuştur.

Güvenirlik, *“bir ölçüm sürecinde, ölçüm işleminin tekrarlanması durumunda benzer sonuçların elde edilmesi veya tekrarlardaki tutarlılık”* olarak ifade edilmektedir (Alpar, 2020: 532). Nicel araştırmada güvenilirlik oldukça önemli bir ölçüttür. Nicel araştırma yaklaşımında bir araştırma, diğer araştırmacılarca tekrarlanabildiği oranda güvenilir kabul edilmektedir. Bundan dolayı nicel araştırmalarda güvenilirliğin yüksek olması önemlidir (Turhanoğlu, Suğur, Şavran ve Çetin, 2018: 166). Cronbach Alfa katsayısından bilhassa likert tipi ölçeklerin güvenilirlik hesaplamasında faydalanılmaktadır (Doğanay vd., 2018, s. 155). Araştırmada, iç girişimcilik, örgütsel çeviklik, inovasyon hızı ve inovasyon kalitesi ölçeklerinin güvenilirlikleri Cronbach's Alpha yöntemi kullanılarak incelenmiştir.

Geçerlik, *“bir ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı özelliği, başka herhangi bir özelliklerle karıştırmadan doğru olarak ölçebilme derecesi”* şeklinde tanımlanmaktadır. Toplama dayanan ölçeklerin yapı geçerliğinin tespitinde sıklıkla faktör analizi kullanılmaktadır. Faktör analizinden bahsedildiğinde de Açıklayıcı Faktör Analizi

(AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) olmak üzere iki temel analiz aklarda gelmektedir (Alpar, 2020: 620). Açıklayıcı faktör analizinden çoğunlukla maddelerin hangi faktör altında toplandığının ortaya çıkarılması amacıyla faydalanılmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi ise değişkenlerce oluşturulan yapının altındaki/temelindeki ilişkiler, teorik olarak geliştirilmiş bariz hipotezlerin doğrulanmasıyla yapılmaktadır. Açıklayıcı faktör analizinde keşfedici, doğrulayıcı faktör analizinde ise doğrulayıcı bir mantık bulunduğu ifade edilebilir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 342).

Araştırmanın amacına yönelik toplanan veriler, IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), Analysis of Moment Structures (AMOS) ve JAMOVİ istatistik paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada elde edilen veri setinde Açıklayıcı Faktör Analizi için SPSS istatistik paket programı kullanılarak analiz gerçekleştirilmiştir.

Açıklayıcı faktör analizinde, gözlemlenmiş olan değişkenlerinin doğrusal kombinasyonunu yansıtan boyutlara faktör denilmektedir. Faktörler, gözlemlenmiş değişkenlerin meydana getirdiği varsayımsal değişkenleri ifade eder (Rencher, 2002: 408). Faktör analizinde, korelasyon matrisinin faktörlenebilir olması durumunun gözden geçirilmesi gerekmektedir (Alpar, 2020: 624). Korelasyon matrisi, bütün gözlemlenen değişkenler arası korelasyon ilişkisini ortaya koymaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 319). Matristeki korelasyonların çoğunlukla 0,30-0,90 arası olması, 0,30'un altında ise (fazla) korelasyon bulunmaması beklenmektedir (Alpar, 2020: 625). Bartlett küresellik testi de korelasyon matrisinde ilişkilerin faktör analizi yapabilmek açısından yeterli olup olmama durumunu test eder. Bu teste ilişkin sonucun anlamlı ($p < 0,05$) olması değişkenler arasındaki ilişkilerin meydana getirdiği matrisin faktör analizi açısından anlamlı olduğunu, analiz yapılabileceğini ifade eder (Gürbüz ve Şahin, 2018: 319). Ayrıca Kaiser Meyer Olkin (KMO) testi, örneklemden elde edilen değişkenlerin meydana getirdiği veri yapısının faktör analizi açısından yeterli olup olmama durumunu göstermektedir (Akt.: Gürbüz ve Şahin, 2018: 319). KMO değeri, 0 ile 1 arası değişmekte ve 1'e yakın olması beklenmektedir. Bu değer iyi bir faktör analizinde 0,80'in üstünde olması beklenmekle birlikte, 0,50'nin üzerinde olması da sıklıkla yeterli görülmektedir (Alpar, 2020: 625). KMO değeri için ayrıca 0,50 zayıf, 0,60 orta, 0,70 iyi, 0,80 çok iyi ve 0,90 mükemmel değer olarak ifade edilmekte, 0,50'nin altındaki değer ise kabul edilemez olarak belirtilmektedir (Akt.:

Karagöz ve Kösterelioğlu, 2008). Faktör analizinde faktör yüklerini bulmak için çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Temel Bileşenler Yöntemi bu anlamda sıklıkla başvurulmuş bir yöntemdir. Araştırmada faktörlerin elde edilmesi için Temel Bileşenler Yönteminden yararlanılmış, uygun faktör sayısının belirlenmesinde ise öz değer ölçütü kullanılarak değeri birden büyük öz değer sayısı (değeri birden büyük öz değer sayısı kadar faktör olması) göz önünde bulundurulmuştur (Alpar, 2020: 626). Özgün faktör yüklerinden bilgi sağlamak kimi zaman kolay olamayabilmektedir. Bu durumda faktör yapısını daha basit bir biçime getirmek amacıyla faktör döndürmesi yapılması uygun olmaktadır (Özdamar, 2004: 254, 256). Araştırmada faktör döndürmesi işlemi için Varimax yöntemi uygulanmıştır. Gözlenen değişkenin/bir maddenin ilgili faktörle korelasyonu faktör yüklerini ifade etmektedir. Genelde faktör yüklerinin asgari 0,32'nin üstünde olması tavsiye edilmektedir. Faktör yükleri, 0,32- 0,5 arasında düşük, 0,5-0,6 arasında iyi, 0,6-0,7 arasında yüksek, 0,7 ve üstü mükemmel şeklinde sınıflandırılabilir (Gülbüz ve Şahin, 2018: 319-320). Açıklanan varyansın 0,40 ile 0,60 arasında olması sosyal bilimlerde yeterli olarak görülmektedir (Alpar, 2020: 633). Açıklayıcı faktör analizi sonucu elde edilen faktörlerin, varsayımsal/kuramsal faktör yapılarına uygun olup olmadığını sınamak için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır.

Açıklayıcı faktör analizi, ölçek geliştirme ve yapı geçerliliğini doğrulama süreci öncesinde uygulanmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi ise önceki deneysel ve kuramsal temellere dayalı temel yapının oluşmasından sonraki aşamalarda uygulanmaktadır (Brown, 2015: 12). JAMOVİ programı doğrulayıcı faktör analizi için En Küçük Kareler Yöntemini, AMOS programı ise Maximum Likelihood Yöntemini kullanmaktadır. Sonuçların tutarlılığını ve güvenilirliğini artırmak amacıyla her iki programdan da faydalanılmıştır.

Araştırma verilerinin analizinde ise IBM SPSS istatistik paket programından faydalanılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler, birim sayısı (n), yüzde (%), ortalama $\pm$ standart sapma, medyan (M), minimum (min), maksimum (max) ve interquartile range (IQR) değerleri şeklinde verilmiştir. Sayısal değişkenlere ilişkin verilerin normal dağılımı Shapiro Wilk normallik testiyle değerlendirilmiştir. Varyansların homojenliği ise Levene testiyle değerlendirilmiştir. İki kategorili değişkenler için ölçek puanları, veriler parametrik test ön şartlarını sağlamadığından Mann-Whitney U testiyle, ikiden

fazla kategorili değişkenler için ölçek puanları ise Kruskal-Wallis testi ile karşılaştırılmıştır. Kruskal-Wallis testinde çoklu karşılaştırma testi olarak Dunn-Bonferroni testi kullanılmıştır. Sayısal değişkenler arası ilişki, veriler normal dağılım sağlamadığı için Spearman korelasyon katsayısıyla değerlendirilmiştir. Araştırmada $p<0,05$ değeri istatistiksel olarak önemli kabul edilmiştir.

Araştırma pilot çalışma aşamasında elde edilen veri setinde ise açıklayıcı faktör analizi için IBM SPSS istatistik paket programı kullanılarak analiz gerçekleştirilmiştir. Doğrulamalı faktör analizi için de JAMOVİ açık kaynak kodlu istatistik paket programı kullanılmıştır.

5.1.11. Pilot Çalışma

	Yenilikçilik	Proaktiflik	Özerklik	Risk Alma	Bireysel Ağları Genişletme
İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım	0,832				
Yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum	0,711				
Astlara yetki vermenin yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasına yardımcı olduğu kanaatindeyim	0,368				
Çalışanlarımı yenilikçi olmaları hususunda motive ederim	0,744				
Yeni ürün (hizmet, mal, fikir vb.) geliştirme faaliyetleri üzerine zaman ve kaynak harcamaktan kaçınmam	0,729				
İş çevresindeki faaliyetleri değerlendirmek için gelişmeleri takip etmek yerine, onların önünde olmaya çalışırım		0,769			
Fırsatları değerlendirmek için gerekirse mali sınırları veya standart prosedürleri aşabilirim		0,605			
Gelişmelerin beni yönlendirmesine izin vermeyip, gelişmeleri yönlendirmeye çalışırım		0,555			
Kurum içinde yeni uygulama, ürün, teknik veya teknoloji geliştirme konusunda en önde olmaya çalışırım		0,645			

İş hayatında, diğerlerinin düşüncelerinin ne olduğu konusunda kaygı duymadan, kendi yolumda giderim	0,761				
Herhangi bir görevde tek başıma çalışmayı tercih ederim	0,546				
Yeni bir proje üzerinde çalışırken gideceğim yön konusunda her türlü özgürlüğe sahibim	0,687				
Yeni bir fikri ortaya atarken, diğerlerinin onayını beklemem	0,428				
Üzerinde çok çalıştığım bir planda gerekirse büyük değişiklikler yapmaktan çekinmem.	0,446				
Görevin başarısına inanırsam her türlü riski üstlenebilirim	0,883				
Belirsizlik durumunun atağa geçmek için bir fırsat olduğuna inanırım	0,734				
Her yeniliğin bir risk getirdiğini kabul ederek, yenilik adına riski üstlenebilirim	0,790				
Yenilikleri karar noktalarına kabul ettirebilmek için bireysel sosyal ağlara ihtiyaç vardır	0,788				
Sosyal ağımdaki kişilerle teması devam ettirebilmek için iletişimi canlı tutarım	0,784				
Yenilikleri diğerlerine kabul ettirebilmek için, kişisel sosyal ağımı geliştirmeye çalışırım	0,653				
Yeni fikirleri üst yönetime kabul ettirebilmek için tüm kişisel sosyal ağımı kullanırım	0,714				
Sosyal ağıma dâhil olabilecek potansiyel temas noktaları ile iletişime geçmekten kaçınmam	0,823				
Öz Değerler	4,468	2,880	2,630	1,996	1,887
Varyans Açıklama Oranları %	17,693	12,094	11,914	11,26	10,045
Toplam Açıklanan Varyans Oranı= 63,006					
Kaiser Meyer Olkin (KMO) =0,537					
Bartlett sınaması değeri=407,103 p=0,001**					
Cronbachs' Alpha (α)=0,741					
p*<0,05	p**<0,01				

Tablo 5.2. İç Girişimcilik Ölçeği İçin Ortak Faktör Varyansları ve Faktör Yükleri (Pilot Çalışma)

KMO testi, faktör analizi için dağılımın yeterlilik durumunu test etmektedir ve 0,50'nin üzerinde olması yeterli olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla bu araştırmadaki KMO değerinin yeterli düzeyde olduğu ifade edilebilir. Bartlett testi sonucu ise 407,103 ($p < 0,05$) olarak bulunmuştur. Bu, ölçüm yapılan değişkenin evren parametresinde çok değişkenli olduğunu göstermektedir. Araştırmada, faktör sayısı konusunda herhangi bir sınırlama uygulanmamış ve öz değeri 1'in üzerinde olan faktörler ölçeğe dahil edilmiştir. Faktör analizinde, öz değeri 1 ya da 1'den büyük faktörler önemli olarak değerlendirilmektedir.

Faktör analizinde, varyans oranının %40 ile %60 arasında olmasının yeterli olarak kabul edildiği göz önünde bulundurulduğunda, bu araştırmada İç Girişimcilik Ölçeği için elde edilen varyansın yeterli seviyede olduğu ifade edilebilir.

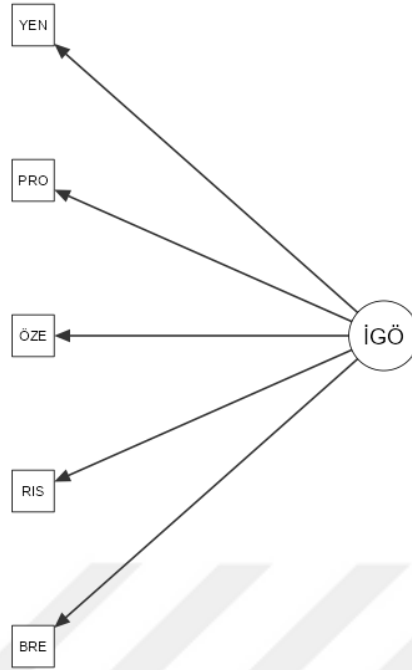
Tablo 5.2'de görüldüğü gibi birinci boyutta (Yenilikçilik) yer alan soruların faktör yükleri 0,368 ile 0,832 aralığında, ikinci boyutta (Proaktiflik) yer alan soruların faktör yükleri ise 0,555 ile 0,769 aralığında, üçüncü boyutta (Özerklik) yer alan soruların faktör yükleri ise 0,428 ile 0,761 aralığında, dördüncü boyutta (Risk Alma) yer alan soruların faktör yükleri ise 0,446 ile 0,883 aralığında, beşinci boyutta (Bireysel Ağları Genişletme) yer alan soruların faktör yükleri ise 0,653 ile 0,823 aralığında değişim göstermektedir.

Cronbachs' Alpha (α) 0,741 olarak belirlenmiş ve 0,70'in üzerinde olduğu için yeterli görülmüştür. Dolayısıyla İç Girişimcilik Ölçeğinin özellikleri ölçtüğü söylenilebilir. Bu sonuçlara göre oluşturulan anket güvenilir bir ölçüm aracı olarak değerlendirilebilir.

						RMSEA 90% CI	
χ^2	df	p	CFI	TLI	RMSEA	Lower	Upper
18,8	5	0,002	0,633	0,266	0,263	0,143	0,394

Tablo 5.3. İç Girişimcilik Ölçeğine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri (Pilot Çalışma)

İç Girişimcilik Ölçeği için elde edilen model ($\chi^2 = 18,8$, $df=5$) beş boyuttan oluşmaktadır. Bu modele ilişkin uyum indeksleri, modelin kabul edilebilir seviyede uyumlu olduğunu göstermektedir (Tablo 5.3.). Test edilen model Şekil 5.2'de gösterilmiştir.



Şekil 5.2. İç Girişimcilik Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli (Pilot Çalışma)

	Yetkinlik	Esneklik	Cevap Verme	Hız
Hastanemiz uzun vadeli hedeflerini gerçekleştirecek stratejik vizyona sahiptir.	0,622			
Hastanemiz çağın gereklerine uygun miktarda ve yeterli teknolojiye sahiptir.	0,872			
Hastanemiz, ürünlerinin (hizmet, mal, fikir, vb.) ve bunlara ilişkin sağlık hizmeti kullanıcılarına sunduğu hizmet kalitesi yüksektir	0,763			
Hastanemiz, hedefine ulaşmak için tüm süreçlerde en az girdi ile en fazla çıktıyı elde etmeyi amaçlar.	0,608			
Hastanemiz, yüksek düzeyde sağlık hizmeti tanıtımı yapar	0,853			
Hastanemiz, konusunda uzman ve yetkilendirilmiş insan kaynağına sahiptir	0,752			
Hastanemizde tüm iş süreçleri basit, açık ve net tanımlanmıştır	0,668			
Hastanemiz, kurum içinde ve kurum dışında iş birliği ortamı sağlamaya ve geliştirmeye önem verir	0,644			
Hastanemiz, farklı hizmet modelleri üretme esnekliğine sahiptir		0,729		

Hastanemiz, farklı miktarda hizmet üretme esnekliğine sahiptir	0,758			
Hastanemiz, insan kaynakları politikaları kapsamında esnekliğe sahiptir	0,804			
Hastanemiz, sağlık hizmeti kullanıcılarının ihtiyaçlarındaki ve tercihlerindeki değişikliklere hızla cevap verme yeteneğine sahiptir	0,655			
Hastanemiz çevresel değişimlerin yönünü hisseder, algılar ve bu değişimlere hazırlıklı olur	0,714			
Hastanemizin, yeniliklere ve çevre, teknoloji kaynaklı değişikliklere hızlı ve zamanında uyum sağlama/üstesinden gelme yeteneği emsallerine göre yüksektir	0,873			
Hastanemiz, hizmet süreçlerinde emsal hastanelere oranla daha hızlıdır	0,756			
Hastanemiz, yeni çıkan ürünleri (hizmet, mal, fikir, vb.) sağlık sektörüne sunma konusunda hızlıdır	0,815			
Hastanemiz sağlık hizmeti kullanıcılarına hızlı ve zamanında hizmet sunumu yapar	0,844			
Öz Değerler	9,329	1,511	1,280	1,144
Varyans Açıklama Oranları %	27,681	20,68	19,829	8,420
Toplam Açıklanan Varyans Oranı= 76,611				
Kaiser Meyer Olkin (KMO) =0,856				
Bartlett sınaması değeri=521,696 p= 0,001**				
Cronbachs' Alpha (α)=0,945				
p*<0,05	p**<0,01			

Tablo 5.4. Örgütsel Çeviklik Ölçeği İçin Ortak Faktör Varyansları ve Faktör Yükleri (Pilot Çalışma)

KMO testi, faktör analizi için dağılımın yeterlilik durumunu test etmektedir ve 0,70'in üzerinde olması iyi olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla bu araştırmadaki KMO değerinin iyi düzeyde olduğu ifade edilebilir. Bartlett testi sonucu ise 521,696 ($p<0,05$) olarak bulunmuştur. Bu, ölçüm yapılan değişkenin evren parametresinde çok değişkenli olduğunu göstermektedir. Araştırmada, faktör sayısı konusunda herhangi bir sınırlama uygulanmamış ve öz değeri 1'in üzerinde olan faktörler ölçeğe dahil edilmiştir. Faktör analizinde, öz değeri 1 ya da 1'den büyük faktörler önemli olarak değerlendirilmektedir.

Faktör analizinde, varyans oranının %40 ile %60 arasında olmasının yeterli olarak kabul edildiği göz önünde bulundurulduğunda, bu araştırmada Örgütsel Çeviklik Ölçeği için elde edilen varyansın yeterli seviyede olduğu ifade edilebilir.

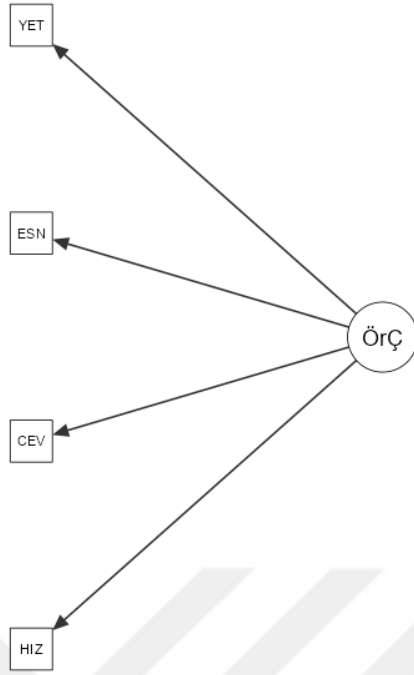
Tablo 5.4'te görüldüğü gibi birinci boyutta (Yetkinlik) yer alan soruların faktör yükleri 0,608 ile 0,872 aralığında, ikinci boyutta (Esneklik) yer alan soruların faktör yükleri ise 0,729 ile 0,804 aralığında, üçüncü boyutta (Cevap Verme) yer alan soruların faktör yükleri ise 0,655 ile 0,873 aralığında, dördüncü boyutta (Hız) yer alan soruların faktör yükleri ise 0,756 ile 0,844 aralığında değişim göstermektedir.

Cronbachs'Alpha (α) 0,945 olarak belirlenmiş ve 0,80'in üzerinde yani yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Dolayısıyla Örgütsel Çeviklik Ölçeğinin özellikleri ölçtüğü söylenilebilir. Bu sonuçlara göre oluşturulan anket güvenilir bir ölçüm aracıdır.

RMSEA 90% CI						
χ^2	df	p	CFI	TLI	RMSEA	Lower Upper
6,76	2	0,034	0,961	0,882	0,244	0,0577 0,457

Tablo 5.5. Örgütsel Çeviklik Ölçeğine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri (Pilot Çalışma)

Örgütsel Çeviklik Ölçeği için elde edilen model ($\chi^2= 6,76$, $df=2$) dört boyuttan oluşmaktadır. Bu modele ilişkin uyum indeksleri modelin kabul edilebilir düzeyde uyumlu olduğunu göstermektedir (Tablo 5.5.) Test edilen model Şekil 5.3'te gösterilmiştir.



Şekil 5.3. Örgütsel Çeviklik Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli (Pilot Çalışma)

	Faktör Yükleri
Hastanemiz, yeni fikirler bulmada emsallerine kıyasla hızlıdır	0,967
Hastanemiz, sektör kullanımına yeni bir ürün (hizmet, mal, fikir vb.) sunmada emsallerine kıyasla hızlıdır	0,960
Hastanemiz, yeni ürün (hizmet, mal, fikir vb.) geliştirmede emsallerine kıyasla hızlıdır	0,951
Hastanemiz, yeni süreçlerde emsallerine kıyasla hızlıdır	0,945
Hastanemiz, sorun çözmede emsallerine kıyasla hızlıdır	0,853
Öz Değerler	4,382
Toplam Açıklanan Varyans Oranı= 87,634	
Kaiser Meyer Olkin (KMO) =0,857	
Bartlett sınaması değeri= 272,549 p=0,001**	
Cronbachs' Alpha (α)=0,962	

p*<0,05

p**<0,01

Tablo 5.6. İnovasyon Hızı Ölçeği İçin Ortak Faktör Varyansları ve Faktör Yükleri (Pilot Çalışma)

KMO testi, faktör analizi için dağılımın yeterlilik durumunu test etmektedir ve 0,80'in üzerinde olması çok iyi olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla bu araştırmadaki KMO değerinin çok iyi düzeyde olduğu ifade edilebilir. Bartlett testi sonucu ise 272,549 (p<0,05) olarak bulunmuştur.

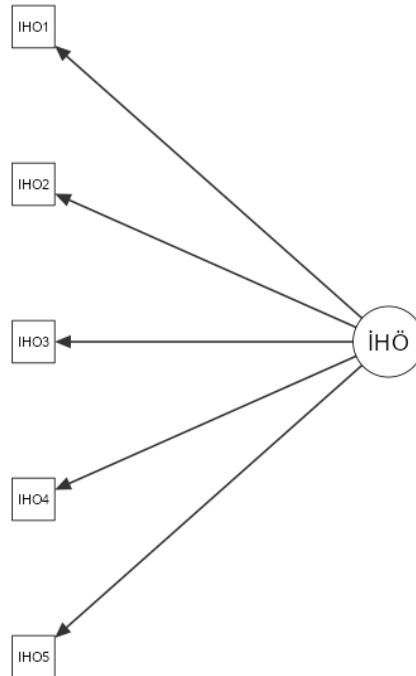
Faktör analizinde, varyans oranının %40 ile %60 arasında olmasının yeterli olarak kabul edildiği göz önünde bulundurulduğunda, bu araştırmada İnovasyon Hızı Ölçeği için elde edilen varyansın iyi seviyede olduğu ifade edilebilir.

Tablo 5.6’da görüldüğü gibi ölçekte yer alan soruların faktör yükleri 0,853 ile 0,967 aralığında değişim göstermektedir.

Cronbachs’Alpha (α) 0,962 olarak belirlenmiş ve 0,80’in üzerinde yani yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Dolayısıyla İnovasyon Hızı Ölçeğinin özellikleri ölçtüğü söylenilebilir. Bu sonuçlara göre oluşturulan anket güvenilir bir ölçüm aracıdır.

RMSEA 90% CI							
χ^2	df	p	CFI	TLI	RMSEA	Lower	Upper
14,5	5	0,012	0,967	0,934	0,218	0,0924	0,353

Tablo 5.7. İnovasyon Hızı Ölçeğine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri (Pilot Çalışma)
İnovasyon Hızı Ölçeği için elde edilen model ($\chi^2= 14,5$, $df=5$) tek boyuttan oluşmaktadır. Bu modele ilişkin uyum indeksleri modelin kabul edilebilir düzeyde uyumlu olduğunu göstermektedir (Tablo 5.7.). Test edilen model Şekil 5.4’te gösterilmiştir.



Şekil 5.4. İnovasyon Hızı Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli (Pilot Çalışma)

	Faktör Yükleri
Hastanemiz, yeni fikirler üretmekte emsallerine göre daha iyidir	0,955
Hastanemiz, sektör kullanımına yeni bir ürün (hizmet, mal, fikir vb.) sunmada emsallerine göre daha iyidir	0,950
Hastanemiz, yeni ürün (hizmet, mal, fikir vb.) geliştirmede emsallerine göre daha iyidir	0,943
Hastanemiz, süreç iyileştirme/geliştirme konusunda emsallerine göre daha iyidir	0,937
Hastanemiz, yönetim iyileştirme/geliştirme konusunda emsallerine göre daha iyidir	0,912
Öz Değerler	4,412
Toplam Açıklanan Varyans Oranı= 88,247	
Kaiser Meyer Olkin (KMO) =0,797	
Bartlett sınaması değeri= 266,935 p= 0,001**	
Cronbachs' Alpha (α)=0,966	
p*<0,05	p**<0,01

Tablo 5.8. İnovasyon Kalitesi Ölçeği İçin Ortak Faktör Varyansları ve Faktör Yükleri (Pilot Çalışma)

KMO testi, faktör analizi için dağılımın yeterlilik durumunu test etmektedir ve 0,80'in üzerinde olması çok iyi olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla bu araştırmadaki KMO değerinin çok iyi düzeyde olduğu ifade edilebilir. Bartlett testi sonucu ise 266,935 ($p<0,05$) olarak bulunmuştur.

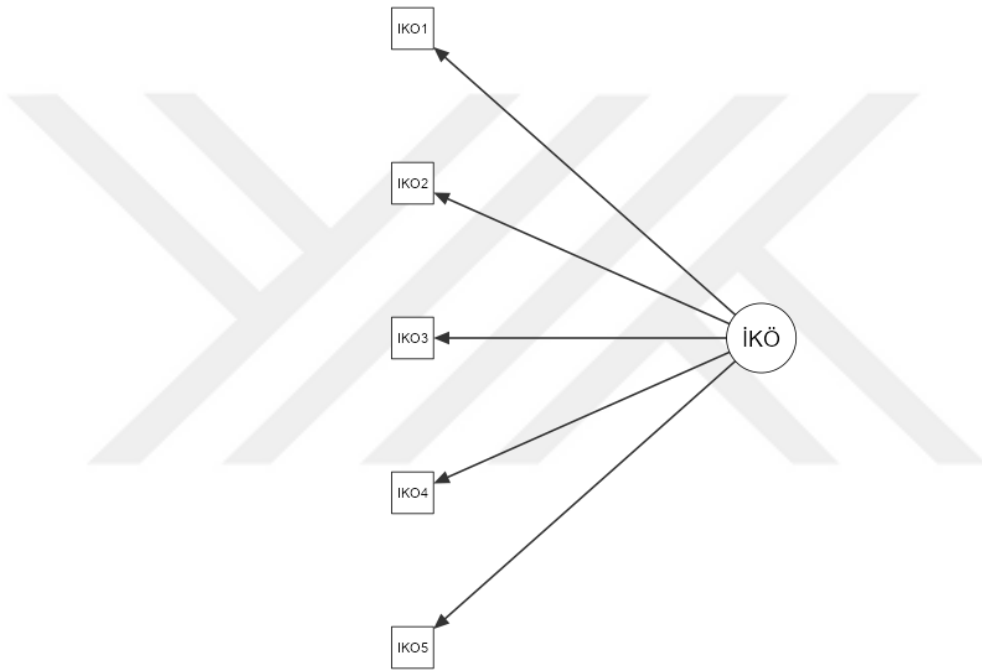
Faktör analizinde, varyans oranının %40 ile %60 arasında olmasının yeterli olarak kabul edildiği göz önünde bulundurulduğunda, bu araştırmada İnovasyon Kalitesi Ölçeği için elde edilen varyansın iyi seviyede olduğu ifade edilebilir. Tablo 5.8'de görüldüğü gibi ölçekte yer alan soruların faktör yükleri 0,912 ile 0,955 aralığında değişim göstermektedir.

Cronbachs' Alpha (α) 0,966 olarak belirlenmiş ve 0,80'in üzerinde yani yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Dolayısıyla İnovasyon Kalitesi Ölçeğinin özellikleri ölçtüğü söylenilebilir. Bu sonuçlara göre oluşturulan anket güvenilir bir ölçüm aracıdır.

χ^2	df	p	CFI	TLI	RMSEA	RMSEA 90% CI	
						Lower	Upper
40,7	5	<,001	0,874	0,748	0,422	0,308	0,547

Tablo 5.9. İnovasyon Kalitesi Ölçeğine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri (Pilot Çalışma)

İnovasyon Kalitesi ölçeği için elde edilen model ($\chi^2= 40,7$, $df=5$) tek boyuttan oluşmaktadır. Bu modele ilişkin uyum indeksleri modelin kabul edilebilir düzeye yakın uyumlu göstermektedir (Tablo 5.9.). Test edilen model Şekil 5.5'te gösterilmiştir.



Şekil 5.5. İnovasyon Kalitesi Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli (Pilot Çalışma)

5.2. Araştırma Bulguları

5.2.1. Tanımlayıcı İstatistik Bulguları

Araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin değişkenlerin sayı (n) ve yüzde olarak dağılımlarını gösteren bulgular Tablo 5.10'da yer almaktadır.

Değişkenler		n	%
Yöneticilik Düzeyi	Üst Düzey	42	11,9
	Orta Düzey	102	29,0
	Alt Düzey	208	59,1
Cinsiyet	Kadın	237	67,3
	Erkek	115	32,7
Medeni Durum	Evli	302	85,8
	Bekar	50	14,2
Yaş	25'in altında	4	1,1
	25 - 34	36	10,2
	35 - 44	140	39,8
	45 - 54	143	40,6
	55 ve üstü	29	8,2
Öğrenim Düzeyi	Lise	11	3,1
	Ön lisans	29	8,2
	Lisans	172	48,9
	Yüksek Lisans	95	27,0
	Doktora	45	12,8
Toplam Hizmet Yılı	1 yıldan az	3	0,9
	1 - 5	18	5,1
	6 - 10	16	4,5
	11 - 20	98	27,8
	20 +	217	61,6
Yönetici Olarak Toplam Hizmet Yılı	1 yıldan az	47	13,4
	1 - 5	138	39,2
	6 - 10	79	22,4
	11 - 20	59	16,8
	20 +	29	8,2
Hastane Türü	Şehir Hastanesi	228	64,8
	Eğitim ve Araştırma Hastanesi	45	12,8
	Devlet Hastanesi	79	22,4

n: Birim sayısı

Tablo 5.10. Sağlık Yöneticilerinin Demografik ve Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı (n:352)

Tablo 5.10'a göre araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin %11,9'unun üst düzey yönetici, %29,0'unun orta düzey yönetici ve %59,1'inin de alt düzey yönetici olduğu belirlenmiştir. Yöneticilerin %67,3'ü kadın ve %32,7'si ise erkektir. Medeni durumlarına bakıldığında ise yöneticilerin %85,8'inin evli ve %14,2'sinin bekar olduğu görülmektedir. Yöneticilerin %40,6'sı 45-54 yaş aralığında, %39,8'i 35-44 yaş aralığında, %10,2'si 25-34 yaş aralığında, %8,2'si 55 yaş ve üstü olup sadece %1,1'i 25 yaş altında bulunmaktadır. Ayrıca yöneticilerin %48,9'u lisans mezunlarından,

%27,0'si yüksek lisans ve %12,8'i doktora, %8,2'si ön lisans ve %3,1'i de lise mezunlarından oluşmaktadır.

Yöneticilerin toplam hizmet yıllarına bakıldığında, %61,6'sının 20 yıl üstü, %27,8'i 11-20 yıl arasında, %5,1'inin 1-5 yıl arasında, %4,5'inin 6-10 yıl ve %0,9'unun 1 yıldan az hizmet sürelerinin olduğu görülmektedir. Ayrıca yönetici olarak toplam hizmet yıllarına bakıldığında, %39,2'sinin 1-5 yıl arası, %22,4'ünün 6-10 yıl arası, %16,8'i 11-20 yıl arası, %13,4'ü 1 yıldan az ve %8,2'si yıl üstü yöneticilik tecrübesine sahip olduğu görülmektedir.

Görev yaptıkları hastane türüne göre ise araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin %64,8'ü Şehir Hastanesinde, %22,4'si Devlet Hastanesinde ve %12,8'i Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görev yapmaktadır.

5.2.2. Araştırma Güvenirlik Analizi

Cronbach's Alfa katsayısı, likert tipi ölçeklerde güvenilirliğin ölçülmesinde sıklıkla kullanılmaktadır. Ölçek maddelerinin iç tutarlığının ölçüsüdür. Bu katsayının yüksek çıkması katılımcıların ölçek maddelerine verdiği cevapların o derece birbiri arasında tutarlı olduğunu ve ölçeğin ilişkili olduğu kavramsal yapıdan ayrılmayan maddeleri bulunduğunu göstermektedir. Cronbach's Alpha (α) katsayısına bağlı ölçek güvenilirliğine ilişkin değerlendirme tablosu (Tablo 5.11.) aşağıda yer almaktadır (Alpar, 2020: 581-582). Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği, Cronbach's Alfa (α) iç tutarlılık katsayısı ile incelenmiştir.

Cronbach's Alfa (α) Katsayısı	Açıklama
0,00-0,39	Ölçek güvenilir değildir
0,40-0,59	Ölçek düşük güvenilirliktedir
0,60-0,79	Ölçek oldukça güvenilirdir
0,80-1,00	Ölçek yüksek güvenilirliktedir

Tablo 5.11. Cronbach's Alpha (α) Katsayısına bağlı ölçek güvenilirliği Değerlendirmesi

Kaynak: Alpar R., 2020: 581-582.

Bu araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin Cronbach's Alfa katsayısı değerleri aşağıda Tablo 5.12'de verilmiştir. Tablo 5.12'e göre araştırmada kullanılan ölçeklerin alt

boyutlarından ve toplamlarından elde edilen Cronbach's Alpha (α) katsayı değerlerine bakıldığında tüm ölçeklerin güvenilir sonuçlar aldığı görülmektedir. Dolayısıyla araştırmada yer alan ölçeklerin ilgili özellikleri ölçtüğü söylenilebilir. Bu sonuçlara göre oluşturulan anketin güvenilir bir ölçüm aracı olduğu ifade edilebilir.

		Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
İç Girişimcilik Ölçeği	Yenilikçilik	0,760	5
	Proaktiflik	0,650	4
	Özerklik	0,690	4
	Risk Alma	0,750	4
	Bireysel Ağları Genişletme	0,660	5
	Toplam	0,850	22
Örgütsel Çeviklik Ölçeği	Yetkinlik	0,869	8
	Esneklik	0,896	3
	Cevap Verme	0,936	3
	Hız	0,904	3
	Toplam	0,952	17
İnovasyon Hızı Ölçeği		0,945	5
İnovasyon Kalitesi Ölçeği		0,956	5

Tablo 5.12. Cronbach's Alfa (α) Katsayısı ile araştırma ölçeklerin güvenilirlik değerlendirmesi

Cronbach's Alpha (α) değeri İç Girişimcilik Ölçeği için 0,850 olarak belirlenmiştir. Bu değer ölçeğin yüksek düzeyde iç tutarlılık gösterdiğini işaret etmektedir.

Cronbach's Alpha (α) değeri Örgütsel Çeviklik Ölçeği için 0,952 olarak belirlenmiştir. Bu değer iç tutarlılığın yüksek düzeyde olduğunu işaret etmektedir.

Cronbach's Alpha (α) değeri İnovasyon Hızı Ölçeği için 0,945 olarak belirlenmiştir. Bu değer iç tutarlılığın yüksek düzeyde olduğunu işaret etmektedir.

Cronbach's Alpha (α) değeri İnovasyon Kalitesi Ölçeği için 0,956 olarak belirlenmiştir. Bu değer iç tutarlılığın yüksek düzeyde olduğunu işaret etmektedir.

5.2.3. Araştırma Faktör Analizleri

Faktör analizi, birçok değişkenin bir ya da daha fazla başlıkta toplanıp toplanmadığı ile ilgili bilgi sunan bir yöntemler bütünüdür ifade etmektedir (Alpar, 2020: 621). Faktör analizinde, ilki değişken sayısını azaltmak ve ikincisi de değişkenler arası ilişkilerden faydalanarak birtakım yeni yapıları meydana çıkarmak şeklinde iki temel amaç vardır (Özdamar, 2004: 235). Bu çalışmada ölçeklerin yapısal geçerliliği, Açıklayıcı Faktör Analizi ve Doğrulayıcı Faktör Analiziyle belirlenmiştir.

5.2.3.1. Açıklayıcı faktör analizlerine ilişkin bulgular

Açıklayıcı faktör analiziyle, asgari bilgi kaybı ile gözlenen birçok değişkeni, taşıdıkları ortak bilgi temelinde, bu değişkenlerin bir faktörü olarak daha az değişken ile ifade etmek amaçlanmaktadır (Gülbüz ve Şahin, 2018: 331). Açıklayıcı faktör analizinde, gözlenen değişkenlerden orijinal değişkenlik durumunu yüksek düzeyde açıklayan daha az faktör belirlenerek bunların faktör yükleri, katsayıları, skorları hesaplanır. Orijinal değişkenlerle yüksek düzeyde ilişkili, kendi aralarında ise ilişkisiz skorlar oluşturulur (Özdamar, 2004: 236). Araştırmada, açıklayıcı faktör analizi incelemesinde örneklem büyüklüğünün yeterliğini belirlemek amacı ile Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve uygunluğunu belirlemek için de Bartlett küresellik testinden faydalanılmıştır. Faktör analizinde varyansın değerlendirilmesinde Temel Bileşenler Analizi, rotasyon yöntemi olarak ise Varimax rotasyonu seçilmiştir. Faktör sayısına karar vermek için öz değer katsayısı değerleri 1'den büyük olan faktörler anlamlı kabul edilmiştir. İç girişimcilik, örgütsel çeviklik, inovasyon hızı ve inovasyon kalitesi ölçeklerine ait açıklayıcı faktör analizi sonuçları ve yorumları sırasıyla aşağıda sunulmuştur.

5.2.3.1.1. İç girişimcilik ölçeği açıklayıcı faktör analizi

	Yenilikçilik	Proaktiflik	Özerklik	Risk Alma	Bireysel Ağları Genişletme
İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım	0,850				
Yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum	0,760				
Astlara yetki vermenin yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasına yardımcı olduğu kanaatindeyim	0,496				
Çalışanlarımı yenilikçi olmaları hususunda motive ederim	0,754				
Yeni ürün (hizmet, mal, fikir vb.) geliştirme faaliyetleri üzerine zaman ve kaynak harcamaktan kaçınmam	0,810				
İş çevresindeki faaliyetleri değerlendirmek için gelişmeleri takip etmek yerine, onların önünde olmaya çalışırım		0,720			
Fırsatları değerlendirmek için gerekirse mali sınırları veya standart prosedürleri aşabilirim		0,698			
Gelişmelerin beni yönlendirmesine izin vermeyip, gelişmeleri yönlendirmeye çalışırım		0,632			
Kurum içinde yeni uygulama, ürün, teknik veya teknoloji geliştirme konusunda en önde olmaya çalışırım		0,696			
İş hayatında, diğerlerinin düşüncelerinin ne olduğu konusunda kaygı duymadan, kendi yolumda giderim			0,736		
Herhangi bir görevde tek başıma çalışmayı tercih ederim			0,690		
Yeni bir proje üzerinde çalışırken gideceğim yön konusunda her türlü özgürlüğe sahibim			0,710		
Yeni bir fikri ortaya atarken, diğerlerinin onayını beklemem			0,532		

Üzerinde çok çalıştığım bir planda gerekirse büyük değişiklikler yapmaktan çekinmem	0,556				
Görevin başarısına inanırsam her türlü riski üstlenebilirim	0,890				
Belirsizlik durumunun atağa geçmek için bir fırsat olduğuna inanırım	0,780				
Her yeniliğin bir risk getirdiğini kabul ederek, yenilik adına riski üstlenebilirim	0,802				
Yenilikleri karar noktalarına kabul ettirebilmek için bireysel sosyal ağlara ihtiyaç vardır	0,838				
Sosyal ağımdaki kişilerle teması devam ettirebilmek için iletişimi canlı tutarım	0,800				
Yenilikleri diğerlerine kabul ettirebilmek için, kişisel sosyal ağımı geliştirmeye çalışırım	0,720				
Yeni fikirleri üst yönetime kabul ettirebilmek için tüm kişisel sosyal ağımı kullanırım	0,734				
Sosyal ağıma dâhil olabilecek potansiyel temas noktaları ile iletişime geçmekten kaçınmam	0,800				
Öz Değerler	4,562	2,890	2,655	1,998	1,896
Varyans Açıklama Oranları %	18,743	13,145	11,914	12,964	11,095
Toplam Açıklanan Varyans Oranı= 67,861					
Kaiser Meyer Olkin (KMO) =0,946					
Bartlett sınaması değeri=500,114; p=0,001**					

p*<0,05

p**<0,01

Tablo 5.13. İç Girişimcilik Ölçeği İçin Ortak Faktör Varyansları ve Faktör Yükleri

KMO testi, faktör analizi için dağılımın yeterlilik durumunu test etmektedir ve 0,90'ın üzerinde olması mükemmel olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla bu araştırmadaki KMO değerinin mükemmel seviyede olduğu ifade edilebilir. Bartlett testi sonucu ise 500,114 ($p<0,05$) olarak bulunmuştur. Bu, ölçüm yapılan değişkenin evren parametresinde çok değişkenli olduğunu göstermektedir. Araştırmada, faktör sayısı konusunda herhangi bir sınırlama uygulanmamış ve öz değeri 1'in üzerinde olan

faktörler ölçeğe dahil edilmiştir. Faktör analizinde, öz değeri 1 ya da 1’den büyük faktörler önemli olarak değerlendirilmektedir.

Faktör analizinde, varyans oranının %40 ile %60 arasında olmasının yeterli olarak kabul edildiği göz önünde bulundurulduğunda, bu araştırmada İç Girişimcilik Ölçeği için elde edilen varyansın yeterli seviyede olduğu ifade edilebilir.

Tablo 5.13’te görüldüğü gibi birinci boyutta (Yenilikçilik) yer alan soruların faktör yükleri 0,496 ile 0,850 aralığında, ikinci boyutta (Proaktiflik) yer alan soruların faktör yükleri ise 0,632 ile 0,720 aralığında, üçüncü boyutta (Özerklik) yer alan soruların faktör yükleri ise 0,532 ile 0,736 aralığında, dördüncü boyutta (Risk Alma) yer alan soruların faktör yükleri ise 0,556 ile 0,890 aralığında, beşinci boyutta (Bireysel Ağları Genişletme) yer alan soruların faktör yükleri ise 0,720 ile 0,838 aralığında değişim göstermektedir.

5.2.3.1.2. Örgütsel çeviklik ölçeği açıklayıcı faktör analizi

	Yetkinlik	Esneklik	Cevap Verme	Hız
Hastanemiz uzun vadeli hedeflerini gerçekleştirecek stratejik vizyona sahiptir.	0,652			
Hastanemiz çağın gereklerine uygun miktarda ve yeterli teknolojiye sahiptir.	0,880			
Hastanemiz, ürünlerinin (hizmet, mal, fikir, vb.) ve bunlara ilişkin sağlık hizmeti kullanıcılarına sunduğu hizmet kalitesi yüksektir	0,790			
Hastanemiz, hedefine ulaşmak için tüm süreçlerde en az girdi ile en fazla çıktıyı elde etmeyi amaçlar.	0,696			
Hastanemiz, yüksek düzeyde sağlık hizmeti tanıtımı yapar	0,904			
Hastanemiz, konusunda uzman ve yetkilendirilmiş insan kaynağına sahiptir	0,782			
Hastanemizde tüm iş süreçleri basit, açık ve net tanımlanmıştır	0,734			
Hastanemiz, kurum içinde ve kurum dışında iş birliği ortamı sağlamaya ve geliştirmeye önem verir	0,736			
Hastanemiz, farklı hizmet modelleri üretme esnekliğine sahiptir		0,735		
Hastanemiz, farklı miktarda hizmet üretme esnekliğine sahiptir		0,790		

Hastanemiz, insan kaynakları politikaları kapsamında esnekliğe sahiptir	0,858				
Hastanemiz, sağlık hizmeti kullanıcılarının ihtiyaçlarındaki ve tercihlerindeki değişiklere hızla cevap verme yeteneğine sahiptir	0,690				
Hastanemiz çevresel değişimlerin yönünü hisseder, algılar ve bu değişimlere hazırlıklı olur	0,720				
Hastanemizin, yeniliklere ve çevre, teknoloji kaynaklı değişikliklere hızlı ve zamanında uyum sağlama/üstesinden gelme yeteneği emsallerine göre yüksektir	0,895				
Hastanemiz, hizmet süreçlerinde emsal hastanelere oranla daha hızlıdır	0,786				
Hastanemiz, yeni çıkan ürünleri (hizmet, mal, fikir, vb.) sağlık sektörüne sunma konusunda hızlıdır	0,820				
Hastanemiz sağlık hizmeti kullanıcılarına hızlı ve zamanında hizmet sunumu yapar	0,854				
Öz Değerler	10,332	1,655	1,380	1,254	
Varyans Açıklama Oranları %	28,682	22,68	20,830	9,520	
Toplam Açıklanan Varyans Oranı= 81,712					
Kaiser Meyer Olkin (KMO) =0,906					
Bartlett sınaması değeri=528,720; p=0,001**					
p*<0,05	p**<0,01				

Tablo 5.14. Örgütsel Çeviklik Ölçeği İçin Ortak Faktör Varyansları ve Faktör Yükleri

KMO testi, faktör analizi için dağılımın yeterlilik durumunu test etmektedir ve 0,90'ın üzerinde olması mükemmel olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla bu araştırmadaki KMO değerinin mükemmel seviyede olduğu ifade edilebilir. Bartlett testi sonucu ise 528,720 ($p<0,05$) olarak bulunmuştur. Bu ölçüm yapılan değişkenin evren parametresinde çok değişkenli olduğunu göstermektedir. Araştırmada, faktör sayısı konusunda herhangi bir sınırlama uygulanmamış ve öz değeri 1'in üzerinde olan faktörler ölçeğe dahil edilmiştir. Faktör analizinde, öz değeri 1 ya da 1'den büyük faktörler önemli olarak değerlendirilmektedir.

Faktör analizinde, varyans oranının %40 ile %60 arasında olmasının yeterli olarak kabul edildiği göz önünde bulundurulduğunda, bu araştırmada Örgütsel Çeviklik Ölçeği için elde edilen varyansın iyi seviyede olduğu ifade edilebilir.

Tablo 5.14'te görüldüğü gibi birinci boyutta (Yetkinlik) yer alan soruların faktör yükleri 0,652 ile 0,904 aralığında, ikinci boyutta (Esneklik) yer alan soruların faktör yükleri ise 0,735 ile 0,858 aralığında, üçüncü boyutta (Cevap Verme) yer alan soruların faktör yükleri ise 0,690 ile 0,895 aralığında, dördüncü boyutta (Hız) yer alan soruların faktör yükleri ise 0,786 ile 0,854 aralığında değişim göstermektedir.

5.2.3.1.3. İnovasyon hızı ölçeği açıklayıcı faktör analizi

	Faktör Yükleri
Hastanemiz, yeni fikirler bulmada emsallerine kıyasla hızlıdır	0,894
Hastanemiz, sektör kullanımına yeni bir ürün (hizmet, mal, fikir vb.) sunmada emsallerine kıyasla hızlıdır	0,945
Hastanemiz, yeni ürün (hizmet, mal, fikir vb.) geliştirmede emsallerine kıyasla hızlıdır	0,916
Hastanemiz, yeni süreçlerde emsallerine kıyasla hızlıdır	0,939
Hastanemiz, sorun çözmede emsallerine kıyasla hızlıdır	0,843
Öz Değerler	4,123
Toplam Açıklanan Varyans Oranı= 82,454	
Kaiser Meyer Olkin (KMO) =0,880	
Bartlett sınaması değeri= 1805,075; $p<0,001^{**}$	

$p^*<0,05$

$p^{**}<0,01$

Tablo 5.15. İnovasyon Hızı Ölçeği İçin Ortak Faktör Varyansları ve Faktör Yükleri KMO testi, faktör analizi için dağılımın yeterlilik durumunu test etmektedir ve 0,80'in üzerinde olması çok iyi olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla bu araştırmadaki KMO değerinin çok iyi düzeyde olduğu ifade edilebilir. Barlett testi sonucu ise 1805,075 ($p<0,001$) olarak bulunmuştur.

Faktör analizinde varyans oranının %40 ile %60 arasında olmasının yeterli olarak kabul edildiği göz önünde bulundurulduğunda, bu araştırmada iç girişimcilik ölçeği için elde edilen varyansın iyi seviyede olduğu ifade edilebilir.

Tablo 5.15’te görüldüğü gibi ölçekte yer alan soruların faktör yükleri 0,843 ile 0,945 aralığında değişim göstermektedir.

5.2.3.1.4. İnovasyon kalitesi ölçeği açıklayıcı faktör analizi

	Faktör Yükleri
Hastanemiz, yeni fikirler üretmekte emsallerine göre daha iyidir	0,906
Hastanemiz, sektör kullanımına yeni bir ürün (hizmet, mal, fikir vb.) sunmada emsallerine göre daha iyidir	0,936
Hastanemiz, yeni ürün (hizmet, mal, fikir vb.) geliştirmede emsallerine göre daha iyidir	0,932
Hastanemiz, süreç iyileştirme/geliştirme konusunda emsallerine göre daha iyidir	0,932
Hastanemiz, yönetim iyileştirme/geliştirme konusunda emsallerine göre daha iyidir	0,907
Öz Değerler	4,256
Toplam Açıklanan Varyans Oranı= 85,112	
Kaiser Meyer Olkin (KMO) =0,848	
Bartlett sınaması değeri= 2074,713; p=0,001**	
p*<0,05	p**<0,01

Tablo 5.16. İnovasyon Kalitesi Ölçeği İçin Ortak Faktör Varyansları ve Faktör Yükleri KMO testi, faktör analizi için dağılımın yeterlilik durumunu test etmektedir ve 0,80’in üzerinde olması çok iyi olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla bu araştırmadaki KMO değerinin çok iyi düzeyde olduğu ifade edilebilir. Barlett testi sonucu ise 2074,713 ($p=0,001$) olarak bulunmuştur.

Faktör analizinde, varyans oranının %40 ile %60 arasında olmasının yeterli olarak kabul edildiği göz önünde bulundurulduğunda, bu araştırmada İnovasyon Kalitesi Ölçeği için elde edilen varyansın iyi seviyede olduğu ifade edilebilir.

Tablo 5.16’da görüldüğü gibi ölçekte yer alan soruların faktör yükleri 0,906 ile 0,936 aralığında değişim göstermektedir.

5.2.3.2. Doğrulatoryı faktör analizlerine ilişkin bulgular

Doğrulatoryı faktör analizi, kurgulanmış veya önceden belirlenmiş bir modelin doğrulanması sürecinde sık olarak kullanılan bir analiz yöntemidir (Seçer, 2018: 78). Doğrulatoryı faktör analizinde model tanımlanarak toplanan veriyle uyumu test edilir. Bu süreçte gerçekleşen işlemler esnasında önerilen modifikasyonlar varsa yapılır, gerekirse modellerden hangisinin uygun olduğu değerlendirilir ve uyum indekslerine göre yorum yapılır (Erkuş ve Selvi, 2021: 41).

Araştırmada, test edilen modelin toplanan veriyle desteklenip desteklenmediğine karar vermek için yapılan analizler sonucunda elde edilen uyum iyiliği indeks değerlerine bakılmaktadır. Ki kare (X^2) uyum iyiliği değeri bu indeks değerlerinden en eskisi olup en yaygın olarak kullanılanıdır. Mutlak uyum indeksleri arasında yer alan X^2 değeri Yapısal Eşitlik Modeli'nde (YEM) modelin veri ile ne ölçüde uyum sağladığını anlamada kullanılan istatistiki bir değerdir. Bu değer araştırmada kuramsal olarak önerilmiş olan modelle örneklemden elde edilen veri arasındaki uyumu test etmektedir. X^2 değerinin anlamsız çıkması gerekmektedir ($p>0,05$). Bu değer anlamlı çıkması ise beklentinin veri ile desteklenmediği anlamı taşımaktadır. Fakat X^2 değeri örnekleme olabildiğince duyarlıdır. Bundan dolayı X^2 değerinin serbestlik derecesine (sd) bölümü (X^2/sd) ile genel modelin uyum iyiliğini değerlendirebilmede daha doğru sonuçlar alındığı kabul görmektedir. Ayrıca modelin uygunluğunun değerlendirilmesinde, bu değer dışında birçok uyum indeksinden de faydalanılmaktadır (Gürbüz & Şahin, 2018: 344-345). Tablo 5.17'de yaygın bir şekilde kullanılan uyum indeks değerleri ve bunlara dair bilgiler yer almaktadır.

Uyum İndeksi	Açıklama	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
X^2 (CMIN)	Önerilen modelle verinin uyumunu sınar. Anlamsız olması, önerilen model ile örneklem kovaryansının benzer olduğu anlamına gelmektedir.	$p > ,05$ (Anlamsız olmalı)	
x^2/df	x^2 değeri, örneklem büyüklüğünden etkilendiği için serbestlik derecesine oranı daha güvenilir sonuçlar vermektedir.	<3	$3 < (x^2/df) < 5$
RMSEA	Serbestlik derecesini göz önünde bulundurarak modelin örneklem kovaryansı ile ne derecede uyumlu olduğunu sınımlar.	$<0,05$	$<0,08$
SRMR	Evrene ilişkin kovaryans matrisiyle örneklem ilişkisi kovaryans matrisi arasında bulunan artık kovaryansları test etmektedir.	$<0,05$	$<0,08$
CFI	sd ve örneklem büyüklüğünü de göz önünde bulundurarak test edilen modeli temel modele göre mukayese etmektedir.	$>0,95$	$>0,90$
NFI	CFI'dan farklı olarak, x^2 dağılımının gerektirdiği koşullara bağlı olmadan karşılaştırma yapmaktadır.	$>0,95$	$>0,90$
NNFI (TLI)	NFI'nın serbestlik derecesi göz önünde bulundurarak hesaplama yapılmış halidir.	$>0,95$	$>0,90$
IFI	Örneklem büyüklüğü ve modelin karmaşıklık derecesini göz önünde bulundurarak modelin uyumunu test etmektedir.	$>0,95$	$>0,90$
GFI	Model uyumunu, örneklem büyüklüğünden bağımsız bir şekilde test etmektedir.	$>0,95$	$>0,90$
AGFI	GFI'nın serbestlik derecesine ayarlanmış halidir.	$>0,95$	$>0,90$

Tablo 5.17. Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri

Kaynak: Gürbüz ve Şahin, 2018: 345.

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının raporlanması aşamasında uyum indekslerinden hangilerinin kullanılması gerektiği hususunda araştırmacılar arasında bir uzlaşma bulunmamaktadır. Gürbüz ve Şahin (2018), bu konuda X^2 , p değeri, sd, RMSEA veya SRMR, GFI ile karşılaştırmalı uyum indeksleri TLI, CFI veya IFI'dan birinin uyum iyiliği indeks raporlamasında kullanılabileceğini belirtmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 355). Bu araştırmanın doğrulayıcı faktör analizi incelemesinde X^2/sd ve IFI, CFI, GFI, TLI, RMSEA uyum iyiliği indeksleri değerlendirilmiştir. İç girişimcilik, örgütsel çeviklik, inovasyon hızı ve inovasyon kalitesi ölçeklerine ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ve yorumları sırasıyla aşağıda sunulmuştur.

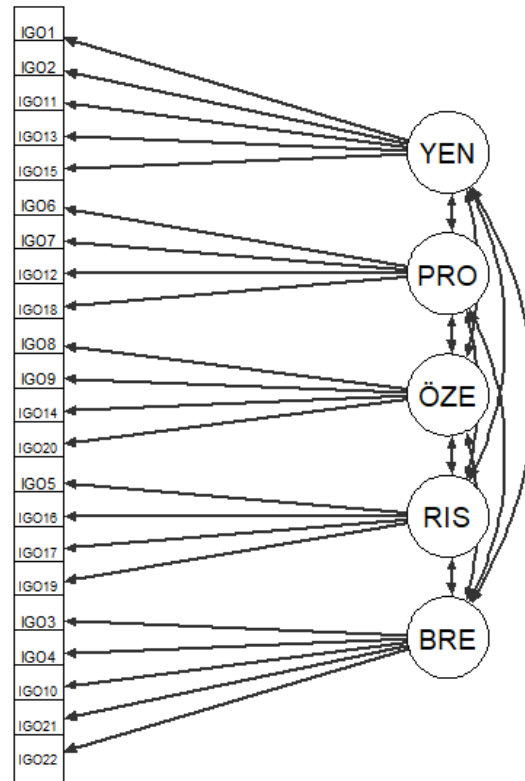
5.2.3.2.1. İç girişimcilik ölçeği doğrulayıcı faktör analizi

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Modelin Uyum İndeksi Değerleri
(χ^2/sd)	≤ 3	$\leq 4-5$	3,035*
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,078*
IFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,905*
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$	0,905*
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,860*
TLI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,901*

Kabul Edilebilir Uyum * İyi Uyum **

Tablo 5.18. İç Girişimcilik Ölçeğine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Tablo 5.18’de yer alan uyum indeksi değerlerine bakıldığında, $\chi^2/sd=3,035$, RMSEA=0,078, IFI=0,905, CFI=0,905, GFI=0,860 ve TLI=0,901 olarak belirlenmiş olup bu değerler ölçeğe ilişkin uyum indeksi değerlerinin kabul edilebilir uyumu gösterdiğini belirtmektedir. Bu durumda İç Girişimcilik Ölçeğinin iyi çalıştığı ifade edilebilir.



Şekil 5.6. İç Girişimcilik Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Model

5.2.3.2.2. Örgütsel çeviklik ölçeği doğrulayıcı faktör analizi

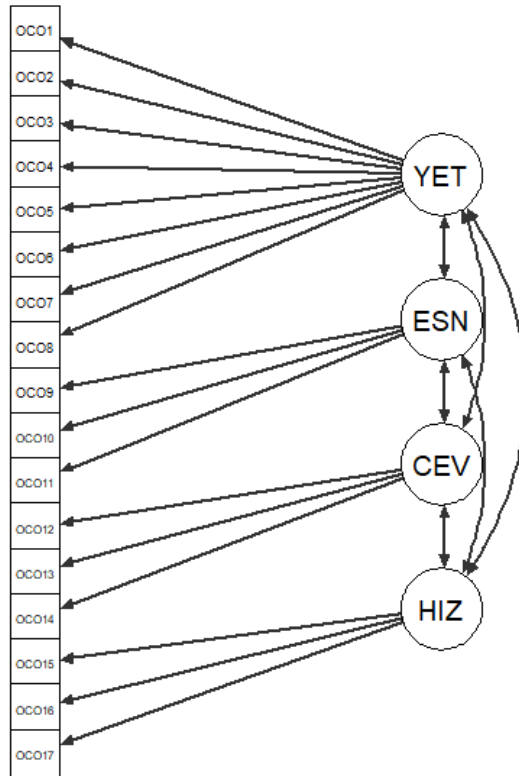
Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Modelin Uyum İndeksi Değerleri
χ^2/sd	≤ 3	$\leq 4-5$	2,745**
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,049**
IFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,962**
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$	0,962**
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,927**
TLI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,952**

Kabul Edilebilir Uyum *

İyi Uyum **

Tablo 5.19. Örgütsel Çeviklik Ölçeğine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Tablo 5.19’da yer alan uyum indeksi değerlerine bakıldığında, $\chi^2/sd=2,745$, RMSEA=0,049, IFI=0,962, CFI=0,962, GFI=0,927 ve TLI=0,952 olarak belirlenmiş olup bu değerler bu ölçeğe ilişkin tüm uyum indeksi değerlerinin iyi uyumu gösterdiğini belirtmektedir. Bu durumda Örgütsel Çeviklik Ölçeğinin çok iyi çalıştığı ifade edilebilir.



Şekil 5.7. Örgütsel Çeviklik Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

5.2.3.2.3. İnovasyon hızı ölçeği doğrulayıcı faktör analizi

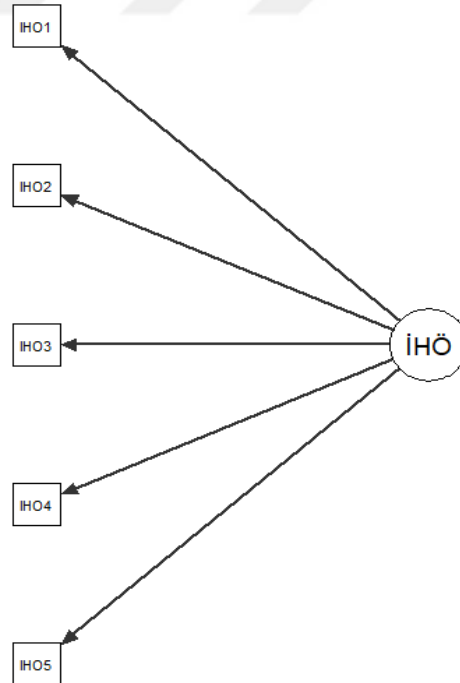
Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Modelin Uyum İndeksi Değerleri
(χ^2/sd)	≤ 3	$\leq 4-5$	2,956**
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,078*
IFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,950*
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$	0,950*
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,855*
TLI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,903*

Kabul Edilebilir Uyum *

İyi Uyum **

Tablo 5.20. İnovasyon Hızı Ölçeğine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Tablo 5.20’de yer alan uyum indeksi değerlerine bakıldığında, ölçeğe ilişkin $\chi^2/sd=2,956$ değeri iyi uyumu, RMSEA=0,078, IFI=0,950, CFI=0,950, GFI=0,855 ve TLI=0,903 değerleri ise kabul edilebilir uyumu göstermektedir. Bu durumda İnovasyon Hızı Ölçeğinin iyi çalıştığı ifade edilebilir.



Şekil 5.8. İnovasyon Hızı Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

5.2.3.2.4. İnovasyon kalitesi ölçeği doğrulayıcı faktör analizi

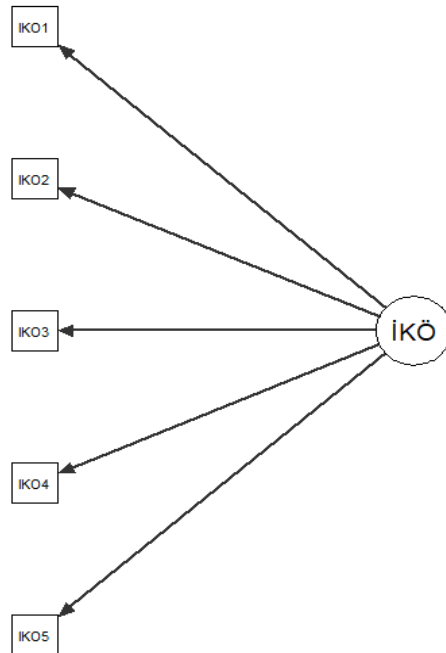
Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Modelin Uyum İndeksi Değerleri
(χ^2/sd)	≤ 3	$\leq 4-5$	2,898**
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,080*
IFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,910*
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$	0,910*
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,850*
TLI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,927*

Kabul Edilebilir Uyum *

İyi Uyum **

Tablo 5.21. İnovasyon Kalitesi Ölçeğine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Tablo 5.21’de yer alan uyum indeksi değerlerine bakıldığında, ölçeğe ilişkin $\chi^2/sd=2,898$ değeri iyi uyumu, RMSEA=0,080, IFI=0,910, CFI=0,910, GFI=0,850 ve TLI=0,927 değerleri ise kabul edilebilir uyumu göstermektedir. Bu durumda İnovasyon Kalitesi ölçeğinin iyi çalıştığı ifade edilebilir.



Şekil 5.9. İnovasyon Kalitesi Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

5.2.3.3. Araştırma ölçeklerinin betimsel istatistikleri

İç Girişimcilik Ölçeği ve alt boyut puanlarına ilişkin betimleyici istatistiklere Tablo 5.22’de yer verilmiştir.

İç Girişimcilik Ölçeği	$\bar{x} \pm ss$	<i>M</i> (min-max)
Yenilikçilik	21,57±2,37	22 (14-25)
Proaktiflik	12,40±3,09	12 (4-20)
Özerklik	11,98±3,27	12 (5-20)
Risk Alma	15,28±2,64	15 (6-20)
Bireysel Ağları Genişletme	18,45±3,67	19 (7-25)
Toplam	79,69±10,72	79 (47-110)

$\bar{x}$: Ortalama, *ss*: Standart sapma, *M*: Medyan

Tablo 5.22. İç Girişimcilik Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin Betimleyici İstatistikler

İç Girişimcilik Ölçeğinin 5’er maddeden oluşan “Yenilikçilik” ve “Bireysel Ağları Genişletme” alt boyutları için en düşük 5 ile en yüksek 25 arası puanlar alınabilmektedir. Ölçeğin 4’er maddeden oluşan “Proaktiflik”, “Özerklik” ve “Risk Alma” alt boyutları için en düşük 4 ile en yüksek 20 arası puanlar alınabilmektedir. Ölçek toplam puanında ise en düşük 22 ile en yüksek 110 arası puan alınabilmektedir.

Katılımcıların İç Girişimcilik Ölçeği ve alt faktörlerine dair puanları Tablo 5.22’de gösterilmiştir. Buna göre; Yenilikçilik alt boyutunda $\bar{x} \pm s.s.$: 21,57 ± 2,37, Proaktiflik alt boyutunda $\bar{x} \pm s.s.$: 12,40 ± 3,09, Özerklik alt boyutunda $\bar{x} \pm s.s.$: 11,98 ± 3,27, Risk Alma alt boyutunda $\bar{x} \pm s.s.$: 15,28 ± 2,64 ve Bireysel Ağları Genişletme alt boyutunda $\bar{x} \pm s.s.$: 18,45 ± 3,67 olarak belirlenmiştir. Araştırma katılımcılarının İç Girişimcilik Ölçeği toplam puanına bakıldığında ise $\bar{x} \pm s.s.$: 79,69 ± 10,72 olduğu ve 47 ile 110 arasında dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Bu puanlamalara göre araştırmaya katılan yöneticilerin İç Girişimcilik Ölçeği puan ortalamalarının iyi düzeyde olduğu değerlendirilebilir.

Örgütsel Çeviklik Ölçeği puanlarının dağılımlarına Tablo 5.23’te yer verilmiştir.

Örgütsel Çeviklik Ölçeği	$\bar{x} \pm ss$	M (min-max)
Yetkinlik	33,01±5,03	33 (10-40)
Esneklik	11,69±2,19	12 (3-15)
Cevap Verme	11,90±2,26	12 (4-15)
Hız	12,29±2,23	12 (4-15)
Toplam	68,91±10,66	69 (26-85)

$\bar{x}$: Ortalama, ss : Standart sapma, M : Medyan

Tablo 5.23. Örgütsel Çeviklik Ölçeği ve Alt Boyut Puanlarına İlişkin Betimleyici İstatistikler

Örgütsel Çeviklik Ölçeğinin 8 maddeden oluşan “Yetkinlik” alt boyutu için en düşük 8 ile en yüksek 40 arası puan alınabilmektedir. Ölçeğin 3’er maddeden oluşan “Esneklik”, “Cevap Verme” ve “Hız” alt boyutları için en düşük 3 ile en yüksek 15 arası puan alınabilmektedir. Ölçek toplam puanında ise en düşük 17 ile en yüksek 85 arası puan alınabilmektedir.

Örgütsel Çeviklik Ölçeği ve alt faktörlerine dair puanlar Tablo 5.23’te gösterilmiştir. Buna göre; Yetkinlik alt boyutunda $\bar{x} \pm s.s.$:33,01±5,03, Esneklik alt boyutunda $\bar{x} \pm s.s.$:11,69±2,19, Cevap Verme alt boyutunda $\bar{x} \pm s.s.$:11,90±2,26 ve Hız alt boyutunda $\bar{x} \pm s.s.$:12,29±2,23 olarak belirlenmiştir. Örgütsel Çeviklik Ölçeği toplam puanına bakıldığında ise $\bar{x} \pm s.s.$:68,91±10,66 olduğu ve 26 ile 85 arasında dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Bu puanlamalara göre araştırma örnekleminde yer alan hastanelerin Örgütsel Çeviklik Ölçeği puanlarının iyi düzeyde olduğu değerlendirilebilir.

İnovasyon Hızı Ölçeği ve İnovasyon Kalitesi Ölçeği puanlarının dağılımlarına Tablo 5.24’te yer verilmiştir.

Ölçekler	$\bar{x} \pm ss$	M (min-max)
İnovasyon Hızı Ölçeği	20,13±3,76	20 (6-25)
İnovasyon Kalitesi Ölçeği	20,22±3,66	20 (10-25)

$\bar{x}$: Ortalama, ss : Standart sapma, M : Medyan

Tablo 5.24. İnovasyon Hızı Ölçeği ve İnovasyon Kalitesi Ölçeği Puanlarına İlişkin Betimleyici İstatistikler

İnovasyon Hızı Ölçeği ve İnovasyon Kalitesi Ölçeği 5'er maddeden oluşan tek boyutlu ölçekler olup ölçek toplam puanında en düşük 5 ile en yüksek 25 arası puan alınabilmektedir. İnovasyon Hızı Ölçeğine dair puanlar Tablo 5.24'te gösterilmiştir. Buna göre İnovasyon Hızı Ölçeği puanına bakıldığında $\bar{x} \pm s.s.: 20,13 \pm 3,76$ olduğu ve 6 ile 25 arasında dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Bu puanlamalara göre araştırma örnekleminde yer alan hastanelerin İnovasyon Hızı Ölçeği puan ortalamalarının iyi düzeyde olduğu değerlendirilebilir. İnovasyon Kalitesi Ölçeğine dair puanlar Tablo 5.24'te gösterilmiştir. Buna göre İnovasyon Kalitesi Ölçeği Puanına bakıldığında ise $\bar{x} \pm s.s.: 20,22 \pm 3,66$ olduğu ve 10 ile 25 arasında dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Bu puanlamalara göre araştırma örnekleminde yer alan hastanelerin İnovasyon Kalitesi Ölçeği puan ortalamalarının iyi düzeyde olduğu değerlendirilebilir.

5.2.4. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Bu başlık altında, araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin hipotez testi inceleme ve sonuçlarına yer verilmiştir.

5.2.4.1. Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları ile örgütsel çeviklik, inovasyon hızı ve inovasyon kalitesi arasındaki ilişki

Araştırmada, araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin İç Girişimcilik davranışları ile Örgütsel Çeviklik, İnovasyon Hızı ve İnovasyon Kalitesi arasındaki ilişki durumuna yönelik hipotezleri test etmek (değişkenler arasındaki ilişki durumunu belirlemek) amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır.

Korelasyon, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Korelasyon analizinde çeşitli istatistiksel teknikler kullanılarak değişkenler arası ilişkiler tespit edilebilmekte ya da grup ortalamaları mukayese edilebilmektedir (Doğanay vd., 2018: 92). Değişkenler arası ilişkinin derecesi çoğunlukla “korelasyon katsayısı” ile belirtilmektedir (Seçer, 2018: 72). Korelasyon katsayıları, genelde -1 ile +1 arası bir değer almaktadır (Alpar, 2020: 439).

İlişkisel modelde, değişkenler arası ilişki yönü ve seviyesi önemlidir. Değişkenler arasında olumsuz (negatif) yönde bir ilişki bulunduğu ilişki işareti eksi (-) olarak görülmektedir. Bu durum, değişkenlerden birine ait değer azalırken diğerinin değerinin arttığını ifade etmektedir. Değişkenler arasında olumlu (pozitif) yönlü bir ilişki varlığında ise bir değişkene ait değer artması ya da azalması halinde diğer

değişkene ait değerin aynı yönde artmasını/azalmasını ifade etmektedir etmektedir (Doğanay vd., 2018: 92).

Korelasyon katsayısı -1'e ve +1'e yaklaştıkça ilişki derecesi artmakta, 0'a yaklaştıkça ise azalmaktadır. Bu katsayı -1'e eşitse negatif tam ilişkiyi, +1'e eşitse pozitif tam ilişkiyi ve 0'a eşitse ilişkisizliği göstermektedir (Alpar, 2020: 439). Korelasyon katsayısı çoğunlukla "r" harfi ile gösterilmektedir (Gülbüz & Şahin, 2018: 263).

Korelasyon katsayısı verinin veya değişkenin türü bakımından değişiklik gösterebilmektedir. Bu araştırmada, veriler normal dağılım sağlamadığı için değişkenler arası ilişki Spearman korelasyon katsayısıyla değerlendirilmiştir. Spearman korelasyon katsayısı(r_s), sıra sayıları dikkate almaktadır. Ayrıca değişkenler arası ilişki doğrusal olmak zorunda olmadığı için değişkenler arası ilişkiyi daha genel bir şekilde sağlama avantajı bulunmaktadır (Alpar, 2020: 440, 455).

Bu bölüm kapsamında test edilen hipotezler ve hipotez testi yorumları aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

Tablo 5.25'te ölçekler arasındaki ilişkinin belirlenmiş olduğu hipotez testi korelasyon analizine ait sonuçlar görülmektedir. Test edilen hipotezler ise aşağıda yer almaktadır.

İç Girişimcilik Ölçeği							
		Yenilikçilik	Proaktiflik	Özerklik	Risk Alma	Bireysel Ağları Genişletme	Toplam
Örgütsel Çeviklik Ölçeği							
Yetkinlik	<i>rho</i>	0,334	0,209	0,053	0,246	0,252	0,296
	<i>p</i>	<0,001	<0,001	0,321	<0,001	<0,001	<0,001
Esneklik	<i>rho</i>	0,266	0,089	0,084	0,183	0,174	0,221
	<i>p</i>	<0,001	0,097	0,117	0,001	0,001	<0,001
Cevap Verme	<i>rho</i>	0,256	0,149	0,077	0,190	0,179	0,236
	<i>p</i>	<0,001	<0,001	0,148	<0,001	0,001	<0,001
Hız	<i>rho</i>	0,252	0,122	0,040	0,131	0,201	0,208
	<i>p</i>	<0,001	<0,001	0,451	0,014	<0,001	<0,001
Toplam	<i>rho</i>	0,333	0,179	0,068	0,229	0,239	0,286
	<i>p</i>	<0,001	0,001	0,200	<0,001	<0,001	<0,001
İnovasyon Hızı Ölçeği	<i>rho</i>	0,277	0,194	0,054	0,160	0,229	0,259
	<i>p</i>	<0,001	<0,001	0,309	0,003	<0,001	<0,001
İnovasyon Kalitesi Ölçeği	<i>rho</i>	0,299	0,176	0,052	0,184	0,204	0,242
	<i>p</i>	<0,001	0,001	0,329	0,001	<0,001	<0,001

rho: Spearman korelasyon katsayısı

Tablo 5.25. İç Girişimcilik Ölçeği ile Örgütsel Çeviklik Ölçeği, İnovasyon Hızı Ölçeği, İnovasyon Kalitesi Ölçeği Puanlarının Korelasyon Analizi

Araştırmada test edilen H1 hipotezi ve bu hipotezle ilgili Tablo 5.25’te gösterilen korelasyon analizi sonuçlarına dair açıklama ve bilgiler aşağıda yer almaktadır.

- H 1: İç girişimcilik davranışı ile örgütsel çeviklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 5.25’te yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre İç Girişimcilik Ölçeği toplam puanı ile Örgütsel Çeviklik Ölçeği “Yetkinlik” ($\rho=0,296$, $p<0,001$), “Esneklik” ($\rho=0,221$, $p<0,001$), “Cevap Verme” ($\rho=0,236$, $p<0,001$), “Hız” ($\rho=0,208$, $p<0,001$) alt boyutları puanları ve Örgütsel Çeviklik Ölçeği ölçek toplam ($\rho=0,286$, $p<0,001$) puanlarının pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyona sahip olduğu belirlenmiştir.

Korelasyon analizi ile elde edilen bu sonuçlara göre H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmada test edilen H1a hipotezi ve bu hipotezle ilgili Tablo 5.25'te gösterilen korelasyon analizi sonuçlarına dair açıklama ve bilgiler aşağıda yer almaktadır.

- H 1a: İç girişimciliğin alt boyutu yenilikçilik ile örgütsel çeviklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 5.25'te yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre İç Girişimcilik Ölçeği "*Yenilikçilik*" alt boyutu puanının Örgütsel Çeviklik Ölçeği "*Yetkinlik*" ($\rho=0,334$, $p<0,001$), "*Esneklik*" ($\rho=0,266$, $p<0,001$), "*Cevap Verme*" ($\rho=0,256$, $p<0,001$), "*Hız*" ($\rho=0,252$, $p<0,001$) alt boyutları puanları ve Örgütsel Çeviklik Ölçeği ölçek toplam puanıyla ($\rho=0,333$, $p<0,001$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyona sahip olduğu belirlenmiştir.

Korelasyon analizi ile elde edilen bu sonuçlara göre H1a hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmada test edilen H1b hipotezi ve bu hipotezle ilgili Tablo 5.25'te gösterilen korelasyon analizi sonuçlarına dair açıklama ve bilgiler aşağıda yer almaktadır.

- H 1b: İç girişimciliğin alt boyutu proaktiflik ile örgütsel çeviklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 5.25'te yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre İç Girişimcilik Ölçeği "*Proaktiflik*" alt boyutu puanının Örgütsel Çeviklik Ölçeği "*Yetkinlik*" ($\rho=0,209$, $p<0,001$), "*Cevap Verme*" ($\rho=0,149$, $p<0,001$), "*Hız*" ($\rho=0,122$, $p<0,001$) alt boyutları ve Örgütsel Çeviklik Ölçeği ölçek toplam ($\rho=0,179$, $p=0,001$) puanlarıyla pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyona sahip olduğu belirlenmiştir.

Korelasyon analizi ile elde edilen bu sonuçlara göre H1b hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmada test edilen H1c hipotezi ve bu hipotezle ilgili Tablo 5.25'te gösterilen korelasyon analizi sonuçlarına dair açıklama ve bilgiler aşağıda yer almaktadır.

- H 1c: İç girişimciliğin alt boyutu özerklik ile örgütsel çeviklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 5.25'te yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre İç Girişimcilik Ölçeği "*Özerklik*" alt boyutu puanı ile Örgütsel Çeviklik Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir korelasyon belirlenmemiştir.

Korelasyon analizi ile elde edilen bu sonuçlara göre H1c hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmada test edilen H1d hipotezi ve bu hipotezle ilgili Tablo 5.25'te gösterilen korelasyon analizi sonuçlarına dair açıklama ve bilgiler aşağıda yer almaktadır.

- H 1d: İç girişimciliğin alt boyutu risk alma ile örgütsel çeviklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

5.25'te yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre İç Girişimcilik Ölçeği "*Risk Alma*" alt boyutu puanının Örgütsel Çeviklik Ölçeği "*Yetkinlik*" ($\rho=0,246$, $p<0,001$), "*Esneklik*" ($\rho=0,183$, $p=0,001$), "*Cevap Verme*" ($\rho=0,190$, $p<0,001$), "*Hız*" ($\rho=0,131$, $p=0,014$) alt boyutları ve Örgütsel Çeviklik Ölçeği ölçek toplam ($\rho=0,229$, $p<0,001$) puanlarıyla pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyonlara sahip olduğu belirlenmiştir.

Korelasyon analizi ile elde edilen bu sonuçlara göre H1d hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmada test edilen H1e hipotezi ve bu hipotezle ilgili Tablo 5.25'te gösterilen korelasyon analizi sonuçlarına dair açıklama ve bilgiler aşağıda yer almaktadır.

- H 1e: İç girişimciliğin alt boyutu bireysel ağları genişletme ile örgütsel çeviklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 5.25'te yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre İç Girişimcilik Ölçeği "*Bireysel Ağları Genişletme*" alt boyutu puanının Örgütsel Çeviklik Ölçeği "*Yetkinlik*" ($\rho=0,252$, $p<0,001$), "*Esneklik*" ($\rho=0,174$, $p=0,001$), "*Cevap Verme*" ($\rho=0,179$, $p=0,001$), "*Hız*" ($\rho=0,201$, $p<0,001$) ve Örgütsel Çeviklik Ölçeği ölçek toplam ($\rho=0,239$, $p<0,001$) *puanlarıyla* arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyona sahip olduğu belirlenmiştir.

Korelasyon analizi ile elde edilen bu sonuçlara göre H1e hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmada test edilen H2 hipotezi ve bu hipotezle ilgili Tablo 5.25'te gösterilen korelasyon analizi sonuçlarına dair açıklama ve bilgiler aşağıda yer almaktadır.

- H 2: İç girişimcilik davranışı ile inovasyon hızı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 5.25'te yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre İç Girişimcilik Ölçeği ölçek toplam puanı ile İnovasyon Hızı Ölçeği puanı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon olduğu belirlenmiştir ($\rho=0,259$, $p<0,001$).

Korelasyon analizi ile elde edilen bu sonuçlara göre H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmada test edilen H2a hipotezi ve bu hipotezle ilgili Tablo 5.25'te gösterilen korelasyon analizi sonuçlarına dair açıklama ve bilgiler aşağıda yer almaktadır.

- H 2a: İç girişimciliğin alt boyutu yenilikçilik ile inovasyon hızı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 5.25'te yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre İç Girişimcilik Ölçeği "*Yenilikçilik*" alt boyutu puanı ile İnovasyon Hızı Ölçeği puanı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon olduğu belirlenmiştir ($\rho=0,277$, $p<0,001$).

Korelasyon analizi ile elde edilen bu sonuçlara göre H2a hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmada test edilen H2b hipotezi ve bu hipotezle ilgili Tablo 5.25'te gösterilen korelasyon analizi sonuçlarına dair açıklama ve bilgiler aşağıda yer almaktadır.

- H 2b: İç girişimciliğin alt boyutu proaktiflik ile inovasyon hızı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 5.25'te yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre İç Girişimcilik Ölçeği "*Proaktiflik*" alt boyutu puanı ile İnovasyon Hızı Ölçeği puanı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon olduğu belirlenmiştir ($\rho=0,194$, $p<0,001$).

Korelasyon analizi ile elde edilen bu sonuçlara göre H2b hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmada test edilen H2c hipotezi ve bu hipotezle ilgili Tablo 5.25'te gösterilen korelasyon analizi sonuçlarına dair açıklama ve bilgiler aşağıda yer almaktadır.

- H 2c: İç girişimciliğin alt boyutu özerklik ile inovasyon hızı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 5.25'te yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre İç Girişimcilik Ölçeği "*Özerklik*" alt boyutu puanı ile İnovasyon Hızı Ölçeği puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir korelasyon belirlenmemiştir.

Korelasyon analizi ile elde edilen bu sonuçlara göre H2c hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmada test edilen H2d hipotezi ve bu hipotezle ilgili Tablo 5.25'te gösterilen korelasyon analizi sonuçlarına dair açıklama ve bilgiler aşağıda yer almaktadır.

- H 2d: İç girişimciliğin alt boyutu risk alma ile inovasyon hızı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 5.25’te yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre İç Girişimcilik Ölçeği “*Risk Alma*” alt boyutu puanı ile İnovasyon Hızı Ölçeği puanı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon olduğu belirlenmiştir ($\rho=0,160$, $p=0,003$).

Korelasyon analizi ile elde edilen bu sonuçlara göre H2d hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmada test edilen H2e hipotezi ve bu hipotezle ilgili Tablo 5.25’te gösterilen korelasyon analizi sonuçlarına dair açıklama ve bilgiler aşağıda yer almaktadır.

- H 2e: İç girişimciliğin alt boyutu bireysel ağları genişletme ile inovasyon hızı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 5.25’te yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre İç Girişimcilik Ölçeği “*Bireysel Ağları Genişletme*” alt boyutu puanı ile İnovasyon Hızı Ölçeği puanı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon olduğu belirlenmiştir ($\rho=0,229$, $p<0,001$).

Korelasyon analizi ile elde edilen bu sonuçlara göre H2e hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmada test edilen H3 hipotezi ve bu hipotezle ilgili Tablo 5.25’te gösterilen korelasyon analizi sonuçlarına dair açıklama ve bilgiler aşağıda yer almaktadır.

- H 3: İç girişimcilik davranışı ile inovasyon kalitesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 5.25’te yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre İç Girişimcilik Ölçeği ölçek toplam puanı ile İnovasyon Kalitesi Ölçeği puanı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon olduğu belirlenmiştir ($\rho=0,242$, $p<0,001$).

Korelasyon analizi ile elde edilen bu sonuçlara göre H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmada test edilen H3a hipotezi ve bu hipotezle ilgili Tablo 5.25’te gösterilen korelasyon analizi sonuçlarına dair açıklama ve bilgiler aşağıda yer almaktadır.

- H 3a: İç girişimciliğin alt boyutu yenilikçilik ile inovasyon kalitesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 5.25’te yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre İç Girişimcilik Ölçeği “*Yenilikçilik*” alt boyutu puanı ile İnovasyon Kalitesi Ölçeği puanı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon olduğu belirlenmiştir ($\rho=0,299$, $p<0,001$).

Korelasyon analizi ile elde edilen bu sonuçlara göre H3a hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmada test edilen H3b hipotezi ve bu hipotezle ilgili Tablo 5.25'te gösterilen korelasyon analizi sonuçlarına dair açıklama ve bilgiler aşağıda yer almaktadır.

- H 3b: İç girişimciliğin alt boyutu proaktiflik ile inovasyon kalitesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 5.25'te yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre İç Girişimcilik Ölçeği "*Proaktiflik*" alt boyutu puanı ile İnovasyon Kalitesi Ölçeği puanı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon olduğu belirlenmiştir ($\rho=0,176$, $p=0,001$).

Korelasyon analizi ile elde edilen bu sonuçlara göre H3b hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmada test edilen H3c hipotezi ve bu hipotezle ilgili Tablo 5.25'te gösterilen korelasyon analizi sonuçlarına dair açıklama ve bilgiler aşağıda yer almaktadır.

- H 3c: İç girişimciliğin alt boyutu özerklik ile inovasyon kalitesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 5.25'te yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre İç Girişimcilik Ölçeği "*Özerklik*" alt boyutu puanı ile İnovasyon Kalitesi Ölçeği puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir korelasyon belirlenmemiştir.

Korelasyon analizi ile elde edilen bu sonuçlara göre H3c hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmada test edilen H3d hipotezi ve bu hipotezle ilgili Tablo 5.25'te gösterilen korelasyon analizi sonuçlarına dair açıklama ve bilgiler aşağıda yer almaktadır.

- H 3d: İç girişimciliğin alt boyutu risk alma ile inovasyon kalitesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 5.25'te yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre İç Girişimcilik Ölçeği "*Risk Alma*" alt boyutu puanı ile İnovasyon Kalitesi Ölçeği puanı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon olduğu belirlenmiştir ($\rho=0,184$, $p=0,001$).

Korelasyon analizi ile elde edilen bu sonuçlara göre H3d hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmada test edilen H3e hipotezi ve bu hipotezle ilgili Tablo 5.25'te gösterilen korelasyon analizi sonuçlarına dair açıklama ve bilgiler aşağıda yer almaktadır.

- H 3e: İç girişimciliğin alt boyutu bireysel ağları genişletme ile inovasyon kalitesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 5.25'te yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre İç Girişimcilik Ölçeği “Bireysel Ağları Genişletme” alt boyutu puanı ile İnovasyon Kalitesi Ölçeği puanı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon olduğu belirlenmiştir ($\rho=0,204$, $p<0,001$). Korelasyon analizi ile elde edilen bu sonuçlara göre H3e hipotezi kabul edilmiştir.

5.2.4.2. Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının demografik ve mesleki özelliklerine göre farklılıkları

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik ölçeği ve alt boyutlarına ait puanlarının demografik ve mesleki özelliklerine ait değişkenlere (yöneticilik düzeyi, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, toplam hizmet yılı, yönetici olarak toplam hizmet yılı, hastane türü) göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin hipotez test sonuçlarına yer verilmiştir.

İstatistiksel hipotez testi, bir hipotezin doğru olup olmadığını göstermek için örneklem istatistiklerinden faydalanarak yapılan çalışmayı ifade etmektedir. Hipotez testleri, ilgilenilmekte olan değişkenin ölçümünde kullanılan ölçeğe bağlı bir şekilde, parametrik ve parametrik olmayan hipotez testleri olarak sınıflandırılmaktadırlar (Özmen vd., 2018: 203-204). Parametrik hipotez testlerinin uygulanabilmesi için ise bazı ön koşulların sağlanmış olması gerekmektedir. Bu koşullardan başlıcaları; ölçümlerin asgari aralık seviyesinde olması, verilerin normal dağılım göstermesi, mukayese edilen grupların benzer varyanslarının olması olarak sayılmaktadır (Doğanay vd., 2018: 183). Eğer parametrik test ön şartları sağlanmıyorsa, bu testlerin parametrik olmayan karşılıklarıyla analizin sürdürülmesi uygun olmaktadır (Doğanay vd., 2018: 184). Bu çalışmada iki kategorili değişkenler için ölçek puanları, veriler parametrik test ön şartlarını sağlamadığından Mann-Whitney U testiyle, ikiden fazla kategorili değişkenler için ölçek puanları ise Kruskal-Wallis testi ile karşılaştırılmıştır. Kruskal-Wallis testinde çoklu karşılaştırma testi olarak Dunn-Bonferroni testi kullanılmıştır.

Bağımsız iki grup arasındaki farkın önemini sınamak için en yaygın olarak kullanılan parametrik olmayan testlerden birisi “Mann-Whitney U” testidir. Bu test ile bağımsız

iki grubun/örneklemin bağımlı bir değişkene ait ölçümlerinin mukayese edilerek dağılımlar arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığı test edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 246). Kruskal-Wallis H testi ise, veriler ölçümle belirtilmesine rağmen parametrik test varsayımları sağlanmıyorsa tek yönlü varyans analizinin karşılığı olarak sıklıkla faydalanılan bir testtir (Alpar, 2020: 326). Verilerinin parametrik olmadığı birbirinden bağımsız iki veya daha çok örneklemin bağımlı bir değişkene ilişkin ölçümlerinin karşılaştırılarak dağılımlar arasında anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığı sınıanmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 244). Kruskal-Wallis H testi sonucu anlamlıysa hangi gruplar arasında fark olduğunun araştırılması için Dunn-Bonferroni testinden faydalanılabilmektedir (Alpar, 2020: 327).

Bu bölüm kapsamında test edilen hipotezler ve hipotez testi yorumları aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

- H 4: Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları (ölçek toplam ve alt boyut puanları) demografik ve mesleki özelliklerine ait değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

İç Girişimcilik Ölçeği (ölçek toplam ve alt boyut) puanlarının yöneticilik düzeyi açısından incelenmesi Tablo 5.26'da gösterilmektedir. Test edilen H4a hipotezi ise aşağıda yer almaktadır.

- H 4a: Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları yöneticilik düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

	Yöneticilik Düzeyi			Test İstatistikleri	
	Üst düzey	Orta düzey	Alt düzey	H değeri	p değeri
Yenilikçilik	22 (4) ^a	22 (3,25) ^a	21 (3) ^b	7,275	0,026
Proaktiflik	14 (4,25) ^a	12 (3,5) ^b	12 (4) ^b	9,370	0,009
Özerklik	12,5 (5)	12,5 (4)	11 (4)	0,552	0,759
Risk Alma	15 (4)	16 (3)	15 (4)	2,444	0,295
Bireysel Ağları Genişletme	19 (4)	19 (5)	19 (5)	1,564	0,458
İç Girişimcilik	83 (12,75)	81 (14)	78,5 (14)	4,261	0,119

Değerler medyan (interquartile range) olarak verilmiştir. H: Kruskal Wallis testi, a ve b üst simgeleri istatistiksel farklılık gösteren grupları belirtmektedir.

Tablo 5.26. İç Girişimcilik Ölçeği Puanlarının Yöneticilik Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

Tablo 5.26’da yer alan hipotez testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin İç Girişimcilik Ölçeği “Yenilikçilik” alt boyutu puanlarının yöneticilik düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0.05$). Ölçeğin “Yenilikçilik” alt boyutu puanlarının alt düzey yönetici grubunda diğer yöneticilik düzeylerine göre daha düşük olduğu görülmüştür. İç Girişimcilik Ölçeği “Proaktiflik” alt boyutu puanlarının yöneticilik düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0.05$). Ölçeğin “Proaktiflik” alt boyutu puanlarının üst düzey yönetici grubunda diğer yönetici gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

İç Girişimcilik Ölçeği “Özerklik”, “Risk Alma”, “Bireysel Ağları Genişletme” alt boyutları ve ölçek toplam puanlarında yöneticilik düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p> 0,05$).

Elde edilen hipotez testi sonuçlarına göre H4a hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

İç Girişimcilik Ölçeği (ölçek toplam ve alt boyut) puanlarının cinsiyet değişkeni açısından incelenmesi Tablo 5.27’de gösterilmektedir. Test edilen H4b hipotezi ise aşağıda yer almaktadır.

- H 4b: Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

	Cinsiyet		Test İstatistikleri	
	Kadın	Erkek	z değeri	p değeri
Yenilikçilik	22 (3)	22 (4)	0,033	0,974
Proaktiflik	12 (4)	13 (4)	1,932	0,053
Özerklik	12 (5)	11 (5)	1,123	0,261
Risk Alma	15 (4)	16 (4)	1,577	0,115
Bireysel Ağları Genişletme	19 (5)	19 (5)	0,401	0,689
İç Girişimcilik	79 (16)	80 (12)	0,493	0,622

Değerler medyan (interquartile range) olarak verilmiştir. z: Mann Whitney U testi

Tablo 5.27. İç Girişimcilik Ölçeği Puanlarının Cinsiyetlere Göre Karşılaştırılması

Tablo 5.27’de yer alan hipotez testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin İç Girişimcilik Ölçeği “Yenilikçilik”, “Proaktiflik”, “Özerklik”, “Risk Alma”, “Bireysel Ağları Genişletme” alt boyutları ve “İç Girişimcilik Ölçeği” ölçek toplam puanlarının kadınlarda ve erkeklerde istatistiksel olarak benzer olduğu görülmektedir.

İç Girişimcilik Ölçeği alt boyutları ve ölçek toplam puanlarında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Elde edilen hipotez testi sonuçlarına göre H4b hipotezi reddedilmiştir.

İç Girişimcilik Ölçeği (ölçek toplam ve alt boyut) puanlarının medeni durum değişkeni açısından incelenmesi Tablo 5.28’de gösterilmektedir. Test edilen H4c hipotezi ise aşağıda yer almaktadır.

- H 4c: Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

	Medeni Durum		Test İstatistikleri	
	Evli	Bekâr	z değeri	p değeri
Yenilikçilik	22 (3)	21 (3)	0,755	0,450
Proaktiflik	12 (5)	12 (3)	0,432	0,666
Özerklik	12 (5)	14 (4,25)	2,838	0,005
Risk Alma	15 (4)	15 (3)	0,109	0,913
Bireysel Ağları Genişletme	19 (5)	19 (5,25)	0,728	0,466
İç Girişimcilik	79 (14)	80 (14,5)	0,898	0,369

Değerler medyan (interquartile range) olarak verilmiştir. z: Mann Whitney U testi

Tablo 5.28. İç Girişimcilik Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Tablo 5.28’de yer alan hipotez testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin İç Girişimcilik Ölçeği “Özerklik” alt boyutu puanlarının medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0.05$).

Ölçeğin “Özerklik” alt boyutu puanlarının bekâr olan yönetici grubunda evli olanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

İç Girişimcilik Ölçeği “Yenilikçilik”, “Proaktiflik”, “Risk Alma”, “Bireysel Ağları Genişletme” alt boyut puanları ve “İç Girişimcilik Ölçeği” toplam puanlarında medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Elde edilen hipotez testi sonuçlarına göre H4c hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

İç Girişimcilik Ölçeği (ölçek toplam ve alt boyut) puanlarının yaş değişkeni açısından incelenmesi Tablo 5.29’da gösterilmektedir. Test edilen H4d hipotezi ise aşağıda yer almaktadır.

- H 4d: Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

	Yaş					Test İstatistikleri	
	25 altı	25-34	35-44	45-54	55 ve üstü	H değeri	p değeri
Yenilikçilik	20,5 (4,5)	21 (3)	22 (3)	22 (4)	22 (3)	5,361	0,252
Proaktiflik	9,5 (10)	13 (4)	12 (4)	12 (5)	13 (4)	5,711	0,222
Özerklik	6 (5,25) ^a	14 (3) ^b	12 (4) ^c	11 (5) ^c	11 (5) ^c	20,424	<0,001
Risk Alma	12 (5,75)	15 (4)	15 (4)	15 (3)	15 (3,5)	5,707	0,222
Bireysel Ağları Genişletme	17,5 (7,5)	19,5 (5)	18 (4)	19 (5)	19 (5,5)	6,993	0,136
İç Girişimcilik	65,5 (24)	81 (14,75)	79 (15)	81 (14)	78 (10,5)	6,591	0,159

Değerler medyan (interquartile range) olarak verilmiştir. H: Kruskal Wallis testi, a ve b üst simgeleri istatistiksel farklılık gösteren grupları belirtmektedir.

Tablo 5.29. İç Girişimcilik Ölçeği Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Tablo 5.29’da yer alan hipotez testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin İç Girişimcilik Ölçeği “Özerklik” alt boyutu puanlarının yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0.05$).

Ölçeğin “Özerklik” alt boyutu puanının 25-34 yaş grubundaki yöneticilerde diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

İç Girişimcilik Ölçeği “Yenilikçilik”, “Proaktiflik”, “Risk Alma”, “Bireysel Ağları Genişletme” alt boyutları puanları ve “İç Girişimcilik Ölçeği” toplam puanlarında yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Elde edilen hipotez testi sonuçlarına göre H4d hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

İç Girişimcilik Ölçeği (ölçek toplam ve alt boyut) puanlarının öğrenim düzeyi değişkeni açısından incelenmesi Tablo 5.30’da gösterilmektedir. Test edilen H4e hipotezi ise aşağıda yer almaktadır.

- H 4e: Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

	Öğrenim düzeyi					Test İstatistikleri	
	Lise	Ön lisans	Lisans	Yüksek lisans	Doktora	H değeri	p değeri
Yenilikçilik	21 (2)	21 (4)	22 (4)	22 (4)	22 (3)	6,316	0,177
Proaktiflik	12 (3)	12 (4)	12,5 (4,5)	12 (4)	13 (5)	4,090	0,394
Özerklik	11 (4) ^{ab}	10 (3) ^b	12 (4) ^a	12 (5) ^a	12 (5) ^a	15,828	0,003
Risk Alma	15 (4)	15 (4,5)	16 (4)	16 (4)	15 (3)	3,609	0,461
Bireysel Ağları	19 (4)	19 (5,5)	19 (5)	19 (5)	19 (5)	2,357	0,670
İç Girişimcilik	76 (14)	77 (11)	80 (15)	80 (15)	79 (11)	3,141	0,534

Değerler medyan (interquartile range) olarak verilmiştir. H: Kruskal Wallis testi, a ve b üst simgeleri istatistiksel farklılık gösteren grupları belirtmektedir.

Tablo 5.30. İç Girişimcilik Ölçeği Puanlarının Öğrenim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

Tablo 5.30’da yer alan hipotez testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin İç Girişimcilik Ölçeği “Özerklik” puanlarının öğrenim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0.05$). Ölçeğin “Özerklik” alt boyutu puanının ön lisans mezunu olan yöneticilerde lisans, yüksek lisans ve doktora öğrenim düzeylerinde olan yöneticilere göre istatistiksel olarak daha düşük olduğu görülmüştür.

İç Girişimcilik Ölçeği “Yenilikçilik”, “Proaktiflik”, “Risk Alma”, “Bireysel Ağları Genişletme” alt boyutları puanları ve “İç Girişimcilik Ölçeği” toplam puanlarında öğrenim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Elde edilen hipotez testi sonuçlarına göre H4e hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

İç Girişimcilik Ölçeği (ölçek toplam ve alt boyut) puanlarının toplam hizmet yılı değişkeni açısından incelenmesi Tablo 5.31’de gösterilmektedir. Test edilen H4f hipotezi ise aşağıda yer almaktadır.

- H 4f: Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları toplam hizmet yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

	Toplam Hizmet Yılı					Test İstatistikleri	
	Bir yıldan az	1-5 yıl	6-10 yıl	11-20 yıl	20 yıl ve üzeri	H değeri	p değeri
Yenilikçilik	22 (3)	21,5 (3,5)	21 (5,25)	22 (3)	22 (4)	5,097	0,277
Proaktiflik	16 (4)	12,5 (4,5)	12 (3,75)	12 (5)	12 (5)	3,743	0,442
Özerklik	14 (4)	12 (5,25)	14 (6,75)	12 (4,25)	11 (5)	5,303	0,258
Risk Alma	15 (3)	14 (4)	14,5 (4)	15,5 (3,5)	16 (3)	6,416	0,170
Bireysel Ağları	19 (4)	18,5 (4,5)	18 (5,75)	19 (5,25)	19 (5)	0,487	0,975
İç Girişimcilik	87 (14)	78,5 (15)	75 (17,5)	79(15,25)	80 (13)	1,275	0,866

Değerler medyan (interquartile range) olarak verilmiştir. H: Kruskal Wallis testi

Tablo 5.31. İç Girişimcilik Ölçeği Puanlarının Toplam Hizmet Yıllarına Göre Karşılaştırılması

Tablo 5.31’de yer alan hipotez testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin İç Girişimcilik Ölçeği “Yenilikçilik”, “Proaktiflik”, “Özerklik”, “Risk Alma”, “Bireysel Ağları Genişletme” alt boyutları ve “İç Girişimcilik Ölçeği” ölçek toplam puanlarında toplam hizmet yıllarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Elde edilen hipotez testi sonuçlarına göre H4f hipotezi reddedilmiştir.

İç Girişimcilik Ölçeği (ölçek toplam ve alt boyut) puanlarının yönetici olarak toplam hizmet yıllı değişkeni açısından incelenmesi Tablo 5.32’de gösterilmektedir.

Test edilen H4g hipotezi ise aşağıda yer almaktadır.

- H 4g: Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları yönetici olarak toplam hizmet yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

	Yönetici Olarak Toplam Hizmet Yılı					Test İstatistikleri	
	Bir yıldan az	1-5 yıl	6-10 yıl	11-20 yıl	20 yıl ve üzeri	H değeri	p değeri
Yenilikçilik	22 (4)	22 (3)	22 (3)	22 (3)	23 (3)	7,649	0,105
Proaktiflik	12 (5)	12 (4)	12 (4)	13 (5)	13 (4)	8,450	0,076
Özerklik	12 (5)	11 (4,25)	12 (4)	12 (5)	11 (6,5)	0,936	0,919
Risk Alma	15 (4)	15 (4)	15 (4)	15 (3)	17 (3)	7,974	0,093
Bireysel Ağları Genişletme	19 (4)	19 (5)	18 (5)	19 (5)	19 (5,5)	1,838	0,765
İç Girişimcilik	79 (15)	79 (14,25)	79 (15)	80 (13)	83 (11)	4,380	0,357

Değerler medyan (interquartile range) olarak verilmiştir. H: Kruskal Wallis testi

Tablo 5.32. İç Girişimcilik Ölçeği Puanlarının Yönetici Toplam Hizmet Yıllarına Göre Karşılaştırılması

Tablo 5.32’de yer alan hipotez testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin İç Girişimcilik Ölçeği “Yenilikçilik”, “Proaktiflik”, “Özerklik”, “Risk Alma”, “Bireysel Ağları Genişletme” alt boyutları ve “İç Girişimcilik Ölçeği” ölçek toplam puanlarında yönetici olarak toplam hizmet yıllarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Elde edilen hipotez testi sonuçlarına göre H4g hipotezi reddedilmiştir.

İç Girişimcilik Ölçeği (ölçek toplam ve alt boyut) puanlarının çalışılan hastane türü değişkeni açısından incelenmesi Tablo 5.33’te gösterilmektedir. Test edilen H4h hipotezi ise aşağıda yer almaktadır.

- H 4h: Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları çalıştıkları hastane türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

	Çalışılan Hastane Türü			Test İstatistikleri	
	Şehir Hastanesi	Eğitim ve Araştırma Hastanesi	Devlet Hastanesi	H değeri	p değeri
Yenilikçilik	22 (3)	21 (3)	22 (4)	4,425	0,109
Proaktiflik	13 (5)	12 (4)	12 (4)	3,032	0,220
Özerklik	12 (5) ^a	11 (4) ^{ab}	10 (4) ^b	9,565	0,008
Risk Alma	15 (3)	15 (3)	16 (5)	0,371	0,831
Bireysel Ağları Genişletme	19 (5)	19 (4,5)	19 (5)	0,489	0,783
Toplam	81 (14)	78 (9,5)	78 (14)	2,598	0,273

Değerler medyan (interquartile range) olarak verilmiştir. H: Kruskal Wallis testi, a ve b üst simgeleri istatistiksel farklılık gösteren grupları belirtmektedir.

Tablo 5.33. İç Girişimcilik Ölçeği Puanlarının Çalışılan Hastane Türüne Göre Karşılaştırılması

Tablo 5.33'te yer alan hipotez testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin İç Girişimcilik Ölçeği “özerklik” alt boyutu puanlarının çalıştıkları hastane türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0.05$). Ölçeğin “Özerklik” alt boyutu puanlarının Şehir Hastanesinde çalışan yöneticilerde Devlet Hastanesinde çalışan yöneticilere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

İç Girişimcilik Ölçeği “Yenilikçilik”, “Proaktiflik”, “Risk Alma”, “Bireysel Ağları Genişletme” alt boyutları puanları ve “İç Girişimcilik Ölçeği” toplam puanlarında çalışılan hastane türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Elde edilen hipotez testi sonuçlarına göre H4h hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

5.2.4.3. Test edilen hipotezlere ilişkin sonuçlar

Araştırma amaçları doğrultusunda kurulmuş ve analiz bulguları detaylı bir şekilde açıklanarak sunulmuş olan hipotezlere ilişkin hipotez test bulguları özet halde Tablo 5.34'te sunulmuştur.

Hipotezler	Sonuç
H1: İç girişimcilik davranışı ile örgütsel çeviklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1a: İç girişimciliğin alt boyutu yenilikçilik ile örgütsel çeviklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1b: İç girişimciliğin alt boyutu proaktiflik ile örgütsel çeviklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1c: İç girişimciliğin alt boyutu özerklik ile örgütsel çeviklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Ret
H1d: İç girişimciliğin alt boyutu risk alma ile örgütsel çeviklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H1e: İç girişimciliğin alt boyutu bireysel ağları genişletme ile örgütsel çeviklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H2: İç girişimcilik davranışı ile inovasyon hızı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H2a: İç girişimciliğin alt boyutu yenilikçilik ile inovasyon hızı arasında anlamlı bir ilişki vardır	Kabul
H2b: İç girişimciliğin alt boyutu proaktiflik ile inovasyon hızı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H2c: İç girişimciliğin alt boyutu özerklik ile inovasyon hızı arasında anlamlı bir ilişki vardır	Ret
H2d: İç girişimciliğin alt boyutu risk alma ile inovasyon hızı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H2e: İç girişimciliğin alt boyutu bireysel ağları genişletme ile inovasyon hızı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H3: İç girişimcilik davranışı ile inovasyon kalitesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H3a: İç girişimciliğin alt boyutu yenilikçilik ile inovasyon kalitesi arasında anlamlı bir ilişki vardır	Kabul
H3b: İç girişimciliğin alt boyutu proaktiflik ile inovasyon kalitesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H3c: İç girişimciliğin alt boyutu özerklik ile inovasyon kalitesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Ret
H3d: İç girişimciliğin alt boyutu risk alma ile inovasyon kalitesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H3e: İç girişimciliğin alt boyutu bireysel ağları genişletme ile inovasyon kalitesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H4: Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları (ölçek toplam ve alt boyut puanları) demografik ve mesleki özelliklerine ait değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	

H4a: Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları yöneticilik düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir	Kısmen Kabul
H4b: Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Ret
H4c: Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kısmen Kabul
H4d: Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kısmen Kabul
H4e: Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kısmen Kabul
H4f: Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları toplam hizmet yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Ret
H 4g: Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları yönetici olarak toplam hizmet yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Ret
H 4h: Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları çalıştıkları hastane türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kısmen Kabul



6. TARTIŞMA

Bu bölümünde, çalışma kapsamında elde edilen bulgular, ulaşılabilen ilgili literatür ışığında mukayese edilmiş ve değerlendirmeler yapılarak tartışılmıştır. Çalışma bulgularının ve sonuçlarının literatürdeki araştırmalar ile benzerlik ve farklılık durumları ortaya konulmaya çalışılmış ve dikkat çeken sonuçlar üzerinde durulmuştur. Tartışma bölümü araştırma amacı ve hipotezleri çerçevesinde ele alınmıştır.

Bu çalışmada elde edilen bulgulara göre iç girişimcilik ile örgütsel çeviklik (toplam puan ve tüm alt boyut puanlarında) arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca iç girişimciliğin özerklik alt boyutu dışındaki tüm alt boyutları (yenilikçilik, proaktiflik, risk alma ve bireysel ağırları genişletme) ile örgütsel çeviklik arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın bu sonuçlarının Ülkemiz literatüründe ulaşılan az sayıdaki çalışmanın sonuçları ile benzer olduğu ifade edilebilir.

Ateşoğlu (2023: 136-139), bilişim firması çalışanlarından oluşan katılımcı grubunda gerçekleştirdiği araştırmasında, iç girişimciliğin örgütsel çevikliği pozitif yönde ve anlamlı seviyede etkilediği ve yardımsever, katılımcı, demokratik liderlik tarzlarının ise örgütsel çeviklik ve örgütsel dayanıklılığa etkisinde iç girişimciliğin aracılık rolünün bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Sucu (2018:276-285) ise sivil havacılık sektöründe gerçekleştirdiği araştırmada, bağımsız değişken yüksek performanslı iş sistemleri, bağımlı değişken örgütsel çeviklik ve aracı değişken girişimci örgüt iklimi arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca girişimci örgüt ikliminin, örgütsel çevikliğin alt boyutlarından işletmenin çeviklik değerleri, bilişim sistem ve teknolojileri, değişim yönetimi ve esnek yapılar üzerine pozitif etkisi olduğunu belirlemiştir. Şen (2020:113-114) de havacılık işletmeleri çalışanlarından oluşan katılımcı grubunda gerçekleştirdiği çalışmasında ise korelasyon analizi sonucunda stratejik çevikliğin alt boyutları olan ortaklık çevikliği, müşteri çevikliği ve operasyonel çeviklik ile iç girişimciliğin alt boyutlarının ilişkisi olduğu sonucuna varmıştır. Hipotezlerinin sınanmasında ise stratejik çevikliğin iç girişimcilik davranışı üzerinde kısmi olumlu etkisi bulunduğunu ve stratejik çevikliğin alt boyutu müşteri çevikliğinin iç girişimcilik davranışı üzerinde pozitif yönlü, ortaklık çevikliği ve operasyonel çevikliğin de negatif yönlü etkisi bulunduğunu belirlemiştir.

İç girişimcilik kavramına yönelik araştırmalar literatürde daha eski bir geçmişe dayanmakla beraber örgütsel çeviklik kavramı nispeten daha yakın dönemde araştırmacıların ilgi odağı olmaya başlamıştır. Yapılan literatür taramasında iç girişimcilik ve örgütsel çeviklik kavramlarının Ülkemizde sağlık alanında birlikte ele alındığı herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırmada, bu iki kavramın ilişkisi ile ilgili elde edilen bulguların gelecek çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

İnovasyon, yeni düşüncelerin ve bilginin bileşiminden yeni değerler oluşturulması sürecini ifade etmektedir. Yeni fikir, mal, hizmet ve uygulamaların belirli bir faydaya yönelik olarak ortaya koyulmasıdır. Her ölçekteki ve türdeki organizasyonda inovasyon gerçekleşebilmektedir (Keskin, 2018). İnovasyon hızı ve inovasyon kalitesi ise kompleks ortamlarda başarılı inovasyonun iki kritik özelliğini yansıtmaktadır (Wang, Sharma ve Cao, 2016).

Mevcut literatürden ulaşılan çalışmalarda Ülkemizde inovasyonun sağlık alanında ele alındığı (Turgut ve Beğenirbaş, 2013; Yılmaz, Şen ve Demirkaya, 2014; Uzuntarla, Ceyhan ve Fırat, 2016; Öztürk A., 2018; Çınar ve Toker, 2019; Kurt, 2020; Karapınar, 2020; Gök Uğur, Aksu ve Hakyemez, 2021, Karagöz, 2021; Keçeli, 2022) birçok çalışmanın bulunduğu görülmüştür. Ayrıca sağlık alanında girişimcilik/iç girişimcilik ile inovasyon/yenilikçilik kavramlarının birlikte ele alındığı birkaç çalışmanın da (Yardan vd., 2018; Kalmuk ve Acar, 2018; Okay ve Tekin, 2020) bulunduğu görülmüştür.

Bu çalışmada elde edilen bulgulara göre iç girişimcilik ile inovasyon hızı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca iç girişimciliğin özerklik alt boyutu dışındaki tüm alt boyutları (yenilikçilik, proaktiflik, risk alma ve bireysel ağları genişletme) ile inovasyon hızı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma bulgularına göre iç girişimcilik ile inovasyon kalitesi arasında da pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca iç girişimciliğin özerklik alt boyutu dışındaki tüm alt boyutları (yenilikçilik, proaktiflik, risk alma ve bireysel ağları genişletme) ile inovasyon kalitesi arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuçların, literatürde iç girişimcilik ile inovasyon/yenilikçilik ilişkisini ele alan ilgili

araştırma sonuçlarıyla benzer nitelikte olduğu ifade edilebilir. Mevcut literatürde sağlık alanında bu değişkenlerin ilişkisini ele alan nispeten az sayıda çalışmaya rastlanmış olsa da farklı sektörlerde gerçekleştirilmiş çalışmaların da bulunduğu görülmektedir.

Kalmuk ve Acar (2018), hastane yöneticilerinin katılımcı olduğu araştırmaları sonucunda, girişimciliğin ve yenilikçiliğin alt boyutları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu, özel hastanelerde yenilikçilik ile performans ilişkisinde girişimciliğin ara değişken rolü bulunduğunu belirlemişlerdir (Kalmuk ve Acar, 2018).

Yardan vd., (2018), özel hastane çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, yenilik iklimi ölçeğinin yeniliği engelleme alt boyutu ile iç girişimcilik arasında ilişki belirlendiği ve yeniliği engelleme alt boyutunun iç girişimcilik üzerinde negatif yönlü etkisi bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

Ferraz vd., (2021), hemşire katılımcılarla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, bireysel girişimcilik yöneliminin iç girişimciliği ve iç girişimciliğin aracılık ettiği inovasyonu etkilediği, iç girişimciliğin de hemşirelerde inovasyonu etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Ghasemi vd., (2021), İran’da hastane yöneticilerinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, zaman, maliyet ve kalite yönetimi odaklılığın hastanelerin operasyonel performansına katkı sağladığını, zaman ve kalitenin inovasyon hızının arabuluculuk rolüyle operasyonel performans ile pozitif ve doğrudan ilişkileri bulunduğunu belirlemişlerdir. Çalışma sonuçlarının, inovasyon süreçlerinde sistematik olmanın hastanelerde operasyonel performansı artıracığı yönünde kanıt sunduğunu belirtmişlerdir.

Arslan (2012) bilişim sektöründe, Güner ve Serinkan (2017) bankacılık sektöründe, Kocademir (2021) lojistik sektöründe, Matug (2021) imalat sanayi sektöründe, Ayan (2023) gıda sektöründe, Kızıloğlu (2011) ve Demir (2023) sanayi işletmelerinde, Çetinkaya ve Öztürk (2023) bilgi ve iletişim teknolojileri sektöründe gerçekleştirdikleri araştırmalarda iç girişimcilik ile inovasyon/yenilikçilik ilişkisi bağlamında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler bulunduğunu belirlemişlerdir. Araştırmada elde edilen sonuçların bu araştırmaların sonuçları ile benzerlik gösterdiği ifade edilebilir.

Efe ve Yıldırım (2022) ise ğretim üyelerinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, i girişimcilik ile yenilik yönelimi arasında istatistiksel bir ilişkinin bulunamadığı sonucuna varmışlardır. Araştırma sonuçlarımızın bu sonuç ile rtüşmediğı ifade edilebilir.

İnovasyon hızı ve inovasyon kalitesi ile ilgili çalışmaların genelde organizasyonlarda /işletmelerde organizasyon performansı ile ilişkilendirildiğı ve bu yönde çalışmalar bulunduğı görölmüştür (Wang ve Wang, 2012; Arslan, 2014; Doğan ve Doğan, 2017; Keskin vd., 2018; vb.). Cheng vd., (2019) ise yüksek teknoloji firma çalışanlarının katılımı ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, liderin yaratıcılığı teşvik etmesinin inovasyon hızıyla ilişkili olduğunu ve liderin yaratıcılığı teşvik etmesi ile inovasyon hızı arasında yaratıcı süreç katılımının aracılık etkisinin doğrulandığı sonucuna ulaşmışlardır. Li (2020) alışmasında, inovasyon kalitesine ilişkin kapsamlı bir değerlendirme sistemi oluşturduğunu ve entropi yöntemiyle Çin'in çeşitli bölgelerinde inovasyon kalitesinin kapsamlı değerlendirme ölçümünü hesapladığını belirtmektedir. Araştırmada ulaşılan sonuçları zamansal ve mekânsal farklılıklar kapsamında sunmuştur.

Bu araştırmada kompleks ortamlarda başarılı inovasyonun iki önemli özelliğini yansıtan inovasyon hızı ve inovasyon kalitesi (Wang, Sharma ve Cao, 2016) ile i girişimcilik arasındaki ilişki ele alınarak incelenmiştir. Günümüzde inovasyonun organizasyonlar için öneminin genel olarak kabul görmüş bir konu olduğu bilinmektedir. Ancak günümüz organizasyonlarında sadece inovatif eğilimlerin ve inovasyon çıktılarının var olması değil hızla değişen ve dönüşen koşullarda inovasyon süreçlerinin hızı ve elde edilen inovasyon çıktılarının kalitesine de odaklanmak gerekmektedir.

Literatürden de anlaşılacağı üzere i girişimcilik ve inovasyon ilişkisi birçok çalışmada sınanmış ve büyük oranda da pozitif yönlü ilişkili oldukları teyit edilmiş görönmektedir. Bu bağlamda sağlık yöneticilerinin i girişimcilik davranışları ile inovasyon hızı ve inovasyon kalitesi arasındaki ilişkisinin ele alınması ve oluşturulan hipotezlerin tamamına yakınının bulgularla desteklenmesinin önemli olduğu söylenebilir. Yapılan literatür taramasında i girişimcilik ile inovasyon hızı ve inovasyon kalitesi kavramlarının Ülkemiz sağlık alanında birlikte ele alındığı herhangi

bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmada bu kavramların ilişkisi ile ilgili elde edilen bulguların gelecek çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada, sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının (ölçek toplam ve alt boyut puanları) demografik ve mesleki özelliklerine ait değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği de incelenmiş olup ulaşılan sonuçlara yönelik değerlendirmeler yapılmıştır.

Çalışmada elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının “*yöneticilik düzeylerine*” göre anlamlı bir farklılık gösterdiği kısmen doğrulanmıştır (yenilikçilik ve proaktiflik alt boyutlarında, $p < 0.05$). Ölçeğin “*Yenilikçilik*” alt boyutu puanlarının alt düzey yönetici grubunda diğer yöneticilik düzeylerine göre daha düşük olduğu görülmüştür. Ölçeğin “*Proaktiflik*” alt boyutu puanlarının üst düzey yönetici grubunda diğer yönetici gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Alt düzey yönetici grubunda yenilikçiliğin, alt ve orta düzey yönetici grubunda ise proaktifliğin daha az ortaya çıkmasında görev ve yetkilerinin yönetim düzeyi açısından daha kısıtlı olmasının bir etken olabileceği düşünülebilir.

Çalışmada elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının “*cinsiyete*” göre anlamlı bir farklılık göstermediği (ölçek toplam puanında ve tüm alt boyut puanlarında) belirlenmiştir ($p > 0,05$). Bu sonuç literatürdeki birçok çalışma sonucuyla benzerlik göstermektedir (Bostancı ve Ekiyor, 2015; Bektür, 2018; Soysal ve Kolca, 2018; Erdoğan, 2019; Erkoç, 2019; Türkmen, 2019; Akduru, 2020; Erbir ve Yılmaz, 2020, Ergün ve Korkmaz, 2020; Akan, 2022).

Şeşen (2010: 272) iç girişimciliğin proaktiflik, risk alma ve bireysel ağırları genişletme alt boyutları puanlarının çalışanların cinsiyetlerine göre fark yarattığı sonucuna ulaşmıştır. Bu durumun ise Türk toplumundaki baskın erkek rolü ile ilişkili olabileceğini değerlendirmiştir. Avcı (2020) ise sağlık çalışanlarının katılımcı olduğu çalışmasında, cinsiyet ile iç girişimciliğin alt boyutlarından risk alma arasında anlamlı farklılık olduğunu ve erkeklerin kadınlara göre daha fazla risk aldığını belirtmiştir. Erdoğan (2019: 80) da çalışmasında, iç girişimciliğin yenilikçilik boyutunun cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini erkek katılımcıların daha yüksek ortalamaların bulunduğunu belirlemiştir. Literatürdeki bu sonuçlar ile bu araştırmanın bulgularının benzer olmadığı ifade edilebilir.

Çalışmada elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının “*medeni duruma*” göre anlamlı bir farklılık gösterdiği kısmen doğrulanmıştır (özerklik alt boyutunda, $p<0.05$). Ölçeğin “*Özerklik*” alt boyutu puanlarının bekâr olan yönetici grubunda evli olanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Erbir ve Yılmaz (2020) da araştırmalarında sağlık çalışanlarından bekarların evlilere göre iç girişimcilik seviyelerinin (risk alma ve özerklik boyutlarında) daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Erdoğan (2019), iç girişimcilik ölçeği genel puanında ve risk alma-proaktiflik ve özerklik boyutlarında evliler ile bekârlar arasında anlamlı farklılıklar bulunduğunu belirlemiştir. Bekârların risk alma-proaktiflik ve özerklik puan ortalamalarının evlilere göre daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu durumun nedeninin ise bekar yöneticilerin verdikleri kararlarda ve gerçekleştirdikleri eylemlerde evlilere göre daha bağımsız, daha bireysel ve özgür yaklaşım gösterebiliyor olması şeklinde yorumlanabilir. Araştırmada elde edilen sonucun literatürdeki bu çalışma sonuçları ile benzerlik gösterdiği ifade edilebilir.

Çalışmada elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının “*yaşa*” göre anlamlı bir farklılık gösterdiği kısmen doğrulanmıştır (özerklik alt boyutunda, $p<0.05$). Ölçeğin “*Özerklik*” alt boyutu puanının 25-34 yaş grubundaki yöneticilerde diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre 25-34 yaş grubundaki yöneticilerin daha özerk davranış sergilediği değerlendirilebilir.

Çakır (2019: 70) çalışmasında, yoğun bakım hemşirelerinde yaş grupları ile iç girişimcilik ölçeği arasında anlamlı bir farklılık bulunduğunu, farklılığın 25-31 yaş grubu ile 32-38 yaş grubu arasında olduğunu ve iç girişimcilik puan ortalamalarına göre 25-31 yaş grubu puanlarının daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Araştırmada elde edilen sonucun literatürdeki bu çalışmanın sonucu ile benzerlik gösterdiği ifade edilebilir.

Çalışmada elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının “*öğrenim düzeylerine*” göre anlamlı bir farklılık gösterdiği kısmen doğrulanmıştır (özerklik alt boyutunda, $p<0.05$). Ölçeğin “*Özerklik*” alt boyutu puanının ön lisans mezunu olan yöneticilerde lisans, yüksek

lisans ve doktora öğrenim düzeylerinde olan yöneticilere göre istatistiksel olarak daha düşük olduğu görülmüştür.

Bektemür (2018), özel bir hastane çalışanlarının katılımı ile gerçekleştirdiği çalışmada katılımcıların iç girişimcilik puanlarının öğrenim durumuna göre aralarında anlamlı olarak farklılaştığını ve lise mezunu olanların ortalamasının doktora mezunu olanlara göre daha düşük olduğunu belirtmiştir.

Çalışmada elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının **“toplam hizmet yıllarına”** ve göre anlamlı bir farklılık göstermediği (ölçek toplam puanında ve tüm alt boyut puanlarında) belirlenmiştir ($p > 0,05$). Araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının **“yönetici olarak toplam hizmet yıllarına”** göre de anlamlı bir farklılık göstermediği (ölçek toplam puanında ve tüm alt boyut puanlarında) belirlenmiştir ($p > 0,05$). Bostancı ve Ekiyor’un (2015) ve Erkoç’un (2019) çalışmalarında, iç girişimciliğin mesleki tecrübeye göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Akduru (2020) ise araştırmasında iç girişimcilik eğiliminin iş tecrübesine göre farklılaştığını belirlemiştir.

Çalışmada elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının **“çalışılan hastane türüne”** göre anlamlı bir farklılık gösterdiği kısmen doğrulanmıştır (özerklik alt boyutunda, $p < 0,05$). Ölçeğin **“Özerklik”** alt boyutu puanlarının şehir hastanesinde çalışan yöneticilerde devlet hastanesinde çalışan yöneticilere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Literatüründe ulaşılan çalışmalardan bir bölümünde, genel olarak iç girişimcilik davranışının demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermediği yönünde sonuçlar alındığı görülmüştür. Bostancı ve Ekiyor (2015), hemşirelerin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mesleki tecrübe) göre iç girişimciliğin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Soysal ve Kolca (2018) da araştırmaya katılan hemşirelerin demografik özellikleri kapsamında incelenen eğitim, yaş, cinsiyet ve medeni durum ile iç girişimcilik arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Erkoç (2019: 50-51), sağlık çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada, katılımcıların iç girişimcilik davranışlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, görev, çalışılan birim ve mesleki deneyime göre

anlamalı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Akan (2022) ise bir araştırma hastanesi çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmasında, iç girişimciliğin cinsiyet, yaş, eğitim, gelir, kurumda çalışma süresi, başka kurumda çalışma durumlarına göre farklılık göstermediğini belirlemiştir.

Sonuç olarak bu araştırmada, sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının demografik ve mesleki özelliklerine ait değişkenlerden yöneticilik düzeyi, medeni durum, yaş, öğrenim düzeyi ve çalışılan hastane türüne göre kısmi olarak anlamalı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Ayrıca sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının demografik ve mesleki özelliklerine ait değişkenlerden cinsiyet, toplam hizmet yılı ve yönetici olarak toplam hizmet yılına göre anlamalı farklılıklar göstermediği sonucuna ulaşılmalıdır.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları ile örgütsel çeviklik, inovasyon hızı ve inovasyon kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ayrıca sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının, demografik ve mesleki özelliklerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı da ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Bu bölümde öncelikle çalışma kapsamında yapılan analizler neticesinde elde edilen sonuçlar özet halde sunulmuştur. Daha sonra araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

Bu çalışma kapsamında, daha önce geçerliliği ve güvenilirliği teyit edilmiş ölçekler tercih edilmiştir. Bu ölçekler, iç girişimcilik, örgütsel çeviklik, inovasyon hızı ve inovasyon kalitesi ölçekleridir. Çalışmada öncelikle inovasyon hızı ölçeğinin uyarlama çalışması ve araştırma anketinin sınındığı pilot çalışma (n:40) gerçekleştirilmiştir. Pilot çalışma sonrası elde edilen sonuçlara da dayanarak araştırma için oluşturulan anket formunun ve ölçüm araçlarının asıl saha uygulamasında kullanılmasının uygun olduğu değerlendirilmiştir. Daha sonra araştırma amacına yönelik olarak Ankara ilinde Sağlık Bakanlığına bağlı 13 hastanede görev yapan sağlık yöneticilerine anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen 352 anket verisi analizlere tabi tutulmuştur. Çalışmanın temel değişkenleri olarak iç girişimcilik, örgütsel çeviklik, inovasyon hızı ve inovasyon kalitesi değişkenleri kullanılmıştır. Çalışma geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Araştırmada elde edilmiş olan veriler araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla korelasyon ve fark analizlerine tabi tutulmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin %11,9'u üst düzey yönetici, %29,0'u orta düzey yönetici ve %59,1'i de alt düzey yöneticidir. Yöneticilerin %67,3'ü kadın, %85,8'i evli ve %40,6'sı 45-54 yaş aralığındadır. Ayrıca %48,9'u lisans mezunlarından oluşmakta, %61,6'sının 20 yıl üstü toplam hizmet süresi bulunmakta ve %39,2'sinin de 1-5 yıl arası yöneticilik tecrübesi bulunmaktadır. Araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin %64,8'ü şehir hastanesinde görev yapmaktadır.

Araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik ölçeği toplam puanlarının $\bar{x} \pm s.s.: 79,69 \pm 10,72$ olduğu anlaşılmıştır. Örgütsel çeviklik ölçeği toplam puanlarının ise $\bar{x} \pm s.s.: 68,91 \pm 10,66$ olduğu, inovasyon hızı ölçeği puanlarının $\bar{x} \pm s.s.: 20,13 \pm 3,76$

olduğu ve inovasyon kalitesi ölçeği puanlarının da $\bar{x} \pm s.s.$: $20,22 \pm 3,66$ olduğu belirlenmiştir

Araştırma korelasyon analizi sonuçlarına göre iç girişimcilik ölçeği toplam puanı ile örgütsel çeviklik ölçeği ölçek toplam puanının ($\rho=0,286$, $p<0,001$) ve tüm alt boyut puanlarının (yetkinlik, esneklik, cevap verme ve hız) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyona sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre “iç girişimcilik davranışı” ile “örgütsel çeviklik” arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu doğrulanmıştır.

Araştırma korelasyon analizi sonuçlarına göre iç girişimcilik ölçeği “yenilikçilik” alt boyutu puanı ile “örgütsel çeviklik ölçeği” ölçek toplam puanının ($\rho=0,333$, $p<0,001$) ve tüm alt boyut puanlarının (yetkinlik, esneklik, cevap verme, hız) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyona sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre iç girişimcilik ölçeği alt boyutu “yenilikçilik” ile “örgütsel çeviklik” arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu doğrulanmıştır.

Araştırma korelasyon analizi sonuçlarına göre iç girişimcilik ölçeği “proaktiflik” alt boyutu puanı ile örgütsel çeviklik ölçeği ölçek toplam puanı ($\rho=0,179$, $p=0,001$) ve “yetkinlik”, “cevap verme”, “hız” alt boyutları puanlarının pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyona sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre iç girişimcilik ölçeği alt boyutu “proaktiflik” ile “örgütsel çeviklik” arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu doğrulanmıştır.

Araştırma korelasyon analizi sonuçlarına göre iç girişimcilik ölçeği “özerklik” alt boyutu puanı ile “örgütsel çeviklik ölçeği” ölçek toplam puanı ve alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir korelasyon belirlenmemiştir. Bu sonuca göre iç girişimcilik ölçeği alt boyutu “özerklik” ile “örgütsel çeviklik” arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Araştırma korelasyon analizi sonuçlarına göre iç girişimcilik ölçeği “risk alma” alt boyutu puanı ile “örgütsel çeviklik ölçeği” ölçek toplam puanı ($\rho=0,229$, $p<0,001$) ve tüm alt boyut puanlarının (yetkinlik, esneklik, cevap verme, hız) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyona sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre iç girişimcilik ölçeği alt boyutu “risk alma” ile “örgütsel çeviklik” arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu doğrulanmıştır.

Araştırma korelasyon analizi sonuçlarına göre iç girişimcilik ölçeği “bireysel ağıları genişletme” alt boyutu puanı ile “örgütsel çeviklik ölçeği” ölçek toplam puanı ($\rho=0,239$, $p<0,001$) ve tüm alt boyut puanlarının (yetkinlik, esneklik, cevap verme, hız) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyona sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre iç girişimcilik ölçeği alt boyutu “bireysel ağıları genişletme” ile “örgütsel çeviklik” arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu doğrulanmıştır.

Araştırma korelasyon analizi sonuçlarına göre “iç girişimcilik ölçeği” ölçek toplam puanı ile “inovasyon hızı ölçeği” puanı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\rho=0,259$, $p<0,001$). Bu sonuca göre “iç girişimcilik” davranışı ile “inovasyon hızı” arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu doğrulanmıştır.

Araştırma korelasyon analizi sonuçlarına göre iç girişimcilik ölçeği “yenilikçilik” alt boyutu puanı ile “inovasyon hızı ölçeği” puanı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\rho=0,277$, $p<0,001$). Bu sonuca göre iç girişimcilik ölçeği alt boyutu “yenilikçilik” ile “inovasyon hızı” arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu doğrulanmıştır.

Araştırma korelasyon analizi sonuçlarına göre iç girişimcilik ölçeği “proaktiflik” alt boyutu puanı ile “inovasyon hızı ölçeği” puanı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\rho=0,194$, $p<0,001$). Bu sonuca göre iç girişimcilik ölçeği alt boyutu “proaktiflik” ile “inovasyon hızı” arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu doğrulanmıştır.

Araştırma korelasyon analizi sonuçlarına göre iç girişimcilik ölçeği “özerklik” alt boyutu puanı ile “inovasyon hızı ölçeği” puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir korelasyon belirlenmemiştir. Bu sonuca göre iç girişimcilik ölçeği alt boyutu “özerklik” ile “inovasyon hızı” arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Araştırma korelasyon analizi sonuçlarına göre iç girişimcilik ölçeği “risk alma” alt boyutu puanı ile “inovasyon hızı ölçeği” puanı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\rho=0,160$, $p=0,003$). Bu sonuca göre iç girişimcilik ölçeği alt boyutu “risk alma” ile “inovasyon hızı” arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu doğrulanmıştır.

Araştırma korelasyon analizi sonuçlarına göre iç girişimcilik ölçeği “bireysel ağları genişletme” alt boyutu puanı ile “inovasyon hızı ölçeği” puanı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\rho=0,229$, $p<0,001$). Bu sonuca göre iç girişimcilik ölçeği alt boyutu “bireysel ağları genişletme” ile “inovasyon hızı” arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu doğrulanmıştır.

Araştırma korelasyon analizi sonuçlarına göre “iç girişimcilik ölçeği” ölçek toplam puanı ile “inovasyon kalitesi ölçeği” puanı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\rho=0,242$, $p<0,001$). Bu sonuca göre “iç girişimcilik” davranışı ile “inovasyon kalitesi” arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu doğrulanmıştır.

Araştırma korelasyon analizi sonuçlarına göre iç girişimcilik ölçeği “yenilikçilik” alt boyutu puanı ile “inovasyon kalitesi ölçeği” puanı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\rho=0,299$, $p<0,001$). Bu sonuca göre iç girişimcilik ölçeği alt boyutu “yenilikçilik” ile “inovasyon kalitesi” arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu doğrulanmıştır.

Araştırma korelasyon analizi sonuçlarına göre iç girişimcilik ölçeği “proaktiflik” alt boyutu puanı ile inovasyon kalitesi ölçeği puanı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\rho=0,176$, $p=0,001$). Bu sonuca göre iç girişimcilik ölçeği alt boyutu “proaktiflik” ile “inovasyon kalitesi” arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu doğrulanmıştır.

Araştırma korelasyon analizi sonuçlarına göre iç girişimcilik ölçeği “özerklik” alt boyutu puanı ile “inovasyon kalitesi ölçeği” puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir korelasyon belirlenmemiştir. Bu sonuca göre iç girişimcilik ölçeği alt boyutu “özerklik” ile “inovasyon kalitesi” arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Araştırma korelasyon analizi sonuçlarına göre iç girişimcilik ölçeği “risk alma” alt boyutu puanı ile “inovasyon kalitesi ölçeği” puanı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\rho=0,184$, $p=0,001$). Bu sonuca göre iç girişimcilik ölçeği alt boyutu “risk alma” ile “inovasyon kalitesi” arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu doğrulanmıştır.

Araştırma korelasyon analizi sonuçlarına göre iç girişimcilik ölçeği “bireysel ağları genişletme” alt boyutu puanı ile inovasyon kalitesi ölçeği puanı arasında pozitif yönlü

ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\rho=0,204$, $p<0,001$). Bu sonuca göre iç girişimcilik ölçeği alt boyutu “bireysel ağları genişletme” ile “inovasyon kalitesi” arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu doğrulanmıştır.

Sonuç olarak bu çalışmada elde edilen bulgular, sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışı ile örgütsel çeviklik, inovasyon hızı ve inovasyon kalitesi arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunduğunu göstermiştir. Bu kapsamda çalışmanın ampirik sonuçları araştırma modeli ve hipotezlerini genel olarak doğrulamaktadır. Elde edilen bu sonuçlara göre sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranış düzeylerinin artmasının hastanelerde örgütsel çevikliği, inovasyon hızını ve inovasyon kalitesini de artıracığı söylenebilir.

Araştırma hipotez testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik ölçeği “yenilikçilik” ve “proaktiflik” alt boyutları puanlarının yöneticilik düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ($p<0.05$). İç girişimcilik ölçeği ölçek toplam puanı ve diğer alt boyut puanlarında yöneticilik düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p> 0,05$). Bu sonuçlara göre sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının “yöneticilik düzeylerine” göre anlamlı bir farklılık gösterdiği kısmen doğrulanmıştır. Ölçeğin “Yenilikçilik” alt boyutu puanlarının alt düzey yönetici grubunda diğer yöneticilik düzeylerine göre daha düşük olduğu görülmüştür.

Araştırma hipotez testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin İç Girişimcilik Ölçeği ölçek toplam puanında ve tüm alt boyut puanlarında (yenilikçilik, proaktiflik, özerklik, risk alma, bireysel ağları geliştirme) cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p> 0,05$). Bu sonuçlara göre sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Araştırma hipotez testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik ölçeği “özerklik” alt boyutu puanlarının medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ($p<0.05$). İç girişimcilik ölçeği ölçek toplam puanı ve diğer alt boyut puanlarında medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p> 0,05$). Bu sonuçlara göre sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının “medeni duruma” göre anlamlı bir

farklılık gösterdiği kısmen doğrulanmıştır. Ölçeğin “özerklik” alt boyutu puanlarının bekâr olan yönetici grubunda evli olanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırma hipotez testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin İç girişimcilik ölçeği “özerklik” alt boyutu puanlarının yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ($p < 0.05$). İç girişimcilik ölçeği ölçek toplam puanı ve diğer alt boyut puanlarında yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$). Bu sonuçlara göre sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının “yaşa” göre anlamlı bir farklılık gösterdiği kısmen doğrulanmıştır. Ölçeğin “özerklik” alt boyutu puanının 25-34 yaş grubundaki yöneticilerde diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırma hipotez testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin İç girişimcilik ölçeği “özerklik” puanlarının öğrenim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ($p < 0.05$). İç girişimcilik ölçeği ölçek toplam puanı ve diğer alt boyut puanlarında öğrenim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$). Bu sonuçlara göre sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının “öğrenim düzeylerine” göre anlamlı bir farklılık gösterdiği kısmen doğrulanmıştır. Ölçeğin “Özerklik” alt boyutu puanının ön lisans mezunu olan yöneticilerde lisans, yüksek lisans ve doktora öğrenim düzeylerinde olan yöneticilere göre istatistiksel olarak daha düşük olduğu görülmüştür.

Araştırma hipotez testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik ölçeği ölçek toplam puanında ve tüm alt boyut puanlarında (yenilikçilik, proaktiflik, özerklik, risk alma, bireysel ağları genişletme) toplam hizmet yıllarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p > 0,05$). Bu sonuçlara göre sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının toplam hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Araştırma hipotez testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik ölçeği ölçek toplam puanında ve tüm alt boyut puanlarında (yenilikçilik, proaktiflik, özerklik, risk alma, bireysel ağları genişletme) “yönetici olarak toplam hizmet yılları”na göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p > 0,05$). Bu sonuçlara göre sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının yönetici olarak toplam hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Araştırma hipotez testi sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik ölçeği “özerklik” alt boyutu puanlarının “çalıştıkları hastane türü”ne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ($p < 0.05$). İç girişimcilik ölçeği ölçek toplam puanı ve diğer alt boyut puanlarında hastane türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0.05$). Bu sonuçlara göre sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının “*hastane türüne*” göre anlamlı bir farklılık gösterdiği kısmen doğrulanmıştır. Ölçeğin “özerklik” alt boyutu puanlarının Şehir Hastanesinde çalışan yöneticilerde Devlet Hastanesinde çalışan yöneticilere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Bu araştırma sonucunda, sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları ile örgütsel çeviklik, inovasyon hızı ve inovasyon kalitesi arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda, ulaşılan sonuçların araştırma modelini ve ilgili hipotezlerini genel anlamda doğruladığı ifade edilebilir. Ayrıca sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının, demografik ve mesleki özelliklerine ait değişkenlerden yöneticilik düzeyi, medeni durum, yaş, öğrenim düzeyi ve çalışılan hastane türü değişkenlerine göre kısmen anlamlı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışlarının, demografik ve mesleki özelliklerine ait değişkenlerden cinsiyet, toplam hizmet yılı ve yönetici olarak toplam hizmet yılı değişkenlerine göre ise anlamlı farklılıklar göstermediği belirlenmiştir.

Literatürde sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları ile örgütsel çeviklik, inovasyon hızı ve inovasyon kalitesi arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda, bu araştırmanın özgün ve önemli olduğu ifade edilebilir. Araştırma sonuçlarının alan yazına faydalı katkılar sağlayacağı ve sağlık hizmeti uygulayıcıları ile araştırmacılar için yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

İçinde bulunduğumuz çağda, bugünün bilim, teknoloji ve yenilik eksenli dijital dünyasının unsurlarına, mevcut ve olası dinamiklerine, her türlü değişime ve gelişime hızlı tepki verebilen girişimci ruhlu, çevik ve inovatif organizasyonların varlıklarını sürdürebileceği ve sektörlerinde önde olacağı öngörülmektedir.

İç girişimcilik davranışının yöneticilerce/çalışanlarca benimsendiği ve örgütsel çevikliğin, inovasyon hızının ve kalitesinin arttırılmasına yönelik yönetim stratejilerinin geliştirildiği sağlık kurumlarında, yenilik ve değişimlerin daha yakından

takip edilebileceği, hızla değişen koşullara daha iyi uyum sağlanabileceği, ortaya çıkabilecek olan risk ve belirsizliklerin daha kolay üstesinden gelinebileceği ve sağlık hizmet sunumunda katma değerin arttırılabileceği değerlendirilmektedir.

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler sunulmuştur.

- Bu araştırmada, i girişimcilik davranışı ile örgütsel çeviklik, inovasyon hızı ve inovasyon kalitesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonraki araştırmalarda i girişimcilik davranışının ele alınan bu kavramlar üzerine etkisi incelenebilir.
- Bu araştırmanın modeli ve değerkenlerine yönelik olarak, daha geniş ve/veya farklı örneklem gruplarında bu çalışma tekrarlanabilir.
- Bu araştırma, kamu, niversite ve özel sektör hastanelerini kapsayacak bir şekilde karşılaştırmalı olarak gerçekleştirilebilir.
- Bu araştırma, metodolojik olarak farklı araştırma teknikleri (nitel, karma vb.) kullanılarak tekrarlanabilir.
- Sağlık kurumlarında, iç girişimciliği, örgütsel evikliği ve inovasyonu geliştirecek bir örgüt iklimi oluştırmaya yönelik adımların atılması önemlidir.
- Sağlık kurumlarında, iç girişimciliği özendirecek yaklaşımlar benimsenmeli ve farkındalığın artırılmasına yönelik çalışmalar yürütülmelidir. Bu kapsamda yöneticilerde/çalışanlarda i girişimci davranışın ortaya çıkmasına yönelik teşvik edici politikalar oluşturulabilir ve i girişimci faaliyetler için uygun koşullar sağlanabilir.
- Sağlık kurumlarında, iç girişimciliği, örgütsel evikliği ve inovasyonu destekleyecek ve daha etkin kılacak yapılar oluşturulabilir. İ girişimci faaliyetlerin, inovasyonun arttırılması ve evik rgt yapısının oluşturulması/desteklenmesi için motivasyon teknikleri/araçları kullanılabilir ve çalışanlar eğitimle desteklenebilir. alışan motivasyonunun sağlanması, çeşitli teşvik edici unsurlardan (başarının takdir edilmesi, kariyerler imkanları, çalışma ortamının iyileştirilmesi, maddi ödül sağlanması vb.) faydalanılabilir. Yöneticiler, kurumlarında iç girişimci faaliyetleri zendirebilir, daha yenilikçi, esnek ve dinamik bir çalışma ortamı sağlayabilir ve çalışanları i girişimci davranış göstermeleri konusunda cesaretlendirebilir.

- Şehir Hastaneleri/Eğitim ve Araştırma Hastaneleri için AR-GE ve inovasyona yönelik birimlere özel kaynak tahsisi sağlayacak politikalar geliştirilebilir ve çeşitli düzenlemeler yapılarak bu birimlerin aktivasyonları artırılabilir.





KAYNAKLAR

- Ağca, V., & Kurt, M. (2007). İç Girişimcilik ve Temel Belirleyicileri: Kavramsal Bir Çerçeve. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29(0), 83-112.
- Aina, Q., & Solikin, I. (2020). Entrepreneurship and intrapreneurship: How supporting corporate performance. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9, s. 288-297.
- Akan, B. B. (2022). İç girişimcilikte yönetim ve organizasyon teşvikinin iş performansına etkisi: sağlık sektöründe bir uygulama. *Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), s. 61-67.
- Akduru, H. E. (2020). İşgörenlerin Umut, İyimserlik, Dayanıklılık ve Öz Yeterlilik Düzeylerinin İç Girişimcilik Eğitimlerine Etkisine Dair Özel Sağlık Sektöründe Bir Çalışma. *BMIJ*, 8(2), s. 1167-1192. doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i2.1433>
- Akkaya, B., & Tabak, A. (2018). Örgütsel Çeviklik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 185-206. doi: 10.18394/iid.439184
- Akkayaa, B., Üstgörül, S., Bagińska, A., Apostu, S. A., & Popescu, C. (2024). The mediating role of job satisfaction between organizational agility and innovation: a research on nursing managers. *Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization & Management/Zeszyty Naukowe Politechniki Slaskiej. Seria Organizacji i Zarzadzanie*, s. 196. doi:<http://dx.doi.org/10.29119/1641-3466.2024.196.1>
- Aksay, K., & Orhan, F. (2013). Hastanelerde inovasyon sürecinin risk yönetimi bağlamında değerlendirilmesi: Bir model önerisi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), s. 10-23.
- Aktaş, B. N., & Ülgen, B. (2021). Yenilikçi insan kaynakları yönetim uygulamalarının örgütsel çeviklik üzerindeki etkisi: Savunma sanayi işletmelerinde bir araştırma. *Anadolu İktisat ve İşletme Dergisi*, 5(1), s. 49-73.
- Alpar, R. (2020). *Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenirlik* (6 b.). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Altıntaş, M., & Özata, M. (2023). Sağlık Kuruluşlarında Bilgi Sistemleri Kullanımının Örgütsel Çeviklik ve Çalışan Memnuniyeti Üzerine Etkisi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(4), s. 333-363. doi:<https://doi.org/10.53443/anadoluibfd.1278689>
- Antoncic, B. (2007). Intrapreneurship: a comparative structural equation modeling study. *Industrial Management & Data Systems*, 107(3), s. 309-325. doi:<https://doi.org/10.1108/02635570710734244>
- Antoncic, B., & Hisrich, R. D. (2001). Intrapreneurship: Construct Refinement and Cross-Cultural Validation. *Journal Of Business Venturing*, 16(5), s. 495-527. doi:[https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(99\)00054-3](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(99)00054-3)
- Arslan, E. T. (2012). *İnovasyon ile İç Girişimcilik Etkileşim: Bilişim 500 Şirketlerinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Isparta.

- Arslanoğlu, A. (2019). Etkili İletişimin Hasta Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi ve İç Girişimciliğin Aracı Rolü: Bir Özel Hastane Uygulaması. *İnsan ve İnsan*, 6(21), s. 431-451. doi:<https://doi.org/10.29224/insanveinsan.537757>
- Aslan, M. F. (2014). *İşletmelerde Bilgi Paylaşımı, İnovasyon ve Firma Performansı İlişkisi: Gaziantep İlinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, T.C. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Gaziantep.
- Ateşoğlu, H. (2023). *Liderlik Tarzlarının Örgütsel Çeviklik ve Örgütsel Dayanıklılığa Etkisinde İç Girişimciliğin Aracı Rolünün Bilişim Sektörü Bağlamında Araştırılması*. Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Attar, M., & Çetinkaya, B. (2020). Otantik Liderlik Davranışının ve Çevresel Dinamizmin İç Girişimcilik Üzerindeki Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23 (1), 287-304.
- Avcı, F. (2020). *Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile İç Girişimcilik Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Özel Hastane Grubu Örneği*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü .
- Ayan, E. E. (2023). *Kobi'lerde İçgirişimciliğin İnovasyon Faaliyetlerine Etkisinde İnsan Kaynakları Eğitiminin Aracılık Rolü*. Yüksek Lisans Tezi TYüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Girişimcilik Anabilim Dalı, Edirne.
- Balcı, B. E., & Erbay, E. Ö. (2021). Dönüştürücü liderliğin örgütsel çeviklik üzerine etkisi. *International Journal of Management and Administration*, 5(10), s. 91-102.
- Ballı, A. (2017). Girişimcilik ve Girişimci Tipolojileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(29), 143-166.
- Baruah, B., & Ward, A. (2015). Metamorphosis of intrapreneurship as an effective organizational strategy. *International entrepreneurship and management journal*, 11, s. 811-822. doi:<https://doi.org/10.1007/s11365-014-0318-3>
- Basım, H. N., & Şeşen, H. (2009). Tükenmişliğin örgüt içi girişimciliğe etkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma. *ODTÜ Gelişme Dergisi* (35), 41-60.
- Basım, N., Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2009). Bireyin Örgütsel Adalet Algısının İç Girişimcilik Davranışı İle İlişkisi: Kamuda Bir Araştırma, *İşletme ve Finans Dergisi*, 24(274), 79-99.
- Bektemür, G. (2018). İç girişimciliğin hasta güvenliği kültürü üzerine etkisi: Bir özel hastane uygulaması. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 5(3), 161.
- Bosma, N., Stama, E., & Wennekers., S. (2010). *Intrapreneurship: An international study*. Zoetermeer: EIM Research Report. doi:<https://researchgate.net/publication/48322618>
- Bostancı, B. (2021). Bireysel Yenilikçiliğin İç Girişimcilik Üzerindeki Etkisi: Telekomünikasyon Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Bostancı, H., & Ekiyor, A. (2015). Çalışanların işe adanmasının örgüt içi girişimciliğe etkisinin incelenmesi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1), s. 37-51.
- Bozyiğit, S. (2020). *İnovasyon Kavramı ve Pazarlama*. D. Zeren, & O. Yılmaz içinde, *İnovasyon ve Pazarlama* (1 b., s. 19-35). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Publications.

- Buekens, W. (2014). Fostering intrapreneurship: The challenge for a new game leadership. *Procedia Economics and Finance*, 16, s. 580–586. doi:[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(14\)00843-0](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(14)00843-0)
- Cadar, O., & Badulescu, D. (2015). Entrepreneur, Entrepreneurship and Intrapreneurship. A Literature Review. Published in: *The Annals of the University of Oradea, Economic Sciences*, 2(24), 658-664.
- Cansız, M. (2013). *Türkiye'nin Yenilikçi Girişimcileri, Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Örneği*. Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı. <https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Bagimsiz/GEK.pdf> , Erişim tarihi: 10.09. 2021.
- Carbonell, P., & Escudero, A. I. (2010). The effect of market orientation on innovation speed and new product performance. *J Bus Ind Market*, 25(7), 501–513. doi:<https://doi.org/10.1108/08858621011077736>
- Carrier, C. (1997). Intrapreneurship in small businesses: An exploratory study. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 21(1), s. 5-20. doi:<https://doi.org/10.1177/104225879602100101>
- Cerev, G., & Saylan, B. (2021). Çalışanların Demografik Özelliklerinin Girişimcilik Algısına Etkisi: Sağlık Sektörü Çalışanlarına Yönelik Nicel Bir Araştırma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 245-260. doi:[doi:10.18069/firatsbed.803349](https://doi.org/10.18069/firatsbed.803349)
- Chan, K.-Y., Ho, M.-H. R., Kennedy, J. C., Uy, M. A., Kang, B. N., Chernyshenko, O. S., & Yu, K. Y. (2017). Who Wants to Be an Intrapreneur? Relations between Employees' Entrepreneurial, Professional, and Leadership Career Motivations and Intrapreneurial Motivation in Organizations. *Frontiers in Psychology*, 8, s. 1-11. doi:[10.3389/fpsyg.2017.02041](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02041)
- Chen, Z., Huang, S., Liu, C., Min, M., & Zhou, L. (2018). Fit between Organizational Culture and Innovation Strategy: Implications for Innovation Performance. *Sustainability*, 10(10), 3378.
- Cheng, C., Cao, L., Zhong, H., He, Y., & Qian, J. (2019). The influence of leader encouragement of creativity on innovation speed: Findings from SEM and fsQCA. *Sustainability*, 11(9), s. 2693. doi:<https://doi.org/10.3390/su11092693>
- Cunningham, J. B., & Lischeron, J. (1991). Defining entrepreneurship. *Journal of Small Business Management*, 29(1), s. 45–61.
- Çakır, M. (2019). *Ekip Çalışması Algısının İç Girişimciliğe Etkisi: Yoğun Bakım Hemşireleri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, T.C. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kahramanmaraş.
- Çetinkaya, A. Ş., & Öztürk, F. N. (2023). Yenilikçilik ve İç Girişimcilik İlişkisinde Sosyal Medyanın Rolü. *Tarsus Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), s. 1-12.
- Çetinkaya, F. F., & Akkoca, Y. (2021). Stratejik Liderlik İle Örgütsel Çeviklik Arasındaki İlişkide Örgütsel İletişimin Aracı Rolü . *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 66-84. doi:[10.30798/makuiibf.790072](https://doi.org/10.30798/makuiibf.790072)
- Çiftçi, G. E., Hırlak, B., & Doğan, L. (2018). Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Öğrenmenin İç Girişimcilik Düzeyi Üzerine Etkisi: Kırıkkale Belediyesinde Bir Araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 3(7), s. 230-244. doi:[10.25204/iktisad.426260](https://doi.org/10.25204/iktisad.426260)

- Çiftçi, N. (2023). *Yüksek Performanslı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının İç Girişimcilik Davranışlarına Etkisinde Bilgi Ataletinin Rolü*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Çiğdem, H. Y. (2011). *Hizmet İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özellikleri ve İç Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Aksaray.
- Çınar, F., & Toker, K. (2019). Hastane Yöneticilerinin Stratejik Yönetim Araçlarını Bilme ve Kullanım Düzeylerinin Örgütsel İnovasyona Etkisi. *Turkish Studies-Social Sciences*, 14(5), s. 2117 – 2134. doi:<https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.36824>
- Demir, A. (2023). *Kurum İçi Girişimcilik Faaliyetlerinin İşletme Performansı Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Demirel, E. Ö., & Güler, M. (2022). Örgütsel Çeviklik Üzerine Yapılmış Çalışmaların Teorik Açından İncelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 9(1), s. 361-378.
- Demirel, Y. (2021). *Girişimcilik Teoriden Pratiğe* (1 b.). Ankara: Nobel akademik Yayıncılık.
- Demirel, Y., & Güngör, B. (2018). Algılanan Psikolojik Güçlendirmenin İç Girişimcilik Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *2 nd International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress*, (s. 926-945). Cappadocia.
- Demirel, Y., & Özbezek, B. D. (2015). İşletmelerde İç Girişimcilik ve Yenilik İlişkisine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme. *10(9)*, s. 112-135. doi:<https://hdl.handle.net/20.500.12451/1446>
- Doğan, H., & Doğan, M. (2017). Yenilikçilik ve Performans: Yüksek Teknoloji Kullanan Firmalar Üzerine Bir Araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(6), s. 153-162. doi:<https://doi.org/10.15869/itobiad.356833>
- Doğan, O., & Baloglu, N. (2018). Örgütsel çeviklik ve bazı eğitim kurumlarındaki yansımaları. *13. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi* (s. 100-109). Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Yayıncılık.
- Doğanay, A., Ataizi, M., Şimşek, A., Salı, J. B., & Akbulut, Y. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. (A. Şimşek, Dü.) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Doğanyigit, P. B. (2023). Sağlık Kurumlarında Örgütsel Çeviklik: Kavramsal Bir Çerçeve. *Türkiye Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 6(2), s. 66-77. doi:<https://doi.org/10.51536/tusbad.1267832>
- Dollinger, M. J. (2008). *Entrepreneurship: Strategies and Resources*. Lombard, Illinois, U.S.A.: Marsh Publications.
- Efe, A., & Yıldırım, C. (2022). İç Girişimcilik ile Yenilik Yönelimi Arasındaki İlişki. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(4), s. 167-186 . doi:<https://doi.org/10.18026/cbayarsos.1085404>
- Eraslan, H., Bulu, M., & Bakan, İ. (2008). Kümelenmeler ve inovasyona etkisi: Türk turizm sektöründe uygulamalar. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 5(3), s. 15-29.
- Erbaşlar, G. (2017). *Girişimcilik* (1 b.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Erbir, M., & Yılmaz, A. (2020). Sağlık Sektörü Çalışanlarının İç Girişimcilik Düzeyleri. *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 6(1), 110-130.

- Erdoğan, M. (2019). *İç Girişimciliğin Hasta Merkezli Bakım Yetkinliği Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, T.C. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Ergün, B., & Korkmaz, O. (2020). Öğrenen örgütlerde iç girişimcilik. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 19(3), 1166-1193. doi:https://doi.org/10.21547/jss.716915
- Erkoç, E. G. (2019). *Hastane Yöneticilerinin Liderlik Tarzları Algısının İç Girişimciliğe Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, Kahramanmaraş.
- Erkuş, A., & Selvi, H. (2021). *Psikolojide Ölçme ve Ölçek Geliştirme III: Ölçek Uyarlama ve Norm Geliştirme* (2 b.). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Ferraz, P., Marques, C. S., Santos, G., Cunha, A. M., & Vaz, S. (2021). The influence of cognitive styles as promoters of entrepreneurial orientation and intrapreneurship as drivers of innovation: The case of nurses in health services in Portugal in times of COVID-19. *Administrative Sciences*, 11(4), 107. doi:https://doi.org/10.3390/admsci11040107
- Fitzsimmons, J., Douglas, E. J., Antoncic, B., & Hisrich, R. D. (2004). Intrapreneurship in Australian Firms. (M. G. L, Dü.) *Regional Frontiers of Entrepreneurship Research*, 520-532. doi:https://eprints.qut.edu.au/5533/
- Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2019). Measuring intrapreneurship at the individual level: Development and validation of the Employee Intrapreneurship Scale (EIS). *European Management Journal*, 37(6), s. 806-817. doi:https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.03.001
- Ghasemi, M., Nejad, M. G., & Aghaei, I. (2021). Knowledge management orientation and operational performance relationship in medical tourism (overview of the model performance in the COVID-19 pandemic and post-pandemic era). *Health Services Management Research*, 34(4), s. 208-222. doi:https://doi.org/10.1177/0951484820971438
- Gopalakrishnan, S. (2000). Unraveling the links between dimensions of innovation and organizational performance. *The Journal of High Technology Management Research*, 11(1), 137-153.
- Göçmen, S. (2007). *İşletmelerde Girişimcilik Özelliğini Destekleyen Faktörler: "İç Girişimcilik"*. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Manisa
- Gök Uğur, H., Aksu, D., & Hakyemez, A. (2021). Hemşirelerin İnovasyona Bakış Açıları ile Bireysel Yenilikçilik Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(2), s. 128-134. doi:doi:10.47115/jshs.783572
- Göv, S. A. (2021). Örgütsel Çeviklik ve Subjektif Performansa Etkisi: Gaziantep Teknopark İşletmelerinde Bir Vaka Çalışması. *European Journal of Managerial Research (EUJMR)*, 5(8), s. 155-172.
- Güner, F., & Serinkan, C. (2017). İç Girişimcilik ve Yenilik İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Social Science Institute*, 9(22), s. 482-499. doi:10.20875/makusobed.290644
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürel, E. B. (2012). İç girişimcilik: Bir literatür taraması. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(6), s. 56-75.
- Gyemang, M. D., & Emeagwali, O. L. (2020). The roles of dynamic capabilities, innovation, organizational agility and knowledge management on competitive

- performance in telecommunication industry. *Management Science Letters*, 1533-1542. doi:10.5267/j.msl.2019.12.013
- Halis, M., & Yücel, D. (2021). Yenilik ve İnovasyon. Y. Demirel içinde, *Girişimcilik Teoriden Pratiğe* (s. 191-207). Ankara: Nobel.
- Hamidi, S., & Benabdeljlil, N. (2015). Managerial and Technological Innovations: Any Relationship? *Social and Behavioral Sciences*, 185, s. 286 – 292. doi:https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.890
- Haner, U.-E. (2002). Innovation quality—a conceptual framework. *International Journal of Production Economics*, 80(1), s. 31-37. doi:https://doi.org/10.1016/S0925-5273(02)00240-2
- International Test Commission. (2017). *The ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests (Second edition)*. www.InTestCom.org, Erişim tarihi: 12.06.2023.
- Işık, M., & Uğurlu, F. (2021). *Günümüz ve Geleceğin Girişimcilik Türleri*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Işık, N., Işık, H. B., & Kılınç, E. C. (2015). Girişimcilik ve İnovasyon İlişkisi: Teorik Bir Değerlendirme. *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 1(2), s. 57-90.
- İnternet: <https://ankaraism.saglik.gov.tr/TR-80707/saglik-tesislerimiz.html>, Erişim Tarihi: 20.02.2023.
- İmamoğlu, S. Z., İnce, H., & Türkcan, H. (2021). Endüstri 4.0 Uygulamalarının Örgütsel Çeviklik Üzerindeki Etkisi: Kavramsal Bir Çalışma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(1), 103-124. doi:https://doi.org/10.16951/atauniiibd.740820
- İrge, N. T., & Şen, E. (2020). Çalışanların dijital teknolojiye yönelik tutumlarının ve iç girişimcilik özelliklerinin bireysel iş performanslarına etkisi., *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), s. 2556-2579.
- Jong, J. d., & Wennekers, S. (2008). *Intrapreneurship: Conceptualizing entrepreneurial employee behaviour*. Zoetermeer: EIM Research Report.
- Kalmuk, G., & Acar, A. Z. (2018). Özel Hastanelerde Yenilikçilik ve Performans İlişkisinde Girişimciliğin Ara Değişken Etkisi., *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(4), 655-673.
- Karaçam, Z. (2019). Ölçme Araçlarının Türkçeye Uyarlanması. *Ebelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(1), s. 28-37.
- Karagöz, F. (2021). *Liderlik ve Yenilik Arasındaki İlişkide Psikolojik ve Entelektüel Sermayenin Aracı Rolü: Özel Hastaneler Örneği*. Doktora Tezi, T.C. Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Düzce.
- Karagöz, Y., & Kösterelioğlu, İ. (2008). İletişim becerileri değerlendirme ölçeğinin faktör analizi metodu ile geliştirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(21), s. 81-98.
- Karapınar, Ö. (2020). *Sağlık İşletmelerinde Yenilikçilik Kültürünün Örgütsel İnovasyon Etkinliği Üzerine Etkisi: İstanbul İli Kamu Hastaneleri Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Kavukoğlu, T. E. (2023). *Hastanelerde Örgütsel Yenilikçiliğin İş Mükemmelliği Üzerindeki Etkisinde Stratejik Planlama Farkındalığının Rolü*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Keçeli, S. (2022). Sağlık Bakım Hizmetleri Alanında Yapılan İnovasyon Konulu Makalelerin Bilim Haritalama Teknikleriyle Analizi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(83), s. 1201-1224. doi:DOI:10.17755/esosder.993612

- Keskin, H., Şentürk, H. A., & Beydoğan, A. (2018). Yenilikçilik Kalitesi Perspektifinden Bilgi Paylaşımı, Entelektüel Sermaye ve Performans İlişkisi. *BMIJ*, 6(3), s. 71-94. doi:doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v6i3.344>
- Keskin, S. (2018). Girişimcilik ve İnovasyon Arasındaki İlişki. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13), s. 186-193.
- Kırılmaz, S. K. (2020). İnsan Kaynakları Yönetiminin İnovasyona Etkileri. O. Yılmaz içinde, *İnovasyon yönetimi* (1 b., s. 21-51). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kızıloğlu, M. (2011). *İç Girişimcilik Olgusunun Yenilik Yapabilme Becerisine Etkisi: Gaziantep'te Faaliyet Gösteren Yenilikçi Örgütlerde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Gaziantep.
- Kocademir, S. (2021). *İç Girişimciliğin İnovasyon ve Örgütsel İnovasyon Kültürü Üzerindeki Etkisi: Lojistik Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Tarsus Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Tarsus.
- Kuratko, D. F. (2011). Entrepreneurship theory, process, and practice in the 21st century. *Int. J. Entrepreneurship and Small Business*, 13(1), s. 8-17. doi:DOI:10.1504/IJESB.2011.040412
- Kurt, A. (2020). Sağlık Hizmetlerinde Toplam Kalite Yönetimi ve İnovasyon. *TÜSEB Sağlıkta Kalite ve Akreditasyon Dergisi*, 3(1), s. 1-6.
- Küçükoglu, M. T., Baynazoğlu, M. E., & Berber, Ş. (2020). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer ve girişimcilik yönelimleri. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 27(1), s. 91-108. doi:<https://doi.org/10.18657/yonveek.591812>
- Lages, M., Marques, C. S., Ferreira, J. J., & Ferreira, F. A. (2017). Intrapreneurship and firm entrepreneurial orientation: insights from the health care service industry. *Int Entrep Manag J*, 13, s. 837-854. doi:<https://doi.org/10.1007/s11365-016-0428-1>
- Le, P. B., & Lei, H. (2018). The effects of innovation speed and quality on differentiation and low-cost competitive advantage: The case of Chinese firms. *Chinese Management Studies*, 12(2), s. 305-322. doi:<https://doi.org/10.1108/CMS-10-2016-0195>
- Letsie, T. M. (2019). Transforming South African Public Hospitals Through Intrapreneurship Practice: Views of Unit Nurse Managers Regarding Their Potential Contribution. *Global Journal of Health Science*, 11(12), s. 198-208.
- Letsie, T., Merwe, A. V., & Botha, D. (2014). Intrapreneurship amongst unit nurse managers at public hospitals. *International Journal of Advanced Nursing Studies*, 3(2), 106-112.
- Li, J. (2020). Temporal and Spatial Differentiation of Innovation Quality in China. *Open Journal of Social Sciences*, 8(10), s. 117-126. doi:10.4236/jss.2020.810009
- Liao, C., Wang, H.-Y., Chuang, S.-H., Shih, M.-L., & Liu, C.-C. (2010). Enhancing knowledge management for R&D innovation and firm performance: An integrative view. *African Journal of Business Management*, 4(14), 3026-3038.
- Luchsinger, V., & Bagby, D. R. (1987). Entrepreneurship and Intrapreneurship: Behaviors, Comparisons, and Contrasts. *SAM Advanced Management Journal*, 52(3), s. 10.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It to Performance. *The Academy of Management Review*, 21(1), s. 135-172.

- Mardani, A., Nikoosokhan, S., Moradi, M., & Doustar, M. (2018). The relationship between knowledge management and innovation performance. *The Journal of High Technology Management Research*, 29(1), 12-26.
- Marjerison, R. K., Andrews, M., & Kuan, G. (2022). Creating sustainable organizations through knowledge sharing and organizational agility: empirical evidence from China. *Sustainability*, 14(8), s. 4531. doi:https://doi.org/10.3390/su14084531
- Markman, G. D., Gianiodis, P. T., Phan, P. H., & Balkin, D. B. (2005). Innovation speed: Transferring university technology to market. 34, 1058–107. doi:https://doi.org/10.1016/j.respol.2005.05.007
- Marques, C. S., Lopes, C., Braga, V., Ratten, V., & Santos, G. (2022). Intuition and rationality in intrapreneurship and innovation outputs: The case of health professionals in primary health care. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 18(2), 579-602.
- Matug, M. A. (2021). *Yetenek Yönetimi ve Farklılıkların Yönetimi ile İç Girişimcilik ve Yenilik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Mccleary, K. J., Rivers, P. A., & Schneller, E. S. (2006). A diagnostic approach to understanding entrepreneurship in health care. *Journal of health and human services administration*, 28(4), 550-577.
- Melian-Alzola, L., Fernandez-Monroy, M., & Hidalgo-Penate, M. (2020). Information technology capability and organisational agility: A study in the Canary Islands hotel industry. *Tourism Management Perspectives*, 33, 100606. doi:https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.100606
- Morais, G. M., Santos, V. F., Tolentino, R. d., & Martins, H. C. (2021). Intrapreneurship, Innovation, and Competitiveness in Organization. *International Journal of Business Administration*, 12(2), (Online). doi:DOI: https://doi.org/10.5430/ijba.v12n2p1
- Morais, M. d., Júnior, I. G., Brejão, A. S., & Neto, P. L. (2019). Innovation quality: discussion and a model for measurement. *Independent Journal of Management & Production*, 10(6), s. 2124-2147. doi:https://doi.org/10.14807/ijmp.v10i6.1016
- Moriano, J. A., Molero, F., Topa, G., & Levy, J.-P. (2014). The influence of transformational leadership and organizational identification on intrapreneurship. *Int Entrep Manag J*, 10, s. 103–119. doi:https://doi.org/10.1007/s11365-011-0196-x
- Munteanu, A.-I. (2019). A Review of Organizational Agility Concept And Characteristics. *Annals of the University of Oradea, Economic Science Series*, 28(1), s. 335-341.
- Naktiyok, A., & Kök Bayrak, S. (2006). Çevresel Faktörlerin iç Girişimcilik Üzerine Etkileri. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), s. 77-96.
- Okay, S., & Tekin, M. (2020). Kurumsal Girişimcilik ve Yeniliğin İşletme Performansına Etkisi. *Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 4(8), 120-136. doi:DOI: 10.31006/gipad.708893
- Omachonu, V. K., & Einspruch, N. G. (2010). Innovation in Healthcare Delivery Systems: A Conceptual Framework. *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal*, 15(1), s. 1-20.

- Öktem, M. K., Arslan, M., Kılıç, M., & Aydın, M. D. (2003). Girişimci Örgütsel Kültür ve Çalışanların İç Girişimcilik Düzeyi: Uygulamalı Bir Çalışma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), s. 169-188.
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi 2: Çok Değişkenli Analizler* (5 b.). Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özeroğlu, E., & Koçyiğit, Y. (2020). Hastane İşletmelerinde Örgütsel Çeviklik: Vizyoner Liderliğin Rolü. *Research Journal Of Business And Management*, 7(1), s. 13-22. doi:Doi:10.17261/Pressacademia.2020.1184
- Özgül, E. (2020). Girişimciliğin Temel Kavramları. B. Z. Erdoğan, KOSGEB *Girişimcilik El Kitabı* (s. 3-30). Ankara: KOSGEB.
- Özkan, Ö. (2020). *İç Girişimcilik Kapsamında Bireysel ve Kurumsal Performans Etkileşimi: Enerji Sektöründe Bir Araştırma*. Doktora Tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. İzmir.
- Özmen, A., Er, F., Atlas, M., Aslanargun, A., Peker, K. Ö., Şıklar, E., & Sönmez, H. (2018). *İstatistik*. (A. Özmen, & B. F. Şeniş, Dü) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Öztürk, A. (2018). *Sağlık Sektöründe Hizmet Yenilikçiliğine Dair Yenilikçi Eğilimler İle Örgütsel Dayanıklılık İlişkilerinin İncelenmesi*. Doktora Tezi, T.C. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kocaeli.
- Öztürk, Z. (2019). *Sağlık Kurumlarında Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Rahimi, E., Rostami, N. A., Shad, F. S., & Vafaei, V. (2017). The importance of knowledge management on innovation. *Applied mathematics in engineering, management and technology*, 5(1), s. 68-73.
- Rencher, A. C. (2002). *Methods of multivariate analysis*. New York : A John Wiley & Sons, INC. Publication.
- Sadeghpour, M., Cherabin, M., Shekari, G. A., & Zende del, A. (2019). Identifying Factors Affecting Entrepreneurship and Organizational Agility (Case Study: Mashhad University of Medical Sciences). *Future of Medical Education Journal*, 9(4), 34-45. doi:10.22038/FMEJ.2019.14133
- Sağır, M., & Oraç, E. (2020). Yapısal Bilgi Süreçleri, Yapısal Sermaye ve Örgütsel Çeviklik Arasındaki Etkileşim. *Ekonomi İşletme ve Yönetim Dergisi*, 4(1), s. 110-136. doi:https://dergipark.org.tr/en/pub/jebm/issue/55609/741902
- Seçer, İ. (2018). *Psikolojik Test Geliştirme ve Uyarlama Süreci SPSS ve LISREL Uygulamaları* (2 b.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Seshadri, D. V., & Tripathy, A. (2006). Innovation through Intrapreneurship: The Road Less Travelled. *Vikalpa*, 31(1), s. 17-29. doi:https://doi.org/10.1177/0256090920060102
- Sharifi, H., & Zhang, Z. (1999). A methodology for achieving agility in manufacturing organisations: An introduction. *International Journal of Production Economics*, 62(1-2), 7-22. doi:https://doi.org/10.1016/S0925-5273(98)00217-5
- Sherehiy, B., Karwowski, W., & Layer, J. K. (2007). A review of enterprise agility: Concepts, frameworks, and attributes. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37, 445–460. doi:https://doi.org/10.1016/j.ergon.2007.01.007
- Soysal, A., & Kolca, D. (2018). Sağlık Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin Demografik Özelliklerinin İç Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Farklılıklarının İncelenmesi: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi Örneği. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), s. 227-252.

- Sucu, M. (2018). *Yüksek Performanslı İş Sistemlerinin Örgütsel Çevikliğe Etkisi: Sivil Havacılık Sektöründe Faaliyet Gösteren Yer Hizmetleri İşletmelerinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Şeker, S. E. (2014). Yenilik (Innovation). *Yönetim Bilişim Sistemleri Ansiklopedisi*, 1(2), s. 26-31.
- Şen, E., & Tarabah, N. E. (2020). Girişimcilik ve Liderlik Güncel Gelişmeler. H. Karadal, M. Halis, & G. Mert içinde, *Girişimcilik ve Liderlik Güncel Gelişmeler* (s. 83-101). İstanbul: Atı Yayınları.
- Şen, G. (2020). *Stratejik Çeviklik ve İç Girişimcilik Davranışı İlişkisinde Yenilikçi Örgüt İkliminin Aracılık Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Şeşen, H. (2010). *Öncülleri ve Sonuçları ile Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi, T.C. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tamer, G. (2021). The effect of visionary leadership characteristics on organizational agility in health organizations; An application in Private Hospitals in Bakirkoy District of Istanbul Province. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), s. 240-252.
- Tarakcı, Z., & Özgenel, M. (2023). Örgütsel çeviklik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık rolü: Belediye çalışanları üzerine bir alan araştırması. *Business Economics and Management Research Journal*, 6(1), s. 83-99. doi:<https://doi.org/10.58308/bemarej.1233753>
- Taşgıt, Y. E., & Torun, B. (2016). Yöneticilerin İnovasyon Algısı, İnovasyon Sürecini Yönetme Tarzı ve İşletmelerin İnovasyon Performansı Arasındaki İlişkiler: KOBİ'ler Üzerinde Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 121-156.
- Thornberry, N. (2001). Corporate Entrepreneurship, Antidote or Oxymoron? *European Management Journal*, 19(5), s. 526-533. doi:[https://doi.org/10.1016/S0263-2373\(01\)00066-4](https://doi.org/10.1016/S0263-2373(01)00066-4)
- Toksöz, S. (2015). *Çalışanların Öğrenen Örgüt Algılarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İçi Girişimcilikleri Üzerindeki Etkisi: Bilişim Sektörü Üzerine Bir Çalışma*. Doktora Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tsourveloudis, N. C., & Valavanis, K. P. (2002). On the Measurement of Enterprise Agility. *Journal of Intelligent and Robotic Systems*, 33, 329-342. doi:<https://doi.org/10.1023/A:1015096909316>
- Turgut, E., & Beğenirbaş, M. (2013). Çalışanların Yenilikçi Davranışları Üzerinde Sosyal Sermaye ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 23(2), 101-124.
- Turgut, H. (2014). Algılanan bir gelişim süreci içinde gelişmenin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), s. 29-62.
- Turhanoglu, F. A., Suğur, N., Şavran, T. G., & Çetin, O. B. (2018). Örneklem Seçimi ve Ölçüm. T. G. Şavran, & T. G. Şavran (Dü.) içinde, *Sosyolojide Araştırma Yöntem ve Teknikleri* (s. 144-180). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2021, 09 10). *Türk DİL Kurumu Sözlükleri*. Güncel Türkçe Sözlük: <https://sozluk.gov.tr/> , Erişim tarihi: 20.12.2023.

- Türkmen, V. (2019). *Örgütsel Stres ve İç Girişimcilik İlişkisi: Bir Sigorta Şirketinde Araştırma*. Kütahya: Yüksek Lisans Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- United Nations Economic Commission for Europe (UNECE). (2012). *Fostering Innovative Entrepreneurship: Challenges and Policy Options*. New York: United Nations Publications. doi:<https://lccn.loc.gov/2011502373>
- Urban, B., & Wood, E. (2015). The importance of opportunity recognition behaviour and motivators of employees when engaged in corporate entrepreneurship. *Journal of Business Economics and Management*, 16(5), 980-994. doi:<https://doi.org/10.3846/16111699.2013.799087>
- Uzuntarla, Y., Ceyhan, S., & Fırat, İ. (2016). Sağlık Kurumlarında Yenilikçilik: Bingöl İli Örneği. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11), s. 189-202.
- Ülgen, H., & Mirze, K. (2018). *İşletmelerde Stratejik Yönetim* (9 b.). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş. .
- Vargas-Halabi, T., Mora-Esquivel, R., & Siles, B. (2017). Intrapreneurial competencies: development and validation of a measurement scale. *European Journal of Management and Business Economics*, 26(1), 86-111. doi: <https://doi.org/10.1108/EJMBE-07-2017-006>
- Veeraraghavan, V. (2009). Entrepreneurship and innovation. *Asia Pacific Business Review*, 5(1), s. 14-20. doi:<https://doi.org/10.1177/09732470090050010>
- Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert systems with applications*, 39(10), s. 8899-8908. doi:<https://doi.org/10.1016/j.eswa.2012.02.017>
- Wang, Z., Sharma, P. N., & Cao, J. (2016). From knowledge sharing to firm performance: A predictive model comparison. *Journal of Business Research*, 69(10), s. 4650-4658. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.03.055>
- Winby, S., & Worley, C. G. (2014). Management processes for agility, speed, and innovation. *Organizational Dynamics*, 43(3), s. 225-234. doi:[doi:10.1016/j.orgdyn.2014.08.009](https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2014.08.009)
- Yağmur, Ö. B., & Myrvang, N. A. (2023). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Çeviklik, Kriz Yönetimi ve Örgütsel Dayanıklılık Düzeylerine Yönelik Değerlendirme. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, 50, s. 71-89. doi:<https://doi.org/10.17740/eas.soc.2023.V50.06>
- Yardan, E. D., Aydın, G. Z., & Bölükbaşı, F. B. (2018). Yenilik İkliminin Sağlık Çalışanlarının İç Girişimciliği Üzerine Etkisi. 2. Uluslararası 12. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi (s. 168-178). Bodrum: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Yeşil, S., & Mavi, Y. (2022). Örgüt Kültürünün İç Girişimcilik Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(3), s. 1689-1706. doi:<https://doi.org/10.33437/ksusbd.1107145>
- Yiğit, B. (2022). Kurumsal Çeviklik. A. S. Ünsar (Dü.) içinde, *Bilgi Yönetimi: Kavramsal Bir Bakış Açısı* (s. 177-202). Paradigma Akademi.
- Yılmaz, F. T., Şen, H. T., & Demirkaya, F. (2014). Başhemşirelerin Yenilikçilik ve Risk Alma Davranışlarının Belirlenmesi. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), s. 147-154. doi:[doi:10.5505/bsbd.2014.72692](https://doi.org/10.5505/bsbd.2014.72692)
- Zengin, H., Tiryaki, Ö., & Çınar, N. (2019). Hemşirelikte yenilikçilik ve ilişkili faktörler. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 6(3), s. 207-217.

- Zhang, Z., & Sharifi, H. (2000). A methodology for achieving agility in manufacturing organisations. *International journal of operations & production management*, 20(4), s. 496-513. doi:<https://doi.org/10.1108/01443570010314818>
- Zhao, F. (2005). Exploring the synergy between entrepreneurship and innovation. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 11(1), s. 25-41. doi:<https://doi.org/10.1108/13552550510580825>



EKLER

EK-1. Anket Formu

Değerli Yönetici,

Bu anket, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi doktora programı kapsamında yürütülmekte olan “Sağlık Yöneticilerinin İç Girişimcilik Davranışları ile Örgütsel Çeviklik, İnovasyon Hızı ve İnovasyon Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ankara İlinde Bir Araştırma” başlıklı doktora tez çalışması için veri toplamak amacı ile hazırlanmıştır. Araştırma sonuçları sadece bilimsel amaçlarla kullanılacak olup, veriler akademik etik çerçevesinde toplu olarak değerlendirilecektir. Katılımda gönüllülük esastır. Vereceğiniz yanıtlar size herhangi bir yükümlülük getirmeyecektir. Araştırma sorularının dikkatlice okunması, verilecek yanıtların objektif olması, gerçek duygu ve düşüncelerinizi yansıtmaması ve hiçbir sorunun boş bırakılmadan işaretlenmesi bilimsel araştırmanın amacına ulaşması açısından oldukça önemlidir. Araştırmamıza değerli görüşlerinizle destek vermeniz, sağlık yönetimi alanına, hastaneniz ve Ülkemiz sağlık sektörü gelişimine olumlu katkılar sunacağı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılımınız ve desteğiniz için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarız.

Sibel ÇETİN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Sağlık Kurumları Yönetimi Doktora Programı Öğrencisi

I. BÖLÜM

Aşağıda yer alan demografik ve mesleki özelliklere yönelik seçeneklerden kendinize uygun olanı işaretleyiniz, boşlukları doldurunuz.

1. Hastanenizde Yönetici Olarak Göreviniz: (Hizmet alanınıza göre belirtiniz: Başhekim, Sağlık Bakım Hizmetleri Müd. Yrd., Kalite Sorumlusu, vb.)	
2. Cinsiyetiniz:	() Kadın () Erkek
3. Medeni Durumunuz:	() Evli () Bekar
4. Yaşınız:	() 25'in altında () 25-34 () 35-44 () 45-54 () 55 ve üstü
5. Öğrenim Düzeyiniz:	() Lise () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
6. Toplam Hizmet Süreniz (yıl):	() 1 yıldan az () 1-5 () 6-10 () 11-20 () 20+
7. Yönetici Olarak Toplam Hizmet Süreniz (yıl):	() 1 yıldan az () 1-5 () 6-10 () 11-20 () 20+
8. Çalıştığınız Hastanenin Türü:	() Şehir Hastanesi () Eğitim ve Araştırma Hastanesi () Devlet Hastanesi () Özel Dal Eğitim ve Araştırma Hastanesi () Diğer belirtiniz

Lütfen bir sonraki sayfaya geçiniz...

II. BÖLÜM

İç Girişimcilik Ölçeği						
Bu bölümde görevinizi yerine getirirken yapabileceğiniz bazı davranışlara ve tutumlara ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Her bir ifadeye ne derece katıldığınızı, sizce uygun olan seçeneği işaretleyerek (çarpı işareti (X) koyarak) belirtiniz.		Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara Sıra	Sık Sık	Her Zaman
“1= Hiçbir Zaman”, “2= Nadiren”, “3= Ara Sıra”, “4= Sık Sık”, “5= Her Zaman”						
	İfadeler					
1	İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım	1	2	3	4	5
2	Yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum	1	2	3	4	5
3	Yenilikleri karar noktalarına kabul ettirebilmek için bireysel sosyal ağlara ihtiyaç vardır	1	2	3	4	5
4	Sosyal ağımdaki kişilerle teması devam ettirebilmek için iletişimi canlı tutarım	1	2	3	4	5
5	Üzerinde çok çalıştığım bir planda gerekirse büyük değişiklikler yapmaktan çekinmem	1	2	3	4	5
6	İş çevresindeki faaliyetleri değerlendirmek için gelişmeleri takip etmek yerine, onların önünde olmaya çalışırım	1	2	3	4	5
7	Fırsatları değerlendirmek için gerekirse mali sınırları veya standart prosedürleri aşabilirim	1	2	3	4	5
8	İş hayatında, diğerlerinin düşüncelerinin ne olduğu konusunda kaygı duymadan, kendi yolumda giderim	1	2	3	4	5
9	Herhangi bir görevde tek başıma çalışmayı tercih ederim	1	2	3	4	5
10	Yenilikleri diğerlerine kabul ettirebilmek için, kişisel sosyal ağıma geliştirmeye çalışırım	1	2	3	4	5
11	Astlara yetki vermenin yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasına yardımcı olduğu kanaatindeyim	1	2	3	4	5
12	Gelişmelerin beni yönlendirmesine izin vermeyip, gelişmeleri yönlendirmeye çalışırım	1	2	3	4	5
13	Çalışanlarımı yenilikçi olmaları hususunda motive ederim	1	2	3	4	5
14	Yeni bir proje üzerinde çalışırken gideceğim yön konusunda her türlü özgürlüğe sahibim	1	2	3	4	5
15	Yeni ürün (hizmet, mal, fikir vb.) geliştirme faaliyetleri üzerine zaman ve kaynak harcamaktan kaçınmam	1	2	3	4	5
16	Görevin başarısına inanırsam her türlü riski üstlenebilirim	1	2	3	4	5
17	Belirsizlik durumunun atağa geçmek için bir fırsat olduğuna inanırım	1	2	3	4	5
18	Kurum içinde yeni uygulama, ürün, teknik veya teknoloji geliştirme konusunda en önde olmaya çalışırım	1	2	3	4	5
19	Her yeniliğin bir risk getirdiğini kabul ederek, yenilik adına riski üstlenebilirim	1	2	3	4	5
20	Yeni bir fikri ortaya atarken, diğerlerinin onayını beklemem	1	2	3	4	5
21	Yeni fikirleri üst yönetime kabul ettirebilmek için tüm kişisel sosyal ağıma kullanırım	1	2	3	4	5
22	Sosyal ağıma dâhil olabilecek potansiyel temas noktaları ile iletişime geçmekten kaçınmam	1	2	3	4	5

Lütfen bir sonraki sayfaya geçiniz...

III. BÖLÜM

Örgütsel Çeviklik Ölçeği						
Bu bölümde örgütsel çeviklik ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere ne derece katıldığınızı belirtmeniz için 5 seçenek sunulmuştur. Çalıştığınız hastane açısından değerlendirerek, her bir ifadeye ne derece katıldığınızı, sizce uygun olan seçeneği işaretleyerek (çarpı işareti (X) koyarak) belirtiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
“1= Kesinlikle Katılmıyorum”, “2= Katılmıyorum”, “3= Kararsızım”, “4= Katılıyorum”, “5= Kesinlikle Katılıyorum”						
	İfadeler					
1	Hastanemiz, uzun vadeli hedeflerini gerçekleştirecek stratejik vizyona sahiptir	1	2	3	4	5
2	Hastanemiz, çağın gereklerine uygun miktarda ve yeterli teknolojiye sahiptir	1	2	3	4	5
3	Hastanemiz, ürünlerinin (hizmet, mal, fikir, vb.) ve bunlara ilişkin sağlık hizmeti kullanıcılarına sunduğu hizmet kalitesi yüksektir	1	2	3	4	5
4	Hastanemiz, hedefine ulaşmak için tüm süreçlerde en az girdi ile en fazla çıktıyı elde etmeyi amaçlar	1	2	3	4	5
5	Hastanemiz, yüksek düzeyde sağlık hizmeti tanıtımı yapar	1	2	3	4	5
6	Hastanemiz, konusunda uzman ve yetkilendirilmiş insan kaynağına sahiptir	1	2	3	4	5
7	Hastanemizde tüm iş süreçleri basit, açık ve net tanımlanmıştır	1	2	3	4	5
8	Hastanemiz, kurum içinde ve kurum dışında iş birliği ortamı sağlamaya ve geliştirmeye önem verir	1	2	3	4	5
9	Hastanemiz, farklı hizmet modelleri üretme esnekliğine sahiptir	1	2	3	4	5
10	Hastanemiz, farklı miktarda hizmet üretme esnekliğine sahiptir	1	2	3	4	5
11	Hastanemiz, insan kaynakları politikaları kapsamında esnekliğe sahiptir	1	2	3	4	5
12	Hastanemiz, sağlık hizmeti kullanıcılarının ihtiyaçlarındaki ve tercihlerindeki değişimlere hızla cevap verme yeteneğine sahiptir	1	2	3	4	5
13	Hastanemiz çevresel değişimlerin yönünü hisseder, algılar ve bu değişimlere hazırlıklı olur	1	2	3	4	5
14	Hastanemizin, yeniliklere ve çevre, teknoloji kaynaklı değişikliklere hızlı ve zamanında uyum sağlama/üstesinden gelme yeteneği emsallerine göre yüksektir	1	2	3	4	5
15	Hastanemiz, hizmet süreçlerinde emsal hastanelere oranla daha hızlıdır	1	2	3	4	5
16	Hastanemiz, yeni çıkan ürünleri (hizmet, mal, fikir, vb.) sağlık sektörüne sunma konusunda hızlıdır	1	2	3	4	5
17	Hastanemiz sağlık hizmeti kullanıcılarına hızlı ve zamanında hizmet sunumu yapar	1	2	3	4	5

Lütfen bir sonraki sayfaya geçiniz...

IV. BÖLÜM

İnovasyon Hızı Ölçeği						
Aşağıda inovasyon hızı ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere ne derece katıldığınızı belirtmeniz için 5 seçenek sunulmuştur. Çalıştığınız hastane açısından değerlendirerek, her bir ifadeye ne derece katıldığınızı, sizce uygun olan seçeneği işaretleyerek (çarpı işareti (X) koyarak) belirtiniz. “1= Kesinlikle Katılmıyorum”, “2= Katılmıyorum”, “3= Kararsızım”, “4= Katılıyorum”, “5= Kesinlikle Katılıyorum”		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	İfadeler					
1	Hastanemiz, yeni fikirler bulmada emsallerine kıyasla hızlıdır	1	2	3	4	5
2	Hastanemiz, sektör kullanımına yeni bir ürün (hizmet, mal, fikir vb.) sunmada emsallerine kıyasla hızlıdır	1	2	3	4	5
3	Hastanemiz, yeni ürün (hizmet, mal, fikir vb.) geliştirmede emsallerine kıyasla hızlıdır	1	2	3	4	5
4	Hastanemiz, yeni süreçlerde emsallerine kıyasla hızlıdır	1	2	3	4	5
5	Hastanemiz, sorun çözmede emsallerine kıyasla hızlıdır	1	2	3	4	5

İnovasyon Kalitesi Ölçeği						
Aşağıda inovasyon kalitesi ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere ne derece katıldığınızı belirtmeniz için 5 seçenek sunulmuştur. Çalıştığınız hastane açısından değerlendirerek, her bir ifadeye ne derece katıldığınızı, sizce uygun olan seçeneği işaretleyerek (çarpı işareti (X) koyarak) belirtiniz. “1= Kesinlikle Katılmıyorum”, “2= Katılmıyorum”, “3= Kararsızım”, “4= Katılıyorum”, “5= Kesinlikle Katılıyorum”		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	İfadeler					
1	Hastanemiz, yeni fikirler üretmekte emsallerine göre daha iyidir	1	2	3	4	5
2	Hastanemiz, sektör kullanımına yeni bir ürün (hizmet, mal, fikir vb.) sunmada emsallerine göre daha iyidir	1	2	3	4	5
3	Hastanemiz, yeni ürün (hizmet, mal, fikir vb.) geliştirmede emsallerine göre daha iyidir	1	2	3	4	5
4	Hastanemiz, süreç iyileştirme/geliştirme konusunda emsallerine göre daha iyidir	1	2	3	4	5
5	Hastanemiz, yönetim iyileştirme/geliştirme konusunda emsallerine göre daha iyidir	1	2	3	4	5

Katılımınız, ilgi ve desteğiniz için teşekkür ederiz.

EK-2. Etik Komisyon Raporu

Evrak Tarih ve Sayısı: 17.01.2023-157530



T.C.
ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
Etik Komisyonu

Sayı : E-11054618-302.08.01-157530
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : a) 17.11.2022 tarih ve E.142652 sayılı yazı.
b) 16.01.2023 tarih ve E.157383 sayılı yazı.

İlgi yazınız ile göndermiş olduğunuz, Enstitünüz Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Doktora öğrencisi Sibel ÇETİN, Prof.Dr. Zekai ÖZTÜRK danışmanlığında yürüttüğü "Sağlık Yöneticilerinin İç Girişimcilik Davranışları ile Örgütsel Çeviklik, Inovasyon Hızı ve Inovasyon Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ankara İlminde Bir Araştırma" adlı tez çalışması ile ilgili konu Komisyonumuzun 11.01.2023 tarih ve 01 sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

Etik Komisyonunca onaylanan ilgilinin çalışmasının, yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş; karara ilişkin katılım listesi ve onaylanan çalışmalar ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.
Araştırma Kod No:2023/04

Prof. Dr. Ramazan ÇAĞLAYAN
Komisyon Başkanı

Ek:
1- Katılımcı Listesi
2- Onaylı Çalışma

EK-3. Hastane İzin Belgeleri

Evrak Tarih ve Sayısı: 19.07.2023-196505



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

Sayı : E-90739940-799-220147312
Konu : Sibel ÇETİN
(Tez Çalışması)

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : a) 27.02.2023 tarihli ve 167259 sayılı yazınız.
b) 28.02.2023 tarihli ve E-90739940-799-210280154 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazıda Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi doktora öğrencisi Sibel ÇETİN'in, Prof.Dr.Zekai ÖZTÜRK danışmanlığında "Sağlık Yöneticilerinin İç Girişimcilik Davranışları ile Örgütsel Çeviklik, Inovasyon Hızı ve Inovasyon Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ankara İlinde Bir Araştırma" konulu tez çalışmasının uygulamasının ekli listedeki hastanelerde yapılmasına yönelik gerekli izin talebi yazısı ilgili hastaneye gönderilmiştir.

Söz konusu çalışma sonucunun Bakanlığımızın bilgisi dışında ilan edilmemesi, başka bir amaçla kullanılmaması, başka makam ve kişilere verilmemesi ve bir örneğinin Müdürlüğümüze gönderilmesi kaydıyla, ilgili kurumda yapılması hususunda ilgili Hastane Yöneticilikleri'nin cevabi yazısı yazımız ekinde gönderilmiştir. Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Dr. Fatih TEKİN
İl Sağlık Müdürü a.
Sağlık Hizm. Başkan Yrd.

Ek: Yazı (30 sayfa)

Ek-3. (devamı) Hastane İzin Belgeleri



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Ankara Bilkent Şehir Hastanesi Başhekimliği



Sayı : E-72300690-799-212709259
Konu : Tez Çalışması Hk. (Sibel ÇETİN)

04.04.2023

ANKARA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜNE
(Eğitim ve Tescil Birimi)

İlgi : 28.02.2023 tarihli ve E-90739940-799-210280154 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınıza istinaden, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi doktora öğrencisi Sibel ÇETİN'in, Prof.Dr.Zekai ÖZTÜRK danışmanlığında "Sağlık Yöneticilerinin İç Girişimcilik Davranışları ile Örgütsel Çeviklik, İnovasyon Hızı ve İnovasyon Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ankara İlinde Bir Araştırma" konulu çalışmasının uygulamasının Hastanemizde yapılmasına yönelik gerekli izin talebi, Eğitim Planlama Kurulumuzun 30.03.2023 tarih ve 7 sayılı toplantısında görüşülmüş olup, uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Aziz Ahmet SUREL
Koordinatör Başhekim

Ek-3. (devamı) Hastane İzin Belgeleri



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Etlik Zübeyde Hanım Kadın Hastalıkları
Eğitim ve Araştırma Hastanesi



Sayı : E-90057706-799-212299108
Konu : EPK Başvurusu Doktora Öğrencisi Sibel
ÇETİN

28.03.2023

ANKARA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜNE
Sağlık Hizmetleri Başkanlığı
Eğitim ve Tescil Birimi

İlgi : 28.02.2023 tarihli ve E - 90739940 - 799 - 210280154 sayılı yazınız.

İlgi tarih sayılı yazınıza istinaden Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi doktora öğrencisi Sibel ÇETİN'in, Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK danışmanlığında "Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları ile örgütsel çeviklik, inovasyon hızı ve inovasyon kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi: Ankara ilinde bir araştırma" konulu çalışmasının 22.03.2023 tarihinde toplanan Eğitim Planlama Kurulu (EPK) tarafından incelenmiş olup, 03/02 no'lu karar yazımız ekinde sunulmuştur. Bilgi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Yaprak ÜSTÜN
Başhekim

Ek: 1 Adet EPK Kararı

Ek-3. (devamı) Hastane İzin Belgeleri



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
ETLİK ZÜBEYDE HANIM KADIN HASTALIKLARI
EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ



Eğitim Planlama Kurulu

KARAR TARİHİ : 22.03.2023

KARAR NO : 03

KARAR

02. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi doktora öğrencisi Sibel ÇETİN'in, Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK danışmanlığında "Sağlık yöneticilerinin iç girişimcilik davranışları ile örgütsel çeviklik, inovasyon hızı ve inovasyon kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi: Ankara ilinde bir araştırma" konulu çalışmasının kabulüne,

Karar verilmiştir.

Ek-3. (devamı) Hastane İzin Belgeleri



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Gaziler Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Eğitim ve Araştırma
Hastanesi



Sayı : E-34215015-771-212755048
Konu : Sibel ÇETİN (Tez Çalışması) Hk.

04.04.2023

ANKARA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜNE
(Eğitim ve Tescil Birimi)

İlgi : 28.02.2023 tarihli ve E-90739940-799-210280154 sayılı yazınız.

Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK'ün sorumlu araştırmacısı olduğu "Sağlık Yöneticilerinin İç Girişimcilik Davranışları ile Örgütsel Çeviklik, İnovasyon Hızı ve İnovasyon Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ankara İlinde Bir Araştırma" isimli araştırmanın, etik kurul alınması koşuluyla hastanemizde yapılması; Eğitim Planlama Kurulunun, 30.03.2023 tarih ve 20/006 protokol nolu kararıyla uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Doç. Dr. Engin KOYUNCU
Başhekim

Ek-3. (devamı) Hastane İzin Belgeleri



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Yenimahalle Eğitim ve Araştırma Hastanesi



Sayı : E-33373887-799-210894373
Konu : Sibel ÇETİN (Tez Çalışması)

08.03.2023

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : 28.02.2023 tarihli ve 210280154 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınıza istinaden; Doktora Öğrencisi Sibel ÇETİN'in, "Sağlık Yöneticilerinin İç Girişimcilik Davranışları ile Örgütsel Çeviklik, İnovasyon Hızı ve İnovasyon Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi; Ankara İlinde Bir Araştırma" konulu çalışması için talebi, hastanemizce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Mustafa DURAN
Başhekim

Ek: Sibel ÇETİN tez talebi hk..pdf

Dağıtım:
ANKARA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜNE
Ankara Sağlık Hizmetleri Başkanlığı

Ek-3. (devamı) Hastane İzin Belgeleri



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Dr. Hulusi Alataş Devlet Hastanesi



Sayı : E-75863711-799-218031517
Konu : Sibel ÇETİN (Tez Çalışması)

15.06.2023

ANKARA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜNE
Sağlık Hizmetleri Başkanlığı

İlgi : 28.02.2023 tarihli ve E-90739940-799-210280154 sayılı yazınız.

İlgi sayılı yazınızda belirtilen Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi doktora öğrencisi Sibel ÇETİN'in, Prof.Dr.Zekai ÖZTÜRK danışmanlığında "Sağlık Yöneticilerinin İç Girişimcilik Davranışları ile Örgütsel Çeviklik, İnovasyon Hızı ve İnovasyon Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ankara İlinde Bir Araştırma" konulu çalışmasını hastanemizde yapması Başhekimliğimizce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Uzm. Dr. Mehmet Nuri ACAR
Başhekim

Ek-3. (devamı) Hastane İzin Belgeleri



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Şereflikoçhisar Devlet Hastanesi



10.03.2023

Sayı : E-13988459-799-211089397
Konu : Sibel ÇETİN (Tez Çalışması)

ANKARA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜNE
(Ankara Eğitim Ve Tescil Birimi)

İlgi : 28.02.2023 tarihli ve E-90739940-799-210280154 sayılı yazınız.

İlgi tarih ve sayılı yazı gereği; Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi doktora öğrencisi Sibel ÇETİN'in, Prof.Dr.Zekai ÖZTÜRK danışmanlığında "Sağlık Yöneticilerinin İç Girişimcilik Davranışları ile Örgütsel Çeviklik, İnovasyon Hızı ve İnovasyon Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ankara İlinde Bir Araştırma" konulu tez çalışmasını araştırmacının kurumumuzda bizzat kendisi yürütmesi halinde Başhekimliğimizce uygun görülmüştür.
Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Uzm. Dr. Murat ÖZCAN
Başhekim

Ek-3. (devamı) Hastane İzin Belgeleri



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Ankara Kahramankazan Devlet Hastanesi



Sayı : E-69051143-799-210899275
Konu : Sibel ÇETİN (Doktora Tezi) Hk.

09.03.2023

ANKARA EĞİTİM VE TESCİL BİRİMİNE

İlgi : 28.02.2023 tarihli ve E-90739940-799-210280154 sayılı yazınız.

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi doktora öğrencisi Sibel ÇETİN'in, "Sağlık Yöneticilerinin İç Girişimcilik Davranışları ile Örgütsel Çeviklik, İnovasyon Hızı ve İnovasyon Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ankara İlinde Bir Araştırma" konulu çalışmasına yönelik izin talebi, Hastane Yöneticiliğimizce değerlendirilmiş ve uygun bulunmuştur.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Uzm. Dr. İzzet YILDIZ
Başhekim

Ek-3. (devamı) Hastane İzin Belgeleri



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Duatepe Devlet Hastanesi



Sayı : E-39668018-799-210751464
Konu : Sibel ÇETİN (Tez Çalışması)

07.03.2023

ANKARA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Sağlık Hizmetleri Başkanlığı
(Ankara Eğitim Ve Tescil Birimi)

İlgi : 28.02.2023 tarihli ve E-90739940-799-210280154 sayılı yazınız.

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi doktora öğrencisi Sibel ÇETİN'in, Prof.Dr.Zekai ÖZTÜRK danışmanlığında "Sağlık Yöneticilerinin İç Girişimcilik Davranışları ile Örgütsel Çeviklik, İnovasyon Hızı ve İnovasyon Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu çalışması talebi adı geçenin imkanları dahilinde kendi ekibi ile birlikte yapılması durumunda hastanemizde yapılması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Op. Dr. Ali METEOĞLU
Başhekim

Ek-3. (devamı) Hastane İzin Belgeleri



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Akyurt Devlet Hastanesi



Sayı : E-89403826-779-210673161
Konu : Sibel ÇETİN (Tez Çalışması)

06.03.2023

ANKARA EĞİTİM VE TESCİL BİRİMİNE

İlgi : 28.02.2023 tarihli ve E-90739940-799-210280154 sayılı yazınız.

İlgide bahsi geçen tez çalışmasının hastanemizde yapılması yöneticilerimizin değerlendirmesi sonucu uygun görülmüştür.
Bilgilerinize arz ederim.

Op. Dr. Yavuz YAVAŞ
Başhekim

Ek-3. (devamı) Hastane İzin Belgeleri



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Pursaklar Devlet Hastanesi



Sayı : E-69668506-929-210465329
Konu : Sibel ÇETİN (Tez Çalışması)

03.03.2023

ANKARA SAĞLIK HİZMETLERİ BAŞKANLIĞINA
(Ankara Eğitim Ve Tescil Birimi)

İlgi : 28.02.2023 tarihli ve E-90739940-799-210280154 sayılı yazınız.

İlgi tarih ve sayılı yazı incelenmiş olup; Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi doktora öğrencisi Sibel ÇETİN'in, Prof.Dr.Zekai ÖZTÜRK danışmanlığında "Sağlık Yöneticilerinin İç Girişimcilik Davranışları ile Örgütsel Çeviklik, İnovasyon Hızı ve İnovasyon Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi tez çalışması için izin talebi Başhekimliğimizce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Doç. Dr. Doğan AKDOĞAN
Başhekim

Ek-3. (devamı) Hastane İzin Belgeleri



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Ulucanlar Göz Eğitim ve Araştırma Hastanesi



Sayı : E-16631222-952.02.08-210512249
Konu : Sibel ÇETİN (Tez Çalışması)

02.03.2023

ANKARA EĞİTİM VE TESCİL BİRİMİ

İlgi : 28.02.2023 tarihli ve E-90739940-799-210280154 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınız ile bildirilen, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi doktora öğrencisi Sibel ÇETİN'in, Prof.Dr.Zekai ÖZTÜRK danışmanlığında "Sağlık Yöneticilerinin İç Girişimcilik Davranışları ile Örgütsel Çeviklik, İnovasyon Hızı ve İnovasyon Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ankara İlinde Bir Araştırma" konulu çalışmasının uygulamasına yönelik izin talebi başhekimliğimizce uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Op. Dr. Hasan Bozkurt TÜRKER
Başhekim V.

Ek-3. (devamı) Hastane İzin Belgeleri



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Ayaş Şehit Mehmet Çifci Devlet Hastanesi



Sayı : E-19561892-799-210575170
Konu : Sibel ÇETİN (Tez Çalışması)

03.03.2023

ANKARA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜNE
(Sağlık Hizmetleri Başkanlığı)

İlgi : 28.02.2023 tarihli ve E-90739940-799-210280154 sayılı yazınız.

İlgi tarih ve sayılı yazınız Başhekimliğimizce incelenmiş olup tez çalışmasının ilgili kişi tarafından yapılması kaydıyla uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Uzm. Dr. Reyhan ÖZTÜRK
Başhekim

Ek-3. (devamı) Hastane İzin Belgeleri



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Dr. Sami Ulus Kadın Doğum Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Eğitim
ve Araştırma Hastanesi



Sayı : E-73799008-799-210603127
Konu : Sibel ÇETİN (Tez Çalışması)

03.03.2023

ANKARA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 28.02.2023 tarihli ve E-90739940-799-210280154 sayılı yazınız.

İlgi tarih sayılı yazınıza istinaden; Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi doktora öğrencisi Sibel ÇETİN' in, Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK danışmanlığında "Sağlık Yöneticilerinin İç Girişimcilik Davranışları ile Örgütsel Çeviklik, İnovasyon Hızı ve İnovasyon Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ankara İlinde Bir Araştırma" konulu çalışmasını kurumumuzda yapma isteği Başhekimliğimizce uygun bulunmuştur.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Uzm. Dr. Fatih MISIRLIOĞLU
Başhekim V.

Ek-3. (devamı) Hastane İzin Belgeleri



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Şehit Ahmet Özsoy Devlet Hastanesi



Sayı : E-66954450-799-210434203
Konu : Sibel ÇETİN (Tez Çalışması)

02.03.2023

ANKARA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Eğitim ve Tescil Birimi

İlgi : 28.02.2023 tarihli ve E-90739940-799-210280154 sayılı yazınız.

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi doktora öğrencisi Sibel ÇETİN'in, Prof.Dr.Zekai ÖZTÜRK danışmanlığında "Sağlık Yöneticilerinin İç Girişimcilik Davranışları ile Örgütsel Çeviklik, İnovasyon Hızı ve İnovasyon Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ankara İlinde Bir Araştırma" konulu tez çalışmasını kurumumuzda yapması uygundur.
Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Uzm. Dr. Musa İlker DURAK
Başhekim

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı: ÇETİN, Sibel

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet
Doktora	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi /Sağlık Kurumları Yönetimi	2024
Yüksek Lisans	Gazi Üniversitesi /Sağlık Bilişimi	2011
Lisans	Anadolu Üniversitesi /Kamu Yönetimi	2016
	Yüzüncü Yıl Üniversitesi /Hemşirelik	1999

Görev Yeri

Ankara Bilkent Şehir Hastanesi

Yabancı Dil

İngilizce

Yayınlar

- Çetin, S. (2024). Dijital Hastane Konusu ile İlgili Bilimsel Araştırmaların İncelenmesi: Bir İçerik Analizi. *Bingöl Üniversitesi Sağlık Dergisi*, 5(2), 125-140.
- Çetin, S., Ergün, M. A., Tekindal, M. A., Tekindal, B., Tekindal, M. (2015). "A Qualitative Evaluation of the Knowledge Levels of Nurses Regarding Informatics and Health Informatics: The Case of Atatürk Training and Research Hospital", *International Journal of Caring Sciences*, 8 (3), 555-566.



