Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi
Third Sector Social Economic Review
60(2) 2025, 1222-1226
doi: 10.63556/tisej.1433

Araştırma Makalesi

Sağlık Çalışanlarının Motivasyonlarının İç Girişimcilikleri Üzerine Etkisi

The Effect of Healthcare Professionals' Motivations on Their Intrapreneurship

Ayhan TERZİBAŞ	**Yusuf ÖCEL**
Öğr. Gör. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Yeniçağa Yaşar Çelik Meslek Yüksekokulu ayhan.terzibas@ibu.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-9738-5917	Doç. Dr., Düzce Üniversitesi İşletme Fakültesi yusufocel@duzce.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-4555-7035

Makale Geliş Tarihi	**Makale Kabul Tarihi**
26.05.2024	**28.03.2025**

Öz
Bu makalenin temel amacı, sağlık çalışanlarının motivasyonunun iç girişimcilikleri üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaca ulaşmak için nicel araştırma yöntemlerinden faydalanılmıştır. Türkiye'deki sağlık çalışanları olarak belirlenen evrenden kolayda örneklem yöntemi ile belirlenen çalışanlara dijital araçlarla anket formu gönderilmiş ve 360 anket formundan sağlanan veriler faktör analizi, normallik testi, regresyon ve korelasyon analizleri için kullanılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda, çalışan motivasyonu üç faktör (dışsal motivasyon, algısal içsel ve ilişkisel içsel motivasyon), iç girişimcilik ise iki faktör (kurumsal ve bağımsız) altında gruplandırılmıştır. Korelasyon analizi bulgularına göre kurumsal iç girişimcilik ile motivasyonun tüm alt boyutları arasında orta düzeyde; bağımsız iç girişimciliğin ise düşük seviyede olumlu yönlü ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Regresyon analizi sonucunda, çalışan motivasyonunun kurumsal iç girişimcilik üzerinde orta seviyede pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu saptanmıştır. Ayrıca çalışan motivasyonunun bağımsız iç girişimcilik üzerinde de düşük seviyede pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu da saptanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, çalışanların motivasyonlarının arttırılması, iç girişimciliklerini olumlu yönde etkileyecektir. Motive edici faktörlerin (mali kazanç, uygun çalışma ortamı, sağlık ekipmanı, tesis ve malzemelerin yeterliliği, yöneticilerin yapıcı davranışları, yönetimin ve personelin takdiri, yükselme ve uzmanlaşma imkanları) iyileştirilmesi, iç girişimciliğin de desteklenmesini sağlayacaktır.
Anahtar Kelimeler: *İç Girişimcilik, Çalışan Motivasyonu, Sağlık Hizmetleri, Sağlık Çalışanları, Sağlık Sektörü*
Abstract
The main purpose of this article is to examine the effect of healthcare professionals' motivation on their intrapreneurship. To achieve this goal, quantitative research methods were used. A survey form was sent via digital tools to employees determined by convenience sampling method from the population of healthcare professionals in Turkey, and the data obtained from 360 people were used for factor analysis, normality test, regression and correlation analyses. As a result of the factor analysis, employee motivation was grouped under three factors (extrinsic motivation, perceptual intrinsic and relational intrinsic motivation), and intrapreneurship was grouped under two factors (institutional and independent). According to the correlation analysis findings, it was determined that there was a moderate positive relationship between corporate intrapreneurship and all sub-dimensions of motivation, while independent intrapreneurship had a low positive relationship. As a result of the regression analysis, it was determined that motivation had a moderate, positive and significant effect on corporate intrapreneurship. It was also determined that motivation had a low, positive and significant effect on independent intrapreneurship. According to the results of the study, increasing the motivation of employees will positively affect their intrapreneurship. Improving the motivating factors (financial gain, suitable working environment, adequacy of healthcare equipment, facilities and materials, constructive behavior of managers, appreciation of management and staff, promotion and specialization opportunities) will also support intrapreneurship.
Keywords: *Intrapreneurship, Employee Motivation, Health Services, Healthcare Professionals, Healthcare Sector*

1. GİRİŞ

En başta insanlar olmak üzere tüm canlı çeşitleri için sağlıklı olmak ve sağlıklı kalmak en temel ihtiyaçlardan biridir. İnsanoğlunun bilinen tarihinden itibaren sağlıkla ilgili araştırmalar artan oranla devam etmektedir. Dünya Sağlık Örgütü sağlığı, "fiziksel, zihinsel ve sosyal olarak tam anlamıyla iyi olma durumu" (WHO, 2024) ifadesi ile tanımlamaktadır. "Tam anlamıyla iyi olma durumu", tüm bireyler tarafından karşılanması talep edilen bir ihtiyaçtır. Bu ihtiyacın karşılanması sürecinde insanoğlu, gitgide daha profesyonel hale gelen bir sağlık hizmetleri sistemi geliştirmiştir.

Önerilen Atıf /Suggested Citation
Terzibaş, A. & Öcel, Y., 2025, Sağlık Çalışanlarının Motivasyonlarının İç Girişimcilikleri Üzerine Etkisi, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 60(2), 1222-1226.

Bireylerin sağlığa ulaşması ve sağlıklı bir yaşam sürdürebilmesi için ihtiyaç duyduğunda sağlık hizmetlerine erişebilmesi gerekmektedir.

Tüm insanlık için önemli bir kavram olan sağlık hizmetlerinin mevcut durumu ve gelişimi, karar vericilerin yanında tüm toplumu da doğrudan ilgilendiren sosyal ve ekonomik etkilere sahiptir. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütüne (OECD) üye ülkeleri, katılım adayları ve kilit ortak ülkeler genelinde nüfus sağlığı ve sağlık sistemi performansına ilişkin temel göstergeleri karşılaştırarak hazırladığı yıllık raporlardaki son tahminlere göre, üye ülkelerin ortalama sağlık harcamalarının GSYH'ye oranı, 2022'de %9,2 civarında gerçekleşmiştir (OECD, 2024). Sağlık sektörünün kalkınması ve gelişmesi ile dünya genelinde bazı temel verilerde iyileşmeler gözlemlenmektedir. Örneğin kaçınılabilir hastaneye yatışlar son on yılda OECD ülkelerinin çoğunda düşmüş, 2011'de 1000 canlı doğumda %4,7 olan bebek ölüm oranı, 2021 yılında ortalama olarak 1000 canlı doğumda %4 ölüm olarak gerçekleşmiştir. Son yarım yüzyılda tüm üye ülkelerde ortalama yaşam süresi artmış ve 2021 yılında OECD ülkeleri genelinde doğumda beklenen yaşam süresi ortalama 80,3 yıla çıkmıştır. 2021 yılında üye ülkeler genelinde toplam hane halkı harcamalarının yaklaşık %3'ü sağlık ürünleri ve hizmetlerine yapılırken Lüksemburg, Kolombiya ve Türkiye'de pay %2 veya daha az olarak gerçekleşmiştir (OECD, 2023).

Göstergelerin bir kısmında ortalamalardan daha iyi durumda olan Türkiye'nin bazı göstergeleri ortalamaların altındadır. 2021 yılı itibariyle 38 OECD ülkesinin bir milyon nüfus başına sahip olduğu pozitron emisyon tomografisi ve bilgisayarlı tomografi gibi tarayıcıların sayısı ortalama 48 iken Türkiye'de bu sayının 38 olduğu görülmektedir. Sağlık sistemi kapasitesi ve kaynakları değerlendirmesine göre 2021 yılı itibariyle 1000 nüfus başına Türkiye'deki doktor (2,2), hemşire (2,8) ve hastane yatak sayılarının (3,0), OECD ortalamasından (doktor 3,7, hemşire-9,2 ve hastane yatak sayıları-4,3) düşük olduğu görülmektedir (OECD, 2023). Veriler ışığında Türkiye'deki sağlık sektörünün geliştirilmesinin büyük önem arz ettiği dikkati çekmektedir. Sektörün gelişiminde rol oynayan ekonomik durum, hukuki engel veya kolaylıklar, işgücü oranları, kalifiye işgücü miktarı, teknolojik ve finansal altyapı, kurum, kuruluş ve işletmelerin performansları gibi birçok unsur bulunmaktadır. Sağlık kurumlarının performansının arttırılmasında sağlık çalışanlarının iç girişimciliği (Antoncic ve Hisrich, 2001; Blanka, 2019) ve motivasyonu (Ramlall, 2004; Honore, 2009; Dobre, 2013) önemli rol oynamaktadır.

Çalışan motivasyonu, çalışanları önceden belirlenmiş örgüt hedef ve amaçlarına doğru yönelten bir kuvvet (Shahzadi vd., 2014) olduğu için organizasyonlarda çalışan motivasyonunun arttırılmasına çok önem verilmektedir. Çok sayıda çalışma, kurum içi girişimciliğin (yani, yeni girişim yaratma ve stratejik yenileme faaliyetlerine katkıda bulunan çalışan davranışları) firma performansı açısından faydalarını doğrulamıştır (Auer Antoncic ve Antoncic 2011; Gawke vd., 2018; Blanka, 2019). Bu bilgiler ışığında sağlık çalışanlarının motivasyonu ve iç girişimcilik düzeylerinin, sağlık kuruluşları ve sağlık sektörü için üzerinde durulması gereken önemli kavramlar olduğunu belirtmek doğru olacaktır.

İç girişimcilik, son zamanlarda, örgütsel büyüme, yenilikçilik (inovasyon) ve kuruluşlar üzerindeki olumlu etkileri nedeniyle ilgi çeken bir kavram haline gelmiştir (Reuther vd., 2017). İç girişimcilik, kuruluşlardaki çalışanların, kendilerinden istenmeden yeni bir şey üstlenme girişimlerini ifade eder (Wennekers ve De Jong, 2008). Organizasyonların kendini geliştirmesi, büyümesi ve performansını arttırması büyük ölçüde kurum içi girişimciliğe ve iç girişimciliğin çalışanlarla ilgili öncüllerine bağlıdır (Auer Antoncic ve Antoncic, 2011). Pek çok düşünür, iç girişimciliği, inovasyonu teşvik etmenin ve çalışanların yaratıcı enerjisini kullanarak, onlara firma içinde inovasyon yapmak için ihtiyaç duydukları kaynakları ve bağımsızlığı sağlamanın bir yöntemi olarak önermektedir (Carrier, 1996). İşletme içi girişimci çalışanlar ve girişimci projeler, inovasyonun ve stratejik yenilenmenin önemli bir itici gücü olarak kabul edilmektedir (Rigtering ve Weitzel, 2013). Ayrıca bireylerin bağımsız bir girişimci olma olasılığını azaltan bazı güdülerin, aynı zamanda onların iç girişimcilik için çekici adaylar olma olasılıklarını artırdığı bilinmektedir (Tietz ve Parker 2012). Girişimcilik sürecini etkileyebilecek unsurların başında da motivasyonun gelebileceği belirtilmektedir (Shane vd., 2003).

Bu çalışmanın temel amacı sağlık çalışanlarının motivasyonunun iç girişimciliğe etkisinin olup olmadığını incelemektir. Çalışmadan elde edilen bulguların, sağlık yöneticilerine, merkezi karar vericilere, sektörü etkileyebilecek diğer paydaşlara, sağlık kurumlarının performansının geliştirilmesinde rol oynayabilecek iç girişimciliğin desteklenmesinde çalışan motivasyonunun rolü ile ilgili bilgi sağlaması beklenmektedir. Ayrıca çalışmanın, yönetim, ekonomi, girişimcilik ve sağlık sektörü ile ilgili literatürlere çeşitli faydalarının olacağı öngörülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Makalenin bu kısmında motivasyon ve iç girişimcilik kavramlarının açıklandığı ve bu kavramlarla ilgili yapılmış çalışmalardan bir bölümünü içeren literatür taraması kısımları bulunmaktadır.

2.1. Motivasyon

Motivasyon, günlük hayatta kendisine fazlaca yer bulmuş, psikoloji, sosyoloji, felsefe, yönetim ve hukuk gibi birçok bilim dalının ilgisini çekmiş bir kavramdır. Motivasyon kavramı, Oxford psikoloji sözlüğünde (2024), "Hedefe yönelik davranışın başlatılmasından, sürdürülmesinden, yönlendirilmesinden ve canlılığından sorumlu olan itici güç veya kuvvetler" olarak tanımlanmaktadır.

En yaygın tanımıyla Motivasyon "davranışın altında yatan nedenleri" ifade etmektedir (Guay vd., 2010, s. 712). Motivasyon kavramını ifade etmek için Türkçe'de, güdüleme veya isteklendirme kelimeleri kullanılmaktadır (Şahin, 2004). Lai (2011) motivasyonun, isteklilik ve iradeyle karakterize edilen davranışın altında yatan nedenleri ifade eden bir

kavram olduğunu belirtmiştir. Koçel (2005) ise motivasyonu, bir amaç veya hedefi gerçekleştirmek için bireylerin kendi heves ve istekleri ile harekete yönelmeleri şeklinde tanımlamıştır. Tanımlar incelendiğinde motivasyonun kişiyi harekete geçiren, kişinin davranışlarını yönlendiren, davranışın gücünü belirleyen bir güç olabileceği söylenebilir. Bu açıdan, çalışan motivasyonunun, organizasyonların başarısı için desteklenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Bazı düşünürler motivasyonun iki türe ayırarak incelenebileceğini öne sürmektedirler. Bunlar; içsel ve dışsal motivasyon olarak adlandırılmaktadır (Reiss, 2012). Bir kavram olarak içsel motivasyon, bireyin kendine özgü değerleri ve yapısı ile yakından ilişkilidir. İçsel motivasyon bireysel istek, eğilim veya zevkleriyle canlandırılırken dışsal motivasyon, pekiştirici beklenmedik durumlar tarafından yönetilir (Lai, 2011) ve bir aktiviteyi kendisi için gerçekleştirme, aktivitenin doğasında var olan haz ve tatmini deneyimleme arzusu olarak tanımlanabilir (Deci, Connell ve Ryan, 1989).

Bir faaliyetin elde edilecek sonuçlar için değil bireysel tatminler için yürütülmesi şeklinde tanımlanabilen içsel motivasyona sahip bireyler, dışardan gelen ödül, ceza, yönlendirme ve baskılardan ziyade tutku, istek, heves veya kafa tutma için davranış sergiler (Ryan ve Deci, 2000). Deci vd. göre (1999) içsel motivasyon, etkili istemli eylemin doğasında var olan kendiliğinden tatminler yoluyla faaliyetlere enerji verir ve sürdürülmesini sağlar. Düşünürler içsel motivasyonun, geleneksel olduğu bir bağlamda işe bağlılık, görev tanımlama, olumlu duygulanım ve çalışan verimliliği gibi çeşitli olumlu sonuçlarla bağlantılı olduğunu iddia etmişlerdir (Kuvaas vd., 2017).

Bireylerin davranışları içsel motivasyon haricinde başka tür motivasyondan da kaynaklanabilir (Ryan ve Deci, 2000). Dışsal motivasyonunda etkinlik ve davranışlar üzerinde önemli etkileri vardır. Dışsal motivasyon, eylemin gerçekleşmesinin sebep olabileceği başka sonuçlara odaklı sergilenen davranışların performansını ifade eder (Legault, 2020). Lin vd. (2003) çalışmasında dışsal motivasyonu, görevdeki başarıya veya başarısızlığa bağlı olarak ödül veya cezaların neden olduğu motivasyon olarak tanımlamıştır. Örgüt içinde terfi, maaş, ek ücretler, takdir edilme, saygı görme, mesleğin toplumdaki saygınlığı ve iş yerindeki huzur gibi örgütün temel amaçları dışındaki motive edici faktörler, dışsal motivasyonun araçları olarak kabul edilebilir. Kavramın gelişmesinde önemli rol oynayan Deci'ye göre (1972) dışsal motivasyon, bir aktivitenin dışsal ödüllere (örn. statü, takdir veya puanlama) yol açması nedeniyle gerçekleştirilmesini ifade eder.

İşveren ve yöneticiler, iş özerkliği, yapıcı geri bildirimler, iş görevlerinin önemini vurgulama gibi yöntemlerle çalışanların içsel motivasyonunu artırmaya çalışırken aynı zamanda performansa veya sonuçlara bağlı belirgin teşvikler (ücret, terfi vs.) yoluyla da dışsal motivasyonu artırmaya çalışır (Kuvaas vd., 2017). Sağlık çalışanları için ücretlendirme, güçlü bir dışsal faktör olarak tanımlanırken, elverişli çalışma koşulları, artan sorumluluklar ve hizmet verdikleri topluluklardan gelen takdir, güçlü içsel faktörler olarak değerlendirilmektedir (Afolabi vd., 2018). Willis-Shattuck ve diğerleri (2008), maddi teşviklerin, tanınmanın, yeterli kaynak ve uygun altyapının sağlık çalışanlarının motivasyonunda oldukça etkili olduğunu belirtmiştir. Sağlık sektöründe de çalışanların motivasyonunun çeşitli yöntemlerle arttırılması, sağlık yöneticilerinin temel hedefleri arasındadır.

2.2. İç Girişimcilik

Girişimcilik terimi genellikle yeni girişimler ve organizasyonel start-up'larla ilişkilendirilse de mevcut organizasyonlar içerisinde önemli bir işlevi temsil etmek için de kullanılmaktadır (Stevenson ve Jarillo, 1990). Son zamanlarda, kurumların çalışanlarının yenilikçi yeteneklerini geliştirme ve aynı zamanda yeni kurumsal girişimler yaratarak kurumsal başarıyı artırma aracı olarak 'kurum içi girişimcilik' kullanımına artan bir ilgi oluşmuştur (Kuratko vd., 1990). İç girişimcilik kavramını literatüre kazandıran Pinchott (1985), iç girişimciliği kurum içindeki girişimcilik olarak tanımlamıştır. Bazı çalışmalarda iç girişimcilik kavramı yerine kurumsal girişimcilik (Burgelman, 1983; Hornsby vd., 1999), kurum içi girişimcilik (Jones ve Buttler, 1992) gibi terimler de kullanılmıştır.

Daha önceki araştırmalarda iç girişimcilik, organizasyon içindeki bireylerin halihazırda kontrol ettikleri insan gücü veya sermaye olsun kaynaklara bakılmaksızın fırsatların peşinde koşmaları (Stevenson ve Jarillo, 1990) olarak tanımlanmıştır. İç girişimciliğin en geniş tanımı, mevcut bir organizasyon içindeki girişimcilik olarak bilinmektedir. İç girişimcilik, büyüklüğüne bakılmaksızın bir örgütte yalnızca yeni iş girişimlerini kapsamaz. Bunun yanında yeni mal, hizmet, yönetim teknikleri, teknolojilerin geliştirilmesi, yeni stratejilerin oluşturulması, yeni bir rekabetçi duruş sergilenmesi gibi birçok yenilikçi davranış ve eğilimlere neden olan bir süreci tanımlar (Antoncic ve Hisrich, 2001). Neesen vd. (2019) göre iç girişimcilik, organizasyonun, yeni ürünler, süreçler, hizmetler meydana getirmesi, kendini yenilemesi, yeni işlere girişmesi, rekabet gücünü ve kuruluş performansını artırması için çalışanların yenilikçi, proaktif davranmasının ve risk alarak fırsatları tanımasının desteklenmesi ve bunlardan yararlanılması sürecidir. Sharma ve Chrisman (1999) iç girişimciliği "kurulu bir şirketteki bir bireyin veya bir grubun yeni bir organizasyon yaratmaya veya mevcut organizasyon yapısı içinde yenilenmeyi veya yeniliği teşvik etmeye çalıştığı bir süreç" olarak tanımlamışlardır. İç girişimcilikle ilgili başlıca faaliyetler arasında fırsat algılama, fikir üretme, yeni bir ürün tasarlama veya kaynakların başka bir yeniden birleşimini tasarlama, iç koalisyon oluşturma, yönetimi ikna etme, kaynak edinme, planlama ve organize etme yer alır. İç girişimciliğin temel davranışsal yönleri kişisel inisiyatif, aktif bilgi araştırması, alışılmışın dışında düşünme, seslendirme, savunma, sorumluluk alma, bir yol bulma ve bir dereceye kadar risk almadır (Wennekers ve De Jong, 2008).

İç girişimciliğe ilişkin önceki görüşler dört boyutta sınıflandırılabilir. Bunlar; örgütün yeni işlere kalkışması, yenilikçi davranması, kendini yenilemesi ve proaktifliktir (Antoncic ve Hisrich, 2001). İşletmelerin mevcut işleri haricinde kazanımlar elde etmek üzere farklı ve yeni işlere kalkışması, iç girişimcilikten beklenenler arasında en ön sıralarda yer

almaktadır. Bu sebeple boyutlardan birincisi, Stopford ve Baden-Fuller'in (1994) belirttiği üzere mevcut bir organizasyon içinde yeni işlerin ortaya çıkarılması ile oluşur.

İç girişimciliğin yenilikçilik boyutu, ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi veya iyileştirilmesinin yanı sıra organizasyonel işlevlerin (örneğin; üretim, pazarlama, satış) yerine getirilmesi için yeni teknoloji ve yönetim tekniklerinin oluşturulmasını da içeren çeşitli zorluklara çözümler aranmasını ifade eder (Knight, 1997).

İç girişimciliğin kendini yenileme veya stratejik yenileme boyutu, yeni kaynak kombinasyonları yoluyla yeni zenginlikler oluşturulması ile ilgilidir. Kendini yenileme süreci, bir firmanın vizyonunun, misyonunun, iş konseptinin yeniden tanımlanması (Ağca vd., 2012), faaliyetlerin yeniden düzenlenmesi, yenilik için sistem çapında değişikliklerin başlatılması (Zahra, 1993), rekabete yeniden odaklanılması, işletme fonksiyonlarında ciddi yenilikler yapılması, mal, hizmet geliştirmenin ve operasyonların baştan şekillendirilmesi (Guth ve Ginsberg 1990) gibi eylemleri içerir.

Proaktiflik terimi, gelecekteki sorunları, gereksinimleri veya değişimleri öngörerek davranma şeklinde tanımlanabilir. Yenilikçilik veya yeni girişim faaliyetinin desteklediği gelecek odaklı bakış açısından dolayı, proaktifliğin, girişimcilik yönelimi için değerli olduğu söylenebilir (Lumpkin ve Dess, 1996). İç girişimciliğin proaktiflik boyutu, üst düzey yönetimin artan rekabet gücü peşinde koşma yönelimini yansıtır ve inisiyatif ve risk almayı, rekabetçi saldırganlığı ve cesareti içerir (Antoncic ve Hisrich, 2001). Firma düzeyindeki girişimcilik çalışmalarında proaktiflik, öncü olmakla (Covin ve Slevin, 1991), fırsatçı davranmayla veya keşfedilen pazarlara girmede erkenci davranma (Lumpkin ve Dess, 1996) ile ilişkilidir (De Jong vd., 2011).

Bir örgütün girişimci davranabilmesi için çalışanların da iç girişimci davranışları sergilemesi gerekir. Bireysel davranış ile örgütsel sonuçlar arasındaki ilişki, iç girişimcinin örgütle olan bağlılığını göstermektedir (Neessen vd., 2019).

Hisrich (1990) iç girişimciliği "girişimciliğin hibrit formu" olarak değerlendirmiştir. Savunduğu görüşlerine göre iç girişimcilerde girişimcilerle aynı girişimci ruha sahiptir ve girişimciler gibi iç girişimciler de yeni fikirler bulur, sağlam, işleyen ve kar getirmesi umulan işler geliştirirler.

İç girişimcinin başarısı aynı zamanda organizasyonel bağlama da bağlıdır. Organizasyon, iç girişimcinin eylemlerini kolaylaştırabilir veya engelleyebilir. Literatür tarandığında makalelerin çoğunluğunun iç girişimciliği etkileyen beş ortak organizasyonel faktöre odaklandığını görülmektedir. Bu faktörler; yönetim desteği, organizasyon yapısı, ödüller/takviyeler, işin takdiri/özerkliği ve ulaşılabilen kaynaklardır (Neessen vd., 2019).

2.3. Literatür

Çalışanların iç girişimciliklerinin arttırılmasını konu alan birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmaların bir kısmında, motivasyonun etkileri de incelenmiştir. Çalışmanın bu bölümünde, makalenin araştırma konusu ile ilgili yapılmış önceki araştırmaların bir kısmı incelenmiştir.

Villiers-Scheepers (2011) çalışmasında, Güney Afrika'daki hem hizmet hem de bilgi ve iletişim teknolojisi firmalarında kuruluşların kurum içi girişimcileri motive etmek için kullandıkları ödülleri araştırmıştır. Elde edilen sonuçlar, kurum içi ödül sisteminin resmi onaya, sosyal teşviklere ve çalışanların örgütsel özgürlüğüne odaklanma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Doğrudan çalışan motivasyonu ve iç girişimcilik ilişkisini incelemeyen çalışma, motivasyonun iç girişimciliğe etkisinin olduğu varsayılarak dizayn edilmiştir.

Auer Antoncic ve Antoncic (2011) araştırmalarında, çalışan memnuniyeti (dört boyuttan oluşur: işten genel memnuniyet, çalışan ilişkileri, ücret, sosyal haklar ve organizasyon kültürü ve çalışan bağlılığı), kurum içi girişimcilik ve firma büyümesi arasındaki ilişkilere odaklanmışlardır. Bulgulara göre, çalışan memnuniyeti, iç girişimcilik ve büyüme değişkenleri arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. Bu çalışmada çalışan motivasyonunun tetikleyicilerinden olan memnuniyetin, iç girişimciliği olumlu yönde etkilediği saptanmıştır.

Tietz ve Parker (2012) çalışmalarında, Planlı Davranış Teorisine dayanarak, riske girme motivasyonundaki farklılıkların, bağımsız bir girişimci yerine iç girişimci olma seçimini nasıl etkilediğini araştırmışlardır. Araştırmalarının sonucunda bireylerin bağımsız bir girişimci olma olasılığını azaltan güdülerin, aynı zamanda onların iç girişimcilik için çekici adaylar olma olasılıklarını artırdığını öne sürmüşlerdir. Çalışmada yalnızca çalışanların riske girme motivasyonlarının, iç girişimciliği etkilediği saptanmıştır.

Rigtering ve Weitzel (2013), çalışan davranışına ve bunun iç girişimciliğe doğru nasıl teşvik edilebileceğine odaklandıkları çalışmalarında, resmi organizasyonel faktörlerin (yatay katılım, kaynak kullanılabilirliği) ve doğrudan yöneticiye duyulan güven gibi resmi olmayan faktörlerin çalışanların iç girişimcilik davranışlarını etkilediğini saptamışlardır. Ayrıca risk almadan ziyade yenilikçilik ve kişisel inisiyatifin, çalışanların davranışları ile iç girişimcilik projelerinin desteklenmesinde etkin rol oynadığını öne sürmüşlerdir. Çalışan motivasyonunu tam olarak konu edinmeyen bu çalışma, motivasyonu etkileyen bir takım faktörlerin, iç girişimciliği de etkilediğini ileri sürmektedir.

Marques vd. (2013), sağlık çalışanlarının iş kurma motivasyonu ve girişimcilik eğilimini incelemek için yürüttükleri çalışmanın bulgularına göre çalışan bireylerin motivasyonu, yeni girişim kurma isteklerini olumlu yönde etkilemektedir. Doğrudan iç girişimciliği konu edinmeyen çalışmanın sonuçlarına göre, çalışanların iş kurma motivasyonu, girişimcilik eğilimini etkilemektedir.

Park vd. (2014) makalelerinde, örgütlerin, çalışanların gönüllü iç girişimciliğini artırmanın ve ilişki kurma yoluyla iş bilgisi arama ve paylaşma, keşif yapma konusunda motive etme yollarını anlamak için teorik bir model geliştirmeye çalışmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, örgütlerin, çalışanlarla ilişkileri geliştirirken yenilikçi ve organizasyonel çevreye uyumlu hale geldikleri anlaşılmıştır. Çünkü ilişkilerin geliştirilmesi çalışanları organizasyon içinde ve çevresinde gönüllü iç girişimciliğe ve yenilik arayışına katılmaya motive edebilmektedir. Çalışma çalışanları iç girişimciliğe motive eden bazı faktörleri incelemiştir. Park vd. (2014) tarafından, bu makalede incelenen çalışan motivasyonunu destekleyen bazı unsurların iç girişimcilik motivasyonuna etki ettiğini savunulmuştur.

Ekiyor ve Karagül (2016) çalışmalarında sağlık sektöründe personel güçlendirmenin iş gören performansına ve iç girişimciliğe etkisini incelemiştir. Çalışma bulguları ile personel güçlendirmenin, çalışan performansını ve iç girişimciliği olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Chan vd. (2017) makalelerinde, çalışanların girişimcilik, profesyonellik ve liderlik kariyer motivasyonları ile kurum içi girişimcilik motivasyonları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuçlarına göre, iç girişimcilik potansiyelinin yalnızca girişimci çalışanlara özgü değildir ve güçlü liderliğe ve mesleki motivasyona sahip çalışanlar arasında kurum içi girişimciler bulunabilmektedir. Çalışmada mesleki motivasyona sahip çalışanların iç girişimci olabilecekleri ileri sürüldüğü için bu makalenin konusunu desteklediği düşünülmektedir.

Cavada vd. (2017) çalışmasında, kadınların girişimcilik motivasyonunun, bağımsızlık, başarı arzusu, iş-aile arzusu, kendini gerçekleştirme, sosyal ve ekonomik kazanımlar gibi farklı faktörlerden etkilendiği sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmada da çalışan motivasyonunu etkileyen bazı faktörlerin girişimcilik motivasyonunu etkilediği belirtilmektedir.

Reuther vd. (2017) araştırmalarında, çalışanların işyerinde kurum içi girişimcilik davranışına yönelik tutumlarını ve bu tür davranışları teşvik etmek için ne tür çalışma ortamlarının uygun olduğunu değerlendirmeyi amaçlamıştır. Çalışmanın sonuçlarına dayanarak çalışanların çoğunun kurum içi girişimcilik davranışını arzulama eğiliminde olduğunu ve kuruluşun geleceğini şekillendirme konusunda olumlu bir motivasyona sahip olduklarını ileri sürmüşlerdir.

Soysal ve Kolca (2018) araştırmalarında, hemşirelerin demografik özellikleri ile iç girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Çalışmanın sonucunda, hemşirelerin sahip olduğu demografik nitelikler ile iç girişimcilikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmadığını belirtmişlerdir.

Sistematik bir literatür taraması yaparak iç girişimci çalışanların özellikleri ve davranışlarına ilişkin bütünleşik bakış açısı oluşturmaya çalışan Neesen vd. (2019) göre, kişisel beceri seti, kendi yeteneklerine ilişkin algı, kişisel bilgi, geçmiş deneyim, organizasyona bağlılık, çalışma motivasyonu ve memnuniyet, iç girişimciliğe dayalı davranışın belirleyicileri olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Marques vd. (2019) yürüttükleri araştırmada, Portekiz Ulusal Sağlık Hizmeti'ndeki hemşirelerin girişimcilik niyetleri üzerindeki girişimci özelliklerin etkisine, öz motivasyon ve yönetim becerilerinin nasıl aracılık ettiğini incelemişlerdir. Sonuçlar, kurum içi girişimci olma konusunda daha kararlı olan hemşirelerin risk alma olasılıklarının daha yüksek olduğunu, yönetim becerileri konusunda daha fazla özgüvene sahip olduklarını ve kendilerini biraz daha motive ettiklerini göstermiştir.

Erbir ve Yılmaz (2020) sağlık çalışanlarının iç girişimcilik düzeyleri ve bazı demografik faktörlerin iç girişimcilik algısıyla ilişkisini incelediği çalışmada, genç yaştaki bireylerin ileri yaşta olanlara göre ve evli olmayan bireylerin evli olanlara göre daha yüksek düzeyde iç girişimcilik algısına sahip olduğunu saptamıştır.

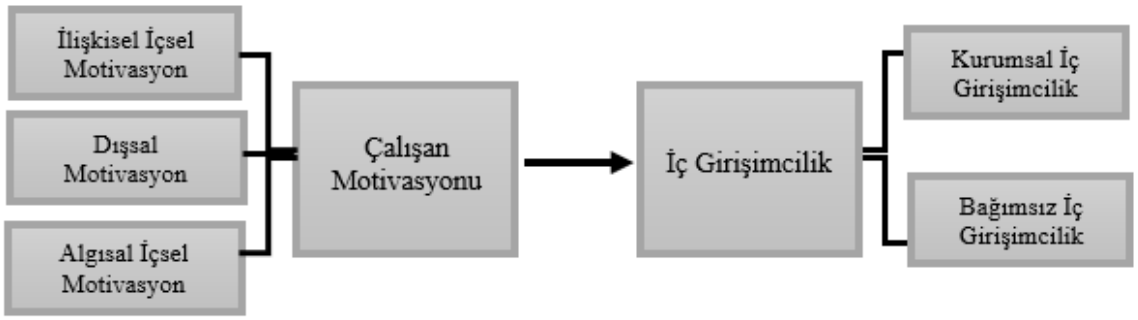
Badoiu vd. (2020) yeni bir teknoloji tabanlı firmada çalışanların kurum içi girişimcilik davranışlarını teşvik edebilecek kurumsal faktörleri ve kurum içi girişimcilerin kişisel motivasyonlarını incelemişlerdir. Sonuçlara göre, çalışanların iç girişimci davranışları, projelerin gerçekleştirilmesi için zamanın ve kaynakların sınırlı olmasına rağmen ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca, işin takdiri, karşılıklı güven ve çalışanlar ile üst düzey yöneticiler arasındaki ilişkinin kalitesi, kurum içi girişimciler için en değerli faktörlerdir.

Yukarıda bahsedilen çalışmalarda da iç girişimciliği etkileyen birçok faktör olduğu ileri sürülmüştür. Özellikle çalışan motivasyonunu etkileyen birçok faktörün, çalışanların iç girişimciliklerini olumlu yönde etkilediğinin saptanmış olması dikkati çekmektedir. Literatür taraması dikkate alındığında sağlık çalışanlarının motivasyonunun iç girişimciliği etkileyeceği öngörülmektedir. Bu doğrultuda belirlenen temel hipotez şu şekildedir.

Temel hipotez: H_1: Sağlık çalışanlarının motivasyonu iç girişimciliği etkilemektedir.

3. AMAÇ ve YÖNTEM

Bu çalışmanın temel amacı sağlık çalışanlarının motivasyonunun iç girişimcilikleri üzerine etkisini incelemektir. Çalışmanın etik kurallara uygun olarak yürütülmesi için Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan gerekli izin alınmıştır (Toplantı sayısı: 4, Karar sayısı: 2023/139, Karar tarihi: 27.04.2023). Bu kapsamda araştırmanın amacı ve konusu dikkate alındığında en uygun yöntemin nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel (korelasyonel) araştırma deseninin olduğu düşünülmüştür. İlişkisel (korelasyonel) araştırmalar değişkenler arasındaki ilişkinin varlığını ve yönünü inceleyip anlamak için yürütülen araştırmalardır (Büyüköztürk vd., 2018, s. 17). Araştırma modeli Şekil-1'de gösterilmektedir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Çalışmanın evrenini sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Kolayda örneklemin kullanıldığı çalışmada kamu ve özel sağlık kurumlarında (hastaneler) görevli çalışanlara dijital araçlar kullanılarak anket formu gönderilmiştir. Gönderilen anketlerden 402 geri dönüş sağlanmıştır. Bu 402 anketten tamamlanmamış, kusurlu, yönergelere uygun doldurulmamış ve benzeri sorunları olan bir bölümü çıkarılmış ve uygun kabul edilen 360 anketin cevapları analizlerde kullanılmıştır. Değişken sayısının 5 ila 10 katı veya daha fazla büyüklüğe sahip örneklemin uygun büyüklüğe sahip olduğu kabul edilir (Karagöz ve Köstereliogğlu, 2008, s. 85).

Anket formunun hazırlanmasında sağlık çalışanlarının motivasyon ölçeği Dündar vd. (2007) çalışmasından alınmıştır. İç girişimcilik için Lumpkin ve Dess'in (1996) geliştirdiği Türkçe geçerliliğini Şeşen'in (2010) yaptığı ölçekten faydalanılmıştır. Anketteki ifadelere verilecek cevaplar 5'li Likert tipi ölçekle oluşturulmuştur (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Analizlerin yapılmasında SPSS paket programı kullanılmıştır. Çalışma 01.05.2023 ile 30.12.2023 tarihleri arasında uygulanmıştır.

3.1. Araştırmanın Hipotezleri

Literatür taraması dikkate alındığında çalışan motivasyonunun iç girişimciliği etkilediği düşünülmektedir. Bu doğrultuda oluşturulan temel ve alt hipotezler aşağıdadır.

Temel hipotez: H_1: Sağlık çalışanlarının motivasyonu iç girişimciliği etkilemektedir.

Alt hipotezler:

H_{1a}: Sağlık çalışanlarının dışsal motivasyonu, kurumsal iç girişimciliği pozitif yönde etkilemektedir.

H_{1b}: Sağlık çalışanlarının algısal içsel motivasyonu, kurumsal iç girişimciliği pozitif yönde etkilemektedir.

H_{1c}: Sağlık çalışanlarının ilişkisel içsel motivasyonu, kurumsal iç girişimciliği pozitif yönde etkilemektedir.

H_{1d}: Sağlık çalışanlarının dışsal motivasyonu, bağımsız iç girişimciliği pozitif yönde etkilemektedir.

H_{1e}: Sağlık çalışanlarının algısal içsel motivasyonu, bağımsız iç girişimciliği pozitif yönde etkilemektedir.

H_{1f}: Sağlık çalışanlarının ilişkisel içsel motivasyonu, bağımsız iç girişimciliği pozitif yönde etkilemektedir.

4. BULGULAR

Çalışmanın bu kısmında yapılan analizler ile elde edilen bulgular alt başlıklar altında incelenmiş ve açıklanmıştır.

4.1. Demografik Bulgular

Anketleri cevaplandıran sağlık çalışanlarının demografik niteliklerine (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, gelir vb.) ilişkin bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Niteliklerle İlgili Bulgular

Demografik Bilgiler		n	%	**Demografik Bilgiler**		n	%
Cinsiyet	Erkek	138	38,3	**Toplam İş Deneyiminiz**	0-1	26	7,2
	Kadın	222	61,7		10 ve üzeri	90	25,0
Yaş	18-29	151	41,9		2-5	150	41,7
	30-39	137	38,1		6-10	94	26,1
	40-49	60	16,7		Biraz var	126	35,0

	50 yaş ve üzeri	12	3,3	**Aile Akraba Girişimcilik Geçmişiniz**	Çok var	51	14,2
Medeni Durum	Evli	168	46,7		Hiç yok	183	50,8
	Bekar	192	53,3	**İşyeri Türü**	Kamu(Devlet)	100	27,8
Eğitim	Lise ve altı	80	22,2		Özel Sektör	260	72,2
	Lisans	238	66,1		Toplam	360	100
	Lisansüstü	42	11,7				
Gelir	15.000 TL ve altı	92	25,6				
	15.001-30.000 TL arası	167	46,4				
	30.001 TL ve üzeri	101	28,0				

Çalışmaya 138 (%38,3) erkek, 222 (%61,7) kadın sağlık çalışanı katılmıştır. Katılımcıların 151'i 18-29, 137'si 30-39, 60'ı 40-49 yaş arasında ve 12'si 50 yaş ve üzerindedir. 168 katılımcı (%46,7) evli ve 192 katılımcı (%53,3) bekâr olduğunu belirtmiştir. Eğitim seviyelerine bakıldığında 80 çalışan (%22,2) lise, 238 çalışan (%66,1) lisans, 42 çalışan ise (%11,7) lisansüstü eğitim mezunu olduğu görülmektedir. Veri toplama sürecinin yürütüldüğü 01.05.2023 ile 30.12.2023 tarihleri arasındaki dönemde, katılımcıların 92'si (%25,6) 15.000 TL ve altı, 167'si (%46,4) 15.001-30.000 TL arası, 101'i (%28) 30.001 TL ve üzeri gelire sahip olduğunu belirtmiştir. Çalışanların 26'sı (%7,2) 1 yıldan az, 150'si (%41,7) 2-5 yıl arası, 94'ü (%26,1) 6-10 yıl arası ve 90'ı (%25) 10 yıldan fazla iş deneyimine sahiptir. 126 katılımcının az sayıda aile akraba girişimcilik geçmişi, 51 katılımcının çok sayıda aile akraba girişimcilik geçmişi vardır. 183 katılımcı ise hiç aile akraba girişimcilik geçmişi olmadığını belirtmiştir. Çalışanların 100'ü (%27,8) kamu, 260'ı ise (%72,2) özel sektör hastanelerinde görev yaptığını belirtmiştir.

4.2. Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Bu kısımda çalışmada yer alan değişkenlere (çalışan motivasyonu-iç girişimcilik) ait ölçeklere yönelik yapılan açıklayıcı faktör analizlerinin bulgularına yer verilmiştir. Tablo 2'de sağlık çalışanlarının motivasyonu ile ilgili açıklayıcı faktör analizi bulguları gösterilmektedir.

Tablo 2. Sağlık Çalışanlarının Motivasyonuna İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Boyutlar	**İfadeler**	**Faktör Yükleri**	**Özdeğer**	**Açıklanan Varyans**	**Cronbach' Alpha**
Dışsal Motivasyon	18-Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum.	0,773	8,998	40,901	0,908
	23-Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım.	0,761			
	11-Başarımdan dolayı ödüllendirilirim.	0,729			
	22-Kurumda, yemek, çay gibi yiyecek-içecek ikramları yapılır.	0,720			
	17-Bu kurumdan emekli olacağıma inanıyorum.	0,712			
	19-Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır	0,698			
	10-Çalışmakta olduğum kurumun ileride şu andaki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.	0,653			
	12-Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur.	0,636			
	14-İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir.	0,604			
	20-İşimde terfi imkânım vardır.	0,590			
	24-Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla ve mükelleflerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar.	0,435			

Algısal İçsel Motivasyon-	8-Yaptığım işte başarılıyım.	0,867	2,551	11,596	0,867
	7-Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.	0,836			
	9-Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğunu düşünüyorum.	0,760			
	15-Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir	0,670			
	6-Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.	0,605			
	21-Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir.	0,529			
İlişkisel İçsel Motivasyon	2-Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımdan dolayı beni takdir ederler.	0,789	1,379	6,268	0,808
	1-Yöneticilerim çalışmalarımdan dolayı her zaman beni takdir ederler.	0,754			
	4-Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim.	0,674			
	5-Kendimi kurumun önemli bir çalışanı olarak görüyorum	0,539			
	13-Kişisel ve ailevi sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır.	0,517			

Değerlendirme kriterleri

KMO: 0,920 p: 0,000 Bartletts Test: 4376,864 Rotation Method: Varimax

Extraction Method: Principal Components Açıklanan Varyans Toplamı: 58,766

Cronbach's Alpha: 0,930

Tablo 2'ye göre Kaiser-Meyer Olkin (KMO) değeri (0,920) 0,5 ile 1,0 arasında çıktığı için (Altunışık vd., 2010) örneklem yeterliliği sağlandığı kabul edilmiştir. Barletts testi p değeri (p:0,000) uygun değerde çıktığı için (p<0,000) değişkenler arası korelasyonun yeterli düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Cronbach's Alpha değeri 0,8 ile 1,0 arasında çıkması, ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir (Uzunsakal ve Yıldız, 2018). Cronbach's Alpha (0,930) değerinden, kullanılan ölçeğin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Ölçekte bulunan 3. ve 16. ifadeler iki faktörde binişik olduğu için analizden çıkarılmıştır. 3. İfade "İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum." 16. İfade "Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez". Yapılan faktör analizi sonucunda, çalışan motivasyonu üç faktör altında gruplandırılmıştır. Bu faktör grupları dışsal motivasyon, algısal içsel motivasyon ve ilişkisel içsel motivasyon şeklinde adlandırılmıştır. Faktör analizi bulgularına göre açıklanan varyans toplamı %58,766 çıkmıştır. Bu değere göre faktör gruplarının çalışan motivasyonunu açıklamada yeterli düzeyde olduğu kabul edilebilir.

Sağlık çalışanlarının iç girişimciliğine yönelik açıklayıcı faktör analizi bulguları Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Sağlık Çalışanlarının İç Girişimciliğine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Boyutlar	**İfadeler**	**Faktör Yükleri**	**Özdeğer**	**Açıklanan Varyans**	**Cronbach' Alpha**
Kurumsal İç Girişimcilik	13-Sosyal ağımdaki kişilerle teması devam ettirebilmek için iletişimi canlı tutarım.	0,840	11,381	56,906	0,962
	12-Yenilikleri diğerlerine kabul ettirebilmek için kişisel sosyal ağımı geliştirmeye çalışırım.	0,825			
	7-Sosyal ağıma dâhil olabilecek potansiyel temas noktaları ile iletişime geçmekten kaçınmam.	0,805			
	9-Çalışanlarımı yenilikçi olmaları hususunda motive ederim.	0,803			
	14-Çalıştığım kurumda işimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım.	0,790			
	3-Üzerinde çok çalıştığım bir planda gerekirse büyük değişiklikler yapmaktan çekinmem.	0,783			
	11-Yeni fikirleri üst yönetime kabul ettirebilmek için tüm kişisel sosyal ağımı kullanırım.	0,773			

	15-Çalıştığım kurumda yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum.	0,755			
	6-Her yeniliğin bir risk getirdiğini kabul ederek, yenilik adına riski üstlenebilirim.	0,751			
	2-Görevin başarısına inanırsam her türlü riski üstlenebilirim.	0,749			
	17-Astlara yetki vermenin yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasına yardımcı olduğu kanaatindeyim.	0,736			
	5-Firma içinde yeni uygulama, ürün, teknik veya teknoloji geliştirme konusunda en önde olmaya çalışırım.	0,725			
	4-Belirsizlik durumunun atağa geçmek için bir fırsat olduğuna inanırım.	0,722			
	1-Yeni ürün geliştirme faaliyetleri üzerine zaman ve kaynak harcamaktan kaçınmam.	0,690			
	8-Gelişmelerin beni yönlendirmesine izin vermeyip, gelişmeleri yönlendirmeye çalışırım.	0,666			
	20-Yenilikleri karar noktalarına kabul ettirebilmek için bireysel sosyal ağlara ihtiyaç vardır.	0,616			
	10-Yeni bir proje üzerinde çalışırken gideceğim yön konusunda her türlü özgürlüğe sahibim.	0,601			
Bağımsız İç Girişimcilik	21-İş hayatında, diğerlerinin düşüncelerinin ne olduğu konusunda kaygı duymadan, kendi yolumda giderim.	0,860	1,433	7,163	0,791
	22-Herhangi bir görevde tek başıma çalışmayı tercih ederim.	0,829			
	19-Yeni bir fikri ortaya atarken, diğerlerinin onayını beklemem.	0,698			

Değerlendirme kriterleri

KMO: 0,959 p: 0,000 Bartletts Test: 5510,547 Rotation Method: Varimax

Extraction Method: Principal Components Açıklanan Varyans Toplamı: 64,069

Cronbach's Alpha: 0,959

Tablo 3'e göre KMO değeri 0,959 bulunduğu için örneklem yeterliliği sağlandığı kabul edilmiştir. Ölçekte yer alan 18. ifade iki faktörde binişik olduğu için analizden çıkarılmıştır. 18. ifade: "İş çevresindeki faaliyetleri değerlendirmek için gelişmeleri takip etmek yerine, onların önünde olmaya çalışırım." Barletts testi p değeri (p:0,000) uygun değerde çıktığı için değişkenler arası korelasyonun yeterli düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Cronbach's Alpha (0,959) değerinden, kullanılan ölçeğin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Yapılan faktör analizi sonucunda, iç girişimcilik, iki faktör altında gruplandırılmıştır. Bu faktörler kurumsal iç girişimcilik ve bağımsız iç girişimcilik olarak isimlendirilmiştir. Faktör analizi bulgularına göre açıklanan varyans toplamı %64,069 çıkmıştır. Bu değere göre faktör gruplarının iç girişimciliği açıklamada yeterli düzeyde olduğu kabul edilebilir.

4.3. Normallik Testi Bulguları

Çalışmada parametrik testlerin yapılabilmesi için veri seti incelenerek dağılımının normal olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir. Tablo 4'te çarpıklık ve basıklık değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 4. Faktörlerin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Faktörler	N	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık	Min	Maks
Kurumsal İç Girişimcilik	360	3,5292	0,72075	-0,478	0,425	1	5
Bağımsız İç Girişimcilik	360	3,2194	0,83430	0,049	-0,433	1	5

Dışsal Motivasyon	360	2,8465	0,84294	0,036	-0,441	1	5
Algısal İçsel Motivasyon	360	3,8602	0,70022	-0,967	1,522	1	5
İlişkisel İçsel Motivasyon	360	3,3511	0,78754	-0,208	-0,312	1	5

Basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında olması durumunda veri setinin normal dağılıma sahip olduğu kabul edilir (Tabachnick vd., 2013). Tablo 4 incelendiğinde değerlerin uygun aralıkta bulunduğu görülmektedir. Bu nedenle veri setinin normal dağılıma sahip olduğu kabul edilebilir.

4.4. Korelasyon Analizi Bulguları

Araştırmanın değişkenleri olan çalışan motivasyonu ve iç girişimciliğin alt faktörleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz bulguları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Korelasyon Analizi Bulguları

Boyutlar	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1. Kurumsal İç Girişimcilik	1	0,574**	**0,394****	**0,534****	**0,425****
2. Bağımsız İç Girişimcilik		1	**0,252****	**0,265****	**0,215****
3. Dışsal Motivasyon			1	0,533**	0,617**
4. Algısal İçsel Motivasyon				1	0,619**
5. İlişkisel İçsel Motivasyon					1

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Değişkenler arası korelasyon katsayısının 0,00 ile 0,30 değerleri arasında çıkması düşük, 0,30 ile 0,70 arasında çıkması orta, 0,70 ile 1,00 arasında çıkması yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2014). Korelasyon analizi bulgularına göre kurumsal iç girişimciliğin dışsal motivasyon (0,394), algısal içsel motivasyon (0,534) ve ilişkisel içsel motivasyon ile arasında (0,425) orta düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır. Bağımsız iç girişimciliğin ise dışsal motivasyon (0,252), algısal içsel motivasyon (0,265) ve ilişkisel içsel motivasyon ile arasında (0,215) düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır.

4.5. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Çalışma amaçlarına ulaşılması ve hipotezlerin test edilmesi için regresyon analizi yapılarak sağlık çalışanlarının motivasyonunun, iç girişimcilikleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Regresyon analizinin bulguları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6. Sağlık Çalışanlarının Motivasyonunun İç Girişimcilik Üzerine Etkisi Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken: Kurumsal İç Girişimcilik										
Bağımsız Değişken(ler)	**β Katsayısı**	**Standartlaştırılmış β Katsayısı**	**t**	**p**	**R**	**R^2**	**F**	**p**	**Tolerans**	**VIF**
(Sabit)	1,311		7,224	0,000	0,554	0,307	52,539	**0,000**		
Dışsal Motivasyon	0,095	0,111	1,926	0,055					0,582	1,719
Algısal İçsel Motivasyon	0,423	0,411	7,096	**0,000**					0,580	1,723
İlişkisel İçsel Motivasyon	0,094	0,102	1,644	0,101					0,502	1,993
Durbin Watson: 2,016 Method: Enter										

Bağımlı Değişken: Bağımsız İç Girişimcilik										
Bağımsız Değişken(ler)	***β* Katsayısı**	**Standartlaştırılmış *β* Katsayısı**	***t***	***p***	***R***	R^2	***F***	***p***	**Tolerans**	**VIF**
(Sabit)	1,937		8,039	0,000	0,295	0,087	11,345	**0,000**		
Dışsal Motivasyon	0,147	0,149	2,241	**0,026**					0,582	1,719
Algısal İçsel Motivasyon	0,211	0,177	2,664	**0,008**					0,580	1,723
İlişkisel İçsel Motivasyon	0,015	0,014	0,192	0,848					0,502	1,993
Durbin Watson: 1,986 Method: Enter										

Analiz bulgularına göre p değerleri 0.05'ten küçük çıktığı için (0.000), regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu kabul edilebilir. Regresyon analizi sonucu ulaşılan "R değeri, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi, R^2 değeri ise, bağımlı değişken içindeki çeşitliliğin ne kadarının bağımsız değişkenden kaynaklandığını" göstermektedir (Mutlu, 2022). Analiz sonuçlarına göre R değeri 0,554 çıktığı için çalışan motivasyonu ile kurumsal iç girişimcilik arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. R^2 değeri 0,307 bulunduğu için kurumsal iç girişimciliğin %30,7'sinin çalışan motivasyonundan kaynaklandığı söylenebilir. Bağımsız iç girişimcilikle ilgili R=0,295 değeri çalışan motivasyonu ile bağımsız iç girişimcilik arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir ve R^2=0,087 çıktığı için bağımsız iç girişimciliğin %8,7'sinin çalışan motivasyonundan kaynaklandığı söylenebilir. Tolerans değerlerinin 0.20'den yüksek olması ve VIF değerlerinin 10'dan düşük olmasından dolayı analiz bulguları, bağımsız değişkenlerin arasında bir bağlantı bulunmadığı şeklinde yorumlanabilir (Arbuckle, 2016). Durbin Watson katsayıları (2,016 ve 1,986), bağımsız değişkenler ile hata terimlerinin arasında sorunlu bir ilişki bulunmadığını yansıtmaktadır (Sugianto, 2004). Bu bulgulara göre çalışmanın temel hipotezi "H_1: Sağlık çalışanlarının motivasyonu iç girişimciliği etkilemektedir" kabul edilmiştir.

Tablo 6'da görülen (β) katsayıları, çalışan motivasyonunun alt boyutlarının regresyon eğimini göstermektedir. Tablo 6 incelendiğinde sağlık çalışanı motivasyonunun kurumsal iç girişimcilik bağımlı değişkeni üzerine etkisi ile ilgili bulgular bulunmaktadır. Dışsal motivasyonun kurumsal iç girişimcilik üzerine etkisinde p (anlamlılık) değerinin 0,55 olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçla H_{1a} hipotezi *"Sağlık çalışanlarının dışsal motivasyonu, kurumsal iç girişimciliği pozitif yönde etkilemektedir"* hipotezi reddedilmiştir. Algısal içsel motivasyonun kurumsal iç girişimcilik üzerine etkisinde p (anlamlılık) değerinin 0,000 olduğu anlaşılmaktadır. Algısal içsel motivasyonun β değeri 0,423 çıktığı için algısal içsel motivasyondaki bir birimlik artışın kurumsal iç girişimcilikte 0,423 birimlik bir artışa neden olması beklenir. Bu sonuca göre H_{1b} hipotezi **"***Sağlık çalışanlarının algısal içsel motivasyonu, kurumsal iç girişimciliği pozitif yönde etkilemektedir"* kabul edilmiştir. İlişkisel içsel motivasyonun kurumsal iç girişimcilik üzerine etkisinde p (anlamlılık) değerinin 0,101 olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçla H_{1c} hipotezi *"Sağlık çalışanlarının ilişkisel içsel motivasyonu, kurumsal iç girişimciliği pozitif yönde etkilemektedir"* hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 6 incelendiğinde sağlık çalışanları motivasyonunun bağımsız iç girişimcilik bağımlı değişkeni ile ilgili bulgularda bulunmaktadır. Dışsal motivasyonun bağımsız iç girişimcilik üzerine etkisinde p (anlamlılık) değerinin 0,026 olduğu anlaşılmaktadır. Dışsal motivasyonun β değeri 0,147 çıktığı için dışsal motivasyondaki bir birimlik artışın bağımsız iç girişimcilikte 0,147 birimlik bir artışa neden olması beklenir. Bu sonuca göre H_{1d} hipotezi: *"Sağlık çalışanlarının dışsal motivasyonu, bağımsız iç girişimciliği pozitif yönde etkilemektedir"* kabul edilmiştir. Algısal içsel motivasyonun bağımsız iç girişimcilik üzerine etkisinde p (anlamlılık) değerinin 0,008 olduğu anlaşılmaktadır. Algısal içsel motivasyonun β değeri 0,211 çıktığı için algısal içsel motivasyondaki bir birimlik artışın bağımsız iç girişimcilikte 0,211 birimlik bir artışa neden olması beklenir. Bu sonuca göre H_{1e} hipotezi: *"Sağlık çalışanlarının algısal içsel motivasyonu, bağımsız iç girişimciliği pozitif yönde etkilemektedir"* kabul edilmiştir. İlişkisel içsel motivasyonun bağımsız iç girişimcilik üzerine etkisinde p (anlamlılık) değerinin 0,848 olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuca göre H_{1f} hipotezi *"Sağlık çalışanlarının ilişkisel içsel motivasyonu, bağımsız iç girişimciliği pozitif yönde etkilemektedir"* reddedilmiştir.

5. Tartışma ve Sonuç

Sağlık sektörünün kalkınması ve sağlık hizmetlerinin gelişmesi insanlık için sağladığı sosyal, ekonomik ve toplumsal faydalarından dolayı hem tüm insanlar hem de karar vericilerin değer verdiği olgulardır. Sektörün kalkınması ve sağlık hizmetlerinin gelişmesi için yeni sağlık girişimlerinin hayat bulması ve mevcut sağlık kurumlarının gelişmesi gerekmektedir. Bu çalışmada hem mevcut kurum, kuruluşlarının gelişmesi hem de yeni sağlık girişimlerinin ortaya çıkmasında rol oynayacağı düşünüldüğü için sağlık çalışanlarının iç girişimcilikleri üzerinde durulmuştur. Literatürde, çalışanların iç girişimciliğini etkileyebilecek birçok unsur ile ilgili çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmada sağlık çalışanlarının motivasyonunun iç girişimciliklerine etkisi incelenmiştir. Çalışan motivasyonunun iç girişimciliğe etkisini

inceleyen çalışmaların nadir olması ve özellikle sağlık çalışanları üzerinde bu şekilde bir ilişkinin incelenmemiş olmasından dolayı çalışmanın literatüre katkı sağladığı düşünülmektedir.

Yapılan faktör analizi sonucunda çalışan motivasyonunda üç alt boyut ortaya çıkmıştır. Bu boyutlar, dışsal motivasyon, algısal içsel motivasyon ve ilişkisel içsel motivasyon şeklinde isimlendirilmiştir. Ryan ve Deci (2000), Lin ve diğerleri (2003), Reiss, (2012) ve birçok diğer çalışmada motivasyon, içsel ve dışsal motivasyon boyutları olarak incelenmiştir. Faktör analizi sonuçlarına göre içsel motivasyonun iki alt boyutu ortaya çıktığı için ve birinci alt boyutun ölçek ifadeleri katılımcının algılarına, ikinci alt boyutun ifadeleri ise ilişkilerine dayalı olduğu için önceki çalışmalardan farklı bir isimlendirme yapılmıştır.

İç girişimciliğin faktör analizi sonucunda ise iki alt boyut ortaya çıkmıştır. Ölçekte yer alan ifadelerden yola çıkarak birinci alt boyut kurumsal, ikinci alt boyut ise bağımsız iç girişimcilik olarak isimlendirilmiştir Önceki çalışmalarda alt boyutlarda bu tür bir isimlendirme bulunmamaktadır.

Korelasyon analizi bulgularına göre çalışan motivasyonu ve tüm alt boyutları ile iç girişimcilik ve tüm alt boyutlarının arasında pozitif yönlü anlamlı düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır. Regresyon analizi sonucunda, algısal içsel motivasyonun kurumsal iç girişimcilik üzerinde istatistiki açıdan anlamlı ve pozitif yönlü etkisi olduğu saptanmıştır. Bu bulgu ile yöneticilerin, çalışanlara sorumluluk vermesinin, işinde başarılı olduğunu hissettirmesinin, bireyin ve yaptığı işin değerli olduğunu, yapılan işe ve bireye saygı duyulduğunu vurgulamasının, çalışanları daha yenilikçi, girişimci, risk alabilen, işine ve gelişime odaklı çalışanlar haline getirebileceği ortaya çıkmıştır.

Ayrıca dışsal motivasyon ve algısal içsel motivasyonun iç girişimcilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu da saptanmıştır. Çalışanların maddi kazançlarının iyileştirilmesi, çalıştığı kurumda gelecek ve bugünle ilgili güvende hissetmesi, fiziksel imkânlar ve altyapının iyileştirilmesi, eğitim, kendini geliştirme, terfi ve yükselme olanaklarının sunulması, çalışma arkadaşları ve yöneticilerle iyi ilişkiler kurabileceği çalışma şartları sunulması ve yöneticilerin desteğini hissetmesi, bireylerin yenilikçiliğini, girişimci davranışını, risk ve sorumluluk alabilmesini, kurumun geleceğini önemsemesini ve gelişime açık olmasını sağlayacaktır. Yöneticilerin ve karar vericilerin bu hususları dikkate alarak hareket etmesi ve iyileştirmeler yapması, çalışan motivasyonunu arttırma yoluyla çalışanların iç girişimciliğini destekleyecek, sağlık sektörünün gelişmesi ve kalkınmasında önemli faydalar sağlayacaktır. Bu çalışmanın bulguları, çalışan motivasyonunun iç girişimciliği etkilediğini ileri süren Tietz ve Parker (2012) ile Neesen vd. (2019) çalışmalarının bulguları ile örtüşmektedir.

Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre sağlık çalışanlarının motivasyonlarının arttırılması, kurumdaki iç girişimciliği olumlu yönde etkileyeceği için yeni sağlık girişimlerinin hayat bulmasında ve mevcut sağlık hizmetlerinin geliştirilmesinde çalışanların motivasyonlarını arttıracak uygulamalarüzerinde durulması önem arz etmektedir. Marques vd. (2013) belirttiği üzere, çalışan motivasyonunun arttırılması, özellikle yeni girişimcilik faaliyetlerini olumlu yönde etkilemektedir.

Willis-Shattuck vd. (2008) sağlık çalışanlarının motivasyonu üzerine yaptığı araştırmada, ekonomik kazanım, uygun çalışma ortamı, sağlık ekipmanı, tesisi ve malzemelerin yeterliliği, yöneticilerin yapıcı davranışları, yönetimin ve personelin takdiri, yükselme ve uzmanlaşma imkânlarının, motivasyonu olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Sağlık çalışanlarının maddi kazanımlarının, çalışma şartlarının, çalışma ortamlarının, sağlık tesislerinin altyapılarının, tıbbi malzeme ve ekipmanının iyileştirilmesi, çalışanlara gelişme, uzmanlaşma, çalışma arkadaşları ile kaynaşma fırsatlarının sağlanması, çalışanların motivasyonlarının artışına ve dolaylı olarak iç girişimciliğin desteklenmesini sağlayacaktır.

Daneshkohan vd. (2014) ileri sürdüğü üzere sağlık çalışanları için ana motive edici faktörler iyi yönetim, amir ve yöneticilerin desteği ve meslektaşlarıyla iyi çalışma ilişkileridir. Öte yandan haksız muamele, kötü yönetim ve takdir eksikliği temel motivasyon kırıcı faktörlerdir. Dolayısıyla Willis-Shattuck vd. (2008) belirttiği üzere sağlık kurumları yöneticilerinin çalışanları motive edici önlemler alması, gerekirse yöneticilerin bu konuda eğitime tabi tutulması, çalışanları destekleyecek davranışlarda bulunması, çalışanların ekip ruhunu destekleyecek programlar, etkinlikler, düzenlemeler ve toplantı gibi aktiviteler, sağlık çalışanlarının motivasyonlarının arttırılmasını sağlayabilir.

İleriki çalışmalarda, çalışanların iç girişimciliğini destekleyecek diğer unsurların araştırılması, çalışanlarının iç girişimciliğinin ve çalışan motivasyonunun önündeki engellerin incelenmesi, sağlık sektörünün ve sağlık hizmetlerinin gelişimine fayda sağlayabilir. Ayrıca yönetim, ekonomi, girişimcilik ve sağlık literatürlerine önemli katkılar sağlanacağı düşünülmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgular, katılımcıların paylaştığı ve paylaşmaya istekli olduğu verilerin analizi ile elde edilmiştir. Ayrıca veriler, katılımcıların veri toplama döneminde (01.05.2023-30.12.2023) sahip olduğu fikir ve görüşlere dayanarak verdiği cevaplardan elde edilmiştir. Araştırma ile ulaşılan sonuçlar, kullanılmış olan veri toplama araçları ve kullanılan analiz yöntemleri ile ulaşılabilecek bulgulara dayandırılmaktadır.

Kaynaklar

Afolabi, A., Fernando, S., & Bottiglieri, T. (2018). The Effect of Organisational Factors in Motivating Healthcare Employees: A Systematic Review. *British Journal of Healthcare Management*, 24(12), 603-610. https://doi.org/10.12968/bjhc.2018.24.12.603

Ağca, V., Topal, Y., & Kaya, H. (2012). Linking İntrapreneurship Activities to Multidimensional Firm Performance in Turkish Manufacturing Firms: An Empirical Study. *International Entrepreneurship and Management Journal, 8*, 15-33. https://doi.org/10.1007/s11365-009-0132-5

Altunışık, R., Çoşkun R., Bayraktaroğlu S. & Yıldırım E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS uygulamalı. 6. Basım*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Antoncic, B., & Hisrich, R. D. (2001). Intrapreneurship: Construct Refinement and Cross-Cultural Validation. *Journal of Business Venturing, 16*(5), 495-527. https://doi.org/10.1016/S0883-9026(99)00054-3

Arbuckle, J. L. (2016). *Amos, Version 24.0, Computer Program; IBM SPSS*. Published online 2016

Auer Antoncic, J. & Antoncic, B. (2011), "Employee Satisfaction, İntrapreneurship and Firm Growth: A Model", *Industrial Management & Data Systems, Vol. 111*, (4), pp. 589-607. https://doi.org/10.1108/02635571111133560

Badoiu, G.-A., Segarra-Ciprés, M. & Escrig-Tena, A.B. (2020), "Understanding Employees' İntrapreneurial Behavior: A Case Study", *Personnel Review, 49,*(8), pp. 1677-1694. https://doi.org/10.1108/PR-04-2019-0201

Blanka, C. (2019). An İndividual-Level Perspective on İntrapreneurship: A Review and Ways Forward. *Review of Managerial Science, 13*(5), 919-961. https://doi.org/10.1007/s11846-018-0277-0

Burgelman, R. A. (1983). A Process Model of İnternal Corporate Venturing in the Diversified Major Firm. *Administrative Science Quarterly*, 223-244.

Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem A. Yayıncılık.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2018). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (24. baskı). Ankara: Pegem Yayınları.

Carrier, C. (1996). Intrapreneurship in Small Businesses: An Exploratory Study. *Entrepreneurship Theory and Practice, 21*(1), 5-20. https://doi.org/10.1177/104225879602100101

Cavada, M. C., Bobek, V., & Maček, A. (2017). Motivation Factors for Female Entrepreneurship in Mexico. *Entrepreneurial Business and Economics Review, 5*(3), 133-148. Erişim Adresi: https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=569960

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.

Chan, K. Y., Ho, M. H. R., Kennedy, J. C., Uy, M. A., Kang, B. N., Chernyshenko, O. S., & Yu, K. Y. T. (2017). Who Wants to Be an İntrapreneur? Relations Between Employees' Entrepreneurial, Professional, and Leadership Career Motivations and Intrapreneurial Motivation in Organizations. *Frontiers in Psychology, 8*, 310376. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02041

Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1991). A Conceptual Model of Entrepreneurship as Firm Behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice, 16*(1), 7-26. https://doi.org/10.1177/104225879101600102

Daneshkohan, A., Zarei, E., Mansouri, T., Maajani, K., Ghasemi, M. S., & Rezaeian, M. (2014). Factors Affecting Job Motivation Among Health Workers: A Study from Iran. *Global Journal of Health Science, 7*(3), 153–160. https://doi.org/10.5539/gjhs.v7n3p153

De Jong, J. P., Parker, S. K., Wennekers, S., & Wu, C. (2011). Corporate Entrepreneurship at the Individual Level: Measurement and Determinants. *EIM Research Reports. Zoetermeer: EIM, 11*(13), 3-27.

Deci, E. L. (1972). Intrinsic Motivation, Extrinsic Reinforcement, and Inequity. *Journal of Personality and Social Psychology, 22*(1), 113. https://doi.org/10.1037/h0032355

Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a Work Organization. *Journal of Applied Psychology, 74*(4), 580. https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.4.580

Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A Meta-Analytic Review of Experiments Examining The Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation. *Psychological Bulletin, 125*(6), 627–668. https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.6.627

Dobre, O. I. (2013). Employee Motivation and Organizational Performance. *Review of Applied Socio-economic Research*, 5(1).

Ekiyor, A., & Karagül, S. (2016). Sağlık Sektöründe Personel Güçlendirmenin İşgören Performansına ve İç Girişimciliğe Etkisi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, 1*(3), 13-25.

Erbir, M., & Yılmaz, A. (2020). Sağlık Sektörü Çalışanlarının İç Girişimcilik Düzeyleri. *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi, 6*(1), 110-130.

Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2018). Personal Costs and Benefits of Employee Intrapreneurship: Disentangling The Employee Intrapreneurship, Well-Being, and Job Performance Relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(4), 508–519. https://doi.org/10.1037/ocp0000105

Guay, F., Chanal, J., Ratelle, C. F., Marsh, H. W., Larose, S., & Boivin, M. (2010). Intrinsic, Identified, and Controlled Types of Motivation for School Subjects in Young Elementary School Children. *British Journal of Educational Psychology, 80*(4), 711-735. https://doi.org/10.1348/000709910X499084

Guth, W. D., & Ginsberg, A. (1990). Guest Editors' Introduction: Corporate Entrepreneurship. *Strategic Management Journal*, 5-15. https://www.jstor.org/stable/2486666

Hisrich, R. (1990). Entrepreneurship/intrapreneurship. *American Psychology, 45*(2), 209-222. https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.209

Honore, J. (2009). Employee Motivation. *Consortium Journal of Hospitality & Tourism, 14*(1).

Hornsby, J. S., Kuratko, D. F., & Montagno, R. V. (1999). Perception of Internal Factors for Corporate Entrepreneurship: A Comparison of Canadian and US Managers. *Entrepreneurship Theory and Practice, 24*(2), 9-24.

Jones, G. R., & Butler, J. E. (1992). Managing Internal Corporate Entrepreneurship: An Agency Theory Perspective. *Journal of Management, 18*(4), 733-749. https://doi.org/10.1177/014920639201800408

Karagöz, Y., & Köstereliogğlu, İ. (2008). İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeğinin Faktör Analizi Metodu ile Geliştirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (21), 81-97.

Knight, G. A. (1997). Cross-cultural Reliability and Validity of a Scale to Measure Firm Entrepreneurial Orientation. *Journal of Business Venturing, 12*(3), 213-225. https://doi.org/10.1016/S0883-9026(96)00065-1

Koçel, T. (2005), *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayınları, Yay. No: 1382, 9. Baskı, İstanbul.

Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. (2017). Do Intrinsic and Extrinsic Motivation Relate Differently to Employee Outcomes?. *Journal of Economic Psychology, 61*, 244-258.

Kuratko, D. F., Montagno, R. V., & Hornsby, J. S. (1990). Developing an Intrapreneurial Assessment Instrument for an Effective Corporate Entrepreneurial Environment. *Strategic Management Journal*, 49-58. https://www.jstor.org/stable/2486669

Lai, E. R. (2011). *Motivation: A Literature Review*. Person Research's Report, 6, 40-41.

Legault, L. (2020). Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, 2416-2419. https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_1139

Lin, Y. G., McKeachie, W. J., & Kim, Y. C. (2003). College Student Intrinsic and/or Extrinsic Motivation and Learning. *Learning and Individual Differences, 13*(3), 251-258. https://doi.org/10.1016/S1041-6080(02)00092-4

Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying The Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It to Performance. *Academy of Management Review, 21*(1), 135-172. https://doi.org/10.5465/amr.1996.9602161568

Marques, C. S., Ferreira, J. J., Ferreira, F. A., & Lages, M. F. (2013). Entrepreneurial Orientation and Motivation to Start-up a Business: Evidence From The Health Service Industry. *International Entrepreneurship and Management Journal, 9*, 77-94. https://doi.org/10.1007/s11365-012-0243-2

Marques, C. S., Marques, C. P., Ferreira, J. J., & Ferreira, F. A. (2019). Effects of Traits, Self-Motivation and Managerial Skills On Nursing Intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal, 15*, 733-748. https://doi.org/10.1007/s11365-018-0520-9

Mutlu, H. T. (2022). *Çevrimiçi Satış Mağazalarından Alışveriş Yapan Müşterilerin Hizmet Kalitesi Algılarının Müşteri Sadakatine Etkisi. A. Akın (Ed.), Sosyal Bilimlerde Teorik ve Ampirik Araştırmalar-1*, 85-110. İKSAD Yayınevi, Ankara.

Neessen, P. C., Caniëls, M. C., Vos, B., & De Jong, J. P. (2019). The Intrapreneurial Employee: Toward an Integrated Model of Intrapreneurship and Research Agenda. *International Entrepreneurship and Management Journal, 15*, 545-571. https://doi.org/10.1007/s11365-018-0552-1

OECD (2023). *Health at a Glance 2023: OECD Indicators,* OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/7a7afb35-en

OECD, (2024). OECD Health Statistics 2023. Erişim Tarihi: 15.02.2024, Erişim Adresi: https://www.oecd.org/health/health-data.htm

Oxford Reference, (2024). Motivation. Erişim Tarihi: 03.02.2024, Erişim Adresi: Google.Scholar.

Park, S. H., Kim, J.-N., & Krishna, A. (2014). Bottom-Up Building of an Innovative Organization: Motivating Employee Intrapreneurship and Scouting and Their Strategic Value. *Management Communication Quarterly, 28*(4), 531-560. https://doi.org/10.1177/0893318914541667

Pinchott, G. (1985). *Intrapreneuring*, Harper & Row, New York,

Ramlall, S. (2004). A Review of Employee Motivation Theories and Their Implications for Employee Retention within Organizations. *Journal of American Academy of Business, 5*(1/2), 52-63.

Reiss, S. (2012). Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Teaching of Psychology, 39*(2), 152-156. https://doi.org/10.1177/0098628312437704

Reuther, K., Schumann, C. A., Borodzicz, E. P., & Johnston, J. B. (2017). *Intrapreneurship Employees' Attitude and the Appropriate Working Environment.* In 2017 International Conference on Engineering, Technology and Innovation (ICE/ITMC) (pp. 271-281). IEEE. https://doi.org/10.1109/ICE.2017.8279899

Rigtering, J. C., & Weitzel, U. (2013). Work Context and Employee Behaviour as Antecedents for Intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal, 9*, 337-360. https://doi.org/10.1007/s11365-013-0258-3

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology, 25*(1), 54-67. https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020

Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management, 6*(23), 159-166.

Shane, S., Locke, E. A., & Collins, C. J. (2003). Entrepreneurial Motivation. *Human Resource Management Review, 13*(2), 257-279. https://doi.org/10.1016/S1053-4822(03)00017-2

Sharma, P., & Chrisman, J. J. (1999). Toward a Reconciliation of The Definitional Issues in the Field of Corporate Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice, 23*(3), 11-28. https://doi.org/10.1177/104225879902300302

Soysal, A., & Kolca, D. (2016). 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), 227-252.

Stopford, J. M., & Baden-Fuller, C. W. (1994). Creating Corporate Entrepreneurship. *Strategic Management Journal, 15*(7), 521-536.

Stevenson, H. H., & Jarillo, J. C. (1990). Stevenson 1990 A Paradigm of Entrepreneurship. *Strategic Management Journal, 11*, 17-27.

Sugianto, A., Riyanti, R., & Hakim, L. (2024). The Influence of Fundamental and Macroeconomic Factors on Stock Returns in Building Construction Companies Listed on the Indonesian Stock Exchange for the 2018-2022 Period. *Journal of World Science, 3*(1), 26-37.

Şahin, A. (2004). Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 523-547.

Şeşen, H. (2010). *Öncülleri ve Sonuçları ile Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma*. Erişim Adresi: H Şeşen - 2010 - acikbilim.yok.gov.tr

Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2013). *Using Multivariate Statistics* (Vol. 6, pp. 497-516). Boston, MA: Pearson.

Tietz, M. A., & Parker, S. C. (2012). How Do Intrapreneurs and Entrepreneurs Differ in Their Motivation to Start a New Venture?. *Frontiers of Entrepreneurship Research, 32*(4), 4.

Uzunsakal, E., & Yıldız, D. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi, 2*(1), 14-28.

Villiers-Scheepers, M. J. (2011). Motivating Intrapreneurs: The Relevance of Rewards. *Industry and Higher Education, 25*(4), 249-263. https://doi.org/10.5367/ihe.2011.0051

World Health Organization. (2024). *WHO Remains Firmly Committed to the Principles Set Out in the Preamble to the Constitution*. World Health Organization, Erişim Adresi: https://www.who.int/about/accountability/governance/constitution Erişim Tarihi: 21.03.2024

Wennekers, S., & De Jong, J. (2008). Intrapreneurship; Conceptualizing Entrepreneurial Employee Behaviour. *Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs (SCALES)*, 6-41.

Willis-Shattuck, M., Bidwell, P., Thomas, S., Wyness, L., Blaauw, D., & Ditlopo, P. (2008). Motivation and Retention of Health Workers in Developing Countries: A Systematic Review. *BMC Health Services Research, 8*, 1-8. https://doi.org/10.1186/1472-6963-8-247

Zahra, S. A. (1993). Environment, Corporate Entrepreneurship, and Financial Performance: A Taxonomic Approach. *Journal of Business Venturing, 8*(4), 319-340. https://doi.org/10.1016/0883-9026(93)90003-N

Research Article

Sağlık Çalışanlarının Motivasyonlarının İç Girişimcilikleri Üzerine Etkisi

The Effect of Healthcare Professionals' Motivations on Their Intrapreneurship

Ayhan TERZİBAŞ	Yusuf ÖCEL
Öğr. Gör. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Yeniçağa Yaşar Çelik Meslek Yüksekokulu ayhan.terzibas@ibu.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-9738-5917	Doç. Dr., Düzce Üniversitesi İşletme Fakültesi yusufocel@duzce.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-4555-7035

Extended Summary

Introduction

The current status and development of health services, which is an important concept for all humanity, has social and economic effects that directly concern the whole society as well as decision makers. With the development of the health sector, improvements are observed in some basic data worldwide. For example, avoidable hospitalizations have fallen in most OECD countries over the past decade. The infant mortality rate, which was 4.7% per 1000 live births in 2011, reached 4% in 2021. While Türkiye was better than the OECD averages in some health indicators, it remained below the averages in some others (OECD, 2023). In light of the data, it is noteworthy that the development of the health sector in Turkey is of great importance. Intrapreneurship (Antoncic and Hisrich, 2001; Blanka, 2019) and motivation (Ramlall, 2004; Honore, 2009; Dobre, 2013) of healthcare professionals play an important role in increasing the performance of healthcare institutions.

Motivation is considered as a force that directs employees to achieve certain goals and objectives of the organization (Shahzadi et al., 2014). Because of this, it is important to increase employee motivation in organizations. Many studies have suggested that intrapreneurship has various benefits on organizational performance (Auer Antoncic and Antoncic 2011; Gawke et al., 2018; Blanka, 2019). In the light of this information, it can be said that the motivation and intrapreneurship levels of healthcare professionals are important concepts that should be emphasized for healthcare institutions and the healthcare industry.

The main purpose of this study is to examine the effect of healthcare professionals' motivation on intrapreneurship. The findings obtained from the study are expected to provide decision makers with information about the role of motivation in supporting intrapreneurship, which can play a role in improving the performance of healthcare institutions. It is also thought that the study will contribute to the literature on management, economy, entrepreneurship and the health sector.

Literature Review

In its most common definition, motivation refers to "the underlying reasons for behavior" (Guay et al., 2010, p. 712). Lai (2011) stated that motivation is a concept that expresses the underlying reasons for behavior characterized by willingness and will. Some thinkers suggest that motivation can be examined by dividing it into two types. These are called intrinsic and extrinsic motivation (Reiss, 2012).

The concept of intrinsic motivation is closely related to intrinsic values. Intrinsic motivation is defined as doing an activity for its own intrinsic satisfaction rather than for a separable outcome. A person with intrinsic motivation takes action for fun or challenge rather than for external incentives, pressures, or rewards (Ryan ve Deci, 2000). Individuals' motivation is based on external motivation factors as well as internal factors. Lin et al. (2003) defined extrinsic motivation in his study as motivation caused by rewards or punishments depending on success or failure in the task.

In previous research, intrapreneurship has been defined as the pursuit of opportunities by individuals within the organization regardless of the resources they currently control, whether manpower or capital (Stevenson and Jarillo, 1990). Previous views on intrapreneurship can be classified into four dimensions. These are new business initiative, proactiveness, innovation and self-renewal (Antoncic and Hisrich, 2001). In order for an organization to act entrepreneurially, employees must also exhibit intrapreneurial behavior. The intrapreneur's commitment to the organization can be understood from the relationship between his individual behavior and the results achieved by the organization (Neessen et al., 2019).

Chan et al. (2017) examined the relationship between employees' entrepreneurship, professionalism, leadership career motivations and intrapreneurship motivations in their article. According to the results, intrapreneurship potential is not

specific to entrepreneurial employees only. In addition, intrapreneurs can be found among employees with strong leadership and professional motivation.

According to the study results of Neesen et al. (2019), personal skill set, ability perception, personal knowledge, past experience, commitment to the organization and work motivation are the determinants of intrapreneurial behavior.

Purpose and Method

The main purpose of this study is to examine the effect of healthcare professionals' motivation on intrapreneurship. Approval was received from Düzce University Scientific Research and Publication Ethics Committee for the study's compliance with ethical rules (Number of meetings: 4, Number of decisions: 2023/139, Date of decision: 27.04.2023). The population of the study consists of healthcare professionals. In the study where convenience sampling was used, a survey form was sent to employees in health institutions using digital tools. 402 responses were received from the surveys sent. After removing incomplete, erroneous, mostly empty and similar problematic surveys, analyzes were made on the remaining 360 surveys. SPSS package program was used to conduct the analyses. The study was implemented between 01.05.2023 and 30.12.2023.

As a result of the literature review, it is thought that the motivation of healthcare professionals affects intrapreneurship. The basic hypothesis created in this direction is below.

Basic hypothesis: H_1: Motivation of healthcare professionals affects intrapreneurship.

Results

As a result of the factor analysis, employee motivation was grouped under three factors. These factor groups are called extrinsic motivation, perceptual intrinsic motivation and relational intrinsic motivation. Intrapreneurship is grouped under two factors. These factors are named corporate intrapreneurship and independent intrapreneurship.

According to the correlation analysis findings, it was determined that there was a moderate positive relationship between corporate intrapreneurship and extrinsic motivation, perceptual intrinsic motivation and relational intrinsic motivation. It was determined that independent intrapreneurship had a low level positive relationship with extrinsic motivation, perceptual intrinsic motivation and relational intrinsic motivation.

According to the regression analysis findings, the motivation of healthcare professionals positively affects intrapreneurship. The main hypothesis of the study, "H_1: *The motivation of healthcare professionals affects intrapreneurship*" was accepted. A statistically significant effect of extrinsic motivation on corporate intrapreneurship could not be detected. With this result, H_{1a} hypothesis "*Extrinsic motivation of healthcare professionals positively affects corporate intrapreneurship*" was rejected. A positive, statistically significant effect of perceptual intrinsic motivation on corporate intrapreneurship was determined. According to this result, H_{1b} hypothesis "*Perceptual intrinsic motivation of healthcare professionals positively affects corporate intrapreneurship*" was accepted. No statistically significant effect of relational intrinsic motivation on corporate intrapreneurship was detected. With this result, H_{1c} hypothesis "*Relational intrinsic motivation of healthcare professionals positively affects corporate intrapreneurship*" was rejected. It has been determined that extrinsic motivation has a positive, statistically significant effect on independent intrapreneurship. H_{1d} hypothesis: "*Extrinsic motivation of healthcare professionals positively affects independent intrapreneurship*" was accepted. It has been determined that perceptual intrinsic motivation has a positive, statistically significant effect on independent intrapreneurship. H_{1e} hypothesis: "*The perceptual intrinsic motivation of healthcare professionals positively affects independent intrapreneurship*" was accepted. No significant effect of relational intrinsic motivation on independent intrapreneurship was detected. According to this result, H_{1f} hypothesis "*Relational intrinsic motivation of healthcare professionals positively affects independent intrapreneurship*" was rejected.

Discussion and Conclusion

In this study, the effect of motivation of healthcare professionals on their intrapreneurship was examined. According to the findings of the study, it has been revealed that managers giving responsibility to employees and respecting employees and their work can make employees more innovative, risk-taking, and focused on their work and development. It has also been determined that extrinsic motivation and perceptual intrinsic motivation have a positive and significant effect on intrapreneurship. Financial gain, physical infrastructure, training, self-improvement, promotion opportunities, good relations with managers and employees, feeling of trust, working conditions and support from managers are important motivational elements for employees. Supporting and improving these elements will support employees' intrapreneurship. Therefore, employees will be able to become more innovative, entrepreneurial, risk-taking, job- and development-oriented individuals.

Managers and decision-makers taking these issues into consideration and making improvements can provide significant benefits to the development of the health sector by supporting employees' intrapreneurship through increasing motivation. According to the findings, it is important to focus on applications that will increase the motivation of employees in order to establish new health institutions and improve existing health services.