

**Citation:** Akduru, H. E., İşgörenlerin Umut, İyimserlik, Dayanıklılık Ve Öz Yeterlilik Düzeylerinin İç Girişimcilik Eğitimlerine Etkisine Dair Özel Sağlık Sektöründe Bir Çalışma, BMIJ, (2020), 8(2): 1167-1192 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i2.1433>

## İŞGÖRENLERİN UMUT, İYİMSERLİK, DAYANIKLILIK VE ÖZ YETERLİLİK DÜZEYLERİNİN İÇ GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİNE ETKİSİNE DAİR ÖZEL SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ÇALIŞMA

Hale Eda AKDURU <sup>1</sup>

Received Date (Başvuru Tarihi): 22/02/2020

Accepted Date (Kabul Tarihi): 26/03/2020

Published Date (Yayın Tarihi): 25/06/2020

### ÖZ

#### Anahtar Kelimeler:

Umut

İyimserlik

Dayanıklılık

Özyeterlilik

İç Girişimcilik

JEL Kodları:

M12, M54

Umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılıktan oluşan psikolojik sermaye hem bireysel iyi oluş sağlayan hem de iş yerinde başarıya odaklanmayı kolaylaştıran bir kavramdır. Benzer şekilde işgörenlerin görev aldıkları örgütü ve kendilerini rekabetçi kılmasını sağlayan iç girişimcilik yeteneği ise süreçleri iyileştiren, değiştiren veya yeniden yaratan öneriler geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda işletmeleri hedeflerine ulaştıran başlıca kaynak olan insan ve onları iç girişimci olmaya iten tüm değişkenler yönetsel açıdan dikkate alınmalıdır. Bu çalışmada Uşak İlinde özel sağlık sektörü alanında faaliyet gösteren toplam 268 kişilik evrenden 109 kişilik bir örneklem belirlenerek anket uygulanmış ve işgörenlerin umut, dayanıklılık, öz yeterlilik, iyimserlik düzeylerinin örgütsel iç girişimcilik eğilimleri ile ilişkisi analiz edilmiştir. Analizler sonunda iyimserlik, dayanıklılık, öz yeterlilik ve umudun iç girişimciliği pozitif şekilde etkilediği ve ayrıca iç girişimcilik eğiliminin yaş, gelir düzeyi ve iş tecrübesi parametrelerine göre farklılaştığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

## A RESEARCH IN THE PRIVATE HEALTH CARE SECTOR ABOUT THE EFFECTS OF HOPE, OPTIMISM, RESILIENCE AND SELF-EFFICACY DEGREE ON INTRAPRENEURSHIP TENDENCY OF EMPLOYEES

### ABSTRACT

#### Keywords:

Hope,

Optimism,

Resilience,

Self Efficacy,

Intrapreneurship

JEL Codes:

M12, M54

The psychological capital involving of hope, optimism, self-efficacy and resilience is a concept both provides wellness and eases the focusing on success at the workplace. Likewise intrapreneurship talent which raises the competitiveness of the organization and the employees, aims to bring forward suggestions to enhance, or re-organise the processes. All the variables affect employees, which is the main source bringing businesses to their goals, and pushing them to become entrepreneurs, should be taken into account in terms of management. A questionnaire was applied on a sample of 109 people selected from the universe of 268 people in the private health sector in Uşak and the relationship of the employees' levels of hope, resilience, self-efficacy and optimism with organizational internal entrepreneurship was analyzed. The findings show that optimism, resilience, self-efficacy, hope effects the intrapreneurship of the employees positively and the intrapreneurship differs according to age, income level and experience.

<sup>1</sup>Doktor, Uzman, T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, [geceeda@gmail.com](mailto:geceeda@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0003-4022-2364>

## 1. GİRİŞ

Kaynakların ve işletmelerin benzeştiği günümüz iş dünyasında, örgüt içerisinde çalışanlar işletmeleri başarıya ulaştıran ve fark yaratan üretim faktörü olarak ele alınarak, sahip olduğu tüm niteliklerden faydalanılmalıdır. Örneğin yaratıcılık, yeni iş fikirleri geliştirme, mevcut iş ve süreçlerde değişimler yaratabilme gibi katkılar sağlayabilme kapasitesi bireylerin iç girişimcilik yetenekleriyle bağlantılıdır ve desteklenmelidir.

Günümüzde farklı alanlarda yaşanan gelişmeler ve bilgi toplumuna geçiş ile birlikte insan kaynağının rekabet avantajı sağlamadaki önemi daha da artmıştır. Bu doğrultuda, insanın etkin bir biçimde çalıştırılabilmesi için neler yapılması gerektiği ile ilgili olan ve sorunların çözülmesinde pozitif davranışların geliştirilmesi esasına dayanan pozitif psikoloji akımı ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda literatüre inceleme konusu olarak farklı kavramlar girmiştir. Bu alanda söz edilmeye başlanan kavramlardan birisi pozitif psikolojik sermayedir (Akdoğan ve Aydemir, 2018:1994). Konuya ilişkin yapılan çalışma sayısı arttıkça pozitif psikolojik sermaye olarak adlandırılan dört bireysel psikolojik yeteneğin (umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik) çeşitli pozitif örgütsel davranış değişkenleriyle ilişkili olduğu ortaya çıkarılmıştır.

İşletme yöneticileri bireylerin sahip olduğu sermaye türlerinden (sosyal ve beşerî sermaye) daha ötesinde olan psikolojik sermaye sayesinde çalışanların performansını arttırma, bireylerin olumlu yönlerini ortaya çıkarma, bireylerin pozitif yönde meydana gelen gelişmişlik düzeylerini yükseltmek gibi olumlu sonuçların ortaya çıkarılması ve artırılması gayreti içerisinde oldukları (Karaman vd., 2020:128).

Diğer yandan bireylerin iç girişimcilik potansiyellerini etkileyen içsel ve dışsal birçok faktör bulunmaktadır ancak dışsal faktörlerin zaman içerisinde değişebilme ve koşullara göre şekillenebilme özelliği bulunduğundan çalışanlarda iç girişimcilik yeteneğini etkileyen içsel faktörlerin yönetsel anlamda göz önünde bulundurulması ve işletmenin temel yetenekleri arasına dâhil edilmesi önem arz etmektedir.

Maksimum kalite, minimum zaman ve sıfır hata niteliklerinin rekabet yarattığı özel sağlık sektörü gibi karmaşık işletmelerde çalışanların iç girişimcilik eğilimlerinin

nasıl ortaya çıkarılabileceği önemli bir yönetim uygulaması meselesidir. Özel sağlık sektöründe dinamik, kararsız, esnek çalışma koşullarının söz konusu olması ve kamunun aksine işgücü devir oranının yoğun ancak aynı zamanda personel güçlendirme uygulamalarının da sıklıkla kullanılması iç girişimcilik yeteneğinin önünü açmakta ancak aynı zamanda başarısızlık/ beğenilmeme korkusu/ eleştirilme/ işini kaybetme gibi endişelere de zemin hazırlamaktadır.

Yukarıda belirtilen niteliklere sahip bir çalışma ortamında iç girişimcilik hevesini tetikleyebilecek başlıca özellikler arasında bireysel iyilik, tatmin duygusu, işi sahiplenme, ekstra rol davranışı sergileme ve uyum sağlama bulunmaktadır. Çünkü uyumlu ve yaratıcı insan davranışı bireylerin bakış açılarının olumlu ve olumsuz etkilerinin ortaya konulmasıyla alakalıdır (Bledow vd.,2013:433). Bu da yöneticileri pozitif psikolojik sermayenin önemine götürür. Bireylerin kendisinde bulundurduğu öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık düzeyi onların çalışma ortamına yansiyacak ve gerekli işleri yerine getirme konusunda tutumlarını belirleyecektir (Kaplan ve Göker, 2020: 274). Buradan hareketle bu çalışmanın amacı özel sağlık sektörü çalışanlarında umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik düzeyi ile iç girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışma bu bağlamda literatürde sadece özel sağlık sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiş olması bakımından özgün nitelik taşımaktadır.

## **2. LİTERATÜR TARAMASI VE HİPOTEZLER**

Aşağıda bağımlı ve bağımsız değişkenlerimize ilişkin temel bilgilere kısaca değinilmiş olup, değişkenlerimiz arası ilişkilerden yola çıkılarak oluşturulan hipotezlerimiz ve önceki çalışmalara yer verilmiştir.

### **2.1. Psikolojik Sermaye**

1998 yılında psikolog Martin Seligman 'pozitif psikoloji' kavramını psikoloji yazınına kazandırmıştır. Buna göre yaşamda iyinin ne olduğu da kötünün ne olduğu kadar gerçektir ve eşit derecede incelenmeyi hak etmektedir (Peterson ve Seligman, 2003:15). Psikoloji bilimi bu tarihe kadar sadece psikolojik bozuklukları ve bireyleri psikolojik anlamda hasta olmaya iten olumsuz durumlar ile tedavi metotlarını inceliyor olduğundan bireyleri mutlu ruh hallerine ulaştırın durumların bilim

insanlarının ilgi alanlarına girmemesi çeşitli kesimler tarafından eleştirilmiş ve bu yeni akımın etkisiyle psikoloji bilim dalı içerisinde 'pozitif psikoloji' alt dalı oluşturulmuştur. Böylece iş yaşamında, çalışan davranışlarının yalnızca olumsuz taraflarına odaklanması yerine, farklı bir bakış açısı ile daha çok olumlu taraflarına odaklanılarak, iş ortamının problemlerin yanında, çözüm ve başarıları da içerdiği ortaya konulmaya çalışılmıştır (Şen ve Mert, 2019:11). Buradan hareketle pozitif psikolojinin beraberinde pozitif örgütsel çıktılar yaratacağı belirtilmiş ve pozitif psikoloji üzerine yapılan araştırmalar 2000'li yılların başından itibaren artış göstermiştir.

Psikolojik olarak iyi bir ruh haline sahip öz yeterliliği, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri yüksek olan işgörenler işlerine ve işyerlerine karşı daha pozitif bir eğilime sahip olabilirler. Dolayısıyla diğer işgörelere göre içsel motivasyonlarının daha fazla olacağı beklenebilir (Doğan ve Aslan,2018:115). İçsel motivasyonun ise daha yaratıcı, girişimci ve risk alabilen bireyler ortaya çıkaracağı bilinmektedir. Pozitif psikolojik sermaye, çalışanların teşvik edilmesi ile birlikte sürecin içerisine katılımlarının geliştirilmesi neticesinde, çalışanların elde tutulması, sürecin birer parçası olduklarına inanmalarının sağlanması ve bu vesile ile de üretkenliklerinin geliştirilmesi anlamını taşımaktadır (Çakmak ve Arabacı, 2017, aktaran Aslaner ve Artan, 2019:1659).

Psikolojik Sermaye tanımının içerisinde bileşenleri şöyle tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2006, 388):

1. Zorlu görevlerde başarıya ulaşmak için gerekli çabayı göstermeyi sağlayacak güvene ya da başka bir deyişle *öz-yeterliliğe* sahip olmak.
2. Şimdiki zamanda ve gelecekte başarılı olabilme ihtimaline dair pozitif yönde beklenti ya da başka bir deyişle *iyimser* olma.
3. Hedeflere ulaşma noktasında azimli olma ve başarıyı elde etmeye dönük yeni yollara yönelebileme ya da başka bir deyişle *umut etme*.

4. Problemlerle ya da olası sıkıntılarla yüz yüze kalındığında kendini toparlayabilme ve bu noktada ısrarcı bir tutum sergileyebilme ya da başka bir deyişle dayanıklı olabilme noktasında ısrarcı bir tutum sergileyebilme, *dayanıklı olabilme*.

Araştırmacılar bu söz konusu bileşenleri psikolojik yetenekler üzerinde çalışarak ve bireylerdeki geliştirilme ile fayda potansiyeli göz önüne alınarak sınıflandırmışlardır. Dolayısıyla pozitif psikolojik sermayenin temelini oluşturan pozitif psikoloji unsurları kavramsal bir doğaya sahiptir (Lizar vd, 2015). Örgütsel davranış konusunda yapılan çeşitli çalışmalarda sıklıkla belirtildiği üzere, güçlendirilmiş, özgüven sahibi, yeterlilik seviyesi yüksek (donanımlı), iyimser, erdemli çalışanların daha yüksek oranda mutlu olduğu, işyerinde huzur ve işe adanma konularında daha hassas ve çatışmalara karşı daha dayanıklı olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla örgütlerde pozitif psikolojik sermaye yöneticiler tarafından desteklenmeli ve boyutların geliştirilmesi için çalışanlar teşvik edilmelidir.

Bu boyutların yüksek düzeyde olması durumunda hem örgüt açısından (örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışan bağlılığı gibi konularda), hem de çalışan açısından (iş tatmini, yaşam tatmini vb.) birtakım faydalar sağlayabileceği yapılan araştırmalarda ortaya çıkarılmıştır (Norman vd., 2010; Kaplan ve Biçkes, 2013; Karatepe ve Karadas, 2014; Paek vd., 2015, aktaran Kumlu ve Güçlü Nergiz, 2018:2).

Araştırmalar incelendiğinde psikolojik sermayenin temelde “öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık” olmak üzere dört boyuttan oluştuğu görülse de memnuniyet, öz bildirim, vicdan, hoşluk, nörotisizm, dışadönüklük, güven, açıklık, özsaygı, öz farkındalık, kararlılık, disiplin ve aidiyet/üyelik boyutları da pozitif psikolojik sermaye kapsamında değerlendirilebilir (Tösten ve Özgan, 2014, aktaran Göçen,2019:139). Ancak Luthans tarafından söz konusu 4 unsurun pozitif psikolojik sermayeye dâhil edilmesinin en önemli sebebi ölçülebilir ve geliştirilebilir olmalarıdır.

Değerli bir bireysel kaynak olan pozitif psikolojik sermaye sayesinde çalışanlar, zorluklarla karşılaştıklarında olumlu bir bakış açısına sahip olurlar,

sorunları analiz etmek için iyimser bir yol izlerler ve bu zorlukların üstesinden gelmek için daha fazla gayret gösterirler (Koçak ve Çınar,2020:5).

Sınırsız ve sürekli değişen politik, ekonomik, teknolojik, sosyal ve etik iklim küresel bir ekonominin sahip olduğu zorluklardır. Bu belirsiz ortamda, liderler ve çalışanlar önemli kişisel ve kurumsal kararlar aldıklarında veya günlük rutin, günlük faaliyetlerinde bile zarar görebilmektedirler. “Kontrolü kaybetme” algısı, örgüt üyelerinin özgüvenlerini düşürebilir, bu da geleceğe dair umutsuz ve kötümser hissetmelerine ve sonuçta esnekliklerinin zayıflamasına neden olabilir. Bu da, azalan performans ve moral gibi olumsuz kurumsal sonuçlara ve fiziksel ve psikolojik katılımın, sağlığın ve refahın azalması gibi olumsuz kişisel ve sosyal sonuçlara yol açabilir. Böyle durumlarda geleneksel yollar yerine sürdürülebilir rekabet avantajı kazanmanın önemli bir yolu psikolojik sermayenin yatırılması, geliştirilmesi ve yönetilmesidir (Uğan vd., 2018:1469).

## 2.2. İç Girişimcilik

İç girişimcilik araştırmacılar tarafından aşağıda örnekleri de verildiği üzere farklı birçok şekillerde ifade edilmiştir. Örneğin “mevcut bir organizasyon içerisindeki bireylerin, kontrol ettikleri mevcut kaynaklardan bağımsız olarak fırsatları kovaladıkları bir süreç”, “fırsatları elde etmek için yeni işler geliştirmek ve eski alışkanlıklardan vazgeçmek”, “mevcut bir organizasyon içerisindeki girişimcilik düşüncesi ve ruhu” ve “faaliyet halindeki bir organizasyon tarafından yeni organizasyonlar yaratma veya bu organizasyon içinde yenilenmenin ve yeniliğin teşvik edilmesi” gibi ifadeler bunlardan birkaçıdır. (Lumpkin ve Dess,1996, Zahra, 1996, Aktaran Ağca ve Kandemir, 2008:211).

Her ne kadar birbirine girişik şekillerde ifade edilmekteyse de iç girişimcilik kavramı bazı noktalarda girişimcilikten ayrılmaktadır. İç girişimcilik kaynakları elde etme ve kullanma yeteneği bakımından sistematik olarak bağımsız girişimcilikten farklıdır. Bu farklılık kendini farklı işletme stratejileri seçme ve farklı performans seviyeleri oluşturma bakımından devam ettirmektedir. Özellikle bağımsız girişimciliğin karşı karşıya olduğu organizasyonel meşruiyet yetersizliği sorunu, girişimcilerin yeni kaynaklar yaratmada kendini iç girişimciliğe göre daha fazla

hissettirmektedir. Bu farklılık, kendisinden sonra gelen diğer aşamalar olan, strateji, yapı ve performans alanlarına da yansımaktadır (Ağca ve Yörük, 2006: 170).

Yapılan çalışmalardan hareketle örgüt içi girişimci ya da iç girişimci işi tanıma ve sahiplenme kapasitesine göre işgörenler olabileceği gibi aksayan bir yönü değiştirmek veya iyileştirmek adına bir fikir öne süren yöneticiler de olabilir. Bu bakımdan iç girişimcilik eğilimini belirli bir grupta sınırlandırmak doğru değildir. Ancak bir işin daha verimli şekilde nasıl gerçekleştirilebileceği hakkında en doğru bilgiyi işin bizzat uygulayıcıları ortaya koyacağından genellikle çalışanların iç girişimcilik eğilimleri yöneticilere nazaran daha yüksek olabilmektedir.

İç girişimci bir öneri ileri sürerken cesaretli davranması gerektiği gibi aynı zamanda pratikte uygulanabilir ve süreçlere katkı sağlayacak uygulamalar geliştirmelidir. Uygulanabilirliği sınırlı olan veya getireceği maliyet yükü süreçlere olan katkısına kıyasla daha düşük olan öneriler faydalı olmayacaktır. Bu nedendir ki kurumsal işletmeler örgüt içi girişimciliği desteklemek adına oluşturdukları öneri havuzları aracılığıyla işgörenler ve yöneticilerden gelen önerileri fayda/maliyet ve süreçlere katkı bağlamında ele alarak süzgeçten geçirmektedir. Özellikle geleceğe dönük fırsatları yakalayan veya yeni teknolojiler geliştirme imkânı yaratan öneriler işletmelere değer katar. Bu bağlamda iç girişimciliğin öne çıkan boyutlarının yenilikçilik, risk alma ve proaktiflik olduğu görülmektedir (Meydan, 2011).

### **2.3. Özel Sağlık Sektöründe Psikolojik Sermaye- İç Girişimcilik İlişkisi**

Yeni ve kullanışlı fikirlerin üretilmesi anlamına gelen yaratıcılık ve yaratıcılığı destekleyen iç girişimcilik eğilimi özel sağlık sektörü gibi karmaşık ve dinamik iş çevrelerinde diğer sektörlerle nazaran kritik önem taşıyan bir konudur. Eğer bir örgütte bireyler olumlu (pozitif) yeteneklere sahipse bu durumdan yaratıcılık ve uyum sağlama özellikleri de etkilenecektir. Bu bakımdan pozitif psikolojinin iyi oluş, yeterlilik, erdem gibi bileşenleri çalışanların yaratıcı fikirler üretebilme yeteneklerine katkı sağlayacaktır. Benzer şekilde bilgi işleme teorisinde de belirtildiği üzere ruh hali (mod), pozitif ve negatif duygu durumlarının tecrübeler üzerindeki geniş etkisine bakıldığında çalışan yaratıcılığı üzerinde destekleyici bir etkide bulunabilir (George ve Zhou, 2007).

Girişimci işletmesi için en iyisini yaratabilmek amacıyla fırsat ve tehditleri en iyi şekilde değerlendirerek, belirsizlikte yol alan, iş/işletmecilik faaliyetlerini yönlendiren ve yöneten, yeni yöntemler ve süreçler geliştiren, yeni pazarlar araştıran ve yaratan bireylerdir. Bu bağlamda gelişen rekabet ortamlarında bir ülkenin/işletmelerin kalkınması ve gelişmesinde, hızla değişen koşullara uyum sağlayabilme yeteneğine sahip girişimcilerin varlığı önemli bir güç olarak görülmektedir (Öge ve Kaplan,2017:31). Alınan kararların hızlı ve dinamik, çalışma şartlarının zor, işgücü devir oranı, iş tatmini, personel güçlendirme oranı ve aynı zamanda çalışanların tükenmişlik düzeylerinin de yüksek olduğu özel sağlık sektöründe işgörenlerin örgüt içi süreçlere katkı sağlayacak iç girişimcilik eğilimlerinin yükseltilmesi hem sistemin daha kolay ve sıkıntısız işlemesini kolaylaştıracak bireysel ve sektörel yeni gelişmelere destek verecek, hem işletmeleri stratejik anlamda başarılı kılacak hem de çalışanları yöneticilerin nazarında güçlü ve değerli kılacaktır.

Alanyazında girişimciler ve girişimcilik üzerine yapılmış olan birçok çalışmada da belirtildiği üzere işgörenlerde girişimcilik motivasyonu yaratan bireysel faktörlerin başlıcaları iyimserlik ve kendine güvendir (Canbaz ve Cankır, 2013:5-6). Bu durum pozitif psikolojik sermaye faktörlerinden iyimserlik ve öz yeterliliğin iç girişimcilik niyeti üzerinde olumlu bir etki yaratabileceğini ifade etmektedir.

Bununla beraber psikolojik sermaye boyutlarından biri olan dayanıklılık girişimcilik niyetini etkileyebilir. Dayanıklılığı yüksek olan bireyler özellikle zor zamanlarda ortaya çıkan problemleri hafifletme ve günlük yaşamlarını sürdürebilme yeteneğine sahiptir. Dolayısıyla dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireyler bu problemlerin çokça ortaya çıktığı girişimcilik faaliyetleri ile ilgilenebilirler (Önay vd., 2017: 59).

Umut, olumlu bir motivasyon durumudur. Başarmak için kişiyi amaca yönelten enerjidir. Bu durumda boyut sadece bireyin kendisine ulaşılacak hedefler belirlemesini değil, aynı zamanda bu hedeflere gidecek yolu çizmesine ve bu yolda yürüyebilmek için kendi kendini motive edebileceğine olan inancını da



ifade etmektedir (Polatçı, 2014: 117). Dolayısıyla bir iç girişimcide bulunması gereken kararlılık, inanç ve azim nitelikleri pozitif psikolojik sermayenin umut boyutuyla örtüşmektedir.

Tüm bu sebeplerden hareketle çalışmamızda araştırma konusu yapılan dört hipotezimiz aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

*H<sub>1</sub>: Özel sağlık sektörü çalışanlarında umut ve iç girişimcilik arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.*

*H<sub>2</sub>: Özel sağlık sektörü çalışanlarında iyimserlik ve iç girişimcilik arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.*

*H<sub>3</sub>: Özel sağlık sektörü çalışanlarında öz yeterlilik ve iç girişimcilik arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.*

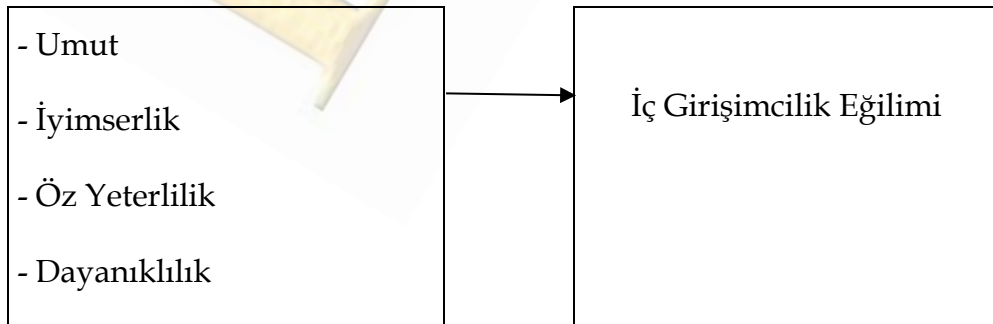
*H<sub>4</sub>: Özel sağlık sektörü çalışanlarında dayanıklılık ve iç girişimcilik arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.*

### **3. ARAŞTIRMA**

Araştırmanın amacı, örneklem seçimi, ölçeklere ilişkin bilgiler ve yapılan analizlerin bulguları aşağıdaki başlıklarda raporlanmıştır.

#### **3.1. Amaç**

Çalışmamız aracılığıyla pozitif psikolojik sermaye unsurlarının (umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik) özel sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel iç girişimcilik düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiş ve aşağıdaki şekilde modelize edilmiştir.



**Şekil 1. Araştırma Modeli**

#### **3.2. Evren ve Örneklem Seçimi**

Bu çalışmada örneklem seçimi Uşak Ticaret ve Sanayi Odası (UTSO) üyesi olan ve özel sağlık alanında hizmet veren işletmelerde çalışan personelden seçilerek oluşturulmuştur. Bu kapsamda hizmet veren toplam üç kuruluş bulunmakta olup, evren büyüklüğü 268 çalışandır.

Genellikle, örneklem büyüklüğünün kabul edilebilirliği araştırmanın tipine bağlı olarak değişir. Betimsel araştırmalar için, evrenin %10'ünü oluşturan bir örneklem, olabilecek en az oran olarak dikkate alınır. Daha küçük evrenler için %20 gerekebilir. Korelasyona bakan araştırmalarda en azından %30'luk bir örneklem, bir ilişkinin varlığı ya da yokluğunu kanıtlamada gerekli görülür (Özen ve Gül, 2007:415).

Çalışmamızda örneklem büyüklüğü örneklem hesaplama formülü kullanılarak bilgisayar programı aracılığıyla 109 olarak belirlenmiştir. 04.04.2019-04.06.2019 tarihleri arasındaki iki aylık veri toplama sürecinde 150 anket dağıtılmış, geri dönen 131 adet anketten hatalı, eksik ve mükerrer doldurulmuş olanlar çıkarılmış ve kalan 109'u analizlere dâhil edilmiştir. Çalışma verileri 2020 yılından önce toplandığından etik kurul izin belgesi gerekmemektedir.

### 3.3. Ölçekler

Araştırmamızda Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen 24 soruluk ve dört alt boyutlu Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılmış, iç girişimciliği ölçmek için ise Arat (2013) tarafından birbirinden bağımsız olarak geliştirilen iki farklı ölçek temel alınarak oluşturulan 29 soruluk ölçekten faydalanılmıştır.

### 3.4. Ölçeklere İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Tarafımızca yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre PPS ölçeğine ilişkin Cronbach alfa ( $\alpha$ ) katsayısı 0,938; öz-yeterlilik alt boyutu için ( $\alpha$ ) 0,777; umut alt boyutuna ilişkin ( $\alpha$ ) 0,761; psikolojik dayanıklılık alt boyutuna ilişkin ( $\alpha$ ) 0,887; iyimserlik alt boyutuna ilişkin ( $\alpha$ ) 0,830 olarak hesaplanarak ölçeğin yüksek güvenilir olduğuna dair literatür çalışmaları desteklenmiştir.

29 soruluk iç girişimcilik ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayısı ise tarafımızca ( $\alpha$ ) 0,968 olarak belirlenmiştir. Ayrıca KMO sonucu 0, 874 ve Bartlett analizi sonucu 0,000 olarak hesaplanmıştır.

### 3.5. Analiz ve Bulgular

SPSS analizi sonuçlarına göre demografik ve istihdam özellikleri aşağıdadır.

**Tablo 1.** Katılımcıların Özellikleri (N=109)

Eğitim	Sayı	Yüzde	Gelir	Sayı	Yüzde
Lise	32	29,4	1500-1999 TL	28	25,7
Ön lisans	18	16,5	2000-2999 TL	20	18,3
Lisans	48	44,0	3000-3999 TL	37	33,9
Lisans Üstü	11	10,1	4000-4999 TL	14	12,8
<b>Toplam</b>	<b>109</b>	<b>100,0</b>	5000 TL ve Üstü	10	9,2
Yaş	Sayı	Yüzde	Toplam	109	100
18-25	18	16,5	Cinsiyet	Sayı	Yüzde
26-33	33	30,3	Erkek	42	38,5
34-41	25	22,9	Kadın	67	61,5
42-49	21	19,3	Toplam	109	100,0
50-57	7	6,4	Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde
58 ve üzeri	5	4,6	1 Yıldan Az	13	11,9
<b>Toplam</b>	<b>109</b>	<b>100,0</b>	1-3 Yıl	18	16,5
Medeni Durum	Sayı	Yüzde	4-7 Yıl	30	27,5
Bekâr	32	29,4	8-11 Yıl	25	22,9
Evli	65	59,6	12 Yıl ve Üzeri	23	21,1
Dul/Boşanmış	12	11,0	Toplam	109	100

Toplam	109	100			
--------	-----	-----	--	--	--

Yapılan farklılık analizlerinde cinsiyet, medeni durum ve eğitim parametreleri açısından herhangi bir farklılık tespit edilememiş olup, diğer değişkenler açısından gruplar arasında bazı farklılıklar gözlenmiş ve aşağıda açıklanmıştır.

**Tablo 2.** Yaş Parametresine Göre Farklılık Analizleri

		Kareler	df	Ortalama	F	Sig.
		Toplamı		Kare		
Pozitif_Psikolojik_ Sermaye_Ölçeği	Gruplar Arası	3,294	5	,659	1,552	,180
	Grup İçi	43,726	103	,425		
	Toplam	47,020	108			
İç Girişimcilik_Ölçeği	Gruplar Arası	7,159	5	1,432	2,514	,034
	Grup İçi	58,666	103	,570		
	Toplam	65,825	108			

Özetle, *yaş parametresi* açısından istatistiksel olarak iç girişimcilik ölçeği için, anlamlı farklılıklara rastlanılmış olup ( $0,034 < 0,05$ ), farklılıklar 42-49 yaş ve 58 yaş ve üzeri gruplardan kaynaklanmaktadır. Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını gösterir Post- Hoc Testleri ve betimleyici istatistikler aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

**Tablo 3.** Games- Howell Test Sonuçları

(I) Yaşınız	(J) Yaşınız	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	Sig.	95% Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
18-25 yaş	26-33 yaş	,01742	,20736	1,000	-,6009	,6357
	34-41 yaş	-,04582	,24656	1,000	-,7830	,6913
	42-49 yaş	-,61193*	,16583	,013	-1,1242	-,0997
	50-57 yaş	-,14888	,36244	,998	-1,4494	1,1517
	58 ve üzeri	-,61686	,22575	,144	-1,3842	,1505
26-33 yaş	18-25 yaş	-,01742	,20736	1,000	-,6357	,6009
	34-41 yaş	-,06324	,24228	1,000	-,7832	,6567
	42-49 yaş	-,62935*	,15940	,004	-1,1037	-,1550
	50-57 yaş	-,16629	,35954	,996	-1,4637	1,1311
	58 ve üzeri	-,63427	,22107	,117	-1,3868	,1183
34-41 yaş	18-25 yaş	,04582	,24656	1,000	-,6913	,7830
	26-33 yaş	,06324	,24228	1,000	-,6567	,7832
	42-49 yaş	-,56611	,20786	,100	-1,1983	,0661
	50-57 yaş	-,10305	,38349	1,000	-1,4192	1,2131
	58 ve üzeri	-,57103	,25820	,283	-1,3975	,2554
42-49 yaş	18-25 yaş	,61193*	,16583	,013	,0997	1,1242
	26-33 yaş	,62935*	,15940	,004	,1550	1,1037
	34-41 yaş	,56611	,20786	,100	-,0661	1,1983
	50-57 yaş	,46305	,33731	,742	-,8409	1,7670
	58 ve üzeri	-,00493	,18269	1,000	-,7561	,7462
50-57 yaş	18-25 yaş	,14888	,36244	,998	-1,1517	1,4494
	26-33 yaş	,16629	,35954	,996	-1,1311	1,4637
	34-41 yaş	,10305	,38349	1,000	-1,2131	1,4192
	42-49 yaş	-,46305	,33731	,742	-1,7670	,8409
	58 ve üzeri	-,46798	,37046	,797	-1,7957	,8597
58 ve üzeri	18-25 yaş	,61686	,22575	,144	-,1505	1,3842
	26-33 yaş	,63427	,22107	,117	-,1183	1,3868
	34-41 yaş	,57103	,25820	,283	-,2554	1,3975
	42-49 yaş	,00493	,18269	1,000	-,7462	,7561
	50-57 yaş	,46798	,37046	,797	-,8597	1,7957

**Tablo 4.** Yaş Parametresine İlişkin Betimleyici İstatistikler

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	95% Güven Aralığı Ort.		Minimum	Maximum
					Alt Sınır	Üst Sınır		
18-25 yaş	18	3,6590	,63703	,15015	3,3422	3,9758	2,48	4,48
26-33 yaş	33	3,6416	,82154	,14301	3,3503	3,9329	1,66	4,55
34-41 yaş	25	3,7048	,97786	,19557	3,3012	4,1085	1,69	4,69
42-49 yaş	21	4,2709	,32261	,07040	4,1241	4,4178	3,41	4,69
50-57 yaş	7	3,8079	,87277	,32988	3,0007	4,6151	1,93	4,48
58 ve üzeri	5	4,2759	,37695	,16858	3,8078	4,7439	3,62	4,55
Total	109	3,8200	,78070	,07478	3,6718	3,9682	1,66	4,69

**Tablo 5.** Aylık Gelir Parametresine İlişkin Betimleyici İstatistikler

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	95% Güven Aralığı Ort.		Minimum	Maximum
					Alt Sınır	Üst Sınır		
1500-1999	28	3,5387	,75843	,14333	3,2446	3,8328	1,50	4,58
2000-2999	20	3,7312	,69820	,15612	3,4045	4,0580	1,92	4,54
3000-3999	37	4,0203	,60290	,09912	3,8193	4,2213	1,54	4,79
4000-4999	14	4,2381*	,27995	,07482	4,0765	4,3997	3,50	4,63
5000 TL ve üstü	10	4,1667	,34583	,10936	3,9193	4,4141	3,50	4,71
Toplam	109	3,8849	,65983	,06320	3,7597	4,0102	1,50	4,79
1500-1999	28	3,2549	,75649	,14296	2,9616	3,5483	1,79	4,48
2000-2999	20	3,8293	,68697	,15361	3,5078	4,1508	2,00	4,69
3000-3999	37	4,0186	,72690	,11950	3,7763	4,2610	1,66	4,66
4000-4999	14	4,1453	,75671	,20224	3,7084	4,5822	1,69	4,55
5000 TL ve üstü	10	4,1931**	,43014	,13602	3,8854	4,5008	3,10	4,69
Toplam	109	3,8200	,78070	,07478	3,6718	3,9682	1,66	4,69

**Tablo 6.** Aylık Gelir Parametresine Göre Farklılık Analizleri

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Pozitif_Psikolojik _Sermaye _Ölçeği	Gruplar Arası	7,047	4	1,762	4,583	,002
	Grup İçi	39,974	104	,384		
	Toplam	47,020	108			
İç girişimcilik _Ölçeği	Gruplar Arası	13,276	4	3,319	6,569	,000
	Grup İçi	52,549	104	,505		
	Toplam	65,825	108			

Çalışanların *aylık gelirlerine* göre, ölçeklerin değerlendirilmesinde, iki ölçek için de anlamlı farklılıklara rastlanılmıştır. Farklılıkların PPS ölçeği için 4000-4999 TL düzeyindeki gelir grubunda, iç girişimcilik ölçeği için ise 5000 TL ve üstü gelir grubundaki cevaplayıcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

**Tablo 7.** Çalışma Süresi Parametresine Göre Farklılık Analizleri

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Pozitif_Psikolojik _Sermaye_Ölçeği	Gruplar Arası	4,704	4	1,176	2,890	,026
	Grup İçi	42,316	104	,407		
	Toplam	47,020	108			
İç girişimcilik _Ölçeği	Gruplar Arası	10,240	4	2,560	4,790	,001
	Grup İçi	55,585	104	,534		
	Toplam	65,825	108			

Çalışanların *çalışma sürelerine* göre, ölçeklerin değerlendirilmesinde, her iki ölçeğimiz için de anlamlı farklılıklara rastlanılmıştır. Farklılıkların her iki ölçek için de 8-11 yıl arasındaki gruplardan kaynaklandığı görülmektedir.

**Tablo 8.** Çalışma Süresi Parametresine İlişkin Betimleyici İstatistikler

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	95% Güven Aralığı Ort.		Minimu m	Maximu m	
					Alt Sınır	Üst Sınır			
Pozitif_Psikolojik_Sermaye_Ölçeği	1 yıldan az	13	3,5673	,52993	,14698	3,2471	3,8875	2,54	4,42
	1-3 yıl	18	3,6042	,86144	,20304	3,1758	4,0326	1,50	4,58
	4-7 yıl	30	3,9028	,69776	,12739	3,6422	4,1633	1,54	4,54
	8-11 yıl	25	4,1533*	,40908	,08182	3,9845	4,3222	3,04	4,63
	12 yıl ve üzeri	23	3,9692	,61034	,12726	3,7053	4,2331	1,79	4,79
Toplam	109	3,8849	,65983	,06320	3,7597	4,0102	1,50	4,79	
İçgir. Ölçeği	1 yıldan az	13	3,4695	,64750	,17958	3,0782	3,8608	2,38	4,48
	1-3 yıl	18	3,3084	,83159	,19601	2,8949	3,7220	2,00	4,48
	4-7 yıl	30	3,8368	,80105	,14625	3,5377	4,1359	1,66	4,66
	8-11 yıl	25	4,1669**	,67570	,13514	3,8880	4,4458	1,93	4,66
	12 yıl ve üzeri	23	4,0195	,64777	,13507	3,7394	4,2996	1,79	4,69
Toplam	109	3,8200	,78070	,07478	3,6718	3,9682	1,66	4,69	

### 3.6. Hipotezlerin Analizi

Araştırma konusu hipotez testleri sonuçları ile değişkenler arası korelasyonları gösterir tablolar aşağıda gösterilmiştir.



**Tablo 9.** Değişkenler Arası Korelasyonlar

		İç girişimcilik	Umut	İyimserlik	Öz Yeterlilik	Dayanıklılık
İç Girişimcilik	r	1	,520**	,606**	,452**	,511**
	p		,000	,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109
Umut	r	,520**	1	,261**	,338**	,221**
	p	,000		,000	,000	,000
	N	109	109	109	109	109
İyimserlik	r	,606**	,261**	1	,311**	,234**
	p	,000	,000		,000	,000
	N	109	109	109	109	109
Öz Yeterlilik	r	,452**	,338**	,311**	1	,272**
	p	,000	,000	,000		,000
	N	109	109	109	109	109
Dayanıklılık	r	,511**	,221**	,234**	,272**	1
	p	,000	,000	,000	,000	
	N	109	109	109	109	109

**H<sub>1</sub>:** Özel sağlık sektörü çalışanlarının umut ve iç girişimcilik düzeyleri arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

**Tablo 10.** H<sub>1</sub> Hipotezine İlişkin Regresyon Analizi

Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	,988	,467		2,115	,037
1 PPSÖ_Umut	,765	,121	,520	6,298	,000

a. Bağımlı Değişken: İGÖ

Model anlamlılığı sağlanmış olup çalışanların umut düzeylerindeki her birim değişim örgütsel iç girişimcilik eğilimi düzeylerine 0,520 birim yansıtmaktadır. Dolayısıyla **H<sub>1</sub>** hipotezi kabul edilir.

**H<sub>2</sub>:** Özel sağlık sektörü çalışanlarında iyimserlik ve iç girişimcilik düzeyleri arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

**Tablo 11.** H<sub>2</sub> Hipotezine İlişkin Regresyon Analizi

Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	-,245	,529		-,463	,644
1 PPSÖ_İyimserlik	1,014	,128	,606	7,889	,000

a. Bağımlı Değişken: İGÖ

İkinci hipotezimizde de model anlamlılığı sağlanmış olup çalışanların iyimserlik düzeylerindeki her birim değişim iç girişimcilik eğilimi düzeylerine 0,606 birim yansımaktadır. **Dolayısıyla H<sub>2</sub> hipotezi kabul edilir.**

**H<sub>3</sub>:** Özel sağlık sektörü çalışanlarında öz yeterlilik ve iç girişimcilik düzeyleri arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

**Tablo 12.** H<sub>3</sub> Hipotezine İlişkin Regresyon Analizi

Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	1,234	,512		2,413	,018
1 PPSÖ_Özyeterlilik	,709	,135	,452	5,248	,000

a. Bağımlı Değişken: İGÖ

Üçüncü hipotezimizde de model anlamlılığı sağlanmış olup çalışanların öz yeterlilik düzeylerindeki her birim değişim iç girişimcilik eğilimi düzeylerine 0,452 birim yansımaktadır. **Dolayısıyla H<sub>3</sub> hipotezi kabul edilir.**

**H<sub>4</sub>:** Özel sağlık sektörü çalışanlarında dayanıklılık ve iç girişimcilik düzeyleri arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

**Tablo 13.** H<sub>4</sub> Hipotezine İlişkin Regresyon Analizi

Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	1,211	,443	2,736	,007
	PPSÖ_Psikolojik	,667	,108	,511	,000

a. Bağımlı Değişken: İGÖ

Dördüncü ve son hipotezimizde de model anlamlılığı sağlanmış olup çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeylerindeki her birim değişim iç girişimcilik eğilimi düzeylerine 0,511 birim seviyesinde yansımaktadır. **H<sub>4</sub> hipotezi kabul edilir.**

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmamız temel bağlamda özel sağlık sektöründe çalışan seviyesinde umut, öz yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik ile iç girişimcilik eğilimi arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Değişkenler arasındaki bağlantılar incelenmeden önce sektör çalışanlarının bazı demografik ve istihdam özelliklerinin örgütsel iç girişimcilik eğilimlerine etkisi araştırılmıştır.

Psikolojik sermaye kavramı içerisinde yer alan, kendine güven, faaliyetlerin gerçekleştirilmesi sürecinde karşılaşılan zorluklarla mücadele ve bunların üstesinden gelme, istenilen sonucu elde etmek konusunda farklı yol ve yöntemleri deneme özellikleri, girişimci/girişimcilik faaliyetinde olması gereken bir takım unsurlardır. Bir başka ifade ile psikolojik sermaye açısından kendini güçlü hisseden bireylerin girişimcilik sürecinde karşılaşılan engel ve sorunlarla mücadelede daha başarılı olacağı ifade edilebilir (Sönmez, 2018:436).

Yapılan analizlerde cinsiyetin iç girişimcilik eğilimi üzerinde etkili bir unsur olmadığı tespit edilmiştir. Diğer demografik değişkenler açısından ele alındığında ise; yaş grubu yükseldikçe (42-49 & 58 ve üstü), gelir düzeyi yükseldikçe (5000 TL ve üstü), ve çalışma süresi yükseldikçe (8-11 yıl) iç girişimcilik eğiliminin arttığı tespit edilmiştir.

Korelasyon analizleri ile değişkenler arasında ilişkilerin mevcut olduğu kanıtlanmış ve regresyon analizleri neticesinde ise sınanan dört hipotez de kabul edilmiştir. Özel sağlık sektöründe çalışanların iç girişimcilik eğilimlerinin derecesel olarak öncelikle iyimserlik, umut, dayanıklılık ve öz yeterlilikten etkilendiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Konuya ilişkin ülkemizde yapılan önceki çalışmalar incelendiğinde çalışmamıza benzer bazı araştırmaların mevcut olduğu ancak genellikle bu konuya ilişkin çalışmaların bağımsız girişimcilik niyeti ile makro değişken olarak pozitif psikolojik sermayeyi ele aldığı görülmüştür. Bununla birlikte araştırma sonuçlarımız aşağıda örneklendiği üzere girişimcilik literatürüyle uyumludur.

Öğe ve Kaplan (2017) çalışmalarında bireylere kurmayı planladığı işin ayrıntıları hakkında bilgi veren ve bireylerin zihninde belli bir fotoğrafın oluşmasını sağlayan planlı bir çalışma olan girişimcilik eğitiminde pozitif psikolojik sermayenin rolünü incelemişler ve pozitif psikolojik sermayenin boyutlarının girişimcilik eğitimin içeriğinde yer alması gerektiği sonucuna ulaşmışlardır. Bu durum çalışmamızda da belirtildiği üzere psikolojik sermaye unsurlarının girişimcilik üzerinde olumlu etki yarattığını göstermektedir.

Özdemir ve Özgüner (2016) ise çalışmalarında psikolojik sermayenin girişimcilik eğilimine etkisini üniversite öğrencilerinden oluşturulan bir örneklem üzerinde araştırmış ve psikolojik sermayenin umut ve öz-yeterlilik alt boyutlarının girişimcilik eğilimi üzerinde etkili olduğu bulgularına ulaşmışlardır. Bu çalışmanın sonuçları da araştırmamızı destekler niteliktedir.

Psikolojik sermaye ile girişimcilik niyeti ilişkisini üretim sektöründe inceleyen Önay vd. (2017) çalışmalarında öz yeterlilik ile umut boyutlarının çalışanların girişimcilik niyetini pozitif anlamda etkilemekte olduğu bulgularına ulaşmışlardır.

Kahya (2019) psikolojik sermayenin girişimci olma eğilimine etkisini KOSGEB girişimcilik eğitime katılan kursiyerler üzerindeki araştırmasında incelemiş ve öz yeterlilik ve umut boyutlarının girişimcilik niyetini anlamlı ve pozitif olarak etkilediği sonuçlarına ulaşmıştır.

Girişimci öğretim elemanlarının psikolojik sermaye ve bireysel yaratıcılıklarının incelendiği bir diğer çalışmada (Güngör vd.,2018) psikolojik sermayenin bireysel yaratıcılığı açıklama düzeyinin %90 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kılınç ve Kanayran (2020) tarafından işletme fakültesi öğrencilerinin psikolojik sermaye düzeylerinin girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmada öğrencilerin psikolojik sermaye düzeyi ile girişimcilik eğilimi arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gelişen teknolojilerin etkisiyle şartların çok hızlı değiştiği, rekabetin yoğun yaşandığı, personel devir hızının yüksek olması dolayısıyla beşerî niteliklerin öne çıktığı ve süreçlerde devamlı iyileştirmelerin gerekli olduğu özel sağlık sektörü çalışanlarının yenilikçi, risk alabilen, değişime açık, geniş vizyonlu olmaları sektörde kalıcı olabilmelerinin bir gereğidir. Bu kapsamda pozitif duyguları, bir başka deyişle psikolojik sermayeleri yüksek çalışanların, örgütsel ortamda daha yüksek bilişsel seviyede çalışarak (Fredrickson ve Losada, 2005), yaratıcı ve yenilikçi davranış fonksiyonları sergilemelerinin yüksek olasılıklı olabileceği değerlendirilmektedir (Beğenirbaş ve Turgut, 2016:68).

Araştırmamız ise örgütsel iç girişimcilik eğilimini etkileyen unsurlar arasında psikolojik yetenekler bulunduğunu göstermiştir. Çalışanların pozitif psikolojik seviyelerinin yönetilmesi ve geliştirilmesi konusuna örgütler ilk olarak işe alım aşamasında yani insan kaynakları yönetimi işlevlerinden kadrolama işlevi aşamasında önem vermelidirler (Yılmaz,2020:80). Ayrıca özellikle yöneticilerin çalışanlarda örgütsel iç girişimciliği desteklemek ve artırmak yönünde politikalar uygulaması gerekmektedir. Bunlara örnek olarak:

- Amaçlara göre yönetim,
- Ödüllendirme ve motivasyon artırıcı uygulamalar,
- Personel güçlendirme,
- Görev ve yetki devri,
- Kurum içi psikolojik destekler,

- Personel kaynaştırma ve sosyal entegrasyon programları,
- Olumlu /olumsuz geri beslemeler,
- Kalite çemberleri,
- Dolaşarak yönetim,
- Öneri havuzları
- Ar-ge Birimlerinin etkinliklerini artırmaya yönelik çeşitli uygulamalar

gibi çalışanların psikolojik kapasitesini artırmaya yönelik uygulamalar verilebilir. Bu araştırmanın girişimcilik alanında üzerinde sınırlı çalışma bulunan iç girişimcilik konusunu ele almış olması ve özel sağlık sektöründe gerçekleştirilmiş olması çalışmayı diğer çalışmalardan ayırmakta ve literatüre bu bağlamda katkı sağlamaktadır.

## 5. KISITLAR

Bu çalışmanın en önemli kısıtı araştırma imkânlarının zorluğu nedeniyle sadece Uşak İlinde faaliyet gösteren özel sağlık sektörü işletmelerinde gerçekleştirilmiş olması ve bu sebeple sonuçlarının genellenememesidir. Gelecekte başka illerden daha büyük örneklerle çalışılması durumunda konuya ilişkin daha genellenebilir sonuçlara ulaşılabilecektir. Ayrıca çalışanların umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık düzeyleri ile iç girişimcilik eğilimleri arasındaki pozitif yönlü ilişkiler;

- Kamu sağlık sektörü ile özel sağlık sektörü karşılaştırması,
- Sağlık sektörü ile farklı sektörlerin kıyaslanması,
- Ülkemiz ve yurtdışı özel sağlık sektörlerinin kıyaslanması,

gibi çeşitli başlıklar için ileriki zamanlarda incelenerek literatüre katkı sağlayabilir.

## **KAYNAKÇA**

Ağca, V., Yörük, D. (2006). Bağımsız girişimcilik ve iç girişimcilik arasındaki farklar: kavramsal bir çerçeve. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:8, Sayı:2, s.173-155.

Ağca, V., Kandemir, T. (2008). Aile işletmelerinde iç girişimcilik finansal performans ilişkisi: Afyonkarahisar’da bir araştırma. Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:10, Sayı:3,s. 209-230.

Akdoğan, A. A., Aydemir, C. (2018). İş-Aile Çatışmasının Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisi: İşe Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:22, s. 1993-2012.

Arat, G. (2013). İşletmelerde örgütsel değişim ve iç girişimcilik ilişkisi: enerji sektöründe bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aslaner, F., Artan, İ. H. (2019), Pozitif psikolojik sermayenin lider-üye etkileşimi vasıtasıyla bireysel performansı etkilemedeki rolü: perakende sektöründe bir araştırma, BMIJ, Cilt:7, Sayı: 4, s.1657- 1689.

Beğenirbaş, M., Turgut, E. (2016). Psikolojik sermayenin çalışanların yenilikçi davranışlarına ve performanslarına etkileri: savunma sektöründe bir araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:31, Sayı:1, s. 57-93.

Bledow, R., Rosing, K., Frese, M. (2013). A dynamic perspective on affect and creativity, Academy of Management Journal Cilt: 56, Cilt: 2, s. 432-450.

Canbaz, M., Çankır, B., Çevik, E. (2013). İşletme ve muhasebe eğitimi alan üniversite öğrencilerinin girişimcilik özelliklerinin belirlenmesinde bölgesel farklılık etkisi. Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi Cilt:1, Sayı:3, ss. 229-248.

Çakmak, M.S., Arabacı, İ.B. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:16 Sayı:62, s. 890-909.

Doğan, S., Aslan, M. (2018). Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ilişkisi. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:11, Sayı:3, s.112-125.

Fredrickson, B. L., Losada, M. F. (2005), “Positive affect and the complex dynamics of human flourishing”, American Psychologist, Cilt: 60, Sayı:7,s. 678-686.

George, J. M., Zhou, J. (2007). Dual tuning in a supportive context: joint contributions of positive mood, negative mood, and supervisory behaviors to employee creativity. Academy Of Management Journal, Cilt: 50, Sayı: 3,s. 605-622.

Göçen, A. (2019). Öğretmenlerin yaşam anlamı, psikolojik sermaye ve cinsiyetinin psikolojik iyi oluşlarına etkisi. Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi, Cilt:8, Sayı:1, s. 135-153.

Güngör, S., Küçün, N. T., Sezgin, M. (2018). Girişimci öğretim elemanlarının psikolojik sermaye ve bireysel yaratıcılıklarının incelenmesi. Sosyal Bilimler Metinleri Dergisi, Sayı:02, s. 50-64.

Kahya, V. (2019). Psikolojik Sermayenin Girişimci Olma Eğilimine Etkisi: KOSGEB Girişimcilik Eğitimine Katılan Kursiyerler Üzerine Bir Araştırma. OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, Cilt:12, Sayı:18, s. 634-657.

Kaplan, M., Göker H. (2020). Psikolojik sermayenin iş erteleme üzerindeki etkisi: psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolü. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:30, Sayı:1, s. 273-289.

Kaplan, M., Biçkes, D. M. (2013). Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkinin analizi: otel işletmelerinde yapılan bir araştırma. Yönetim ve Ekonomi, Cilt: 20, Sayı:2, s.233-242.

Karaman, M., Macit, M., Kuşçu Karatepe, H. (2020). Psikolojik Sermayenin İş Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama. Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt: 7, Sayı:1, s. 127-146.

Karatepe, O. M., Karadas, G. (2014). The effect of psychological capital on conflicts in the work-family interface, turnover and absence intentions. International Journal of Hospitality Management, Sayı:43, s. 132-143.

Kılınç, E., Kanayıran, B. (2020). İşletme fakültesi öğrencilerinin psikolojik sermaye düzeylerinin girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisinin incelenmesi. IJMA, Cilt:4, Sayı:7, s. 34-53.

Koçak, D., Çınar, O. (2020). Lider-üye etkileşimi ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü: hizmet sektöründe bir araştırma. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 24, Sayı: 1,s. 1-20.

Kumlu T., Güçlü Nergiz, H. (2018). Otel işletmesi çalışanlarının pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Sayı: 3, s. 1-13.

Lizar, A. A., Mangundjaya, W. L. H., Rachmawan, A. (2015). The role of psychological capital and psychological empowerment on individual readiness for change. The Journal Of Developing Areas, Cilt: 49, Sayı:5,s. 343-352.

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

Luthans, F., Gretchen, R. Vogelgesang, Lester, P. B. (2006). Developing the psychological of resiliency. Human Resource Development Review, Cilt: 5, Sayı:1,s. 25-44.



Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnal Psychology*, Cilt: 60, Sayı:1,s. 541-572.

Meydan, C. H. (2011). İş tatmini ve öz yeterliliğin örgüt içi girişimciliğe etkisi: kamu sektöründe bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 20, Sayı:1,s. 25-40.

Norman, S. M., Avey, J. B., Nimmicht, J. L. ve Pigeon, N. G. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Cilt:17, Sayı:4, s.380-391.

Öge, S., Kaplan, M. (2017). Girişimcilik eğitiminde pozitif psikolojik sermayenin rolü üzerine bir değerlendirme. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:3, Sayı:4, s. 28-33.

Önay, I., Ayas, S., Yaşar Uğurlu, Ö., Önay, M. B. (2017). Psikolojik Sermaye ile Girişimcilik Niyeti İlişkisi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt:3, Sayı:3, s.55-66.

Özdemir, A., Özgüner, M. (2016). Psikolojik sermayenin girişimcilik eğilimine etkisi: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Journal Of Human Sciences*, Cilt:13, Sayı:3,s. 5107-5121.

Özen, Y., Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:15, s. 394-422.

Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T.ve Lee, G. (2015). Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International Journal of Hospitality Management*, Sayı: 20, s. 9-26.

Peterson, C. M., Seligman, M. E. P. (2003). Positive organizational studies: lessons from positive psychology. *Positive organizational scholarship: foundations of a new discipline*. K. S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn. (Edt.). *Positive organizational studies: lessons from positive psychology. Positive organizational scholarship: foundations of a new discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler.

Polatçı, S. (2014). Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: polis teşkilatında bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt:14, Sayı: 1,s. 115-124.

Sönmez, R. V. (2018). Pozitif psikolojik sermayenin girişimcilik eğilimi üzerine etkisi ve bir araştırma. *Electronic Turkish Studies*, Cilt:13, Sayı:30, s. 421-438.

Şen, C., Mert, İ. S. (2019). Psikolojik sermayenin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve sinizm üzerindeki etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:7,Sayı:4, s.9-21.

Tösten, R., ve Özgan, H. (2014). Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ekev Akademi Dergisi*, Cilt: 59, Sayı: 59, s. 429-442.

Uğan, ., Karakaya, F., Nayır, F. (2018). Psikolojik sermayenin işgören performansı ve iş stresine etkisi. Bodrum Muğla: Uluslararası 12. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, s. 1467-1475.

Yılmaz, F. (2020). Pozitif psikolojik sermayenin demografik değişkenler açısından değerlendirilmesi. IJMA, Cilt:4, Sayı:7, s. 71-83.

Zahra, S.A. (1996). Governance, ownership, and corporate entrepreneurship: The moderating impact of industry technological opportunities. Academy of Management Journal, Cilt: 39, Sayı:6,s. 1713-173.

