

T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**SAĞLIK KURUMLARI ÇALIŞANLARININ KURUMSAL SOSYAL
SORUMLULUK ALGILARI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞLARININ İÇ GİRİŞİMCİLİK DÜZEYLERİNE ETKİSİ**

DOKTORA TEZİ

Hazırlayan
Mustafa ERBİR

Tez Danışmanı
Dr. Öğretim Üyesi Ali YILMAZ

Temmuz 2020
KIRIKKALE

T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**SAĞLIK KURUMLARI ÇALIŞANLARININ KURUMSAL SOSYAL
SORUMLULUK ALGILARI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞLARININ İÇ GİRİŞİMCİLİK DÜZEYLERİNE ETKİSİ**

DOKTORA TEZİ

Hazırlayan
Mustafa ERBİR

Tez Danışmanı
Dr. Öğretim Üyesi Ali YILMAZ

Temmuz 2020
KIRIKKALE

KİŞİSEL KABUL SAYFASI

Doktora tezi olarak sunduğum “Sağlık Kurumları alışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İç Girişimcilik Düzeylerine Etkisi” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve faydalandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğunu ve bu eserlere atıf yapılarak faydalanılmış olduğunu beyan ederim.

27/07/2020

Mustafa ERBİR



ÖN SÖZ

Doktora tezimi sağlık sektörü çalışanlarına yönelik yapılımıştır. Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programında Öğretim Elemanı olmam beni sağlık sektörü çalışanlarına yönelik araştırma yapmaya yönlendiren en büyük etkendi. Sağlık hizmeti sunan bireylerin bir bilimsel çalışmaya dâhil edilmesi ve sağlıklı veri alınması araştırmanın en zorlayıcı kısmıydı. Uzmanlık alanım olan işletme bilimi ile ilgili olan “iç girişimcilik” kavramını sağlık sektörü çalışanları üzerinde araştırmak oldukça ilginçti. Araştırmanın diğer değişkenleri olan “kurumsal sosyal sorumluluk” ve “örgütsel vatandaşlık” kavramları ise araştırmaya renk katan konulardı.

Doktora tez çalışması birçok sürecin eş zamanlı olarak yürütülmesi ile sonuçlanabilen oldukça zorlu bir dönemdir. Bu zorlu dönemde araştırmacı çok sayıda kişi ile iletişim kurar ve araştırması için gerekli prosedürleri yerine getirir. Bu zorlu süreçte bana rehberlik eden ve her zaman yanımda olan danışman hocam Dr. Öğretim Üyesi Ali YILMAZ’a, tez izleme komitesi üyesi hocalarım Prof. Dr. Adnan AKIN ve Prof. Dr. Hacı Bayram IŞIK’a teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca araştırma için gerekli yasal izinleri veren Yozgat İl Sağlık Müdürlüğüne, Yozgat ilinde faaliyet gösteren ve bizleri bilimsel bir araştırma için kabul eden Yozgat Şehir Hastanesi yönetimine ve araştırmaya katılan çalışanlarına yardımlarından ve araştırma için değerli vakitlerini ayırdıklarından dolayı teşekkürü bir borç bilirim.

En zorlu dönemlerde beni yalnız bırakmayan, onlara ayırmam gereken zamanı çoğu kez Doktora tez araştırması için aldığım ailem, çok değerli hayat arkadaşım Elife ERBİR, sevgili oğlum Ahmet ERBİR ve canım kızım Betül ERBİR, bu uzun soluklu Doktora çalışmasında destekleriniz ve göstermiş olduğunuz sabırdan dolayı sizlere de teşekkür ederim.

ÖZ

ERBİR, Mustafa, “*Sağlık Kurumları Çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk Alguları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İç Girişimcilik Düzeylerine Etkisi*”, Doktora Tezi, Kırıkkale, 2020

Bu tez araştırması, sağlık sektörü çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algularının ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İç Girişimcilik düzeylerine etkisini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma kamu özel modeli bünyesinde faaliyet gösteren Yozgat Şehir Hastanesi çalışanları üzerinde yapılmıştır. Araştırma toplam beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırma sorunsalı, amacı ve önemi üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde Kurumsal Sosyal Sorumluluk, üçüncü bölümde Örgütsel Vatandaşlık dördüncü bölümde ise İç Girişimcilik kavramlarının kuramsal alt yapısı incelenmektedir. Beşinci bölüm ise Araştırma Metodolojisinin bulunduğu bölümdür.

Araştırmada katılımcıların demografik özellikleri, çalışma statüleri ve araştırma değişkenleri ile ilgili algılarına yönelik veriler toplanmıştır. Toplanan verilerle katılımcıların demografik özelliklerinin ve çalışma statülerinin her bir değişkene göre farklılaşma durumları incelenmiştir. Sonrasında araştırmaya konu olan bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı, yönü ve etkisine yönelik istatistiksel analizler yapılmıştır. Çalışma Sonucunda araştırmanın bağımsız değişkenleri olan Kurumsal Sosyal Sorumluluk algısı ve Örgütsel Vatandaşlık davranışının çalışanların İç Girişimcilik özellikleri ile pozitif yönde ilişkili olduğu ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde olumlu yönde bir etkiye sahip olduğu tespit edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Örgütsel Vatandaşlık, İç Girişimcilik, Sağlık Sektörü Çalışanları, Sağlıkta Girişimcilik

ABSTRACT

ERBİR, Mustafa, *“The Effect of Corporate Social Responsibility Perceptions and Organizational Citizenship Behaviors of the Healthcare Employees on Intrapreneurship Level”* PhD Thesis, Kırıkkale, Turkey, 2020

This thesis study aims to determine The Effect of Corporate Social Responsibility Perceptions and Organizational Citizenship Behaviors of the Healthcare Employees on Intrapreneurship Level. The research was conducted with the employees of the Yozgat City Hospital, which operates within the scope public-private model. The research consists of five sections. The first section focuses on the research problem, purpose and its importance. The second, third and fourth sections discuss the theoretical structures of the Corporate Social Responsibility, Organizational Citizenship, Intrapreneurship concepts, respectively. The fifth section discusses the Research Methodology.

In the study, data on the demographic characteristics of the participants, their working statuses, and their perceptions of the research variables were collected. The collected data were used to investigate the differentiation between the demographics and the working statuses of the participants according to each variable. Then, statistical analyses were made to investigate the presence, direction, and effect of the relationship between dependent and independent variables. As a result of the study, it was found that the independent variables of the study, which are perceived Corporate Social Responsibility and Organizational Citizenship, were found to be positively correlated with their Intrapreneurship, and that independent variables were found to have a positive effect on the dependent variable.

Keywords: Corporate Social Responsibility, Organizational Citizenship, Intrapreneurship, Health Care Professionals, Entrepreneurship in Health Care

KISALTMALAR LİSTESİ

STK	Sivil Toplum Kuruluşları
KSS	Kurumsal Sosyal Sorumluluk
ÖVD	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
İG	İç Girişimcilik
KSP	Kurumsal Sosyal Performans
KV	Kurumsal Vatandaşlık
KH	Kurumsal Hayırseverlik
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
KY	Kurumsal Yönetişim
ÇUS	Çok Uluslu Şirket
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükte İşletmeler
AB	Avrupa Birliği
ÇED	Çevresel Etki Değerlendirme Raporu
WBCSD	World Business Council For Sustainable Development
IMF	International Monetary Fund
PÖD	Prososyal Örgütsel Davranış

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kronolojik Gelişimi	42
Tablo 2: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramına Etki Eden Faktörler.....	68
Tablo 3: Girişimcilik ve İç Girişimcilik Kavramının Karşılaştırılması	80
Tablo 4: Araştırmaya Katılan Sağlık Sektörü Çalışanlarının Demografik Özellikleri	110
Tablo 5: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği KMO ve Barlett's Analizi Sonuçları	115
Tablo 6: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....	116
Tablo 7: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği KMO ve Barlett's Analizi Sonuçları.....	117
Tablo 8: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları	118
Tablo 9: İç Girişimcilik Ölçeği KMO ve Barlett's Analizi Sonuçları	119
Tablo 10: İç Girişimcilik Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....	119
Tablo 11: Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi	121
Tablo 12: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği Faktörlerine İlişkin Güvenilirlik Analizi	122
Tablo 13: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Faktörlerine İlişkin Güvenilirlik Analizi...	122
Tablo 14: İç Girişimcilik Ölçeği Faktörlerine İlişkin Güvenilirlik Analizi	123
Tablo 15: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeğindeki İfadelere Ait Betimsel İstatistikler.....	124
Tablo 16: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğindeki İfadelere Ait Betimsel İstatistikler ...	126
Tablo 17: İç Girişimcilik Ölçeğindeki İfadelere Ait Betimsel İstatistikler	127
Tablo 18: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği Normallik Testi	129
Tablo 19: Normallik Testi Betimsel İstatistikleri.....	130
Tablo 20: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Normallik Testi	131
Tablo 21: İç Girişimcilik Ölçeği Normallik Testi.....	131
Tablo 22: Normallik Testi Betimsel İstatistikleri.....	132
Tablo 23: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Puan Ortalamasının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	133
Tablo 24: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Puan Ortalamasının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	133
Tablo 25: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Puan Ortalamasının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	134

Tablo 26: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Puan Ortalamasının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	135
Tablo 27: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Puan Ortalamasının Kurumdaki Görev Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	136
Tablo 28: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Puan Ortalamasının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	138
Tablo 29: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Puan Ortalamasının Gelir Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	139
Tablo 30: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Puan Ortalamasının Çalışma Statüsü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	142
Tablo 31: Örgütsel Vatandaşlık Puan Ortalamasının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	142
Tablo 32: Örgütsel Vatandaşlık Puan Ortalamasının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	143
Tablo 33: Örgütsel Vatandaşlık Puan Ortalamasının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	144
Tablo 34: Örgütsel Vatandaşlık Puan Ortalamasının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	145
Tablo 35: Örgütsel Vatandaşlık Puan Ortalamasının Kurumdaki Görev Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	146
Tablo 36: Örgütsel Vatandaşlık Puan Ortalamasının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	148
Tablo 37: Örgütsel Vatandaşlık Puan Ortalamasının Kurumdaki Gelir Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	149
Tablo 38: Örgütsel Vatandaşlık Puan Ortalamasının Çalışma Statüsü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	151
Tablo 39: İç Girişimcilik Puan Ortalamasının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	153
Tablo 40: İç Girişimcilik Puan Ortalamasının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu	153
Tablo 41: İç Girişimcilik Puan Ortalamasının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	155

Tablo 42: İç Girişimcilik Puan Ortalamasının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	156
Tablo 43: İç Girişimcilik Puan Ortalamasının Kurumdaki Görev Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	158
Tablo 44: İç Girişimcilik Puan Ortalamasının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	161
Tablo 45: İç Girişimcilik Puan Ortalamasının Gelir Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	162
Tablo 46: İç Girişimcilik Puan Ortalamasının Çalışma Statüsü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu.....	165
Tablo 47: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile İç Girişimcilik Düzeyleri Pearson Korelasyon Değerleri	166
Tablo 48: Kurumsal Sosyal Sorumluluk ile İç Girişimcilik Düzeyleri Pearson Korelasyon Değerleri	170
Tablo 49: Bağımsız Değişkenlerin İç Girişimcilik Ölçeğinin Yenilikçilik Alt Boyutu Üzerindeki Etkisi ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı	174
Tablo 50: Bağımsız Değişkenlerin İç Girişimcilik Ölçeğinin Risk Alma Alt Boyutu Üzerindeki Etkisi ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı	175
Tablo 51: Bağımsız Değişkenlerin İç Girişimcilik Ölçeğinin Proaktiflik Alt Boyutu Üzerindeki Etkisi ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı	177
Tablo 52: Bağımsız Değişkenlerin İç Girişimcilik Ölçeğinin Özerklik Alt Boyutu Üzerindeki Etkisi ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı	179
Tablo 53: Hipotez Testlerinin Sonuçları	180

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Piramidi	25
Şekil 2: Sağlıkta Girişimciliğe Tanısal Bir Yaklaşım ve Girişimciliğe Katkı Sağlayan Faktörler	95
Şekil 3:Sağlık Kurumları İçin Bütünleştirici Bir Yönetim ve Girişimcilik Modeli...	97
Şekil 4: Yardımlaşma Boyutunun İç Girişimcilik Boyutları ile İlişkisi.....	167
Şekil 5: Sivil Erdem Boyutunun İç Girişimcilik Boyutları ile İlişkisi	167
Şekil 6: Vicdanlılık Boyutunun İç Girişimcilik Boyutları ile İlişkisi	168
Şekil 7: Centilmenlik Boyutunun İç Girişimcilik Boyutları ile İlişkisi	169
Şekil 8: Nezaket Boyutunun İç Girişimcilik Boyutları ile İlişkisi	169
Şekil 9: Ekonomik Sorumluluk Boyutunun İç Girişimcilik Boyutları ile İlişkisi....	171
Şekil 10: Yasal Sorumluluk Boyutunun İç Girişimcilik Boyutları ile İlişkisi	171
Şekil 11: Etik Sorumluluk Boyutunun İç Girişimcilik Boyutları ile İlişkisi.....	172
Şekil 12: Gönüllü Sorumluluk Boyutunun İç Girişimcilik Boyutları ile İlişkisi	172
Şekil 13: Ekonomik Sorumluluk, Yardımlaşma ve Vicdanlılık Boyutlarının Yenilikçilik Boyutuna Etkisi.....	175
Şekil 14: Ekonomik Sorumluluk, Vicdanlılık ve Nezaket Boyutlarının Risk Alma Boyutuna Etkisi	177
Şekil 15: Gönüllü Sorumluluk ve Vicdanlılık Boyutlarının Proaktiflik Boyutuna Etkisi	178
Şekil 16: Ekonomik Sorumluluk ve Vicdanlılık Boyutlarının Özerklik Boyutuna Etkisi	180

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	v
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problemin Tanımlanması ve Araştırma Soruları.....	3
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	7
1.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	8
1.4. Araştırma Modeli	10
1.5. Araştırma Hipotezleri	11

İKİNCİ BÖLÜM

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK KAVRAMI

2.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Tanımı ve Kapsamı	14
2.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Tarihi Gelişimi	17
2.3. Kurumsal Sosyal Sorumluluk ile İlişkili Kavramlar	19
2.3.1. İş Etiği	19
2.3.2. Kurumsal Sosyal Duyarlılık.....	20
2.3.3. Kurumsal Sosyal Performans.....	20
2.3.4. Kurumsal Vatandaşlık.....	21
2.3.5. Kurumsal Hayırseverlik	22
2.3.6. Kurumsal Yönetişim	22
2.3.7. Sürdürülebilir Kalkınma.....	24
2.3.8. Davranış Kodları	24
2.4. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Boyutları	25
2.4.1. Ekonomik Sorumluluk	26
2.4.2. Yasal Sorumluluk.....	27
2.4.3. Etik Sorumluluk	27

2.4.4.	Gönüllü Sorumluluk.....	29
2.5.	Başlıca Sosyal Sorumluluk Alanları.....	30
2.5.1.	Çalışanlara Karşı Sorumluluk	31
2.5.2.	Müşterilere Karşı Sorumluluk.....	32
2.5.3.	Hissedarlar ve Sermayedarlara Karşı Sorumluluk	33
2.5.4.	Doğaya ve Çevreye Karşı Sorumluluk.....	33
2.5.5.	Rakiplere Karşı Sorumluluk.....	34
2.5.6.	Tedarikçilere Karşı Sorumluluk.....	35
2.5.7.	Devlete Karşı Sorumluluk.....	36
2.5.8.	Topluma Karşı Sorumluluk.....	36
2.5.9.	Yeni Paydaşlara Karşı Sorumluluk	37
2.6.	Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramıyla İlgili Yapılan Çalışmalar	37

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK KAVRAMI

3.1.	Örgütsel Vatandaşlık Kavramının Tanımı	39
3.2.	Örgütsel Vatandaşlık Kavramının Tarihsel Gelişimi	41
3.3.	Örgütsel Vatandaşlık Kavramının Özellikleri.....	43
3.4.	Örgütsel Vatandaşlık Teorileri	44
3.4.1.	Eşitlik Teorisi	45
3.4.2.	Vekâlet Teorisi	46
3.4.3.	Lider-Üye Etkileşim Teorisi	47
3.4.4.	Sosyal Değişim Teorisi	49
3.4.5.	Beklenti Teorisi	50
3.4.6.	Karşılıklılık Normu Teorisi.....	51
3.5.	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Yakın Olan Kavramlar	52
3.5.1.	Prososyal Örgütsel Davranış	53
3.5.2.	Örgütsel Spontanlık.....	54
3.5.3.	Psikolojik Sözleşmeler	55
3.5.4.	Ekstra Rol Davranışları	57
3.5.5.	İzlenim Yönetimi	58
3.5.6.	Bağlamsal Performans	59
3.6.	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramının Boyutları	60
3.6.1.	Yardımlaşma (Özgecilik).....	60

3.6.2.	Vicdanlılık.....	62
3.6.3.	Centilmenlik.....	63
3.6.4.	Nezaket.....	65
3.6.5.	Sivil Erdem	66
3.7.	Örgütsel Vatandaşlık Kavramına Etki Eden Faktörler	67
3.7.1.	Çalışanın (Kişilik) Özellikleri	69
3.7.2.	Görevin Özellikleri.....	71
3.7.3.	Örgütsel Özellikler	73
3.7.4.	Liderlik Davranışları	74
3.8.	Örgütsel Vatandaşlık Kavramıyla İlgili Yapılan Çalışmalar	75

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İÇ GİRİŞİMCİLİK KAVRAMI

4.1.	Girişimcilik Kavramı.....	77
4.1.1.	Girişim, Girişimci ve Girişimcilik Kavramları	77
4.1.2.	Girişimci Olmayı Belirleyen Faktörler	78
4.1.3.	Girişimcilik Türleri	80
4.2.	İç Girişimcilik.....	83
4.2.1.	İç Girişimcilik Kavramının Tanımı ve Önemi	83
4.2.2.	İç Girişimcilik Kavramının Tarihsel Gelişimi	84
4.2.3.	İç Girişimcilik Türleri	85
4.2.4.	İç Girişimcilik Kavramını Belirleyen Unsurlar.....	86
4.2.5.	İç Girişimcilik Kavramının Boyutları	87
4.2.6.	İç Girişimcilik Kavramı ile İlgili Yapılan Çalışmalar	91
4.3.	Sağlık Hizmetlerinde İç Girişimcilik.....	93
4.3.1.	Sağlık kavramı ve Sağlık Hizmetlerinin Tanımı.....	93
4.3.2.	Sağlık Sektöründe İç Girişimcilik Araştırmaları.....	94
4.3.3.	Sağlık Sektöründe Girişimcilik Uygulamaları	104

BEŞİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

5.1.	Araştırma Yöntemi	106
5.2.	Veri Toplama Yöntemi.....	107
5.2.1.	Veri Toplama Araçları	107

5.3. Araştırmanın Örneklemi.....	109
5.4. Verilerin Analizi.....	113
5.5. Bulgular.....	114
5.5.1. Faktör Analizi Bulguları.....	114
5.5.2. Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	121
5.5.3. Betimsel İstatistik Değerleri.....	123
5.5.4. Normallik Testi Sonuçları.....	129
5.5.4.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeğinin Normal Dağılım Analizi ...	129
5.5.4.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Normal Dağılım Analizi	130
5.5.4.3. İç Girişimcilik Ölçeğinin Normal Dağılım Analizi.....	131
5.5.5. Farklılaşmalara Yönelik Bulgular.....	132
5.5.5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği Puanlarının Farklılaşma Durumu.....	132
5.5.5.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Puanlarının Farklılaşma Durumu.....	142
5.5.5.3. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre İç Girişimcilik Ölçeği Puanlarının Farklılaşma Durumu.....	152
5.5.6. Değişkenler Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bulgular.....	165
5.5.7. Değişkenler Arasındaki İlişkinin Yönüne ve Derecesine Dair Bulgular	173
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	182
KAYNAKÇA.....	204
EKLER.....	246

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Sürekli değişen ve gelişen küresel sistemde işletmelerin ayakta kalabilmelerinin ve faaliyetlerine devam edebilmelerinin en önemli şartlarından biri de rekabet kabiliyetine sahip olmalarıdır. Küresel rekabet ortamında başarılı olabilmenin yollarından biri de yönetim biliminin gereklerini yerine getirmekten geçmektedir. Yönetim insanlık tarihi kadar eski bir bilimdir. Özellikle endüstri devriminden sonra değeri daha da artan yönetim bilimi tarih boyunca farklı şekillerde karşımıza çıkmıştır. Klasik yönetim anlayışıyla başlayan süreç modern sonrası döneme kadar uzanmaktadır (Booth ve Rowlinson, 2014). Söz konusu yönetim anlayışları işletmelerin içinde buldukları dönem ya da teknolojik ve sosyal gelişmelerle birlikte değişiklik göstermişlerdir.

Yönetim bilimi birden fazla insanın faaliyette bulunduğu her tür girişimde ele alınabilir. Bu yüzden yönetim bilimine konu olan kavramlar, bilimsel çalışmalar hangi sektörde yapılırsa yapılsın karşımıza çıkabilir. Bu çalışma kapsamında yönetim bilimine konu olan kavramlar, sağlık sektörü çalışanlarının gelecekte daha etkin ve verimli çalışmaları konusunda farkındalık oluşturabilir. Bu çalışma ile birlikte sağlık sektörünün sadece tıp, kimya, biyoloji gibi bilimlerden ibaret olmadığı, sağlığın uygulayıcıları ile ilgili kısmında yönetim biliminin devreye girdiği fark edilebilir.

Günümüzde işletmelerin rekabet edebilmeleri ve çağın gereklerini yakalayabilmeleri için modern sonrası yönetim anlayışını benimsemeleri tavsiye edilebilir. Yine işletmelerin başarıyı yakalamaları ve örgüt hedeflerini gerçekleştirmeleri açısından yönetim anlayışı büyük önem taşımaktadır. Modern yönetim tekniklerini kullanan işletmeler açısından araştırmamızda ele alınan “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, “Örgütsel Vatandaşlık” ve “İç Girişimcilik” kavramlarının her biri ile ilgili farkındalık gün geçtikçe artış göstermektedir. Bu kavramlar işletmeyi mekanik bir örgüt olmaktan çıkarıp tüm çevre faktörleriyle bir bütün olarak incelenmesi ve işletilmesi gereken bir kavram haline getirebilmektedir.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk kavramıyla ilgili alanyazına en çok katkı sağlayan bilim insanlarının (Kotler ve Lee, 2008; Grosbois, 2012; Carroll, 1991, Frederick, 1992, Becan, 2011) ortak görüşleri bu kavramın işletme ile çevrenin etkileşimi sonucu oluştuğu ve işletmeye olumlu katkı sağladığı noktasındadır. Bu

yüzden çoğu modern işletmenin yönetim ve pazarlama bölümlerinde kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) kavramına özel alt birimler oluşturulmuştur. Araştırmaya konu olan bir diğer kavram Örgütsel Vatandaşlık kavramı alanyazında oldukça fazla sayıda çalışma yapılan bir kavramdır. Basitçe bu kavram, çalışan bireylere görev tanımlarında olmayan davranışların işletme yararına olacak şekilde sergilenmesi (Lev ve Koslowski, 2012; Griffin ve Moorhead, 2011) olarak açıklanabilir. Yani kişinin çalışma ortamındaki tutum ve davranışlarıyla ilgilidir. Kavramın en önemli özelliklerinden biri de organizasyona fonksiyonel fayda sağlamasıdır (Sometch ve Oplatka, 2014). Araştırmada incelenecek son değişken İç Girişimcilik kavramıdır. Bu kavramın temelinde Girişimci ve Girişimcilik kavramı yatmaktadır. Klasik bir tanımla girişimci, emek, sermaye ve doğal kaynaklardan oluşan üretim faktörlerini bir araya getiren kişidir (Jabiecka, 2001; Bakan vd., 2012; Bernstein, 2013). Yapılan bu faaliyete de girişimcilik denir. Fakat araştırmamıza konu olan İç Girişimcilik kavramı Girişimcilik kavramının bir kurum içerisinde belirli sınırlarda yapılması faaliyeti (Hill, 2003; Parker, 2011; Culhane, 2003) olarak karşımıza çıkar. Nitekim araştırmamıza konu olan sağlık sektörü çalışanları da belirli bir kurumda ve belirli sınırları olan alanlarda faaliyet göstermektedir.

Araştırmaya konu olan yukarıda açıklanan üç kavram bilimsel çalışmalara daha önce tek tek konu olmuşlardır fakat her üçünü de aynı anda inceleyen ve aralarındaki ilişkileri, ilişkilerin yönünü ve derecesini değerlendiren bir bilimsel araştırmaya daha önce alanyazında rastlanmamaktadır. Bu açıdan yönetim bilimleri kapsamında yapılan bu çalışma özgün bir araştırma özelliğini taşımaktadır.

Yapılan araştırmada sağlık sektörü çalışanları ele alınmıştır. Alanyazın incelendiğinde yönetim bilimi ile ilgili birçok sektörde bilimsel araştırmalar yapılmıştır. Fakat sağlık sistemlerinin işlerliği ve sistemin nasıl daha verimli çalışacağı konusunda son yıllarda artan soru işaretleri mevcuttur. Bu çalışma sağlık sisteminin sağlık sektörü çalışanları tarafından nasıl daha etkin ve daha işler hale getirilebileceği sorusuna yanıt aramaktadır. Bireyin kişisel ve sosyal yönlerini keşfetmesi ve geliştirmesi mutlak olarak faaliyette bulunduğu sistemin etkinliğini artıracaktır. Çalışmanın yapıldığı kurum, kamu özel işbirliği kapsamında faaliyet gösteren Yozgat Şehir Hastanesidir. Araştırmada şehir hastanesi çalışanlarına yönelik veri toplanmasının nedeni de şehir hastanesinin sağlık sektöründe kamu-özel iş birliğine ait bir yapılanmanın ilk modeli ve bu modelin Türkiye'deki ilk örneği

olmasıdır. Bu sayede aynı kurumda çalışan kamu ve özel sektör çalışanlarının karşılaştırmalı değerlendirmesi yapılmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde araştırma problemi tanımlanmış, araştırmanın amacı ve önemi açıklanmış, araştırma modeli kurulmuş ve araştırmanın hipotezleri belirlenmiştir. İkinci bölümde “Kurumsal Sosyal Sorumluluk” kavramı, üçüncü bölümde “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” kavramı ve dördüncü bölümde “İç Girişimcilik” kavramları teorik olarak incelenmiştir. Araştırmanın son bölümünde, Yozgat Şehir Hastanesi çalışanları örnekleminde, Sağlık Kurumları Çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İç Girişimcilik Düzeylerine Etkisini tespit etmek amacıyla “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, “Örgütsel Vatandaşlık” ve “İç Girişimcilik” ölçeklerine yönelik çalışanların görüşleri alınmıştır. Araştırmaya ilişkin elde edilen görüşler demografik özellikler, çalışma süresi, çalışma şekli ve çalışma statüsü değişkenleriyle istatistiki analizler yapılmıştır. Elde edilen sonuçlarla araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkinin yönü ve derecesi yine istatistiki olarak incelenmiştir.

1.1. Problemin Tanımlanması ve Araştırma Soruları

Sağlık sektörü çalışanları mesleklerini icra ederken biçimsellik üst düzeydedir. Özellikle klinik hizmetler sınıfında görevli personelin kendilerine verilen görev tanımlarının dışına çıkması oldukça zordur. Sağlık hizmetlerinin merkezinde insan hayatı olduğu için bu yüksek derecede biçimsellik aslında sağlık hizmetlerinin uygulanması açısından bir zaruriyettir. Bunun yanında sağlık sektörü çalışanları bir örgütün elemanı olmakta ve beşeri ilişkiler içerisinde bulunmaktadır. Bu durum bazı davranışların sergilenmesi ya da sergilenmekten kaçınılması durumunu doğurur. Lemström ve Laaksonen (2012)’a göre Sağlık hizmetleri, biçimsellik seviyesinin yüksek olmasından kaynaklanan birçok davranışsal ve örgütsel engelden dolayı İG faaliyetleri için zorlu bir ortamdır. Bu zorluğa rağmen geliştirilen İG özellikleri sağlık sistemlerinin daha verimli işlemlerini sağlayacaktır.

Geçtiğimiz on yıl boyunca sağlık sektöründeki İG giderek daha önemli hale gelmiştir (Koelewijn vd., 2012). Yaşlanan toplum, teknolojik yenilikler ve kronik hastalıklar ve sağlık sistemini zora sokan dönemsel salgın hastalıklar, sağlık sistemlerinin sürdürülebilirliğini tehlikeye atmaktadır. Örneğin ABD’de yapılan bir

araştırmada yaşlı nüfusun 2030 yılında 69 milyona, 2050 yılında 88,5 milyona yükselmesi beklenmektedir (Esposito ve Sollazo, 2019). Doğal yaşam gereği yaşlı nüfusun sayısı arttıķa kronik hastalıklar ve sağlık hizmetine duyulan ihtiyaē da artmaktadır. İşte bu esnada biēimsellik düzeyinin yüksek olduğu sağlık hizmetlerinde bir ēıkıř yolu olarak yenilik, inovasyon ve proaktifliği bünyesinde barındıran İG kavramı önem kazanmaktadır. Yapılan araştırmalar yenilik ve inovasyonun alt kademelerden başlayarak tüm organizasyona yayıldığında (Nomie ve Sandor, 2015) daha kolay uygulanabileceği görüşündedir. Bu ēalıřmanın en temel sorunsalı da, ēalıřanların İG davranışının kuruma yararlı hale getirilmesidir.

Sağlık endüstrisi iēin tartışmasız zorlu bir dönemde yaşıyoruz. Ülkelerin sağlık sistemlerine bakıldığında ēoęu ülkenin kendi sağlık sisteminden memnun olmadığı görülmektedir (Pillay, 2014). Sağlık sistemiyle ilgili mevcut yaklaşımlar tek bir konu veya probleme odaklanmaktadır. Buna karşın sağlık sistemini tümüyle kapsayan ēzmler bulunamamaktadır. Sağlık endüstrisini en ēok zorlayan etkenlerden biri tüketimin artması ve gelecekte daha da artış göstereceği gerēeęidir. Bu zorlu durumdan ēıkıř yolu, teknoloji ve inovatif yaklaşımlarla sistemin olumsuz etkilenmeden ēzm bulunabileceği ve tüm sağlık sektörü ēalıřanları iēerisinden ēıkan girişimci ruhlarla ortaya ēıkarılabileceęi düşüncesidir.

İē girişimcilik sadece yönetim kademesinde bulunanlara ait bir özellik değildir. Örneğin sağlık sektörü ēalıřanları sağlık alanında hem deneyim hem de bilgi bakımından toplumdaki diğer ēalıřanlardan farklılık göstermektedirler. Sahadaki sorunları ve bu sorunların ēzmlerini de en iyi onlar tespit edebilirler. Sağlık alanındaki girişimci kişilerin belirlenmesi onlara fırsat tanınması önemli faydalar sağlayabilir. Bu yüzden bu ēalıřmada tüm sağlık sektörü ēalıřanlarının İG algıları lēlmeye ve potansiyelleri aēıęa ēıkarılmaya ēalıřılmıřtır.

Araştırmaya konu olan KSS kavramı bireylerin kuruma aidiyeti ve kurum imajının ēalıřan tarafındaki değerini göstermektedir. Diğer kavram rgtsel Vatandaşlık Davranışı, kişilerin bir arada ēalıřırken iş ahengi oluşturma ve insani ilişkiler kurmalarına yardımcı olmaktadır. İē girişimcilik kavramı ise araştırmanın üçüncü boyutunda yer almakta ve sağlık sektörü ēalıřanları iēin yüksek derecede öneme sahiptir. İē girişimcilik kavramı sayesinde kişi, bireysel özelliklerini keşfedebilir ve kurum iēerisinde kişisel başarıyı yakalayabilir.

Alan araştırmaları incelendiğinde sağlık sektöru alışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Örgütsel Vatandaşlık veya İç Girişimcilik düzeylerinin ölçülmesinden ziyade bu kavramların kavramsal olarak ele alınmış olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın bakış açısı ise sağlık sektöru çalışanlarını çok yönlü olarak değerlendirmektir. Çalışmaya Kurumsal Sosyal Sorumluluk kavramı alınmıştır, çünkü sağlık sektöru çalışanları çalıştığı kuruma aidiyet konusunda belirli seviyede olmalıdır ki kurum imajı sağlık hizmeti alanlar tarafında da değerli olabilsin. Öte yandan sağlık sektöru çalışanlarının sosyal yönlerinin de kuvvetli olması kurumda eşgüdümün sağlanabilmesi açısından önemlidir. Bu yüzden çalışmaya Örgütsel Vatandaşlık Davranışı alınmıştır. Bundan başka çalışmada, bireyin kişisel özellikleri ve potansiyelini ortaya çıkaracak olan İç Girişimcilik kavramı ele alınmıştır.

İşte bu üç temel özelliğe sahip olan bir sağlık kuruluğu rekabet ortamında ayakta kalabilen ve toplumda kabul edilen bir sağlık kuruluğu olabilir. Sağlık hizmeti alan bireylere yönelik yapılan araştırmalarda problemlerin kurum imajı, sağlık sektöru çalışanının sosyal yetersizliği veya bireysel yetersizliği dikkat çekmektedir (McCleary vd., 2006). Bu alışma ile bu üç probleme ait çözümler sunulması için farkındalık oluştırmaya çalışılmaktadır. Tüm bunların yanısıra sağlık sektöründe üst kademe yöneticilerinin personelini daha iyi tanınması ve azami fayda sağlayacak faaliyetlere yönlendirmesi bu sorunsalın çözümüne kavuşmasıyla gerçekleşebilecektir. Bu gerekçelerden dolayı bu araştırmanın yapılması gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Araştırma Yozgat İli Merkezinde faaliyet gösteren Yozgat Şehir Hastanesinde yapılmıştır. Araştırmada Yozgat Şehir hastanesinin ana kütle olarak seçilmesinin nedeni, sağlık kurumunun Türkiye'deki ilk kamu özel modeli sağlık kurumu olması, araştırmacının sağlık kurumunda uygulama yapma kolaylığı ve sağlık kuruluğuunda araştırma yapmak için yasal iznin alınmasıdır. Araştırmada sağlık sektöru alışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Örgütsel Vatandaşlık ve İç Girişimcilik Algıları ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırma kapsamında şu soruların yanıtı aranmaktadır

- Sağlık Hizmeti sağlayan bireylerin Kurumsal Sosyal Sorumluluk algıları nasıl sekillenmektedir?
- Sağlık Sektöru alışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk algıları demografik özelliklere göre farklılık göstermekte midir?

- Sağlık Sektörü Çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk algıları kamu veya özel sektör çalışanı olması durumuna göre farklılık göstermekte midir?
- Sağlık Sektörü Çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk algıları mesleki statülerine göre farklılık göstermekte midir?
- Sağlık Sektörü Çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk algıları ölçülürken çalışma süresi etkili bir faktör müdür?
- Sağlık Hizmeti sağlayan bireylerin Örgütsel Vatandaşlık davranışları nasıl şekillenmektedir?
- Sağlık Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık algıları demografik özelliklere göre farklılık göstermekte midir?
- Sağlık Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık algıları kamu veya özel sektör çalışanı olması durumuna göre farklılık göstermekte midir?
- Sağlık Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık algıları mesleki statülerine göre farklılık göstermekte midir?
- Sağlık Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık algıları ölçülürken çalışma süresi etkili bir faktör müdür?
- Sağlık Hizmeti sağlayan bireylerin İç Girişimcilik algıları nasıl şekillenmektedir?
- Sağlık Sektörü Çalışanlarının İç Girişimcilik algıları demografik özelliklere göre farklılık göstermekte midir?
- Sağlık Sektörü Çalışanlarının İç Girişimcilik algıları kamu veya özel sektör çalışanı olması durumuna göre farklılık göstermekte midir?
- Sağlık Sektörü Çalışanlarının İç Girişimcilik algıları mesleki statülerine göre farklılık göstermekte midir?
- Sağlık Sektörü Çalışanlarının İç Girişimcilik algılarını belirlerken çalışma süresi etkili bir faktör müdür?
- Sağlık Sektörü Çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve İç Girişimcilik algıları arasında bir ilişki var mıdır?
- Sağlık Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık ve İç Girişimcilik algıları arasında bir ilişki var mıdır?
- Sağlık Sektörü Çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk algıları İç Girişimcilik özelliklerini etkiler mi?

- Sağlık Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık davranışları İç Girişimcilik Özelliklerini etkiler mi?

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Sağlık, tüm insanlık için hayati önem taşıyan bir kavramdır. Bu özelliği ile geçmiş dönemlerde ve günümüzde birçok bilimsel araştırmaya konu olmuştur ve olmaktadır. Bu derece önemli olan sağlık kavramı, kendi değeriyle uygulayıcılarına verilen önemi de artırmıştır. Sağlık uygulayıcıları sağlık sektöründe çalışan kişilere denilmektedir. Farklı statülerde görev yapan sağlık sektörü çalışanları arasında hekim, hemşire, ebe, eczacı, psikolog, diyetisyen, tekniker, hasta bakım elemanı, veri giriş elemanı, yönlendirme elemanı, güvenlik elemanı, acil tıp teknikeri vb. gibi çok farklı meslek grupları bulunmaktadır. Sağlık sektörünün bir bütün olarak toplumda yaşayan bireylere fayda sağlayabilmesi tüm bu uygulayıcıların eşgüdüm içerisinde çalışmasına bağlıdır. Bu sebepten dolayı sağlık Sektörü çalışanlarına yönelik yapılan araştırmalar arasında, özel bir statüde çalışanlardan ziyade tüm sağlık uygulayıcılarını kapsayan çalışmalar daha iyi netice verebilmektedir.

Alanyazın incelendiğinde çalışmaların çoğunun tek meslek grubuna hitap ettiği, çoğunlukla da hemşireler üzerinde bilimsel araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Bu durum sağlık sektörü çalışanlarının üstlendiği göreve bakılmaksızın bir bütün olarak ele alındığı araştırmaların az sayıda olduğunu göstermektedir. Bunun haricinde türünün ilk örneği kamu özel işbirliği modeli olan bir sağlık kuruluşunda sağlık sektörü çalışanlarının algılarına yönelik yapılan bir bilimsel araştırmaya rastlanmamaktadır. Alanyazındaki boşluk bu ve benzeri çalışmalarla doldurulabilir.

Dünya genelinde ve Türkiye’de sağlık sektörü çalışanlarına yönelik yapılan bilimsel çalışmaların sayısı oldukça fazladır. Buna karşın bu çalışmada olduğu gibi hem kurumsal hem sosyal hem de bireysel özelliklere hitap eden geniş çaplı bir araştırma yapılmadığı düşünülmektedir. Sağlığın esas konusu olan tıp bilimine yönelik yapılan çalışmalar kadar sağlık sektörü çalışanlarına yönelik yapılan bilimsel çalışmalar da hem bilime hem de sağlıktaki gelişmelere katkı sağlayacaktır.

Alanyazında Sağlık Sektörü Çalışanlarının “İç Girişimcilik” düzeylerine yönelik doğrudan bir çalışma bulunamamış, sağlık sektöründe yapılan İG ile ilgili,

tüm sağlık sekt6ru çalışanlarını kapsayan bir çalışmaya da rastlanmamıştır. Bu araştırmada ise, tüm sağlık sekt6ru çalışanları ele alınmış ve İG 6zellikleri 6l6lmeye çalışılmıştır. Araştırmanın 6nemi bu açıdan değerlendirildiğinde, tüm sağlık sekt6ru çalışanlarına hitap ettiği için bilimsel araştırmalardaki bu boşluğu doldurmaktadır ve alanyazına katkı sağlayacak niteliktedir. Ayrıca bu araştırmanın yapılmasına sebep olan etkenler arasında son yıllarda sağlıkta İG ile doğrudan ilgili olan sağlıkta d6n6ř6m, dijitalleşme ve toplumsal değerrişim kavramları bunun haricinde son yıllarda g6r6len ve sağlık sistemlerini tehdit eden salgın hastalıklar etkili olmuştur. 6lkemizde T6İK verilerine g6re yaşlı n6fus artış g6stermektedir. 65 yaş 6st6 n6fusun toplam n6fus içerisindeki oranı 2023 yılında % 10, 2040 yılında % 16,3 ve 2060 yılında % 22,5 olması beklenmektedir (www.tuik.gov.tr). Yaşlı n6fusun artması sağlık sisteminin giderek daha etkin çalışmasını gerektirecektir. Bu y6zden sağlıkta etkinliği ve verimliliği arttırmaya y6nelik b6nyesinde yenilik, inovasyon ve proaktifliği barındıran çalışmaların sayısı daha artırılmalıdır. Bu çalışmanın amacı da, sağlık sekt6ru alışanlarının “Kurumsal Sosyal Sorumluluk” algılarının ve “6rg6tsel Vatandaşlık” davranışlarının “İ Girişimcilik” d6zeyleri ile ilişkisini belirlemektir. Bu sayede sosyal 6zelliklerin bireysel 6zelliklerle ilişkisi 6l6lmeye çalışılmıştır.

1.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Her bilimsel araştırma bir takım kısıtları b6nyesinde barındırır. Ayrıca sosyal bilimlerde toplanan veriler araştırmaya katılan kişilerin o anki psikolojik, sosyal ve ekonomik durumundan soyutlanamaz. Kişi araştırma esnasında kendini nasıl hissediyorsa o anki algılarıyla araştırma sorularını cevaplar. Bu durum sosyal bilimlerin yapısından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla elde edilen veriler kişilerin 6znel yargılarıyla şekillenmiştir.

Araştırmanın kısıtlarından birisi de 6rneklem fakt6r6d6r. Araştırma katılımcıları T6rkiye’de ilk kamu 6zel işbirliği modeli sağlık kuruluşu olan Yozgat şehir Hastanesi alışanlarıdır. Ocak 2017 tarihinde kurulan Yozgat şehir Hastanesinin toplam inşaat alanı 142,237 m² b6y6kl6đ6ndedir. Hastane toplam 478 yatak kapasitesine sahip olup hastane b6nyesinde toplam 90 poliklinik aktif olarak faaliyetlerine devam etmektedir. Ayrıca hastanede 10 kişilik birinci basamak, 12

kişilik ikinci basamak 34 kişilik üçüncü basamak ve 14 kişilik yeni doğan yoğun bakım olmak üzere toplam 70 kişilik yoğun bakım kapasitesi mevcuttur (<https://yozgatsehir.saglik.gov.tr/>). Hastane kalite biriminden alınan verilere göre hastanede toplam 2402 kişi istihdam edilmektedir.

Kamu-özel işbirliği yatırımları, büyük maliyet gerektiren birtakım proje ve yatırımların, özel sektör kuruluşlarından kaynak temin edilerek finanse edilmesi işlemidir. İki taraflı sözleşmeye dayanan bu işbirliği ile kamu otoritesi bir özel sektör kuruluşuyla uzun süreli (en fazla 30 yıl) sözleşme yaparak yap işlet faaliyetinin gerçekleşmesine zemin hazırlar. Bu sayede sağlık hizmetinin topluma daha hızlı ve kaliteli bir şekilde verilmesi amaçlanır. Bu projelerle kamu üzerindeki yük hafifler. Neticede kamu hizmetleri daha seri ve etkili bir biçimde halka ulaşabilir (<http://www.medikalnews.com/>).

Araştırmaya her kademedede ve her meslek grubunda çalışan sağlık personeli dâhil edilmiştir. Araştırmada kullanılan anket araştırmacı tarafından yüz yüze görüşme tekniği ile uygulanmıştır. Sağlık kurumunda yoğun çalışma ortamı olan acil servis ve idari birimlerde ise anketler sağlık kuruluşunun kalite kontrol biriminde çalışanlar tarafından bizzat uygulanmıştır.

Araştırma coğrafi olarak sadece Yozgat il merkezinde ve sadece sağlık sektörü çalışanları üzerine yapılmıştır. Çalışmanın farklı bir coğrafi bölgeye veya farklı bir sektöre genelleştirilmesi söz konusu değildir. bu durum çalışmanın başka bir sınırını teşkil eder. İleride bu çalışmadan ilham alınarak daha geniş coğrafyada ve daha büyük çaplı bir örnekleme benzer çalışmalar yapılabilir.

Çalışmada bir diğer kısıt ise araştırma yapılan sağlık kuruluşunun kamu özel ortaklığı modelinin ilk örneği olması ve özel sektörde çalışanların bir kısmının meslek hayatının başında olmasıdır. Buna rağmen daha çok kamu kesiminde çalışanlar eski Yozgat Devlet Hastanesi çalışanları olduğundan bu durum tolere edilebilmektedir. Çünkü çalışanların bir kısmı çalışma hayatlarında daha önce de aynı kişilerle birlikte çalışmış ve mevcut kurum kültürü üzerine çalışma ortamı oluşturulmuştur.

1.4. Araştırma Modeli

Araştırmada Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Örgütsel Vatandaşlık ve İç Girişimcilik kavramı olmak üzere üç değişken kullanılmıştır. Değişkenlerin istatistiki analiz yapmaya daha uygun hale getirilebilmesi için değişkenler alt boyutlara ayrılmıştır:

* Kurumsal Sosyal Sorumluluk: -Ekonomik Sorumluluk, -Yasal Sorumluluk, - Etik Sorumluluk, -Gönüllü Sorumluluk

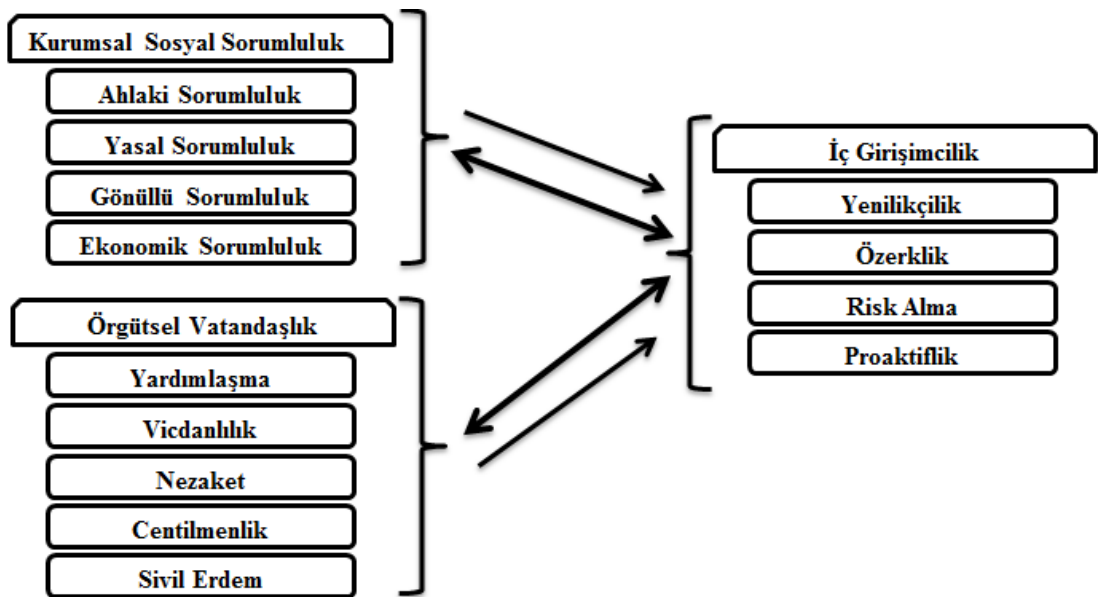
* Örgütsel Vatandaşlık: -Yardımlaşma, -Sivil Erdem, -Vicdanlılık, -Centilmenlik, - Nezaket

* İç Girişimcilik: -Yenilikçilik, -Özerklik, -Risk Alma, -Proaktiflik

Araştırmada ilk olarak katılımcıların algılarını ölçmeye yönelik demografik özellikler ve çalışma koşullarına göre istatistiki analizler yapılmıştır. Sonra da değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkisine yönelik korelasyon analizi bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisi görmek için de çoklu regresyon analizi yapılmış sonrasında araştırmaya modeli oluşturulmuştur.

Oluşturulan modelde Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Örgütsel Vatandaşlık kavramlarının her bir alt boyutu ile İç Girişimcilik kavramının alt boyutları arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Korelasyon ve Çoklu Regresyon Analizi sonucunda bulgular kısmında bu ilişkiler tek tek ele alınarak yorumlanmıştır.

Araştırma Modeli



1.5. Araştırma Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde kurulmuştur.

Hipotez 1a: Sağlık sektöru alışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk algıları “Cinsiyet” özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 1b: Sağlık sektöru alışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk algıları “Yaş” değişkenine göre farklılık göstermektedir

Hipotez 1c: Sağlık sektöru alışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk algıları “Medeni Durum” değişkenine göre farklılık göstermektedir

Hipotez 1d: Sağlık sektöru alışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk algıları “Eğitim Durumu” değişkenine göre farklılık göstermektedir

Hipotez 1e: Sağlık sektöru alışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk algıları “Kurumdaki Görev” değişkenine göre farklılık göstermektedir

Hipotez 1f: Sağlık sektöru alışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk algıları “alışma Süresi” değişkenine göre farklılık göstermektedir

Hipotez 1g: Sağlık sektöru alışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk algıları “Gelir Durumu” değişkenine göre farklılık göstermektedir

Hipotez 1h: Sağlık sektöru alışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk algıları “alışma Statüsü” değişkenine göre farklılık göstermektedir

Hipotez 2a: Sağlık sektöru alışanlarının Örgütsel Vatandaşlık davranışları “Cinsiyet” özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2b: Sağlık sektöru alışanlarının Örgütsel Vatandaşlık davranışları “Yaş” değişkenine göre farklılık göstermektedir

Hipotez 2c: Sağlık sektöru alışanlarının Örgütsel Vatandaşlık davranışları “Medeni Durum” değişkenine göre farklılık göstermektedir

Hipotez 2d: Sağlık sektöru alışanlarının Örgütsel Vatandaşlık davranışları “Eğitim Durumu” değişkenine göre farklılık göstermektedir

Hipotez 2e: Sağlık sektöru alışanlarının Örgütsel Vatandaşlık davranışları “Kurumdaki Görev” değişkenine göre farklılık göstermektedir

Hipotez 2f: Sağlık sektörü çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık davranışları “Çalışma Süresi” değişkenine göre farklılık göstermektedir

Hipotez 2g: Sağlık sektörü çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık davranışları “Gelir Durumu” değişkenine göre farklılık göstermektedir

Hipotez 2h: Sağlık sektörü çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık davranışları “Çalışma Statüsü” değişkenine göre farklılık göstermektedir

Hipotez 3a: Sağlık sektörü çalışanlarının İç Girişimcilik eğilimleri “Cinsiyet” özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3b: Sağlık sektörü çalışanlarının İç Girişimcilik eğilimleri “Yaş” değişkenine göre farklılık göstermektedir

Hipotez 3c: Sağlık sektörü çalışanlarının İç Girişimcilik eğilimleri “Medeni Durum” değişkenine göre farklılık göstermektedir

Hipotez 3d: Sağlık sektörü çalışanlarının İç Girişimcilik eğilimleri “Eğitim Durumu” değişkenine göre farklılık göstermektedir

Hipotez 3e: Sağlık sektörü çalışanlarının İç Girişimcilik eğilimleri “Kurumdaki Görev” değişkenine göre farklılık göstermektedir

Hipotez 3f: Sağlık sektörü çalışanlarının İç Girişimcilik eğilimleri “Çalışma Süresi” değişkenine göre farklılık göstermektedir

Hipotez 3g: Sağlık sektörü çalışanlarının İç Girişimcilik eğilimleri “Gelir Durumu” değişkenine göre farklılık göstermektedir

Hipotez 3h: Sağlık sektörü çalışanlarının İç Girişimcilik eğilimleri “Çalışma Statüsü” değişkenine göre farklılık göstermektedir

Hipotez 4: Sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışları ile iç girişimcilik eğilimleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 5: Sağlık sektörü çalışanlarının kurumsal sosyal sorumluluk algıları ile iç girişimcilik eğilimleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 6: Sağlık sektörü çalışanlarının kurumsal sosyal sorumluluk algıları iç girişimcilik eğilimlerine olumlu yönde etki eder.

Hipotez 7: Sağlık sekt6ru çalışanlarının 6rg6tsel vatandaşlık davranışları i girişimcilik eğilimlerine olumlu y6nde etki eder.



İKİNCİ BÖLÜM

2. KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK KAVRAMI

Çalışmanın bu bölümünde ilk olarak Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) kavramının tanımı ve kapsamı ele alınmaktadır. Daha sonraki bölümlerde ise KSS kavramının tarihi gelişimi, KSS ile ilişkili kavramlar, KSS kavramının boyutları ve başlıca sosyal sorumluluk alanları incelenmektedir. Son olarak alanyazında KSS ile ilgili yapılan araştırmalara yer verilmektedir.

2.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Tanımı ve Kapsamı

Kurumsal Sosyal Sorumluluk kavramı ile ilgili alanyazın incelendiğinde çok sayıda tanım yapıldığı görülmektedir. Bunlardan ilki “Sürdürülebilir Gelişme İçin Dünya İş Konseyi” (WBCSD)’nin yaptığı tanımdır. Bu tanıma göre Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS), “çalışanların ve ailelerinin, işletmenin bulunduğu bölge halkının ve genel olarak tüm toplumun yaşam kalitesini artırması, sürdürülebilir ekonomik gelişmeye katkıda bulunmak ve etik davranmak için kuruluşların vermiş olduğu taahhüttür” (Grosbois, 2012: 897; Abaeian vd., 2014: 425). Bir başka tanımda Kotler ve Lee (2008: 2), KSS’yi “isteğe bağlı iş uygulamaları ve kurumsal kaynakların katkıları aracılığıyla toplumun refah seviyesini yükseltmek için üstlenilen bir yükümlülük” olarak tanımlamaktadır. Frederick (1960 akt., Kakabadse vd., 2005: 281)’e göre KSS, örgütün kaynaklarını sadece kendi menfaati için değil; aynı zamanda toplumun menfaati için de gönüllü olarak kullanmasıdır. Akgeyik (2007: 65) KSS’yi, işletmenin topluma karşı farklılık gösterebilecek düzeyde olan rollerini, inisiyatif olarak ve sürekliliği sağlayabilecek bir yöntemle idare etmesi anlamına gelen bağlılığı olarak değerlendirmektedir. Farklı bir bakış açısıyla Ersöz (2007: 21) KSS’yi, “kurumsal hesap verilebilirlik”, “kurumsal sorumluluk”, “Kurumsal Vatandaşlık” ve Kurumsal Ahlaklılık”, gibi kavramlarla açıklamıştır.

KSS Kavramı 1930’lu yıllardan beri alanyazında görünse de 20. Yüzyılın sonlarına doğru değeri daha iyi anlaşılan bir kavram olmuştur. KSS alanyazınına büyük katkı sağlamış olan Carroll (1991) KSS’yi, “ekonomik fayda sağlamak, yasalara uymak, etik davranmak ve iyi bir kurumsal vatandaş olmak adına işletmelerin gayretleridir” şeklinde tanımlamıştır. Frederick (1992)’ e göre KSS, işletmelerin sosyal çevre alanındaki işlemlerinden sadece birinin bile etkilerinden

mesul tutulması durumunu ifade eden bir ilkedir. Reader (1994)' e göre KSS örgüt çalışanlarının davranış kalıplarını kapsadığı gibi, dış çevre üzerinde bu davranışların etkilerini de ele alır. Hopkins (1998) KSS' yi işletmenin sahip olduğu ortaklara ahlaki veya sosyal sorumluluk anlayışı bünyesinde davranış sergilemesidir şeklinde tanımlar. Woodward-Clyde (1999)' a göre ise KSS, sosyal çevre ve işletme arasında meydana gelen sözleşmedir.

2000'li yıllarda KSS'nin tanımı birçok bilim insanı tarafından yapılmıştır. Bu yıllardan itibaren KSS' nin tanımlarında daha çok sosyallik vurgulanmaktadır. Bunlardan bazıları: Holme ve Watts (2000)' a göre KSS, ahlaki davranmak ve iktisadi gelişime faydalı olabilmek için vermiş bir sözdür. Bu gelişme tüm sosyal çevrenin olduğu kadar kendi çalışanları ve onların aileleri için de geçerlidir. McWilliams ve Siegel (2001)' e göre KSS, işletmenin menfaatlerini aşan ve kanunca belirlenen bir takım toplumsal faydalara destek olabilmek adına yapılır. Diğer taraftan Avrupa Toplulukları Komisyonu (2003) KSS'nin, bir örgütün tüm çevre elemanları ve paydaşlar üzerinde göstermiş olduğu etkiden kaynaklandığını iddia eder. Bu etki hem çevreye karşı olan etkidir hem de kendi bünyesinde çalışan ve onların yakınlarını kapsar. Bu açıdan ekonomik gelişime katkı sağlama, adil bir yapı kurma gibi davranışlar için verilen söz olarak düşünülebilir. Philip ve Lee (2008)' ye göre ise KSS, sosyal çevrenin örgütten beklediği kanuni, etik, ekonomik ve sosyal beklentilerini yerine getiren veya ötesini veren biçimde faaliyet yapmaktır. Palmer (2015) KSS' yi, çalışma yaşamında ahlaki kararlar verebilmek, Bunun yanında kanunlara uymak, insanlara topluma ve çevreye saygı duymaktır şeklinde tanımlar. Jackson ve Hawker (2016) ise KSS' yi örgütün işgörenlerine, yakın çevresine ve paydaşlarına davranış kalıplarını şeklinde tanımlamaktadır. (Yorulmazer ve Doğan, 2017: 53-55; McWilliams vd., 2001: 117-125; Dahlsrud, 2008: 7-11; Garriga ve Mele, 2004: 52-62). Bu tanımların tamamının ortak yanı bir işletmenin toplumda bir statü kazanabilmesi KSS kavramıyla doğrudan ilişkilidir.

KSS kavramı ile gerek özel gerek kamu kuruluşları, yerel yönetimler ve eğitim kurumlarında kısacası tüm kurumların sosyal sorumluluklarını yerine getirme yönünde çalışmalar yapması için yönlendiren bir alan meydana gelmiştir (Saran vd., 2011: 3734). KSS, topluma fayda sağlayan birtakım projelerle birlikte işletmelerin ekonomik, etik ve yasal açıdan vazifelerini de içine alır (Yağan, 2012: 3). KSS, işletmenin sadece ticari düzenlemelerindeki değişiklikler olmayıp aynı zamanda

tüketicilere ve topluma gösterilen faydacı tepkileri de ifade eder (Luetkenhorst, 2004: 159). KSS, Sosyal çevre içerisindeki ilişkiler bütününde farklı seviyelerde ve kapsamlarda, faaliyet alanı ve yapıları farklı örgütlerin sosyal çevreye yönelik davranışları olarak ele alınabilen karışık bir konudur. (Ayhan, 2009: 177). Bu nedenle KSS konusu toplumdaki rolü üzerine her biri farklı bakış açıları sunan stratejik hayırseverlik, kurumsal vatandaşlık, sosyal sorumluluk gibi farklı kavramlarla temsil edilmiştir (Rangan vd., 2012: 1). Bu karmaşık yapısı ve farklı boyutları (Rahim, 2013: 14) sebebiyle KSS kavramına yönelik oluşturulan tanımlar, KSS kavramına yönelik bakış açısına göre değişiklik göstermektedir.

Görüldüğü gibi, KSS, kurumların hem işletme amaçlarını hem de toplum refahını dengede tutarak faaliyette bulunması anlamını içermektedir (Gümüş ve Öksüz, 2009: 120). KSS, bir organizasyonun iç ve dış paydaşlarına yönelik kararlar alıp, bunları uygularken onlara karşı sorumlu ve dürüst davranmasıdır (Balı ve Cinel, 2011: 48). Becan (2011: 18) a göre KSS, karar vericilerin sadece kişisel çıkarlarını değil, aynı zamanda toplumun çıkarlarını da düşünerek, buna yönelik olarak faaliyetlerin yapılması zorunluluğudur.

KSS kavramının tanımları incelendiğinde, KSS'nin kapsamının ne olması gerektiği konusundaki bakış açısına göre tanımlamaların da şekillendiği görülmektedir. En geniş kapsamıyla KSS, küresel işletmeler ile hükümetler ve vatandaşlar arasındaki ilişkiyi temsil eder. Daha mikro anlamda KSS, işletmeler ile faaliyet gösterilen alandaki yerel toplum ile ilişkilerden meydana gelmektedir. Diğer bir KSS kapsamı ise Crowther ve Aras, (2008: 10) tarafından dile getirilmiştir buna göre KSS işletmeler ile tüm paydaş grupları arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir.

KSS ile ilgili bazı önemli noktalar şu şekilde ifade edilebilir (Türkiye KSS Derneği, 2008: 4):

- KSS, işletme ile ilgili farklı konu başlıkları ile birlikte toplumsal çevreyi ilgilendiren konuları da incelemektedir.
- KSS, yalnızca işletme tarafından yapılan işlemleri incelemez. Ayrıca toplumsal çevreye ilişkin problemlerin de örgüt aktiviteleri kapsamında ele alınmasıdır.
- KSS ile ilgili faaliyetler zorunluluk değil gönüllülük esasına dayanır.

- KSS işletmenin yakın paydaşlarına olduğu gibi, uzak paydaşlara hatta tüm sosyal çevre ile etkileşimde bulunmasıdır.

Tüm bu tanım ve kavramsal açıklamalar sonucunda KSS kavramının işletmelerin toplumda kendilerine yer edinebilmeleri için vazgeçilmez bir husus olduğu anlaşılmaktadır.

2.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Tarihi Gelişimi

KSS kavramının tarihi gelişimi incelendiğinde, eski Mısır, Çin ve Sümer yazıtlarında bulunan ticaret kurallarının belirlendiği ve o dönemin kamu yararının gözetildiği belgelere kadar gittiği görülmektedir (Werther ve Chandler, 2011: 9). Kronolojik açıdan incelendiğinde ise KSS üç döneme ayrılabilir. Bunlardan ilki; 1800'li yıllarda endüstrileşme çağı ile toplumun tamamını etkileyen büyük ölçekli işletmelerin kurulmasıdır. İkinci dönem; 1929 yılındaki dünya ekonomik krizinin sonucunda kitlesel iş kaybı ve işsizlik sebebiyle şirketlere yönelik devlet yaptırımlarıdır. Üçüncü dönem ise, tüm dünyada baş gösteren savaşlara karşı yapılan direnişler ve sivil hareketler ile toplumdaki örgütlerin demokratik bir baskı unsuru olarak güçlenmesine bağlı olarak duyarsız kalamayan örgütlerin, KSS faaliyetlerine yönelmeye başladıkları dönemdir (Kağnıcıoğlu, 2007: 14). Birinci Dünya Savaşı sonrası yaşanan ekonomik buhran ve İkinci Dünya Savaşından sonra işletmelerin topluma karşı sorumluluklarının olduğunu gösteren çok sayıda çalışma gerçekleştirilmiş ve işletme faaliyetlerinin toplum ile uyumlu olması gerektiği görüşü hakim olmuştur (Kakabadse, vd., 2005: 279). Bu durum KSS kavramının tarihte meydana gelen toplumsal olaylardan soyutlanamayacak bir yapısının olduğunu gösterir.

Modern anlamda KSS ilk olarak 1950'li yıllarda ortaya çıkmış ve işletmeler tarafından o dönemde işletmenin topluma karşı olan borcu olarak değerlendirilmiştir. Bowen tarafından 1953'te yazılan "İş Adamının Sosyal Sorumlulukları" adlı kitaptan sonra KSS kavramı ile ilgili bilimsel çalışmaların da başladığı kabul edilmektedir (Akdoğan ve Bay, 2012: 52). 1960'lı yıllarda daha da gönüllü hale gelen KSS, 1970 ve 80'li yıllarda işletmenin toplumla kurduğu ilişkiler anlamında işletmeler tarafından kabul görmeye başlamıştır. 1990'lı yıllarda ise yönetim ile ilgili konular kapsamında değerlendirilen KSS, 2000'li yıllarda daha da öne çıkarak hak ettiği

ilgiyi kazanmıştır (Özgen, 2006: 23). Spiller'ın (2000) yapmış olduğu paydaş sınıflandırmasına göre KSS; toplum, çevre, iş görenler, müşteriler, tedarikçiler ve pay sahipleri olmak üzere altı farklı paydaş grubundan oluşmaktadır (Grosbois, 2012: 897). Yapılan akademik çalışmalara bakıldığında, elde edilen ortak sonuç, KSS kavramının, örgütlerin sosyal çevreye yönelik ödevlerini yaparken, aynı zamanda pazarlama stratejisi kapsamında da sosyal çevre gözündeki itibar ve tanınırlığını arttırması faaliyetidir (Crowther ve Aras, 2008: 10). Bu sayede kurum faaliyet gösterdiği sektörde bir statü edinebilir.

Ülkemizde KSS kavramı, genel itibariyle hayırseverlik faaliyetleri olarak ele alınmaktadır. Bundan dolayı yeni bir kavram olarak görülmemektedir. Türkiye'de KSS ile ilgili yasal düzenlemeler az sayıdadır fakat toplum ve örgütler bu kavrama yabancı değildir. Bu anlamda STK'lar, mesleki örgütler, dernekler ve vakıfların KSS konusunda tecrübeye sahip oldukları ve KSS kapsamındaki faaliyetlerin yerine getirilmesinde deneyimli oldukları bilinmektedir. Tarihe bakıldığında Osmanlı döneminde de vakıflar ve Ahilik Teşkilatı gibi kurumlar (Ersöz, 2007: 65), sosyal sorumlulukların yerine getirilmesinde önemli katkılar sağlamışlardır.

Dünyada 1960'lardan sonra Amerika Birleşik Devletleri'ndeki sorumlu ticari davranışlara olan ilginin artmasıyla (Bieri, 2015: 1) belirgin şekilde önemi daha da yükselen KSS kavramı ülkemizde ancak 1990'larda tartışılmaya başlanmıştır. Ülkemizde KSS farkındalığının artmasında, uluslararası kuruluşlara olan üyeliklerin artmasının ve uluslararası KSS etkinliklerinde Türkiye'nin görev üstlenmesinin yüksek derecede katkısı olmuştur. İstanbul'da 1996'da düzenlenen Habitat II Konferansında (KSS Derneği, 2008: 7), fakirlik, insan hakları, toplumsal ayrımcılık, eğitim, sağlık, temel hak ve özgürlükler vb. içtimai konuların görüşüldüğü bir alan meydana getirilmesi adına bir ortam oluşturmuştur.

Ülkemizde işletmeler, KSS faaliyetlerine 2000 yıllarından itibaren daha da fazla önem vermeye başlamışlardır. Söz konusu gecikmenin sebebi, iktisadi istikrarsızlık, yaşanan iktisadi belirsizlikler öngörülemeyen enflasyondan dolayı işletmelerin, sadece ekonomik sorumluluklarına odaklanmalarıdır. 2000'li yıllardan itibaren göreceli olarak daha aşağıdaki enflasyon oranı ve daha üst seviyeye çekilen refah düzeyi vb. iktisadi gelişmeler, kurumların KSS alanlarına daha fazla merak duymalarını sağlamıştır. Ülkemizde KSS'ye bakış açısına yönelik farkındalık

derecesi 17.08.1999 yılında yaşanan Marmara depreminden sonra önemli derecede artış göstermiştir. Depremin ardından, işletmeler tarafından yapılan yardımlar toplum tarafından takdir edilmiştir. Öztürk (2013: 10) işletmelerin bu nedenle özellikle bu dönemden sonra, KSS uygulamalarını daha çok stratejik amaçla gerçekleştirmeye başlamışlarını dile getirmiştir.

Sonuç olarak, ülkemizde KSS'nin katettiği mesafeye bakıldığında, kavramın en fazla özel sektör ve STK'ların yaptığı sponsorluklar ve topluma fayda sağlayan faaliyetleri şeklinde algılanmaktadır ve bu tür faaliyetler genelde toplumsal sağlık, eğitim, sokak çocukları, çevre, spor vb, toplumsal hassasiyetlere sahip çıkılması aynı zamanda sanatsal aktiviteler üzerine yoğun çalışmalar yapılmasıdır (Sarıca ve Yüksel, 2012: 51). Söz konusu faaliyetler toplum ihtiyaçlarına yönelik toplumun gereksinimlerini kapsamaktadır. Bu konuda en çok dikkate alınan gruplar dezavantajlı gruplardır

2.3. Kurumsal Sosyal Sorumluluk ile İlişkili Kavramlar

Kurumsal Sosyal Sorumluluk kavramı ile ilişkili kavramlar aşağıda sekiz başlık halinde incelenmiştir. Bunlar iş etiği, kurumsal sosyal duyarlılık, kurumsal sosyal performans, kurumsal vatandaşlık, kurumsal hayırseverlik, kurumsal yönetim, sürdürülebilir kalkınma ve davranış kodlarıdır. Aşağıda başlıklar halinde bu kavramlar açıklanmaktadır.

2.3.1. İş Etiği

İş etiği, kurumsal faaliyetler yapılırken, etik açıdan değerlendirmek amacıyla, ayrıca örgütün görev alanına ait faaliyetlerini yaparken, bütün işgörenlerin uygun şartlarda davranış kalıbı oluşturması adına oluşturulan etik ilkelerdir (Öztürk, 2013: 122). İş etiği ile sosyal sorumluluk kavramları ayrılmadan değerlendirilen kavramlardır, bu ifadelerin tek olarak dile getirilmeleri neredeyse olanaksızdır. Bunun için iş etiği ve sosyal sorumluluk kavramları birbirini tamamlayan felsefi bir söylem haline gelmektedir (Bayrak, 2001: 17). KSS, esas itibarıyla iş ahlakı kavramının temel özelliklerindedir. Yani, iş ahlakı bünyesine aynı zamanda KSS kavramını da alır. Bir işletme idarecisinin veya sahibinin iş ahlakı kapsamında ilişkiler göstermesi ve sergilemesi kaçınılmazdır. Bununla birlikte

işletmeler faaliyetlerini gerçekleştirirken iç ve dış çevreye yönelik yapılması gereken ödevlerin de farkına varabilmelidir. Bu farkındalığın oluşması sosyal sorumluluk kavramının bir gereğidir (Aktan ve Börü, 2007: 19-22). Kurumsal sosyal sorumluluk, işletmenin topluma olumlu faydalar kazandırarak, olumsuz koşulların azalması için yaptığı uygulamalardır. Bu sorumluluk KSS kavramının “Etik” boyutunu da kapsamaktadır.

2.3.2. Kurumsal Sosyal Duyarlılık

Kâr sağlamak için Kurumsal sosyal duyarlılık faaliyeti yürüten örgütlerin bu esnada aldığı kararlar ve bu kararların uygulamasından dolayı etkilenebilecek kesimlerin durumlarının dikkate alınmasıdır. Kurumsal sosyal duyarlılık, dışarıdan bir müdahaleye gerek kalmadan işletmenin kendiliğinden maliyetleri azaltmaya yönelik önlemleri alıp, işletme sahip ve ortaklarını koruyan tedbirlerin yürürlüğe konulması olarak tanımlanabilir (Aktan, 2007: 20). Kurumsal sosyal duyarlılık modelinde, işletmelerin sosyal çevresine verdiği tepkiler analiz edilmektedir. Bu esnada, sosyal sorumluluk kavramı kapsamında görevini icra ederken üstlenilen yükümlülük olarak tanımlanmaktadır (Ulu, 2007: 56). Bundan dolayı sosyal sorumluluk kavramı, kurumun toplumdaki paydaşları arasındaki problem ve olaylara ayrıca sosyal sorunlara karşılık verme veya bunları cevaplama yeterliliği şeklinde kendine yer bulmuştur.

2.3.3. Kurumsal Sosyal Performans

Kurumsal Sosyal Performans (KSP) adı altında incelenen bu kavram, işletmenin sosyal sorumluluk bünyesinde yaptığı tüm faaliyetlerini içine alan, yani gerek yol gösteren gerek olayı tanımlayan şekilde inceleyen ve olaya büyük bir pencereden bakan terimdir (Schwartz ve Carroll, 2008: 148–186). Kurumsal sosyal performans, etkileri ve sonuçları itibariyle örgüt faaliyetlerinin kategorize edilmiş halidir. Wood (1991: 693)’a göre söz konusu kategoriler, sosyal sorumluluğa ilişkin faktörlerin örgüt faaliyetlerini teşvik etmesi, işletmenin sosyal hayatta farkındalık oluşturması, yine örgütün sosyal aktivitelerini idare etme adına ele alınan politikaların varlığı, örgütün faaliyetleri ve üst düzey tarafından belirlenen kuralların

toplumdaki geri dönüşü, örgütün toplum içindeki yerini değerlendirmede faydalanılabilecek kriterlerdir.

KSP, kurumsal meşruiyet, işletmenin sorumluluğu ve kişisel sorumluluk düzeyleri, çevresel ve yönetsel sorumluluk alanlarında yanıt verme süreci, paydaş ve sosyal konuların idaresi, sosyal programlar ve politikaların etkileri ile ilgili sosyal sorumluluk prensiplerine odaklanmaktadır (Waddock, 2004: 10-11). Kurumsal Sosyal Performansla, KSS faaliyetinin etkinliği değerlendirilmeye çalışılıp modelleme yapılırken, örgütün ekonomik göstergeleriyle sosyal performansı arasında bir bağ kurulmaya çalışılmaktadır (Crane vd., 2008: 89). Dolayısıyla KSP, KSS faaliyetlerinden doğrudan etkilenmektedir.

2.3.4. Kurumsal Vatandaşlık

(KV) Kurumsal vatandaşlık, ilk olarak 1990'lı yıllarda kullanılmaya başlamıştır. İşletmelerin kar elde etmek için faaliyetleri sürecinde kanuni, etik ve toplumsal kaidelere uyum göstermesi ve sosyal çevre ile arasında sözleşmenin neticesi kurumdan beklenen işlemlerin yapılması faaliyetidir (Aktan ve Börü, 2007: 22). Farklı bir açıdan kurumsal vatandaşlık, örgütün, toplumla ilgili beklenen vazifeleri yapabilmek adına yükümlülükleri olan sosyo-ekonomik faaliyetler toplamını göstermektedir (Gardberg, 2006: 329). Bir ülkede faaliyet gösteren kurumların, tıpkı ülkedeki insanlar gibi hak ve ödevleri mevcuttur. Kurumların kişiler gibi kanunlara ve sosyal sistemin önceliklerine uyumlu hareket etmeleri aynı zamanda adalet, çevre vb. kavramlarla ilgili hassas olunması beklenilmektedir (Yağan, 2012: 3). Söz konusu vatandaşlık söylemi, örgütün toplumdaki konumu ve değerinin artış göstermesi ayrıca toplumsal birey gibi mesuliyet almasının gerekliliğinden meydana gelmektedir (Sarıkaya ve Kara, 2007: 228). Kurumsal vatandaşlık, örgütün çevresi ile meydana getirdiği etkileşimi fonksiyonel duruma dönüştürmek adına belirlediği stratejiler ve uygulamalardır (Waddock, 2004: 9-12). Kurumlar, hem faaliyetlerini yürütürken hem de buldukları coğrafyada sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetim birimleriyle ilişkilerinde amaç ve ilkelerini açıkça dile getirerek kurumsal vatandaşlık konusundaki ödevlerini yerine getirmiş olacaklardır (Argüden, 2007: 40). İşletmeler buldukları toplumun vatandaşları olarak düşünülmelidir, legal olabilmek adına tıpkı sosyal çevreyi meydana getiren

vatandaşların uyguladığı şekilde belirlenen ödev ve üzerine düşen sosyal görevleri yerine getirmeleri gerekmektedir. Carroll, (2015: 93)'a göre yaşadığımız dönemde kurumsal vatandaşlık kavramı, işletmelerin bulunduğu çevrenin kısmı ya da bütün coğrafyasındaki sosyal çevre ve devletlerin kurallarına uyumlu olmayı gerektiren Küresel Kurumsal Vatandaşlık kavramına evrilmiştir.

2.3.5. Kurumsal Hayırseverlik

Bu kavram, yaşadığımız dönemde kısa süreli imaj yaratma ve satışa yönelik üretim yapmadan daha çok uzun dönemli piyasa rekabetinin etkili bir faktörü şeklinde ifade edilmektedir (Chattananon, 2003: 16). Kurumsal hayırseverlik (KH) kavramı, toplumda oluşan sorumlulukla ilgili olarak kritik bir konumdadır. Bu durumun esasında işletmenin iktisadi faaliyetlerini yürütürken ilgili kurumlara zarar vermemesi durumu mevcuttur (Balıkçioğlu ve Karacaoğlu, 2007: 124). Örgütsel düzeyde bakıldığında hayırseverlik, kurum ile alakalı görülen ya da kurum bünyesinde faaliyet gösteren bir derneğe, kâr amaçsız bir işletmeye veya bazı kişilere yapılan zorunlu olmayan yardımları kapsamaktadır (Raiborn vd., 2003: 47). Hayırseverlik, “işletme kaynaklarının, toplumdan bir beklenti olmadan işletmeyle ilişkisi olmayan sosyal yardım faaliyetlerine gönüllü olarak tahsis edilmesidir” (Ricks, 2005: 122). Bir başka tanıma göre, Kurumsal Hayırseverlik kurumun, bir derneğe, vakfa veya sosyal hedef doğrultusunda doğrudan katkıda bulunmasıdır (Kotler ve Lee, 2008: 23). Kurumsal hayırseverlik, küresel anlamda geçmişten günümüze kadar sosyal girişimler içerisinde çok tercih edilen bir uygulamadır (Lee ve Kotler, 2008: 141). Buna karşın kurumsal hayırseverlik konusuna karşı birtakım eleştiriler de yapılmaktadır. Bunlar, örgütün kaynaklarını hayırseverliğe aktarması durumunda yatırıma yönlendireceği kaynaklarda azalmaya yol açabileceği endişesidir. Buna karşın Balıkçioğlu ve Karacaoğlu (2007: 124)'nın sosyal amaçlara odaklanmanın, örgütün rekabet avantajı sağlamasına katkıda bulunacağı yönündeki görüşleri de söz konusudur.

2.3.6. Kurumsal Yönetişim

Kurumsal Yönetişim (KY), kâr amacı güden örgütlerin idare edildiği ayrıca örgüt mekanizmasının kontrolünün sağlandığı bir kavramdır. “İktisadi Kalkınma ve

İşbirliği Örgütü'nün" (OECD) tanımına göre kurumsal yönetişimde işletmelerin yöneticilerinden çalışan kademesine varıncaya dek tüm etkileşimler belirli kurallara bağlıdır. Söz konusu kavramın işleyişi, idarenin yetkisi ve tüm sorumlulukların paylaşımının tespit edildiği, güvenin ve şeffaf davranışların vazgeçilmez olduğu bir idare biçimi şeklinde tanımlanır (Öztürk vd., 2013 :14). "Kurumsal yönetim" kavramı, tek taraflı bir yönetimi anlatırken, "kurumsal yönetişim" kavramında, İşletme idaresindeki bütün paydaş gruplarının yönetime vereceği desteğe olan gereksinim vurgulanmaktadır. Bunun için kavram, katılımcılık işlevi kazanmaktadır (Menteş, 2008: 1). J.Salomon'a göre KY, işletmelerin bütün etkinliklerinin toplumu referans alarak yapmaları ayrıca tüm paydaşların işletmeden hesap sorabileceği bir ortam ve işleyişi sağlayan sistem şeklinde tanımlanır (Salomon, 2004: 14). Buna göre, bir şirketin en uygun ve etkin bir biçimde idare edilmesi aynı zamanda etkin faaliyet göstermesine yönelik çalışan örgütün sahip olduğu kurumsal yönetişim kavramının esasında bulunan bazı maddeler şunlardır (Mallin, 2007: 5):

1.KY, Örgütte yeterli aynı zamanda etkin denetim işleyişinin sağlanmasına yönelik destek gösterir, bu şekilde işletmenin sahip olduğu varlık ve kaynaklar güvence altına alınmış olur.

2.KY, Sayesinde örgüt içerisindeki güç tek kişide toplanmamış olur

3.KY, İşletmenin yönetim kademesi, sahipleri ve paydaş gruplarının birbirleri ile olan ilişkileri düzenlenir

4.KY ile, İşletmenin ortak, sahip ve paydaş gruplarının menfaatine uygun bir yönetim tarzının uygulanması amaçlanır

5.KY, işletmeyi Kurumsal performans ve kurumsal yönetim bakımından yeni yatırımcı ve hissedarlar için önem arz eden şeffaf olma ve hesap verebilme özelliklerine yöneltir.

Kurumsal yönetişim sayesinde katılımcı bir yönetim anlayışı sergileyen işletmeler bu sayede karşılarına çıkan dönemsel veya uzun vadeli problemlere karşı farklı bakış açılarına sahip olurlar.

2.3.7. Sürdürülebilir Kalkınma

Alanyazına bakıldığında sürdürülebilirlik kavramının birçok tanımı bulunmaktadır. Sürdürülebilirlik kavramı, Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonuna göre, gelecekteki kuşakların gereksinimlerinin de karşılanabilmesidir (Willums, 1998: 174). Küresel boyutta her geçen gün daha da önem kazanan çevre kavramı ile ilgili uluslararası boyutta çok sayıda yasal ve kurumsal düzenlemeler yapılmıştır. Bu da sürdürülebilir kalkınma kavramının daha çok gündemde tutulmasını sağlamaktadır. Hem çevre koruması hem de çevreye yatırım yapma önem kazanmış, bu durum ulusal düzeyin ötesine geçmiş ve geniş çapta yardımlaşma gündeme gelmiştir (Karacan, 2007: 644-645). Sürdürülebilir kalkınma kavramı, bir yandan çevreyi korumanın öncelikli olduğu diğer yandan da kalkınma göstergeleri olan iktisadi, mali, ticari politikaların sürekliliğinin sağlanmasını hedefleyen bir süreçtir. İktisadi olarak güçlenme ve kalkınmayı yönetebilmek adına iktisadi ve çevresel ilkeleri bünyesinde bulunduran bu kavram, doğada bulunan kaynakların, gereğinden fazla tüketilmesinden doğan ekolojik bozukluklar incelendiğinde daha iyi fark edilmektedir. (Çetin, 2006: 2). KSS'nin gelişimine iki farklı şekilde katkıda bulunan bir kavram olan sürdürülebilir kalkınma, birinci olarak işletmenin iktisadi, toplumsal çevrenin hangisine daha çok önem vermesi gerektiğini vurgulamaktadır. Diğerinde ise işletmeler, kamu otoritesi ve diğer toplum üyelerine yönelik çevresel, toplumsal ve ekonomik süreklilik (Özgüç, 2005: 8) gibi birlikte gerçekleştirilecek bir amaç ortaya konmuştur.

2.3.8. Davranış Kodları

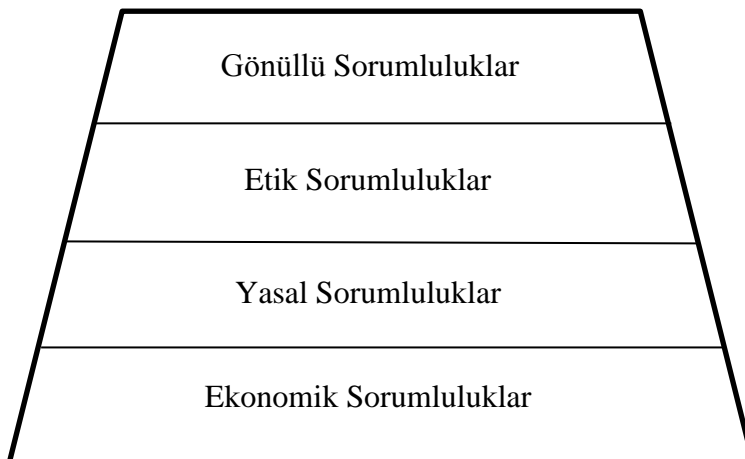
Davranış kodları, örgütsel faaliyetlerin yürütülürken sosyal çevredeki paydaşlara yapmayı söz verdikleri şeylerin kuralları şeklinde tanımlanmaktadır. İşletmeler davranış kodlarını gönüllülük esasıyla ve toplumu bilgilendirmek için yapar ve yayınlarlar. Davranış kodları işletmeler tarafından hazırlanabileceği gibi, bu konuda uzman sivil toplum örgütleri ya da uzman örgütler tarafından da düzenlenebilir. Uygulama bakımından ise davranış kodları kavramı, işyerindeki çalışma atmosferi ile ilgilidir. Yaşadığımız dönemde ise en büyük etki çocuk işçilerle ilgili davranış kodları kapsamında alınan tedbirlerdir. İşletmeler bünyesinde oluşturulan davranış kodları işletmenin paydaş gruplarıyla olan etkileşiminde de bir

rehber niteliğindedir (Aktan, 2007: 21). Özellikle çok uluslu şirketler, davranış kodlarını faaliyetlerin idaresi ve kontrolü ile ilgili uygulamaktadırlar. Bununla birlikte KSS kavramı bir bütün olarak KOBİ'leri de kapsamak üzere tüm işletmelerde uygulanabilir özelliktedir. Avrupa Birliği bünyesinde 2004 senesinde gerçekleşen “Çok Paydaşlı Avrupa Formu” toplantısında KSS ile ilgili hükümetlerin diğer paydaşlarla birliktelik içerisinde hareket etmesi ve bu bilinci içselleştirmesi gerekliliği öne çıkarılmıştır (Çelik, 2007: 80-81). Bu sayede KSS uygulamaları sektörün daha geniş kesimlerine ulaştırılmakta ve KSS kavramına küresel bir değer kazandırılmaktadır.

2.4. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Boyutları

Kurumların topluma karşı olan ödevlerini yapabilmeleri adına, ekonomik, yasal, etik ve zorunlu olmayan gönüllü davranışları benimsemeleri gerekmektedir. Bu dört unsur sadece ekonomik ya da sadece sosyal amaçlı olarak ele alınmamaktadır. Tüm bu sorumluluklar her bir organizasyonda olması gereklidir. Bu kavram öncelikle ekonomik olarak değerlendirilip sonrasında hukuki boyutu ele alınmıştır. Daha sonraki aşamalarda ise etik ve gönüllü sorumluluk boyutlarına dâhil olmuştur. İşletmelerin ele alınan dört sorumluluğu eş zamanlı olarak yerine getirmesi gerekmektedir. Bu konuda dikkate alınması gereken önemli bir husus, ekonomik sorumluluğun yalnızca işletmelerin kendi karlarını arttırmak için uygulandığı ve diğer sorumlulukların da başkaları için yapıldığı görüşünün yanlış olduğudur (Branco ve Rodrigues, 2007: 9). Şekil 1’de gösterilen “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Piramidi” Carroll (1991: 42) tarafından geliştirilmiştir. Piramit bünyesinde, ekonomik, yasal, etik ve gönüllü sorumluluklar mevcuttur. Piramit toplam dört boyuttan meydana gelmektedir. Çalışmamızda da bu sınıflandırma esas alınmış olup, söz konusu boyutlar şekil 1’de ayrıntısıyla ele alınmıştır.

Şekil 1: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Piramidi (Carroll, 1991)



2.4.1. Ekonomik Sorumluluk

Ekonomik sorumluluklar örgüt yöneticilerinin temel kaygılarını oluşturmaktadır. İşletmenin sürekliliği açısından ekonomik sorumluluklar işletmeler tarafından uygulanmaktadır. Diğer sorumluluklar ekonomik sorumluluklara bağlı gerçekleşeceği için, işletmenin hayatta kalması ve kaynakların mevcudiyeti ve artırılması bu sorumluluğun gerçekleşmesiyle doğrudan ilgilidir (Branco ve Rodrigues, 2007: 11). İşletmenin kazancını maksimize etmesi, kârlılığını artırması, güçlü bir rekabetçi konum sağlaması ve sürekliliği sağlaması temel ekonomik sorumlulukları arasında yer almaktadır (Vural ve Coşkun, 2011: 72). Ekonomik sorumlulukların algılanmasına ilişkin konular genellikle organizasyonun ekonomik faaliyetleri, rekabet durumu, verimliliği gibi durumları kapsamaktadır. Bu konuların örgütün sosyal çevresi tarafından nasıl algılandığı da önemlidir. İşletmeler birtakım ticari faaliyetlerde bulunurlar bunun sonucunda da kar elde ederler. Bu durum ekonomik sorumluluğun bir sonucudur. Fakat bu konuda en önemli olan, söz konusu faaliyetlerin toplumdaki bireyler tarafından nasıl değerlendirildiğidir. (Çerik ve Özarslan, 2008: 590). Ekonomik sorumluluk diğer dört sorumluluğun esasını oluşturur. Bu sorumluluklar bütün işletmelerin yapması gereken esas faaliyetleridir Kurumun paydaş çevresi açısından ekonomik sorumluluk demek, kârlılık demektir. Bunun yanında kurum personeline iyi bir ücret verme, üretimde kaliteyi hedefleme, işletmenin geleceği için farklı kaynaklar bulmaya çalışma, inovasyon ve teknolojik açıdan gelişime açık olma gibi işlemlere sahip olmak ekonomik sorumluluğun bir gereğidir. (Çalışkan ve Ünüsan, 2011: 157). Bu bakış açısına göre, örgütler toplumdaki temel ekonomik birimler olup, diğer roller bu varsayım üzerinde şekillenmektedir (Jamali, 2008: 214). İşletmelerin finansal durumları, ekonominin iyi durumda olması, işletmelerin karşılaştığı rekabet düzeyi gibi temel ekonomik göstergeler, işletmelerin hangi dereceye kadar sosyal sorumluluk faaliyetlerine katılacağını doğrudan etkilemektedir (Campbell, 2007: 947). Ekonomik bakış açısıyla, sosyal sorumluluk faaliyetlerinde yer alan işletmeler maliyetlerini ve işletme risklerini azaltabilmektedir. Brown ve Forster, (2013: 302)' e göre tüm bunların yanında ayrıca rekabet avantajı oluşturmakta, itibarlarını arttırmakta ve sinerji yaratmaktadırlar.

2.4.2. Yasal Sorumluluk

Yasal sorumluluk, işletmelerin ekonomik faaliyetlerini sürdürürken kamu otoritesi tarafından sınırları çizilen yasal mevzuatı da göz önünde bulundurması gerekliliğidir. Süreklilik, sürdürülebilir kalkınma, doğayı ve çevreyi koruma (Henderson, 2007: 230), çevreyle ilgili etiketler, çevresel yönetim sistemi, iş ahlakı ve davranış kuralları, en iyi çevresel uygulamalar ve çevresel başarı kıstasları gibi konular olarak ele alınmaktadır (Ayuso, 2006: 209). Kaya (2006)'ya göre yasal sorumlulukta kamu otoritesinin ve kanunların beklediği şekilde faaliyet yapmak gerekir. Ayrıca başarılı bir işletme olabilmenin ön şartı yasal sorumlulukların yerine getirilmesinden geçmektedir (Kaya, 2006: 12). Yasal boyut, işgörenlerin, işletmenin faaliyetlerini yasallığına ve düzenlemelerine ilişkin algılamalarını içerir. Yasal sorumluluklar işletmelerden sosyal anlamda istenendir. Genel olarak yasal boyutta, sürekliliği sağlayabilmek için hukuki alandaki kurallara uymak yeterli görülmektedir. Gerek bölgesel gerek ulusal seviyedeki işletmelerin yasa ile belirlenen kanunlara uymak, işgörenleri hukuka uygun davranış sergilemeleri konusunda bilgilendirmek, hukuki yükümlülükleri tanımlamak ve bu prensipleri işgörelere bildirmek yasal zorunluluklardır (Carroll, 1991: 40). İşletmenin var oluşu, hayatını devam ettirebilmesi ve karlılığı yasal sorumlulukların gerçekleştirilmesiyle doğrudan ilişkilidir. İşletmeler yasalara uymadığı takdirde, cezalara maruz kalabilmekte, karlılıkları etkilenebilmekte, ya da organizasyonların işleyişleri zarar görebilmektedir (Branco ve Rodrigues, 2007: 11). Farklı bir açıdan bakıldığında toplumda yer alan bireyler ve otoritenin ayrıca bir iktisadi amacı olan işletmenin ekonomik faaliyetlerine ek olarak hukuk kurallarına uygun faaliyetlerde bulunması durumudur (Özalp, Tonus ve Sarıkaya, 2008: 73). Kurumların tüzel kişiliğe sahip olmaları faaliyetlerini yasalar ve kanunlar çerçevesinde yürütmesini zorunlu hale getirmektedir (Atlığ, 2006: 28). Dolayısıyla yasal sorumluluk kavramı gönüllülükten uzak bir kavramdır.

2.4.3. Etik Sorumluluk

İşletmelerin etik sorumluluğu, sosyal çevreye karşı kanuni olarak tam çerçevesi çizilmemiş beklentilerini karşılamayı, yani, yazılı olmayan standartlar, davranışlar ve sosyal çevreden dolayı olarak kazanılan değerleri ifade etmektedir

(Branco ve Rodrigues, 2007: 9). Örgütlerin neyin doğru olduğu konusunda yapmaları gereken, yasal olarak zorlayıcı sebepler olmamasına rağmen doğru faaliyetlerde bulunmalarını sağlayan sorumluluk etik sorumluluğu oluşturmaktadır. Zorunlu olmaktan ziyade, etik boyutu örgütler tarafından gönüllü faaliyetlere yol açmaktadır, fakat daha çok gelişmiş toplumlarda işletmelerden bu tür faaliyetleri yapması beklenmelidir (Matten vd., 2003: 110). Aldatıcı ya da yanlış yönlendiren reklamlar, rekabette haksızlık, işgörenlerin uygun olmayan ortamlarda istihdam edilmesi vb. başlıklar kurumların etik sorumluluk kapsamına uymayan işleyişler olarak değerlendirilir. Ural ve Tülin (2003: 69)'e göre konu ile ilgili etik problemler kurumların itibarını yitirmelerine sebep olabilmektedir.

Carroll (1991: 47) sosyal sorumluluk kavramının etik öğelerini aşağıdaki gibi belirtmektedir.

- Etik kurallar ile sosyal çevrenin gereksinimleri birbirine uyum göstermelidir.
- Etik kurallar sosyal çevreye uyumlu hale getirilerek daha iyi hale getirilmeli ve tekrar tanımlanmalıdır.
- Kurumun hedeflerine varabilmek için etik kaidelerden asla vazgeçmemesi gerekir.
- Etik açıdan kendisinden bekleneni gerçekleştiren işletmeler aynı zamanda sorumluluk sahibi bir kurumsal vatandaş gibi tanınmaktadır.
- İşletmeler etik davranışların, sadece kanunlara uymanın ötesinde olduğu gerçeğinin farkında olmalıdır.

Etik meseleler örgütlerin karar verme süreçlerini ve davranışlarını etkileyen önemli faktörlerdir. Örgütlerin topluma faydalı veya zararlı olma olasılıkları olduğu için bazı faaliyetlerin sorumluluğunu üstlenmesi veya bu faaliyetlerden geri durması gerektiğine karar verip vermemesi bir problem haline gelmiştir. Örneğin, dünyadaki doğal kaynakların ya da canlı çeşitliliğinin korunması etik açıdan dikkate değer olarak görülmektedir (Branco ve Rodrigues, 2007: 5).

Kaya (2006: 12)' ya göre etik sorumlulukla ilgili dikkat edilmesi gereken özellikler şunlardır:

- Toplumsal ve etik kuralların beklentilerini karşılayacak faaliyetleri gerçekleştirmek son derece büyük bir öneme sahiptir

- Toplum tarafından benimsenmiş yavaş yavaş şekillenen veya yeni oluşmuş etik normlara uymak önemlidir.
- İşletme hedeflerine ulaşmak için etik normlardan tavizde bulunmamak gereklidir.
- İşletme doğruluğunun ve etik davranışın, hukuk kurallarına ve farklı mevzuatlara uyum göstermenin ötesinde bir değer taşıdığına farkında olmak büyük önem taşımaktadır.

Etik sorumluluklar ve değerler kanunların uygulamasından önce gelmektedir. Çünkü yasaların temel itici gücü vardır. Örneğin, toplumsal değerlerdeki değişiklikleri yansıtan sosyal çevre, sivil haklar, tüketici akımları, sonrasında yasal düzenlemelere neden olacak hareketlerin etik öncülü olarak görülebilmektedir. Diğer taraftan Carroll, (1991: 41) etik sorumlulukların sosyal çevrenin işletmelerden karşılmasını istediği yeni oluşan değer ve normları da kapsamadığını iddia etmektedir.

2.4.4. Gönüllü Sorumluluk

Gönüllü sorumluluk, sosyal çevre tarafından istenen, çeşitli sosyal, eğitim, eğlence ve kültürel amaçlara yönelik bir sorumluluktur. Etik sorumluluk gibi gönüllü sorumluluk da zorunlu bir faaliyet değildir. Fakat, bir beklenti olmamasına rağmen, yine de işletmeler tarafından yapılması tercih edilen bir sorumluluktur (Matten vd., 2003: 110). Bu sorumlulukları yerine getirirken işletmenin asıl amacı bulunduğu sosyal çevreye fayda sağlama ve katkıda bulunmaktır (Çalışkan ve Ünüsan, 2011: 157-158). Jamali (2008: 215)'ye göre gönüllü sorumluluğun temel varsayımı işletmelerin ve sosyal çevrenin birbirleriyle iç içe olmasıdır.

Kaya'ya göre de gönüllü sorumluluk gereği yapılması gerekenler şunlardır (Kaya, 2006: 12):

- Toplumun gönüllülük kavramına olan tepkisiyle uyumlu olarak etkileşimde olmak da büyük önem taşımaktadır.
- İşletmelerin yöneticileri ve çalışanlarıyla, yaşamını devam ettirdiği sosyal topluluklar tarafından uygulanan gönüllülük esasına dayanan etkinliklere destek olmaları da değerlidir

- Eğitim açısından da gerek özel eğitim kurumları gerek kamusal eğitim kurumlarında faaliyetlerde bulunmak önemlidir.

Gönüllü sorumluluk kavramını güçlendiren bir uygulama da günümüzde giderek yaygınlaşan toplum gönüllülüğü uygulamasıdır. Bu uygulama da kurumsal vatandaşlığın yerleşmesinde etkili olmaktadır. Toplum gönüllülüğü, işletmenin tüm çevresinde gönüllü olarak desteklediği her türlü girişimlerdir. Diğer gönüllülük faaliyetlerinden farkı ise örgüt elemanlarının bölgesel faaliyetlere ve bölgedeki toplumsal etkinliklere bizzat isteyerek destek vermelerini gerektirmesidir. Kotler ve Lee (2008: 172)'nin bir örneğinde bir mutfak şefinin genç annelere beslenme ve gıda bütçesini öğretmesi gibi verilen bir eğitim toplum gönüllülüğü faaliyetine örnek gösterilebilir.

Genel olarak gönüllülük boyutunda, sosyal çevrenin kurumlardan gönüllü destekler ile ilgili birtakım beklentilerinin bulunduğu unutulmamalıdır. İstenilen hayırseverlik faaliyetleri, örgüt çalışanlarınca güzel bir biçimde karşılanmalı, idareci ve işgörenlerle beraber sosyal çevreye de destek olunmalı, hem kamu hem de özel eğitim kurumlarına parasal anlamda destek olunmalıdır. Örgütün olumlu olabilecek örgütsel imaj edinebilmesi adına gönüllü projelere katılım sağlanmalıdır. Gönüllülük boyutunda, işgörenlerin, işletmenin sosyal faaliyetlere olan duyarlılığının algılanmasına yer verilmektedir (Carroll, 1991: 41). Bu boyutun diğer boyutlardan farkı tamamen isteğe bağlı olarak yerine getirilecek faaliyetleri kapsamasıdır.

2.5. Başlıca Sosyal Sorumluluk Alanları

İşletmeler, faaliyet gösterdikleri çevredeki farklı paydaşlara karşı sorumludur. Kurumların çıkar grupları olan birey veya topluluklardan oluşan kişiler paydaşlardır. İşletmelerin bütün etkinliklerinde paydaş etkisi görülmektedir (Becan, 2011: 24). Paydaş statüsündeki kişi veya grupların kurumlar üzerindeki etkileri her geçen gün artmakta, örgütler de aldıkları kararlarla birlikte paydaş veya paydaş gruplarının istek ve gereksinimlerini dikkate almaktadırlar. Bu durum, işletmelerin faaliyetlerini ve yaşamlarını devam ettirmelerinde paydaşların değerini açık bir şekilde göstermektedir (Becan, 2011: 23). Kurumların yaşamlarını devam ettirebilmeleri, örgüt içinde ve dışında tüm paydaş veya paydaş gruplarıyla kuracakları ilişkilerin niteliğine, çevreleri ile uyumlarına ve sosyal talepleri gerçekleştirmelerine bağlıdır

(Becan, 2011: 26). Kurumların Kendilerine karşı vazifelerinin olduğu paydaşlar; Çalışanlar, Müşteriler, Hissedarlar, Doğa ve Çevre, Rakipler, Tedarikçiler, Devlet, Toplum ve Yeni Paydaşlar olmak üzere sınıflandırılabilir (Aktan ve Börü, 2007: 16). Bu sınıflamaya ait kavramlar aşağıda maddeler halinde ele alınmaktadır.

2.5.1. Çalışanlara Karşı Sorumluluk

Organizasyonların adil ücret, terfi ve teşvik sistemi ile faaliyetlerini sürdürme, çalışan haklarına saygı duyma, işe alım süreçlerinde adaletli davranma, işgörenlerin kendilerini ifade edebilecekleri özgür bir iş ortamı sağlama, çalışanların örgütlenmesini kolaylaştıran düzenlemeler ve uygulamalar yapma gibi sorumlulukları vardır. Ayrıca özel hayatın gizliliğine önem verme, güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı meydana getirme, baskı oluşturmama ve mobbing eylemlerinde bulunmama ve çalışanların kararlara katılımını sağlama (Budak ve Budak, 2014: 107) gibi sorumlulukları da vardır.

Örgütlerin faaliyet gösterdiği sosyal çevredeki yerini koruması iktisadi bakımdan mevcudiyetini sürdürebilmesi ilk olarak çalışanlara yönelik görevlerini yapması ile ilgilidir. Bundan dolayı örgütlerin iktisadi açıdan yapmaları gereken görevleri gibi toplumsal açıdan da ehemmiyet vermeleri gereklidir. Öncelikli olarak kendi içerisinde uyum gösteren bir toplumsal bütünlük sağlamayan kurumların iktisadi anlamda kısa olmayan dönemde başarı yakalaması da mümkün görünmemektedir. Bundan dolayı, kurum yapı taşı olan personel gücünün arzu edilen seviyede verimli kullanılmasına imkân sağlamalı (Özüpek, 2013: 64), çalışanın kurumdan beklentilerine cevap verecek şekilde çalışma koşullarını oluşturmalı ve düzenlemelidir.

Çalışanlara karşı sorumlu davranışa örnek verecek olursak; Henry Ford'un çalışan kişilerin kendi ürettikleri otomobilleri satın alabilecek ekonomik güce sahip olmaları gerektiğine inandığı için çalışanlarına daha yüksek ücret ödemesi gösterilebilir. Bayraktaroğlu vd., (2009: 12)'nin verdiği örnekte ekonomik olarak işletme için zarar görünse de çalışanlar açısından Ford Fabrikası cazip bir işyeri haline gelmiş aynı zamanda ürünlerine talep artmış ve sonuçta işletmeye yarar sağlanmıştır.

2.5.2. Müşterilere Karşı Sorumluluk

Organizasyonların en çok özen gösterdiği sosyal sorumluluk alanlarından birisi, müşterilere karşı olan sorumluluklarıdır. Müşteriler, işletme için en önemli paydaş gruplarından biridir ve işletmenin mevcudiyetini devam ettirebilmesinin ve belirlenen hedeflere ulaşabilmenin yolu müşterilerden geçmektedir (Becan, 2011: 20). Günümüzde müşteriler, aldıkları hizmetin kalitesini değerlendirebilme yeterliliğine sahiptir. Bu durum, müşterilere haklarını arayabilme olanağı sağlamaktadır. Ayrıca günümüzde, iktisadi etkinliklerinin içinde müşterilerin istekleri ve ihtiyaçları bulunmaktadır. Özgener (2000: 184) organizasyonların söz konusu taleplere uyum sağlamalarını en üst seviyeye çıkarabilecekleri gibi sosyal çevre olanaklarını da gerekli şekilde değerlendirmiş olacaklarını dile getirmektedir.

Maddi ve maddi olmayan ürünlerle ilgili yanıltıcı olmayan bilgi akışı sağlamak, bu ürünlere yönelik müşteri şikâyetleri veya olumsuz değerlendirmelere hazırlıklı bulunmak, toplumsal pazarlama ilkelerinin şartlarından biridir. Özüpek, (2005: 60)'e göre bu şekilde yapılan bir hareket etik kurallara uygun olması gerektiği gibi ayrıca toplumsal bakımdan yerine getirilmesi gereken bir ödevdir.

Genel olarak organizasyonların müşterilere ilişkin görevlerini şu şekilde açıklayabiliriz (Torlak, 2007: 57):

- Müşterilerin tercih ve gereksinimine uyan mal ve hizmetleri sağlamak ve satışa hazır hale getirmek,
- Satışa sunulacak mal ve hizmetin hazırlanmasında, üretirken veya satışından sonra ürün alıcılarına yönelik oluşabilecek olumsuz durumların önüne geçebilmek için gereken ilgiye sahip olmak,
- Ürünün ne içerdiği, hangi amaçla veya nasıl kullanılacağı ile ilgili müşterilerin net ve eksiksiz olarak bilgiyi elde etmesi,
- Doğru olmayan tüketicilere yanlış ya da eksik bilgi vererek ürün seçimlerini etkilemeye çalışmamak,
- Müşterilere gerçekçi seçim yapabilmelerini engelleyici faaliyetlerde bulunmamak
- Gerek sosyal gerekse ailesel önceliklere hitap edecek alternatifler sağlamaktır.

İşletme çalışanlarına ve çevreye ilişkin politikaları, müşterilerin örgütleri algılamalarında önemli bir faktör olarak görülmektedir (Doğan ve Varinli, 2010: 9). Bu duruma örnek olarak, Bir firmanın, Endonezya'daki üretim yerinde uygunsuz şartlarda çocuk işçi çalıştırdığı için, müşteriler tarafından boykot edilmesi verilebilir.

2.5.3. Hissedarlar ve Sermayedarlara Karşı Sorumluluk

Örgütlerin en önemli varlıklarından biri hatta varoluş sebepleri sermayeleridir. Sermayeyi sağlayanlar da yatırımcılardır. Bundan dolayı yatırımcılar örgütlerden bazı karşılıklar beklemektedirler. Yatırımcıların örgütlerden temel beklentileri, ticari faaliyetler sonucu elde edilen karın kendileriyle paylaşılmasıdır (Becan, 2011: 22). Hissedarlar ve yatırımcıların işletmeden esas beklediği şeyler, işletmenin ekonomik fayda sağlaması aynı zamanda bu faydanın yatırımları oranında elde edilmesidir. Bunun haricinde bilgilendirmenin sağlanmasıdır (Özüpek, 2005: 66). Küreselleşmenin ortaya çıkardığı etkilerle birlikte ürün ve hizmet ticareti, bambaşka bir yapıya kavuşmuştur. Yatırımcılar, pek çok ulusal ve uluslararası örgütlere ortak olabilir hale gelmişlerdir.

Sonuç olarak devletin toplumsal hassasiyete sahip olması durumunda; toplumda bulunan kişinin sahip olduğu kaynaklar, yalnızca o kişiye ait değildir aynı zamanda bulunduğu sosyal çevreye de aittir. Bunun için, kişi mevcut kaynaklarını kendi mefaatine kullanabileceği gibi içinde bulunduğu sosyal çevre için de kullanmakla yükümlüdür (Demirkan, 1991: 18). Böylece örgüt yöneticilerinin, hissedarların ve yatırımcıların başkalarından temin edilen kaynakların işletilmesini hassasiyetle gerçekleştirmeleri sosyal sorumluluğun gereğidir ve bu tür davranışları sergilemeleri gerekmektedir.

2.5.4. Doğaya ve Çevreye Karşı Sorumluluk

Bireylerin fiziksel olarak içinde yaşadığı ve kalite düzeyini bizzat hissettiği çevre doğa veya fiziki çevreyi oluşturmaktadır. Çevre kavramı hem suni hem doğal olabilme özelliklerine sahiptir. Çevre meydana gelirken oluşumunda insani ve yapay faktörler rol almamışsa bu tür çevreye doğal çevre denilmektedir. Buna karşın bireyin birikim ve niteliği kontrol edilerek ayrıca doğal çevredeki varlıkların da

katkısıyla oluşturulmuş bir çevre ise söz konusu çevre yapay çevre olarak adlandırılmaktadır (Kaya, 2006: 20). Organizasyonlar çevreye karşı duyarlı davranarak ekolojik çevredeki kaynakların etkin ve verimli kullanımının yanında aynı zamanda sürdürülebilirliği baz alan üretim sistemleri geliştirerek, yalnızca üretim esnasında değil, üretimden sonra da ürünlerin geri dönüşümü ile ilgili tedbirler alarak, çevre kirliliğini ve çevreye verilen zararı engelleyen projeler yaparak ve konu ile ilgili gerçekleştirilen araştırmaları teşvik ederek, çevre ile ilgili yapılması gerekenlerin yerine getirilmesi gerekmektedir.

Son dönemlerde daha fazlaca konuşulan iklim değişikliği konusunda duyarlı olmak, sera gazlarının salınımını azaltıcı önlemler almak ve sürdürülebilir enerji kaynaklarını desteklemek de organizasyonların çevreye karşı sorumlu oldukları davranışlardandır (Crowther ve Aras, 2008: 12). İşletmelerin amacı tüketim ve tüketiciyle ilgili memnuniyeti en üst düzeye çıkarmak yerine müşterinin refah seviyesini maksimum yapmaktır. Refah seviyesi mal ve hizmetlerle birlikte çevrenin kalitesini de ele almaktadır (Bayraktaroğlu vd., 2009: 18). Dolayısıyla çevre ile ilgili maliyetler ticarete iki tarafı temsil eden ürünlerin alıcıları ve satıcıları tarafından üstlenilmelidir.

Ülkemizde bazı kurumların çevreye yönelik gerçekleştirdiği sosyal sorumluluk projelerinden bazıları şunlardır: “Kültür ve Turizm Bakanlığı’nın mavi bayrak, çam, çipa ve yunus gibi çevre dostu işletme plaketleri”, “eko etiket”, “yeşil küre (green globe)” ve “çevresel etki değerlendirme raporları (ÇED)”. Bunun gibi faaliyetler, kurumlara farklı faydalar kazandırmaktadır. Bunlar, maliyetlerin aşağı çekilmesi, yenilikçilik, kaynakların geri dönüşümü, nitelik ve marka imajı açısından faydalar sağlamaktadır (Özüpek, 2005: 57). Bu şekilde kurumun geleceğe yönelik planlama ve yatırım faaliyetlerinin daha etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesinin yolu açılacaktır.

2.5.5. Rakiplere Karşı Sorumluluk

Sosyal sorumluluk alanlarından biri de rakiplere karşı sorumluluktur. Rakiplere karşı sorumluluğun en önemli unsuru haksız rekabetten ve haksız rekabete sebep olacak her türlü tutum ve davranıştan kaçınmaktır. Bununla birlikte yasa dışı faaliyetler, casusluk faaliyetleri, gizli fiyat anlaşmaları, karalama faaliyetleri gibi

rakiplerin faaliyetlerine zarar verecek her türlü davranıştan kaçınmanın yanında, rakiplerin çevreye ve insan sağlığına zarar verecek uygulamalarda bulunmalarına göz yummamak da işletmelerin yerine getirmeleri gereken faaliyetlerdir (Torlak, 2007: 58). Rakiplere karşı sorumluluk kapsamında ayrıca organizasyonların piyasada bulunan rakiplere yönelik adaleti gözeten bir rekabet içerisinde faaliyette bulunması istenmektedir (Bayraktaroğlu vd., 2009: 14). Bu şekilde kurum gelecekte kendine karşı yapılacak olan haksız rekabet faaliyetlerini önceden engellemiş olacaktır.

2.5.6. Tedarikçilere Karşı Sorumluluk

Örgütlerin finansal yeterliliklerini kullanarak fiyat üzerinde baskı oluşturmama, hammadde tedarikinde pazarlama elemanlarının etik dışı davranışlarında bulunmalarını önleme, kartellerle işbirliği yaparak tedarikçileri zora sokmamak gibi tedarikçilere karşı sorumlulukları vardır. Bununla birlikte tedarikçilerin de üretim hatası yapmamak, mal ve hizmetleri zamanında teslim etmek gibi sorumluluklarının bulunduğu görülmektedir (Budak ve Budak 2014: 107-108). Tedarikçilere karşı piyasada bulunan diğer işletmelere yönelik uygunsuz şekilde rekabet oluşturacak olaylardan kaçınmak, ürün kalitesini yükseltmek amacıyla ihtiyaç duyulan kaynakları elde etmek, toplumsal duyarlılığı artırmak için ürün temin edilen kuruluşları da yönlendirmek kurumun tedarikçilerine yönelik görevleri arasındadır (Torlak, 2007: 58). Bundan dolayı düzenlenen uluslararası düzeyde geçerli olan çalışma kuralları, işletmelerin uzun dönemli KSS odaklı ilişki sisteminin oluşturulmasını öngörmektedir (Kağnıcıoğlu, 2007: 27-28). İşletmelerin ürün temin ettikleri diğer işletmelere yönelik başkaca sorumlulukları şu şekilde sıralanabilir (Aktan ve Vural, 2007: 15):

- Fiyat politikası, satış izni ve satışa yönelik hakları da kapsayacak şekilde tüm işlemlerde adaleti, dürüstlüğü temin etmek,
- Tedarikçilerle oluşturulan iletişimin istikrarlı olması,
- Ürün ve hizmet tedarikçilerine veri akışı sağlayarak tedarikçileri kurumun yaptığı planlamaya dâhil etmek,
- Ürün ve hizmet tedarikçilerine yapılan ödemelerde hakkaniyeti ve doğru zamanlamayı gözetmek.

Bu maddelerden anlaşılmaktadır ki tedarikçilere karşı olan sorumluluklar kapsamında asıl amaç ekonomik sistemin işleyişinde büyük bir rol oynayan tedarik zincirinin kırılmaması ve işletmelerin iyi bir tedarik prensibine sahip olmasıdır.

2.5.7. Devlete Karşı Sorumluluk

Günümüzde gelişmiş devlet yapıları hukuksal ve sosyal devlet anlayışı içerisinde. Yani devletlerin yapısı yaşama, düşünce ve mülkiyet vb. yükümlülüklerle eğitim, sağlık, sosyal güvenlik vb. temel hakların yasal güvence altına alınmasını ortaya çıkarmış ve bu haklar devlet güvencesi altına alınarak organizasyonlar bu kapsamda devlete karşı sorumluluklara sahip olmuşlardır (Budak ve Budak, 2014: 107-108). Organizasyonların devlete olan sorumlulukları incelendiğinde ilk olarak ticari faaliyet sonucunda ödenmesi gereken vergilerin zamanında ve eksiksiz ödenmesi gösterilebilir. Torlak (2007: 59)'a göre işletmeler vergi ödemenin ötesinde yasal düzeydeki ödevlerini yaparak toplumsal olaylarla ilgili kamu otoritesine yardımcı olarak ilgili sorumluluklarını yapmış sayılmaktadır.

Kamu otoriteleri, işletme kararlarını etkileyen önemli bir paydaş gruplarıdır. Günümüzde kamu otoritesi ile organizasyon arasındaki ilişkilerin daha net olarak belirlenmesiyle devlet; adil rekabet ortamında kanunların uygulanmasını sağlayan bir hakem konumundadır. Bunun dışında kamu otoritelerinin alacağı kararlar ve özellikle IMF veya Dünya Bankası gibi önemli örgütlerle olan ilişkileri, örgüt stratejilerini etkilemesi boyutuyla işletme için hayati öneme sahip konulardır. Bununla birlikte kamu otoritelerinin kararlarından etkilenen bölgesel idareler gibi kamu kurumları da işletmeleri direkt olarak etki altına alan çok önemli paydaş gruplarıdır (Aktan ve Börü, 2007: 18). Devlete karşı olan sorumluluk KSS boyutlarından yasal sorumluluk ile ilişkili faaliyetler olarak değerlendirilebilir.

2.5.8. Topluma Karşı Sorumluluk

Yaşadığımız dönemde tüm işletmelerin, topluma ekonomik ve sosyal fayda sağlaması, toplumsal refahı yükseltmesi, hayat kalitesini arttırması ve sosyal çevrenin beklentilerine olumlu cevap vererek katkıda bulunması beklenmektedir (Bayrak, 2001: 110). İşletmeler faaliyette bulunduğu sosyal çevrelerinde meydana

gelen olaylar ve sorunlara karşı duyarlı olmakla sorumludur. Bu sorunları ortadan kaldıracak faaliyetlerde bulunmalı ayrıca sosyal çevrede eğitim ve sağlıkla ilgili konulardaki aksaklıkları ve problemleri gidermek, kültürel değerlerin korunmasıyla ilgili faaliyetlerde bulunmak, fazladan istihdam yaratmak gibi toplum yararını gözetilen faaliyetlerle topluma karşı sorumluluğunu yerine getirmeye çalışmalı ve bu gayreti göstermelidir (Crowther ve Aras, 2008: 12). İşletmeler topluma yaptıkları katkıları bir gereklilik ve zaruret olarak görmektedir dolayısıyla faaliyetlerini bu doğrultuda gerçekleştirip toplumsal ihtiyaç ve beklentilere karşı sorumluluklarının bilincinde hareket ederek toplumsal projeleri desteklemeye devam etmektedirler (Budak ve Budak 2014: 108). Toplumsal projelere yapılan bu destekler işletmelere de dolaylı faydalar sağlamaktadır. Bayrak (2011: 112)'a göre işletmeler genellikle, vakıf ve dernekler gibi yardım kuruluşları vasıtasıyla, eğitim, kültür, sanat, spor gibi faaliyetler için bağışta bulunarak veya bu tür organizasyonlar için sponsorluk faaliyeti yaparak toplumsal sorumluluklarını yerine getirmektedirler. Bu şekilde yapılan faaliyetler hem işletmelere hem de sosyal çevreye fayda sağlamaktadır.

2.5.9. Yeni Paydaşlara Karşı Sorumluluk

Kurumların paydaş tabirlerine zaman içerisinde farklı yeni elemanlar gelmiştir. Bunlardan başlıca olanlar şunlardır; STK'lar, medya, müşteri sözcüleri, Bankalar ve finansal kurumlar, çevreci aktivistler gibi. Zamanla eklenen yeni paydaşlara karşı da işletmelerin sosyal sorumluluk faaliyetleri gerçekleştirmesi beklenmelidir.

2.6. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramıyla İlgili Yapılan Çalışmalar

KSS kavramı uzun yıllardan beri alanyazında karşımıza çıkan bir kavramdır. Fakat son yıllarda profesyonel yönetilen kurumsal işletmeler faaliyette buldukları toplumda daha iyi bir yer edinebilmek adına bu kavrama daha da fazla önem vermektedirler. Alanyazına bakıldığında KSS kavramıyla ilgili çok sayıda bilimsel çalışma görülmektedir.

Kim vd., (2018) Güney Kore'de konaklama işletmeleri çalışanlarına yaptıkları çalışmada Kurumsal Sosyal Sorumluluğun iş tatmini üzerinde olumlu

etkiye sahip olduğu sonucuna varmıştır. Diğer bir çalışmada (Sen vd., 2006), üniversite öğrencileri üzerinde KSS kavramı ile örgütteki özdeşleşme arasında olumlu ilişki tespit etmiştir. Melo ve Galan (2011) yaptıkları çalışmada Kurumsal Sosyal Sorumluluğun marka imajını olumlu etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Gallar vd., (2012) de çalışmasında KSS bünyesinde etik ve çevre bilincinin gelişmesinin tedarikçilerle olan ilişkileri olumlu derecede etkilediğini bulmuştur.

KSS kavramıyla ilgili yapılan farklı bir çalışmada (Park ve Levy: 2014) Kuzey Amerika'da 575 otel çalışanının üzerinde KSS algılarına bakılmış, sonuçta KSS kavramının sadece çevre odaklı değil, toplum, işgören ve müşteri odaklı olarak da değerlendirilmesi gerektiği anlaşılmıştır. Brammer vd., (2015) yaptıkları araştırmada KSS kavramının örgüt içi bağları daha da kuvvetlendirdiği tespit edilmiştir.

Çalışanların KSS düzeylerini demografik değişkenler açısından inceleyen Türkmen ve Erman (2015) bireylerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çalıştığı sektör ve toplam çalışma süresi bakımından farklılıkları tespit etmeye çalışmış ve demografik özellikler itibariyle hiçbir faktörde istatistiki olarak anlamlı farklılaşma bulamamıştır. Buna karşın Lawley (2007) alışmasında KSS kavramının medeni durum değişkenine göre farklılık gösterdiğini ve bekâr bireylerin evli bireylerden daha yüksek düzeyde bir KSS algısına sahip olduğunu bulmuştur. Bu durumun tam tersi de Virvilaite ve Daubaraite (2011)' nin çalışmasında görölmektedir. Bu çalışmaya göre evli bireyler bekâr bireylere oranla daha yüksek bir KSS algısına sahiptir. Aynı çalışmada eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin daha yüksek düzeyde KSS davranışı sergilediği sonucuna varılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK KAVRAMI

Bu bölümde araştırmanın ikinci değişkeni olan örgütsel vatandaşlık kavramı incelenmektedir. Kavramın daha iyi anlaşılabilmesi için ilk olarak Örgütsel Vatandaşlık (ÖVD) kavramının tanımı ele alınmaktadır. Daha sonra ÖVD'nin tarihi gelişimi ve özelliklerine değinilmiş ardından da Örgütsel Vatandaşlık teorileri üzerinde durulmuştur. Sonrasında ÖVD'na yakın olan kavramlar, ÖVD'nin boyutları ve ÖVD'na etki eden faktörler incelenmektedir. Son olarak ÖVD ile ilgili yapılan çalışmalar ele alınmaktadır.

3.1. Örgütsel Vatandaşlık Kavramının Tanımı

İnsanoğlu var olduğundan beri, yalnız başaramadığı birçok işin üstesinden gelebilmesinin yollarından biri de başka kişi veya kişilerle dayanışma ve yardımlaşma içinde olmasıdır. Bir örgütte işgörenlerin biçimsel olduğu gibi biçimsel olmayan birtakım görevleri de vardır. Bu görevlerden bazıları insan olma gereği sergilenmesi gerekirken, bir kısmı da içinde yaşanılan toplumun din ve kültür gibi değerlerinden kaynaklanan davranışlardır. Hem insanların bir arada yaşama ihtiyacı hem de sürekli değişim içinde olan dünyanın pazar koşullarında artan rekabet ve meydana gelen değişimler insan kaynağının önemini daha da artırmıştır. Organizasyonun etkin bir şekilde faaliyet göstermesi onun kaynaklarının çok olmasından ziyade, insan kaynağının niteliğine bağlıdır (Sezgin, 2005: 317). Yönetim biliminde de modern sonrası örgüt teorileri daha çok insan kaynağı üzerinde yoğunlaşmış durumdadır. Örgütsel Vatandaşlık kavramı da özellikle son yıllarda araştırmalara konu olmuş önemli bir kavramdır.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Organ'a göre, formal ödül yöntemini direkt olarak uygulamaksızın, organizasyonun işlevlerinin ayrılmadan tamamıyla etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlayan, tamamen isteğe bağlı kişisel davranışlardır (Organ, 1988 akt., Özyer vd., 2012: 182). Başka bir tanıma bakıldığında ÖVD, formal ödül yönteminde bulunmayan (Bingle and Davidson, 2010: 23), ödül ve ceza olmaksızın ortaya konulan ve organizasyonun etkinliğine dolaylı olarak katkıda bulunan (Teh vd., 2012: 2), gönüllü davranışlardır (Köksal,

2012: 72). Dolayısıyla, ÖVD işgörenler için bir zorunluluk değil tam aksine bir gönüllülük ifade etmektedir.

Dennis, Organ ve diğerleri tarafından ÖVD olarak tanımlanan davranışlar, örgüt için fayda sağlayan aynı zamanda emir ve talimata bağlı olmayan, çalışanların formal görev tanımlarından farklılık gösteren özelliktedirler. Bu tür davranışlara alanyazında “Ekstra Rol” veya “Prosoyal Davranış” adı verilmektedir (Basım ve Şeşen, 2006: 85). Bir başka tanımda ise ÖVD, organizasyona her türlü katkıyı sağlayan bireysel davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Griffin ve Moorhead, 2011: 79). Lev ve Koslowski (2012: 81) ise ÖVD’ni, performans değerlemeleri ve formal iş tanımlarının dışında kalan davranışların isteğe bağlı olarak yapılması olarak tanımlar.

Polat (2007: 78)’a göre ÖVD organizasyonun yenileşmesini, içinde bulunduğu çevreye uyum sağlamasını, kaynakların organizasyonunu ve tasarrufu kolaylaştırmakta aynı zamanda maliyetleri azaltmaktadır. Bu şekilde çalışanların iş tatminini, sorumluluğunu, yardımlaşmasını, işbirliği içinde olmasını ve kararlara katılma konusunda gönüllü davranışlarını artırdığı görülmektedir. Bu bağlamda ÖVD, iş yerinin bütün olarak performansı ile doğrudan ilişkilidir (Ölçüm ve Çetin, 2004: 126). Özdevecioğlu (2003) ise, ÖVD’nin organizasyondaki yaşamı etkilemesini üç noktadan ele almıştır. Bunlardan ilki, vatandaşlık davranışı organizasyon içindeki yardımlaşmayı arttıracak aynı zamanda organizasyonda bilgi paylaşımı çoğaltacaktır. İkincisi, işgörenlerin sorumluluk duygusu artacağından bu duygu çalışanın örgüt içindeki faaliyetler için doğrudan harekete geçmesini sağlar. Üçüncüsü ise, işgörenlerin pozitif tutumları ile ilgilidir, pozitif düşünme sayesinde organizasyon içinde çözüm odaklı çalışanlarda artış görülebilir. Bu şekilde organizasyondaki yaşam daha da sağlıklı olabilmektedir.

ÖVD esasında, çalışma arkadaşları ve aynı işi yapan diğer kişilere yardım etme, iş süreçlerinin gelişimi konusunda katkı sağlama, çalışmaya gelirken zamanı dikkate alma, iş esnasında zamanı etkin kullanabilme vb. davranışları kapsar. Bunlarla birlikte işe gelemeyen çalışma arkadaşına destek olma, resmi olarak görevi olmamasına rağmen organizasyon açısından önemli işleri yapmada gönüllü olma ve iş tanımlarında bulunmasa da yeni çalışma arkadaşlarının uyumunda katkı sağlama

hatta diğ er iş arkadaşlarına zorlukları aşmaları konusunda yardımcı olma bu davranışın gereklerindedir.

Yöneticilere ve üstlere çalışma hayatında destek olma, yardım etme, organizasyona katkı sağlayacak yeni ve farklı fikirleri tavsiye etme, alışılmışın ötesinde işine özenli olma ve gelemeyeceği dönemde mümkün olduğu kadar iş yerine haber iletme vb. davranışlar ÖVD olarak tanımlanabilir (Titrek vd., 2009: 3). Örgütsel Vatandaşlık (ÖVD) Kavramı, çalışanların herhangi bir zorlama ve dayatma olmaksızın, kendi istekleri ile yaptığı emir ve talimatlara dayanmayan fakat çalıştığı kuruma fayda sağlamaya yönelik davranışlarıdır (Mete ve Serin, 2015: 150). ÖVD'nı yazılı belgelerden ziyade davranış kalıplarında aramak daha doğru olur.

ÖVD ile ilgili tanımların ortak noktaları, davranışın isteğe bağlı ve gönüllülük esasına göre sergilenmesidir. Ayrıca bu davranışlar kurumun etkin ve verimli bir şekilde faaliyet göstermesine destek olur (Çavuş ve Develi, 2015: 233) ÖVD ile ilgili araştırmaların ilk odak noktası, işgörenlerin eğitim almadan ve isteğe bağlı olarak gerçekleştirilen ve ödüllendirilmeyen davranışların üzerinde durmak olmuştur.

Sonrasında formal olarak tanımlanmayan, isteğe bağlı olarak gerçekleşen davranışlara yoğunlaşmıştır. Daha sonra bu davranışların toplamı organizasyonun fonksiyonel faydasını destekleyen hareketler olmuştur (Sometech ve Oplatka, 2014: 2). ÖVD alanyazında çok sık yer almaktadır Gürbüz, (2006: 51)'e göre bunun nedenlerinden bazıları şunlardır; Çalışanlara yönelik performans değerlendirmesi yaparken göz önüne alınması, organizasyonun başarısına olan katkısı ve işten ayrılma gibi, karşıt davranışlarla olan ilişkiyi gözleme olanağıdır.

3.2. Örgütsel Vatandaşlık Kavramının Tarihsel Gelişimi

ÖVD kavramsal düzeyde ilk defa 1982 yılında bildiri olarak Oran ve Beatman ile beraber 42. Ulusal Yönetim Konferansına kabul edilmiş ve sonrasında 1983 senesinde de makale şeklinde yayınlanmış bir kavramdır. Sonrasında ise Organ tarafından 1988 yılında kitap olarak kavramsal alanyazına girmiştir (Caymaz ve Doğan, 2016: 1030; Şeşen ve Soran, 2013: 320; Wasti ve Baltacı, 2016: 365; Serinkan ve Erdiş, 2014: 75). Bu araştırmalar sonucunda ÖVD Kavramının esasında İş Tatmini kavramının yattığı tespit edilmiştir.

ÖVD Kavramı alanyazında ilk olarak Organ (1983) çalışmıştır ama ÖVD'nin ortaya çıkmasının esasında, psikoloji, iktisat, sosyal psikoloji, sosyoloji ve endüstriyel psikoloji gibi bilimlerle ilgili yapılan araştırmalarla örgüt teorisi kavramına katkıda bulunmuş bilim adamlarının çalışmaları mevcuttur (Gürbüz, 2007: 25). ÖVD'nin bağımsız bir araştırma alanı olarak ortaya çıktığı 1980'li yıllardan itibaren başlayan konu ile ilgili kapsamlı araştırmalar günümüzde halen yapılmaya devam etmektedir (Karaaslan vd., 2009: 137). ÖVD kavramının tarihsel gelişimine kronolojik olarak baktığımızda konu ile ilgili yapılan çalışmalar Tablo olarak şu şekilde gösterilebilir:

Tablo 1: Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Kronolojik Gelişimi

Araştırmacılar	Araştırmacı düşünceleri
Organ (1988-1990)	-Başka kişileri düşünebilme -Nezaket kaynaklı bilgilendirme -Destek olma ve barışı koruma -Gönüllü davranışlar ve centilmenlik -Geleceği görme konusunda bilinçli olma -İşyerinin gelişmesine destek olma
Graham (1991)	-Örgütsel İtaat -Örgütsel Sadakat
George ve Brief (1992)	-Çalışma ortamındaki diğer kişilere yardımcı olma -Olumlu düşünmenin yayılmasına katkı sağlama -Farklı fikirler sunma -İşyerini koruma -Kişisel olarak gelişim sağlama
Moorman ve Blakely (1995)	-Sadakatın artması -İnsan kaynaklarının üstün gayreti -Bireysel sorumluluk alma
Podsakof vd. (2000)	-Yardımlaşma durumu -Gönüllü olma, centilmenlik

	-Örgütsel kabullenme -Bireysel sorumluluk alma -İşyerinin gelişmesine katkısı olma -Kişisel olarak ilerleme sağlama
Özdevecioğlu (2003)	-Organizasyona katkı -Örgüte zarar veren davranıştan kaçınma
Karaman ve Ayhan (2012)	-Proaktif olma -Örgüte aktif olarak katkı sağlama

(Acar, 2006: 6; Karaman ve Aylan, 2012: 38; Köksal, 2012: 74)

Son yıllarda ÖVD ile ilgili alanyazın incelendiğinde kavramın temel olarak ikiye ayrıldığı görülmektedir. Birincisi; Organizasyon faaliyetlerine aktif olarak yapılan pozitif katkı ve katılım. İkincisi ise; Organizasyona zarar verebilecek her türlü olumsuz davranıştan uzak kalma (Özdevecioğlu, 2003: 119). İlk davranış gösteren işgörenler aktif yapıya sahiptir ve üretkenlik özellikleri vardır. Aynı zamanda çalışkandırlar. Bu tür çalışanlar hiçbir baskı altına girmeden örgütün faydasına olabilecek davranışları sergilemektedirler (Karaman ve Aylan, 2012: 38; Köksal, 2012, 74). İkinci tür davranışı gösterenlerde ise temel düşünce örgüte katkı sağlamaktan ziyade örgütün zarar görmesini engelleme düşüncesidir. Organizasyonda ortaya çıkan her türlü problemi büyütmeden veya görmezden gelerek uyumu bozmadan sorumlulukların yerine getirilmesidir. Köksal (2012: 74)'a göre bu davranışı sergileyen çalışanlar kendilerine teslim edilen işyerine ait eşyaları gereği kadar kullanarak verimliliği artırmaya çalışmak düşüncesi ile kendilerini gösterebilirler.

3.3. Örgütsel Vatandaşlık Kavramının Özellikleri

ÖVD farklı çalışmalarda farklı şekillerde tanımlanmış ve buna bağlı olarak farklı özellikleri vurgulanmıştır.

ÖVD'nın tanımından yola çıkarak bireylerin sergilediği bir tutumun ÖVD olup olmadığının belirlenebilmesi için şu özelliklere dikkat etmek gerekir (Somech ve Drach-Zahavy, 2004: 282):

- Davranış gönüllü olarak sergilenmelidir
- Davranışın sonucunda örgütsel bakış açısı bakımından faydalı çıktılar meydana gelmelidir
- ÖVD birden çok boyuta sahip bir özellik taşır.

Çelik (2007: 121-126)'e göre ÖVD'nı diğer davranışlardan farklı kılan özellikler vardır. Örneğin, ÖVD yapılan işle ilgili görev özelliklerine ait değildir. ÖVD takdir beklentisi veya cezalandırılma korkusu ile gerçekleştirilmez. Eğitim verilerek bu davranış değiştirilemez. ÖVD isteğe bağlıdır. ÖVD'nın sınırları kişiden kişiye değişim gösterir. Organizasyonun işlerlik göstermesi açısından önemli bir davranıştır. Esas olarak insani değerlerdir. Bu özellikler ÖVD'nın diğer davranışlardan farklı yönleridir.

Bakan (2011: 155)'a göre ÖVD'nın özellikleri, iş tanımlarının ötesinde bir davranış olması, isteğe bağlı olarak gerçekleşmesi, resmi olarak ödüllendirilememesi şeklinde sıralanabilir.

Bir başka çalışmada ise ÖVD'nın özellikleri üç ana başlıkta toplanabilir (Doğrul, 2013):

- ÖVD, isteğe bağlıdır yani gönüllülük esasına dayanır.
- ÖVD, organizasyonun formal ödül sisteminde tanımlanmamıştır.
- ÖVD, organizasyonun etkin işleyişine yönelik fayda sağlar.

ÖVD kapsamında sergilenebilecek faaliyetleri kısaca şu şekilde sıralamak mümkündür, Organizasyon veya çalışma grupları içinde yapıcı ve olumlu davranış sergileme, gereksiz yere çalışma arkadaşlarıyla çatışmaya girmekten kaçınma, organizasyon üyesi olan herkese yardımcı olma, görev tanımında olmayan ekstra görevler için gönüllü olma, organizasyon içindeki düzen ve kurallara saygı duyma. Köksal (2012: 71)'a göre bu davranışları sergileyen işgörenler organizasyon içinde iyi birer vatandaş olarak kabul edilmektedir.

3.4. Örgütsel Vatandaşlık Teorileri

Bu bölümde ÖVD teorileri ele alınmaktadır. ÖVD teorileri kapsamında çalışmada Eşitlik Teorisi, Vekâlet Teorisi, Lider-Üye Etkileşim Teorisi, Sosyal

Değişim Teorisi, Beklenti Teorisi ve Karşılıklılık Normu Teorisi olmak üzere kavramlar toplam altı başlık halinde incelenmektedir.

3.4.1. Eşitlik Teorisi

Örgütsel Adaletin de temelini meydana getiren kavram olan eşitlik teorisinin esası Stacy Adams ve J. Stack tarafından oluşturulmuştur. İlk olarak 1960'lerde Adams tarafından yapılan çalışmalarda çalışanların adalet kavramını algılamalarının performansları üzerinde önemli derecede etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ay, 2007: 38). Adalet kavramıyla ilgili yapılan bu çalışmalar neticesinde 1965 yılında Adams tarafından Eşitlik Teorisi geliştirilmiştir (Çelik, 2007: 66). Eşitlik Teorisi esasında çalışanların kendisini diğer çalışanlarla mukayese etmesidir (Serinkan ve Erdiş, 2014: 93). Böylece eşitlik teorisinde çalışanlar arasındaki adalet algısının temel alındığı dikkat çekmektedir. Böyle bir durumda çalışanlar yaptıkları iş ve hak ettikleri menfaatler ile ilgili hüküm verirler (Ötken, 2015: 122). Temel olarak iş yerinde adaletsizlik hisseden çalışanlar daha az ÖVD sergileyerek kurumdan uzaklaşacaklardır (Keleş ve Pelit, 2009: 34; Kamer, 2001: 66) veya durumu kendi açılarından değerlendirip ÖVD'ni kasten sergilememe yolunu seçebilirler.

Eşitlik teorisi, aslında örgüt içinde çalışanların yaptıkları iş ve ödevlerle ilgili değildir. Bunlarla birlikte, çalışanlar arasındaki iş tanımlarının adil olduğunu, ödüllerin adaleti gözeterek paylaştırıldığını idrak etmeleriyle de alakalıdır. Böylece adaletli bir paylaşım ve eşit davranış işgörenler arasında güven unsurunu artırarak aynı zamanda adaletin benimsenmesini sağlar ve eşitlik teorisi ÖVD'nin yadrganamaz etkeni olur (Khan, 2014: 324). Eşitlik teorisinin mimari olan Adams (1965) eşitlik algısının 2 türlü temel çıktıya sebep olabileceğini iddia etmiştir. (Lazaroiu, 2015: 99):

- Çalışanlar kendileri ve iş arkadaşları adına çalışma düzenini dengede tutmaya gayret ederler

- Kişisel iletişimin aksine çalışanlara yönelik yapılan işlemler farklılık gösterdiğinde çalışanlarca adaletsizlik ve eşitsizlik yapıldığı fark edilirse stres seviyesi yükselir ve bir uyuşmazlık olayı meydana gelebilir. Eşitsizlik durumunun

derecesinin yüksek olması gerginlik ve stres seviyesinin de o derecede olmasına sebep olur ve kişi algıladığı eşitsizliği azaltma adına kuvvetli bir arzu hisseder.

Örgüt çalışanları içerisinde kendisine adaletsizlik yapıldığını düşünen bir işgören, ilk olarak kazanım miktarını maksimum yapmak adına çalışmakta, eğer arzu ettiği gibi sonuç alamazsa verimini düşürür. Hatta iş yerinde asılsız iddialar dile getirerek şahsından daha çok ödülü hak eden diğer işgörenleri yıpratıcı hatta diğerlerinin ödül ve kazanımlarını minimize etmeye çalışabilir (Spector ve Fox, 2002: 9). Alanyazında hakim olan görüş, işgörenlerin eşitlik teorisinden hareketle meydana gelen adalet anlayışlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu ya da olumsuz yönde yönlendirebileceği ile ilgili geçerli görüşler vardır (Williams vd., 2002: 34). İşgörenler işyerinde eşitsizlik hissetmeleri durumunda, formal iş tanımlarının içerisinde geçmeyen yani gönüllü olarak yerine getirilen ÖVD göstermeyeceklerdir (Hemdi and Nasurdin, 2007: 7). Sonuç olarak organizasyon tarafından uygulanan ödül ve ceza sistemi çalışanlar için adaletli bir şekilde işliyorsa, aynı zamanda çalışanlar kendilerine iş yerinde adaletli ve eşit davranıldığını düşünüyorsa, diğer çalışanlarla iyi ilişkiler içerisinde olurlar ve olumlu bir şekilde ÖVD'nı sergileyerek diğer çalışanlara destek olurlar.

3.4.2. Vekâlet Teorisi

Bu teorinin temeli her ne kadar Max Weber tarafından atılmış olsa da daha sonra Jensen ve Mecking (1976) düzenlemiştir (Liv d., 2016: 614). ÖVD ile ilgili olan teorilerden biri de vekalet teorisiydi bu teoride, üst kademe çalışanları vekaleti veren olurken, alt kademe çalışanları vekil olarak kavramsallaştırılmıştır. Vekil, vekâleti veren çalışan yerine belirlenen görevleri yapmakla yükümlüdür (Kivisto, 2008: 339). Başka bir ifadeyle vekalet teorisi, vekile vekaletin verilmesi işlemiyle meydana gelen destekleme faaliyetinin (Serinkan ve Erdiş, 2014: 94) oluşturduğu taraflar arasında meydana gelen ilişkiye yönelik simgelerdir.

Bu teori belirli şekilde ve doğrultuda vekillerin seçilmesine onların hareketlerinin izlenmesine ve onların iktisadi olarak motive edilmelerine neden olmaktadır. Ayrıca üst kademe yöneticilerin denetim sorunlarının üstesinden gelmelerine fayda sağlamaktadır (Kivisto, 2008: 339). Bu teoriye göre vekâleti veren üst vekaleti alan astı denetlemesi amacıyla oluşan 2 farklı sözleşme söz

konusudur. Birinci sözleşme türü tutumu esas alan sözleşme, vekaleti alanın tutumlarını gözlemler ve ödüllendirirken, diğeri, sözleşme türü olan sonuç temelli sözleşmelerdir. Bu tür vekâlette ise vekillerin belli sonuçlara ulaşmayı amaçlaması ve bu amaçla çalışmaları ile ilgilidir (Kivisto, 2008: 342). Vekâlet süresi arttıkça vekâleti alan çalışanlar daha çok mesleki tecrübe edinebilir. Kivisto (2008: 341)'ya göre söz konusu teori, üst kademe yöneticiler ve alt kademe çalışanlar arasındaki bilgi asimetrisinin meydana getirdiği ilişki ve koordinasyon problemlerini tespit etmeye yardımcı olup çözüm bulabilmektedir.

Sonuçta, vekâleti veren ve vekilin uyum içinde faaliyetlerini sürdürmeleri durumunda aralarında artan güven hissi meydana gelecek ve örgütsel faaliyetlerin etkinliği artacaktır (Serinkan ve Erdiş, 2014: 94). Bu şekilde işgörenlerin ÖVD sergileme düzeyleri artacaktır. Bununla birlikte bu teoride değer bazlı denetim sistemi olduğundan bu sistemle ilgili olarak ÖVD, çalışanın maliyetini açıklayamamaktadır.

3.4.3. Lider-Üye Etkileşim Teorisi

Lider-Üye Etkileşim teorisi, alanyazında Fred Fiedler'in çalışması ile ilk olarak ortaya atılmıştır "Durumsal Lider Etkinliği Teorisi" adıyla ortaya çıkmıştır. "Dikey İkili Bağlantı" (Vertical Dyad Linkage) modeli adıyla da geçen bu teori Dansereau, Graen ve Haga tarafından daha da ilerletilmiştir. Söz konusu çalışmaların esasını örgütteki lider ve astların ilişkisi ve aralarındaki etkileşim meydana getirmektedir (Güler, 2013). Lider üye yaklaşımına göre, liderlik esasında gruba yönelik değildir aksine bireylere odaklıdır (Schyns vd., 2005: 2). Bir başka tanıma göre, Lider-üye etkileşimi teorisi, örgütteki lider ile çalışanlar arasında bireysel olarak meydana gelen birebir etkileşimlerden oluşan bir iddiadır ve aralarındaki ilişki ile alakalıdır. (Rowe, 2011: 236). Böylece bu teori, 2 farklı birey arasında iki taraflı etkileşimi göstermektedir (Martin vd., 2010: 36). "Lider-üye etkileşim teorisi", çalışma hayatındaki liderlik kelimesini kavramsal olarak ele almaktadır (Martin vd., 2005: 142), bununla birlikte lider ve alt kademe çalışan arasındaki doğrudan etkileşime yoğunlaşması açısından diğer liderlik kavramlarından farklılık oluşmaktadır.

Bu teori, çalışanların sergiledikleri ÖVD'nin sebeplerini, idarecilerle olan etkileşime dayandırmaktadır. Ayrıca Söz konusu etkileşim seviyesine göre ÖVD'nin düzeyinin değişiklik gösterdiği iddia edilmektedir. Örgütteki liderlerin çalışana göre farklılık gösteren etkileşimine bağlı olarak çalışanlarla lider arasında gönül bağı meydana gelmekte ayrıca işgörenlerin veriminin arttığı tespit edilmektedir (Kaplan, 2011). Lider, bireysel hedefleri, öncelikleri ve davranışlarına bağlı olarak diğer çalışanları yönlendirerek, çalışanların da bu önceliklerle motive olmalarını sağlayan ayrıca bu önceliklerin faydasına olacak faaliyetlere yönlendiren kişidir. Lider, bireysel olarak amaçladığı faaliyetleri, grup şekline çevirebilir ve bireysel olarak sergilediği davranışlar, öncelikler ve hedeflere yönelik liderin sürükleyebileceği bir grup oluşturabilir (Hogg vd., 2005: 991). Lider –Üye Etkileşim Teorisi ayrıca, alt kademe ve üst kademe çalışanların sosyal açıdan değişime uğraması durumuna dayanmaktadır. Söz konusu değişim kapsamında, üst kademedekilerin astlarına yönelik davranışlarında etkiye neden olduğu düşünülür. Böylece üstler ve ast kademedekiler dayanışma, sadakat, güven ve yardım kavramlarına ve iyi bir iletişime ortam sağlarlar (Serinkan ve Erdiş, 2014: 94-95). Bu teoride lider kişi destek verir ve ona güven duyulur. Bunun karşılığında belirli imkanlarını, belirlediği astlara verir (Varma vd., 2005: 85; Martin vd., 2010: 36). Böylece çalışanların motivasyonu daha da yükselir dolayısıyla ÖVD seviyeleri de otomatik olarak üst düzeyde sergilenir.

Söz konusu yaklaşımın gelişimi 4 farklı seviyede incelenebilir (Özutku vd., 2008: 194-195): Birinci aşamada, dikey olarak etkileşime önem verilmiş durumdadır. Lider kişinin alt kademe çalışanı ile değişik düzeyde etkileşimler oluşturdukları tespit edilmiştir. Bu aşamada, “grup içi” ve “grup dışı” şeklinde farklılık gösteren etkileşimlerin belirlenmesine odaklanılmıştır. Eğer bir ast çıkar paylaşımı bakımından lider ile iyi bir etkileşime sahip ise lider astına “grup içi” bir üye olarak bakar. Bu duruma karşılık bir çalışan lider ile düşük seviyede anlaşma ve uyum içerisinde ise bundan dolayı söz konusu ast “grup dışı” statüsünde görülebilir. İkinci aşamada, lider-üye ilişkilerinin kalitesine ve bu duruma yönelik çıktılara odaklanılmıştır. Üçüncü aşamada, iyi sayılabilecek seviyede lider-üye ilişkilerinin gelişiminin araştırılması ve tanınması dikkat çeker. Bu şekilde dikey olarak ikili işbirliği oluşturmak için tavsiye edilebilecek derecede yaklaşım ortaya çıkmıştır. Dördüncü aşamada lider-üye etkileşiminin değerlendirilmesi, dikey ikiliden grup düzeyi ve örgüt seviyelerine geçerek işleyiş düzeyinde değerlendirme bakış açısına

ulaşılır. Bu aşamada, daha önce gerçekleşen aşamalardan kazanılan sonuçların bütünlleştirilmesiyle organizasyonun sistemi bünyesinde ikili ilişkilerin ne şekilde koordine edilme şansının olduğu araştırılabilir.

Üst paragraflarda bahsedildiği şekilde Fisk ve Friesen (2011: 3-4), liderin ve alt kademe çalışanların etkileşiminden ortaya çıkacak neticeleri, yüksek nitelikli değişimler ve düşük nitelikli değişimler şeklinde 2 gruba ayırmaktadır. Yüksek derece nitelikli değişim ilişkisi, 2 tarafın da karşılıklı menfaatlerini gözettikleri ve söz konusu çıkarları gerçekleştirmek amacıyla çalıştıkları durumu gösterir. Buna karşın düşük nitelikli değişim ilişkisinde de, lider kişi ve alt kademe çalışanları kendi formal rol davranışlarının ötesinde davranış göstermezler. Bu durum bize, lider-üye içerisindeki ilişkinin niteliği ile ÖVD'nın seviyelerinin birbirini olumlu etkilediği sonucunu verir.

3.4.4. Sosyal Değişim Teorisi

ÖVD ile alakalı yaklaşımların en önemlisi “sosyal değişim teorisidir” denilebilir (Ahmadi, 2010: 108). Sosyal Değişim Teorisi, işgörenlerin formal tutumlarının ötesine geçerek formal görev tanımlarında olmayan ekstra rol tutumlarını otomatik olarak yapmaları ve ayrıca kuruma karşı vefa duygusuna sahip olmalarıdır (Bell ve Menguc, 2002:135). Bu teori, işgörenlerin ÖVD'nı dile getirmedeki yöntemlerden en iyisi sayılabilir. Sosyal değişim teorisi, örgüt içerisindeki tutum ve davranışlarla ilgili çalışmalara teorik olarak destek olmaktadır. Çünkü iktisadi açıdan bir değişimde rol oynayan mal ve hizmetlerin aksine toplumsal açıdan gösterilen değişimlerde (Aryee, 2001: 267-268), değişime neden olan haller ve iyi ilişkiler, sergilenen gayretin bir göstergesidir.

Bu teoriyi alanyazında değerli kılan çalışmalar, “Blau (1955, 1960, 1964), Emerson (1962) ve Homans (1958)” gibi toplum bilimcilerin ve “Thibaut ve Kelley (1959)” gibi toplum bilimci psikologların araştırmalarını kapsar. Homans (1958) çalışmasında toplumsal tutumu bir değişim etkileşimi gibi farz eden sistematik kavramsal çerçeveyi oluşturmuştur. Böylece, Blau (1964), değişimin göstergesi olan toplumsal etkileşimi alanyazına kazandırabilmek adına “sosyal değişim teorisi” kavramını ilk defa dile getirmiştir. Thibaut ve Kelley de söz konusu yaklaşıma dikkate değer seviyede emek harcayan farklı araştırmacılarıdır (Bolat vd., 2009: 219).

Morrison ve Robinson (1995), işgörenlerin örgütten ne bekledikleri ve kurum tarafından kendilerine sunulanlar içerisinde çelişki olması durumunda, yönetim ile yapılan psikolojik sözleşmenin zedelenebileceğini iddia etmektedir. İşgörenlerin hâlihazırdaki iş yapma konusundaki etkileşimlerinde eşitsizlik durumuna sebep olunabileceğini hissettiklerini (Turnley, 2003: 2) ayrıca böyle olumsuz bir ortamda organizasyonun etkin olarak faaliyetlerini sürdürmesine engel olmak için faydayı daha aza indirme yöntemini benimseyecekleri vurgulanmıştır.

Sosyal değişime yönelik çok sayıda değişik fikir mevcuttur fakat bu teori, sosyal yaşama tutunabilmek amacıyla beşerî ilişkilere ihtiyaç duyulduğu ve bireylerin gereksinimlerine ulaşmak amacıyla devamlı olarak etkileşim içerisinde oldukları varsayımına dayanır (Mimaroglu, 2008: 34). Bu teori, bireylerin toplum içerisindeki ilişkilerini bir tür kişisel bilgi alışverişi gibi gören önceki dönemlere dayanan toplumsal davranış kavramlarına kadar uzanır. Teori esas varsayım olarak, tarafların ödüllendirilme isteği içinde toplumsal etkileşime girdiği ve bu ilişkileri devam ettirdiği şeklindedir (Bolat vd., 2009: 219). Sonuç olarak Sosyal değişim teorisi bakımından ÖVD'nin ortaya çıkması adaletli davranma ve adil iş ortamı koşullarında meydana gelen bir tutumdur. Gürbüz (2006; 53)'e göre bu durumun tam karşıtı ise karşı tarafa yapılan misilleme, işe olan devamsızlık durumu ve işten ayrılma ile ilgili sergilenebilen davranıştır.

3.4.5. Beklenti Teorisi

Kurt Lewin (1938) ve Edward Tolman'ın (1932) araştırmaları sonucunda ulaştıkları ve motivasyonla ilgili eşitlik teorisine nazaran daha da karışık fakat ehemmiyeti her geçen gün daha da yükselen teorik kavramların arasında önemli bir yere sahip olan beklenti teorisini, işgörenlerin işletmedeki tutum ve davranışlarına uyumlaştıran öncü kişi Victor Vroom'dur (1964), (Mimaroglu, 2008: 43). Vroom tarafından ortaya çıkarılan beklenti teorisi, örgütlerin hedeflerine varmasında, ayrıca etkin ve verimliliğin artmasında işgörenlerin gönüllü olarak sergiledikleri davranışların sebeplerini, yani işletme çalışanlarını güdüleyen faktörleri dile getiren bir teoridir. Beklenti teorisine göre yapılan işteki başarı büyük olasılıkla ödülle pekiştirilmiş bir tutumun işlevidir. İşletme bünyesindeki işgörenler (Haworth ve Levy, 2001: 64):

-Gayretlerinin sonucunda hak ettikleri bir ödül elde etme olasılıklarının varlığına inanırlar ise

-İşlerinde gösterdikleri üstün performans ile bir bağlantı kurulduğunu kavrarlar ise

-Üstün gayretleri neticesinde elde edilecek bir ödülün üstün başarıları elde etmede bir vasıta olabileceğini ödülün daha önce bilinmesi durumunda da daha büyük bir gayret gösterileceği düşünülmektedir

İşgörenler söz konusu beklentilerine, tecrübeleri, işe olan ilgi ve alakaları, işi gözlemlemeleri ve algılamaları, işe olan yüksek motivasyonları ve önceki dönemlerde elde ettikleri başarı ödülleri sebebiyle işe olan bağlılıkları ve motivasyonları devamlı hale gelmektedir (Eren, 2004: 533)

Başka bir bakış açısıyla bu teori, arzu edilen bir davranışı sergilemek için içsel bir yöneltme ve sergilenen davranış sonucu meydana gelen beklentinin meydana gelebilme olasılığı ile ilgili inanışların sonucudur (Yung ve Pearson, 2012: 1172). Beklenti teorisi esas itibarıyla yüksek performans ve ödüllendirme ile ilgilidir. Dolayısıyla çalışanların şahsi olarak ödülleri kategorize ettiklerini gösterir ve kendilerinin gösterdiği yüksek performansın ödülle sonuçlandığını düşünürler ve o hedefe yönelik tutumlarda bulunurlar. Bir başka deyişle çalışanlar tutum ve davranışlarının karşılıklarında olumlu veya olumsuz tepki görececeklerini düşünürler ve beklenti içerisinde olduklarından tutumları da ona göre şekillenir. Bu bağlamda bu beklenti teorisi, çalışanların işyerine katkılarının artması durumunda bunun karşılığı olarak ödül alacaklarına inanmalarını (İplik, 2010: 50). Bu yaklaşım gereğince çalışanın belli bir tutum göstermesi kişinin bireysel değerlendirmesiyle ilgilidir. (Yung ve Pearson, 2012: 1172). Yani kişinin karşısındakinden ne beklediğiyle ilgili olduğu söylenebilir.

3.4.6. Karşılıklılık Normu Teorisi

İlk olarak teoriyi gündeme getiren kişi Gouldner'dir (1960). Yukarı kısımda bahsedilen toplumsal değişim teorisindeki benzer şekilde bireyler tarafından oluşturulan faydalara karşılık pozitif davranış sergileyecekleri esasına dayanır. Yaklaşımına göre karşılıklılık kuralının konu edinilebilmesi için çalışanlara destek verenlerin, destek vermeyi istemeleri gerekmektedir. Karşılıklılık normu teorisine

göre, örgüt çalışanları yardım gördükleri kişilere bir şekilde karşı yardımla karşılık verme ihtiyacı hissedeceklerdir (Gürbüz, 2006: 53). Bundan dolayı örgüt elemanları, idarecilerin uyguladıkları adaletli, eşit davranış ve tutumlara karşılıklılık teorisinin gereği şeklinde pozitif olarak davranışla karşılıkta bulunma gereksinimi duyacaklardır. Kişilerin karşılık verme gereksinimi de ÖVD göstermelerine sebep olacaktır.

Bir başka açıdan bu teori, çalışanların diğer kişilere yaptıkları işte yardımcı olmak ve çalışma esnasında destek buldukları kişilere zarar vermeme ihtiyacının gerekliliğini düşünen bir yaklaşımdır. Bundan dolayı, teorinin temel öncelikleri, yapılan olumlu bir işe olumlu karşılık verme gereksiniminin duyulmasıdır. Yaklaşımın amacı esasında çalışanların davranışlarını önceden kestirebilmek amacıyla kullanılır (Coyle-Shapiro, 2002: 70). Bununla birlikte bu teoriye göre, kişilerin birbirlerine karşılık vermemesi durumunun sürekli hale gelmesi kişiler arasındaki ilişkileri zayıflatacaktır (Rotenberry ve Moberg, 2007: 207). Karşılıklılık normu, örgüt çalışanlarının ve üstlerin tavır ve davranışlarına karşı diğer örgüt üyelerinin gösterdiği karşı davranışlardır (Rotenberry ve Moberg, 2007: 207). Dolayısıyla söz konusu yaklaşım, çalışanların önceki çalışma hayatında yardım gördüğü kişilere pozitif karşılık vermeyi, olumlu davranış sergilemeyi ve kişisel çıkarlarına olumsuz davranış gösterenlere de aynı şekilde karşılık vermeyi öngörmektedir (Perugini, 2003: 254). Karşılıklılık normu yaklaşımı ile çalışanların kendilerine sergilenen pozitif davranışları bir borç şeklinde algılayıp, bunun karşılığında karşıdakine fayda sağlama ihtiyacı duyan çalışanlar içerisinde sürekli kılınan bir pozitif bağa neden olur (Rotenberry ve Moberg, 2007: 207). Ayrıca bu şekilde örgüt üyelerinin karşılıklı vefaları artış göstermektedir.

3.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Yakın Olan Kavramlar

ÖVD kavramına yakın olan kavramlar aşağıda sırasıyla incelenmiştir. Bunlar sırasıyla prososyal örgütsel davranış, örgütsel spontanlık, psikolojik sözleşmeler, ekstra rol (yol) davranışları, izlenim yönetimi ve bağlamsal performans kavramları ile ilgili tanımlamalar ve bilgiler verilmiştir.

3.5.1. Prososyal Örgütsel Davranış

PÖD (Prososyal Örgütsel Davranış), sosyal temelli davranış anlamına gelmektedir. Bu kavram alanyazına Brief ve Motowidlo (1986) vasıtasıyla girmiştir. Prososyal örgütsel davranış kavramı, kişinin toplumsal rolünü oynarken ilişki içerisinde olduğu diğer kişi, grup ya da iş çevresinin menfaatini sağlama amacı taşıyan bir davranıştır (Bolino vd., 2004: 231). Bir başka bakış açısıyla “anti sosyal” davranışa zıt olan davranış olarak “prososyal davranış” kavramı kullanılmaya başlanmıştır. PÖD, farklı bir birey veya gruba yarar sağlamak amacıyla gösterilen gönüllülük esasına dayanan tutum ve davranışlardır (Kirel, 2004: 101). PÖD kavramı, kişisel veya örgütsel verimlilikte çok sayıda farklı davranışı içerir ve organizasyon açısından kritik öneme sahiptir (Karaman vd., 2008: 54). Yine bu kavram, ÖVD’nin kapsadığı “diğerlerine yardımcı olma” ögesinin genişletilmiş halidir. Ayrıca gerek organizasyona gerek kişiye destek sağlayabilecek tutumları bünyesinde barındırır (Çetin vd., 2003: 40). Farklı bir pencereden bakacak olursak prososyal davranış, başka bireyler için iyi olan şeyi talep etmekle ilişkilidir ve bilerek yapılan tutum ve davranışlardır (Hannah vd, 2011: 558). Dolayısıyla bu davranış türü, çalışanların, organizasyonun aynı zamanda diğer çalışanların yaptıkları faaliyetleri daha basit hale getirmek, onlara destek olmak, menfaatleri doğrultusunda hareket etmek amacıyla isteyerek yaptıkları tutum ve davranış şekilleridir (Çalık vd., 2009: 556). Sonuç olarak bu kavram, çalışılan organizasyonu korumak ve desteklemek açısından çok önemli bir role sahiptir (Yücel ve Samancı, 2009: 116).

Yukarıda yaptığımız tanımlardan oluşabilecek çıkarımlar sonucunda prososyal örgütsel davranışın üç temel özelliğinin bulunduğunu söyleyebiliriz. (Baruch vd., 2004: 401-402):

- Organizasyonda çalışan birey bu davranışı uygular,
- Kişi veya kişiler organizasyonun tümüne yöneltilmiş olabilirler,
- Kişinin, kişilerin veya organizasyonun faydasına olmak durumundadır.

Formal rol tanımları içerisinde olmayan gönüllü olarak sergilenen davranışlar da prososyal örgütsel davranış kapsamına girmektedir (Baruch vd., 2004: 402). Bundan dolayı, prososyal örgütsel davranışla ÖVD’nin çok benzediği görülmektedir.

Prososyal Örgütsel Davranış Kavramının boyutları ise şu şekilde sıralanabilir (Ratunda ve Sackert, 2002: 68):

- İş yaparken daha fazla gayret sarfetme
- Ek görevleri gönüllü olarak alma
- Geçici problemler yaşandığında örgüte olan sadakatini sorgulamama
- Örgütü örgüt dışında da iyi bir şekilde temsil edebilme
- Çalışma arkadaşlarına bireysel problemlerde yardımcı olma
- Çalışma arkadaşlarına işle ilgili konularda yardımcı olma
- Organizasyon içindeki ilişkilerde esnek olabilme
- Organizasyon değerlerine ve politikalarına uyum sağlama
- Uygun olmayan nitelikteki emirlere itiraz edebilme
- Müşterilerin satışla ilgili olmayan bireysel sorunlarının çözümüne yardımcı olma

Söz konusu boyutların çalışma hayatında uygulanması bireyin ÖVD özelliklerinin de gelişmesine katkı sağlayacaktır.

3.5.2. Örgütsel Spontanlık

Örgütsel Spontanlık kavramı bireyin kendi hür düşüncesini esas alan ve gönüllü davranışı gösteren, kişilere rol biçimlemeyen fakat organizasyonun amaçlarına ulaşmasına destek veren davranışlar topluluğudur (Kalkan, 2013: 80). Farklı bir bakış açısıyla bu davranış çalışanların organizasyon içinde pozitif olarak, motive edici şekilde ama bağımsız davranışlara kısıt getirmeden doğal olarak ve gönüllülük esasıyla biçimsel görev tanımlarını aşarak farklı davranış ve tutumlar sergilemesi durumudur (Kipper vd., 2010: 39). Örgütsel vatandaşlık kavramı ile örgütsel spontanlık kavramının esas farkı (Kamer, 2001: 8-9; Bolino vd., 2004: 231; Karaman vd., 2008: 70), örgütsel vatandaşlık davranışları biçimsel ödüllendirme yöntemince dikkat çekmeyen fark edilen veya edilmeyen davranışlar olabilirken, örgütsel spontanlık davranışlarının ödüllendirme yöntemince direkt olarak ve açık bir şekilde dikkat edilebilen davranışlardan oluşmasıdır.

Bu kavramın mesela herhangi bir kurumda bireyler tarafından sunulan teklifler içerisinden belirlenen tutum ve davranışlar olumlu değerlendirilecekse, kişilerin bu gibi durumlara yönelik teklifler sunmaları örgütsel spontanlık kavramıdır ve bu davranış aktif bir davranıştır. Örgütsel vatandaşlık kavramı düşünüldüğünde ise çalışanların şikâyette bulunma şansları varken bu hakkı kullanmama davranışı

sergileyebilirler. Yine bir kurumda pozitif bir davranışla ilgili teklif getiren kişiler mükâfatlandırılacaksa, çalışanların teklifi dile getirmeleri örgütsel spontanlığa bir örnektir. Örgütsel vatandaşlık kavramında ise çalışanların şikâyet edebilecekleri konuları gündeme getirmeme, idare ile paylaşmamaları gibi pasif davranışları sergilemeleridir (Kamer, 2001: 74). Bu teori, çalışanların iş tanımlarını aşan ve organizasyonun hedefleri çizgisinde organizasyona fayda yaratmaya yardım edecek şekilde ayrıca gönüllülük esasına dayanarak farklı davranışlar sergilemesiyle alakalıdır (Serinkan ve Erdiş, 2014: 83). Bu tür davranışları; İşletmede iş arkadaşlarına yardım etme, işletmeyi gözetme, iş ortamında yıkıcı eleştiride bulunmama, bireysel gelişim sağlama ayrıca iyi niyetli olma konusunda gruba örnek olma gibi toplam beş boyuttan meydana gelmektedir. Kalkan (2013: 81)'a göre ÖVD ile örgütsel spontanlık kavramı karşılaştırıldığında aralarında örneklerdekine benzer farklı bir durum düşünülse bile söz konusu iki davranışın alt sistemleri incelendiğinde ileri seviyede benzerlik gösterdiği anlaşılmaktadır.

3.5.3. Psikolojik Sözleşmeler

“Psikolojik Sözleşme” kavramı ilk olarak 1960 yılında Argyris ‘in çalışmasında kullanılmış ve alanyazına kazandırılmıştır (Klaus ve Blanton, 2010: 626). Argyris çalışmasında bazı fabrika işçileri üzerinde araştırma yapmıştır. Buralarda işçi ve ustabaşı aralarında yazıya dayanmayan fakat çalışmada verime neden olan sözlü yasalar oluştuğunu tespit ederek ustabaşını, çalışanların bir kısım isteklerini tatmin ettiği müddetçe, çalışanların daha verimli olduklarını ayrıca kurallara riayet ettiklerini tespit etmiştir. Psikolojik sözleşme kavramı “Dabos ve Rousseau” nun araştırmasında çalışanla sahibin iki taraflı olarak anlaşmasıyla oluşan inanç sistemi şeklinde tanımlanabilir (Dabos ve Rousseau, 2004: 53).

Bütüncül olarak bakıldığında da psikolojik sözleşme, işgörenin örgüt adına iyi derecede motivasyon sergilemeyi söz vermesi, örgütün de işgörelere devamlı kariyerinde ilerleme olanağı tanınmasını” ifade eder. Buna rağmen farklılaşabilen şartlar ve çalışmalarla işgörenin beklentisinin devamlı çalışma ve işte yükselmeden farklı olabileceği anlaşılmaktadır. Hatta daha geniş düzeyde; “işçi ve idare arasında oluşan farklı algılamaların neden olduğu, sözlü ya da yazılı olarak daha önceden belirlenmemiş kişisel beklenti olarak, iki taraflı ve değişebilen psikolojik durum”

şeklinde düşünülebilir (İşçi, 2010: 11). Bu sözleşme türü, işgörenler ve işverenler arasındaki iki yönlü sözleşmelerin özellikleri ile ilgili çalışanların inanma durumları ile alakalıdır (Parzefall, 2010: 4; Choi vd., 2014: 532). Bu şekilde yapılan sözleşmelere sadık kalan iki taraf için de ÖVD özellikleri sergiledikleri söylenebilir.

Psikolojik sözleşme, hem çalışanların hem de işletmenin ilerideki etkileşimleri ve karşılıklı kazanımlar adına taleplerini dile getirdikleri sözlü olarak yapılan taahhütlerdir (Inkson ve King, 2011: 42). Psikolojik sözleşme kavramı, çalışanın işverenle iki taraflı ödevlerinin mevcudiyetini kanıksamasıyla alakalıdır. Söz konusu ödevler işçilere verilen sözlerle ilgilidir. Bu sözlerin örgüt yöneticilerince tanınması bir zorunluluk değildir (Lub vd, 2011: 115). Psikolojik sözleşme ya da başka bir deyişle psikolojik kontrat, işgörenle işverenin karşılıklı menfaat esasına dayandırdıkları, hareketli ve sözlü beklentiler şeklinde de tanımlanabilir. Psikolojik sözleşme kavramının taraflarından birini sahibin işgörenden dürüstlük, bağlılık, kaliteli iş çıkarma, çalışma kurallarına riayet etme vb. beklentileri meydana getirirken, bir başka tarafını işgörenin, çalışma esnasında işveren tarafından ne şekilde kritize edildiği ve işyerine, donanımını, yeteneğini ve sorumluluğunu daha ileriye taşıma imkanı oluşturulup oluşturulmadığı ile alakalı duygusal beklentileri oluşturur (Mimaroglu, 2008: 32). Bu şekilde sözleşmenin tarafları oluşmaktadır.

Psikolojik sözleşmenin işgörenin tutum ve davranışını etkilemede kilit işlev gördüğü belirtilmiş ve gönüllülük esasına dayanan davranışın psikolojik sözleşme olduğu Rousseau tarafından savunulmuştur. Psikolojik sözleşmeler, işletmede birden fazla fiili olaya sebep olduğunda, kişi organizasyonla olumlu etkileşim oluşturmakta ve görevini yapmak amacıyla organizasyonun menfaatine gayret göstermektedir. Söz konusu davranışlar örgüte sadık olma, üst kademe emirlerini yerine getirme ve yardımlaşma barındıran davranış ve tutumları içerir (Turnley ve Bolino, 2003: 189-190). Türkmenoğlu (2010: 112)'na göre şayet organizasyon yalnızca ekonomik çıkarı ele alır, psikolojik sözleşmeyi değersiz kılarsa, işgörenler, örgüte bağlılık düzeylerini ve ilgilerini kaybetmeye başlayabilir.

Psikolojik sözleşme kavramı incelendiğinde 2 esasa göre sınıflandırıldığı tespit edilmektedir. Bu ayrım, “işlemsel sözleşme” ve “ilişkisel sözleşme” şeklindedir. Taraflar arasında anlaşma şartlarının ve sürenin sınırlarının belli olduğu

türe İşlemsel sözleşme denmektedir. Söz konusu sözleşme çalışanın birikimlerinin minimum düzeyde olduğu, devam edegelen becerilerini temel düzeyde sergilediği ve kısa vadede ekonomik ilişkilere dayanan sözleşmelerdir. Bir diğer sözleşme şekli olan İlişkisel sözleşme, etkileşim ve zamanın tanımlanmadığı sözleşme türüdür. Ekonomik etkileşimin ötesinde hissel katılım söz konusu sözleşmenin anahtar kavramını oluşturur (İyigün ve Çetin, 2012: 16). Psikolojik sözleşme, sürekli güncel hale gelmeye ve daha da ilerlemeye müsaittir.

3.5.4. Ekstra Rol Davranışları

Rol kavramı, kişinin başka kişilerle kurduğu ilişkilerle oluşan davranışa ve tutuma yönelik etkileşimlerinde sergilemesi beklenen eylemlerle alakalıdır (Yılmaz, 2010: 241). Bu davranış türü ise esas olarak organizasyondaki rollerde tanımlanan organizasyonun çalışanlardan beklediği görev ve sorumlulukların üzerinde meydana gelen tutum ve davranışlar olmaktadır. Başka bir tanımla bu davranış türü formal rol gerekleri tanımına uyumlu olan ve formal rol gereklerinin daha da ilerisinde veya üzerindeki, organizasyona fayda sağlayan tutumları kapsayan işlemler şeklinde tanımlanabilir (Turnipseed, 2002: 103; Organ vd., 2005: 33). Ekstra rol davranışı, formal ödüllendirme sisteminden etkilenemez ve söz konusu tutumlarda yalnızca gönüllü davranış esastır.

Bu davranış, formal rol gereklerinde olmayan olumlu toplumsal davranışlardır. Kişiye verilen talimat haricinde organizasyon faydasına olan işlemler yapmasıdır. Biçimsel rol davranışı da görev gereği yapılması gereken ve görevin bir unsuru olan tutumlardır. Bunun haricinde role yönelik kavramlarda vurgulanan görevi yerine getirmeye yönelik tutum düzeylerini de göstermektedir (Gümüştakin ve Emet, 2007: 107). Ekstra rol davranışları organizasyonun etkinliğini arttırmayı ve işleri kolaylaştırmayı, informal düzeydeki işleri, isteğe bağlı tutumları ve yardımsever davranışları kapsamaktadır (Smith ve Hitt, 2007:184). Ekstra rol davranışı kapsamına giren davranışlar “görev üstlenme” şeklinde de adlandırılabilir.

Görev üstlenme, organizasyondaki yenilenmeden etkilenen işgörenlerin görevlerinde, işlerin bir kısmında veya görevin ne şekilde yerine getirileceğiyle alakalı şekilde uygulamaya konan olumlu ve gönüllülüğe dayanan gayretleri

kapsamaktadır (Çetin vd., 2003: 39-54). Sonuç olarak bu davranışların verimlilik değerlendirmelerine yol gösterdiği ve işgörenin işle ilgili faaliyetlere katılım sağladığı görülmektedir. Acar (2006: 4)'a göre bu davranışın bireysel anlamda temelini, kişilerin enerjilerini organizasyondaki etkinliklere istekli şekilde katılması ve gönüllü olarak organizasyonun gelişimine katkı sağlayıcı, daha önce öngörülme, örgütün faydasına olan ve örgütü koruyucu faaliyetler göstermesi oluşturur.

3.5.5. İzlenim Yönetimi

Goffman (1959) tarafından bulunan “İzlenim yönetimi” kavramı bilim dünyasında ilk kez psiko-sosyal çalışmalara yönelik kullanılmıştır. İzlenim yönetimi, kişinin başka kişilerden şahsı ile ilgili anlayış ve yorumlarını belirli bir konuya yönlendirmek amacıyla gösterdiği tutum ve davranışlardır (Develi, 2015: 21). Bir başka tanıma göre ise izlenim yönetimi kişinin kendisine yönelik düşünceleri yönlendirmek için sergilediği davranışlardır (Erdem, 2008: 31). Genel olarak izlenim yönetimi, başka kişileri incelemek ve kişiler hakkında değerlendirme yapmakla ilgili bireye fikir vermektedir. İzlenim yönetimi, kişinin hareketlerini düzene koymasındır. Bu bakımdan da ÖVD ile benzerlik gösterir. İzlenim yönetimi konusunu inceleyen araştırmacılar, bireyin kendilerini geliştirmek için çeşitli yöntemler kullandıklarını ileri sürmüşlerdir. Ervin Goffman (1959) sosyal ilişkileri incelerken kişileri kendilerini izleyenlere karşı rol yapan birer aktör olarak ele almıştır.

Aktörler kapsamına yöneticiler, liderler, çalışanlar ve müşteriler girmektedir. Bu aktörler istedikleri imajı oluşturmak ve bunun sonucunda sosyal, psikolojik hatta maddi anlamda kazanımlar sağlamak amacıyla tutum ve davranışlarını kontrol altına almışlardır (Crane ve Crane, 2002: 25). Sonuç olarak bireyler karşılarındaki kişiler tarafından nasıl değerlendirilmek istediklerini düşünerek birtakım özelliklerini ön plana çıkarabilirler. (Şeşen ve Soran, 2013: 321). İzlenim yönetimi davranışlarının birçoğu ÖVD ile benzerlik göstermektedir. Mesela, idarecisine veya çalışma arkadaşına yardım etmek, vatandaşlık davranışının bir biçimi veya izlenim yönetimi fiili olabilmektedir (Bolino, 1999: 83). Deutch (2006; akt. Şeşen ve Soran, 2013:

321)' a göre ise işgörenler ÖVD'nı pozitif izlenim yönetimi davranışları şeklinde kullanabilmektedir.

3.5.6. Bağlamsal Performans

Örgütü etkin ve verimli bir şekilde işletebilmek için işgörenler tarafından sergilenen tavır ve davranışların, “bağlamsal performans” ve “görev performans” şeklinde 2 boyutu söz konusudur (Griffin vd., 2000: 517). İlk olarak görev performansı, yapılan işi diğer işlerden ayrı tutan; işin sabit uygulanan prosedürlerini göstermektedir (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 59). Bağlamsal performans kavramı da zorlama söz konusu olmadan kişinin kendi isteğiyle yaptığı eylemler, işe katılımı, güdülenmesi vb. psikolojik performans şartları ile ilgilidir (Wang vd., 2012: 176). İki kavramdan biri olan Görev performansı işin mekanik tarafıyla; bağlamsal performans kavramı da kişilerarası davranışların isteğe bağlı olarak yapılan davranışlarla alakalıdır (Edwards vd., 2008: 444-445). Tanımlamalardan anlaşılacağı gibi, görev performansı kavramı, kişinin biçimsel rollerinden kaynaklanan kişiden beklenen davranışları kapsamaktadır. Bağlamsal performans kavramı ise çalışanların, organizasyonda sahiplendikleri esas görevlerin yanı sıra, söz konusu görevi kolaylaştıran organizasyon ve toplumsal çevreyi şekillendirerek işletmeye katma değer yaratan davranışları kapsar. Görev performansı, çalışanların iş yüklerine bağlı olarak gösterdikleri verimli çalışmayı simgelerken, bağlamsal performans, kişilerin sorumluluklarının ötesinde gösterdikleri ve örgütün kurum olarak bütünlüğüne yardım eden üstün gayret şeklinde tanımlanabilir (Ünlü ve Yürür, 2011:183). ÖVD çalışana yönelik iş tatmini kavramının kişinin davranışına yönelik çıktılara olan ilgi neticesinde doğmuştur.

Bu kavram aslında kişilerin verimini artırmak amacıyla gereksinim duyulan ve görev tanımında olmayan işlerin yerine getirilmesi anlamına gelmektedir. Bağlamsal performans kavramı aslında çalışan tercihi ve araştırma aşamasında iş verimliliğine göre nispi düzeyde fazla önem verilmeyen fakat organizasyonun asıl mekanik aşamalarının oluşturulduğu psikolojik ve beşeri grup atmosferini pozitif etkileyerek organizasyonun etkinliğine fayda sağlayan verimlilik unsurunu tespit etme gayretleri neticesinde meydana gelmiştir (Akdoğan vd., 2009: 379). Organ'ın 1997'deki tanımlaması örgütsel vatandaşlık ve bağlamsal performans kavramlarının

benzer anlam taşıdığı sonucuna ulaşırsa da Organ, alanyazında “ÖVD” kavramını tercih ederek kullanmıştır. Alanyazında her iki kavram da eş anlama sahip şekilde kullanılmaktadır veya “örgütsel vatandaşlık kavramı” yerine “bağlamsal performans” kavramını kullanan yazarların mevcudiyeti de bilinmektedir (Erdaş, 2010: 19). Özdevecioğlu ve Kanıgür (2009: 61)’e göre ÖVD ile bağlamsal performans arasındaki en önemli fark ÖVD’nin kişinin menfaati olmaksızın işini doğrudan yapmasıdır.

3.6. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramının Boyutları

Çalışmamızda Örgütsel Vatandaşlık Kavramını boyutları “Yardımlaşma, Vicdanlılık, Centilmenlik, Nezaket ve Sivil Erdem” olarak toplam 5 boyutta ele alınmaktadır. Alanyazın çalışmalarında ÖVD’nin boyutlandırılmasında en çok rağbet edilen şekli, Organ (1997)’in yukarıdaki beş boyutlu ÖVD sınıflamasıdır (Aslan, 2008: 166; Lin, 2010: 358). Aşağıda alt başlıklar halinde ÖVD boyutları ele alınmaktadır.

3.6.1. Yardımlaşma (Özgecilik)

Yardımlaşma (Özgecilik), bir başka çalışana fayda sağlayan, doğrudan maddi kazanım motivasyonu yerine getirilmeyen, özverili olmayı esas alan, istekli şekilde sergilenen davranış olarak tanımlanabilir (Oliner, 2003: 123). Alanyazında “Diğerkâmlık” olarak da karşımıza çıkabilen bu kavram örgüt içi faaliyetlerde kişinin diğer kişinin eksikliğini giderebilmesi, yapamadığı bir işte verimlilik sağlayabilmesi amacıyla gönüllülük esasına dayanarak yardımlaşmasıdır. (Çavuş ve Develi, 2015: 235), Bir başka tanıma göre Özgecilik, örgüte yönelik çalışma veya problemlerde diğer çalışanlara destek olmayı gaye edinen gönüllülük esasına dayanan tutum ve davranışlardır. Örneğin; işletmedeki çalışanların, çalışma yükleri fazla veya işe yönelik problemlere sahip çalışanlar veya örgüte katılım sağlayan bireylere yardım sağlamaya yönelik tutum ve davranışlardır. Dolayısıyla başkalarını düşünme, başka çalışanlara örgütle veya işiyle alakalı olarak yardım etmeyi amaçlayan istekli olarak yapılan tutum veya davranışlar bütünüdür denebilir (Çetinkaya, 2014; 245). Belirtilmesi öncelikli olan bir diğer nokta ise

yardımlaşmada, yardımı sağlamanın sorun meydana gelmeden, sorunu çözmek maksadıyla yapılmasıdır (Köksal, 2012: 76).

En sık görülen özgecilik davranışı iş arkadaşlarına karşı yapılan yardımlaşma davranışı olmakla beraber bu davranış, yalnızca birlikte çalıştıkları kişilere değil, diğer paydaşlar olan satıcılar, müşteriler gibi iç çevre unsurlarına da olabilir. Yardımseverlik boyutunun organizasyona yönelik olması, özgecilik boyutunda dile getirilmesinin en temel esasıdır (İman-Çam, 2010: 49-50). Yardımlaşma boyutunda örgüt çalışanları, kendi görev ve sorumlulukları ile ilgili beklenti ya da talimata ihtiyaç duymadan ayrıca yerine getirmemesi durumunda da cezalandırılmayacağını bilmesine rağmen çalışma grubundaki diğer kişilerin yüklerini bir düzeyde hafifletmektedir. Özveri göstermek, organizasyondaki çalışanlar ya da çalışma ekipleri içerisindeki yardımlaşmaya yönelik tutum ve davranışların isteğe bağlı şekilde ilerlemesine yardımcı olmaktadır. Bundan dolayı organizasyonda oluşabilecek anlaşmazlıklar ve gerilimler en aza indirilmekte, böylece çalışanlar yardımlaşma faaliyeti gerçekleştirebilmekte, aralarında olumlu ilişkiler geliştirmekte ve organizasyona yakınlaşmaktadır. Özveri sahibi olmak, kapasite açısından işletmenin etkinlik ve performansının ne şekilde yükseltilebileceğini açık bir şekilde yansıtmaktadır. Bunlarla birlikte organizasyonun imkânları, işletmenin mevcudiyetini muhafaza etme ve sürekliliği için problemlere ve çatışmalara yönlendirmek yerine, organizasyonun çıktı kapasitesini artıracak çözümler adına gerekleri yerine getirmektedir (Kalkan, 2013: 107). Bu boyut Türkiye’de kültürel açıdan mevcut olan ve geleneklerde görülen bir anlayış ve davranış türüdür ve ÖVD’nin önemli bir boyutudur. Bundan dolayı hangi amaç ve sektörde faaliyet gösterirse göstere sin işletmelerin yaklaşık tamamında, özgeci ya da yardımsever davranış işgörenlerde görülmektedir.

Çoğunlukla da söz konusu tutumları sergilemeyen bireyler, iş gruplarınca hoşgörü ile değerlendirilmemektedir (Aydoğan, 2010: 307). Bunlara ek olarak özgecilik davranışı, işe yeni başlayan çalışanların diğer çalışanlarla meydana gelen iletişimlerinin ilerlemesine ve işe oryantasyon süreçlerine yardım etmek, daha az yeterliliğe sahip veya iş yükü yoğun olan ve işe devam konusunda problemi olan çalışanlara gerekli şekilde yol göstermek, diğer çalışanların problem ve yanlışlıklarına yönelik uyarıda bulunarak başarılı olmayan ve kendini geliştiremeyen çalışanlara destek olmak vb. çalışanın gönüllülük esasına dayanan gösterdiği tutum

ve davranışları kapsar (Mert, 2011: 121; Çelik ve Çıra, 2013: 81). Yardımlaşma sayesinde çalışanların birbirini ikame etmesi sağlanarak çalışma alanında bir süreklilik sağlanır.

3.6.2. Vicdanlılık

Vicdanlılık, örgüt üyelerinin temel biçimsel görevlerinin dışında gönüllü olarak yaptıkları davranışlardır (Farh vd., 2004: 242). Farklı açıdan bakıldığında vicdanlılık kavramı, örgüt mensuplarının, işleri ve üstlendikleri işlere yönelik görevlerinin daha da ötesine geçerek, işletmenin faaliyetlerine zorlayıcı güç olmadan içinden gelerek destek olmalarını ifade eder (Allison vd., 2001: 284). Vicdanlılık, işgörenlerin daha çok işine yönelik disiplin algılaması ile ilgilidir. Çalışanın herhangi bir görevi mesai içerisinde sonuçlandıramaması halinde gönüllü olarak iş yerinden ayrılmadan kalan görevini tamamlayıncaya kadar kalması örnek olarak verilebilir (Çetin, 2011: 28). Vicdanlılık kavramını bir ÖVD olarak formal görevden ayırmak zor bir durumdur. Çünkü formal görevle Vicdanlılık boyutu arasında kavramsal bir fark yoktur ayrıca ekstra rol davranışı olarak değerlendirilmesinin sebebi, sergilenen tutum ve davranışın gereğinden fazla olduğunu ifade etmesidir (Karaman ve Aylan, 2012: 40). Vicdanlılık, işgörenlerin örgütün faaliyetlerinin devam ettirilmesinde kurallara uymaları, disiplini elden bırakmamaları, yerine getirilen görevi özveri ile ve içtenlikle yapmaları vb. davranışlarla açıklanabilir (Çetin, 2011: 28). Çalışmak için sağlığın uygun olmaması durumunda görevini yerine getirmekten vazgeçmeyen, görevi bitirebilmek amacıyla çalışma saatleri haricinde de maddi kazanç sağlamadan iş yapmak vicdanlılık boyutunun bir özelliğidir. Ayrıca işyerince karşılanan zaruri giderleri en aza indirmeye gayret gösterme, yasalara ve çalışma düzenine uyum sağlama, hakkı olan araları gereği kadar tutup uzatmama vb. tutum ve davranışlar bu kavrama örnek olarak verilebilir.

Özgecilik ve vicdanlılık kavramı karşılaştırıldığında aradaki en göze çarpan ayırım şudur; özgecilik kavramında kişiler, herhangi bir bireye destek vermek amacıyla davranışta bulunurlarken, vicdanlılık kavramında da herhangi bir bireye değil, esas anlamda işlerine destek olabilmek amacıyla davranışta bulunurlar. Dolayısıyla, vicdanlılık özelliğine sahip bireylerin özgecilik kavramını sergilemeleri normal durumda beklenemez. Kısaca iki farklı kavrama bakıldığında örgütsel ya da

kişisel olması açısından kavramların uygulanışı değişiklik gösterir (Sevim, 2011: 22). Vicdanlılık kavramına bir başka örnek verecek olursak (Özer, 2009: 51): örgütte işe devam etme ile ilgili çalışanlardan beklentinin üstünde bir gayret görmek vicdanlılık boyutunda fark edilebilecek bir davranıştır.

Buna ek olarak, işe zamanında gelmeye özen gösterme, dinlenme vakitlerinde zamana özen gösterme, organizasyon içindeki aktivitelere katılmaya özen gösterme, organizasyonun sistemini devam ettirmek adına geliştirilen bütün formal veya informal davranış kalıplarına özen göstermeye gayret etmek de vicdanlılık davranışına örnek olabilmektedir (Wang vd., 2010: 122). Örgüt üyelerinin fili olarak iş yaptıkları işletmenin alet ve diğer eşyalarını özen göstererek kullanmaları, bakım periyotlarına özen göstermeleri, büro veya kırtasiye malzemesi vb. sarf malzemelerini israfa kaçmadan harcamaya dikkat etmeleri işletmeyi iktisadi bakımdan zorlamayan vicdanlılık davranışları olarak görülebilir (Yoon ve Suh, 2003: 602). Sonuç olarak vicdanlılık, çalışanların kimsenin kendisini izlemediği zamanda (Çetinkaya, 2014: 246), gönüllü olarak ve örgüt menfaatine olan davranıştır.

3.6.3. Centilmenlik

Centilmenlik bazı kaynaklarda da sportmenlik olarak geçen bu kavram, örgüt çalışanlarının çalışma şartlarında anlaşmazlığa neden olabilecek istenmeyen tutumlardan uzak durmalarını ifade eder. Problemleri ihtiyaç yokken abartmaktan, çoğunlukla işle alakalı zamanı problemleri ve memnuniyetsizlikleri dile getirerek geçirmekten, çalışma grubundaki bireylere nezaketsiz bir şekilde davranmaktan uzak duran bireyin davranışı centilmenliğe örnek teşkil edebilir (Öztürk ve Özata, 2013: 368-369). Organ (1990; akt. Allison vd., 2001: 285), centilmenliği işgörenlerin işletme bünyesinde istenmeyen olaylara neden olan negatif tutumlardan uzak durmaları, olumsuzluk durumunda ilk olarak şikâyete başvurmamaları ve hoşgörü sahibi olabilmeleri şeklinde dile getirilmiştir.

Centilmenlik anlayışı, işgörenlerin hem kendi aralarında hem de örgüt yöneticileri ile aralarında oluşan olumsuz durumlardan serzenişte bulunmayıp olumlu tutumlara sahip olması olarak ifade edilir (Kalkın vd., 2015: 128). Birlikte iş yaptığı kişilere saygı sınırları dışında davranış sergileyip onları kıracak sözler söyleyip, huzursuz ortam oluşturmak yerine, istemsiz yapılan yanlışları görmezden gelmek

hoşgörü sahibi olmak söz konusu centilmenlik boyutuna örnek olarak verilebilir (Yeşilyurt ve Koçak, 2014: 306). Centilmenlik boyutu, çalışanların çalışma yaşamında huzursuzluğa neden olma ihtimali olan, olumlu olmayan negatif tutumları sergilememeleri ayrıca önem taşımayan sorunları büyütmemeyi tercih ettikleri davranışlardır (Yıldız, 2014: 202). Dolayısıyla centilmenlik boyutu, yapılan işte problemlerle karşılaşıldığında hoşgörü göstermeyi ve negatif etki yaratacak olumlu olmayan tutum ve davranışlardan kaçınmayı anlatır.

Çalışanların çalışma ortamında karşılaştıkları problemleri abartmadan, tüm zamanlarını sorunları dile getirerek harcamaktansa yapılan görev ve örgütle ilgili eylemlerle meşgul olmak, birlikte iş yaptıkları diğer bireylere saygı sınırları içerisinde ilişki kurmak centilmenlik boyutuna örnek verilebilir. Ayrıca kişileri rahatsız ederek huzuru bozmaktansa küçük yanlışları dikkate almayarak hoşgörü göstermeleri, her işin olumlu yanını alarak yapılan faaliyetlerle ilgili şahsen ve grup halinde motive edilmiş halde olmaları centilmenlik boyutu ile ilgili açıklamalardır (Akyel, 2011: 39). Kurum üyeleri, işletmelerini tüm şartlarda ve nerede olursa olsun savunmaları, örgüt yöneticileri olmaksızın işletmenin çıkarları adına gayret göstermeleri, problemleri mevcut halinden daha iyi seviyede hissetme düşüncesinde olmalarıdır. Yapılan işin olumsuz taraflarından daha çok, pozitif taraflarına dikkat kesilmek gerekir (Çetinkaya, 2014: 247). Yücel (2012: 26)'e göre bu davranış, işe sebep olan doğal olarak meydana gelen hoş gitmeyen ve zorlamayla yapılan görevlere yönelik anlayış gösterme, problemler baş gösterdiğinde olumlu davranışı muhafaza etme, başka kişilerce rahatsızlık verilmesi durumunda şikayet etmeme, çalışma arkadaşları kendi düşüncesine sahip olmadığında onlara saygı gösterme ve farklı kişilerin fikirlerine saygı gösterme tutum ve davranışıdır.

Kısacası yaşadığı olaylara pozitif şekilde bakmak suretiyle kendi şahsına ve iş yerindeki grup üyelerine güdülenme oluşturmaları centilmenlik davranışı olarak gösterilebilir (Ackfeld ve Coote, 2005: 3). Ayrıca centilmenlik davranışı, çalışanların farklı çalışma arkadaşlarıyla haksız rekabete girmeden başka sıkıntılarla mücadele etmesine imkan tanır ayrıca çalışanların sıkıntılara yönelik mücadele etme seviyelerini yükseltir. Boerner vd., (2008: 509)'e göre bu sayede organizasyonun üretkenliği ve yeterliliği desteklenmiş olur

3.6.4. Nezaket

Nezaket, çalışanların işletmede gerçekleştirdiği iş paylaşımından dolayı iletişim sağladıkları için farklı çalışanlarla meydana getirdiği olumlu ilişkiyi belirtir (Poyraz ve Aksoy, 2012: 185; Baytok ve Ergen, 2013: 110). Örgüt çalışanları, gruptaki diğer çalışanların yapacakları işlere etki gösterebileceğinden dolayı bu davranışı gösterirken dikkatli, özenli ve sorumluluk sahibi olarak davranış sergilemelidirler (Allison vd., 2001: 284). Nezaket boyutu, çalışanların yaptıkları işi etkileyebilecek problemleri önlemek amacıyla onları destekleyebilecek tavır, tutum ve davranışları kapsamaktadır (Taşlıyan ve Hırlak, 2014: 11-12). Dolayısıyla nezaket kavramı, başkalarının hakkına girmemek ayrıca diğer çalışanların işleriyle ilgili problemlerine önleyici tedbirler almayı hedefleyen davranışlar içermektedir (Somech ve Ron, 2007: 33). Nezaket davranışı, çalışanların birlikte iş yapma ve grup çalışması kabiliyetlerini geliştirecektir. Bu şekilde çalışanlar aralarında pozitif iletişim kurma özelliğine sahip olacaklardır (Özdevecioğlu, 2003: 120). Önem arz eden işlerle alakalı olarak diğer işgörenleri bilgilendirmek, işyerinde birlikte çalıştıkları bireylerin hakkına ve hukukuna riayet etmek ayrıca geniş kapsamlı olarak yapılan iş ile ilgili fikir sorma ve yardımlaşma bu davranışın içerisinde sayılabilir (Kaplan, 2011: 31). Nezaketi içeren davranışlar, daha çok başkalarının çalışmalarını etkileyecek davranışlardan önce bireyleri bilgilendirmeye dayalı davranışlardır. Bu açıdan bu boyut, problemler ortaya çıkmadan önce harekete geçmeyi sağlayan proaktif bir davranış olup, ayrıca zamandan tasarrufu sağlar (Ölçüm-Çetin, 2004). ÖVD'nin bu boyutu, daha çok örgütün üst yönetim kademeleri tarafından gösterildiğinde daha somut görülebilir olmaktadır. Sağlık kurumları yöneticilerinin yapılacaklar konusunda astlarını bilgilendirmesi, çalışanlara üst yönetimden gelen talimatları iletmesi, bir karar verirken onlara sorması nezaket davranışlarına örnek gösterilebilir (Aydoğan, 2010: 309). Burada alt kademe çalışanların motivasyonunu yükseltmek amacıyla da nezaket davranışı sergilemek bir gerekliliktir.

Nihayetinde bu davranışı, farklı çalışanların haklarını ve olanaklarını muhafaza etmelerini sağlamak, bireyle ilgili bir karara varılmadan son hükmün etkileyeceği diğer çalışanların fikirlerini sorgulamak, önemli olaylarda diğer kişilere bilgi vermek gibi davranışlar oluşturur (Mert, 2011: 121). Başka bir bakış açısıyla nezaket kavramı, iş bölümünün doğal sonucu itibarıyla işyerinde birbiriyle ilişkili olarak çalışan kişiler arasında meydana gelen pozitif etkileşimi çağırır

(Özdevecioğlu, 2003: 121) ÖVD kapsamında olan Nezaket boyutu ve özgecilik boyutu bazen karışabilmekte ve birbirlerinin yerine kullanılabilir. Fakat nezaket kavramı problemin ortaya çıkmasına engel olan davranışlardır. Yani önleyici tedbirlerdir. Buna karşın özgecilik kavramı, problem meydana geldikten sonra problemin sahibi kişi veya gruplara yardım etmedir (Köksal, 2012: 77). Nezaket davranışı sayesinde problemler ortaya çıkmadan tedbir alınmış olacaktır.

3.6.5. Sivil Erdem

Sivil erdem boyutu ÖVD'nin incelediğimiz beşinci ve son boyutudur. Sivil erdem boyutu sorumlulukla ilgili bir kavram olarak Graham'ın söylediklerinden meydana gelmiştir. Sivil erdem, örgüt içerisindeki işgörenin örgüte ne derece bağlı olduğunu ve bu bağlılıktan doğacak olan büyük çapta ilgiyi kapsamaktadır (Baykal, 2013: 48). Bir başka şekilde sivil erdem İşletmenin doğrudan ya da dolaylı olarak etkileneceği olaylar karşısında işgörenlerin doğrudan sorumluluk alma niyetinde olmaları ve örgüt içerisinde bir karar alınırken bu kararlarda gönüllü olarak sorumluluk yüklenmeleri şeklinde tanımlanabilir (Basım ve Şeşen, 2006: 88). Başka bir tanıma göre ise sivil erdem, örgüt üyesinin çalıştığı örgüte ait iyi imaj oluşturmak veya mevcut imajı korumak amacıyla örgütün günlük ya da istisnai olan işleyişlerine gönüllü katılımını ifade eder (Bukhari, 2009: 110). Sivil erdem boyutu, bir kurumda oluşturulan komitelere, kurullara veya merasimlere istekli bir şekilde katılım sağlayarak, çalışanın organizasyonla arasındaki ilişkinin daha da güçlendirilmesini sağlar (Buluç, 2008: 581). Bu duruma bir başka örnek, çalışanın görev tanımında olmamasına rağmen organizasyonun menfaatine olan her türlü faaliyete katılım göstermesi, organizasyon içerisinde meydana gelen değişimlere uyum sağlama, işletmenin sürekliliğini sağlayacak fikir ve tavsiyede bulunma bu davranışa örnek teşkil edebilir (Dimitriades, 2007: 473). Sorumluluk kavramını içine alan sivil erdem boyutu ayrıca pro-sosyal nitelikte bir davranışa örnek gösterilebilir (Graham ve Van Dyne, 2006: 91-92; Allison vd., 2001: 283). Sivil erdem, organizasyona toplumsal bakımdan destek vererek organizasyon çıkarlarının zarar görmemesi için çabalar.

Sivil erdem davranışı, çalışanın işletmenin politikasının uygulamasına yönelik önemli katkılarıyla ilgilidir. Ayrıca işletmenin politikasının uygulanmasında önemli bir misyon üstlenmeye yönelik tavır ve davranışlar olarak düşünülebilir

(Kidder, 2002: 629-630; Bukhari, 2008: 108). Sivil erdem davranışı çalışan bireylerin, yüksek seviyede sorumluluk almasıyla kurumun önemli işlerinde görev almayı kapsayan bir faktördür. Bir başka bakış açısıyla sivil erdem davranışı, işletmenin siyasal açıdan işleyişine olumlu faaliyetleri kapsar (Farh vd., 2004: 242). Böylece sivil erdem, işletme ile olan ilişkileri ve kurulan bağı içermektedir (Podsakoff vd., 2000: 39). Bazı araştırmacılara göre söz konusu davranış, enformasyon temin edici ve etkileme özelliği şeklinde incelenebilir. Böylece enformasyonun temini ile sivil erdem davranışı, sorumluluğu alabilecek işgörenin, organizasyona menfaat sağlayacak veri kaynaklarını inceleyerek bireysel görevleri ile ilgili hadiselerden bilgi alabilmesini sağlar.

Ayrıca, kurum içinde her türlü grup faaliyetine katılmak suretiyle duyuruları ve haberleri takipte kalmaları bu konu kapsamında düşünülebilir. Etkileme özelliğine sahip sivil erdem davranışı da çalışanın, kurumda olan herhangi bir değişikliğe uyum sağlamaları bakımından yapılması gereken tutum ve davranışlar olarak görülebilir (Graham ve Van Dyne, 2006: 92). Sonuç olarak sivil erdem boyutu, örgütlerin büyümesine destek verdiği için örgütün imajını geliştirmesine katkı sağlamaktadır.

3.7. Örgütsel Vatandaşlık Kavramına Etki Eden Faktörler

ÖVD ile ilgili alanda gerçekleştirilen bilimsel çalışmalar incelendiğinde, bu tür davranış ve tutumların nasıl oluştuğu ile ilgili faktörlerin incelendiği tespit edilebilir. ÖVD'ni kavrayabilmek adına söz konusu davranışları etkileyen faktörleri idrak edebilmek son derece önemlidir (Ergun Özler, 2015: 112; Ehtiyar, 2015: 64). Söz konusu özelliklerin kurum içerisinde bulunması ile birlikte işletmelerde vatandaşlık davranışı gelişir aksi durumda vatandaşlık davranışının oluşma olasılığı azalır.

Karaman ve Aylan (2012: 41-44)'a göre ÖVD'nin etkileyicileri; örgütsel bağlılık davranışı, kişinin ruhsal durumu, bireysel özellikler, yapılan iş ile ilgili tutum ve işe olan doyum, örgütsel adalet kavramı, gereksinimler, idarecinin liderlik özellikleri, kişinin içinde bulunduğu hiyerarşik seviye, örgütün vizyonu, kurumun sahip olduğu özellikler ve çalışan ile kurumun bütünleşme yeteneği şeklinde belirtilmektedir. Podsakoff vd., (2000: 526) ise; çalışanın kişilik (bireysel) özellikleri, işin sahip olduğu özellikler, kurumun özellikleri ve liderin davranış şekli

olarak dört özellik altında toplamaktadır. Yaptığımız araştırmada da ÖVD'na etki eden davranışlar incelenecek ayrıca alanyazındaki farklı değişkenler de ele alınacaktır. Bu faktörler ayrıca Tablo 2' de gösterilmektedir.

Tablo 2: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramına Etki Eden Faktörler

İşgörenlerin (Kişilik) Özellikleri	İşgörenlerin davranışları	Örgütsel Bağlılık Örgütsel Adalet Duyuşsal Bağlılık Bağlılığın Devamlılığı Tatmin / Memnuniyet Lidere Güven Duyma
	Eğilimsel Değişkenler	Pozitif Duygusallık Hoşluk /Uygunluk Vicdanlılık Negatif Duygusallık
	Çalışan Rol Algılamaları	Rollerde Belirsizlik Rollerde Çatışma
	Demografik Farklılıklar	Cinsiyet Görev Süresi
	Çalışan Yetenekleri ve Bireysel Farklılıklar	Mesleki Oryantasyon Bağımsızlık İhtiyacı Ödüllere Kayıtsızlık Yetenek, Deneyim, Bilgi, Eğitim
Görev Özellikleri	Görevin Geri Bildirimi	
	Görevin Rutini	
	Görevin Kişiyi Tatmin Ediciliği	
Örgütün Özellikleri	Örgütsel Biçimsellik	
	Örgütün Katılık Derecesi	
	Danışma / Çalışandan Alınan Destek	
	Algılanan Örgütsel Destek	
	Uyum Sağlayan Grup	

	Lidere Olan Fiziksel Uzaklık
	Liderin Kontrolü Dışında Kalan Ödüller
Liderlik Özellikleri	Uygun Bir Model Sağlamak
	Vizyonu Düzgün Bir Şekilde Oluşturmak
	Dönüşümcü Liderlik
	Entelektüel Teşvik Sistemi
	Yüksek Performans Beklentileri
	Grup Hedeflerinin Benimsenmesini Teşvik Etmek
	Koşulsuz Ödül ve Ceza Davranışı
	Koşullu Ödül ve Ceza Davranışı
	Liderin Prosedürleri Belirlemesi
	Lider Rollerinin Açıklanması
	Lider Prosedürlerinin Tespit Edilmesi
	Destekleyici Liderlik Davranışı
	Lider ve Üye Değişimi

(Podsakoff, 2000: 527-529.)

3.7.1. Çalışanın (Kişilik) Özellikleri

Çalışan (kişilik) özellikleri kavramıyla bahsedilen şey, işgörenin tutum ve davranışı, bireysel özellikler, kişinin rol algılaması, bireysel yetenek, kişisel farklılıklar ve demografik farklardır (Podsakoff, 2000: 527). Kişilik özellikleri; kişilerin hayat karşısındaki tutum ve davranışları, bireyin bir şeyi becerebilmek veya üstesinden gelebilmek amacıyla gösterdiği gayrettir (Yetim ve Ceylan, 2011: 684). ÖVD’ a sebep olabilecek etmenlere bakıldığında genelde örgüt çalışanın görevine yönelik davranışları ve kişisel özelliklerine önem verilmiştir (Ergun Özler, 2015: 112). Atalay (2010: 64)’ a göre formal rol tanımlarının daha da ötesine gidildiğinde organizasyon içi ve toplumsal ilişkilere yön veren ve bağlamsal performans ile ilgili davranış kalıpları, işgörenlerin bireysel niteliklerini gösteren özelliklerine yönelik farklılıklardır.

ÖVD ve iş tatmini kavramlarının, birbirleriyle ilişkisi alanyazında çok sayıda araştırmaya konu olmuşlardır. İşgören yaptığı işi seviyorsa, karşılıklılık teorisi veya sosyal değişim teorisi vb. teorilere dayanarak ÖVD göstermektedir (İplik, 2010: 92).

Bundan dolayı iş tatmin düzeyi yüksek olan bir bireyin, bulunduğu kurum ile ilgili pozitif düşünceye sahip olması, pozitif davranması, çalışma arkadaşlarına yardımcı olması, kendisinden beklenenin fazlasını yapmak için gayret etmesi ve yeteneklerini örgüte fayda sağlayacak işler yaparak genel performansını artırması beklenir (Ehtiyar, 2015: 68) ÖVD'a yön veren faktörlerin çalışıldığı bilimsel araştırmalarda daha fazla ele alınan kavramlardan biri de bireylerin adaletle ilgili algılarıdır (İplik, 2010: 95). Bir işyerinde ÖVD'nın farkındalığının sağlanması, orada örgütsel adaletin özelliklerine de yer verilmesine ve uygulanmasına bağlı olmaktadır. Örgüt yöneticilerinin kişilere yönelik sergiledikleri tavır ve davranışlar bu kavramın işyerinde uygulanıp uygulanmadığını göstermektedir.

Adaletin uygulanması da çalışanlara önem verildiğinin bir kanıtıdır. İşletmede çalışan bireylerin kişisel rolleri belirlendiğinde, kişi ÖVD'nı sergilemek amacıyla sorumlu olduğunu düşünmektedir (Yavuz, 2010: 305). Bir başka kişilik faktörü olan örgütsel bağlılık, bilimsel çalışmalarda, işi bizzat yapan kişiler ile kurumları arasındaki duygusal bağı şeklinde dile getirilmektedir (Gürbüz, 2007: 46). Yani, kişinin kuruma aidiyet göstermesi hissine kapılması ve mevcut kurumda kalıcı olacağına şartlanması durumu şeklinde tanımlanabilir (Kaplan, 2011: 49). Sosyal psikoloji ile ilgili sunulan araştırmalarda pozitif psikolojik özellik taşıyan işgörenlerin çok daha fazla ÖVD sergiledikleri ve kurumdaki bireylerin kendilerini iyi hissettikleri zamanlarda işgörenlerin yardımseverlik tutumlarında artış meydana geldiği görülmüştür. Organ'a göre, yapılan işin aşamaları veya bireysel yetenekler kurumsal rollerin verimliliğini tespit etmekte önemlidir. Bunun yanında etik faktörler de rolle ilgili davranışların temel belirleyicisi olmaktadır.

Bu konu ile ilgili çalışmalarda, örgüt üyelerinin belirli dönemlerdeki psikolojik hallerinin kendilerinin yüksek derecede ÖVD sergilemelerine neden olabileceği görülmektedir (Karaman ve Aylan, 2012: 41). ÖVD ile etkileşim haline girebilen bireysel özellikler arasında başka bir kavram da demografik özellikler olmaktadır. Alanyazında yaş faktörünün ÖVD üzerinde etkisinin olduğu kesinlik kazanmasa da genelde bireylerin yaş faktörleri ve mesleki tecrübeleri artış gösterdikçe örgüte bağlılık, güven ve yükümlülük düzeylerinin yükseliş gösterdiği fark edilmektedir. Bireyler genellikle işletmenin menfaatine davranışlar göstermekte, fazla sayıdaki faaliyeti kendi rolleri içerisinde hissederek ÖVD sergilemektedir (Atalay, 2010: 47). ÖVD'na etki edebilen diğer bir faktör cinsiyet faktörüdür.

Alanyazına bakıldığında nezaket davranışı, yardımcı olma ve kişiler arasında uyumu sağlama vb. davranış kalıplarının genelde kadınlara özgü olduğunu, centilmenlik ve örgütsel erdem vb. davranış kalıplarının da erkeklere özgü olduğu belirtilmektedir (İplik, 2010: 106). Yapılan bilimsel araştırmalarda eğitim seviyesinin, temel seviyedeki toplumsal görev bilinci ile doğru orantılı özellik taşıdığı ve özgecilik boyutuna etki gösterebilen bir değişken konumunda olabileceği tespit edilmiştir (Ergun Özler, 2015: 117).

Bir başka çalışmada Morrison (1994), mesleki tecrübenin artış göstermesi örgütsel bağlılık ve örgütsel güven seviyelerini yükseltmekte, bu şekilde de gereğinden çok sorumluluk alabilen kişi görev tanımının içeriğinde olduğundan fazlaca sorumluluğu olduğunu hissetmektedir ve daha fazla ÖVD sergilemektedir (Samancı, 2007: 27). Sonuç olarak, kişilik farklılıkları ÖVD'nin ortaya çıkmasında büyük önem arz eder ve bilimsel araştırmalar sonucunda söz konusu iki değişken arasında yüksek seviyede bir ilişki mevcudiyeti tespit edilmiştir (Ehtiyar, 2015: 64). Bireyin bir görevi yerine getirmesi veya devam ettirmesine yönelik güdülenmesinde, hayata ve şartlara karşı tutum ve davranışları belirleyici rol oynar. Bundan dolayı, hayata olumlu bakan bireylerin güdülenmesi daha üst düzeyde, olumsuz bakanları da daha alt düzeydedir. Hayat şartlarına ve problemlere yönelik olumlu bakma özelliğine sahip bireyler çalışma hayatında da başarılı olmaktadır. Baltaş (2004: 22)'a göre bu kişiler iş hayatında olumsuzluk veya yenilgi ile karşılaştıklarında bile pozitif ve olumlu yaklaşımla yapılan işin olumlu olacağına motive olurlar.

3.7.2. Görevin Özellikleri

ÖVD'na etki edebilen etkenlerden bir tanesi de görevin (işin) özellikleri kavramıdır. İşin gerektirdiği özellikler şeklinde tanımlanabilen görev özelliği, işgörenleri motive edici faktörleri içerir (Chiu ve Chen, 2005: 525). ÖVD'nin etkileyebilen görevle ilişkili nitelikler esas olarak üç ana başlıkta incelenmektedir bunlar; işle alakalı geri bildirimler, işin rutin işleyişi ve iş tatmini sağlayan iş kavramlarıdır. Üstlenilen görevin yerine getirilmesi sonucunda geri bildirim alınabilecek nitelikte olması, örgüt üyelerinin yaptığı işi takipte kalma ve otokontrol özelliklerini artırmalarını desteklemektedir (Kaymakçı, 2013: 48). Böylece bu

özelliğın örgüt yönetimince güdülendirilmesi işğörenin mesuliyet alma davranışını artırıcı katkı sağlamaktadır.

Eğer bir örgütte etkileşimli olarak sorumluluk duygusu artırılırsa ÖVD'nın daha da yüksek düzeyde görüldüğü tespit edilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 363). Tatmini sağlayan işle ilgili faktörlerde işe ait özellikler, iş tatmini kavramına olumlu katkı sağlayarak ÖVD'nı etkileyecektir. Tatmini sağlayan işle meşgul olan örgüt üyeleri, görevin sonunda elde ettikleri verimli çıktılarını yüksek derecede motive edici olarak algırlarlar. Bu şekilde kendilerine ait olan görevlerinin üstesinden gelebilmek amacıyla gereğinden daha çok gayret gösterebilmek adına motivasyona sahiptirler. İşin rutin olması durumu da gerçekleştirilmesi gereken görevin üzerinde oynama yapılmaksızın olduğu gibi şekil ve yöntemler takip edilerek gerçekleştirilmesidir (Ergun Özler, 2015: 118). Hackman ve Oldham (1974) görevin özelliklerini beş ana başlıkta incelemiştirlerdir. Bu başlıklar şunlardır (Asgari vd., 2008: 95-96):

- **Kabiliyetin çeşitliliği:** Bir görev için gerekli olan değişik faaliyetlerin çeşitliliğini dile getirir.

- **Görevin tanımlanması:** Yapılacak görevin tam ve eksiksiz şekilde tamamlanması amacıyla ihtiyaç duyulan iş süreçlerinin başlangıcından bitinceye dek süreçlerin ve muhtemel çıktılarının tanımlanabilmesi demektir.

- **Görevin önem derecesi:** Görevin, çalışanların yaşamlarında veya birlikte çalışanların işlerine yönelik etkinin önem derecesidir.

- **Özerklik durumu:** Görevin planlanmasının yapılması, iş süreçleri konusundaki öncelik kullanımı ve işin devam ettirilmesi, sonuca bağlanması ile ilgili kişisel takdir hakkı kullanım seviyesidir.

- **Geri besleme:** Görevin gerçekleştirilmesi konusunda çalışanların kişisel performanslarına bağlı etkinlik derecesi ile ilgili direkt olarak sağlanan veri akışını gösterir.

Böylece görevin gerektirdiği sorumluluk duygusuna ve öncelik alma yeteneğine sahip ayrıca bireysel olarak ayrı bir anlam taşıyan söz konusu görevin neticesinde örgüte yarar sağlayan çıktılar kazanıldığı sonucuna varan bireylerin tatmin olma düzeyleri artmakta ve iş motivasyonları yükselmektedir. Bu şekilde

görevin niteliklerinden meydana gelen hoşnut olma durumları çokça nezakete, özgeciliğe ve centilmenliğe bağlanır, bu şekilde gerek bireysel gelişime gerek organizasyonun gelişmesine faydalı olurlar (Kaymakçı, 2013: 48). Buna karşın alışılmış yöntemlerle işlerin rutine bağlı olarak gerçekleşmesi durumunda da düşük seviyede ÖVD sergilenir. Dolayısıyla işin rutin olarak işlenmesinin ÖVD'na olumsuz bir etki gösterdiği yorumu yapılabilir (Ergun Özler, 2015: 119). Bunun için çalışma ortamında aralıklarla rutin davranışların dışına çıkmak gerekmektedir. Elbette faaliyet gösterilen iş kolu rutin dışı davranışlara çıkma konusunda etkili olacaktır.

3.7.3. Örgütsel Özellikler

ÖVD'na etki sağlayan başka bir faktör de organizasyona ait özelliklerdir. Organizasyona ait özelliklerin başında işletmenin küreselleşen piyasa şartlarına ayak uydurabilmesi özelliği gelmektedir. Örgüte ait özelliklere bakıldığında, kurumun yalnızca değişime uyum sağlama özelliklerinden ziyade ayrıca örgüt elemanlarının verimliliklerini de etkiler. Organizasyona ait farklılıklarla ÖVD'na ait ilişkiler çok sayıda karmaşık boyutlara sahip olabilir. “Örgütsel formalizasyon”, “örgütsel katılım”, “uzman danışman desteği” vb. değişkenlerin ÖVD ile aralıksız ilişkileri tespit edilemese de, “Örgüt içindeki birlik” değişkeninin beş ÖVD boyutuyla, “örgütsel destek algılamasının” da çalışana ait özgecilik özelliğiyle yüksek derecede ilişkisi bulunduğu fark edilmiştir.

Köse vd., (2003: 9)'ye göre “Lider kontrolünün dışındaki ödüller” de özgecilikle, nezaketle ve vicdanlılıkla negatif yönlü ilişki içerir. Fahr vd., (2004: 246-247) araştırmasında örgüt tipi kavramıyla ÖVD aralarında ilişki mevcudiyetinin olması durumunu gösteren araştırmalar da mevcuttur. Diğer yandan Örgüt elemanlarının ait oldukları kurumdaki niteliğe, karar süreçlerine katılımlarına, yeni fikirler sunmalarına ve grup çalışmalarına öncelik verildiğini fark etmeleri ÖVD'nı pozitif şekilde etkiler (Atalay, 2010: 48). Örgüt kültürü, örgütteki inançlar, örgütün sahip olduğu iklim, değerler, farklı çalışma tarzları, kurumun içinde mevcut olan farklı ilişkiler, insan kaynaklarına verilen destek veya organizasyon yapısı organik mi mekanik mi sorusuna verilen cevap ÖVD'nın meydana gelmesinde etki sahibidir. Gürbüz (2007: 58-59) ve Atalay (2010: 48)'a göre örgüt içinde paylaşılabilen

değerler, yerine getirilen görevin gönüllülük ilkesine bağlı olarak yapılması örgüte duygusal açıdan bağlılığı kanıtlar.

3.7.4. Liderlik Davranışları

Alanyazına bakıldığında “Liderlik” kavramına yönelik tanımlamalar yapılırken genelde lider kişinin çevresindeki grup üyelerini etkileyebilme, onları yönlendirebilme yeteneği olan kişilerin niteliklerinden söz edilmektedir (Uğurlu ve Yiğit, 2014: 37). Çalışanın psikolojik sözleşmesini idare etmenin ehemmiyetli tarafı, kişinin göreve yönelik uyum düzeyini idare etmektir (Griffin ve Moorhead, 2010: 60). Bu da örgütsel faaliyetleri koordine eden lidere düşmektedir. Bir başka bakış açısından liderlik karmaşık bir kavramdır ve bir örgütün amaçları doğrultusunda, örgüt üyelerinin görevlerine yönelik motive olmalarını sağlamak için onları etkileme faaliyetidir (Van Wart, 2011:3). İşgörenin ÖVD sergilemesi; lider kişiye, alt seviyede çalışanlarca yeteri kadar güvenilmesi, liderin oluşturduğu vizyon ve otoriter tutumdan daha çok motive edici hedeflere yöneltmesi lidere bağlılığın oluşturmasıyla ilgilidir (Aslan, 2009: 257). Dolayısıyla örgüt üyelerinde bir bağlılık oluşturabilmek adına liderlerin karizmatik bir kişilik sergilemesi gerekir. Bilimsel çalışmanın birinde Aslan (2009: 267) karizmatik liderlik özelliği ile ÖVD arasında olumlu ve anlam düzeyi yüksek ilişkinin varlığı kanıtlanmaktadır.

Liderlik içerisinde ödül ve ceza sistemini barındıran bir yöntemdir. Buna rağmen ÖVD'nın temelinde işgörenin yaptığı iş karşısında beklentisinin olmaması durumunu anlatır. (Köksal, 2012: 70). Örgütte çalışan alt kademe elemanlarının idarecilere ve kuruma güven duyması idarecilerin etkin olmalarını sağlar (Demircan ve Ceylan, 2003: 7). Sağlanan etkinlik gruplar içerisindeki verimliliğe, problemleri çözmedeki başarıya da sebep olur. Güven ortamının meydana geldiği bir işletmede bireyler yaptıkları işten fazlaca haz alırlar (Emanet, 2007: 80). Ayrıca ÖVD, üst derecede güvene dayanarak artış gösterir. Butler, gerekirse işgörelere destek olma, verilen sözü tutabilme, adaletli davranma, şeffaflık vb. özelliklerle örgüt elemanlarının idarecilerine duydukları güvenin artırılabilceğini dile getirmektedir (Mehra ve Krishnan, 2005: 5). Bu sayede lider çalışanın davranışlarını yönlendirebilir.

3.8. Örgütsel Vatandaşlık Kavramıyla İlgili Yapılan Çalışmalar

Alanyazın taraması yapıldığında örgütsel vatandaşlık kavramıyla ilgili çok sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir. Özellikle çalışmalarda örgütsel vatandaşlık ile iş tatmini arasındaki ilişki çok sayıda çalışmaya konu olmuştur. (Caymaz ve Doğan, 2016: 1030; Şeşen ve Soran, 2013: 320; Wasti ve Baltacı, 2016: 365; Serinkan ve Erdiş, 2014: 75). Bu araştırmalar sonucunda ÖVD Kavramının esasında İş Tatmini kavramının yattığı tespit edilmiştir.

ÖVD davranışı ile ilgili yapılan bazı çalışana örnek verilecek olursa, Avustralya'da yapılan bir araştırmada (Dunlop ve Lee, 2004) hizmet sektöründe bir işletme çalışanları üzerinde yapılan çalışmada ÖVD ile sapkın davranış arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durum ÖVD'nin olumsuz davranışlarla olan korelasyonunun ters yönlü olduğunu gösterir. İranda yapılan diğer bir çalışmada (Nasir vd., 2010) ÖVD ile görev performansının ilişkisinde eğitim seviyesinin ve cinsiyetin düzenleyici rol aldığı tespit edilmiştir. Tofighi vd. (2015) tarafından yapılan çalışma hemşireler üzerine yapılmıştır. Çalışma sonucunda ÖVD ve duygusal zeka arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Somech ve Ron (2007) ise öğretmenlere yönelik yaptıkları çalışmada ÖVD ile idarecei desteğinin pozitif yönde ilişkiye sahip olduğu sonucuna varmıştır. Yapılan farklı bir araştırmada Sutharjana ve diğerlerinin (2013) ÖVD ile sağlık hizmeti kalitesi arasında olumlu ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Farklı bir araştırmanın sonuçları bu araştırmanın konusuyla yakından ilişkilidir. Brunetto vd. (2012) kamu ve özel sektörde çalışan hemşireler üzerine bir araştırma yapmış ve ÖVD özel sektörde çalışan hemşirelerde daha yüksek düzeyde çıkmıştır. Arslantaş (2005) yaptığı araştırmada örgütsel adaletin boyutlarının ÖVD ile pozitif yönde ilişkili olduğunu bulmuştur. Mahnaz (2013) yaptığı çalışmada ÖVD'nin çalışanların demografik özelliklerine göre anlamlı derecede farklılaştığını tespit etmiştir. Haider (2015) üniversite öğrencileri üzerine yaptığı çalışmada ÖVD ile duygusal zekâ arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Dede (2017), Öğretmenler üzerine yaptığı çalışmada örgütsel güven ve ÖVD arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir.

Diğer bazı çalışmalarda Marschall (2012) ÖVD ile performans arasında, Chu ve Hung (2009) ÖVD ve hizmetkar liderlik davranışı arasında, Bambale vd. (2012)

ÖVD ve dönüştürücü liderlik arasında Liden vd. (2008) ÖVD ile performans arasında ve Nguni vd. (2006) ÖVD ve örgütsel adalet arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca birçok araştırmada (Liden vd., 2008; Podsakoff vd., 1996; İplik, 2010 ÖVD'nin verimliliği artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. İÇ GİRİŞİMCİLİK KAVRAMI

İç girişimcilik kavramını ayrıntılı olarak ele almadan önce bu kavramın çıkış noktası olan girişimcilik kavramı ve girişimcilik kavramına yakın kavramlar ele alınmakta ve iç girişimcilik (İG) kavramı da ayrıntılı olarak incelenmektedir.

4.1. Girişimcilik Kavramı

Araştırmanın değişkenlerinden olan İç Girişimcilik kavramı, girişimcilik kavramının bir alt konusudur. Bu yüzden, konunun daha iyi kavranabilmesi adına ilk olarak bir üst konu olan girişimcilik kavramı ile başlamanın daha faydalı olabileceği düşünülmüştür.

4.1.1. Girişim, Girişimci ve Girişimcilik Kavramları

Girişim, bir başkası veya başkalarına bağımlı kalmaksızın, kişinin kendi hayallerini ve hedeflerini gerçekleştirmeyi, kişisel yeteneklerini kanıtlamayı veya yaratıcılık kabiliyetlerini ortaya çıkarmayı amaçlamasıdır. Bu amaçların gerçekleştirilmesi için risk alarak örgüt kurmak veya harekete geçmek girişim kavramını tanımlar (Yıldız, 2007: 4). Bir başka açıdan girişim, çalışma hayatında başarılı örgüt kavramının ilk şartlarından bir tanesidir. Bu durum örgüt içinde kültürel bir süreç olarak da kabul edilebilir (Özşahin ve Zehir, 2011: 48). Girişim kavramının bir başka boyutu ise bir girişime yol açan süreç, uygulama ve imkanların en yüksek şekilde kullanılması işidir (Jabiecka, 2001: 376). Girişimci, üretim faktörleri arasında sayılan “emek, sermaye ve doğal kaynakları” bilinçli olarak bir araya getirmek şartıyla (Bakan vd., 2012: 260), iktisadi mal ve hizmetlerin üretimi için gerekli maddi kaynakları ve satış için pazarları bulan kişi olarak tanımlanır (Bozkurt ve Alparslan, 2013: 9). Girişimci başka bir tanıma göre başarılı olmak hedefiyle bir amaca, bir misyona ve bireysel bir odağa sahiptir (Bernstein, 2013: 12). Girişimci tutumu ve davranışını geliştirmek her ölçekte işletme için son derece önemli ayrıca gerekli bir faaliyettir (Balasundaran ve Uddin, 2009: 29).

Yukarıdaki tanımlar ve açıklamalarla birlikte ayrıca girişimci, cesur, istekli ve çevresindeki fırsatları gören, onları değerlendiren ve istediği şekle dönüştüren bunu yaparken risk alabilen kişi olarak tanımlanır (Ekankumo ve Kemerbaradikumo, 2011: 197; Güler, 2010: 5; Özkara, Karayormuk ve Köseoğlu, 2006: 221). Girişimciler, başkalarının baktığı, fakat fark edemediği fırsatları görür, bunları iş fikrine dönüştürür, Ar-ge faaliyetlerine önem verir ve ayrıca bunları yaparken risk alır (Kızılırmak ve Oktay, 2006: 131-141; Hirsch, Peters ve Shepherd, 2006: 133; Gürol, 2006: 254). Girişimcinin bir diğer özelliği de yaptıkları işlerde daha profesyonel davranış göstermeleri, insan ilişkilerinin iyi olması ve amaçlara ulaşmada daha fazla motivasyona sahip olmalarıdır. Bu şekilde ileriye daha iyi görerek etkin stratejiler oluşturdukları söylenebilir (Ceylan ve Demircan, 2002: 7). Yan (2012: 16)'a göre girişimcilik, globalleşme kavramıyla birlikte alanyazında daha fazla kullanılmaya başlamıştır.

Girişimcilik kavramı, küresel krizler, işsizliğin artması ve işsizlik sorununun çözümü, ülkelerin kalkınması, ekonominin işleyişini güçlendirmek gibi sosyal, ekonomik, teknolojik ve psikolojik hayata olumlu etkilerinden dolayı gün geçtikçe daha çok popüler bir kavram halini almıştır (Öneren, 2012: 8). Girişimcilik emek, sermaye ve doğal kaynaklara ek olarak üretimin dördüncü faktörü olarak kabul edilmiş ve üretim faktörleri içine dahil edilmiştir (Çelik ve Akgemci, 2007: 25; Bilge ve Bal, 2012: 132). Girişimcilik, bireysel olarak da kişinin bağımsız olarak kendi örgütü içinde, fırsatları yakalama ve yeni bir değer yaratma veya ekonomik olarak bir başarı elde etme ayrıca bu fırsatların üzerine gitme motivasyonuna ve kapasitesine sahip olma özelliğidir (Serhateri ve Coşkun, 2006: 111). Aynı zamanda girişimcilik, yine kişisel olarak yenilik üretme, risk alma, fırsatları yakalayarak uygulamaya geçme faaliyetidir (Ercan ve Gökdeniz, 2009: 67). Ming (2013: 450) ekonominin büyümesi ve teknolojik gelişmelerin artmasındaki en önemli faktörlerden birinin de girişimcilik faaliyeti olduğunu dile getirmektedir.

4.1.2. Girişimci Olmayı Belirleyen Faktörler

Girişimcilik ile ilgili yapılan çalışmalara baktığımızda, girişimci olabilmenin belirleyicileri arasındaki faktörlerin alanyazında üç farklı yaklaşımla ele alındığı tespit edilmektedir. Ele alınan yaklaşımlara bakıldığında bunlar; “bireysel, çevresel ve firma” yaklaşımlarıdır. Bu yaklaşımlar aşağıda açıklanmaktadır.

4.1.2.1. Bireysel Yaklaşım

Bu yaklaşım girişimcilik kavramını açıklarken kişilik özellikleri üzerinde durur. Bireysel yaklaşım, girişimcilik kavramını demografik, psikolojik ve bireysel özellikler açısından açıklamaya çalışır.

Kişiliğin oluşumunu etkileyen faktörlerin tespiti oldukça zordur. Ancak genelde kişiliğin kalıtım ve çevre arasında olan bir etkileşim sonucu oluştuğu söylenebilir (Özkalp vd., 2001: 85). Kişilik bireyin yaşam biçimidir (Güney, 2000: 144) ve bireye özgüdür. İnsana bireyselliğini kazandıran özelliklerin tümüdür. Bireyde mevcut olan belirgin, kolay kolay değişmeyen ve tutarlı olan özellikleridir. Kişiliğin kolay kolay değişmeyen, tutarlı ve istikrarlı bir yapı sergilemesi ise ona ölçülebilirlik özelliği kazandırır. Bu da insanı tanımak ve anlamak için somut veriler elde edilmesine olanak sağlar (Tanoğlu, 2008: 51). Bireysel yaklaşım boyutu; kişinin girişimcilik özelliğini psikolojisi ve demografik özelliğinin belirlediği şeklinde bilinmektedir. Girişimcilik özelliğini belirleyen ilk faktör olan psikolojik yapı, proaktiflik, yenilikçilik, risk alma ve özerklik kavramlarından oluşmaktadır. Bunlar ayrıca girişimcilik faaliyetinin alt boyutlarıdır.

Girişimcilik özelliklerinin belirlenmesinde ikinci etken olan bireyin demografik özellikleridir (Naktiyok, 2004). Bunlar; bireyin yaşı, cinsiyeti, eğitim seviyesi, medeni durumu, kişinin ailesinde bir girişimcinin bulunması veya bireyin ailesinin gelir seviyesine göre açıklanabilir.

4.1.2.2. Çevresel Yaklaşım

Bu yaklaşım girişimcilik faaliyetine etkisi olan ikinci yaklaşımdır. “Çevresel Yaklaşımla” ilgili girişimcilik kavramının esasında kişinin özellikleri ile beraber dış çevre faktörünün de etkili olduğu ileri sürülmektedir. Çevresel yaklaşım gereğince girişimcilik faaliyeti, iktisadi, toplumsal, siyasal, teknolojik ve kültürel şartlardan yüksek seviyede etkilenebilmektedir (Özden vd., 2008: 7). Çevresel yaklaşımda girişimciler planlı davranırlar bu şekilde davranmaları girişimciliğin kişisel faktörlerin yanında çevreye ait olan faktörlerle de bağlantılı şekilde meydana geldiğini kanıtlarlar.

4.1.2.3. Firma Yaklaşım

Bir işletmede uygulanan girişimcilik faaliyeti tam olarak firma yaklaşımına ait olmaktadır. Böylece kurum içinde yapılabilen her türlü faaliyet girişimcilik konusunda önemli rol oynar (Özkalp vd., 2001: 86). Firma yaklaşımı, bir girişimcinin hedeflerine ulaşma olanağını bulabilmesi amacıyla kurulan firmasını düzenli ve sağlıklı bir biçimde daha da büyütebilmesi amacıyla idarecinin ya da liderin sahip olması gereken girişimcilik niteliklerini içine almaktadır.

4.1.3. Girişimcilik Türleri

Alanyazında çok farklı girişimcilik türleri ele alınmaktadır. Bu çalışmada daha çok kurumsal anlamda işlerliği olan girişimcilik türleri ele alınmıştır. Çalışmada incelenecek olan girişimcilik türleri: İç girişimcilik, Sosyal Girişimcilik, Özel Girişimcilik, Kamu Girişimciliği, Karma Girişimcilik ve Kurumsal Girişimcilik kavramlarıdır. Aşağıda bu kavramlar başlıklar halinde incelenmektedir.

4.1.3.1. İç Girişimcilik

Genel bir tanımla İG, faaliyeti devam eden bir organizasyon içerisinde klasik girişimci gibi davranış sergilenmesidir (Ağca ve Kurt, 2007: 86). Daha geniş bir tanımla İG, faaliyetleri devam eden bir organizasyonda, bir yenilik içeren düşüncüyü somutlaştırarak yapılabilir projelere çevirebilme yeteneğiyle özgür olarak karar verme ve rutin dışında davranış sergileme eğilimi olarak ifade edilebilir (Ağca ve Kurt, 2007: 89). Bu kavram işletmenin rekabete dayalı avantaj sağlaması konusunda çok önemli bir faktör olarak değerlendirilebilir. Bu durumun temelinde yatan neden ise, İG kavramının organizasyonlarda karlılığı, bilginin kazanılmasını, stratejik olarak yenilenmeyi ve uluslararası boyutta başarı için harekete geçmeyi vurgulamasıdır (Naktiyok ve Kök, 2006: 80).

Tablo 3: Girişimcilik ve İç Girişimcilik Kavramının Karşılaştırılması

Girişimci	İç Girişimci
Daha çok risk alırlar.	Girişimcilere kıyasla daha az risk almayı tercih ederler.
Kendilerine güveni tam ve yapacağı işlere yönelik motivasyonu kendisi sağlar, bağımsızdır.	Kendi kendine motivasyon sağladığı gibi, bağımsız olarak işletmenin kaynaklarına ulaşmayı ister. Ödüle ve takdire karşı duyarlıdır.

Kendileri için yenilik yaparlar.	Çalıştıkları organizasyonda başkaları adına yenilik yaparlar.
Tüm yetkiyi ellerinde tutmaya çalışırlar.	Yetki devri daha çok tercih edilir. Gerekli işlerin daha çabuk yapılabilmesi adına sorumluluğu zaman zaman devredebilir.
İyimser ve cesurdurlar.	Cesur olmakla beraber faaliyetlerden kaynaklanan sorunlara karşı kendi yetenekleriyle bunların üstesinden gelebileceklerini düşünürler, bu konuda iyimserdirler.
Kendi istekleri doğrultusunda bir işe girişip faaliyette bulunurlar.	Organizasyondaki diğer kişiler tarafından seçilerek, organizasyonda kabul görmeleri sağlanır.
İlk hedefleri yenilik ve inovasyondur.	Organizasyonun iç çevresi önceliklidir.
Kendi sermayelerini riske ederler.	Çalışılan organizasyona ait sermaye riske edilir.
Kararlıdır ve faaliyet odaklıdır.	Uzlaşmacı, azimli ve sabırlıdır.
İnsan ilişkileri karşılıklı anlaşmaya dayanır.	İnsan ilişkileri hiyerarşik düzeydedir.
Temel hedef kar elde etmektir ve bunun için risk alınır.	Temel hedef kariyerdir bunun için risk alınır.

Kaynak: (Akdoğan vd., 2006: 51)

4.1.3.2. Sosyal Girişimcilik

Kâr amacı güden girişimlerin aksine, toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için gönüllülük esasına dayanan ekonomik, sosyal, kültürel ve çevresel faaliyetlerdir. Bu faaliyetler sosyal girişimciler tarafından yapılır ve ülkenin sosyal açıdan gelişimine katkı sağlar. Özellikle toplumsal fayda sağlamak isteyen bireyler için sosyal girişimcilik kavramı büyük öneme sahiptir (Özdevecioğlu ve Cingöz, 2009). Bazılarına göre bu kavramın temelinde bilinçli bir inanmışlık yatmaktadır (Bornstein ve Davis, 2010). Sosyal girişimciler hayatlarında sosyal bir misyona sahiptir (Perede ve Mclean, 2005).

Bu durumdan çıkarılabilecek sonuç ise, sosyal girişimciler açısından temel hedefin kar olmadığı gerçeğidir. Sosyal girişimciler toplumda meydana gelen sosyal ihtiyaçlarla, faaliyetler için gerekli olan kaynaklar arasında adeta bir iletişim köprüsü kurarlar (London ve Morfoloulos). Nihayetinde sosyal girişimci, toplumda meydana gelen sosyal problemleri, girişimcilik özelliklerine binaen erken fark ederek, yeni

fikirler ortaya atar, farklı bir yaklaşımla problemlerin üzerine giderek fark yaratır (Denizalp, 2009: 8) ve toplumsal bir güven kazanır.

4.1.3.3. Özel Girişimcilik, Kamu Girişimciliği ve Karma Girişimcilik

Özel girişimcilik ve kamu girişimciliği kavramları, girişim sahipliğine göre yapılan bir sınıflandırmadır. Buna göre, sermayenin tamamı girişimcilik faaliyetini yapan bir özel kişiye veya kuruma ait ise bu durum özel girişimcilik, kamuya ait ise kamu girişimciliği olarak ifade edilir ayrıca bir faaliyet hem kamu hem özel özel sermayeye dayalı ise bu durumda karma girişimcilik kavramı karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’de yeni bir uygulama olan “Şehir Hastaneleri” kamu özel işbirliği statüsünde olup karma girişimcilik kavramı çerçevesinde incelenebilir. Yukarıda ifade edilen üç farklı girişimcilik türünden kamu girişimciliğinin temel amacı diğerlerinden farklı olarak, sosyal faydanın sağlanmasıdır (Demircan, 2008: 37-38). Bu yüzden sınırları çizilen girişimcilik türlerinden biridir

4.1.3.4. Kurumsal Girişimcilik

Kurumsal girişimcilik, bir işletmenin rekabet ortamında etkinliğini artırmaya ve yeni kaynaklara ulaşma stratejileri geliştirerek faaliyetleri esnasında karşılaştığı fırsatlara cevap verebilme kabiliyetidir (Russel vd., 1992: 639). Bununla birlikte kurumsal girişimcilik, işletme faaliyetlerinin devam edebilmesi için gerekli kaynaklara yönelik yeni ve çeşitli kombinasyonlar geliştirir (Zehir vd., 2012: 926). Çalışanlar açısından büyük öneme sahip olan kurumsal girişimcilik kavramı, çalışanların potansiyel güçlerini onların yetenekleriyle uyumlu hale getirmeye yardımcı olur. Onların doğru zamanda ve doğru yerde olmalarına olanak tanır (Kelley, 2011: 73).

Ayrıca, işletmenin temel hedefleri arasında bulunan kârlılık, büyüme ve işletmenin devamlılığı açısından da büyük öneme sahiptir (Zahra vd., 2009: 248). Kurumsal girişimcilik kavramı ile ilgili iki türlü faydadan öncelikli olarak söz edilebilir. Bunlar, piyasa ve kurum açısından yeni girişim faaliyetleri oluşturup bunları takip etmek ve mevcut stratejileri yenilemektir. Dess ve Lumpkin (2005: 147)’e göre kurumsal girişimcilik, daha çok işletmenin içi ile ilgilidir. Bu kavram

doğrultusunda çalışanların tamamı, rekabette avantaj sağlayabilmek için değer yaratma konusunda kilit noktadadır.

4.2. İç Girişimcilik

Yukarıda girişimcilik türleri ana başlığında İG kavramı genel hatlarıyla ele alındıktan sonra bu bölümde İG kavramı ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

4.2.1. İç Girişimcilik Kavramının Tanımı ve Önemi

İç Girişimcilik Kavramı, bir tanıma göre “bir örgütte yeni pazar fırsatlarını araştırmak ve kârlı fırsatları belirlemek amacıyla kaynakları bir araya getirme, üretme ve satışı başlatma süreci” şeklinde ifade edilirken diğer bir tanımda “var olan ve işleyen bir örgüt içindeki risk ve girişim” şeklinde de açıklanabilmektedir (Çetin, 2011: 70). Başka bir tanıma göre, İG, bir organizasyonda çalışanların yeni bir ticari faaliyette bulunma girişimidir. Dolayısıyla İG, ekonomik amaç hedefleyen tüm organizasyonlar için stratejik bir yönelimdir (Bulut ve Alpkın, 2006: 64). İç girişimcilik kavramı farklı bir şekilde açıklanmak istenirse, iç girişimciler geniş çaptaki organizasyon içinde herhangi bir görüş veya düşünceyi risk olarak ve yeni şeyler ortaya koymak suretiyle yaparak kâr amacı güden bir faaliyete çevirme mesuliyetini alan kişidir (Hill, 2003: 19 Akt. Gürel Bulgurcu, 2012: 58). İç girişimciliğe bir diğer açıdan bakıldığında, organizasyonda iktisadi katkı oluşturmanın, yeni olanakları kullanabilmenin ve yenilikçi girişimler yaratmanın gerekliliğidir (Parker, 2011: 19).

Bunun haricinde İG kavramının, organizasyonların aralıksız yeni sayılabilecek faaliyetler yapabilmelerini basitleştirebilecek ve global piyasalarda rekabette karşılına çıkan piyasa realiteleriyle etkin bir şekilde rekabet edebilmeyi sağlayan temel bir yöntem şeklinde de tasarlanabildiği savunulmaktadır (Ağca ve Kurt, 2007: 85) İşletmede İG faaliyetini yapan kişiler yenilik konusunu, geliştirilen ürün, hizmet veya yönetim programı gibi alanlarda kullanan bireylerdir (Başar ve Tosunoğlu, Akt. Apak vd., 2010: 53). İç girişimcilik, işletme bünyesinde hali hazırda bulunan maddi olanakları birleştirerek yepyeni bir ürün, hizmet veya pazarların oluşturulması faaliyetidir (Culhane, 2003: 20). Bu özelliği ile girişimcilik

kavramından ayrılır. Ayrıca iç girişimciler daha çok büyük ölçekli organizasyonlardaki girişimcilerdir (Koçoğlu, 2012: 9).

Günümüzde birçok organizasyonda İG kavramı giderek önem kazanmaktadır. Bunun nedeni, girişimcilik özelliklerine sahip olan kişilerin organizasyon bünyesinde girişimcilik özelliklerine uygun ortam bulamamaları nedeniyle belli bir süre sonunda kendi işini yapmalarını istemeleridir. Bu sebepten dolayı organizasyonlar İG faaliyetini önemsemektedir (Başar ve Tosunoğlu, 2006: 123-134). Özellikle rekabette üstünlüğü sağlamanın yollarından biri işletmenin İG kavramına önem vermesine bağlıdır, Örneğin İG boyutlarından biri olan yenilik (Yener ve Akyol, 2009: 255-271) kavramı çerçevesinde yapılan faaliyetler İG kavramının önem derecesinin çok yüksek olduğunu gösterir (Kızıoğlu ve İbrahimioğlu, 2013: 105-117). İç girişimcilik faaliyetinin bir diğer önemli yönü ise, işletmenin dinamiklerini harekete geçirmesidir. Bu sayede işletme piyasadaki fırsatların peşinde koşma kabiliyetini artıracak, farklı alanlara yatırım yaparak yenilik yapma dolayısıyla riski dağıtma imkânı elde edilecektir (Kaygın, 2012: 99). Günümüzde profesyonel işletmeler rekabette yer edinebilme adına kurum içi girişimcilik faaliyetine büyük destek sağlamaktadır.

4.2.2. İç Girişimcilik Kavramının Tarihsel Gelişimi

1976 senesinde ilk defa Gifford ve Elizabeth Pinchot İG kavramını ortaya atmışlardır. Gerçekleşen çalışmalarda iç girişimciliğin tanımı yapılmıştır. İç girişimcilikle ilgili yapılan çalışmalar sonucunda elde ettikleri gelirin bir bölümünü kabul ederek alacaklarını kalan bölümünü ise İG ile ilgili faaliyetlerin desteklenmesi için kullanılabileceğini dile getirmişlerdir. Geliştirdikleri teorik yöntemlerin ve İsveç'te yaptıkları pratik uygulamanın sonucunda "İç Girişimcilik" adlı kitapları yayımlanmıştır (Başar ve Tosunoğlu, 2006: 125). İç girişimcilik kavramı 1984 yılından itibaren bilimsel dergilerde kullanılmaya başlanmıştır (Bouchard ve Basso, 2011: 221). Gifford ve Pinchot 1985 yılında organizasyon içinde oluşan girişimci aktivitelerini açıklamak için "intrapreneurship" kelimesini kullanmışlardır (Urbano ve Turro, 2013: 379; Stull ve Aram, 2010: 17). Daha sonra "The American Heritage Dictionary of the English Language" sözlüğünde 1992 yılında "iç girişimci" kavramı eklenerek kullanılmaya başlanmıştır (Toftoy ve Chatterjee, 2004: 2).

4.2.3. İç Girişimcilik Türleri

İç girişimcilik kavramının türleri, sürdürülebilir yenileme, örgütsel iyileştirme, stratejik yenileme ve yeni alan tanımlama olarak sınıflandırılmıştır (Covin ve Miles: 1999: 51). Bu kavramlar aşağıda alt başlıklar halinde ele alınmıştır.

4.2.3.1. Sürdürülebilir Yenileme

Organizasyonun sürekli ve düzenli olarak yeni mal ve hizmetler üretmesi veya yeni pazarlara girebilme yeteneğidir (Covin ve Miles, 1999: 50). Bir örgütün başarısı her alanda yeniliği destekleyen örgüt kültürüne sahip olmasıyla ölçülür (Arslan, 2012: 116). Bu şekilde yenilikler teşvik edilir.

4.2.3.2. Örgütsel İyileştirme

Organizasyonların dış çevreye uyum sağlayabilmesi ve çevrede lider konumunda bulunma hedefiyle dış çevreden kaynaklanan fırsat ve tehditleri iyi analiz edip organizasyon yapısını bu duruma uyumlu hale getirme çabalarıdır (İçerli vd., 2011: 181). Bu yaklaşım çerçevesinde organizasyonlar, yeni ürün veya pazar geliştirmede olduğu kadar iş süreçleri ve organizasyon yapısını da girişimcilik niteliklerine göre düzenlemelidir (Brunaker ve Kurvinen, 2006: 120; Çiğdem, 2011: 57). Bu şekilde kurumsal etkinlik artırılmaya çalışılmaktadır.

4.2.3.3. Stratejik Yenileme

Stratejik yenileme organizasyonun temel hedeflerinin yenilenmesi ile örgüt içinde değişim yapma faaliyetidir (Kozak ve Yılmaz, 2010: 90). İşletmeler, yapılan dış çevre analizi ile mevcut şartların değişmesi ile birlikte yapmış olduğu faaliyetleri de yeniden gözden geçirir ve stratejilerini tekrar belirler (Kaygın, 2012: 66). bu stratejilere ulaşmak için de gerekli yapısal dönüşümü sağlar.

4.2.3.4. Yeni Alan Tanımlama

Bu kavram organizasyonun rakiplerinden farklı olarak piyasadaki fırsatları görüp proaktif bir şekilde piyasada konumlanmasıdır (Covin ve Miles, 1999: 54).

Önemli olan piyasadaki mevcut fırsatlardan ziyade olması beklenen fırsatların öngörülebilmesi önemlidir (Dess vd., 2003: 355). Örneğin bir elektronik firmasının yepyeni bir ürün olarak Walkman'ı piyasaya sürmesi gösterilebilir.

4.2.4. İç Girişimcilik Kavramını Belirleyen Unsurlar

İç girişimcilik faaliyetinin belirleyicisi olarak alanyazında iki ana unsur belirlenmiştir. Bunlar organizasyona ait iç çevre (Bireysel ve Örgütsel Faktörler), diğeri ise dış çevre faktörleridir (Antoncic ve Hisrich, 2000: 27). Bu faktörler aşağıda alt başlıklar halinde ele alınmıştır.

4.2.4.1. İç Çevre Unsurları

Bireysel ve Örgütsel faktörler söz konusudur. Örgütler İG kavramının filizlendiği yerlerdir. Örgütte hâkim olan iletişim şeffaflığı, denetim mekanizmaları, çevreyi tanıma ve yönetimin desteği İG faaliyeti için büyük öneme sahip olup bunların sonuçları İG faaliyetini etkiler (Antoncic, 2001: 225). İç girişimcilik faaliyetinin başarıya ulaşmasındaki şartlardan biri de bireysel olarak İG özelliğinin ve onu destekleyen örgütsel yapının aynı anda var olmasıdır (Ahmad vd., 2008: 34). Örgüt içinde bireylerde İG yeteneği, girişimciliğe duyulan istek ve yönetim uygulamalarının uyumluluğu ile belirlenir (Kemelgor, 2002: 68). Çalışma hayatında bu durum birçok kişi tarafından tecrübe edilmektedir.

Bu konuda yapılan araştırmalarda da görülmüştür ki, çalışanların İG potansiyellerini tetikleyebilmek için bazı şartlar gereklidir. Bu şartlar, çalışanların yeni olarak kabul ettikleri her türlü proje ve çalışmaya destek, yönetimin aldığı kararlara katılım, risk alma konusunda tolerans ve kaynakların paylaşımı ile mümkün olabilmektedir (Bulut ve Alpkan, 2006: 64). Bireysel faktörler yanında İG faaliyetini etkileyen örgütsel faktörler de vardır. Yeni fikirleri ödüllendirme, zamanı kullanma konusunda esneklik organizasyon yapısının informalleşmesi gibi durumlar İG faaliyetini etkileyen örgütsel faktörlerdir (Antoncic ve Hisrich, 2000: 25). Bunun yanında bireyin faaliyetlerine karşı verilen örgütsel destek ve girişimcilik faaliyetlerinin ödüllendirilmesi (Fitzimmons vd., 2005: 19-20) yine İG faaliyetini destekleyen faktörler arasında yer alır.

4.2.4.2. Dış Çevre Unsurları

Girişimcilik faaliyetinin doğasında çevreyle etkileşim söz konusudur. Hem iç çevre hem de dış çevre faktörleri girişimcilik eylemini etkiler. Çevrenin hızla değişen ya da durgun yapıda olması girişimcilik faaliyetinin yapısını da dolaylı olarak belirler. Örneğin hızla değişen bir çevrede işletmeler proaktif davranış sergilemeye, yenilik yapmaya ve risk almaya zorlanırlar (Chang, 1998: 192). Dolayısıyla, hızla değişen bir çevrede girişimcilik faaliyetleri daha çok tepkiseldir (Kemelgor, 2002: 70), çünkü çevreden bağımsız yapılan planlar ile hızla değişen çevrede hayatta kalmak oldukça zor bir durumdur. İç girişimcilik faaliyetinde mutlak surette dış çevre faktörleri hesaba katılmalıdır (Fitzimmons vd., 2005: 19). Hesaba katılan dış çevre faktörleri yeni mal ve hizmetleri geliştirmek isteyen iç girişimciler açısından fırsatlar içerdiği kadar çeşitli tehditler de barındırır. Burada önemli olan dış çevre analizi yaparak (Molina ve Callahan, 2009: 293) çevreyi tahlil etme yoluna gitmektir.

4.2.5. İç Girişimcilik Kavramının Boyutları

İç Girişimcilik kavramının boyutları farklı kaynaklarda farklı çeşitlerde sınıflandırılmış olup, çalışmamızda İG boyutları, “Yenilikçilik, Risk alma, Proaktiflik ve Özerklik” şeklinde toplam dört boyutta incelenecektir (Mariano vd., 2014: 103; Mohamad, 2011: 8; Ireland vd., 2009: 24; Ramanigopal vd. 2012: 52; Bouchard ve Basso, 2011: 221; Altuntaş ve Dönmez, 2010: 49). Bu boyutlar aşağıda ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

4.2.5.1. Yenilikçilik

Bir girişimcinin sahip olması gereken en önemli kişilik özelliği yenilikçiliktir. Dolayısıyla yenilikçilik, iç girişimciliğin temel unsurudur (Antoncic ve Hisrich, 2001: 498; Naktiyok, 2004: 177). Yenilik organizasyonlara, hızla değişen dış çevrede rekabet avantajı sağlamaktadır ve bunu sürdürebilir kılar. Yenilik, Organizasyonların yeni ürün veya yeni fikirlerle yaratıcılık özelliklerine destek olma, yaratıcı faaliyetlere zaman ayırma isteğini yansıtır (Özşahin ve Zehir, 2011: 51). Organizasyon bünyesinde meydana gelen her yenilik desteklendiği sürece daha fazla yenilik yaratacağı düşünülmektedir (Müftüoğlu vd., 2005: 75). İşletmeye değer katan yeni ürün, hizmet veya yöntem geliştirme ya da yeni bir yönetim sistemi geliştirme ya da

bunlardan birkaçının aynı anda kullanımı ve buna bağılı olarak yapılan yenilik faaliyetinin organizasyonda değer yaratması organizasyonda görülebilecek bir performans artışını da beraberinde getirir (Bulut vd., 2007: 67). Bu şekilde yenilikçi olmak, tüm yönetsel ortamlarda ve tüm organizasyondan elde edilen çıktılarda ayrıca idarecilerle işğörenler bakımından farklı kazanımlar sağlar (Korkmazzyürek vd., 2008: 82). Ağca ve Kurt (2007: 90)'a göre yenilik yapabilmede temel unsur, organizasyon bünyesinde bulunan temel yetenek faktörlerinin güçlendirilmesi ve teşvik edilmesiyle yenilik yapabilme kapasitesinin güçlendirilmesine odaklanmaktır.

Yenilikçilik kavramı ayrıca bilgi ile de ilişkili bir kavramdır. Organizasyona ait olan bilginin elde edilmesi, kullanılması ve çalışanların bu bilgilere nasıl entegre edildiğı konusu önemlidir. Bilindiğı gibi örgüt içinde bilgi seviyesi ne derece yüksekse yeniliğe açık olma durumu ve değişime karşı tolerans da o derece yüksektir (Naktiyok, 2004: 189). Son dönemlerde globalleşmenin neden olduğı ve tüm Dünyada fark edilen hızlı değişimden dolayı yenilikçiliğe daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Önemli olan nokta mevcut sorunlara alışılmışın dışında çözüm yolları bulabilmektir. Bu da ürün, pazar veya yeni süreçlerin örgütsel fonksiyonların gerçekleştirilmesi için geliştirilmesiyle mümkündür (Cahng, 1998: 191). Örneğın ürün yeniliğı, mevcut ve gelecekteki talepler hesaplanarak eldeki ürünlerin modifiye edilmesi kabiliyetidir (Ahmad vd., 2008: 4). Yenilikçilik denildiğinde aslında organizasyonun sahip olduğı teknolojinin de ilerisine geçebilecek bir ufka sahip olmak, mevcut durumun ötesine geçme girişiminde bulunmayı hedeflemektir (Dess ve Lumpkin, 2005: 150). Yeniliğın işletmeler açısından rekabet gücü sağladığı bilinmektedir (Koçel, 2005: 388-389) ve organizasyon yapısının sürekli yenilik yapabilecek şekilde tasarlanması rekabette üstünlüğü yakalayabilmek için bir gerekliliktir.

4.2.5.2. Risk Alma

Risk alma, bilinmeyen bir ortamda sonucun ne olacağıın kestirilmesinin zor olduğı durumlarda baskılı bir durum olarak tanımlanabilir (Antoncic ve Hisric, 2003: 9). Bir başka tanımla risk alma, belirli olmayan bir ortamda yatırım yapabilmek adına kritik derecede kaynak tahsisi yapma ve borçlanmayı ve de bilinmeyene yatırım yapmak için cesaretli davranmaya denir (Rauch vd., 2009: 763). Risk alma aslında, çevrede bir belirsizlikle karşılaşıldığı zaman sistematik olarak risk

içeren faktörleri azaltarak mantıklı karar alma anlamına gelir (Bhuiyan vd., 2005: 9). Küreselleşmeye bağlı şekilde yükselen karmaşık bir ortamda bireyler, belli derecelerde risk almak suretiyle etkinliklerini devam ettirerek kararlar almak durumundadır.

Belirsizlik ortamında risk almadan tam zamanlı olarak alınamayan kararlar, kurumlar tarafından fırsatların kaçırılmasına ve rekabette avantajın yitirilmesine sebep olacaktır (Basım vd., 2008: 123). Risk alma kavramına farklı bir açıdan bakıldığında, yaşam döngüsünü artıran stratejik bir hareket olduğu görülebilir (Rezaei vd., 2013: 38). İşletmelerin hedeflerinden birisi de büyümek ve performansın artırılmasıdır. İşletmelerin performansının artırılmasındaki şartlardan biri de risk almaktır (Alpkan vd., 2005: 175-189). Risk alma özelliği girişimcilik kavramının ayırt edici özelliklerinden biridir (Zhao vd., 2005: 1270; Demircan, 2000: 131). Girişimciler yeni bir faaliyete kalkıştıkları zaman yeni bir rekabet ortamına girerler (Basım vd., 2008: 124). Yeni ortamdaki belirsizliklere karşı risk alarak hareket etmek zorundadırlar.

Bu durumla beraber önceden hesap edilmeyen bazı risk faktörlerinin mevcut olmasının bazen kuruma faydalı olmayacağı tam aksine zararlı olabileceği hesaba katılmalıdır. Bu nedenle iç girişimciler konuları gereği yüksek riskten çoğu zaman kaçınılmaktadırlar (Hisrich vd., 2005: 46). Fakat bununla birlikte belirlenen ölçülerde riske girmeden örgüt içinde yeni faaliyetler yapabilmek çok mümkün olmamaktadır (Aloulou ve Fayolle, 2005: 28). Bu durumda iç girişimcilerin orta seviyede risk alabilecekleri kanaatine varılabilir (Korkmazıyrek vd., 2008: 74). Sonuçta her organizasyon hayatta kalabilmek adına risk almak zorundadır. Risk alma bazen belirsizlik ortamının yüksek olduğu durumlarda risk alan kişinin yatırım isteğinin yüksek olduğunu gösterir yani kişi belirsizlik ortamında daha fazla risk alır. Bu sayede işletmeler rekabette avantaj sağlar ve rekabetçi bir duruş sergiler.

4.2.5.3. Proaktiflik

Organizasyonların rekabet üstünlüğü sağlamak ve lider olmak amacıyla, yeni teknoloji ve yönetime yönelik teknikleri rakiplerinden nispeten erken ön görmesi, bunları piyasaya sürmesiyle ilişkili stratejilerdir (Altuntaş ve Dönmez, 2010: 55). Bu kavram özellikle, fırsatlara odaklanma, olayları önceden tahmin edebilme, pazardaki

boşlukları görüp önceden stratejileri belirleyerek (Çetin, 2011: 72) rekabet avantajı sağlayabilme yeteneğidir.

Bir başka açıdan proaktiflik, organizasyon çevresinde ortaya çıkan fırsatları değerlendirmek için inisiyatif almak suretiyle harekete geçme ve bu şekilde çevredeki değişimi yakalama çabasıdır (Alpkan vd., 2005: 177). Örneğin piyasaya yeni bir ürün veya hizmet sunan bir işletme pazarda bulunan fırsatları değerlendirmek suretiyle yüksek oranda karlar elde edebilir ayrıca piyasada kendi markalarına olan güveni artırmak suretiyle piyasa lideri konumuna gelebilir, işte girişimcilik faaliyeti açısından bu durum yine proaktif olmanın bir sonucudur (Şanal, 2011: 57). Proaktiflik, işletmenin kendi faaliyet alanı dışında kalan farklı fırsatları arama isteğinde olması demektir. Bu durum yeni ürün veya hizmet ortaya koyarak rekabette avantaj elde etme çabasını göstererek, içinde bulunduğu çevrede değişimi başlatması ile gerçekleşir (Yılmaz, 2012: 138). Bu şekilde işletme çevresini şekillendirerek ileri doğru bakış açısını geliştirir.

Sonuçta, proaktiflik kavramının İG açısından oldukça büyük bir öneme sahip olduğu anlaşılmaktadır. En önemli nokta ise, yeniliği yapan olmakla beraber onu ilk olarak yapmak proaktif olmanın koşuludur (Özşahin ve Zehir, 2011: 52). Birey geleceği ne kadar iyi okursa o derece proaktiftir.

4.2.5.4. Özerklik

İç girişimcilik kavramının bir başka boyutu olan özerklik kavramı, kişi veya grup olarak düşünce ve fikirlerin bağımsız bir şekilde uygulamaya dönüştürülmesi, çalışan bireylerin kendilerini bağımsız hissederek kendi pozisyonlarına ait olan yetkileri çekinmeden kullanabilmelerine imkân verilmesidir (İbrahimoğlu ve Uğurlu, 2013: 106). Bu durumda yenilik taşıyan bir fikrin uygulamaya konulmasında çalışanların yapılan faaliyetin aşamalarına müdahale edebilecek kritik kararları örgüt içerisinde bir baskıya maruz kalmadan verebilmeleri büyük önem taşımaktadır (Kozak ve Yılmaz, 2010: 89). Bu şekilde organizasyon çalışanlarının performansı, işletmenin kârlılığı ve iş süreçlerinin verimlilik artışı sağlanmış olur (Felicio vd., 2012: 1721). İç Girişimcilik bağlamında ise özerklik (Çöl, 2008: 37), organizasyon içinde yapılacak olan iş planlarının, iş ile ilgili harcanacak çabanın veya iş için kullanılacak yöntemlerin kararlaştırılmasında çalışanın üst yönetimden bağımsız olarak karar alabilme özelliğidir.

Ayrıca özerklik, fırsatları kovalamada kendi kendini hedefe yönlendirme isteği ve bu konudaki yetenektir (Şeşen, 2010: 65). İç girişimcilik faaliyeti açısından özerklik her zaman kilit bir konuma sahiptir (Lumpkin ve Dess, 1996: 140). Özerklik kavramı, yenilikçi olan fikir ve düşüncelerin uygulanmaya başlanmasında çalışanların sürecin işleyişini etkileyecek derecede önemli kararları, organizasyon içinde bir baskıya maruz kalmadan alabilmeleridir. Çünkü çalışanların yeni fikir ve düşünceleri örgüt içinde ortaya atabilmeleri ve uygulamaya geçebilmeleri için çalışanlara özerklik verilmesi gerekir (Kozak ve Yılmaz, 2010: 89). Bu boyut faaliyet gösterilen sektöre en çok bağımlı olan faktör olarak gösterilebilir.

4.2.6. İç Girişimcilik Kavramı ile İlgili Yapılan Çalışmalar

İç Girişimcilik kavramı ile ilgili alanyazında birçok çalışma yapılmıştır. Mariano, Molero, Topa ve Mangin'in (2014) yaptığı çalışmalarda, "Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarının İç Girişimcilik Faaliyeti Üzerine Etkisini ve Örgütsel Kimliğin Bu İlişkiyi Düzenleyici Rolü" incelenmiş olup sonuçta, dönüşümcü liderlik tarzının İG davranışı üzerine olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın etkileşimci liderlik tarzının İG davranışı üzerinde olumsuz etki gösterdiği anlaşılmıştır. Yapılan farklı bir araştırmada Rigtering ve Weitzel (2013), "İç Girişimciliğin Öncülleri" ile ilgili araştırma yapılmış, sonuç olarak örgütsel faktörlerin biçimsel özelliklerinin çalışanların İG davranışları üzerine etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Bununla beraber konunun boyutları incelenmiş, yenilikçilik ve bireysel girişimlerin iç girişimciliğe dönüşmeye katkı sağladığı fakat risk almanın İG faaliyeti üzerine etki etmediği sonucuna varılmıştır.

Felicio vd. (2012), "İç Girişimciliğin Kurumsal Performans Üzerine Etkisini" araştırmıştır. Çalışmadaki asıl amaç, İG kavramının boyutları ile ilgili teorik olarak alanyazına katkı sağlamak olarak görülmektedir. Diğer bir yabancı çalışmada Sun ve Pan (2011), İG davranışı, pazara yönelim ve performans arasındaki ilişkiyi bulmak amacıyla Çin'de üretim işletmeleri çalışanlarına yönelik yapılmıştır. Sonuç olarak İG davranışı ile pazara yönelim ve performans arasında olumlu ilişki olduğu tespit edilmiştir. Amado, Montes ve Arostegui (2010) tarafından yapılan çalışmada ise, İG kültürü ile bilgi teknolojisi ve performans arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda, pazar performansının belirlenmesinde İG kültürünün önemli bir rolü olduğu ortaya çıkmıştır.

İç girişimcilik ile ilgili Kızıloğlu ve İbrahimoglu (2013) tarafından yapılan çalışmada yenilik alanında ödül sahibi bazı işletmelerde İG düzeyinin yenilik yapabilme özellikleriyle ilişkisi ölçülmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucunda İG kavramı ile yenilik kavramı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiş, iç girişimciliğin yenilik üzerinde büyük etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Arslan (2012) tarafından yapılan çalışmada bilişim şirketlerinde “İnovasyon ile İç Girişimcilik Etkileşimi” konusu araştırılmıştır. Çalışma sonucunda, İnovasyonun İG faaliyetinin bir sonucu olduğu anlaşılmıştır. Yine farklı bir çalışmayı Çetin (2011) Ankara’da Bilişim Sektörü çalışanları üzerine yapmış, çalışmada kişilik göstergesi olan özelliklerden “Öz Yeterlilik ve “Kontrol Odağı” kavramlarının İG boyutlarıyla ilişkisi incelenmiştir. Sonuçta, Kontrol odağının İG boyutlarıyla ters yönlü, öz yeterlilik inancının ise İG boyutlarıyla aynı yönlü olduğu sonucu elde edilmiştir.

Kozak ve Yılmaz (2010) tarafından otel işletmeleri yöneticilerine yönelik yapılan çalışmada, kişilerin İG algıları ölçülmeye çalışılmıştır. Çalışmanın sonucunda, yönetici konumundaki otel çalışanları, yenilik yapma ve stratejik yenilenme kavramlarını İG bünyesinde önemli görürken, yeni iş girişi ve sektörde öncülük konularında sektör öncüsü rakiplerini takip etme eğilimlerinin olmadığı görülmüştür. Aile işletmesi olan otellerde ise kişiler yenilik kültürüne sahip olmadıklarını ifade etmişlerdir. Basım, Meydan ve Şeşen (2009) kamu sektörü çalışanlarına yönelik bir çalışma yapmışlardır. Yapılan çalışmada adalet algısının İG davranışı üzerine etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda, adalet algısının İG boyutları olan yenilikçilik ve risk alma kavramlarına dair bir etkisinin olmadığı buna karşın, fırsatlara odaklanma boyutu ile de zayıf bir ilişkisinin olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Ağca ve Kandemir (2008) tarafından yapılan çalışmada, üretim işletmesi olan aile işletmelerinin İG ile ilgili sergilemiş olduğu davranışlar, dış çevreye yönelik faktörler ve performans arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonucunda, performans göstergeleri olan, karlılık, büyüme ve verimlilik göstergeleri ile İG boyutu olan yenilik kavramı arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmış, İG kavramının proaktiflik boyutu ile ise sadece verimlilik göstergeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Buna karşın yine İG boyutu olan risk alma kavramı ile herhangi bir performans göstergesi arasında ilişki bulunamamıştır.

Göçmen (2007) tarafından “İşletmelerde Girişimcilik Özelliğini Destekleyen Faktörler: İç Girişimcilik” başlığı altında yapılan çalışmada, yönetsel ve kurumsal desteğin, yenilikçilik ve girişimcilik faaliyetlerine verilen desteğin, risk alma ve ödül sisteminin İG faaliyetine verilen önemi olumlu etkilediği sonucuna varılmıştır. Akdoğan ve Cingöz (2006) tarafından yapılan bir diğer çalışmada işletme üst düzey yöneticilerinin İG düzeyleri araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, İG uygulamalarında etki sahibi olabileceği varsayılan kurumsal yardım, ödüllendirme ve isteklendirme açısından destek faktörlerinin araştırma konusu olan işletmelerde var olduğu ve İG düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

4.3. Sağlık Hizmetlerinde İç Girişimcilik

Araştırma sağlık sektörü çalışanlarına yönelik yapılmaktadır. Araştırmanın temel sorunsallarından biri de sağlık sektörü çalışanlarının İG özelliklerini ortaya çıkarmaya yönelik faaliyetlerdir. Bu yüzden bu bölümde araştırmaya konu olan sağlık hizmetlerinde İG kavramı ele alınmaktadır. Sağlık hizmetlerinde İG başlığı altında ilk olarak sağlık kavramından bahsedilmekte sonrasında sağlık sektöründe İG araştırmaları incelenmekte daha sonra sağlık sektöründe yenilikçilik ve inovasyon kavramları ele alınmaktadır. Son bölümde ise sağlık sektöründe İG uygulamalarına yer verilmektedir.

4.3.1. Sağlık Kavramı ve Sağlık Hizmetlerinin Tanımı

Dünya Sağlık Örgütünün tanımına göre sağlık, “yalnızca hastalık veya sakatlık durumunun olmaması değil, bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir”. Bu tanımdan yola çıkarak; sağlığı korumak, sağlıklı durumunu daha da geliştirmek, hasta olan kişileri tedavi etmek amacıyla sunulan hizmetlerin tamamına sağlık hizmeti denilmektedir (Tengilimoğlu vd., 2012: 69). Sağlık hizmetlerinde temel hedef, bireylerin sağlık durumlarının iyi olmasını sağlayıp sağlıklı olma durumunu koruyup sağlıklı hali daha da geliştirerek ayrıca hastalık tehlikesine karşı koruyucu önlemler almak (Karaçor ve Arıkan, 2014: 92) suretiyle toplumsal sağlık standartlarını yükseltmektir.

Bunun haricinde ortaya çıkacak sağlık problemlerinde, etik ilkeler kapsamında, olabildiğince kısa zamanda ve minimum maliyetle bireylerin sağlık gereksinimini karşılamaktır. Sağlık kavramı toplumun her kademesindeki bireylerin ilgisini çekebilecek özelliktedir. Bu yüzden sağlık kurumlarının iyi yönetilmesi gerekmektedir. Bu ve benzeri çalışmalarla, yönetim bilimi ile sağlık kavramı bir araya gelip sağlık sisteminin gelecekte nasıl daha verimli hale gelebileceği konusunda fikir üretmektedir. Sağlık kavramı ve kapsadığı alan gelişen teknoloji ile çok hızlı bir şekilde değişmektedir. Tıbbın geleceği konusunda araştırmalar yapan Mesko (2017) elli yıl sonra sağlık hizmetleri alanındaki gelirin % 50'sinden fazlasını ya hiç var olmayan ya da bugün sağlık sektöründe çalışmayan şirketlerin üreteceğini tahmin etmektedir. Bu demek oluyor ki sağlık kavramı ve işleyişi yakın bir gelecekte farklı yönere evrilmeye başlayacaktır. Klasik olarak fiziksel mekânlardan alınan sağlık hizmetinin dijital ortamlara taşınması ve birçok teşhis yönteminin fiziksel mekânlara gitmeden güçlendirilmiş hasta tarafından kendi kendine yapılması sağlanacaktır. İşte bu değişime proaktiflik özelliği yüksek olan birey, şirket veya kamu kurumları uyum sağlayabilecektir.

Sağlık endüstrisi için tartışmasız zor bir dönemden geçiyoruz (Pillay, 2014). Dönemsel pandemik salgınlar, yaşlanan nüfus, kronik rahatsızlıkların oranının artış göstermesi sağlık endüstrisinin geleceğini tehdit eden faktörlerdir. Sağlık hizmetlerinin sunumunda kilit rol oynayan sağlık sistemi bir ülkenin gelişimi açısından yüksek derece öneme sahiptir (Haase ve Franco, 2017). Bu yüzden sağlık hizmetlerinin kalitesinin ölçülmesi aynı zamanda hizmetin verildiği coğrafyadaki gelişmişlik düzeyini de gösterir. Sağlık hizmetlerinde verimliliği, üretkenliği ve hizmet kalitesini artırmanın yollarından biri de inovasyon kavramına verilen öneme bağlıdır (Lemström ve Laaksonen, 2012). Bundan dolayı yenilikçi ve inovatif özelliklere sahip sağlık sektörü çalışanları sağlık hizmetlerinin kalitesinin de artmasını sağlayacaktır.

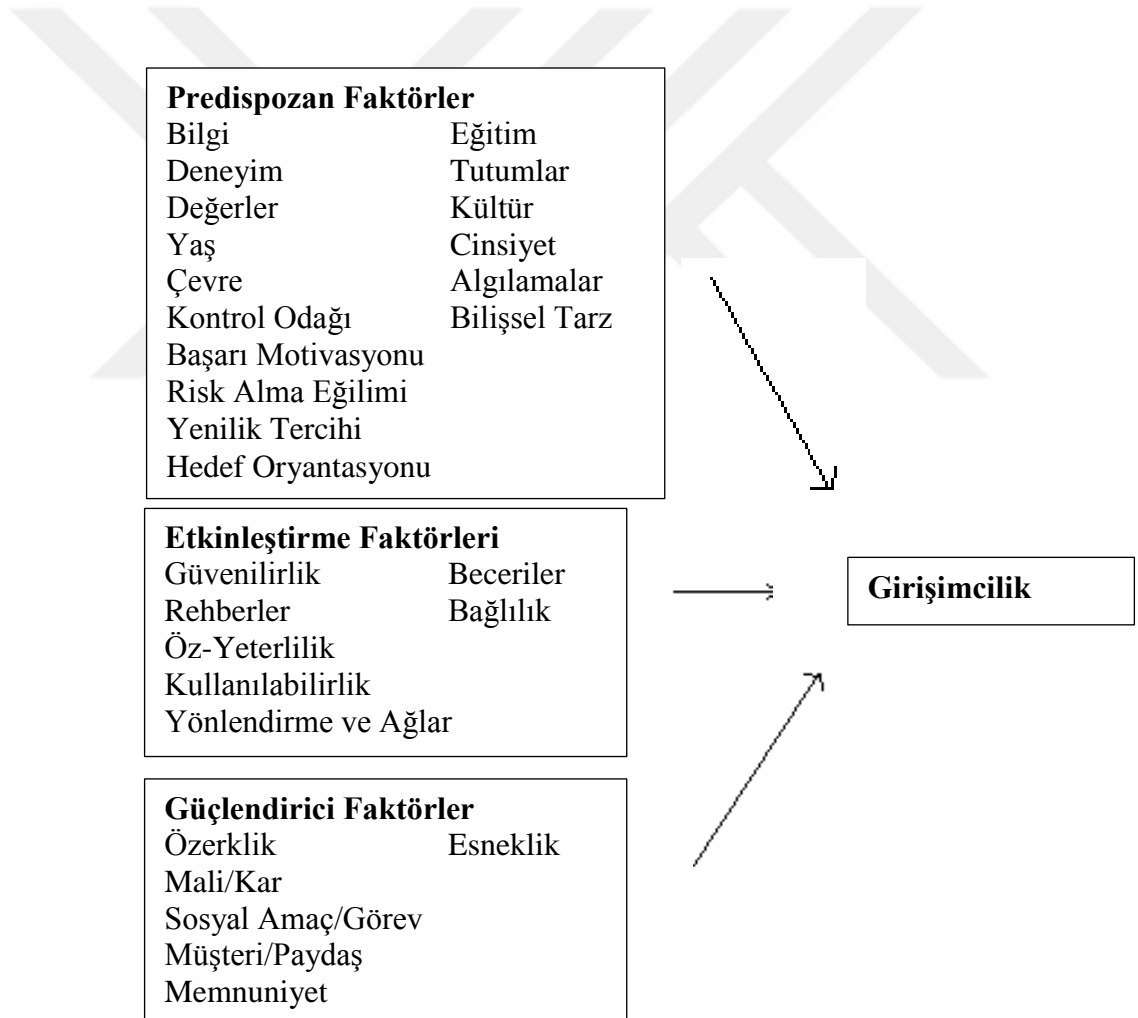
4.3.2. Sağlık Sektöründe İç Girişimcilik Araştırmaları

Sağlık sektöründe İG ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında bilimsel araştırma sayısının yeteri kadar fazla olmadığı görülmektedir. Genel itibarıyla yapılan çalışmalarda ise sağlık sektöründe girişimcilik kavramı ile ilgili bazı teorik

altyapılar hazırlanmıştır. Girişimcilik bireysel veya örgütsel düzeyde ortaya çıkabileceğinden (Lemström ve Laaksonen, 2012) İG araştırmaları incelenirken bireysel ve kurumsal anlamda araştırmalar ele alınmıştır. Bu kısımda ilk olarak sağlık sektöründe geliştirilen bazı girişimcilik modelleri açıklanacak daha sonra da sağlıkta girişimcilik ile ilgili yapılan bilimsel çalışmalar değerlendirilecektir.

Şekil 2’de sağlık sektörüne yönelik geliştirilen bir girişimcilik modeli verilmektedir. Bu modele göre sağlık hizmetleri bakımından girişimcilikte üç faktör bulunmaktadır. Bu özelliklerin her biri alanyazında uygun şekilde tanımlanmış karakteristiklerdir (McCleary vd., 2006). Modelde bu özellikler gösterilmektedir.

Şekil 2: Sağlıkta Girişimciliğe Tanısal Bir Yaklaşım ve Girişimciliğe Katkı Sağlayan Faktörler



(McCleary, K. J. vd., 2006: 550-577)

Modelde geçen ana kavramların kısaca açıklanması gerekirse, Predispozan faktörler, bir bireyin veya grubun harekete geçme motivasyonuna ilişkin

özelliklerdir. Etkinleştirici faktörler, belirli bir davranışı gerçekleştirmek için gerekli olan becerileri ve kaynakları ifade eder. Son olarak güçlendirici faktörler, yapılan eylemleri teyit eden veya destekleyen kavramları ifade eder (McCleary vd., 2006). Yine alanyazına bakıldığında sağlıkta girişimciliği destekleyen ve engelleyen faktörler incelenmiştir. Sağlıkta girişimcilik kavramını destekleyen faktörler, finansal olanaklar ve bağımsız düşüncedir (Jacobson vd., 2015: 120). Bununla birlikte sağlık girişimciliğini engelleyen faktörler. Phillips ve Garman (2006: 473-477)'a göre, yapısal ve ekonomik engeller, örgütsel engeller ve davranışsal engeller olarak sınıflandırılabilir.

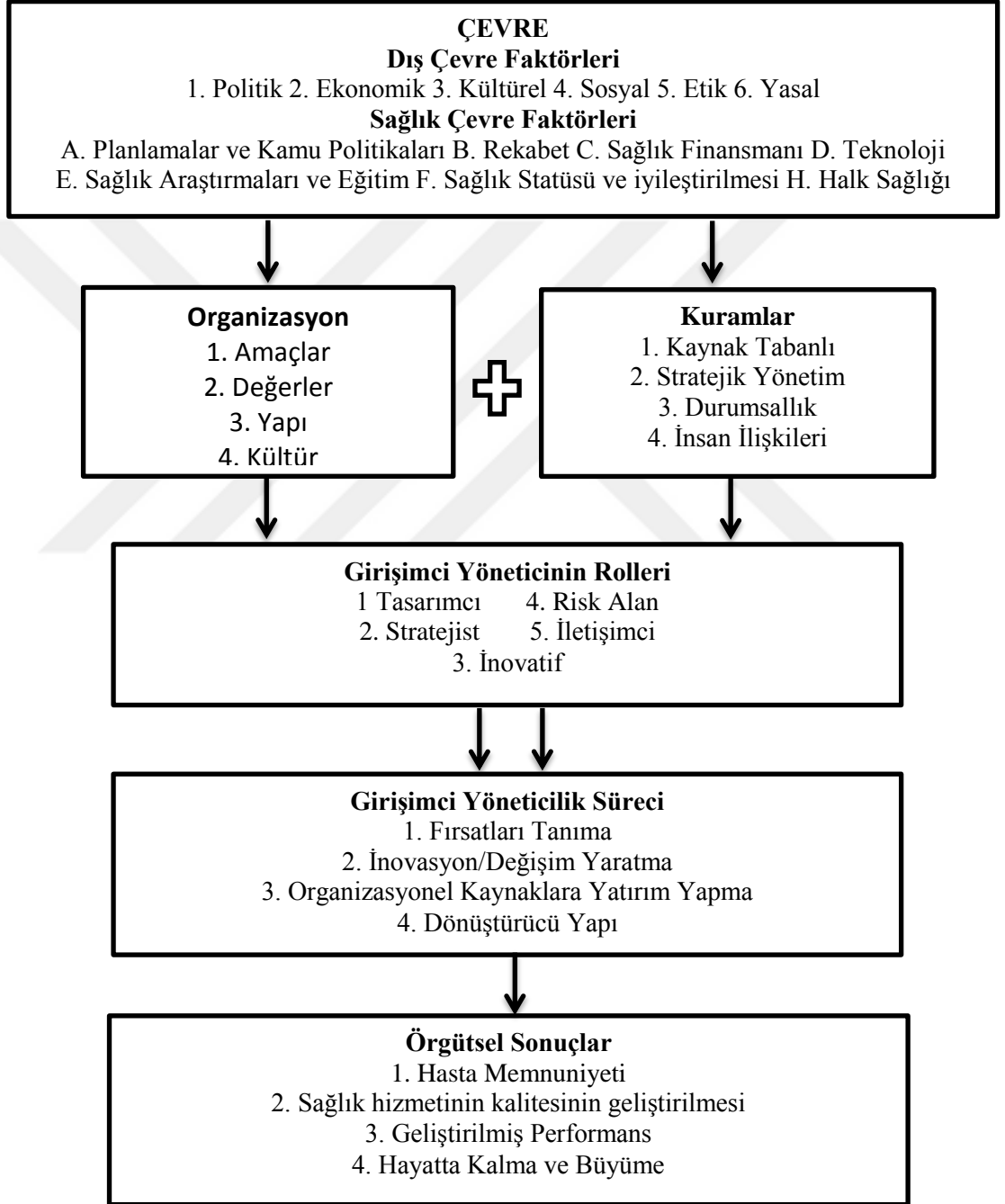
Sağlık sektöründe girişimcilik kavramıyla ilgili oluşturulan bir başka model de Guo (2006) tarafından geliştirilen “Sağlık Kurumları İçin Bütünleştirici Bir Yönetim ve Girişimcilik” modelidir (Şekil 3). Modelin amacı, sağlık kurumları yöneticileri için uygun girişimcilik stratejilerinin bütüncül bir yaklaşımla sunulmasıdır. Bu bütüncül yaklaşım neticesinde kurum kendisini etkileyen tüm faktörleri dikkate alarak yeni bir girişimcilik yönetimi uygulaması oluşturmaktadır.

Bu modelde ilk olarak sağlık kuruluşlarının çevresel faktörleri dikkate alınmıştır. Çevre, dış çevre ve sağlık çevresi olmak üzere iki ana başlıkta incelenmiştir. Tüm işletmelerin faaliyetlerini dolaylı olarak etkileme potansiyeline sahip olan dış çevre faktörleri arasında politik, ekonomik, kültürel, sosyal, etik ve yasal çevre faktörleri vardır. Sağlık çevresi olarak adlandırılan çevre elemanları ise, planlamalar ve kamu politikaları, rekabet, sağlık finansmanı, teknoloji, sağlık araştırmaları ve eğitim, sağlık statüsü ve iyileştirilmesi ve halk sağlığı kavramlarıdır. Sağlık çevresi bir sağlık kuruluşunun faaliyetlerini dış çevreye nazaran daha fazla etkilemektedir. Burada sağlık kurumunun büyümesi, çevreye tutunması ve hayatta kalabilmesi için çevreye entegre bir sisteme sahip olmak amaçlanmaktadır. Bu şekilde mevcut yakın ve uzak çevredeki zorluklar ve fırsatlar analiz edilebilir. Bu zorluk ve fırsatlara yönelik uygun taktik ve stratejiler geliştirilebilir.

Modelin ikinci aşaması, sağlık kuruluşunun kendisi ile ilgilidir. Bu kısımda organizasyona ait amaçlar, değerler, yapı ve kültür kavramlarıyla yönetim kuramlarının bir bütünlük sergilemesi vurgulanmıştır. Organizasyona ait değerler ve yönetim kuramlarının bir araya gelmesiyle modelin üçüncü aşamasında girişimci yöneticinin rolleri oluşur. Bu roller tasarımcı, risk alan, stratejist, iletişimci ve

inovatif olma özelliklerini bünyesinde barındırır. Modelde girişimci yönetici rollerinin uygulanması sonucunda yöneticinin girişimcilik özellikleri ortaya çıkmaktadır. Son aşamada ise yöneticinin girişimcilik uygulamaları sonucunda oluşan örgütsel sonuçlar ve çıktılar gösterilmektedir.

Şekil 3:Sağlık Kurumları İçin Bütünleştirici Bir Yönetim ve Girişimcilik Modeli



Bu modeldeki aşamalar sırasıyla takip edilerek sağlık kurumu için mevcut çevre şartları gözden geçirilerek durum tespiti yapılır, bu şartlara göre yöneticinin rolleri belirlenir. Sonrasında sağlık bakım çevresi ile ilgili teoriler tartışılarak bir yöntem belirlenir ve sağlık hizmetlerinde girişimciliğin rolü özetlenir. En son adımda ise girişimci yönetici tanımlanarak, sağlık hizmetlerinde bütüncül bir girişimcilik yönetimi modeli geliştirilmiş olur.

Bu modelde esas olarak yöneticinin değişimi ve yeniliği yönetme girişiminde üstlendiği temel süreçler ve girişimciliğin önemi vurgulanmaya çalışılmıştır. Modelin tüm aşamaları arasında bilgi akışı sağlanmaktadır. Sağlık yöneticisi bu modele göre çevredeki fırsatları ve tehditleri tanımlar, yenilikçi stratejiler oluşturarak girişimci yöneticilik sürecini yönetir.

Alanyazın incelendiğinde Sağlık sektöründe iç girişimcilik kavramıyla ilgili çok az sayıda araştırma yapıldığı fark edilmektedir. Bu yüzden yapılan bilimsel çalışmalar incelenirken kavramları biraz daha geniş açıdan ele alıp sağlık sektöründe İG ve daha geniş anlamda girişimcilik, kurumsal girişimcilik, tıbbi girişimcilik ve sosyal girişimcilik kavramları ile ilgili çeşitli çalışmalar incelenmiştir.

Bu bölümde alanyazında yer alan çalışmalara yer verilmiştir. Sağlık sektörü çalışanı olan hemşirelerle ilgili yapılan bir çalışmada, (Dehghanzadeh vd., 2016); girişimcilik kavramının giderek daha önemli hale geldiği, hemşirelik mesleğinin doğası gereği girişimcilik özelliklerinin fazla yayılmadığı belirtilmiş ve sosyal girişimcilik ve benzeri girişimcilik türlerinin hemşireler açısından önemi vurgulanmıştır. Bununla birlikte dini inancın girişimcilik ruh halini etkilediği sonucuna varılmıştır. Sağlıkta Girişimciliğe yönelik bir başka çalışmada, (McCleary vd., 2006) girişimciliğin geleneksel idari işlerin yerine getirilmesinden farklı bir yapıda olduğu vurgulanmış, ayrıca sağlık personelinin güçlendirilmesinin girişimcilik ve yenilik kavramlarıyla ilişkili olduğu savunulmuştur. Kidd vd. (2015) tarafından yapılan çalışmada ise; sağlık sektöründe sosyal girişimcilik konusu araştırılmış ve sosyal girişimcilik kavramının zihinsel sağlık açısından önemli olduğu bulunmuştur. Kirkman vd. (2012) tarafından Yeni Zelanda'da hemşireler üzerine yapılan bir araştırma, 7 çalışan ile derinlemesine mülakat şeklinde yapılmıştır. Sonuçta pratisyen hemşirelerin yerine getirdikleri görevlerin sosyal girişimcilik olarak değerlendirilebileceği ve “sosyal girişimcilikle uyumlu bir hemşirelik bakım

modeli” ve “sosyal sermaye oluşturma” şeklinde iki model ortaya çıkmıştır. Yine Hemşireler üzerine yapılan bir çalışmada (Esposito ve Sollazzo, 2019) günümüzde gelişen sağlık sistemlerinin hemşireler için daha önce var olmayan inovasyon fırsatları sunduğunu bu sayede girişimcilik özelliği olan çalışanların kariyer fırsatlarının genişlemeye devam edeceğini tespit etmiştir. Monsen ve Boss (2009) yaptıkları araştırmada 110 sağlık kuruluşunda 332 yönetici ve 1643 çalışan olmak üzere toplam 1975 sağlık sektörü çalışanını incelemiş, “yöneticiler ve personel stratejik girişimciliğe nasıl tepki veriyor?” sorusuna cevap aramıştır. Araştırma sonucu stratejik girişimciliğin yönetim kademesi çalışanını ve personeli farklı şekilde etkileyebileceğini ve bu nedenle buna göre özelleştirilmiş bir tasarım felsefesi gerektiğini göstermektedir. Koelewijn vd. (2012) yaptıkları araştırmada doktorlar ve sağlık yöneticilerini ele almıştır. Araştırma sonucunda geleneksel tıp uygulamalarına karşı dönüştürücü bir tutum sergileyen doktorlar artan özerklik sayesinde sağlık hizmetlerinin girişimci unsurlarını benimsemeye daha yatkın olduğu bulunmuştur.

Bir diğer çalışma (Eriksson ve Ujvari, 2015) İsveç’te sağlık hizmetlerinde kurumsal girişimcilik kavramına yönelik nitel olarak yapılmıştır. Araştırma sonucu, girişimcilik ruhunun değişim sürecinde etkili olduğunu ve yeniliğin alt kademedен gelirse daha etkili olabileceğini göstermektedir. Bunun yanında yönetimin daha esnek ve çalışana fırsat veren bir tutum sergilemesi değişimin ve yeni uygulamaların kabul edilmesinde etkili rol oynamaktadır. Sağlıkta girişimcilik üzerine Kanada’da yapılan farklı bir araştırmada (Piron, 2017), girişimciliğin boyutlarından biri olan inovasyon, sağlık sistemlerinin giderek artan sınırlı mali kaynakları içinde sürekli artan hasta bakım taleplerini karşılamak ve dönüşümü sağlamak için anahtar strateji olarak görülmektedir.

Farklı bir çalışmada (Dehghanzadeh vd., 2016) hemşireler arasındaki girişimciliğin psikolojik özellikleri değerlendirilmiştir. Çalışma sonucu, başarıya olan ihtiyacın ortalamasının % 34.5, kontrol odağı % 33.8, risk alma eğilimi % 33.2, belirsizlik toleransı % 34.2 ve inovasyon % 41.6 olduğunu göstermektedir. Bu çalışma da inovasyonun değişimdeki önemini bir kez daha vurgulamaktadır. Çalışmada ayrıca hemşirelerin ortalama seviyede girişimcilik özelliklerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Maijala (2016) Finlandiya’da 210 Sağlık çalışanı üzerine yaptığı araştırmada kurumsal girişimcilik davranışının, bireylerin mesleği ve yaş grubundan bağımsız olarak aynı seviyede olduğunu göstermektedir. Almanya’da

yapılan farklı bir çalışmada Hinz ve Ingerfurth (2013) Sağlık sektörüne kurumsal girişimciliğin hastane performansını nasıl etkilediğini araştırmıştır. Toplam 152 hastanede yapılan çalışma sonucunda örgütsel girişimciliğin hastane performansı ile olumlu ilişkili olduğu bulunmuştur. Araştırmaya konu olan farklı bir taraf ise hastane mülkiyetinin girişimcilik düzeyini etkileme özelliğidir. Sonuç olarak özel sağlık kuruluşları kamu hastanelerinden önemli ölçüde daha yüksek düzeyde örgütsel girişimcilik sergilemektedir.

Sağlıkta girişimciliği destekleyen ve engelleyen faktörlerin değerlendirildiği bir çalışmada; sağlıkta girişimcilik kavramını destekleyen faktörlerin, finansal olanaklar ve bağımsız düşünce olduğu bulunmuştur (Jacobson vd., 2015: 120). Sağlığa kamu otoriteleri tarafından yapılan yatırım ve harcamalar bu görüşü destekler niteliktedir. Bununla birlikte sağlık girişimciliğini engelleyen faktörler de mevcuttur. Bu faktörler, yapısal ve ekonomik engeller, örgütsel engeller ve davranışsal engeller olarak sınıflandırılabilir (Phillips ve Garman, 2006: 473-477). Lopez vd. (2019) hemşirelerin girişimcilik özelliklerine yönelik yaptığı çalışma sonucunda hemşirelerin problem çözümü konusunda yaratıcı oldukları ve yönetici hemşirelerin bu konuda kilit rol oynadığını tespit etmiştir. Yine hemşireler üzerine yapılan bir çalışmada Lima vd. (2019) Hemşirelerin girişimci profili ile ilgili çalışmada hemşirelik eğitimi müfredatında değişiklik yapılması gerekliliği sonucuna varılmıştır.

Cinsiyetin sağlıkta girişimcilik bakımından etkisine bakan Kovalainen ve Österberg-Högstedt (2013), kamuda çalışan kadınların sağlık alanında ve sosyal hayatta girişimcilik kimliğinin nasıl oluştuğunu incelemiştir. Araştırma bulgularına göre erkek ve kadın rollerinin sosyal hayatta birleştirilerek tek bir kimlik olarak kabul edilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Diğer bir araştırma da Carroll vd., (2019) biyomedikal mühendisliği öğrencilerine yöneliktir. Çalışma sonucunda tıbbi girişimcilik veya sağlık ekonomisi alanında eğitim alan öğrencilerle bu eğitimi almayan öğrenciler arasında inovasyon ve yenilikçi olma konusunda anlamlı derecede farkların olduğu tespit edilmiştir. Kanada'da kamu ve özel hastaneler kapsamında yapılan bir araştırmada (Ballon-Kaushansky, 2014), kamu ve özel sağlık kuruluşları arasındaki ilişkinin artırılması durumunda kamu tarafından finanse edilen hastanelerdeki girişimci davranışların gelişim gösterdiği görülmüştür. Bu durum Kanada'da özel sağlık kuruluşlarının daha girişimci bir özellik taşıdığını

göstermektedir. Portekizde yapılan bir araştırmada Haase ve Franco (2017) kurum içerisinde dönüşümcü liderlik ile hemşirelerin kolektif girişimcilik kapasitesi arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur.

Keskin vd. (2017) tarafından, sağlık kurumlarında mobbingin girişimcilik için bir engel olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan araştırmada, mobbingin sağlık çalışanlarının motivasyonunu olumsuz yönde etkilediği gibi, mobbingin engellenmesinin sağlık çalışanının girişimcilik özelliklerinin ortaya çıkmasına katkı sağlayacağı tespit edilmiştir. Dikmen (2016) 210 sağlık çalışanı ile yaptığı araştırmada bireylerin kurumsal girişimciliğe ilişkin algılarını ölçmeye çalışmıştır. Sonuç olarak cinsiyetin ve eğitim düzeyinin Kurumsal Girişimcilik algısına etki etmediği tespit edilmiştir Ekiyor ve Karagül (2016) tarafından yapılan çalışmada, sağlık sektöründe personel güçlendirmenin iç girişimciliğe olan etkisi ölçülmüştür. Yapılan çalışmanın sonucunda çalışanı güçlendirme, çalışan performansını artırma ve İG kavramı aralarında olumlu yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Bir başka çalışmada (Çiğdem, 2011) işgörenlerin kişilik özellikleri ve İG eğilimleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya katılan kamu ve özel hastane çalışanlarının sahip oldukları kişilik özellikleri ile İG boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi sonucunda, kişilik özelliklerinden duyumsal olanların, İG boyutlarından yenilikçilik boyutu ile, düşünsel olanların ise proaktiflik ve yenilikçilik boyutları ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, kişilik yapısı dışa dönük olanların risk alma, proaktiflik ve yenilikçilik boyutlarının arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bir başka çalışmada kurumsal girişimcilik kavramının sağlık sektöründe tam olarak algılanamadığı sonucuna varılmış (Kurtuldu, 2014), bunun sebebinin ise sağlık işletmesinin dış çevreyle olan iletişim probleminden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Hekimler üzerinde yapılan bir araştırmada ise (Baykal, 2014) hekimlerin girişimcilik ile ilgili özellikleri çalışılmıştır ve hekimlerin girişimcilik özellikleri ile ilgili puan ortalaması 3,36/5 şeklinde hesaplanmıştır. Söz konusu ortalama, görev tanımlarının çoğu formal özellik taşıyan hekimler açısından girişimcilikle ilgili özellikler dikkate alındığında pozitif olarak değerlendirilebilir.

Yine hemşirelerle ilgili yapılan bir araştırmada (Arslan, 2012); hemşireler açısından girişimcilik kavramının önemine yönelik bir araştırma yapılmıştır. Buradaki en kritik nokta teknolojiye ve tıptaki gelişmelerle doğru orantılı olarak

yenilikçilik ve girişimcilik özelliklerinin hemşireler bakımından artış gösterebileceğidir. Yani Hemşireler çalışma hayatında rutin işler yapsa da girişimcilik boyutlarına uyum sağlayan hemşirelerin kariyer basamaklarını daha hızlı çıkacağı sonucuna varılabilir.

4.3.2.1. Sağlık Sektöründe Yenilikçilik ve İnovasyon

Yenilik sadece bir ürün veya hizmetin meydana gelmesi değil ayrıca, yeni iş modellerinin, ilgili stratejilerin ve organizasyon yapısının da doğasında olan bir değişimdir. Özellikle rekabetçi ortamda meydana gelen yenilik uzun soluklu üstünlükler sağlayabilir (Hamel, 2006: 73). Pillay (2014)' a göre, inovasyon öğrenilebilen bir özelliktir. Ancak sağlık sektörü çalışanlarını ve yöneticilerini inovasyon ve yenilik konusunda eğitmeyi amaçlayan programların sayısı oldukça azdır. Bununla birlikte, inovasyon ve yenilik kavramları değerli olsa da, kitlelere sunulmadığı takdirde anlamsızdırlar. Bu yüzden sadece yönetim kademesi değil tüm çalışanların inovatif olma özellikleri geliştirilmelidir. Lemström ve Laaksonen (2012) de sağlık hizmetlerinde verimliliği, üretkenliği ve hizmet kalitesini artırmak için inovasyonun büyük önem taşıdığını iddia etmektedir.

Sağlık sektöründe faaliyet gösteren işletmeler de rekabet üstünlüğü sağlama, çalışanlarının ve paydaşlarının ihtiyaçlarını daha iyi tatmin etme ve her şeyden önce varlıklarını devam ettirebilmek için yenilikçilik düşüncesine hâkim olmak durumundadırlar. Bu durumun sonucunda özellikle son yıllarda yenilikçilik kavramı sağlık sektörü uygulamalarında da fazlasıyla gündeme gelmektedir (Aksay ve Orhan, 2013: 11). Yenilikçilik özellik olarak görülemez, duyulamaz ve koklanamaz ancak hissedilebilir. Yenilik yapılarak değişim meydana gelir ayrıca günümüz rekabet şartlarında değişimin karşısında yer almak tehlikeli bir durumdur. İşletmenin kaynakları zengin olsa bile değişimden kaçınmak mümkün değildir (Turgut ve Beğenirbaş, 2013: 105). Sağlık kurumları ağırlıklı olarak kamu kurumu statüsündedir. Yenilikçilik kavramı kamu kurumlarında özel sektöre nazaran daha zor uygulanabilmekte fakat yeniliğin uygulanması büyük önem taşımaktadır.

Yenilikçilik olgusunun kamu kurumlarında uygulanabilirliğinin olduğu ülkelerde genelde bağımsızlık seviyesi de yüksektir. Bağımsızlık seviyesinin yüksek olması çalışanların daha yenilikçi olmalarına uygun ortam sağlamaktadır (Ak, 2013:

141). Sağlık hizmetleri değişen aynı zamanda gelişen ve bu sürecin sürekli devam ettiği bir sektördür. Bu değişim ve gelişim doğal olarak sağlık sektöründe yeni gereksinimlerin ortaya çıkmasını tetikler (Uzuntarla vd., 2016: 191). Bu sayede yenilik kavramı sağlık sektöründe de vazgeçilmez bir özellik olarak karşımıza çıkar. Sağlık kurumlarında yenilikçilik olgusunun uygulamasının diğer kurumlara nazaran çok güç olduğu ayrıca geç farkına varıldığı inkar edilemez bir gerçektir (Aksay ve Orhan, 2013: 11). Bunun için bireylerin yenilikçilik kavramını içinde barındıran İG özelliklerini daha üst düzeye çekmeleri gerekmektedir.

Sağlıkta yenilikçilikten bahsettikten sonra şimdi de inovasyon kavramını inceleyelim. İnovasyon sözcüğü Türkçede “yenilik” kelimesiyle çalışılmıştır fakat bu kelimenin karşılığı sadece bir kelime ile anlatılamayacak derecede geniş çaplıdır. İnovasyon kavramı iyi kullanılabilir hale dönüştüren yaratıcı sürecin bütünü olarak tanımlanabilir. Sağlık açısından da, sağlığın geliştirilmesi, önleyici sağlık hizmetleri, hasta bakım yönetiminin daha iyi hale getirilmesi (Şengün, 2016: 194) gibi özellikler inovasyon faaliyeti kapsamına girmektedir.

İnovasyon sözcüğü bazı durumlarda uzun vadeli amaçlara ulaşabilmek adına başlatılan sonrasında ise çok büyük başarılarla sonuçlanabilen bir süreçtir. İnovasyon rekabet üstünlüğünün önemli belirleyicilerinden biridir. İnovasyon sürecinde bilgi sayesinde değer yaratılmak suretiyle ekonomik ve sosyal refah artırılmaktadır. Sağlık sektörü de inovatif potansiyeli yüksek olan sektörlerin başında gelmektedir. Hatta inovasyon sağlık sektörü için hayati öneme sahiptir. Sağlık sektöründe inovasyon sayesinde yeni ürün ve hizmetler kullanılmaya başlamakla beraber, inovasyon süreci sayesinde erken teşhis ve tedavi olanaklarının artırılması vasıtasıyla maliyet avantajı da sağlanabilmektedir (Şengün, 2016: 195). Sonuçta sağlık hizmetlerinde uzun dönemde verimlilik artışı yaşanması olanağı sunulur. İnovasyon sayesinde kaynakların kısıtlı olması durumunda bile ileri teknoloji sayesinde sağlık hizmetlerinin ucuz, kaliteli ve erişilebilir hizmetler sunması sağlanabilir. Borkowski vd. (2006)’ ya göre sağlık işletmeleri girişimci ve inovatif olmayı öğrenebilir. Değişimin kaçınılmaz olduğu günümüzde sağlık kuruluşları da fırsatçı ve yenilikçi birer işletmeye dönüşebilir.

İnovasyon, esasında yaratıcılık ve bilgi birikiminin bir araya gelmesi sonucu oluşan bir süreçtir. Sonuç olarak inovasyon kavramının sağlık sektöründe oluşan talebe göre yaşam kalitesini artırıcı ve sağlığı iyileştirici hedeflere yönelik

tasarlanması gerekmektedir (Şengün, 2016: 196). Yenilik kavramı başlığında bahsedildiği gibi sağlık kuruluşlarının çoğunluğu kamu kurumlarından oluşmaktadır ve inovasyonun kamu kurumlarında tesis edilmesi toplumsal memnuniyetin artmasına katkı sağlayacak faktörlerden biridir.

4.3.3. Sağlık Sektöründe Girişimcilik Uygulamaları

Sağlık sektöründe girişimcilik faaliyetleri, girişimcilik boyutlarından özellikle yenilikçilik ve inovasyonun getirdiği birtakım farkındalıklar sayesinde sağlık hizmetlerine bakış açısını zaman içerisinde değiştirmiştir. Örneğin: genetik tedavi yöntemleri, lazer kullanım teknolojisi, laparoskopik cerrahi uygulamalar, tıp alanındaki robotik gelişmeler ve uzaktan izleme olanağı veren bilişim teknolojilerinin gelişmesiyle sağlık hizmetlerinin daha kısa süreli olması, evde bakım hizmetlerinin yaygınlaşması, hasta yakınlarının eğitimi ve uzaktan izlenim konularına ağırlık verilmiştir. Lemström ve Laaksonen (2012)'e göre Girişimcilik yeniliğin itici gücüdür ve bu nedenle girişimcilik davranışı, organizasyonların rekabet edebilirliğinin önemli bir kaynağı olarak görülmektedir. Bununla birlikte sağlık alanındaki yenilikler sayesinde farklı mesleklerin ortaya çıkması da öngörülmektedir.

Ayrıca doktorlar ve hemşireler gibi sağlık personelinin görev tanımlarının ortaya çıkacak yeni uygulamalarla değişebileceği öngörülebilir (Şengün, 2016: 195). Sağlık sektöründe girişimcilik uygulamalarına farklı örnekler verilecek olursa, Koltuk altından ateş ölçen civalı termometrelerin, düşüp kırılabilme riskine ayrıca farklı kişilerde kullanımından dolayı hijyen probleminin yaşanma riskine karşın bir yenilik olarak uzaktan ölçüm yapan termometrelerin geliştirilmesi sağlanmıştır. Bu durum bir yenilik, dolayısıyla bir girişimcilik faaliyetidir (Sarıoğlu, 2014: 20). Başka bir örnek verilecek olursa, 3D yazıcılarla üretilen protezler, hasta bilgisi ve röntgenlerinin kısa sürede cerrahlara iletimini gerçekleştiren dijitalleşen teknolojik araçların ve yapılan ameliyatların hem yüksek oranda başarılı olmasını sağlayan hem de zamanı daha etkin kullanan robotlar sağlık hizmetlerine çok büyük katkıda bulunmuştur.

Başka bir örnekte, sektörde söz sahibi olan bir işletmenin, mobil olarak ürettiği “ilaç yönetim sistemi” vasıtasıyla bireylerin rutin hayatlarına sağlık açısından fayda sağlayabilecek farklılıkları entegre etmek düşünülüyor. Bulut tabanlı olan söz

konusu uygulama bireylerin, yakınlarında ilaçla tedavi olan kişilerin tedavi sürecini yine kendi kendine takibinin sağlanmasına imkan veriyor. Bu uygulama ile birlikte yapılan ön araştırmada reçeteye uyumlu olarak tedavi olanların sürece uyum sağlama ve devam ettirme oranlarına bakıldığında fark edilebilecek derecede artışın olduğu gözlemleniyor. Örnek olarak, 2017 yılında sektörde öncü bir işletmenin sağlıkla ilgili olan aplikasyonunu kullanarak “tip 2 diyabet” hastalığına karşı tedavi olanların tedavi süreçlerine riayet etme oranlarının önceki yıla göre %26 oranında artış gösterdiği tespit edilmiştir.

Konu ile ilgili yine bir firmanın Parkinson hastaları için özel olarak ürettiği kaşık sağlıkta girişimcilik kavramının inovasyon boyutuna örnek olarak verilebilir. Sonuçta girişimcilik ve araştırma geliştirme uygulamaları sayesinde ortaya çıkan bilgisayarlı tomografi, manyetik rezonans görüntülemesi, tıbbi cihazlara yönelik teknolojik gelişmeler tıpta etkinlik açısından ve kalitenin artması açısından ayrıca daha önemli olan hasta memnuniyeti ve etkinliğin artmasına sebep olmaktadır (Şengün, 2016: 196). Bir iletişim firmasının geliştirdiği Sağlık Metre sayesinde insan sağlığını tehdit eden ve yüksek maliyetli olan 5 farklı kronik hastalığı (astım, koah, diyabet, tansiyon ve aritmi) takip olanağı sağlanıyor.

Yukarıda örnek olarak verilen tüm gelişmelerin temelinde bireylerin girişimcilik özelliklerinden kaynaklanarak yaptıkları yenilik ve inovasyon yatmaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Araştırmanın beşinci bölümünde çalışmada hangi yöntemin kullanıldığı, veri toplama yönteminin ne olduğu, araştırmanın örnekleme, verilerin analizi, araştırma kapsamında yapılan açıklayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi, farklılıkları ve ilişkileri belirlemeye yönelik bulgulara yer verilmektedir. Sonrasında da araştırma bulguları referans alınarak sonuç, tartışma ve öneriler kısmı eklenmiştir.

5.1. Araştırma Yöntemi

Sosyal bilimlerde yapılan araştırmalar temelde nitel, nicel ve karma olmak üzere üçe ayrılmaktadır (Karasar 2015). Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Sosyal bilimlerde yapılan nicel araştırmalarda elde edilen sözel veriler sayısallaştırılarak analiz edilip bulguya dönüştürülmektedir. Bu işlemi yaparken alanyazında en çok kullanılan yöntem de Likert ölçeğidir. Bu çalışmada da 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Bhattacharjee (2012)'ye göre Sosyal bilimlere yönelik yapılan bir araştırma kısaca keşif (sorunsalın ortaya konması), tasarım (araştırma planını yapıp yöntem seçme), öneri (çalışma için uygun örneklemin seçimi), uygulama (veri toplama yöntemi ve ölçeğin seçimi) ve raporlama (bulguların ortaya konması) aşamalarından meydana gelmektedir. Bu süreci daha geniş olarak Saruhan ve Özdemirci (2013), şu şekilde sıralamıştır:

- Araştırma konusunun belirlenmesi ve gözlem
- Alanyazın taraması
- Problemin tanımlanması ve sorunun sınırlarının çizilmesi
- Kavramsal çerçeveyi oluşturmak
- Hipotezlerin oluşturulması
- Araştırmanın tasarımı
- Veri toplama
- Hipotezlerin test edilip sonuçların analizi

Bu doğrultuda çalışmada ilk olarak araştırmanın sorunsalı belirlenmiştir. Sonrasında ele alınacak olan değişkenlerle ilgili alanyazın taraması yapılmış ve

konunun sınırları çizilmiştir. Değişkenlerle ilgili kavramsal çerçeve çizilmiş ve teorik olarak konu ele alınmıştır. Konu ile ilgili alanyazın okunduktan sonra araştırma hipotezleri kurulmuştur. Daha sonra araştırmaya yönelik anket yöntemiyle veriler toplanmış sonrasında toplanan veriler istatistiki olarak analiz edilip elde edilen sonuçlarla hipotezler test edilip bulgular ortaya konmuştur. En son kısımda ise daha önce yapılan çalışmalarla bu çalışmanın sonuçları karşılaştırılarak bir değerlendirme yapılmıştır.

5.2. Veri Toplama Yöntemi

Sosyal Bilimlerde kullanılan veri toplam yöntemlerinden başlıcaları ölçme, gözlem, görüşme ve belge tarama (Karasar, 2015) şeklindedir. Sosyal bilimlerde kullanılan nicel araştırmalarda kullanılan yöntemlerden biri de ölçmedir. Bu araştırmada veri toplama yöntemi olarak bir ölçme tekniği olan anket yöntemi kullanılmıştır. Anket yöntemiyle büyük gruplardan seri bir şekilde ve düşük maliyetle veri toplama işlemi gerçekleştirilebilmektedir. Bhattacharjee (2012: 73)' e göre anket yöntemi, araştırmaya katılan bireylerin neyi tercih ettiklerii, düşüncelerinin ne olduğu ve nasıl davranış sergiledikleri ile ilgili sistematik olarak veri toplama işlemi için standartlaştırılmış ölçekler veya derinlemesine görüşmelerin uygulanmasını içeren bir tekniktir.

5.2.1. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın ilk aşamalarında çalışmaya konu olan kavramlar incelenmiş ve alanyazında kavramlara yönelik hangi ölçme araçları kullanıldığına bakılmış, sonrasında hangi ölçeğin kullanılacağına karar verilmiştir. Araştırmaya yönelik ölçek geliştirme çalışması yapılmamıştır. Araştırmada kullanılacak olan ölçekler belirlenirken ölçeklerin daha önceden geçerliliği ve güvenilirliği olan ölçme araçları olmasına dikkat edilmiştir. Ölçekler seçilirken soru sayısı, uzunluğu ve uygulama esnasında sağlık sektörü çalışanlarının rahat cevap verebileceği formatta olup olmadığına bakılmıştır.

Çalışmada kullanılan anketin birinci bölümünde katılımcıların, cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, kurumdaki görevi, çalışma süresi, aylık geliri ve

çalışma statüsü ile ilgili tanımlayıcı bilgiler istenmektedir. Anketin ikinci bölümünde katılımcıların İG algılarını ölçmeye yönelik soruların olduğu 21 sorudan oluşan “iç girişimcilik ölçeği” kullanılmıştır. Üçüncü bölümde katılımcıların ÖVD’na yönelik algılarını ölçmek amacıyla 20 sorudan oluşan “örgütsel vatandaşlık ölçeği” kullanılmıştır. Anketin dördüncü ve son bölümünde de katılımcıların kurumsal sosyal sorumluluk algılarını ölçmeye yönelik 20 sorudan oluşan “kurumsal sosyal sorumluluk ölçeği” kullanılmıştır. Kullanılan ölçeklerin boyutları ve ölçeklere ilişkin ayrıntılı bilgi aşağıdaki alt başlıklarda verilmiştir.

5.2.1.1. İç Girişimcilik Ölçeği

Katılımcıların İç Girişimcilik düzeylerini ölçmek için kullanılan ölçek alanyazında çok sık kullanılmaktadır. Ölçek Atılhan Nahktiyok tarafından Türkçe olarak geliştirilmiştir. Daha önce yapılan çalışmalarda ölçeğin güvenilirlik düzeyi oldukça yüksek oranlarda hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik düzeyini Özyer (2015) $\alpha=0,900$, Durmaz (2011) $\alpha=0,918$, Kanbur (2015) $\alpha=0,900$, Söker (2016) $\alpha=0,940$ ve Arat (2013) $\alpha=0,933$ olarak bulmuştur. Söz konusu ölçek bu araştırmada da iç girişimcilik ölçeği olarak kullanılmıştır. İç Girişimcilik ölçeğinin Yenilikçilik, Özerklik, Risk Alma ve Proaktiflik olmak üzere toplam dört boyutu vardır. 21 sorudan oluşan ölçekte 5’li likert ölçümü kullanılmıştır.

5.2.1.2. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği

Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık düzeylerini ölçmeye yönelik uygulanan 5 boyutlu ölçek Podsakoff ve MacKenzie (1997) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Türkçe alanyazında Kalkan (2013) tarafından kullanılmış ve güvenilirlik düzeyi $\alpha=0,931$ olarak tespit edilmiştir. Ölçeği çalışmalarında kullanan diğer araştırmacılar Dağlı (2015) $\alpha=0,860$ ve Köksal (2012) $\alpha=0,940$ da ölçeğin güvenilirlik seviyesini oldukça güvenilir olarak tespit etmişlerdir. Ölçeğin Güvenilirlik düzeyi yeterli seviyede olduğundan araştırmada kullanılmıştır. Örgütsel Vatandaşlık ölçeğine ait olan 5 boyut Yardımlaşma, Vicdanlılık, Nezaket, Centilmenlik ve Sivil Erdemdir. Yirmi sorudan oluşan ölçekte 5’li likert ölçümü kullanılmıştır.

5.2.1.3. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği

Katılımcıların Kurumsal Sosyal Sorumluluk düzeylerini ölçmeye yönelik uygulanan 4 boyutlu ölçek, Carroll (1991) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeği Türkçe alanyazında kullanan Emel Özarıslan (2006) çalışmasında ölçeğin güvenilirlik düzeyini $\alpha=0,821$ olarak bulmuştur. Kaplan (2018)'da çalışmasında $\alpha=0,940$ olarak hesaplamıştır. Ölçek güvenilirlik düzeyi yeterli görüldüğü için araştırmada kullanılmıştır. Ölçeğin sahip olduğu 4 farklı boyut Etik Sorumluluk, Yasal Sorumluluk, Gönüllü Sorumluluk ve Ekonomik Sorumluluktur. 20 sorudan oluşan ölçekte 5'li likert ölçümü kullanılmıştır.

5.3. Araştırmanın Örnekleme

Bu araştırmanın kapsadığı ana kütle, sağlık sektöründe bir kamu özel ortaklığı uygulaması olan Yozgat Şehir Hastanesi'ndeki tüm sağlık sektörü çalışanlarıdır. Araştırma ana kütlelerinin Yozgat Şehir Hastanesi olarak belirlenmesinin sebepleri kısaca, kurumun kamu-özel işbirliği kapsamında faaliyet göstermesi, bünyesinde kamu çalışanlarını ve özel sektör çalışanlarını barındırması bu şekilde bir mukayese olanağı sağlamasıdır. Yozgat Şehir Hastanesinde kamu veya özel sektör bünyesinde çalışanlarından basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen kişiler araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmaya farklı kademedeki ve farklı görevlerdeki sağlık sektörü çalışanları dahil edilmiştir. Araştırmaya katılım gönüllük esasına dayalı olarak gerçekleşmiştir.

Araştırmada yapılan sağlık kuruluşu yetkililerinden alınan bilgiye göre kurumda toplam 2.402 kişi çalışmaktadır dolayısıyla ana kütle büyüklüğü 2.402 olarak tespit edilmiştir. Bir araştırmada toplam büyüklüğü 2.500'e kadar olan ana kütlelerde %95 güven aralığında örneklem büyüklüğünün 333 olması yeterli görülmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50). Seçilen örneklemin büyük olması araştırmadan daha sağlıklı sonuçların alınması açısından önemlidir. Bundan dolayı araştırma esnasında toplam 452 kişiye anket uygulanmış ve sonuçları veri tabanına girilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formunda katılımcılar ilk olarak cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kurumdaki görev, çalışma süresi, aylık gelir ve çalışma statüsü sorularına cevap vermişlerdir. Anketin ilk bölümüne ait katılımcılara ait bulgular tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Araştırmaya Katılan Sağlık Sektörü Çalışanlarının Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Sayı	Yüzde (%)
Erkek	162	35,8
Kadın	290	64,2
Toplam	452	100
Yaş	Sayı	Yüzde (%)
18-30	236	52,2
31-45	184	40,7
46-60	32	7,1
61 ve üstü	-	-
Toplam	452	100
Medeni Durum	Sayı	Yüzde (%)
Bekar	238	52,7
Evli	214	47,3
Toplam	452	100
Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde (%)
İlköğretim	6	1,3
Lise	138	30,5
Üniversite	277	61,3
Lisansüstü	31	6,9
Toplam	452	100
Kurumdaki Görev	Sayı	Yüzde (%)
Hekim	43	9,5
Hemşire/Ebe	154	34,1
Eczacı	15	3,3
Psikolog	10	2,2
Fizyoterapist	9	2
Diyetisyen	5	1,1
Teknisyen	46	10,2
Destek Personeli	20	4,4
İdari Hizmetler Sınıfı*	150	33,2
Toplam	452	100
Kurumdaki Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde (%)
1 yıldan az	113	25
1 yıldan fazla	339	75
Toplam	452	100

Aylık Gelir Düzeyi	Sayı	Yüzde (%)
Asgari Ücret	43	9,5
2.001-4.000 TL	194	42,9
4.001-6.000 TL	161	35,6
6.001-8000 TL	41	9,1
8.001 TL ve üstü	13	2,9
Toplam	452	100
Çalışma Statüsü	Sayı	Yüzde (%)
Kamu	291	64,4
Özel	161	35,6
Toplam	452	100

* Güvenlik Görevlisi, Yönlendirme Elemanı, Veri Girişi Elemanı, Satın Alma Elemanı, Muhasebe Elemanı

Araştırmaya katılanlar cinsiyetleri bakımından dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %35,8'inin (162) erkek, %64,2'sinin (290) kadın olduğu görülmüştür. Araştırmada kadın katılımcı sayısı erkek katılımcı sayısından fazladır.

Araştırmaya katılanlar yaşları bakımından dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %52,2'sinin (236) 18-30 yaş aralığında, %40,7'sinin (184) 31-45 yaş aralığında, %7,1'inin (32) 46-60 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Yaşı bakımından en çok katılımcı 18-30 yaş aralığındaki katılımcılardan oluşmuş iken, en az katılımcı 46-60 yaş arasındaki katılımcılardan olmuştur.

Araştırmaya katılanlar medeni durumları bakımından dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %52,7'sinin (238) bekar, %47,3'ünün (214) evli olduğu görülmüştür. Medeni durum bakımından bekar katılımcı sayısı evli katılımcı sayısından fazla olmakla beraber, katılımcı sayıları birbirine yakındır.

Araştırmaya katılanlar eğitim durumları bakımından incelendiğinde, katılımcıların %1,3'ü (6) ilköğretim, %30,5'i (138) lise, %61,3'ü (277) üniversite ve %6,9'u (31) ise lisansüstü eğitime sahiptir. Çalışmaya en fazla katılım üniversite mezunlarından olmuştur. İlköğretim mezunu katılımcı sayısının az olması nedeniyle, istatistiksel bakımdan yapılacak analizlerin anlamlı olması için, analizlerde ilköğretim mezunu katılımcılar bir üst eğitim grubu olan lise mezunlarına dâhil edilmiştir.

Araştırmaya katılan bireyler kurumdaki görevlerine göre dokuz başlık altında değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmede kamu çalışanı olarak çalışan kişiler; hekim,

hemşire/ebe, eczacı, psikolog, fizyoterapist ve diyetisyen olarak ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Özel sektör çalışanı olarak da teknisyen, destek personeli ve idari hizmetler sınıfı (güvenlik görevlisi, yönlendirme elemanı, veri girişi elemanı, satın alma elemanı, muhasebe elemanı) çalışanları olarak ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılanlar kurumdaki görevleri bakımından incelendiğinde, katılımcıların %9,5'inin (43) hekim, %34,1'inin (154) hemşire/ebe, %3,3'ünün (15) eczacı, %2,2'sinin (10) psikolog, %2,0'nın (9) fizyoterapist, %1,1'inin (5) diyetisyen, %10,2'sinin (46) teknisyen, %4,4'ünün (20) destek personeli ve %33,2'sinin (150) İdari Hizmetler Sınıfı şeklinde kurumdaki görevlerini belirttikleri görülmüştür. Kurumda yaptığı görev bakımından araştırmaya en fazla katılım hemşire/ebe olarak görev yapanlardan, en az katılım ise diyetisyenlerden olmuştur. Eczacı, psikolog, fizyoterapist ve diyetisyen olarak görev yapan katılımcı sayısının az olması nedeniyle, istatistiksel bakımdan yapılacak analizlerin anlamlı olması için analizlerde bu çalışanlar tek bir meslek grubu şeklinde kabul edilerek analiz yapılmıştır.

Araştırmaya katılanlar kurumdaki çalışma süreleri bakımından incelendiğinde, katılımcıların %25'i (113) 1 yıldan az süre, %75'i ise (339) 1 yıldan fazla süre ile kurumlarında çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların önemli bir bölümü 1 yıldan fazla zamandır aynı kurumda çalışmaktadırlar.

Araştırmaya katılanlar aylık gelir düzeyi bakımından incelendiğinde, katılımcıların %9,5'inin (43) Asgari ücret, %42,9'unun (194) 2.001-4.000 TL arasında, %35,6'sının (161) 4.001-6.000 TL arasında, %9,1'inin (41) 6.001-8.001 TL arasında ve %2,9'unun (13) 8.001 TL ve üzerinde gelire sahip olduğu görülmüştür. Aylık gelir düzeyi bakımından en fazla katılımcı 2.001-4.000 TL arasında gelire sahip olanlardan, en az katılımcı ise gelir düzeyi 8.001 TL ve üzerinde olanlardan oluşmuştur. Hane halkı gelir düzeyi 8.001 TL ve üzerinde olan katılımcı sayısının az olması nedeniyle, istatistiksel bakımdan yapılacak analizlerin anlamlı olması için, gelir düzeyi 8.000 TL'nin üzerinde olan katılımcılar, bir alt grup olan 6.001-8.000 TL gelire sahip olan gruba dâhil edilmiştir. Bu yeni grup 6.001 TL ve üzerinde gelire sahip olanlar şeklinde tanımlanmıştır.

5.4. Verilerin Analizi

Anket yöntemiyle toplanan veriler SPSS 22 paket programı yardımıyla analiz edilmiştir. Veriler analiz edilirken ilk olarak araştırmanın konusunu teşkil eden üç değişkenin (Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Örgütsel Vatandaşlık ve İç Girişimcilik) sağlık sektörü çalışanları açısından değerlendirilmesi yapılmıştır. İkinci aşamasında ise; değişkenler arasındaki ilişki korelasyon analizi yapılarak, ilişkinin yönü de çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir.

İstatistiki analiz yapılırken ilk olarak katılımcıların demografik bilgileri, kurumda yaptıkları görev, kurumdaki çalışma süreleri ve çalışma statüleri dikkate alınarak frekans ve yüzde analizi yapılmıştır. Sonraki aşamada araştırma bünyesinde veri toplamak amacıyla kullanılan ölçeklere yönelik geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeklerdeki maddelerin kendi aralarındaki iç tutarlılıklarının ve kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla ilk olarak ölçeklerin güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır.

Yapılan güvenilirlik analizi sonrasında ölçekler için geçerlilik analizi yapılmış ve ölçeklerin alt faktörlere ayrılabilmesi, faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda kavramsal çerçeve bölümlerinde ayrıntısı ile anlatılan ölçeklerin alt boyutları arasında daha iyi değerlendirmeler yapabilmek amacıyla alt faktörler oluşturulmuştur.

Daha sonra yapılacak analiz türünün parametrik veya non-parametrik olması konusunda karar verebilmek için her bir ölçeğe yönelik normallik testi yapılmış (Tabachnick ve Fidell, 2001) ve neticede verilerin normal dağılım gösterdiği anlaşılacak analize parametrik testler yapılarak devam edilebileceği sonucuna varılmıştır.

Parametrik testler yapılırken iki değişken arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı noktasında yapılan analizlerde “bağımsız iki örneklem t-testi” ve ikiden fazla değişken arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı konusunda da “Tek Yönlü Anova” testi uygulanmıştır. Test edilen değişkenler arasında farklılık bulunması halinde ise farklılığın nereden kaynaklandığını belirlemek için çoklu karşılaştırma analizi olarak (post-hoc test) Tukey yöntemi kullanılmıştır. Analizler yapılırken %95 güven aralığında veriler test edilmiştir.

Sonrasında araştırmaya konu olan ölçekler arasında “Kurumsal Sosyal Sorumluluk” ve “rgtsel Vatandaşlık” bağımsız değişkenlerinin alt boyutlarının araştırmada bağımlı değişken olan “İ Girişimcilik” leğinin alt boyutlarıyla ilişkili olup olmadığı “korelasyon analizi” yapılarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Son olarak bağımlı değişkenlerin bağımsız değişkene etkisini tespit etmek için “oklu regresyon analizi” yapılmıştır. Bu son analizlerle birlikte araştırma modelinde hedeflenen ilişkilerin yönü ve derecesi tespit edilmiştir.

5.5. Bulgular

Araştırmadan elde edilen verilerin istatistiksel analizi gerçekleştirilmesinde SPSS 22 paket programı kullanılmıştır. Uygulaması yapılan anketin sonuçlarının değerlendirilmesi için ilk olarak, araştırmaya katılanların demografik özellikleri tespit edilmiştir. Faktör yapısının ortaya çıkarılması için faktör analizi, ölçeklerin ve faktör analizi sonucunda ortaya çıkan her bir boyutun güvenilirlik düzeyinin belirlenmesi için güvenilirlik analizi ve ölçeklerde yer alan ifadelerin betimsel istatistikleri yapılmış, ortalama ve standart sapmaları belirlenmiştir. Dağılımın, normal dağılıma uyup uymadığının belirlenmesi için normallik testleri yapılmıştır. Ölçek alt boyutlarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amacıyla, bağımsız iki değişken için t-testi, bağımsız ikiden fazla değişken için ise tek yönlü Anova analizi yapılmıştır. Farklılığın tespit edilmesinde Post Hoc testlerine bakılmıştır. Son olarak, araştırmaya katılanların kurumsal sosyal sorumluluk ve ÖVD’nin İG eğilimleri ile ilişkisinin tespiti amacıyla pearson korelasyon ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

5.5.1. Faktör Analizi Bulguları

Faktör analizi ölçekteki ifadelerin hangilerinin birbiriyle yakın algılandığını analiz eder (Saruhan ve zdemirci, 2013: 202). Yani faktör analizi, çok sayıda ifadenin birbiriyle yakın ilişkili ifadelerle grup haline gelmesi amacıyla kullanılan bir istatistiki yöntemdir. Kalaycı (2014: 321)’ya göre bu yöntem sayesinde değişkenler arasında en yüksek varyansı açıklayan 1. Faktör hesaplanır. Geriye kalan en yüksek varyansı açıklamak için 2. Faktör hesaplanır bu durum bu şekilde devam eder ve

sonuçta faktörler oluşur. Veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığının tespit edilmesi için araştırmada kullanılan ölçeklerin (Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği, Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği ve İç Girişimcilik Ölçeği) Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett's Test of Sphericity analizleri yapılmıştır. KMO katsayısı veri setinin faktör analizi için uygunluğunu göstermekle birlikte faktörleşme için bu değer 0,60'ın üzerinde olması kabul görmektedir (Büyüköztürk, 2009: 126). Bu değer dikkate alınarak sonuçlar yorumlanmıştır.

5.5.1.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği için örneklemden elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğuna ilişkin ilk olarak KMO ve Barlett küresellik test yapılmalıdır (Büyüköztürk, 2009). Bu araştırmada gerekli testler yapılmış ve sonuçları Tablo 5' de verilmiştir.

Tablo 5: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği KMO ve Barlett's Analizi Sonuçları

KMO Uygunluk Ölçütü		0,924
Barlett Küresellik Testi	Ki Kare İstatistiği	3934,533
	Serbestlik Derecesi	190
	Anlamlılık	0,000

Test sonucunda KMO oranı 0,924 bulunmuştur. Bu değer veri setinin faktör analizi için çok iyi düzeyde olduğunu göstermektedir. Anlamlılık değerinin sig=0,000 olarak bulunmuştur. Bu değer değişkenler arasında yüksek korelasyonun varlığını göstermektedir. Dolayısıyla veriler faktör analizi için uygun dağılıma sahiptir (Büyüköztürk, 2009).

Yapılan faktör analizi sonucunda, ölçekte yer alan maddelerin veri setindeki ağırlıklarına göre orjinal ölçekteki benzer şekilde 4 faktör altında toplandığı görülmüştür. 1. Faktör (Ekonomik Sorumluluk) toplam varyansın %39,081'ini, 2. Faktör (Yasal Sorumluluk) 9,276'sını, 3. Faktör (Etik Sorumluluk) 5,455'ini, 4. Faktör (Gönüllü Sorumluluk) 4,771'ini açıklamaktadır. Bu 4 faktör toplam varyansın %58,583'ünü açıklamaktadır. Tablo 6' da faktörlerin isimleri, faktör altında yer alan

maddeler, faktör yükleri ve açıklanan varyanslarına ilişkin bilgiler ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 6: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktör No	Faktör Adı	İfade	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
1. BOYUT	Ekonomik Sorumluluk	“Kurumumuz, kar elde etmeyi düşünmez.”	0,741	39,081
		“Kurumumuz, rekabetçi pozisyonu sürekli kılmaya çalışır.”	0,710	
		“Bu kurumda operasyonel verimlilik yüksek düzeyde gerçekleşir.”	0,685	
		“Kurumumuz, kar amacı gütmeyen başarılı bir organizasyon olarak tanımlanır.”	0,676	
		“Kurumumuz, karını artırmaya yönelik çalışmaz.”	0,625	
2. BOYUT	Yasal Sorumluluk	“Kurumumuz, hukuki ve yasal düzenlemelere uygun bir biçimde çalışır.”	0,651	9,276
		“Kurumumuz, devletin ve yerel yönetimlerin koyduğu yasal düzenlemelere uyumludur.”	0,644	
		“Kurumumuz, yasalara uyan kuramsal vatandaş olarak tanımlanır.”	0,634	
		“Kurumumuz yasal zorunlulukları yerine getiren başarılı organizasyon olarak tanımlanır.”	0,618	
		“Kurumumuz, asgari düzeyde yasal gereksinimleri karşılayacak şekilde hizmet vermeye gayret eder.”	0,617	
3. BOYUT	Etik Sorumluluk	“Kurumumuz, toplumun etik değerlerine uyumlu şekilde çalışır.”	0,807	5,455
		“Kurumumuzda, toplum tarafından benimsenen etik değerler kabul edilir ve bunlara saygı gösterilir.”	0,744	
		“Kurumumuz, örgüt amaçlarına ulaşmak için kabul ettiği etik değerlerden taviz verebilir.”	0,716	
		“Kurumumuzun, etik değerlere uygun iyi bir kuramsal vatandaş olarak tanımlanması önemlidir.”	0,589	
		“Kurumumuz, kurumsal bütünlük ve etik davranışın yasalara uymanın ötesinde bir şey olduğunu kabul eder.”	0,562	
		“Kurumumuzun, etik değerlere uygun iyi bir kuramsal vatandaş olarak tanımlanması	0,446	

		önemlidir.”		
4. BOYUT	Gönüllü Sorumluluk	“Kurumumuz, toplumun yaşam kalitesini artıracak gönüllü projelere katkı sağlar.”	0,612	4,771
		“Kurumumuz, toplumun yardım ve hayır beklentileriyle uyumlu faaliyetlerde bulunur.”	0,602	
		“Kurumumuzda, yöneticiler ve çalışanlar toplumsal faaliyete gönüllü olarak katılır.”	0,589	
		“Kurumumuz, güzel sanatlarla ve sahne sanatlarına katkıda bulunur.”	0,572	
AÇIKLANAN TOPLAM VARYANS			58,583	

5.2.2.2.Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği için örneklemden elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğuna ilişkin ilk olarak KMO ve Barlett küresellik test yapılmalıdır (Büyüköztürk, 2009). Gerekli testler yapılmış ve sonuçları Tablo 7’ de verilmiştir

Tablo 7: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği KMO ve Barlett’s Analizi Sonuçları

KMO Uygunluk Ölçütü		0,900
Barlett Küresellik Testi	Ki Kare İstatistiği	3565,297
	Serbestlik Derecesi	190
	Anlamlılık	0,000

Test sonucunda KMO oranı ,900 bulunmuştur. Bu değer veri setinin faktör analizi için çok iyi düzeyde olduğunu göstermektedir. Anlamlılık değerinin sig=0,000 olarak bulunmuştur. Bu değer değişkenler arasında yüksek korelasyonun varlığını göstermektedir.

Yapılan faktör analizi sonucunda, ölçekte yer alan maddelerin veri setindeki ağırlıklarına göre orjinal ölçekteki benzer şekilde 5 faktör altında toplandığı görülmüştür. 1. Faktör (Yardımlaşma) toplam varyansın %35,543’ünü, 2. Faktör (Sivil Erdem) 7,696’sını, 3. Faktör (Vicdanlılık) 7,101’ini, 4. Faktör (Centilmenlik) 6,287’sini, 5. Faktör (Nezaket) 5,940’ını açıklamaktadır. Bu 5 faktör toplam varyansın %62,567’sini açıklamaktadır. Tablo 8’de faktörlerin isimleri, faktör altında yer alan maddeler, faktör yükleri ve açıklanan varyanslarına ilişkin bilgiler ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 8: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktör No	Faktör Adı	İfade	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
1. BOYUT	Yardımlaşma	“İşe gelmeyen kişilerin işlerini yapmaya çalışırım.”	0,749	35,543
		“İşle ilgili sorunları olanlara gönüllü olarak zaman ayırırım.”	0,743	
		“İş yükü fazla olanlara yardım etmeye çalışırım.”	0,671	
		“Görevim olmasa bile işletmede yeni işe başlayanların işletmeye uyumunda yardımcı olmaya çalışırım.”	0,667	
		“Karar alırken kararlarımdan etkilenebilecek diğer kişilere ve yöneticime danışırım.”	0,485	
2. BOYUT	Sivil Erdem	“Görevim olmasa bile işletme imajına yardımcı olan faaliyetlere katılmak isterim”	0,812	7,696
		“İşletme ile ilgili toplantı veya aktivitelerle ilgilenir ve bunlara katılmaya çalışırım.”	0,771	
		“Çalıştığım işletmenin sürekli gelişmesine hizmet edecek faaliyetlerde bulunurum.”	0,734	
		“İşletme ile ilgili gelişmelere ayak uydurmaya çalışırım.”	0,664	
3. BOYUT	Vicdanlılık	“Başkalarının haklarını kötüye kullanmam.”	0,777	7,101
		“Herhangi bir önemli davranışta bulunmadan önce ilgili kişilere bilgi veririm.”	0,712	
		“Diğer çalışanların yaşayabileceği sorunları engellemek ve yaşamakta oldukları sorunları çözmek için elimden geleni yaparım.”	0,597	
		“Hiç kimse denetlemediğinde bile işletme kurallarına, düzenlemelerine ve prosedürlerine uymaya çalışırım.”	0,544	
4. BOYUT	Centilmenlik	“Öğle yemeği ve molaları uzatmak istemem.”	0,822	6,287
		“Ekstra mola almak istemem.”	0,797	
		“Daima dakik olmaya çalışırım.”	0,620	
5. BOYUT	Nezaket	“Sorunları olduklarından daha büyük görme eğiliminde olduğumu sanmıyorum.”	0,822	5,940
		“Sürekli olarak işi bırakmak istediğinden söz eden biri değilim.”	0,676	
		“Gereksiz şeylerden şikâyet ederek çok zaman harcadığımı düşünmüyorum.”	0,670	

		“Genelde olayların olumsuz yanlarından çok olumlu yanlarına odaklandığımı düşünüyorum.”	0,531	
AÇIKLANAN TOPLAM VARYANS			62,567	

5.2.2.3.İç Girişimcilik Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi

İç Girişimcilik Ölçeği için örneklemden elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğuna ilişkin ilk olarak KMO ve Barlett küresellik test yapılmalıdır (Büyükoztürk, 2009). Gerekli testler yapılmış ve sonuçları Tablo 9’ da verilmiştir

Tablo 9: İç Girişimcilik Ölçeği KMO ve Barlett’s Analizi Sonuçları

KMO Uygunluk Ölçütü		0,902
Barlett Küresellik Testi	Ki Kare İstatistiği	3941,208
	Serbestlik Derecesi	210
	Anlamlılık	0,000

Test sonucunda KMO oranı ,902 bulunmuştur. Bu değer veri setinin faktör analizi için çok iyi düzeyde olduğunu göstermektedir. Anlamlılık değerinin sig=0,000 olarak bulunmuştur. Bu değer değişkenler arasında yüksek korelasyonun varlığını göstermektedir.

Yapılan faktör analizi sonucunda, ölçekte yer alan maddelerin veri setindeki ağırlıklarına göre orjinal ölçekteki benzer şekilde 4 faktör altında toplandığı görülmüştür. 1. Faktör (Yenilikçilik) toplam varyansın %34,901’ini, 2. Faktör (Özerklik) 10,411’ini, 3. Faktör (Risk Alma) 6,227’sini, 4. Faktör (Proaktiflik) 5,360’ını açıklamaktadır. Bu 4 faktör toplam varyansın %56,900’ünü açıklamaktadır. Tablo 10’da faktörlerin isimleri, faktör altında yer alan maddeler, faktör yükleri ve açıklanan varyanslarına ilişkin bilgiler ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 10: İç Girişimcilik Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktör No	Faktör Adı	İfade	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
1. BOYUT	Yenilikçilik	“Yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum.”	0,776	34,901
		“Araştırma Geliştirme faaliyetlerine, teknolojik liderliğe ve yenilikçiliğe önem veririm.”	0,735	
		“İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için	0,729	

		çabalarım.”		
		“İş arkadaşlarımı yenilikçi olmaları hususunda motive ederim.”	0,713	
		“Astlara yetki vermenin yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasına yardımcı olduğu kanaatindeyim.”	0,677	
2. BOYUT	Özerklik	“İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken üstlerime danışmadan karar alabilirim.”	0,786	10,411
		“Yeni bir fikri ortaya atarken diğerlerinin onayını beklemem.”	0,760	
		“İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken standart işletme prosedür ve kurallarını devre dışı bırakabilirim.”	0,668	
		“Yeni bir proje üzerinde çalışırken gideceğim yön konusunda her türlü özgürlüğe sahibim.”	0,632	
		“İş hayatında, diğerlerinin düşüncelerinin ne olduğu konusunda kaygı duymadan kendi yolumda ilerlerim”	0,618	
		“Herhangi bir görevde tek başıma çalışmayı tercih ederim.”	0,595	
3. BOYUT	Risk Alma	“Yüksek riskli projelere güçlü bir yatkınlığım vardır.”	0,725	6,227
		“Görevin başarısına inanırsam her türlü riski üstlenebilirim.”	0,724	
		“Belirsizlik içeren durumlarda karar verirken olası yüksek getiriye en üst düzeye çıkarmak amacıyla cesur tavır takınırım”	0,716	
		“Üzerinde çok çalıştığım bir planda gerekirse büyük değişiklikler yapmaktan çekinmem.”	0,583	
		“Belirsizlik durumunun atağa geçmek için bir fırsat olduğuna inanırım.”	0,565	
4. BOYUT	Proaktiflik	“İş çevresindeki faaliyetleri değerlendirmek için gelişmeleri takip etmek yerine onların önünde olmaya çalışırım”	0,768	5,360
		“Gelişmelerin beni yönlendirmesine izin vermeyip, gelişmeleri yönlendirmeye çalışırım.”	0,644	
		“İş çevremdeki fırsatları değerlendirmede işletme kaynaklarını (zaman, para, insan gücü) kullanmada başarılıyım.”	0,615	

	“İşyerimde yapılacak uzun vadeli planlama çalışmalarına yüksek hayal gücüm ve irademle katılmak isterim.”	0,597	
	“İşyerimde yeni uygulama, ürün, teknik veya teknoloji geliştirme konusunda en önde olmaya çalışırım.”	0,409	
AÇIKLANAN TOPLAM VARYANS		56,900	

5.5.2. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Bu bölümde ilk olarak her bir ölçeğin güvenilirlik düzeyine bakılmıştır. Daha sonra her bir ölçeğin faktör analizi için uygun olup olmadığını belirlemek için bir üst bölümde yapılan KMO ve Barlett testlerine bakılmış ve faktör analizi sonucunda her bir ölçeğin altında oluşan faktörlerin güvenilirlik düzeyleri incelenmiştir.

Ölçeklerdeki maddelerin kendi aralarındaki iç tutarlılıklarının ve kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla ilk olarak ölçeklerin güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin değerlendirilmesinde tablo 11’de gösterilen sınırlar göz önünde bulundurulmaktadır (Kalaycı, 2014):

0.00 α <math><0.40</math> arasında bir değerde, ölçek güvenilir değildir.

0.40 α <math><0.60</math> arasında bir değerde, ölçeğin güvenilirliği düşüktür.

0.60 α <math><0.80</math> arasında bir değerde, ölçek oldukça güvenilirdir.

0.80 α <math><1.00</math> arasında bir değerde ölçek yüksek derecede güvenilir olur.

Tablo 11: Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Ölçek Adı	Güvenilirlik Değeri	Madde Sayısı
Kurumsal Sosyal Sorumluluk	0,749	20
Örgütsel Vatandaşlık	0,902	20
İç Girişimcilik	0,903	21

Kurumsal Sosyal Sorumluluk ölçeğine ait güvenilirlik analizinde Cronbach’s Alpha değeri Alfa =, 749 olarak bulunmuştur. Bulunan değer 0,60<math><math>

alpha<0,80 aralığında olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Örgütsel Vatandaşlık ölçeğine yönelik güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha değeri Alfa =, 902 olarak bulunmuştur. Bulunan değer 0,80<cronbach's alpha<1,00 aralığında olması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Son olarak iç girişimcilik ölçeğine yönelik güvenilirlik analizinde de Cronbach's Alpha değeri Alfa =, 903 olarak bulunmuştur. Bulunan değer 0,80<cronbach's alpha<1,00 aralığında olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Bir araştırma değişkeninin güvenilirlik değerinin yüksek olması demek, yapılan araştırmanın olası hatalardan uzaklaşma oranının yüksek olduğunu ve çalışmadan nitelikli bulgular elde edildiğini ifade etmektedir.

Yukardaki tabloda ölçeklere ait güvenilirlik analizi sonuçları görülmektedir. araştırmada kullanılan ölçeklerin yapılan faktör analizi sonucu oluşan her bir boyutuna ayrı ayrı güvenilirlik analizi yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda araştırmada kullanılan üç ölçeğin boyutlarına ait güvenilirlik analizi sonuçları verilmektedir. Bir değişkenin güvenilirlik düzeyinin yüksek olması yapılan çalışmanın olası hatalardan uzak olduğunu ve çalışmadan nitelikli bulgular elde edildiğini ifade etmektedir.

Tablo 12: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği Faktörlerine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Faktör Adı	Güvenilirlik Değeri	Madde Sayısı
1. Ekonomik Sorumluluk	0,979	5
2. Yasal Sorumluluk	0,573	5
3. Etik Sorumluluk	0,549	6
4. Gönüllü Sorumluluk	0,763	4

Yapılan güvenilirlik analizinin sonucunda 1. Faktör (0,979) yüksek derecede güvenilir, 2. (0,573) ve 3. Faktör (0,549) düşük derecede güvenilir ve 4. Faktör (0,763) ise oldukça güvenilir bulunmuştur. 1. Faktör güvenilirlik düzeyi en yüksek 3. Faktör ise güvenilirlik düzeyi en düşük faktör olarak bulunmuştur.

Tablo 13: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Faktörlerine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Faktör Adı	Güvenilirlik Değeri	Madde Sayısı
1. Yardımlaşma	0,809	5
2. Sivil Erdem	0,833	4
3. Vicdanlılık	0,740	4
4. Centilmenlik	0,752	3
5. Nezaket	0,732	4

Yapılan güvenilirlik analizinin sonucunda 1. (0,809) ve 2. Faktör (0,833) yüksek derecede güvenilir, 3. Faktör (0,740), 4. Faktör (0,752) ve 5. Faktör (0,732) ise oldukça güvenilir bulunmuştur. 2. Faktör güvenilirlik düzeyi en yüksek 5. Faktör ise güvenilirlik düzeyi en düşük faktör olarak bulunmuştur.

Tablo 14: İç Girişimcilik Ölçeği Faktörlerine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Faktör Adı	Güvenilirlik Değeri	Madde Sayısı
1. Yenilikçilik	0,845	5
2. Özerklik	0,800	6
3. Risk Alma	0,824	5
4. Proaktiflik	0,764	5

Yapılan güvenilirlik analizinin sonucunda 1. Faktör (0,845) 2. Faktör (0,800) ve 3. Faktör (0,824) yüksek derecede güvenilir, 4. Faktör (0,764) ise oldukça güvenilir bulunmuştur. 1. Faktör güvenilirlik düzeyi en yüksek 4. Faktör ise güvenilirlik düzeyi en düşük faktör olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar faktör analizi sonucunda oluşan boyutlardan elde edilen bulguların hatadan uzak güvenilir nitelikte olduğunu göstermektedir.

5.5.3. Betimsel İstatistik Değerleri

Araştırmanın bu bölümünde araştırmada kullanılan ölçeklere verilen cevaplara yönelik betimsel istatistik değerleri tablolar halinde verilmiştir. Betimsel istatistik değerleri araştırmaya katılan bireylerin toplamının verdiği cevapların her bir ifade için ortalama, standart sapma gibi istatistiki bilgilerini yansıtmaktadır

5.5.3.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeğine Ait Betimsel İstatistik Değerleri

Kurumsal sosyal sorumluluk ölçeğine cevap veren katılımcıların toplam 20 ifadeye verdikleri cevaplara ilişkin ortalama ve standart sapmalar hesaplanmıştır. Kurumsal sosyal sorumluluk ölçeğine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 15’ de gösterilmiştir.

Tablo 15: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeğindeki İfadelere Ait Betimsel İstatistikler

No	İfadeler	Ort.	Ss
1	“Kurumumuz, toplumun yaşam kalitesini artıracak gönüllü projelere katkı sağlar.”	3,23	1,095
2	“Kurumumuz, hukuki ve yasal düzenlemelere uygun bir biçimde çalışır.”	2,99	1,086
3	“Kurumumuz, toplumun etik değerlerine uyumlu şekilde çalışır.”	3,04	1,081
4	“Kurumumuz, devletin ve yerel yönetimlerin koyduğu yasal düzenlemelere uyumludur.”	2,60	1,188
5	“Kurumumuz, kar elde etmeyi düşünmez.”	3,53	1,083
6	“Kurumumuz, toplumun yardım ve hayır beklentileriyle uyumlu faaliyetlerde bulunur.”	3,69	,937
7	“Kurumumuzda, toplum tarafından benimsenen etik değerler kabul edilir ve bunlara saygı gösterilir.”	3,58	,972
8	“Kurumumuz, yasalara uyan kurumsal vatandaş olarak tanımlanır.”	3,54	,981
9	“Kurumumuz, örgüt amaçlarına ulaşmak için kabul ettiği etik değerlerden taviz verebilir.”	3,43	,977
10	“Kurumumuz, rekabetçi pozisyonu sürekli kılmaya çalışır.”	3,43	,997
11	“Kurumumuzda, yöneticiler ve çalışanlar toplumsal faaliyete gönüllü olarak katılır.”	3,32	1,022
12	“Bu kurumda operasyonel verimlilik yüksek düzeyde gerçekleşir.”	3,11	,814
13	“Kurumumuzun, etik değerlere uygun iyi bir kurumsal vatandaş olarak tanımlanması önemlidir.”	3,30	1,008
14	“Kurumumuz yasal zorunlulukları yerine getiren başarılı organizasyon olarak tanımlanır.”	3,24	,864
15	“Kurumumuz, güzel sanatlara ve sahne sanatlarına katkıda bulunur.”	3,30	,907
16	“Kurumumuz, kar amacı gütmeyen başarılı bir organizasyon olarak tanımlanır.”	2,69	1,129

17	“Kurumumuz, asgari düzeyde yasal gereksinimleri karşılayacak şekilde hizmet vermeye gayret eder.”	3,04	1,077
18	“Kurumumuz, kurumsal bütünlük ve etik davranışın yasalara uymanın ötesinde bir şey olduğunu kabul eder.”	3,12	1,015
19	Kurumumuzun, etik değerlere uygun iyi bir kuramsal vatandaş olarak tanımlanması önemlidir.”	2,74	1,178
20	“Kurumumuz, karını artırmaya yönelik çalışmaz.”	2,57	1,111

Araştırmaya katılanların kurumsal sosyal sorumluluk ölçeğindeki ifadelere verdikleri cevapların betimsel istatistikleri incelendiğinde, ortalamaların genel olarak “kararsızım” ve “katılıyorum” etrafında toplandığı belirlenmiştir.

Kurumsal sosyal sorumluluk ölçeğine ilişkin en yüksek ortalamaya sahip ifadeler sırası ile “Kurumumuz, toplumun yardım ve hayır beklentileriyle uyumlu faaliyetlerde bulunur.” ($\bar{X}=3,69$), “Kurumumuzda, toplum tarafından benimsenen etik değerler kabul edilir ve bunlara saygı gösterilir.” ($\bar{X}=3,58$) ve “Kurumumuz, yasalara uyan kuramsal vatandaş olarak tanımlanır.” ($\bar{X}=3,54$) olmuştur. Bu sonuçlar sağlık sektörü çalışanlarının kurumlarını yasal ve etik boyut açısından yeterli gördüklerini göstermektedir.

Kurumsal sosyal sorumluluk ölçeğine ilişkin en düşük ortalamaya sahip ifadeler sırası ile “Kurumumuz, karını artırmaya yönelik çalışmaz” ($\bar{X}=2,57$), “Kurumumuz, devletin ve yerel yönetimlerin koyduğu yasal düzenlemelere uyumludur.” ($\bar{X}=2,60$) ve “Kurumumuz, kar amacı gütmeyen başarılı bir organizasyon olarak tanımlanır.” ($\bar{X}=2,69$) olmuştur. Bu değerler sağlık sektörü çalışanlarının kurumlarını ekonomik sorumluluk bakımından yetersiz seviyede gördüklerini göstermektedir.

5.5.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğine Ait Betimsel İstatistik Değerleri

Örgütsel vatandaşlık ölçeğine cevap veren katılımcıların toplam 20 ifadeye verdikleri cevaplara ilişkin ortalama ve standart sapmalar hesaplanmıştır. Örgütsel vatandaşlık ölçeğine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 16’ da gösterilmiştir.

Tablo 16: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğindeki İfadelere Ait Betimsel İstatistikler

No	İfadeler	Ort.	Ss
1	“İş yükü fazla olanlara yardım etmeye çalışırım.”	3,67	,971
2	“İşe gelmeyen kişilerin işlerini yapmaya çalışırım.”	3,09	1,137
3	“İşle ilgili sorunları olanlara gönüllü olarak zaman ayırım.”	3,39	1,009
4	“Görevim olmasa bile işletmede yeni işe başlayanların işletmeye uyumunda yardımcı olmaya çalışırım.”	3,67	,985
5	“Karar alırken kararlarımdan etkilenebilecek diğer kişilere ve yöneticime danışırım.”	3,75	,938
6	“Başkalarının haklarını kötüye kullanmam.”	4,04	,894
7	“Diğer çalışanların yaşayabileceği sorunları engellemek ve yaşamakta oldukları sorunları çözmek için elimden geleni yaparım.”	3,76	,915
8	“Herhangi bir önemli davranışta bulunmadan önce ilgili kişilere bilgi veririm.”	3,78	,955
9	Gereksiz şeylerden şikâyet ederek çok zaman harcadığımı düşünmüyorum.”	3,43	1,072
10	“Sorunları olduklarından daha büyük görme eğiliminde olduğumu sanmıyorum.”	3,44	1,020
11	“Sürekli olarak işi bırakmak istediğinden söz eden biri değilim.”	3,50	1,060
12	“Genelde olayların olumsuz yanlarından çok olumlu yanlarına odaklandığımı düşünüyorum.”	3,42	1,001
13	“Daima dakik olmaya çalışırım”	3,56	1,140
14	“Öğle yemeği ve molaları uzatmak istemem.”	3,28	1,114
15	“Ekstra mola almak istemem.”	3,19	1,155
16	“Hiç kimse denetlemediğinde bile işletme kurallarına, düzenlemelerine ve prosedürlerine uymaya çalışırım.”	3,71	,959
17	“Çalıştığım işletmenin sürekli gelişmesine hizmet edecek faaliyetlerde bulunurum.”	3,45	1,051
18	“Görevim olmasa bile işletme imajına yardımcı olan faaliyetlere katılmak isterim.”	3,26	1,106
19	“İşletme ile ilgili toplantı veya aktivitelerle ilgilenir ve bunlara katılmaya çalışırım.”	3,24	1,092
20	“İşletme ile ilgili gelişmelere ayak uydurmaya çalışırım.”	3,43	1,032

Araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık ölçeğindeki ifadelerle verdikleri cevapların betimsel istatistikleri incelendiğinde, ortalamaların genel olarak “kararsızım” ve “katılıyorum” etrafında toplandığı belirlenmiştir.

Örgütsel vatandaşlık ölçeğine ilişkin en yüksek ortalamaya sahip ifadeler sırası ile “Başkalarının haklarını kötüye kullanmam.” ($\bar{X}=4,04$), “Herhangi bir önemli davranışta bulunmadan önce ilgili kişilere bilgi veririm.” ($\bar{X}=3,78$) ve “Diğer çalışanların yaşayabileceği sorunları engellemek ve yaşamakta oldukları sorunları çözmek için elimden geleni yaparım.” ($\bar{X}=3,76$) olmuştur. Bu ortalama değerle sağlık sektörü çalışanlarının sorunların oluşmasını engellemede ve sorun çözmeye yeterli seviyede duyarlılığa sahip oldukları söylenebilir.

Örgütsel vatandaşlık ölçeğine ilişkin en düşük ortalamaya sahip ifadeler sırası ile “İşe gelmeyen kişilerin işlerini yapmaya çalışırım.” ($\bar{X}=3,09$), “Ekstra mola almak istemem.” ($\bar{X}=3,19$) ve “İşletme ile ilgili toplantı veya aktivitelerle ilgilenir ve bunlara katılmaya çalışırım.” ($\bar{X}=3,24$) olmuştur. Bu sonuçlarla sağlık sektörü çalışanlarının vicdanlılık konusunda yüksek seviyede duyarlı oldukları anlaşılmaktadır. Buna karşın yardımlaşma konusunda diğer boyutlara göre daha düşük seviyede oldukları görülmektedir. Sağlık sektörü çalışanlarının iş yükünün ağır olması yardımlaşma boyutunun diğer boyutlara oranla daha düşük çıkmasında etkili bir faktör olabilir.

5.5.3.3. İç Girişimcilik Ölçeğine Ait Betimsel İstatistik Değerleri

İç girişimcilik ölçeğine cevap veren katılımcıların toplam 21 ifadeye verdikleri cevaplara ilişkin ortalama ve standart sapmalar hesaplanmıştır. İç girişimcilik ölçeğine ilişkin betimsel istatistikler Tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 17: İç Girişimcilik Ölçeğindeki İfadelerle Ait Betimsel İstatistikler

No	İfadeler	Ort.	Ss
1	“Yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum.”	3,95	,963
2	“İş arkadaşlarımı yenilikçi olmaları hususunda motive ederim.”	3,70	1,015
3	“İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım.”	3,85	1,002

4	“Astlara yetki vermenin yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasına yardımcı olduğu kanaatindeyim.”	3,73	,922
5	“Araştırma geliştirme faaliyetlerine, teknolojik liderliğe ve yenilikçiliğe önem veririm.”	3,89	,918
6	“Belirsizlik durumunun atağa geçmek için bir fırsat olduğuna inanırım.”	3,36	1,044
7	“Belirsizlik içeren durumlarda karar verirken olası yüksek getiriye en üst düzeye çıkarmak amacıyla cesur tavır takınırım.”	3,27	1,070
8	“Yüksek riskli projelere güçlü bir yatkınlığım vardır.”	3,01	1,060
9	“Görevin başarısına inanırsam her türlü riski üstlenebilirim.”	3,34	1,159
10	“Üzerinde çok çalıştığım bir planda gerekirse büyük değişiklikler yapmaktan çekinmem.”	3,46	1,028
11	“İş çevremdeki fırsatları değerlendirmede işletme kaynaklarını (zaman, para, insan gücü) kullanmada başarılıyım.”	3,45	,956
12	“İş çevresindeki faaliyetleri değerlendirmek için gelişmeleri takip etmek yerine onların önünde olmaya çalışırım.”	3,28	,993
13	“Gelişmelerin beni yönlendirmesine izin vermeyip, gelişmeleri yönlendirmeye çalışırım.”	3,18	1,018
14	“İşyerimde yapılacak uzun vadeli planlama çalışmalarına yüksek hayal gücüm ve irademle katılmak isterim.”	3,46	,970
15	“İşyerimde yeni uygulama, ürün, teknik veya teknoloji geliştirme konusunda en önde olmaya çalışırım.”	3,42	,967
16	“İş hayatında, diğerlerinin düşüncelerinin ne olduğu konusunda kaygı duymadan kendi yolumda ilerlerim.”	3,25	1,036
17	“Herhangi bir görevde tek başıma çalışmayı tercih ederim.”	3,23	1,188
18	“Yeni bir proje üzerinde çalışırken gideceğim yön konusunda her türlü özgürlüğe sahibim.”	3,00	1,102
19	“Yeni bir fikri ortaya atarken diğerlerinin onayını beklemem.”	2,85	1,037
20	“İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken üstlerime danışmadan karar alabilirim.”	2,61	1,084
21	“İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken standart işletme prosedür ve kurallarını devre dışı bırakabilirim.”	2,48	1,087

Araştırmaya katılanların iç girişimcilik ölçeğindeki ifadelerle verdikleri cevapların betimsel istatistikleri incelendiğinde, ortalamaların genel olarak “kararsızım” ve “katılıyorum” etrafında toplandığı belirlenmiştir.

İç girişimcilik ölçeğine ilişkin en yüksek ortalamaya sahip ifadeler sırası ile “Yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum.” ($\bar{X}=3,95$), “Araştırma geliştirme faaliyetlerine, teknolojik liderliğe ve yenilikçiliğe önem veririm.” ($\bar{X}=3,89$) ve “İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım.” ($\bar{X}=3,76$) olmuştur. Bu sonuçlara göre sağlık sektörü çalışanlarının yenilikçi oldukları söylenebilir.

İç girişimcilik ölçeğine ilişkin düşük ortalamaya sahip ifadeler sırası ile “İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken standart işletme prosedür ve kurallarını devre dışı bırakabilirim.” ($\bar{X}=2,48$), “İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken üstlerime danışmadan karar alabilirim.” ($\bar{X}=2,61$) ve “Yeni bir fikri ortaya atarken diğerlerinin onayını beklemem.” ($\bar{X}=2,85$) olmuştur. Bu sonuçlar sağlık sektörü çalışanlarının özerklik konusunda diğer boyutlara göre daha yetersiz seviyede olduğunu göstermektedir. Bu sonuç; sağlık profesyonellerinin mesleki zorunluluktan kaynaklanan standart uygulamaları takip etmek zorunda olmaları, mesleki hiyerarşinin yüksek derecede olması ve ekip çalışmasının zorunlu olmasından kaynaklanabilir.

5.5.4. Normallik Testi Sonuçları

Araştırmada kullanılan ölçekler için yapılacak istatistiksel analizlerde parametrik ya da non parametrik testlerden hangisinin kullanılacağına karar verilebilmesi için ilk olarak normallik testi yapılmıştır.

5.5.4.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeğinin Normal Dağılım Analizi

Kurumsal sosyal sorumluluk ölçeği için verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan normallik testinin değerlendirilmesinde örneklem sayısının 50'nin üzerinde olması nedeniyle Kolmogorov-Smirnov testi değerlendirilmiştir. Normallik testlerine ilişkin tablolar Tablo 18'de gösterilmiştir.

Tablo 18: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	İstatistik	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık
Kurumsal Sosyal Sorumluluk	0,85	452	0,000

a. Lilliefors Significance Correction

Yapılan test sonucunda verilerin normal dağılımdan gelmediği ($p < 0,05$; $p = 0,00$) görülmüştür. Sadece p değerinin değerlendirilmesi hatalı olacağından betimsel istatistikler incelenmiştir. Normallik testi betimsel istatistikleri Tablo 19’de gösterildiği gibidir.

Tablo 19: Normallik Testi Betimsel İstatistikleri

Kurumsal Sosyal Sorumluluk		İstatistik	Std. Hata
Ortalama		3,1171	0,02020
95% Güven Aralığı	Alt sınır	3,0774	
	Üst Sınır	3,1568	
5% Hata Aralığı		3,1143	
Medyan		3,0500	
Varyans		0,184	
Standart Sapma		0,42947	
Alt Değer		1,70	
Üst Değer		4,10	
Aralık		2,40	
Çeyrekler Açıklığı		0,60	
Çarpıklık		0,141	0,115
Basıklık		-0,061	0,229

Tablo 19’de gösterilen normallik testleri betimsel istatistikleri basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1 ve -1 arasında bulunması (basıklığın -0,061; 0,229 çarpıklığın ise 0,141; 0,115) nedeniyle (Tabachnick ve Fidell, 2001), verilerin normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür. Bu noktadan sonra kurumsal sosyal sorumluluk ölçeği için yapılacak analizlerde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

5.5.4.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğinin Normal Dağılım Analizi

ÖVD ölçeği için verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan normallik testinin değerlendirilmesinde örneklem sayısının 50’nin üzerinde olması nedeniyle Kolmogorov-Smirnov testi değerlendirilmiştir. Normallik testlerine ilişkin tablolar Tablo 20’de gösterilmiştir.

Tablo 20: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	İstatistik	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	0,41	452	0,063

a. Lilliefors Significance Correction

Yapılan test sonucunda verilerin normal dağılımdan geldiği ($p>0,05$; $p=0,063$) görülmüştür. Bu nedenle ÖVD ölçeği için yapılacak analizlerde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

5.5.4.3. İç Girişimcilik Ölçeğinin Normal Dağılım Analizi

İç girişimcilik ölçeği için verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan normallik testinin değerlendirilmesinde örneklem sayısının 50'nin üzerinde olması nedeniyle Kolmogorov-Smirnov testi değerlendirilmiştir. Normallik testlerine ilişkin tablolar Tablo 21' de gösterilmiştir.

Tablo 21: İç Girişimcilik Ölçeği Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	İstatistik	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık
İç Girişimcilik	0,59	452	0,001

a. Lilliefors Significance Correction

Yapılan test sonucunda verilerin normal dağılımdan gelmediği ($p<0,05$; $p=0,001$) görülmüştür. Sadece p değerinin değerlendirilmesi hatalı olacağından betimsel istatistikler incelenmiştir. Normallik testi betimsel istatistikleri Tablo 22'de gösterildiği gibidir.

Tablo 22: Normallik Testi Betimsel İstatistikleri

İç Girişimcilik		İstatistik	Std. Hata
Ortalama		3,3222	0,02831
95% Güven Aralığı	Alt Sınır	3,2665	
	Üst Sınır	3,3778	
5% Hata Aralığı		3,3316	
Medyan		3,3810	
Varyans		0,362	
Standart Sapma		0,60179	
Alt Değer		1,48	
Üst Değer		4,81	
Aralık		3,33	
Çeyrekler Açıklığı		0,76	
Çarpıklık		-0,270	0,115
Basıklık		-0,092	0,229

Tablo 22’ de gösterilen normallik testleri betimsel istatistikleri basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1 ve -1 arasında bulunması (basıklığın -0,092; 0,229 çarpıklığın ise -,270; 0,115) nedeniyle (Tabachnick ve Fidell, 2001), verilerin normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür. Bu noktadan sonra iç girişimcilik ölçeği için yapılacak analizlerde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

5.5.5. Farklılaşmalara Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kurumdaki görev, kurumdaki çalışma süresi, aylık gelir ve çalışma statüsü) göre araştırmada kullanılan ölçeklerin puanlarının farklılaşma durumu parametrik testlerle incelenmiştir. Buna göre; iki bağımsız grup arasında puan farklılığı olup olmadığı bağımsız örneklem t-testi ile ikiden fazla bağımsız grup arasında puan farklılığı olup olmadığı tek yönlü Anova testi ile incelenmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğuna ise Tukey Testi ile bakılmıştır.

5.5.5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği Puanlarının Farklılaşma Durumu

Ekonomik sorumluluk, yasal sorumluluk, etik sorumluluk ve gönüllü sorumluluk puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumu

bağımsız örneklem t-testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Tablo 23’ de gösterilmiştir.

Tablo 23: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Puan Ortalamasının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puanlar	Cinsiyet	n	Ort.	Ss	t	p
Ekonomik Sorumluluk	Erkek	162	3,07	0,352	1,790	0,740
	Kadın	290	3,00	0,341		
Yasal Sorumluluk	Erkek	162	3,07	0,514	0,271	0,786
	Kadın	290	3,06	0,538		
Etik Sorumluluk	Erkek	162	3,10	0,542	1,146	0,252
	Kadın	290	3,03	0,596		
Gönüllü Sorumluluk	Erkek	162	3,44	0,733	1,039	0,299
	Kadın	290	3,36	0,774		

Tablo 23 incelendiğinde, kurumsal sosyal sorumluluk alt faktörlerine ilişkin cinsiyet değişkenine göre ekonomik sorumluluk ($t=1,790$; $p>0,05$), yasal sorumluluk ($t=0,271$; $p>0,05$), etik sorumluluk ($t=1,146$; $p>0,05$) ve gönüllü sorumluluk ($t=1,039$; $p>0,05$) faktörlerinde kadınlar ve erkeklerin verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Dolayısıyla araştırmanın 1a hipotezi reddedilmiştir. Hipotezin reddedilmesi kadınların ve erkeklerin neredeyse eşit seviyede Kurumsal Sosyal Sorumluluk algısına sahip olduğu anlamına gelmektedir.

Ekonomik sorumluluk, yasal sorumluluk, etik sorumluluk ve gönüllü sorumluluk puan ortalamalarının yaş değişkenine göre farklılaşma durumu tek yönlü Anova testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Tablo 24’de gösterilmiştir.

Tablo 24: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Puan Ortalamasının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puanlar	Yaş Grubu	n	Ort.	Ss	f	p	Fark
Ekonomik Sorumluluk	18-30 yaş (1)	236	3,02	0,34	0,286	0,751	-
	31-45 yaş (2)	184	3,04	0,36			
	46-60 yaş (3)	32	3,00	0,31			
Yasal Sorumluluk	18-30 yaş (1)	236	3,08	0,58	0,657	0,519	-
	31-45 yaş (2)	184	3,06	0,48			
	46-60 yaş (3)	32	2,97	0,30			

Etik Sorumluluk	18-30 yaş (1)	236	3,08	0,61	0,895	0,409	-
	31-45 yaş (2)	184	3,04	0,56			
	46-60 yaş (3)	32	2,95	0,44			
Gönüllü Sorumluluk	18-30 yaş (1)	236	3,36	0,80	0,453	0,636	-
	31-45 yaş (2)	184	3,43	0,73			
	46-60 yaş (3)	32	3,33	0,63			

Tablo 24 incelendiğinde, kurumsal sosyal sorumluluk alt faktörlerine ilişkin yaş değişkenine göre ekonomik sorumluluk ($F=0,286$; $p>0,05$), yasal sorumluluk ($F=0,657$; $p>0,05$), etik sorumluluk ($F=0,895$; $p>0,05$) ve gönüllü sorumluluk ($F=0,453$; $p>0,05$) faktörlerinde katılımcıların verdikleri cevapların ortalamaları açısından fark istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır. Dolayısıyla 1b hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuca göre bir sağlık kuruluşunda çalışan bireyler hangi yaş aralığında olursa olsun gösterdikleri Kurumsal Sosyal Sorumluluk seviyesi arasında fark bulunmamaktadır.

Ekonomik sorumluluk, yasal sorumluluk, etik sorumluluk ve gönüllü sorumluluk puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumu bağımsız örneklem t-testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Tablo 25’ de gösterilmiştir.

Tablo 25: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Puan Ortalamasının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puanlar	Medeni Durum	n	Ort.	Ss	t	p
Ekonomik Sorumluluk	Bekar	238	3,02	0,358	0,576	0,565
	Evli	214	3,04	0,332		
Yasal Sorumluluk	Bekar	238	3,06	0,573	0,370	0,711
	Evli	214	3,07	0,475		
Etik Sorumluluk	Bekar	238	3,05	0,605	0,234	0,815
	Evli	214	3,06	0,547		
Gönüllü Sorumluluk	Bekar	238	3,38	0,780	0,186	0,853
	Evli	214	3,39	0,737		

Tablo 25 incelendiğinde, kurumsal sosyal sorumluluk alt faktörlerine ilişkin ekonomik sorumluluk ($t=-0,579$; $p>0,05$), yasal sorumluluk ($t=-0,370$; $p>0,05$), etik

sorumluluk ($t=-0,234$; $p>0,05$) ve gönüllü sorumluluk ($t=-0,186$; $p>0,05$) faktörlerinde evliler ve bekarların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır. Dolayısıyla araştırmanın 1c hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuca göre sağlık sektörü çalışanlarının KSS algıları evli veya bekar olma değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Ekonomik sorumluluk, yasal sorumluluk, etik sorumluluk ve gönüllü sorumluluk puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşma durumu tek yönlü Anova testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Tablo 26’ da verilmiştir.

Tablo 26: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Puan Ortalamasının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puanlar	Eğitim Durumu	n	Ort.	Ss	f	p	Fark
Ekonomik Sorumluluk	İlköğretim/Lise (1)	144	3,07	0,344	1,736	0,177	-
	Üniversite (2)	277	3,01	0,345			
	Lisansüstü (3)	31	3,01	0,356			
Yasal Sorumluluk	İlköğretim/Lise (1)	144	3,12	0,534	1,138	0,322	-
	Üniversite (2)	277	3,05	0,514			
	Lisansüstü (3)	31	2,99	0,628			
Etik Sorumluluk	İlköğretim/Lise (1)	144	3,20	0,609	6,305	0,002	1-2
	Üniversite (2)	277	2,99	0,535			
	Lisansüstü (3)	31	3,03	0,690			
Gönüllü Sorumluluk	İlköğretim/Lise (1)	144	3,49	0,817	1,931	0,146	-
	Üniversite (2)	277	3,34	0,706			
	Lisansüstü (3)	31	3,29	0,913			

Tablo 26 incelendiğinde, kurumsal sosyal sorumluluk alt faktörlerine ilişkin eğitim durumu değişkenine göre ekonomik sorumluluk ($F=1,736$; $p>0,05$), yasal sorumluluk ($F=1,138$; $p>0,05$) ve gönüllü sorumluluk ($F=1,931$; $p>0,05$) faktörlerinde katılımcıların cevaplarının ortalamaları açısından fark istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır.

Kurumsal sosyal sorumluluk alt faktörlerine ilişkin eğitim durumu değişkenine göre etik sorumluluk ($F=6,305$; $p<0,05$) faktöründe katılımcıların

cevaplarının ortalamaları açısından fark istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının belirlenmesinde ise post hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Buna göre; İlköğretim/Lise mezunu olan katılımcıların verdikleri cevapların ortalamaları üniversite mezunu olan katılımcıların cevaplarından daha yüksek bulunmuştur. İlköğretim/Lise mezunu olan katılımcılar, çalıştıkları kurumun etik sorumluluklarını yerine getirmesi konusunda üniversite mezunu olan katılımcılara göre daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. Sonuçlara bakıldığında boyutlardan birinde cevaplarının ortalamaları açısından fark istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmasından dolayı 1d hipotezi kabul edilmiştir. Tabloya bakıldığında eğitim seviyesi daha düşük olan bireylerin KSS algılarının daha yüksek olduğu sonucu görülmektedir. Bu sonuçla eğitim seviyesinin KSS algısı ile ters orantılı olarak iddia edilebilir. Özellikle etik sorumluluk boyutunda aradaki fark giderek açılış ve istatistiki anlamda bir fark oluşmuştur. Bu durum sağlık kuruluşu için üzerinde durulması gereken olumsuz bir durumdur. Eğitim seviyesinin yükselmesine paralel olarak neden KSS düzeyinin düştüğü sorusuna sağlık yöneticileri tarafından cevap aranması gerektiği düşünülmektedir.

Ekonomik sorumluluk, yasal sorumluluk, etik sorumluluk ve gönüllü sorumluluk puan ortalamalarının kurumdaki görev değişkenine göre farklılaşma durumu tek yönlü Anova testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Tablo 27’ de gösterilmiştir.

Tablo 27: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Puan Ortalamasının Kurumdaki Görev Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puanlar	Kurumdaki Görev	n	Ort.	Ss	f	p	Fark
Ekonomik Sorumluluk	Hekim (1)	43	2,89	0,333	1,985	0,080	-
	Hemşire/Ebe (2)	154	3,07	0,362			
	Ecz./Psik./Diy./Fizy. (3)	39	2,99	0,332			
	Teknisyen (4)	46	3,01	0,304			
	Destek Personeli (5)	20	3,07	0,363			
	İdari Hizmetler Sınıfı (6)	150	3,03	0,340			
Yasal Sorumluluk	Hekim (1)	43	2,98	0,309	0,748	0,588	-
	Hemşire/Ebe (2)	154	3,10	0,559			
	Ecz./Psik./Diy./Fizy. (3)	39	3,00	0,549			
	Teknisyen (4)	46	3,10	0,588			

	Destek Personeli (5)	20	2,95	0,399			
	İdari Hizmetler Sınıfı (6)	150	3,07	0,538			
Etik Sorumluluk	Hekim (1)	43	2,80	0,365	3,343	0,006	1-2,6
	Hemşire/Ebe (2)	154	3,13	0,600			
	Ecz./Psik./Diy./Fizy. (3)	39	2,94	0,533			
	Teknisyen (4)	46	3,01	0,569			
	Destek Personeli (5)	20	2,89	0,463			
	İdari Hizmetler Sınıfı (6)	150	3,12	0,606			
Gönüllü Sorumluluk	Hekim (1)	43	3,16	0,556	2,074	0,068	-
	Hemşire/Ebe (2)	154	3,43	0,733			
	Ecz./Psik./Diy./Fizy. (3)	39	3,21	0,650			
	Teknisyen (4)	46	3,45	0,783			
	Destek Personeli (5)	20	3,15	0,685			
	İdari Hizmetler Sınıfı (6)	150	3,46	0,845			

Tablo 27 incelendiğinde, kurumsal sosyal sorumluluk alt faktörlerine ilişkin kurumdaki görev değişkenine göre ekonomik sorumluluk ($F=1,985$; $p>0,05$), yasal sorumluluk ($F=0,748$; $p>0,05$) ve gönüllü sorumluluk ($F=2,074$; $p>0,05$) faktörlerinde katılımcıların cevaplarının ortalamaları açısından fark istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır. Yani çalışanın görevi ne olursa olsun yasal sorumluluklarını ve ekonomik sorumluluklarını aynı seviyede yerine getirmektedir.

Kurumsal sosyal sorumluluk alt faktörlerine ilişkin kurumdaki görev değişkenine göre etik sorumluluk ($F=3,343$; $p<0,05$) faktöründe katılımcıların cevaplarının ortalamaları açısından fark istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının belirlenmesinde ise post hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Buna göre; hekimlerin verdikleri cevapların ortalamaları hemşirelerin ve idari seçeneğini işaretleyen katılımcıların cevaplarından daha düşük bulunmuştur. Hekimler, çalıştıkları kurumun etik sorumluluklarını yerine getirmesi konusunda hemşirelere ve diğer seçeneğini işaretleyen çalışanlara göre daha olumsuz görüş ifade etmişlerdir. Sonuç olarak boyutlardan birinde istatistiki açıdan anlamlı bir farklılaşma tespit edildiğinden 1e hipotezi kabul edilmiştir. Tablodan görev değişkenine göre KSS algılarının ortalamalarına bakıldığında özellikle Hemşirelerin KSS algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum etik sorumluluk boyutunda istatistiki olarak da farklılık oluşturacak seviyeye gelmiştir. Özellikle servislerde görev yapan hemşirelerin KSS algılarının diğer meslek gruplarından daha

ileri seviyede olmasının sebebi bu meslek grubunun kuruma olan aidiyetlerinin daha ileri seviyede olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Ekonomik sorumluluk, yasal sorumluluk, etik sorumluluk ve gönüllü sorumluluk puan ortalamalarının çalışma süresi değişkenine göre farklılaşma durumu bağımsız örneklem t-testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Tablo 28’de gösterilmiştir.

Tablo 28: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Puan Ortalamasının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puanlar	Çalışma Süresi	n	Ort.	Ss	t	p
Ekonomik Sorumluluk	1 yıldan az	113	3,05	0,329	0,879	0,380
	1 yıldan fazla	339	3,02	0,352		
Yasal Sorumluluk	1 yıldan az	113	3,18	0,558	2,574	0,010
	1 yıldan fazla	339	3,03	0,514		
Etik Sorumluluk	1 yıldan az	113	3,20	0,620	3,014	0,003
	1 yıldan fazla	339	3,01	0,555		
Gönüllü Sorumluluk	1 yıldan az	113	3,51	0,807	2,036	0,042
	1 yıldan fazla	339	3,34	0,740		

Tablo 28 incelendiğinde, kurumsal sosyal sorumluluk alt faktörlerine ilişkin çalışma süresi değişkenine göre ekonomik sorumluluk ($t=-0,879$; $p>0,05$) faktöründe 1 yıldan az ya da 1 yıldan fazla çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır.

Kurumsal sosyal sorumluluk alt faktörlerine ilişkin çalışma süresi değişkenine göre yasal sorumluluk ($t=2,574$; $p<0,05$) faktöründe 1 yıldan az ya da 1 yıldan fazla çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. 1 yıldan az süre bu kurumda çalışanlar, kurumun yasal sorumluluklarını yerine getirmesi konusunda 1 yıldan fazla süre çalışanlara göre daha olumlu görüş ifade etmişlerdir.

Kurumsal sosyal sorumluluk alt faktörlerine ilişkin çalışma süresi değişkenine göre etik sorumluluk ($t=3,014$; $p<0,05$) faktöründe 1 yıldan az ya da 1 yıldan fazla çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. 1 yıldan az süre bu kurumda çalışanlar,

kurumun etik sorumluluklarını yerine getirmesi konusunda 1 yıldan fazla süre çalışanlara göre daha olumlu görüş ifade etmişlerdir.

Kurumsal sosyal sorumluluk alt faktörlerine ilişkin çalışma süresi değişkenine göre gönüllü sorumluluk ($t=2,036$; $p<0,05$) faktöründe 1 yıldan az ya da 1 yıldan fazla çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. 1 yıldan az süre bu kurumda çalışanlar, çalıştıkları kurumun gönüllü sorumluluklarını yerine getirmesi konusunda 1 yıldan fazla süre çalışanlara göre daha olumlu görüş ifade etmişlerdir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, kurumda 1 yıldan az süre çalışanların kurumda daha uzun süre çalışanlara göre, kurumun sosyal sorumluluklarını yerine getirmesiyle ilgili daha olumlu görüş ifade ettikleri görülmüştür. Dolayısıyla 3 boyutta istatistiki açıdan farklılaşma tespit edildiğinden 1f hipotezi kabul edilmiştir. Hipotezin kabul edilmesi ile tablodan çıkan sonuca bakıldığında sağlık kuruluşunda yeni çalışmaya başlayan bireylerin KSS seviyelerinin daha yüksek olduğu yani kuruma olan aidiyetin daha yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum kurum yöneticilerinin 1 yıldan fazla çalışan bireylere yönelik bir çalışma yapmasını gerektirmektedir. Uzun süreli çalışan bireyin KSS algısının daha düşük çıkması, bireyin zamanla kurumdan uzaklaştığını ve kurum işleyişiyle ilgili problemlerin olduğunu gösterir.

Ekonomik sorumluluk, yasal sorumluluk, etik sorumluluk ve gönüllü sorumluluk puan ortalamalarının gelir durumu değişkenine göre farklılaşma durumu tek yönlü Anova testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Tablo 29’ de gösterilmiştir.

Tablo 29: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Puan Ortalamasının Gelir Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puanlar	Gelir Durumu	n	Ort.	Ss	f	p	Fark
Ekonomik Sorumluluk	Asgari Ücret (1)	43	3,14	0,303	4,933	0,002	1,3-4
	2.001-4.000 TL (2)	194	3	0,335			
	4.001-6.000 TL (3)	161	3,07	0,356			
	6.001 TL üstü (4)	54	2,91	0,347			
Yasal Sorumluluk	Asgari Ücret (1)	43	3,44	0,497	8,463	0,000	1-2,3,4
	2.001-4.000 TL (2)	194	3,02	0,523			
	Asgari Ücret (3)	161	3,03	0,543			
	6.001 TL üstü (4)	54	3,03	0,411			

	Asgari Ücret (1)	43	3,57	0,522			
Etik Sorumluluk	2.001-4.000 TL (2)	194	2,99	0,572	15,38	0,000	1-2,3,4
	4.001-6.000 TL (3)	161	3,06	0,571			
	6.001 TL üstü (4)	54	2,88	0,424			
	Asgari Ücret (1)	43	3,98	0,672			
Gönüllü Sorumluluk	2.001-4.000 TL (2)	194	3,32	0,796	10,6	0,000	1-2,3,4
	4.001-6.000 TL (3)	161	3,36	0,715			
	6.001 TL üstü (4)	54	3,23	0,61			

Tablo 29 incelendiğinde, kurumsal sosyal sorumluluk alt faktörlerine ilişkin gelir durumu değişkenine göre ekonomik sorumluluk ($F=4,933$; $p<0,05$) faktöründe gelir durumuna göre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. 6.001 TL üzeri gelire sahip olan çalışanlar, kurumun ekonomik sorumluluklarını yerine getirmesi konusunda Asgari ücret ve 4.001-6.000 TL gelire sahip olan çalışanlara göre daha olumsuz görüş ifade etmişlerdir.

Kurumsal sosyal sorumluluk alt faktörlerine ilişkin gelir durumu değişkenine göre yasal sorumluluk ($F=8,463$; $p<0,05$) faktöründe gelir durumuna göre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Yani gelir seviyesine göre yasal sorumluluk algısı değişmektedir. Asgari gelire sahip olan çalışanlar, kurumun yasal sorumluluklarını yerine getirmesi konusunda 2.001-4.000 TL, 4.001-6.000 TL ve 6.001 TL üzeri gelire sahip olan çalışanlara göre daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. En alt gelir düzeyinde çalışanlar diğer gelir düzeylerinde çalışanlara göre kurumun yasal sorumluluklarını yerine getirdiğini ifade etmişlerdir.

Kurumsal sosyal sorumluluk alt faktörlerine ilişkin gelir durumu değişkenine göre etik sorumluluk ($F=15,382$; $p<0,05$) faktöründe gelir durumuna göre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Bu sonuç çalışanların etik sorumluluk algılarının gelir seviyesine göre farklılık gösterdiğini açıklamaktadır. Asgari gelire sahip olan çalışanlar, kurumun etik sorumluluklarını yerine getirmesi konusunda 2.001-4.000 TL, 4.001-6.000 TL ve 6.001 TL üzeri gelire sahip olan çalışanlara göre daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. En alt gelir düzeyinde çalışanlar diğer gelir düzeylerinde çalışanlara göre kurumun etik sorumluluklarını yerine getirdiğini ifade etmişlerdir.

Kurumsal sosyal sorumluluk alt faktörlerine ilişkin gelir durumu değişkenine göre gönüllü sorumluluk ($F=10,596$; $p<0,05$) faktöründe gelir durumuna göre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Bununla birlikte çalışanların gönüllü sorumluluk algılarının gelir seviyelerine bağlı olarak değişiklik gösterdiği söylenebilir. Asgari gelire sahip olan çalışanlar, kurumun gönüllü sorumluluklarını yerine getirmesi konusunda 2.001-4.000 TL, 4.001-6.000 TL ve 6.001 TL üzeri gelire sahip olan çalışanlara göre daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. En alt gelir düzeyinde çalışanlar diğer gelir düzeylerinde çalışanlara göre kurumun gönüllü sorumluluklarını yerine getirdiğini ifade etmişlerdir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Asgari ücret seviyesinde gelire sahip olan çalışanların daha yüksek gelir düzeyine sahip çalışanlara göre, kurumun sosyal sorumluluklarını yerine getirmesiyle ilgili daha olumlu görüş ifade ettikleri görülmüştür. Sonuçta boyutların tamamında istatistiki açıdan bir farklılaşma bulunduğundan 1g hipotez kabul edilmiştir. Bu sonuçla birlikte görülmektedir ki kurumda daha düşük gelire sahip olan bireylerin KSS seviyeleri daha yüksektir. Maddi olanakların kuruma olan bağlılığı daha da ileri seviyeye taşınması önermesi burada geçerliliğini kaybetmektedir. Kurumun yapısına bakıldığında kamu ve özel sektör çalışanlarının bir arada faaliyet gösterdikleri bir yapı görülmektedir. Geliri düşük olan bireyler özel sektör işletmesine ait bireylerdir ve sözleşmeli olarak çalışmaktadırlar. Yani kuruluşun özel kısmında çalışan bireylerin personel devir hızı kamu çalışanlarına göre daha yüksektir. Bir önceki analizde belirlenen çalışma süresindeki farklılık buradaki sonuca ışık tutmaktadır. Sağlık kurumunda özel sektör kısmında çalışan bireylerin çoğu az gelirli ve yeni çalışan statüsündedir. Bu yüzden KSS seviyeleri farklılık göstermektedir. Bu sonuç bir önceki analizdeki sonucu doğrulamaktadır. Yani sağlık sektörü çalışanlarının çalışma süresinin yanında gelir seviyeleri de KSS algıları üzerinde önemli derecede etkiye sahiptir.

Ekonomik sorumluluk, yasal sorumluluk, etik sorumluluk ve gönüllü sorumluluk puan ortalamalarının çalışma statüsü değişkenine göre farklılaşma durumu bağımsız örneklem t-testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Tablo 30'de gösterilmiştir.

Tablo 30: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Puan Ortalamasının Çalışma Statüsü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puanlar	Çalışma Statüsü	n	Ort.	Ss	t	p
Ekonomik Sorumluluk	Kamu	291	3,04	0,351	1,157	0,248
	Özel	161	3,00	0,336		
Yasal Sorumluluk	Kamu	291	3,09	0,546	1,502	0,134
	Özel	161	3,01	0,494		
Etik Sorumluluk	Kamu	291	3,08	0,588	1,369	0,172
	Özel	161	3,01	0,555		
Gönüllü Sorumluluk	Kamu	291	3,43	0,757	1,661	0,097
	Özel	161	3,31	0,760		

Tablo 30 incelendiğinde, kurumsal sosyal sorumluluk alt faktörlerine ilişkin ekonomik sorumluluk ($t=1,157$; $p>0,05$), yasal sorumluluk ($t=1,502$; $p>0,05$), etik sorumluluk ($t=1,369$; $p>0,05$) ve gönüllü sorumluluk ($t=1,661$; $p>0,05$) faktörlerinde kamuda ve özelde çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır. Dolayısıyla H_0 hipotez reddedilmiştir. Sonuç olarak sağlık kuruluşunda faaliyette bulunan bireylerin özel sektör veya kamu çalışanı olması bu bireylerin KSS algısında büyük bir fark oluşturmamaktadır.

5.5.5.2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Puanlarının Farklılaşma Durumu

Yardımlaşma, Vicdanlılık, Nezaket, Centilmenlik ve Sivil Erdem puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumu bağımsız örneklem t-testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Tablo 31’ de gösterilmiştir.

Tablo 31: Örgütsel Vatandaşlık Puan Ortalamasının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puanlar	Cinsiyet	n	Ort.	Ss	t	p
Yardımlaşma	Erkek	162	3,48	0,755	0,701	0,484
	Kadın	290	3,53	0,764		
Vicdanlılık	Erkek	162	3,26	0,890	1,601	0,110
	Kadın	290	3,39	0,862		
Nezaket	Erkek	162	3,78	0,651	0,899	0,369

	Kadın	290	3,84	0,723		
Centilmenlik	Erkek	162	3,44	0,840	1,682	0,093
	Kadın	290	3,29	0,973		
Sivil Erdem	Erkek	162	3,48	0,689	0,708	0,479
	Kadın	290	3,43	0,817		

Tablo 31 incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık alt faktörlerine ilişkin yardımlaşma ($t=-0,701$; $p>0,05$), vicdanlılık ($t=-1,601$; $p>0,05$), nezaket ($t=-0,899$; $p>0,05$), centilmenlik ($t=1,682$; $p>0,05$) ve sivil erdem ($t=0,708$; $p>0,05$) faktörlerinde kadın ve erkek çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır. Boyutlarda farklılaşma bulunamadığından 2a hipotezi reddedilmiştir. Benzer şekilde KSS algısı gibi bireylerin ÖVD de cinsiyete göre anlamlı düzeyde bir farklılık göstermemektedir. Sağlık sektörü çalışanının erkek veya kadın olması durumu sergilenen ÖVD davranışında farklılığa sebep olmamaktadır.

Yardımlaşma, Vicdanlılık, Nezaket, Centilmenlik ve Sivil Erdem puan ortalamalarının yaş değişkenine göre farklılaşma durumu tek yönlü Anova testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Tablo 32’ de gösterilmiştir.

Tablo 32: Örgütsel Vatandaşlık Puan Ortalamasının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puanlar	Yaş Grubu	n	Ort.	Ss	f	p	Fark
Yardımlaşma	18-30 yaş (1)	236	3,58	0,739	2,774	0,063	-
	31-45 yaş (2)	184	3,47	0,790			
	46-60 yaş (3)	32	3,28	0,694			
Vicdanlılık	18-30 yaş (1)	236	3,36	0,891	0,298	0,743	-
	31-45 yaş (2)	184	3,34	0,868			
	46-60 yaş (3)	32	3,23	0,785			
Nezaket	18-30 yaş (1)	236	3,79	0,707	1,747	0,176	-
	31-45 yaş (2)	184	3,88	0,693			
	46-60 yaş (3)	32	3,66	0,640			
Centilmenlik	18-30 yaş (1)	236	3,26	0,919	2,181	0,114	-
	31-45 yaş (2)	184	3,42	0,954			
	46-60 yaş (3)	32	3,52	0,812			

	18-30 yaş (1)	236	3,42	0,806			
Sivil Erdem	31-45 yaş (2)	184	3,51	0,726	1,156	0,316	-
	46-60 yaş (3)	32	3,34	0,792			

Tablo 32 incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık alt faktörlerine ilişkin yaş değişkenine göre yardımlaşma ($F=2,774$; $p>0,05$), vicdanlılık ($F=0,298$; $p>0,05$), nezaket ($F=1,747$; $p>0,05$), centilmenlik ($F=2,181$; $p>0,05$) ve sivil erdem ($F=1,156$; $p>0,05$) faktörlerinde katılımcıların verdikleri cevapların ortalamaları açısından fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır. Dolayısıyla 2b hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuca göre, sağlık sektörü çalışanları hangi yaş grubuna ait olursa olsun ÖVD davranışları değişmemektedir. Bu durum ÖVD'nin küçük yaşlarda kazanılan ve zamanla kaybedilmeyen bir özellik taşıdığını gösterir. Zaten ÖVD'nin boyutlarına bakıldığında temel eğitimde verilmesi gereken birçok olumlu davranışı kapsamaktadır.

Yardımlaşma, Vicdanlılık, Nezaket, Centilmenlik ve Sivil Erdem puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumu bağımsız örneklem t-testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Tablo 33'de gösterilmiştir.

Tablo 33: Örgütsel Vatandaşlık Puan Ortalamasının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puanlar	Medeni Durum	n	Ort.	Ss	t	p
Yardımlaşma	Bekar	238	3,54	0,759	0,671	0,503
	Evli	214	3,49	0,764		
Vicdanlılık	Bekar	238	3,37	0,858	0,687	0,493
	Evli	214	3,31	0,892		
Nezaket	Bekar	238	3,79	0,728	-0,960	0,338
	Evli	214	3,86	0,663		
Centilmenlik	Bekar	238	3,28	0,894	-1,398	0,163
	Evli	214	3,41	0,964		
Sivil Erdem	Bekar	238	3,42	0,778	-0,853	0,394
	Evli	214	3,48	0,768		

Tablo 33 incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık alt faktörlerine ilişkin yardımlaşma ($t=0,671$; $p>0,05$), vicdanlılık ($t=0,687$; $p>0,05$), nezaket ($t=-0,960$; $p>0,05$), centilmenlik ($t=-1,398$; $p>0,05$) ve sivil erdem ($t=-0,853$; $p>0,05$) faktörlerinde evli ve bekâr çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır. Boyutlarda farklılaşma bulunamadığından 2c hipotez reddedilmiştir. Yani sağlık kuruluşunda çalışan bir birey ister bekar ister evli olsun ÖVD seviyesi değişmemektedir.

Yardımlaşma, Vicdanlılık, Nezaket, Centilmenlik ve Sivil Erdem puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşma durumu tek yönlü Anova testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Tablo 34’de gösterilmiştir.

Tablo 34: Örgütsel Vatandaşlık Puan Ortalamasının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puanlar	Eğitim Durumu	n	Ort.	Ss	f	p	Fark
Yardımlaşma	İlköğretim/Lise (1)	144	3,59	0,828	1,203	0,301	-
	Üniversite (2)	277	3,47	0,713			
	Lisansüstü (3)	31	3,55	0,840			
Vicdanlılık	İlköğretim/Lise (1)	144	3,37	0,983	0,558	0,573	-
	Üniversite (2)	277	3,32	0,792			
	Lisansüstü (3)	31	3,48	1,034			
Nezaket	İlköğretim/Lise (1)	144	3,77	0,729	1,009	0,366	-
	Üniversite (2)	277	3,84	0,667			
	Lisansüstü (3)	31	3,94	0,811			
Centilmenlik	İlköğretim/Lise (1)	144	3,26	1,065	2,135	0,119	-
	Üniversite (2)	277	3,35	0,838			
	Lisansüstü (3)	31	3,63	0,998			
Sivil Erdem	İlköğretim/Lise (1)	144	3,52	0,828	1,801	0,166	-
	Üniversite (2)	277	3,40	0,745			
	Lisansüstü (3)	31	3,59	0,735			

Tablo 34 incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık alt faktörlerine ilişkin eğitim durumu değişkenine göre yardımlaşma ($F=1,203$; $p>0,05$), vicdanlılık ($F=0,558$; $p>0,05$), nezaket ($F=1,009$; $p>0,05$), centilmenlik ($F=2,135$; $p>0,05$) ve sivil erdem ($F=1,801$; $p>0,05$) faktörlerinde katılımcıların verdikleri cevapların ortalamaları açısından fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır. Dolayısıyla 2d hipotez

reddedilmiştir. Bu sonuçla sağlık kuruluşunda çalışan bireylerin hangi eğitim seviyesine sahip olursa olsun ÖVD seviyelerinin değişmediği sonucuna ulaşılmıştır. Yukarıda bahsedildiği gibi ÖVD'na ait özellikler temel eğitim sırasında verilmesi gereken bir takım davranışlardır. Analiz sonucunda bu davranışlar eğitim seviyesine bağlı olarak değişmediği bulunmuştur.

Yardımlaşma, Vicdanlılık, Nezaket, Centilmenlik ve Sivil Erdem puan ortalamalarının kurumdaki görev değişkenine göre farklılaşma durumu tek yönlü Anova testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Tablo 35'de gösterilmiştir.

Tablo 35: Örgütsel Vatandaşlık Puan Ortalamasının Kurumdaki Görev Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puanlar	Kurumdaki Görev	n	Ort.	Ss	f	p	Fark
Yardımlaşma	Hekim (1)	43	3,15	0,675	3,124	0,009	1-2,6
	Hemşire/Ebe (2)	154	3,63	0,707			
	Ecz./Psik./Diy./Fizy. (3)	39	3,46	0,647			
	Teknisyen (4)	46	3,45	0,922			
	Destek Personeli (5)	20	3,36	0,796			
	İdari Hizmetler (6)	150	3,56	0,778			
Vicdanlılık	Hekim (1)	43	3,11	0,691	1,192	0,312	-
	Hemşire/Ebe (2)	154	3,44	0,797			
	Ecz./Psik./Diy./Fizy. (3)	39	3,32	0,831			
	Teknisyen (4)	46	3,34	1,071			
	Destek Personeli (5)	20	3,15	1,005			
	İdari Hizmetler (6)	150	3,35	0,917			
Nezaket	Hekim (1)	43	3,78	0,396	1,912	0,091	-
	Hemşire/Ebe (2)	154	3,91	0,697			
	Ecz./Psik./Diy./Fizy. (3)	39	3,72	0,745			
	Teknisyen (4)	46	3,67	0,833			
	Destek Personeli (5)	20	3,53	0,673			
	İdari Hizmetler (6)	150	3,86	0,701			
Centilmenlik	Hekim (1)	43	3,24	0,868	0,380	0,862	-
	Hemşire/Ebe (2)	154	3,37	0,882			
	Ecz./Psik./Diy./Fizy. (3)	39	3,42	0,878			
	Teknisyen (4)	46	3,40	1,069			
	Destek Personeli (5)	20	3,15	0,841			
	İdari Hizmetler (6)	150	3,34	0,979			

Sivil Erdem	Hekim (1)	43	3,33	0,674	1,673	0,140	-
	Hemşire/Ebe (2)	154	3,50	0,801			
	Ecz./Psik./Diy./Fizy. (3)	39	3,29	0,771			
	Teknisyen (4)	46	3,37	0,794			
	Destek Personeli (5)	20	3,16	0,680			
	İdari Hizmetler (6)	150	3,53	0,768			

Tablo 35 incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık alt faktörlerine ilişkin kurumdaki görev değişkenine göre vicdanlılık ($F=1,192$; $p>0,05$), nezaket ($F=1,912$; $p>0,05$), centilmenlik ($F=0,380$; $p>0,05$) ve sivil erdem ($F=1,673$; $p>0,05$) faktörlerinde katılımcıların cevaplarının ortalamaları açısından fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır.

Örgütsel vatandaşlık alt faktörlerine ilişkin kurumdaki görev değişkenine göre yardımlaşma ($F=3,124$; $p<0,05$) faktöründe katılımcıların cevaplarının ortalamaları açısından fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının belirlenmesinde ise post hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Buna göre; hekimlerin verdikleri cevapların ortalamaları hemşirelerin ve İdari Hizmetleri işaretleyen katılımcıların cevaplarından daha düşük bulunmuştur. Hekimler, birlikte çalıştıkları meslektaşlarına yardımcı olma konusunda hemşirelere ve İdari Hizmetleri işaretleyen çalışanlara göre daha olumsuz görüş ifade etmişlerdir. Bununla birlikte meslektaşlarına yardımcı olma konusunda hekimlerin verdiği cevapların ortalaması diğer meslek gruplarına göre en düşük seviyede iken, hemşire ve İdari Hizmetleri işaretleyen çalışanların puan ortalaması en yüksek seviyededir. Örgütsel vatandaşlık alt faktörlerinden yardımlaşma alt faktörü sonuçları, hekimlerin meslektaşlarıyla en az yardımlaşan, hemşire ve İdari Hizmetleri işaretleyenlerin en fazla yardımlaşan çalışanlar olduklarını ortaya koymuştur. Sonuç olarak boyutlardan birinde istatistiki olarak farklılaşma tespit edilmiş ve 2e hipotez kabul edilmiştir. Tablodaki ortalamalara bakıldığında da anlaşılacağı üzere çalışma esnasında sosyal ilişkiler kurması gereken meslek gruplarının ÖVD daha yüksek ortalamalara sahiptir. Bu sonuçlar sağlık kuruluşunda çalışan farklı meslek gruplarına ait bireylerin farklı seviyede ÖVD gösterdiği düşünülmektedir.

Yardımlaşma, Vicdanlılık, Nezaket, Centilmenlik ve Sivil Erdem puan ortalamalarının çalışma süresi değişkenine göre farklılaşma durumu bağımsız örneklem t-testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Tablo 36’de gösterilmiştir.

Tablo 36: Örgütsel Vatandaşlık Puan Ortalamasının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puanlar	Çalışma Süresi	n	Ort.	Ss	t	p
Yardımlaşma	1 yıldan az	113	3,58	0,829	0,971	0,332
	1 yıldan fazla	339	3,49	0,736		
Vicdanlılık	1 yıldan az	113	3,40	0,913	0,855	0,393
	1 yıldan fazla	339	3,32	0,861		
Nezaket	1 yıldan az	113	3,77	0,759	-0,875	0,382
	1 yıldan fazla	339	3,84	0,677		
Centilmenlik	1 yıldan az	113	3,24	0,974	-1,405	0,161
	1 yıldan fazla	339	3,38	0,913		
Sivil Erdem	1 yıldan az	113	3,55	0,864	1,556	0,120
	1 yıldan fazla	339	3,42	0,739		

Tablo 36 incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık alt faktörlerine ilişkin yardımlaşma ($t=0,971$; $p>0,05$), vicdanlılık ($t=0,855$; $p>0,05$), nezaket ($t=-0,875$; $p>0,05$), centilmenlik ($t=-1,405$; $p>0,05$) ve sivil erdem ($t=-1,556$; $p>0,05$) faktörlerinde 1 yıldan az ve 1 yıldan fazla süre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır. Dolayısıyla 2f hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuç sağlık kuruluşunda yeni çalışmaya başlayan bireylerle uzun süredir çalışan bireyler arasında ÖVD bakımından anlamlı bir fark olmadığı gösterir. Fakat tablodan tespit edileceği üzere istatistiki olarak anlamlı olmasa da 1 yıldan daha az çalışan bireylerin ÖVD düzeyleri genel olarak daha yüksek ortalamalara sahiptir.

Yardımlaşma, Vicdanlılık, Nezaket, Centilmenlik ve Sivil Erdem puan ortalamalarının gelir durumu değişkenine göre farklılaşma durumu tek yönlü Anova testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Tablo 37’de gösterilmiştir.

Tablo 37: Örgütsel Vatandaşlık Puan Ortalamasının Kurumdaki Gelir Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puanlar	Gelir Durumu	n	Ort.	Ss	f	p	Fark
Yardımlaşma	Asgari Ücret (1)	43	4,06	0,575	10,346	0,000	1-2,3,4
	2.001-4.000 TL (2)	194	3,46	0,797			
	4.001-6.000 TL (3)	161	3,52	0,723			
	6.001 TL üstü (4)	54	3,25	0,670			
Vicdanlılık	Asgari Ücret (1)	43	3,86	0,819	7,193	0,000	1-2,3,4
	2.001-4.000 TL (2)	194	3,25	0,894			
	4.001-6.000 TL (3)	161	3,39	0,862			
	6.001 TL üstü (4)	54	3,13	0,717			
Nezaket	Asgari Ücret (1)	43	4,16	0,720	4,841	0,003	1-2,4
	2.001-4.000 TL (2)	194	3,73	0,731			
	4.001-6.000 TL (3)	161	3,86	0,687			
	6.001 TL üstü (4)	54	3,79	0,483			
Centilmenlik	Asgari Ücret (1)	43	3,85	0,753	7,245	0,000	1-2,3,4
	2.001-4.000 TL (2)	194	3,17	0,988			
	4.001-6.000 TL (3)	161	3,42	0,856			
	6.001 TL üstü (4)	54	3,30	0,888			
Sivil Erdem	Asgari Ücret (1)	43	3,95	0,726	8,269	0,000	1-2,3,4
	2.001-4.000 TL (2)	194	3,34	0,752			
	4.001-6.000 TL (3)	161	3,48	0,793			
	6.001 TL üstü (4)	54	3,33	0,669			

Tablo 37 incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık alt faktörlerine ilişkin gelir durumu değişkenine göre yardımlaşma ($F=10,346$; $p<0,05$) faktöründe gelir durumuna göre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Asgari gelire sahip olan çalışanlar, meslektaşlarıyla yardımlaşma konusunda 2.001-4.000 TL, 4.001-6.000 TL ve 6.001 TL üzeri gelire sahip olan çalışanlara göre daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. Buna göre; gelir düzeyi en düşük kategoride yer alan çalışanlar, gelir düzeyi daha yüksek olan çalışanlara göre meslektaşlarına daha fazla yardımcı olduklarını ifade etmişlerdir.

Örgütsel vatandaşlık alt faktörlerine ilişkin gelir durumu değişkenine göre vicdanlılık ($F=7,193$; $p<0,05$) faktöründe gelir durumuna göre çalışanların verdikleri

cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Asgari gelire sahip olan çalışanlar, vicdanlılık konusunda 2.001-4.000 TL, 4.001-6.000 TL ve 6.001 TL üzeri gelire sahip olan çalışanlara göre daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. Buna göre; gelir düzeyi en düşük kategoride yer alan çalışanlar, gelir düzeyi daha yüksek olan çalışanlara göre iş ortamında daha vicdanlı davranışlar sergilemektedirler.

Örgütsel vatandaşlık alt faktörlerine ilişkin gelir durumu değişkenine göre nezaket ($F=4,841$; $p<0,05$) faktöründe gelir durumuna göre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Asgari gelire sahip olan çalışanlar, nezaket konusunda 2.001-4.000 TL ve 6.001 TL üzeri gelire sahip olan çalışanlara göre daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. Buna göre; gelir düzeyi en düşük kategoride yer alan çalışanlar, gelir düzeyi 2.001-4.000 TL ve 6.001 TL üzeri gelire sahip olan çalışanlara göre iş ortamında daha fazla nezakete uygun davranışlar sergilemektedirler.

Örgütsel vatandaşlık alt faktörlerine ilişkin gelir durumu değişkenine göre centilmenlik ($F=7,245$; $p<0,05$) faktöründe gelir durumuna göre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Asgari ücret düzeyinde gelire sahip olan çalışanlar, centilmenlik konusunda 2.001-4.000 TL, 4.001-6.000 TL ve 6.001 TL üzeri gelire sahip olan çalışanlara göre daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. Buna göre; gelir düzeyi en düşük kategoride yer alan çalışanlar, gelir düzeyi daha yüksek olan çalışanlara göre iş ortamında daha centilmenliğe uyan davranışlar sergilemektedirler.

Örgütsel vatandaşlık alt faktörlerine ilişkin gelir durumu değişkenine göre sivil erdem ($F=8,269$; $p<0,05$) faktöründe gelir durumuna göre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Asgari gelire sahip olan çalışanlar, sivil erdem konusunda 2.001-4.000 TL, 4.001-6.000 TL ve 6.001 TL üzeri gelire sahip olan çalışanlara göre daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. Buna göre; gelir düzeyi en düşük kategoride yer alan çalışanlar, gelir düzeyi daha yüksek olan çalışanlara göre çalıştıkları kurumun başarısına katkı sağlayacak biçimde sivil erdeme uyan davranışlar sergilemektedirler.

Genel olarak değerlendirildiğinde, asgari ücret seviyesinde gelire sahip olan çalışanların daha yüksek gelir düzeyine sahip çalışanlara göre, örgütsel vatandaşlık

davranışlarını sergilemekle ilgili daha olumlu görüş ifade ettikleri görülmüştür. Sonuç olarak boyutların tamamında istatistiki olarak farklılaşma tespit edilmiş ve 2g hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuçla gelir seviyesi daha düşük olan bireylerin daha yüksek derecede ÖVD sergilediği bulunmuştur. Bu durumun sebebi düşük gelirli kişilerin genel olarak özel sektör çalışanı olması ve işini kaybetmeme adına motivasyon derecesine bağlı olarak ÖVD'ni da yüksek derecede sergilemesi olduğu düşünülmektedir.

Yardımlaşma, Vicdanlılık, Nezaket, Centilmenlik ve Sivil Erdem puan ortalamalarının çalışma statüsü değişkenine göre farklılaşma durumu bağımsız örneklem t-testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Tablo 38'de gösterilmiştir.

Tablo 38: Örgütsel Vatandaşlık Puan Ortalamasının Çalışma Statüsü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puanlar	Çalışma Statüsü	n	Ort.	Ss	t	p
Yardımlaşma	Kamu	291	3,58	0,727	2,510	0,012
	Özel	161	3,40	0,807		
Vicdanlılık	Kamu	291	3,43	0,845	2,676	0,008
	Özel	161	3,20	0,908		
Nezaket	Kamu	291	3,92	0,665	3,943	0,000
	Özel	161	3,65	0,724		
Centilmenlik	Kamu	291	3,45	0,866	3,250	0,001
	Özel	161	3,15	1,010		
Sivil Erdem	Kamu	291	3,52	0,790	2,649	0,008
	Özel	161	3,32	0,728		

Tablo 38 incelendiğinde, örgütsel vatandaşlık alt faktörlerine ilişkin yardımlaşma ($t=2,510$; $p<0,05$) faktöründe kamuda ve özelde çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Çalışma statüsü kamu olanlar, çalışma statüsü özel olanlara kıyasla, iş arkadaşlarıyla daha fazla yardımlaşıklarını ifade etmişlerdir.

Örgütsel vatandaşlık alt faktörlerine ilişkin vicdanlılık ($t=2,676$; $p<0,05$) faktöründe kamuda ve özelde çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Çalışma statüsü kamu

olanlar, çalışma statüsü özel olanlara kıyasla, iş ortamında daha vicdanlı tavırlar sergilediklerini ifade etmişlerdir.

Örgütsel vatandaşlık alt faktörlerine ilişkin nezaket ($t=3,943$; $p<0,05$) faktöründe kamuda ve özelde çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Çalışma statüsü kamu olanlar, çalışma statüsü özel olanlara kıyasla, iş ortamında daha fazla nezakete uygun davranışlar sergilemektedirler.

Örgütsel vatandaşlık alt faktörlerine ilişkin centilmenlik ($t=3,250$; $p<0,05$) faktöründe kamuda ve özelde çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Çalışma statüsü kamu olanlar, çalışma statüsü özel olanlara kıyasla, iş ortamında daha fazla centilmenliğe uyan davranışlar sergilemektedirler.

Örgütsel vatandaşlık alt faktörlerine ilişkin sivil erdem ($t=2,649$; $p<0,05$) faktöründe kamuda ve özelde çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Çalışma statüsü kamu olanlar, çalışma statüsü özel olanlara kıyasla, çalıştıkları kurumun başarısına katkı sağlayacak biçimde sivil erdeme uyan davranışlar sergilemektedirler.

Genel olarak değerlendirildiğinde, çalışma statüsü kamu olan çalışanların, çalışma statüsü özel olanlara göre, örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemekle ilgili daha olumlu görüş ifade ettikleri görülmüştür. Sonuç olarak boyutların tamamında istatistiki olarak farklılaşma tespit edilmiş ve H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Analiz sonucuna bakıldığında kamu tarafında çalışan bireylerin özel sektöre bağlı olan bireylere nazaran daha yüksek derecede ÖVD sergilediği fark edilmektedir. Bu durumun farklı sebepleri olabilir. Bu sebeplerin özel sektör yöneticileri tarafından araştırılması gerekmektedir.

5.5.5.3. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre İç Girişimcilik Ölçeği Puanlarının Farklılaşma Durumu

Yenilikçilik, Risk Alma, Proaktiflik ve Özerklik puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumu bağımsız örneklem t-testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Tablo 39' da gösterilmiştir.

Tablo 39: İç Girişimcilik Puan Ortalamasının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puanlar	Cinsiyet	n	Ort.	Ss	t	p
Yenilikçilik	Erkek	162	3,82	0,740	0,138	0,890
	Kadın	290	3,83	0,769		
Risk Alma	Erkek	162	2,97	0,729	1,405	0,161
	Kadın	290	2,87	0,792		
Proaktiflik	Erkek	162	3,30	0,823	0,152	0,879
	Kadın	290	3,28	0,824		
Özerklik	Erkek	162	3,38	0,679	0,607	0,544
	Kadın	290	3,34	0,717		

Tablo 39 incelendiğinde, İG alt faktörlerine ilişkin yenilikçilik ($t=-0,138$; $p>0,05$), risk alma ($t=-1,405$; $p>0,05$), proaktiflik ($t=-0,152$; $p>0,05$) ve özerklik ($t=0,607$; $p>0,05$) faktörlerinde kadın ve erkek çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır. Dolayısıyla 3a hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuçla sağlık kurumunda çalışan bireyin erkek veya kadın olması durumu İG potansiyelini etkilememektedir. Kadınlar erkekler kadar erkekler de kadınlar kadar iç girişimci olabilmektedir.

Yenilikçilik, Risk Alma, Proaktiflik ve Özerklik puan ortalamalarının yaş değişkenine göre farklılaşma durumu tek yönlü Anova testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Tablo 40’da gösterilmiştir.

Tablo 40: İç Girişimcilik Puan Ortalamasının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puanlar	Yaş Grubu	n	Ort.	Ss	f	p	Fark
Yenilikçilik	18-30 yaş (1)	236	3,88	0,764	3,347	0,036	1-3
	31-45 yaş (2)	184	3,81	0,754			
	46-60 yaş (3)	32	3,51	0,676			
Risk Alma	18-30 yaş (1)	236	2,99	0,781	4,180	0,016	1-3
	31-45 yaş (2)	184	2,84	0,746			
	46-60 yaş (3)	32	2,64	0,761			
Proaktiflik	18-30 yaş (1)	236	3,35	0,838	6,848	0,001	1,2-3
	31-45 yaş (2)	184	3,30	0,761			

	46-60 yaş (3)	32	2,78	0,901			
	18-30 yaş (1)	236	3,39	0,727			
Özerklik	31-45 yaş (2)	184	3,34	0,678	1,387	0,251	-
	46-60 yaş (3)	32	3,18	0,660			

Tablo 40 incelendiğinde, İG alt faktörlerine ilişkin yaş değişkenine göre özerklik ($F=1,387$; $p>0,05$) faktöründe katılımcıların verdikleri cevapların ortalamaları açısından fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır.

İç girişimcilik alt faktörlerine ilişkin yaş değişkenine göre yenilikçilik ($F=3,347$; $p<0,05$) faktöründe yaşlarına göre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. 18-30 yaş grubunda yer alan çalışanlar, yenilikçilik konusunda 46-60 yaş grubunda yer alan çalışanlara göre daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. Buna göre; 18-30 yaş grubunda yer alan çalışanlar, 46-60 yaş grubunda yer alan çalışanlara göre yeni fikirlerin ortaya atılması ve uygulanabilmesine ilişkin daha fazla yenilikçi bir yaklaşıma sahiptirler. Nispeten daha genç çalışanlar, yaşı daha ileride olanlara göre işleriyle ilgili yeni fikirlere daha açıktır.

İç girişimcilik alt faktörlerine ilişkin yaş değişkenine göre risk alma ($F=4,180$; $p<0,05$) faktöründe yaşlarına göre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. 18-30 yaş grubunda yer alan çalışanlar, risk alma konusunda 46-60 yaş grubunda yer alan çalışanlara göre daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. Buna göre; 18-30 yaş grubunda yer alan çalışanlar, 46-60 yaş grubunda yer alan çalışanlara göre belirsizlik durumunda ya da yüksek riskli işlerde risk alabilmeye ilişkin daha fazla riski üstlenebilecek bir yaklaşıma sahiptirler. Nispeten daha genç çalışanlar, yaşı daha ileride olanlara göre işleriyle ilgili risk alabilme konusunda daha cesurdur.

İç girişimcilik alt faktörlerine ilişkin yaş değişkenine göre proaktiflik ($F=6,848$; $p<0,05$) faktöründe yaşlarına göre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. 18-30 yaş grubunda yer alan çalışanlar, proaktiflik konusunda 31-45 ve 46-60 yaş grubunda yer alan çalışanlara göre daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. Buna göre; 18-30 yaş grubunda yer alan çalışanlar, 31-45 ve 46-60 yaş grubunda yer alan çalışanlara göre işleriyle ilgili gelişmeleri takip edebilme ve önceden pozisyon alabilmeye ilişkin bir

irade ortaya koyabilecek yaklaşıma sahiptirler. 18-30 yaş arası çalışanlar, yaşı 30'un üzerinde olanlara göre işleriyle ilgili proaktif bir tutum alabilmede daha başarılıdır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, 30 yaş altındaki çalışanların, 30 yaş üzerindeki çalışanlara göre İG ile ilgili daha olumlu görüş ifade ettikleri görülmüştür. Ayrıca çalışanların İG özelliklerine ilişkin verdikleri cevapların ortalamaları incelendiğinde, yaşın azalmasıyla birlikte İG özelliklerinin arttığı belirlenmiştir. Sonuç olarak üç boyutta istatistiki olarak farklılaşma tespit edilmiş ve 3b hipotez kabul edilmiştir. Bu durum sağlık sektörü çalışanlarının daha düşük yaş gruplarına ait olanların daha yüksek İG seviyesine sahip olduğunu göstermektedir. Çalışanın neden yaş ilerledikçe iç girişimcilik özelliğini kaybettiği sorusunun çok farklı yanıtları olabilir. Örneğin kurumdaki rutin işleyişler iç girişimcilik faaliyetlerine engel olabilir, yönetimin tutumu, bireyin yaşı ilerledikçe cesaretini kaybetmesi, yapılan işin biçimsellik seviyesinin terfi vb sebeplerle yükselmesi sayılabilir.

Yenilikçilik, Risk Alma, Proaktiflik ve Özerklik puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumu bağımsız örneklem t-testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Tablo 41'de gösterilmiştir.

Tablo 41: İç Girişimcilik Puan Ortalamasının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puanlar	Medeni Durum	n	Ort.	Ss	t	p
Yenilikçilik	Bekar	238	3,88	0,774	1,682	0,093
	Evli	214	3,76	0,737		
Risk Alma	Bekar	238	2,98	0,760	2,228	0,026
	Evli	214	2,82	0,776		
Proaktiflik	Bekar	238	3,35	0,814	1,636	0,103
	Evli	214	3,22	0,829		
Özerklik	Bekar	238	3,43	0,718	2,453	0,015
	Evli	214	3,27	0,678		

Tablo 41 incelendiğinde, İG alt faktörlerine ilişkin yenilikçilik ($t=-1,682$; $p>0,05$) ve proaktiflik ($t=1,636$; $p>0,05$) faktörlerinde evli ve bekar çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır.

İç girişimcilik alt faktörlerine ilişkin risk alma ($t=2,228$; $p<0,05$) faktöründe evli ve bekâr çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Bekâr çalışanlar, evli çalışanlara göre belirsizlik durumunda ya da yüksek riskli işlerde risk alabilmeye ilişkin daha fazla riski üstlenebilecek bir yaklaşıma sahiptirler. Medeni durumu bekâr olanlar, evlilere göre işleriyle ilgili risk alabilme konusunda daha cesurdur.

İç girişimcilik alt faktörlerine ilişkin özerklik ($t=2,453$; $p<0,05$) faktöründe evli ve bekâr çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Bekâr çalışanlar, evli çalışanlara kıyasla işleriyle ilgili bir projede çalıştıklarında ya da işleriyle ilgili bir karar alacakları zaman, bireysel hareket edebilme konusunda daha özgür bir tutuma sahiptirler. Medeni durumu bekâr olanlar, evlilere göre işleriyle ilgili bağımsız hareket edebilme konusunda daha özgüvenlidir. Sonuç olarak iki boyutta istatistiki olarak farklılaşma tespit edilmiş ve 3c hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuca göre bekâr bireylerin evli bireylere göre daha yüksek iç girişimcilik seviyesine sahip olduğu söylenebilir. Bu durumun sebebi evlenen kişilerin daha büyük sorumluluklar almasından dolayı hayata bakış açıları, risk alma düzeylerinin farklılaşması gibi faktörler olabilir.

Yenilikçilik, Risk Alma, Proaktiflik ve Özerklik puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşma durumu tek yönlü Anova testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Tablo 42’de gösterilmiştir.

Tablo 42: İç Girişimcilik Puan Ortalamasının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puanlar	Eğitim Durumu	n	Ort.	Ss	f	p	Fark
Yenilikçilik	İlköğretim/Lise (1)	144	3,83	0,782	3,836	0,022	2-3
	Üniversite (2)	277	3,78	0,738			
	Lisansüstü (3)	31	4,17	0,755			
Risk Alma	İlköğretim/Lise (1)	144	3,13	0,847	11,41	0,000	1-2
	Üniversite (2)	277	2,77	0,700			
	Lisansüstü (3)	31	3,06	0,758			
Proaktiflik	İlköğretim/Lise (1)	144	3,38	0,815	3,674	0,026	2-3
	Üniversite (2)	277	3,21	0,817			
	Lisansüstü (3)	31	3,54	0,833			

Özerklik	İlköğretim/Lise (1)	144	3,46	0,716	4,648	0,010	1-2
	Üniversite (2)	277	3,28	0,680			
	Lisansüstü (3)	31	3,55	0,771			

İç girişimcilik alt faktörlerine ilişkin eğitim durumu değişkenine göre yenilikçilik ($F=3,836$; $p<0,05$) faktöründe eğitim durumlarına göre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Lisans eğitimi alan çalışanlar, yenilikçilik konusunda lisansüstü eğitim alan çalışanlara göre daha olumsuz görüş ifade etmişlerdir. Buna göre; lisansüstü eğitimi alan çalışanlar, lisans eğitimi alan çalışanlara göre yeni fikirlerin ortaya atılması ve uygulanabilmesine ilişkin daha fazla yenilikçi bir yaklaşıma sahiptirler. Lisansüstü eğitimliler, lisans eğitimi olanlara göre işleriyle ilgili yeni fikirlere daha açıktır.

İç girişimcilik alt faktörlerine ilişkin eğitim durumu değişkenine göre risk alma ($F=11,411$; $p<0,05$) faktöründe eğitim durumlarına göre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. İlköğretim/Lise eğitimi alan çalışanlar, risk alma konusunda lisans eğitimi alan çalışanlara göre daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. Buna göre; İlköğretim/Lise eğitimi alan çalışanlar, lisans eğitimi alan çalışanlara göre belirsizlik durumunda ya da yüksek riskli işlerde risk alabilmeye ilişkin daha fazla riski üstlenebilecek bir yaklaşıma sahiptirler. İlköğretim/Lise eğitimi alan çalışanlar, lisans eğitimi alan çalışanlara göre işleriyle ilgili risk alabilme konusunda daha cesurdur.

İç girişimcilik alt faktörlerine ilişkin eğitim durumu değişkenine göre proaktiflik ($F=3,674$; $p<0,05$) faktöründe eğitim durumlarına göre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Lisansüstü eğitim alan çalışanlar, proaktiflik konusunda lisans eğitimi alan çalışanlara göre daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. Buna göre; lisansüstü eğitim alan çalışanlar, lisans eğitimi alan çalışanlara göre işleriyle ilgili gelişmeleri takip edebilme ve önceden pozisyon alabilmeye ilişkin bir irade ortaya koyabilecek yaklaşıma sahiptirler. Lisansüstü eğitim alan çalışanlar, lisans eğitimi alan çalışanlara göre işleriyle ilgili proaktif bir tutum alabilmede daha başarılıdır.

İç girişimcilik alt faktörlerine ilişkin eğitim durumu değişkenine göre özerklik ($F=4,648$; $p<0,05$) faktöründe eğitim durumlarına göre çalışanların verdikleri

cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. İlköğretim/Lise eğitimi alan çalışanlar, özerklik konusunda lisans eğitimi alan çalışanlara göre daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. Buna göre; İlköğretim/Lise eğitimi alan çalışanlar, lisans eğitimi alan çalışanlara göre işleriyle ilgili bir projede çalıştıklarında ya da işleriyle ilgili bir karar alacakları zaman, bireysel hareket edebilme konusunda daha özgür bir tutuma sahiptirler. İlköğretim/Lise eğitimi alan çalışanlar, lisans eğitimi alan çalışanlara göre işleriyle ilgili bağımsız hareket edebilme konusunda daha özgüvenlidir. Sonuç olarak boyutların tamamında istatistiki olarak farklılaşma tespit edilmiş ve 3d hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuçlarla sağlık kuruluşunda çalışan bireyler arasında eğitim seviyesine göre farklılıklar olduğu görülmektedir. Puan ortalamalarına bakıldığında genelde lisansüstü eğitim alan bireylerin puan ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Lisansüstü eğitim sisteminin işleyişi ve ders müfredatı İG özelliklerini de geliştirebilir. Eğitim seviyesi yükseldikçe bireyin öngörüsü artabilir. Tüm bu durumlar eğitim seviyesinin artışı ile İG seviyesinin de artış gösterebileceğini düşündürmektedir.

Yenilikçilik, Risk Alma, Proaktiflik ve Özerklik puan ortalamalarının kurumdaki görev değişkenine göre farklılaşma durumu tek yönlü Anova testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Tablo 43' de gösterilmiştir.

Tablo 43: İç Girişimcilik Puan Ortalamasının Kurumdaki Görev Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puanlar	Kurumdaki Görev	n	Ort.	Ss	f	p	Fark
Yenilikçilik	Hekim (1)	43	3,51	0,733	3,213	0,007	1-2,6
	Hemşire/Ebe (2)	154	3,88	0,687			
	Ecz./Psik./Diy./Fizy. (3)	39	3,70	0,801			
	Teknisyen (4)	46	3,79	0,825			
	Destek Personeli (5)	20	3,54	0,699			
	İdari Hizmetler (6)	150	3,94	0,783			
Risk Alma	Hekim (1)	43	2,41	0,753	4,652	0,000	1-2,4,5,6
	Hemşire/Ebe (2)	154	2,93	0,760			
	Ecz./Psik./Diy./Fizy. (3)	39	2,80	0,655			

	Teknisyen (4)	46	3,06	0,721			
	Destek Personeli (5)	20	3,02	0,690			
	İdari Hizmetler (6)	150	2,98	0,793			
Proaktiflik	Hekim (1)	43	2,83	0,842	5,117	0,000	1-2,4,6
	Hemşire/Ebe (2)	154	3,33	0,765			
	Ecz./Psik./Diy./Fizy. (3)	39	3,01	0,903			
	Teknisyen (4)	46	3,42	0,767			
	Destek Personeli (5)	20	3,13	0,839			
	İdari Hizmetler (6)	150	3,43	0,813			
Özerklik	Hekim (1)	43	3,06	0,652	3,472	0,004	1-6
	Hemşire/Ebe (2)	154	3,33	0,755			
	Ecz./Psik./Diy./Fizy. (3)	39	3,32	0,698			
	Teknisyen (4)	46	3,27	0,734			
	Destek Personeli (5)	20	3,26	0,515			
	İdari Hizmetler (6)	150	3,52	0,645			

İç girişimcilik alt faktörlerine ilişkin kurumdaki görev değişkenine göre yenilikçilik ($F=3,213$; $p<0,05$) faktöründe kurumdaki görevlerine göre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Hekimler yenilikçilik konusunda hemşire/ebe ve kurumdaki görevini İdari Hizmetler Sınıfı çalışanlarına göre daha olumsuz görüş ifade etmişlerdir. Buna göre; hemşire/ebe ve İdari Hizmetleri işaretleyen çalışanlar, hekimlere göre yeni fikirlerin ortaya atılması ve uygulanabilmesine ilişkin daha fazla yenilikçi bir yaklaşıma sahiptirler. Hemşireler/ebeler ve İdari Hizmetleri işaretleyenler, hekimlere göre işleriyle ilgili yeni fikirlere daha açıktır.

İç girişimcilik alt faktörlerine ilişkin kurumdaki görev değişkenine göre risk alma ($F=4,652$; $p<0,05$) faktöründe kurumdaki görevlerine göre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Hekimler risk alma konusunda hemşire/ebe, teknisyen, destek personeli ve İdari Hizmetleri işaretleyen çalışanlara göre daha olumsuz görüş ifade etmişlerdir. Buna göre; hemşire/ebe, teknisyen, destek personeli ve İdari Hizmetleri işaretleyen çalışanlar, hekimlere göre belirsizlik durumunda ya da yüksek riskli işlerde risk alabilmeye ilişkin, daha fazla riski üstlenebilecek bir yaklaşıma sahiptirler. Hemşire/ebe, teknisyen, destek personeli ve İdari Hizmetleri işaretleyen çalışanlar, hekimlere göre işleriyle ilgili risk alabilme konusunda daha cesurdur.

İç girişimcilik alt faktörlerine ilişkin kurumdaki görev değişkenine göre proaktiflik ($F=5,117$; $p<0,05$) faktöründe kurumdaki görevlerine göre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Hekimler, proaktiflik konusunda hemşire/ebe, teknisyen ve İdari Hizmetler Sınıfı seçeneğini işaretleyen çalışanlara göre daha olumsuz görüş ifade etmişlerdir. Buna göre; hemşire/ebe, teknisyen ve İdari Hizmetleri işaretleyen çalışanlar, hekimlere göre işleriyle ilgili gelişmeleri takip edebilme ve önceden pozisyon alabilmeye ilişkin bir irade ortaya koyabilecek yaklaşıma sahiptirler. Hemşire/ebe, teknisyen ve İdari Hizmetleri işaretleyen çalışanlar, hekimlere göre işleriyle ilgili proaktif bir tutum alabilmede daha başarılıdır.

İç girişimcilik alt faktörlerine ilişkin kurumdaki görev değişkenine göre özerklik ($F=3,472$; $p<0,05$) faktöründe kurumdaki görevlerine göre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Hekimler, özerklik konusunda İdari Hizmetleri işaretleyen çalışanlara göre daha olumsuz görüş ifade etmişlerdir. Buna göre; İdari Hizmetleri işaretleyen çalışanlar hekimlere kıyasla işleriyle ilgili bir projede çalıştıklarında ya da işleriyle ilgili bir karar alacakları zaman, bireysel hareket edebilme konusunda daha özgür bir tutuma sahiptirler. İdari Hizmetler Sınıfı seçeneğini işaretleyen çalışanlar hekimlere kıyasla işleriyle ilgili bağımsız hareket edebilme konusunda daha özgüvenlidir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, hastanede çalışan hekimlerin, farklı meslek gruplarından çalışanlara kıyasla İG ile ilgili daha fazla olumsuz görüş ifade ettikleri görülmüştür. Ayrıca çalışanların İG özelliklerine ilişkin verdikleri cevapların ortalamaları incelendiğinde, hekimlerin İG özelliklerinin tüm faktörlerde daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak boyutların tamamında istatistiki olarak farklılaşma tespit edilmiş ve 3e hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuçlara göre, İG düzeyi en düşük olan meslek grubunun hekimler olduğu görülmektedir. Bu sonucun hekimlerin kişisel özelliklerinden kaynaklanma olasılığı olduğu gibi sahip oldukları görevin formallik düzeyinin yüksekliği de olabilir. Yerine getirdikleri görevlerde standart prosedürlerin dışına çıkma konusunda daha az imkânı olan hekimlerin İG seviyelerinin daha düşük olması oldukça anlaşılabilir bir sonuçtur.

Yenilikçilik, Risk Alma, Proaktiflik ve Özerklik puan ortalamalarının çalışma süresi değişkenine göre farklılaşma durumu bağımsız örneklem t-testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Tablo 44’ de gösterilmiştir.

Tablo 44: İç Girişimcilik Puan Ortalamasının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puanlar	Çalışma Süresi	n	Ort.	Ss	t	p
Yenilikçilik	1 yıldan az	113	3,91	0,797	1,449	0,148
	1 yıldan fazla	339	3,79	0,744		
Risk Alma	1 yıldan az	113	3,07	0,831	2,600	0,010
	1 yıldan fazla	339	2,85	0,743		
Proaktiflik	1 yıldan az	113	3,33	0,891	0,706	0,480
	1 yıldan fazla	339	3,27	0,799		
Özerklik	1 yıldan az	113	3,43	0,744	1,244	0,214
	1 yıldan fazla	339	3,33	0,689		

Tablo 44 incelendiğinde, İG alt faktörlerine ilişkin yenilikçilik ($t=1,449$; $p>0,05$), proaktiflik ($t=0,706$; $p>0,05$) ve özerklik ($t=1,224$; $p>0,05$) faktörlerinde 1 yıldan az ve bir yıldan fazla süre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır.

İç girişimcilik alt faktörlerine ilişkin risk alma ($t=2,600$; $p<0,05$) faktöründe 1 yıldan az ve bir yıldan fazla süre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. 1 yıldan az çalışanlar, 1 yıldan fazla çalışanlara göre belirsizlik durumunda ya da yüksek riskli işlerde risk alabilmeye ilişkin daha fazla riski üstlenebilecek bir yaklaşıma sahiptirler. 1 yıldan az çalışanlar, 1 yıldan fazla çalışanlara göre işleriyle ilgili risk alabilme konusunda daha cesurdur. Sonuç olarak bir tane boyutta istatistiki olarak farklılaşma tespit edilmiş ve 3f hipotezi kabul edilmiştir.

Yenilikçilik, Risk Alma, Proaktiflik ve Özerklik puan ortalamalarının gelir durumu değişkenine göre farklılaşma durumu tek yönlü Anova testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Tablo 45’de gösterilmiştir.

Tablo 45: İç Girişimcilik Puan Ortalamasının Gelir Durumu Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puanlar	Gelir Durumu	n	Ort.	Ss	f	p	Fark
Yenilikçilik	Asgari Ücret (1)	43	4,23	0,681	7,065	0,000	1-2,3,4
	2.001-4.000 TL (2)	194	3,78	0,781			3-4
	4.001-6.000 TL (3)	161	3,86	0,717			
	6.001 TL üstü (4)	54	3,55	0,729			
Risk Alma	Asgari Ücret (1)	43	3,42	0,838	13,61	0,000	1-2,3,4
	2.001-4.000 TL (2)	194	2,92	0,782			2,3-4
	4.001-6.000 TL (3)	161	2,90	0,658			
	6.001 TL üstü (4)	54	2,45	0,736			
Proaktiflik	Asgari Ücret (1)	43	3,69	0,602	10,49	0,000	1-2,3,4
	2.001-4.000 TL (2)	194	3,33	0,838			2,3-4
	4.001-6.000 TL (3)	161	3,29	0,776			
	6.001 TL üstü (4)	54	2,80	0,849			
Özerklik	Asgari Ücret (1)	43	3,76	0,556	7,118	0,000	1,2,3,4
	2.001-4.000 TL (2)	194	3,34	0,710			
	4.001-6.000 TL (3)	161	3,35	0,707			
	6.001 TL üstü (4)	54	3,11	0,654			

İç girişimcilik alt faktörlerine ilişkin gelir durumu değişkenine göre yenilikçilik ($F=7,065$; $p<0,05$) faktöründe gelir durumlarına göre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Asgari gelire sahip olan çalışanlar yenilikçilik konusunda, geliri asgari ücretin üzerinde olan çalışanlara göre daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. Buna göre; 2.001 TL'nin altında geliri olan çalışanlar, asgari ücretin üzerinde geliri olanlara göre yeni fikirlerin ortaya atılması ve uygulanabilmesine ilişkin daha fazla yenilikçi bir yaklaşıma sahiptirler. asgari ücret seviyesinde geliri olan çalışanlar, asgari ücretin üzerinde geliri olanlara göre işleriyle ilgili yeni fikirlere daha açıktır. Yenilikçilik faktörü bakımından diğer bir anlamlı farklılık 4.001-6.000 TL ve 6.000 TL'nin üzerinde geliri olan çalışanların verdikleri cevapların ortalamalarında görülmüştür. 4.001-6.000 TL geliri olan çalışanlar, 6.001 TL'nin üzerinde geliri olanlara kıyasla, yeni fikirlerin ortaya atılması ve uygulanabilmesine ilişkin daha fazla yenilikçi bir yaklaşıma sahiptirler. 4.001-6.000 TL geliri olan çalışanlar, 6.001 TL'nin üzerinde geliri olanlara göre işleriyle ilgili yeni fikirlere daha açıktır.

İç girişimcilik alt faktörlerine ilişkin kurumdaki görev değişkenine göre risk alma ($F=4,652$; $p<0,05$) faktöründe gelir durumlarına göre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. 0-2.001 TL gelire sahip olan çalışanlar risk alma konusunda, geliri asgari ücretin üzerinde olan çalışanlara göre daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. Buna göre; asgari ücret düzeyinde geliri olan çalışanlar, asgari ücretin üzerinde geliri olanlara göre belirsizlik durumunda ya da yüksek riskli işlerde risk alabilmeye ilişkin, daha fazla riski üstlenebilecek bir yaklaşıma sahiptirler. Geliri asgari ücret düzeyinde olanlar geliri daha yüksek olan çalışanlara göre işleriyle ilgili risk alabilme konusunda daha cesurdur. Risk alma bakımından diğer bir anlamlı farklılık 2.001-4.000 TL ve 4.001-6.000 TL ile 6.000 TL'nin üzerinde geliri olan çalışanların verdikleri cevapların ortalamalarında görülmüştür. 2.001-6.000 TL arasında bir gelire sahip olan çalışanlar, 6.001 TL'nin üzerinde geliri olanlara kıyasla, yeni fikirlerin ortaya atılması ve uygulanabilmesine ilişkin daha fazla yenilikçi bir yaklaşıma sahiptirler. 2.001-6.000 TL arası geliri olan çalışanlar, 6.001 TL'nin üzerinde geliri olanlara göre işleriyle ilgili yeni fikirlere daha açıktır.

İç girişimcilik alt faktörlerine ilişkin kurumdaki görev değişkenine göre proaktiflik ($F=5,117$; $p<0,05$) faktöründe gelir durumlarına göre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Asgari ücret düzeyinde gelire sahip olan çalışanlar proaktif olma konusunda, geliri asgari ücretin üzerinde olan çalışanlara göre daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. Buna göre; asgari ücret düzeyinde geliri olan çalışanlar, asgari ücretin üzerinde geliri olanlara göre işleriyle ilgili gelişmeleri takip edebilme ve önceden pozisyon alabilmeye ilişkin bir irade ortaya koyabilecek yaklaşıma sahiptirler. Geliri Asgari ücret ve altında olanlar geliri daha yüksek olan çalışanlara göre işleriyle ilgili proaktif bir tutum alabilmede daha başarılıdır. Proaktiflik faktörü bakımından diğer bir anlamlı farklılık 2.001-4.000 TL ve 4.001-6.000 TL ile 6.000 TL'nin üzerinde geliri olan çalışanların verdikleri cevapların ortalamalarında görülmüştür. 2.001-6.000 TL arasında bir gelire sahip olan çalışanlar, 6.001 TL'nin üzerinde geliri olanlara kıyasla, işleriyle ilgili gelişmeleri takip edebilme ve önceden pozisyon alabilmeye ilişkin bir irade ortaya koyabilecek yaklaşıma sahiptirler. 2.001-6.000 TL arasında geliri olan çalışanlar, 6.001 TL'nin üzerinde geliri olanlara göre işleriyle ilgili proaktif bir tutum alabilmede daha başarılıdır.

İç girişimcilik alt faktörlerine ilişkin kurumdaki görev değişkenine göre özerklik ($F=3,472$; $p<0,05$) faktöründe gelir durumlarına göre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Asgari ücret seviyesinde gelire sahip olan çalışanlar özerk olma konusunda, geliri asgari ücretin üzerinde olan çalışanlara göre daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. Buna göre; asgari ücret düzeyinde geliri olan çalışanlar, asgari ücretin üzerinde geliri olanlara göre işleriyle ilgili bir projede çalıştıklarında ya da işleriyle ilgili bir karar alacakları zaman, bireysel hareket edebilme konusunda daha özgür bir tutuma sahiptirler. Geliri asgari ücret olanlar geliri daha yüksek olan çalışanlara göre işleriyle ilgili bağımsız hareket edebilme konusunda daha özgüvenlidir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, İG özellikleri bakımından gelir düzeyi önemli bir belirleyicidir. Hastanede çalışanlarından geliri asgari ücretin üzerinde olanlar, geliri asgari ücret ve altında olanlara kıyasla İG özellikleriyle ilgili daha olumsuz görüş ifade ettikleri görülmüştür. Ayrıca çalışanların İG özelliklerine ilişkin verdikleri cevapların ortalamaları incelendiğinde, asgari ücret düzeyinde bir gelire sahip olanların İG özelliklerinin tüm faktörlerde daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak boyutların tamamında istatistiki olarak farklılaşma tespit edilmiş ve 3g hipotezi kabul edilmiştir. Hipotezin kabul edilmesi gelir grupları arasında İG düzeyleri bakımından farklılıklar olduğunu gösterir. Düşük gelirli bireylerin İG özelliklerinin çok farklı nedenleri olabilir. Gelirin düşük olması bireylere farklı alternatifler ve yenilikler aramaya itebilir. Gelir düzeyi yüksek olanların da daha az değişim isteme ve daha az risk alma eğiliminde oldukları düşünülmektedir.

Yenilikçilik, Risk Alma, Proaktiflik ve Özerklik puan ortalamalarının çalışma statüsü değişkenine göre farklılaşma durumu bağımsız örneklem t-testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Tablo 46' de gösterilmiştir.

Tablo 46: İç Girişimcilik Puan Ortalamasının Çalışma Statüsü Değişkenine Göre Farklılaşma Durumu

Puanlar	Çalışma Statüsü	n	Ort.	Ss	t	p
Yenilikçilik	Kamu	291	3,86	0,741	1,381	0,168
	Özel	161	3,76	0,787		
Risk Alma	Kamu	291	2,91	0,795	0,390	0,697
	Özel	161	2,89	0,727		
Proaktiflik	Kamu	291	3,29	0,827	0,099	0,921
	Özel	161	3,28	0,816		
Özerklik	Kamu	291	3,36	0,700	0,180	0,857
	Özel	161	3,35	0,711		

Tablo 46 incelendiğinde, İG alt faktörlerine ilişkin yenilikçilik ($t=-1,381$; $p>0,05$), risk alma ($t=0,390$; $p>0,05$), proaktiflik ($t=0,099$; $p>0,05$) ve özerklik ($t=0,180$; $p<0,05$) faktörlerinde kamu statüsünde ve özel statüde çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Dolayısıyla 3h hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuca göre; kamu ve özel sektör çalışanlarının İG düzeyleri arasında bir farklılık bulunmamaktadır. Bu durum; kamu çalışanlarının özel sektör çalışanlarıyla benzer İG özelliklerine sahip olduklarını düşündürmektedir

5.5.6. Değişkenler Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bulgular

Sayısal iki değişken arasındaki nedensel olmayan ilişkilerin derecesinin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi kullanılmaktadır. Pearson korelasyon katsayısının kullanılabilmesi için değişkenlerin sayısal olması ve normal dağılımı sağlaması gerekmektedir. Bu çalışmada değişkenlerin sayısal ve normal dağılım varsayımı karşılanmıştır. Sağlık sektöründe çalışanların kurumsal Sosyal sorumluluk ve ÖVD ile İG düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon katsayılarının değerlendirilmesinde tabloda gösterilen değer aralıkları kullanılmıştır.

r	İlişki Düzeyi	İlişki Yönü
0,00 – 0,25	Çok Zayıf Düzey İlişki	
0,26 – 0,49	Zayıf Düzey İlişki	r = - ise negatif ilişki
0,50 – 0,69	Orta Düzey İlişki	r = + ise pozitif ilişki
0,70 – 0,89	Yüksek Düzey İlişki	
0,90 – 1,00	Çok Yüksek İlişki	

Kaynak: Kalaycı, 2014

Tablo 47’ de örgütsel vatandaşlık davranışları ile İG düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Korelasyon Değerleri verilmiştir.

Tablo 47: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ile İç Girişimcilik Düzeyleri Pearson Korelasyon Değerleri

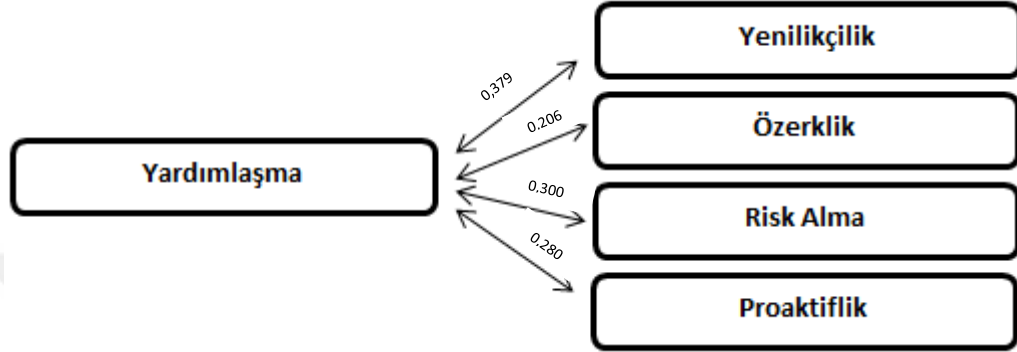
		Yenilikçilik	Özerklik	Risk Alma	Proaktiflik
Yardımlaşma	Pearson Korelasyon	0,379**	0,206**	0,300**	0,280**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0
	N	452	452	452	452
Sivil Erdem	Pearson Korelasyon	0,393**	0,283**	0,417**	0,403**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0
	N	452	452	452	452
Vicdanlılık	Pearson Korelasyon	0,328**	0,098*	0,276**	0,271**
	Sig. (2-tailed)	0	0,037	0	0
	N	452	452	452	452
Centilmenlik	Pearson Korelasyon	0,207**	0,172**	0,194**	0,239**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0
	N	452	452	452	452
Nezaket	Pearson Korelasyon	0,298**	0,236**	0,260**	0,279**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0
	N	452	452	452	452

** . Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır.

* . Korelasyon 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

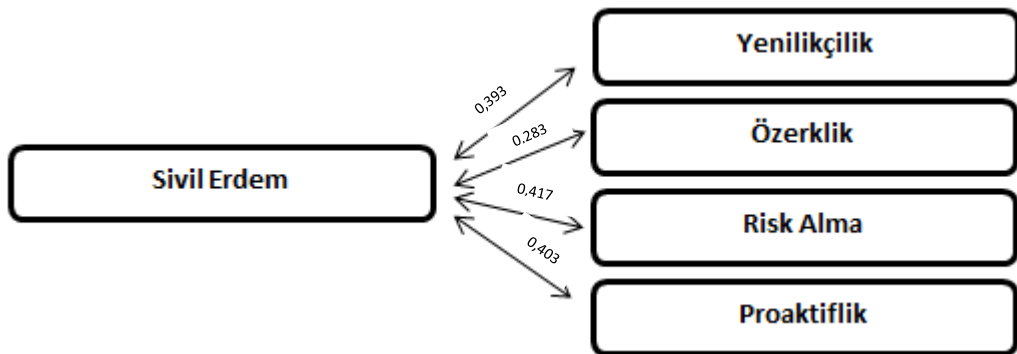
ÖVD faktörleri ile İG faktörleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan Pearson Korelasyon katsayısı sonuçları incelendiğinde şekil 4’te verilen sonuçlara ulaşılmıştır.

Şekil 4: Yardımlaşma Boyutunun İç Girişimcilik Boyutları ile İlişkisi



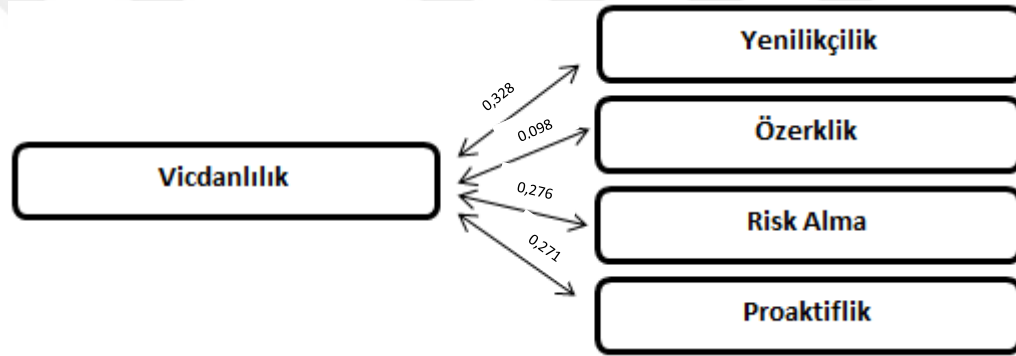
Yardımlaşma faktörü ile yenilikçilik ($r=0,379$; $p<0,01$), risk alma ($r=0,300$; $p<0,01$) ve proaktiflik ($r=0,280$; $p<0,01$) faktörleri arasında (0,01 anlam düzeyinde) zayıf pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle yardımlaşma algısı arttığında yenilikçilik, risk alma ve proaktiflik düzeylerinin de artacağını, tersi durumda da yardımlaşma algısının azalmasının yenilikçilik, risk alma ve proaktiflik düzeylerinin de azalacağını göstermektedir. Yardımlaşma faktörü ile özerklik faktörü ($r=0,206$; $p<0,01$) arasında (0,01 anlam düzeyinde) çok zayıf pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle yardımlaşma algısı arttığında özerklik düzeyinin de artacağı, yardımlaşma algısının azalması durumunda ise özerklik düzeyinin de azalacağı söylenebilir.

Şekil 5: Sivil Erdem Boyutunun İç Girişimcilik Boyutları ile İlişkisi



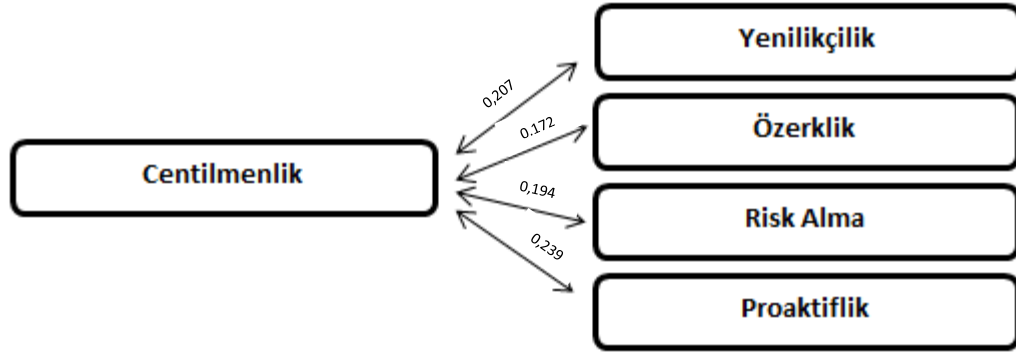
Sivil erdem faktörü ile yenilikçilik ($r=0,393$; $p<0,01$), özerklik faktörü ($r=0,283$; $p<0,01$), risk alma ($r=0,417$; $p<0,01$) ve proaktiflik ($r=0,403$; $p<0,01$) faktörleri arasında (0,01 anlam düzeyinde) zayıf pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle sivil erdem algısı arttığında yenilikçilik, özerklik, risk alma ve proaktiflik düzeylerinin de artacağını, tersi durumda da sivil erdem algısının azalması durumunda yenilikçilik, özerklik, risk alma ve proaktiflik düzeylerinin de azalacağını göstermektedir.

Şekil 6: Vicdanlılık Boyutunun İç Girişimcilik Boyutları ile İlişkisi



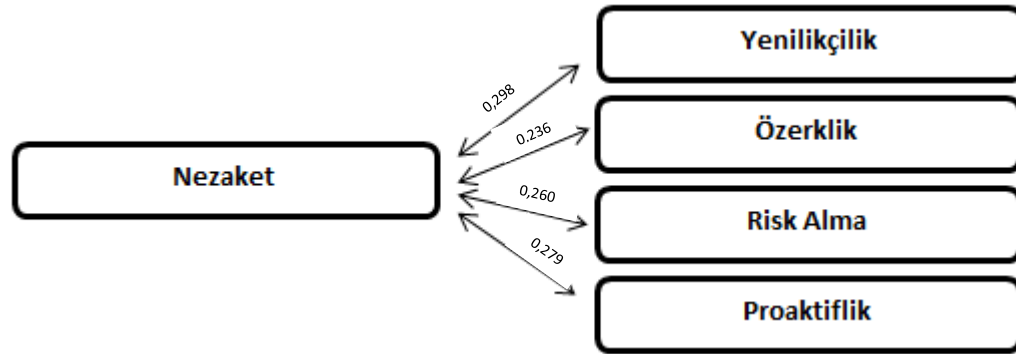
Vicdanlılık faktörü ile yenilikçilik ($r=0,328$; $p<0,01$), risk alma ($r=0,276$; $p<0,01$) ve proaktiflik ($r=0,271$; $p<0,01$) faktörleri arasında (0,01 anlam düzeyinde) zayıf pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle vicdanlılık algısı arttığında yenilikçilik, risk alma ve proaktiflik düzeylerinin de artacağını, tersi durumda da vicdanlılık algısının azalması durumunda yenilikçilik, risk alma ve proaktiflik düzeylerinin de azalacağını göstermektedir. Vicdanlılık faktörü ile özerklik faktörü ($r=0,098$; $p<0,05$) arasında (0,05 anlam düzeyinde) çok zayıf pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle vicdanlılık algısı arttığında özerklik düzeyinin de artacağı, tersi durumda da yardımlaşma algısının azalması durumunda özerklik düzeyinin de azalacağını göstermektedir.

Şekil 7: Centilmenlik Boyutunun İç Girişimcilik Boyutları ile İlişkisi



Centilmenlik faktörü ile yenilikçilik ($r=0,207$; $p<0,01$), özerklik faktörü ($r=0,172$; $p<0,01$), risk alma ($r=0,194$; $p<0,01$) ve proaktiflik ($r=0,239$; $p<0,01$) faktörleri arasında (0,01 anlam düzeyinde) çok zayıf pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle sonuç centilmenlik algısı arttığında yenilikçilik, özerklik, risk alma ve proaktiflik düzeylerinin de artacağını, tersi durumda da yani centilmenlik algısının azalması durumunda yenilikçilik, özerklik, risk alma ve proaktiflik düzeylerinin de azalacağını göstermektedir.

Şekil 8: Nezaket Boyutunun İç Girişimcilik Boyutları ile İlişkisi



Nezaket faktörü ile yenilikçilik ($r=0,298$; $p<0,01$), risk alma ($r=0,260$; $p<0,01$) ve proaktiflik ($r=0,279$; $p<0,01$) faktörleri arasında (0,01 anlam düzeyinde) zayıf pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle nezaket algısı arttığında yenilikçilik, risk alma ve proaktiflik düzeylerinin de artacağını, tersi durumda da nezaket algısı durumunda azalmasının yenilikçilik, risk alma ve proaktiflik düzeylerinin de azalacağını göstermektedir. Nezaket faktörü ile özerklik faktörü ($r=0,236$; $p<0,01$) arasında (0,01 anlam düzeyinde) çok zayıf pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle nezaket

algısı arttığında özerklik düzeyinin de artacağı, tersi durumda da nezaket algısının azalmasının özerklik düzeyinin de azalacağını göstermektedir. Sonuç olarak Örgütsel Vatandaşlık ve İç Girişimcilik boyutlarının tamamında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki tespit edildiğinden 4. Hipotez kabul edilir. Bu sonuca göre, ÖVD pozitif olarak artış gösterirse İG algısının da pozitif olarak artış gösterdiği söylenebilir.

Tablo 48’de kurumsal sosyal sorumluluk ile İG düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Korelasyon Değerleri verilmiştir.

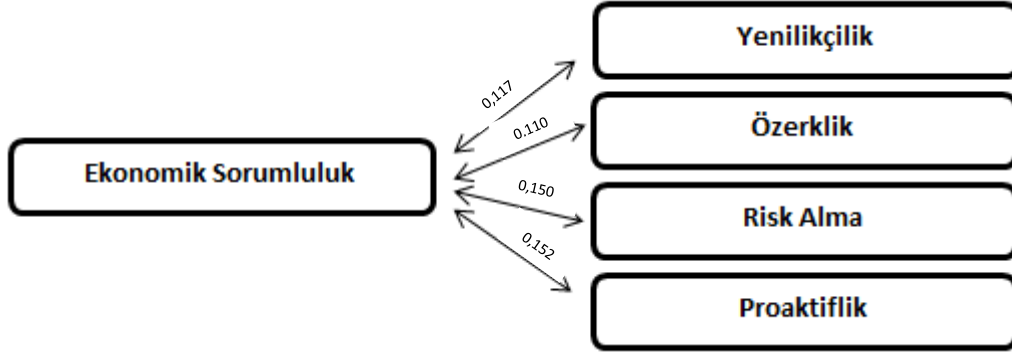
Tablo 48: Kurumsal Sosyal Sorumluluk ile İç Girişimcilik Düzeyleri Pearson Korelasyon Değerleri

		Yenilikçilik	Özerklik	Risk Alma	Proaktiflik
Ekonomik Sorumluluk	Pearson Korelasyon	0,117*	0,110*	0,150**	0,152**
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,02	0,001	0,001
	N	452	452	452	452
Yasal Sorumluluk	Pearson Korelasyon	0,267**	0,254**	0,250**	0,313**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0
	N	452	452	452	452
Etik Sorumluluk	Pearson Korelasyon	0,276**	0,309**	0,351**	0,368**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0
	N	452	452	452	452
Gönüllü Sorumluluk	Pearson Korelasyon	0,357**	0,309**	0,340**	0,414**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0
	N	452	452	452	452

** . Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır.

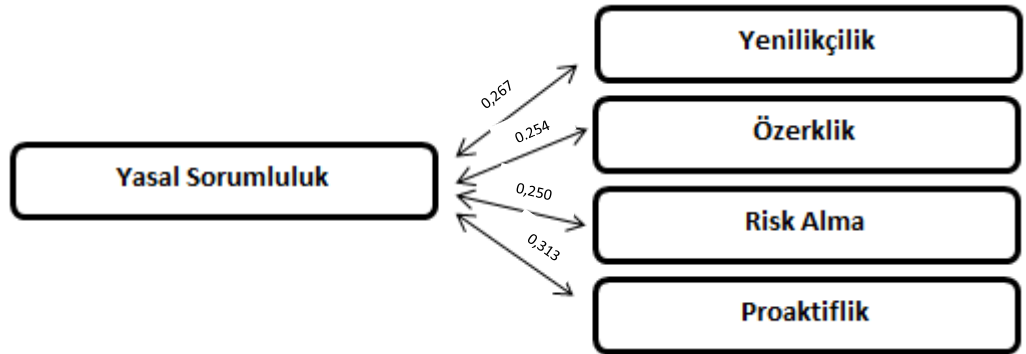
* . Korelasyon 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Şekil 9: Ekonomik Sorumluluk Boyutunun İç Girişimcilik Boyutları ile İlişkisi



Ekonomik sorumluluk faktörü ile yenilikçilik ($r=0,117$; $p<0,05$), özerklik ($r=0,110$; $p<0,05$), risk alma ($r=0,150$; $p<0,01$) ve proaktiflik ($r=0,152$; $p<0,01$) faktörleri arasında çok zayıf pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle ekonomik sorumluluk algısı arttığında yenilikçilik, özerklik, risk alma ve proaktiflik düzeylerinin de artacağını, tersi durumda da ekonomik sorumluluk algısının azalması durumunda yenilikçilik, özerklik, risk alma ve proaktiflik düzeylerinin de azalacağını göstermektedir.

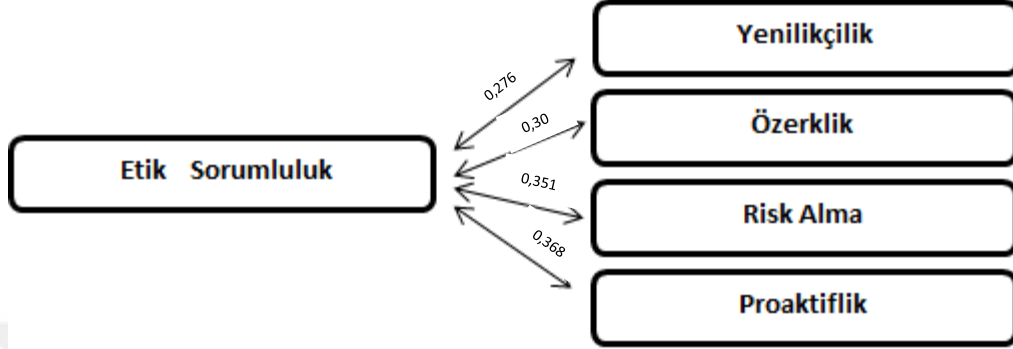
Şekil 10: Yasal Sorumluluk Boyutunun İç Girişimcilik Boyutları ile İlişkisi



Yasal sorumluluk faktörü ile yenilikçilik ($r=0,267$; $p<0,01$) ve proaktiflik ($r=0,313$; $p<0,01$) faktörleri arasında zayıf pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle yasal sorumluluk algısı arttığında yenilikçilik ve proaktiflik düzeylerinin de artacağını, tersi durumda da yasal sorumluluk algısının azalmasının yenilikçilik ve proaktiflik düzeylerinin de azalacağını göstermektedir. Yasal sorumluluk faktörü ile özerklik ($r=0,254$; $p<0,01$) faktörü ve risk alma ($r=0,250$; $p<0,01$) arasında çok zayıf pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu

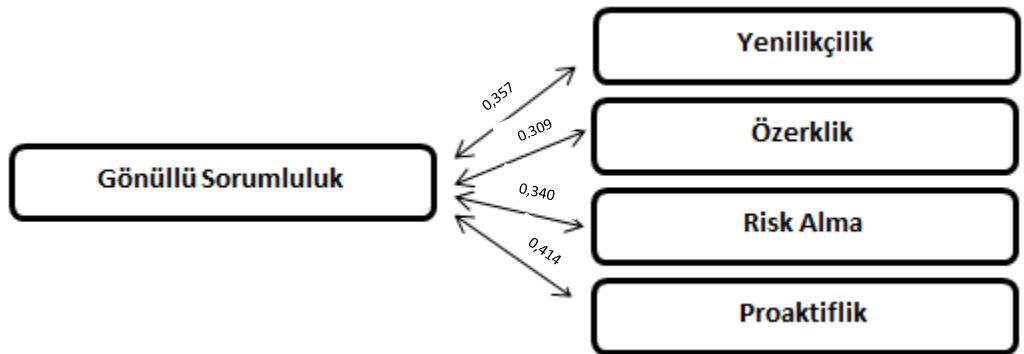
görülmüştür. Diğer bir ifadeyle yasal sorumluluk algısı arttığında özerklik ve risk alma düzeyinin de az da olsa artacağı, tersi durumda da yasal sorumluluk algısının azalmasının özerklik ve risk alma düzeylerinin de azaltacağını göstermektedir.

Şekil 11: Etik Sorumluluk Boyutunun İç Girişimcilik Boyutları ile İlişkisi



Etik sorumluluk faktörü ile yenilikçilik ($r=0,276$; $p<0,01$), özerklik ($r=0,309$; $p<0,01$), risk alma ($r=0,351$; $p<0,01$) ve proaktiflik ($r=0,368$; $p<0,01$) faktörleri arasında zayıf pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle etik sorumluluk algısı arttığında yenilikçilik, özerklik, risk alma ve proaktiflik düzeylerinin de artacağını, tersi durumda da etik sorumluluk algısının azalmasının yenilikçilik, özerklik, risk alma ve proaktiflik düzeylerinin de azalacağını göstermektedir.

Şekil 12: Gönüllü Sorumluluk Boyutunun İç Girişimcilik Boyutları ile İlişkisi



Gönüllü sorumluluk faktörü ile yenilikçilik ($r=0,357$; $p<0,01$), özerklik ($r=0,309$; $p<0,01$), risk alma ($r=0,340$; $p<0,01$) ve proaktiflik ($r=0,414$; $p<0,01$) faktörleri arasında zayıf pozitif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür.

Diğer bir ifadeyle gönüllü sorumluluk algısı arttığında yenilikçilik, özerklik, risk alma ve proaktiflik düzeylerinin de artacağını, tersi durumda da gönüllü sorumluluk algısının azalmasının yenilikçilik, özerklik, risk alma ve proaktiflik düzeylerinin de azalacağını göstermektedir. Sonuç olarak Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve İç Girişimcilik boyutlarının tamamında pozitif yönlü doğrusal bir ilişki tespit edildiğinden 5. Hipotez kabul edilir. Bu sonuçla çalışanın Kurumsal Sosyal Sorumluluk algısının pozitif yönde artması ile İG algısının da pozitif yönde artacağı görülmektedir.

5.5.7. İlişkinin Yönüne ve Derecesine Dair Bulgular

Bir önceki bölümde korelasyon analizi yaparak Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Örgütsel Vatandaşlık değişkenlerinin İç Girişimcilik değişkeniyle arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur. Bu ilişkinin yönünü tespit etmek amacıyla araştırmanın bağımsız değişkenleri olan “Kurumsal Sosyal Sorumluluk” ve “Örgütsel Vatandaşlık” skorları ile bağımlı değişken olan “İç Girişimcilik” skorları arasında çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel vatandaşlık alt boyut puanlarının iç girişimcilik ölçeğinin alt boyut puanlarına etkisini inceleyebilmek için Enter Yöntemi kullanılarak çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

Regresyon analizinin amacı, bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel modeller ile açıklayarak bağıntılar bulmaktır. Bağımlı değişken hedef ya da sonuç değişkeni, bağımsız değişken ise hedef ya da sonuç değişkenini etkilediği düşünülen değişkenlerdir (Kalaycı, 2014). Tüm regresyon analizlerinin temel amacı kestirim yapmak, bağımlı değişkeni etkileyen en önemli bağımsız değişkenleri belirleyebilmek ve önemli olan bağımsız değişkenler yardımıyla bağımlı değişken ile ilgili kestirim yapabilmektir.

Çalışmada kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel vatandaşlık alt boyutları bağımsız değişken, İG alt boyutları ise bağımlı değişken olarak alınmıştır. Regresyon analizi uygulanmadan önce regresyon varsayımları olan normallik, doğrusallık, çoklu bağlantı sorunu ($VIF > 5$) ve otokorelasyon varsayımları tek tek incelenmiş ve varsayımların sağlandığı görülmüştür.

İlk olarak bağımsız değişkenlerin her bir alt boyutunun bağımsız değişkenin alt boyutu olan “Yenilikçilik” kavramına olan etkisi test edilmiştir.

Tablo 49: Bağımsız Değişkenlerin İç Girişimcilik Ölçeğinin Yenilikçilik Alt Boyutu Üzerindeki Etkisi ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Beta	t	p	B için 95% Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Sabit	1,597	0,347		4,597	0,000	0,914	2,279
Kurumsal Sosyal Sorumluluk							
Etik Sorumluluk	0,070	0,096	0,032	0,729	0,466	-0,119	0,260
Yasal Sorumluluk	0,071	0,083	0,050	0,864	0,388	-0,091	0,234
Gönüllü Sorumluluk	-0,049	0,080	-0,037	-0,611	0,541	-0,207	0,109
Ekonomik Sorumluluk	0,140	0,066	0,140	2,124	0,034*	0,010	0,269
Örgütsel Vatandaşlık							
Yardımlaşma	0,164	0,056	0,164	2,897	0,004**	0,053	0,275
Vicdanlılık	0,172	0,048	0,198	3,575	0,000***	0,078	0,267
Nezaket	0,075	0,061	0,069	1,224	0,222	-0,045	0,194
Centilmenlik	-0,043	0,041	-0,052	-1,035	0,301	-0,124	0,038
Sivil Erdem	0,052	0,053	0,053	0,986	0,325	-0,051	0,155

Model Özeti:

R=0,474; R²=0,224; Adj. R²=0,208; F= 14,195; p=0,000***

Bağımlı Değişken=Yenilikçilik Alt Boyutu

*p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001

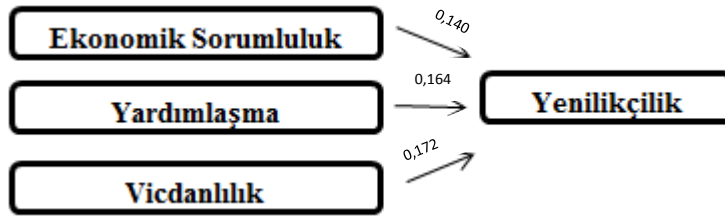
Std. Hata=Standart Hata, Adj. R²=Adjusted (Düzeltilmiş) R²

t, F=Test İstatistiği p=Anlamlılık Düzeyi GA=Güven Aralığı

Tablo 49’da kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel vatandaşlık alt boyut puanlarının iç girişimcilik ölçeğinin yenilikçilik alt boyut puanına etkisi olup olmadığını belirleyebilmek için uygulanan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz (F=14,195; p<0,001). Yenilikçilik puanında meydana gelen değişimin %20,8’i modele dahil ettiğimiz bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır (Adj.R²=0,208).

Bağımsız değişkenlerin modeldeki katsayıları incelendiğinde ise KSS alt boyutlarından ekonomik sorumluluk ve ÖVD alt boyutlarından ise yardımlaşma ile vicdanlılık puanlarının yenilikçilik puanı üzerindeki etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz ($p < 0,05$). Buna göre; ekonomik sorumluluk, yardımlaşma ve vicdanlılık puanlarının yenilikçilik puanına pozitif etki yaptığını görmekteyiz. Başka bir ifade ile ekonomik sorumluluk puanındaki 1 birimlik artış, yenilikçilik puanında 0,140 (B) birim artışa sebep olmakta iken yardımlaşma puanındaki 1 birimlik artış, yenilikçilik puanında 0,164 (B) birim artışa sebep olmakta; vicdanlılık puanındaki 1 birimlik artış ise yenilikçilik puanında 0,172 (B) birim artışa sebep olmaktadır. Şekil 13’te bu etki gösterilmiştir.

Şekil 13: Ekonomik Sorumluluk, Yardımlaşma ve Vicdanlılık Boyutlarının Yenilikçilik Boyutuna Etkisi



İkinci olarak bağımsız değişkenlerin her bir alt boyutunun bağımsız değişkenin alt boyutu olan “Risk Alma” kavramına olan etkisi test edilmiştir

Tablo 50: Bağımsız Değişkenlerin İç Girişimcilik Ölçeğinin Risk Alma Alt Boyutu Üzerindeki Etkisi ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Beta	t	p	B için 95% Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Sabit	1,446	0,369		3,920	0,000	0,721	2,171
Kurumsal Sosyal Sorumluluk							
Etik Sorumluluk	0,031	0,102	0,014	0,300	0,765	-0,171	0,232
Yasal Sorumluluk	0,031	0,088	0,021	0,355	0,722	-0,141	0,204
Gönüllü Sorumluluk	0,160	0,085	0,120	1,878	0,061	-0,007	0,328
Ekonomik Sorumluluk	0,144	0,070	0,142	2,054	0,041*	0,006	0,281

Örgütsel Vatandaşlık

Yardımlaşma	0,032	0,060	0,031	0,529	0,597	-0,086	0,150
Vicdanlılık	0,154	0,051	0,174	3,002	0,003**	0,053	0,254
Nezaket	-0,191	0,065	-0,173	-2,947	0,003**	-0,318	-0,064
Centilmenlik	0,026	0,044	0,031	,595	0,552	-0,060	0,112
Sivil Erdem	0,090	0,056	0,090	1,607	0,109	-0,020	0,199

Model Özeti:

$R=0,391$; $R^2=0,153$; $Adj. R^2=0,136$; $F= 8,878$; $p=0,000^{***}$

Bağımlı Değişken=Risk Alma Alt Boyutu

* $p<0,05$ ** $p<0,01$ *** $p<0,001$

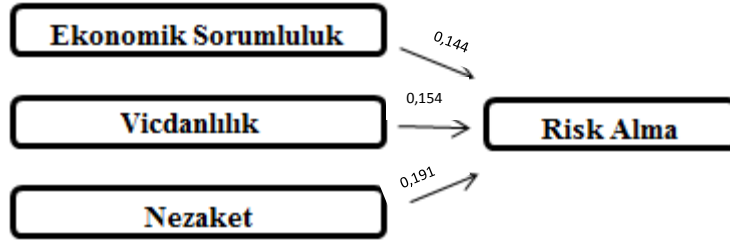
Std. Hata=Standart Hata, Adj. R²=Adjusted (Düzeltilmiş) R²

t, F=Test İstatistiği p=Anlamlılık Düzeyi GA=Güven Aralığı

Tablo 50’de kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel vatandaşlık alt boyut puanlarının iç girişimcilik ölçeğinin risk alma alt boyut puanına etkisi olup olmadığını belirleyebilmek için uygulanan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz ($F=8,878$; $p<0,001$). Risk alma puanında meydana gelen değişimin %13,6’sı modele dahil ettiğimiz bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır ($Adj.R^2=0,136$).

Bağımsız değişkenlerin modeldeki katsayıları incelendiğinde ise KSS alt boyutlarından ekonomik sorumluluk ve ÖVD alt boyutlarından ise vicdanlılık ile nezaket puanlarının risk alma puanı üzerindeki etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz ($p<0,05$). Buna göre; ekonomik sorumluluk ile vicdanlılık puanlarının risk alma puanına pozitif etki yaptığını, nezaket puanının ise risk alma puanına negatif etki yaptığını görmekteyiz. Başka bir ifade ile ekonomik sorumluluk puanındaki 1 birimlik artış, risk alma puanında 0,144 (B) birim artışa sebep olmakta iken vicdanlılık puanındaki 1 birimlik artış, risk alma puanında 0,154 (B) birim artışa sebep olmakta; nezaket puanındaki 1 birimlik artış ise risk alma puanında 0,191 (B) birim azalışa sebep olmaktadır. Şekil 14’te bu etki gösterilmiştir.

Şekil 14: Ekonomik Sorumluluk, Vicdanlılık ve Nezaket Boyutlarının Risk Alma Boyutuna Etkisi



Üçüncü olarak bağımsız değişkenlerin her bir alt boyutunun bağımsız değişkenin alt boyutu olan “Proaktiflik” kavramına olan etkisi test edilmiştir

Tablo 51: Bağımsız Değişkenlerin İç Girişimcilik Ölçeğinin Proaktiflik Alt Boyutu Üzerindeki Etkisi ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Beta	t	p	B için 95% Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Sabit	0,860	0,378		2,278	0,023	0,118	1,602
Kurumsal Sosyal Sorumluluk							
Etik Sorumluluk	0,136	0,105	0,057	1,294	0,196	-0,070	0,342
Yasal Sorumluluk	-0,018	0,090	-0,012	-0,199	0,842	-0,195	0,159
Gönüllü Sorumluluk	0,214	0,087	0,150	2,447	0,015*	0,042	0,385
Ekonomik Sorumluluk	0,077	0,072	0,071	1,069	0,286	-0,064	0,217
Örgütsel Vatandaşlık							
Yardımlaşma	0,030	0,061	0,028	0,491	0,624	-0,091	0,151
Vicdanlılık	0,274	0,052	0,291	5,240	0,000**	0,171	0,377
Nezaket	0,046	0,066	0,039	0,691	0,490	-0,084	0,176
Centilmenlik	-0,039	0,045	-0,044	-0,859	0,391	-0,127	0,050
Sivil Erdem	0,026	0,057	0,024	0,452	0,652	-0,086	0,138

Model Özeti:

R=0,391; R²=0,153; Adj. R²=0,136; F= 8,878; p=0,000**

Bağımlı Değişken=Proaktiflik Alt Boyutu

*p<0,05 **p<0,001

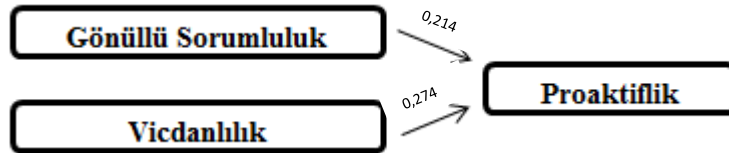
Std. Hata=Standart Hata, Adj. R²=Adjusted (Düzeltilmiş) R²

t, F=Test İstatistiği p=Anlamlılık Düzeyi GA=Güven Aralığı

Tablo 51’te kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel vatandaşlık alt boyut puanlarının iç girişimcilik ölçeğinin proaktiflik alt boyut puanına etkisi olup olmadığını belirleyebilmek için uygulanan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz ($F=8,878$; $p<0,001$). Proaktiflik puanında meydana gelen değişimin %13,6’sı modele dahil ettiğimiz bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır ($Adj.R^2=0,136$).

Bağımsız değişkenlerin modeldeki katsayıları incelendiğinde ise KSS alt boyutlarından gönüllü sorumluluk ve ÖVD alt boyutlarından ise vicdanlılık puanlarının proaktiflik puanı üzerindeki etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz ($p<0,05$). Buna göre; gönüllü sorumluluk ve vicdanlılık puanlarının proaktiflik puanına pozitif etki yaptığını görmekteyiz. Başka bir ifade ile gönüllü sorumluluk puanındaki 1 birimlik artış, proaktiflik puanında 0,214 (B) birim artışa sebep olmakta iken vicdanlılık puanındaki 1 birimlik artış, proaktiflik puanında 0,274 (B) birim artışa sebep olmaktadır. Şekil 15’te bu etki gösterilmiştir.

Şekil 15: Gönüllü Sorumluluk ve Vicdanlılık Boyutlarının Proaktiflik Boyutuna Etkisi



Dördüncü olarak bağımsız değişkenlerin her bir alt boyutunun bağımsız değişkenin alt boyutu olan “Özerklik” kavramına olan etkisi test edilmiştir

Tablo 52: Bağımsız Değişkenlerin İç Girişimcilik Ölçeğinin Özerklik Alt Boyutu Üzerindeki Etkisi ve Modeldeki Katsayılarının Anlamlılığı

Bağımsız Değişkenler	B	Std. Hata	Beta	t	p	B için 95% Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Sabit	1,243	0,319		3,895	0,000	0,616	10,871
Kurumsal Sosyal Sorumluluk							
Etik Sorumluluk	0,090	0,089	0,044	1,019	0,309	-0,084	0,265
Yasal Sorumluluk	0,041	0,076	0,031	0,539	0,590	-0,108	0,190
Gönüllü Sorumluluk	0,109	0,074	0,090	1,480	0,140	-0,036	0,254
Ekonomik Sorumluluk	0,183	0,061	0,197	3,014	0,003*	0,064	0,302
Örgütsel Vatandaşlık							
Yardımlaşma	-0,018	0,052	-0,019	-0,346	0,729	-0,120	0,084
Vicdanlılık	0,196	0,044	0,243	4,424	0,000**	0,109	0,283
Nezaket	0,011	0,056	0,010	0,188	0,851	-0,100	0,121
Centilmenlik	0,020	0,038	0,027	0,532	0,595	-0,054	0,095
Sivil Erdem	0,018	0,048	0,020	0,379	0,705	-0,077	0,113

Model Özeti:

R=0,488; R²=0,239; Adj. R²=0,223; F= 15,385; **p=0,000****

Bağımlı Değişken=Özerklik Alt Boyutu

*p<0,01 **p<0,001

Std. Hata=Standart Hata, Adj. R²=Adjusted (Düzeltilmiş) R²

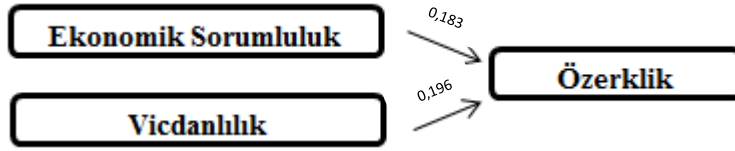
t, F=Test İstatistiği p=Anlamlılık Düzeyi GA=Güven Aralığı

Tablo 52’de kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel vatandaşlık alt boyut puanlarının iç girişimcilik ölçeğinin özerklik alt boyut puanına etkisi olup olmadığını belirleyebilmek için uygulanan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (F=15,385; p<0,001). Özerklik puanında meydana gelen değişimin %22,3’ü modele dahil ettiğimiz bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır (Adj.R²=0,223).

Bağımsız değişkenlerin modeldeki katsayıları incelendiğinde ise KSS alt boyutlarından ekonomik sorumluluk ve ÖVD alt boyutlarından ise vicdanlılık puanlarının özerklik puanı üzerindeki etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz (p<0,05). Buna göre; ekonomik sorumluluk ve vicdanlılık puanlarının özerklik puanına pozitif etki yaptığını görmekteyiz. Başka bir ifade ile ekonomik

sorumluluk puanındaki 1 birimlik artış, özerklik puanında 0,183 (B) birim artışa sebep olmakta iken vicdanlılık puanındaki 1 birimlik artış, özerklik puanında 0,196 (B) birim artışa sebep olmaktadır. Şekil 16’da bu etki daha açık olarak anlaşılabilir.

Şekil 16: Ekonomik Sorumluluk ve Vicdanlılık Boyutlarının Özerklik Boyutuna Etkisi



Tablo 53’te hipotez testlerinin sonuçları bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirebilmek amacıyla tablo halinde verilmektedir

Tablo 53: Hipotez Testlerinin Sonuçları

	Hipotezler	Sonuç
Hipotez 1a	Sağlık sektörü çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk algıları “Cinsiyet” özelliklerine göre farklılık göstermektedir.	Ret
Hipotez 1b	Sağlık sektörü çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk algıları “Yaş” değişkenine göre farklılık göstermektedir	Ret
Hipotez 1c	Sağlık sektörü çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk algıları “Medeni Durum” değişkenine göre farklılık göstermektedir	Ret
Hipotez 1d	Sağlık sektörü çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk algıları “Eğitim Durumu” değişkenine göre farklılık göstermektedir	Kabul
Hipotez 1e	Sağlık sektörü çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk algıları “Kurumdaki Görev” değişkenine göre farklılık göstermektedir	Kabul
Hipotez 1f	Sağlık sektörü çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk algıları “Çalışma Süresi” değişkenine göre farklılık göstermektedir	Kabul
Hipotez 1g	Sağlık sektörü çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk algıları “Gelir Durumu” değişkenine göre farklılık göstermektedir	Kabul
Hipotez 1h	Sağlık sektörü çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk algıları “Çalışma Statüsü” değişkenine göre farklılık göstermektedir	Ret
Hipotez 2a	Sağlık sektörü çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık davranışları “Cinsiyet” özelliklerine göre farklılık göstermektedir.	Ret
Hipotez 2b	Sağlık sektörü çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık davranışları “Yaş” değişkenine göre farklılık göstermektedir	Ret

Hipotez 2c	Sağlık sektörü çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık davranışları “Medeni Durum” değişkenine göre farklılık göstermektedir	Ret
Hipotez 2d	Sağlık sektörü çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık davranışları “Eğitim Durumu” değişkenine göre farklılık göstermektedir	Ret
Hipotez 2e	Sağlık sektörü çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık davranışları “Kurumdaki Görev” değişkenine göre farklılık göstermektedir	Kabul
Hipotez 2f	Sağlık sektörü çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık davranışları “Çalışma Süresi” değişkenine göre farklılık göstermektedir	Ret
Hipotez 2g	Sağlık sektörü çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık davranışları “Gelir Durumu” değişkenine göre farklılık göstermektedir	Kabul
Hipotez 2h	Sağlık sektörü çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık davranışları “Çalışma Statüsü” değişkenine göre farklılık göstermektedir	Kabul
Hipotez 3a	Sağlık sektörü çalışanlarının İç Girişimcilik eğilimleri “Cinsiyet” özelliklerine göre farklılık göstermektedir.	Ret
Hipotez 3b	Sağlık sektörü çalışanlarının İç Girişimcilik eğilimleri “Yaş” değişkenine göre farklılık göstermektedir	Kabul
Hipotez 3c	Sağlık sektörü çalışanlarının İç Girişimcilik eğilimleri “Medeni Durum” değişkenine göre farklılık göstermektedir	Kabul
Hipotez 3d	Sağlık sektörü çalışanlarının İç Girişimcilik eğilimleri “Eğitim Durumu” değişkenine göre farklılık göstermektedir	Kabul
Hipotez 3e	Sağlık sektörü çalışanlarının İç Girişimcilik eğilimleri “Kurumdaki Görev” değişkenine göre farklılık göstermektedir	Kabul
Hipotez 3f	Sağlık sektörü çalışanlarının İç Girişimcilik eğilimleri “Çalışma Süresi” değişkenine göre farklılık göstermektedir	Kabul
Hipotez 3g	Sağlık sektörü çalışanlarının İç Girişimcilik eğilimleri “Gelir Durumu” değişkenine göre farklılık göstermektedir	Kabul
Hipotez 3h	Sağlık sektörü çalışanlarının İç Girişimcilik eğilimleri “Çalışma Statüsü” değişkenine göre farklılık göstermektedir	Ret
Hipotez 4	Sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışları ile iç girişimcilik eğilimleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
Hipotez 5	Sağlık sektörü çalışanlarının kurumsal sosyal sorumluluk algıları ile iç girişimcilik eğilimleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
Hipotez 6	Sağlık sektörü çalışanlarının kurumsal sosyal sorumluluk algıları iç girişimcilik eğilimlerine olumlu yönde etki eder.	Kabul
Hipotez 7	Sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı iç girişimcilik eğilimlerine olumlu yönde etki eder.	Kabul

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

İç girişimcilik hem kişilere hem kurumlara hem de toplumun diğer kesimlerine iktisadi ve sosyal açıdan fayda sağlayan bir kavramdır. Toplumların gelişmesi ve küresel rekabet ortamında kendine yer edinmesi ile girişimcilik faaliyetleri arasında doğrusal bir ilişki söz konusudur. Küresel düzeyde söz sahibi olan kişi veya kurumlara bakıldığında yaşadıkları toplumda daha çok yenilik yapabilme, risk alabilme, özerk olabilme ve proaktif davranabilme niteliklerine sahiptirler. Kısaca artık İG kavramı bir ayrıcalık değil, küresel rekabet ortamında ayakta kalabilmenin şartlarından bir tanesidir.

İç girişimcilik kavramını sadece ürün üreten ve satan işletmeler için bir özellik olarak düşünmek eksik olur. İç girişimcilik faaliyetleri hizmet sektöründe de özellikle son dönemde büyük bir ivme kazanmaktadır. Araştırmanın uygulama kısmının yapıldığı kurum da bir hizmet işletmesi olan sağlık kurumudur.

Sağlık sektöründe İG konusu büyük önem arz etmektedir. Teknolojik gelişmeler, dijitalleşme, yaşlı nüfus ve kronik hastalıklara bağlı olarak sağlık sistemlerinin geleceğe yönelik alternatif arayışları içerisinde olması, sağlık hizmetleri koşullarında sağlanan yenilikler bunun yanında sağlık sisteminin sürdürülebilirlik problemindeki artış, yenilikçi ve uygun maliyetli bir çözüm gerektirmektedir (Memiş, 2018). Tüm bu konular doğrudan İG kavramı kapsamına girmektedir.

Girişimcilik faaliyetinin doğasında özgürlük ve sınırları zorlama vardır. Buna karşın sağlık hizmetleri belirli kuralları ve doğruları olan bir hizmet şeklidir. Bundan dolayı araştırmada doğrudan girişimcilik kavramından ziyade sınırları çizilebilen ve kurum şartlarına göre şekillenebilen İG kavramı incelenmektedir.

Sağlık hizmetleri çok yönlü bir işlemdir. Sağlık hizmetlerini alan bireyler farklı kültür, gelenek, din ve bölgelerden olabilmektedir. Bu gibi durumlarda insani değerler ve etik kuralları devreye girmektedir. Araştırmanın değişkenleri olan iç girişimcilik, Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Örgütsel Vatandaşlık kavramlarını almamızın nedeni de bu kavramların din, dil ve ırk fark etmeden tüm işletmelerde geçerli değerleri kapsamasından kaynaklanmaktadır. Araştırmada kullanılan Kurumsal Sosyal Sorumluluk kavramı: Ekonomik Sorumluluk, Yasal Sorumluluk, Etik Sorumluluk ve Gönüllü Sorumluluk olmak üzere 4 boyuttan oluşmaktadır ve

genel toplumsal kural ve değerleri kapsamaktadır. Yine Örgütsel Vatandaşlık kavramı Yardımlaşma, Vicdanlılık, Nezaket, Centilmenlik ve Sivil Erdem boyutlarını kapsamaktadır bu boyutlar tüm kültür ve coğrafyalarda geçerli olan genel değerlerdir.

Bu çalışma referans alınarak ilerde yapılabilecek farklı bilimsel çalışmalarda bu kavramlar yerine farklı değişkenler kullanılarak sağlık sektörü çalışanlarının iç girişimcilik özellikleri ile ilişkisi farklı bir açıdan incelenebilir.

Araştırma sonucunda ulaşılan bulguları inceleyecek olursak, Katılımcıların demografik özellikleri konusunda elde edilen sonuçlardan birisi, katılımcıların %64,2'sinin kadın olmasıdır. Araştırma yapılan kurumda çalışan hemşirelerin çoğunun kadınlardan oluşması ve kadın sayısının yüksek olmasına bağlı olduğu düşünülmektedir. Bunun haricinde yaş aralığı olarak 18-30 yaş grubunun toplam katılımcıların %52,2'sini oluşturmasının sebebi ise, kurumun yeni faaliyete geçmesi ve özellikle kamu dışında çalışan yardımcı hizmetler sınıfının genç bireylerden oluşmasıdır. Kurumun yeni olmasının göstergelerinden biri de çalışma süresi 1 yıldan az olanların toplam katılımcılar içerisindeki oranının %25 olmasıdır. Bunun haricinde demografik özelliklerle ilgili dikkat çekici bir farklılık bulunmamaktadır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri hem diğer bilimsel çalışmalarda hem de yapılan bu çalışmada oldukça yüksek seviyede hesaplanmaktadır. Ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri sırasıyla şu şekilde oluşmuştur:

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği için, Cronbach's Alpha = 0,749

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği için, Cronbach's Alpha = 0,902

İç Girişimcilik Ölçeği için, Cronbach's Alpha = 0,903

Araştırma kapsamında test edilen hipotezlerle ilgili sonuçlar tablo 13'te verilmiş olup, sonrasında sonuçlarla ilgili değerlendirmeler yapılmıştır.

Araştırmada Kurumsal Sosyal Sorumluluk ölçeği 4 farklı boyutta incelenmiştir. Bunlar; Ekonomik Sorumluluk, Yasal Sorumluluk, Etik Sorumluluk ve Gönüllü Sorumluluktur. Katılımcıların Kurumsal Sosyal Sorumluluk ölçeğine ilişkin demografik bulguları aşığıdaki gibi tespit edilmiştir.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk puan ortalamasının cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumuna bakıldığında kadınlar ve erkeklerin verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır. Bu araştırma sonuçlarını destekler nitelikte çalışmalar alanyazında mevcuttur. Örneğin, Cihattananon ve Lawley (2007) çalışmasında KSS algısının cinsiyet açısından farklılık göstermediğini bulmuştur. Farklı çalışmalarda da Yam ve Fredericks (2009) ve Çelik (2013) çalışmalarında KSS algısının kadın ve erkekler arasında anlamlı derecede farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir. Buna karşın Tan ve Komaran (2006) çalışmalarında KSS boyutlarından olan ekonomik sorumluluk kavramının erkekler tarafından kadınlara göre daha önemli algılandığı sonucuna varmıştır. Bu çalışmada farklılaşma olmaması durumu sağlık sektörü çalışanları arasında kurumsal sosyal sorumluluk algısı bakımından kadınlar ve erkekler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farkın olmadığını gösterir. Kadınların da erkekler kadar istihdama katıldığı ve kurumsal anlamda hiyerarşinin her kademesinde yer alabildiği günümüzde kurumsal sosyal sorumluluk algısının kadın ve erkekler arasında farklılık göstermemesi oldukça doğal bir sonuç olduğu düşünülmektedir.

Kadın ve erkeklerin KSS algısı ile ilgili ortalama değerleri incelendiğinde ise ekonomik sorumluluk, yasal sorumluluk ve etik sorumluluk kavramlarının sırasıyla ortalama 3,00/5,00 ve 3,10/5,00 arasında olduğu görülmektedir. Cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma bulunmasa da ortalama değerlerin göreceli olarak düşük çıkması dikkate alınması gereken bir bulgudur. Gönüllü sorumluluk değerleri erkeklerde 3,44/5,00 kadınlarda 3,36/5,00 ortalama değere sahiptir. Bu boyut diğer üç boyuta göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğundan KSS açısından olumlu bir bulgu olduğu söylenebilir. Ekonomik sorumluluk, yasal sorumluluk ve etik sorumluluk ortalamalarının gönüllü sorumluluk ortalama değerlerinden düşük olması sorununa çözüm bulabilmek için hastanenin, çalışanların kuruma karşı bakış açısını daha pozitif yapacak faaliyetlerde bulunması gerekmektedir. Örneğin, genel sağlık sigortalı olup prim ödeme olanağı olmayan hastaların ücretsiz tedavisini sağlayacak bir fon oluşturma, yardıma muhtaç bireylerin tespit edilip tıbbi yardımda bulunma, kanuni mevzuata uyulduğunu gösteren afiş ve posterlerin sergilenmesi gibi faaliyetler gerçekleştirilebilir. Bu faaliyetler sonucunda çalışanların KSS algıları da daha yüksek değerlere ulaşabilir.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk puan ortalamasının yaş değişkenine göre farklılaşma durumuna bakıldığında katılımcıların verdikleri cevapların ortalamaları açısından fark istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır. Dolayısıyla farklı yaş kategorisindeki sağlık sektörü çalışanlarının kurumsal sosyal sorumluluk algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Sağlık kurumlarının sağladığı imkânlar yaş faktörüne göre değişim göstermemektedir. Yani her yaşta birey sağlık sektörü çalışanı olarak kurumda kendisine bir statü bulabilmektedir. Bu durum da sağlık sektörü çalışanları arasında yaş grupları bakımından kurumsal sosyal sorumluluk algısının farklılık göstermemesinin nedenleri arasındadır. Alanyazın incelendiğinde yaş değişkeninin bireylerin KSS algılarında önemli bir etken olup olmadığı ile ilgili farklı bulgular karşımıza çıkmaktadır. Lloyd vd. (2008) çalışmalarında yaşlı kişilerin KSS ile ilgili algılarının daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. Başka bir araştırmada ise Smirnova (2012) KSS ait ekonomik sorumluluk boyutunun 50 yaş ve üzerindeki grup için daha önemli olduğu bulunmuştur. Buna karşı bu araştırmada karşımıza çıkan sonucun benzeri olan bulgulara da alanyazında rastlanmaktadır. Örneğin, Çelik (2013), Çalışkan ve Ünüğsan (2011) ve Dickson (2001) çalışmalarında yaş grupları arasında KSS algısının farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır.

Çalışmada yaş grupları arasında sağlık sektörü çalışanlarının KSS algıları anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Fakat bazı boyutlarda bazı yaş gruplarının KSS düzeyi oldukça düşük çıkmaktadır. Özellikle 46-60 yaş grubunda tüm boyutlarda KSS düzeyi en düşük seviyededir. Bu duruma karşı 45 yaş üzerindeki çalışan bireyleri motive etmek amacıyla kurum imajını ön plana çıkaran faaliyetler yapılabilir. Örneğin 46-60 yaş grubu çalışanlara özgü esnek çalışma saatleri sağlama, bu yaş grubunun tecrübelerinden faydalanılması gerektiği imajını vererek onları motive etme vb. faaliyetler bu yaş grubunun KSS düzeylerinin daha da yükselmesini sağlayabilir.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk puan ortalamasının medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumuna bakıldığında evliler ve bekârların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır. Yani evli ve bekar sağlık sektörü çalışanları arasında kurumsal sosyal sorumluluk kavramının algısı konusunda belirgin bir fark yoktur. Farklı çalışmalarda Chattananon, Lawley, (2007) ve Demir ve Türkmen (2015)' de çalışmasında buna benzer bir sonuçla

karşılaşmıştır. Buna karşın Virvilaite ve Daubaraite (2011) bekar çalışanların, Lloyd vd. (2008) ise evli çalışanların daha yüksek KSS düzeyine sahip olduğu sonucuna varmışlardır. Bu çalışmada ortaya çıkan sonucun nedenleri arasında sağlık sektörü çalışanlarına kurumun sağlamış olduğu ücret ve özlük hakları arasında belirgin bir farkın olmaması gösterilebilir. Evli ve bekarlara sağlanan özlük hakları eşit olması durumunda kurumsal sosyal sorumluluk algısı konusunda medeni durumdaki farkın anlamlı olmamasının normal olduğu düşünülmektedir.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk puan ortalamasının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşma durumuna bakıldığında kurumsal sosyal sorumluluk kavramına ait olan etik sorumluluk boyutuyla ilgili istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Burada İlköğretim/Lise mezunu olan katılımcılar, çalıştıkları kurumun etik sorumluluklarını yerine getirmesi konusunda üniversite mezunu olan katılımcılara göre daha olumlu görüş ifade etmişlerdir. Bu durumun farklı nedenleri olabilmektedir. Kurumun yeni olmasından dolayı çalışma hayatına yeni başlayan yardımcı personelin işini kaybetme güdüsüyle olumlu cevap verme olasılığı olduğu gibi, daha çok özel sektör çalışanı olan eğitim seviyesi düşük olan bireyler yöneticilerinin olumlu tutumundan dolayı da bu algıya sahip olabilirler. Konu ile ilgili daha derinlemesine bilimsel araştırma yapıp aradaki farkın nedenlerinin tespit edilmesi gerekmektedir. Ek olarak üniversite ve lisansüstü eğitim alan çalışanlara yönelik hastane işleyişi ile ilgili sık sık geri bildirim alınması KSS düzeyinin daha da yükselmesini sağlayabilir. Alanyazın incelendiğinde daha çok KSS algısının eğitim seviyesi ile doğru orantılı olarak yükseldiğini görmekteyiz (Dixon-Ogbechi vd., 2013; Virvilaite ve Daubaraite, 2011; Lloyd vd., 2008). Buna karşın bazı çalışmalarda da KSS algısının eğitim seviyesine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (Çelik, 2013; Blundin vd., 2012).

Kurumsal Sosyal Sorumluluk puan ortalamasının kurumdaki görev değişkenine göre farklılaşma durumu değerlendirildiğinde kavramın boyutlarından olan etik sorumluluk boyutuyla ilgili Hekimler, çalıştıkları kurumun etik sorumluluklarını yerine getirmesi konusunda hemşirelere ve İdari Hizmetler Sınıfı seçeneğini işaretleyen çalışanlara göre daha olumsuz görüş ifade etmişlerdir. Bu durumun farklı nedenleri bulunabilmektedir. Hekimler yerine getirdikleri görev itibarıyla bazı kuralları devre dışı bırakabilir. Bunun nedeni insan sağlığının değerinin herşeyin üzerinde olmasıdır. Yapılan iş ve insan sağlığına odaklanma

oranının yükselmesi etik vb. bazı değerler konusunda daha düşük hassasiyete sebep olabilmektedir. Burada hemşirelerin hekimlerden daha yüksek oranda bir algıya sahip olmasının nedenleri arasında hemşirelerin görev tanımlarının daha biçimsel olması görülebilir. Ayrıca bu sonucun ardında daha çok yatan hasta biriminde görev yaparak hastalarla daha uzun süre iletişim halinde olmaları yatabilir. İletişimin artması hasta ve sağlık görevlisinin kültürel ve etik bazı konularda daha hassas davranmasına sebep olabilmektedir. Hekimlerin hastanın tanı ve tedavisinde doğrudan sorumlu olmaları ve hastaların durumlarının bazen benzer özellikler göstermemesi nedeniyle standart dışı uygulamalar yapmak zorunda kalmaları ya da standart protokollerin dışına çıkmaları gerekmektedir. Bu durumun hekimlerin yaklaşımlarında farklılık göstermelerine yol açtığı söylenebilir.

Bu sonuçlara göre Hekimlerin KSS algılarının ortalama değerlerinin yükseltilmesine dönük faaliyetler yapılmalıdır. Örneğin, hekimlere kurum tarafından değer verildiğini gösteren özel hediyeler verilebilir. Bundan başka hekimlerin yetkileri artırılarak kuruma olan aidiyetlerini geliştirmek için kuruma ekonomik ortaklık kurabilmeleri bakımından yasal düzenleme yapılabilir. Hekimlere özel muayene yetkisi verilerek kurum içerisindeki işine daha çok motive olması sağlanabilir.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk puan ortalamasının çalışma süresi değişkenine göre farklılaşma durumuna bakılacak olursa ölçeğe ait olan yasal sorumluluk, etik sorumluluk ve gönüllü sorumluluk boyutlarında 1 yıldan daha kısa süredir kurumda çalışanların puan ortalamaları 1 yıldan daha uzun süre çalışanlara oranla daha yüksektir. Dolayısıyla kurumda yeni işe başlayan kişilerin kurumsal sosyal sorumluluk algıları daha yüksek durumdadır. Bunun sebebi, işe yeni başlayan kişilerin çalıştıkları kurumu daha çok sahiplenmesi ve eski çalışanların kurumla ilgili olumlu düşüncelerinin zamanla kaybolmasıdır. Bu durum kurum açısından büyük bir olumsuzluktur. Araştırmada tespit edilen bu bulgudan yola çıkarak uzun zamandır kurumda çalışan bireylerin kurum aidiyeti bakımından tekrar değerlendirilip gerekli yatırımların yapılması gerektiği düşünülmektedir. Eski çalışanların KSS düzeylerini yükseltmek için, kurumun kıdemli çalışanlara değer verdiği imajını oluşturması gerekmektedir. Alanyazında yapılan farklı çalışmalara bakıldığında bazı çalışmalarda KSS algısının çalışma süresiyle doğru orantılı olarak artış gösterdiğini görmekteyiz (Simirnova, 2012). Öte yandan bazı çalışmalarda ise KSS algısı ile çalışma süresinin

KSS algısını artırmada veya azaltmada bir etkisinin olmadığı sonucuna varan çalışmalar da mevcuttur (Yam ve Fredericks, 2009 ve Çelik, 2013). Bu çalışmada alanyazından farklı olarak, çalışma süresi 1 yıldan az olanların KSS algısının daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk puan ortalamasının gelir durumu değişkenine göre farklılaşma durumuna baktığımız zaman kavrama ait tüm boyutlarda gelir seviyesine göre kurumsal sosyal sorumluluk algısında anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. Burada dikkat çeken durum, gelir seviyesi düştükçe kurumsal sosyal sorumluluk algısının yükselmesidir. Araştırmada yapılan analizde en yüksek KSS algısına sahip olanlar en düşük gelir seviyesine sahip olan kişilerden oluşmaktadır. Sağlık sektörünün yüksek gelir kısmına hitap eden çalışanları büyük çoğunlukla klinik hizmetler sınıfı olan hekim ve hemşirelerden oluşmaktadır fakat bu grubun KSS algısı İdari Hizmet grubuna göre daha düşüktür. Kurum yönetiminin özellikle yüksek gelir grubunun KSS algısını daha iyi duruma getirebilmek için bu grubun kuruma aidiyetine yönelik çalışmalar yapması gerektiği düşünülmektedir. Gelir seviyesinin yüksek olması memnuniyet açısından bir faktör olsa da çalışma şartları, sosyal olanaklar ve diğer faktörlerin iyileştirilmesiyle KSS algısı daha da yükseltilebilir. Alanyazın incelendiğinde Koçoğlu (2016) Gelir seviyesine bağlı olarak KSS algısının farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Çalışkan (2010) ise gelir seviyesinin yükselmesiyle KSS düzeyinin daha da arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk puan ortalamasının çalışma statüsü değişkenine göre farklılaşma durumu incelendiğinde kurumun kamu çalışanlarıyla özel sektör çalışanları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır. Yaptığı çalışmada Kaya (2008)' da bu çalışmaya benzer bir sonuca ulaşmıştır. Tan ve Komaran (2006) araştırmalarında özel sektör çalışanlarının yasal boyut faktörü konusunda daha yüksek bir düzeye sahip olduğu sonucuna varmıştır. Bu çalışmada ulaşılan sonuç, yeni bir yapılanma olan şehir hastaneleri için oldukça olumlu bir durumdur. Çünkü kamu ve özel kesimin KSS algıları arasında anlamlı fark bulunmaması, birlikte yürütülen faaliyetlerin eşgüdümlü olarak ve eşit seviyede kurum menfaati gözetilerek yapılmasını sağlayacaktır. Personelin KSS seviyesini daha da yükseltmeye yönelik ortak faaliyetler yaparak kurum içi ilişkileri de güçlendirme olanağı doğacaktır. Her ne kadar kamu ve özel sektör çalışanlarının KSS düzeylerinde büyük bir fark olmasa da özel sektör çalışanlarının KSS düzeyi

tüm boyutlarda kamu çalışanlarına göre daha düşük ortalamaya sahiptir. Bunun için özel sektör çalışanlarına yönelik daha fazla KSS açısından farkındalık oluşturacak faaliyetler yapılabilir.

Araştırmada Örgütsel Vatandaşlık ölçeği 5 farklı boyutta incelenmiştir. Bunlar; Yardımlaşma, Vicdanlılık, Nezaket, Centilmenlik ve Sivil Erdem boyutlarıdır. Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık ölçeğine ilişkin demografik bulguları aşağıdaki gibi tespit edilmiştir.

Örgütsel Vatandaşlık puan ortalamasının cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumu incelendiğinde kadın ve erkek çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır. Bu durum kurum açısından büyük bir avantajdır. Kadın ve erkekler arasında ÖVD arasında bariz fark olmaması durumu, çalışanların birbirlerini ikame ederken daha verimli olmalarını sağlayacaktır. Fakat sağlık hizmetlerinde çok önemli bir boyut olan vicdanlılık boyutunun erkeklerde 3,26/5,00 olması düşündürücü seviyededir. Bu düşük orana karşı önleyici tedbirler alınmalıdır. Örneğin, vicdanlılık konusunda daha yüksek bir skora sahip olan kadınlarla (3,39/5,00) daha düşük skora sahip olan erkekler iş paylaşımı yapabilir. Bir görevde bir erkek çalışanın yanında bir de kadın çalışan görevlendirilebilir veya vicdanlılık boyutunun kapsadığı işlemler yapılırken daha çok kadın personelin tercih edilmesi sağlanabilir.

Alanyazın incelendiğinde ÖVD seviyesinin cinsiyete göre farklılaşması durumu birçok çalışmada yer almıştır. Çalışmaların büyük bir kısmında kadın ve erkek arasında ÖVD düzeyi anlamlı derecede farklılık göstermemektedir (Dağlı, 2016; Ertürk, 2014; Kalkan, 2013; Kaplan, 2011). Bu sonuçlar bu çalışmanın bulgularını da destekler niteliktedir Buna karşın Göksal (2017) ve Alıcı (2016) çalışmalarında kadınların erkeklerden daha üst seviyede ÖVD sergilediğini bulmuştur. Bu durumun tam tersi olan erkeklerin kadınlardan daha üst seviyede ÖVD sergilediği sonucuna ise Öztürk ve Özata (2013) çalışmalarında ulaşmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık puan ortalamasının yaş değişkenine göre farklılaşma durumuna bakıldığında katılımcıların verdikleri cevapların ortalamaları açısından fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır. Sağlık sektörü çalışanları hangi yaşta olursa olsun örgütsel vatandaşlık davranışları büyük değişiklik göstermemektedir. Bu nedenle ÖVD'nın çalışma hayatının başında verilecek

eğitimlerle temelini iyi atılması büyük önem taşımaktadır. Kurumda işe yeni başlayan kişilere meslek içi seminerler ve oryantasyon eğitimi verilerken ÖVD değerleri de bilinç altına işlenebilir. Bu çalışmaya benzer sonuçlara Dede (2017), Alıcı (2016), Kalkan (2013) ve Kaplan (2011) da çalışmalarında ulaşmış ve ÖVD düzeyinin yaş faktörüne göre anlamlı derecede farklılık göstermediğini bulmuşlardır. Buna karşın farklı bir çalışmada Pirecioğlu (2010) yaşı 25-35 arası olan hemşirelerin 35 yaş üzerin olan hemşirelere oranla daha yüksek derecede sivil erdem davranışı sergilediği sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık puan ortalamasının medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumuna bakıldığında ise; evli ve bekâr çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Yani çalışan bekâr iken nasıl bir ÖVD sergiliyorsa evliyken de bu duruma yakın bir ÖVD sergilemektedir. Bunun için kurum medeni halini değiştiren bireyler için ÖVD'ni geliştirecek farklı bir ek faaliyet yapmayabilir. Fakat centilmenlik boyutuyla ilgili bekar bireylerin ortalamasını (3,28/5,00) yükseltmeye yönelik kurum içi seminerler düzenlenebilir. Alanyazına bakıldığında Dağlı (2016) ve Kaplan (2011) de medeni durumun ÖVD düzeyini farklılaştırmadığı sonucuna ulaşmıştır. Buna karşın Öztürk ve Özata (2013) çalışmalarında bekâr bireylerin evli bireylere oranla daha yüksek düzeyde ÖVD sergilediği sonucuna varmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık puan ortalamasının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşma durumu incelendiğinde katılımcıların verdikleri cevapların ortalamaları açısından fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır. Bu sonuç bize eğitim seviyesi ile ÖVD arasında bir farkın olmadığını göstermektedir. ÖVD'nin boyutları incelendiğinde kavramların sosyal yaşamda kendiliğinden oluşabilen değerler olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, eğitim seviyesi en düşük olan bireyler bile bu davranışı sergileyebilir. ÖVD'nin eğitim seviyesi ile çok ilgili olmadığı görülmektedir. Yani ilkökul mezunu ile üniversite mezunu arasında yardımlaşma davranışı, centilmenlik davranışı veya nezaketli davranış sergileme vb. arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. ÖVD ile ilgili özellikler genelde temel eğitim seviyesinde kazandırılması gereken davranışlardır. Dolayısıyla eğitim seviyesinin yükselmesiyle bir ilişkisinin olmadığı bu çalışma sonucunda da görülmektedir. Bunun için ÖVD'nin mevcut haliyle devam etmesine yönelik faaliyetler yapılabilir.

Bazen bir başarıyı devam ettirmek başarıyı yakalamaktan daha güç olabilmektedir. Bundan dolayı mevcut ÖVD'ni devam ettirebilme adına her eğitim seviyesine sahip çalışanı motive edici bir takım işlemler sürekli hale getirilebilir. Örneğin doğum günü kutlamaları, eşantiyon hediyeleri gibi davranışlar küçük ama etkili yöntemler olabilir. ÖVD davranışının eğitim seviyesine göre farklılaşma durumuna alanyazında bakıldığında birçok çalışmada tıpkı bu çalışmada olduğu gibi eğitim seviyesinin ÖVD düzeyini farklılaştırmadığı bulgusuna ulaşılmıştır (Göksal, 2017; Alıcı, 2016; Dağlı, 2016; Kalkan, 2013). Buna karşın Kaplan (2011) çalışmasında ÖVD düzeyinin eğitim seviyesi ile doğru orantılı olarak artış gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Yaghoubi vd. (2012) araştırmasında lisansüstü eğitim alan hemşirelerin diğerlerinden daha yüksek derecede ÖVD sergilediği sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık puan ortalamasının kurumdaki görev değişkenine göre farklılaşma durumuna bakıldığında toplam 5 boyuttan oluşan ÖVD'nin 4 boyutunda katılımcıların cevaplarının ortalamaları açısından fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır fakat yardımlaşma faktöründe katılımcıların cevaplarının ortalamaları açısından fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Sonuç incelendiğinde yardımlaşma boyutuyla ilgili meslek grupları arasında hekimler en düşük algıya sahip meslek grubuyken hemşireler en yüksek algıya sahip gruptur. Hekimler, birlikte çalıştıkları meslektaşlarına yardımcı olma konusunda hemşirelere ve diğer meslek gruplarına göre daha olumsuz görüş ifade etmişlerdir. Bununla birlikte meslektaşlarına yardımcı olma konusunda hekimlerin verdiği cevapların ortalaması diğer meslek gruplarına göre en düşük seviyede iken, hemşirelerde puan ortalaması en yüksek seviyededir. Satır başı kurumun çalışma şekli düşünüldüğünde hekimlerin poliklinik ya da servislerde karar alma ya da mesleki uygulama ile ilgili faaliyetlerinde mesleki otonomilerinin yüksek olması, tanı ve tedavi sürecinden sorumlu olmaları diğer meslek gruplarıyla yardımlaşma konusunda algılarının düşük olmasına sebep olabilmektedir. Bu durumun iyileştirilmesi ve geliştirilmesi için neler yapılması gerektiği üzerinde çalışmalar yapılması gerektiği düşünülmektedir. Katılımcıların sivil erdem boyutuna yönelik verdikleri cevapların ortalamaları incelendiğinde hemşirelerin diğer çalışanlara göre daha yüksek bir ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Buna karşın destek personeli grubuna ait bireylerin sivil erdem davranışlarına yönelik algıları daha düşük seviyededir. destek personelinin

neredeşye tüm meslek gruplarıyla çalışma hayatı esnasında ilişkili olduğu düşünülürse bu meslek grubunun sivil erdem düzeyini yükseltmeye yönelik çalışmalar yapılması tavsiye edilebilir. Hizmetlerinin kurum içinde her türlü grup faaliyetine katılmalarını, duyuruları ve haberleri takip etmelerini sağlamak bu konu ile ilgili alınacak önlemler arasında düşünülebilir. Yine hizmetlerine yönelik kurumda olan herhangi bir değişikliğe uyum sağlamları bakımından farkındalık oluşturma çalışmaları bu konuda alınacak tedbirler kapsamında değerlendirilebilir.

Örgütsel Vatandaşlık puan ortalamasının çalışma süresi değişkenine göre farklılaşma durumuna bakıldığında 1 yıldan az ve 1 yıldan fazla süre çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Benzer şekilde, eğitim seviyesi gibi çalışma süresi de ÖVD ile doğrudan ilgili değildir ve bu durum istatistiki sonuç olarak bir kez daha görülmüştür. Her ne kadar çalışma süresi bakımından sağlık sektörü çalışanları arasında anlamlı farklılıklar oluşmasa da ÖVD boyutu olan centilmenlik boyutuna yönelik ortalama değerlerin düşük olması dikkat çekmektedir. Özellikle bir yıldan daha az süredir kurumda çalışan bireylerin ortalama değeri 3,24/5,00 düzeyindedir. Bunun için işe yeni başlayan her bireye yönelik centilmenlik davranışının geliştirilmesi için faaliyetler yapılmalıdır. Örneğin yeni işe başlayan bireyler tecrübeli bireylerle bir süre birlikte çalışıp centilmenlik konusunda eğitim alabilirler veya bu yeni işe başlayan bireylerin centilmenlik özelliklerini geliştirecek kitap ve makaleler okuması sağlanabilir. Alanyazın incelendiğinde bazı araştırmaların sonucunun bu çalışmanın bulgularıyla örtüşmekte olduğu ve çalışma süresinin ÖVD düzeyini anlamlı derecede farklılaştırmadığı sonucuna varılmıştır (Alicı, 2016; Kalkan, 2013; Kaplan, 2011). Buna karşın Göksal (2017) araştırmalarında çalışma süresi uzadıkça ÖVD düzeyinin de artış gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Yagboui vd. (2012) ise, araştırmalarında hemşireler arasında yaptığı araştırmada çalışma süresi arttıkça daha yüksek düzeyde sivil erdem davranışı sergilendiği sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel Vatandaşlık puan ortalamasının kurumdaki gelir seviyesi değişkenine göre farklılaşma durumu incelendiğinde ÖVD ile ilgili tüm boyutlarda anlamlı farklılıklar bulunmuştur. ÖVD seviyesi en yüksek olan kişiler en alt gelir grubuna ait kişilerken ÖVD seviyesi en düşük olan kişiler en yüksek gelir grubuna ait olan kişilerdir. Bu durum bize gelir seviyesinin yükselmesinin ÖVD davranışı üzerinde olumsuz etkisinin olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla kişinin gelirinin

yüksek olması sonucunda ÖVD ile ilgili bazı özelliklerini kaybedebileceğini göstermektedir. ÖVD bir kurumun daha etkin ve verimli olabilmesi adına önemlidir. En yüksek gelir grubunun en düşük ÖVD'na sahip olması üzerinde durulması gereken ayrı bir konudur. Gelir grubu yüksek olan bireylerin görev tanımları, çalışma statüleri ve yönetimin tutumu ÖVD düzeyinin düşük algılanmasına sebep olabilecek etkenler arasında olabileceği düşünülmektedir. Bu durumun asıl nedeninin tespit edilebilmesi ve gerekli önlemlerin alınabilmesi için daha geniş kapsamlı bilimsel araştırmalar yapılabilir.

Örgütsel Vatandaşlık puan ortalamasının çalışma statüsü değişkenine göre farklılaşma durumuna bakıldığında ÖVD ile ilgili tüm boyutlarda istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu sonuca göre kişinin kamu ya da özel sektöre ait bir çalışan olması durumu sergilenen ÖVD ile doğrudan ilişkilidir. Sonuçlara bakıldığında çalışma statüsü kamu olan çalışanların ÖVD ile ilgili daha yüksek bir algıya sahip oldukları görülmektedir. Özel sektöre ait olan çalışanlar ise tüm boyutlarda kamu çalışanlarına oranla daha düşük düzeyde ÖVD'na sahiptirler. Bu durumun nedenlerine bakıldığında özel sektörün ücret yetersizliği, süreli istihdam ve özlük haklarının kamuya oranla daha yetersiz olması gibi nedenler görülebilir. Eşit işe eşit ücret politikasının uygulanması veya özel sektör çalışanın mali ve sosyal haklarının iyileştirilmesi ÖVD düzeylerini istenen seviyeye yükseltebilir. Buna benzer nitelikte yapılan diğer çalışmalara bakıldığında farklı sonuçların da ortaya çıktığı görülmektedir. Ürek (2015) çalışmasında özel sağlık kuruluşu çalışanlarının kamu çalışanlarına oranla daha yüksek derecede ÖVD sergilediği sonucuna varmıştır.

Araştırmada İç Girişimcilik ölçeği 4 farklı boyutta incelenmiştir. Bunlar; Yenilikçilik, Risk Alma, Proaktiflik ve Özerklik boyutlarıdır. Katılımcıların İç Girişimcilik ölçeğine ilişkin demografik bulguları aşağıdaki gibi tespit edilmiştir.

İç Girişimcilik puan ortalamasının cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumu incelendiğinde kadın ve erkek çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır. Kurumda çalışan kadın ve erkeklerin İG özellikleri neredeyse aynı düzeydedir. Araştırma sonuçlarına göre ele alınan İG boyutları incelendiğinde risk alma ile ilgili değer diğer boyutlara göre oldukça düşük olduğu fark edilmektedir. Bunun sebebi sağlık hizmetlerinin

biçimsellik özelliklerinin yüksek olmasıdır. Yaptığımız araştırma sağlık hizmetlerinin mevcut protokollerini değiştirmeye yönelik değildir. Sağlık sektörü çalışanlarının potansiyel algılarını ölçmeye yöneliktir. Dolayısıyla sağlık sektörü çalışanlarının risk alma yeteneklerinin yaptıkları biçimsellik özelliği yüksek işlemlerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Fakat çalışanların potansiyel olarak risk alma yeteneklerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Çünkü sektörde ilerleyen zamanda farklı dönemsel problemler ve yenilik gerektiren bir değişim süreci başladığında risk alma potansiyeli yüksek olan çalışanların başarıyı yakalama olasılığı daha yüksek olabilecektir. Alanyazında yapılan çalışmalara bakıldığında Bergmann (2016), Kuvat (2019), Şekerdil (2016) ve Dikmen (2016) de İG düzeyinin cinsiyet faktörüne göre farklılaşma göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Buna karşın Marques (2018) çalışmasında girişimcilik algısının cinsiyete göre farklılık gösterdiğini, Durmaz (2011) ise erkeklerin kadınlardan daha yüksek düzeyde bir İG özelliğine sahip olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

İç Girişimcilik puan ortalamasının yaş değişkenine göre farklılaşma durumu incelendiğinde yaş grupları arasında İG özellikleri ile ilgili anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Sonuçlara bakıldığında 18-30 yaş arasında olan çalışanların İG özellikleri diğer yaş gruplarına oranla daha yüksektir. Toplam 4 boyuta sahip olan İG kavramı ile ilgili yapılan analizler sonucunda yenilikçilik, risk alma ve proaktiflik özellikleri bakımından 18-30 yaş grubu diğer yaş gruplarından daha yüksek bir özelliğe sahiptir. Dolayısıyla 18-30 yaş arasındaki çalışanlar daha yenilikçi, daha fazla risk alan ve daha proaktiftir. Sağlık hizmetlerinin özellikleri düşünüldüğünde özellikle risk alma boyutunun yüksek olması İG açısından üstünlük olsa da mesleki özellik bakımından olumsuz görülebilir. Yaşı ilerleyen sağlık hizmetleri çalışanlarının daha az risk alma özelliğine sahip olması kazandıkları mesleki deneyimden kaynaklanabilmektedir. Bunun için yapılması gereken, daha çok yaşı düşük olan sağlık sektörü çalışanlarına yönelip geleceği şekillendirecek olan bu bireylerin sağlık protokollerini yok saymadan risk alma potansiyellerinin geliştirilmesine yönelik faaliyetler yapmaktır. Alanyazına bakıldığında (Marquez 2018; Şeşen ve Basım 2012)' da bu çalışmaya benzer sonuçlara ulaşmıştır. Buna karşın bazı çalışmalarda yaş faktörünün İG düzeyini belirlemede bir etken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Bergmann, 2016; Durmaz, 2011; Şekerdil, 2016)

İç Girişimcilik puan ortalamasının medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumu incelendiğinde evli ve bekâr çalışanlar arasında İG boyutlarından olan risk alma ve özerklik konusunda bekar çalışanların evli çalışanlara oranla daha yüksek derecede bir özelliğe sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre bekâr çalışanlar daha fazla risk alabilen ve daha özerk yapıdadırlar. Bu durum çalışanların evlendikten sonra risk alma ve özerklik ile ilgili özelliklerini kaybettiklerini göstermektedir. Aslında bu özelliklerin kaybedilmesi sağlık hizmetlerinin yapısı düşünüldüğünde bir avantaj olarak görülebilir. Çünkü sağlık hizmetleri yapı itibarıyla biçimsel görevlerin oranının yüksek olduğu bir sektördür. Özerklik derecesinin düşük olması biçimsellik düzeyinin yüksek olduğu bazı sağlık uygulamalarında başarı oranını daha da artıracaktır. Alanyazına bakıldığında Şahin (2015)'de çalışmasında bekâr bireylerin evli bireylere göre daha yüksek bir girişimcilik eğilimine sahip olduğu sonucuna varmıştır. Buna karşın farklı sonuçlarla da karşılaşmaktadır. Arslanoğlu (2018), Eysel (2018) ve Kambur (2015) çalışmalarında medeni durum değişkeninin girişimcilik düzeyine anlamlı derecede farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır.

İç Girişimcilik puan ortalamasının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşma durumu incelendiğinde İG kavramının tüm boyutlarına yönelik farklılıklar görülmektedir. Sonuçlar incelendiğinde lisansüstü eğitim alan bireylerin daha alt seviyede eğitim alan bireylere göre İG özelliklerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. İç girişimcilik kavramı bireysel yeteneklere yönelik bir kavram olduğu gibi bireyin almış olduğu eğitimle de gelişebilecek bir özelliktir. Bunun için bir kurum çalışanlarının İG özelliğinin gelişmesini istiyorsa konu ile ilgili farkındalık oluşturacak faaliyetler gerçekleştirmelidir. Örneğin; çalışanları lisansüstü eğitime yönlendirebilir ya da İG ile ilgili eğitimlere yönlendirebilirler. Alanyazına bakıldığında eğitim seviyesi yükseldikçe bireyin İG düzeyinin de yükseldiği sonucuna varan çalışmalar (Şahin, 2015; Eysel, 2018) olduğu gibi eğitim seviyesinin girişimcilik özelliklerine etki etmediği bulgusuna ulaşan çalışmalar da (Kambur, 2015) bulunmaktadır.

İç Girişimcilik puan ortalamasının kurumdaki görev değişkenine göre farklılaşma durumuna bakıldığında iç girişimciliğe ait tüm boyutlarda katılımcılar arasında farklılıklar tespit edilmiştir. Sonuçlara bakıldığında hastanede çalışan hekimlerin, farklı meslek gruplarından çalışanlara kıyasla İG ile ilgili daha olumsuz

görüş ifade ettikleri görülmüştür. Ayrıca çalışanların İG özelliklerine ilişkin verdikleri cevapların ortalamaları incelendiğinde, hekimlerin İG özelliklerinin tüm faktörlerde daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Hekimlerin İG özelliklerinin düşük olması yapmış oldukları görevin daha biçimsel ve katı kuralları olduğundan kaynaklanıyor olabilir. Buna karşın aynı derece biçimsel ve esnek olmayan görev tanımları olan hemşirelerin hekimlere oranla İG düzeyleri daha yüksek olarak bulunmuştur. Hekimlerde İG özelliklerinin bu derecede düşük olması tıp biliminde yapılacak olan yeniliklere karşı bir direnç oluşturabilmektedir. Bu duruma bir çözüm olarak tıp müfredatına alan derslerinin yanında girişimcilik ile ilgili derslerin de konulması düşünülebilir.

İç Girişimcilik puan ortalamasının çalışma süresi değişkenine göre farklılaşma durumu incelendiğinde iç girişimciliğe ait olan 4 boyuttan yenilikçilik, proaktiflik ve özerklik boyutlarının çalışma süresi ile ilgili bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Buna karşın risk alma boyutuna bakıldığında bu boyutta çalışma süresi 1 yıldan az olanlar, 1 yıldan fazla olanlara göre belirsizlik durumunda ya da yüksek riskli işlerde, daha fazla riski üstlenebilecek bir yaklaşıma sahiptirler. 1 yıldan az çalışanlar, 1 yıldan fazla çalışanlara göre işleriyle ilgili risk alabilme konusunda daha cesurdur. Bu sonuca ulaşılması gayet doğaldır çünkü çalışma süresi arttıkça bireyler işin gereklerini daha iyi öğrenmiştir bu durum risk alma gerekliliğini en alt seviyeye düşürmektedir. Buna ek olarak çalışma süresi uzun olan bireyler işini kaybetme endişesiyle daha az risk alma özelliği taşırlar.

İç Girişimcilik puan ortalamasının gelir durumu değişkenine göre farklılaşma durumu incelendiğinde İG özellikleri bakımından gelir düzeyi önemli bir belirleyicidir. Hastanede çalışanlarından geliri asgari ücretin üzerinde olanlar, geliri asgari ücret düzeyinde olanlara kıyasla İG özellikleri ile ilgili daha olumsuz görüş ifade ettikleri görülmüştür. Ayrıca çalışanların İG özelliklerine ilişkin verdikleri cevapların ortalamaları incelendiğinde, asgari ücret düzeyinde bir gelire sahip olanların İG özelliklerinin tüm faktörlerde daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Maddi yoksunluk bazı kişileri motive edebilir. Bundan dolayı gelir seviyesi düşük olan bireylerin maddi gereksinim seviyesi daha yüksektir. Bu durum söz konusu kişileri yeni arayışlara sevk etmektedir. Dolayısıyla maddi anlamda arayış içinde olan bireylerin yenilik ve risk alma vb. özellikleri daha da gelişmiş durumdadır. Maddi doyuma ulaşan bireylerde ise daha fazla yenilik gereksinimi

duyma veya risk alma özellikleri giderek daha az seviyeye düşmüştür. Araştırmada çıkan sonuçlar da bu görüşü destekler niteliktedir. Bu duruma karşı yüksek gelir gruplarına yönelik İç girişimcilik özelliklerini geliştirici faaliyetler yapılmalıdır. Bu grubun daha çok inovasyon ve ar-ge faaliyetlerine katılması teşvik edilmelidir. Alanyazında bu konuda karşımıza farklı bulgular çıkmaktadır. Eysel (2018) çalışmasında gelir seviyesi arttıkça girişimcilik özelliğinin de artış göstereceğini Kambur (2015) ise gelirin girişimcilik özelliklerini etkilemediğini bulmuştur.

İç Girişimcilik puan ortalamasının çalışma statüsü değişkenine göre farklılaşma durumuna bakıldığında kamu statüsünde ve özel statüde çalışanların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Bu sonuca göre, gerek kamu çalışanları gerek özel sektör çalışanlarının İG özellikleri birbirine benzer özelliktedir. Bu durum kamu özel ortaklığı olan şehir hastaneleri için bir avantajdır. İç girişimcilik özellikleri birbirine benzer olan kamu ve özel sektör çalışanları aynı kurumda daha koordine bir biçimde çalışabileceklerdir. İç girişimcilik algısı bakımında her ne kadar kamu ve özel sektör çalışanları arasında büyük bir fark bulunmasa da, kamu çalışanlarının İç girişimcilik düzeyleri her boyutta özel sektör çalışanlarından daha yüksek bir ortalamaya sahiptir. Bunun için özel sektör çalışanlarına yönelik İç girişimcilik özelliklerini artırıcı faaliyetler yapılabilir. Örneğin özel sektör çalışanlarına iş garantisi getirilerek daha özgür ve girişimci adımlar atabilmelerinin önü açılabilir veya sendikalaşma oranları artırılarak güven ortamı sağlanır bu sayede girişimci adımlar atmalarına zemin hazırlanabilir.

Yapılan farklı bir çalışmada Hinz ve Ingerfurth (2013) Özel sektör sağlık çalışanlarının kamu çalışanlarına göre daha yüksek derecede bir girişimcilik özelliği taşıdığı sonucuna ulaşmıştır. Hinz ve Ingerfurth' un yaptığı çalışma ile bu çalışmanın farkı, bu çalışma aynı kurum içerisinde özel ve kamu çalışanlarına yönelik yapılmıştır. Dolayısıyla bireylerin birbirinden etkilenme olasılığı değerlendirilmelidir. Buna karşın Hinz ve Ingerfurth'un çalışması iki farklı fiziksel mekân olan bir özel ve bir kamu sağlık kuruluşunda gerçekleşmiştir.

Araştırmada ele alınan süreksiz değişkenlere yönelik bütüncül bir değerlendirme yapılacak olursa; "cinsiyet" faktörü her üç araştırma değişkeni bakımından sağlık sektörü çalışanları üzerinde belirleyici bir etken değildir. Çünkü

çalışanların araştırma sorularına verdikleri cevaplarda cinsiyete göre her üç değişkende de anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Diğer bir süreksiz değişken olan “yaş” faktörüne yönelik ise KSS ve ÖVD değişkenlerinde katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmazken, katılımcıların İG algıları yaş değişkeninden etkilenmektedir. Katılımcıların “medeni durumları” değerlendirmeye alındığında ise, yine sadece İG algılarının bekâr veya evli bireyler arasında farklılık gösterdiği KSS ve ÖVD’nin medeni durumdan etkilenmediği görülmektedir. Bir diğer faktör olan “eğitim seviyesi” ile ilgili araştırma sonuçları incelendiğinde katılımcıların KSS ve İG algılarının eğitim seviyesine göre anlamlı derecede farklılık gösterdiği buna karşın ÖVD’nin eğitim seviyesinden etkilenmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada ele alınan diğer bir süreksiz değişken olan “kurumdaki görev” faktörüne göre katılımcılar incelendiğinde, her üç değişkende de anlamlı farklılıklar tespit edilmektedir. Bunun nedeni, kurumda yapılan görevlerin çok sayıda olması ve birbirinden farklı özelliklerde olması olabilir. Diğer bir faktör olan “çalışma süresine” göre katılımcıların ÖVD davranışları arasında bir farklılık bulunamamıştır. Buna karşın bireylerin KSS ve İG algıları çalışma sürelerinden etkilenmektedir. Araştırmada ele alınan bir diğer faktör olan “gelir seviyesi” ile ilgili katılımcıların her üç değişkene yönelik algılarında anlamlı derecede farklılıklar bulunmuştur. Bunun nedeni, katılımcıların çok farklı gelir gruplarına ait olmaları gösterilebilir. Son olarak ele alınan faktör bireylerin “çalışma statüleridir”. Kamu bünyesinde ve özel sektör bünyesinde çalışan bireyler arasında sadece ÖVD değişkeni ile ilgili anlamlı derece bir farklılaşma bulunmuş, buna karşın KSS ve İG algılarına yönelik bir fark bulunamamıştır.

Araştırmanın esasını oluşturan konulardan biri de Sağlık Kurumları Çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İç Girişimcilik Düzeylerine Etkisinin varlığı ve derecesidir. Araştırmada bağımsız değişken olarak alınan Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Örgütsel Vatandaşlık kavramlarının bağımlı değişken olan İç Girişimcilik ile olan ilişkisi korelasyon analizi ile tespit edilmiş ve her iki bağımsız değişkenin de bağımlı değişken olan İG özellikleri ile pozitif yönde doğrusal bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Bir çalışanın Örgütsel Vatandaşlık özelliği yüksek ise bu kişinin İç Girişimcilik özelliği de bununla ilişkili ve yüksektir. Yine bir bireyin Kurumsal Sosyal Sorumluluk algısı yüksek ise bu kişinin İç Girişimcilik özellikleri

de bununla ilişkili olarak yüksektir. Bu bulgulara göre sağlık hizmetlerinde çalışanın İç Girişimcilik özelliklerini artırmanın yollarından biri de bu kişilerin Örgütsel Vatandaşlık ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk düzeylerinin artırılmasıdır. Kurum çalışanların KSS ve ÖVD düzeylerini artırmaya yönelik kurum içi seminerler, düzenleyebilir, motive edici aktiviteler yapabilir. Bu sayede çalışanların hem KSS ve ÖVD düzeyleri artar buna paralel olarak İG seviyeleri de artış gösterebilir.

Değişkenler arasında ilişkinin varlığının yanısıra ilişkide ele alınan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde yarattığı etkinin yönünü bulmak da önemlidir. Bu etkinin sonucunda yapılabilecek çıkarım şudur: eğer sağlık kuruluşu bir bireyin yenilikçilik özelliğinin gelişmesini istiyorsa o bireyin ekonomik sorumluluk, vicdanlılık ve yardımlaşma özelliklerinin gelişmesini sağlamalıdır. Diğer bir bulguya göre eğer sağlık kuruluşu bir çalışanın risk alma özelliğini geliştirmek istiyorsa bireyin ekonomik sorumluluk, vicdanlılık ve nezaket özelliklerinin gelişmesini sağlamalıdır. Diğer bir çıkarıma göre de eğer bir sağlık kuruluşu çalışanlarının özerklik değerlerini geliştirmek istiyorsa bireyin ekonomik sorumluluk ve vicdanlılık değerlerini geliştirmelidir. Son olarak eğer bir sağlık kuruluşu çalışanın proaktiflik özelliğini geliştirmek isterse bireyin gönüllü sorumluluk ve vicdanlılık özelliklerini geliştirmelidir. Sonuçlara bakıldığında İG boyutlarının tamamına etki eden bir boyut olan vicdanlılık boyutudur. Buna göre bir kurumda vicdanlılık konusunda yüksek seviyede bireyler varsa o kurumda İG faaliyetleri daha sıklıkla beklenebilir.

İnsanlar çalışma hayatına başladıklarında zamanlarının neredeyse yarısını işyerlerinde geçer. Çalışma saatleri sektörden sektöre farklılık gösterse de çalışmamıza konu olan sağlık hizmetleri açısından bu ölçü geçerlidir. Bir sağlık sektörü çalışanı işini yaparken yalnız değildir. Yakın çevresinde çalışma arkadaşları ve çalıştığı kurum vardır. Çalıştığı kurum ve yakın iş arkadaşları bireyin yaptığı işi doğrudan etkileme potansiyeline sahiptir. Yönetimin tutumu, işyerinde karşılaşılabilen mobbing, yerine getirilen görevin zorluğu ve uzunluğu gibi faktörler kişinin yakın çevresine olan tutumunu ve algısını değiştirebilir. Diğer yandan kişinin kendi potansiyel ve donanımı iş hayatındaki akışı değiştirebilir. Tüm bunlar toplu halde düşünüldüğünde araştırmaya konu olan değişkenlerle karşılaştığımızı görüyoruz. Başarının üç sacayağı olarak değerlendirebileceğimiz bu üç değişken çalışana hem bireysel hem de kurumsal başarıyı getirebilir. Dolayısıyla çalışmada ele

alınan değişkenlerin bir arada değerlendirilmesi sonucunda sağlık sektörü çalışanı, bireysel ve sosyal yönden incelenmiştir.

Günümüzde başarının en büyük ölçülerinden biri değer yaratmaktır. Peki, sağlık hizmetlerinde nasıl değer yaratılır. Albert Einstein, Walt Disney, Steve Jobs gibi isimler faaliyette buldukları iş kollarında maksimum potansiyellerine yakın bir performans göstermişlerdir. Yaratıcı, yenilikçi ve girişimciydiler. Bu özellikler onlara has birer özellik değildir. Herkes tarafından öğrenilebilecek beceri ve yeteneklerin sonucudur (Pillay, 2014). Sağlık sistemlerinin geleceğe daha etkin bir şekilde taşınabilmesi için bu beceri ve yeteneklere sahip bireylere de ihtiyaç vardır. Küresel düzeyde teknoloji öngörüsü, sağlık hizmetlerinin teknolojiden etkilenme seviyesinin 2030 yıllarında en üst düzeye çıkacağını tahmin etmektedir. Ayrıca iklim değişikliği vb. faktörlerin etkisiyle ortaya çıkan bulaşıcı hastalıkların küreselleşmenin etkisiyle daha yüksek bir hızla yayılması beklenmektedir (Memiş, 2018). Nitekim 2019 yılı Aralık ayında Çin’de ortaya çıkan ve büyük bir hızla Dünyaya yayılan Covid-19 isimli salgın hastalık tüm Dünyayı tehdit etmeye devam etmektedir. Sağlık kurumlarının bu değişime ayak uydurabilmeleri için, teknolojik değişime uyumun yanında girişimci çözümler bulabilen bir anlayış sergilemeleri gerekmektedir. Bu tür araştırmalar geleceğin sağlık sistemine yön verecek olan sağlık sektörü çalışanlarında İG yeteneklerinin ortaya çıkması konusunda farkındalık oluşturabilir.

Sağlıkta yapay zekâ, üç boyutlu baskı, teletıp, robotik, 7/24 giyilebilir monitörler, akıllı ilaçlar, kök hücre tedavisi, sentetik biyoloji, gen terapisi, mHealth uygulamaları, ülkemizde kullanılan MHRS, E-Nabız vb. tıp alanında geliştirilen ve uygulanan kavramların tamamı birer girişimcilik faaliyetidir. Bu uygulamalar sayesinde hasta bizzat tanı ve tedavi sürecine dâhil edilmektedir. Ayrıca sağlık hizmetlerinin bir bölümü hastane dışında gerçekleştirilebilmektedir. Bu sayede sağlık sektörü çalışanlarının yükleri hafifletmekte ve çalışanlar daha yenilikçi faaliyetler yapmaya zaman ayırabilmektedir. Bu tür İG faaliyetlerinin ortaya çıkabilmesi için bireyde İG özelliklerinin olması gerektiği kadar kurumun da inovasyon ve yenilik yapmayı teşvik etmesi önemlidir. Bu şekilde sağlık sistemi, sağlık sektörü çalışanları tarafından daha etkin ve verimli bir şekilde çalışır hale getirilebilecektir. Sağlık sektörü çalışanının İG özelliklerinin artırılması için, ödüllendirilmesi, takdir edilmesi, yenilik için teşvik edilmesi, kurum içi belirli derecede risk alması

konusunda motivasyon sağlanması ve daha iyi bir kariyer sağlanması gibi olanaklar örnek olarak verilebilir. Yeni teknolojilerin (otomasyon, dijitalleşme vb.) etkisiyle birçok sektörde geleceğe dönük istihdam problemi yaşanması düşünülürken, sağlık sektöründe bu problemin yaşanmayacağı tahmin edilmektedir (Memiş, 2018). Bu öngörü sağlık sektörü çalışanlarının geleceğe dönük planlar yaparken daha motive bir şekilde hareket etmelerini sağlayabilir.

Sağlık kuruluşunda genel olarak Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Örgütsel Vatandaşlık özellikleri demografik açıdan farklılık göstermemektedir. Buna karşın İç Girişimcilik düzeyleri yaşı genç olanlarda, bekâr bireylerde ve lisanüstü eğitim alan bireylerde daha yüksek düzeyde görülmektedir. Bunun yanında kişilerin Kurumsal Sosyal Sorumluluk veya Örgütsel Vatandaşlık düzeylerinin artırılmasına yönelik çalışmaların yapılması çalışanların İG algılarının da yükselmesine sebep olacağından bu kavramlara yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Araştırma sonuçlarına göre tavsiye edilen çalışmalar şunlardır:

- Genç yaştaki çalışanların İG özelliklerinin kaybolmaması adına gerekli eğitim olanaklarının sağlanması
- Çalışanların yaratıcı faaliyetlere ve ar-ge faaliyetlerine zaman ayırmasının sağlanması
- Çalışanların temel yetenek faktörlerinin güçlendirilmesi
- Yenilik yapabilme kapasitesinin güçlendirilmesi
- İç girişimcilik özelliklerinin yükselmesi için çalışanların lisanüstü eğitime yönlendirilmesi
- Yenilikçiliğe ve inovasyona açık bir yönetim anlayışı sergilenmesi
- Katılımcı bir yönetim anlayışı sergileyip alt kademe çalışanlarının özerklik ve proaktiflik özelliklerini geliştirmelerine olanak sağlamak
- Risk alma konusunda belirli sınırlar çizip sağlık hizmetlerinin tolere edebileceği düzeyde çalışanların risk alma özelliklerinin gelişmesine olanak sağlamak
- Bireylerin daha iyi bir kurumsal vatandaş olabilmeleri için kurumun bireyler üzerindeki algısını pozitif yönde değiştirmek
- Sağlık sektörü çalışanları arasında nezaket, centilmenlik, yardımlaşma gibi değerlerin yaygınlaştırılmasını sağlayarak çalışanların daha iyi birer örgütsel vatandaş olmalarını sağlamak

Sonuçta teknolojik dönüşümün etkisi ile hızlı bir şekilde değişen sağlık ekosisteminde rekabet ortamında ayakta kalabilmek ve geleceğe hazırlıklı olabilmek İç girişimcilik faaliyetlerine ne derece önem verildiği ile ilgili olabilmektedir. Bu sayede geleceğe yönelik sağlıkta etkin sürdürülebilirlik problemine farklı çözümler bulunabilir. Sağlık sektörü bir ülkenin lokomotif sektörlerinden bir tanesidir. Sağlık alanında yapılan bir yenilik tüm dünyada kısa sürede farkındalık oluşturabilir. Yenilik ise İG kavramına ait bir boyut olduğundan, İG kavramına verilen değer sayesinde tüm sağlık sistemi bir anda katma değer yaratacak işler başarabilir. Bu değerlerin oluşması makro düzeyde ülke ekonomisine ve toplumsal refahın artmasını da sağlayabilecek potansiyele sahiptir.

Araştırmada son olarak gelecekte benzer konularda çalışma yapmak isteyen araştırmacılara yönelik değerlendirme yapmak gerekirse:

- Kamu Özel işbirliği modeli araştırılırken yurtdışında bu modelin uygulandığı bir sağlık kuruluşuyla karşılaştırma yapılabilir
- Sağlık sektörü çalışanları klinik ve klinik olmayan sınıflar olarak ayrı ayrı değerlendirmeye alınabilir
- Çalışmalarda her bir mesleğe yönelik olarak örneğin sadece hekimler veya sadece idari hizmetler sınıfına yönelik geniş çaplı çalışma yapılabilir
- Demografik farklılaşmalara bakarken daha fazla sayıda değişken çalışmaya katılabilir
- Bu çalışmaya konu olan değişkenlerde değişiklik yapıp ÖVD yerine Örgütsel Adalet veya Örgütsel Bağlılık kavramı getirilerek yeni bir çalışma yapılabilir.
- Bir sonraki çalışmalarda Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Örgütsel Vatandaşlık kavramları alanyazındaki farklı sınıflamalar ve boyutlar kapsamında incelenebilir.
- İç Girişimcilik algısını ölçmeye yönelik çalışmalar yalnızca idari görev yürütülen personele yapılabilir. Bu sayede hem potansiyel hem de yetkiye sahip olan bireyler değerlendirmeye alınmış olur
- Şehir hastaneleri kapsamında bundan sonra yapılacak olan çalışmaların yüksek sayıda çalışana sahip ve büyük şehir hastanelerinde ve daha büyük bir örneklem üzerinde yapılması daha nitelikli veriler elde etme imkânı sağlayabilir.

- Araştırma yalnızca Yozgat Şehir hastanesinde yapılmıştır. Sonraki alışmalar farklı illerdeki Şehir hastanelerini kapsayacak Şekilde daha büyük çapta yapılabilir.



KAYNAKÇA

Abaeian, V., Yeoh, K.K. ve Khong, K.W., “An Exploration of CSR Initiatives Undertaken by Malaysian Hotels: Underlying Motivations from Managerial Perspective”, **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 144, 2014, s. 423-432

Acar, Z. A., “Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi İle Kişisel ve Örgütsel Etkileri”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**. 7(1), 2006, s.1-14

Ackfeld, A .L. ve Coote, L. V., “A Study of Organizational Citizenship Behavior in a Retail Setting”, **Journal of Business Research**, 58 (2), 2005, 151-159

Ağca, Veysel ve Kandemir, Tuğrul, “Aile İşletmelerinde İç Girişimcilik Finansal Performans İlişkisi: Afyonkarahisar’da Bir Araştırma”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, X(3), 2008, s. 209-230

Ağca, Veysel ve Kurt, Mustafa, “İç Girişimcilik ve Temel Belirleyicileri: Kavramsal Bir Çerçeve”, **Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi**, Sayı:29, 2007, s. 83-112

Ahmad, Y. F., Iraj, M. M., Yousef, H. ve Mahmood, H., “Organizational Factors Affecting Intrapreneurship in Agricultural Extension Organizational in Iran”, **Agrexo8 Programme Details**, 2008

Ahmadi, P., S. Forouzandeh and M. S. Kahreh, “The Relationship Between OCB and Social Exchange Constructs”, **European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences**, Issue: 19, 2010, p. 107-120

Ak, Akın, “OECD Perspektifinden: Kamu Hizmetlerinin İyileştirilmesinde İnovasyon”, **İdarecinin Sesi**, Eylül-Aralık Sayısı, 2013, s. 27-30

Akdoğan, Asuman ve Cingöz, Ayşe, “İç Girişimciliğe Verilen Önem Düzeyi ve İç Girişimciliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Kayseri İlinde Bir Araştırma”, **Uluslararası Girişimcilik Kongresi Bildiri Kitabı**: 2006, s. 51

Akdoğan, Asuman, Cingöz Ayşe, Oflazer Mirap Selen, “Lider-Üye Etkileşiminin/Değişiminin Yenilikçi İş Performansı, Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi”, **17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, 21-23 Mayıs Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, 2009, s.379-386

Akdoğan, K. F. ve Bay, E., “İsteğe Bağlı Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetleri: Görünürde Hayırseverlik”, **Amme İdaresi Dergisi**, 45,1, 2012, s. 51-75

Akgeyik, Tekin, “İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutuyla Kurumsal Sosyal Sorumluluk: (Bir Alan Araştırması)”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, (52), 2007, s. 66-106

Aksay, Kadir ve Orhan, Fatih, “Hastanelerde İnovasyon Sürecinin Risk Yönetimi Bağlamında Değerlendirilmesi: Bir Model Önerisi”, **Dicle Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 3, 2013, s.10-13

Aktan, C., Kurumsal Sosyal Sorumluluk Düşüncesinin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk** (4. Baskı). İstanbul: İGİAD Yayınları, 2007

Aktan, C.C.-Börü, D., **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, Kurumsal Sosyal Sorumluluk, İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk, (Editör: Aktan,C.C) İgiad Yayınları, İstanbul, 2007, s. 19-22

Aktan, C.C. ve Vural, İ.Y., “Kurumsal Sosyal Sorumluluk (Uluslararası Kuruluşlar ve Hükümet-Dışı Organizasyonlar Tarafından Sürdürülen Başlıca Girişimler)”, **Çimento İşveren Dergisi**. 3(21), 2007, s. 4-21

Akyel, Yusuf, Örgütsel Vatandaşlık ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Spor Yönetiminde GSGM ve Özerk Spor Federasyonları Örneği, Gazi Üniversitesi SBE, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Spor Yönetim Bilimleri Bilim Dalı, **Yüksek Lisans Tezi**, Ankara, 2011

Allison, Barbara J., Voss, Richard S. and Dryer, Sean, “Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior”, **Journal of Education for Business**, 76(5), 2001, s. 282-288

Aloulou, Wassim ve Fayolle, Alain, “A Conceptual Approach of Entrepreneurial Orientation within Small Business Context”, **Journal of Enterprising Culture**, 13(1), 2005, s. 21-45

Alpan, L.; Ergün, E.; Bulut, Ç ve Yılmaz, C., “Şirket Girişimciliğinin Şirket Performansına Etkileri”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 6(2), 2005, s. 175-189

Altuntaş, Gültekin ve Dönmez, Dilek, “Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Performans İlişkisi: Çanakkale Bölgesinde Faaliyet Gösteren Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 39(1), 2010, s. 50-74

Amado, B. Jose, Montes, L. J. Francisco ve Arostegui, P. N. Maria, “Information Technology-Enable Intrapreneurship Culture and Firm Performance”, **Industrial Management and Data System**, 110(4), 2010, s. 550-566

Antoncic, B. ve Hisrich, R. D., “Intrapreneurship Modeling in Transition Economies: A Comparison of Slovenia and The United States”, **Journal of Developmental Entrepreneurship**, Cilt 5, Sayı 1, 2000, s. 21-40

Antoncic, B. ve Hisrich, R.D., ”Intrapreneurship: Construct Refinement and Cross-cultural Validation”, **Journal of Business Venturing**, Sayı: 16, 2001, s. 495-527

Antoncic, B. ve Hisrich, R.D., “Clarifying the Intrapreneurship Concept”, **Journal of Small Business and Enterprise Development**, Cilt: 10 No: 1, 2003, s. 7-24

Antoncic, Bostjan, “Organizational Processes in Intrapreneurship: A Conceptual Integration”, **Journal of Entreprising Culture**, Cilt 9, Sayı 2, 2001, s. 221-234

Apak, S., Taşçıyan, H. K. ve Aksoy, M., **Girişimcilik ve Sermaye Tedarik Yöntemleri**, Papatya yayıncılık Eğitim, 2010

Argüden, Y., **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, Kurumsal Sosyal Sorumluluk İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk, İGİAD Yayınları, 2007, s. 37-44

Aslan, Şebnem, “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması”, **Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 15 (2), 2008, 163-178

Aslan, Şebnem, “Karizmatik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: “Kurumda çalışma yılı” ve “ücret” değişkenlerinin rolü”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, 6(1), 2009, 256-275

Arslan, T. Emine, “İnovasyon ve İç Girişimcilik Etkileşimi: Bilişim 500 Şirketlerinde Bir Araştırma”, **Doktora Tezi**, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2012

Arslanoğlu A. İçsel Pazarlama Uygulamalarının Hasta Güvenliği Kültürü zerine Etkisinde İ Girişimcilik ve Kişilik zelliklerinin Düzenleyici Rolü, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Doktora Tezi**, İstanbul, 2018

Arslantaş, C. C., rgtsel Adaletin rgtsel Vatandaşlık Davranışı zerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir alışma, **Bandırma İktisadi ve İdari Bilimler Fakltesi Akademik Fener Dergisi**, 4, 2005, s. 264-281.

Aryee, S., P. S. Budhwar and Z. X. Chen, “Trust as a Mediator of the Relationship Between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of a Social Exchange Model”, **Journal of Organizational Behavior**, 23, 2002, s. 267-285

Asgari, Ali, Silong, Abu Daud, Ahmad, Aminah and Abu Samah, Bahaman, “The relationship between organizational characteristics, task characteristics, cultural context and organizational citizenship behaviors”, **European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences**, (13), 2008, s. 94-107

Atalay, C. G., **Personel Güçlendirme Ve rgtsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İnsan Kaynakları Yönetimi**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2010

Atlığ, Nevzat Sinan, “İş Etiği, Sosyal Sorumluluk ve İlaç Sektöründen Uygulamalar”, **Yüksek Lisans Tezi**. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006

Ay, B., ğretmenlerin z-Yeterlikleri ve rgtsel Vatandaşlık Davranış. **Yüksek Lisans Tezi**, Afyon: Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007

Aydoğan, İ., “rgtsel vatandaşlık davranışı”, Hasan Basri Memduhoğlu, Kürşat Yılmaz (Ed.), **Yönetimde yeni yaklaşımlar içinde**, Ankara: Pegem Akademi, 2010

Ayhan, B., “Siyasal İktisat ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, **Yönetim Araştırmaları Dergisi**. 9(2), 2009, s. 173-187

Ayuso, S., “Adoption of Voluntary Environmental Tools for Sustainable Tourism: Analysing The Experience of Spanish Hotels”, **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, 2006, s. 207–220

Bakan, İsmail, **Yönetimde Çağdaş ve Güncel Konular**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2011

Bakan, İsmail, Eyitmiş, M. Ahmet, Büyükmeşe, Tuba ve Erşahan, Burcu, **Kahramanmaraş'ta Girişimcilik ve Yenilikçilik: Profesyonel Meslek Gruplarında Bir Alan Çalışması**, II. Bölgesel Sorunlar ve Türkiye Sempozyumu Bildiri Kitabı, 1-2 Ekim, Kahramanmaraş, 2012

Balasundaram, Nimalathasan ve Uddin, S. Mohammed, **Determinants of Key Favorable Environment for Inrtapreneurship Development: an Empirical Study of Some Selected Companies in Chittagong, Bangladesh**, Petroleum-Gas University of Ploiesti Bulletin, LXI(2), 2009, s. 29-35

Balı, Selçuk ve Cinel, Mehmet Ozan, “Bir rekabet aracı olarak kurumsal sosyal sorumluluk”, **ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, 2(4), 2011, s. 45-60

Balıkçoğlu, B. ve Karacaoğlu, K., “Sosyal Bir Ürün Olarak Topluma Pazarlanan Hayırseverlik: Stratejik Hayırseverlik”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 9(2), 2007, s. 121-141

Ballon-Kaushansky A., Entrepreneurship in Publicly Funded Hospitals: A Multi-Case Study of Privately Funded Rehabilitation in Ontario Hospitals, Institute of Health Policy, Management, and Evaluation Faculty of Medicine, University of Toronto, **Doktora Tezi**, 2014

Baltaş, A., **Değer Katan Ekip Çalışması**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2004

Bambale, A.J., Shamsudin, F.M., ve Subramaniam, C.A/L, Servant leadership as employee-organization approach for performance of employee citizenship behaviors in the Nigeria's Electric power sector. **Journal of Marketing and Management**, 3 (1), 2012, 1-21

Baruch, Yehuda, O'Creevy, Mark F., Hind, Patricia and Vigoda-Gadot, Eran, Prosocial behavior and job performance: Does the need for control and the need for achievement make a difference? **Social Behavior and Personality**, 32(4), 2004, s. 399-412

Basım, Nejat ve Şeşen Harun, “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 61-4, 2006, s. 83-101

Basım, H. Nejat, Korkmazyürek, Haluk ve Tokat, A. Osman, “Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 19, 2008, s. 121-130

Basım, H. Nejat, Meydan, C. Harun ve Şeşen, Harun, “Bireyin Örgütsel Adalet Algısının İç Girişimcilik Davranışı ile İlişkisi: Kamuda Bir Araştırma”, **İşletme ve Finans Dergisi**, 24(274), 2009, s. 1-19

Başar, M., Tosunoğlu, B. T., “Değer Yaratımında, İç Girişimciliğin Değişen Boyutu: Bilgi Girişimcilerinin Rolü”, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, Haziran 2006 s. 123-134

Baykal, Gülçin, “Hekimlerde Girişimcilik Ruhunun Çeşitli Branşlar Açısından Karşılaştırılması: Ankara’da Bir Uygulama”, **Yüksek Lisans Tezi**, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014

Baykal, Ö., Okul İklimi İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma **Yüksek Lisans Tezi**, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul, 2013

Bayrak, S., **İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk**, İstanbul: Beta Basın Yayım Dağıtım A.Ş., 2001

Bayraktaroğlu, Gül, Burcu İlter, ve Mustafa Tanyeri, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Pazarlamada Yeni Bir Paradigmaya Doğru**, Literatür Yayınları, İstanbul, 2009

Baytok, Ahmet ve Ergen Fatma Doğanay, “Hizmetkâr liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: İstanbul ve Afyonkarahisar’daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 5(4), 2013, s. 105-132

Becan, Cihan, “Kurumsal sosyal sorumluluk kavramının paydaş teorisi ve iletişim yaklaşımı açısından değerlendirilmesi: Bankaların basın bültenlerine yönelik bir içerik analizi”, **Selçuk İletişim**, 7(1), 2011, s. 16-35

Bell, S. J. ve Menguc B., "The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality", **Journal of Retailing**, 78(2), 2002, s. 131-146

Bergmann, H. Hundt, C. and Sternberg, R. What makes student entrepreneurs? On the relevance (and irrelevance) of the university and the regional context for student start-ups, **Small Business Economics**, 47 (1), 2016, s.53-76.

Bernstein, Nikita, "Intrapreneurship" –Can Big Business Pull It Off?, **Workforce Solutions Review**, October/November, 2013, s. 12-16

Bhattacharjee, Anol, "Social Science Research: Principles, Methods, and Practices" (2012). **Textbooks Collection**. 3. 2012

Bhuiyan, S. N.; Menguc, B. ve Bell, S. J., "Just Entrepreneurial Enough: The Moderating Effect of Entrepreneurship on The Relationship Between Market Orientation and Performance", **Journal of Business Research**, Sayı: 58, 2005, s. 9-17

Bieri, F., "Corporate Social Responsibility", The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Globalization. (ss. 1-4). **New Jersey: Blackwell Publishing Ltd**, 2015

Bilge, Hürriyet ve Bal, Vedat, "Girişimcilik Eğilimi": Celal Bayar Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 16, 2012, s.131-148

Bingle, Janet M. and Davidson, Sue, Professional attributes in the context of emotional intelligence, ethical conduct, and citizenship of the clinical nurse specialist (By edition: Janet S. Fulton, Brenda L. Lyon and Kelly A. Goudreau). **Foundations of Clinical Nurse Specialist Practice**. New York: Springer Publishing Company, 2010, s. 15-28

Boerner, Sabine, Dütschke, Elisabeth and Wied, Simon, "Charismatic leadership and organizational citizenship behaviour: examining the role of stressors and strain", **Human Resource Development International**, 11(5), 2008, s. 507-521

Bolat, Oya İnci, Bolat, Tamer ve Seymen, Oya Aytemiz, Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki ilişkinin Sosyal

Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi. **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 12 (21), 2009, s. 215-239

Bolino, M. C., “Citizenship And Impression Management: Good Soldiers Or Good Actors?”, **Academy of Management Review**, 24(1), 1999, s. 82-98

Bolino, Mark C., Turnley, William H. and Niehoff, Brian P., “The other side of the story: Reexamining prevailing assumptions about organizational citizenship behavior”, **Human Resource Management Review**, (14), 2004, s. 229-246

Booth, C. ve Rowlinson M., *Management and Organizational History*, 1(1), 2014, s. 5-30)

Borkowski N. ve Gordon J., Entrepreneurial Organizations: The Driving Force For Improving Quality In The Healthcare Industry, **Journal of Health and Human Services Administration**, Sayı. 28(4), 2006, s. 531-549

Bornstein, D. Ve Davis, S., **Social Entrepreneurship, What Everyone Needs to Know**, Oxford University Press, New York, 2010

Bouchard, Veronique ve Basso, Olivier, “Exploring the Links between Entrepreneurial Orientation and Intrapreneurship in SMEs”, **Journal of Small Business and Enterprise Development**, 18(2), 2011, s. 219-231

Bozkurt, Ç. Özlem ve Alparlan, M. Ali, “Girişimcilerde Bulunması Gereken Özellikler İle Girişimcilik Eğitimi”: Girişimci ve Öğrenci Görüşleri, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, 8(1), 2013, s. 7-28

Bozma, N., Stam, E. Ve Wennekers, S., “Intrapreneurship-An International Study”, **EIM Research Report Intrapreneurship**, v. 9, 2010, s. 1-29

Brammer, Stephen, He, Hongwei and Mellahi, Kamel. Corporate social responsibility, employee organizational identification, and creative effort: The moderating impact of corporate ability. **Group and Organization Management**, 40(3), 2015, s. 323-352.

Branco, Manuel Castelo and Rodrigues, Lucia Lima, "Positioning stakeholder theory within the debate on corporate social responsibility", **Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies**, 12(1), 2007, s. 5-15

Brief, Arthur P. and Motowidlo, Stephan J., Prosocial organizational behaviors. **The Academy of Management Review**, 11(4), 1986, s. 710-725

Brown, Jill A. and Forster, William R., "CSR and stakeholder theory: A Tale of Adam Smith", **Journal of Business Ethics**, 112, 2013, s. 301-312

Brunaker, Svante ve Kurvinen, Jaana, "Intrapreneurship, Local Initiatives in Organizational Change Processes", **Leadership and Organization Development Journal**, 27(2), 2006, s. 118-132

Brunetto, Y., Shacklock, K., Bartram, T., Leggat, S. G., Farr-Wharton, R., Stanton, P. ve Casimir G. Comparing the Impact of Leader-Member Exchange, Psychological Empowerment and Affective Commitment upon Australian Public and Private Sector Nurses: Implications for Retention. **The International Journal of Human Resource Management**, 23(11), 2012, 2238-2255.

Budak, Gönül ve Budak, Gülay, **İmaj Mühendisliği Vizyonundan Halkla İlişkiler** 6. Basım, Ankara: Nobel, 2014

Bukhari, Zirgham, "Key antecedents of organizational citizenship behavior (OCB) in the banking sector of Pakistan", **International Journal of Business and Management** 3.12, 2009, s. 106-115

Buluç, B., "Ortaöğretim Okullarında Örgütsel Sağlık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki", **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, 6(4), 2008, s. 571-602

Bulut, Ç. ve Alpkan, L., "Behavioral Consequences of an Entrepreneurial Climate Within Large Organizations: An Integrative Proposed Model", **South East European Journal of Economics and Business**, Cilt 2, 2006, s. 64-70

Bulut, Ç.; Fiş, A. M.; Aktan, B. ve Yılmaz, S., "Kurumsal Girişimcili: Akvransal Yapı Üzerine Bir Tartışma", **Yaşar Üniversitesi Dergisi**, 3(10), 2007, s.1389-1416

Büyüköztürk, Ş., **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**: İstatistik. Araştırma Deseni, Spss Uygulamaları ve Yorum. Ankara: Pegem Yayıncılık, 2009

Campbell, John L., “Why would corporations behave in socially responsible ways? An institutional theory of corporate social responsibility”, **Academy of Management Review**, 32(3), 2007, s. 946-967

Carroll, Archie B., “Corporate Social Responsibility: The Center Piece of Competing and Complementary Frameworks”, **Organizational Dynamics**, Cilt 44, 2015, s. 87-96

Carroll, A., “The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders” ,**Business Horizons**, July/August, 1991, s. 39-48

Carroll A. J., Hallman S. J., Umstead K. A., McCall J. ve DiMeo A. J., Using information literacy to teach medical entrepreneurship and health care economics, **Journal of the Medical Library Association**, Sayı 107(2), 2019, s. 163-171

Caymaz, E., Doğan, B., “Söylem ve Gerçeklik: Örgütsel Vatandaşlık Söylemi Üzerine Eleştirel Bir İnceleme”, **24. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, 29-31 Mayıs, İstanbul, 2016, s. 1028-1035

Chang, Jane, “Model of Corporate Entrepreneurship: Intrepreneurship and Exopreneurship”, **Borneo Review**, Cilt 9, Sayı 2, 1998, s. 187-213

Chattananon, A., “The Impact of Societal Marketing Programs on Customer Attitudes toward Corporate Image in Thailand”, **Doktora Tezi**, Avustralia: University of Southern Queensland, 2003

Chiu, Su-Fen and Chen, Hsiao-Lan, “Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior: The mediational role of job satisfaction”, **Social Behavior and Personality**, 33(6), 2005, s. 523-540

Choi, Byoung Kwon, Moon, Hyoung Koo, Ko, Wook and Kim, Kyoung Min., “A cross-sectional study of the relationships between organizational justices and OCB”, **Leadership and Organization Development Journal**, 35 (6), 2014, s. 530-554

Chu, P.C., ve HUNG, C.C. The relationship of paternalistic leadership and organizational citizenship behavior: The mediating effect of upward communication. **Journal of Human Resource and Adult Learning**, 5(2), 2009, 66-73.

Covin, G. Jeffrey ve Miles, P. Morgan, "Corporate Entrepreneurship and The Pursuit of Competitive Advantage", **Entrepreneurship Theory and Practice**, 23(3), 1999, s. 47-63

Coyle-Shapiro, Jacqueline A-Ma ve Kessler, Ian, Exploring reciprocity through the lens of the psychological contract: employee and employer perspectives. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 11(1), 2002, s. 69-86

Crane A.,Matten D. ve Spence L.J., "What is CSR? Concepts and Theories", **Corporate Social Responsibility** (Edition 1), New York: Routledge London& New York, 2008

Crane, E., Crane, F. G., "Usage And Effectiveness Of Impression Management Strategies In Organizational Settings", **Journal Of Group Psychotherapy, Psychodrama, & Sociometry (Jgpps)**, 55(1), 2002, s. 25-34

Crowther, David ve Aras, Güler, "Corporate Social Responsibility", Frederiksberg, Denmark: **Ventus Publishing**, 2008

Cullhane, J., M. H., "The Entrepreneurial Orientation-Performanca Linkage in High Technology Firms: An International Corparative Study", **Doctoral Dissertation**, Isenberg School of Management, 2003

Çalık, Temel, Özbay, Yaşar, Özer, Arif, Kurt, Türker ve Kandemir, Mehmet, "İlköğretim okulu öğrencilerinin zorbalık statülerinin okul iklimi, prososyal davranışlar, temel İhtiyaçlar ve cinsiyet değişkenlerine göre incelenmesi", **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, 15 (60), 2009, s. 555-576

Çalışkan, Osman ve Ünüsan Çağatay, "Otel çalışanlarının kurumsal sosyal sorumluluk algısının iş tatmini ve işte kalma niyetine etkisi", **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, 22(2), 2011, s. 154-166

Çavuş, M.F. ve Develi, A, İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri. **TİSK Akademi**, 2015

Çelik, Adnan, **Şirketlerin Sosyal Sorumlulukları**, s.61-84. In: Kurumsal Sosyal Sorumluluk, İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk (Ed: Coşkun C. Aktan), İktisadi Girişim ve İş Ahlâkı Derneği Yayınları, İstanbul, 2007

Çelik, Adnan ve Akgemici, Tahir, **Girişimcilik Kültürü ve KOBİ'ler** Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2007

Çelik, Mazlum, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Bir Uygulama, **Doktora Tezi**, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2007

Çelik, Mazlum ve Çıra, Ahmet, “Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 13(1), 2013, s. 11-20

Çerik, Güle ve Emel Özarslan, “Çalışanların Sosyal Sorumluluk Boyutlarına İlişkin Algılamaları: İlaç Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Uygulama”, **Ege Akademik Bakış**, Cilt 8, Cilt 2, 2008, s. 587-604

Çetin, Fatih, “Örgüt İçi Girişimcilikte Öz Yeterlilik Algısı ve Kontrol Odağının Rolü”, **Business and Economics Research Journal**, 2(3), 2011, s. 69-85

Çetin, Fatih, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Doktora Tezi**, Ankara, 2011

Çetin, M., “Teori ve Uygulamada Bölgesel Sürdürülebilir Kalkınma”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 7, Sayı 1, 2006, s. 1-20

Çetin, Münevver, Yesilbağ, Yüksel ve Akdağ, Bülent,” Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, **Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, 17, 2003, s. 39-54

Çetinkaya, Melek, “Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü”, Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt:12, Sayı:23, Ankara, 2014

Çiğdem, Y. Hacer, “Hizmet İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özellikleri ve İç Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, **Yüksek Lisans Tezi**, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray, 2011

Çöl, G., “Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 9(1), 2008, s. 35-46

Dabos, Guillermo E. ve Rousseau, Denise M., “Mutuality and Reciprocity in The Psychological Contracts of Employees and Employers”, **Journal of Applied Psychology** 89(1), 2004, s. 52-72

Dede Ezgi, İş Güvencesizliği Algısının Ve Örgütsel Güven Düzeyinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Devlet Ortaokulu Ve Özel Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Doktora Tezi**, İstanbul, 2017

Dehghanzadeh, M. R., Kholasehzadeh, G., Birjandi, M., Antikchi, E., Sohban, M. R. ve Neamatzadeh, H., “Entrepreneurship Psychological Characteristics of Nurses”, **Acta Med Iran**, 54(9), 2016, s. 595-599

Demir E. ve Türkmen R, Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılarının Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Cilt:13 Sayı:3, 2015

Demircan, Esra S., “Girişimci Sıfatıyla Devlet: 1982 Sonrası Türkiye Analizi”, **18 Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, C.3, No:1, 2008, s.37-38

Demircan, Nigar, “Girişimcilik ve Girişimcilerin Kişisel Özellikleri Konusunda Bir Uygulama”, **Yüksek Lisans Tezi**, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü, Kocaeli, 2000

Demircan, Nigar ve Ceylan, Adnan, “Örgütsel Güven Kavramı, Nedenleri ve Sonuçları”, **Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yayınları**, 10 (2), 2003, s. 139- 150

Demirkan, M., “Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde Etik Tavrı ve Sorumluluk Bilinci”, **Siyasette ve Yönetimde Etki Sempozyumu**, Sakarya Üniversitesi, Aralık 1997, s. 24-26

Denizalp, H., **Toplumsal Dönüşüm İçin Sosyal Girişimcilik**, Fersa Matbaacılık Ltd. Şti., Ankara, 2009

Dess, G. Gregory, Ireland, R. Duane, Zahra, A. Shaker, Floyd, W. Steven, Janney, J. Jay ve Lane, J. Peter, “Emerging Issues in Corporate Entrepreneurship”, **Journal of Management**, 29(3), 2003, s. 351-378

Dess, Gregory ve Lumpkin, G.T., “The Role of Entrepreneurial Orientation in Stimulating Effective Corporate Entrepreneurship”, **The Academy of Management**, Cilt: 19, Sayı: 1, 2005, s. 147-156

Develi, Alptekin, İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Etik İklim ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, **Yüksek Lisans Tezi**, Osmaniye, 2015

Dikmen Ç. A Field Application Measuring Healthcare Employees’ Perceptions Toward Corporate Entrepreneurship, **Sanitas Magisterium**, Sayı 2(1), 2016, s.23-40

Dimitriades, Z. S., “The Influence of Service Climate and Job Involvement on Customer- Oriented Organizational Citizenship Behavior in Greek Service Organizations: A Survey”, **Employee Relations**, 29(5), 2007, s. 469-491

Doğan Serap Y. ve İnci Varinli, “İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Anlayışı Ve Kurumsal İmaj İlişkisi: Banka Müşterilerine Yönelik Bir Araştırma”, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi İ.İ.B.F. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt 6, Sayı 2, 2010, s.1-26

Doğrul, M. A., Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Afyon Meslek Yüksek Okulu’nda Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma, **Yüksek Lisans Tezi**, Afyonkarahisar, 2013

Dunlop, P. D. and Lee, K. Workplace Deviance, Organizational Citizenship Behavior, and Business Unit Performance: The Bad Apples Do Spoil th Whole Barrel, **Journal of Organizational Behavior**, 25(1), 2004, s. 67-80.

Edwards, Bryan D., Bell, Suzanne T., Arthur, Winfred and Decuir, Arlette D., “Relationships between facets of job satisfaction and task and contextual

performance”, **Applied Psychology: An International Review**, 57(3), 2008, s. 441-465

Ehtiyar, R., “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, Küçükaltan, D., Tükeltürk, Ş. A., Gürkan, G. Ç. (Editör) içinde, **Örgütsel Davranışta Güncel Konular**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2015, s. 53-75

Ekiyor, Aykut ve Karagül, Selçuk, “Sağlık Sektöründe Personel Güçlendirmenin İşgören Performansına ve İç Girişimciliğe Etkisi”, **Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi**, Cilt:1, Sayı: 3, 2016, s. 13-25

Ekondumo, Babano ve Kemebaradikumo, Ndiomu, “Entrepreneurship and Entrepreneurial Education (EE): Strategy for Sustainable Development, **Asian Journal of Business Management**, 3(3), 2011, s.196-202

Emanet, Hakan, “Efqm Mükemmellik Modeli ile Kamu Sektöründe Özdeğerleme Çalışmaları Üzerine Bir Saha Çalışması”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 8 (1), 2007, s. 67-95

Ercan, Salih ve Gökdeniz, İsmail, Girişimciliğin Gelişim Süreci ve Girişimcilik Açısından Kazakistan, **Bilgi/Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi**, 49, 2009, s. 59-82

Erdaş, Kıymet Duygu, Lider-Üye Mübadelesi, Algılanan Örgütsel Destek ve Özdenetim Kişilik Özelliğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkileri, Hacettepe Üniversitesi SBE, İşletme ABD, Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı, **Yüksek Lisans Tezi**, Ankara, 2010

Erdem, F. S., Organizasyonlarda Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkilerinde, İzlenim Yönetimi Davranışının Rolü: Kayseri’de Hizmet Sektöründe Bir Araştırma, **Yüksek Lisans Tezi**, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008

Eren, Erol, **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi** (Sekizinci Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım, 2004

Ergun Özler, D., **Örgütsel Davranışta Güncel Konular**, Ekin Yayıncılık, Bursa, 2015

Eriksson N. ve Ujvari S. Fiery Spirits in the context of institutional entrepreneurship in Swedish healthcare, **Journal of Health Organization and Management** sayı 29(4), 2015, s. 515-531

Ersöz, Halis Y., **Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışının Gelişiminde Meslek ve Sivil Toplum Kuruluşları**, İstanbul: İTO Yayınları, No. 36, 2007

Esposito C. L. ve Sollazzo L. C. Nurse Entrepreneurs: The Real Independent Practice of Nursing, **Journal of the New York State Nurses Association**, Volume 46(2), 2019, s. 26-39

Eyel C. F. Bireysel Değerlerin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisi: İstanbul’daki Devlet Ve Vakıf Üniversiteleri Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Doktora Tezi**, İstanbul, 2018

Farh, Jiing-Lih, Zhong, Chen-Bo and Organ, Dennis W., “Organizational citizenship behavior in the people’s Republic of China”, **Organization Science**, 15(2), 2004, s. 241-253

Felicio, J, Augusto, Rodrigues, Ricardo ve Caldeirinha, R. Victor, “The Effect of Intrapreneurship on Corporate Performance”, **Management Decision**, 50(10), 2012, s. 1717-1738

Filiz, Berat, “Sağlık Alanında İnovasyon ve Girişimcilik: Merkezi Hastane Randevu Sistemi Örneği”, **Yüksek Lisans Tezi**, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul, 2017

Fisk, Glenda M. and Friesen, Jared P. “Perceptions of leader emotion regulation and LMX as predictors of followers’ job satisfaction and organizational citizenship behaviors. **The Leadership Quarterly**, in press, 2011

Fitzimmons, J. R., Douglas, E. J., Antoncic, B. ve Hisrich, R. G., “Intrapreneurship in Australian Firms”, **Journal of Australian and New Zealand Academy of Management**, Cilt 11, Sayı 1, 2005, s. 17-27

Gardberg, N. A., “Corporate Citizenship: Creating Intangible Assets Across Institutional Environments,” **Academy of Management Review**, 31 (2), 2006, s. 329 – 330

Griffin, Mark A., Neal, Andrew and Neale, Matthew, “The contribution of task performance and contextual performance to effectiveness: Investigating the role of situational constraints”, **Applied Psychology: An International Review**, 49(3), 2000, s. 517-533

Griffin, R.W. ve Moorhead, G., **Organizational Behavior**, USA: Houghton Mifflin Harcourt, 60, 94, 101, 2010

Griffin, Ricky W. and Moorhead, Gregory, **Organizational Behavior: Managing People and Organizations** (10th edition). Mason: South-Western, Division of Thomson Learning, 2011

Göçmen, Selin, “İşletmelerde Girişimcilik Özelliğini Destekleyen Faktörler: İç Girişimcilik”, **Yüksek Lisans Tezi**, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa, 2007

Graham, J. W., Van Dyne, L., “Gathering Information and Exercising Influence: Two Forms of Civic Virtue Organizational Citizenship Behavior”, **Employee Rights Journal**, DOI 10, 1007/s 10672-006-9007, 2006

Grosbois, D., “Corporate Social Responsibility Reporting by the Global Hotel Industry: Commitment, Initiatives and Performance”, **International Journal of Hospitality Management**, 31, 2012, s. 896-905

Guo K. L., Entrepreneurship Management In Health Services: An Integrative Model, **Journal of Health and Human Services Administration**, Sayı. 28(4) 2006, s. 504-530

Güler, K. Burcu, **Sosyal Girişimcilik**, Efil Yayınevi, Ankara, 2010

Güler, N., Üniversite Çalışanlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Gazi Üniversitesinde Bir Araştırma, **Yüksek Lisans Tezi**, Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2013

Gümüş, Murat ve Öksüz, Burcu, **Turizm İşletmelerinde Kurumsal İtibar Yönetimi** (1. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2009

Gümüştekin, Gülten E. ve Emet, Canan, “Güçlendirme algılarındaki değişimin örgütsel kültür ve bağlılık üzerinde etkileşimi”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (17), 2007, s. 90-116

Güney, Salih, **Yönetim ve Organizasyon El Kitabı**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000.

Gürbüz, Sait, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, **Elektronik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, 2006, s. 48-75

Gürbüz, Sait, Yöneticilerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Tatmini ve Algıladıkları Örgütsel Adalet İle İlişkisi, **Doktora Tezi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007

Gürel Bulgurcu, Esra B., “İç Girişimcilik: Bir Literatür Taraması”, **Gümüşhane Üniversitesi SBE Elektronik Dergisi**, Sayı. 6, 2012, s. 57-75

Gürol, A, Mehmet, **Küresel Arenada Girişimci ve Girişimcilik**, Gazi Kitapevi, Ankara, 2006

Haase H. ve Franco M., Collective Entrepreneurship in Health Organisations: The Influence of Leadership, **12th European Conference on Innovation and Entrepreneurship**, Novancia Business School, Paris, 2017, s. 272-279

Hamel, Gary, “The Why, What and How of Management Innovation”, **Harvard Business Review**, February, 2006, s. 72-84

Hannah, Sean T., Avolio, Bruce J. and Walumbwa, Fred O.,” Relationships between authentic leadership, moral courage, and ethical and pro-social Behaviors”, **Business Ethics Quarterly**, 21(4), 2011, s. 555–578

Haworth, Chera ve Levy, Paul E., The Importance of Instrumentality Beliefs in The Prediction of Organizational Citizenship Behavior, **Journal of Vocational Behavior**, 59 (1), 2001, s. 64-75

Hemdi, Mohamad A. and Nasurdin, Aizzat M., Investigating the influence of organizational justice on hotel employees” organizational citizenship behavior

intentions and turnover intentions. **Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism**, 7(1), 2007, s. 1-23

Henderson, J. C., “Corporate Social Responsibility and Tourism: Hotel Companies in Phuket, Thailand, After The Indian Ocean Tsunami”, **Hospitality Management**, 2007, s. 228–239

Hinz V. ve Ingerfurth S. Does Ownership Matter Under Challenging Conditions?: On the relationship between organizational entrepreneurship and performance in the healthcare sector, **Public Management Review**, Sayı 15(7), 2013, s. 969-991

Hisrich, D. Robert, Michael P. Peters ve Dean A. Shepherd, **Entrepreneurship**, McGraw-Hill, New York, 2005, s. 624

Hisrich, D. Robert, Peters, P. Michael ve Shepherd, A. Dean, **Entrepreneurship**, Seventh Edition, Mc Graw Hill, New York, 2006

Hogg, Michael A., Martin, Robin, Epitropaki, Olga, Mankad, Aditi, Svensson, Alicia and Weeden, Karen, Effective leadership in salient groups: Revisiting leader- member exchange theory from the perspective of the social identity theory of leadership. **Society for Personality and Social Psychology Bulletin**, (31), 2005, s. 991-1004

Inkson, Kerr and King, Zella, Contested terrain in careers: “a psychological contract model”, **Human Relations**, 64(1), 2011, s. 37–57

Ireland, R. Duane, Covin, G. Jeffrey ve Kurato, F. Donald, “Conceptualizing Corporate Entrepreneurship Strategy”, **Entrepreneurship Theory and Practice**, Januar, 2009, s. 19-46

İbrahimoglu, Nurettin ve Uğurlu, Y. Özlem, “KOBİ’lerde İç Girişimcilik ve Örgüt Kültürü İlişkisi: Sektörel Bir Araştırma”, **H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 31(1), 2013, s. 103-126

İçerli, Leyla, Yıldırım, H. Mehmet ve Demirel, Yavuz, “Kobilerde İç Girişimciliğin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: Aksaray Örneği”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, 3(2), 2011, s. 177-187

İman-Çam, Yeliz, “Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Uygulama”, Dumlupınar Üniversitesi SBE, İşletme ABD, **Yüksek Lisans Tezi**, Kütahya, 2010

İplik, F. N., **Örgütsel Vatandaşlık Davranışı** (1. Basım). Adana: Nobel Kitabevi, 2010

İşçi, Emre, Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü, Marmara Üniversitesi SBE, İşletme ABD, Yönetim-Organizasyon BD, **Doktora Tezi**, İstanbul, 2010

İyigün, N. Öykü ve Çetin, Canan, “Psikolojik kontratın örgütsel sapma üzerindeki etkisi ve ilaç sektöründe bir araştırma”, **Öneri Dergisi**, 10 (37), 2012, s. 15- 29

Jabiecka, Julita, Entrepreneurship, “Innovation and Quality”, The Successful Strategy of a Newly Established Institution, The Exemple of WyzÇ sza Szkoa Biznesu-National Louis University in Nowy Sacz, **Higher Education in Europe**, 26(3), 2001, s. 368-379

Jacobson, P. D., Wassermann, J., Wu, H. W. ve Lauer, J. R., “Assesing Entrepreneurship in Governmental Public Health”, **Am J Public Health**, 105(2), 2015, s. 318-322

Jamali, Dima, “A stakeholder approach to corporate social responsibility: A fresh perspective into theory and practice”, **Journal of Business Ethics**, 82, 2008, s. 213-231

Kağncıoğlu, D., “Endüstri İlişkileri Boyutuyla Sosyal Sorumluluk”, **Anadolu Üniversitesi Yayınları**, No: 1722, Eskişehir, 2007

Kakabadse, Nada K., Cecile Rozuel ve Linda Lee Davies, "Corporate Social Responsibility And Stakeholder Approach: A Conceptual Review", **International Journal Business Governance and Ethics**, Cilt 4, Sayı 1, 2005, s. 277- 302

Kalaycı, S., **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Ankara: Asil Yayın Dağıtım, 2014

Kalkan, Abdullah, Algılanan Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Kuramsal ve Görgül Bir Araştırma, **Doktora Tezi**, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2013

Kalkın, G., Erdem, H. ve Tikici, M., “Cam Tavan Algısı İle Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi: Yükseköğrenim Kurumlarında Görev Yapan Kadın Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma”, **Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (Akad)**. 7(13), 2015

Kamer, Meltem, Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri, **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2001

Kaplan, İrfan, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi: Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama. **Doktora Tezi**. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011

Karaaslan, A., Özler, E.D. ve Kulaklıoğlu, S.A., Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. **Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. Cilt:11, Sayı:2, 2009, s. 135-160

Karacan, A.R., “Çevre Ekonomisi ve Politikası, Ekonomi, Politika, Uluslararası ve Ulusal Çevre Koruma Girişimleri”, **Ege Üniversitesi Yayınları, İİBF**, Yayın No:6, İzmir, 2007

Karaçor, S., ve Arıkan, A. Sağlık Kuruluşlarında Pazarlama: Sağlık Pazarlama Karmaşı Unsurlarının Hasta/Müşteri Açısından Önemi Üzerine Bir Araştırma, **Selçuk İletişim**, 2014, 90-118.

Karaman, A. ve Aylan, S., Örgütsel vatandaşlık. **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:02, Sayı: 01, 2012

Karaman, Kemal, Yücel, Cemil ve Dönder, Hakan, Öğretmen görüşlerine göre, okullardaki bürokrasi ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, (53), 2008, s. 49-74

Karasar, Niyazi, **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Nobel Yayınları, 28. Basım, Ankara, 2015

Kaya, U., **İşletme-Doğal Çevre İlişkilerinin Mali Tablolar Aracılığıyla Raporlanması ve Denetimi**, SPK Yayını, No:201, Ankara, 2006

Kaygın, E., “Sürdürülebilir Bir Rekabet Avantajı Sağlamanın Yolu: İç Girişimcilik Anlayışı”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, 4, 2012, s. 93-103

Kaymakçı, K., Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, **Yüksek Lisans Tezi**, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013

Keleş, Y. ve Pelit, E., Otel İşletmesi İş Görenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: İstanbul’daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**. 5(2), 2009, s. 24-45

Kelley, Donna, “Sustainable Corporate Entrepreneurship: Evolving and Connecting With The Organization”, **Business Horizons** (54), 2011, s. 73-83

Kemelgor, Bruce H., “A Comparative Analysis of Corporate Entrepreneurial Orientation Between Selected Firms in the Netherlands and the USA”, **Entrepreneurship and Regional Development**, Cilt 14, 2002, s. 67-87

Keskin G., Yıldırım G. Ö., Aktekin E. ve Gümüşsoy S. Mobbing in Healthcare Institutions: Is It An Obstacle to Entrepreneurship?, **Global Business Research Congress**, May 24-25, İstanbul, Türkiye, 2017

Khan, Romana, Impact of OCB-specific meanings on employees’ display of OCB: a Perspective in Pakistan. **International Journal of Management and Business Research**, 4 (4), 2014, s. 319-333

Kırel, Çiğdem, Kayaoğlu, Aysel ve Gökdağ, Rüchan, Sosyal Psikoloji (Birinci Baskı), **Anadolu Üniversitesi Yayını**, Eskişehir, 2004

Kızılırmak, İsmail ve Oktay, Kutay, “Kırgızistan’da Seyahat Acentalarına Yatırım Yapan Girişimcilerin Karşılaştıkları Pazarlama Sorunları”, **Uluslararası Girişimcilik Kongresi Bildiri Kitabı**, Bişkek, 2006

Kızıloğlu, M ve İbrahimogđlu, N., “İç Girişimcilik Olgusunun Yenilik Yapabilme Becerisine Etkisi: Gaziantep’te Faaliyet Gösteren Yenilikçi Örgütlerde Bir Uygulama”, **Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi**, 5(3), 2013, s. 105-117

Kidd, S. A, Kerman, N., Cole, Donald, Madan A., Muskat, E., Raja, S., Rallabandi, S. ve MsKenzie. K, “Social Entrepreneurship and Mental Health Intervention: a Literature Review and Scan of Expert Perspectives”, **Int J Ment Health Addiction**, Sayı:13, 2015, s. 776-787

Kidder, Deborah L., “The influence of gender on the performance of organizational citizenship behaviors”. **Journal of Management** 28 (5), 2002, s. 629-648

Kim, H., Woo, E., Uysal, M.& Kwon, N. The Effects of Corporate Social Responsibility (CSR) on Employee Well-being in the Hospitality Industry, **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, Vol.30, (3), 2018, s. 1584- 1600.

Kipper, David A., Green, Doreen J. and Prorak, Amanda, “The relationship among spontaneity, impulsivity and creativity”, **Journal of Creativity in Mental Health**, 5, 2010, s. 39–53

Kirkman A., Wilkinson J. ve Schail S., Thinking about health care differently: nurse practitioners in primary health care as social entrepreneurs, **Journal of Primary Health Care**, Sayı 10(4), 2018, s. 331–337

Kivisto, Jussi, An assessment of agency theory as a framework for the government–university relationship. **Journal of Higher Education Policy and Management**, 30(4), 2008, s. 339-350

Klaus, Tim and Blanton, J. Ellis, “User resistance determinants and the psychological contract in enterprise system implementations”, **European Journal of Information Systems**, 19, 2010, s. 625–636

Koçel, Tamer, **İşletme Yöneticiliği**, İstanbul, Arıkan Basım Yayım Dağıtım, 10. Baskı, 2005

Koçoğlu, Merve, “Çalışanların Örgütlerine Yönelik Girişimcilik Yönelimi Algıları, Örgüt Desteği, Kariyer Tahminleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin

İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma”, **Doktora Tezi**, İstanbul Üniversitesi, SBE, 2012

Koelewijn W. T., Ehrenhard, M. L., Groen, A. J. ve Van Harten W. H. Intra-organizational dynamics as drivers of entrepreneurship among physicians and managers in hospitals of western countries, **Social Science & Medicine**, Sayı 75, 2012, s. 795-800

Korkmaz, Seviç, **İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları**, Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 2009

Korkmazzyürek, H., Tokat, A. O ve Basım, H. N., “Örgüt İçi Girişimcilik Bağlamında Yenilikçilik, Risk Alma ve Fırsatlara Odaklanma Tutumları: Karşılaştırmalı Bir Çalışma”, **İktisat İşletme ve Finans**, 23(263), 2008, s. 70-81

Kotler, P. ve Lee, N., **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, Çev. Sibel Kaçamak, Media Cat Yayınları, 2008

Kovalainen A. ve Österberg-Högstedt J., Entrepreneurship within social and health care – a question of identity, gender and profession, **International Journal of Gender and Entrepreneurship**, Sayı 5(1), 2013 s. 17-35

Kozak, A. Meryem ve Yılmaz, G. Esra, “Otel Yöneticilerinin İç Girişimcilik Algılamaları: Frigya Bölgesi Örneği”, **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, 21(1), 2010, s. 85-97

Köksal, Onur, “Sosyal Değişim Teorisi Çerçevesinde Güven ve Algılanan Aidiyet Durumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkisi”, Erciyes Üniversitesi SBE, İşletme ABD, Yönetim ve Organizasyon BD, **Doktora Tezi**, Kayseri, 2012

Köse, Sevinç, Kartal, Burak ve Kayalı, Nilgün, “Örgütsel vatandaşlık davranışı ve tutuma ilişkin faktörlerle ilişkisi üzerine bir araştırma”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, (20), 2003, s. 1-19

Kurtuldu, Aysu, “Sağlık İşletmelerinde Kurumsal Girişimcilik ve Performansa Etkisi, **Doktora Tezi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2014

Kuvat, Ö. Bilişim Sektöründe Girişimcilik, Balıkesir Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilim Ve Niyetleri Üzerine Bir Araştırma, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 26 (1), 2019, s. 295-308.

Lazaroiu, George, Employee motivation and job performance. **Linguistic and Philosophical Investigations**, 14, 2015, s. 97-102

Lemström T. ve Laaksonen E., Institutional Logics Of Intrapreneurship In Health Care, **ICSB World Conference Proceedings**, Sayı 2(1), Washington, 2012, 1-16

Lev, Smadar and Koslowsky, Meni, Teacher gender as a moderator of the on- he-job embeddedness-OCB relationship. **Journal of Applied Social Psychology**, 42(1), 2012, s. 81-99

Li, Frank, Li, Tao and Minor, Dylan, CEO power, corporate social responsibility, and firm value: a test of agency theory. **International Journal of Managerial Finance**, 12(5), 2016, s. 611-628

Liden, R.C., Wayne, S.J., Zhao, H., ve Henderson, D. Servant leadership: development of a multidimensional measure and multi-level assessment. **Leadership Quarterly**, 19(2), 2008, s. 161-177.

Lima K. F. R. Pinheiro A. S. Laurindo S. P. Cavalini A. F. M. Bispo A. S. Andrade A. C. Medeiros J. S. Nurse Entrepreneur Profile, **Journal of Nursing**, Sayı 13(4), 2019, s. 904

Lin, C.P., “Modeling Corporate Citizenship and Its Relationship with Organizational Citizenship Behaviors”, **Journal of Business Ethics**, Springer Science & Business Media B.V., Vol:95, ABD, 2010

London, M. Ve Morfopoulos R. G., **Social Entrepreneurship**, Routledge, New York, 2010

Lopez E., Cordo J. A., Fitzpatrick T. A., Gonzalez J. L., Janvier-Anglade M. Entrepreneurses: Nursing’s Evolving Role in Innovation Strategy, Nursing Economic\$, **The Journal for Healthcare Leaders**, Sayı 37/(3), May/June 2019

Lub, Xander D., Blomme, Rob J. ve Bal, P. Matthijs, “Psychological contract and organizational citizenship behavior: a new deal for new generations?”, **Advances in Hospitality and Leisure**, 7, 2011, s. 109–130

Luetkenhorst, W., “Corporate Social Responsibility and the Development Agenda. The Case for Actively Involving Small and Medium Companies”, **Intereconomics**, 39(3), 2004, s. 157-166

Lumpkin, G. T. ve Dess, G. G., “Clarifying the entrepreneurial Orientation Construct and Linking It to Performance” **Academy of Management Review**, 21(2), 1996, s. 135-172

Mahnaz, M. A., Mehdi, M. Jafar, K. M. and Abbolghasem, P. (2013), The Effect of Demographic Characteristics on Organizational Citizenship Behavior in the Selected Teaching in Tehran, *African Journal of Business Management*, 7(34), 3324-3331.

Maijala A. (2016), *Corporate Entrepreneurship In Healthcare Organizations*, Master’s Thesis in Entrepreneurship, Turku School of Economics, Turku, Finlandiya

Mallin, Chris, **Corporate Governance**, Oxford University Press, 2007.

Marques C. S., Valente S. ve Lages M., The influence of personal and organisational factors on entrepreneurship intention: An application in the health care sector, **Journal of Nurse Management**, Sayı 26, 2018, s. 696-706

Marshall, G.W., Moncrief, W.C., Lassk, F.G., ve Shepherd, C.D. (2012). Linking performance outcomes to salesperson organizational citizenship behavior in an industrial sales setting. **Journal of Personal Selling ve Sales Management**. Sayı 32(4), 2012, s. 491-502

Martin, R., Thomas, G., Charles, K., Epitropaki, O. and McNamara, R., The role of leader-member exchanges in mediating the relationship between locus of control and work reactions. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, (78), 2005, s. 141-147

Martin, Robin, Epitropaki, Olga, Thomas, Geoff and Topakas, Anna, A Review of Leader-Member Exchange Research: Future Prospects and Directions. (Ed. Hodgkinson, Gerard, P. and Ford, J. Kevin). **International Review of Industrial**

and Organizational Psychology (25th Edition). United Kingdom: Wiley- Black Well Publishing, 2010, s. 35-89

Matten, Dirk, Crane, Andrew and Chapple, Wendy, “Behind the mask: Revealing the true face of corporate citizenship”, **Journal of Business Ethics**, 45(1), 2003, s. 109-120

Mccleary, K., Rivers, P. A. ve Schneller, E. S., “A Diagnostic Approach to Understanding Entrepreneurship in Health Care”, **J Health Hum Serv Adm**, 28(4), 2006, s. 550-577

Mehra, Preeti ve Krishnan, Venkat R., “Impact of Svadharma-Orientation on Transformational Leadership and Followers’ Trust in Leader”, **Journal of Indian Psychology**, 23 (1), 2005, s. 1-11

Melo, Tiago ve Jose Ignasio Galan “Effects Of Corporate Social Responsibility On Brand Value”, **Journal of Brand Management**, Sayı 18, 2011, s. 423-437.

Memiş, S. A., 2030’a Doğru Genel Bir Bakış, **Türkiye Teknolojileri Geliştirme Vakfı (TTGV)**, 1. Baskı, Aralık 2018

Menteş, Ahmet: “Kurumsal Yönetişim Etkinlik Ölçüm Aracı Olarak Tepe Yöneticisi Değişimi: Türkiye Uygulaması”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, **Doktora Tezi**, 2008

Mert, İbrahim Sani, “İş tatmini alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi”, yöneticiler üzerine bir araştırma, **Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 25 (1), 2011, s. 117-143

Mete, Y.A. ve Serin, H, Okul Yöneticilerinin Babacan Liderlik Davranışı İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Sinizm Davranışları Arasındaki İlişki, **Hasan Âli Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi**, 12(2), 2015, s. 147-159

Mimaroğlu, Hande, Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma, **Doktora Tezi**, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2008

Ming, T. Lok, “The Likelihood of Corporate Entrepreneurship in Large Corporations”, **British Journal of Economic, Management and Trade**, 3(4), 2013, s. 442-452

Mohamad, Osman, Tamayah, T., Puspowarsito, Herianto, Natalis, Diah ve Saerang, P. E. David, “Corporate Entrepreneurship and Firm Performance: The Role of Business Environment as a Moderator” **The IUP Journal of Management Research**, X(3), 2011, s. 7-27

Mollina, C. ve Callahan, J. L., “Fostering Organizational Performance: The Role of Learning and Intrapreneurship”, **Journal of European Industrial Training**, Cilt 33, Sayı 5, 2009, s. 388-400

Monsen E. ve Boss R. W. The Impact of Strategic Entrepreneurship Inside the Organization: Examining Job Stress and Employee Retention, **Entrepreneurship Theory and Practice (ET&P)**, Volume: 33(1), 2009, s. 71-104

Moriano, A Juan, Molero, Fernando, Tope, Gabriela, Mangin, L. Jean-Pierre, “The Influence of Transformational Leadership and Organizational Identification on Intrapreneurship”, **International Entrepreneurship and Management Journal**, 2014, s. 103-119

Müftüoğlu, T., Ürper, Y., Başar, M. ve Tosunoğlu, B. T., **Girişimcilik**, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1567, 2. Baskı, 2005

Naktiyok, Atılhan, **İç Girişimcilik**, Beta Yayınları, İstanbul, 2004

Naktiyok, Atılhan ve Kök, Sabahat Bayrak, “Çevresel Faktörlerin İç Girişimcilik Üzerine Etkileri”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi**, C.8, No:2, 2006, s.80

Nasir, R. Mohammadi, M. S. Shadrazad, W. S. W. Fatimah, O. Khairudin, R. ve Halim F. Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Task Performance, **The Social Sciences**, 6(4), 2011, s. 307-312

Nguni, S., Slegers, P., ve Denessen, E. Leadership effects on teachers’ job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. **School Effectiveness and School Improvement**, Vol. 17, No. 2, June 2006, s. 145 – 177.

Oliner, Samuel P., Do Onto Others: Extraordinary acts of ordinary people. Boulder Co: **Westview Press**, 2003

Organ, Dennis W, Podsakoff, Philip M. ve MacKenzie, Scott B., **Organizational Citizenship Behavior: Its Nature**, Antecedents and Consequences. Sage Publications, 2005

Ölçüm-Çetin, M., **Örgütsel vatandaşlık davranışı**. Ankara: Nobel, 2004

Öneren, Melahat, “İç Anadolu Bölgesindeki Genç Nüfusun Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir araştırma”, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, 7(2), 2012, s.7-28

Ötken, Ayşe Begüm, Algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel adaletin rolü. **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 33(2), 2015, s. 113-140

Özalp, İnan., Tonus, H. Zümrüt., ve Sarıkaya, Muammer, “İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamaları Üzerine Bir Araştırma”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 8(1), 2008, s. 69- 84

Özden, Kenan M. ve Sinan, Temurlenk; Selim, Başar. “Girişimcilik Eğilimi: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi ve Atatürk Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, **FBE Journal**, Faculty of Business and Economics, Eastern Mediteranean University, Sayı: 10/11, 2008

Özdevecioğlu, Mahmut, Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 20, 2003, s. 117-135

Özdevecioğlu, Mahmut ve Cingöz, Ayşe, “Sosyal Girişimcilik ve Sosyal Girişimciler: Teorik Çerçeve”, **Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi**, Sayı:32, 2009, s. 81-95

Özdevecioğlu, Mahmut ve Kanıgür, Sevgi, “Çalışanların ilişki ve görev yönelimli liderlik algılamalarının performansları üzerindeki etkileri”, **KMÜ İİBF Dergisi**, 11(16), 2009, s. 53-82

Özer, Selda, Eğitim örgütlerinde lider davranış biçimleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki (Nevşehir ili örneği). **Yüksek Lisans Tezi**, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, 2009

Özgen, E., **Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projeleri**, Maviyağaç Yayınları, İstanbul, 2006

Özgener, Ş., İş Ahlaki ve Sosyal Sorumluluk, Yayımlanmamış **Doktora Tezi**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2000

Özgüç, E., **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, Sermaye Piyasası Kurulu Ortaklıklar Finansmanı Dairesi Yeterlik Etüdü, Ankara, 2005

Özkalp, Enver ve Çiğdem, Kirel, **Örgütsel Davranış**, Etam Matbaa, Eskişehir, 2001.

Özkara, Belkıs, Karayormuk, Kemal ve Köseoğlu, A. Mehmet, “Girişimcinin Son Köyü, Girişimcilerin Sürekliliğinin Sorgulanması”, **Uluslararası Girişimcilik Kongresi Bildiri Kitabı**, Bişkek, 2006

Özşahin, Mehtap ve Cemal, Zehir, “Yüksek Performanslı İşletmelerde Liderlik, Girişim Odaklılık ve Örgütsel Performansın İlişkisi”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 9(2), 2011, s. 43-72

Öztürk, M. C., Ömer Torlak, Nuray Tokgöz, Mine Ayman ve Ebru Özgen, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2013

Öztürk, M.C., **Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Gelişimi. Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, (ss. 2-30). T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 3021. Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1973. Eskişehir, 2013

Öztürk, Yunus Emre, Özata Musa, “Hemşirelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Tıbbi Hayata Eğilim Arasındaki İlişkinin Araştırılması”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.18, S.3, 2013, s. 365-381

Özutku, Hatice, Ağca, Veysel ve Cevrioğlu, Esin, Lider-üye etkileşim teorisi çerçevesinde, yönetici-ast etkileşimi ile örgütsel bağlılık boyutları ve iş performansı

arasındaki ilişki: Ampirik bir inceleme. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 22(2), 2008, s. 193-210

Özüpek, M.N., **Kurum İmajı ve Sosyal Sorumluluk**, 2.Basım, Konya: Eğitim Yayınevi, 2013

Özyer, Kubilay, Dönmez Orhan, Demet ve Orhan Ufuk, “Demografik Özelliklerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Alt Boyutları İle İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:27, Sayı:1, 2012, s.181-204

Park, S.Y. & Levy, S.E. Corporate Social Responsibility: Perspective of Hotel Frontline Employees, **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, Vol: 26, (3), 2014, 332-348.

Parker, C. Simon, “Intrapreneurship or Entrepreneurship?”, **Journal of Business Venturing**, 26, 2011, s. 19-34

Parzefall, Marjo-Riitta and Hakanen, Jari, “Psychological contract and its motivational and health enhancing outcomes”, **Journal of Managerial Psychology**, 25(1), 2010, s. 4-21

Peredo, A. M ve Mclean, M., “Social Entrepreneurship: A Critical Review of The Concept”, **Special Issue of The Journal of World Business**, 2005, s. 1-29

Perugini, Marco, Gallucci, Marcello, Presaghi, Fabio and Ercolani, Anna Paola, The personal norm of reciprocity, **European Journal of Personality**, 17(4), 2003, s. 251-283

Philips, F. S. ve German, A. N., “Barriers to Entrepreneurship in healthcare organizations”, **Journal of Health and Human Services Administration**, 28(4), 2006, s. 472-484

Pillay, R., Creativity, innovation and entrepreneurship: a new prescription for health care, **Innovation and Entrepreneurship in Health**, Sayı:1, 2014, s. 1–3

Piron C. Key Conditions for Successful Serial Entrepreneurship in Healthcare, **Healthcare Papers**, Sayı 16(3), 2017, s. 52-57

Podsakoff P.M., Mackenzie S.B., ve Bommer W.H. Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. **Journal of Management**, v22 no2. 1996

Podsakoff, P. M., MacKensie, S. B., Paine, Julie B., ve Bachrach, D. G., “Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research”, **Journal of Management**, 26(3), 2000, s. 513–563

Polat, S., Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. **Doktora Tezi**, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, 2007

Poyraz, Kemal ve Aksoy Ş. Enes, “Mobbing ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve Kütahya il merkezi özel banka işletmelerinde bir uygulama”, **Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 32 (1), 2012, s. 183-202

Rahim, M.M., **Legal Regulation of Corporate Social Responsibility**, CSR, Sustainability, Ethics and Governance, Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2013

Raiborn, C., Green, A., Todorova, L., Trapani, T. ve Watson, W.E., “Corporate Philanthropy: When is Giving Effective?”, **The Journal of Corporate Accounting & Finance**, 15(1), 2003, s. 47-54

Ramanigopal, S. C., Palaniappan, G., Hemalatha, N. ve Murugesan, G., “Corporate Entrepreneurship- a Business Strategy”, **International Journal of Research in Commerce, Economics and Management**, 2(11), 2012, s. 51-54

Rangan, K., Chase, L.A. ve Karim, S., “Why Every Company Needs a CSR Strategy and How to Build It”, **Harvard Business School Working Paper**, No. 12-088, 2012

Rauch, A., Wiklund, J., Lumpkin, G. T. ve Frese, M., “Entrepreneurial Orientation and Business Performance: An Assessment of Past Research and Suggestions for the Future”, **Entrepreneurship Theory and Practice**, 2009, s. 761-787

Rezaei, J.; Ortt, R. ve Scholten, V., “An Improved Fuzzy Preference Programming to Evaluate Entrepreneurship Orientation”, **Apply Soft Computing**, Cilt: 13, 2013, s. 2749-2758

Ricks, J.M., “An Assessment of Strategic Corporate Philanthropy on Perceptions of Brand Equity Variables”, **Journal of Consumer Marketing**, 22(3), 2005, s. 121-134

Rigtering, J. P. C. ve Weitzel, U., “Work Context and Employee Behaviour as Antecedents for Intrapreneurship”, **International Entrepreneurship and Management Journal**, 9, 2013, s. 337-360

Rotenberry, Paul F. and Moberg, Philip J., Assessing the impact of job involvement on performance. **Management Research News**, 30 (3), 2007, s. 203-215

Rotundo, Maria and Sackett, Paul R., “The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach”, **Journal of Applied Psychology**, 87(1), 2002, s. 66-80

Rowe, W. Glenn and Guerrero, Laura, **Cases in Leadership (2nd Edition)**, California: Sage Publications, 2011

Russel, Robert ve Russel, Craig J., “Examination of Effects of Organizational Norms, Organizational Structure and Enviromental Uncertainty on Entrepreneurial Strategy”, **Journal of Management**, Vol. 18, No. 4, 1992, s. 639-656

Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M., **Örgütsel Psikoloji**, Alfa Aktüel Yayınları, Bursa, 2008

Samancı, G., Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, **Yüksek Lisans Tezi**, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007

San Lİ-Yun ve Pan, Wen, “Market Orientation, Intrapreneurship Behavior and Organizational Performance: Test of a Structural Contingency Model, **Journal of Leadership and Organizational Studies**, 18(2), 2011, s. 274-285

Saran, M., Coşkun, G., İnal Zorel, F. ve Aksoy, Z., “Üniversitelerde Sosyal Sorumluluk Bilincinin Geliştirilmesi: Ege Üniversitesi Topluma Hizmet Uygulamaları Dersi Üzerine Bir Araştırma”, **Journal of Yaşar University**. 22(6), 2011, s. 3732-3747

Sarıca, Y.P.S. ve Yüksel, E., “Yerel Yönetimlerde Sosyal Sorumluluk Projesi Uygulaması Olarak Sosyal Hayata Katılım: Engelsiz Yaşam”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, 3(1), 2012, s. 48-66

Sarıkaya, M. ve Kara, F.Z., “Sürdürülebilir Kalkınmada İşletmenin Rolü: Kurumsal Vatandaşlık”, **Yönetim ve Ekonomi**, 14(2), 2007, s. 221-233

Sarıoğlu, Ayşegül, “Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinin Heöşirelikte Geçerlik ve Güvenirliğı”, **Yüksek Lisans Tezi**, Atatürk Üniversitesi SBE, Erzurum, 2014

Saruhan, Şadi Can ve Özdemirci Ata, **Bilim, Felsefe ve Metodoloji**, Beta Yayınları, İstanbul, 2013

Schwartz, Mark S. ve Archie B. Carroll, “Integrating and Unifying Competing and Complementary Frameworks the Search for a Common Core in the Business and Society Field”, **Business & Society**, 47(2), 2008, s. 148-186

Schyns, Birgit, Paul, Tina, Mohr, Gisela and Blank, Hartmut, Comparing antecedents and consequences of leader-member exchange in a German working context to findings in the US. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 14(1), 2005, s. 1-22

Sen, Sankar, Bhattacharya, C.B. and Korschun, Daniel. The role of corporate social responsibility in strengthening multiple stakeholder relationships: A field experiment **Journal of the Academy of Marketing Science**, 34(2), 2006, s.158- 166.

Serhateri, Ayhan ve Coşkun, Erman, “Girişimcilikte Elektronik Ticaretin Önemi”, **Uluslararası Girişimcilik Kongresi Bildiri Kitabı**, Bişkek, 2006

Serinkan, Celaledin, Erdiş Ürkek, Yasemin, **Dönüşümcü Liderlik Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet**, Nobel Yayınları, Ankara, 2014

Sevim, L., Tükenmişlik ve işe bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: turizm sektöründe bir araştırma. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, **Doktora Tezi**, Ankara, 2011

Sezgin, F, Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. **Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, C:25, 2005, s.317-339

Smith, Ken G. ve Hitt, Michael A., **Great Minds in Management The Process of Theory Development**, New York: Oxford University Pres, 2007

Salomon, Jill, **Corporate Governance and Accountability**, 2nd Edition, England, John Willey&Sons, 2004.

Somech, A., ve Ron, I., “Promoting organizational citizenship behavior in schools: The impact of individual and organizational characteristics”, **Educational Administration Quarterly**, 43(1), 2007, s. 38-66

Somech, Anit ve Drach-Zahavy, Anat, Exploring organizational citizenship behaviour from an organizational perspective: The relationship between organizational learning and organizational citizenship behaviour. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, (77), 2004, s. 281-298

Somech, Anit, Oplatka, Izhar, Organizational Citizenship Behaviour in Schools, **Routledge Research in Education**, New York, ABD, 2015.

Spector, Paul E. ve Fox, Suzy, An Emotion-Centered Model Voluntary Work Behavior-Some Parallels Between Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior, **Human Resource Management Review**, 12 (2), 2002, s. 269-292

Stull, Michael ve Aram, D. John, “Exploring Trust as an Influencing Mechanism of Intrapreneurship”, **International Journal of Management and Marketing Research**, 3(3), 2010, s. 17-38

Sutharjana, N. W. K., Thoyib, A., Taroena, E. A. ve Rahayu, M. Organizational Citizenship Behavior Effect on Patient Satisfaction and Loyalty Through Service Quality (Study on Maternity Hospitals in Indonesia). **International Journal of Scientific & Technology Research**, 2(5), 2013, s. 288-299.

Şahin T. K. Kültürün Girişimcilik Niyeti Üzerine Etkileri: Bulgaristan Türkleri ve Türkiye’deki Bulgaristan Göçmenleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Doktora Tezi**, Muğla, 2015

Şanal, M., “Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma ve Kurumsal Girişimcilik Üzerine Bir Araştırma, **Doktora Tezi**, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Adana, 2011

Şengül, Ramazan, “Örgütsel Değişim Faktörü Olarak İnovasyon ve Kamu Yönetimi”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 2, 2015, s. 141-151

Şengün, Haluk, “Sağlık Hizmetleri Sunumunda İnovasyon”, **Haseki Tıp Bülteni**, Cilt: 54, Sayı: 4, 2016, s. 194-198

Şeşen, H. ve Basım, N. Demografik Faktörler ve Kişiliğin Girişimcilik Niyetine Etkisi: Spor Bilimleri Alanında Öğrenim Gören Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 12, 2012, s. 21-28.

Şeşen, H. “Öncülleri ve Sonuçları İle Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma”, **Doktora Tezi**, KHO/SAVBEN –Savunma Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara, 2010

Şeşen, H. Soran, S. “Duygusal Zekanın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde İzlenim Yönetiminin Aracılık Rolü”, **1. Örgütsel Davranış Kongresi**, 15-16 Kasım, Sakarya, 2013, s. 320-325

Tabachnick, B. G, and Fidell, L.S., **Using Multivariate Statistics** (Fourth Edition), Boston: Ally and Bacon, 2001

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

Taşlıyan, Mustafa ve Hırlak, Bengü, “Örgütsel iletişim etkinliği ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin araştırılması: akademik örgütler için bir alan araştırması”, **Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 3(2), 2014, s. 7-36

Teh, Choon Jin, Boerhannoeddin, Ali and Ismail, Azman, Organizational culture and performance appraisal process: Effect on organizational citizenship behavior. **Asian Business & Management**, 2012, s. 1-14

Tengilimoğlu, D., Iğık, O. ve Akbolat, M. **Sağlık İşletmeleri Yönetimi** (Beşinci Baskı). Ankara: Nobel Kitap, 2012

Titrek, Osman, Bayrakçı, Mustafa ve Zafer, Demet, “Öğretmenlerin Öğgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Görüşleri”, Akademik Bakış, Sayı 17, **Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi**, 2009

Tofighi, M., Tirgari, B., Fooladvandi, M., Rasouli, F. and Jalali, J. Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior in Critical and Emergency Nurses in South East of Iran, **Ethiopian Journal of Health Sciences**, 25(1), 2015, s. 79-88.

Toftoy, Charles ve Chatterjee, Joydeep, “The Intrapreneurial Revolution: Now is the Time for Action”, **New York: Harper & Row**, 2004

Torlak, Ömer, **Pazarlama Ahlakı**, Beta Yayınları, İstanbul, 2007

Turgut, Ercan ve Beğenirbaş, Memduh, “Çalışanların Yenilikçilik Davranışları Üzerinde Sosyal Sermaye ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, **KHO Bilim Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 2, 2013, s. 101-124

Turnipseed, David L., “Are you good soldiers good? exploring the link between organization citizenship behavior and personal ethics”, **Journal of Business Research**, 55 (1), 2002, s. 100-109

Turnley, William H., Bolino, Mark C., Lester, Scott W. ve Bloodgood, James M., The Impact of Psychological Contract Fullfilment on The Performance of In-Role and Organizational Citizenship Behaviors. **Journal of Management**, 29 (2), 2003, s. 187-206

Türkiye KSS Derneği, **Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk değerlendirme Raporu**, 2008, s. 1-35

Uğurlu, C.T. ve Yiğit, Y., “Öğretmenlerin Öğretmen Liderliđi Algılarının Öđgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi”, **İzmir: Buca Eğitim Fakóltesi Dergisi**, (38), 2014, s. 36-56

Ulu, A.S., Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Bir Alan Çalışması. **Yüksek Lisans Tezi**, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, 2007

Ural, Tülin ve H. Gül Perk, “Tüketici Temelli Marka Değerinin Kişisel Bilgisayar Satın Alma Niyeti Üzerine Etkisi: Antakya’da Bir Çalışma”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 12, Sayı 3, 2012, s. 11-26

Urbano, David ve Turro, Andreu, “Conditioning Factors for Corporate Entrepreneurship: an In(Ex)ternal Approach”, **International Intrepreneurship and Management Journal**, 9, 2013, s. 179-196

Uzuntarla, Yasin, Ceyhan, Sümeyra ve Fırat, İbrahim, “Sağlık Kurumlarında Yenilikçilik: Bingöl İli Örneği”, **Bingöl Üniversitesi SBE Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 11, 2016, s. 189-201

Ünlü Onur, Yürür Senay, “Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve Görev/Bağlamsal Performans İlişkisi: Yalova’da Hizmet Sektörü Çalışanları İle Bir Araştırma”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı:37, Ocak-Haziran 2011, s. 183-207

Ürek Duygu, Sağlık Kurumlarında Lider-Üye Etkileşim Düzeyi İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı, **Doktora Tezi**, Ankara, 2015

Waddock, S.A., Parallel Universes: Companies, “Academics and The Progress of Corporate Citizenship”, **Business and Society Review**, 109(1), 2004, s. 5-42

Van Wart, Montgomery, **Dynamics of Leadership in Public Service: Theory and Practice** (2nd edition), New York: M. E. Sharpe, Inc., 2011

Varma, Arup, Srinivas, Ekkirala S. ve Stroh, Linda K., A Comparative study of the impact of leader- member exchange in us and Indian samples. Cross Cultural Management: **An International Journal**, 12 (1), 2005, s. 84-95

Virvilaite, R. ve Daubaraite, A. “Corporate Social Responsibility in Forming Corporate Image”, **Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics**, 22(5), 2011, s. 534-543.

Vural, Z. Beril Akıncı ve Coşkun, Gül, “Kurumsal sosyal sorumluluk ve etik”, **Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi**, 1, 2011, s. 61-87

Wang, Hui, Begley, Thomas, Hui, Chun and Lee, Cynthia, “Are the effects of conscientiousness on contextual and innovative performance context specific? Organizational culture as a moderator”, **The International Journal of Human Resource Management**, 23(1), 2012, s. 174-189

Wang, Lei, Hinrichs, Kim T., Prieto, Leonel and Howell, Jon P., “Five dimensions of organizational citizenship behavior: Comparing antecedents and levels of engagement in China and the US. Asia Pacific”, **Journal of Management**, 2010

Wasti, A. S., Baltacı, A., “Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Evrensel ve Kültürel Boyutları Üzerine Bir İnceleme”, **24. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, İstanbul 29-31 Mayıs, 2016, s. 365-371

Werther, W.B. & Chandler, D., “Strategic Corporate Social Responsibility”, **Sage Publication Inc**, 2011

Williams, Steve, Pitre, Richard and Zainuba, Mohamed, Justice and organizational citizenship behavior intentions: Fair rewards versus fair treatment. **The Journal of Social Psychology**, 142(1), 2002, s. 33-44

Willums, J-O., “The Sustainable Business Challenge A briefing for Tomorrow’s Business Leaders”, **The World Business Council for Sustainable Development**, Greenleaf Publishing, 1998

Wood, D.J., “Corporate Social Performance Revisited”, **The Academy of Management Review**. 16(4), 1991, s. 691-718

Yaghoubi, M. Afshar, M. ve Javadi, M. A Study of Relationship between the Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior among Nurses in Selected Hospitals of Isfahan University of Medical Sciences. **Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research**, September-October, 17(6), 2012, s. 456-460.

Yağan, A.Ö., “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projeleri İçin Tasarlanan Videoların Göstergebilimsel Çözümlemesi: HAYTAP ve BGD’nin Empati Videosunun Çözümlemesi”. **The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication – TOJDAC**, 2, 2012, s. 1-12

Yan, Ho-Don, “Entrepreneurship, Comperetive Strategies, and Transforming Firms from OEM to OBM in Taiwan”, **Journal of Asia-Pasific Business**, 13, 2012, s. 16-36

Yavuz, E., “Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 11 (2), 2010, s. 302-312

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S., Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık, 2004

Yener M. Ve Akyol, S. E., “Girişimcilik Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, 14(1), 2009, s. 255-271

Yeşilyurt, H. ve Koçak, N., “İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Otel İşletmeleri Açısından İncelenmesi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Yayın Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 2, 2014, s. 306

Yetim, S. A. ve Ceylan, Ö. Ö., “Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma”, **E-Journal Of New World Sciences Academy**, V: 6, N: 1, Article Number: 1c0324, 2011

Yıldız, Seçkin, Girişimcilik, **Yüksek Lisans Tezi**, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş, 2007

Yıldız, Seçkin, “Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü”, **Ege Akademik Bakış**, Cilt: 14, Sayı: 2, 2014, s. 202

Yılmaz, N. “Stratejik Perspektifte Yenilikçilik ve Kurumsal Girişimcilik Temelli Büyüme: Türkiye Şeker Sektörü Örneği, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, **Doktora Tezi**, Konya 2012

Yılmaz, Aydın, “Örgütsel bağlılık ve ekstra rol davranışı arasındaki ilişkiler: imalat sektöründe bir araştırma”, **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, 5(2), 2010, s. 236-250

Yoon, Man He ve Suh, Jaebeom, “Organizational Citizenship Behavior and Service Quality as External Effectiveness of Contact Employees”, **Journal of Business Research**, 56 (8), 2003, s. 597-611

Yorulmaz, G. ve Doğan, O., “Turizm İşletmelerindeki Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamalarının Satın Alma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Turistlere Yönelik Bir Araştırma”, **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt, 8, Sayı 21, 2017, s. 49-76

Yung Chou, Shih and Pearson, John M., Organizational citizenship behaviour in IT professionals: an expectancy theory approach. **Management Research Review**, 35(12), 2017, s. 1170-1186

Yücel, Cemil, Samancı Gülden, “Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 19 (1), 2009, s. 11-132

Yücel, Cemil, “Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, **Kocaeli Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:23, Kocaeli, 2012

Zahra, Shaker Filatotchev, Igor ve Wright, Mike, “How Do Threshold Firms Sustain Corporate Entrepreneurship? The Role of Boards and Absorptive Capacity”, **Journal of Business Venturing (24)**, 2009, s. 248-260

Zehir, Cemal, Müceldili, Büşra ve Zehir, Songül, “The Impact of Corporate Entrepreneurship Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment: Evidence From Turkey SMEs”, **Procedia-Social and Behavioral Sciences 58**, 2012, s. 924-933

Zhao, Hao, Seibert, Scott E. ve Hills, Gerald E. “The Mediating Role of Self-Efficacy in The Development of Entrepreneurial Intentions”, **Journal of Applied Psychology**, 90(6), 2005, s. 1265-1272

<http://www.medikalnews.com/> (Erişim Tarihi: 05.06.2020)

<http://www.tuik.gov.tr/Start.do> (Erişim Tarihi: 20.05.2020)

<https://yozgatsehir.saglik.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 05.06.2020)



ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu bilimsel bir araştırma olan “Sağlık Kurumları Çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk Alguları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İç Girişimcilik Düzeylerine Etkisi” doktora tezi için veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Soruların herhangi bir doğru ya da yanlış cevabı bulunmamaktadır. Aşağıdaki soruları içinizden geldiği gibi cevaplamanız büyük önem taşımaktadır. Araştırmanın başarısı, soruların tamamına vereceğiniz içten ve samimi cevaplara bağlıdır. Anket sorularına verilecek cevaplar istatistiki olarak analiz edileceğinden kişisel bilgilerinize ihtiyaç duyulmamaktadır, Anketlere isim yazılmayacaktır. Bununla birlikte, soruları lütfen "olması gerekeni (ideali)" değil, "hali hazırda olanı" düşünerek yanıtlayınız. Anket konusunda teknik yardıma ihtiyacınız olduğunda aşağıdaki telefon numarası ile irtibata geçebilirsiniz.

Bilimsel bir çalışmaya yaptığımız katkıdan dolayı teşekkür eder, mesleğinizde başarılar dileriz.

Tez Danışmanı

Dr. Öğretim Üyesi Ali YILMAZ
Kırıkkale Üniversitesi

Öğrenci

Mustafa ERBİR
Tel: 0545/6723800

A. Demografik Bilgiler

1. Cinsiyetiniz Erkek Kadın
2. Yaşınız 18-30 31-45 46-60 61 ve üstü
3. Medeni Durumunuz Evli Bekâr
4. Eğitim Durumunuz İlköğretim Lise Üniversite Lisansüstü
5. Kurumdaki Göreviniz Hekim Hemşire/Ebe Eczacı
 Psikolog Fizyoterapist Diyetisyen
 Teknisyen Destek Personeli İdari Hizmetler
6. Kurumdaki Çalışma Süreniz 1 Yıldan az 1 Yıldan Fazla
7. Aylık Geliriniz Asgari Ücret 2.001-4.000 TL 4.001 -6.000 TL
 6.001-8000 TL 8.001 TL den fazla
8. Çalışma Statünüz Kamu Özel

B. İç Girişimcilik Ölçeği		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	“Yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum.”	1	2	3	4	5
2.	“İş arkadaşlarımı yenilikçi olmaları hususunda motive ederim.”	1	2	3	4	5
3.	“İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım.”	1	2	3	4	5
4.	“Astlara yetki vermenin yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasına yardımcı olduğu kanaatindeyim.”	1	2	3	4	5
5.	“Araştırma Geliştirme faaliyetlerine, teknolojik liderliğe ve yenilikçiliğe önem veririm.”	1	2	3	4	5
6.	“Belirsizlik durumunun atağa geçmek için bir fırsat olduğuna inanırım.”	1	2	3	4	5
7.	“Belirsizlik içeren durumlarda karar verirken olası yüksek getiriye en üst düzeye çıkarmak amacıyla cesur tavır takınırım”	1	2	3	4	5
8.	“Yüksek riskli projelere güçlü bir yatkınlığım vardır.”	1	2	3	4	5
9.	“Görevin başarısına inanırsam her türlü riski üstlenebilirim.”	1	2	3	4	5
10.	“Üzerinde çok çalıştığım bir planda gerekirse büyük değişiklikler yapmaktan çekinmem.”	1	2	3	4	5
11.	“İş çevremdeki fırsatları değerlendirmede işletme kaynaklarımı (zaman, para, insan gücü) kullanmada başarılıyım.”	1	2	3	4	5
12.	“İş çevresindeki faaliyetleri değerlendirmek için gelişmeleri takip etmek yerine onların önünde olmaya çalışırım”	1	2	3	4	5
13.	“Gelişmelerin beni yönlendirmesine izin vermeyip, gelişmeleri yönlendirmeye çalışırım.”	1	2	3	4	5
14.	“İşyerimde yapılacak uzun vadeli planlama çalışmalarına yüksek hayal gücüm ve irademle katılmak isterim”	1	2	3	4	5
15.	“İşyerimde yeni uygulama, ürün, teknik veya teknoloji geliştirme konusunda en önde olmaya çalışırım.”	1	2	3	4	5
16.	“İş hayatında, diğerlerinin düşüncelerinin ne olduğu konusunda kaygı duymadan kendi yolumda ilerlerim”	1	2	3	4	5
17.	“Herhangi bir görevde tek başıma çalışmayı tercih ederim.”	1	2	3	4	5
18.	“Yeni bir proje üzerinde çalışırken gideceğim yön konusunda her türlü özgürlüğe sahibim.”	1	2	3	4	5
19.	“Yeni bir fikri ortaya atarken diğerlerinin onayını beklemem.”	1	2	3	4	5
20.	“İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken üstlerime danışmadan karar alabilirim.”	1	2	3	4	5
21.	“İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken standart işletme prosedür ve kurallarını devre dışı bırakabilirim.”	1	2	3	4	5

C. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısı Ölçeği		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	“Kurumumuz, toplumun yaşam kalitesini artıracak gönüllü projelere katkı sağlar.”	1	2	3	4	5
2.	“Kurumumuz, hukuki ve yasal düzenlemelere uygun bir biçimde çalışır.”	1	2	3	4	5
3.	“Kurumumuz, toplumun etik değerlerine uyumlu şekilde çalışır.”	1	2	3	4	5
4.	“Kurumumuz, devletin ve yerel yönetimlerin koyduğu yasal düzenlemelere uyumludur.”	1	2	3	4	5
5.	“Kurumumuz, kar elde etmeyi düşünmez.”	1	2	3	4	5
6.	“Kurumumuz, toplumun yardım ve hayır beklentileriyle uyumlu faaliyetlerde bulunur.”	1	2	3	4	5
7.	“Kurumumuzda, toplum tarafından benimsenen etik değerler kabul edilir ve bunlara saygı gösterilir.”	1	2	3	4	5
8.	“Kurumumuz, yasalara uyan kuramsal vatandaş olarak tanımlanır.”	1	2	3	4	5
9.	“Kurumumuz, örgüt amaçlarına ulaşmak için kabul ettiği etik değerlerden taviz verebilir.”	1	2	3	4	5
10.	“Kurumumuz, rekabetçi pozisyonu sürekli kılmaya çalışır.”	1	2	3	4	5
11.	“Kurumumuzda, yöneticiler ve çalışanlar toplumsal faaliyete gönüllü olarak katılır.”	1	2	3	4	5
12.	“Bu kurumda operasyonel verimlilik yüksek düzeyde gerçekleşir.”	1	2	3	4	5
13.	“Kurumumuzun, etik değerlere uygun iyi bir kuramsal vatandaş olarak tanımlanması önemlidir.”	1	2	3	4	5
14.	“Kurumumuz yasal zorunlulukları yerine getiren başarılı organizasyon olarak tanımlanır.”	1	2	3	4	5
15.	“Kurumumuz, güzel sanatlara ve sahne sanatlarına katkıda bulunur.”	1	2	3	4	5
16.	“Kurumumuz, kar amacı gütmeyen başarılı bir organizasyon olarak tanımlanır.”	1	2	3	4	5
17.	“Kurumumuz, asgari düzeyde yasal gereksinimleri karşılayacak şekilde hizmet vermeye gayret eder.”	1	2	3	4	5
18.	“Kurumumuz, kurumsal bütünlük ve etik davranışın yasalara uyanın ötesinde bir şey olduğunu kabul eder.”	1	2	3	4	5
19.	“Kurumumuzun, etik değerlere uygun iyi bir kuramsal vatandaş olarak tanımlanması önemlidir.”	1	2	3	4	5
20.	“Kurumumuz, karını artırmaya yönelik çalışmaz”	1	2	3	4	5

D. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	“İş yükü fazla olanlara yardım etmeye çalışırım.”	1	2	3	4	5
2.	“İşe gelmeyen kişilerin işlerini yapmaya çalışırım.”	1	2	3	4	5
3.	“İşle ilgili sorunları olanlara gönüllü olarak zaman ayırırım.”	1	2	3	4	5
4.	“Görevim olmasa bile işletmede yeni işe başlayanların işletmeye uyumunda yardımcı olmaya çalışırım.”	1	2	3	4	5
5.	“Karar alırken kararlarımdan etkilenebilecek diğer kişilere ve yöneticime danışırım.”	1	2	3	4	5
6.	“Başkalarının haklarını kötüye kullanmam.”	1	2	3	4	5
7.	“Diğer çalışanların yaşayabileceği sorunları engellemek ve yaşamakta oldukları sorunları çözmek için elimden geleni yaparım.”	1	2	3	4	5
8.	“Herhangi bir önemli davranışta bulunmadan önce ilgili kişilere bilgi veririm.”	1	2	3	4	5
9.	“Gereksiz şeylerden şikâyet ederek çok zaman harcadığımı düşünmüyorum.”	1	2	3	4	5
10.	“Sorunları olduklarından daha büyük görme eğiliminde olduğumu sanmıyorum.”	1	2	3	4	5
11.	“Sürekli olarak işi bırakmak istediğinden söz eden biri değilim.”	1	2	3	4	5
12.	“Genelde olayların olumsuz yanlarından çok olumlu yanlarına odaklandığımı düşünüyorum.”	1	2	3	4	5
13.	“Daima dakik olmaya çalışırım”	1	2	3	4	5
14.	“Öğle yemeği ve molaları uzatmak istemem.”	1	2	3	4	5
15.	“Ekstra mola almak istemem.”	1	2	3	4	5
16.	“Hiç kimse denetlemediğinde bile işletme kurallarına, düzenlemelerine ve prosedürlerine uymaya çalışırım.”	1	2	3	4	5
17.	“Çalıştığım işletmenin sürekli gelişmesine hizmet edecek faaliyetlerde bulunurum.”	1	2	3	4	5
18.	“Görevim olmasa bile işletme imajına yardımcı olan faaliyetlere katılmak isterim”	1	2	3	4	5
19.	“İşletme ile ilgili toplantı veya aktivitelerle ilgilenir ve bunlara katılmaya çalışırım.”	1	2	3	4	5
20.	“İşletme ile ilgili gelişmelere ayak uydurmaya çalışırım.”	1	2	3	4	5

T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI
ETİK KURULU TOPLANTISI

KARAR TARİHİ : 03/04/2019
 OTURUM NO : 03
 TOPLANTI SAATI : 13:15

Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu, Kurul Başkanı Prof. Dr. Mustafa ÖZEN başkanlığında gündemdeki maddeleri görüşmek üzere toplanarak aşağıdaki kararları almıştır.

GÜNDEM 3- Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi Dr. Ali YILMAZ' ın danışmanı olduğu Mustafa ERBİR tarafından yapılan proje başvurusunun görüşülmesi.

KARAR 3- Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi Dr. Ali YILMAZ' ın danışmanı olduğu Mustafa ERBİR tarafından yapılan "Sağlık Sektörü Çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Örgütsel Vatandaşlık Algulamalarının İç Girişimcilik Düzeyleri ile İlişkisi" isimli proje incelenmiş olup, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Yönergesinde belirtilmiş olan Etik ilkelere uygun olduğuna karar verildi.

BAŞKAN
 Prof. Dr. Mustafa ÖZEN

ÜYE
 Prof. Dr. Ali TAŞ

ÜYE
 Prof. Dr. Hacı Bayram IŞIK

ÜYE
 Prof. Dr. Cemal FEDAYI

ÜYE
 Prof. Dr. Ahmet KARADÖĞAN

ÜYE
 Prof. Dr. Sevgi Yurt ÖNCEL

ÜYE
 Doç. Dr. İbrahim MAZMAN

ÜYE
 Prof. Dr. Oktay AKBAŞ

ÜYE
 Prof. Dr. Mevlüt ERTEN



T.C.
YOZGAT VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

YOZGAT İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ - YOZGAT İL SAĞLIK
MÜDÜRLÜĞÜ



Sayı : 92198657-771
Konu : Anket Çalışması Hk.

Sayın MUSTAFA ERBİR

İlgi : 23/05/2018 tarihli ve 92198657-000-3088 sayılı dilekçeniz.

İlgi tarihli ve sayılı dilekçenize istinaden "Sağlık Sektörü Çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Örgütsel Vatandaşlık Algılamalarının İç Girişimcilik Düzeyleri İle İlişkisi" konulu anket çalışmanızı 01 Temmuz 2018 ve 30 Haziran 2019 tarihleri arasında yapmanız kaydıyla, çalışmalarının sağlık tesisinde hizmeti aksatmayacak şekilde yürütülmesi, araştırmaya katılımlarının gönüllülük esasına göre yapılması, kişisel verilere ve özel hayatın korunmasına özen gösterilmesi, ankete katılacak sağlık çalışanlarının rızalarının alınması, yapılacak çalışmanın sonucunun Sağlık Bakanlığımız bilgisi dışında ilan edilmemesi kaydıyla, Yozgat Şehir Hastanesinde anket çalışmasının yapılması İl Sağlık Müdürlüğümüz tarafından uygun görülmüş olup; Bilimsel Araştırma Talepleri Değerlendirme Formu yazımız ekinde gönderilmiştir.

Bilgilerinize sunulur.

e-İmzalıdır.
Dr. Fatih ŞAHİN
İl Sağlık Müdürü.

EK:
Bilimsel Araştırma Talepleri Değerlendirme Formu


Develik Mah. Çamlık Cad. No: 9 YOZGAT
Faks No:0354 217 60 07

e-Posta:sule.arikan@saglik.gov.tr İnt.Adresi: Ş.ARIKAN

Bilgi için:Şule ARIKAN
Unvan:HEMŞİRE

Telefon No:354 217 50 70 / 1202

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 69214e91-4a1e-43d5-b076-9ded1df3080b kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

 T.C. Sağlık Bakanlığı Türkiye Halkı Hastalıklardan Korunma	YOZGAT İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ BİLİMSEL ARAŞTIRMA TALEPLERİ DEĞERLENDİRME FORMU	Doküman No	EGT. FR. 18
		Yayın Tarihi	02.05.2014
		Revizyon Tarihi	-
		Revizyon No	0
		Sayfa No/Sayfa Sayısı	1/1

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Mustafa ERBİR
Kurumu / Üniversitesi	Kırıkkale Üniversitesi
Araştırma Yapılacak İller	Yozgat
Araştırma Yapılacak Sağlık Tesisleri	Yozgat Şehir Hastanesi
Araştırmanın Konusu	Sağlık Sektörü Çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Örgütsel Vatandaşlık Algılamalarının İç Girişimcilik Düzeyleri İle İlişkisi
Araştırmanın Statüsü	Anket
Ön İzin Formu	(*)Var / () Yok
Başvuru Belgeleri	Başvuru Formu (*) Var / () Yok Üniversite / Kurum Talebi (*)Var / () Yok Araştırma Yöntemi Örneği (*) Var / () Araştırma Detay Formu (*) Var / () Yok Kurumsal Kimlik Belgesi (*) Var / () Yok Etik Kurul Raporu () Var / (*) Yok
Veri Toplama Araçları	Anket
Araştırmanın Yapılacağı Tarih Aralığı	1 Temmuz 2018 – 30 Haziran 2019
Görüş İstenilecek Birimler	-
KOMİSYON GÖRÜŞÜ	
<p>Yozgat İl Sağlık Müdürlüğünden alınacak ön izin formu, araştırma çalışmaları başvuru formu, araştırma detay formu, danışman tarafından imzalı anket örneği ve kurumsal kimlik belgesi örneği belgelerinin teslimi halinde, Yozgat İl Sağlık Müdürlüğü tarafından anket çalışmasının yapılmasına müsaade edilmiştir.</p>	
Komisyon Kararı	Oybirliği / Oyçokluğu ile alınmıştır.
Muhalef Üyenin Adı ve Soyadı:	Gerekçesi

1.4.2018

KOMİSYON

Üye
Yozgat Şehir Hastanesi Başhekimisi
Op.Dr. Aziz Ahmet SUREL

Üye
Başkan Yardımcısı
Abdullah ÇESUR

Üye
Başkan
Cahit Belir KAYHAN

Üye
Başkan Yardımcısı
Murat BAŞKAL

Komisyon Başkanı
İl Sağlık Müdürü
Fatih ŞAHİN