



Ekip Çalışması Algısının İç Girişimcilğe Etkisi: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma

The Effect of Teamwork Perception on Internal Entrepreneurship: A Research on Nurses

Abdullah Soysal¹ ve Mehmet Çakır²

¹ Bu makale Prof. Dr. Abdullah SOYSAL danışmanlığında Mehmet ÇAKIR tarafından yazılan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² Prof.Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, asoyosal2005@hotmail.com, Orcid ID: 0000-0001-6411-4988

³ Yüksek Lisans Öğrencisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, cakirmehmet467@gmail.com, Orcid ID: 0000-0002-5075-4519

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler

*Ekip Çalışması,
İç Girişimcilik,
Hemşireler,*

Makale Geçmişi:

*Geliş Tarihi: 02 Mart 2022
Kabul Tarihi: 08 Temmuz 2022*

ARTICLE INFO

Keywords

*Teamwork,
Internal Entrepreneurship,
Nurses*

Article History:

*Received: 02 March 2022
Accepted: 08 July 2022*

ÖZET

Bu araştırmada, yoğun bakım hemşirelerinde ekip çalışması algısının iç girişimcilğe etkisinin olup olmadığını ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırma Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi ile Kahramanmaraş Necip Fazıl Şehir Hastanesinde çalışan yoğun bakım hemşireleri üzerinde uygulanmıştır. Toplam 176 yoğun bakım hemşiresinden anket yöntemi aracılığıyla toplanan veriler frekans analizi, bağımsız örneklem t- testi, ANOVA testi, korelasyon ve regresyon analizleri ile incelenmiştir. Araştırma sonunda elde edilen bulgulara göre ekip çalışması ile iç girişimcilik arasında pozitif yönlü zayıf fakat anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Araştırmada katılımcıların ekip çalışması algısının iç girişimcilğe etkisi üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca demografik değişkenlerden sadece yaş değişkeni ile iç girişimcilik ölçeği arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

ABSTRACT

In this research, it is aimed to determine the impact of teamwork of intensive care nurses working in health institutions on internal entrepreneurship. It was applied to intensive care nurses working in the intensive care units of Kahramanmaraş Sütçü İmam University Health Practice and Research Hospital and Kahramanmaraş Necip Fazıl City Hospital in Kahramanmaraş. Data collected from a total of 176 intensive care nurses through questionnaires were analyzed through frequency, t-test, ANOVA test, correlation, and regression analysis. When the research findings were evaluated, a positive weak relationship between teamwork and internal entrepreneurship was determined and it was concluded that this relationship was significant. As a result of analysis, it was determined that the participants had a positive and significant effect on the impact of teamwork on internal entrepreneurship. In addition, there was a significant difference between demographic variables only age variable and internal entrepreneurship scale.

Yaşamın vazgeçilmez özelliği ve verilen hizmetlerin çeşitliliğinin artması, çok sayıda meslek ve çalışanların bir arada koordineli olarak çalışması gibi nedenlerden dolayı sağlık kurumları, günümüzde en karmaşık yapıda olan kurumlardan biri haline gelmiştir. Özellikle uzmanlaşmanın ve işlevsel bağımlılığın yüksek olması, yapılan işlerin karmaşık ertelenemez, değişken, hatasız ve toleransız olması sağlık kurumlarında ekip çalışmasını kaçınılmaz kılmaktadır (Saygılı ve Özer, 2020, s.445). Hastaya verilen sağlık hizmeti bir ekip işidir. Çünkü birey sağlık kurumuna giriş yaptığı andan çıkışı yaptığı ana kadar birçok farklı meslek uzmanının verdiği hizmeti almaktadır. Bu bağlamda sağlık ekibinin en temel amacı hastanın en kısa zamanda sağlığına kavuşturulmasıdır (Önen ve Dinçer, 2018). Sağlık ekibinin yeterli olmadığı birimlerde hasta

hakkında çelişkili bilgilere sahip olma, sağlık bakımında gecikme ve kurumun hizmet kalitesinin düşmesi gibi problemler ortaya çıkmaktadır (Acar ve Bulut, 2021, s.224). Yapılan araştırmalarda, ekip çalışmasının tıbbi hata sayısını düşürdüğü, düşük mortalite oranlarını sağladığı ve hasta güvenliğini artırdığı tespit edilmiştir. Ayrıca ekip çalışması ile ekipteki çalışanlar hasta ve hasta yakınları ile iletişim halinde olmak durumunda bulduklarından tedavi sürecinde hastalar kendilerini daha rahat ifade edebilmektedirler. Bu durum hastaların memnuniyetini artırırken, sağlık çalışanlarının dapersonele devir hızları azalmakta ve iş doyumları artabilmektedir (Saygılı ve Özer, 2020, s.445). Dolayısıyla kaliteli sağlık hizmeti güçlü ve kendi kendine yetebilen etkin ve verimli ekip çalışması ile gerçekleştirilebilir.

Diğer taraftan kurumların günümüz çetin rekabet ortamında öne çıkmaları sadece ürün veya hizmet üretmekle mümkün olmamaktadır (İleri ve Horasan, 2010). Kurumların bu ortamda üstünlük sağlamaları için elde ettikleri veriyi yenilik için kullanmaları ve paylaşımları gerekmektedir. Dolayısıyla kurumda yeni fikirlerin dile getirilmesi ve uygulanması ancak üst yönetimin desteği ile mümkün olabilecektir. Özgür çalışma ortamında çalışanların yeni fikirleri ve yaratıcılıkları desteklenerek örgütte yenilikçilik havasının hâkim olması oldukça önemlidir (Lipit, 2006). Kurumlarda yenilikçi havanın oluşmasında ekip çalışmasının oldukça önemli bir katkısı bulunmaktadır. Çünkü örgüt içerisinde ekiplerden yararlanılarak istenilen düzeyde yenilikler gerçekleştirilebilir (Hoopes, 2000). Yani bireylerin ilişkileri örgütün yenilikçilik düzeyi ile yakından ilişkilidir.

Sağlık hizmeti sunucularının, rakipleri ile rekabet gücü sağlamaları ve sürdürülebilir olmaları için sağlık çalışanının, bireylerin ihtiyaçlarına en iyi şekilde cevap verebilme düşüncesiyle yenilikçi olmaları gerekmektedir (Kalmuk ve Acar, 2018, s.655). Ancak sağlık kurumlarının emek yoğun işletmeler olması, uzmanlaşmanın fazla olması, karmaşık bir yapıya sahip olması (Atlı ve Yücel, 2018, s.49), kâr amacı gütmeyen kurumlarda bürokrasinin fazla olması ve finansal olarak sınırlılıkların olması kurumda iç girişimsel hareketleri sınırlandırabilir (Erber ve Yılmaz, 2019). Dolayısıyla ekip çalışması ile sağlık hizmetlerinde aktif bir görev üstlenen hemşirelerin bu süreci yönetmede önemli bir rol üstlenebileceği ifade edilebilir (Saygılı ve Özer, 2020, s.447). Sağlık hizmetlerindeki eksikliklerin, ihtiyaçların farkına varmak ve bunları saptamak ve bunlara yanıt vermede hemşireliğin girişimcilik aktivitelerini geliştirmek sağlık kurumlarına önemli fırsatlar sunabilecektir.

Literatürde genellikle hemşirelerin ekip çalışması algısını belirlemeye yönelik çalışmalar bulunduğu, hemşirelerde ekip çalışması algısının iç girişimciliğe etkisini araştıran sınırlı sayıda çalışma olduğu için bu çalışmanın yapılmasına gereksinim duyulmuştur. Bu çalışma, yoğun bakım hemşirelerinde ekip çalışması algısının iç girişimciliğe etkisinin olup olmadığını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Sağlık Kurumlarında Ekip Çalışması

Baltaş (2012) ekip kavramını, farklı becerilere sahip kişilerin belirli bir amaç için bir araya gelerek oluşturdukları grup olarak tanımlarken, Özdemir (1999) ise ekip kavramını, sürekli iletişim halinde bulunan kişilerin koordineli bir biçimde belli bir amaca hizmet etmeleri olarak tanımlamaktadır. Eren (1998, s.371) ise ekip kavramını, planlanmış hedeflere ulaşmak için birbirinden haberdar olan, birlikte birbirlerinin bilgi ve yeteneğinden yararlanan iki veya daha fazla kişinin oluşturduğu topluluk olarak tanımlamaktadır. Başka bir tanımda ise ekip, sorumlu oldukları şey konusunda ortak bir yaklaşım sergileyen ve ortak ortak bir amaca odaklanan ve birbirlerini tamamlayıcı özelliklere sahip kişilerin oluşturduğu küçük gruplar olarak tanımlanmaktadır (Straub, 2002, s.9).

Ekip içerisinde her bir bireyin belirli pozisyonu bulunmakta ve bu pozisyondan bireye gelen bir takım sorumluluklar bulunmaktadır. Ekip üyelerinin yetenekleri önemli olmak beraber birlikte bir ekip çalışmasının nasıl yürütüleceği daha çok önem arz etmektedir. Dolayısıyla ekip içindeki bütün üyeler birbirleri hakkında bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Ayrıca ekip üyeleri bir oyunun parçaları gibi birbirlerine karşılıklı bağlı olmaları gerekmektedir (Belbin, 1996, s.87). Yoğun rekabet ortamında örgütler daha rekabetçi ve etkili olmak için çalışanlarının yeteneklerinden daha çok yararlanmak için yeniden yapılanması ve ekip yaklaşımına yönelmelidir (Donnellon, 1998, s.11). Dolayısıyla ekip anlayışını benimseyen örgüt yöneticileri, takım yaklaşımının daha yüksek verimlilik sağladığı, emek maliyetini düşürdüğü ve çalışanların işletmelere daha bağlı hale getirdiği görüşündedir (Özkalp, 1997, s.433-434).

Ekiplerde belirlenen hedefin gerçekleştirilme başarısı, ekip üyelerinin birlikte ortak amacı gerçekleştirme derecesine bağlı olarak değerlendirilmektedir. Ekipte bir üyenin başarısı ekibi temsil etmekte ancak bir üyenin başarılı bir üyenin başarısız olması durumunda ekip anlayışı zarar görebilmektedir. Bu bağlamda ekip yaklaşımı, ekip içerisinde her üyenin kendi üzerine düşen sorumluluğunu yerine getirmesi ve tüm çalışmanın sorumluluğunu paylaşmasını, bütün üyelerin ortak düşünme, değerlendirme, planlama ve uygulamasını içermektedir. Her ekip üyesi kendi mesleki becerisi doğrultusunda ekibe fayda sağlaması gerekmektedir (İnanç vd., 2000, Moroğlu, 2007).

Ekip çalışması ile çalışanların örgüte ve ekibe olan bağlılığı güçlenmektedir. İşletmelerin ekip çalışmasına değer vermesi, savurganlığı önleyerek işletme maliyetlerini düşürebilmektedir. Ayrıca üretim kalitesi ve verimliliğin artması ile çalışanların

çalışma arzularını artırarak bireysel yeteneklerini geliştirilebilir. Böylelikle işletme yöneticileri çalışanlarından en yüksek oranda yararlanmaktadır (Bulut, 2004, s.55). İşletmeler için ekip çalışması rekabet üstünlüğü sağladığı gibi işletmede müşteri memnuniyetini elde etmeye yönelik çalışmalarında temel düşüncesini oluşturur (İnce vd., 2004, s.424). Ekipler işletmelerin stratejik gerçekleştirmek yönünde onları motive etmektedir. Ayrıca bilgi ve iş süreçlerinin performansını artırarak ortak iş mükemmelliğini sağlamaya çalışmaktadır (Yılmaz, 1999, s.29). Ekip çalışması olan işletmelerde yönetim ihtiyacının azaldığı, verimliliğin iki kat arttığı ve ekip ve kurumsal performansta ciddi artışlar yaşandığı ifade edilmektedir. Ayrıca yeni tekniklerin ve ürün tasarımının geliştirilmesinde gerekli olan problem çözme ve yaratıcılık gibi özelliklerin geliştirildiği ekip çalışması ile ortaya konulmaktadır (Akgeyik, 1998, s.88).

Özetle ekip çalışmasının işletme çalışanlarına, yöneticilerine ve işletmeye olan yararlarına değinmek gerekirse, işletme çalışanları ekip sayesinde kendilerine ve örgüte olan güvenleri artmaktadır. Böylelikle çalışanlar ekip çalışmasındaki görevlerini istekli bir şekilde yerine getirerek ekibe ve dahası örgüte olan bağlılığı giderek güçlenmektedir. İşletme yöneticilerinin çalışanlara olan güveninin artması ve çalışanlara destek vererek başarılarından dolayı onları ödüllendirmesi işletme performansını artırmaktadır. Ekip çalışması yoğun işletmelerde maliyetler azalmakta, verimlilik artmakta, iletişim süreçleri sağlıklı bir şekilde yürütülerek müşteri memnuniyeti artırılmakta ve karşılaşılan problemlere hızlı bir şekilde çözümler üretilmektedir.

Sağlık kurumlarında ise sağlık ekibi, bireye kaliteli, kapsamlı ve hasta ihtiyaçlarını dikkate alan sağlık hizmeti veren, ortak hedefler etrafında işbirliği içinde kararlar alıp, kaynakları ortak kullanan iki veya daha fazla sağlık personelinin, koordinasyon ve iletişim halinde oluşturdukları bir birlik olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda sağlık sisteminin gelişmesi için Dünya Sağlık Örgütü de (DSÖ) ekip çalışmasını önermiş ve farklı birimlerde çalışan sağlık ekibinin koordinasyon ve işbirliği kapsamında gerek disiplin içi ve gerekse disiplinler arası çok yönlü çalışmasını önermiştir (Ulusoy ve Moroğlu, 2009, s.54). Alma-Ata Bildirgesinde de, kaliteli ve verimli bir sağlık hizmeti sunmanın ancak "ekip çalışması" ile mümkün olabileceği vurgulanmıştır (Tosun ve Akbayrak, 2002).

Sağlık kurumlarında ekip çalışması oldukça önem arz etmektedir. Bireyin tek başına yapamayacağı işler bir araya gelerek başarılabilmektedir (Kaya, 2004, s.59).

Sağlık hizmetleri sunumunda ortaya çıkan kazalar ve diğer istenmeyen durumların gerçekleşmesinde özellikle yetersiz iletişimin ve etkin olmayan ekip çalışmasının olduğu belirtilmektedir. Verimli ve etkin olmayan ekip çalışmasının olduğu birimlerde hasta ile ilgili çelişkili bilgilere sahip olma, tedavi ve tanı işlemlerinde hata ve gecikme, hizmet kalitesinin azalması gibi olumsuz durumlar yaşanabilmektedir (Manser, 2008). Bu duruma karşılık hastanelerde etkin bir ekip çalışması ile hizmetteki hatalar ve gecikmeler yok olmakta ve hasta bakımında süreklilik sağlanarak hastaların hastanede kalış sürelerinde ve maliyetlerde azalma görülmektedir. Ayrıca ekip iletişimini, hedef ve sonuçlarını geliştirmekte ve zamandan kazanç sağlanmaktadır. Ekip çalışması ile bireylerin birbirlerinin görev ve konularını daha iyi kavradıkları, karşılaşılan sorunları daha iyi çözdükleri, ekipteki sinerjinin hasta sonuçlarına ve personelin iş doyumlarına ve ayrıca performanslarına pozitif yansıdığı bilinmektedir (Aslan vd., 2004, s.20; Cliford ve Sohal, 1998, s.3; Ulusoy ve Moroğlu, 2009, s.54-55). Ayrıca Atay (2016, s.90) ekip çalışması ile ekiplerde çalışan bireylerin işlerini daha az stresli bulduklarını, zorluklarla karşılaştıkları zaman yaşadığı panik ve çaresizliği daha hafif atlattıklarını, yüksek performans gereken işlerde başarı kazandıklarını belirtmiştir. Yine sağlık işletmelerinde sağlık hata kabul etmez bir niteliğe sahip olduğu için ekip çalışmasıyla bir sorun için birden fazla beyin bir araya gelerek hata yapma payı azaltılmakta, ekip çalışması stresi azaltılmakta ve kurumda sorumlulukların paylaşılması ile yaşanan panik ve çaresizlik en az düzeye indirilebilmektedir (Aslan vd., 2004, s.20).

Sağlık kurumlarında ekip çalışmasının faydalarının yanında ekip çalışmasından kaynaklanan zorluklar da bulunmaktadır. Bunlar; organizasyonel destek yetersizliği, ekip çalışmasına yönelme eksikliği, karmaşık personel ilişkileri, güven eksikliği, elde edilen ücret farklılığı, eksik iş tanımından kaynaklı rol belirsizliği ve ekip üyelerinin devamsızlıkları gibi sıralanabilir (Aslan vd., 2004:20; Clark vd., 2002, s.385; Sönmez, 2000, s.33;). Özellikle hastanelerde yoğun bakım üniteleri, gerek donanım yönünden gerekse burada yatan hasta özellikleri yönünden diğer ünitelere göre büyük farklılıklar göstermektedir. Dolayısıyla burada çalışan personelin diğer ünitelerde çalışanlara göre daha karmaşık hasta sorunları ile karşı karşıya kalmaktadır. Yoğun bakım ünitelerinde, devamlı olarak ağır durumlu hastaların bakımını yapma, yoğun iş yükünün olması, iş tanımlamalarındaki belirsizlik, malzeme ve eleman eksikliği, uygun olmayan fiziksel ortamın olması gibi sebepler yoğun bakım ekibi üyelerinin psikolojilerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu olumsuzluklar sağlık ekibi üyeleri arasındaki iletişim akışını da aksatabilmektedir (Yıldız ve Birgili, 2007, s.37).

Sağlık kurumlarının en büyük aktif gücü insan kaynağıdır (Ülke ve Atilla, 2020). Sağlık çalışanlarının çabalarından etkin bir şekilde verim almak için ihtiyaç olan faaliyetlerin akıllıca yönetilmesi oldukça önemlidir (Demirhan, 1996:56). Dolayısıyla kurumda ekip elemanları arasındaki iletişim ve ilişkileri düzenlemeye, ünitelerdeki sorunları paylaşmaya, çözmeye ve ortak karar almaya yönelik her türlü ekip ruhunu oluşturmaya yönelik yaklaşım ve uygulama, ekip elemanlarının daha sistemli, düzenli ve uyum içerisinde sağlık hizmeti sunmasını da beraberinde getirebilecektir.

1.2. İç Girişimcilik

Günümüz sektörlerinde meydana gelen derin ve büyük değişimler örgütlerin hedeflerini güncellemelerini, onları başarıya götüren bütün taktik ve stratejilerini yenilemelerini ve uygulamada büyük dikkat göstermelerini gerektirmektedir. Dolayısıyla konuda uzman olanlar var olan işletmeler içerisinde çalışanlara daha fazla özerklik, özgürlük veren, yenilik yapmalarını sağlayan ve kaynak kullanma imkânı veren bir faaliyet olarak ‐iç girişimciliği‐ tavsiye etmektedirler (Ağca ve Kurt, 2007, s.84; Arıkan, 2002, s.185; Onay ve Çavuşoğlu, 2010).

İç girişimciliğe ilişkin literatür ele alındığında iç girişimcilik kavramı ile ilgili bir çok tanımlamanın olduğu görülmektedir. İlk kez 1985 yılında Pinchot (1985) tarafından ortaya atılan iç girişimcilik kavramı, Antonic ve Hisrich'e (2003, s.14) göre; ‐Bir kurumdaki girişimcilik faaliyetlerinin bütünü‐ olarak tanımlanmaktadır. Örgüt içerisinde iç girişimcilik olgusunun temelinde, bireylerin girişimci gibi davranmaya yönlendirilmesi yatmaktadır (Koçel, 1998, s.17; Naktiyok ve Kök, 2006, s.78). İç girişimciliği Bosma ve diğerleri (2010, s.8) örgüt içerisindeki yeni ticari faaliyetlerde bulunan çalışanların girişimleri; Koçoğlu (2012, s. 8), yeni ürün hizmet ve pazar oluşturmak için mevcut kaynakların bir araya getirilmesi ve Ireland vd., (2009, s.21) ise takım veya bireysel olarak çalışanların mevcut işletmede yeniden yapılanarak işletmeye yenilikler getirmeleri olarak tanımlanmaktadır.

İç girişimcilik, mevcut bir işletme içindeki girişimcilik ve yenilik etkinliklerinin tamamı olmakla beraber yeni ürün/hizmet ve pazar yaratmak için var olan kaynakları bir araya getirme olarak tanımlanır. Örgütte rekabet üstünlüğü yaratmak veya sürdürmek, yeni yönetim teknikleri ve teknolojileri geliştirme ve iyileştirme, yeni malzemeler, yeni insan kaynakları, yeni bilgiler elde etme gibi faaliyetleri kapsayan örgütsel dönüşüm süreci olarak da tanımlanabilir (Burgelman, 1983a, s.1349; Knight, 1997, s.213; Sathe, 1989; Sharma ve Chrisman, 2007, s.89). İç girişimci, süreç içerisinde girişimcilik dünyasını ve çalıştığı kurumu bir araya getiren, farklı ve yeni fikirler geliştiren ve bu yenilikleri hizmetlerde, ürünlerde, yönetsel alanda, yeni program ve planlarda uygulayabilen kişiler (Naktiyok, 2004, s.64) olarak tanımlanmaktadır. Yıldız'a (2007, s.15) göre ise iç girişimci, fırsatları yakalayan, çevre ve piyasayı takip eden, riskten kaçmayan, analiz ve organizasyon yeteneği gelişmiş olan kişilerdir. Ortaya çıkan problem ve hatalara yenilikçi bakış açısıyla yaklaşır ve yenilik ve değişiklikleri yönetme becerisine sahiptirler. Drucker (1995) iç girişimcileri, işletme içerisinde girişimci karakteri sergileyen kişiler olarak tanımlamaktadır. Mesconda'da ‐kurum içerisinde her türden yenilik ve farklılık oluşturan kişiler‐ olarak tanımlamaktadırlar (Gürol 2006, s.30). Ayrıca iç girişimciler, başarı odaklı, bağımsız, yenilikçi, lider, çalışkan, ılerici, ikna edebilen, risk üstlenebilen, hayal gücü geniş kişiler olup örgütün her seviyesinde yer alabilirler (Koçoğlu, 2012, s.10).

İç girişimcilerin özelliklerine bakıldığında; amaç doğrultusunda kendileri motive edici, işlerini programlı bir şekilde yapan, kendilerine güvenen, orta seviyeli risk alabilen, çalıştığı ortamda kendini tamamen özgür hisseden, duyarlı ve inandırıcı olan, kontrol yeteneğine sahip olan, araştırma ve sorgulama yaparak problem çözebilen ve son olarak yenilikçi oldukları söylenebilir (Başar ve Tosunoğlu, 2006, s.127-128).

İç girişimcilik, oluşturduğu öğrenme eğrisi sayesinde kurum çalışanlarının memnuniyetini artırır, onların işletmeden gitmesi engellemekte ve böylece örgütün devamlılığına da katkı sağlanmış olmaktadır (Kaya ve Arıkan, 2005, s.8). Ayrıca iç girişimcilik işletmede karlılığı artırarak örgütün ekonomik bakımından büyümesini de sağlamaktadır (Antonic ve Scarlat, 2005, s.72). İç girişimcilik, bir organizasyonun gelişimini sağlayarak organizasyonun büyümesi ve faaliyet çeşitliliği sağlaması, çalışanların motivasyonunu en iyi düzeyde tutarak çalışanları memnun etmesi ve örtülü kaynakların yeni yollarla kullanılmasında oldukça önemlidir (Alipour vd., 2011, s.141).

Bilgi toplumunda başarının temel belirleyicisi artık işgücü faktörü olmuştur. Bu dönüşümle iç girişimcilik, bireysellik ve ekip çalışmasının bir bileşimini ortaya koymasıyla organizasyondaki her bireyin kendilerine özgü yetenek ve bilgilerini organizasyonun gelecekteki başarısı için kullanmasına yardımcı olmaktadır (Gürel, 2012, s.65). Kurumlarda oluşturulan girişimci kurum kültürü, çalışanların yenilikler yapmasını ve yeni yetenekler elde etmesini sağlarken aynı zamanda bireysel ya da ekip halinde risk alma becerisini de geliştirmektedir (Bulut vd., 2008, s.1394). Bu bağlamda kurumlarda ekip çalışması yaklaşımının desteklenmesi gerekmektedir. ‐Ben bilirim‐ ya da ‐bu olamaz‐ şeklindeki yaklaşım ve yapıların kırılarak (Kayış, 2010, s.87), ortak çabaların yer aldığı bir ekip çalışması geliştirilerek kurumsallaştırılmalıdır.

1.3. Literatür Taraması

Ülkemiz yazınında araştırma konusu ilgili doğrudan herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Ancak yapılan araştırmalar ekip çalışması ve iç girişimcilik konularını ayrı ayrı olarak ele almışlardır. Yapılan araştırmaların büyük çoğunluğu sağlık sektörü dışındaki sektörlerde yapılmıştır. Sağlık sektöründe hem ekip çalışması hem de iç girişimcilikle ilgili yapılan çalışmalar oldukça sınırlı bir sayıdadır. Dolayısıyla bu çalışmanın, sağlık sektöründe ekip çalışmasının iç girişimcilik üzerindeki etkisini ölçen araştırma yazınına önemli katkılar yapacağı ifade edilebilir.

Tong vd.'nin (2001) Amerika'da iskelet kas hastalığına sahip olan kişiler üzerine yapmış oldukları çalışmada, ekip çalışması ile bakımı gerçekleştirilen hastaların eski işlerine dönme oranını %74 olarak saptamışlardır. Ekip çalışmasının nitelikli olmadığı, ekip üyeleri arasında etkileşimin yetersiz olduğu katı hiyerarşik yapıya sahip birimlerde bakım kalitesinin olumsuz etkilendiği buna karşın etkin ve verimli ekip çalışmasının gerçekleştirildiği birimlerdeki hemşirelerin ise oldukça iyi düzey ve standartta hemşirelik bakımı sundukları saptanmıştır (Karaöz, 1992; Moroğlu, 2007, s.3).

Leipzig vd.'nin (2002) 591 katılımcı üzerinde yapmış oldukları araştırmaya göre ekip çalışması kavramının, özellikle de doktorların eğitimleri sırasında istenilen düzeyde ele alınmadığı, bu durumun sağlık alanında ekip anlayışının oluşmasını olumsuz etkilediği saptanmıştır

Gürdoğan (2005) 436 sağlık çalışanının ekip çalışmasının algılayışlarını belirlemek için yaptığı çalışmada, doktorların ekip halinde çalışma puan ortalamalarının, diğer sağlık çalışanları ve hemşirelere oranla daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Öğüt ve Kaya (2011, s.94) 233 sağlık çalışanının ekip olabilme düzeylerini belirlemek için yaptıkları çalışmada, araştırmaya katılan üyeler arasında çatışma yaşandığını belirlemişlerdir. Bu durumun temel nedeni olarak ise ekip üyeleri arasında iletişimkanallarının etkin olmaması ve bilgi, beceri ve önerilerini birbirlerine aktarmada sorun yaşamaları olarak belirtmişlerdir. Öneri olarak ise yapılan işin sorumluluğunu tek bir bireye değil de bütün bir ekibe verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

Lafçı vd.,(2016, s.62) Gaziantep Üniversitesi Hastanesinde çalışan 84 hekim ve hemşirenin ekip çalışmasına ilişkin yaptıkları araştırmanın bulgularına göre; hekim ve hemşirelerin çoğunluğunun ekip çalışmasına ilişkin mesleki yaşamları boyunca herhangi bir eğitim almadıklarını saptamışlar. Araştırmada katılımcılara yönlendirilen "Hekime yardım etmek sağlık ekibindeki üyelerin temel amacıdır" ve "Sağlık ekibi karar verirken daima, son sözü hekim söylemelidir." ifadelerine hekimlerin önemli bir oranının katıldığı belirlenmiştir. Bu durumun ise hekimlerin ekip çalışması konusunda geleneksel bir anlayışa sahip olduklarını gösterdiği şeklinde değerlendirilmiştir.

Ulusoy ve Moroğlu (2009, s.57) 431 hekim ve hemşirenin ekip çalışmasına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi için yaptıkları çalışmaya göre, hemşirelerde ekip çalışması puan ortalamaları hekimlere göre daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca özellikle hekimlerin mesleki yaşamlarında ve aldıkları temel eğitimlerde ekip çalışması ile ilgili eğitim almaları gerektiği, ekip üyelerinin, rol ve sorumluluklarının net bir şekilde tanımlanması gerektiği belirtilmiştir.

Hinz ve Ingerfurth (2013) Almanya'da 152 hastane yöneticisinin girişimcilik ve örgütsel performans ilişkisini araştırmaya yönelik çalışmada, özel hastanelere göre kamu hastanelerinde bürokratik işlem ve süreçlerin çalışan personelleri girişimcilik ruhundan uzaklaştırdığı ve girişimcilik faaliyetlerinin daha kısıtlı olduğu tespit edilmiştir. Üniversite hastanelerinde ise girişimcilik yeteneğinin verilen hizmetin iyileştirilmesinde ve tıbbi araştırmalarda yeni pazarlara girmenin odak noktasını teşkil ettiği saptanmıştır.

Kızıoğlu ve İbrahimoğlu'nun (2013) Gaziantep Sanayi ve Ticaret Odalarına kayıtlı firmalarda çalışan ve yenilik yapabilme becerisine katkısı olabilecek 105 katılımcı üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Çalışmada, örgütlerde yeterli iletişimin olmaması ve demokratik ve şeffaf bir yönetim anlayışından uzak olmasının çalışanların iç girişimcilik ve yenilik faaliyetlerini engelleyebildiği belirlenmiştir. Çalışmada ayrıca örgütlerdeki yenilik çalışmalarını, bireysel motivasyon, yönetim ve organizasyon teşviki, yeniliğe teşvik ve yapıcı iş çevresi gibi unsurların olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

Soysal ve Kolca'nın (2016: 227-252) Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesinde hemşireler üzerinde yapmış oldukları araştırmada, hemşirelerin iç girişimcilik algıları ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Çalışmada yöneticilerin öncelikle iç girişimci potansiyeline sahip çalışanları iyi tespit etmesi ve iç girişimciliği teşvik edici tutumlar sergilemeleri gerektiği vurgulanmıştır. Çalışmada hemşirelerin pozisyonları ve yaptıkları iş gereği önemli bir role sahip oldukları için yönetim tarafından hemşirelerin iç girişimci faaliyetlerinin göz ardı edilmemesi gerektiği vurgulanmıştır.

Basım ve Harun'un (2009:41-60) 213 hemşire üzerinde yapmış oldukları araştırmada, hemşirelerin düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları, kendilerini risk alabilen ve yüksek düzeyde yenilikçi bireyler olarak gördükleri tespit edilmiştir. Araştırmada düşük kişisel başarı hissini örgüt içi girişimci davranışlarla ilişkili olduğu saptanmıştır. Ayrıca hemşirelerin kişisel başarı hislerindeki azalmanın, yenilikçi davranışlarını azalttığı, risk alma ve fırsatlara odaklanma eğilimlerini düşürdüğü saptanmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezler

Bu araştırmanın temel amacı, sağlık kurumlarının yoğun bakım birimlerinde çalışan hemşirelerin oluşturdukları ekip çalışması algısının iç girişimciliğe etkisinin olup olmadığını belirlemektir. Araştırmada bir diğer amaç ise bu alanda yapılacak

araştırmalara bir yazın oluşturmaktır. Araştırmada ekip çalışması algısının iç girişimcilikle olan ilişkisi demografik değişkenler (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim ve çalışma yılı) açısından ele alınmış ve hipotezler bu doğrultuda oluşturulmuştur.

Araştırmada test edilecek hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

H1a: Ekip çalışması algısı ile çalışanların cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H1b: İç girişimcilik ile çalışanların cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H2a: Ekip çalışması algısı ile çalışanların medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H2b: İç girişimcilik ile çalışanların medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H3a: Ekip çalışması algısı ile çalışanların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H3b: İç girişimcilik ile çalışanların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H4a: Ekip çalışması algısı ile çalışanların eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H4b: İç girişimcilik ile çalışanların eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H5a: Ekip çalışması algısı ile çalışanların çalışma yılları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H5b: İç girişimcilik ile çalışanların eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H6: Ekip çalışması algısı ile iç girişimcilik arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H7: Ekip çalışması algısının iç girişimciliğe anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde ve Kahramanmaraş Necip Fazıl Şehir Hastanesi'nde çalışan yoğun bakım hemşireleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, 18.02.2022-25.02.2022 tarihleri arasında iki kurumun yoğun bakım ünitelerinde çalışan yoğun bakım hemşireleri üzerinde yapılmıştır. Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşire sayısının az olması nedeni ile evren içinden herhangi bir örneklem oluşturulmamış olup tüm evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda toplam 220 yoğun bakım hemşiresinin cevapladığı 178 adet anket toplanmış bu anketlerden iki anket analizlere dahil edilmemiş olup 176 anket %95 güven aralığında analiz edilmiş ve katılımcıların %80'i araştırmaya geri dönüş sağlamıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Metodolojik özellikteki bu çalışmada verilerin toplanmasında anket yönteminden faydalanılmıştır. Anket formu, sosyo-demografik, "Ekip Yönetimi Ölçeği" ve "İç Girişimcilik Ölçeği" olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Sosyo-demografik bölümde katılımcılara cinsiyet, medeni durum, eğitim, yaş ve kurumda çalışma süresine yönelik sorular yöneltilmiştir.

2.3.1. Ekip Yönetimi Ölçeği

Araştırmada kullanılan ekip çalışmasına yönelik ölçek, Güner ve Serinkan (2017) tarafından oluşturulmuştur. Ölçek 14 maddeden oluşmakta ve beşli likert tipi bir anket formudur. Ekip yönetimi ölçek puanlaması, "Hiç Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Kısmen Katılıyorum" ve "Tamamen Katılıyorum" şeklindedir.

2.3.2. İç Girişimcilik Ölçeği

Araştırmada kullanılan iç girişimcilik ölçeği Uygun ve Akın'ın (2017) araştırmasında kullandığı beşli likert tipi iç girişimcilik davranış ölçeği anket formudur. 22 maddeden oluşan ölçekte kullanılan ifadelerin puanlaması, "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum", "Tamamen Katılıyorum" şeklindedir.

Araştırma ölçeklerine ilişkin elde edilen puan ortalamalarında ekip çalışması ölçeği puan ortalaması ($\bar{X} = 3,54 \pm 0,91$) olarak elde edilirken iç girişimcilik ölçeği puan ortalaması ise ($\bar{X} = 3,80 \pm 0,57$) olarak tespit edilmiştir (Tablo.1).

Tablo 1: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Puan Ortalaması İstatistikleri

Ölçekler	N	Ort.	Standart sapma
Ekip Çalışması	176	3,54	0,911
İç Girişimcilik	176	3,80	0,574

2.4. Verilerin Güvenirliliği

Güvenirlilik, anket sorularını cevaplayanların ölçek maddelerine verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık olarak tanımlanmakta ve amacın ise test ile ölçülmek istenen özelliğin ne derece doğru ölçüldüğünü belirlemektir. Araştırmada kullanılan ekip çalışması ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı 0,943, iç girişimcilik ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı ise 0,918 olarak tespit edilmiştir. Cronbach Alfa katsayısının aralıkları ve buna bağlı olarak ölçeğin güvenirlilik durumu aşağıdaki gibidir (Akgül ve Çevik, 2003).

$0,00 \leq \alpha \leq 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0,40 \leq \alpha \leq 0,60$ ise ölçek düşük güvenirliliktir,

$0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,

$0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Bu değerlere göre araştırmada kullanılan ekip çalışması ölçeği ile iç girişimcilik ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

2.5. Verilerin Toplanması ve Analiz Edilmesi

Veriler katılımcılar ile bire bir görüşme ile elde edilmiştir. Verilerin toplanması için araştırmanın yapılacağı kurumlardan gerekli izinler alındıktan sonra 15.03.2019-25.05.2019 tarihleri arasında araştırma yapılmıştır. Katılımcıların araştırmaya katılmalarında gönüllülük esas alınarak hareket edilmiştir. Araştırma verileri SPSS 24 paket programına girilerek tamamlanmıştır. Veri girişi sonrası verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır. Normallik testi için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelendiğinde; ekip çalışması ölçeğinin (Skewness= -0,712; Kurtosis= -0,026), iç girişimcilik ölçeğinin (Skewness= -0,243; Kurtosis= 0,216) değerler aldıkları saptanmıştır. Araştırma verilerinin değerlerinin Skewness ve Kurtosis (çarpıklık ve basıklık) değişkenlerinin (-1,5) ile (+1,5) arasında değer aldıkları belirlenmiştir. Normal dağılım için Tabachnick ve Fidell'in (2013) belirlemiş olduğu aralıklar ($\pm 1,5$) dikkate alındığında; araştırmada elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği bulgulanmıştır. Dolayısıyla araştırma verilerinin analizinde parametrik test yöntemleri kullanılmıştır. Bu kapsamda araştırmada, bağımsız örneklem t testi, ANOVA testi, Post Hoc Tukey ve LSD testi, pearson korelasyon ve basit ve çoklu regresyon analizi yöntemlerinden yararlanılmıştır.

3. BULGULAR

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özellikleri Tablo 2'de gösterilmiştir. Tablo 2'ye göre, katılımcıların %65,3'ünü kadınlar, %34,7'sini erkekler oluştururken; %62,5'inin evli, %37,5'inin ise bekar olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde, %25,6'sının 18-24 yaş grubunda, %52,3'ünün 25-31 yaş grubunda, %14,8'inin 32-38 yaş grubunda ve %7,4'ünün ise 39 yaş ve üstü grubunda olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılanların eğitim düzeylerine bakıldığında %22,2'sinin lise, %14,2'sinin önlisans ve %63,6'sının ise lisans/lisansüstü mezunlarından oluştuğu gözlemlenmiştir. Son olarak katılımcıların çalışma yılları incelendiğinde, 1-5 yıl arası %35,2, 6-10 yıl arası %47,7, 11-15 yıl arası %10,8 ve 15 yıl ve üstü %6,3 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	115	65,3
	Erkek	61	34,7
	Toplam	176	100
Medeni Durum	Evli	110	62,5
	Bekar	66	37,5
	Toplam	176	100
Eğitim Durumu	Lise	39	22,2
	Önlisans	25	14,2
	Lisans/Lisansüstü	112	63,6
	Toplam	176	100
Yaş	18-24	45	25,6
	25-31	92	52,3
	32-38	26	14,8
	39+	13	7,4
	Toplam	176	100
Çalışma Yılı	1-5	62	35,2
	6-10	84	47,7
	11-15	19	10,8
	15+	11	6,3
	Toplam	176	100

Katılımcıların cinsiyetleri ile ekip çalışması ve iç girişimcilik ölçekleri arasında yapılan t testi analiz sonuçları Tablo 3'de sunulmuştur. Katılımcıların cinsiyetlerine göre ekip çalışması puan ortalaması erkek ($\bar{X}=3,59$) katılımcılarda kadın ($\bar{X}=3,52$)

katılımcılara göre daha yüksek çıkmıştır. Katılımcıların cinsiyetlerine göre iç girişimcilik puan ortalamasında da erkek ($\bar{X}=3,85$) katılımcıların puan ortalamaları kadın ($\bar{X}=3,77$) katılımcıların ortalamalarına göre daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca katılımcıların cinsiyetlerine göre hem ekip çalışması hem de iç girişimcilik algılarına göre anlamlı düzeyde bir farklılaşma görülmemiştir. Buna göre; ekip çalışması ile çalışanların cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ileri süren H1a hipotezi ile iç girişimcilik ile çalışanların cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ileri süren H1b hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyetleri İle Ekip Çalışması ve İç Girişimcilik Ölçekleri Arasında Yapılan t Testi Analizi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ort.	S. Sapma	t	p
Ekip Çalışması	Kadın	115	3,52	0,94	-0,505	0,614
	Erkek	61	3,59	0,85		
	Toplam	176				
İç Girişimcilik	Kadın	115	3,77	0,54	-0,902	0,369
	Erkek	61	3,85	0,62		
	Toplam	176				

P>0,05

Katılımcıların medeni durumları ile araştırmada kullanılan ölçekler arasında yapılan t testi analiz sonuçları Tablo 4’de gösterilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların medeni durumlarına göre iç girişimcilik algıları incelendiğinde bekar ($\bar{X}=3,87$) katılımcıların puan ortalaması evli ($\bar{X}=3,75$) katılımcılara göre daha yüksek çıkmıştır. Ancak araştırmaya katılan çalışanların ekip çalışması tutumları değerlendirildiğinde evli ($\bar{X}=3,60$) çalışanların puan ortalamaları bekar ($\bar{X}=3,45$) çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Her iki ölçeğe göre çalışanların medeni durumları açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuçlara göre; ekip çalışması ile çalışanların medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık olduğunu belirten H2a ile iç girişimcilik ile çalışanların medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık olduğunu belirten H2b hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Medeni Durumları İle Ekip Çalışması ve İç Girişimcilik Ölçekleri Arasında Yapılan t Testi Analizi Sonuçları

	MedeniDurum	N	Ort.	S. Sapma	t	p
Ekip Çalışması	Evli	110	3,60	0,86	1,045	0,298
	Bekar	66	3,45	0,99		
	Toplam	176				
İç Girişimcilik	Evli	110	3,75	0,58	-1,370	0,172
	Bekar	66	3,87	0,55		
	Toplam	176				

P>0,05

Katılımcıların yaş grupları ile araştırmada kullanılan ölçekler arasında yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 5’de sunulmuştur. Çalışanların yaş gruplarına göre ekip çalışması ölçeği puan ortalamaları incelendiğinde 39 yaş ve üstü ($\bar{X}=3,65$) çalışanları ortalama puanları diğer yaş gruplarına göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. 39 yaş ve üstü grubu takiben 25-31 yaş ($\bar{X}=3,62$) grubunun ortalama puanı yüksek görülmüştür. Ayrıca çalışanların ekip çalışması ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Buna göre; ekip çalışması ile çalışanların yaşları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirten H_{3a} hipotezi reddedilmiştir. Katılımcıların yaş gruplarına göre iç girişimcilik ölçeği puanları incelendiğinde ise 25-31 yaş ($\bar{X}=3,87$) grubunun ortalama puanları daha yüksek belirlenmiştir. Bu yaş grubuna en yakın puan ortalama ise 39 yaş ve üstü ($\bar{X}=3,84$) çalışanlara ait olduğu belirlenmiştir. Çalışanların yaş grupları ile iç girişimcilik ölçeği arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p=0,028$; $p<0,05$). Gruplar arası farklılıklar açısından Tukey testi sonucuna göre 25-31 yaş grubu ile 32-38 yaş grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu saptanmıştır. LSD testi sonucuna göre ise 18-24 yaş grubu ile 32-38 yaş grubu arasında da anlamlı bir farklılık bulgulanmıştır. Buna göre; iç girişimcilik ile çalışanların yaşları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ileri süren H_{3b} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Yaşları İle Ekip Çalışması ve İç Girişimcilik Ölçekleri Arasında Yapılan ANOVA Testi Analizi Sonuçları

	Yaş	N	Ort.	S.Sapma	F	p
Ekip Çalışması	18-24	45	3,35	1,04	0,946	0,420
	25-31	92	3,62	0,88		
	32-38	26	3,53	0,76		
	39+	13	3,65	0,88		
	Toplam	176				
İç Girişimcilik	18-24 ¹	45	3,80	0,62	3,104	0,028* (2-3)Tukey (1-3)LSD (2-3)LSD
	25-31 ²	92	3,87	0,49		
	32-38 ³	26	3,49	0,68		
	39+	13	3,84	0,54		
	Toplam	176				

¹p<0,05

Katılımcıların eğitim durumlarına göre ekip çalışması ve iç girişimcilik ölçekleri arasındaki gruplar arası farklılığı belirlemede yapılan ANOVA testi analizi sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir. Çalışanların eğitim durumlarına göre ekip çalışması ortalamaları incelendiğinde lisans/lisansüstü ($\bar{X}=3,63$) mezunu çalışanların ortalama puanları lise ($\bar{X}=3,50$) ve önlisans ($\bar{X}=3,22$) mezunlarına göre daha yüksek bulunmuştur. Çalışanların eğitim durumlarına göre iç girişimcilik puan ortalamaları incelendiğinde önlisans ($\bar{X}=3,87$) mezunu çalışanların ortalama puanları lise ($\bar{X}=3,77$) ve lisans/lisansüstü ($\bar{X}=3,79$) mezunu çalışanlara göre daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Gruplar arası anlamlılık değerlerine baktığımızda her iki ölçeğe göre gruplar arası anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bağlamda ekip çalışması ile çalışanların eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu gösteren H_{4a} ile iç girişimcilik ile çalışanların eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu gösteren H_{4b} hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Eğitim Durumları İle Ekip Çalışması ve İç Girişimcilik Ölçekleri Arasında Yapılan ANOVA Testi Analizi Sonuçları

	Eğitim	N	Ortalama	S.Sapma	F	p
Ekip Çalışması	Lise	39	3,50	0,97	2,169	0,117
	Önlisans	25	3,22	1,05		
	Lisans/Lisansüstü	112	3,63	0,84		
	Toplam	176				
İç Girişimcilik	Lise	39	3,77	0,65	0,256	0,774
	Önlisans	25	3,87	0,50		
	Lisans/ Lisansüstü	112	3,79	0,56		
	Toplam	176				

$P>0,05$

Katılımcıların çalışma yıllarına göre ekip çalışması ve iç girişimcilik ölçekleri arasındaki gruplar arası farklılığı belirlemede yapılan ANOVA testi analizi sonuçları Tablo 7'de gösterilmiştir. Çalışanların çalışma yıllarına göre iç girişimcilik ortalamaları incelendiğinde 15 yıldan ($\bar{X}=3,90$) daha fazla çalışan katılımcıların puan ortalamaları diğer gruplara göre daha yüksek saptanmıştır. Bu gruba en yakın ortalama puan ise 1-5 yılları ($\bar{X}=3,86$) arası çalışma yılının grubuna aittir. Katılımcıların çalışma yıllarına göre ekip çalışması puan ortalamaları göz önünde alındığında yine 15 yıldan ($\bar{X}=3,74$) daha fazla çalışma yılına sahip hemşirelerin ortalamaları diğer çalışma yılı gruplarına göre daha yüksek çıkmıştır. Ekip çalışması ölçeği puan ortalamasında olduğu gibi yine bu çalışma yılı gruba takiben 1-5 yılları ($\bar{X}=3,66$) arasında çalışan katılımcılar bulunmaktadır. Gruplar arası anlamlılık değerlerine baktığımızda her iki ölçeğe göre gruplar arası istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Dolayısıyla bu sonuçlara göre; ekip çalışması ile çalışanların çalışma yılları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ileri süren H_{5a} ile iç girişimcilik ile çalışanların eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ileri süren H_{5b} hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Çalışma Yılı ile Ekip Çalışması ve İç Girişimcilik Ölçekleri Arasında Yapılan ANOVA Testi Analizi Sonuçları

	Çalışma Yılı	N	Ortalama	S. sapma	F	p
Ekip Çalışması	1-5	62	3,66	0,94	0,807	0,492
	6-10	84	3,45	0,92		
	11-15	19	3,50	0,85		
	15+	11	3,74	0,71		
	Toplam	176				
İç Girişimcilik	1-5	62	3,86	0,59	1,210	0,308
	6-10	84	3,78	0,54		
	11-15	19	3,60	0,65		
	15+	11	3,90	0,51		
	Toplam	176				

$P>0,05$

Araştırmada kullanılan ölçeklerin korelasyon analizi sonuçları Tablo 8'de sunulmuştur. Bu kapsamda ölçekler arasındaki korelasyon ilişkisi aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006, s.116);

$0,00 < r < 0,25$ çok zayıf

$0,26 < r < 0,49$ zayıf

$0,50 < r < 0,69$ orta

$0,70 < r < 0,89$ yüksek

$0,90 < r < 1,00$ çok yüksek

Ekip çalışması ve iç girişimcilik ölçekleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 8'de sunulmuştur. Ekip çalışması ile iç girişimcilik arasında pozitif yönlü

0,298'lik bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu ilişki %99 güven aralığında istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu sonuca göre; ekip çalışması ile iç girişimcilik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ileri süren H6 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8.Ekip Çalışması ve İç Girişimcilik Ölçeğine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ekip Çalışması		İç Girişimcilik
	r	1	0,298**
Ekip Çalışması	p		0,000
	N	176	176
	r	0,298**	1
İç Girişimcilik	p	0,000	
	N	176	176

**P<0,001

Araştırmada ekip çalışmasının iç girişimciliğe etkisi regresyon analizi sonuçları aşağıda Tablo 9'da sunulmuştur.

Araştırmanın yedinci hipotezi, "ekip çalışmasının iç girişimcilik üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu" şeklindedir. Bu amaçla Tablo 9'da basit doğrusal regresyon analizinin sonuçları paylaşılmıştır. Regresyon analizi neticesinde oluşturulan model ve regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistik değerlerine bakıldığında (t:4,114; p<0,000) elde edilen sonuçların anlamlı düzeyde olduğu belirlenmiştir. Değişkenler arası ise anlamlı (R:0,298; p<0,000) ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını işaret etmektedir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı ise R2:0,089 olarak elde edilmiştir. Sonuç olarak; basit doğrusal regresyon analizinde katılımcıların ekip çalışmasının iç girişimciliğe etkisi üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı (p:0,000) bir etkisinin olduğu görülmüş ve katılımcıların ekip çalışmasının iç girişimciliğe etkisi üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğunu belirten H7 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 9.Ekip Çalışmasının İç Girişimciliğe Etkisi

Değişken	B	StandartHata	β	t	p	F	Model P
Sabit	3,135	0,167		18,785	0,000	16,923	0,000*
Ekip Çalışması	0,187	0,046	0,298	4,114	0,000**		
R:0,298 R2:0,089 *P<0,001 **P<0,05 Adjusted R2:0,083							

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi ile Kahramanmaraş Necip Fazıl Şehir Hastanesinde çalışan 176 yoğun bakım hemşiresi üzerinde anket yöntemi kullanılarak yapılan bu araştırmada, ekip çalışması algısının iç girişimciliğe etkisi incelenmiştir.

Araştırmaya katılan yoğun bakım hemşirelerin cinsiyetlerine göre ekip çalışması ölçeği puan dağılımları incelendiğinde, erkek ($\bar{X}=3,59$) katılımcıların kadın ($\bar{X}=3,52$) katılımcılara göre puan ortalamaları daha yüksek çıkmıştır. İç girişimcilik ölçeğinde de erkek ($\bar{X}=3,85$) katılımcıların puan ortalamaları kadın ($\bar{X}=3,77$) katılımcıların ortalamalarına göre daha yüksek çıkmıştır. Bu doğrultuda erkek çalışanların ekip çalışması anlayışı ve tutumlarının kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu ifade edilebilir.Yani erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha fazla ekip çalışmasına yatkın oldukları söylenebilir.Ölçeklerin cinsiyete göre anlamlılıklarına bakıldığında; kadın ve erkek çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Kaya'nın (2004) yaptığı araştırmada, araştırmaya katılan üyelerin cinsiyetleri ile ekip olabilme düzeyi değerlendirme puanlarına göre gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0,05). Saldamlı'nın (2018) cerrahi kliniklerde yaptığı araştırmasında, kadın katılımcıların ekip yapısı alt ölçeği puan ortalamaları ($\bar{X}=25,5$) ile erkek katılımcıların ekip yapısı alt ölçeği puan ortalamaları ($\bar{X}=25,7$) arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı saptanmıştır(t=0,407; p>0,05). Bu araştırmaların yapılan bu araştırma sonucu ile uyumlu olduğu ifade edilebilir. Yıldırım'ın (2016) girişimcilik alanında hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada, Girişimci Kişilik Özellikleri Ölçeği (GKÖÖ) "Risk Alma Eğilimi" alt boyut puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur (p<0,05). Buna göre kadın hemşirelerin GKÖÖ "Risk Alma Eğilimi" alt boyut puanları ($2,53 \pm 0,907$), erkek hemşirelerin puanlarına ($3,16 \pm 1,169$), göre istatistiksel olarak anlamlı derecede düşük tespit edilmiştir. Soysal ve Kolca'nın (2016) iç girişimcilik alanında yaptıkları araştırma sonucu incelendiğinde, katılımcıların cinsiyeti ile iç girişimcilik boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. İç girişimcilik alanında yapılan bu araştırmaların sonuçları değerlendirildiğinde yapılan bu araştırma sonuçları ile örtüşüğü söylenebilir.

Araştırmaya katılan katılımcıların medeni durumlarına göre iç girişimcilik algıları incelendiğinde bekar ($\bar{X}=3,87$) katılımcıların puan ortalaması evli ($\bar{X}=3,75$)katılımcılara göre daha yüksek çıkmıştır. Ekip çalışması tutumları değerlendirildiğinde ise evli ($\bar{X}=3,60$) çalışanların puan ortalamaları bekar ($\bar{X}=3,45$) çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Çalışanların medeni

durumları açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Lafçı vd.'nin (2016) cerrahi kliniklerde ekip çalışması alanında yaptıkları çalışmada katılımcıların medeni durumlarına göre ortalama puanlarına göre bekar (89,37±10,50) çalışanların evli (85,30±9,92) çalışanlara göre daha yüksek çıktığı belirlenmiştir. Ayrıca ekip kavramı açısından medeni duruma göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Yıldırım'ın (2016) yaptığı çalışmanın medeni durum ortalama puanlarına göre bekar (3,20±0,299) çalışanların evli (3,18±0,244) çalışanlara göre puanları daha yüksek çıkmıştır. Çalışmada GKÖÖ puanına(p=0,600) göre hemşirelerin medeni durumuna göre karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır (p>0,05). Yılmaz vd.'nin.(2014) hemşirelerin yenilik ve risk alma davranışları üzerinde yaptıkları çalışmada çalışanların medeni durum ortalama puanlarına göre bekar (4,93±0,49) çalışanların evli (4,87±0,55) çalışanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Katılımcıların yenilikçilik ve risk alma davranışları ölçeği puanı açısından medeni durumlarına göre gruplar arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır (p=0,912;p>0,05). İncelenen araştırma sonuçları bu araştırma ile anlamlılık açısından paralellik göstermektedir.

Araştırmaya katılan yoğun bakım hemşirelerinin yaş, eğitim ve çalışma yılı durumlarına göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için ANOVA analizi yapılmıştır. Çalışanların yaş gruplarına göre ekip çalışması ölçeği puan ortalamaları incelendiğinde 39 yaş ve üstü (\bar{X} =3,65) çalışanların ortalama puanları diğer yaş gruplarına göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. İç girişimcilik ölçeği puanları incelendiğinde ise 25-31 yaş (\bar{X} =3,87) grubunun ortalama puanları daha yüksek belirlenmiştir. Ekip çalışması ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken çalışanların yaş grupları ile iç girişimcilik ölçeği arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p=0,28; p<0,05). Gruplar arası farklılık Tukey testi sonucuna göre 25-31 yaş grubu ile 32-38 yaş grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu saptanmıştır. Saldamlı'nın(2018, s.47) yaptığı çalışmada; katılımcıların yaş gruplarına göre, ekip yapısı alt ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı (F=1,847; p>0,05) saptanmıştır. Lafçı vd.'nin (2016, s.59) yaptığı çalışmada da çalışanların yaş gruplarına ile ekip kavramı toplam puanına göre istatistiksel olarak bir farklılık tespit edilmemiştir (27.55±4.06,p=0,781). Yine Kaya'nın(2004, s.140) çalışmasının sonucuna göre yaş grupları ile ekip olabilmek düzeyi değerlendirme puanları arasında genelinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Güner ve Serinkan'ın(2017)banka çalışanları üzerine yaptığı çalışmada ekip yönetimi ölçeği puan ortalamaların yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu anlamlı farklılık 18-25 yaş grubu ile 36-45 yaş grubu arasından kaynaklandığı belirlenmiştir.Yapılan çalışmada da ekip çalışması ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamış ve dolayısıyla literatürdeki araştırmalarla uyumlu olduğu ifade edilebilir.

İç girişimcilik alanında yapılan araştırmalar incelendiğinde, Yıldırım'ın(2016, s.145) yürüttüğü çalışmada GKÖÖ toplam puanına göre anlamlı farklılık bulunmamıştır (p=0,664). Güner ve Serinkan'ın(2017) yürüttüğü çalışmada iç girişimcilik ölçeği ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Soysal ve Kolca'nın (2016) yapmış oldukları çalışmada, katılımcıların yaşları ile iç girişimcilik boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Yılmaz vd.'nin.(2014, s.151) hemşireler üzerinde yürütmüş oldukları çalışmalarında, yaşın risk alma davranışlarını etkilediği ve bu durumun istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (p<0.05). Aynı zamanda yaş grupları ile yenilikçilik ve risk alma davranışları ölçeği toplam puanına göre de istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu çalışmada yaş grupları ile iç girişimcilik ölçeği arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yapılan çalışmaların sonuçları bu araştırmanın sonuçları ile kısmen uyumlu olduğunu göstermektedir.

Yapılan bu çalışmada çalışanların eğitim durumlarına göre ekip çalışması ortalamaları incelendiğinde lisans/lisansüstü (\bar{X} =3,63) mezunu çalışanların ortalama puanları lise (\bar{X} =3,50) ve önlisans (\bar{X} =3,22) mezunlarına göre daha yüksek bulunmuştur. İç girişimcilik puan ortalamaları incelendiğinde ise önlisans (\bar{X} =3,87) mezunu çalışanların ortalama puanları lise (\bar{X} =3,77) ve lisans/lisansüstü (\bar{X} =3,79) mezunu çalışanlara göre daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Gruplar arası anlamlılık değerlerine bakıldığında her iki ölçeğe göre gruplar arası anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yıldırım'ın (2016, s.148) girişimcilik alanında hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışmada GKÖÖ toplam puanına göre anlamlı farklılık saptanmamıştır (p=0,481). Çiğdem'in(2011, s.89) hizmet işletmelerinde çalışanların kişilik özelliklerini ve iç girişimcilik eğilimlerinin ilişkilerini incelediği çalışmada, iç girişimcilik değişkenlerinden proaktiflik (p=0,035) ve yenilikçilik (p=0,048) boyutlarıyla çalışanların eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Ancak risk alma(p=0,411) boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Yine Soysal ve Kolca'nın (2016, s.240) yapmış oldukları çalışmada, katılımcıların eğitim durumlarına göre iç girişimcilik eğilimlerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Son olarak Yılmaz vd.'nin (2014, s.151) yürütmüş oldukları çalışmada, yenilikçilik ve risk alma(p=0,843) davranışları ölçeği toplam puanına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Yapılan bu araştırmalar yürütülen bu çalışma sonucu ile paralellik gösterdiği söylenebilir.

Ekip çalışması alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde; Çelik ve Karaca'nın (2017, s.259) hemşirelerde ekip çalışması ve motivasyon arasındaki ilişki üzerine yapmış oldukları araştırma sonucunda hemşirelerin eğitim durumları ile ekip yapısı (p=0,508) arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yine Lafçı vd.'nin.(2016, s.59) yapmış oldukları çalışmada katılımcıların eğitim durumları ile ekip kavramı toplam ve alt boyut puanlarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir

($p < 0,05$). Kaya (2004, s.142) sağlık kurumlarında yapmış olduğu araştırmada çalışanların eğitim düzeyleri ile ekip olabilmek düzeyi değerlendirme puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p = 0,00$; $p < 0,05$).Yapılan bu araştırma sonuçları, Çelik ve Karaca'nın (2017, s.259) yürütmüş olduğu araştırma sonucu ile aynı doğrultudadır ancak diğer araştırma sonuçları ile aynı doğrultuda olmadığı belirlenmiştir.

Bu çalışmada çalışanların çalışma yıllarına göre iç girişimcilik ortalamaları incelendiğinde 15 yıldan ($\bar{X} = 3,90$) daha fazla çalışan katılımcıların puan ortalamaları diğer gruplara göre daha yüksek saptanmıştır. Ekip çalışması puan ortalamaları göz önünde alındığında yine 15 yıldan ($\bar{X} = 3,74$) daha fazla çalışma yılına sahip hemşirelerin ortalamaları diğer çalışma yılı gruplarına göre daha yüksek çıkmıştır. Gruplar arası anlamlılık değerlerine bakıldığında her iki ölçüğe göre gruplar arası anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yıldırım'ın (2016, s.154) araştırmasında, araştırmaya katılan çalışanların hemşire olarak çalışma süresine göre GKÖÖ alt boyutları ve toplam puanına göre anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($p > 0,05$). Güner ve Serinkan'ın(2017) yürütmüş olduğu araştırma sonucunda, iç girişimcilik puan ortalamalarının hizmet süreleri değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F = 2,06$; $p > 0,05$). Yılmaz vd.'nin (2014) çalışma sonuçlarına göre de başhemşirelerin hemşirelik mesleğinde çalışma süresi ile yenilikçilik ve risk alma davranışları ölçüğüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$). Yapılan araştırma sonuçları ile bu araştırma sonuçları arasında bir uyumluluk olduğu ifade edilebilir. Saldamlı'nın (2018, s.38) araştırması sonucunda katılımcıların meslekte çalışma yılları değişkenine göre Ekip Çalışması Tutumları Ölçeği (EÇTÖ)'den aldıkları puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($F = 0,576$; $p > 0,05$). Lafçı vd.'nin (2016, s.59) araştırmasında da çalışanların çalışma süreleri ile ekip kavramı toplam puanına göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$). Yine Kaya'nın (2004, s.148) yapmış olduğu araştırma sonucuna göre çalışanların görev süresi ile ekip olabilmek düzeyi değerlendirme puan ortalamaları arasında geneline göre kabul gruplar arasında fark bulunmamıştır. Yapılan bu çalışmalar neticesinde çıkan sonuçlar yapılan bu araştırma sonuçlarını desteklediği söylenebilir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin korelasyon ve regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; ekip çalışması ile iç girişimcilik arasında pozitif yönlü 0,298'lik bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu ilişki %99 güven aralığında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkidir. Basit doğrusal regresyon analizi değerlerine bakıldığında, katılımcıların ekip çalışmasının iç girişimciliğe etkisi üzerinde ise pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ($p : 0,000$) bir etkisinin olduğu görülmüştür.

Araştırma yapılan hastanelerdeki yoğun bakım hemşirelerin ölçeklere verdikleri yanıtların ortalama puanları incelenmiştir.Ekip çalışması ölçüğüne verilen en yüksek puan “Kurumumuz için ekip çalışması çok önemlidir.” ifadesi olduğu belirlenmiştir. Çalışanların %66,5'i bu ifadeye tamamen katıldıklarını ifade etmişlerdir. Bunun olası nedeni sağlık kurumlarında verilen sağlık hizmetinin çalışanlar tarafından bir ekip çalışması kapsamında görüldüğü yaklaşımı olduğu söylenebilir.Bu bağlamda çalışanların ekip çalışmasına önem verdikleri ifade edilebilir.İç girişimcilik ölçüğüne verilen en yüksek puan ise “Genellikle yeni teknolojileri, süreçleri, teknikleri ve ürün fikirlerini araştırıp öğrenmeye çalışırım.” ifadesinin olduğu görülmüştür. Çalışanların %52,8'i bu ifadeye katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu ifade doğrultusunda çalışanların öğrenmeye açık oldukları ve öğrenmek için araştırmaya ve değişime istekli oldukları söylenebilir. Her iki ölçüğün puan ortalamalarında ekip çalışması ölçüğü puan ortalaması ($\bar{X} = 3,54 \pm 0,91$) olarak elde edilirken iç girişimcilik ölçüğü puan ortalaması ise ($\bar{X} = 3,80 \pm 0,57$) olarak tespit edilmiştir.

Araştırmaya katkıda bulunan sağlık çalışanlarının demografik özellikleri ile ölçekler arasında bir farklılığın olup olmadığını göstermek için t test ve varyans analizi yapılmıştır. Bu analizler neticesinde çıkan sonuçlar incelenmiştir.Sağlık çalışanlarının cinsiyetlerine göre ekip çalışması ölçüğün puan ortalamalarına göre erkeklerin puanları kadınlara göre daha yüksek çıkmıştır.İç girişimcilik ölçüğünde ise tam tersi bir durum görülmüştür. Bu bağlamda erkek katılımcıların ekip çalışmasına daha yatkın oldukları görülürken iç girişimsel ruhunun ise kadın katılımcılarda daha yüksek olduğu söylenebilir. Ancak her iki ölçüğe göre cinsiyet açısından bir farklılık bulunmamıştır. Katılımcıların medeni durumlarına göre iç girişimcilik puan dağılımlarında bekar çalışanların puanları daha yüksek çıkmıştır. Ekip çalışması ölçüğünde ise tam tersi bir durum söz konusudur. Bekar çalışanların iç girişimcilik ortalamalarının yüksek çıkmasının olası nedeni, onları bağlayan herhangi bir aile bağının olmaması ile daha özgür hareket etmesi olarak açıklanabilir. Ekip çalışmasında ise evli çalışanların ortalamalarının yüksek çıkması bir aile birimine sahip olmaları olarak açıklanabilir. Ekip çalışmasını bir aileye benzetmek gerekirse hem ailede hem de ekipte yaşamın devam ettirilmesi, hedeflerin elde edilmesi ve amaçlara ulaşılabilmesi için bireylerin birbirleri ile iletişim kurarak sorumlu oldukları görevleri yerine getirmeleri gerektiği düşüncesinde oldukları şeklinde belirtilebilir.

Sağlık çalışanlarının yaş gruplarına göre ekip çalışması ortalama puanlarına göre 39 yaş ve üzerinde olan çalışanların ortalamaları daha yüksek bulunmuştur.İç girişimcilik ortalama puanlarına göre ise 25-31 yaş grubu puanları daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca yaş grupları ile iç girişimcilik ölçüğü arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yapılan ileri analizlerde bu farklılığın nedeni 25-31 yaş grubu ile 32-38 yaş grubu arasında olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda 25-31 yaş grubunda olan çalışanlar diğer yaş grubundaki çalışanlara göre iç girişimsel hareketler ve faaliyetler ile daha fazla ilgili oldukları söylenebilir. Araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına göre ekip çalışması ortalamalarına göre lisans/lisansüstü mezunu çalışanların puanları daha yüksek bulunmuştur.İç girişimcilik ortalamalarına göre ise önlisans mezunu çalışanların ortalama puanları yüksek çıkmıştır. Bu bağlamda dört yıllık üniversite mezunu çalışanlar ekip çalışmasına daha uyumlu oldukları

görüldürken önlisans mezunlarının ise iç girişimsel faaliyetlere daha yatkın oldukları görülmüştür. Son olarak çalışanların çalışma yıllarına göre hem iç girişimcilik hem de ekip çalışması ortalamaları incelendiğinde 15 yıldan daha fazla çalışanların ortalamaları daha yüksek çıkmıştır. Bu bağlamda çalışanların uzun yıllar hemşirelik mesleğini icra etmeleri ile birçok farklı birimdeki çalışanlarla birlikte çalışmalarını neticesinde katılımcıların ekip çalışmasına yatkınlıklarının arttığı ifade edilebilir. Ayrıca çalışma yılları içerisinde hemşirelik mesleğindeki değişim ve dönüşümlerin yaşanması onların iç girişimsel ruhlarının oluşmasında etkili olduğu söylenebilir.

Ekip çalışmasının iç girişimcilikle bir ilişkisinin olup olmadığını tespit etmek için yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda; ekip çalışması ile iç girişimcilik arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki saptanmıştır ve bu ilişkinin anlamlı olduğu sonuçlanmıştır. Yapılan asit doğrusal regresyon analizi neticesinde katılımcıların ekip çalışmasının iç girişimciliğe etkisi üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Yapılan araştırma sonucunda, araştırmanın yapıldığı Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi ve Kahramanmaraş Necip Fazıl Şehir Hastanesine için şu öneriler yapılabilir: Hastanedeki çalışan profili tecrübeli ve yeniliğe açık çalışanlardan oluşturulmalıdır. Kurumlar iş süreçlerinde ekip çalışmasını devamlı olarak ön planda tutmalıdır. Çalışanların değişime ve yeniliğe açık olması, kurumların iş süreçlerini sürekli olarak yenileyerek son teknolojik gelişmeleri uygulamalıdır. Kurumlar ekip üyelerini belirlerken çalışanların medeni durumlarını (özellikle de evli olanlar) göz önünde bulundurabilirler. Kurumlar personel alımında en az lisans mezunu bireyleri tercih edebilirler.

Bu çalışmada örneklem grubunu Kahramanmaraş'ta bulunan 2 kamu hastanesinde çalışan 176 yoğun bakım hemşiresi oluşturmaktadır. Bu anlamda araştırmanın genellenebilirliği Kahramanmaraş'ta sağlık sektöründe çalışan yoğun bakım hemşireleri ile sınırlanmaktadır. Araştırma verileri 2019 yılı Mart ve Mayıs aylarında toplanmıştır ve bu dönemlerle ilgili bilgi vermektedir. Araştırmada katılımcıların ölçekteki ifadelerle gerçek görüşlerini yansıttıkları varsayılmıştır.

Bu araştırma hastanelerde yoğun bakımda çalışan hemşireler üzerinde gerçekleştirildiğinden bir genellemede bulunmak mümkün değildir. Gelecekte yapılacak araştırmaların kamu ve özel hastanelerde karşılaştırmalı olarak ve hastanelerin farklı birimlerinde ve değişik pozisyonlarda çalışan kişiler üzerinde yapılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca gelecek araştırmalarda ekip çalışması ve iç girişimcilik konularının; yenilik, inovasyon, iletişim, çalışan performansı, motivasyon gibi farklı ve daha fazla değişkenle birlikte incelenmesi önerilmektedir.

YAZAR BEYANI

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Etik Kurul Onayı: Bu araştırma ankete dayalı veri toplanarak gerçekleştirildiğinden Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 18.02.2022 tarihli 7 nolu toplantısında etik kurul onayı almıştır.

Yazar Katkıları: Fikir/Kavram: Abdullah Soysal, Mehmet Çakır; Denetleme/Danışmanlık: Abdullah Soysal; Veri Toplama ve/veya İşleme: Mehmet Çakır; Analiz ve/veya Yorum: Mehmet Çakır, Abdullah Soysal; Kaynak Taraması: Mehmet Çakır; Makalenin Yazımı: Mehmet Çakır; Eleştirel İnceleme: Abdullah Soysal,

Çıkar Çatışması: Yazar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA (REFERENCES)

- Acar, M., Demir, B. ve Bulut, E. (2021), Yenidoğan yoğun bakım hemşirelerinin motivasyonları üzerine niteliksel bir araştırma, *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 8(2), 223-230
- Ağca V., ve Kurt M., (2007). İç girişimcilik ve temel belirleyicileri: kavramsal bir çerçeve, *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 29, Erciyes, ss. 83-112.
- Akgeyik, T., (1998). *Stratejik üretim yönetimi*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Akgül A. Ve Çevik O. (2003). *İstatistiksel analiz teknikleri: spss'te işletme uygulamaları*. Emek Ofset, Ankara.
- Alipour, F., İdris, K., Ve Karimi, R., (2011). Intrapreneurship in learning organizations: moderating role of organizational factors, *Journal Of American Science*, v.11, pp.141-150.
- Antonci, B. Ve Scarlat, C., (2005). *Corporate entrepreneurship and organizational performance: a comparison between slovenia and romania*, 6th Internal Conference Of The Faculty Of Management Koper, Congress Centre Of Bernardin, Slovenia, November, S. 71-89
- Ankan, S., (2002). *Girişimcilik temel kavramlar ve bazı güncel konular*. Siyasal Kitabevi, Ankara, 410 s.
- Aslan, Ş., Özata, M., Atayeter, C., (2004). Sağlık işletmelerinde ekip yönetimi, *Standard Ekonomik Ve Teknik Dergi*, 43:516, 17 – 23
- Atay, N., (2016). Ameliyathane ve merkezi sterilizasyon ünitesinde stres, motivasyon, ekip çalışması ve iletişim, 3. Sterilizasyon Ameliyathane Dezenfeksiyon Kongre Kitabı, Ss. 85-98.
- Atlı, Yavuz Ve Yücel Nurcan, (2018), Sağlık kurumları, sağlık kurumlarında marka ve elazığ ili sağlık sektörü, *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* Cilt:2, Sayı:2
- Baltaş, A., (2012). *Ekip çalışması ve liderlik*, Remzi Kitabevi, İstanbul, ss.26-30.

- Basım, N., H., ve Harun, Ş.,(2009). Tükenmişliğin örgüt içi girişimciliğe etkisi: sağlık sektöründe bir araştırma, *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 35 (Özel Sayı), ss. 41-60. Ankara
- Başar, M., Tosunoğlu, T.,(2006). Değer yaratımında iç girişimciliğin değişen boyutu: bilgi girişimcilerinin rolü, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, S. 123-139.
- Belbin, R. Meredith, (1996). Team roles at work. *Oxford: Reed Educational & Professional Publishing Ltd.*, 1996.
- Bosma N. & Stam E. , Wennekers S.,(2010). Intrapreneurship-an international study,*EIM Research Report Intrapreneurship*, V9, 2010, ss.1-29
- Bulut A. Z.,(2004). Etkin takım oluşturma ve yönetme, *Mevzuat Dergisi*, Yıl:7, Sayı:77, Mayıs 2004.
- Bulut, Ç., Fiş, A. M., Aktan, B., Ve Yılmaz, S.,(2008). Kurumsal girişimcilik: kavramsal yapı üzerine bir tartışma, *Journal Of Yaşar University*, 3, 1389-1416.
- Burgelman, Robert A. (1983b). Corporate entrepreneurship and strategic management: insights from a process study. *Management Science*. Vol.12, Ss. 1349-1364.
- Clark, David, Seymour, Jane Douglas Ve Hannah Rose,(2002). Clinical nurse specialists in palliative care, explaining diversity in the organization and cost of macmillan nursing services, *palliative medicine*, v:16,2002.
- Çelik, A., Karaca, A., (2017). Hemşirelerde ekip çalışması ve motivasyon arasındaki ilişkinin ve etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi, *Hemşirelikte Eğitim Ve Araştırma Dergisi*, 14 (4): 254-263.
- Çiğdem, Y., H., (2011). Hizmet işletmelerinde çalışanların kişilik özellikleri ve iç girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi, (Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray). <https://acikbilim.yok.gov.tr/handle/20.500.12812/36689> adresinden edinilmiştir.
- Demirhan, Erdemir, A.,(1996). Tıbbi deontoloji ve genel tıp tarihi, Güneş ve Nobel Yayınları, S:56, Bursa.
- Donnellon, Anne,(1998). Takım dili: takım dinamiğinde dilin gücü, Çeviren: Osman Akınhay, Birinci Basım, İstanbul:Sistem Yayıncılık, 1998.
- Drucker, P. F., (1995). Innovation and entrepreneurship, Butterworth Heinemann,Yayımcı Harper Collins Publishers Inc, Künye HarperCollins Publishers, New York, NY, ABD, 277s.
- Erbir Mustafa Ve Yılmaz Ali (2019), Sağlık sektörü çalışanlarının iç girişimcilik düzeyleri, *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi (JEBPIR)* 2019, 5(2), 110 - 130
- Eren,E., (1998). örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi, Beta Basım Yayım Dağıtım A.S., İstanbul, 371s.
- Güner, F., ve Serinkan, C.,(2017). İç girişimciliğin yenilik ve ekip yönetimi ile ilişkisi ve bir araştırma.Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl 2017, Cilt 9, Sayı 22, 482 - 499
- Gürdoğan, E.P.,(2005). Bir kamu hastanesinde çalışan sağlık ekibi üyelerinin ekip çalışmasını algılayışları, (Bilim Uzmanlığı Tezi, Marmara Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu, İstanbul).<https://app.trdizin.gov.tr/makale/TWpJd01EQXhNUT09/saglik-profesyonellerinin-ekip-calismasina-iliskin-gorusleri> adresinden edinilmiştir.
- Gürel, E. B. B.,(2012). İç girişimcilik: bir literatür taraması, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, Sayı 6, Gümüşhane, S. 57-75.
- Gürol, M. A.,(2006). Küresel arena'da girişimci ve girişimcilik, Gazi Kitapevi, Ankara
- Hinz, V., And Ingerfurth, S.,(2013). On the relationship between organizational entrepreneurship and performance in the healthcare sector, *Public Management Review*, Vol.15, No:7, ss: 969-991.
- Hoopes, L. (2000). Ekiplerin gücü. Executive Excellence, Yıl: 3, s. 36.
- Ireland R. D., Covin J. G, Kuratko D. F., 2009, Conceptualizing corporate entrepreneurship strategy, entrepreneurship theory and practice, Blackwell Publishing Ltd. Vol.33, No.1, 2009, Ss.19-46
- İleri, H Ve Horasan Afra, (2010), Küresel rekabet ortamında işletmelerin teknoloji ve ar-ge yönetimlerinin rekabete etkileri üzerine araştırma ve örnek bir uygulama, *Selçuk Üniv., Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, Cilt 13, Sayı 1-2, 171 - 190,
- İnanç, N., Hatipoğlu, S., Yurt, V., Avcı, E., Akbayrak , N., ve Öztürk, E., (2000). *Sağlık bakımı ve sağlık ekibi*, hemşirelik esasları, Damla Matbaacılık Ltd. Şti.5.Baskı, Ankara: S. 42-58
- İnce, M., Bedük, A., Aydoğan, E.,(2004). Örgütlerde takım çalışmasına yönelik etkin liderlik nitelikleri, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 11, S. 423-446.
- Kalmuk Gülhan Ve AcarA. Zafer, (2018), Özel hastanelerde yenilikçilik ve performans ilişkisinde girişimciliğin ara değişken etkisi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 2018; 21(4): 655-673
- Karaöz, S., (1992). *Hekim ve hemşire işbirliğinin gerçekleştirilmesinde öneriler*, 3. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı (1. Basım), Esaf Ofset Matbaacılık,Sivas,257-260s.
- Kaya D., Ş.,(2004). Sağlık kurumlarında ekip yönetimi ve örnek uygulamalar, (Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Konya).<https://docplayer.biz.tr/20561414-Saglik-kurumlarında-ekip-calismasi.html> adresinden edinilmiştir.
- Kaya, N. Ve Arkan, F. (2005). Örgütsel Faktörlerin, şirket girişimciliğinin potansiyel sonuçlarına etkileri: bilgi teknolojileri ve iletişim sektöründe bir araştırma,*İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, Ekim, İstanbul, S. 7-16.
- Kayış, A.,(2010). Girişimcilik ve iç girişimciliğin önündeki engeller: Yazılım Sektöründe Bir Uygulama, (Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze).<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/adresinden> edinilmiştir.Kızıloğlu, M., Ve İbrahimoglu, N., (2013). İç girişimcilik olgusunun yenilik yapabilme becerisine etkisi: gaziantep'te faaliyet gösteren yenilikçi örgütlerde bir uygulama, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 5(3), ss:105-117.
- Knight, Gary A., (1997). Cross-cultural reliability and validity of a scale to measure firm entrepreneurial orientation, *Journal Of Business Venturing*, Vol.12, №.3, Pp.213-225.
- Koçel, T., (1998). Girişimcilik ama hangisi, *Executive Excellence*, Sayı:10(1) 17s.
- Koçoğlu M.,(2012). Çalışanların örgütlerine yönelik girişimcilik yönelimi algıları, örgüt desteği, kariyer tatminleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: otomotiv sektöründe bir araştırma, (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul)<https://avesis.marmara.edu.tr/yayin/adresinden> edinilmiştir.
- Kozak, M. A. Ve Yılmaz, E. G.,(2010).Otel yöneticilerinin iç girişimcilik algılamaları: frigya bölgesi örneği, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 21, Sayı 1, S. 85-97.

- Lafçı, D., Pehlivan, S., Demiray, G., (2016). Cerrahi kliniklerinde çalışan hekim ve hemşirelerin ekip çalışmasına ilişkin görüşler', *Sağlık Ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(3), ss:55-64.
- Leipzig, R.M., Hyer K., Kirsten E.K., Wallenstein S., Fairchild S., (2002), Attitudes toward working on interdisciplinary healthcare teams: a comparison by discipline, *Education and Training*, 50:61, 41 - 48.
- Lipit, M. (2006). Patterns in innovation, goals and organization life cycle. *Human Resource Planning Society Journal*.7
- Manser T,(2008). *Teamwork and patient safety in dynamic domains of healthcare: a review of the literature*, Acta Anaesthesiol Scand 2008. <http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/121477297/PDFSTART>
- Moroğlu, D.,(2007). Cumhuriyet üniversitesi hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının ekip çalışmasına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi, (Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü,Sivas).<https://acikbilim.yok.gov.tr/handle/20.500.12812/601358> adresinden edinilmiştir.
- Naktiyok A.,(2004). İç Girişimcilik, 1. Baskı, İstanbul: Beta.
- Naktiyok, A. Ve Kök, S. B. (2006).Çevresel faktörlerin iç girişimcilik üzerine etkiler, Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5(2), Afyon, S. 77-96.
- Öğüt, A., Kaya, Didem, Ş., (2011). Sağlık kurumlarında ekip çalışması, selçuk üniversitesi, Kadınhanı Faik İçil Meslek Yüksekokulu, Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi, 1(1), ss:87-95, Mayıs 2011
- Onay, M. ve Çavuşoğlu, S.,(2010). işletmelerde girişimcilik özelliklerini etkileyen faktörler: iç girişimcilik,*Yönetim ve Ekonomi*,Cilt:17, Sayı:1
- Önen, Cihan Ve Diñçer, Erhan, (2018), *Sağlık çalışanları ve ekip hizmeti bilis il merkezi örneği*, İksad Yayınevi,Türkiye
- Özdemir, U.,1999. Psikiyatri tedavi ekibinin ekip çalışması kavramına ilişkin kendi bilgilerini ve çalıştıkları psikiyatri tedavi kurumlarını değerlendirmeleri,*Kriz Dergisi*, 7(2):17-24.
- Özkalp, E., (1997). Takım Çalışmalarının günümüz yönetim sistemlerindeki yeri ve takım yönetimi tekerleği, *Anadolu Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,13(1-2), S.433-434.
- Pinchot,G., (1985). *Intrapreneuring: why you don't have to leave the corporation to become and entrepreneur*, NY Harper And Row Publishers, New York
- Saldamlı, A.,(2018). Cerrahi girişim sürecinde yer alan sağlık ekibi üyelerinin kişilerarası iletişim tarzları ve ekip çalışmasına yönelik tutumlarının değerlendirilmesi, (Yüksek Lisans Tezi,Hemşirelik Bilimi Anabilim Dalı, Karabük Üniversitesi, Karabük). <https://acikerisim.bartın.edu.tr/handle/11772/2783>adresinden edinilmiştir.
- Sathe, V., (1989). Fostering entrepreneurship in the large, diversified firm, *Organizational Dynamics*. Volume 18. Össue 1. Ss.20-32.
- Saygılı, Meltem Ve Özer Özlem, (2020), Sağlık çalışanlarında ekip çalışması tutumlarının incelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Yıl: 2020, Cilt: 11, Sayı: 27, 444-454
- Sharma, P., Ve Chrisman, J. J. (2007). Toward a reconciliation of the definitional issues in the field of corporate enterepreneurship, *Entrepreneurship Theory And Practice*, 23, 11–27.
- Soysal, A., Kolca, D.,(2016). Sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin demografik özelliklerinin iç girişimcilik eğilimleriüzerine farklılıklarının incelenmesi: kahramanmaraş sütçü imam üniversitesi sağlık uygulamave araştırma hastanesi örneği, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,15,ss:227-252, Kahramanmaraş.
- Straub, J.T.,(2002). *Ekip kurma ve yönetme*, Çeviren: Savaş Şenel, Hayat Yayıncılık İstanbul,134s.
- Tabachnick, B. G.,ve Fidell, L. S., (2013). *Using multivariate statistics*(Sixth edition). United States: Pearson Education, 966s.
- Tong, H.C., Hang, A.J., Thelesen, M.E., Smith, C., Miller, Q., (2001). Multidisciplinary team evaluation of upper extremity injuries in a single visit:the upper program, *Accup. med.*, 51:4, 278 – 286
- Tosun, N., Akbayrak, N., (2002). 'Sağlık ekibi ve ekibin bir üyesi olarak hemşirenin rolü, *Sendrom Dergisi*,14:1, 133- 137.
- Ulusoy, H., Ve Moroğlu, T., D.,(2009). Hekim ve hemşirelerin ekip çalışmasına ilişkin görüşleri, Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, *Pamukkale Tıp Dergisi*, 2(2):55-61
- Uygun, M. ve Akın, P., D., (2017). İçsel pazarlama uygulamalarının hizmet çalışanlarının müşteri ve iç girişimcilik yönlü davranışlar geliştirmelerindeki rolü, *Uluslar arası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Yıl 2017, Cilt 13, Sayı 13, 836 - 853
- Ülke, R ve Atilla E. Asuman, (2020). Sağlık hizmetlerinde bilişim sistemleri ve e-sağlık: ankara ili örneği, *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, Yıl 2020, Cilt 6, Sayı 1, 86 - 100
- Yıldırım, N., (2016). Hemşirelerin girişimci kişilik özellikleri, problem çözme becerileri ve etkili faktörlerin değerlendirilmesi, (Yüksek Lisans Tezi İstanbul Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Anabilim Dalı, İstanbul). <http://acikerisim.demiroglu.bilim.edu.tr:8080/xmlui/handle/11446/989> adresinden edinilmiştir.
- Yıldız, M., ve Birgili, F. (2007). Muğla ve menteşe devlet hastaneleri yoğun bakım servislerinde çalışan hemşirelerin motivasyon düzeylerinin belirlenmesi, *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi* , 11 (1), 1-9.
- Yıldız, S.,(2007). Girişimcilik. (Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi,İşletme ABD, Kahramanmaraş). <https://docplayer.biz.tr/439945-T-c-kahramanmaras-sutcu-imam-universitesi-sosyal-bilimler-enstitusu-isletme-anabilimdali.html> adresinden edinilmiştir.
- Yılmaz, F., T., Şen, H., T., Demirkaya, F., (2014). Başhemşirelerin yenilikçilik ve risk alma davranışlarının belirlenmesi, *Balikesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), ss:8,<https://www.journalagent.com/z4/vi.asp?pdir=bsbd&plng=tur&un=BSBD-72692&look4=>
- Yılmaz, H.,(1999). İşletme yönetiminde takım yaklaşımı ve avantajları, *Standard Dergisi*, Haziran, I 999. <http://tinazitiz.com/3308/bati-icin-onemli-bizim-icin-yasamsal/> (Erişim Tarihi :22.01.2019)
- <http://www.spgk.saglik.gov.tr/ss/sayilar/9409/15.htm>(Erişim Tarihi:16.04.2019)