

**Hekimlerin İş Tatmin Düzeylerinin Girişimcilik Niyetleri Üzerine Etkileri:
Muğla İlinde Bir Araştırma**

Doç. Dr. Saffet OCAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi,
Sağlık Bilimleri Fakültesi,
Sağlık Yönetimi Bölümü
saffetocak@mu.edu.tr

Yrd. Doç. Dr. Tezcan KAŞMER ŞAHİN

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi,
Sağlık Bilimleri Fakültesi,
Sağlık Yönetimi Bölümü
tezcankasmer@mu.edu.tr

Ömer GİDER

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi,
Sağlık Bilimleri Fakültesi,
Sağlık Yönetimi Bölümü
omergider@mu.edu.tr

Öz

Bu çalışmanın amacı iş tatmininin girişimcilik niyeti üzerindeki etkisini tespit etmek ve kamu ve özel hastanelerde çalışan hekimler arasındaki farklılıkları ortaya koymaktır. Çalışma toplam 126 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Tatmin düzeyinin girişimcilik niyeti üzerinde etkisinin bulunup bulunmadığına yönelik regresyon analizi sonuçlarına göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Bu ilişkinin olmaması nedeni ile aracılık etkisine yönelik analizler yapılmamış ve dolayısıyla bu etkiye yönelik hipotezler desteklenmemiştir. Analizler sonucunda dikkat çeken bulgulara bakıldığında, özel hastanelerde çalışan hekimlerin hem içsel hem de dışsal tatminlerinin kamu hastanelerinde çalışan hekimlere göre daha yüksek olduğu, ancak girişimcilik niyeti bakımından iki grup arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, Girişimcilik niyeti, Hastane, Hekimler

**The Effects of Doctors' Job Satisfaction on Entrepreneurial Intention: A
Research on Muğla Province**

Abstract

This study aims to determine the impact of job satisfaction on the entrepreneurship intention and to determine the differences between doctors working in state and private hospitals. The study was conducted on 126 people. According to the results of the regression analysis made for the presence of the effect of satisfaction level on entrepreneurial intention, there is no significant relationship between variables. Due to the lack of this relationship, analysis for the mediation effects is not been done and therefore hypotheses for this effect are not supported. When conspicuous findings are evaluated it is determined that doctors' working in private hospitals both internal and

external satisfaction is higher than doctors working in public hospitals but there is no significant difference between two groups in terms of entrepreneurial intentions.

Keywords: Job satisfaction, Entrepreneurial intention, Hospitals, Doctors

1. GİRİŞ

Bireylerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için kazanç elde etmeye bunun için de kariyerlerini belirlemelerine ve bu yolda ilerlemelerine ihtiyaçları vardır. Günümüzde kariyer alternatifleri oldukça çeşitlidir. Bireyler kendi işlerini kurabilecekleri gibi devletin veya özel sektörün sağladığı iş olanaklarını da değerlendirebilirler. Ancak bu tercih her zaman işe yeni başlama döneminde gerçekleşip biten bir süreç değildir. Birey, işi ile ilgili değerlendirme yaparken kişisel, örgütsel ve çevresel faktörleri inceler ve nihai olarak işinden tatmin olup olmadığına karar verir. Eğer tatminsizlik söz konusu ise kişi, işten ayrılmanın mümkün olup olmadığı ve diğer alternatiflerin sonuçlarını araştırır. Birey, alternatifler ile şu anki işi arasında bir değerlendirme yaparak kalmak ya da gitmek için nihai kararını verir (Ege, 2000'den akt. Eronat, 2004). Bu noktada iş tatmininin yüksek olması, kişilerin var olan işlerinde çalışmaya devam etmelerini sağlayabilmekle birlikte tatmin düzeyinin düşük olması kişileri başka alternatifleri değerlendirmeye itebilecektir. Bu bakımdan girişimcilik, birçok özelliği ile önemli bir alternatif olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışmanın örnekleme olarak hastanelerde çalışan hekimler tercih edilmiştir. Örneklem olarak bu alanın ve hekim profesyonellerinin seçilmesini ise bir çok nedene bağlayabiliriz. Bunlar; Endüstriler arasında sağlık bakım endüstrisi belki de en zor karmaşık olan ve pahalı yatırımlar ile hizmet üretme özelliği nedeniyle bu sektördeki girişimciliğin önemini daha da arttırarak çalışanların iş doyumunu göz önüne almayı da beraberinde getiriyor. Bilindiği üzere sağlık bakım endüstrisi değişken çevrede, dinamik bir alanda faaliyetlerini sürdürmektedir. Dünyada sağlık endüstrisi yirmi birinci yüzyılın en hızlı büyüyen dört endüstrisinden birisidir. Son yıllarda da ülkemiz sağlık bakım endüstrisi değişim hareketlerine uyum sağlama çabası içerisinde. Sağlık bakım endüstrisi çevresindeki bu hızlı değişim, kazanan ve kaybeden girişimcileri birbirinden ayıracak bir süreci de beraberinde getirmektedir. Daha özelde ise sağlık bakım endüstrisi işgörenleri arasından hekimlerin örneklem olarak tercih edilmesinin en temel nedenlerinden biri hekimlerde mesleki açıdan profesyonelleşmenin yüksek olması ve hastanelerdeki hizmet üretiminde temel yetkinliğe sahip olmalarıdır. Diğer neden ise sağlık hizmetlerinin hekim emriyle başlaması diğer bir ifade ile sağlık bakım endüstrisinin olmazsa olmaz aktörünün hekimlerin olmasıdır.

Bu denli öneme sahip endüstrinin önemli aktörlerinden olan hekimlerin İş tatmin düzeylerinin girişimcilik niyetleri üzerine etkileri üzerinde araştırma yapılmadığı görülmektedir. Literatür incelendiğinde ise girişimcilik niyeti ile örgütsel davranışın diğer konularının araştırıldığı girişimcilik niyeti (Kickul ve Zaper, 2000) ile örgütsel adalet (Gbadamosi ve Nwosu, 2011), iş doyumunu

(Haynes ve Brockman, 2009; Gbadamosi ve Nwosu, 2011; Lee vd., 2011), örgütsel bağlılık (Salami, 2008; Kickul ve Zaper, 2000), motivasyon (Hessels vd. 2008) üzerine araştırmalar yapıldığı ve bu araştırmalar da sağlık bakım endüstrisi dışındaki işletmeler üzerinden gerçekleştirildiği görülmüştür. Dolayısıyla sağlık bakım endüstrisini ele alan konularda yeterli bilgi birikiminin olmadığı ve önemli bir boşluğun var olduğu iddia edilebilir.

Çalışmanın bundan sonraki bölümleri şöyle organize edilmiştir. İkinci bölümde iş tatmini ile ilgili kavramsal bilgi ve bulgulara, üçüncü bölümde ise girişimcilik niyeti ile ilgili kavramsal bilgi ve bulgulara yer verilmiştir. Dördüncü bölümde hekimlerden elde edilen veriler analiz yapılarak bulgulara ulaşılmaya çalışılmıştır. Son olarak bulgular değerlendirilmiş ve bunların literatür ve yönetim uygulamaları için ne anlama geldikleri tartışılarak gelecekte yapılabilecek çalışmalar tanımlanmıştır.

2. İŞ TATMİNİ

İş tatmini, akademik alandan endüstri alanına kadar geniş bir boyutta ele alınan önemli bir konudur (Ealias ve George, 2012: 37). Bu kavram, kişinin işine karşı arzu ettiği sonucun ne kadar tatmin ettiği bakımından hissettiği duygusal reaksiyonu ifade eder (Spector, Fox ve Van Katwyk, 1999'dan akt. Jorfi ve Jorfi, 2011: 1597). Ancak buradaki temel hususlardan biri, iş tatmini veya tatminsizliğinin sadece işin doğası ile ilgili olmamasıdır. Tatmin aynı zamanda kişinin işinin sağlayacaklarına yönelik beklentilerine dayanmaktadır (Spector, 1997'den akt. Lu, Barriball, Zhang vd., 2011: 1018). Bu bakımdan sadece işe yönelik bilgilerin iş tatminini anlamada değerlendirmeye alınması, yapılacak yorumlamanın eksik kalmasına sebep olacaktır. Bu nedenle genel olarak iş tatmininin incelenmesinde iki boyut kullanılmaktadır: İşe ilişkin unsurlar ve çalışana ilişkin unsurlar. Çok popüler iş tatmini araçlarından birine dayanarak Spector (1997) iş tatmininin işle ilgili bazı yönlerini özetlemiştir: takdir, iletişim, iş arkadaşları, yan ödemeler, iş koşulları, işin kendi doğası, örgütün politika ve prosedürleri, ödemeler, kişisel gelişim, promosyon fırsatları, tanınma, güvenlik ve denetim (akt. Lu, vd., 2011). Çalışanların kişisel durumuna ilişkin faktörler ise genel olarak şöyledir; bireyin yapısı, duyguları, düşünceleri, istekleri ile içinde bulunduğu ihtiyaçlar ve bunların şiddet dereceleri (Bayrak Kök, 2006: 293).

Genel olarak bir değerlendirme yapıldığında iş tatmini hem bireysel hem de örgütsel açıdan önem arz etmektedir (Koroğlu, 2012: 276). Blegen (1993), iş tatminiyle örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde (.526 düzeyinde); amirleri ile iletişim, özerklik, tanınma, rutinleşme, meslektaşları ile iletişim, adalet ve kontrol odağıyla ise ilişkili olduğunu (.20-.50 düzeyinde) tespit etmiştir. Yapılan diğer çalışmalarda iş tatminsizliği ile işe gelmeme veya geç gelme ve daha ileriki bir nokta olan işten ayrılma ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Çarıkçı, 2000; Eronat, 2004; Clark, 2001). Örgütsel düzeyde önemli olan bir diğer durum çalışanların performansıdır. Gül, Oktay ve Gökçe (2008) sağlık personeli üzerinde yürüttükleri çalışmada iş tatmininin performansı

olumlu düzeyde etkilediğini tespit etmişlerdir. Aşan ve Erenler (2008) iş tatmininin birey üzerindeki etkisini analiz ederken yaşam tatmini boyutunu araştırmışlar ve sonuç olarak iki kavram arasında pozitif yönde orta düzeyde kuvvetli bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. İş tatmininin bireye yönelik olumlu etkilerinden bir diğeri, stresi azaltmasıdır. Flanagan ve Flanagan (2002)'nın ıslahevi hemşireleri üzerinde ve Cooper, Clarke ve Rowbottom (1999)'ın anesteziyenler üzerinde yaptıkları çalışmalarda iş tatmini ile stres arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla bireyin hem ruhsal hem de fiziksel sağlığını tehdit eden stresin azaltılmasında iş tatmininin önemi büyüktür.

Yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar neticesinde bir genelleme yapıldığında, yüksek düzeyde iş tatmininin örgüte ve bireye olumlu olarak yansıdığı, tatmin düzeyinin düşmesi durumunda ise örgüt bakımından olumsuzlukların yaşandığı ve bununla birlikte bireyin yaşadıklarının da olumsuzlaştığı söylenebilir. İşlerinden tatmin olmayan bireyler, ülkelerindeki işsizlik oranı, iş piyasası koşulları ile bağlantılı olarak başka iş olanaklarını araştırıp, bunların mevcut işleri ile karşılaştırmalı bir değerlendirmesini yaparlar. Sonuç olarak işlerini bırakmaya ya da aynı işyerinde çalışmayı sürdürmeye karar verirler (Hulin, vd., 1985'den akt. Kuzulugil, 2012: 131). Bu noktada hekimlerin karşısına çıkan en önemli alternatiflerden biri kendi işlerini kurmalarıdır. Millan, Hessels, Thurik vd., (2011) ve Bradley ve Roberts (2004) yaptıkları çalışmada maaşlı çalışanlarla karşılaştırıldığında girişimcilerin iş türü bakımından daha yüksek düzeyde iş tatminini yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Bu durum muhtemelen girişimciliğin bazı özellikleri ile ilgilidir (Berglund, 2014: 6). Bağımsızlık ihtiyacı ve karar verme özgürlüğü girişimciliğin önemli avantajlardan biridir (Lambing ve Kuehl, 2007: 23; Maier ve Zenovia, 2011: 973). Bir işi başlatmak birçok girişimci için mutluluk kaynağıdır. Özellikle karlı bir alanda iş yapma fırsatı, anlamlı bir başarıma hissi sağlar (Lambing ve Kuehl, 2007: 23). Bununla birlikte girişimcilerin finansal bağımsızlığı, onların toplumsal statüde varlıklı oldukları izlenimini uyandırır (Lambing ve Kuehl, 2007: 23; Arıkan, 2004: 70). Eğer girişimci başarılı bir girişimde bulunmuşsa kar elde ederek ekonomik olarak daha rahat bir yaşam sürebilir (Maier ve Zenovia, 2011: 973).

3. GİRİŞİMCİLİK NİYETİ

Girişimcilik, temel olarak “işle ilgili fırsatları tanıma, bu fırsatları değerlendirmek için uygun bir risk yönetimini gerçekleştirme ve sonuca ulaşmak için gerekli olan iletişim ve yönetim becerileriyle değer yaratma sürecidir” (Kao, 1989'dan akt. İrmiş, Durak ve Özdemir, 2010: 11). Bir başka tanıma göre girişimcilik, finansal, fiziksel ve sosyal riskler içeren, zaman ve çaba harcayarak değerli yeni şeyler yaratma ve sonuç olarak parasal, kişisel tatmin ve bağımsızlık ödülleri elde etme sürecidir (Glancey ve McQuaid, 2000: 5; Ripsas, 1998: 105).

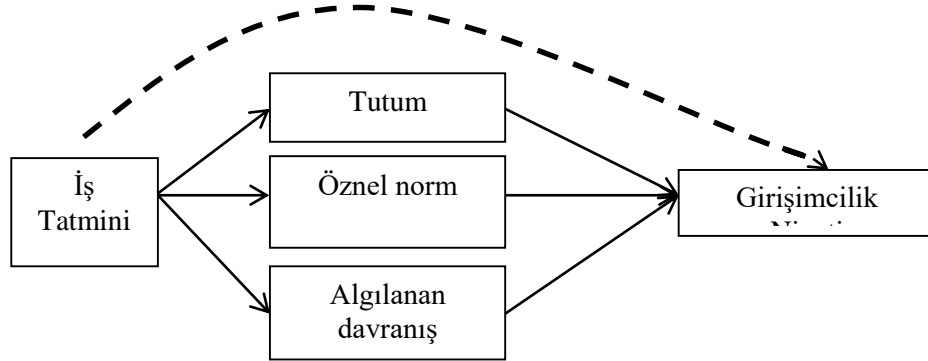
Girişimci olma kararı salt girişimciliğin olumlu ve olumsuz taraflarının değerlendirilmesi sonucu verilmemektedir. Bu süreç birçok değişkeni içinde barındırır. Temel olarak değerlendirildiğinde insan organizması, karar verme sürecinde iç ve dış etmenlerden kaynaklanan sayısız uyarıcının etkisindedir (Aytaç, 2000: 11) ve davranış olgusunun iki temel belirleyicisi vardır. Bunlar; uyarıcılar ve tepkilerdir. Uyarıcılar, davranışları etkileyen etmenler olarak adlandırılırken, bu uyarıcılara karşı belli bir davranış kalıbı olarak tepkiler oluşmaktadır. Girişimcilik davranışı bağlamında değerlendirme yapıldığında girişimcilik davranışını açıklamak için birçok modelin geliştirildiği tespit edilmiştir. Girişimcilik modelleri arasından girişimcilik niyetinin analizi için literatürde kullanılan ana modellerden birinin Planlı Davranış Kuramı (PDK) olduğu tespit edilmiştir (Miralles ve Riverola, 2012: 3; Schlaegel ve Koenig, 2013: 4; Do Paço, Ferreira, Raposo, vd., 2011: 25; Fini, Grimaldi, Marzocchi vd., 2009: 11). PDK, ilk olarak, girişimciliğin genellikle planlı bir davranış olması ve kendiliğinden oluşmaması, ikinci olarak, kuramda gayri resmi kurumların etkisinin de ölçülmesi ve üçüncü olarak kuramın, bir dizi davranış karşısında etkili olduğunun ampirik olarak doğrulanmış olması nedeni ile özellikle önemlidir (Walker, Jeger ve Kopecki, 2013: 185-186).

PDK'da ilk aşama davranış göstermeye yönelik niyetlerin oluşmasıdır. Niyetler ise üç faktörden etkilenmektedir. Bunlar: algılanan davranışsal kontrol, öznel normlar ve davranışa yönelik tutumlardır (Ajzen, 1991: 181). PDK, inançlardan davranışa kadar bütün bir süreci kapsamına rağmen Ajzen'e göre inançları ölçmeye gerek yoktur ve davranışı öngörmek için öznel norm, algılanan davranış kontrolü ve davranışa yönelik bireysel tutumu ölçmek yeterlidir (Başbuğ, 2008: 32). Öznel norm "belli bir davranışı yapmak ya da yapmamak için algılanan sosyal baskı" şeklinde tanımlanmaktadır (Ajzen, 1991: 188). Öznel norm, kişinin önemseydiği grubun göstermeyi düşündüğü davranışa yönelik tutumuna ilişkin algılamasıdır. Durumsal koşullar ve davranışsal farklılıklar, önemsenen grupta kimlerin olacağını belirlemektedir. Bazen bu grup aile ve arkadaşları kapsarken, bazen de genel toplumu ifade edebilmektedir (Ajzen ve Fishbein, 1970; 1973'den akt. Başbuğ, 2008: 31). Algılanan davranış kontrolü, kişinin belirli bir davranışı gösterebilmesinin ne kadar kolay veya zor olacağına yönelik algılamasını ifade etmektedir. PDK'ya göre, niyetle birlikte algılanan davranış kontrolü, davranışsal başarının doğrudan öngörülmesinde kullanılabilir. Algılanan davranış kontrolü ile davranışsal başarı arasındaki doğrudan ilişkinin beklenmesinin ikinci nedeni, algılanan davranışsal kontrolün gerçek kontrolün ölçülmesi için temsilci olmasıdır (Ajzen, 1991: 183-184). Davranışa yönelik bireysel tutum, davranışı gösterecek olan kişinin, o davranışı gerçekleştirmeye yönelik olumlu veya olumsuz değerlendirmesi ile ilgilidir (Erten, 2002: 68). Olumlu tutum, kişinin davranış göstermeye daha yakın olmasını sağlayacaktır ancak olumsuz tutum ise kişinin bu davranışı göstermekten kaçınmasına sebep olacaktır.

Myler (2015), Forbes’da yayınlanan “Neden Tüm Doktorlar Girişimci Olmalı” yazısında iş operasyonlarının alanları, muhasebe, finans, strateji, pazarlama ve yönetimin tıp pratiğinde de önemli olduğunu vurgulamıştır. Yazısında sağlık sektöründen örnekler vererek, günümüzde sağlık sektöründe girişimciliğe verilen önemi vurgulamıştır. Meyer (2013), “Doktorların Büyük Girişimciler Olmaları İçin 10 Neden” (10 Reasons Why Doctors Make Great Entrepreneurs) isimli yazısında girişimcilik ve hekimlik arasındaki benzerliklere değinmiş ve bu özelliklerin hekimleri başarılı olmaya yaklaştıracağını savunmuştur. Bu özelliklerden bazıları şöyledir: Her iki meslek grubu da hatalarından öğrenirler. Girişimcilik, araştırma ve deneyimlerle ilgilidir ki hekimler bunu her gün hastaları ile gerçekleştirirler. Hekimler, girişimciler gibi belirsizlikle başa çıkmak zorundadırlar. Hekimler, girişimcilik için temel yetenekler olan soru sormak, gözlemlemek, iletişim kurmak ve ilişkilendirmek yeteneklerine sahiplerdir. Hekimler, riski belirleyerek fayda-maliyet analizi yaparlar. Nihayetinde verdikleri tıbbi kararlar, fayda ve risklere dayanmaktadır.

4. YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı iş tatmininin girişimcilik niyeti üzerindeki etkisini tespit etmek ve kamu ve özel hastanelerdeki hekimler arasındaki farklılıkları ortaya koymaktır. Bu kapsamda geliştirilen model Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Bu araştırma modeli kapsamında geliştirilen ana hipotezler şöyledir:

1H₁: İş tatmini ile girişimcilik niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

2H₁: İş tatmininin girişimcilik niyeti üzerindeki etkisinde tutum (mesleki çekicilik) aracılık etmektedir.

3H₁: İş tatmininin girişimcilik niyeti üzerindeki etkisinde öznel norm (sosyal değerlendirme) aracılık etmektedir.

4H₁: İş tatmininin girişimcilik niyeti üzerindeki etkisinde algılanan davranış kontrolü (girişimcilik kapasitesi) aracılık etmektedir.

5H₁: Kamu hastaneleri ve özel hastanelerde çalışan hekimler arasında iş tatmini bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

6H1: Kamu hastaneleri ve özel hastanelerde çalışan hekimler arasında girişimcilik niyeti bakımından anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmanın evrenini, Muğla ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel hastanelerdeki hekimler oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi seçilmiş olup toplam 126 kişi üzerinde çalışma gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırma yaklaşımının kullanıldığı bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizi için ise SPSS Statistics 20 programı kullanılmıştır.

İş tatmininin ölçülmesi için yirmi soruluk kısaltılmış Minnesota Tatmin Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire), girişimcilik niyetinin ölçülmesinde ise Linan ve Chen (2009) tarafından geliştirilen dört boyutlu ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın analizine başlanmadan önce nicel verilere ilişkin faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi yapmak için öncelikle veri setinin uygunluğunun tespitine yönelik KMO örnekleme yeterlilik istatistiği ve Bartlett Kürsellik testi yapılmıştır. Tablo 1'de KMO örnekleme yeterliliğinin 0,870 olduğu görülmektedir. Bu değer önerilen ve genel olarak tatminkar olarak düşünülen asgari KMO değeri 0,7'den (Altunışık vd., 2010) büyük olduğu, ayrıca Bartlett kürsellik testinin de son derece anlamlı olduğu ($\chi^2=4474,868$; $p ,000<,01$) görülmektedir. Bu da faktör analizi çözümünün uygunluğunun işaretidir. Bu iki sayıların karşılanması nedeni ile faktör analizi sonuçlarının değerlendirilmesine geçilmiştir.

Tablo 1. KMO ve Bartlett Testleri

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,870
Approx. Chi-Square	4474,868
Bartlett's Test of Sphericity df	780
Sig.	,000

Faktör analizi sonucunda iş tatminine ilişkin 2 ifade, uygun faktörlere yüklenmediği için analizden çıkarılmışlardır. Bu süreç sonunda kalan 38 gösterge ile Varimax döndürülmüş faktör analizi yapılmıştır. Tablo 2'de faktör döndürme işlemi sonucunda ortaya çıkan nihai çözüm ve faktörlerin görece yükleri ve açıklayıcılık düzeyleri yer almaktadır. Bu veriler değerlendirildiğinde göstergelerin kuram ile uyumlu faktörleri oluşturduğu görülmektedir. Ayrıca bütün faktör yükleri 0.50'den büyük olduğu için yapı geçerliliğinin olduğu söylenebilir.

Tablo 2. Döndürülmüş Faktör Analizi Çözümü^a

	İçsel iş tatmini	Dışsal iş tatmini	Girişimcilik kapasitesi	Mesleki çekicilik	Girişimcilik niyeti	Öznel norm
istatmini9	,802	,184	,015	,145	-,116	-,092
istatmini8	,795	,097	,116	,131	,036	-,080
istatmini11	,783	,273	,046	,024	,013	-,043
istatmini2	,688	,207	-,055	-,029	-,043	,071
istatmini1	,680	,337	,004	,066	-,154	,027
istatmini16	,656	,356	,074	-,225	,136	-,042
istatmini20	,654	,399	,027	,023	,025	,088
istatmini15	,616	,361	,126	-,205	,116	,081
istatmini10	,604	,336	,108	,273	-,188	-,077
istatmini7	,548	,310	,183	-,134	-,117	-,147
istatmini5	,257	,855	,023	-,032	-,021	,020
istatmini6	,317	,829	,009	-,025	-,015	,040
istatmini17	,350	,765	-,108	-,030	,037	-,007
istatmini19	,344	,748	-,054	-,002	-,074	,082
istatmini13	,261	,705	-,050	,080	,064	-,014
istatmini14	,233	,661	,188	,018	,003	-,180
istatmini18	,444	,607	-,062	,029	-,101	,105
istatmini12	,563	,594	-,053	-,054	,173	,036
gk4	,079	-,004	,871	,134	,257	,045
gk5	,120	-,018	,819	,148	,239	,079
gk3	,119	-,005	,797	,241	,311	,091
gk2	-,019	,104	,763	,276	,325	,095
gk6	,130	-,120	,751	,221	,201	,217
gk1	,023	,007	,680	,327	,144	,153
mc4	-,028	-,032	,155	,859	,300	,062
mc5	-,026	-,053	,262	,813	,302	,076
mc2	,091	,030	,270	,799	,250	,112
mc1	,113	,071	,251	,760	,180	,059
mc3	-,011	-,078	,264	,754	,315	-,018
gn5	-,052	-,054	,332	,299	,835	,019
gn4	-,021	-,070	,318	,308	,834	-,006
gn6	-,008	-,058	,332	,298	,824	,008
gn3	-,045	,062	,338	,474	,707	,024

gn2	-,057	,078	,413	,355	,648	,089
gn1	-,161	,171	,334	,362	,533	,150
on2	,033	-,007	,042	,106	,133	,900
on3	,025	,021	,195	,080	,098	,870
on1	-,174	,016	,294	,033	-,150	,670

Çıkarma Yöntemi: Temel Bileşen Analizi.

Rotasyon Yöntemi: Kaiser Normalleştirme ile Varimax.

a. Rotasyon 10 tekrarlama sonucu yakınsanmıştır.

Analizlerin son aşamasında 6 faktörlü yapının varyansı açıklama oranının %71,477 olduğu ve çok faktörlü desenlerde, açıklanan varyansın %40 ile %60 arasında olmasının yeterli kabul edilmesi (Çokluk vd., 2012) nedeniyle çalışmaya güvenilirlik analiziyle devam edilmiş ve elde edilen sonuçlar Tablo 3'te gösterilmiştir. Tüm boyutlar için güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir (Saruhan ve Özdemirci, 2011: 140).

Tablo 3. Soru Gruplarının Güvenilirlik Katsayıları

	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Mesleki çekicilik	,934	5
Öznel norm	,805	3
Girişimcilik kapasitesi	,933	6
Girişimcilik niyeti	,950	6
İçsel tatmin	,911	10
Dışsal tatmin	,922	8

4.1. Bulgular

Katılımcıların %65,9'u Kamu, %34,1'i özel hastanede çalışmaktadır. Bunların %29,4'ü kadın, %70,6'sı erkek hekimlerdir ve %81'i evli, %19'u ise bekar. Yaş dağılımları; Katılımcıların %3,2'si 30 yaş altı, %34,1'i 31-40, %34,9'u 41-50, %18,3'ü 51-60 ve %9,5'i 61 yaşın üstünde şeklindedir. Katılımcıların %50,8'inin tam zamanlı çalışma geçmişi 1-19 yıl aralığında, %49,2'sinin 20-45 yıl aralığındadır. Bununla birlikte %54'ü 0-3 yıl, %46'sı ise 3-25 yıldır şimdiki iş yerlerindeki çalışmaktadırlar. Katılımcıların %37,3'ü dahili birimlerde, %36,5'i cerrahi birimlerde ve %26,2'si ise temel birimlerde çalışmaktadırlar.

Hipotezlerin test edilmesine yönelik öncelikle regresyon analizleri yapılmıştır. Tablo 4'te içsel ve dışsal tatmin düzeyinin girişimcilik niyeti üzerinde etkisinin bulunup bulunmadığına yönelik regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Bu verilere göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Bu nedenle H_1 "İş tatmini ile girişimcilik niyeti arasında

anlamli bir ilişki vardır” desteklenmemiştir. Bu ilişkinin olmaması nedeni ile aracılık etkisine yönelik yapılacak analizler de yapılmamış ve dolayısıyla 2H₁ “İş tatmininin girişimcilik niyeti üzerindeki etkisinde mesleki çekicilik aracılık etmektedir”, 3H₁ “İş tatmininin girişimcilik niyeti üzerindeki etkisinde sosyal değerlendirme aracılık etmektedir” ve 4H₁ “İş tatmininin girişimcilik niyeti üzerindeki etkisinde girişimcilik kapasitesi aracılık etmektedir” desteklenmemiştir.

Tablo 4. Regresyon Analizi^a

Model	Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Edilmiş Katsayı	t	Sig.
	B	Std. Hata			
(Sabit)	4,026	,782		5,150	,000
1 İçsel tatmin	-,141	,286	-,063	-,492	,623
Dışsal tatmin	,059	,226	,033	,260	,795

a. Bağımlı Değişken: girişimcilik niyeti

Kamu ve özel hastanelerde çalışan hekimlerin tatmin düzeyleri ve girişimcilik niyetlerine yönelik veriler Tablo 5’te gösterilmiştir. Bu verilere göre özel hastanelerde çalışan hekimlerin hem içsel hem de dışsal tatminlerinin kamu hastanelerinde çalışan hekimlere göre daha yüksek olduğu görölmektedir. Girişimcilik niyeti bakımından karşılaştırma yapıldığında kamuda çalışan hekimlerin girişimcilik niyetinin özel sektörde çalışan hekimlerden bir miktar daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5. Hastane Türüne Göre İçsel Tatmin, Dışsal Tatmin ve Girişimcilik Niyeti

	Hastane türü	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hataların Ort.
İçsel tatmin	Kamu	83	3,6120	,81081	,08900
	Özel	43	4,2512	,40905	,06238
Dışsal tatmin	Kamu	83	2,9021	,98058	,10763
	Özel	43	3,7471	,62707	,09563
Girişimcilik niyeti	Kamu	83	3,7952	1,67787	,18417
	Özel	43	3,4419	1,70157	,25949

Tablo 6’da yukarıdaki farklılıkların anlamlılık düzeylerine ilişkin t testi sonuçları gösterilmektedir. Bu verilere göre içsel ve dışsal tatmin bakımından iki grup arasında anlamlı bir farklılık bulunurken, girişimcilik niyeti bakımından anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Bu kapsamda 5H₁: “Kamu

hastaneleri ve özel hastanelerde çalışan hekimler arasında iş tatmini bakımından anlamlı bir farklılık vardır” desteklenmiş ancak H_1 : “Kamu hastaneleri ve özel hastanelerde çalışan hekimler arasında girişimcilik niyeti bakımından anlamlı bir farklılık vardır” ise desteklenmemiştir.

Tablo 6. Hastane Türüne Göre İçsel Tatmin, Dışsal Tatmin ve Girişimcilik Niyeti Karşılaştırmalarına Yönelik t Testi

		Eş Varyanslar için Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin t-Testi				
		F	P	t	S.D.	P (çift kuyruk)	Ort. Farkı	Std. Hata Farkı
İçsel tatmin	Eş varyans varsayımı	5,447	,021*	-4,852	12	,000	-,639	,131
	Eş varyans varsayımı yok			-5,881	123,95	,000	-,639	,108
Dışsal tatmin	Eş varyans varsayımı	11,644	,001*	-5,128	12	,000	-,844	,164
	Eş varyans varsayımı yok			-5,869	118,45	,000	-,844	,143
Girişimcilik niyeti	Eş varyans varsayımı	,007	,933	1,115	12	,267	,353	,316
	Eş varyans varsayımı yok			1,110	84,04	,270	,353	,318

* $p < 0,05$

5. SONUÇ

Türkiye’de son yıllarda birçok sektörde olduğu gibi sağlık sektöründe de serbest piyasa eğilimli politikalara yer verilmekte, özel teşebbüsün sağlık sektöründe daha fazla yatırım yapması özendirilmektedir. Sağlık hizmetleri doğası gereği kamusal mal ve hizmet özelliği taşımakla birlikte özellikle tedavi hizmetleri bakımından günümüzde ticari anlayışın öne çıktığı söylenebilir.

Serbest girişimin gerek vergi muafiyeti, gerekse teşviklerle desteklediği sağlık alanında önemli bir karar verici konumunda olan hekimlerin girişimcilik niyetlerinin incelenmesi ve bunun bağlı oldukları kurumdaki iş tatmin düzeyleriyle ilişkilendirilmesi bu çalışmanın konusunu oluşturmuştur.

Çalışmadan elde edilen bulgulara bakıldığında, genel olarak hekimlerin çalıştıkları kurumlardaki iş tatmin düzeylerinin onların girişimcilik niyetini etkilemediğini, dolayısıyla iş tatmin düzeyleri ile girişimcilik niyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin kurulamadığı anlaşılmaktadır. Diğer sektörleri inceleyen araştırmalarda iş tatminin girişimcilik niyetini etkilediğini öne sürmektedir

(Brockhaus, 1980; Eisenhauer, 1995; Watson vd., 1998). Örgütsel koşulların kötü olması, iş doyum düzeyinin düşmesini tetiklediğini bunda yeni bir iş girişimine yönelttiğini, (Lee ve ark., 2011), işinde düşük doyum sağlamış hayal kırıklığına uğrayan personelin alternatif iş girişimlerini daha fazla dikkate aldığına (Henley, 2007; Brockhaus, 1980; Cromie ve Hayes, 1991) dair sonuçlar elde edilmiştir. Lee ve ark.(2011) tarafından Singapur'da bilgi teknolojileri personeli üzerinde yapılan araştırmada ise iş tatmin düzeyi düşük personelin girişimcilik niyetinin yükseldiği ve arasında güçlü bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Aynı çalışmada kendi yeteneklerine güvenen ve iş doyum düzeyi düşük olan bilgi işlem uzmanı personelin, kendi işini kurmada daha istekli olduğu ve girişimcilik niyeti yüksek sonucuna ulaşmışlardır. Lee ve ark. (2011), düşük iş tatmin düzeyinin girişimcilik niyetini etkilemede tek başına yetersiz kaldığını önermektedirler. Bunun sebebini ise Schjoedt ve Shaver (2007) büyük bir olasılıkla düşük iş tatmin düzeyinin girişimcilik niyeti üzerindeki faktörlerinin belirsiz olduğunu ileri sürmektedir. Dolayısıyla hekimlerin iş tatmin düzeylerinin girişimcilik niyetlerini etkilemede rolünün olmaması sonucunu Lee ve ark. (2011), Schjoedt ve Shaver, (2007) çalışmalarında elde ettikleri bulgular destekler niteliktedir denilebilir. Bununla birlikte kamuda ve özelde çalışan hekimlerin iş tatmin düzeyleri arasında farklılık olduğu - özel hastanelerde çalışan hekimlerin daha yüksek olduğu- tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre iş tatmini açısından; özel hastane hekimlerinde özerkliğin daha fazla olduğu, kamu hastanelerinde ise çalışanların daha kontrollü hareket ettikleri ya da merkezi yapının daha ağır bastığı söylenebilir.

Meslek dışı yaşamı da doğrudan etkileyerek sürekli özveri isteyen hekimlik mesleğinde iş doyumunu büyük önem kazanmaktadır. Sağlık hizmetleri; yoğun stresler yaşayan hasta bireye hizmet verme güçlüğünün yanı sıra bu alanda görev yapan profesyonellerin günlük çalışmalarında sık sık stres yaratıcı olaylarla karşı karşıya kalmaları nedeniyle, diğer sektörlerden farklılık arz etmektedirler. Bir diğer farklılık nedeni ise hekim meslek grubunun örgütsel hedeflerden ziyade mesleki hedefleri önceliklerine almaları olarak görülebilir. Bu tür faktörlerden dolayı yapılan araştırmanın bulgularının iş doyumunun girişimcilik eğilimlerini etkilemede bir faktör oluşturmayacağı yönünde düşünülebilir. Diğer bir ifade ile hekimlik mesleğinin kendine has özellikleri ve kültürünün varlığı, hekimlerin çalıştıkları kurumlardaki iş tatmin düzeylerinin onların girişimcilik niyetini etkilemeyebileceği, dolayısıyla iş tatmin düzeyleri ile girişimcilik niyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin kurulamayacağı yönünde sonuca ulaştırılabilir.

Literatürde sağlık bakım endüstrisi çalışanlarının iş tatmini ve girişimcilik niyetleri arasındaki ilişkilere yönelik çalışmalara doğrudan rastlanılmamıştır. Dolayısıyla söz konusu çalışma ile doğrudan ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanılmadığından araştırma sonuçları ile karşılaştırma yapma olanağı elde edilememiştir.

Sonuç olarak Muğla ili özelinde hekimlerin girişimcilik niyetlerinin çalıştıkları kurumlardaki iş tatmin düzeylerinden bağımsız olduğunu göstermektedir. Bu sonucu destekler nitelikte elde edilen önemli bir bulgu ise, çalışma kapsamında kamu hastanelerinde çalışan hekimlerin yine kamu da çalışmayı, özel hastanelerde çalışan hekimlerin de yine özel sektör hastanelerinde çalışmayı daha çok tercih etmeleri, dolayısıyla hekimlerin bağlı oldukları kurumlardan iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğudur. Bu itibarla hekimlerin girişimcilik niyetlerini etkilemesi muhtemel başka değişkenlerle ilgili çalışmaların yapılması ileriye dönük bir öneri olarak sunulabilir.

Yapılan araştırma, uygulama gücü ve zaman kısıtlılığı nedeniyle sadece tek bir ildeki kamu ve özel sektör hastanesinde görev yapan hekimler arasında kolayca örneklem yoluyla araştırma yapılmıştır. Ülkemizde görev yapan diğer hekimler için genelleneme yapılamaz. Bundan sonraki yapılacak çalışmalar daha büyük örneklerle, farklı illerde görev yapan hekimler üzerinde karşılaştırmalı olarak yapılması araştırmanın güvenilirliğinin katkı sağlayabileceği ve sağlıklı sonuçların çıkmasına da yardımcı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırma sadece bir ildeki Sağlık Bakanlığına bağlı hastaneler ile özel sektör hastanelerinde çalışan hekimler üzerine yapıldığından, bundan sonra konu ile ilgili yapılacak araştırma ve projelerde Sağlık Bakanlığına bağlı hastaneler, özel dal hastaneleri, üniversite hastaneleri, özel sektör hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin de kapsanması sağlık yönetimi açısından önemli bulgu ve sonuçlar gösterebilecektir. Sağlık ve hastane yönetimi özelinde yönetim ve organizasyon teması dahilinde örgütsel güven, örgütsel bağlılık, iş doyumu, örgüt kültürü, örgütsel destek, örgütsel adalet, kişilik özellikleri gibi konular ile girişimcilik temalı konuların ilişkisini araştıran kapsamlı çalışmalara Türkiye sağlık sektöründe ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun için sağlık bakım endüstrisinde başta hekimler olmak üzere diğer sağlık profesyonellerine ilişkin örgütsel davranış konuları ile girişimcilik ilişkilerini araştıran konuların göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

Kaynakça

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behaviour. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. 6. Baskı, Adapazarı: Sakarya Yayıncılık.
- Arıkan, S. (2004). *Girişimcilik: Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular*. 2. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.

- Aytaç, S. (2000). İnsan Anlama Çabası (Psikolojiye Giriş). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Ayeni, C. O., ve Phopoola, S. O (2007). Work Motivation, Job Satisfactions and Organizational Commitment of Library Personnel in Academic And Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*.
- Başbuğ, G. (2008). Üniversiteden Yeni Mezun Olan Gençlerin İş Arama Davranışlarının Planlı Davranış Teorisi Bağlamında Araştırılması. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bayrak Kök, S. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(1), 291-317.
- Berglund, V. (2014). Entrepreneurs Subjective Well-Being and Job Satisfaction: Does Personality Matter?. Erişim tarihi: 30.07.2015, <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:762866/FULLTEXT01.pdf>
- Blegen, M. A. (1993). Nurses' Job Satisfaction: A Meta-Analysis Of Related Variables, *Nursing Research*. 42(1), Erişim tarihi: 20.07.2015, http://journals.lww.com/nursingresearchonline/Abstract/1993/01000/Nurses__Job_Satisfaction__A_Meta_Analysis_Of.7.aspx
- Bradley, D. E. ve Roberts, J. A. (2004). Self Employment and Job Satisfaction: Investigating the Role of Self Efficacy, Depression, and Seniority. *Journal of Small Business Management*, 42(1), 37-58.
- Brockhaus, R.H. (1980). The Effect Of Job Dissatisfaction on The Decision to Start A Business. *Journal of Small Business Management*, (18), 37-43.
- Clark, A. E. (2001). What Really Matters in a Job? Hedonic Measurement Using Quit Data. *Labour Economics*, 8(2), 223-242.
- Cooper, C. L., Clarke, S. ve Rowbottom, A. M. (1999). Occupational Stress, Job Satisfaction and Well-Being in Anaesthetics, *Stress and Health*. 15(2), 115-126.
- Cromie, S., ve Hayes, J. 1991. Business Ownership As A Means Of Overcoming Job Dissatisfaction. *Personnel Review* 20(1):19-24.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları. 2. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Do Paço, A. M. F., Ferreira, J. M., Raposo, M., ve diğerleri. (2011). Behaviours and Entrepreneurial Intention: Empirical Findings About Secondary Students. *J IntEntrep*, (9), 20-38.

- Ealias, A. ve George, J. (2012). Emotional Intelligence and Job Satisfaction: A Correlational Study. *The International Journal's Research Journal of Commerce & Behavioural Science*, 1(4), 37-42.
- Eroğlu, F. (2011). *Davranış Bilimleri*. 11. Baskı, İstanbul: Beta Basım.
- Eronat, Z. (2004). İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; KOBİ'lerde Ampirik Bir Uygulama. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Erten, S. (2002). Kız ve Erkek Öğrencilerin Evde Enerji Tasarrufu Yapma Davranış Amaçlarının Planlanmış Davranış Teorisi Yardımıyla Araştırılması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (22), 67-73.
- Fini, R., Grimaldi, R., Marzocchi, G. L. ve diğerleri (2009). The Foundation of Entrepreneurial Intention. Erişim tarihi: 15.08.2015, <http://www2.druid.dk/conferences/viewpaper.php?id=5955&cf=32>
- Flanagan, N. A. ve Flanagan, T. J. (2002). An Analysis of the Relationship Between Job Satisfaction and Job Stress in Correctional Nurses. *Research in Nursing & Health*, (25), 282-294.
- Gbadamosi, L., ve Nwosu, J.C.(2011).Entrepreneurial Intention, Organizational Justice and Job Satisfaction as Determinants of Employees' Organizational Commitment: Evidence from Babcock University Nigeria , Proceedings of Informing Science & IT Education Conference (InSITE)
- Glancey, K. S. ve McQuaid, R. W. (2000). *Entrepreneurial Economics*. New York: Palgrave.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış Dergisi*, 15. Erişim tarihi: 27.07.2015,<http://www.akademikbakis.org/eskisite/15/performans.pdf>
- Haynes, Paula J.; Brockman, Beverly K.(2009). Satisfaction, Stress, And Entrepreneurial Intentions. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 15 (1-2), 1-23.
- Henley, A. (2007). Entrepreneurial Aspiration and Transition Into Self-Employment: Evidence from British longitudinal Data. *Entrepreneurship and Regional Development*, 19(3), 253–280.
- Hessels, J., Van Gelderen, M.W.veThurik, A.R. (2008). Entrepreneurial Aspirations, Motivations, and Their Drivers. *Small Business Economics*, 31(3), 323-339.
- İrmiş, A., Durak, İ. ve Özdemir, L. (2010). *Girişimcilik Kültürü, Anadolu Girişimciliğinden Örnekler*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

- Jorfi, H. ve Jorfi, S. (2011). Strategic Operations Management: Investigating the Factors Impacting Communication Effectiveness and Job Satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (24), 1596-1605.
- Kickul, J. ve Zaper, J.(2000). Untying The Knot: Do Personal and Organizational Determinants Influence Entrepreneurial Intentions?. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 15 (3), 57–77.
- Köroğlu, Ö. (2012). İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri İle Genel İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 275-289.
- Krueger, Jr. N., F., Reilly, M. D. ve Carsrud, A. L. (2000). Competing Models of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Business Venturing*, (15), 411-432.
- Kuzulugil, Ş. (2012). Kamu Hastaneleri Çalışanlarında İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(1), 129-141.
- Lambing, P. A. ve Kuehl, C. R. (2007). *Entrepreneurship*. 4th Ed., New Jersey: Pearson.
- Lee, L., Wong, P.K., Foo, M.V. ve Leung, A. (2011). Entrepreneurial Intentions: The Influence of Organizational and Individual Factors. *Journal of Business Venturing*, (26) 124–136
- Liñán, F. ve Chen, Yi-W. (2009). Development and Cross-Cultural Application of a Specific Instrument to Measure Entrepreneurial Intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 1042(2587), 593-617.
- Lu, H.,Barriball, K. L., Zhang, X. ve diğerleri (2011). Job Satisfaction among Hospital Nurses Revisited: A Systematic Review. *International Journal of Nursing Studies*, 49 (2012), 1017-1038.
- Maier, V. ve Zenovia, C. P. (2011). Entrepreneurship versus Intrapreneurship. *Review of International Comparative Management*, 12(5), 971-976.
- Meyer, A. (2013). 10 Reasons Why Doctors Make Great Entrepreneurs. Erişim tarihi: 03.08.2015, <http://miter.mit.edu/10-reasons-why-doctors-make-great-entrepreneurs/>
- Millan, J. M., Hessels, J., Thurik, R. ve diğerleri (2011). Determinants of Job Satisfaction: A European Comparison of Selfemployed and Paid Employees. Erişim tarihi: 30.07.2015, <http://www.ondernemerschap.nl/pdf-ez/H201106.pdf>
- Miralles, F. ve Riverola, C. (2012). Entrepreneurial Intention: An Empirical Insight to Nascent Entrepreneurs. XXIII ISPIM Conference – Action for Innovation: Innovating from Experience – in Barcelona, Spain, 1-12.

- Myler, L. (2015). Why All Doctors Should Be Entrepreneurs. Erişim tarihi: 03.08.2015, <http://www.forbes.com/sites/larrymyler/2015/04/16/why-all-doctors-should-be-entrepreneurs/>
- Ripsas, S. (1998). Towards an Interdisciplinary Theory of Entrepreneurship. *Small Business Economics*, 10, 103-115.
- Ruef, M. ve Lounsbury, M. (2007). The Sociology of Entrepreneurship. *Research in the Sociology of Organizations*, 25, Amsterdam: Elsevier JAI.
- Salami, O. S. (2008). Demographic And Psychological Factors Predicting Organizational Commitment Among Industrial Workers. *Anthropologist*, 10(1) 31 – 38.
- Saruhan, Ş. C. ve Özdemirci, A. (2011). *Bilim, Felsefe ve Metodoloji*, 3. Baskı, İstanbul: Beta Basın Yayım.
- Schlaegel, C. ve Koenig, M. (2013). Determinants of Entrepreneurial Intent: A Meta-Analytic Test and Integration of Competing Models. *Entrepreneurship Theory and Practice*, DOI: 10.1111/etap.12087, 1-42.
- Schjoedt, L. Ve Shaver, K.G. (2007). Deciding on an Entrepreneurial Career: A Test Of the Pull And Push Hypotheses Using The Panel Study Of Entrepreneurial Dynamics Data. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31 (5), 733–752.
- Shane, S., Locke, E.A.ve Collins, C.J.(2003). Entrepreneurial Motivation. *Human Resource Management Review*, 13 (2), 257–279.
- Shaver, K. G. ve Scott, L. R. (1991). Person, Process, Choice: The Psychology of New Venture Creation. *ET&P*, 23-45.
- Walker, J. K., Jeger, M., Kopecki, D. (2013). The Role of Perceived Abilities, Subjective Norm and Intentions in Entrepreneurial Activity. *The Journal of Entrepreneurship*, 22(2), 181–202.
- Watson, K., Hogarth-Scott, S. ve Wilson, N.(1998). Small Business Start-Ups: Success Factors and Support Implications. *International Journal Of Entrepreneurial Behavior & Research*, 4 (3), 217–238.
- Zimmerer, T. W., Scarborough, N. M. ve Wilson, D. (2008). *Essentials of Entrepreneurship and Small Business Management*. 5. Baskı, New Jersey: Pearson International Edition.