



Hemşirelerde Öz-Yeterliliğin Girişimci Davranışa Etkisi ve Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi

The Effect of Self-Efficacy of Nurses on Entrepreneurial Behavior and Investigation in Terms of Demographic Characteristics

Aysun TÜRE*
İrfan AKKOÇ†

Öz: Son yıllarda çalışanların öz yeterlilik algıları ve girişimci davranışları, örgüt ve çalışanların başarısına pozitif yönde katkı sağlayan değişkenler olması nedeniyle araştırmacıların ve profesyonellerin dikkatini çekmektedir. Sağlık sektörü, insan yaşamı ile ilgili olması nedeniyle çalışan ve örgütsel etkinlik ve verimliliğinin sağlanması gereken sektörlerin başında yer almaktadır. Bu nedenle bu çalışmada sağlık örgütlerinin başarısında kritik bir role sahip hemşirelerin öz yeterlilik ve girişimci davranışları ele alınmıştır. Bu çalışmanın amacı; hemşirelerde öz yeterliliğin girişimci davranışa etkisi ve demografik değişkenlerin rolünün araştırılmasıdır. Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişki; t testi, ANOVA testi, korelasyon analizi, regresyon analizi gibi istatistiksel yöntemler ile analiz edilmiştir. Çalışmada Eskişehir ilinde faaliyet gösteren bir üniversite hastanesinde (N=550) çalışan hemşireler örneklem olarak alınmıştır. Bu konuda hazırlanan anket formu ile 396 çalışandan toplanan veriler kullanılarak çalışmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucunda, öz yeterliliğin girişimci davranışı pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öz Yeterlilik, Girişimci Davranış, Hemşirelik.

* Dr. Öğr. Üyesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, ature@ogu.edu.tr

†Dr. Öğr. Üyesi, dr.irfanakkoc@gmail.com

Abstract: *In recent years, self-efficacy and entrepreneurial behaviors of employees have attracted the attention of researchers and professionals as they are positive variables contributing to the success of the organization and employees. As the health sector is related to human life, it is one of the leading sectors in which the organizational efficiency and productivity should be ensured. For this reason, self-efficacy and entrepreneurial behaviors of nurses who have a critical role in the success of health organizations are discussed in this study. The aim of this study is to investigate the effect of self-efficacy of nurses on their entrepreneurial behavior and the role of demographic variables. The relationship between the variables of the study was analyzed by various statistical methods: t-test, ANOVA test, correlation analysis, and regression analysis. In this study, nurses working in a university hospital (n=550) in Eskişehir were taken as sampling. Using the questionnaire prepared on this subject and the data collected from 396 employees, the relationships among the variables were determined. The study found that self-efficacy had a positive effect on entrepreneurial behavior.*

Keywords: *Self-Efficacy, Entrepreneurial Behaviour,, Nursing*

1. GİRİŞ

Sağlığın geliştirilmesi hemşirelik mesleğinin temel amaçları içerisinde yer almaktadır. Günümüzde hemşirelerin sağlığı geliştirme konusunda üstlenmiş oldukları rollerinin daha fazla ön plana çıktığı görülmektedir (Bahar, Beşer, Gördes, Ersin ve Kısal, 2008; Campel ve Aday, 2001; Benson ve Latter, 1998). Hemşirelik mesleğini üstlenen çalışanların, kişilerin değişen ihtiyaçlarına ve toplumun değişen yapısına çözüm üretmede çeşitli zorluk ve engeller ile karşı karşıya kaldığı görülmektedir (Nazari, Vanaki, Kermanshahi ve Hajizadeh, 2018). Dolayısıyla hemşirelerin değişen ihtiyaçlar ve yapılar karşısında çözüm üretebilme kapasitelerini artıracabilecek değişkenlerin neler olduğunun belirlenmesi ve bu değişkenlerin örgüt yapısı ve işleyişinde yer alması büyük önem kazanmaktadır. Sağlığın korunması ve geliştirilmesine yönelik araştırmalardan elde edilen bulgular, sağlığın geliştirilmesine ve sağlıklı yaşam tarzına ilişkin faydalı sağlık davranışlarının oluşturulması ve yaşatılmasında öz yeterlilik algısının önemli bir belirleyici olduğuna işaret etmektedir (Esin, 1997; Benson ve Latter, 1998; Aksayan ve Gözüm, 1998).

Öz yeterliliği, Bandura (1989) “insan motivasyonunun, etkisinin ve eyleminin önemli bir temel belirleyici kümesi” olarak işlev gören inançlar olarak açıklamaktadır. Bu inançlar, motivasyonel, bilişsel ve duyuşsal

müdahale süreçleri yoluyla bir eylem biçimi oluşturur. Bilişsel sürecin bir örneği kişisel hedeflerin belirlenmesi ile ilgilidir. Algılanan öz yeterlik düzeyi ne kadar yüksek olursa, insanların kendileri için koydukları hedefler de o kadar yüksek olur; bu da hedeflere daha yüksek düzeyde bağlılık sağlamaktadır. Algılanan öz-yeterliliğin hayati bir kişisel kaynak olduğunu, çünkü insanın sadece doğrudan değil, aynı zamanda hedef beklentileri veya sonuç beklentileri gibi diğer önemli belirleyiciler üzerindeki etkisiyle dolaylı olarak da etkilenmektedir (Bandura, 2000). Sonuç olarak, öz yeterlilik girişimci davranışı olumlu yönde artırılabilir.

Girişimcilik alanında yapılan çalışmalar, çalışanların girişimci davranışlarının örgütler için önemine ve gerekliliğine dikkat çekmektedir (Caldwell ve O'Reilly, 2003; Freel, 2005; Çalışkan ve Akkoç, 2012; Çalışkan, Akkoç ve Turunç, 2011; Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012a; Turunç, Türköz, Akkoç ve Çalışkan, 2013). Girişimci davranış; bir örgütün çalışanları tarafından girişimci fırsatların keşfi, değerlendirilmesi ve kullanılmasıyla ilgili gerçekleştirilen bütün faaliyetleri içeren (Kuratko, Ireland, Covin ve Hornsby, 2005) bir kavramdır. Girişimci davranış, örgüt içerisinde karşılaşılan problemleri çözüme kavuşturmak, vizyoner, rutin durumları önemli fırsatlara çevirmek, risk almak, yaratıcı, yenilikçi, dinamik, (Antoncic ve Hisrich, 2003) liderlik, inisiyatif kullanmak, bağımsızlık, başarıma azmi, yoğun çalışmak, ikna yeteneği (Gibb, 1987) gibi çalışanlar tarafından gösterilen davranış şekilleridir. Hemşirelerin güvenli, yüksek kaliteli, hasta merkezli, erişilebilir bakım gereksinimlerini karşılayan bir sağlık sisteminin kurulmasında önemli rolleri vardır. Hemşirelik mesleğindeki gelişmelere ve yeni bakım modellerinde kaydedilen ilerlemelere bağlı olarak girişimci davranışlar sergilemelerine yönelik teşvik edilmeleri son derece önemlidir (Jahani, Abedi, Elahi ve Fallahi-Khoshknab, 2016).

Öz yeterlilik kavramı, Bandura'nın Sosyal Biliş Kuramına dayanmaktadır. Bu kuram, öz yeterliliğin, kişilerin nasıl hissettiği, düşündüğü ve davrandığı konusunda bir farklılık yarattığını iddia etmektedir (Bandura, 1997). Bu yaratılan farklılıklar şu şekilde detaylandırılabilir;

- Duygu: Düşük bir öz yeterlilik duygusu, depresyon, endişe ve çaresizlik ile ilişkili olmakla birlikte aynı zamanda bu duyguya sahip kişilerin öz saygısı düşük olmakta ve başarıları ve kişisel gelişimleri hakkında karamsar düşüncelere sahiptirler.
- Düşünce: Düşünme açısından güçlü bir yeterlilik duygusu, karar verme ve akademik başarı dâhil olmak üzere çeşitli ortamlarda bilişsel süreçleri ve performansı kolaylaştırmaktadır.
- Davranış: Öz yeterlik, eylem hazırlama üzerinde etkilidir, çünkü kişinin kendisi ile ilgili algıları motivasyon sürecinde önemli bir bileşeni oluşturmaktadır. Çalışanların öz yeterlik seviyeleri motivasyonu artmasını sağlayabileceği gibi azaltabilir veya tamamen engelleyebilir.

Öz yeterliliği yüksek çalışanlar daha zorlu görevler yapmayı tercih etmektedirler. Kendilerine daha yüksek hedefler belirlemekte ve bu hedeflere bağlı kalmaktadırlar. Eylemler düşüncede şekillendirilir ve kişiler öz yeterlilik düzeylerine uygun olarak iyimser ya da kötümser senaryolar beklentisi içine girmektedirler. Yüksek düzeyde öz yeterliliğe sahip kişiler, düşük düzeyde öz yeterliliğe sahip kişilere kıyasla daha fazla çaba harcar ve daha uzun süre eylemlere devam etmekte diğer bir ifade ile sebat göstermektedirler. Olumsuz bir netice ile karşılaşıldığında, kısa sürede bu olumsuz sonucun yarattığı hayal kırıklığının üstesinde gelebilir ve hedeflerine olan bağlılıklarını sürdürmeye devam etmektedirler. Yüksek düzeyde öz yeterlilik algısı aynı zamanda zorlu koşulları seçme, çevrelerini keşfetme veya yeni çevrelerin oluşturulmasını sağlamaktadır (Bandura, 1997). Bu yüksek düzeyde öz yeterlilik algısı çalışanların girişimci davranışları gösterme konusunda daha fazla cesaretli olmalarını sağlamaktadır (Mair, 2002).

Çeşitli çalışmalar girişimcinin öz yeterlilik algısının, iş tercihinde girişimciliğin niyetini tanımlayabilen ve görevini yerine getirmede başarılı olabileceğini belirleyen önemli bir faktör olduğunu göstermektedir (Jung, Ehrlich, De Noble ve Baik, 2001; Kickul ve D'Intino 2005). Çalışanın yetenekleri ilişkin güven düzeyi, görevlerine ait gereklilikleri yerine getirme veya beklenen performans düzeyinin yakalanmasında önemli bir role sahiptir (Peterson ve Arnn, 2005).

Girişimci davranışa yönelik güncel yaklaşımlar, girişimcilerin tutum ve davranışlarına odaklanan davranış teorisi ile ifade edilmektedir. Bu teori, her davranışın bir nedeni olduğu ve herhangi bir şeye tepki olarak ortaya çıktığından hareketle girişimsel davranışın doğasını açıklamaya çalışmaktadır (Bridge, 1998).

Öz yeterlilik algısı; genel öz yeterlilik ve göreve özgü öz yeterlilik olmak üzere iki kısma ayrıldığı ifade edilebilir. Genel öz yeterlilik, bir kişinin stres altında veya zorlu talepler ile karşı karşıya kaldığı durumlar ile başa çıkma yetkinliğine olan inancıdır. Göreve özgü öz yeterlilik ise çalışanın mevcut belirli bir görevi ile ilgili olmaktadır. (Luszczynska, Scholz ve Schwarzer, 2005). Çalışanın iş pozisyonu, statüsü, iş tecrübesi ve öz yeterlik gibi bireysel düzeydeki değişkenler, hemşirelik performansı ile pozitif yönde ilişkilidir (Lee ve Ko, 2010). Girişimci davranışların sergilenmesinde etkili olan öz yeterlilik girişimcilik niyetinin öncülü olarak nitelendirilmektedir (Jung vd., 2001; Wilson, Kickul ve Marlino 2007; Auzoult Lheureux ve Abdellaoui, 2016; Ergun-Özler, Giderler ve Baran, 2017). Yapılan çalışmalarda öz yeterliliğin çalışanların girişimci davranışlarını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir (Poon, Ainuddin ve Junit, 2006; Hmieleski ve Corbett, 2008; Meydan, 2011; Çetin, 2011; Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012b; Konaklı, 2015). Bu kapsamda kuramdan ve ampirik araştırmalardan yola çıkılarak öz yeterlilik algısının hemşirelerin girişimci davranışlarına etkisini test etmek üzere geliştirilmiş hipotez aşağıda sunulmuştur.

Hipotez 1: Hemşirelerin öz yeterlilik alguları girişimci davranışlarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Hemşireler ve hemşire öğrencilerinin örneklem alınarak öz yeterlilik algısının demografik özelliklere göre (cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, yaş grupları ve çalışma yılı grupları) farklılık gösterip göstermediği ile ilgili yapılan çalışmalarda; farklılık olduğunu gösteren bulgular olduğu gibi farklılık olmadığını gösteren bulgulara da rastlanılmıştır (Scholz, Doña, Sud ve Schwarzer 2002; Yiğitbaş ve Yetkin, 2003; Sergek ve Sertbaş, 2006; Baysal, 2010; Uz, 2011; Başar, Akın ve Durna, 2015; Kim, Lee ve Park, 2015; Yılmaz-Koçak, 2017). Bu

kapsamda kuramdan ve ampirik araştırmalardan yola çıkılarak öz yeterlilik algısının hemşirelerin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere geliştirilmiş hipotezler aşağıda sunulmuştur.

Hipotez 2: Hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine göre öz yeterlilik algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Hipotez 2a: Hemşirelerin cinsiyetlerine göre öz yeterlilik algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Hipotez 2b: Hemşirelerin medeni durumlarına göre öz yeterlilik algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Hipotez 2c: Hemşirelerin eğitim düzeylerine göre öz yeterlilik algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Hipotez 2d: Hemşirelerin yaş gruplarına göre öz yeterlilik algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Hipotez 2e: Hemşirelerin çalışma yılı gruplarına göre öz yeterlilik algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Demografik özellikler açısından girişimci davranışı doğrudan ele alan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ancak hemşireler ve hemşire öğrencilerinin örneklem alınarak girişimcilik özelliklerinin demografik özelliklere göre (cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, yaş grupları ve çalışma yılı grupları) ele alan çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalarda demografik özelliklere göre farklılık olduğunu gösteren ve göstermeyen bulgulara rastlanılmıştır (Yıldırım, 2016; Eminoğlu, 2016). Bu kapsamda kuramdan ve ampirik araştırmalardan yola çıkılarak girişimci davranışların hemşirelerin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere geliştirilmiş hipotezler aşağıda sunulmuştur.

Hipotez 3: Hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine göre girişimci davranış düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Hipotez 3a: Hemşirelerin cinsiyetlerine göre girişimci davranış düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Hipotez 3b: Hemşirelerin medeni durumlarına göre girişimci davranış düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

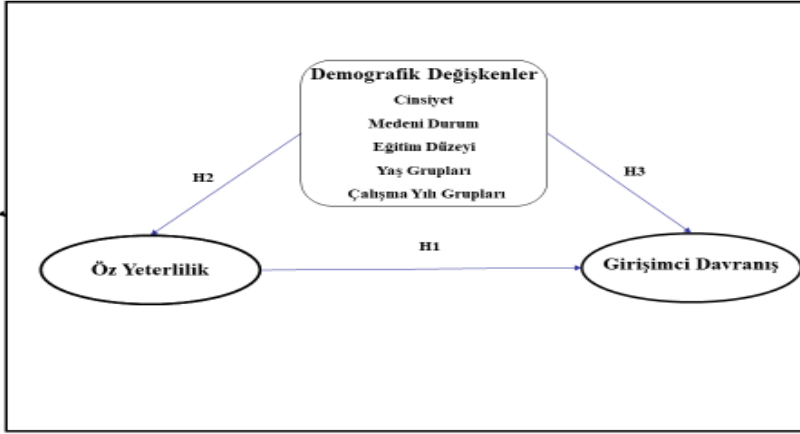
Hipotez 3c: Hemşirelerin eğitim düzeylerine göre girişimci davranış düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Hipotez 3d: Hemşirelerin yaş gruplarına göre girişimci davranış düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Hipotez 3e: Hemşirelerin çalışma yılı gruplarına göre girişimci davranış düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Bu çalışmada yer verilen değişkenlerin sağlık organizasyonlarında sunulan sağlık hizmetine önemli katkılar sağlayacağı düşüncesi doğrultusunda bu araştırma modeli oluşturulmuştur. Bu çalışma, öz yeterlilik ve girişimci davranış literatürüne hemşirelik mesleği özelinde katkı sağlayacağı ve bu değişkenler arasında şu ana kadar araştırmalarda elde edilmiş bilimsel sonuçlara yenilerinin ekleneceği düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı, hemşirelerde öz yeterlilik algısının girişimci davranışa etkisi ve hemşirelerin demografik özelliklerine göre öz yeterlilik algısı ve girişimci davranışların farklılaşp farklılaşmadığının araştırılmasıdır.

Kuramdan ve araştırmalardan yola çıkılarak oluşturulan araştırma modeli ve hipotezler Şekil 1' de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırma evrenini Eskişehir’de faaliyet gösteren bir üniversite hastanesinde (N=550) çalışan hemşireler oluşturmaktadır. %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5’lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 226 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992). Bu kapsamda kümelere göre örnekleme yöntemiyle tesadüfi olarak seçilen toplam 500 kişiye anket uygulaması yapılması planlanmıştır. Gönderilen anketlerden 396’sı analiz yapmak için uygun bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin; %75.8’i kadın (n=300), %58.3’ü (n=231) evli ve %48.0’ı (n=190) lisans mezunudur. Örneklemin, yaş ortalaması 32.02, çalışma yılı ortalaması ise 9.7 yıldır.

2.2. Araştırmanın Ölçekleri

2.2.1 Öz Yeterlilik Ölçeği:

Çalışanların öz yeterlilik düzeyini belirlemek üzere Khandwalla (1976) tarafından geliştirilen ve Waldman, Ramirez, House ve Puranam (2001) tarafından kullanılan ölçek kullanılmıştır. On sorudan oluşan ölçekte sorular “Yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini bilirim” ve “Güçlükleri soğukkanlılıkla karşılarım, çünkü yeteneklerime her zaman güvenebilirim” şeklindedir. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Waldman vd. (2001) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .86 olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmada bu ölçeğin Türkçe geçerlemesi Akkoç, Çalışkan ve Turunç (2012b) yapılmıştır. Akkoç ve arkadaşları (2012b) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .88 olarak tespit edilmiştir.

2.2.2. Girişimci Davranış Ölçeği:

Çalışanların girişimci davranışa eğiliminin ölçülmesinde Pearce, Kramer ve Robbins, tarafından (1997) oluşturulan ve Zampetakis ve arkadaşları (2009) tarafından kullanılan ölçek kullanılmıştır. Altı sorudan oluşan ölçekte sorular “Yeni beceriler öğrenme konusunda heyecanlıyım” ve “Zorlu ve fırsatlarla dolu işler için ortak iş grupları ve iş takımları ortamı yaratırım” şeklindedir. Zampetakis, Beldekos ve Moustakis (2009) ölçeğin güvenilirlik katsayısını .71 olarak tespit etmişlerdir. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Bu çalışmada kullanılan bu ölçeğin Türkçe geçerlemesi Akkoç Çalışkan ve Turunç (2012) tarafından yapılmıştır. Akkoç vd. (2012b) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .82 olarak tespit edilmiştir. 2019 yılında bu ölçeğin Türkçeye uyarlaması Akkoç, Çalışkan ve Turunç (2019) tarafından yapılmıştır. Akkoç ve arkadaşları (2019) tarafından farklı iki sektörün örneklem alındığı bu çalışmada güvenilirlik analizleri sonucu Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .97 ve .92 olarak tespit edilmiştir.

2.3. Araştırmanın Etik Yönü

Etik onay, İstanbul Medipol Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan (onay numarası: 100840098-604.01.01-E 492, onay tarihi: 04.01.2018) alınmıştır. Ayrıca çalışmanın yapıldığı kurumdan yazılı izin ve katılımcılardan sözlü onam alınmıştır

3. BULGULAR

Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS ve Amos programında analizler yapılmıştır. Bu kapsamda, ilk aşamada araştırmada kullanılan ölçeklere DFA yapılmıştır. DFA sonuçları Tablo 1' de sunulmuştur. Tüm değişkenlerin kabul edilebilir standartlarda uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri (Meydan ve Şeşen, 2011)

Değişkenler	X ²	df	CMIN/DF ≤5	GFI ≥.85	AGFI ≥.80	CFI ≥.90	NFI ≥.90	TLI ≥.90	RMSEA ≤.08
1.Öz Yeterlilik	87.25	32	2.72	.96	.93	.97	.95	.96	.066
2.Girişimci Davranış	12.75	4	3.18	.99	.94	.98	.97	.92	.074

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları “*kabul edilebilir*” standartlara göre düzenlenmiştir.

İkinci aşamada ise katılımcıların algıladıkları algılanan örgütsel destek, lider desteği, girişimci davranış ve öz yeterliliğe ilişkin elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. Bulgular Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Verilere ilişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

	Ortalama	Standart Sapma	1	2
1. Öz Yeterlilik	4.06	.50	(.88)	
2. Girişimci Davranış	3.84	.53	.49***	(.75)

* p<.05. **p<.01. ***p<.001

Tablo 2 de görüldüğü gibi araştırmaya konu edilen bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Analiz kapsamında modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını belirlemek maksadıyla doğrudanlığa (collinearity) da bakılmıştır. Elde edilen tolerans ve VIF değerleri bağımsız değişkenler arası çoklu bağlantı olmadığını doğrulayan sonuçlar vermiştir (Tolerans > .2, VIF< 5).

3.1. Demografik Gruplardaki Farklılıklar

Araştırmada hemşirelerin öz yeterlilik algısı ve girişimci davranışlarının, cinsiyete ve medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediği “t-testi”; eğitim durumuna, yaşına ve çalışma yılına göre farklılık gösterip göstermediği ise “ANOVA analizi” ile test edilmiştir.

Öz yeterliliğin cinsiyete ve medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediği test etmek üzere yapılan t-testi sonucunda (Tablo 3) kadınlar ile erkeklerin, evli ve bekârların öz yeterlilik algıları arasında anlamlı fark olmadığı, gözlenmiştir.

Tablo 3: T Testi Bulguları

Değişken	Grup	N	Ortalama	SS	P
Öz Yeterlilik	Kadın	300	4.049	.487	.211
	Erkek	96	4.122	.530	
	Evli	231	4.033	.465	.116
	Bekâr	165	4.115	.530	

Girişimci davranışın cinsiyete ve medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediği test etmek üzere yapılan t-testi sonucunda (Tablo 4) kadınlar ile erkeklerin girişimci davranış algıları arasında anlamlı fark olmadığı ancak evli ve bekârların girişimci davranış algıları arasında anlamlı fark olduğu, bekâr hemşirelerin girişimci davranış ortalamalarının evli hemşirelere oranla daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Tablo 4: T Testi Bulguları

Değişken	Grup	N	Ortalama	SS	P
Girişimci Davranış	Kadın	300	3.845	.513	.977
	Erkek	96	3.849	.561	
	Evli	231	3.770	.523	.001
	Bekâr	165	3.949	.510	

Hemşirelerin eğitim durumuna, yaşına ve çalışma yılına göre farklılık gösterip göstermediği ise “ANOVA analizi” ile test edilmiştir. Öz yeterlilik ve girişimci davranışın eğitim durumuna, yaşına ve çalışma yılına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü ANOVA analizleri Tablo 5, Tablo 7 ve Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 5’te görüldüğü üzere eğitim seviyelerine göre hemşirelerin girişimci davranışları farklılık göstermemektedir ($F=.098$, $p>.05$). Öz yeterlilik algıları ise eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir ($F=3.26$, $p<.05$). Bu farklılık bulgusuna göre (Tablo 6) önlisans eğitim düzeyine sahip hemşireler lise mezunu olanlara kıyasla öz yeterlilik algılarının daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 5: ANOVA Testi Bulguları

Değişken	Grup	N	Ortalama	SS	F
Öz Yeterlilik	Lise	96	3.99	.049	3.263*
	Önlisans	110	4.16	.041	
	Lisans	190	4.05	.038	
	Toplam	396	4.06	0.42	
Girişimci Davranış	Lise	96	3.86	.539	.098
	Önlisans	110	3.83	.493	
	Lisans	190	3.84	.537	
	Toplam	396	3.84	.525	

* $p<.05$. ** $p<.01$. *** $p<.001$

Tablo 6: ANOVA Testi Bulguları (Tukey Testi)

Değişken	(I) Eğitim Durumu	(J) Eğitim Durumu	Ortalama farkı (I-J)	Standart Hata	P
Öz Yeterlilik	Lise	Ön lisans	-.1710*	.069	.037
		Lisans	.0586	.062	.610
	Ön lisans	Lise	.1710*	.069	.037
		Lisans	.1122	.059	.143

* p<.05. **p<.01. ***p<.001

Tablo 7 de görüldüğü üzere yaşlarına göre hemşirelerin girişimci davranışları farklılık göstermemektedir ($F=.154$, $p>.05$). Öz yeterlilik algıları ise yaşlarına göre farklılık göstermektedir ($F=2.92$, $p<.05$). Bu farklılık bulgusuna göre (Tablo 8) 31-35 yaş aralığına sahip hemşirelerin 36-40 yaş aralığına sahip olanlara kıyasla öz yeterlilik algılarının daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 7: ANOVA Testi Bulguları

Değişken	Grup	N	Ortalama	SS	F
Öz Yeterlilik	18-25 yaş	69	4.001	.549	2.920*
	26-30 yaş	132	4.099	.505	
	31-35 yaş	57	4.242	.488	
	36-40 yaş	80	3.992	.454	
	41 ve üzeri yaş	58	4.005	.451	
	Toplam	396	4.067	.498	
Girişimci Davranış	18-25 yaş	69	3.838	.500	.154
	26-30 yaş	132	3.853	.525	
	31-35 yaş	57	3.886	.475	
	36-40 yaş	80	3.822	.553	
	41 ve üzeri yaş	58	3.824	.570	
	Toplam	396	3.845	.525	

* p<.05. **p<.01. ***p<.001

Tablo 8: ANOVA Testi Bulguları (Tukey Testi)

Değişken	(I) Yaş	(J) yaş	Ortalama farkı (I-J)	Standart Hata	P
Öz Yeterlilik	31-35 Yaş	18-25 yaş	.2406	.088	.052
		26-30 yaş	.1428	.078	.360
		36-40 yaş	.2496*	.085	.031
		41 ve üzeri yaş	.2369	.092	.077

* p<.05. **p<.01. ***p<.001

Tablo 9 da görüldüğü gibi çalışma sürelerine göre hemşirelerin öz yeterlilik algıları ($F=.253$, $p>.05$) ve girişimci davranışları farklılık göstermemektedir ($F=1.039$, $p>.05$).

Tablo 9: ANOVA Testi Bulguları

Değişken	Grup	N	Ortalama	SS	F
Öz Yeterlilik	1-5 yıl	137	4.075	.541	.253
	6-10 yıl	119	4.117	.478	
	11-15 yıl	57	4.064	.510	
	16-20 yıl	41	4.056	.433	
	21 ve üzeri yıl	42	3.911	.436	
	Toplam	396	4.067	.498	
Girişimci Davranış	1-5 yıl	137	3.860	.501	1.039
	6-10 yıl	119	3.837	.526	
	11-15 yıl	57	3.921	.550	
	16-20 yıl	41	3.707	.484	
	21 ve üzeri yıl	42	3.849	.594	
	Toplam	396	3.845	.525	

3.2. Girişimci Davranış Yordayan Değişkenler: Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler arası doğrudan ilişkileri, diğer bir ifade biçimi ile bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki açıklama güçlerini ve de bu etkilerdeki diğer bağımsız değişkenlerin düzeltici rollerini ortaya koymak amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Regresyon analizlerinde girişimci davranış bağımlı değişken olarak ele alınmış ve öz yeterlilik

bağımsız değişken olarak ele alınarak bağımlı değişken üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Sonuçlar değerlendirildiğinde, Tablo 10'da görüldüğü üzere öz yeterliliğin girişimci davranış üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($\beta = .49$; $p < .001$). Öz yeterlilik girişimci davranışı %25 oranında açıklamaktadır ($R^2 = .245$).

Tablo 10: Regresyon Analizi

Girişimci Davranış				
Değişkenler	R^2	Düz. R^2	F	β
Öz Yeterlilik	.245	.243	127.5***	.49***

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmada hemşirelerde öz yeterlilik algısının girişimci davranışa etkisi ve hemşirelerin demografik özelliklerine göre öz yeterlilik algısı ve girişimci davranışların farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Bu amaçla Eskişehir'de faaliyet gösteren bir üniversitenin eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde uygulamalı bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırma ile analize dâhil edilen değişkenlerin etkileri regresyon analizi yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Yapılan araştırma ile hemşirelere ilişkin algılanan öz yeterlilik-girişimci davranış ilişkisine yönelik açıklayıcı bulgular elde edilmiştir.

Analiz sonuçları incelendiğinde hemşirelerin öz yeterlilik algısının girişimci davranışları ile ilişkili olduğu ve girişimci davranışı pozitif ve anlamlı olarak artırdığı belirlenmiştir. Bu bulgu benzer araştırmalar ile uyumludur (Poon vd., 2006; Hmieleski ve Corbett, 2008; Meydan, 2011; Çetin, 2011; Akkoç, Çalışkan ve Turunç, 2012; Konaklı 2015). Özellikle yönetici hemşireler tarafından, hemşirelerin öz yeterlilik algılarını geliştirmeye odaklanan yönetim uygulamaları ile girişimci davranışların artacağı böylelikle de güvenli, kaliteli, hasta merkezli, erişilebilir bakım

gereksinimlerini karşılayan bir sağlık sisteminin oluşmasına ivme kazandırabileceği değerlendirilmektedir.

Hemşirelerin öz yeterlilik algısının; cinsiyete ve medeni duruma, göre farklılık gösterip göstermediği test etmek üzere yapılan t-testi sonucunda kadın-erkek ve evli-bekâr, hemşirelerin öz yeterlilik algılarında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Öz yeterlilik algısının cinsiyete göre farklılık göstermediğine dair bu bulgu diğer çalışmaların bulguları ile benzerdir (Scholz vd., 2002; Yiğitbaş ve Yetkin, 2003; Kim vd, 2015). Öz yeterlilik algısının medeni duruma göre farklılık göstermediğine dair bu bulgu Yılmaz-Koçak, (2017) tarafından yapılan çalışmanın bulgusu ile benzerdir. Ancak bu çalışmanın bulgularından farklı olarak evli hemşirelerin öz yeterlilik algılarının bekâr hemşirelere kıyasla daha yüksek olduğunu gösteren çalışmalar da literatürde yer almaktadır (Baysal, 2010; Sergek ve Sertbaş, 2006).

Hemşirelerin girişimci davranışlarının ise; cinsiyete ve medeni duruma, göre farklılık gösterip göstermediği test etmek üzere yapılan t-testi sonucunda kadın-erkekler arasından anlamlı bir fark olmadığı ancak medeni durumuna göre hemşirelerin öz yeterlilik algılarında anlamlı bir fark olduğu bekâr hemşirelerin evli hemşirelere göre daha fazla girişimci davranış sergiledikleri sonucuna varılmıştır. Bu bulgunun doğal olduğu bunun nedeninin evli hemşirelerin kendilerinin dışında diğer aile bireylerinin de sorumluluğunu taşımaları, aileden işe yönelik baskıların olması ve aile ve işteki rollerinin çatışması olarak ifade edilebilir. Çünkü hemşirelerin taşıdıkları sorumluluk, karşılaştıkları olumsuzluk ve çatışmalar risk almalarının önündeki en büyük engel olarak görülmektedir. Risk almak ise girişimci davranışın temel bileşenlerinden biridir.

Hemşirelerin araştırma değişkenlerine olan algılarının çalışanların eğitim düzeyi, yaş grupları ve çalışma yılı gruplarına göre farklılık gösterip göstermediği ise “ANOVA analizi” ile test edilmiştir. Hemşirelerin öz yeterlilik algısı çalışanların eğitim düzeyi göre; ön lisans eğitim düzeyine sahip hemşirelerin lise düzeyindekilere kıyasla öz yeterlilik algısı yüksek düzeydedir. Ancak bunun dışında diğer eğitim düzeyleri arasında anlamlı

bir fark bulunmamaktadır. Yapılan diğer çalışmalarda hemşirelerin öz yeterlilik algısının eğitim düzeyleri arasında farklılık göstermediğine ilişkin bulgular gözlenmiştir (Sergek ve Sertbaş, 2006; Başar vd., 2015; Yılmaz-Koçak, 2017). Hemşirelerin öz yeterlilik algısı yaş gruplarına göre; 31-35 yaş grubundaki hemşirelerin 36-40 yaş hemşire grubundakilere kıyasla daha yüksek öz yeterlilik algısına sahip olduğu görülmüştür. Diğer yaş grupları arasında ise anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Hemşirelerin örneklem alındığı diğer çalışmalarda yaş grupları arasında ise anlamlı bir farklılık gösteren (Baysal, 2010; Yılmaz-Koçak, 2017) bulgular olduğu gibi anlamlı bir farklılık göstermeyen bulgulara da rastlanılmıştır (Sergek ve Sertbaş, 2006). Bu çalışma bulgularına göre hemşirelerin öz yeterlilik algısının, eğitim düzeyi ve yaş gruplarına göre farklılıkların bir eğilimi veya nedeni belirtecek düzeyde bulgular olmadığı değerlendirilmektedir. Ayrıca bu çalışmada hemşirelerin öz yeterlilik algılarının çalışma yılı gruplarına göre farklılık göstermediği bulgusuna erişilmiştir. Yapılan diğer çalışmalarda, çalışma yılı gruplarına göre hemşirelerin öz yeterlilik algısının farklılık gösterdiğine (Baysal, 2010; Yılmaz-Koçak, 2017; Sergek ve Sertbaş, 2006) ve göstermediğine ilişkin bulgular mevcuttur (Uz, 2011).

Hemşirelerin girişimci davranışlarının; çalışanların eğitim düzeyi, yaş grupları ve çalışma yılı gruplarına göre farklılık göstermediği bulgusuna erişilmiştir. Bu bulgular, hemşirelerin sahip olduğu; eğitim düzeyi, yaş grubu veya çalışma yılı gruplarından bağımsız bir şekilde girişimci davranışlar sergileyebileceğini göstermesi bakımından oldukça önemlidir. Literatürde hemşirelerin bu demografik özelliklerine göre girişimci davranışlarını inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışma hemşirelerin girişimci davranışlarının demografik özellikler açısından ele alan ilk çalışmalardan biri olması bakımından oldukça önemlidir.

Üniversite eğitim ve araştırma hastaneleri ileri teknolojiye sahip, en yeni teşhis ve tedavi yöntemlerinin uygulandığı/geliştirildiği ve sağlık sisteminin en üst basamağında yer alan kuruluşlardır. Bu kuruluşlarda doğası gereği yenilik sağlayan girişimci davranışlara daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Yöneticiler tarafından yönetim fonksiyonları icra edilirken, hemşirelerin öz yeterlilik algılarının artmasını sağlamaları

durumunda, bu kurumların son derece ihtiyaç duydukları girişimci davranışlar daha fazla yaygınlaşacak böylelikle teşhis ve tedavi yöntemleri daha etkin ve verimli hale gelecektir.

Araştırmanın sadece hemşirelik meslek grubunda ve Eskişehir ilinde yapılmış olması araştırmanın önemli kısıtlarındandır. Dolayısıyla diğer mesleklerde ve bölgelerde yapılacak araştırmalarda farklı bulgulara ulaşılabilir. Araştırmanın önemli bir diğer kısıtı da kesitsel bir tasarım kullanılmasıdır. Bu nedenle değişkenlerin ilişkilerini kontrol edebilmek ve nedenselliklerini belirlemek oldukça zorlaşmaktadır. Nedensellik ilişkilerin değerlendirmek için boylamsal araştırmaların yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Akkoç, İ , Çalışkan, A , Turunç, Ö . (2019). Girişimci Davranış: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. Çanakkale Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 14 (1), 1-10.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012a). Gelişim ve Rasyonel Alt Kültürlerinin Girişimci Davranışa Etkisi: Algılanan Çevresel Belirsizliğin Aracılık Rolü, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12(4): 65-84.
- Akkoç, İ, Çalışkan, A, ve Turunç, Ö. (2012b). Örgüt Kültürünün Girişimciliğe Etkisinde Öz yeterliliğin Düzenleyici Rolü. İş, GÜÇ Endüstri ve İnsan İlişkileri Dergisi, 14 (3), 19-42. doi: 10.4026/1303-2860.2012.0204.x
- Aksayan, S., ve Gözüm, S. (1998). Olumlu Sağlık Davranışlarının Başlatılması ve Sürdürülmesinde Öz-Etkililik (Kendini Etkileme) Algısının Önemi. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 2 (1), 35-42.
- Antonic, B. and Hisrich, R.D. (2003). Clarifying The Intrapreneurship Concept. Journal Of Small Business And Enterprise Development, 10(1), 7-24. doi.org/10.1108/14626000310461187
- Auzoult L, Lheureux F, and Abdellaoui S. (2016). Are entrepreneurial intentions self-regulated? self-consciousness, core self-evaluations and entrepreneurial intentions of higher education students. The Spanish Journal of Psychology. 19:E38. doi: 10.1017/sjp.2016.42
- Bahar, Z., Beşer, A., Gördes, N., Ersin, F., ve Kısıl, A. (2008). Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları Ölçeği II'nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 12 (1), 1-12.

- Bandura A. (1989). Human Agency in Social Cognitive Theory, *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184. doi.org/10.1037/0003-066X.44.9.1175
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York, Freeman.
- Bandura, A. (2000). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E. A. Locke (Ed.), *The Blackwell handbook of principles of organizational behavior* (pp.120-136). Oxford, UK, Blackwell.
- Başar, G., Akın, S. ve Durna, Z. (2015). Hemşirelerde ve hemşirelik öğrencilerinde problem çözme ve iletişim becerilerinin değerlendirilmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(1), 125-147.
- Baysal E. (2010). Hemşirelerde öz-yeterlilik inancı ve iş doyumunu ilişkisi: bir üniversite hastanesinde saha çalışması (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Benson, A., and Latter, S. (1998). Implementing Health Promoting Nursing: The Integration of Interpersonal Skills and Health Promotion. *Journal of Advanced Nursing*, 27(1), 100-107. doi: 10.1046/j.1365-2648.1998.00476.x
- Bridge, S. (1998). *Understanding Enterprise, Entrepreneurship and Small Business*, London, Macmillan Business.
- Caldwell, D.F. and O'reilly, A.C. (2003). The Determinants Of Teambased Innovation in Organizations: The Role of Social Influence Small Group Research, 34(4), 497-517. doi.org/10.1177/1046496403254395
- Campbell, J., and Aday, R. H. (2001). Benefits of a Nurse-Managed Wellness Program: A Senior Center Model. Using Community-Based Sites for Older Adult Intervention and Self-Care Activities may Promote an Ability to Maintain an Independent Lifestyle. *Journal of Gerontological Nursing*, 27(3), 34-43. doi: 10.3928/0098-9134-20010301-07
- Çalışkan, A. ve Akkoç, İ. (2012). Girişimci Ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 1-29.
- Çalışkan, A., Akkoç, İ., ve Turunç, Ö. (2011). Örgütsel Performansın Artırılmasında Motivasyonel Davranışların Rolü: Yenilikçilik ve Girişimciliğin Aracılık Rolü, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (3), 363-401.
- Çetin, F. (2011). Örgüt İçi Girişimcilikte Öz Yeterlilik Algısı ve Kontrol Odağının Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 69-85.
- Eminoğlu, A. (2016). Hemşirelik öğrencilerinin girişimcilik özellikleri ve eğilimleri (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Ergun-Özler, N.D., Giderler C. ve Baran, H. (2017) Öz Yeterlilik Ve Kontrol Odağının Bireylerin Girişimcilik Niyeti Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 736-747. doi.org/10.17130/ijmeh.2017ICMEB1735886

- Esin, M.N. (1997). Endüstriyel alanda çalışan işçilerin sağlık davranışlarının saptanması ve geliştirilmesi (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Fiş, A.M., ve Çetindamar, D. (2009), Kurumsal Girişimcilik Ve Performans İlişkisi, 17. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. 320-325.
- Freel, M.S. (2005). Perceived Enviromental Uncertainty And Innovation in Small Firms. *Small Business Economics*, 25(1), 49-64. doi: 10.1007/s11187-005-4257-9
- Gibb, A.A. (1987). Enterprise Culture- Its Meaning and Implications For Education and Traing. *Journal Of European Industrial Traing*, 11(2), 2-38. doi.org/10.1108/eb043365
- Hmieleski, K. M. and Corbett, A. C. (2008). The Contrasting Interaction Effects of Improvisational Behavior with Entrepreneurial Self-Efficacy on New Venture Performance and Entrepreneur Work Satisfaction. *Journal of Business Venturing*, 23(4), 482-496. doi:10.1016/j.jbusvent.2007.04.002
- Jahani, S., Abedi H., Elahi N., and Fallahi-Khoshknab, M. (2016). Iranian entrepreneur nurses' perceived barriers to entrepreneurship: A qualitative study. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*. 21(1). 45-53. doi: 10.4103/1735-9066.174749
- Jung, D. I., Ehrlich, S. B., De Noble, A. F., and Baik, K. B. (2001). Entrepreneurial self-efficacy and its relationship to entrepreneurial action: A comparative study between the US and Korea. *Management International*, 6(1), 41-53.
- Khandwalla, P. N. (1976). *The design of organizations*. New York, Harcourt Brace Jovanovich.
- Kickul, J., and D'Intino, R.S. (2005). Measure for measure: Modeling entrepreneurial selfefficacy onto instrumental tasks within the new venture creation process. *New England Journal of Entrepreneurship*, 8(2), 39-47.
- Kim, H., Lee, E.K. and Park, S.Y. (2015). Critical thinking disposition, self-efficacy, and stress of korean nursing students. *Indian Journal of Science and Technology*, 8(18), 1-5. doi: 10.17485/ijst/2015/v8i18/76710
- Konaklı, T. (2015). Effects of Self-efficacy on Social Entrepreneurship in Education: a Correlational Research. *Research in Education*, 94(1), 30-43. doi: 10.7227/RIE.0019
- Kuratko, D. F., Ireland, R. D., Covin, J. G. and Hornsby, J. S. (2005). A Model Of Middle-Level Managers' Entrepreneurial Behaviour. *Entrepreneurship Theory And Practice*, 29(6), 699-716. doi.org/10.1111/j.1540-6520.2005.00104.x
- Lee, T.W. and Ko Y.K. (2010). Effects of self-efficacy, affectivity and collective efficacy on nursing performance of hospital nurses. *Journal of*

- Advanced Nursing, 66(4), 839-848. doi: 10.1111/j.1365-2648.2009.05244.x.
- Luszczynska, A, Scholz U, and Schwarzer R. (2005). The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies. *The Journal of Psychology*, 139(5), 439-457. doi: 10.3200/JRLP.139.5.439-457
- Mair, J. (2002). *Entrepreneurial Behaviour in A Large Traditional Firm*. Research Paper No:466, University of Navarra.
- Meydan, D. (2011). İş Tatmini Ve Öz Yeterliliğin Örgüt içi Girişimcilğe Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 25-40.
- Meydan, C. H., ve Şeşen, H. (2011). Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları. Ankara, Detay Yayıncılık.
- Nazari, R., Vanaki, Z., Kermanshahi, S.M., and Hajizadeh, E. (2018). The Meaning of Managerial Competency of ICU Head Nurses in Iran: A Phenomenological Study. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 23(5), 363-370. doi: 10.4103/ijnmr.IJNMR_132_17
- Pearce, J. A., Kramer, T. R. and Robbins, K. D. (1997). Effects of managers' Entrepreneurial Behaviour On Subordinates. *Journal of Business Venturing*, 12(2), 147-160. doi.org/10.1016/S0883-9026(96)00066-3
- Peterson, T.O. and Arnn, R.B. (2005). Self-efficacy: The foundation of human performance. *Performance Improvement Quarterly*, 18(2), 5-18. doi.org/10.1111/j.1937-8327.2005.tb00330.x
- Poon, J. M. L., Ainuddin, R. A. and Junit, S. H. (2006). Effects of Self-concept Traits and Entrepreneurial Orientation on Firm Performance. *International Small Business Journal*, 24(1), 61-82. doi.org/10.1177/0266242606059779
- Scholz, U., Doña, B. G., Sud, S. and Schwarzer, R. (2002). Is general selfefficacy a universal construct? *Psychometric findings from 25 countries*. *European journal of psychological assessment*, 18(3), 242-251. doi.org/10.1027//1015-5759.18.3.242
- Sekaran, U. (1992). *Research methods for business*, Canada, John Wiley and Sons, Inc.
- Sergek, E., ve Sertbaş, G . (2006). SSK Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri ve Öz-Etkililik, Yeterlilik Düzeyleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(1), 41-48.
- Turunç Ö., Türköz T., Akkoç İ., ve Çalışkan A. (2013). How do innovative and entrepreneurial behaviours affect the job performance The moderating role of person organisation fit. *International Journal of Business Innovation and Research*, 7(5), 590-618., doi:10.1504/IJBIR.2013.056180
- Uz, D. (2011). Bir hastanede çalışan hemşirelerin sağlıklı yaşam biçimi davranışları ve öz-etkililik-yeterlilik düzeylerinin belirlenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Waldman, D. A., Ramirez G. G., House F. R. and Puranam P. (2001). Does Leadership Matter? CEO Leadership Attributes and Profitability Under Conditions of Perceived Environmental Uncertainty. *Academy of Management Journal*, 44(1), 134-143. doi: 10.2307/3069341
- Wilson, F., Kickul, J., and Marlino, D. (2007). Gender, entrepreneurial self-efficacy, and entrepreneurial career intentions: implications for entrepreneurship education. *Entrepreneurship theory and practice*, 31(3), 387-406. doi.org/10.1111/j.1540-6520.2007.00179.x
- Yıldırım, N. (2016). Hemşirelerin girişimci kişilik özellikleri, problem çözme becerileri ve etkili faktörlerin değerlendirilmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Bilim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz-Koçak, M. (2017). Hemşirelerin öz-yeterlilik algıları ile problem çözme becerilerinin incelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yiğitbaş, Ç. ve Yetkin, A. (2003). Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin özetkililik-yeterlilik düzeyinin değerlendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 7(1), 6-13.
- Zampetakis, L. A. Beldekos, P. and Moustakis V. S. (2009). Day-To-Day'' Entrepreneurship Within Organisations: The Role of Trait Emotional Intelligence and Perceived Organisational Support. *European Management Journal*, 27(3), 165-175. doi: 10.1016/j.emj.2008.08.003