HASTANE ÇALIŞANLARINDA KİŞİSEL ÖZELLİKLER VE YÖNETİM ALGISI İLİŞKİSİ

Perihan EREN-BANA¹

<https://orcid.org/0000-0002-5139-5327>

Seylan ŞAHBAZ VURAN²

<https://orcid.org/0000-0003-0814-0895>

Özet

Çalışanların yönetim algısı ve yönetimden beklentileri konusunda literatürde çok sayıda çalışma yer almaktadır. Kişisel özelliklerin bireylerin dünyayı algılaması ve yorumlaması üzerindeki etkisi olduğu düşünüldüğünde, çalışanların çalışma ortamını ve yönetim süreçlerini nasıl algıladığı konusunun yönetim alanındaki yazında önemli olduğu düşünülmektedir. Araştırma, 171 hastane çalışanı ile gerçekleştirilmiş, verilerin analizinde IBM Microsoft, SPSS 24.0 paket programı kullanılmıştır.

Çalışmamızda kişisel özellikler iki boyutta değerlendirilmiştir. Birinci boyutta yer alan kişisel özellikler; çalışanların kendilerini görev odaklı, özgüveni yüksek şeklinde daha olumlu sayılabilecek nitelikleri kapsamaktadır. İkinci boyutta yer alan maddeler ise gergin, endişeli ve karamsar olma gibi olumsuz sayılabilecek kişisel özelliklerini içermektedir. Birinci boyut için güvenilirlik değeri 0.84 olup, ikinci boyut için de 0.80'dir. Tek boyutta değerlendirilen yönetim algısı ise 0.79 güvenilirlik değerine sahiptir. Kişisel özelliklerin ikinci boyutunda 30 yaş üstünde olanların, 30 yaş altındaki çalışanlara göre olumsuz yönde farklılaşması çalışmamız sonucunda elde edilen önemli bulgular arasındadır.

Anahtar Kelimeler: Sağlık yönetimi, kişisel özellikler, yönetim algısı, sağlık çalışanı.

RELATIONSHIP BETWEEN PERSONAL CHARACTERISTICS AND MANAGEMENT PERCEPTION IN HOSPITAL EMPLOYEES

Abstract

There are many studies on the perception of employees and their expectations from management. Considering that personal characteristics have an impact on individuals' perception and interpretation of the world, it is thought that the issue of how employees perceive the working environment and management processes is important in the

¹ İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu, perihanbana@gmail.com

² Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, seylansahbaz@hotmail.com

Not: Bu çalışma 22-23 Şubat 2020 tarihlerinde düzenlenen Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Bilimleri Sempozyumu'nda sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

Alıntı (Cite): Bana, P. E. ve Vuran, S.Ş. (2020). Hastane Çalışanlarının Kişisel Özellikler ve Yönetim Algısı İlişkisi. SBedergi, 4(6), 46-55. <http://dx.doi.org/10.29228/sbe.42188>

literature. The research was carried out with 171 hospital employees, IBM Microsoft, SPSS 24.0 package program was used to analyze the data.

In our study, personal characteristics were evaluated in two dimensions. Personal features in the first dimension; It includes qualifications that can be regarded as more positive as employees' self-focused and self-confident. The items in the second dimension include personal characteristics that can be considered negative such as being nervous, anxious and pessimistic. Reliability value for the first dimension is 0.84 and 0.80 for the second dimension. The management perception evaluated in one dimension has a reliability value of 0.79. In the second dimension of personal traits, the negative difference of the people over 30 years old compared to the employees under 30 years of age is among the important findings obtained as a result of our study.

Keywords: Health management, personal characteristics, management perception, health worker.

GİRİŞ

Kişilik, Türk Dil Kurumu tarafından ‘bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet’ şeklinde tanımlanmaktadır. Kişiliğin oluşumunda başta kalıtım olmak üzere, sosyal çevre, aile, coğrafi ve fiziksel şartlar gibi bir çok faktör etkili olabilmektedir. Bu noktada kişiliğin bireyi diğer bireylerden farklılaştıran özellikler bütünü olduğunu ve kişinin bütün yaşam süreçleri üzerinde etkili olduğunu söylemek mümkündür (Ertuş ve Tabak, 2009). Literatürde kişilik özelliklerinin sınıflandırıldığı ve kişiliği çok daha geniş boyutlarıyla ele alan çok sayıda çalışma yer almaktadır (Karancı ve ark., 2007; Ertuş ve Tabak, 2009; Eryılmaz ve Ercan, 2016).

Araştırmamızda yer alan kişisel özelliklerin kişilik kavramıyla bağlantılı olduğunu, ancak sınırlı kişilik özelliklerini içerdiğini söylemek mümkündür. Çalışmamızda kişilik sınıflandırması yapılmadığı için çalışanlar için olumlu ya da olumsuz olarak nitelen kişisel özelliklerden yola çıkılmıştır ve bu doğrultuda bir sınıflandırma yapılmıştır. Çalışmamızın modeli kişisel özelliklerin yönetim algısıyla ilgili ilişkisi bağlamında oluşturulmuştur. Kişisel özelliklerin çalışanların iş süreçleriyle ilgili algı, tutum ve davranışları üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Çalışanların kişisel özelliklerinin ve dolayısıyla davranışlarının ve iş süreçleriyle ilgili algısının örgüt verimliliği ile ilişkisi göz önünde bulundurulduğunda (Powell ve ark., 2006), yapılan çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1. Araştırmanın Gereç ve Yöntemi

Çalışma, literatür bilgisi ışığında elektronik ortamda oluşturulan anket formu ile gerçekleştirilmiştir. Anket formunda demografik bilgilere ilk bölümde yer verilmiş, kişisel özellikler ve yönetim algısı ile ilgili ifadeler ise sonraki bölümlerde yer almış ve bütün ifadeler 5’li Likert Ölçeği (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum kesinlikle katılmıyorum) ile değerlendirilmiştir. Toplam 211 sağlık çalışanından elde edilen veriler, eksik bırakılmış formlar çıkarılarak 171 katılımcıya indirgenmiştir. İstatistiksel analizler IBM SPSS

24.0 paket programı ile yapılmıştır. Yapılan analizler, tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra faktör analizleri, korelasyon ve regresyon analizleri ile t-Testi ve varyans analizidir (ANOVA).

2. Bulgular

Çalışmaya katılan kişilerin yaş ortalaması 37 ($\pm 8,5$)'dir. Katılımcıların % 57,8 i kadındır. Bu durum hastane çalışanlarının ağırlıklı olarak kadınlardan oluştuğu göz önünde bulundurulduğunda beklenen bir durum olarak değerlendirilmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu evli olup (% 61,3), 40 yaş altındadır (% 61,2).

Tablo 1: Demografik Özellikler

Cinsiyet	N	%
Kadın	100	57,8
Erkek	72	41,6
Medeni Durum		
Evli	106	61,3
Bekar	54	31,2
Belirtmeyen	12	6,9
Yaş Grupları		
20-29	35	20,2
30-39	71	41,0
40 ve üstü	67	38,7

Çalışmamızda kişisel özellikler iki boyutta değerlendirilmiştir. Birinci boyutta yer alan kişisel özellikler; çalışanların kendilerini görev odaklı, özgüveni yüksek şeklinde daha olumlu sayılabilecek nitelikleri kapsamaktadır. İkinci boyutta yer alan maddeler ise gergin, endişeli ve karamsar olma gibi olumsuz sayılabilecek kişisel özelliklerini içermektedir.

Tablo 2: Kişisel Özellikler Faktör Analizi

Faktörün Adı	Soru İfadesi	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik
Özellikler-1	17 Bir işi bitirene kadar azimle çalışırım.	0,76	22,4	0,84
	2 Dışa dönük ve sosyal biriyim.	0,69		
	24 Fikirler üzerinde düşünmeyi ve onları dile getirmeyi severim.	0,69		
	11 Bir görevin yerine getirilmesi için güvenilir biriyim.	0,65		
	1 Konuşkan biriyim.	0,64		
	10 Pek çok farklı konuda merakım vardır.	0,63		
	6 Orijinal ve yeni fikirler üretebilirim.	0,63		
	16 Kendine güveni olan biriyim.	0,58		
Özellikler-2	18 Ruhsal durumum çabuk değişir.	0,72	18,5	0,80
	12 Gergin bir yapım var.	0,70		
	23 Kolayca sinirlenirim.	0,68		
	13 Endişeli biriyim.	0,64		
	5 Karamsar ve hüzünlüyüm.	0,63		
	8 Bazen dikkatsiz davranabilirim.	0,59		
	25 Dikkatim çabuk dağılır.	0,59		
	7 İçine kapanık biriyim.	0,49		
	22 Rutin ve tek düze işleri yapmayı tercih ederim.	0,45		
Toplam=			40,9	
KMO=0,81				
Bartlett Küresellik Testi				
Ki Kare=1149,906				
Sd=190				
p<0,001				

Kişisel özellikler için oluşturulan ifadelerin ile yapılan faktör analizi sonuçları Varimax Döndürme Tekniği ile değerlendirildiğinde özdeğeri 1'den büyük iki boyut elde edilmiştir. Her boyutun güvenilirlik değerinin iyi düzeyde olduğu söylenebilir. Birinci boyutta yer alan ifadelerin çalışanlarda olması istenen özellikler açısından değerlendirildiğinde daha çok olumlu kişisel özelliklerle ve ikinci boyutta yer alan ifadelerin ise daha olumsuz kabul edilen kişilik özellikleriyle ilişkili olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 3: Yönetim Algısı Faktör Analizi

Faktörün Adı	Soru İfadesi	Faktör Ağırlıkları	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik
Yönetim Algısı	38 Çalıştığım ortamda bana güvenilmesi motivasyonumu artırır.	0,78		
	32 Bir toplantı esnasında yöneticimin beni rencide etmesi motivasyonumun düşmesine neden olur.	0,75		
	34 Kişilerin iş çıktıları, performans değerlendirmeleri, açık bir şekilde kişiyle paylaşılmalı, yılsonundaki performans değerlendirmeleri dışında da süreç aktif olarak yönetilmelidir.	0,72		
	3 Gerektiğinde her çalışanın birim yöneticisi ile birebir iletişim kurması benim için önemlidir.	0,68	50	0,79
	44 İş dağılımında yapılan adaletsizlik, adaletsizliğe uğrayan kişi ben olmasam dahi rahatsız olmama sebep olur.	0,68		
	27 Yaptığım bir iş sonrasında manevi ödül, takdir, değer görme gibi unsurlar beni maddi ödülde daha fazla motive eder.	0,61		
	Toplam=		50	
		KMO=0,85		50
Bartlett Küresellik Testi				
		Ki Kare=253,477		
		Sd=15		
		p<0,001		

Yönetim algısı boyutunda yer alan ifadeler değerlendirildiğinde çalışanların yönetim süreçleriyle ilgili beklentisini içeren ifadelerden oluştuğu görülmektedir. Bu ifadelerin örgüt içinde açık bir iklim olduğunu belirten ifadeleri de içerdiği görülmektedir. Güvenilirlik değeri ve varyansın kabul edilir aralıklar içinde olduğu tablo içinde yer alan değerlerden anlaşılmaktadır.

Tablo 4: Boyutlara Ait Ortalama ve Standart Sapmalar

	$\bar{X}$	σ
Özellikler-1	4,03	0,54
Özellikler-2	2,80	0,52
Yönetim Algısı	4,19	0,64

$\bar{X}$: Ortalama

Kişisel özellikler ve yönetim algısı cinsiyete, medeni duruma ve öğrenim durumuna göre farklılık göstermemektedir. Yaş gruplarına göre değerlendirildiğinde Özellikler-1 boyutunda 40 yaş ve üstü grupta yer alanların 20-29 yaş grubunda yer alanlara göre 0,23 ortalama farkla olumsuz yönde farklılaştığı görülmektedir ($SH=0,093$; $p=0,042$). Çalışanlar için daha olumlu olduğu düşünülen kişisel özelliklerin 20-29 yaş grubunda daha fazla görülmesi ve 40 yaş üzeri çalışanların bu noktada farklılaşması, sağlık çalışanlarının mesleki süreç içinde olumlu sayılabilecek bazı kişisel özellikleri yitirmesi ile açıklanabilir. Özellikler-2 boyutunda ise 20-29 yaş grubunda yer alanların 30-39 yaş grubunda yer alanlara göre 0,27 ortalama farkla olumlu yönde farklılaştığı görülmektedir ($SH=0,11$; $p=0,04$). Bu durum sağlık çalışanlarının süreç içinde kazandıkları deneyimlerle olumlu kişisel özellikleri artırabildiğini düşündürmektedir. Yönetim algısı boyutunda da yaş gruplarına bağlı farklılaşmalar görülmektedir. Yönetim algısı boyutunda 20-29 yaş grubundaki sağlık çalışanlarının 30-39 yaş grubunda yer alanlara göre 0,30 ortalama farkla ($SH=0,11$; $p=0,02$) ve 40 yaş üstü grupta yer alan sağlık çalışanlarına göre 0,26 ortalama farkla ($SH=0,10$; $p=0,04$) her iki gruba göre de olumlu yönde farklılaştığı görülmektedir. Bu durum yönetim süreçleri konusunda 20-29 yaş grubunun daha hassas bir tepki vermesi ve/veya bu noktada daha duyarlı olması ile açıklanabilir. Gruplar arasında görülen farklılaşmalarla ilgili yapılan bütün değerlendirmelerin yanı sıra çalışanların aldıkları eğitimin niteliğinden ve kuşaklar arasındaki farklılaşmadan kaynaklanan bazı değişkenlerin de söz konusu olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Tablo 5: Boyutlara Ait Korelasyon Tablosu

	Özellikler-1	Özellikler-2
Özellikler-2	-,239*	
Yönetim	0,498**	,082

* $p<0,01$; ** $p<0,01$

Boyutlar arası korelasyonlar değerlendirildiğinde Özellikler-1 boyutu ile Özellikler-2 boyutu arasında düşük düzeyde ve negatif düzeyde korelasyon olduğu görülmektedir. Bu durum Özellikler-1 boyutunda yer alan ifadelerin daha olumlu sayılabilecek kişisel özellikleri içermesi ve Özellikler-2 boyutundaki ifadelerin de tersi ifadeleri içermesi dolayısıyla beklenen bir durum olarak değerlendirilebilir. Aynı yaklaşımla değerlendirildiğinde, Özellikler-1 boyutunun olumlu yönetim algısıyla orta düzeyde olumlu yönde korelasyon göstermesi, olumlu kişisel özelliklerin yönetim ikliminin olumlu algılanmasıyla ilişkili olabileceğini göstermektedir. Bu noktada farklı kişisel özelliklere sahip çalışanlara yöneticilerin verdikleri tepkinin de farklılık oluşturabileceği ve bu tepkinin de yönetim algısını şekillendirebileceği göz önünde

bulundurulmalıdır. Yani olumlu kişisel özelliklerin yöneticinin yaklaşımını şekillendirebileceği de unutulmamalıdır.

Tablo 6: Yönetim Algısı Regresyon Sonuçları

	β	t	p
Özellikler-1	0,532	7,69	0,000
Özellikler-2	0,209	3,02	0,003

Yapılan regresyon analizi sonucundan da anlaşılabacağı üzere kişisel özelliklerin sağlık çalışanlarının yönetim algısı üzerinde önemli ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($R^2=0,264$).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Literatürde yer alan çalışmaların daha çok kişilik sınıflandırmaları üzerine yapıldığını söylemek mümkündür. Literatürde özgün olmasını amaçladığımız çalışmamızla tam olarak örtüşen bir çalışmaya rastlanmamış olmakla birlikte yapılan değerlendirmeler ve karşılaştırmalar yakın sayılabilecek değişkenlerle gerçekleştirilmiştir.

Kişisel özelliklerin cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaştığımız çalışmamız, Erdem ve arkadaşlarının (2009) kişilik özelliklerinin cinsiyete göre farklılaşmaması yönünde elde ettiği bulguyla uyumluluk göstermektedir. Çalışmamızda olumlu ve olumsuz kişisel özelliklerin

medeni duruma göre farklılaşmadığı görülmektedir. Elde edilen bulgu, Özyer ve arkadaşlarının (2012) olumlu kişilik özelliklerinin evli bireylerde daha fazla görüldüğü yönündeki bulgu ile uyumluluk göstermemektedir.

Erkuş ve Tabak (2009) çalışmalarında uyumluluk kişilik özelliği ile işbirlikçi, uzlaşmacı, yardımsever ve geri çekilen çatışma yönetim tarzları arasındaki anlamlı ve pozitif ilişkiler dikkat çekmektedir. Çalışmamızda elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde ise olumlu kişisel özelliklerin yönetim algısını da olumlu yönde etkilediği görülmektedir. İki araştırma arasında doğrudan bir ilişki bulunmamakla birlikte adı geçen araştırma çalışanların kişilik özelliklerinin pek çok süreç üzerinde önemli ve anlamlı bir etkiye sahip olması noktasında anlamlı olduğu düşünülmektedir.

Yalçın (2016) tarafından yapılan çalışmada elde edilen sonuçlara bakıldığında dışadönüklük, özdenetim ve yumuşak başlılık puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamış olması, çalışmamızda yer alan ifadelerin içeriği ve elde edilen sonuçlarla uyumluluk göstermektedir. Bununla birlikte literatürde kişisel özelliklerin toplumsal cinsiyet gibi kültürel faktörlerden etkilenmesi dolayısıyla cinsiyete göre farklılık gösterebileceğini belirten kanıtlar da bulunmaktadır (Karancı ve ark., 2007).

Çalışmamızda olumlu ve olumsuz kişisel özelliklerin öğrenim durumuna göre farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Yolaçan (2015) sağlık çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada olumlu kişilik özelliklerinin öğrenim durumundan etkilendiği sonucuna varmıştır. Çalışmamızda elde edilen bulgular adı geçen çalışmadan farklılaşmakta, ancak Erdem ve arkadaşlarının (2009) yine sağlık çalışanlarıyla gerçekleştirdiği çalışmasında, kişilik özelliklerinin öğrenim durumundan etkilenmediği yönünde elde ettiği sonuçlarla uyumluluk göstermektedir.

Kuzan ve Topan (2015) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları değerlendirildiğinde yönetim algısı açısından yaş grupları arasında bir farklılık bulunmadığı belirtilmektedir. Ancak çalışmamızda elde ettiğimiz bulgular değerlendirildiğinde 20-29 yaş arasındaki çalışanların yönetim süreçleriyle ilgili algısının diğer yaş gruplarına göre olumlu yönde farklılaştığı görülmüştür. Eryılmaz ve Ercan'ın (2016) yaş gruplarında kişisel özellikler açısından farklılaşma yönünde elde ettikleri bulgunun çalışmamızda elde ettiğimiz bulgularla örtüştüğü görülmektedir.

Kişisel özelliklerin yönetim algısıyla olan ilişkisinin değerlendirilmesi bu araştırmanın modelini oluşturmuştur. Bireylerin aynı olaylar karşısında farklı algılamalar veya çözümler

geliştirmesinin temel sebeplerinden birisinin de sahip olduğu kişisel özellikler olduğu belirtilmektedir (Ertuğ ve Tabak, 2009). Sağlık çalışanlarının sahip olduğu kişilik özelliklerinin sundukları hizmet niteliği dolayısıyla oldukça önemli olduğunu söylemek mümkündür (Yolaçan, 2015). Bu bağlamda çalışanların sahip olduğu kişisel özelliklerin yönetim algısı üzerindeki etkisi, çalışmamızda elde edilen önemli bulgular arasında yer almaktadır. Çalışmada katılımcıların yanıtladığı ifadeler iki boyutta değerlendirilmiş, birinci grupta yer alan kişisel özellikler çalışanlarda daha çok olması istenen özellikleri içermektedir. Birinci grupta yer alan özellikler daha çok görev odaklı, özgüvenin yüksek olması gibi unsurları içerirken ikinci grupta yer alan ifadeler ise daha çok karamsar, gergin ve içe dönük olmakla ilgili ifadeleri içermektedir. Yönetim süreçlerinde açık iletişim, eşitlik ve ödüllendirilme ise yönetim algısı boyutunu oluşturmaktadır. Çalışmamızda elde edilen bulgular, olumlu kişisel özelliklerin çalışanların yönetim süreçleriyle ilgili algısını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Ayrıca 20-29 yaş arasındaki çalışanların daha üst yaş gruplarına göre daha hassas sayılabilecek bir yönetim algısına sahip olması da sağlık çalışanlarının yönetim algısıyla ilgili önemli bir ipucu ortaya koymaktadır. Daha sonra yapılacak araştırmalarla konuyla ilgili daha detaylı ve genellenebilir sonuçlara ulaşılabileceği düşünülmektedir.

Kısıtlılıklar

Kişisel özellikler katılımcıların kendilerine atfettikleri özellikler değerlendirilerek puanlanmıştır. Bu değerlendirme katılımcıları tanımlamak noktasında önemli ölçüde fikir veriyor olmakla birlikte kişisel özellikler konusunda yapılacak değerlendirmenin daha sonraki çalışmalarda daha objektif bir değerlendirme olması önerilebilir. Çalışanların çevreleri ve yöneticileri tarafından yapılacak değerlendirmelerin gerçeğe daha yakın sonuçlara ulaşılmasını sağlayacağı düşünülmektedir. Literatürde kişisel özellikleri ve yönetim algısını değerlendiren bir çalışmaya rastlanmamış olması, çalışmayla ilgili karşılaştırma yapılabilmesi açısından bir kısıtlılık olarak değerlendirilmiştir.

KAYNAKÇA

- Erkuş, A., & Tabak, A. (2009). Beş faktör kişilik özelliklerinin çalışanların çatışma yönetim tarzlarına etkisi: Savunma sanayiinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 213-242.
- Eryılmaz, A., & Ercan, L. (2016). Öznel iyi oluşun cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36).
- Karancı, A. N., Dirik, G., & Yorulmaz, O. (2007). Eysenck kişilik anketi-gözden geçirilmiş kısaltılmış formunun (EKA-GGK) Türkiye’de geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Türk Psikiyatri Dergisi* 2007; 18(3)
- Powell, T. C., Lovallo, D., & Caringal, C. (2006). Causal ambiguity, management perception, and firm performance. *Academy of Management Review*, 31(1), 175-196.
- Topan-Kuzan F.(2015) Sağlık Kurumlarında Yönetimsel Zorluklar ve Yönetim Algısı T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yalçın B.(2016) Sağlık Çalışanlarında Kişilik Tiplerinin İşkoliklik Üzerine Etkisi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Erdem, R., Yıldırım, H. H., Atilla, G., & Oksay, A. (2009). Hastane çalışanlarının kişilik özellikleri ve zamanı kullanma biçimlerinin incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 12(2), 105-120.
- Yolaçan A.T. (2015) Özel Bir Hastanedeki Sağlık Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası İlişkileri Üzerine Etkisi, T.C. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Özyer, K., Orhan, U., & Orhan, D. D. (2012). sağlık sektöründe çalışanların demografik özellikleri, kişilik özellikleri ve kültürel değerleri üzerine bir çoklu durum çalışması/. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 177-189.

<https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 01/02/2020).