

T.C.
İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI



SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ZAMAN YÖNETİMİ
BECERİLERİNİN BİREYSEL PERFORMANS
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

FATMA ŞAHİNLİ

TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. İTİR ERKAN

İSTANBUL, 2024

T.C.
İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI



SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ZAMAN YÖNETİMİ
BECERİLERİNİN BİREYSEL PERFORMANS
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

FATMA ŞAHİNLİ

TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. İTİR ERKAN

İSTANBUL, 2024

T.C.
İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZ ONAY BELGESİ

Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans Programı 2111113004 numaralı yüksek lisans öğrencisi Fatma ŞAHİNLİ'nin “Sağlık Çalışanlarının Zaman Yönetimi Becerilerinin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisi” adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 02/02/2024 tarih ve 2024/04 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliğiyle Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 12/02/2024

Doç. Dr. İtir ERKAN
Tez Danışmanı

Prof. Dr. Özgür ASLAN
Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Merve BAT TONKUŞ
Jüri Üyesi

ETİK BEYAN

İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tezde;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

12 / 02 / 2024

Fatma ŞAHİNLİ

ÖNSÖZ

Tez çalışmamın başından itibaren bana sabır gösteren, araştırma, şekillendirme ve sunum sürecinde değerli katkılarını esirgemeyen, her konuda içtenliği ve samimiyeti ile cesaret veren, tezimin tamamlanmasında büyük paya sahip saygıdeğer hocam ve tez danışmanım Sayın Doç. Dr. İtir ERKAN'a

Hayatımın her aşamasında yanımda olan, her konuda güvenen sevgili eşim Dr. Serhan ŞAHİNLİ'ye

Sonsuz saygı ve şükranlarımı sunarım.

İSTANBUL, 2024

Fatma ŞAHİNLİ

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	x
ÖZET.....	xi
ABSTRACT	xii
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER.....	2
2.1. Zaman Yönetimi.....	2
2.1.1. Zaman yönetimi kavramı	2
2.1.2. Zaman yönetiminin önemi.....	3
2.1.3. Zaman yönetimi yaklaşımları	5
2.1.3.1. Düzenli yaşama yaklaşımı	5
2.1.3.2. Savaşçı yaklaşımı.....	5
2.1.3.3. Hedef belirleme yaklaşımı	6
2.1.3.4. ABC yaklaşımı.....	6
2.1.3.5. Sihirli araç yaklaşımı	6
2.1.3.6. Beceri yaklaşımı	7
2.1.4. Zaman tuzakları.....	7
2.1.4.1. Kişisel zaman tuzakları.....	8
2.1.4.2. İşten kaynaklanan zaman tuzakları	12
2.1.4.3. Yönetmel zaman tuzakları	13
2.2. Bireysel Performans.....	16
2.2.1. Performans kavramı	16
2.2.2. Bireysel performans	17
2.2.3. Bireysel performansı oluşturan unsurlar.....	19

2.2.4. Bireysel performansın boyutları.....	20
2.2.5. Görev performansı.....	23
2.2.6. Bağlamsal performans.....	24
2.2.7. Görev ve bağlamsal performans türleri arasındaki farklar	27
2.2.8. Bireysel performansı etkileyen faktörler	28
3. GEREÇ VE YÖNTEM	29
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	29
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	29
3.3. Veri Toplama Araçları	30
3.4. Araştırmanın Yapılmasına İlişkin Yasal İzinler	32
3.5. Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler	32
3.6. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli	32
3.7. Araştırmanın Sınırlılıkları	33
3.8. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri.....	34
3.9. Normallik Testi.....	34
4. BULGULAR.....	36
5. TARTIŞMA VE SONUÇ.....	49
6. KAYNAKLAR	56
EKLER.....	73

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1 : Basıklık, çarpıklık testi sonucu.....	35
Tablo 4.1: Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri.....	36
Tablo 4.2: Çalışmada kullanılan ölçeklerin ortalama ve standart sapmaları	37
Tablo 4.3: Zaman yönetimi ve bireysel performans arasındaki ilişkinin korelasyon analizi ile incelenmesi	38
Tablo 4.4: Zaman Yönetiminin bireysel performans üzerindeki etkisi.....	39
Tablo 4.5: Zaman yönetimi alt boyutlarının bireysel performans üzerindeki etkisi ..	40
Tablo 4.6: Zaman Yönetimi alt boyutlarının görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkisi	41
Tablo 4.7: Katılımcıların cinsiyetine göre zaman yönetimi ve bireysel performans algılarındaki farklılıklar	42
Tablo 4.8: Katılımcıların medeni durumuna göre zaman yönetimi ve bireysel performans algılarındaki farklılıklar	42
Tablo 4.9: Katılımcıların yaşına göre zaman yönetimi ve bireysel performans algılarındaki farklılıklar	43
Tablo 4.10: Katılımcıların öğrenim durumuna göre zaman yönetimi ve bireysel performans algılarındaki farklılıklar	44
Tablo 4.11: Katılımcıların mezun olduğu bölüme göre zaman yönetimi ve bireysel performans algılarındaki farklılıklar	45
Tablo 4.12: Katılımcıların Kurumda çalışma süresine göre zaman yönetimi ve bireysel performans algılarındaki farklılıklar.....	46
Tablo 4.13: Katılımcıların mesleki tecrübesine göre zaman yönetimi ve bireysel performans algılarındaki farklılıklar	46
Tablo 4.14: Katılımcıların kurumdaki pozisyonuna göre zaman yönetimi ve bireysel performans algılarındaki farklılıklar	47
Tablo 4.15: Hipotezlerin sonuçları.....	48

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1: Araştırma Modeli.....	33
----------------------------------	----



KISALTMALAR LİSTESİ

H: Hipotez

S.S: Standart Sapma

SHMYO: Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu

T: Ters İfade



ÖZET

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ZAMAN YÖNETİMİ BECERİLERİNİN BİREYSEL PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Çalışmanın temel amacı, özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının, zaman yönetimi becerilerinin bireysel performansları üzerindeki etkisinin ölçülmesidir. Çalışmanın hedef evrenini İstanbul ilinde faaliyette bulunan iki özel hastanede çalışan sağlık personeli oluşturmaktadır. İlgili iki hastanede görev yapan 1500 sağlık personeli çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Çalışmada randomizasyon örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada; %95 güven aralığında örneklem büyüklüğü minimum 306 kişi olarak bulunmuştur. 337 sağlık personelinden toplanan veriler çalışmada kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan veriler normal dağılım kriterlerini karşıladığından; parametrik analiz yöntemleri seçilmiştir. Bu kapsamda verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, korelasyon analizi, regresyon analizi ve fark analizleri kullanılmıştır. Veriler %95 güven düzeyinde ($p=0,05$) analiz edilmiştir. Zaman yönetimi ile bireysel performans arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre zaman yönetimi beceri algısı arttıkça, özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin bireysel performans algıları artmaktadır. Sonuç olarak, zaman yönetimi becerilerinin bireysel performans uygulamalarını olumlu yönde etkilediğine ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Zaman Yönetimi, Performans Yönetimi, Sağlık Çalışanı

Fatma ŞAHİNLİ, 2024

ABSTRACT

THE EFFECT OF HEALTHCARE PROFESSIONALS' TIME MANAGEMENT SKILLS ON INDIVIDUAL PERFORMANCE

The main purpose of the study is to measure the effect of time management skills on the individual performances of healthcare professionals working in private hospitals. The target population of the study consists of healthcare personnel working in two private hospitals operating in Istanbul. 1500 healthcare personnel working in two relevant hospitals constitute the population of the study. Randomization sampling method was used in the study. In the research; The minimum sample size at the 95% confidence interval was found to be 306 people. Data collected from 337 healthcare personnel were used in the study. Since the data used in the research met normal distribution criteria; parametric analysis methods were chosen. In this context, descriptive statistical methods, correlation analysis, regression analysis and difference analysis were used to analyze the data. Data were analyzed at 95% confidence level ($p=0.05$). It was concluded that there is a positive and significant relationship between time management and individual performance. Accordingly, as the perception of time management skills increases, the individual performance perceptions of healthcare personnel working in private hospitals increase. As a result, it has been found that time management skills positively affect individual performance practices.

Keywords: Time Management, Performance Management, Healthcare Worker

Fatma ŞAHİNLİ, 2024

1. GİRİŞ

Zaman yönetimi çalışmaları, iş yerinde daha verimli olmak isteyen kişilerin üstlendikleri faaliyetlerde zaman kullanımını analiz etmek amacıyla gerçekleştirilmektedir. Başarılı bir etkinlik için önceliklendirme ihtiyacı, listelerin oluşturulması ve kullanılması ve etkinliklerin bireyin takvimindeki belirli zaman aralıklarına atanması esastır. Faaliyetlerin yönetilebilir parçalar halinde tamamlanabileceği varsayımına dayanarak, kişinin arzu ettiği hedeflere ulaşmak için günün yükümlülüklerini yerine getirmesine izin verilmesi, bir etkinliğin personelin gereksinimlerine uygun olarak düzenlenebileceğinin temel göstergeleri olacaktır (Awosusi, 2011; Ahmad vd., 2012).

Performans, çalışanların uzmanlık ve becerilerine dayalı olarak gerçekleştirdiği eylemlerin ortaya çıkan sonuçlarını içermektedir. Hastane ortamında çalışanların performansı, hedefin başarılmasına doğru giden, örgütün gelişmiş üretkenliğine katkıda bulunan tüm çalışanların becerilerinin, çabalarının ve yeteneklerinin birikmiş sonucudur (Ellinger vd., 2003). Çalışan performansı, hastane başarısına önemli katkı sağlayan kritik faktörler arasında yer almaktadır. Zaman yönetimi becerileri, çalışan performansının artmasında önemli bir rol oynamaktadır (Gitongu vd., 2016).

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının zaman yönetimi becerileri ile bireysel performans uygulamaları arasındaki ilişki incelenerek literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır. Bununla birlikte zaman yönetimi ve bireysel performans algısının sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi de hedeflenmiştir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Zaman Yönetimi

Bu bölümde zaman yönetimi kavramı, önemi, yaklaşımları ve zaman tuzakları detaylı bir şekilde anlatılmıştır.

2.1.1. Zaman Yönetimi Kavramı

İnsanların iş hayatında başarılı olmasını etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Zamanı iyi yönetme becerisine sahip olmak bu faktörlerden biridir.

Zaman yönetimi kavramının en eski tanımlarından birini yapan Lakein (1973)'e göre zamanı yönetmek, şu adımları içermektedir: İlk olarak, kişi neyi başarmak istediğini tanımlamalı ve bu hedefleri göreceli önem sırasına göre düzenlemelidir. Daha sonra, bu hedeflere ulaşmak için hangi görevlerin yerine getirilmesi gerektiğine karar vermeli ve bu görevleri de göreceli önem sırasına göre düzenlemelidir. Son olarak, mevcut zamana bakmalı ve en önemli görevden başlayarak şemalar veya listeler kullanarak kararlaştırılan görevleri planlamalıdır.

Zaman yönetiminin tanımı konusunda geçmiş çalışmalarda bir fikir birliğine varılamamıştır. Birçok yazar, zaman yönetiminin ihtiyaçları tespit etme, bunları elde etmek için amaçlar belirleme ve erişmek için ihtiyaç duyulan görevleri sıralama ve planlama sürecini içerdiğini öne sürmektedirler (Lakein, 1973). Bu nedenle zaman yönetimi farklı şekillerde ifade edilmiştir. Bunlar: zamanı yönetme teknikleri (Jex ve Elacqua, 1999; Davis, 2000; Macan 1996; Mudrack, 1997); zamanı etkili kullanma tekniği, özellikle gereken birçok görevi yerine getirmek için yeterli zamana sahip olmak (Woolfolk ve Woolfolk, 1986; Slaven ve Totterdell, 1993; Orpen, 1994); planlama ve zaman ayırma (Burt ve Kemp, 1994; Francis-Smythe ve Robertson, 1999); bireylerin zaman kullanımlarını ne derece yapılandırılmış ve amaçlı olarak algıladıkları (Vodanovich ve Seib, 1997; Strongman ve Burt, 2000; Sabelis, 2001; Bond ve Feather, 1988); zaman kullanımı hakkında fikir edinmenin bir yolu (Koolhaas vd., 1992); aktiviteleri takip etmek için mevcut zamanı arttırma tekniği (King vd., 1986); entelektüel üretkenliği maksimize etmeye yönelik uygulamalar

(Britton ve Tesser, 1991); zamansal alanda kendi kendini düzenleme süreçlerinin bir uygulaması (Griffiths, 2003); planları ve bunların etkinliğini tartışmayı amaçlayan öz düzenleme stratejileri (Eilam ve Aharon, 2003); bireyin arzuladığı hedeflere ulaşmasını sağlamak için tasarlanmış prosedürlerin kullanılması (Hall ve Hursch, 1982); bir önceliklendirme planı geliştirerek faaliyetlerin göreceli önemini değerlendirme yolları (Kaufman-Scarborough ve Lindquist, 1999); üretkenliği kolaylaştırdığı ve stresi azalttığı düşünülen davranış kümeleridir (Lay ve Schouwenburg, 1993).

Roe (2005)'e göre zaman yönetimi, amaca yönelik belirli faaliyetleri gerçekleştirirken zamanı etkili bir şekilde kullanmayı amaçlayan davranışlardır. Roe (2005), zamanın kullanımının kendi başına bir amaç olmadığını ve tek başına gerçekleştirilemeyeceğini vurgulamaktadır. Odak noktası, zamanın etkili bir şekilde kullanılmasını ima edecek şekilde gerçekleştirilen bir çalışma görevini veya akademik bir görevi yerine getirmek gibi amaca yönelik bazı faaliyetler üzerindedir.

Peeters ve Rutte (2005)' e göre zaman yönetimi, hedeflerin belirlenmesi ve önceliklendirilmesi, görevlerin planlanması ve ilerlemenin izlenmesidir.

Tutar (2003)'a göre ise zaman yönetimi gerçekçi bir durumu ifade etmekte olup, düzen ve verimlilik doğrultusunda belirli bir süreç içerisinde ulaşılmak istenen hedeflerin yerine getirilmesidir (Tutar, 2003).

2.1.2. Zaman Yönetiminin Önemi

Yönetimin ve yöneticinin zamana olan talebinden ortaya çıkan zaman yönetimi konusunda, zamanın yönetilmesi önemli bir konudur. Zamanın sınırlı olma özelliğinden kaynaklanmasından dolayı zaman üretim ve tüketim kaynağı olarak görülmektedir (Ulusoy, 1996). Zaman yönetiminin temel eylem sahası, kişilerin özel hayatı ve üst seviye yöneticilerden alt seviye personele kadar tüm personelle ilişkilidir. Zaman yönetiminin temel odak noktası, kişilerin ve özellikle de yönetim kadrosunun zamanlarını etkili ve verimli biçimde değerlendirebilmelerini sağlayabilmektir. Zamanı etkin yönetmek veya kullanmak, sahip olunan her saati,

dakikayı belirlenen hedef ve gaye doğrultusunda planlayarak kullanmaktır (Uğur, 2000).

Zamanı etkin kullanmaya dönük yapılan bilinçli faaliyetlerin hem yöneticiler hem de personel için çeşitli faydaları bulunmaktadır. Zamanın etkili kullanımıyla; belirlenen bir zaman diliminde fazla ve hızlı iş yapabilme yeteneğine sahip olmaları sebebiyle yöneticilerin, çeşitli iş gerçekleştirebilmeleri, kurumun faaliyetlerinin başlangıç ve bitişleri arasındaki zamanın kısaltılabilmesi sonucu, hizmetin pazara sunulması ve üretiminde öncelik sağlayabilmesi mümkündür (Sucu, 1996). Bununla birlikte zamanın etkili kullanılması zor olabilir. Yöneticilerin etkili zaman kullanımını engelleyen çeşitli faktörler vardır. Yöneticilerin zamanlarını etkin kullanabilmeleri önemli ölçüde zaman kullanımlarını engelleyen problemleri veya zaman tuzaklarını belirlemelerine bağlıdır.

Malita (2011)'ya göre zaman yönetiminin önemi şu şekilde sıralanabilir:

- Kaynakların mümkün olduğunca en iyi şekilde kullanılmasını sağlaması,
- Verimliliği artırması,
- Karar verirken en doğru seçeneğin tercih edilmesi,
- İş ile ilgili stresin azalması,
- İş disiplininin artması,
- Yeni fırsatlar öğrenilmesi,
- Dikkat dağınıklığını azaltması,
- Daha iyi planlama ve tahmin imkânı sunması açısından önemlidir.

2.1.3. Zaman Yönetimi Yaklaşımları

Covey vd. (2013) tarafından zamanın etkili ve verimli kullanılabileceğine dair farklı yaklaşımlar olduğu belirtilmektedir. “Düzenli Yaşama Yaklaşımı”, “Savaşçı Yaklaşımı”, “Hedef Belirleme Yaklaşımı”, “ABC Yaklaşımı”, “Sihirli Araç Yaklaşımı” ve “Beceri Yaklaşımı” olarak sıralanan bu yaklaşımlar aşağıda açıklanmıştır.

2.1.3.1. Düzenli Yaşama Yaklaşımı

Zaman yönetiminde gerçekleşen problemlerin büyük bir bölümünün yaşamımızdaki programsızlıktan ortaya çıktığını ifade eder. Bireyler genellikle istediği bir şeyi anında bulamayabilir. Yoğun hayatın kargaşası içinde onun için değerli olan bazı şeyleri kaybedebilir. Gelen-giden belgeler, dosyalama, hatırlatma ve veri tabanı sistemleri bunlara örnektir (Sabuncuoğlu ve Paşa 2002; Jeorge ve Jones, 2000).

Düzenli yaşama yaklaşımı bireyselliğin yanında örgütsel bir çalışma alanı olarak da görülmektedir. Kriz dönemlerinde örgütler değişim mühendisliğinin mecburi olduğunu bilerek, toparlama dönemine girmeye çalışmaktadırlar. Örgütleri bu kriz döneminden çıkarmak için yöneticilerin görev ve sorumluluklarını yerine getirirken, personele de örnek olabilecek davranışlarda bulunmalı ve bu doğrultuda iş ortamını, kendi hayatını ve kullanmış olduğu eşyaları bir düzen içerisinde sıralayarak kendisine çeki düzen vermelidir (Tengilimoğlu vd., 2007).

2.1.3.2. Savaşçı Yaklaşımı

Bireyin zamanının korunması ve üretim üzerine odaklanmaktadır. Bu yaklaşım, bireyin dış çevreden kendini yalıtarak, yalnız kalınabilecek bir yere çekilmek, daha önemli işlere zaman ayırabilmek için başkalarına yetki devretmek gibi teknikleri içermektedir. Bu yaklaşımın güçlü yanı, zamanın sorumluluğunu üstlenmek ve bağımsız çalışarak üretken olmaktır. Sınır koy, “hayır” de, insanları çalışma odandan çıkar gibi bir bakışın güdülerek başkalarına olumsuz yaklaşılması ise zayıf yanlarını oluşturmaktadır (Güçlü 2001; Covey vd. 2013).

2.1.3.3. Hedef Belirleme Yaklaşımı

Bireyin ne istediğini bilerek, bunu başarmak için çaba harcanması gerektiğini savunmaktadır. Uzun, orta ve kısa dönemli planlama, hedef belirleme, kendini güdüleme gibi teknikleri içermektedir. Amaçlarını belirleyip bunlara ulaşabilen kişilerin genelde istediklerini başardıkları gerçeği bu yaklaşımın güçlü yanını oluşturmaktadır. Olağanüstü çaba gösterilerek amaca varıldıktan sonra beklentilerin karşılanmaması durumunda yaşanan hayal kırıklığı ise bu yaklaşımın zayıf tarafıdır (Tutar, 2015; Covey vd. 2013; Sabuncuoğlu vd. 2010).

2.1.3.4. ABC Yaklaşımı

Gelenekçi fikir olan bu yaklaşım, kritik işlerin önceliğinin olması temelinden yola çıkar. Önemli işlerin, bireylerin inandığı ve değerli bulduğu fikirlerle ilgili olduğu, öncelikle acil olan önemli işlerin yapılmasının yararlı olacağını ifade eder. Bu yaklaşımın olumsuz tarafı ise öncelikler belirlenirken, yaşamsal kalite, kurallar ve doğal olan kanunların belirlediği gerçekleri görmezden gelmesidir. Bu durumda insanların hayatının akışına ters olan, doğa kanunları ile çelişen değerleri özümsemesi hali ortaya çıkar ki, bu defa da insanlar engellenme ve başarılı olamama hali hissedebilirler (Paşa, 2001).

2.1.3.5. Sihirli Araç Yaklaşımı

Başarılı eylemlerin doğru araçlarla gerçekleştirilebileceğine dayanan bu yaklaşım da doğru aracın seçilmesi bireyin iş ve yaşam kalitesi üzerinde oldukça etkilidir. Üstün donanıma sahip bilgisayarlar, kullanıcısının faaliyetlerini kolaylıkla gerçekleştirebilmesine yardımcı olmakta ve bu nitelikler personelin zaman yönetimini daha etkin ve sihirli bir şekilde yapmasına destek olmaktadır. Sihirli araç yaklaşımının odak noktası, araçların etkili biçimde kullanılabilmesidir. Bu doğrultuda, doğru araçlar kullanılarak yapılacak işler az zamanda ve verimli bir şekilde bitirilebilir (Tutar, 2015).

2.1.3.6. Beceri Yaklaşımı

Bireyin çeşitli yetenek ve uzmanlık bilgisine hakim olması ile etkili olabileceğini iddia eden bu yaklaşıma göre beceriler şu şekilde sıralanabilir (Güçlü, 2001; Sabuncuoğlu vd. 2010; Covey vd., 2013; Tutar, 2015).

- Planlayıcı kullanma,
- Yapılması gereken işler için liste oluşturma,
- Hedefler belirleme,
- Yetki devretme,
- Planlama,
- Öncelikleri sıraya koyma.

Bu yaklaşımın güçlü yanı, çalışanlara mesleki beceriler kazandırması olup, zayıf yönü bireylerin karakter ve davranışlarını ilkelerle uyumlu kılma zorunluluğudur (Sabuncuoğlu vd., 2010; Tutar, 2015; Covey vd., 2013).

2.1.4. Zaman Tuzakları

Bireysel ve kültürel özelliklerden veya sosyal ilişkilerden ortaya çıkan ve zaman israfına neden olarak, zamanın etkin kullanılmasını engelleyen etmenler zaman tuzakları olarak ifade edilmektedir (Tunçer, 2012).

Zaman tuzakları hem içten hem de dıştan gelen tehlikeleri içermektedir. Zaman tuzağına düşmemek özel yaşamdaki etkinliklerden vazgeçmek anlamına gelmemekte, zamanı etkin bir şekilde kullanarak hem iş hem de özel yaşam için gerekli olan zamanı yönetmek anlamına gelmektedir. Enerji ve zaman kayıplarına yol açan tuzaklara karşı en iyi savunma onlardan kaçınmaktır. Çok çalışanın değil, etkin çalışanın başarılı olduğu gerçeği göz önünde bulundurulduğunda, etkin olmak

isteyen bir kişinin ya da yöneticinin önce zamanını nasıl kullandığını ve kötü kullanmasına neden olan etmenleri belirlemesi gerekmektedir (Duncan, 2005; Özer, 2012; Tunçer, 2012). Bireylerin zaman kaybı en aza indirildiğinde veya yok edildiğinde performansı önemli ölçüde artacağı düşünülmektedir (Arnold ve Pulich, 2004). Örgütlerde zaman yönetimini engelleyen etmenlerin bilinmesi ve bunlardan kaçınmak için uygun ortamın sağlanması verimliliği artırmaktadır (Qtait ve Alarab, 2018). Bu konuda bilimsel yazın incelendiğinde, zaman tuzaklarının kişiden, işten ve yönetsel anlayışından kaynaklandığı görülmektedir.

2.1.4.1. Kişisel Zaman Tuzakları

Zamanı etkin ve verimli kullanmak, örgütsel ve yönetsel yaşamda gerçekleştirilmesi zor bir durum olabilir. Zaman tuzaklarının birçoğu kişinin kendisinden kaynaklanmaktadır. Zaman tuzaklarına yakalanmamak ve zamanlarını verimli kullanmak isteyen kişilerin öncelikle bu zaman tuzaklarını belirlemeleri, alışkanlıklarını gözden geçirmeleri ve çözüm üretmeleri gerekmektedir (Özer, 2012; Öztürk ve Babacan, 2012). Kişiden kaynaklanan zaman tuzaklarına aşağıda kısaca değinilmiştir.

- **Erteleme:** İnsanların zamanlarını akıllıca yönetebilmeleri ile zamanı kötüye kullanma eğilimleri bilimsel araştırmaların konusu olmaktadır. İlkine uygun olarak, zaman yönetimi, kişisel ve mesleki bağlamda önemli amaçların ve başarının gerçekleştirilmesini destekleyen stratejik bir süreci yansıtırken; erteleme gereksiz gecikmeleri ve sonuçta performansı sınırlayan ve kişinin amaçlarına ulaşma yeteneğini engelleyen, zamanın yanlış kullanımı olarak kabul edilen davranışları belirtmektedir (Wolters vd., 2017).
- **Öz Disiplin Yokluğu:** Bireyin otorite korkusu yaşamadan içinden gelen doğru davranışları seçebilmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Öz disiplini düşük kişiler, kendilerini zaman baskısı altında hissetmekte, kendilerinden neyin niçin beklendiğini kavrayamamakta ve önceliklerini belirlemede zorluk çekmektedir. Öz disiplin yokluğu kişilerin zamanlarını verimli kullanmamalarına ve zaman kayıpları yaşamalarına neden olmaktadır (Tutar, 2015). Zaman yönetimi; zamanı en iyi şekilde kullanabilmek, nerede boşa

zaman harcadığını belirleyebilmek, uzun veya kısa vadeli hedeflere odaklanabilmek ve yetki devrini yapabilmek için öz disiplini gerektirmektedir (Lévesque ve Stephan, 2019).

- **Bireysel Hedeflerin Belirsizliği:** Yaşamımızı yönlendirecek bir bakış açısı kazandıran hedeflerdir. Hedef belirleme, bireyin sınırlarını kaldırması ve kendine ulaşılacak yeni sınır noktaları belirlemesidir (Sabuncuoğlu ve Paşa, 2002). Bireylerin yaşamını etkileyen koşullar ve duygular onların hedef, misyon ve vizyonlarının temel belirleyicileridir. Bu kapsamda hedefler herkes için farklıdır. Kişisel hedefleri olmayanların ise bilinçli hareket edip planlama yapamayacakları için zamanlarını da etkin bir şekilde yönetemeyecekleri düşünülmektedir (Barhyte ve Dawn, 2005).
- **Dağınık Masa:** Çalışma masasının ve dosyalama sisteminin dağınıklığına izin vermek iş üzerindeki kontrolü kaybettirir, bu durum dikkatin dağılması ile birlikte, gerginlik ve yorgunluk hissi yaratarak üretkenliği yok eder (Daştan, 2012). Zamanın çoğu dağınık masa/ sistem üzerinde bir şeyler aramakla geçmekte olduğu düşünüldüğünde önemli ölçüde zaman kaybı yaşanmasına yol açacaktır (Adair, 2015).
- **Kararsızlık:** Alternatifler arasından seçim yapmayı zorunlu kılan dinamik bir düşünme, eylemi gerçekleştirme ve faaliyetlerin tasarlandığı gibi gerçekleşip gerçekleşmediğinin kontrol edilmesi süreci karar verme olarak tanımlanabilir. Gerçekleştirilmesi gereken bir iş veya çözülmesi mecburi olan problemlerle ilgili sınırlı bilgiye sahip olmaktan kaynaklanan durum ise kararsızlıktır. Bazı koşullarda etkin olmayan kararın, kararsızlıktan daha etkili olduğu ifade edilebilmektedir. Bununla birlikte plan ve hesap yapılmadan hızlı bir şekilde alınan karar da kararsızlık kadar önemli bir zaman tuzağıdır. Kararsızlık sebebiyle zaman kaybedilebildiği gibi hızla alınan bir karar neticesinde sürecin tekrar başlama riski de zaman tuzağı arasındadır (Yılmaz ve Aslan, 2002).

- **Mükemmeliyetçilik:** Yapılacak bir işe fazla odaklanmak ve bununla beraber her türlü detaya takılmak olarak ifade edilen mükemmeliyetçilik, personelin gereğinden fazla çaba göstermesine ve zamanını etkili kullanamamasına neden olabilmektedir (Scott, 1993). Bir diğer tanımda mükemmeliyetçilik, bazı insanların kişiler arası ilişkilerinde yüksek standartlar koyması, son derece yargılayıcı ve eleştirel tutum sergilemesi olarak tanımlanmaktadır. Mükemmeliyetçilik personelin uzun saatler boyunca çalışmasına etki yaparak, kişiyi fiziksel ve zihinsel olarak yormakla birlikte bunun yanında bazen de hedeflenen sonuçlara ulaşılmasını engelleyebilmektedir (Kaya ve Peker, 2016).
- **Hayır Diyememek:** Gerçekleştiremeyeceği işleri kabul etme veya farklı sebeplerle “hayır diyememe” kişisel zaman tuzakları arasındadır. Bazen “Hayır” diyebilmek salt zaman yönetimi için değil, bireyin hayat kalitesi, düzeni ve iyiliği için mecburidir. Bireye ve çalıştığı kuruma zaman kaybı yaratacak bir durumu “hayır” diyerek kabul etmemesi, tek başına bir zaman yönetimi faaliyetidir. Birey, çevresindeki kişilere “hayır” diyemediği sürece, yapılması gereken pek çok işin aksayacağı aşıkardır (Tengilimoğlu vd., 2011). Karşıdaki muhatabı reddettiği veya kırdığını düşünen birey genel olarak “hayır” diyemeyecektir. Ancak bu durumun süreklilik arz etmesi, iyi niyetin suiistimal edilmesine de kapı aralayabilir. “Hayır” demekten çekinmenin birçok nedeni vardır. Örneğin; kişinin sevilme veya takdir edilmek istemesi nedeniyle “hayır” diyememesi. Ancak zaman; bu hoşgörü için çok kısıtlıdır. Her verilen “evet” cevabı mevcut zamanı azaltarak, kişinin aşırı sorumluluk yüklenmesine ve gerilmesine neden olmaktadır (Mackenzie ve Nickerson, 2009).
- **Önceliklerin Belirsizliği:** Bireysel ve iş yaşamındaki zaman yönetimi sırasında, personeli zaman tuzağı ağına düşüren nedenlerden birisi de önceliklerin belirlenmemesidir. Yapılacak işleri önem sırasına göre planlamayan personel; aynı anda birçok işle meşgul olabilir, karar verme süresi uzayabilir, işleri önem ve aciliyet sırasına koyamayabilir ve bazı işleri panik halinde tamamlamaya çalışabilir. Bunun sonucu olarak da personel hem

verimli olamaz hem de zamanını etkili kullanamaz. Bu doğrultuda personel zaman yönetimi becerini etkin kılabilmek için, kendileri açısından önem arz etmeyen işleri bir tarafa bırakmalı ve asıl tamamlanması gereken işlere zaman ayırmalıdır (Tengilimoğlu vd., 2007).

- **Stres ve Zaman Baskısı:** Çalışma ortamında personelin yaşamış olduğu stresin en büyük sebepleri arasında zamanı kötü kullanmak gelir. Stresin, bağışıklık sistemini bastırarak bedenin hastalıklara karşı direncini düşürdüğü bilimsel bir gerçektir. Bireyin karar verme gücünü ve performansını zayıflatır, kişiyi mutsuz ve özgüvensiz yapar ve sonuç olarak zihinsel ya da bedensel hastalığa hatta çöküşe bile neden olabilir (Rodoplu ve Akdemir, 2001). Personel en fazla çalışma ortamında bu stresle karşı karşıya kalmaktadır. İş yükünün fazla olması, görevlerin zamanında bitirilememesi, çalışma koşullarının uygun olmaması ve örgüt politikaları gibi nedenlerden stres oluşabilir ve bu durum personel üzerinde etkili olabilir (Karaoğlu, 2006).
- **Açık Kapı Yaklaşımı:** Açık kapı politikası, bir yöneticinin her an görüşmeye hazır durumda bulunması olarak belirtilir. Ayrıca açık kapı politikası bazı yöneticiler için övünç kaynağı olmaktadır. Bu yöneticiler, “benim kapım her zaman herkese açıktır” anlayışı ile diğer yöneticilerden farklarını göstermektedir (Akgemci vd., 2003). Açık kapı yaklaşımının yöneticinin personel üzerindeki etkililiğini kısmen yükselttiği ifade edilse de bu uygulamanın aşırı kullanılması ile, ümit edilenin aksine yöneticinin etkililiği düşürebilir. Astlarını tanıma, açık ve sürekli iletişimi sağlamak için ihtiyaç duyulan bu politika, zaman içerisinde yozlaşarak, her personelin “bir merhaba demek” için uğradığı ve yöneticinin dikkatinin dağılmasına ve çalışmalarının kesintiye uğramasına sebep olan bir anlayışa dönüşebilir. Bunu önlemek için fiziksel anlamda açık ofis politikasından vazgeçilerek bunun yerine her an olmasa bile belirli zaman dilimlerinde kendisine ulaşılabilir yönetici politikası izlenmesi daha doğru olur (Sabuncuoğlu ve Paşa, 2002).

2.1.4.2. İşten Kaynaklanan Zaman Tuzakları

İşten kaynaklanan zaman tuzaklarına aşağıdaki başlıklar altında değinilmiştir.

- **Beklenmeyen ziyaretçiler:** Beklenmeyen bir ziyaretçi çoğunlukla çalışma programının aksamasına neden olabilir. Yapılan bir araştırmada; beklenmeyen ziyaretçilerin işleri kesintiye uğratarak, dikkatlerini dağıtmak suretiyle yeniden işe odaklanmanın zaman alacağı ifade edilmiştir (Battles, 2005). Yapılan bir diğer araştırmada ise patron, iş arkadaşı veya iş dışındaki arkadaşlar gibi ziyaretçilerin personelin işlerini aksatmasının çoğu kurumda başlıca zaman tuzağı olduğu belirtilmiştir (Ellet, 2005).
- **Sık ve uzun telefon görüşmeleri:** Telefonun yöneticiler için zaman tuzağı olmasının sebeplerinden biri her duruma hâkim olma isteğidir. Diğer nedenler; öz denetim anlayışının olmaması, bireyleri kıramama ve sekreterlerden yeterince faydalanamama şeklinde sıralanabilir. (Sabuncuoğlu, 2002). Bu durumda asistanlar doğru yönlendirildiği takdirde başarıya ulaşılabilir. Asistanlar gelen görüşme talebinin, önemli veya acil olduğuna karar veremiyorlarsa, uygun bir dille ret cevabı vermelidirler. Bu tür telefonlar, işlerin yoğun olmadığı veya mesai bitimine yakın zamanlarda cevaplanırlarsa zaman israfı engellenebilir.
- **Bürokrasi ve kırtasiyecilik:** Bürokrasinin bir ürünü olan kırtasiyecilik fonksiyonelliği ve verimliliği ortadan kaldırmaktadır. Örgütlerin büyümesi sonucunda kırtasiyecilikte, önemli bir problem haline gelmektedir. Kırtasiyecilik örgütteki faaliyetlerin gerçekleştirilmesini ve yönetimin hazırladığı plan ve stratejilerin uygulanmasını engellemektedir. Bu sebeple örgüt içinde kırtasiyeciliğin oluşmaması için gerekli önlemler alınmalıdır. Bu önlemlerin uygulanabilmesi için iç kontrol araçları kullanılarak gerekli mücadele yapılmalıdır (Smith, 1998).

- **Elverişsiz çalışma ortamı:** Dağınık masa ve büronun düzensizliği zaman yönetimini engelleyen unsurlardır. Bu durumun başlıca nedeni ise plansızlıktır. Düzensizlik ve karmaşıklık personelin iş üzerindeki kontrolünü kaybetmesine, dikkatinin dağılmasına, verimliliğinin düşmesine, yorgunluğa, strese ve dolayısıyla zaman kaybına neden olabilir. Scoot'a göre, yöneticilerin üçte birinin düzensizlik sorunu bulunmaktadır. Bunun bir belirtisi de karışık masadır. Zor ve sıkıcı işler, okunmamış raporlar, tamamlanmamış işler, masanın üzerinde durmadan birikir. Ayrıca önemli dokümanların, yazışmaların ve projelerin yanlış yerlere konulması da çok sık görülen bir durumdur. Birçok yönetici bu durumun zaman kaybettiğini belirtmektedir (Josephs,1996).

2.1.4.3. Yönetmel Zaman Tuzakları

Örgütün yapısı ve yönetim tarzından kaynaklanan zaman tuzakları aşağıdaki başlıklar altında ele alınmıştır.

- **Yetki devrinden kaçınma:** Yetki devri, başkalarına genel denetiminiz altında belirli görevleri yerine getirme yetkisi vermektir. Yetkinin devredilmesi, personelin daha üretken ve yaratıcı olmasını sağlayabilir. Yetki vermenin tüm faydalarına rağmen, birçok kişi hâlâ buna direnmektedir. Riskli olması, çalışanların çok iyi performans göstereceğinden ve belki de görevlendirenin işini devralacağından korkmaları, hamallık yapmaya meyilli olma, oturup düşünmenin zor gelmesi, yetki devri ile iş takibinin yavaşlayacağı düşüncesi, her şeyin tepesinde olma isteği, çalışanların işi daha iyi yapma korkusu vb. yöneticilerin yetki devretmek istememelerinin nedenleri arasında yer almaktadır (Alexander ve Dobson, 2008; Adair, 2015).
- **Krizler:** Kriz ortamlarında, personel bir problemi çözüp, diğer problem için çözüm teknikleri bulmaya çalışırken veya problemleri sınırlı da olsa kontrol altına almaya çalışırken, asıl bitirmeleri gereken işlere yeterli zamanı ayıramadıkları için baskı yaşamaya başlar (Akatay, 2003). Kriz, personel için mental bitkinliğe, üretkenliğin azalmasına ve korkmasına sebep olur. Krizin ortaya çıkmasıyla birlikte örgütlerde kaos başlar ve zamanın etkili

kullanılmasını engeller. Yöneticilerin kriz ortamlarında doğru planlamayı yapmaları ve personelin zaman ve stres baskısını algılamaması için kurumun işlerini öncelik sırasına göre ayarlamaları önemlidir (Daştan, 2012).

- **Yetersiz iletişim:** Örgütsel yapı içerisinde ilişkilerin hangi araçlarla ve nasıl gerçekleştirileceği büyük bir problemdir. Örgütte formal iletişim kanalları işlemiyor, sürekli tıkanıyorsa, astlar ve üstler arasında hiyerarşik kademe çok ise o kurumda iletişim problemleri yaşanabilir ve buna bağlı olarak yanlış yapılan işleri düzeltebilmek, zaman kaybına sebep olacaktır (Sabuncuoğlu ve Paşa, 2002).
- **Koordinasyon eksikliği:** Koordinasyon, bir işin etkili bir biçimde yapılabilmesi için insan çabalarını bir araya getiren; bu işbirliğini en uygun olan ortam, zaman, eleman ve malzemeye gerçekleştirilmesini sağlayan bir işlevdir. Koordinasyon, departmanlar arasındaki işbirliğinin kalitesidir. Bu kalite yüksek seviyede ise departmanlar arasındaki anlaşmazlık, çatışma ve hedefe odaklanma gibi sorunlar azalabilir, işbirliği seviyesi ve koordinasyon yükselebilir (Sabuncuoğlu vd., 2010).
- **Gereksiz toplantılar:** Günümüzde yöneticilerin en fazla zamanını alan konuların başında toplantılar gelmekte olup, toplantılardan şikâyet etmeyen yönetici hemen hemen yoktur. Bununla birlikte yöneticiler, örgütte katılımcı yönetim tarzını uygulamak, bilgi alışverişinde bulunmak, koordinasyon sağlamak, problem çözmek ve karar vermek için toplantı düzenlemek ve başarıyla yönetmek zorundadır (Aytürk, 2007). Toplantılar klasik zaman tüketicilerdir. Konuyla ilgisi olmayan konuşma yapanlar, amaç dışı tartışmalara girenler, hazırlıksız katılım sağlayanlar, kontrolü kaybeden toplantı başkanı, ihtiyaç olduğu için değil, toplanmış olmak için organize edilen toplantılar, yöneticilerin zamanlarına el koyan durumlardır (Akataş, 2008). Yöneticilerin bu sebepleri ortadan kaldıracak önlemler almasıyla, yaşanabilecek zaman tuzakları engellenebilir (İğdeler, 2001).

- **Yönetmel amaçların belirsizliğı:** Yönetmel amaçların belirlenmesi, kişilere ve diğler bölümlere çalışma planlarını hazırlamaları, yöneticilere ise tercih konusunda destek olmaktadır (Akçay, 2008). Amaçların net ve kesin olmaması durumunda örgütler, yönetmel amaçlarını gerçekleştiremeyebilir ve rekabet üstünlüğünü kaybedebilir (Tutar, 2015). Zaman yönetimi, amaca yönelik davranışlarda zamanın etkin ve verimli kullanımını sağlamaktadır (Hensley vd., 2018).
- **Merkezi yönetim anlayışı:** Yetki ve kararların üst kademede toplanması örgütün merkezi yapısının bir sonucudur. Merkezi yapıda olan örgütlerde karar alma sınırlıdır ve yetki devri uygulanmaz. Bu durumun sonucu olarak da astların gelişimi yavaşlayabilir ve bireysel yetenekler körelebilir. Yetki alamayan astların, yaşadıkları problemlerin çoğunu üst yöneticilere aktarmalarından dolayı kararların alınması uzayacak ve etkililiğı düşecektir. Bu yönetim anlayışı, personelin sorumluluk anlayışını ve inisiyatifini azaltır. Bununla birlikte üst yöneticilerin, asıl işlerle ilgilenememelerinden dolayı örgütün ana hedefleriyle uğraşacak zamanları azalır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008).

2.2. Bireysel Performans

Bu bölümde performans kavramı, bireysel performans kavramı, boyutları, unsurları, bireysel performansı etkileyen faktörler, görev ve bağlamsal performans detaylı bir şekilde anlatılmıştır.

2.2.1. Performans Kavramı

Performans hem iş hayatında hem de günlük yaşamda sıklıkla kullanılan bir kavramdır. Buna rağmen literatürde performans ile ilgili yakın anlam taşıyan çeşitli tanımlar bulunmaktadır. 1990'ların başından itibaren performans kavramının daha derinlemesine incelenmesine yol açtı ve bu da önemli ilerlemeler sağladı (Charbonnier-Voirin ve Roussel, 2012; Borman ve Motowidlo, 1993; Campbell, 1990; Campbell vd., 1996; Motowidlo, 2003; Sackett, 2002; Schmidt ve Hunter, 1992; Van Dyne, Cummings ve Parks, 1995; Viswesvaran ve Ones, 2000) öyle ki performans artık açıkça bir işletmenin hedeflerine ulaşmak için gereken davranışların veya bireysel eylemlerin bütününe yansıtan çok boyutlu bir yapı olarak kabul edilmektedir (Austin vd., 1991; Campbell, 1999; Mitchell, 1983; Naylor vd., 1980; Motowidlo, 2003).

Performans amaçlı ya da planlanmış bir faaliyet sonucunda elde edileni nicel ya da nitel olarak belirleyen bir kavramdır. İşletme açısından performans, örgüt hedeflerine ulaşabilmek için gösterilen tüm faaliyetlerin değerlendirilmesidir (Pakdil, 2005). Performans, herhangi bir görevin gereği olarak önceden belirlenen standartlara uygun davranışların sergilenmesi ve beklenen amaçlara yaklaşma derecesi olarak tanımlanabilir (Aksoy, 2001).

Performansın belirlenebilmesi için, ortaya koyulan faaliyetin sonucunun değerlendirilmesi gerekir. Değer, bir faaliyet neticesinde oluşan varlık ya da olgunun anlatılabilir, anlaşılabilir, bireyselliği azaltılmış, nesnelliği artırılmış olarak ifadesinde kullanılan bir ölçüdür. Değerler, ölçüm fonksiyonu sonucunda belirlenir ve bu değerlerin her biri performans göstergesidir (Akal, 2000). Bazı yazarlar tarafından performans kavramı şu şekilde tanımlanmıştır:

- Performans, personelin belirli bir dönem içerisinde görevini gerçekleştirerek elde ettiği neticelerdir. Bu neticeler olumlu ise, iyi bir performansa sahip olduğu, olumsuz ise performansın düşük olduğu kabul edilir (Özgen vd., 2005; Erdoğan, 1991).
- Performans, çalışanların uzmanlık ve becerilerine dayalı olarak gerçekleştirdiği eylemlerin ortaya çıkan sonuçlarını içermektedir (Ellinger vd., 2002).
- Performans mükemmeliyeti arama olarak değerlendirilebilir (Akşit, 2006).
- Performans etkililik ve üretkenliğin gerçekleştirilmesidir (Manzoor, 2012; Adler ve Benbunan-Fich, 2012).
- Performans, belirli bir amaç doğrultusunda varılan nokta, elde edilen çıktı (Akal, 2000), sonucu belirleyen kavram (Şimşek ve Nursoy, 2002) veya işlerin ne ölçüde gerçekleştiğinin tespitidir (Bingöl, 1990).
- Performans, personelin çalışma kapasitesini, verilen görevi belirlenen zaman içerisinde başarıyla tamamlayabilme yüzdesidir (Yıldız vd., 2008).

Performans ile ilgili yapılan bu tanımlamaları "amaçlı ve planlanmış bir faaliyet neticesinde elde edilen nicel ya da nitel olarak belirleme" şeklinde birleştirilebilir (Gülcü vd., 2004).

2.2.2. Bireysel Performans

Örgütler, dünya çapında şiddetli bir rekabetle karşı karşıya olup, bu nedenle rekabet avantajı olarak insan kaynaklarının önemini farkındadır (Dahkoul, 2018). Örgütler, sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmek için insan kaynakları yönetim sistemlerini kullanırlar. Bir kuruluşun insan kaynakları yönetimi yoluyla sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde etmesi için çeşitli koşulların karşılanması gerekir. Belki de ihtiyaç duyulan en belirgin koşul, işletmenin insan kaynağının yani

alışanlarının sergilemiş oldukları bireysel performanslarıdır (Jackson ve Schuler, 2022).

Çalışanlar performansları aracılığıyla organizasyon için rekabet avantajı yaratırlar, dolayısıyla organizasyonlar, çoğunlukla çalışanların mümkün olan en yüksek performans seviyelerine ulaşmanın yollarını bulmakla meşguldür (Liao ve Chang, 2004). Yöneticiler, bireysel performansın arttırılması yoluyla kurumsal hedeflere etkili ve verimli bir şekilde ulaşmayı amaçlamaktadır (Dahkoul, 2018).

İşyerindeki bireysel performans sıklıkla mesleki başarıyı veya belirlenmiş hedeflere ulaşmayı yansıtan bir dizi ilişkili kriterle birlikte tek bir küresel göstergeye göre tanımlanır. En sık kullanılan kriterler arasında üretkenlik, satışlar ve/veya mal ve hizmetlerin kalitesi yer alır. Bu şekilde tanımlandığında bireysel performans, verimliliğe benzer şekilde, yalnızca sonuçlara odaklandığı bir “kara kutu”dur (Bingham, 1926; Nagle, 1953).

Bireysel performans, hedefin başarılmasına doğru giden, örgütün gelişmiş üretkenliğine katkıda bulunan personelin becerilerinin, çabalarının ve yeteneklerinin birikmiş sonucudur. (Ellinger vd., 2003).

DeLone ve McLean (1992)’ne göre bireysel performans, görevin yerine getirilmesinde zaman verimliliğinin artması, iş performansının artması, karar verme etkinliğinin artması, bireysel üretkenliğin ve çabanın verimliliğinin artmasını ifade eder.

Başka bir ifade ile bireysel performans, organizasyonel başarıya önemli katkı sağlayan kritik faktörler arasında yer almaktadır. (Gitongu vd., 2016).

Bireysel performansın personelin çalışma davranışlarının bir neticesi olduğundan hareketle yönetim kademesinin de üzerinde önemle durması gereken konulardan biridir. Bunun nedeni personelin, bireysel performanslarının güçlü veya zayıf olmasının organizasyonu da direkt etkilemesidir. Organizasyonun performansının arttırılabilmesi ise öncelikli yönetimin görevi olduğuna göre personelin bireysel performanslarının arttırılabilmesi de yönetimin sorumluluğundadır (Bilgel vd., 2006).

Değerler, tutumlar, kişilik ve personelin becerisi de kadar motivasyonu da bireysel performansın geliştirilmesinde önemli bir faktör olup, en büyük sorumluluk yöneticilerindir (Marchant, 1999).

2.2.3. Bireysel Performansı Oluşturan Unsurlar

Odaklanma, yetkinlik ve adanma olmak üzere bireysel performans üç unsurdan oluşmaktadır.

- **Odaklanma:** Odaklanma, bireyin görev yaptığı örgütte negatif güç kullanımı ile ilgili kaygılarının bulunmaması ve değer üreten eylemlere dikkat etme becerisidir. Konsantrasyonu bozan hususlar performansı olumsuz etkileyebilmektedir. Personelin güven problemi yaşaması çalıştığı kuruma olan katkısını olumsuz etkileyerek, işinden uzaklaşmasına neden olabilir. Personel ile direkt temas halinde olan yöneticiler, vermiş olduğu operasyonel ve taktiksel kararlar ile personelin çalışanların odaklanma ve iş hayatını ciddi derecede etkileyebilmektedir (Mayer vd., 1990). Çalışma hayatındaki dikkatin odağı, personelin görevleri sırasında işi ve iş dışı hayatı ile ilgili ne düşündüğünü ifade eder. Personelin işini yaparken ilgi odağının yönü ve yoğunluğu önemlidir. Personel iş koşullarının belirli yönüne ne kadar fazla odaklanırsa ve diğer faktörlere ne kadar az odaklanırsa, işlerinin o belirli yönüne verdikleri tepkiler o kadar güçlü olabilir (Gardner vd., 1987). Personelin hissettiği depresyon, endişe, korku ve bireysel tatminsizlik gibi nedenler bilişsel bir göreve odaklanmasını engelleyerek, performansının olumsuz etkilenmesine etki yapabilir (Okumuş vd., 2022; Nordin vd., 2017).
- **Yetkinlik:** Yetkinlik, bir işte etkili ve/veya üstün performans sonuçları veren, bireye ait temel özelliklerdir (Boyatzis, 1982). Farklı bir tanım da ise yetkinlik, bireyin işindeki rolü ile görevlerinin önemli bir bölümüne etki eden, işteki performansı ile bağlantılı, kabul edilen standartlarla ölçülebilen, eğitim ve gelişim aracılığıyla ilerletilebilen bilgi, yetenek ve özellik gruplarıdır (Lucia ve Lepsinger, 1999). Yetkinlik, bireylerin performansını önceden bildiren, yüksek performans sergileyenleri diğerlerinden ayıran,

Çalışanların nasıl yapmaları ve hangi neticelere ulaşmaları gerektiğini kapsamaktadır (ifti ve ztürk, 2013; Margeret, 1999).

- **Adanma:** Bir fikre, bireye, kuruma ve kişinin kendisinden daha üstün gördüğü bir şeye karşı bağlılık gösterme ve gerçekleştirmek zorunda hissettiğı sorumluluğı ifade etmektedir (Balay, 2000; Yıldız vd., 2010). Bir diğer tanım da ise pozitif hissiyatla görev odaklı düşünme, görevine odaklanma gayreti ve yüksek düzeyde enerji ile göreve bağlılık olarak ifade edilmektedir (Caymaz vd., 2013). Dernovsek (2008)' göre işe adanma, personelin göreve bağlılığı ve duygusal yönü üzerinde pozitif bir etki yapmaktadır. Robinson vd., (2004)'ne göre işe adanma; örgüt ve örgütün değerine personeli tarafından sağlanan pozitif bir tutumdur. Örgüte adanmış bir personel, görevi ile ilgilenir ve örgüt yararına görev performansını yükseltmek için meslektaşları ile çalışır. Örgüt, işveren ve personel arasında iki yönlü ilişki gerektiren “adanma”yı desteklemek ve geliştirmek için çaba göstermelidir. (Bostancı ve Ekiyor, 2015; Sridevi, 2010).

2.2.4. Bireysel Performansın Boyutları

Uzun yıllardır araştırmalara konu olan bireysel performans kavramı, çeşitli araştırmacılar tarafından farklı şekillerde sınıflandırılmıştır.

Murphy (1989) bireysel performans kavramını; pozisyonadaki etkinlik, görev performansı, performansı etkileyen görev dışı davranışlar, kişilerarası ilişkiler, iş yeterliliğı ve işle ilgili beceriler ve görev bilgisi olmak üzere altı şekilde sınıflandırmıştır.

- Pozisyonadaki Etkinlik: İşle ilgili hedeflerin ve görevlerin başarıyla gerçekleştirilmesidir.
- Görev Performansı: Kişinin gerçekleştirebileceğı görevler, gerçekleştireceğı görevler ve etkililik değerlendirmelerini belirleyen toplam görev ve görev dışı davranışlar kümesidir.

- Performansı Etkileyen Görev Dışı Davranışlar: Güvenliği ihlal etme, kullanılan araç-gereçlere zarar verme ve iş kazalarını kapsayan yıkıcı ve zararlı davranışlardır.
- Kişilerarası İlişkiler: Etkili iletişimin yanı sıra başkalarıyla ilişkilerde etkinliği de içerir. Kişilerarası ilişkiler etkili takım performansına katkıda bulunur ancak diğer performans kategorileri üzerinde yalnızca sınırlayıcı bir etkiye sahip olabilir.
- İş Yeterliliği: Hem görev performansı hem de iş yeterliliği kriterleri aynı davranış alt kümesiyle (görev davranışları) ilgilidir. İkisi arasındaki fark, bu görevlerin gerçekleştirildiği koşullarda yatmaktadır. Görev performansı kriterleri, normal çalışma koşullarındaki performansla ilgilidir; burada: (a) rekabet eden görev talepleri yoktur, (b) kişi maksimum düzeyde performans sergilemek ve standart prosedürleri takip etmek için motive edilir ve (c) performans sürekli olarak izlenir.
- İşle İlgili Beceriler ve Görev Bilgisi: Yeterliliğe ulaşmak için, psikomotor becerilerden analitik becerilere kadar uzanan bir dizi beceriyle birlikte olgusal ve prosedürel bilgi birikimine hâkim olmaktır. Bu beceriler ve bilgi tabanları temel bileşenleri temsil eder; Yeterlilik ancak bu temellere etkili bir şekilde hâkim olunduğunda ve birleştirildiğinde elde edilir. Beceriler ve bilgi arasındaki temel ayrım, birincisinin zorunlu olarak bazı faaliyetlerin performansını içermesi ve muhtemelen bir miktar genelliğe sahip olması, ikincisinin ise belirli görevlere bağlı gerçeklere ve ayrıntılara hâkim olmayı içermesidir.

Borman ve Motowildo (1993) tarafından bireysel performans kavramı; görev ve bağlamsal performans olarak iki şekilde sınıflandırılmıştır.

- Görev Performansı: Personelin direkt teknolojik sürecin bir kısmını uygulayarak veya indirekt ihtiyaç duyulan hizmetleri veya malzemeleri

sağlayarak kuruluşun teknik çekirdeğine fayda sağlayan faaliyetleri gerçekleştirme etkinliğidir.

- **Bağlamsal Performans:** Bağlamsal faaliyetler önemli olup, görev eylemleri ve süreçleri için katalizör konumu gören sosyal, örgütsel ve psikolojik bağlamı biçimlendirerek, örgütsel etkinliğe fayda sağlar. Bağlamsal faaliyetler, resmi olarak işin bir parçası olmayan görev faaliyetlerini yerine getirmek için gönüllü olmayı ve görevlerin yerine getirilmesi için kuruluştaki diğer kişilere yardım etmeyi ve onlarla işbirliği yapmayı içerir.

Welbourne vd., (1998) ise bireysel performans kavramını; iş ve organizasyon rolleri, kariyer rolü, takım rolü, takım organizasyonları ve yenilikçi rolü olmak üzere beş şekilde sınıflandırmıştır.

- **İş ve Organizasyon Roller:** iş ve organizasyon rolleri, iş performansının boyutları olarak kolaylıkla tanımlanabilir. İş sahibi rolü, çalışan performansına ilişkin geleneksel olarak benimsenen görüşü temsil ederken, örgüt üyesi rolü, örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla ilişkili davranışlarla paralellik göstermektedir (Organ, 1988). Çalışanların işyerinde her iki rolü de yerine getirdikleri kanıtlanmıştır. Dahası, iş rolü ücretlendirme sistemleri (örneğin, liyakat ücreti, bireysel ikramiye planları) tarafından açıkça desteklenmektedir.
- **Kariyer Rolü:** Terfi sistemleri bireyleri kariyer başarısı için ödüllendirir (Noe vd., 1994). Kariyer rolünü vurgulayan bir diğer ücret sistemi de beceriye dayalı ücretlendirmedir (Ledford, 1991). Bu ücret programları, çalışanların eğitime katılmaları ve yeni beceriler edinmeleri durumunda taban ücretlerinde artış sağlanmasını sağlar. Ancak kariyer rolleri bir başka önemli nedenden dolayı performans modellerinde dikkate alınmalıdır. Çalışanlar ve işverenler arasında, her ikisinin de kariyer planlaması sorumluluğunu paylaştığı yeni bir psikolojik sözleşmenin gelişmekte olduğu yaygın olarak kabul edilmektedir. Psikolojik sözleşme, işverenlerin iyi geliştirilmiş bir kariyer programı sağlayacağını ve çalışanların kariyer planlaması sorumluluğunu üstlenerek

işverenleri için değerlerini artırmaya çalışması gerektiğini ima etmektedir (Noe vd., 1994). Böylece işverenler kariyer rollerinin önemini doğrudan ücret planları aracılığıyla ya da çalışanlara kariyer geliştirme fırsatları sunarak vurgulayabilirler. İşverenlerin ve çalışanların ortak kariyer sorumluluğunun giderek daha fazla tanınması ve vurgulanması, kariyer rolünü bir performans modelinde dikkate alınması gereken önemli bir rol haline getirmektedir.

- **Takım Rolü:** Ekip çalışmasının yıllardır organizasyonel performansın kritik bir bileşeni olduğu tartışmasız; ancak takım rolünün öneminin anlaşılması ve takımların organizasyonlarda kullanılması son yıllarda daha fazla önem kazanmıştır (Stevens ve Campion, 1994).
- **Takım organizasyonları:** Organizasyon ile ilgili hassasiyeti nedeniyle görev sınırlarını aşmayı ifade eder.
- **Yenilikçi Rolü:** Performans modelinin beşinci ve son rolü yenilikçiliklerdir. Schein (1980), eğer örgütler karmaşık ve değişen bir ortamda rekabetçi kalmayı planlıyorlarsa, sadece işlerinde yaratıcı değil, tüm organizasyon adına yaratıcı çalışanlara sahip olmaları gerektiğini savunmuştur. Bu iddia, çalışanların yaratıcı becerilerini yalnızca belirli işlerine uygulamakla kalmayıp aynı zamanda bir bütün olarak kuruluşlarının etkililiğine ve uyarlabilirliğine katkıda bulunarak yenilikçi şekillerde davranmaları gerektiğini ima etmektedir (Schein, 1980).

2.2.5. Görev Performansı

Görev performansı, bir işveren ile bir çalışan veya bir yönetici ile bir ast arasında, verilen bir görevi yerine getirmek için sözleşme koşulları kapsamında yapılan bir anlaşmadır (Aslan vd., 2021; Pradhan ve Jena, 2016). Görev performansı, bir çalışanın iş tanımındaki ilgili rolün görev ve sorumluluklarını yerine getirmesi olarak tanımlanabilir (Van Dyne vd., 1995) ve çalışanın görev ve sorumlulukları yerine getirmedeki etkinliğine bağlıdır. Başka bir deyişle çalışanların sorumluluklarını ne kadar etkin ve verimli bir şekilde yerine getirdikleri ile ilgilidir. Dolayısıyla çalışanların görev performansı, üretim ve örgütün verimliliği ve üretkenliği de dahil

olmak üzere tüm organizasyon faaliyetlerine direkt veya indirekt katkıda bulunur (Van Scotter, 1994). Çalışanın bakış açısına göre görev performansı “beklenen, değerlendirilen ve ödüllendirilen” eylemlerdir (Leung, 2007).

Yüksek görev performansı için mesleki yeterlilik, açık iş tanımları, uygun çalışma ortamı ve ahlaki nitelikler önemli olmakla birlikte, kesin ve güvenilir bir iş tanımı artacak (Gül, 2013), net olmayan bir iş tanımı ise performans değerlendirmesinin kalitesini düşürecektir. (Kılıç, 2006). Çalışanların her zaman performanslarına ilişkin bir algıları vardır. Ancak sadece “Anahtar Performans Göstergelerinde” belirtilen görevleri yerine getirmekle kalmayıp, gün içerisinde organizasyon içerisinde birçok farklı görevi de yerine getirirler ve bunların çoğu APG'lerinde belirtilmez. Dolayısıyla çalışanlar genel ve özel görev performansı olmak üzere iki farklı görev performansı algılamaktadırlar (Aslan vd., 2021). Algılanan genel görev performansı, işe zamanında gelme, ekip arkadaşlarına yardım etme, üretilen hizmetin genel kalitesi ve performansa katkı gibi APG'lerle doğrudan ilgili olsun ya da olmasın, kişinin örgütteki tüm faaliyetleri nasıl yerine getirdiğine ilişkin algıyı içermektedir.

Algılanan spesifik görev performansı, çalışanların genellikle APG'lerde listelenen iş tanımlarındaki ana faaliyetlerle ilgili performanslarına yönelik algısıdır. Üstelik tüm çalışanlar APG'lerinde neyin resmi veya gayri resmi olarak değerlendirildiğini biliyor (Aslan vd., 2021). Bir çalışanın spesifik görev performansının yüksek olduğunu algılaması durumunda genel görev performansı algısının da artması gerekmektedir.

2.2.6. Bağlamsal Performans

Bağlamsal performans, göreve veya amaca özgü olmayan fakat kişileri, ekipleri ve kurumları daha etkin ve başarılı kılan eylemlerdir. Bağlamsal performans, paydaşlarla ortaklık yapmayı ve onlara destek olmayı, ekstra rol eylemlerini gönüllü olarak gerçekleştirmeyi, görevleri başarıyla bitirmek için istekle ve ekstra kararlılıkla sabretmeyi, organizasyonun hedeflerini savunmayı ve uygunsuz olsa bile organizasyonel politikalara aidiyeti kapsamaktadır. Bu geleneksel olmayan bağlamsal performans davranışları, sanal ekiplerin ve proje tabanlı çalışmanın ortaya çıkışıyla daha da önemli hale gelmiştir. Gerçekten de ekip çalışması kavramının

kendisi bağlamsal davranışları içermektedir. “Bağlamsal performans çok kültürlü ekiplerde büyük bir rol oynuyor. Bağlamsal performans davranışları olmadan proje durma noktasına gelir. Bireylerin birbirlerine açık olması, bilgi/kaynak paylaşabilmesi, sık sık iletişim kurabilmesi/temas kurabilmesi, aktif ve toplantılara hazırlıklı olması gerekmektedir (Reilly ve Aronson, 2012).

Bağlamsal performans, görev performansından çeşitli şekillerde ayırt edilebilir. Birincisi, göreve ilişkin davranışlar direkt veya indirekt teknik çekirdeğe, yani kurumun mal ve hizmetlerini ürettiği mekanizmalara fayda sağlar (Borman ve Motowidlo, 1993). Bağlamsal performans ise organizasyonun sosyal ve psikolojik ortamını, yani teknik çekirdeğin faaliyet gösterdiği ortamı etkiler ve destekler. Ayrımı yapmanın ikinci yolu, reçete edilen davranışları ve reçete edilmeyen davranışları dikkate almaktır. Öngörülen davranışlar genellikle bir iş veya rol tanımında tanımlanan davranışlardır. Bağlamsal performans davranışları, reçete edilme olasılığı daha az olan isteğe bağlı davranışlardır. Bağlamsal davranış ayırt etmenin son yolu, bu davranışları gerçekleştirmek için gereken bilgi, beceri, yetenek veya diğer nitelikler açısındandır. İşe özgü davranışların bilgi, beceri ve yeteneklerin bir fonksiyonu olması daha olasıdır. Öte yandan bağlamsal davranışların kişilik ve motivasyonla ilgili diğer özelliklerin fonksiyonu olma ihtimali daha yüksek olup, çeşitli işlerde yaygındır. Görev tanımları daha az anlamlı hale geldikçe ve takıma dayalı çalışma norm haline geldikçe, bağlamsal performansta yer alan yardımsever, gönüllü ve sadık davranışlar, organizasyonel performans için daha da önemli hale gelmelidir (Motowidlo ve Van Scotter, 1994; Borman ve Motowidlow, 1993).

Türkiye’de gerçekleştirilen çeşitli araştırmalarda bağlamsal performans; ortamsal içeriksel ve kurumsal performans olarak çevrilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, toplum yanlısı örgütsel davranış, bilgiyi ortaya çıkarma ve örgütsel nezaket gibi kavramlar bağlamsal performansın gelişmesine fayda sağlamıştır (Keçeli, 2018). Organ (1988) “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” kavramını “toplamda örgütsel etkinliğe yardımcı olan ancak ne bireyin işinin bir gereği olan ne de resmi sistem tarafından doğrudan ödüllendirilen bireysel davranış” olarak tanımlamıştır.

Diğer araştırmacılar da bağlamsal performansı içeren modeller önermişlerdir (Brief ve Motowidlo, 1986; Campbell, 1990) ancak modellerin tümü benzer davranış kalıplarını tanımlamaktadır. Motowidlo (2003), etiketleme meselesinin, bu davranışların yakaladığı davranışsal boyutların dikkatli bir şekilde tanımlanması ve ölçülmesinden daha az önemli olduğunu ileri sürmüştür. Daha önce de belirtildiği gibi bağlamsal performans ekip ortamlarında özellikle önemlidir. Kişilerarası yardım, işe adanmışlık ve bağlamsal performansı yansıtan inisiyatif, ekiplerin etkili bir şekilde çalışmasına yardımcı olur. Çoğu ekibin görev bağımlılığı özelliği işbirliğini gerektirir. Bilgi paylaşımı ve yardımseverlik, etkili takım performansı için temel yeterlilikler olarak görülebilir (LePine vd., 2002). Bu nedenle, bir ekip ortamındaki işbirliği ve yardım etme davranışlarının görev davranışları olarak görülmesi ve resmi olarak işin bir parçası olarak tanınması daha olasıdır. Stevens ve Champion (1994), bir dizi kişilerarası (örneğin, çatışma çözümü, işbirliğine dayalı problem çözme ve iletişim) ve öz yönetimin (hedef belirleme/performans yönetimi ve planlama/görev koordinasyonu dahil) yeterliklerinin olduğunu öne süren bir model geliştirmiştir. Bu yetenekler, sosyal ve kişilerarası gereksinimlerin artan önemi nedeniyle ekip ortamlarında önem kazanmaktadır. Başarılı görev performansı için iş bilgisinin çok önemli olduğu durumlarda, başarılı bağlamsal performans için ekip çalışması bilgisi de önemli olmalıdır. Bu nedenle, bir ekip ortamında performans için gerekli olan temel koşulları belirlemek için yürütülen bir iş analizi hem görev aktivitelerini hem de bağlamsal performansın unsurlarını içermelidir (Morgeson ve Nahrgang, 2005).

İlgili literatür incelendiğinde farklı araştırmacılar tarafından bağlamsal performans çeşitli şekillerde sınıflandırılmıştır. Motowidlo ve Scooter (1994) bağlamsal performansı kendini göreve adanma ve insan ilişkilerini kolaylaştırma olarak iki boyutta; Coleman ve Borman (2000) ise başkaları ile yardımlaşma ve işbirliği, örgütsel çıktıları destekleme, kurallara uyma ve görev performansını başarı ile yerine getirme olarak dört boyutta; Borman ve Motowidlo (1993) ise “görev faaliyetlerini başarılı bir biçimde tamamlamak için gerektiğinde büyük bir heves ile sebat etmek ya da çaba göstermek”, “resmi olarak kendi işinin bir parçası olmayan görev faaliyetlerinin yapılmasına gönüllü olmak”, “diğerlerine yardım etme ve onlarla işbirliği yapmak”, “kişisel olarak sıkıntı verici de olsa, örgütsel kural ve kaidelere

uymak”, “örgütsel amaçları desteklemek, savunmak ve onaylamak” olmak üzere beş boyutta sınıflandırmıştır. Aryee vd., (2008), Abod (2001) ve Hunthausen (2000) ise bağlamsal performansı Coleman ve Borman (2000)’a benzer şekilde iki faktör altında incelemişlerdir. Bu boyutlar ise kişilerarası kolaylaştırıcılık ve işe adanmışlıktır.

2.2.7. Görev ve Bağlamsal Performans Türleri Arasındaki Farklar

Bağlamsal performans, resmi olarak işin parçası olmayan eylemleri gerçekleştirmek için gönüllü olmak; başkalarına yardım etmek, kişisel olarak uygunsuz durumlarda organizasyon kurallarına/prosedürlerine uymak; organizasyonel hedefleri onaylamak ve desteklemek ve kişinin görev faaliyetlerini başarılı bir şekilde tamamlamak için ekstra çaba göstermeye devam etmesini ifade eder. Görev performansı ise hizmet ve ürün üretimi ile ilgilidir. Bağlamsal performans ve görev performansı arasındaki fark dört açıdan incelenebilir. Bunlar;

- Birinci farklılık, görev performansı organizasyonun teknik çekirdeğine direkt veya indirekt fayda sağlar. Bunun yanısıra bağlamsal performans, görev performansının gerçekleştiği psikolojik, sosyal ve örgütsel iklimi destekler.
- İkinci farklılık, görev performansı aynı organizasyon içindeki benzer olmayan işler arasında farklılık gösterir. Bununla birlikte bağlamsal performans birçok (veya tüm) işte ortaktır.
- Üçüncü farklılık, görev performansı, rol tarafından belirlenmiş ve çalışanların ücret karşılığında gerçekleştirdiği davranışlardır. Ancak bağlamsal performans daha az rol tarafından belirlenir.
- Son farklılık ise, görev performansını tamamlamak için önemli insan özellikleri bilgi, beceri ve yeteneklerdir. Bu şartlar genellikle görev yeterliliğine göre değişir. Bağlamsal performans açısından, çeşitliliğin ana kaynakları çalışanların eğilimleri ve iradesidir. Örneğin, gönüllülük, yardım etme, ısrarcı olma ve motivasyon özellikleri (Borman ve Motowidlo, 1993; Motowidlo ve Van Scotter, 1994).

2.2.8. Bireysel Performansı Etkileyen Faktörler

Personelin performansını etkileyen, birey dışında ve personele bağlı faktörler vardır. Bireyin performansı bu faktörler doğrultusunda şekillenir. Personelin çalışma performansını etkileyen faktörler bireysel, örgütsel ve çevresel olmak üzere üç başlık altında sınıflandırılabilir (Özdemir, 2007).

Kişisel Faktörler

Bireyin iş performansını etkileyen çok sayıda faktör vardır. Bunlardan biri kişiliktir. Kişilik, bireyin farklı durumlarda nasıl davranacağını belirlemede önemli bir rol oynamaktadır (Yeşilyaprak, 2012). Temel özellikler ilgileri, değerleri, motivasyonları, tutumları, “benlik” kavramını, yetenekleri, davranışsal ve duygusal kalıpları içerir. Bu faktörlerin tümü iş performansını etkilemektedir. Bireyin performansını etkileyen diğer kişisel faktörler; yetenek, mesleki eğitim seviyesi ve kişisel bilgi düzeyidir (Craik, 1993).

Örgütsel Faktörler

Personelin çalışma ortamı, örgütün sunmuş olduğu imkanlar, örgütün yapılanması, yönetim politikası, insan ilişkileri ve kişilerarası iletişim çalışanın bireysel performansını etkileyen örgütsel faktörler arasındadır (Helrigel ve Slocom, 1980).

Çevresel Faktörler

Örgütün çevresi iç ve dış olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Örgütü direkt etkileyen ve örgüt faaliyetlerinden etkilenen hususlar iç çevre (yöneticiler, personel, örgüt kültürü ve yapısı) kapsamındadır. Örgüt dışında kalan diğer faktörler ise dış çevreyi oluşturmaktadır. Örgütler varlığını sürdürmek için sürekli iç ve dış çevre ile etkileşim halindedir. Bu etkileşim ise bireyin performansını olumlu veya olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Canman, 1993).

3. GEREÇ ve YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın amacı ve önemi, süreci, kapsamı ve tasarımı, hipotezleri, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları, sınırlılıklar ve veri analizinde kullanılan yöntemler açıklanmaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının, zaman yönetimi becerilerinin bireysel performansları üzerindeki etkisinin ölçülmesidir.

Sağlık sektöründe zaman yönetimi ve bireysel performans gün geçtikçe daha önemli hale gelmektedir. Sağlık hizmetlerinde yaşanan değişimler ve ilerlemeler günümüzde sağlık alanında da rekabetin kaçınılmaz olduğu gerçeğini ortaya çıkarmıştır. Her kurumun hedefledikleri amaçlar olup, bunlara ulaşmak için sahip oldukları bütün fiziksel ve beşerî kaynakları etkin ve verimli bir biçimde kullanmaları önemlidir. Tersi durumda, ölümcül rekabetin yaşandığı günümüz ortamında iflas etmeye mahkûm olabilirler. Zaman yönetimi, ihtiyaçlar hakkında karar alma, ihtiyaçlara ulaşmak için hedefler koyma, bu hedeflere ulaşmak için gereken görevleri önceliklendirme ve planlama süreçlerini içermekte olup, çalışma yaşamında zamanın etkin kullanılması, bireysel performansın artmasında doğrudan etkilidir. Rekabet ortamında ve değişen koşullarda sağlık kuruluşlarının ayakta kalabilmeleri için hem yöneticilerin hem de çalışanların zaman yönetimi ve bireysel performans kavramlarına daha çok önem vermeleri gerekmektedir. Literatürde sıkça tartışılan konulardan biri olan zaman yönetimi ve bireysel performans kavramlarının birlikte incelendiği çalışmalar nitelik ve nicelik olarak oldukça sınırlı olduğundan bu çalışmanın literatüre katkısını ve özgün değerini oluşturmaktadır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Çalışmanın hedef evrenini İstanbul ilinde faaliyette bulunan iki özel hastanede çalışan sağlık personeli oluşturmaktadır. İlgili iki hastanede görev yapan 1500 sağlık personeli çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Çalışmada randomizasyon örnekleme

yöntemi kullanılmıştır. Örneklemen belirlenmesinde aşağıdaki formülden faydalanılmıştır (Karagöz, 2014).

$$n = \frac{N * p * q * Z a^2}{[(N - 1) * d^2] + (p * q * Z a^2)}^1$$

$$n = \frac{1500 * 0,5 * 0,5 * 1,96^2}{[(1500 - 1) * 0,05^2] + (0,5 * 0,5 * 1,96^2)}$$

$$n = \frac{1.440,6}{4,7079} = 305,99 \cong 306$$

Araştırmada; %95 güven aralığında örneklem büyüklüğü minimum 306 kişi olarak bulunmuştur. Araştırmada toplam 345 katılımcıdan anket formu elde edilmiştir. Kontrol soruları aracılığıyla eksik doldurulduğu tespit edilen anket formları araştırma kapsamına alınmamıştır. Anket formu aracılığıyla elde edilen verilerin güvenilir olduğu ve katılımcıların anket formunu dikkatli ve özenli doldurdıkları varsayılmıştır. Bunun sonucunda, 337 sağlık personelinden toplanan veriler çalışmada kullanılmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada anket formundan yararlanılarak veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir.

a. Anket Formu: Anket formu aşağıdaki bölümlerden oluşmaktadır:

- **Demografik Değişkenler:** Cinsiyet, yaş, medeni durum, kurumda çalışma süresi, öğrenim durumu, mezun olunan bölüm ve kurumdaki pozisyona yönelik sekiz soru yer almaktadır.

^{1 1} Formülde;

N = Evren

n = Örneklem sayısı

p = Evren içinde ilgilenilen özelliğin görülme sıklığı (0,50 alınmıştır)

q = Evren içinde ilgilenilen özelliğin görülmemesi sıklığı (1-p)

Z = Güven düzeyine göre standart değer (normal dağılım tablolarından bulunur %95 için 1,96)

d= Göz yumulabilir yanılğı (0,05 alınmıştır)

- **Zaman Yönetimi Ölçeği:** Britton ve Tesser (1991) tarafından geliştirilen “Zaman Yönetimi Ölçeği” (Time-Management Questionnaire) 3 boyut ve 18 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Akbolat vd. (2020) tarafından yapılmıştır. “Kısa süreli planlama” (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7), “Zaman Tutumu” (8 (T), 9 (T), 10, 11 (T), 12, 13(T)), “Uzun Süreli Planlama” (14, 15, 16) boyutlarından oluşmaktadır. Ölçeğin toplamından alınabilecek maksimum puan 90 olup minimum puan 18’dir. 46’nın altındaki puanlar düşük, 46 ve 58 arasındaki puanlar orta, 58’in üstündeki puanlar yüksek zaman yönetimi becerilerine sahip olduğunu göstermektedir (Ghiasvand vd., 2017). Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,85’dir. Ölçek 5’li Likert yapıda olup 1“kesinlikle katılıyorum”, 2“katılıyorum”, 3 “kararsızım”, 4 “katılmıyorum”, 5“kesinlikle katılmıyorum” olarak kodlanmıştır.
- **Bireysel Performans Ölçeği:** Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilen “Bireysel Performans Ölçeği” 2 alt boyuttan oluşmakta ve Türkçe’ye uyarlaması Polatçı (2011) tarafından yapılmıştır. Polatçı tarafından 0,93 olarak hesaplanan ölçeğin orijinal Cronbach alpha katsayısı 0,86’dır. Görevsel ve bağlamsal performans olmak üzere 2 boyutu bulunan ölçeğin ilk 8 ifadesi görev performansını, son 9 ifadesi ise bağlamsal performansını ölçmektedir.

b. Veri Toplama Süreci: Çalışmada öncelikle nicel araştırma (ilişki arayıcı) yöntemlerinden faydalanılarak, ölçeklerin bulunması için literatür incelemesi yapılmıştır. Ardından nicel yöntemin kullanıldığı bir araştırma modeli oluşturulmuştur. Veri toplama sürecinde anket formları ilgili hastanelerin insan kaynakları yöneticilerini teslim edilmiştir. İnsan kaynakları yöneticileri aracılığı ile anketler tamamlandıktan sonra toplanarak analiz yapılmak üzere programa aktarılmıştır (SPSS 24.0). Anketler Eylül-Ekim 2023 tarihleri arasında toplanmıştır.

3.4. Araştırmanın Yapılmasına İlişkin Yasal İzinler

Araştırmada veri toplama aracı hazırlandıktan sonra, 04.10.2022 tarih ve 2022/0710-914 sayılı yazıları ile İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Fen, Sosyal ve Girişimsel Olmayan Sağlık Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulundan etik yönden uygunluk izni alınmıştır. Bununla birlikte, ilgili hastanelerden araştırmanın yapılmasına ilişkin gerekli izinler alınmıştır.

3.5. Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler

Veri toplama süreci tamamlandıktan sonra verilerin geçerlilik, güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Araştırmada verilerin analizinde SPSS 24.0 programından faydalanılmıştır. Çarpıklık ve basıklık analizleri verilerin normal dağılımına uygunluğunu tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

George ve Mallery (2010)'e göre, değerlerin +2.0 ile -2.0 aralığında olması verilerin normal dağıldığını göstermektedir. Araştırmada kullanılan veriler bu kriterleri karşıladığından; parametrik analiz yöntemleri seçilmiştir. Bu kapsamda verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, korelasyon analizi, regresyon analizi ve fark analizleri kullanılmıştır. Veriler %95 güven düzeyinde ($p=0,05$) analiz edilmiştir.

3.6. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Araştırma hipotezlerinin tasarlanmasında değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkileri kuramsal çerçeve içinde değerlendirilerek oluşturulmuştur. Bu doğrultuda araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir:

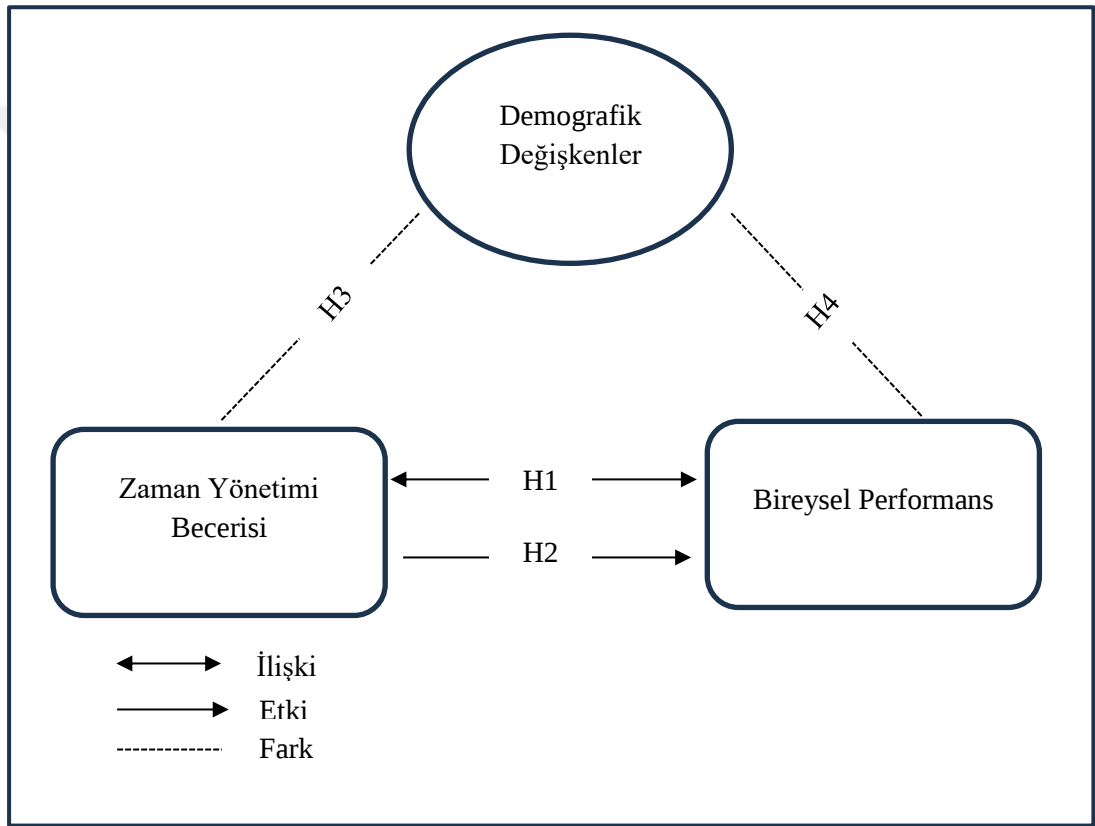
H1. Sağlık çalışanlarının zaman yönetimi becerileri ile bireysel performansları arasında anlamlı ilişki vardır.

H2. Sağlık çalışanlarının zaman yönetimi becerilerinin bireysel performansları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H3. Sağlık çalışanlarının zaman yönetimi becerileri algısı demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

H4. Sağlık çalışanlarının bireysel performans algısı demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Araştırmada yer alan bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkilerin verildiği model Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 3:1: Araştırma Modeli

3.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, İstanbul ilinde yer alan, iki özel hastanede görev yapan sağlık çalışanlarının görüşleri ile sınırlıdır. Bununla birlikte araştırmanın sınırlarını, araştırmada kullanılan anketi yanıtlayan kısıtlı rasyonel olduğu kabul edilen

katılımcıların verdiği cevaplar belirlemektedir. Katılımcıların verdiği cevapların gerçeği yansıttığı kabul edilmektedir.

3.8. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Güvenilirlik, ölçeğin ölçmek istediği şeyi doğru bir biçimde ölçmesidir. Bununla birlikte ölçeğin aynı koşullarda tekrarlandığı zaman eşdeğer sonuçları göstermesidir (Coşkun ve ark., 2017). Dolayısıyla güvenilirlik, ankette bulunan ifadelerin birbirleri ile tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin ilgilenilen problemi ne seviye de ifade ettiğini göstermektedir (Kalaycı, 2014).

Araştırmadaki “Zaman Yönetimi Ölçeği”, ve “Bireysel Performans Ölçeğinin” güvenilirlik analizlerini gerçekleştirmek amacı ile Cronbach’s Alpha katsayısından faydalanılmıştır. Cronbach’s Alpha Katsayısı 0 ile 1 arasında değer almakta olup, alınan değer 1’e yaklaştıkça ölçeğin güvenilirliği artmaktadır. Buna göre; $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ölçek güvenilir değil, $0,40 \leq \alpha < 0,60$ arasında ölçeğin güvenilirliği düşük, $0,60 \leq \alpha < 0,80$ arasında ölçek oldukça güvenilir, $0,80 \leq \alpha < 1,00$ arasında ise yüksek derecede güvenilir kabul edilmektedir (Kalaycı, 2014).

Araştırmada kullanılan “Zaman Yönetimi Ölçeğinin”, Cronbach’s Alpha değeri 0,704 iken orijinal çalışmadaki değeri 0,860; “Bireysel Performans Ölçeğinin” Cronbach’s Alpha değeri 0,930 iken orijinal çalışmadaki değeri 0,873 bulunmuştur. Bulgulara göre araştırmada kullanılan ölçekler yüksek derecede güvenilir olup, çalışmanın yapılabilmesi için gerekli şartları sağlamaktadır.

3.9. Normallik Testi

Çalışmada verilerin normal dağılımına uygunluğunu belirlemek üzere çarpıklık ve basıklık (Skewness-Kurtosis) ölçülerinden, faydalanılmıştır.

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi çarpıklık ve basıklık değerleri sırası ile zaman yönetimi ölçeği için 0,415 ve 0,172; bireysel performans için 0,900 ve 1,053 bulunmuştur.

Tabashnick ve Fidell’e göre (2013) çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5, George ve Mallery’e göre (2016) -2,0 ile +2,0 arasında olması verilerin homojen

veya normal dağıldığını göstermektedir. Buna göre çalışmada kullanılan veriler normal dağılım şartlarını sağladığı için analizler parametrik testlerden yararlanılarak yapılmıştır.

Tablo 3.1: Basıklık, Çarpıklık Testi Sonucu

Ölçekler	Çarpıklık	Basıklık
Zaman Yönetimi	0,415	0,172
Kısa Süreli Planlama	0,577	0,966
Zaman Tutumu	0,172	-0,566
Uzun Süreli Planlama	0,071	-0,714
Bireysel Performans	0,900	1,053
Görev Performansı	0,897	1,407
Bağlamsal Performans	0,814	0,585

4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde çalışmaya ilişkin yapılan katılımcıların demografik özellikleri ile çalışmanın tanımlayıcı bulguları, korelasyon, regresyon analiz bulguları ve fark analizi bulguları gösterilmiştir.

Bu bölümde katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, kurumda çalışma süresi, mesleki tecrübe ve kurumdaki görev pozisyonu değişkenlerine ilişkin verilere yer verilmiştir.

Tablo 4.1.'de görüldüğü üzere katılımcıların 305'i (%90,5) kadın; 222'i (%65,9) bekâr; 184 kişi (%54,6) 18-25 yaş grubunda; 175'i (%51,9) ön lisans; 171'i (%50,7) SHMYO mezunu; 241 kişi (%71,5) 0-5 yıl kurumda çalışma süresi grubunda; 170 kişi (%50,4) 0-5 yıl mesleki tecrübe grubunda; 136'sı (%40,4) hemşirelerden oluşmaktadır.

Tablo 4.1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri (N=337)

Değişken	Özellik	N=337	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	305	90,5
	Erkek	32	9,5
Medeni Durum	Bekâr	222	65,9
	Evli	115	34,1
Yaş	≤25	184	54,6
	26-35	65	19,3
	35-40	88	26,1
Öğrenim Durumu	Lise	50	14,8
	Ön Lisans	175	51,9
	Lisans ve üstü	112	33,2
Mezun Olunan Bölüm	Hemşirelik	88	26,1
	Sağlık Yönetimi	43	12,8
	SHMYO	171	50,7
	Sosyal-Beşeri Bilimler	35	10,4

Tablo 4.1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri (N=337) - Devamı

Değişken	Özellik	N=337	Yüzde (%)
Kurumda Çalışma Süresi	≤5	241	71,5
	6-10	44	13,1
	11-15	19	5,6
	≥16	33	9,8
Mesleki Tecrübe	≤5	170	50,4
	6-10	91	27
	11-15	29	8,6
	≥16	47	13,9
Kurumdaki Pozisyon	Hasta Kayıt Görevlisi	92	27,3
	Sağlık Teknikeri	44	13,1
	Hemşire	136	40,4
	Uzm. Yrd.- Uzman	40	11,9
	Yönetici	25	7,4

Tablo 4.2.'de görüldüğü üzere zaman yönetimi maddeleri için katılımcıların verdikleri yanıtların ortalaması $2,37 \pm 0,415$ 'dir. Bireysel performans maddeleri için katılımcıların verdikleri yanıtların ortalaması $1,70 \pm 0,496$ 'dır. Bu bulgulara göre, çalışmaya katılan personelin zaman yönetimi ve bireysel performans algılarının seviyesinin düşük olduğu ifade edilebilir.

Tablo 4.2: Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Ortalama ve Standart Sapmaları

Ölçekler - Alt Boyutları	Ortalama	S.S.
Zaman Yönetimi	2,37	0,415
Kısa Süreli Planlama	2,08	0,695
Zaman Tutumu	2,36	0,603
Uzun Süreli Planlama	3,05	1,04
Bireysel Performans	1,70	0,496
Görev Performansı	1,72	0,514
Bağlamsal Performans	1,69	0,514

Araştırma kapsamında zaman yönetimi ve bireysel performans ile alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Korelasyon analiz yönteminden faydalanılmıştır (Tablo 4.3). Korelasyon katsayılarında 0,00 ilişki yok, 0,01-0,29 düşük ilişki, 0,30-0,70 orta düzey ilişki, 0,71-0,99 yüksek ilişki ve 1,00 ise mükemmel ilişkiyi temsil etmektedir (Köklü ve ark., 2006).

Tablo 4.3'te görüldüğü üzere zaman yönetimi ile bireysel performans alt boyutları ($r=0,438$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı, orta düzey ilişki tespit edilmiştir. Zaman yönetimi ile bireysel performans alt boyutlarından görev performansı ($r=0,431$), ($p=0,04$) arasındaki ilişki anlamlı ve pozitif; bağlamsal performans ($r=-0,388$), ($p=0,03$) ile arasındaki ilişki anlamlı ve pozitif yönlüdür.

Bu bulgulara göre, araştırmaya katılan personelin, zaman yönetimi becerileri algısı arttıkça, bireysel performans algısı artmaktadır. Bu bulguya göre, H1 (Sağlık çalışanlarının zaman yönetimi becerileri ile bireysel performansları arasında anlamlı ilişki vardır.), hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.3: Zaman Yönetimi ve Bireysel Performans Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

Ölçekler ve Alt Boyutları	1. KSP	2. ZT	3. USP	4. ZY	5. GP	6. BP	7. BP
1. Kısa Süreli Planlama	1						
2. Zaman Tutumu	0,168**	1					
3. Uzun Süreli Planlama	0,100	-0,507**	1				
4. Zaman Yönetimi	0,872**	0,428**	0,270**	1			
5. Görev Performansı	0,437**	0,252**	-0,055	0,431**	1		
6. Bağlamsal Performans	0,372**	0,234**	-0,026	0,388**	0,759**	1	
7. Bireysel Performans	0,434**	0,259**	-0,044	0,438**	0,948**	0,927**	1

Değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile tespit edilmiştir. Devamında, ilişkilerin etki düzeylerini belirlemek için regresyon modelleri oluşturulmuştur. Ölçekleri oluşturan faktörlerin ölçekler gibi bağımsız değişken olarak dikkate alınmasından dolayı bağımlı değişkenleri etkilemesi beklendiğinden; hipotezlerde olmamakla birlikte analiz edilmesinin çalışmayı zorlaştıracığı varsayılmıştır. Bu amaçla bağımsız faktörlerin, bağımlı değişken faktörleri üzerindeki etkileri analiz edilmiştir.

Zaman yönetimi becerilerinin bireysel performans üzerindeki etkisinin ölçümü için yapılan regresyon modeli Tablo 4.4.'te görülmektedir. Model istatistiksel olarak anlamlıdır ($F= 79,610$; $p=0,000$). Modele göre, zaman yönetimi becerilerinin ($\beta=0,438$) bireysel performans üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi bulunmaktadır. Model bireysel performansın %19,2'ni açıklamaktadır ($R^2=0,192$). Buna göre zaman yönetimi becerilerinin bireysel performansı artırıcı etkisi olduğu söylenebilir.

Tablo 4.4: Zaman Yönetiminin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişkenler	Standartlaştırılmamış değerler		Standartlaştırılmış değerler	t	p
		B	S.H.	β		
Bireysel Performans	(Sabit)	0,467	0,141		3,308	0,001
	Zaman Yönetimi	0,523	0,059	0,438	8,922	0,000
R= 0,438		R²= 0,192		F= 79,610	p	0,000

Zaman yönetimi becerilerinin alt boyutlarının bireysel performans üzerindeki etkisinin ölçümü için yapılan regresyon modeli Tablo 4.5.'te görülmektedir. Tabloda görüldüğü üzere, model istatistiksel açıdan anlamlıdır ($F= 32,062$; $p=0,000$).

Modele göre, kısa süreli planlamanın ($\beta=0,398$) ve zaman tutumunun ($\beta=0,201$) bireysel performans üzerinde pozitif anlamlı etkisi bulunurken; uzun süreli planlamanın bireysel performans üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır.

Model bireysel performansın %22,4'nü açıklamaktadır ($R^2=0,224$). Buna göre kısa süreli planlamanın ve zaman tutumunun bireysel performansı artırıcı etkisi olduğu; uzun süreli planlamanın ise etkisinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 4.5: Zaman Yönetimi Alt Boyutlarının Bireysel Performans Üzerindeki Etkisi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişkenler	Standartlaştırılmamış değerler		Standartlaştırılmış değerler	t	p
		B	S.H.	β		
Bireysel Performans	(Sabit)	0,700	0,170		4,126	0,000
	Kısa Süreli Planlama	0,284	0,036	0,398	7,933	0,000
	Zaman Tutumu	0,166	0,048	0,201	3,477	0,001
	Uzun Süreli Planlama	0,008	0,027	0,018	0,313	0,755
R= 0,473		R²= 0,224		F= 32,062	p	0,000

Zaman yönetimi becerilerinin alt boyutlarının görev performans üzerindeki etkisinin ölçümü için yapılan regresyon modeli Tablo 4.6.'da görülmektedir. Tabloda görüldüğü üzere, model istatistiksel açıdan anlamlıdır ($F= 31,953$; $p=0,000$).

Modele göre, kısa süreli planlamanın ($\beta=0,407$) ve zaman tutumunun ($\beta=0,181$) görev performansı üzerinde pozitif anlamlı etkisi bulunurken; uzun süreli planlamanın görev performansı üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır.

Model görev performansının %22,4'nü açıklamaktadır ($R^2=0,224$). Buna göre kısa süreli planlamanın ve zaman tutumunun görev performansı artırıcı etkisi olduğu; uzun süreli planlamanın ise etkisinin olmadığı söylenebilir.

Zaman yönetimi becerilerinin alt boyutlarının bağlamsal performans üzerindeki etkisinin ölçümü için yapılan regresyon modeli Tablo 4.6.'da görülmektedir. Tabloda görüldüğü üzere, model istatistiksel açıdan anlamlıdır ($F= 22,646$; $p=0,000$).

Modele göre, kısa süreli planlamanın ($\beta=0,334$) ve zaman tutumunun ($\beta=0,198$) bağlamsal performans üzerinde pozitif anlamlı etkisi bulunurken; uzun süreli planlamanın bağlamsal performans üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır.

Model bağlamsal performansın %16,9'nu açıklamaktadır ($R^2=0,169$). Buna göre kısa süreli planlamanın ve zaman tutumunun bağlamsal performansı artırıcı etkisi olduğu; uzun süreli planlamanın ise etkisinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 4.6: Zaman Yönetimi Alt Boyutlarının Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişkenler	Standartlaştırılmamış değerler		Standartlaştırılmış değerler	t	p
		B	S.H.	β		
Görev Performansı	(Sabit)	0,684	0,185		3,696	0,000
	Kısa Süreli Planlama	0,316	0,039	0,407	8,104	0,000
	Zaman Tutumu	0,162	0,052	0,181	3,124	0,002
	Uzun Süreli Planlama	-0,002	0,030	-0,004	-0,072	0,943
R= 0,473		R²= 0,224		F= 31,953	p	0,000
Bağlamsal Performans	(Sabit)	0,717	0,182		3,942	0,000
	Kısa Süreli Planlama	0,247	0,038	0,334	6,435	0,000
	Zaman Tutumu	0,169	0,051	0,198	3,311	0,001
	Uzun Süreli Planlama	0,020	0,029	0,042	0,701	0,484
R= 0,412		R²= 0,169		F= 22,646	p	0,000

Katılımcıların cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, medeni durum, mezun olunan bölüm, mesleki tecrübe, kurumda çalışma süresi ve kurumdaki görev pozisyonuna göre farklılıkları tespit etmek için t testi ve tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır.

Tablo 4.7 ‘de görüldüğü üzere, cinsiyet bakımından zaman yönetimi ve bireysel performans algısında erkek ve kadın katılımcılar arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamaktadır.

Tablo 4.7: Katılımcıların Cinsiyetine Göre Zaman Yönetimi ve Bireysel Performans Algılarındaki Farklılıklar

Ölçekler	Değişken	N	Ort.	S.S.	t	p
Zaman Yönetimi	Erkek	32	2,34	0,350	-0,354	0,091
	Kadın	305	2,37	0,422		
Bireysel Performans	Erkek	32	1,73	0,512	0,275	0,719
	Kadın	305	1,70	0,495		

Tablo 4.8’de medeni durum bakımından zaman yönetimi algısında bekâr ve evli katılımcılar arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmaktadır ($p=0,007$). Bekar katılımcıların ($2,38\pm0,449$) algısı evli katılımcılardan ($2,35\pm0,341$) daha yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların bekâr ve evli olma durumlarına göre bireysel performans algı düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamaktadır ($p=0,772$).

Tablo 4.8: Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Zaman Yönetimi ve Bireysel Performans Algılarındaki Farklılıklar

Ölçekler	Değişken	N	Ort.	S.S.	t	p
Zaman Yönetimi	Bekar	222	2,38	0,449	0,608	0,007
	Evli	115	2,35	0,341		
Bireysel Performans	Bekar	222	1,70	0,489	-0,443	0,772
	Evli	115	1,72	0,510		

Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının yaş gruplarına göre farklılıklarının olup olmadığını gösteren tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.9’da görülmektedir. Tablo incelendiğinde de görüleceği üzere, zaman yönetimi ($p=0,148$) algısında yaş gruplarına göre anlamlı fark bulunmamaktadır.

Buna karşılık, bireysel performans boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,038$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için Post-hoc analizi yapılmıştır. 18-25 yaş grubu ($1,66\pm0,483$) katılımcılar ile 35-40 yaş grubu ($1,88\pm0,488$) katılımcılardan kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre daha büyük yaşlardaki sağlık çalışanlarının bireysel performans algısı, 18-25 yaş grubu çalışanlara göre yüksek düzeydedir.

Tablo 4.9: Katılımcıların Yaşına Göre Zaman Yönetimi ve Bireysel Performans Algılarındaki Farklılıklar

Ölçekler ve Alt Boyutları	Değişken	N	Ort.	S.S.	F	P Post Hoc
Zaman Yönetimi	18-25 ¹	184	2,34	0,417	1,919	0,148
	26-35 ²	65	2,34	0,459		
	35-40 ³	88	2,44	0,369		
Bireysel Performans	18-25 ¹	184	1,66	0,483	3,312	0,038 $1<3$ $p=0,003$
	26-35 ²	65	1,66	0,522		
	35-40 ³	88	1,82	0,488		

Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının öğrenim durumlarına göre farklılıklarını gösteren tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.10’da görülmektedir. Tabloda görüleceği üzere, zaman yönetimi boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p=0,878$).

Bireysel performans boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,019$). Fark, ön lisans ($1,63\pm0,455$) ve lisans ve üstü ($1,80\pm0,581$) mezunu sağlık personelinin kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre lisans ve üstü mezunu sağlık çalışanlarının bireysel performans algısı, ön lisans mezunu olan katılımcılara göre daha yüksek düzeydedir.

Tablo 4.10: Katılımcıların Öğrenim Durumuna Göre Zaman Yönetimi ve Bireysel Performans Algılarındaki Farklılıklar

Ölçekler ve Alt Boyutları	Değişken	N	Ort.	S.S.	F	P Post Hoc
Zaman Yönetimi	Lise ¹	50	2,37	0,383	0,130	0,878
	Ön Lisans ²	175	2,36	0,396		
	Lisans ve üstü ³	112	2,38	0,458		
Bireysel Performans	Lise ¹	50	1,74	0,384	4,020	0,019 2<3 p= 0,016
	Ön Lisans ²	175	1,63	0,455		
	Lisans ve üstü ³	112	1,80	0,581		

Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının mezun olduğu bölüme göre farklılıklarını gösteren analiz sonuçları Tablo 4.11’de görülmektedir. Tabloda da görüleceği üzere, zaman yönetimi boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir (p=0,167).

Bireysel performans boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p=0,013). Fark, sağlık yönetimi (1,58±0,539), SHMYO (1,66±0,0,452) ve sosyal ve beşerî bilimler (1,90±0,497) mezunu sağlık personelinde kaynaklanmaktadır.

Bu bulguya göre sosyal ve beşerî bilimler mezunu sağlık çalışanlarının bireysel performans algısı, sağlık yönetimi ve SHMYO mezunu olan katılımcılara göre daha yüksek düzeydedir.

Tablo 4.11: Katılımcıların Mezun Olduğu Bölüme Göre Zaman Yönetimi ve Bireysel Performans Algılarındaki Farklılıklar

Ölçekler ve Alt Boyutları	Değişken	N	Ort.	S.S.	F	P Post Hoc
Zaman Yönetimi	Hemşirelik ¹	88	2,38	0,389	1,698	0,167
	Sağlık Yönetimi ²	43	2,23	0,470		
	SHMYO ³	171	2,40	0,400		
	Sosyal-Beşeri Bil. ⁴	35	2,39	0,464		
Bireysel Performans	Hemşirelik ¹	88	1,76	0,503	3,660	0,013 2<4 p= 0,021 3<4 p= 0,047
	Sağlık Yönetimi ²	43	1,58	0,539		
	SHMYO ³	171	1,66	0,452		
	Sosyal-Beşeri Bil. ⁴	35	1,90	0,497		

Çalışmaya katılan sağlık personelinin kurumda çalışma sürelerine göre farklılıklarını gösteren tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.12’de görülmektedir. Tablo incelendiğinde de görüleceği üzere, zaman yönetimi boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,012$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için Post-hoc analizi yapılmıştır. Fark, 0-5 yıl ($2,32\pm0,403$), 16 ve üzeri ($2,47\pm0,286$) yıl kurumda çalışma sürelerinden kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre 16 ve üzeri yıl kurumda çalışan sağlık personelinin zaman yönetimi algısı, daha kısa süre çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir.

Bireysel performans boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,035$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için Post-hoc analizi yapılmıştır. Fark, 6-10 yıl ($1,79\pm0,658$), 16 ve üzeri ($1,85\pm0,333$) yıl kurumda çalışma sürelerinden kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre 16 ve üzeri yıl kurumda çalışan sağlık personelinin bireysel performans algısı, daha kısa süre çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir.

Tablo 4.12: Katılımcıların Kurumda Çalışma Süresine Göre Zaman Yönetimi ve Bireysel Performans Algılarındaki Farklılıklar

Ölçekler ve Alt Boyutları	Değişken	N	Ort.	S.S.	F	P Post Hoc
Zaman Yönetimi	0-5 ¹	241	2,32	0,403	3,708	0,012 1<4 p= 0,011
	6-10 ²	44	2,49	0,522		
	11-15 ³	19	2,50	0,391		
	16 ve üzeri ⁴	33	2,47	0,286		
Bireysel Performans	0-5 ¹	241	1,65	0,478	2,904	0,035 2<4 p= 0,025
	6-10 ²	44	1,79	0,658		
	11-15 ³	19	1,85	0,434		
	16 ve üzeri ⁴	33	1,85	0,333		

Tablo 4.13’te çalışmaya katılan sağlık personelinin mesleki tecrübelerine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir. Zaman yönetimi ve bireysel performans algısında, katılımcılar arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmaktadır.

Tablo 4.13: Katılımcıların Mesleki Tecrübesine Göre Zaman Yönetimi ve Bireysel Performans Algılarındaki Farklılıklar

Ölçekler ve Alt Boyutları	Değişken	N	Ort.	S.S.	F	P Post Hoc
Zaman Yönetimi	0-5 ¹	170	2,34	0,439	0,883	0,450
	6-10 ²	91	2,41	0,422		
	11-15 ³	29	2,35	0,396		
	16 ve üzeri ⁴	47	2,42	0,307		
Bireysel Performans	0-5 ¹	170	1,69	0,503	0,329	0,804
	6-10 ²	91	1,70	0,561		
	11-15 ³	29	1,76	0,396		
	16 ve üzeri ⁴	47	1,71	0,386		

Çalışmaya katılan sağlık personelinin kurumdaki pozisyonuna göre farklılıklarını içeren tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.14'te görülmektedir. Tabloda görüleceği üzere, zaman yönetimi boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,045$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için Post-hoc analizi yapılmıştır. Fark, hemşire ($2,38\pm0,368$) ve uzman ve yardımcısı ($2,43\pm0,497$) pozisyonundan kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre uzman ve yardımcısı pozisyonunda çalışan sağlık personelinin zaman yönetimi algısı, hemşirelere göre daha yüksek düzeydedir.

Bireysel performans boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,002$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için Post-hoc analizi yapılmıştır. Fark, hasta kayıt görevlisi ($1,58\pm0,514$), uzman ve yardımcısı ($1,91\pm0,543$) ve yönetici ($1,54\pm0,469$) pozisyonundan kaynaklanmaktadır. Bu bulguya göre uzman ve yardımcısı pozisyonunda çalışan sağlık personelinin bireysel performans algısı, hasta kayıt personeli ve yöneticilere göre daha yüksek düzeydedir.

Tablo 4.14: Katılımcıların Kurumdaki Pozisyonuna Göre Zaman Yönetimi ve Bireysel Performans Algılarındaki Farklılıklar

Ölçekler ve Alt Boyutları	Değişken	N	Ort.	S.S.	F	P Post Hoc
Zaman Yönetimi	Hasta Kayıt Görevlisi ¹	92	2,33	0,400	1,366	0,045 3<4 p= 0,003
	Sağlık Teknikeri ²	44	2,42	0,495		
	Hemşire ³	136	2,38	0,368		
	Uzm. Yrd.- Uzm. ⁴	40	2,43	0,497		
	Yönetici ⁵	25	2,24	0,402		
Bireysel Performans	Hasta Kayıt Görevlisi ¹	92	1,58	0,514	4,249	0,002 1<4 p= 0,004 5<4 p= 0,024
	Sağlık Teknikeri ²	44	1,72	0,436		
	Hemşire ³	136	1,75	0,468		
	Uzm. Yrd.- Uzm. ⁴	40	1,91	0,543		
	Yönetici ⁵	25	1,54	0,469		

Tablo 4.15: Hipotezlerin Sonuçları

Hipotez	Sonuç
H1. Sağlık çalışanlarının zaman yönetimi becerileri ile bireysel performansları arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul
H2. Sağlık çalışanlarının zaman yönetimi becerilerinin bireysel performansları üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H3. Sağlık çalışanlarının zaman yönetimi becerileri algısı demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	Kabul
H4. Sağlık çalışanlarının bireysel performans algısı demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.	Kabul

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada ilgili özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının, zaman yönetimi becerilerinin bireysel performans algısı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bununla birlikte katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin zaman yönetimi becerilerinde ve bireysel performans algısında bir farklılık oluşturup oluşturmadığı da tartışılmıştır.

Katılımcıların zaman yönetimi algılarının düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Akbolat vd. (2020), Çetinkaya (2019) ve Bülbül (2014) tarafından sağlık çalışanları, Albayrı (2018) tarafından akademisyenler üzerine yapılan çalışmalarda da zaman yönetimi algıları düşük seviyede bulunmuştur. Buna karşılık Bodu (2021) tarafından hemşireler, Bıkkıcı (2020), Erzincanlı vd., (2015), Başak vd., (2008) ve Köse vd., (2012) tarafından hemşirelik bölümü öğrencileri, Yavaş vd. (2012) tarafından tıp fakültesi öğrencileri üzerine yapılan çalışmalarda zaman yönetimi algısının orta ve yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre literatürde bu konuda yapılan çalışmalarda tam bir uzlaşma olmadığı söylenebilir. Bunun sebebinin araştırmaların farklı sektörlerde ve farklı örneklem grubuna uygulanmasından kaynaklanabileceğidir.

Katılımcıların bireysel performans algılarının düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Altınöz (2008) tarafından ofis çalışanları ve Odabaş (2004) tarafından işçi ve memurlar üzerine yapılan çalışmalarda da bireysel performans algısının düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre literatürde bu konuda yapılan çalışmalarda uzlaşma olduğu söylenebilir.

Zaman yönetimi ile bireysel performans arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre zaman yönetimi beceri algısı arttıkça, özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin bireysel performans algıları artmaktadır. Zaman yönetimi ve alt boyutlarından kısa süreli planlama ve zaman tutumunun, bireysel performans ve alt boyutlarından görev performansı ve bağlamsal performans üzerinde pozitif yönde etkisi bulunmaktadır. Buna göre zaman yönetimi becerileri, sağlık çalışanlarının kurumlarındaki bireysel performans algısını artırmaktadır.

Benzer şekilde, Yiğitel (2021) tarafından çalışanlar, Doğutekin (2015) tarafından yöneticiler, Anbea (2018) tarafından şirket çalışanları, Sutharshini vd., (2019) tarafından finans çalışanları, Daştan (2012) tarafından işgörenler, Adams ve Blair (2019), Nasrullaah ve Khan (2016), Durmaz vd., (2016), Tektaş ve Tektaş (2010), Demirtaş ve Özer (2007) ve Erdem vd., (2005) tarafından öğretmen ve öğrenciler, Ardıç (2010) tarafından banka çalışanları, Seri (2010) tarafından çalışanlar, Wilson (2021) tarafından öğrenciler üzerine yapılan çalışmalarda da zaman yönetimi ile bireysel performans arasında anlamlı pozitif yönde ilişki ve zaman yönetiminin bireysel performans üzerinde pozitif yönde artırıcı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Etkili zaman yönetimi, herhangi bir işyerinde verimlilik ve üretkenliğin temel taşıdır. Çalışanlar zaman kullanımını en üst düzeye çıkaracak şekilde görevleri organize ederek daha az zamanda daha fazlasını başarabilirler. Bu, çalışanların çabalarının doğrudan sonuçlarına tanık olabilmeleri nedeniyle çıktının artmasına ve daha tatmin edici bir iş deneyimine yol açar ve bireysel performans algısının artmasına neden olabilir.

Fark analizi sonuçlarına göre; çalışmada cinsiyet değişkeni açısından zaman yönetimi boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Benzer şekilde, Yiğitel (2021), Albayatı (2018), Bıçkıcı (2020), Yavaş vd., (2020), Erdem vd., (2005), Çolak vd., (2018), Bülbül (2014), Çetinkaya (2019), Şimşek (2016), Gezginerler (2017), Say ve Bekiroğlu (2009), Karasu (2015), Ziapour (2015) ve Kılıç (2015) tarafından yapılan çalışmalarda da zaman yönetimi algısının cinsiyete göre bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Bunun temel sebebi ise araştırmanın yapıldığı kurum(lar) ve çalışmaya dahil edilen sağlık çalışanlarının çeşitli olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışmada medeni durum bakımından zaman yönetimi boyutunda bekâr ve evli katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bekar katılımcıların zaman yönetimi algısı evli katılımcılardan daha yüksek bulunmuştur. Benzer şekilde, Yiğitel (2021), Gezginerler (2017), Sökmen (2012), Boduç (2016) ve Kılıç (2015) tarafından yapılan çalışmalarda da zaman yönetimi algısının medeni duruma göre bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bunun temel sebebi ise bekarların

evlilere göre daha fazla zamanı iyi yönetebilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışmada yaş değişkeni açısından zaman yönetimi boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Benzer şekilde, Yiğitel (2021), Bülbül (2014), Çetinkaya (2019), Dalkıran (2014), Kıdak (2011), Karasu (2015), Çelebi (2017) ve Kılıç (2015) tarafından yapılan çalışmalarda da zaman yönetimi algısının yaşa göre bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Bunun temel sebebi ise araştırmanın yapıldığı kurum(lar) ve çalışmaya dahil edilen sağlık çalışanlarının çeşitli olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışmada öğrenim durumu değişkeni açısından zaman yönetimi boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Benzer şekilde, Yiğitel (2021), Bülbül (2014), Çetinkaya (2019), Dalkıran (2014), Şimşek (2016), Yeşil (2019), Kıdak (2011), Vatan vd., (2000), Baykal vd., (1999), Say ve Bekiroğlu (2009), Karasu (2015), Khodam ve Kolagari (2010), Döner (2016), Gezginler (2017) ve Bahçecik (2004) tarafından yapılan çalışmalarda da zaman yönetimi algısının öğrenim durumuna göre bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Bunun temel sebebi ise araştırmanın yapıldığı kurum(lar) ve çalışmaya dahil edilen sağlık çalışanlarının çeşitli olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışmada mezun olduğu bölüm değişkeni açısından zaman yönetimi boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Benzer şekilde, Kılıç (2015) tarafından yapılan çalışmalarda da zaman yönetimi algısının mezun olduğu bölüme göre bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Bu sonuç çalışanların mezun olduğu bölümden ziyade bireysel zaman yönetiminin daha etkili olmalarından kaynaklanmış olabilir.

Çalışmada kurumda çalışma süresi değişkeni açısından zaman yönetimi boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. 16 ve üzeri yıl kurumda çalışan sağlık personelinin zaman yönetimi algısı, daha kısa süre çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir. Benzer şekilde, Albayatı (2018), Bülbül (2014) ve Şimşek (2016) tarafından yapılan çalışmalarda da zaman yönetimi algısının kurumda çalışma

süresine göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu sonuç çalışanların kurumda çalışma süreleri itibariyle zaman yönetimine daha hâkim olmalarından kaynaklanmış olabilir.

Çalışmada mesleki tecrübe değişkeni açısından zaman yönetimi boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Bülbül (2014), Çetinkaya (2019), Dalkıran (2014), Özçelik vd., (2012), Kıdak (2011), Karasu (2015) ve Kılıç (2015) tarafından yapılan çalışmalarda da zaman yönetimi algısının mesleki tecrübeye göre bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Seçilen örneklem gruplarının farklı olması, bunun nedeni olarak sayılabilir.

Çalışmada kurumdaki pozisyon değişkeni açısından zaman yönetimi boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Uzman ve yardımcısı pozisyonunda çalışan sağlık personelinin zaman yönetimi algısı, hemşirelere göre daha yüksek düzeydedir. Benzer şekilde, Çetinkaya (2019), Şimşek (2016) ve Kılıç (2015) tarafından yapılan çalışmalarda da zaman yönetimi algısının kurumdaki pozisyona göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu sonuç, uzman ve yardımcılarının kurumdaki çalışma şekilleri ve iş yoğunlukları itibariyle farklı olmasından kaynaklanmış olabilir.

Fark analizi sonuçlarına göre; çalışmada cinsiyet değişkeni açısından bireysel performans boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Benzer şekilde, Benzer şekilde, Yiğitel (2021), Kulakcı (2020) ve Büte (2011) tarafından yapılan çalışmalarda da bireysel performans algısının cinsiyete göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Seçilen örneklem gruplarının farklı olması, bunun nedeni olarak sayılabilir.

Çalışmada medeni durum değişkeni açısından bireysel performans boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Benzer şekilde, Benzer şekilde, Yiğitel (2021), Kulakcı (2020) ve Büte (2011) tarafından yapılan çalışmalarda da bireysel performans algısının medeni duruma göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Seçilen örneklem gruplarının farklı olması, bunun nedeni olarak sayılabilir.

Çalışmada yaş değişkeni açısından bireysel performans boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Daha büyük yaşlardaki sağlık çalışanlarının bireysel performans algısı, 18-25 yaş grubu çalışanlara göre yüksek düzeydedir. Benzer şekilde, Demir (2003), Boztürk (2020) ve Büte (2011) tarafından yapılan çalışmalarda da bireysel performans algısının yaşa göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu sonuç, çalışanların yaşı arttıkça kazanmış olduğu tecrübenin bir sonucu olarak yorumlanabilir.

Çalışmada öğrenim durumu değişkeni açısından bireysel performans boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Lisans ve üstü mezunu sağlık çalışanlarının bireysel performans algısı, ön lisans mezunu olan katılımcılara göre daha yüksek düzeydedir. Benzer şekilde, Kinnunen ve Mauno (1998), Kulakcı (2020) ve Büte (2011) tarafından yapılan çalışmalarda da bireysel performans algısının öğrenim durumuna göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu sonuç, çalışanların öğrenim durumu itibarıyla daha fazla bilgi sahibi olmalarından kaynaklanmış olabilir.

Çalışmada mezun olduğu bölüm değişkeni açısından bireysel performans boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Sosyal ve beşerî bilimler mezunu sağlık çalışanlarının bireysel performans algısı, sağlık yönetimi ve SHMYO mezunu olan katılımcılara göre daha yüksek düzeydedir. Benzer şekilde, Büte (2011) ve Ergül (2012) tarafından yapılan çalışmalarda da bireysel performans algısının mezun olduğu bölüme göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Seçilen örneklem gruplarının farklı olması, bunun nedeni olarak sayılabilir.

Çalışmada kurumda çalışma süresi değişkeni açısından bireysel performans boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. 16 ve üzeri yıl kurumda çalışan sağlık personelinin bireysel performans algısı, daha kısa süre çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir. Benzer şekilde, Kulakcı (2020) ve Büte (2011) tarafından yapılan çalışmalarda da bireysel performans algısının kurumda çalışma süresine göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu sonuç, çalışanların tecrübesi arttıkça kazanmış olduğu bireysel deneyimin bir sonucu olarak yorumlanabilir.

Çalışmada mesleki tecrübe değişkeni açısından bireysel performans boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Benzer şekilde, Büte (2011) tarafından yapılan çalışmalarda da bireysel performans algısının mesleki tecrübeye göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Seçilen örneklem gruplarının farklı olması, bunun nedeni olarak sayılabilir.

Çalışmada kurumdaki pozisyon değişkeni açısından bireysel performans boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Uzman ve yardımcısı pozisyonunda çalışan sağlık personelinin bireysel performans algısı, hasta kayıt personeli ve yöneticilere göre daha yüksek düzeydedir. Benzer şekilde, Büte (2011) tarafından yapılan çalışmada da bireysel performans algısının kurumdaki pozisyona göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu sonuç, uzman ve yardımcılarının bulunduğu orta kademe nedeni ile daha efektif çalışmaları gerektiğinden kaynaklanmış olabilir.

Sonuç olarak, zaman yönetimi becerilerinin bireysel performans uygulamalarını olumlu yönde etkilediğine ulaşılmıştır.

Öneriler

- Birinci öneri, sınırlılıklar ile ilgilidir. Bu çalışma İstanbul ilinde yer alan iki özel hastanede görev yapan sağlık çalışanlarının görüşleri çerçevesinde yürütülmüştür. Öncelikle araştırmacıların bu sınırlılıkları ortadan kaldırarak yeni araştırmalar gerçekleştirmeleri önerilmektedir.
- İkinci olarak, sağlık çalışanlarının hastanelerde bireysel performanslarını sergilerken etkin zaman yönetimi uygulamalarını kullanmaları önerilmektedir. Zaman yönetimi becerileri sağlık çalışanları daha profesyonel ve güvenilir hale getirebilir ve işe öncelik verme ve görevleri zamanında tamamlama yeteneğinin de artmasına destek olabilir.
- Üçüncü öneri, çalışmanın konusu ile ilgilidir. Çalışma sonucunda zaman yönetimi ve bireysel performans konularında literatürde birçok çalışma olduğu tespit edilmiştir. Literatürde yer alan bu çalışmaların çok önemli bir kısmının belirli sektörlerde olduğu görülmüştür. Bu görüş çerçevesinde

konuyu daha sonra çalışacak araştırmacıların bu konuları başta sağlık olmak üzere kamu ve özel hastanelerin birlikte dikkate alındığı incelemeler önerilmektedir. Bu yolla zaman yönetimi ve bireysel performans konularındaki eksiklikler daha net görülebilir.

- Dördüncü neri, çalışmanın örneklemini ile ilgilidir. Bilindiği gibi çalışma iki özel hastanede görev yapan sağlık çalışanları üzerine gerçekleştirilmiştir. Daha sonra gerçekleştirilecek çalışmalarda daha geniş bir örnekleme grubunda yapılması önerilmektedir.
- Son neri, araştırma nicel perspektif dikkate alınarak yapıldığı için nitel araştırmalar ile de desteklenmesi önerilmektedir.

6. KAYNAKLAR

Abod E.T. Interpersonal characteristics and citizenship climate as predictors of contextual performance in organizations. Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences And Engineering, 2001;62(1-B):582.

Adair J. Etkili Zaman Yönetimi: Zamanı Akıllıca Değerlendirme Kılavuzu. (5. Baskı). (Çev. Ö. Çolakoğlu). İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılığı. 2015, s:1-125.

Adams R.V., Blair E. Impact Of Time Management Behaviors On Undergraduate Engineering Students' Performance. Sage Open, 2019;9:1-11.

Adler R.F., Benbunan-Fich, R. Juggling on a high wire: multitasking effects on performance. International Journal Of Human-Computer Studies. 2012; 70(2):156-168.

Akal Z. İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi, Çok Yönlü Performans Göstergeleri. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No:473. 2000.

Akal Z. İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi, Çok Yönlü Performans Göstergeleri. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No:473, 2000, s:15-30.

Akatay A. Örgütlerde zaman yönetimi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.2003;10:281-300.

Akboolat M. Durmuş A. Ünal Ö. Şahin H. Zaman yönetimi motivasyonu etkiler mi? Akademik Bakış Dergisi. 2020;1-14.

Akçay O. Kamu yönetiminde örgütsel verimliliği azaltan zaman tuzakları. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2008;5(1-2):103-113.

Akgemci T., Çelik A., Aydoğan E., Akatay A. Zaman Yönetimi ve Yönetmel Zamanda Etkinlik, (Editör: M. Şerif Şimşek, Adnan Çelik), Gazi Kitabevi, Ankara. 2003, s:5-30.

Aksoy B. Hastanelerde Hekim Performansının Değerlendirilmesi. B.Ü. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Ankara. 2001.

Akşit F. Performans Değerlendirmeye ilişkin öğretmen görüşleri (bigadiç ilköğretim öğretmenleri örneği). Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi. 2006;2:76-101.

Albayatı N.H.H. Zaman Yönetiminin İş Tatmini ve Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. S.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Konya, 2018.

Alexander R. Dobson M.S. Real-World Time Management. Amacom. 2008, s:3-32.

Altınöz M. Ofis otomasyon sistemlerinin bireysel performans üzerine etkisi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2008;20;50-61.

Anbea A.M.A. Time Management And Its Impact On Employees' Performance Level: Case Study On The Cellular Communications Companies İn Libya. K.Ü. Institute Of Social Sciences. Master's Thesis, Karabuk, 2018.

Ardıç C., Zaman Yönetimi ve Zaman Yönetiminde Dönüştürücü Liderlerin Davranışlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, G.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara. 2010.

Aryee S., Budhwar P., Chen S., Zhen X. Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: test of a social exchange model. Journal Of Organizational Behavior. 2002;23:267-285.

Aslan M., Yaman F., Aksu A., Güngör H. Task performance and job satisfaction under the effect of remote working: call center evidence. Economics and Sociology. 2022;15(1):285-297.

Austin J.T., Villanova P., Kane J.S., Bernadin H.J. Construct validation of performance measures: definitional issues, development, and evaluation of indicators. Research In Personnel And Human Resources Management. 1991;9:159-233.

Aytürk N. Yönetim Sanatı, Etkili Yönetim/Yöneticilik, Nobel Y., Ankara, 2007, s:25-30.

Bahçecik N, Öztürk H, Şerbetçi Gk, Yönetici hemşireler için zaman yönetimi ölçeği ve zaman yönetimini etkileyen faktörler. Yönetim Dergisi. 2004;15:49.

Balay R. Yönetici ve Ö Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No: 206, Ankara, 2000, s:192.

Barhyte M. It's about time. Listen Magazine. 2005;59(2):27.

Başak T., Uzun Ş. Arslan F. Hemşirelik yüksekokulu öğrencilerinin zaman yönetimleri becerileri. Taf Preventive Medicine Bulletin, 2008;7(5):429-434.

Battles B. Control your time: become a more efficient manager. Aircraft Maintenance Technology. 2005;16(6):42-47.

Baykal Ü., Sökmen S., Yıldırım D. Şahin A. Yönetici Hemşirelerin Zaman Kullanımlarının Araştırılması. Toplam Kalite Yönetimi Prensiplerinin Sağlık Hizmetlerinde Uygulamaları Sempozyumu, Ankara, 1999.

Bıçkıcı C. Hemşirelik Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin Belirlenmesi. Ç.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Adana, 2020.

Bilgel N., Aytac S., Bayram N. Bullying In Turkish White-Collar Workers. Occupational Medicine. 2006;56:226-31.

Bingöl D. Performans Yönetimi ve Beşerî İlişkiler. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayınları, No. 676, 1990, s:170.

Boduç N. Hemşirelerde Zaman Yönetimi, İ.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2016.

Borman, W.C., Motowidlo, S.J. Expanding The Criterion Domain To Include Elements Of Contextual Performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), Personnel Selection in Organizations San Francisco: Jossey-Bass. 1993, s:71-98.

Bostancı H. Ekiyor A. Çalışanların işe adanmasının örgüt içi girişimciliğe etkisinin incelenmesi: sağlık sektöründe bir uygulama. Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi. 2015; 1(1):37-51.

Boyatzis R.E. The Competent Manager: A Model For Effective Performance. John Wiley & Sons, New York. 1982, s:55-70.

Boztürk P. Demografik Özelliklerin Stres ve Performans Üzerindeki Etkisi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi'nde Bir Uygulama. S.C.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. 2020.

Brief A.P., Motowidlo S.J. Prosocial organizational behaviors. The Academy Of Management Review, 1986;11(4):710-725.

Bülbül A. Sağlık Çalışanlarında Zaman Yönetimi (Kırklareli Örneği). İ.B.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2014.

Büte M. Etik İklim, Örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2011;25(1): 171-192.

Campbell J.P. Modeling The Performance Prediction Problem In Industrial and Organizational Psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Dir), Handbook Of Industrial And Organizational Psychology Palo Alto: Consulting Psychologists Press. 1990, s:687–732.

Campbell J.P. The Definition And Measurement Of Performance İn The New Age. In D. R. Ilgen & D. P. Pulakos (Eds.), The Changing Nature Of Performance: Implications For Staffing, Motivation And Development. San Francisco: Jossey-Bass.1999, s: 399-429.

Campbell J.P., Gasser M.D., Oswald, F.L. The Substantive Nature Of Job Performance Variability. In K. R. Murphy (Dir.), Individual Differences And Behaviour In Organizations San Francisco: Jossey-Bass. 1996, s:258–299.

Canman D. Personelin Değerlendirilmesinde Çağdaş Yaklaşımlar ve Türkiye’de Kamu Personelinin Değerlendirilmesi. Todaie Yayınları. No:252 Ankara, 1993.

Caymaz E., Erenel F., Gürer B. Liderlik karizması, adanmışlık ve gruba aidiyetinin gönüllülerin çalışma performansına etkileri: akut arama kurtarma derneği örneği. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi. 2013;10(1): 129-147.

Charbonnier-Voirin A., Roussel P., Adaptive Performance: A new scale to measure individual performance in organizations. Canadian. Journal of Administrative Sciences. 2012;29:280-293.

Coleman V.I., Borman W.C. Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. Human Resource Management Review, 2000;0(1):25-44.

Covey Stephen.R., Roger Merrill A., Rebecca Merrill R. Önemli İşlere Öncelik. Çev. Osman Deniztekin. 13. Baskı, Varlık Yayınları, İstanbul; 2013, s:20-30.

Craik K.H., Hogan R., Wolfe R.N. (Eds.). Fifty Years Of Personality Psychology. Plenum Press. 1993.

Çelebi K. Etkili Zaman Yönetiminin Hizmet Sektöründe Verimlilik Algısına Pozitif Katkısı Üzerine Görgül Bir Araştırma: Bir Hastane Örneği, M.Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin. 2017.

Çetinkaya Ö.F. Sağlık Kurumları Çalışanlarında Etkin Zaman Yönetimi (Sivas İli Örneği). S.C.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2012.

Çiftçi M. Öztürk U.M., Yetkinlik bazlı personel seçme faaliyetleri ve Türkiye'deki büyük ölçekli işletmelerin işgören seçme modeli tercihlerindeki eğilimler. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi. 2013;13(25):145-172.

Çolak F.D. Akyürek G. Abaoğlu H. Bumin G. Üniversite öğrencilerinde zaman yönetimi becerileri ile iyilik hali arasındaki ilişkinin incelenmesi. Ergoterapi ve Rehabilitasyon Dergisi. 2018;6(1):43-48.

Dahkoul Z.M. The determinants of employee performance in jordanian organizations. Journal of Economics, Finance and Accounting. 2018;2:11-17.

Dalkıran E. Zaman Yönetiminin Hemşirelerin İş Verimine Etkisi (İzmir Dr. Behçet Uz Çocuk Hastalıkları ve Cerrahisi Eğitim Ve Araştırma Hastanesi Örneği), B.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul. 2014.

Daştan S. Organizasyonlarda Zaman Yönetiminin İş Görenlerin Performansına Etkisi. G.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara. 2012.

Delone W.H. Mclean E.R. Information systems success: the quest for the dependent variable. Information Systems Research. 1992;3:60-95.

Demir R. Performansla İlişkili Ücretlendirme ve Kamu Hastanelerinde Uygulanan Performansa Dayalı Ek Ödeme Sistemine Yönelik Hekim Tutumlarına İlişkin Bir Araştırma, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul. 2013.

Demirtaş H., Özer N. Öğretmen adaylarının zaman yönetimi becerileri ile akademik başarısı arasındaki ilişki. Eğitimde Politika Analizleri ve Stratejik Araştırmaları Dergisi. 2007; 2(1):34-47.

Doğutekin C. Zaman Yönetimi İle Yöneticinin Kişisel Performans İlişkisi. İ.G.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2015.

Duncan T. Time Traps: Proven Strategies For Swamped Salespeople. Pennsylvania: Soundview Executive Book Summaries. 2005.

Durmaz M. Hüseyinli T. Güçlü C. Zaman yönetimi becerileri ile akademik başarı arasındaki ilişki. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi. 2016;5(7):2291-2303.

Ellet B. Why is a third of your time wasted in meetings. Journal of Management About Time. 2005;59(6):75-76.

Ellinger Alexander E., Andrea D. Ellinger, Scott B. Keller Logistics managers' learning environments and firm performance. Journal of Business Logistics. 2002;23(1):19-38.

Erdem R., Pirinçci E. Dikmetaş E. Üniversite Öğrencilerinin zaman yönetimi davranışları ve bu davranışların akademik başarı ile ilişkisi Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2005;14:167-177.

Erdoğan İ. İşletmelerde Personel Seçimi ve Başarı Değerlendirme Teknikleri. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No: 248. 1991, s:1-264.

Ergül A. Çalışma Sürecindeki Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. B.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir, 2012.

Erzincanlı S., Zaybak A. Khorshid L. Hemşirelik öğrencilerinin sağlıklı yaşam biçimi davranışları ve zaman yönetimi becerileri. Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi. 2015;31(2):8-25.

Gardner D.G. Dunham R.B. Cummings L.L. Pierce J.L. Focus of attention at work and leader follower relationship. Journal Of Organizational Behaviour. 1987;8(4):277-294.

George D., Mallery M. Spss For Windows Step By Step: A Simple Guide And Reference, 17.0 Update (10a Ed.) Boston: Pearson. 2010.

George J.M., Jones G.R. The role of time in theory and theory building. Journal of Management. 2000;26(4):657–684.

Gezginerler S. Lorcu F. Sağlık çalışanları zamanı nasıl yönetiyor?. Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi. 2019;5(1):69-88.

Ghiasvand A.M., Naderi M., Tafreshi M.Z., Ahmadi F., Hosseini M. Relationshipbetween time management skillsandanxietyandacademicmotivation of nursingstudents in tehran. Electronic Physician, 2017;9(1):3678-3684.

Gitongu M.K., Kingi W., Uzel J.M.M. Determinants of employees performance of state parastatals in kenya: kenya ports authority, International Journal Of Humanities And Social Science. 2016;6(10):197-204.

Goodman S.A. Svyantek Daniel J. Person–Organization fit and contextual performance: do shared values matter. Journal of Vocational Behavior. 1999;55:254-275.

Griffiths R.F. Time management in telework and other autonomous work environments. Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences And Engineering. 2003;64(5-B):2425.

Güçlü N. Zaman yönetimi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi. 2001;7(25):87-106.

Gül C. Bankacılık Sektöründe Görev Performans Ve Bağlamsal Performans: Yalova İlinde Bir Araştırma. Y.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yalova, 2013.

Gülcü A., Coşkun A., Yeşilyurt C., Coşkun Esener S., Esener T. Cumhuriyet üniversitesi diş hekimliği fakültesi'nin veri zarflama analizi yöntemiyle göreceli etkinlik analizi. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2004;5(2):87-104.

Hall B.L., Hirsch,D.E. An evaluation of the effects of a time management training program on work efficiency. Journal of Organizational Behavior Management. 1981-1982;3(4):73–96.

Hellriegel D., Slocum Jr., John W. Preferred Organizational Designs And Problems Solving Styles: Interesting Companions.1980;151-158.

Hensley Lauren C., Wolters Christopher A., Won Sungjun Brady, Anna C. Academic probation, time management, and time use in a college success course. Journal of College Reading and Learning. 2018;48(2):105-123.

Hunthausen J.M. Predictors of task and contextual performance: frame-of-reference effects and applicant reaction effects on selection system validity. dissertation abstracts international: section b: The Sciences and Engineering. 2000;61(2-B):1119.

Ilies R., Morgeson F.P., Nahrgang J.D. Authentic leadership and eudaemonic well-being: understanding leader-follower outcomes. Leadership Quarterly. 2005;16(3):373-394.

İğdeler S. Yöneticiler ve zaman tuzakları. Türk İdare Dergisi. 2001;432.

Josephs R. Zaman Yönetimi, Çeviren: Özlem Koşar, 2. Baskı, Epsilon Yayınları, İstanbul, (1996), s:5-14.

Kalaycı Ş. Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım. 2010, s:1-52.

Karagöz Y. Spss ve Amos Uygulamalı Nicel-Nitel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği. İstanbul: Nobel Yayınevi. 2014, s:1-500.

Karaoğlu A.D. Üst Düzey Yöneticilerin Zaman Yönetimi. B.Ü. Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir. 2006.

Karasu G. Yönetici Hemşirelerde Zaman Yönetiminin İncelenmesi, H.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul. 2015.

Kaufman-Scarborough C., Lindquist J. Time management and polychronicity comparisons, contrasts, and insights for the workplace. Journal Of Managerial Psychology. 1999;14(3/4):288-312.

Kaya F. Peker A. Üniversite öğrencilerinin affetme ve mükemmeliyetçilik düzeyleri arasındaki ilişki: duygusal zekânın aracı rolü. Gaziantep University Journal Of Social Sciences. 2016;15(4):1086-1094.

Keçeli S. Çalışan Programından Öğrenme Yeteneğinin Görev ve Bağlamsal Performansa Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. HSosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi. 2018.

Khodam H, Kolagari Sh. Influence Of Workshop Skills Education, Time Management Behaviors On Its Application By Nursing Management. J Nurs Res. 2010;4:12-13

Kılıç G. Eğitim Kurumlarında Liderlik Tarzları ve Örgüt Kültürünün Performans Üzerindeki Etkisi. K.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kayseri, 2006.

Kılıç S.S. Zaman Yönetimi ve Zamanı Etkin Kullanma (Rize Aile Hekimliği Çalışanları Örneği), İ.B.Ü. Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul. 2015.

King A., Winnet R. Lovett S. Enhancing coping behaviors in at-risk populations: the effects of time-management instruction and social support in women from dual-earner families. *Behavior Therapy*. 1986;17(1):57-66.

Kinnunen U., Mauno S. Antecedents And Outcomes Of Work–Family Conflict Among Employed Women And Men In Finland. *Human Relations*, 1998;51(2):157-177.

Koolhaas M.J., Sijtsma K. Witjas R. Tijdperspectieven in time management trainingen. *Time Perspectives In Time Management Training Programs, Gedrag En Organisatie*. 1992;5:94-105.

Köse D., Çınar,N. Akduran F. Hemşirelik öğrencilerinde internet bağımlılığının kişilik özellikleri ve zaman yönetimi ile ilişkisi. *Sakarya University Journal Of Science*. 2012;16(3):227-233.

Kulakcı S. Örgütlerde Stresin Performans ve Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Silifke Belediyesi Üzerine Bir Çalışma. T.Ü. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin, 2020.

Lay C.H., Schouwenburg H.C. Trait procrastination, time management, and academic behavior. *Journal Of Social Behavior & Personality*. 1993;8(4): 647–662.

Lepine J., Erez A. Johnson D.E. The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: a critical review and meta-analysis. *Journal Of Applied Psychology*. 2002;87 (1):52-65.

Letford D. Hiring For The Organization, Not The Job The Executive, 1991;5(4):35-51.

Leung A. Matching ethical work climate to in-role and extra-role behaviors in a collectivist work setting. *Journal Of Business Ethics*. 2007; 79(1/2):43-55.

Lévesque M., Stephan U. It's time we talk about time in entrepreneurship. *Sage Journals*. 2019;44(2):1-28.

Lucia A.D., Lepsinger R. Art And Science Of Competency Models. Jossey-Bass, Francisco. 1999. s:42.

Mackenzie A., Nickerson P. The Time Trap: The Classic Book On Time Management. Amacom. 4. Baskı. Usa. 2009, s: 1-320.

Malita L. Social media time management tools and tips. Procedia Computer Science. 2011;3:747-753.

Manzoor Q.A. Impact of employees motivation on organizational effectiveness. European Journal of Business and Management. 2012;3:36-45.

Margaret B. Yetkinlik Bazlı Ödeme ve Organizasyonel Başarı, Reinventing Hr. 1999.

Mayer John D., Maria D., Peter S. "Perceiving Affective Content İn Ambiguous Visual Stimuli: A Component Of Emotional Intelligence. Journal of Personality Assessment. 1990;54(3-4):772-781.

Merchant T. Strategies For Improving Individual Performance And Job Satisfaction At Meadowle Health. Journal Of Management Practice. 1999;2:63-70

Mitchell T R. The Effects Of Social, Task, And Situational Factors On Motivation, Performance, And Appraisal. In F. J. Landy, S. Zedeck & J. Cleveland (Eds.), Performance Measurement And Theory. Hillsdale, Nj: Erlbaum. 1983, s:29-59.

Motowidlo S.J. Job Performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, R. J. Klimoski & I. B. Weiner (Eds.), Handbook Of Psychology, Industrial And Organizational Psychology. Hoboken, Nj: John Wiley & Sons. 2003, s: 12.

Motowidlo S.J. Job Performance. In W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J. Klimoski & I.B. Weiner (Eds.), Handbook Of Psychology, Industrial And Organizational Psychology. Hoboken, Nj: John Wiley & Sons. 2003, s: 12.

Motowidlo S.J., Van Scotter J.R. Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 1994;79(4):475-480.

Murphy K.R. Dimensions Of Job Performance. In R. F. Dillon & J. W. Pellegrino (Eds.), *Testing: Theoretical And Applied Perspectives*. Praeger Publishers. 1989, 218-247.

Nagle B.F. Criterion development. *Personnel Psychology*. 1953; 6:271-289.

Nasrullah S., Khan M. The impact of time management on the students' academic achievements. *Journal Of Literature, Languages And Linguistics*. 2015;11;66-71.

Naylor J.C., Pritchard R.D., Ilgen D.R. *A Theory Of Behavior In Organization*. New York: Academic Press. 1980.

Noe R.A., Hollenbeck J.R., Gerhart B., Wright P.M. *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage*. Austen Press/Richard D. Irwin. 1994.

Nordin S. Aldrin L. Claeson A.S. Anderson L. Effects on negative affectivity and odor valence on chemosensory and symptom. *Perception And Perceived Ability To Focus On A Cognitive Task*. *Perception*. 2017; 46(3):431-446.

Odabaş Z. İş Tatmini ve Bireysel Performans İlişkisi. S.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2004.

Okumuş M.T. Bakan İ. Kutluk M.R. İşe tutkunluk odaklanma yeteneğinin kariyer tatmini ve iş tatmini üzerindeki etkisi: bir alan çalışması. *Odüsobiad*. 2022;119-138.

Orpen C. The effect of time-management training on employee attitudes and behavior: a field experiment. *The Journal Of Psychology: Interdisciplinary And Applied*. 1994;128(4):93–396.

Özçelik N. Gülsün M. Özçelik F. Öztosun M. Yöneticilerin zaman yönetimi becerilerinin iş stresi üzerine etkisi, *Anatol J Clin Investig*. 2012; 6(4):231-238.

Özdemir G. Performans Değerleme Yöntemleri; Performans Değerleme Yöntemi Tercihlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma Ve Model Önerisi. M.Ü. Doktora Tezi, İstanbul, 2007.

Özer M.A. Çalışma hayatında zaman tuzakları ve zamanı etkin yönetmek. Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi. 2012;1(2):44-75.

Özgen H., Öztürk A., Yalçın A. İnsan Kaynakları Yönetimi. Adana: Nobel Kitabevi. 2005, s:5-50.

Öztürk H., Babacan E., Bir ölçek geliştirme çalışması: hastanede çalışan sağlık personeli için iş güvenliği ölçeği. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi. 2012;9(1):36-42.

Pakdil F. Ekip Bazlı Performans Değerlendirme. [Http://Www.Kalder.Org.Tr /Preiew Content.Asp](http://www.kalder.org.tr/PreiewContent.Asp). 2005.

Paşa M. Zaman Yönetimi ve Bir Uygulama. U.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 2001.

Peeters M.A.G., Rutte C.G. Time management behavior as a moderator for the job demand-control interaction. Journal Of Occupational Health Psychology, 2005;10(1): 64–75.

Polatcı S. Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı Ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü. K.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora, Kayseri, 2011.

Pradhan R., Jena L. Employee performance at the workplace: conceptual model and empirical validation. Business Perspectives and Research. 2016;5(1):1-17.

Qtait M., Alarab, S. Definition and types of time management obstacles for nursing. International Journal Of Innovative Research İn Medical Science, 2018;3(10):2243-2247.

Reilly Richard R., Aronson Zvi H., Managing Contextual Performance, 2012.

Rodoplu G., Akdemir A. İşletme Bilimine Giriş. Isparta. 2001. s:20-30.

Roe R.A Review of the time management literatüre. Personnel Review. 2005;36(2):256-276.

Sabelis I. Time management. Time and Society. 2001;10(2/3):387-400.

Sabuncuoğlu Z., Paşa M. Zaman Yönetimi, 1. Baskı, Ezgi Kitabevi Bursa; 2002, s:1-100.

Sabuncuoğlu Z., Paşa M., Kaymaz K. Zaman Yönetimi. 2. Baskı, Beta Basım, İstanbul; 2010, s:3-120.

Sabuncuoğlu Z., Tüz M., Örgütsel Psikoloji, Bursa: Alfa Aktüel Yayınları, 2008, s:65-70.

Sackett P.R. The structure of counterproductive work behaviors: dimensionality and relationships with facets of job performance. International Journal Of Selection And Assessment, 2002;(10):5–11.

Say B., Bekiroğlu N. Hastane Yöneticilerinin Zaman Yönetimi Konusundaki Görüşlerinin Değerlendirilmesi, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 2009;848-854.

Schein E. Organizational Psychology. Prentice-Hall. 1980.

Schmidt F.L., Hunter J.E. Development Of Causal Models Of Processes Determining Job Performance. Current Directions In Psychological Science. 1992;(1):89-92.

Scott M. Time Management. Random House Business Books. England. 1993, s:1-224.

Seri K. Zaman Etüdünün Uzun Vadeli Verimliliğe Etkisi. Adnan M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Aydın. 2010,

Slaven G., Totterdell P. Time management training: does it transfer to the workplace? Journal Of Managerial Psychology. 1993;8:20-28.

Smith H.W. (Hayatıve zamanı Yönetmenin 10 Doğal Yasası:Üretkenliği Ve içhuzuru Artırmak İçin Kanıtlanmışstratejiler, (1. Baskı), (Çeviren:Adalet Çelbiş), İstanbul: Sistem Yayıncılık, 1998, s:1-80.

Sökmen A. Yöneticiler zamanı nasıl yönetiyor? Ankara'daki Hastanelerde Bir Uygulama, İşletme Araştırmaları Dergisi. 2012;4(4):126-140.

Sridevi M.S. Employee engagement: the key to improving performance. International Journal Of Business And Management. 2010; 5(12):90.

Stevens M.J., Campion M.A. The knowledge, skill, and ability requirements for teamwork: implications for human resource management. Journal Of Management. 1994;20(2):503-530.

Strongman K.T., Burt C.D.B. Taking Breaks from work: an exploratory inquiry. The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied. 2000; 134(3):229–242.

Sucu Y., Yönetmel Zamanın Etkin Kullanılması, El Kitabı, Bolu. 1996.

Sutharshini B.,N. Thevanes A.A. Arulrajah. Effective Time Management As A Tool For Individual And Organizational Performance İn Financial Institutions. Journal Of Organizational Behavior. 2019;18(2):25-41.

Şimşek M., Nursoy M. Toplam Kalite Yönetiminde Performans Ölçme (Örnek Uygulamalar), Hayat Yayıncılık, İstanbul. 2002, s:1-95.

Tabachnick B.G., Fidell L.S. Using Multivariate Statistics (6th Ed.), Boston: Allyn And Bacon. 2013, s:1-75.

Tektaş M., Tektaş N. Meslek yüksekokulu öğrencilerinin zaman yönetimi ve akademik başarıları arasındaki ilişki. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2010;23:221-229.

Tengilimoğlu D. Tutar H., Altınöz Mehmet., Başpınar Ö., Erdönmez C. Zaman Yönetimi. Ed. Hasan Tutar. 2. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara; 2007, s:1-200.

Tunçer P. Değişen insan kaynakları yönetimi anlayışında kariyer yönetimi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2012;31(1):203-233.

Tutar H. Örgütsel İletişim. 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara; 2015, s:1-300.

Uğur A. Çalışma hayatında zaman yönetimi. Mpm Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi. 2000;12(143): 18–22.

Ulusoy İ.T. Zaman Yönetimi ve Yönetici Açısından Zaman Yönetiminin Araştırılması. İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 1996.

Van Dyne L., Cummings L., Parks J.. Extra-Role behaviors: in pursuit of construct and definitional clarity. Research In Organizational Behavior, 1995;17:215-285.

Van Dyne L.V., Cummings L.L., Parks, J.M. Extra-Role behaviors: in pursuit of construct and definitional clarity. Research In Organizational Behavior, 1995;17:215-285.

Van Scotter J. Evidence For The Usefulness Of Task Performance, Job Dedication, And Interpersonal Facilitation As Components Of Overall Performance. Unpublished Dissertation. The University Of Florida, Florida, Usa. 1994.

Vatan F. Özsoy S.A. Zaman yönetimi. Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi. 2002;18:1-3.

Viswesvaran C., Ones, D.S. Perspectives on models of job performance. International Journal Of Selection And Assessment. 2000;8:216-226.

Vodanovich S.J., Seib H.M. Relationship between time structure and procrastination. Psychological Reports. 1997;80(1):211–215.

Welbourne M.T., Johnson D.E., Erez A. The Role-Based performance scale: validity analysis of a theory-based measure. Academy Of Management Journal. 1998;41(5):540-555.

Wilson R., Joiner Keith., Abbasi A. Improving students' performance with time management skills, Journal Of University Teaching & Learning Practice, 2021;18(4):1-5.

Wolters C.A., Won S., Hussain M. Examining the relations of time management and procrastination within a model of self-regulated learning. Metacognition and Learning. 2017;12(3):381–399.

Yavaş Ü., Öztürk G., Açikel C.H., Özer M. Tıp fakültesi öğrencilerinin zaman yönetimi becerilerinin değerlendirilmesi. Tsk Koruyucu Hekimlik Bülteni. 2012;11(1):5-10.

Yeşil F. Hastane Yöneticilerinin Etkili Zaman Yönetimine İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi, İ.H.Ü., Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul. 2009.

Yeşilyaprak B. Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar: geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri. 2012; 12(1):97-118.

Yıldız M.K. Balanced scorecard'ın boyutlarına katılım düzeyi: küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerinde bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2010;24(3):1-10.

Yılmaz A., Aslan S., Örgütsel zaman yönetimi. Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2002;(3)1:1-10.

Yiğitel S. İş-Aile Yaşam Çatışması ve Zaman Yönetimi Becerilerinin Bireysel Performansa Etkisi: Sivil Havacılık Sektöründe Bir Araştırma. Y.T.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2021.

Ziapour A., Khatony A., Jafari F., Kianipour N. Evaluation of time management behaviors and its related factors in the senior nurse managers, kermanshah-iran. Global Journal Of Healthscience, 2015;2(7):366-373.

EKLER

Değerli Katılımcı,

Bu anket kurumunuzdaki zaman yönetimi becerinizin, bireysel performansınız üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla uygulanmaktadır. Tüm maddelere cevap vermeniz araştırma için büyük önem taşımaktadır. Vereceğiniz cevaplar akademik amaçlarla kullanılacak olup, kesinlikle gizli tutulacaktır. Araştırmaya sağladığınız katkı için teşekkür ederim.

Fatma ŞAHİNLİ
İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi

Doç. Dr. İtir ERKAN
İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi

1. BÖLÜM: KİŞİSEL VE DEMOGRAFİK BİLGİLER

1)	Cinsiyetiniz a) Erkek b) Kadın
2)	Medeni Durumunuz a) Bekar b) Evli
3)	Yaşınız a) 21-25 b) 26-30 c) 31-35 d) 36-40 e) 41 ve üzeri
4)	Öğrenim Durumunuz a) Lise b) Ön Lisans c) Lisans d) Yüksek Lisans e) Doktora
5)	Mezun olduğunuz bölüm nedir?
6)	Bu kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz? a) 0 – 5 b) 6 – 10 c) 11 – 15 d) 16 – 20 e) 21 – 25 f) 26 ve üzeri
7)	Mesleki tecrübeniz kaç yıldır? a) 0 – 5 b) 6 – 10 c) 11 – 15 d) 16 – 20 e) 21 – 25 f) 26 ve üzeri
8)	Kurumdaki pozisyonunuz nedir?

2. BÖLÜM: ZAMAN YÖNETİMİ ÖLÇEĞİ

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Her gün planlama için zaman harcarım.					
2. Çalışma günlerimde yapmak zorunda olduğum faaliyetlerin bir programını yaparım.					
3. Güne başlamadan önce o günü planlarım.					
4. Bir sonraki hafta süresince başarmak istediğim net bir fikrim vardır.					
5. Her gün kendim için birtakım hedefler belirlerim.					
6. Her gün yapmak zorunda olduğum faaliyetlerin bir listesini yaparım.					
7. Önceliklerimi belirler ve belirlediğim sıralamaya uyarım.					
8. Ortalama bir çalışma gününde zamanımı yapmak zorunda olduğum işlerden daha çok kişisel bakımım için harcarım.					
9. Fayda sağlamayan alışkanlık veya aktivitelere devam ederim.					
10. Kendi zamanımın sorumluluğunu tam olarak yerine getirdiğime inanıyorum.					
11. Kendi zamanımı yönetme konusunda kendimi geliştirmem gerektiğine inanıyorum.					
12. Zamanımı yapıcı bir şekilde kullanırım.					
13. İnsanlara hayır demekten nefret ettiğim için sık sık işlerimi, engelleyen rutin işlerle uğraşırım.					
14. Yapmam gereken birkaç iş olduğunda, her bir işi bir parça yapmanın en iyi yol olduğunu düşünüyorum.					
15. Genel olarak üzerinde çalıştığım şeylerden daha ziyade masamdaki her şeyi açık tutarım.					
16. Önemli bir raporun son teslim gününden bir önceki gece hala üzerinde çalışmaya devam ederim.					

3. BÖLÜM: BİREYSEL PERFORMANS ÖLÇEĞİ					
	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. İşimin bütün amaçlarına ulaşıyorum.					
2. Bütün performans kriterlerine uygunum.					
3. İşimle ilgili bütün görevlerde uzmanlıkla çalışıyorum.					
4. Verilen görevden daha fazla sorumluluk üstlenebilirim.					
5. Daha üst bir pozisyon için uygun görünmekteyim.					
6. İşin kapsadığı bütün alanlarda yetenekliyim. Bütün görevlerle ustalıkla başa çıkarım.					
7. Verilen görevleri istenilen şekilde yerine getirerek işin genelinde iyi bir performans sergilerim.					
8. İşin amaçlarına ulaşmayı planlarım ve verilen görevi tamamlanması gereken zamanda tamamlarım.					
9. İşe hep zamanında gelirim.					
10. İşte resmi olarak benim görevim olmayan şeyleri de gönüllü olarak yaparım.					
11. İşimin bir parçası olmasa da işe yeni başlayan bireylerin işe alışmalarına yardımcı olurum.					
12. Arkadaşlarımla iş yükleri fazla olduğunda onlara yardımcı olmak için gönüllü olurum.					
13. İşte gereksiz yere izin kullanmam.					
14. Bölümümün kalitesini artırmak için yenilikçi önerilerde bulunurum.					
15. İşte fazladan mola kullanmam.					
16. Sorumluluğum dahilinde olmayan, fakat örgütümün imajına olumlu katkı yapacak faaliyetlere gönüllü olarak katılırım.					
17. İşteki zamanımı gereksiz görüşmelerle harcamam.					