



AKADEMİKBAKIŞ DERGİSİ

Özel Sayı 2020

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk
Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –
KIRGIZİSTAN <http://www.akademikbakis.org>



ZAMAN YÖNETİMİ MOTİVASYONU ETKİLER Mİ?

Mahmut Akbolat* Ayhan Durmuş** Özgün Ünal*** Hümeysra Şahin****

Özet

Çalışmanın Amacı: Sağlık sektöründe çalışan personelin zamanı verimli kullanıp kullanamadıklarını, zaman yönetimi ile motivasyon arasında ilişki olup olmadığını ve sağlık çalışanlarının zaman yönetimi becerilerinin motivasyon üzerinde etkisini araştırmaktır.

Yöntem: Çalışma, 2016 yılında Sakarya İl Sağlık Müdürlüğü ve bağlı kuruluşlarında aday memur olarak çalışmakta olan ve oryantasyon eğitimine katılan 224 sağlık çalışanının tamamı üzerinde gerçekleştirildi. Veriler, için Britton ve Tesser (1991) tarafından geliştirilen Zaman Yönetimi Ölçeği ile Gagne ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen İşte Motivasyon Ölçeği ile toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, korelasyon ve regresyon analizleri kullanıldı.

Bulgular ve Sonuç: Çalışmanın bulgularına göre, zaman yönetimi ile motivasyon arasında ($r=0,345$) pozitif yönlü ilişki vardır. Zaman yönetiminin motivasyon üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,328$). Sonuç olarak, sağlık çalışanlarının zaman yönetimi ile motivasyon düzeyleri arasında anlamlı ilişki vardır ve zaman yönetimi motivasyon düzeylerini artırmaktadır. Bundan dolayı, sağlık kuruluşları çalışanlarını motive etmek için verimli bir zaman yönetimi modeli kullanılmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Zaman Yönetimi, Motivasyon, Sağlık Çalışanı

DOES TIME-MANAGEMENT AFFECT MOTIVATION?

ABSTRACT

Purpose of Study: It is to investigate whether the staff working in the health sector are able to use time effectively, whether they are motivated by time management and whether time management has an effect on motivation.

Method: The work constitutes the whole of 224 health workers participating in the training as Sakarya provincial public hospitals candidates in 2016. Data were collected by Time Management Scale developed by Britton and Tesser (1991) and Motivational Scale at Work developed by Gagne et al. (2010). In the analysis of the data, descriptive statistical methods, correlation and regression analyzes were used.

Findings and Conclusion: According to the analysis results, there is a positive relationship between time management and motivation ($r = 0,345$). Time management has a positive effect on motivation ($\beta = 0.328$). As a result, there is a significant relationship between the time management and motivation levels of health workers and time management increases motivation levels. Therefore, healthcare organizations must use an efficient time management model to motivate their employees.

Key Words: Time management, motivation, health employee

*Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, makbolat@sakarya.edu.tr.

** Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, ayhandurmus@sakarya.edu.tr.

*** Arş. Gör. Dr., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, ozgununal@sakarya.edu.tr.

**** Sakarya İl Sağlık Müdürlüğü, h_sahin54@hotmail.com.



AKADEMİKBAKİŞ DERGİSİ

Özel Sayı 2020

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk
Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –
KIRGIZİSTAN <http://www.akademikbakis.org>



I. GİRİŞ

Zaman günümüz iş dünyasında üretim faktörleri kadar önem kazanmıştır. Doğada bulunan birçok kaynaktan farklı olan, gittiği zaman bir daha geri döndürülemeyen, depolanamayan, yeniden üretilmeyen zamanı etkin yönetmek ve onu planlı yaşamak hem organizasyonlar hem de bireyler açısından son derece önemlidir (Yılmaz ve Aslan, 2002: 25). İkamesi olmayan zamana yapılabilecek tek müdahale ise onu etkin kullanmak olarak görülmektedir.

Zaman yönetimi kişinin özel ve profesyonel yaşantısındaki amaçlarına ulaşabilmesi için planlama, organize etme ve kontrol etme gibi yönetim fonksiyonlarını bireysel faaliyetlerine uygulaması olarak tanımlanmaktadır (Dornan ve Maxwel, 1997:5). Bir başka tanıma göre ise hayati öneme sahip öncelikler arasında seçim yaparak hedefler belirlemek ve gücümüzü onları sonuçlandırmak için yöneltmektir (Efil, 1996); yani zamanın etkin kullanılması yapılacak işlemlerden önceliği yüksek olanın doğru belirlenmesine bağlıdır (Tutar, 2011: 13-14). Tüm bu tanımlardan da anlaşılacağı gibi zaman yönetimi bireyin zamana hükmetmesi değil, zamanla bir nevi anlaşma yapmasıdır.

Zaman yönetiminde başarılı olan bireyler, hem özel faaliyetlerine daha fazla zaman ayırabilirler hem de meslek ve iş yaşamlarındaki amaçlarına etkili ve verimli şekilde ulaşabilirler (Kocabaş ve Erdem, 2003: 192). Çeşitli çalışmalarda zaman yönetiminin bireylerin stres düzeylerini azalttığı ve iş doyumlarını artırdığı belirtilmektedir (Kocabaş ve Erdem 2003: 193; Elsabahy et al., 2015: 41; Nasri et al, 2013: 7; Sahito and Vaisanen; 2017: 215).

Motivasyon, örgüt içerisinde birçok tutum ve davranışın geliştirilmesinde etkisi olan bir kavramdır ve bir araç olarak kullanıldığında, örgütsel başarıya ulaşmada rol oynamaktadır (Atilla, 2017: 23). Bu nedenle motivasyon yönetimleri açısından oldukça önemli bir konudur (Ergül, 2005: 68). Motivasyon, bireylerin kendi istekleriyle, bir amaç doğrultusunda davranışları olarak tanımlanmaktadır (Özdemir ve Muradova, 2008: 147). Özetle motivasyon harekete geçmek için bireylere enerji verir, belirli bir amaca yönelmek için davranışları yönlendirir ve çaba sarf ettirir (Riggio, 2003:184).

Örgülerin amaçlarına ulaşabilmesi için, çalışanların yüksek iş performansı ile çalışmalarını gerektirmektedir (Ağırbaş vd, 2005: 328). İş performansı ise motivasyon ile doğrudan ilişkilidir (Khan, 2012:84; Zameer et. al. 2014:297). Bu nedenle çalışanların motivasyonlarının artırılması ve motivasyonu etkileyen faktörlerin belirlenmesi örgütler açısından son derece önemlidir.



AKADEMİKBAKIŞ DERGİSİ

Özel Sayı 2020

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk
Dünyası Kırız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –
KIRGIZİSTAN <http://www.akademikbakis.org>



Alan yazınında motivasyonun zaman yönetimi becerisini etkilediğine dair bulgulara rastlanmıştır (Greenve Skinner, 2005:124; Francis-Smythe ve Robertson, 1999:333); fakat bireylerin zaman yönetimi becerilerinin motivasyonları üzerinde ne gibi bir etkisi olduğuna dair herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Buna karşılık zaman yönetimi becerilerinin bireylerin hem özel hem de iş yaşantısındaki amaçlarına ulaşmasına sağlayacağı olumlu katkının (Çağlıyan ve Göral; 2009: 175) kişileri motive edebileceği düşünülmektedir. Bu düşünceden hareketle çalışma, Sakarya ili kamu hastanelerinde çalışan bireylerin zaman yönetimi becerileri ve motivasyon algıları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır.

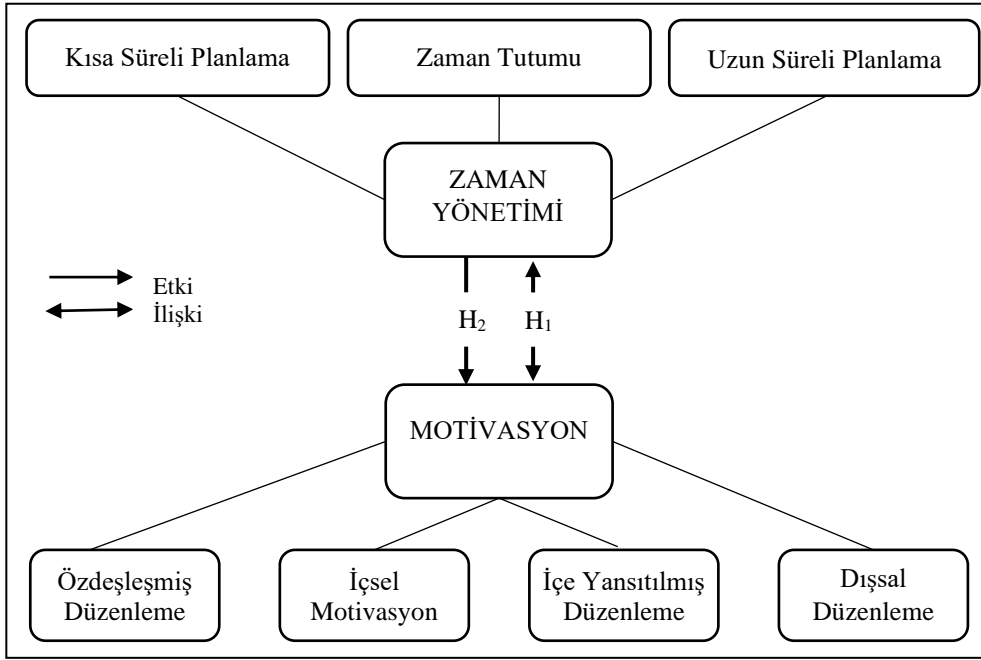
II. YÖNTEM

Çalışmanın evrenini Sakarya İl Sağlık Müdürlüğünde ve bağlı kuruluşlarda aday memur olarak çalışmakta olan ve oryantasyon eğitimi alan 224 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Çalışmada örneklem seçilmeden çalışanların tamamına ulaşılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Anketin birinci bölümü, Britton ve Tesser (1991) tarafından geliştirilen Zaman Yönetimi Ölçeği (Time-Management Questionnaire)'nden oluşmaktadır. 3 boyut ve 18 ifadeden oluşan ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği araştırmacılar tarafından yapılmıştır. 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 et al., 2017: 3680). İkinci bölüm Gagne ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen ve Akbolat ve Işık (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan İşte Motivasyon Ölçeği (The Motivation at Work Scale-MAWS)'nden oluşmaktadır. Ölçek dört boyut ve 12 sorudan oluşmaktadır. Kullanılan ölçekler 5'li Likert yapıda, 1=Kesinlikle Katılmıyorum 5=Kesinlikle Katılıyorum şeklinde tasarlanmıştır. Anketin son bölümü katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik soru formundan oluşmaktadır.

Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Analizler %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın sadece Sakarya İl Sağlık Müdürlüğü ve bağlı kuruluşlarda görev yapan ve aday memurluk süresi sonunda eğitim alan memurlarla sınırlı olması çalışmanın kısıtını oluşturmaktadır.

Çalışmada, zaman yönetimi ve motivasyon arasındaki ilişkiyi ve zaman yönetiminin motivasyona etkisini incelemek amacıyla Şekil 1'deki model geliştirilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Modele dayalı olarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: Zaman yönetimi becerisi ve motivasyon algısı arasında anlamlı ilişki vardır.

H₂: Zaman yönetimi becerisinin motivasyon algısı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Ölçeklerin Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizleri

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini test etmek amacıyla Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısından yararlanılmıştır. Zaman Yönetimi ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,805, faktörlere ilişkin güvenirlik değerleri ise; kısa süreli planlama için 0,892, zaman tutumu için 0,777 ve uzun süreli planlama için ise 0,636 bulunmuştur. İşte Motivasyon ölçeğinin tamamının Cronbach's Alpha değeri 0,908, faktörlerin güvenirlik değerleri ise; özdeşleşmiş düzenleme için 0,871, içsel motivasyon için 0,855, içe yansıtılmış düzenleme için 0,774, dışsal düzenleme için ise 0,750 bulunmuştur. İşte Motivasyon ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenirlik çalışmasında da Cronbach Alpha değeri 0,904, faktörlere ait değerler ise; özdeşleşmiş düzenleme için 0,919, içsel motivasyon için 0,884, içe yansıtılmış düzenleme için 0,788 ve dışsal düzenleme 0,689 olarak bulunmuştur (Akbolat ve Işık, 2012:



AKADEMİKBAKIŞ DERGİSİ

Özel Sayı 2020

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk
Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –
KIRGIZİSTAN <http://www.akademikbakis.org>



113,114). Bu çalışmada, motivasyon ölçeği ve alt boyutlarının ilişkili elde edilen değerler Türkçe geçerlilik ve güvenilirliğinin yapıldığı çalışmayla uyumluluk göstermektedir.

Araştırma kapsamında kullanılan işte motivasyon ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Akbolat ve Işık (2012) tarafından yapıldığı için bu çalışmada yalnızca doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Zaman yönetimi ölçeğinin ise geçerlilik analizini yapmak amacı ile keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Keşfedici faktör analizinde verilerin uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Sphericity Testi (BST) ile incelenmiştir. Çalışmada zaman yönetimi ölçeğinin KMO katsayısı 0,856 bulunmuştur. Ölçeğin BST sonucu anlamlıdır. Keşfedici faktör analizi sonucunda, orijinali 3 boyuttan oluşan zaman yönetimi ölçeği, bu çalışmada da 3 boyut altında toplanmıştır. Ancak, orijinal ölçekte “*Yılın her çalışma dönemi için bir dizi hedeflerim vardır.*” ve “*Yakın zamanda tamamlanması gereken bir iş olmasa bile, işlerimi bitirmek için düzenli bir şekilde çalışmaya devam ederim.*” ifadeleri orijinal çalışmada uzun süreli planlama faktörü altında yer almasına karşılık, bu çalışmada kısa süreli planlama faktörü altında toplanmıştır. Bu nedenle bu iki ifade ölçekten çıkartılmıştır. Ölçeğin açıklanan toplam varyansı %56,761 olup; faktörlere ilişkin açıklanan varyanslar ve faktör yükleri Tablo 1’de görülmektedir.



Tablo 1.
Zaman Yönetimi Ölçeğinin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örnekleme Yeterliliği Ölçüsü		0,856	
Bartlett'in Küresellik Testi	Approx. Chi-Square	1315,659	
	df	120	
	p	0,000	
	Açıklanan Toplam Varyans	56,761	
Boyutlar/İfadeler		Faktör Yükü	Açıklanan Varyans
Kısa Süreli Planlama	Her gün planlama için zaman harcarım.	0,823	27,735
	Çalışma günlerimde yapmak zorunda olduğum faaliyetlerin bir programını yaparım.	0,805	
	Güne başlamadan önce o günü planlarım.	0,802	
	Bir sonraki hafta süresince başarmak istediğim net bir fikrim vardır.	0,754	
	Her gün kendim için bir takım hedefler belirlerim.	0,752	
	Her gün yapmak zorunda olduğum faaliyetlerin bir listesini yaparım.	0,745	
	Önceliklerimi belirler ve belirlediğim sıralamaya uyarım.	0,740	
Zaman Tutumu	Ortalama bir çalışma gününde zamanımı yapmak zorunda olduğum işlerden daha çok kişisel bakımım için harcarım.(T)	0,744	17,695
	Fayda sağlamayan alışkanlık veya aktivitelere devam ederim.(T)	0,726	
	Kendi zamanımın sorumluluğunu tam olarak yerine getirdiğime inanıyorum.	0,715	
	Kendi zamanımı yönetme konusunda kendimi geliştirmem gerektiğine inanıyorum.(T)	0,680	
	Zamanımı yapıcı bir şekilde kullanırım.	0,583	
	İnsanlara hayır demekten nefret ettiğim için sık sık işlerimi, engelleyen rutin işlerle uğraşırım.(T)	0,578	
Uzun Süreli Planlama	Yapmam gereken bir kaç iş olduğunda, her bir işi bir parça yapmanın en iyi yol olduğunu düşünüyorum.	0,754	11,331
	Genel olarak üzerinde çalıştığım şeylerden daha ziyade masamdaki her şeyi açık tutarım.	0,738	
	Önemli bir raporun son teslim gününden bir önceki gece hala üzerinde çalışmaya devam ederim.	0,711	

(T=Ters İfade) Özdeğerler: Kısa Süreli Planlama: 5,348; Zaman Tutumu: 3,262; Uzun Süreli Planlama: 1,268

Araştırma kapsamında zaman yönetimi ve işte motivasyon ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizini yapmak için SPSS Amos programından yararlanılmıştır. Tablo 2'de ölçeklerin bazı uyum iyiliklerine ilişkin alt ve üst değerleri ve çalışmada kullanılan zaman yönetimi ve



motivasyon ölçeklerinin uyum iyiliği değerleri görülmektedir. Buna göre, ölçek değerleri kabul edilebilir düzeyde uyum iyiliğine sahiptir ve araştırmada kullanılabilir niteliktedir. Tüm bu indeks değerleri incelendiğinde zaman yönetimi ve işte motivasyon ölçekleri için elde edilen uyum iyiliklerinin kabul edilebilir seviyede olduğu söylenebilir.

Tablo 2.

Bazı Uyum İyiliği İndisleri Kabul Aralıkları ve Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	ZY	İM
X^2/sd	$0 \leq X^2/sd \leq 2$	$2 \leq X^2/sd \leq 4$	1,49	2,69
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,04	0,08
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,89	0,93
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,96	0,96
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,92	0,92
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0,90	0,86

(ZY=Zaman Yönetimi; İM=İşte Motivasyon)

Kaynak: Tezcan, 2008: 43; Meydan ve Şeşen, 2015: 37; Karagöz, 2017: 466

III. BULGULAR

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde; katılımcıların %63,4'ü kadın ve %36,6'sı ise erkek çalışanlardan oluşmakta olup, bunların %75,4'ü bekâr, %24,6'sı evlidir. Çalışmaya katılanların eğitim durumuna göre çoğunluğu lisans (%42,9) mezundur ve çalışmaya 94 hemşire (%42), 51 idari personel (%22,8), 32 doktor (%14,3), 28 tekniker/teknisyen (%12,5) ve 19 diğer sağlık çalışanı[†](%8,8) katılmıştır. Katılımcıların yaş ortalaması 26,65 ve mesleki çalışma süresi ortalaması 2,17 yıldır.

Tablo 3'te zaman yönetimi ve işte motivasyon arasındaki ilişkiler ve değişkenlere katılımcıların verdikleri yanıtların ortalamaları görülmektedir. Tabloda görüldüğü üzere, katılımcıların zaman yönetimi algıları orta seviyede ($3,23 \pm 0,50$), motivasyon algıları ise yüksek seviyede ($4,09 \pm 1,13$) bulunmuştur. Analiz sonuçlarına göre, zaman yönetimi ile motivasyon arasında ($r=0,345$) pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır ($p < 0,01$). Zaman yönetimi ile motivasyonun alt boyutlarından özdeşleşmiş düzenleme ($r=0,334$), içsel motivasyon ($r=0,323$) ve içe yansıtılmış düzenleme ($r=0,331$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmasına karşılık ($p < 0,01$); dışsal düzenleme ($r=0,107$) arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Benzer şekilde, zaman yönetiminin alt boyutlarından kısa süreli planlama ile motivasyonun alt boyutlarından özdeşleşmiş düzenleme ($r=0,280$), içsel motivasyon ($r=0,298$) ve içe yansıtılmış düzenleme ($r=0,275$) arasında pozitif yönlü ve

[†] Diyetisyen, eczacı, fizik tedavi uzmanı, psikolog, sosyal hizmet uzmanı



anlamli ilişki bulunmasına karşılık ($p < 0,01$); dışsal düzenleme ($r = 0,090$) arasında anlamli ilişki bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Zaman tutumu ile motivasyonun alt boyutlarından içe yansıtılmış düzenleme ($r = 0,181$) ve özdeşleşmiş düzenleme ($r = 0,180$) arasında anlamli ilişki bulunmasına karşılık ($p < 0,01$); diğer boyutlar arasında anlamli ilişki bulunmamaktadır. Ayrıca, uzun süreli planlama boyutu ile işte motivasyon ve alt boyutları arasında anlamli ilişkiye rastlanmamıştır. Bu bilgiler esas alınarak “ H_1 : Zaman yönetimi ve motivasyon arasında anlamli ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.

Zaman Yönetimi ve Motivasyon Arasındaki İlişki ve Aritmetik Ortalamalar

	1	2	3	4	5	6	7	8	A.O	S.S
Kısa Süreli Planlama (1)	1								3,19	0,89
Zaman Tutumu (2)	,123	1							3,46	0,64
Uzun Süreli Planlama (3)	,168*	-,352**	1						2,86	0,92
Zaman Yönetimi (4)	,895**	,426**	,289**	1					3,23	0,50
Özdeşleşmiş Düzenleme (5)	,280**	,180**	,057	,334**	1				4,01	1,48
İçsel Motivasyon (6)	,298**	,117	,069	,323**	,791**	1			3,81	1,47
İçe Yansıtılmış Düzenleme (7)	,275**	,181**	,031	,331**	,617**	,676**	1		4,68	1,43
Dışsal Düzenleme (8)	,090	,015	,085	,107	,366**	,446**	,430**	1	3,86	1,10
Motivasyon (9)	,297**	,158*	,072	,345**	,868**	,905**	,842**	,643**	4,09	1,13

** $p < 0,01$ düzeyinde anlamli korelasyon, * $p < 0,05$ düzeyinde anlamli korelasyon

Tablo 4’ te zaman yönetimi ölçeğinin orta ve yüksek düzey zaman yönetimi becerilerine sahip sağlık çalışanlarının zaman yönetimi ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiye dair bulgular yer almaktadır. Fakat düşük düzey zaman yönetimi becerisine sahip sağlık çalışanı olmadığından analiz kapsamına alınmamıştır. Çalışmada zaman yönetimi ölçeği 3 boyuttan ve 16 ifadeden oluştuğu için katılımcıların zaman yönetimi becerilerini ölçmede kullanılan puan minimum 16, maksimum 80 olmuştur. Orijinal çalışmadaki, değerlendirmeye uygun şekilde yapılan sınıflamada 40 puan ve altı zayıf, 41-53 puan aralığı orta, 54 ve üzeri ise yüksek zaman yönetimi becerisine sahip olduğu kabul edilmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre katılımcıların 22’si (%9,8) düşük, 110’u (%49,1) orta ve 92’si (%41,1) yüksek düzeyde zaman yönetimi becerisine sahiptir. Tablo 4’te görüldüğü gibi, analiz sonuçlarına göre, düşük ve orta düzey zaman yönetimi becerisine sahip çalışanların zaman yönetimi ile motivasyon düzeyleri arasında anlamli ilişki bulunmamıştır ($p > 0,05$). Yalnızca yüksek düzeyde zaman yönetimi becerisine sahip olan çalışanların zaman yönetimi ile motivasyon düzeyleri arasında ($r = 0,224$) pozitif yönlü güçlü ilişki bulunmuştur ($p < 0,05$). Buna göre zaman yönetimi becerisi geliştirilen çalışanların motivasyonlarının da gelişeceği söylenebilir.



Tablo 4.

Düşük, Orta ve Yüksek Düzey Zaman Yönetimi Becerilerine Katılımcıların Beceri Düzeyleri ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Düşük Düzeyde Zaman Yönetimi Becerisi (n=22)		Orta Düzeyde Zaman Yönetimi Becerisi (n=110)		Yüksek Düzeyde Zaman Yönetimi Becerisi (n=92)	
	Motivasyon		Motivasyon		Motivasyon
Zaman Yönetimi	0,378	Zaman Yönetimi	0,073	Zaman Yönetimi	0,224*

* $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı korelasyon

Korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya koyulduktan sonra, bu ilişkilerin etkilerini test etmek amacıyla regresyon modeli geliştirilmiştir. Zaman yönetiminin motivasyon üzerindeki etkisini ölçmek için yapılan regresyon analizi Tablo 5’te görülmektedir. Model istatistiksel açıdan anlamlıdır ($F=26,757$; $p=0,000$). Zaman yönetiminin motivasyon üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,328$). Modele göre zaman yönetimi motivasyonunun açıklama etkisi %10,8 bulunmuştur. Bu bulgulara göre, zaman yönetimindeki olumlu bir değişimin motivasyonu da olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir. “ H_2 : Zaman yönetiminin motivasyon üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5.

Zaman Yönetiminin Motivasyon Üzerindeki Etkisine Dair Bulgular

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Standartlaştırılmamış Değerler		Standartlaştırılmış Değerler	t	p
		B	S.H.	Beta		
Zaman Yönetimi	Sabit	1,709	0,466		3,667	0,000
	Motivasyon	0,737	0,143	0,328	5,173	0,000
R=0,328		R²=0,108		F = 26,757	p= 0,000	



AKADEMİKBAKIŞ DERGİSİ

Özel Sayı 2020

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk
Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –
KIRGIZİSTAN <http://www.akademikbakis.org>



IV. SONUÇ

Sağlık kuruluşları açısından zaman önemlidir; çünkü sağlık kuruluşları ile insan sağlığı doğrudan ilişki içerisindedir ve zamanın iyi yönetilmemesi insan yaşamını tehdit edebilecek sonuçlar doğurabilir (Erdem, 1997: 10). Bu nedenle sağlık kuruluşları açısından zamanın planlanarak etkin ve verimli kullanılması ve devam etmesi gereken süreç haline getirilmesi gerekmektedir.

Bu çalışma ile Sakarya İl Sağlık Müdürlüğü ve bağlı kuruluşlarda aday memur olarak çalışan personelin zamanı verimli kullanıp kullanmadıklarını, zaman yönetimi becerileri ile motivasyon algıları ilişkisi ve zaman yönetimi becerilerinin motivasyon algısı üzerinde etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, katılımcıların zaman yönetimi algıları orta seviyede ve motivasyon algıları yüksek seviyededir. Bu bulgular zaman yönetimi için Ghiasvand ve arkadaşları (2017), Başak ve arkadaşları (2008), Britton ve Tesser (1991)' in çalışmaları ve motivasyon için Gagne ve arkadaşları (2015) ile Küçükler ve Mergen (2015)' in çalışmaları ile uyumluluk göstermektedir.

Çalışmanın sonuçlarına göre, zaman yönetimi ile motivasyon arasında pozitif yönlü düşük seviyede ilişki tespit edilmiştir. Ghiasvand ve arkadaşlarının (2017:3680) hemşirelik öğrencileri üzerinde yapmış oldukları çalışmada, öğrencilerin zaman yönetimi becerileri ile motivasyon algıları arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Bu sonuç çalışmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Çalışanların zaman yönetimi becerilerinin motivasyonlarını etkilediği sonucu çalışmanın bir diğer sonucunu oluşturmaktadır. Sağlık çalışanlarının zaman yönetimi becerisine sahip olması onların yapacakları işlemleri zaman baskısı altında olmadan yapmalarına dolayısıyla daha az hata yapmalarına olanak sağlar.

Çalışmanın sonuçlarına göre, uzun süreli planlama alt boyutu ile motivasyon ve motivasyon alt boyutları arasında ilişki tespit edilmemiştir. Ancak kısa süreli planlama ile motivasyon ve motivasyonun alt boyutları olan içsel motivasyon, özdeşleşmiş düzenleme, içe yansıtılmış düzenleme arasında ilişki bulunmuş olup dışsal düzenleme arasında ilişki bulunamamıştır. Bu sonuçlar araştırmanın yapıldığı sektörün sağlık sektörü olması, katılımcıların ise yöneticiler yerine doktor hemşire gibi uzun vadeli iş planları yapmayan çalışanlardan oluşması nedeniyle olağan görülmektedir. Sağlık çalışanlarının yapmış oldukları işlemler kısa süreli planlamalar gerektiren işlemler olduğu için, hastanın iyileşmesinin sağlanması durumundakendilerini tatmin edebilirler ve motive olmuş hissedebilirler. Uzun süreli planlamalar yapmak sağlık çalışanları için pek mümkün görünmemektedir; çünkü hastaların almış oldukları sağlık hizmetinin tüketimi rastlantısal ve ertelenemezdir.



AKADEMİKBAKIŞ DERGİSİ

Özel Sayı 2020

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk
Dünyası Kırız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –
KIRGIZİSTAN <http://www.akademikbakis.org>



Çalışmanın bir diğer sonucuna göre, yüksek seviyede zaman yönetimi becerisine sahip sağlık çalışanlarının zaman yönetimi ve motivasyon algıları arasındaki ilişki, orta seviyede zaman yönetimi becerisine sahip sağlık çalışanlarından daha güçlüdür. Buna göre, katılımcıların zaman yönetimi becerilerinin artırılmasının motivasyonları üzerinde de olumlu bir artışın olacağını göstermektedir.

Bu sonuçlara göre, sağlık kuruluşlarının 24 saat hizmet vermesi ve sağlık hizmetinin tüketiminin rastlantısal olması, ikamesinin olmaması ve ertelenemez olması nedeniyle sağlık kuruluşları hastaların sağlığı için verimli bir zaman yönetimi modelini uygulaması gerekmektedir. Bu nedenle sağlık yöneticilerine, çalışanlarının zaman yönetimi becerilerinin geliştirilmeye yönelik eğitimler düzenlemeleri önerilmektedir. Bunun sonucunda sağlık çalışanlarının zamanlarını iyi yönetmeleri, motivasyonlarını artıracakları gibi çalışanların ve kurumun performansını da artıracaktır.



AKADEMİKBAKİŞ DERGİSİ

Özel Sayı 2020

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk
Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –
KIRGIZİSTAN <http://www.akademikbakis.org>



KAYNAKÇA

Ağırbaş, İ., Çelik, Y. ve Büyükkayıkçı, H. (2005). Motivasyon Araçları ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 326-350.

Akbolat, M. ve Işık, O. (2012). Sağlık Çalışanlarının Duygusal Zeka Düzeylerinin Motivasyonlarına Etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(1), 109-124.

Atilla, E.A. (2017). Sağlık Kurumlarında Motivasyon. Eds: Çimen, M. ve Deniz, S., 1.Baskı, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Başak, T., Uzun, Ş. ve Arslan, F. (2008). Hemşirelik Yüksek Okulu Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 7(5), 429-434.

Britton, B.K. ve Tesser, A. (1991). Effects of Time-Management Practices on College Grades. *Journal of Educational Psychology*, 83(3), 405-410.

Çağlıyan, V. ve Göral, R. (2009). Zaman Yönetimi Becerileri: Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir Değerlendirme, *KMU İİBF Dergisi*, 11(17), 174-189.

Dorman, J. ve Maxwell, J. C. (1997). Başarı için stratejiler. Çevirmen: Güpgüpoğlu, İ Sistem Yayıncılık.

Efil, İ. (1996). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Alfa Basımevi, İstanbul.

Elsabahy, H. E., Sleem, W. F. Ve El Atroush, H. G. (2015). Effect of Time Management Program on Job Satisfaction for Head Nurses. *Journal of Education and Practice*, 6(32), 36-44.

Erdem R. (1997). Zaman Yönetimi ve Hastane Üst Düzey Yöneticileri Üzerinde Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hacettepe Üniversitesi.

Ergül, H. F. (2005). Motivasyon ve motivasyon teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 67-79.

Francis Smythe, J. A., & Robertson, I. T. (1999). On the relationship between time management and time estimation. *British Journal of Psychology*, 90(3), 333-347.

Gagne, M., Forest, J., Gilbert, M., Aube, C., Morin, E. ve Angela, M. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646.

Gagne, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspel, A. K. ve Halvari, H. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation Evidence in



AKADEMİKBAKIŞ DERGİSİ

Özel Sayı 2020

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk
Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –
KIRGIZİSTAN <http://www.akademikbakis.org>



Seven Languages and Nine Countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178-196.

Ghiasvand, A. M., Naderi, M., Tafreshi, M. Z., Ahmadi, F. ve Hosseini, M. (2017). Relationship Between Time Management Skills and Anxiety and Academic Motivation of Nursing Students in Tehran. *Electronic Physician*, 9(1), 3678-3684.

Green, P., & Skinner, D. (2005). Does time management training work? An evaluation. *International Journal of Training and Development*, 9(2), 124-139.

Karagöz, Y. (2017). SPSS ve AMOS uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Khan, M. I. (2012). The impact of training and motivation on performance of employees. *Business Review*, 7(2), 84-95.

Kocabaş, İ. ve Erdem, R. (2003). Yönetici Adayı Öğretmenlerin Kişisel Zaman Yönetimi Davranışları. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 203-210.

Küçükler, Ö. ve Mergen, N. (2015). Tıbbi Sekreterlerin Motivasyonlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma: Araştırma ve Uygulama Hastanesi Örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges- 14. BÜROKON Özel Sayısı*: 301-312.

Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2015). Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları. 2. Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık

Nasri S., Pazargadi M., Tafreshi M, ve Nassiri N, (2013). The Correlation of Head Nurses' Time Management with Nurses' Job Satisfaction in Medical & Surgical Wards of Hospitals in Arak Medical Sciences University. *Journal of Nursing and Midwifery*, 22 (79), 1-7.

Özdemir, S. ve Muradova, T. (2008). Örgütsel Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi, *Journal of Qafqaz University*, 24, 146-153.

Riggio, R.E. (2003). Introduction to industrial/organizational psychology. California: Prentice Hall, Fourth Edition.

Sahito, Z., & Vaisanen, P. (2017). The Diagonal Model of Job Satisfaction and Motivation: Extracted from the Logical Comparison of Content and Process Theories. *International Journal of Higher Education*, 6(3), 209-230.

Tezcan, C. (2008). Yapısal Eşitlik Modelleri, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tutar, H. (2011). Zaman Yönetimi. 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.



AKADEMİKBAKIŞ DERGİSİ

Özel Sayı 2020

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk
Dünyası Kırğız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat –
KIRGIZİSTAN <http://www.akademikbakis.org>



Yılmaz, A., & Aslan, S. (2002). Örgütsel zaman yönetimi. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1), 25-46.

Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The impact of the motivation on the employee's performance in beverage industry of Pakistan. *International journal of academic research in accounting, finance and management sciences*, 4(1), 293-298.