



## EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANELERİNDE UZMAN DOKTORLARIN ZAMAN YÖNETİMİ



**Kamil ÖZDİL<sup>1</sup>**



**Murat KORKMAZ<sup>2</sup>**



**Serhan BAYKARA<sup>3</sup>**

### Öz

Zaman bugün için kıymeti çok iyi anlaşılmış değer ve kavramdır. Hızla ilerleyen teknoloji ve insan ihtiyaçlarının giderek artması nedeni ile birçok kurum ve kuruluşun zaman yönetimine ilişkin çalışmaları hız kazanmıştır. Bu çalışmamızda; duvar, kol, masa ve değişik yerlerde kullandığımız sistemli ve mekanik olarak çalışan araçlar değil, bu araçların ve araçlara yönelik günün oluşturduğu zaman dilimindeki değer üzerine ilişkin uygulamalı bir araştırmadır. Sağlık kurum ve kuruluşlarında uzman hekim olarak görev yapan sağlık personelinin zamanı nasıl kullanması gerektiğine ilişkin araştırma yapılmış, çalışmada değişik alanlarda uzmanlık yapan hekimlere anket soruları yöneltilmiş, bu sorulardan elde edilen cevaplara yönelik olarak SPSS İstatistik programı ile analiz gerçekleştirilmiştir. Bu uygulamalı çalışmada, günümüzde eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan uzman doktorların zaman yönetimi ile ilgili durumlarını tespit etmek, tespit edilen bulgular ışığında çözüme katkıda bulunmak amacıyla çalışma sonuçlandırılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Zaman, Performans, Plan, Hekim, Hastane, Verimlilik

### TIME MANAGEMENT OF CONSULTANTS IN TRAINING AND RESEARCH HOSPITALS

### Abstract

Time is highly appreciated value and concept. Studies of many institutions and organizations related to time management gained speed due to fast developing technology and increasing human needs. This study isn't about systematic and mechanical devices which we use in different places such as on wall, arm, table etc.; it is an applied study related to value in time slice created by these devices and the day directed to these devices. A study was made about how the personnel working as consultants in health institutions and organizations should use the time, survey questions were directed to doctors whose specialties are different and the analysis was made with SPSS Statistical program intended for the answers from these questions. In this applied study, it was completed with the aim of determining the conditions of consultants about time management working in training and research hospitals today and contributing to solution in the light of established data.

**Key Words:** Time, Performance, Plan, Doctor, Hospital, Efficiency

<sup>1</sup> Ümraniye Devlet Hastanesi İç Hastalıkları Bölümü Dâhiliye İstanbul. [kamilozdil@gmail.com](mailto:kamilozdil@gmail.com)

<sup>2</sup> Anadolu Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler A.D., [hakanmuratkorkmaz34@hotmail.com](mailto:hakanmuratkorkmaz34@hotmail.com)

<sup>3</sup> Osman Gazi Üniversitesi İşletme Fakültesi A.D. Eskişehir, [serhan@geoart.com.tr](mailto:serhan@geoart.com.tr)



## 1. GİRİŞ

İnsanoğlunun sahip olduğu en değerli varlıkların başında zaman gelmektedir. Günümüzde zamanı iyi kullanabilme medeni insan olmanın ölçüsü olarak kabul edilmektedir. Her meslek gurubundaki bireyler için zamanın kullanımı ve etkili yönetimi başarının çok önemli bir parçasıdır. Harcanan zamanın yerine yenisi konamaz, geriye de döndürülemez. Ancak zaman tasarruflu ve etkili kullanılabilir. Zamandan tasarruf sağlamak yaşamdan tasarruf sağlamak demektir (Terzioğlu, 2003).

“Dış unsurlar ve etkili kullanılamaması nedeniyle zaman yetersizliği, çağımız insanının önemli sorunlarından biri haline gelmiştir” (İşsever, 2001). Bu nedenle zamanın doğru ve verimli kullanılması bir zorunluluk haline gelmiştir.

Sağlık hizmeti sunumunda eğitim ve araştırma hastaneleri en son basamakta yer alan ve 24 saat hizmet veren karmaşık yapıda organizasyonlardır. Eğitim ve araştırma hastanelerinde hastalara sağlık hizmeti veren temel unsurlardan birisi uzman doktorlardır. En iyi şekilde sağlık hizmeti sunabilmek, kendilerini geliştirmek, güncel gelişmeleri takip edebilmek ve asistan eğitimine katkıda bulunabilmek için zamanı iyi kullanmak zorundadırlar (Görpeliöğlu, 2004).

Uzman doktor, günü nasıl kullandığını inceleyerek, eğitimini, hastalara hizmet sunumunu, vizitelerini ve yapılacak diğer işlerin planlanmasını yapmak durumunda ve zorundadır. Aynı zamanda uzun ve kısa vadeli kişisel hedeflerini de belirlemelidir. Günlük programı gözden geçirme, uygulama zamanının nasıl kullanıldığını gösterir. Uzman doktor, çalışma planında yapılacak işlerini ise aşağıdaki gibi belirlemelidir (Demir, 2009).

- Acil ve önemli,
- Önemli fakat acil değil,
- Acil fakat önemli değil,
- Boşa geçen zaman olarak sıralamalıdır ve günlük planlama, gün içindeki zaman kaybettiren etkenlerin kontrolü, planların uygulanması, değerlendirilmesi ve denetlenmesi için zamanı etkin kullanmalıdır.

Zamanı iyi yönetebilen uzman doktor mevcut zamanda daha çok iş yapar ve zamandan tasarruf sağlar. Zaman baskısını üzerinde hissetmez ve daha az gerilim yaşar. Daha fazla iş tatmini, verimlilikte ve iş kalitesinde artış sağlar. Kişisel yaşamı ve iş yaşamı arasında zaman dengesini kurmayı başarır (Güler, 2009).

Uzman doktorun zaman yönetimi stratejilerini bilmesi ve uygulaması kendine, çalışan personele, kuruma ve sonuç olarak hizmet sunduğu hasta kitlesine verilen hizmetin kalitesini etkileyeceğinden önemle üzerinde durulması gereken bir konudur.

## 2. ZAMAN YÖNETİMİ ve GENEL BİLGİLER

“Her şeyin giderek hız kazanması, teknolojinin gelişmesi ve doğal kaynakların giderek azalması nedeni ile zaman faktörü önemli bir noktayı kapsamaktadır” (Karcı, 2005).

Boş zaman anlayış ve alışkanlıklarının hangi düzeyde olduğunun tespit edilerek, oluşan boş zaman diliminin uzman hekim tarafından nasıl değerlendirildiği önemli bir noktadır. Çalışma alanları ve uzmanlıkları değişiklik göstermiş olsa da, bazı hekimlerin zaman yönetimi konusunda çok da duyarlı olmadığı görülmektedir. Zaman yönetimi ve zaman kullanımının verimliliği açısından, olumlu veya olumsuz etkilerin neler olduğuna yönelik tespitlerin yapılması gerekir. Bu yönde gerekli planlama ve programlamalar gerçekleştirilerek uygulamaya gidilmelidir.

### 2.1. Zaman Kavramı Tanımı



“Zaman; bir iş ya da oluşum içinde geçtiği, geçeceği ve geçmekte olduğu süre”<sup>4</sup> olarak tanımlanmaktadır. Zaman, toplumdaki topluma, bir toplumun değişik kesimlerine ve ortama göre farklılıklar gösterir. Kelime anlamı olarak zaman, “olayların geçmişten bu güne gelip, geleceğe doğru birbirini izlediği, bireyin kontrolü dışında kesintisiz devam ettiği bir süreçtir” (Özçakar, 2004).

Belli sınırlar içinde, bir kaynağın yerine bir başkasını koyabilir. Para, bina, makineler ve hatta insan becerileri gibi yenilenebilen diğer kaynaklardan farklı olarak, zaman geri alınmaz ve yeri doldurulamayan bir kaynak olarak düşünülür. Yapılacak her iş ve hizmet zaman kullanmayı gerektirmektedir. Zamanın tek evrensel koşul olmasından dolayı, bütün işler zaman içinde ve zaman harcanarak yerine getirilmektedir. Dolayısıyla zaman kavramı bir eylemin geçtiği süredir. Bir an için evrende hareket halinde olan her şeyin durdurulduğu düşünülürse, böyle bir statik ortamda zaman olgusundan söz edilemez (Taş, 2004).

Zaman, arka arkaya dizilmiş olayların, bireyin zihninde yarattığı ve olayların bundan sonra da içinde olup gideceklerinin düşünüldüğü başı ve sonu olmayan soyut ve tanımlanmasında güçlük çekilen bir kavramdır. Zaman, insan yaşamının yerine göre uzun ya da kısa süreli, yinelenmesi olanaksız, başlangıcı ve sonu belli, saatle ölçülebilen bir bölümdür. Zaman “bize verilen sürenin tamamıdır” (Özçakar, 2004).

Zaman kavramı; etkinliği ve değerliliği açısından en önemli kaynaklardan birisini oluşturur. Yirminci yüzyıla kadar uzayın göreceli, ancak bu günkü yaklaşımda “zaman” mutlak kabul edilen en önemli değerler arasında yer almaktadır. Zamanı durdurmanın imkân ve olanağı bulunmaz. Bu nedenle zaman dilimini en verimli şekilde kullanmak bir zorunluluktur. Zaman içinde kişi ve bireylerin görev ile sorumluluklarını en doğru ve en verimli şekilde yerine getirmesi bundan kişisel ve kurumsal fayda sağlaması gerekir (Elibal, 2003).

## 2.2. Zaman Çeşitleri

Zaman faktörü, bireylerin ve toplumların kullandığı dijital ve mekanik göstergeli saat değildir. Zaman içinde bir çok olay ve hareketlerin yaşandığı durdurulamayan bir süreçtir.

“Zaman konusunu en kapsamlı şekilde (Albert Einstein) izafiyet teorisi ile açıklamıştır. Bu teoriye göre bir gözlemci için iki olay eş zamanlı gözükürken, farklı ortamlarda, farklı hızlarda hareket eden gözlemciler için de iki olay eş zamanlı gözükmez” (Heron, 1989).

“Farklı yerlerde sistem içinde aynı anda oluşan iki olay farklı karşılaştırma sistemlerinde aynı anda oluşmaz”.

Zamanı kendi içinde farklı dilimler ve farklı özellikleri altında ayırıp inceleyebiliriz. Zaman konusunda her toplum da olduğu gibi, toplumlar içinde kurumlar, kuruluşlar, kişiler, bireyler, bilim adamları, değerlendirmeler yapıp incelemeler gerçekleştirmiştir. Bir başka alternatifi olmayan “zaman”ı en verimli şekilde kullanmak ve fayda sağlamak için değişik programlar geliştirilmiş ve hayata geçirmişlerdir.

### 2.2.1. Gerçek Zaman

Gerçek zaman; objektif zaman olarak da adlandırılır. Görülen ve hissedilen objektif zaman ise saatin göstermiş olduğu zamandır. Bu zaman, izlenebilir bazı değişimlerle ölçülebilir. Gerçek zamanın kaynağı dünyanın güneş etrafındaki hareketleridir. Bu zaman kavramı tüm bireyler için sabit ve aynı olarak gerçekleşmektedir. Bir saatlik süre bireylerin ilgi ve yaşantılarına göre farklı algılsa da değişmemektedir (Heron, 1989).

“Zaman, hareketin birimleri olan sınırlı mesafelerin, dolayısı ile hareketin olgusudur ve her hareket zamanla ölçülebilir. Ancak bunlardan her hareketin yani hareketi oluşturan her

<sup>4</sup> Nilgün ÖZÇAKAR, “Aile Doktorları İçin Kurs Notları” Sağlık Bakanlığı



sınırlı mesafenin, kendine has bir zamanının olması gerekmemektedir. Bu durumda zaman bulunduğu takdirde hareket, iki an ile birbirinden ayrılmış olur ki, bu imkânsızdır” (Yalçın, 2005).

### 2.2. Psikolojik Zaman

“Zamanın bazen su gibi akıp gitmesi bazen de hiç geçmemesi kişinin ruh haliyle ilgili olduğu için psikolojide buna psikolojik zaman algısı denir. Yani zaman algısı kişilere ve durumlara göre değişir” (Aytun, 2005).

Sübjektif zaman, hissedilen zamandır. Psikolojik zaman ise farklıdır. Psikolojik zaman gerçek zamanın insanlar üzerindeki fiziksel etkilerine bağlı olarak farklı şekilde ortaya çıkar. Saat zamanı çok kesin birimlerle ölçülürken sübjektif zamanın anlaşılması güçtür. Duruma göre değişmektedir. Sıkıntılı psikolojik durumda, zamanın olumsuz fiziksel ve psikolojik etkisini üzerimizde daha fazla hissederiz. Örneğin, satranç oyunu, oyuna ilgi duymayan bir izleyici için oldukça yavaş görünmesine rağmen oyuna katılan birey için zaman oldukça hızlı seyretilmektedir.

Olumsuz psikolojik zaman algısı, iş yapma yeteneğini düşürür. İşe geç kalma, işi zamanında bitiremememe, iş stresi, başarısız olma korkusu ile zamanı iyi kullanamayız. Kişinin üstlendiği sorumluluğu yerine getiremememe düşüncesinin oluşturduğu baskı, psikolojik zaman algılaması ile ilgilidir. Zaman baskısı etkili zaman yönetimi ile azaltılmalıdır. Zaman yönetimi, zaman baskısının oluşturduğu gerilimli psikolojik zamanı, gerçek zamana uydurmaya çalışmaktadır.

### 2.2.3. Biyolojik (İçgüdüsel) Zaman

Yaşayan tüm varlıklar kurulu bir biyolojik saate sahiptir. Biyolojik saat alışkanlıklara göre kurulur. Örneğin, çoğu zaman uyanmak için kurulan saatin alarmı çalmadan önce uyanılır. Biyolojik saat kalkma zamanının geldiğini bildirmektedir. Uyuma ve uyanma saatlerini değiştirildiğinde, biyolojik saat de yeni programa kendisini ayarlayacaktır.

“Göçmen kuşların, biyolojik zamanları geri dönem zamanını gösterdiğinde, hava koşulları ne olursa olsun göçerler. Bazı bitkiler gece gündüze ya da sıcak soğuğa göre değil, biyolojik saatlerine göre çiçek açarlar. İnsanlar, uyumak, yemek yemek gibi hayati fonksiyonlarını vücut saati aracılığıyla yapar. Buna “biyolojik saat” de denir (Albayrak, 2001).

Canlılar zamana direnerek hayati fonksiyonlarını yerine getiremezler. Zamana direnmek ve vücut saatine uymamak canlıların önemli biyolojik zararlar görmelerine neden olur. Zamanın olumsuz biyolojik etkilerinden korunmak için, vücut saatimizle, akıp giden zaman arasında denge oluşturulmalıdır (Albayrak, 2001).

### 2.2.4. Yönetimsel Zaman

Yöneticilerin yönetimsel çalışmalara ayırdıkları zamana “yönetimsel zaman”denir. Yönetimsel zaman, birden çok insanı bir araya getirebilecek nitelikteki bir amaç belirlemesi ile bu amaca ulaşmak için yerine getirilen planlama örgütlenme, yürütme, koordinasyon, denetim ve yönetici eğitimi faaliyetlerinin gerektirdiği iş gören ve makine zaman toplamıdır.

### 3.1. Araştırmanın Modeli Ve Hipotezler:

Eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan uzman doktorların zamanı verimli kullanıp kullanmadıklarına dair hazırlanan anketten yola çıkılmış; Spss 15.0 paket programı kullanılarak; güvenilirlik analizi, faktör analizi, tanımlayıcı istatistikler, çapraz tablo, çift yönlü MANOVA ve çoklu lojistik regresyon yöntemleri uygulanıp yorumlanarak; uzman doktorların verimli çalışmalarını etkileyen faktörler araştırılmış ve sonuçlar alınmıştır. Her bir



analizde kullanılan tablolar ve grafikler gösterilmekte ve sayısal değerler, yorum kısmında anlamlandırılmaktadır.

### 3.1.2. Değişkenlerin Ortak Varyansı

Değişkenlerin iyi derecede ortak varyansa sahip olup olmadıklarına bakılmış,yapılan faktör analizine göre analize dâhil edilen değişkenler iyi derecede ortak varyansa sahip oldukları görülmüştür.

### 3.1.3. Faktör Sayısının Belirlenmesi

Tablo 1: Açıklanan toplam varyans tablosu

Bileşen	Başlangıç Özdeğerler			Faktör Değerleri			Döndürülmüş Faktör Değerleri		
	Toplam	Varyans %'si	Kümülatif %	Toplam	Varyans %'si	Kümülatif %	Toplam	Varyans %'si	Kümülatif %
1	2,944	9,812	9,812	2,944	9,812	9,812	2,635	8,784	8,784
2	2,684	8,947	18,759	2,684	8,947	18,759	2,381	7,936	16,721
3	2,101	7,004	25,763	2,101	7,004	25,763	1,714	5,715	22,436
4	1,828	6,094	31,858	1,828	6,094	31,858	1,652	5,506	27,941
5	1,754	5,848	37,706	1,754	5,848	37,706	1,643	5,478	33,419
6	1,491	4,971	42,677	1,491	4,971	42,677	1,628	5,427	38,846
7	1,385	4,618	47,295	1,385	4,618	47,295	1,487	4,958	43,805
8	1,327	4,424	51,719	1,327	4,424	51,719	1,466	4,886	48,691
9	1,290	4,300	56,019	1,290	4,300	56,019	1,412	4,706	53,397
10	1,197	3,989	60,008	1,197	3,989	60,008	1,384	4,613	58,010
11	1,129	3,763	63,771	1,129	3,763	63,771	1,311	4,372	62,381
12	1,112	3,706	67,476	1,112	3,706	67,476	1,299	4,329	66,710
13	1,065	3,551	71,027	1,065	3,551	71,027	1,295	4,317	71,027
14	0,982	3,274	74,301						
15	0,872	2,905	77,206						
16	0,836	2,787	79,993						
17	0,783	2,611	82,604						
18	0,729	2,430	85,034						
19	0,637	2,123	87,157						
20	0,605	2,015	89,172						
21	0,563	1,878	91,050						
22	0,523	1,743	92,793						
23	0,472	1,574	94,367						
24	0,471	1,570	95,937						
25	0,379	1,263	97,200						
26	0,356	1,187	98,387						
27	0,274	0,913	99,300						
28	0,210	0,700	100,000						
29	0,000	0,000	100,000						
30	0,000	0,000	100,000						

Tablo 6'da 13 faktörün toplam varyansın %71,027'sini açıkladığını görmekteyiz.

Bu tablo bir hipotezi test etmemektedir. Sadece öz değeri 1 den büyük olan değerleri modele almaktadır ve bu 1 den büyük değerlerin toplam varyansın en az %70 ini açıklamasını istemektedir.

Bu tablodaki 30 faktör de verideki varyasyonun yüzde yüzünü açıklamaktadır. Ama özgün değer 1'in altına düştüğü faktörler varyansın açıklamasında önemli anlamlılık içermemektedir. Yukarıdaki tabloda öz değer istatistiği 1'den büyük olan 13 faktör söz konusudur. Birinci faktör toplam varyansın %8,784'ünü açıklamaktadır. Birinci ve ikinci



faktörler birlikte toplam varyansın %16,721'ini açıklamaktadır. On üç faktör toplam varyansın 71,027'sini açıklamaktadır.

Faktörler toplamı varyansın %70'ini açıklaması durumunda diğer faktörlere edilebilmektedir. Tabloya göre ilk 13 faktör toplam varyansın %71,027'sini açıklamaktadır. Bu nedenle faktör sayısını 13 faktör ile sınırlandırılabilir.

Bu durumda yukarıdaki en kritik faktörler şu başlıklar altında toplanabilir:

Faktörler:

1. İstenmeyen durumların çalışmayı bölmesi,
2. Astlara yetki verip eğitim ve araştırma hizmetlerine zaman ayırabilme,
3. Çalışma koşulları ve zor işlere öncelik verme,
4. Bir işi bitirmeden başka işe başlama ve iletişim kopuklukları,
5. Kurumdaki görev tanımları ve hedefler,
6. Günlük liste ve problemleri önceden önleme,
7. Toplantı gündeminin önceden belirlenmesi ve personel sayısı,
8. Unutkanlık, çalışma koşulları ve okumalara göz atma tekniği,
9. Rutin işler, uzun vadeli hedefler ve etkin zaman yönetimi için yöntemler,
10. Haftalık çalışma programı ve program uygulandıktan sonra değerlendirme,
11. Toplantı tarihlerinin başlama ve bitiş saatlerinin önceden belirlenmesi,
12. Çalışma arkadaşlarının işleri bölmesi,
13. Yorgunluk ve isteksizlik,

Faktör analizine başlamadan 30 değişkenimiz vardı. Faktör analizi sonrasında 30 değişken 13 faktöre indirgenmiştir. Bu faktörlerin değişken ağırlıklarının değerlendirilmesi ve 0.6'dan büyük olanlarının faktöre dahil edilmesiyle 13 ana kriter elde edilmiştir. Faktör sayısı kadar faktör skoru elde edilmiştir. Elde edilen faktör skorlarının özelliği normal dağılım şartını sağlıyor olmaları ve çoklu bağlantı sorununu taşıyor olmalarıdır (Albayrak, 2001).

Faktörler incelendiğinde, uzman doktorların çalışmalarını olumsuz yönde etkileyen durumların en başında istenmeyen veya öngörülmemiş unsurların çalışma programını aksatması gelmektedir. Bu faktör diğer faktörlerle yakından ilişkili (neden-sonuç) olduğundan üzerinde önemle durulmalıdır.

Uzman doktorların bazen astlara yetkilerini devredip kendileri araştırmalara yoğunlaştıkları belirlenmiştir. Bu durumun yeterli görülmemesi ve uzman doktorların araştırmalara daha fazla zaman ayırabilmeleri için çalışmalar yapılmalıdır.

Bir diğer birkaç faktörle alakalı olan konu da kurumdaki personel arası iletişimin önemi ve personelin koordinasyonlu çalışarak, çalışmaların verimli hale getirilmesidir.

Çalışma ortamında yaşanan bir ortak sorun da kısa ve uzun vadeli hedeflerin uzman doktorlar ve kurum tarafından önem verilmemesi sonucunda oluşan isteksizlik ve dikkat dağınıklığıdır. Bu konuda özellikle kurum yönetiminin eğitim alması ve daha otoriter olması çalışma ortamında yaşanan sorunları düzeltmek için yardımcı olacaktır.

### 3.1.6. Betimsel Analizler

Cinsiyet, deneyim(yıl), çalışma süresi(yıl); değişkenlerinin betimsel analizleri anketin yapıldığı hastane personeliyle ilgili temel bilgiler edinmek açısından istatistik olarak incelenmiştir.

**Tablo 2: Betimleyici istatistikler**



	N	Ortalama±S.S.	Medyan	Mod	Minimum- maksimum	Standart hata
Deneyim	100	11,03±3,62	10,5	8	7-23	0,36
Çalışma süresi	100	3,01±1,93	2,50	1	1-9	0,19

Bu tabloya göre ankete katılan uzmanların bu hastanede çalışma süreleri ortalama 3 yıldır. Uzmanların kendi alanlarında çalışma deneyimi ortalamaları ise 11 yıldır. Uzmanların deneyim sürelerinin, 13 yıllık bir varyans değerinden dolayı, çok farklılık gösterdiği söylenebilir. Uzmanların bu hastanedeki çalışma süreleri ise ortalamaya 3.01 olarak yansımıştır. Ortalama, medyan ve mod değerleri birbirleriyle karşılaştırıldığında, ankete katılan uzmanların çoğunluğunun deneyim süreleri 10 yıldan azdır ve bu hastanede çalışma süreleri ise 3 yıldan azdır.

Bireylerin cinsiyet değişkeni incelendiğinde; %57'sinin kadın olduğu, %43'ünün ise erkek olduğu belirlenmiştir. Çalışma süresi dağılım tablosu incelendiğinde; %19'unun çalışma süresi 8 yıl olduğu, %15'inin çalışma süresinin 7 yıl olduğu, %12'sinin ise çalışma süresinin 11 yıl olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 1: Cinsiyetlere göre Çalışma ve Deneyim Süreleri Betimleyici İstatistikleri**

Descriptives					
Deneyim Süresi	Cinsiyet			Kadın	Erkek
		Ortalama			10.5789
	%95 güven aralığı	Alt boyut		9.7091	10.395
		Üst boyut		11.4488	12.8608
	Medyan			10	11
	Varyans			10.748	16.049
	sd			3.27843	4.00609
	Minimum			7	7
	Maximum			21	23
	Saha			14	16
	Interquartile sahası			5	6
	Çarpıklık			0.972	1.04
	Basıklık			0.698	0.739
	Çalışma Süresi	Cinsiyet			Kadın
Mean					3.1053
	%95 güven aralığı	Alt boyut		2.5453	2.367
		Üst boyut		3.6652	3.4005
	Medyan			2	3
	Varyans			4.453	2.819
	sd			2.11022	1.67913
	Minimum			1	1
	Maximum			9	8
	Saha			8	7
	Interquartile sahası			4	2
	Çarpıklık			0.979	0.92
	Basıklık			0.333	0.624



Tablo 3'te “Deneyim” ve “Çalışma Süresi” değişkenlerinin cinsiyete göre tanımlayıcı istatistikleri verilmiştir.

Cinsiyete göre “Deneyim” ve “Çalışma Süresi” değişkenleri için kutu-grafikleri verilmiştir. Ortalama deneyim ve çalışma süreleri olarak cinsiyetler arasında büyük bir fark görünmese de deneyim süresi olarak erkek uzmanlar daha fazla sapsmaya sahiptirler. Bunun yanında bu hastanede çalışma süresi olarak kadın uzmanlar daha büyük sapsmaya sahiptirler. Kutu grafiklerinden anlaşılacağı üzere kadın uzmanlar erkek uzmanlara kıyasla daha az çalışma ve deneyim sürelerine sahiptirler.

Zamanın verimli kullanılması için belli bir çalışma programının izlenmesi büyük önem taşır. Yukarıda verilen kutu grafiklerine göre çalışma programı uygulama alışkanlığı deneyimle çok alakalı değildir. Fakat bu hastanede ortalama olarak daha uzun zamandır çalışan uzmanların belli bir haftalık program uygulama alışkanlığı edindiği görülmektedir.

### 3.1.7. Çapraz Tablo

**Tablo 2: Yapılacak işleri zamanında bitirenler ile haftalık çalışma programı uygulayanlar arasında çapraz tablo**

Haftalık çalışma programını uygulama	Yapılacak işler listesindeki işleri zamanında bitiririm						Toplam	
	Evet		Bazen		Hayır		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Evet	9	9,0	4	4,0	7	7,0	20	20,0
Bazen	7	7,0	16	16,0	19	19,0	42	42,0
Hayır	11	11,0	14	14,0	13	13,0	38	100,0

$$P=0,179, X^2=6,289$$

Tablodan çıkarılan sonuca göre; haftalık çalışma programına uyanların %9'unun yapılacak işler listesindeki işleri zamanında bitirdiği, haftalık çalışma programını bazen uygulayanların %19'unun yapılacak işler listesindeki işleri zamanında bitirmediği, haftalık çalışma programını bazen uygulamayanların %14'ü yapılacak işler listesindeki işleri bazen zamanında bitirdiği belirlenmiştir.

Yukarıdaki çapraz tablo sonuçlarına göre haftalık çalışma programı uygulama ile yapılacak işleri zamanında bitirme arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmak istenmiştir. Her ne kadar yapılacak işleri zamanında bitiremeyenlerin çoğunluğu haftalık çalışma programı uygulamasa da p değeri 6.289, 0.05 değerinden büyük olduğu için “Pearson Ki-kare testine göre bu iki değişken arasında bir ilişki yoktur. Bu durumun sorulara verilen “bazen” cevabından kaynaklandığı görülmektedir.





**Tablo 3: Yapılacak işleri zamanında bitirenler ile astlarına yetki devri yapanların, cinsiyet kategorileri için, çapraz tablosu**

			Astlarıma yetki devri yaparım						Toplam		p
			Evet		Bazen		Hayır		n	%	
			n	%	n	%	n	%			
Kadın	Yapılacak işler listesindeki işleri zamanında bitiririm	Evet	12	92,3	1	7,7	0	,0	13	100,0	0,000
		Bazen	0	,0	3	100,0	0	,0	23	100,0	
		Hayır	0	,0	12	57,1	9	42,9	21	100,0	
		<b>Toplam</b>	12	21,1	36	63,2	9	15,8	57	100,0	
Erkek	Yapılacak işler listesindeki işleri zamanında bitiririm	Evet	12	85,7	2	14,3	0	,0	14	100,0	0,000
		Bazen	0	,0	12	100,0	0	,0	12	100,0	
		Hayır	0	,0	10	58,8	7	41,2	17	100,0	
		<b>Toplam</b>	12	27,9	24	55,8	7	16,3	43	100,0	

Yukarıdaki tablolarda verilen “Pearson Ki-kare” test sonucu, cinsiyet kategorileri bazında yapılacak işleri zamanında yapanlar ile astlarına yetki devredenler arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmada kullanılır. Buna göre p değeri 0.000, 0.05 değerinden küçük olduğundan ötürü, Kadın ve Erkek uzmanlarda yapılacakları zamanında yapanlar ile astlarına yetki devredenler arasında bir ilişki bulunmaktadır.

**Tablo 4: Yapılacak işleri zamanında bitirenler ile çalıştığı kurumda eğitim ve araştırma hizmetlerine zaman ayıranların cinsiyet kategorileri bazında çapraz tablosu**

			Çalıştığım kurumda eğitim ve araştırma hizmetlerine zaman ayırabilirim.						Toplam		p
			Evet		Bazen		Hayır		n	%	
			n	%	n	%	n	%			
Kadın	Yapılacak işler listesindeki işleri zamanında bitiririm	Evet	12	92,3	1	7,7	0	,0	13	100,0	0,000
		Bazen	0	,0	23	100,0	0	,0	23	100,0	
		Hayır	0	,0	12	57,1	9	42,9	21	100,0	
		<b>Toplam</b>	12	21,1	36	63,2	9	15,8	57	100,0	
Erkek	Yapılacak işler listesindeki işleri zamanında bitiririm	Evet	12	85,7	2	14,3	0	,0	14	100,0	0,000
		Bazen	0	,0	12	100,0	0	,0	12	100,0	
		Hayır	0	,0	10	58,8	7	41,2	17	100,0	
		<b>Toplam</b>	12	27,9	24	55,8	7	16,3	43	100,0	

Tablodaki, p değeri 0.00 değeri 0.05 değerinden küçük olduğundan ötürü, kadınlar ve erkekler kategorisinde yapılacak işleri zamanında bitirenler ile çalıştığı kurumda eğitim ve araştırma hizmetlerine zaman ayıranların arasında bir ilişki vardır.

### 3.1.8. Çift Yönlü Çoklu Varyans Analizi Testi

**Tablo 7: Kovaryans matrisinin eşitliği sayıtlarının test edilmesi (Box'ın M testi)**

Box's M	10,724
F	,662
df1	15
df2	10251,690
Sig.	,824



Kovaryans matrislerinin eşitliğini test eden yukarıdaki Box's M tablosundaki p değeri 0.05'ten büyük olduğu için kovaryans matrislerinin eşit olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir.

**H0:** Her bağımlı değişkenin bağımsız değişkenlerdeki gruplara göre varyansları eşittir.

**H1:** Her bağımlı değişkenin bağımsız değişkenlerdeki gruplara göre varyansları eşit değildir.

**Tablo 8: Varyansların homojenliği sayıtlısının alternatif test edilmesi (Levene testi)**

	F	fl	df2	p
Yapılacak işler listesindeki işleri zamanında bitiririm.	1,101	6	91	,368
Eve iş götürdüğüm ya da geç saatlere kadar iş yerinde kaldığım olur.	1,339	6	91	,248

Yukarıdaki Levene's Test of Equality of Error Variances tablosuna göre her bağımlı değişkenin bağımsız değişkenlerdeki gruplara göre varyans eşitliği sağlanmıştır. Sig kolonundaki değerler sırasıyla(0.368, 0.248) 0.05'ten büyüktür. Böylece MANOVA' nın temel değerleri sağlanmış olmaktadır.

**Tablo 9: Çok yönlü varyans analizi sonuçları dağılımı**

Etki	Değer	F	Hipotez sd	Hata sd	P	Ki kare
Kesişme	0,388	23,497	2	74	0	0,388
Çocuk sayısı	0,021	0,775	2	74	0,464	0,021
Deneyim	0,025	0,963	2	74	0,387	0,025
Çalışma süresi	0,017	0,628	2	74	0,537	0,017
FAC1_1	0,003	0,095	2	74	0,909	0,003
FAC2_1	0,106	4,368	2	74	0,016	0,106
FAC3_1	0,022	0,844	2	74	0,434	0,022
FAC4_1	0,043	1,669	2	74	0,196	0,043
FAC5_1	0,028	1,071	2	74	0,348	0,028
FAC6_1	0,019	0,720	2	74	0,490	0,019
FAC7_1	0,031	1,170	2	74	0,316	0,031
FAC8_1	0,087	3,509	2	74	0,035	0,087
FAC9_1	0,041	1,597	2	74	0,209	0,041
FAC10_1	0,002	0,065	2	74	0,937	0,002
FAC11_1	0,677	77,593	2	74	0	0,677
FAC12_1	0,021	0,797	2	74	0,454	0,021
FAC13_1	0,018	0,662	2	74	0,519	0,018
Cinsiyet	0,054	2,119	2	74	0,127	0,054
Medeni durum	0,064	2,543	2	74	0,085	0,064
Kademe	0,036	1,394	2	74	0,255	0,036
Cinsiyet * Medeni durum	0,013	0,494	2	74	0,612	0,013
Cinsiyet * Kademe	0,041	1,585	2	74	0,212	0,041
Medeni Durum * Kademe	0,077	3,104	2	74	0,051	0,077



F-test bağımlı değişkenlerimiz üzerinde yoğunlaşırken çok değişkenli testlerimiz bağımsız değişkenlerimiz ve onların birbirleriyle olan etkileşimlerine odaklanır. Tabloya göre faktör 2, 8 ve 11'in ana etkileri p değerleri 0 olduğu için en az bir bağımlı değişken için önemlidir.

Multivariate tests tablosunda genellikle Wilks' Lambda testinin sonuçları kullanılır. Multivariate tests tablosunda etkenlerin bağımsız değişkenler üzerindeki ana etkileri verilmekle beraber, kesişim etkileşimlerinin de bağımsız değişkenler üzerindeki etkisinin sonuçları verilmiştir. Tablodaki sig kolonundaki değerlere göre 2., 8. ve 11. faktörleri ile kesişim (intercept) etkileşim değişkenlerinin 0.05'in altında değer almaları dolayısıyla bağımsız değişkenler üzerindeki etkileri anlamlıdır. %95 güven ile belirlenen değişkenlerin bağımsız değişkenler üzerinde anlamlı etkileri bulunmaktadır.

Bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkenler üzerindeki etkilerine baktığımızda Bağımsız değişkenleri tek tek incelersek:

a. Bağımlı değişkenlerimizden olan “yapılacak işlerin zamanında bitirilmesini”, 2.(Astlara yetki verip eğitim ve araştırma hizmetlerine zaman ayırabilme) faktörü anlamlı olarak etkilediği görülmektedir.

b. Bir diğer bağımlı değişken “eve iş götürülmesi ya da geç saatlere kadar iş yerinde kalınması”, 11. Faktör (Toplantı tarihlerinin başlama ve bitiş saatlerinin önceden belirlenmesi), 8. Faktör (Unutkanlık, çalışma koşulları ve okumalara göz atma tekniği), cinsiyet, medeni durum etkileri ile medeni durum kademe etkileşimi tarafından anlamlı olarak etkilenmektedir.

Uzman doktorların zamanı verimli kullanıp kullanmadıklarını değerlendirmek için bağımlı değişkenler olarak seçilen, işlerin zamanında bitirilmesi ve gece geç saatlere kadar çalışılması, 2. , 8. , 11. faktörler ile cinsiyetin, medeni durumun ve medeni durum kademe etkileşiminin %95 anlam seviyesinde etkiledikleri belirlenmiştir.

**Tablo 10: Parametrik tahminler**

Bağımlı değişkenler	Parametreler	B	sd	t	p	%95 Güven aralığı		Kısmi eta kareli
						Alt boyut	Üst boyut	
Yapılacak işler listesindeki işleri zamanında bitiririm.	Bileşenler	2,170	0,787	2,757	0,007	0,602	3,739	0,092
	Çocuk sayısı	0,345	0,316	1,093	0,278	-0,284	0,975	0,016
	Deneyim	-0,053	0,038	-1,396	0,167	-0,130	0,023	0,025
	Çalışma süresi	0,009	0,046	0,203	0,839	-0,083	0,102	0,001
	FAC1_1	-0,005	0,087	-0,053	0,958	-0,178	0,169	0,000
	FAC2_1	-0,213	0,087	-2,443	0,017	-0,387	-0,039	0,074
	FAC3_1	-0,033	0,082	-0,408	0,684	-0,197	0,130	0,002
	FAC4_1	0,071	0,084	0,841	0,403	-0,097	0,238	0,009
	FAC5_1	0,067	0,084	0,801	0,426	-0,100	0,234	0,008
	FAC6_1	-0,011	0,086	-0,126	0,900	-0,183	0,161	0,000
	FAC7_1	-0,120	0,086	-1,402	0,165	-0,291	0,051	0,026
	FAC8_1	-0,043	0,086	-0,503	0,617	-0,215	0,128	0,003
	FAC9_1	-0,046	0,083	-0,554	0,582	-0,211	0,119	0,004
FAC10_1	0,026	0,083	0,309	0,758	-0,141	0,192	0,001	
FAC11_1	-0,019	0,085	-0,217	0,829	-0,188	0,151	0,001	



	FAC12_1	-0,024	0,087	-0,278	0,782	-0,198	0,149	0,001
	FAC13_1	-0,083	0,085	-0,978	0,331	-0,253	0,086	0,013
Eve iş götürdüğüm ya da geç saatlere kadar iş yerinde kaldığım olur.	Bileşenler	1,661	0,287	5,794	0,000	1,090	2,232	0,309
	Çocuk sayısı	0,080	0,115	0,692	0,491	-0,150	0,309	0,006
	Deneyim	-0,001	0,014	-0,048	0,962	-0,028	0,027	0,000
	Çalışma süresi	0,019	0,017	1,121	0,266	-0,015	0,053	0,016
	FAC1_1	0,014	0,032	0,431	0,668	-0,050	0,077	0,002
	FAC2_1	0,048	0,032	1,514	0,134	-0,015	0,112	0,030
	FAC3_1	0,036	0,030	1,209	0,230	-0,023	0,096	0,019
	FAC4_1	0,052	0,031	1,693	0,095	-0,009	0,113	0,037
	FAC5_1	0,039	0,030	1,292	0,200	-0,021	0,100	0,022
	FAC6_1	0,037	0,031	1,189	0,238	-0,025	0,100	0,019
	FAC7_1	-0,023	0,031	-0,740	0,462	-0,085	0,039	0,007
	FAC8_1	0,081	0,031	2,575	0,012	0,018	0,143	0,081
	FAC9_1	0,050	0,030	1,667	0,100	-0,010	0,111	0,036
	FAC10_1	0,006	0,030	0,212	0,833	-0,054	0,067	0,001
	FAC11_1	0,388	0,031	12,489	0,000	0,326	0,450	0,675
	FAC12_1	-0,040	0,032	-1,258	0,212	-0,103	0,023	0,021
	FAC13_1	0,017	0,031	0,547	0,586	-0,045	0,079	0,004
	[cinsiyet=1,00]	-0,117	0,150	-0,781	0,437	-0,417	0,182	0,008
	[cinsiyet=2,00]	0,000	.	.	.	.	.	.
	[medeni durum=1,00]	-0,004	0,167	-0,027	0,979	-0,337	0,328	0,000
[medeni durum=2,00]	0,000	.	.	.	.	.	.	
[kademe=1,00]	-0,608	0,330	-1,839	0,070	-1,266	0,051	0,043	
[kademe=2,00]	0,000	.	.	.	.	.	.	
[cinsiyet=1,00] * [medeni durum=1,00]	0,080	0,176	0,454	0,651	-0,270	0,429	0,003	

Yukarıdaki parametre tahmin tablosunda, “İşleri zamanında bitirme” bağımlı değişkeni için sig. Değerleri 0,05’ ten küçük olan etken sadece 2. faktördür ve bu etken bağımsız değişken üzerinde negatif bir etkiye sahiptir. “Geç saatlere kadar çalışma” bağımlı değişkeni içinse 8. , 11. faktörlerle cinsiyet, medeni durumu evli olan ve kademesi üst olan etkileşim de önemli etkenlerdir ve bu etkenler pozitif bir etkiye sahiptir.

Bağımlı değişkenlerin deneyim grupları arasındaki farklılığın dağılımına baktığımızda herhangi bir deneyim grubundaki bağımsız değişkenler için diğer gruplarla bir farklılık yoktur. Başka bir deyişle uzman doktorun deneyim sınıfı ne olursa olsun, zaman veriminde diğer deneyim sınıflarıyla %95 güven aralığında bir fark yoktur.

Yapılan ankette uzman doktorların zamanlarını verimli kullanıp kullanmadıklarını ölçmek için 30 soru sorulmuştur. Bu sorulara “Evet”, “Bazen” ve ”Hayır” şeklinde cevap verilmesi istenmiştir. Bu sorular aşağıdaki gibidir:

### 3.1.9. Çoklu Lojistik Regresyon

Uzman doktorların zamanlarını verimli kullanıp kullanmadıkları amacına yönelik yapılan bu çalışmada, MANOVA analizinde bizi sonuca götürecek bağımlı değişkenler için “işlerin zamanında bitirilmesi” ve “geç saatlere kadar çalışma” değişkenleri seçilmiştir. Çoklu lojistik regresyon analizinde ise bağımlı değişken olarak tek bir değişkene ihtiyaç duyulur.



Yapılan ankete göre ikiden fazla sonucu olan (evet, bazen, hayır) değişken için çoklu regresyon modeli kullanılmalıdır. Analizin bu kısmında bağımsız değişken olarak ankette 4. soru olan “işlerin zamanında bitirilmesi” değişkeni seçilmiştir. Anketin almak istediği cevap olan zaman verimliliği için bu değişken kullanılacaktır.

**H0:** Bir bağımlı, on dokuz bağımsız değişkenden oluşan regresyon modeli, %95 güven aralığında anlamsızdır (Sig $\geq$ 0.05).

**H1:** Bir bağımlı, on dokuz bağımsız değişkenden oluşan regresyon modeli, %95 güven aralığında anlamlıdır (Sig $<$ 0.05).

**Tablo 11: Likelihood Oranlar Testleri**

**Likelihood Oranlar Testleri**

Etki	Fitting modeli kriterleri	Likelihood testleri oranları		
		-2 Log azaltılan mollerin Likelihood	Ki-kare	sd
Kesişim	208,910	12,198	2	,002
Deneyim	206,587	9,875	2	,007
FAC2_1	204,371	7,659	2	,022

Yukarıdaki olasılık oranı testinde (Likelihood Ratio Test) hangi etkilerin modele katkıda bulunduğunu göstermektedir. Tabloya göre deneyim ve 2. Faktör etkileri için hesaplanan sig. Değeri 0,05 altındadır ve bu etkiler modele dâhil edilmiştir.

**Tablo 12: Paramerelerin tahminleri**

Yapılacak işler listesindeki işleri zamanında bitiririm.(a)		B	Standart hata	Wald	Serbestlik derecesi	p	Exp(B)	%95 güven aralığı	
								Alt sınıır	Üst sınıır
Bazen	Kesişim	2,522	0,975	6,690	1	0,010			
	deneyim	-0,188	0,079	5,624	1	0,018	0,828	0,709	0,968
	FAC2_1	-0,206	0,297	0,479	1	0,489	0,814	0,455	1,458
Hayır	Kesişim	2,977	0,972	9,376	1	0,002			
	deneyim	-0,221	0,080	7,673	1	0,006	0,801	0,685	0,937
	FAC2_1	-0,722	0,300	5,780	1	0,016	0,486	0,270	0,875

Yukarıdaki parametre tahmin tablosunda, verilen etkilerin model için kullanışlı olup olunmadığına ve istenen cevaba nasıl bir etkide buldukları verilmiştir. “Yapılacak işleri zamanında bitiririm” olan bağımlı değişkene “Evet” (ankette 1) cevabı, çalışmanın amacı olan uzman doktorun zamanı verimli kullandığına işaret etmektedir. “Evet” (1) seçeneği referans alınarak yapılan parametre tablosunda “Bazen”(2) ve “Hayır”(3) seçeneklerine göre modeller oluşturulmuştur. Bazen seçeneğine göre oluşturulan model için si değeri 0,05’ in altında olan kesişim(intercept) ve deneyim etkileridir. Bu etkiler “Bazen” seçeneği ile oluşturulan model için %95 güven ile kullanışlıdır.

$$\text{Logit}(\text{“Zamanın bazen verimli kullanılması”}) = 2,522 - 0,188X \text{“Deneyim”}$$

Yukarıdaki eşitlikte görüldüğü üzere, “Zamanın verimli kullanılması” referans noktası olarak kabul edildiğinde, “Deneyim” etkeni “Zamanın bazen verimli kullanılmasının” olasılığını düşürmektedir. Başka bir deyişle negatif katsayıya (coefficient) sahip “Deneyim” etkeni “Zamanın bazen verimli kullanılması” üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.

Modeldeki diğer veriler sabit iken, deneyim yılındaki 1 senelik artış, “işlerini zamanında bitirenler” kategorisine göre “işlerini “bazen” zamanında bitirenler” kategorisinde olma odds ratio'sunu (tahmini relatif risk) %20 azalttırmıştır.

$$\text{Logit}(\text{“Zamanın verimli kullanılmaması”}) = 2,977 - 0,221X1 \text{“Deneyim”} - 0,722X2 \text{“Faktör2”}$$



Aynı şekilde “Zamanın verimli kullanılması” referans noktası olarak kabul edildiğinde, “Deneyim” ve “2. Faktör” etkenlerinin “Zamanın verimli kullanılmaması” modelinde önemli olduğu görülmektedir. Yukarıdaki eşitliğe göre “Deneyim” ve “2. Faktör” “Zamanın verimli kullanılmaması” üzerinde negatif bir etkiye sahiptir. Başka bir deyişle, astlara yetki verip eğitim ve araştırma hizmetlerine zaman ayırabilme etkeni(2. Faktör) deneyimle beraber “Zamanın verimli kullanılması” için pozitif bir etkiye sahiptirler.

Yapılan ankete göre uzman doktorların zamanı verimli kullanmasını etkileyen en önemli etkenler;

**a. Deneyim:** Lojistik regresyon sonuçlarına göre uzman doktorların deneyimi arttıkça zamanı verimli kullanmalarının olasılığının arttığı görülmüştür. Deneyim etkeninin, “İşlerin zamanında bitmesine” evet denmesi üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

**b. Astlara yetki verip eğitim ve araştırma hizmetlerine zaman ayırabilme:** Lojistik regresyon sonuçlarına göre uzman doktorların astlarına yetki vermesi ve kendileriyle beraber eğitim ve araştırma hizmetlerine zaman ayırabilmeleri zamanı verimli kullanabilmeleri konusunda pozitif bir etki göstermektedir.

**c. Unutkanlık, çalışma koşulları ve okumalara göz atma tekniği:** Manova sonuçlarına göre bu üç değişkenden oluşan faktörün bağımlı değişkenler üzerinde pozitif ve önemli bir etkisi vardır.

**d. Toplantı tarihlerinin başlama ve bitiş saatlerinin önceden belirlenmesi:** Manova sonuçlarına göre toplantı tarihlerinin başlama ve bitiş saatlerinin önceden belirlenmesi bağımlı değişkenler üzerinde önemli ve pozitif bir etkiye sahiptir.

**e. Cinsiyet:** Manova sonuçlarına göre uzman doktorun cinsiyeti, bağımlı değişkenlerimiz olan “İşi zamanında bitirme” ve ”Gece geç saatlere kadar çalışma” değişkenleri üzerinde önemli ve pozitif bir etkiye sahiptir.

**f. Medeni Durum:** Manova sonuçlarına göre uzman doktorun medeni durumu, bağımlı değişkenlerimiz olan “İşi zamanında bitirme” ve ”Gece geç saatlere kadar çalışma” değişkenleri üzerinde pozitif ve önemli bir etkiye sahiptir.

**g. Kademe ve Medeni Durum:** Manova sonuçlarına göre uzman doktorun medeni durumu evli olan ile kademesi üst olan etkileşimi, bağımlı değişkenlerimiz olan “İşi zamanında bitirme” ve ”Gece geç saatlere kadar çalışma” değişkenleri üzerinde önemli ve pozitif bir etkiye sahiptir.

### SONUÇ ve ÖNERİ

Yapılan anket, günümüzde eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan uzman doktorların zaman yönetimi ile ilgili durumlarını tespit etmek, tespit edilen bulgular ışığında çözüme katkıda bulunmak amacıyla tasarlanmıştır.

Ankette sorulan “İşlerimi zamanında bitiririm” ve “Eve iş götürürüm ya da gece geç saatlere kadar çalışırım” soruları uzman doktorların zamanı verimli kullanıp kullanmadıklarını ölçmek için kullanılan bağımlı (response) değişkenler olarak seçilmiştir. Cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, deneyim, çalışma süresi, kademe değişkeleriyle sorulan diğer 29 soru bu bağımlı değişkenleri nasıl etkiledikleri için kullanılmıştır.

Analizlere başlamadan önce yapılan anketin güvenilirliği çok önemlidir. Güvenilirlik kavramı, yapılan her ölçüm için gereklidir, çünkü güvenilirlik bir test ya da ankette yer alan soruların birbirleri ile olan tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin ilgilenilen sorunu ne derece yansıttığını ifade etmektedir. Güvenilirlik, elde edilen ölçümler üzerindeki yorumlar ve daha sonra ortaya çıkabilecek analizler için bir temel teşkil etmektedir.

Ankette soruların, uzman doktorların zamanlarını verimli bir şekilde kullanıp kullanmadıklarını iyi bir şekilde ölçüp ölçmediği güvenilirlik analizi yaparak



araştırılabilmektedir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus; sorulan soruların hepsinin uzmanlara sorulmuş olması ve birbiriyle alakalı birçok sorunun bulunmasına rağmen, anket güvenilirdir.

Yapılan betimleyici analizlerde önemli sonuçlara varılmıştır. Erkek uzmanlarda yapılacakları zamanında yapanlar ile astlarına yetki devredenler arasında bir ilişki bulunmaktadır. Fakat kadın uzmanlar için bu durum geçerli değildir. Erkek uzmanlar yapılacak işleri zamanında bitirenler ile çalıştığı kurumda eğitim ve araştırma hizmetlerine zaman ayıranların arasında bir ilişki vardır. Fakat kadın uzmanlar için aynı sonuca ulaşamamıştır.

Yapılan MANOVA analizinde görülmektedir ki, belirlenen 2. Faktör (Astlara yetki verip eğitim ve araştırma hizmetlerine zaman ayırabilme) “İşleri zamanında bitiririm” bağımlı değişkeni üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. “Gece geç saatlere kadar çalışırım ya da eve iş götürürüm” bağımlı değişkeni için 8. faktör (Haftalık çalışma planı, kurumda iletişim kopuklukları ve çalışma programı değerlendirmesi), 11. faktör (Rutin işler ve çalışma arkadaşları), medeni durumu evli olanlar, cinsiyet, medeni durumu evli ve kademesi üst olan etkileşim tarafından pozitif olarak etkilenmektedir.

Yapılan Çoklu Lojistik Regresyon analizinde “İşlerimi zamanında bitiririm” sorusuna “Evet” diyenler referans noktası olarak alındığında “Bazen işlerimi zamanında bitiririm” sonucunun olasılığını “Deneyim” etkeni düşürmektedir. Aynı şekilde “İşlerimi zamanında bitirmem” sonucunun olasılığını “Deneyim” ve “2. Faktör” etkenleri düşürmektedir. Sonuç olarak deneyimli, astlarına yetki devri yapan, eğitim ve araştırma hizmetlerine zaman ayırabilen uzman doktorlar zamanlarını verimli kullanabilmektedirler.

#### KAYNAKLAR

AYTUN, C., (2005), “Dijital Bölümne Olgusu ve Türkiye Üzerine Bir Uygulama”, Çukurova Ün. Sos. Bilim. Enst. Yük. Lis. Tezi Adana:

DEMİR, B., (2009), “Hizmet Kalite Standartları Rehberi”, Sağlık Bakanlığı, Performans Yönetimi ve Kalite Geliştirme Dairesi Başkanlığı, Bakanlık Sayı No: 753 Ankara: 21

ELİBAL İ., (2003), “Bireylerle Ruh Sağlığı ve Hekimliği”, Türk Psikoloji Dergisi, Cilt: 18, Sayı: 52, 24-26

GÖRPELİOĞLU, S., (2004), “Aile Doktorları İçin Kurs Notları”, Sağlık Bakanlığı Ankara: 28.

GÜLER, H., (2009), “Hizmet Kalite Standartları Rehberi”, Sağlık Bakanlığı, Performans Yönetimi ve Kalite Geliştirme Dairesi Başkanlığı, Bakanlık Sayı No: 753 Ankara: 28-36

İŞSEVER, C., (2001), “Endüstriyel Teknik Öğretimde Toplam Kalite 3”, Milli Eğitim Bakanlığı Ankara: 69

KARCI, N., (2005), “İş gören İhtiyacının Karşılmasında Dış Kaynak Kullanımı”, Afyon Kocatepe Ün. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yük. Lis. Tezi

ÖZÇAKIR, A., (2004), “Aile Doktorları İçin Kurs Notları”, Sağlık Bakanlığı Ankara:

11

ÖZÇAKAR, N., (2005), “Aile Doktorları İçin Kurs Notları”, Sağlık Bakanlığı Ankara: Statistics for library decision making. (1989); Peter Herson (et all.) New Jersey: Ablex Publishing Cooperation

TERZİOĞLU, A., (2003), “Üniversite Öğrencilerinin Boş Zamanlarını Değerlendirme Anlayış ve Alışkanlıkları”, Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt-Sayı: 5-2



## AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 28 Ocak – Şubat 2012

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>



TAŞ, M, A., (2004), “İş Tatmininin Örgütsel Bağımlılık Üzerine Etkileri”, Afyon Kocatepe Ün. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yük. Lis. Tezi

YALÇIN, S., (2005), “Teşkilatın İki Silahşörü”, Doğan Kitapçılık İstanbul 2 Baskı, 173

\*\*\*Bu makale birinci sırada yer alan yazarın Beykent Ün. Sosyal Bilimler Enstitüsünde yaptığı aynı konu başlıklı yük.lis. tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.