

# Hastane Çalışanlarının Kişilik Özellikleri ve Zamanı Kullanma Biçimlerinin İncelenmesi\*

Ramazan ERDEM\*\* Hasan Hüseyin YILDIRIM\*\*\*  
Gaye ATILLA\*\*\*\* Aygen OKSAY\*\*\*\*\*

## ÖZET

*Bu çalışmanın amacı hastane çalışanlarının kişilik özellikleri ile zamanı kullanma biçimlerini incelemek ve demografik değişkenlere göre karşılaştırmasını yapmaktır. Araştırmanın evrenini Elazığ il merkezindeki Fırat Üniversitesi Hastanesi ve Elazığ Eğitim ve Araştırma Hastanesi ile ilçesindeki Karakoçan Devlet Hastanesi oluşturmaktadır. Bu üç hastaneden 100 çalışana ulaşılmıştır. Kişilik özellikleri için Friedman ve Rosenman'ın yaklaşımı, zamanı kullanma biçimi olarak da Hall'in ayırımı temel alınmıştır. Araştırmanın bulgularına göre hastane çalışanlarının genel olarak A tipi kişilik özelliklerine sahip olduğu bulunmuştur. Zaman kullanma biçimi olarak da monokronik zaman kullanma biçiminin, polikronik zaman kullanma biçiminden daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** *A/B tipi kişilik, monokronik/polikronik zaman, hastane çalışanları*

\* Bu makale 19.02.2010 tarihinde dergiye gönderilmiş, 26.05.2010 tarihinde yayınlanmak üzere kabul edilmiştir.

\*\* Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F. Sağlık Yönetimi Bölümü

\*\*\* Yrd. Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Sağlık İdaresi Bölümü

\*\*\*\* Okt., Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F. Sağlık Yönetimi Bölümü

\*\*\*\*\* Arş.Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F. Sağlık Yönetimi Bölümü

## A Research on the Personality Characteristics and Time Usage of Hospital Staff

### **ABSTRACT**

*The aim of this study is to determine type of personality and time using of hospital employees and to compare this tendencies according to demographic variables. To this end, 100 employees from Firat University Hospital, Elazığ Education and Research Hospital and Karakoçan State Hospital have been reached. It was based on Friedman and Rosenman model for personality type and on Hall's model for time using. As a result of the study, hospital employees have A type of personality in general. In the context of time using, monochronic time was higher than polichronic time.*

**Key Words:** *A/B type personality, monochronic/polychronic time, hospital staff.*

### **I. GİRİŞ**

Allport (1937) 'kişilik' kavramının Latince'deki "persona" kavramından ileri geldiğini ve Roma Tiyatrosu'ndaki oyuncuların temsil ettikleri özelliği yansıtabilecek biçimde yüzlerine maskeler takıp oynadıklarını ve bu maskelere de "persona" dediklerini ileri sürmüştür. Literatür incelendiğinde kişiliğe ait birçok farklı tanım olduğu görülmektedir. Bunun temel nedenlerinden biri araştırmacıların konuya farklı teorik temelle yaklaşmış olmalarıdır. Örneğin psikologlar kişiliği tanımlarken halk tarafından yaygın olarak kullanılan sıfatları kullanmayı tercih ederken; bazı davranış bilimciler kişiliğe sosyal başarı (iyi, popüler, vb.) ile eşdeğer bakarken bazıları da kişiliği tek bir karakteristik (güçlü, zayıf, nazik, vb.) olarak izah etmişlerdir.

Dubrin (1994) kişilik kavramını kısaca 'bireyin yaşama biçimi' olarak tanımlamaktadır. Yetenek, zeka, ahlak, konuşma şekli, neşe, keder, öfke, inanç, gelenekler, arkadaşlık, kültür, sorumluluk, kıskançlık, sinir gibi pek çok özellik bu yaşama biçimini oluşturur. Cüceloğlu (1991)'na göre ise kişilik bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir. Davranış bilimciler ise kişiliği bireyin zihinsel, bedensel ve ruhsal farklılıklarının hepsinin kendi davranış biçimlerine ve yaşama tarzına yansımaları olarak tanımlamaktadırlar (Worthman 1988).

Kişilik yapısı çalışma ortamlarına etki eden önemli faktörlerden birisidir. Örgüt açısından kişiliğin çözülmesi ve kişi-örgüt bütünleşmesinin

sağlanması halinde işletmede etkinliğin artması ve grup bütünlüğünün sağlanması gibi olumlu sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle de kişilik konusu literatürde önemli bir yer tutar.

Birer kardiyoloji uzmanı olan Friedman ve Rosenman (1974)'ın ortaya koymuş oldukları A-tipi kişilik/B-tipi kişilik ayrımı literatürdeki birçok araştırmaya konu olmuştur. Bazı davranış özellikleri ile kalp hastalığı arasındaki ilişkiyi araştırdıkları bir çalışma sonucunda ortaya çıkan bu iki kavram kişilik, stres, iş tatmini gibi örgütsel davranış konularının yanı sıra kardiyovasküler rahatsızlıklar ile de ilişkilendirilmiştir (Al-Mashaan 2001, Howard ve diğ. 1986, Keenan ve McBain 1979, Kojima ve diğ. 2004, Erdoğan ve ark. 2009).

Friedman ve Rosenman (1974) koroner kalp hastalığı olan bireylerde ortak bir takım davranış özellikleri belirlemişler ve bunlara "A-Tipi Davranış Özellikleri" adını vermişlerdir. A-tipi davranış özelliği olan bireyler hızlı çalışırlar ve hızlı konuşurlar. Bu davranış özellikleri sürekli zamanla yarışan, sabırsız, öfkeli, aynı anda birden fazla işi yapmaya çalışan, başarı yönelimli insanlarda görülmektedir (Batıgün ve Şahin, 2006). Aşırı düzeyde rekabetçi olan A-tipi kişilik özelliği sergileyen kişiler para-başarı-sorumluluk kavramlarını başarılarının göstergesi olarak görürler ve nitelikten çok niceliği ön planda tutarlar (Mueser ve ark. 1987, Bluen ve ark. 1990). Bu nedenle de zamanın elverdiğinden daha fazla etkinlikte dolu bir programa sahip olmayı tercih ederler. Bu kişiler ayrıca dinlenme, dostluk veya zevk verici şeyler için çok az zaman ayırmaktadırlar (Pehlivan 1995, alıntılan Güçlü 2001).

B-tipi kişilik özellikleri ise A-tipi kişilik özelliklerinin tam tersidir. Bu bireyler A-tiplerine göre daha rahat, daha uysal, daha az rekabetçidirler. Bu tip bireyleri katı kurallardan arınmış esnek bireyler olarak da tanımlamak mümkündür (Güney, 2000; alıntılan Erdoğan ve ark., 2009). B-tipleri de stres yaşamakta fakat zorluklar karşısında daha az panik yaşamaktadırlar (Lazarus, 1994). Bu tip kişiler başkaları ile yarışa girmez, sakin ve düzenli çalışmayı tercih ederler. Bu nedenle de zamanla pek ilgilenmezler. Kendilerinden ve çevrelerinden emin olduklarından rahat ve açık bireyler olarak da bilinirler (Pehlivan 2000).

A ve B-tipi kişilik özelliklerini aşağıdaki tablo ile özetlemek mümkündür:

**Tablo 1: A Tipi-B Tipi Kişilik Özellikleri**

<b>A Tipi Kişilik Özellikleri</b>	<b>B Tipi Kişilik Özellikleri</b>
Sürekli hareket eder.	Zaman ile ilgilenmez.
Hızlı yürür.	Sabırlıdır.
Hızlı yer.	Eğlenmek için oyun oynar.
Hızlı konuşur.	Suçluluk duymadan dinlenir.
Sabırsızdır.	Acelesi yoktur.
İki şeyi aynı anda yapar.	İşi bitirmek için zaman saplantısı yoktur.
Başarıyı, miktarı ile ölçer.	
Rekabeti sever.	
Zaman baskısını hisseder.	

Kaynak: Erdoğan, 1999

Örgütlerin büyük bir çoğunluğu A tipi davranışlar gösteren bireyleri ödüllendirmekte ve kendi yöneticilerinden A tipi davranış modellerini benimsemelerini beklemektedir. Bu nedenle de örgütlerdeki pek çok birey, fiziksel ve zihinsel sağlığı pahasına bu özellikleri göstermeye çalışmaktadır (Pehlivan 1995, alıntılıyan Güçlü 2001).

Kişilik ayırımına benzer bir ayırım zamanı algılama konusunda görülmektedir. Amerikalı bir antropolog olan Edward Hall (1977) dünyadaki birçok kültürü incelemiş ve kültürler arasında ortak bir takım davranış şekilleri olduğunu belirtmiştir. Zamanı, farklı kültürlerde farklı işleyen görünmez bir dil olarak ifade eden Hall; toplumların zamanı kullanma biçimlerinin iki farklı şekilde olduğunu ileri sürer: monokronik ve polikronik (Lindquist & Kaufman-Scarborough 2007).

Hall Kuzey Avrupa ve batı kültürlerini (Amerika, Almanya, İsviçre, vb) 'low-context' olarak adlandırır ve genelde aynı anda tek bir iş yapma eğiliminde olduklarını belirtir. Bunu da 'monokronik zaman' olarak adlandırır. Orta Doğu, Güney Avrupa, Orta ve Güney Amerika kültürlerini (İtalya, Çin, Japonya, vb.) ise 'high-context' olarak adlandırır ve bu kültürlerdeki zamanı kullanma eğilimine ise 'polikronik zaman' adını verir (Everdingen and Waarts, 2003).

Monokronik zaman kullanma biçiminde belli bir zamanda sadece tek bir işle uğraşılır. Daha çok planlı ve düzenli bir iş yapma sistemi vardır ve işin biri bitirilmeden diğerine geçilmez. Zamanı monokronik biçimde kullanan kültürlerde zaman tıpkı para gibi harcanan, saklanılan veya bütçelenen bir araç olarak görülür. Polikronik zaman kullanma biçiminde ise esnek bir zaman anlayışı vardır. Aynı anda birden fazla işle uğraşılabilir ve plan ve programa uymak çok fazla önemsenmez. (Tablo 2)

**Tablo 2: Monokronik ve Polikronik Kültür**

Zamana İlişkin Algılamalar	
Monokronik Kültür	Polikronik Kültür
<ul style="list-style-type: none"><li>• Belirli bir zamanda sadece bir işle uğraşılır.</li><li>• Planlı ve programlı iş yapılır.</li><li>• İşler belirli bir sırayı takip eder.</li><li>• İşleri belirlenen zaman sınırları içerisinde yapmak önemsenir.</li><li>• Zaman harcanan bir eşya gibi düşünülür.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aynı anda bir çok işle uğraşılır.</li><li>• İşin birini bitirmeden diğerine geçme eğilimi vardır.</li><li>• Esnek bir zaman anlayışı söz konusudur.</li><li>• Plan ve programlara uymak önemsenmez.</li></ul>

Kaynak: Erdem ve Rahman, 2007

Örneğin eğer 3 ardışık projenin eksiksiz olarak tamamlanması söz konusu ise—yani B’ye başlamadan önce A’ya başlanır ve tamamlanır, C’ye başlamadan önce B’ye başlanır ve tamamlanır ve herhangi bir başka projeye başlanmadan C tamamlanır ve bitirilir—bu davranış tamamen monokroniktir. Ancak eğer düzen aşağıdaki gibi ise— A’ya kaldığı yerden devam edilir, A bırakılır ve B’ye başlanır, B bırakılır ve C’ye başlanır, C bırakılır ve tekrar B’ye devam edilir, vb. yavaş da olsa her projede ilerleme kaydedilir—bu davranış kesinlikle polikroniktir (Bluedorn et al. 1992).

Hastane çalışanlarının kişilik yapılarının ve zamanı kullanma eğilimlerinin tespit edilmesi hastane personeli arasında ortaya çıkan birçok problemin anlaşılmasına ve dolayısıyla da çözülmesine yönelik ipuçları verir. Örneğin monokronik bir zaman anlayışının egemen olduğu bir ortamda, programlanmış işlerin arasına yeni işler sıkıştırmak çalışanları rahatsız edebilir. Ya da farklı zaman algılamalarına sahip doktor ve hemşirelerin aynı ekipte olmaları bireyler arasında çatışmalara neden olabilir. İşte bu nedenle bu çalışmada Friedman ve Rosenman’ın kişilik ayrımı ile Hall’un ortaya koyduğu kültürlerin zamanı algılama ayrımları dikkate alınarak hastane çalışanlarının kişilik yapıları ve zamanı kullanma biçimleri incelenmiştir.

## II. YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma, hastane çalışanlarının kişilik özellikleri ve zamanı kullanma biçimlerini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu genel amaç çerçevesinde hastane çalışanlarının kişilik özelliklerinin ve zamanı kullanma biçimlerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir.

Kültürel olarak zaman kullanma biçimi konusunda Türkiye’de yapılmış çalışmaların azlığı dikkat çekicidir. Bu çalışma ile yazarlar bu alandaki boşluğu doldurmaya yönelik küçük bir adım atacaklar ve daha sonra yapacakları çalışmalara bir yön çizmiş olacaklardır.

### 2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini Elazığ il merkezindeki Fırat Üniversitesi Hastanesi, Elazığ Eğitim ve Araştırma Hastanesi ile ilçesindeki Karakoçan Devlet Hastanesi oluşturmaktadır. Veri toplamak için her bir hastaneye bir gün ayrılmış ve o gün kolayda örnekleme yöntemi ile anketler uygulanmıştır. Üç hastaneden 100 çalışana ulaşılmıştır. Bu rakam evrenin yaklaşık %2’sine tekabül etmektedir. Veriler 2008 yılının Mart ayında toplanmıştır.

### 2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada çalışanların kişilik özelliklerini belirlemek için Friedman ve Rosenman (1974) tarafından geliştirilen ve Aycan (2007) tarafından Türkçe’ye çevrilmiş olan Kişilik Özellikleri Anketi kullanılmıştır. Ankette *Rekabetçilik*, *Sabırsızlık*, *İşe Odaklılık*, *Öfkellik* alt boyutları bulunmaktadır. Anketteki 24 ifadeye katılımcılar 3 derece (1= Bu ifade beni hiç anlatmıyor, 2= Bu ifade biraz beni anlatıyor, 3= Bu ifade tamamen beni anlatıyor) ile cevap vermişlerdir. Puanlar yükseldikçe, çalışanların ilgili boyutunun özelliklerini daha çok vurguladıkları anlaşılmaktadır.

Çalışanların zamanı kullanma biçimlerini ölçmek için Hall’ın (1977) monokronik-polikronik zaman ayırımı çerçevesinde geliştirilen Zaman Algısı Anketi kullanılmıştır. Anketteki ifadeler katılımcılar 5’li Likert tiplmesi ile cevap vermişlerdir. Ankette *Monokronik Zaman* ve *Polikronik Zaman* olmak üzere iki alt boyut bulunmaktadır.

Veriler SPSS 16.0 programı aracılığıyla bilgisayar ortamına aktarılmış, her çalışanın kişilik özellikleri ve zamanı kullanma eğilimleri puanları hesaplanmış, istatistiksel analizler ve karşılaştırmalar bu puanlara göre yapılmıştır.

### III. BULGULAR

#### 3.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan 100 çalışanın çeşitli değişkenlere göre dağılımı Tablo 3'de gösterilmektedir.

**Tablo 3. Hastane Çalışanlarının Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı**

Demografik Değişkenler	Sayı	%
<b>Hastane</b>		
Fırat Üniversitesi Hastanesi	40	40.0
Elazığ Eğitim ve Araştırma Hastanesi	30	30.0
Karakoçan Devlet Hastanesi	30	30.0
<b>Meslek/Görev</b>		
Hekim	16	16.0
Hemşire	20	20.0
İdari Personel	7	7.0
Diğer Sağlık Personeli	38	38.0
Yrd. Hizmetler Personeli	19	19.0
<b>Cinsiyet</b>		
Erkek	48	48.0
Kadın	52	52.0
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	65	65.0
Bekar	30	30.0
Diğer	5	5.0
<b>Eğitim Durumu</b>		
İlköğretim	8	8.0
Lise	29	29.0
Önlisans	26	26.0
Lisans	23	23.0
Lisansüstü	12	12.0
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100.0</b>

Araştırmaya katılan çalışanlar Fırat Üniversitesi Hastanesi, Elazığ Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Karakoçan Devlet Hastanesi'nden olmak üzere 100 kişidir. Çalışanlar görevlerine göre hekim (16 kişi), hemşire (20 kişi), idari personel (7 kişi), diğer sağlık personeli (38 kişi) ve yardımcı hizmetler personeli (19 kişi) olarak gruplandırılmıştır. Çalışanların yarısından biraz fazlası kadın (%52.0) ve çoğunluğu evlidir (%65.0). Eğitim durumuna göre çalışanların %8.0'ı ilköğretim, %29.0'ı lise, %26.0'ı önlisans, %23.0'ı lisans ve %12.0'ı lisansüstü eğitim derecesine sahiptir. Çalışanların yaş ortalaması  $30.68 \pm 6.79$ , gelir ortalaması ise  $1.133,84 \pm 767.66$  olarak bulunmuştur.

### 3. 2. Hastane Çalışanlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Hastane çalışanlarının kişilik özellikleri alt boyutlarından aldıkları puanların ortalama ve standart sapmaları Tablo 4'de gösterilmektedir. Tablo 4'deki Kişilik Özelliği, altboyutların toplamından oluşmaktadır ve 48 puan ve üzeri A tipi kişilik özelliğinin olduğunu göstermektedir. Alt boyutlarda ise 12 puan ve üzeri ilgili boyutun özelliklerinin yüksek olduğunu ifade etmektedir (Aycan vd. 2007:110).

**Tablo 4. Hastane Çalışanlarının Kişilik Özellikleri**

Kişilik Özellikleri	n	X	SS
Kişilik Özelliği	100	49.71	5.70
1. Rekabetçilik	100	12.36	2.23
2. Sabırsızlık	100	12.94	2.17
3. İşe Odaklılık	100	13.56	2.04
4. Öfkeli	100	10.84	1.88
Sıralama	İşe odaklılık > Sabırsızlık > Rekabetçilik > Öfkeli		

Tablo 4'de de görüldüğü gibi, hastane çalışanlarının çok aşırı olmasa da genel olarak A tipi kişilik özelliklerini yansıttıklarını göstermektedir. Alt boyutlar açısından ise çalışanların en fazla işe odaklılık özelliği öne çıkmakta,

bunu *sabırsızlık* ve *rekabetçilik* özellikleri izlemektedir. Bu boyutlardan hastane çalışanları 12 puanın üzerine çıkmışlardır. Çalışanların en az öne çıkan kişilik özelliği ise *öfkellik* olmuştur. Bu boyut açısından hastane çalışanları 12 puanın altında kalmışlardır. Her bir boyut birbirleriyle eşleştirilmiş t testi aracılığıyla karşılaştırılmış ve aralarındaki farklılıklar istatistiksel olarak da önemli bulunmuştur. Bu durumda hastane çalışanlarının kişilik özellikleri en fazladan en aza doğru *işe odaklılık*, *sabırsızlık*, *rekabetçilik* ve *öfkellik* sırasını izlemektedir.

**Tablo 5. Hastane Çalışanlarının Kişilik Özellikleri Puanlarının Değişkenlere Göre Dağılımı**

Bağımsız Değişkenler	n	X	SS	Test Değerleri	
<b>Hastane</b>				<b>Varyans Analizi (F)</b>	<b>p</b>
F.Ü. Hastanesi	40	51.25	5.52	2.958	0.057
Elazığ EAH.	30	49.35	4.75		
Karakoçan DH.	30	48.02	6.39		
<b>Meslek/Görev</b>				<b>Kruskal-Wallis Varyans (<math>\chi^2</math>)</b>	<b>p</b>
Hekim	16	49.18	4.90	0.417	0.981
Hemşire	20	48.87	5.90		
İdari Personel	7	50.33	4.67		
Diğ. Sağlık Personeli	38	49.36	6.01		
Yrd. Hiz. Personeli	19	50.54	6.43		
<b>Cinsiyet</b>				<b>t testi (t)</b>	<b>p</b>
Erkek	48	49.31	5.97	-0.668	0.506
Kadın	52	50.08	5.46		
<b>Medeni Durum</b>				<b>Man-Whitney U (Z)</b>	<b>p</b>
Bekâr	30	51.04	5.33	-1.993	0.046
Evli	65	48.95	5.90		
<b>Öğrenim</b>				<b>Kruskal-Wallis Varyans (<math>\chi^2</math>)</b>	<b>p</b>
İlk, Orta	8	49.41	4.16	5.925	0.205
Lise	29	51.72	5.71		
Önlisans	26	49.00	6.34		
Lisans	23	48.69	5.15		
Lisansüstü	12	48.72	5.68		
<b>TOPLAM</b>	100	49.71	5.70		

Hastane çalışanlarının alt boyutlara inmeden genel olarak kişisel özellikleri bazı demografik değişkenlere göre karşılaştırılmıştır (Tablo 5).

Tablo 5'te de görüleceği gibi, kişilik özellikleri açısından çalışanlar hastanelere ( $F=2.958$ ,  $p=0.057$ ), mesleklerine/görevlerine ( $\chi^2=0.417$ ,  $p=0.981$ ), cinsiyete ( $t=-0.668$ ,  $p=0.506$ ) ve öğrenim durumuna ( $\chi^2=5.925$ ,  $p=0.205$ ) göre istatistiksel olarak önemli bir farklılık göstermemektedir. Çalışanların kişilik özellikleri medeni duruma göre ise farklılık göstermektedir ( $Z=-1.993$ ,  $p=0,046$ ). Bekâr çalışanların evlilere göre A tipi kişilik özelliklerini daha fazla öne çıkardığı görülmektedir.

### 3. 3. Hastane Çalışanlarının Zamanı Kullanma Biçimlerine İlişkin Bulgular

Hastane çalışanlarının zamanı kullanma biçimleri alt boyutlarından aldıkları puanların ortalama, standart sapma ve her iki eğilimin hangisinin baskın olduğunu ortaya koyan istatistiksel sonuçlar Tablo 6'te gösterilmektedir.

**Tablo 6. Hastane Çalışanlarının Monokronik Eğilimi Puanlarının Değişkenlere Göre Dağılımı**

Zaman Algısı	n	X	SS	$\alpha$	t	p
1. Monokronik	100	3.484	0.747	0.84	8.515	0.000
2. Polikronik	100	2.509	0.764	0.70		
Sıralama	Monokronik eğilim > Polikronik eğilim					

Tablo 6'da da görüleceği üzere, hastane çalışanları arasında zamanı kullanma biçimi olarak monokronik zaman anlayışının, polikronik zaman biçimine göre daha baskın olduğu görülmüş ve aralarındaki bu fark istatistiksel olarak da önemli bulunmuştur ( $t=8.515$ ,  $p=0.000$ ).

Hastane çalışanlarının monokronik zaman algıları demografik değişkenlere göre karşılaştırılmış ve sonuçlar Tablo 7'de verilmiştir.

**Tablo 7. Hastane Çalışanlarının Monokronik Eğilimi Puanlarının Değişkenlere Göre Dağılımı**

Bağımsız Değişkenler	n	X	SS	Test Değerleri	
<b>Hastane</b>				<b>Varyans Analizi (F)</b>	<b>p</b>
F.Ü. Hastanesi	40	3.49	0.69	2.210	0.115
Elazığ EAH.	30	3.27	0.85		
Karakoçan DH.	30	3.67	0.65		
<b>Meslek/Görev</b>				<b>Kruskal-Wallis</b>	<b>p</b>
Hekim	16	3.46	0.68	2.656	0.617
Hemşire	20	3.65	0.72		
İdari Personel	7	3.16	0.90		
Diğ. Sağlık Personeli	38	3.45	0.72		
Yrd. Hiz. Personeli	19	3.63	0.81		
<b>Cinsiyet</b>				<b>t testi (t)</b>	<b>p</b>
Erkek	48	3.23	0.77	-3.426	0.001
Kadın	52	3.71	0.64		
<b>Medeni Durum</b>				<b>Man-Whitney U (Z)</b>	<b>p</b>
Bekâr	30	3.39	0.79	-0.677	0.49
Evli	65	3.54	0.72		
<b>Öğrenim</b>				<b>Kruskal-Wallis</b>	<b>p</b>
İlk, Orta	8	3.57	0.99	6.508	0.164
Lise	29	3.21	0.85		
Önlisans	26	3.73	0.60		
Lisans	23	3.43	0.66		
Lisansüstü	12	3.61	0.60		
<b>TOPLAM</b>	100	3.48	0.74		

Tablo 7’de de görüleceği gibi, çalışanların monokronik zaman algıları hastanelere ( $F=2.210$ ,  $p=0.115$ ), mesleklerine/görevlerine ( $x^2=2.656$ ,  $p=0.617$ ), medeni duruma ( $Z=-0.677$ ,  $p=0.490$ ) ve öğrenim durumuna ( $x^2=6.508$ ,  $p=0.164$ ) göre istatistiksel olarak önemli bir farklılık göstermemektedir. Çalışanların monokronik zaman algıları cinsiyete göre ise istatistiksel olarak önemli bir farklılık göstermektedir ( $t=-3.426$ ,  $p=0,001$ ). Kadın çalışanların monokronik zaman algıları erkeklere göre daha yüksek bulunmuştur.

Hastane çalışanlarının polikronik zaman algıları demografik değişkenlere göre karşılaştırılmıştır ve sonuçlar Tablo 8’de verilmiştir.

**Tablo 8. Hastane Çalışanlarının Polikronik Eğilimi Puanlarının Değişkenlere Göre Dağılımı**

Bağımsız Değişkenler	n	X	SS	Test Değerleri	
<b>Hastane</b>				<b>Varyans Analizi (F)</b>	<b>p</b>
F.Ü. Hastanesi	40	2.55	0.78	1.726	0.183
Elazığ EAH.	30	2.64	0.73		
Karakoçan DH.	30	2.31	0.63		
<b>Meslek/Görevl</b>				<b>Kruskal-Wallis</b>	<b>p</b>
Hekim	16	2.38	0.78	2.340	0.672
Hemşire	20	2.37	0.70		
İdari Personel	7	2.46	0.83		
Diğ. Sağlık Personeli	38	2.54	0.70		
Yrd. Hiz. Personeli	19	2.68	0.76		
<b>Cinsiyet</b>				<b>t testi (t)</b>	<b>p</b>
Erkek	48	2.65	0.69	1.862	0.065
Kadın	52	2.37	0.75		
<b>Medeni Durum</b>				<b>Man-Whitney U (Z)</b>	<b>p</b>
Bekâr	30	2.61	0.78	-1.078	0.281
Evli	65	2.41	0.69		
<b>Öğrenim</b>				<b>Kruskal-Wallis</b>	<b>p</b>
İlk, Orta	8	2.79	0.73	3.967	0.411
Lise	29	2.39	0.74		
Önlisans	26	2.62	0.74		
Lisans	23	2.54	0.76		
Lisansüstü	12	2.31	0.63		
<b>TOPLAM</b>	100	2.50	0.73		

Tablo 8'de de görüldüğü gibi, çalışanların polikronik zaman algıları hastanelere ( $F=1.726$ ,  $p=0.183$ ), mesleklerine/görevlerine ( $\chi^2=2.340$ ,  $p=0.672$ ), cinsiyete ( $t=1.862$ ,  $p=0.065$ ), medeni duruma ( $Z=-1.078$ ,  $p=0.281$ ) ve öğrenim durumuna ( $\chi^2=3.967$ ,  $p=0.411$ ) göre istatistiksel olarak önemli bir farklılık göstermemektedir.

#### IV. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, üç farklı hastaneden 100 hastane çalışanının kişilik özellikleri ve zamanı kullanma biçimleri incelenmiş ve kişilik özellikleri ile zamanı kullanma biçimleri seçilmiş bazı değişkenlere göre karşılaştırılmıştır.

Araştırmada kişilik özellikleri incelenirken Friedman ve Rosenman'ın kişilik tiplerini A tipi/B tipi ayırımı esas alınmıştır. Genel olarak hastane çalışanlarının çok uç noktada olmamakla birlikte A tipi kişilik özelliklerini daha çok yansıttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunda, hastanedeki daha çok inisiyatif almayı, çalışmayı, aktif olmayı gerektiren bir iş ortamının bu tür kişilik özellikleri ortaya koymada etkili olabileceği söylenebilir. Kişilik özellikleri alt boyutlarına bakıldığında, hastane çalışanların en fazla öne çıkan özelliği işe odaklılık olmuştur. Bu özelliği sabırsızlık ve rekabetçilik izlerken, çalışanlar öfkeli boyutundan, orta noktanın altında puan almışlardır.

Kişilik özellikleri çalışanların kurumlarına, mesleklerine, cinsiyetlerine ve öğrenim durumlarına göre herhangi bir farklılık göstermezken, medeni durumun kişisel özellikleri farklılaştırdığı bulunmuştur. Bekar çalışanlar, evlilere göre A tipi kişilik özelliklerini daha fazla yansıtmaktadırlar. Bekar çalışanların ailevi ve iş dışı bir takım sorumluluklarının daha az olabileceğinden hareketle, evlilere göre daha çok işleriyle ilgili olabilecekleri düşünülebilir. Bunun da işe odaklılık, başarılı olma, yüksek performans gösterme gibi A tipi kişilik özelliklerini yansıtmalarına neden olduğu söylenebilir.

Çalışanların zamanı kullanma biçimleri monokronik ve polikronik ayırımı ile incelendiğinde, hastane çalışanların daha çok monokronik zaman algısına sahip oldukları görülmektedir. Daha çok planlı, düzenli, sıralı ve belirli bir program dahilinde çalışmayı ifade eden monokronik zaman algısının hastane çalışanlarında yüksek çıkması, yine hastanenin iş gereklerine bağlanabilir. Hastaneler çok sayıda profesyonelin çalıştığı, fonksiyonel bağımlılığın yüksek olduğu, insan sağlığıyla direkt ilişkili örgütler olması nedeniyle ufak hataların büyük sonuçlar doğurabildiği kompleks yapıları örgütlerdir. Hastanelerin bu özelliği, çalışanlarının dağınık, plansız ve programsız iş yapmasını engelleyici bir etken olabilir. Yine hastane çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada (Erdem ve Rahman, 2007) monokronik eğilimler polikronik eğilimlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Monokronik ve polikronik eğilimler demografik değişkenlere göre de karşılaştırılmış ve sadece cinsiyetin monokronik eğilimlerde farklılığa neden olduğu bulunmuştur. Kadın çalışanların erkeklere göre monokronik zaman algıları daha yüksektir. Bu da planlı, programlı ve belli bir sıraya göre iş yapma biçimi açısından kadın çalışanların erkeklere göre daha önce olduklarını göstermektedir.

Bu çalışmada, çok fazla detaya inilmeden genel bir değerlendirme yapmak amacıyla incelenen kişilik özellikleri ve zaman kullanma biçimleri konularının daha geniş örneklemeler üzerinde ve farklı değişkenlerle birlikte incelenmesi gereği bulunmaktadır.

#### **KAYNAKLAR**

1. Allport G. W. (1937). **Personality: a psychological interpretation**. Oxford. England: Holt. xiv, 588.
2. Al-Mashaan O.S. (2001). "Job stress and job satisfaction and their relation to neuroticism, Type-A behavior, and locus of control among Kuwaiti personnel". **Psychol Rep**, 88. Ss. 1145-1152.
3. Aycan Z.; Eskin, M. ve Yavuz, S. (2007). **Hayat Dengesi**. İstanbul, Sistem Yayıncılık.
4. Batıgün A. D. ve Şahin N. H. (2006). "İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu," **Türk Psikiyatri Dergisi**, 17 (1). Ss. 32-45.
5. Bluedorn A. C.; Kaufman C. F. and Lane P. M. (1992). "How many things Do You Like To Do At Once? An Introduction to the Monochronic and Polychronic Time," **Academy of Management Executive**, Vol 6, No 4.
6. Bluen S.D.; Barling J. and Burns W. (1990). "Predicting sales performance, job satisfaction, and depression by using the achievement strivings and impatience-irritability dimensions of type-A behavior". **J. Appl Psychol**, 75(2). Ss. 212-216.
7. Cüceloğlu D. (1991). **İnsan ve Davranışı**. İstanbul, Remzi Kitabevi.
8. Dubrin A. (1994). **Applying Psychology; Individual and Organizational Effectiveness**, New Jersey: Prentice Hall.
9. Erdem R. ve Rahman S. (2007). "Hastane Çalışanlarının Zamana İlişkin Algılamalarının Monokronik-Polikronik Ayırımı İle İncelenmesi". **Uluslararası Sağlık ve Hastane Yönetimi Kongresi** (International Health

and Hospital Administration Congress), Yakın Doğu Üniversitesi, Lefkoşa. 01-03 Haziran 2007.

10. Erdoğan İ. (1999). **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**. Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, İstanbul.
11. Erdoğan T.; Ünsar S. ve Süt N. (2009). “Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma”. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 14, Sayı 2. Ss.447-461.
12. Everdingen Y. M. V. and Waarts E. (2003). “The Effects of National Culture on the Adoption of Innovations” **Marketing Letters**, Vol 14, No 3. Ss. 217-232.
13. Güçlü N. (2001). “Stres Yönetimi,” **G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 21, Sayı 1. Ss. 91-109.
14. Hall E. (1977). **Beyond Culture**. New York: Doubleday.
15. Howard J.H.; Cunningham D.A. and Rechnitzer P.A. (1986). “Role ambiguity, Type-A behavior and job satisfaction: Moderating effects on cardiovascular and biochemical responses associated with coronary risk”. **J Appl Psychol**, 71(1). Ss. 95-101.
16. Kaufman-Scarborough C. J. and Lindquist, J. D., (1999). “Time Management and Polychronicity Comparisons, Contrasts and Insights Fort The Work Place”. **Journal of Managerial Psychology**, Vol 14, No 3/4. Ss. 288-312.
17. Keenan A, McBain D.M. (1979). “Effects of type-a behavior, intolerance of ambiguity, and locus of control on the relationship between role stress and work-related outcomes”. **Journal of Occupational Psychology**, 52. Ss. 277-285.
18. Kojima M.; Nagaya T.; Takahashi H.; Kawai M. and Tokudome S. (2004). “A Chronological decrease in Type a behavior patterns among male workers in 1995-1999”. **Journal of Occupational Health**, 46. Ss. 171-174.
19. Lazarus R. (1994). “Stresle başa çıkma tarzınız: Dostunuz ya da

120 *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt:12, Sayı:2 (2009)*

düşmanınız”, N. Şahin (Ed.). **Stresle Başa Çıkma. Olumlu bir yaklaşım**, Türk Psikologlar Derneği Yayınları: 2. Ss. 59-63.

20. Lindquist J. D. and Kaufman-Scarborough C. J. (2007). “The Polychronic-Monochronic Tendency Model PMTS Scale Development and Validation” **Time & Society**, Vol 16, No 2/3. Ss. 269-301.
21. Mueser K.T.; Yarnold P.R. and Bryant E.B. (1987). “Type-A behavior and time urgency: Perception of time adjectives”. **Br J Med Psychol**, 60. Ss.267-269.
22. Pehlivan İ. (2000). **İş Yaşamında Stres**. Pegem Yayınları, 1. Baskı. Ankara.
23. Worthman C. (1988). **Psychology**. New York: Alfred Knopf Inc.

IV. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi’nde (4-7 Şubat 2010, Antalya) sözel bildiri olarak sunulmuştur.