

Citation: Yiğitel, S. & Ertemsir, E. (2020), Zaman Yönetimi Becerileri İle Bireysel Performans Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sivil Havacılık Sektöründe Görev Yapan Pilotlar Üzerine Bir Araştırma, BMIJ, (2020), 8(2):1546-1575 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i2.1447>

ZAMAN YÖNETİMİ BECERİLERİ İLE BİREYSEL PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: SİVİL HAVACILIK SEKTÖRÜNDE GÖREV YAPAN PİLOTLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA¹

Selçuk YİĞİTEL²

Received Date (Başvuru Tarihi): 13/03/2020

Esin ERTEMSİR³

Accepted Date (Kabul Tarihi): 7/05/2020

Published Date (Yayın Tarihi): 25/06/2020

Çalışmada ilk yazar Sorumlu Yazar (Corresponding Author) rolündedir.

ÖZ

Anahtar Kelimeler:

Zaman Yönetimi
Bireysel Performans

JEL Kodları:

M10,
M12,
D23

Bu çalışmada; sivil havacılık sektöründe görev yapan pilotların zaman yönetimi becerilerinin bireysel performanslarına olan etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Havacılık sektöründe yapılan en ufak bir hatanın dahi bedellerinin ağır olması ve bu nedenle de zamanın doğru bir şekilde yönetilmesi gerekliliği araştırmanın önemini ortaya koymaktadır. Çalışma, nicel bir çalışma olup nicel araştırma desenlerinden biri olan 'kesitsel tarama' yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada; zaman yönetimi becerileri bağımsız değişkeni oluştururken, görev performansı ve bağlamsal performans boyutlarını içeren bireysel performans ise bağımlı değişkeni oluşturmaktadır. Araştırma evrenini Türkiye'de sivil havacılık sektöründe istihdam edilen pilotlar oluştururken, örnekleme ise Türkiye Havayolu Pilotları Vakfı üyesi olan 422 pilot oluşturmaktadır. Anket yoluyla elde edilen veriler SPSS 22 istatistik programı ve LISREL 8.8 programı ile analiz edilmiş olup bu kapsamda keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri, güvenilirlik analizleri, korelasyon analizleri ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre zaman yönetimi becerilerinin performansı ve performans boyutlarını (görev performansı ve bağlamsal performans) pozitif yönde etkilediği gözlemlenmiştir.

Keywords: Time Management Individual Performance

JEL Codes: M10 M12 D23

¹ Bu çalışma Doktor Öğretim Üyesi Esin ERTEMSİR danışmanlığında yürütülen ve Selçuk YİĞİTEL tarafından yazılan doktora tezinden derlenmiştir.

² Doktora Öğrencisi, Yıldız Teknik Üniversitesi S.B.E., selcukyigitel@gmail.com,

<https://orcid.org/0000-0002-6112-3413>

³ Doktor Öğretim Üyesi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İ.İ.B.F., ertemsir@yildiz.edu.tr,

<https://orcid.org/0000-0002-5906-985X>

EXTENDED ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TIME MANAGEMENT SKILLS AND INDIVIDUAL PERFORMANCE: A RESEARCH ON THE PILOTS WORKING IN CIVIL AVIATION SECTOR

1. LITERATURE

1.1. RESEARCH SUBJECT

This research investigates the effects of time management skills of the pilots working in civil aviation sector in Turkey on their individual performance. Domestic and foreign literature has limited studies about the aforementioned variables and most of those studies are conducted to investigate the relationship between time management skills of students and trainers in the education field and its influence on their academic performances. It can be understood that there are positive and significant relations between aforementioned variables (Adams and Blair, 2019; Alay and Koçak, 2003; Britton and Tesser, 1991; Erdem et. al., 2005; Mace and Tira, 1999; Tektaş and Tektaş, 2010; Macan and Shahani, 1990; Khan et. al., 2016). In addition to this, in the related literature, positive and significant relations between relevant variables are also found in the researches conducted at a limited number in different sectors (Doğutekin, 2015; Omar et. al., 2017; Sutharshini et. al., 2019; Anbea, 2018; Wilson, 2019).

1.2. RESEARCH PURPOSE AND IMPORTANCE

In the profession of the pilot, which is necessary to plan time very well and seconds are of critical importance by its nature, the slightest delay or the smallest mistake can cause disasters. Analytical thinking, being able to work under stress and pressure, being detail-oriented, keeping up with the technology, being agile and dynamic, quick decision making, problem-solving ability, self-discipline, and technical skills have great importance and using these skills timely is crucial. The aim and importance of this study are to determine the relationship between time management skills which have an important role in using the aforementioned skills, within this framework.

1.3. CONTRIBUTION of the ARTICLE to the LITERATURE

Time management skills of pilots working in aviation sector have great importance in practicing their profession. Nevertheless, the relationship between time management skills of pilots and their performance has not been investigated in domestic and foreign literature before.

2. DESIGN AND METHOD

2.1. RESEARCH TYPE

This research is conducted using quantitative research methods and techniques. The cross-sectional pattern is used in this study which was prepared and conducted. A cross-sectional study is a type of quantitative research conducted by collecting data once from large numbers and relatively large samples in order to demonstrate the views and characteristics of a large number of participants (Cresswell, 2012).

2.2. RESEARCH PROBLEMS

The research problem is as follows:

Do time management skills of the pilots working in civil aviation sector affect their performance and its subdimensions (task and contextual performance)?

2.3. DATA COLLECTION METHOD

In the study, the survey method is used as a data collection tool and this questionnaire comprises

three sections. In the first section, 8 questions are measuring the demographic characteristics of the participants.

In the second section, the scale developed by Goodman and Svyantek (1999) and adapted into Turkish by Polatçı (2011) is used to measure employee performance. While there are 25 statements in the original scale, 6 is removed from the scale by Polatçı (2011) and 2 is removed from the scale by the authors.

In the third part, the 5-dimensional time management skills scale obtained by adapting from the scales in the relevant literature is used to measure the time management skills. Within this scope, Time Management Inventory developed by Pfaff (2000) has been translated to Turkish and 14 statements regarded as irrelevant are removed from the scale. Besides, Time Management Skills Scale containing 31 statements generated by including 7 statements of Time Management Scale developed by Bahçecik et. al. (2004) and 7 statements added to the research by authors are used in the research.

The population is composed of the pilots working in civil aviation sector in Turkey. The research sample consists of 422 Turkish Airline Pilots Foundation members with 4501 members in the date range of data collection process.

2.4. QUANTITATIVE/QUALITATIVE ANALYSIS

In the study, answers of the participants who filled out the questionnaire were evaluated with Likert type scales (1: strongly disagree, 5: totally agree), and the data obtained were analyzed with SPSS 22 statistical program and LISREL 8.8 program (Confirmatory Factor Analysis). In order to determine the tests to be applied, firstly whether the data are normally distributed is inspected, and since the kurtosis and skewness values remained between +1.5 and -1.5 in both scales, it is understood that the distribution is normal and parametric tests are applied. Within this framework, the exploratory /confirmatory factor analysis, reliability analysis, and correlation and regression analysis are implemented.

2.5. RESEARCH MODEL AND HYPOTHESES

In the research, while individual performances of pilots constitute the dependent variable, time management skills of pilots constitute the independent variable. Developed hypothesis are as follows:

H₁: Time management skills affect individual performance positively.

H_{1a}: Time management skills affect task performance positively.

H_{1b}: Time management skills affect contextual performance positively.

3. FINDINGS AND DISCUSSION

3.1. FINDINGS as a RESULT of ANALYSIS

According to the exploratory factor analysis; the individual performance scale consists of two sub-dimensions; task performance and contextual performance. In addition, time management skills scale consists of a total of 5 sub-dimensions, namely setting priorities and deadlines/ planning/ social activities and family/ haste and inability to accomplish tasks in time/ time killers. According to confirmatory factor analysis conducted in accordance with exploratory factor analysis, it is understood that the obtained goodness of compatibility values is compatible and acceptable.

According to conducted reliability factor analysis, Cronbach's Alpha value of individual performance is calculated as $\alpha = 0.873$, and Cronbach's Alpha value of time management skills is calculated as $\alpha = 0.838$.

According to the results of conducted correlation analysis, there is a correlation between time management skills and individual performance, task performance and contextual performance, respectively, $r = 0.50$, $r = 0.55$, and $r = 0.29$.

3.2. HYPOTHESIS TEST RESULTS

According to the results of the regression analysis, it is determined that the pilots have a variance of 24% in explaining the individual performance of their time management skills. In addition to that, it is found that pilots' time management skills have a variance of 30% in explaining the task performance and variance of 8% in explaining the contextual performance.

3.3. DISCUSSING the FINDINGS with the LITERATURE

The obtained results show similarities to the results of the research on the relationship between the time management skills of students and trainers in education field and their performance in literature (Adams and Blair, 2019; Alay and Koçak, 2003; Britton and Tesser, 1991; Erdem et al., 2005; Mace and Tira, 1999; Tektaş and Tektaş, 2010; Macan and Shahani, 1990; Khan et al., 2016). Moreover, a positive and significant relationship between time management skills and employees' performances has been determined through the research on the managers working in textile sector in İstanbul by Doğutekin (2015), through the research on employees in 4 different sectors (manufacturing, health, accommodation, education) in Malaysia by Omar et al. (2017), through the research on the employees of a financial institution in Sri Lanka by Sutharshini et al. (2019), through the research on the employees of 3 telecommunication companies in Libya by Anbea (2018). In this context, our research findings that pilots' time management skills affect their performance positively and significantly appear to be consistent with the other research results in the literature.

4. CONCLUSION, RECOMMENDATION AND LIMITATIONS

4.1. RESULTS of the ARTICLE

Within the scope of the research, the data obtained from 422 pilots working in the civil aviation sector are analyzed and the following results are achieved:

- Time management skills affect individual performance positively and significantly.
- Time management skills affect task performance positively and significantly.
- Time management skills affect contextual performance positively and significantly.

4.2. SUGGESTIONS BASED on RESULTS

Based on the results obtained;

- It is foreseen that a more holistic perspective in the sector can be provided by expanding the sample size and adding cabin crews to the population.
- Researchers consider that it would be appropriate to use qualitative methods besides the quantitative method in order to directly examine the pilots' perceptions of time management skills and performance.

4.3. LIMITATIONS of the ARTICLE

The limitations of the research are as follows:

- Analyzing time management skills and individual performance variables only in terms of individuals' perceptions constitutes the most important limitation of the study.
- Since the research is carried out within the scope of the doctoral thesis, the fact that it is performed in a limited time and without a wider sample constitutes another limitation of the research.

1. GİRİŞ

Günümüz şartlarında; teknolojinin ilerlemesi, örgütsel anlamdaki rekabet ve iş yükü miktarındaki artış, iş ve aile sınırlarının daha da belirgin hale gelmesi, uzun süreli iş yolculukları, çalışma saatlerinin uzunluğu, vardiyalı çalışma düzeni, iş yaşamında cinsiyet ayrımının kalkması ile insanların faaliyette bulunduğu alanların birçoğunda yaşanan gelişmeler bireylerin üzerindeki zaman baskısını daha çok arttırmış, insanlar zaman yetersizliği sorunu ile daha fazla karşı karşıya kalmış ve sonuç olarak zamanı yönetme ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Başka bir ifadeyle, gerek özel hayatta gerekse iş hayatında önemli bir yeri olan zamanı yönetmenin, onu verimli olarak kullanmanın ve onu etkili kullanma becerilerini geliştirmenin gerekliliği günümüzde çok daha iyi anlaşılmıştır.

Zamanını yönetebilen bireyler kariyerlerini daha iyi planlayarak geleceğe hazırlanmakta, dinlenmeye, yeni fikirler yaratmaya, aileleri ile birlikte daha fazla vakit geçirmeye fırsatları olmakta, işyerindeki zamanını daha iyi planlayarak etkinlik ve verimlilik sağlamakta ve iş yükünün neden olduğu baskı ve zorlamalar azaldığından bireysel performanslarında da artış gerçekleştirebilmektedir. İşgörenlerin performanslarında gerçekleşen artış ise örgütlerin amaç ve hedeflerini gerçekleştirmelerinde, rekabet avantajı elde etmelerinde, rakiplerine üstünlük kurmalarında ve başarılı olmalarında önemli bir role sahip olmaktadır.

Bu kapsamda araştırmada bireylerin zaman yönetimi becerilerinin onların performanslarına olan etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma evreni sivil havacılık sektöründe görev yapan pilotlardan oluşmakta olup yapılacak en ufak bir hatanın felaketlere sebep olabilmesi ve doğası gereği zamanın çok iyi planlanması gerektiğinden saniyelerin dahi kritik bir öneme sahip olması bu sektörü araştırma açısından özel kılmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Zaman Yönetimi

Zaman kavramı, olayların geçmişten bugüne gelip, geleceğe doğru birbirini takip ettiği, bireyin kontrolü dışında devam eden kesintisiz bir süreç olarak (Smith, 1998) tanımlanmıştır. Meşgul yöneticilerin zamanlarını daha etkin organize etmeleri

için bir eğitim aracı olarak Danimarka'da ortaya çıkan zaman yönetimi ise (Güçlü, 2001) bireysel faaliyetlerin ya da eylemlerin zaman içerisindeki yönetimi olarak ifade edilmiştir (Mayer, 1995).

Zaman yönetimi becerisine sahip olan bireyler özel hayatlarında kendilerine ve ailelerine daha fazla vakit ayırırlarken, iş hayatlarında da sorumluluklarını zamanında yerine getirdiklerinden diğer insanlara göre daha huzurlu olmaktadır. Ayrıca söz konusu beceriler sayesinde bireyler iş yerindeki zamanlarını etkin ve verimli olarak kullandıklarından performansları da bu ölçüde artış göstermektedir (Çakmak ve Şenyiğit, 2006; Tektaş ve Tektaş, 2010).

İçinde bulunulan durumun koşullarına göre zaman kavramının anlamı da farklılaşmaktadır. 1970'lerde maliyet, 1980'lerde kalite anlamına gelen zaman kavramı, günümüzde rekabet üstünlüğü açısından en önemli kaynak konumunda olup bu konumunu gelecekte de koruması beklenmektedir (Akçınar, 2014). Bu çerçevede günümüzde zamanı yönetebilmek işletmeler açısından oldukça önemli olup zamanın etkin ve verimli olarak kullanılması işletmelerin rekabet avantajlarını korumasına ve varlıklarını sürdürmelerine olanak sağlamaktadır (Güney, 2009; Sevim Kılıç, 2015). Özellikle toplam kalite yönetimi anlayışı içerisinde yer alan "müşteri ihtiyaçlarının tam, zamanında, kaliteli, ucuz ve hızlı bir şekilde karşılanması" prensibi zaman kavramının ne derece önemli olduğunu bir kez daha ortaya koymaktadır. Dinamiklerin geçmişe oranla daha hızlı geliştiği günümüz teknoloji dünyasında ise verimli ve üretken bir şekilde değişime adapte olarak müşteriye yüksek değer üretmeyi amaçlayan çevik (agile) proje yönetiminde de söz konusu değer istenen kalite ve zamanda üretilmesi büyük önem taşımaktadır.

İşletmelerin varlıklarını sürdürebilmesinde önemli bir yere sahip olan zamanın etkin bir şekilde yönetilmesinde birçok engel bulunmakta ve bu engeller "zaman tuzağı" olarak adlandırılmaktadır. Bu zaman tuzakları kişinin kendisinden kaynaklanabildiği gibi işten ve yönetim anlayışından da kaynaklanabilmektedir (Casel, 1997). Kişinin kendisinden kaynaklanan zaman tuzakları; öz disiplin eksikliği, erteleme, hayır diyememe, öncelikleri belirlememe, detaylara takılma, kararsızlık, kendine aşırı güven veya güvensizlik olarak açıklanmaktadır. İşten ve yönetim

anlayışından kaynaklanan zaman tuzakları ise gereksiz telefon görüşmeleri, beklenmeyen ziyaretçiler, sağlıklı bir iletişim ortamının olmaması, gereksiz yapılan toplantılar, yöneticilerin yetki devrinden kaçınmaları, koordinasyon eksikliği ve hedeflerin belirsizliğidir. Zamanı etkili bir şekilde yönetebilmek için iyi bir plan yapmakla birlikte söz konusu zaman tuzaklarını ortadan kaldırmak da büyük önem taşımaktadır (Kopt, 1966).

2.2. Bireysel Performans

Performans kavramı Morillo (1990) tarafından kişinin görevini yerine getirmek amacıyla gösterdiği çaba sonucu elde ettiği başarı düzeyi olarak tanımlanmıştır. Özpehlivan (2015) ise performansı, bireyin organizasyon tarafından belirlenen hedef ve amaçlara ulaşmak için çaba göstermesi ve gösterilen bu çaba sonucunda elde edilen çıktının organizasyonun hedef ve amaçları ile paralellik göstermesi olarak tanımlamıştır.

Günümüzde işletmelerin belirlemiş olduğu amaç ve hedefleri gerçekleştirmeleri, rekabet avantajı yakalamaları ve başarılı olmaları çalışanlarının performanslarına bağlı olup bu durum insanı organizasyonun en değerli varlığı haline getirmiştir. Bu kapsamda çalışanlarının bireysel performanslarının yüksek veya zayıf olması örgütün performansını da doğrudan etkileyebilmektedir (Marchant, 1999).

Bireysel performans kavramı farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde sınıflandırılmış olup bunlardan literatürde en sık kullanılanı Borman ve Motowidlo (1993)'nun görevsel ve bağlamsal performans sınıflamasıdır. Bunun yanında, Smith ve diğ. (1983), Goodman ve Svyantek (1999) ve Jawahar ve Carr (2007)'da performansı görev performansı ve bağlamsal performans olarak iki boyutta sınıflamışlardır.

Görev performansı biçimsel iş tanımları kapsamı içine giren ve üretimde etkili olan teknik temelleri destekleyen davranışları içermektedir. Bir diğer ifadeyle teknik yeteneklere doğrudan ya da dolaylı olarak katkı sağlayan davranış ve faaliyetler görev performansı kapsamına girmekte olup görev performansının yüksek olmasında çalışanların mesleki yeterliliği, çalışma koşullarının elverişli olması, görev

tanımlarının net bir şekilde belirlenmiş olması ile ahlaki özellikler etkili olmaktadır (Jawahar ve Carr, 2007; Borman ve Motowidlo, 1993; Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009).

Bağlamsal performans ise bireylerin görev tanımlarında yer almamakla birlikte üstlenilen görev ve sorumlulukların icrasını kolaylaştırarak görev performansını destekleyen davranışlardır. Bağlamsal performansın ortaya çıkmasında bireylerin kişilik özellikleri ile iyi niyetleri etkili olmaktadır. Bu çerçevede değerlendirildiğinde bireyler mesai arkadaşlarına yardım ettiklerinde ve onlarla iyi ilişkiler kurma gayreti içerisine girdiklerinde, sorumluluklarını zamanında tamamlamak için fazladan çaba harcadıklarında bağlamsal performans göstermiş olmaktadır (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009; Harmancı, 2018).

Sonuç olarak görev performansı teknik öze doğrudan veya dolaylı olarak katkı sağlarken bağlamsal performans ise teknik özün iş gördüğü sosyal ve psikolojik çevreyi desteklemekte, bu yönleri ile de bu iki performans türü birbirlerinden ayrılmaktadır. Bunun yanında görev performansı farklı işlerde farklı davranış ve yetenekler gerektirirken bağlamsal performans için gerekli olan davranışlar çoğu işte birbirine benzerdir. Görev performansındaki çeşitliliğin kaynağı bireyin uzmanlığı olduğundan yetenekler ön plandadır. Bağlamsal performanstaki çeşitliliğin kaynağı ise bireyin iradesi olduğundan kişilik özellikleri ön plana çıkmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1993). Bununla ilgili olarak görev performansı ile işgörenlerin kabiliyetleri ve işin yapılışına özgü bilgileri arasında güçlü bir ilişki söz konusu iken bağlamsal performans ile de kişinin sosyal ilişkileri, iş birliği, dışadönüklüğü ve uyumluluğu gibi kişilik özellikleri arasında güçlü bir ilişki söz konusu olmaktadır (Ekinci, 2018; Borman, 2004; Motowidlo ve diğ., 1997).

2.3. Zaman Yönetimi Becerileri ve Performans Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Araştırmalar

Bireylerin zaman yönetimi becerileri ile onların performansları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar farklı konu başlıkları altında toplanmaktadır. Bu araştırmalarda bağımsız değişken olarak zamanı verimli kullanma, zaman yönetimi becerisi, zaman yönetimi gibi kavramlar ele alınırken bağımlı değişken olarak ise

verimlilik, bireysel performans, satış performansı ve organizasyonel performans gibi kavramlar ele alınmıştır.

Yakubu ve Edna (2015) zaman yönetimini, üretkenliği ve verimliliği üst düzeye çıkarmada bireyin zamanı planlama ve organize etme becerisi olarak ifade etmişlerdir. Zaman yönetimi, ihtiyaçlar hakkında karar alma, ihtiyaçlara ulaşmak için hedefler koyma, bu hedeflere ulaşmak için gereken görevleri önceliklendirme ve planlama süreçlerini içermekte (Lakein, 1973) olup söz konusu bu süreçler ise bireysel performansın artmasında önemli bir faktör durumundadır. Sutharshini ve diğ. (2019) uzun hedeflere yönelik çalışmalar yapmanın zamanı tutarlı bir şekilde iyi kullanabilme yeteneği gerektirdiğini ifade etmişlerdir. Akçınar (2014) çalışma yaşamında zamanın etkin kullanılması ile iş yükünün sebep olduğu baskı ve zorlamaların azalacağı ve böylece performansın yükseleceğini ifade etmiştir. Benzer şekilde Jamal (1984)'da etkili zaman yönetiminin iş performansına önemli bir engel teşkil edebilecek olan iş stresini azalttığına vurgu yapmıştır. Pinder (1984) ise performansın motivasyonun ve beceri seviyesinin bir bileşeni olabileceğini, bu nedenle de performans algısının hem motivasyon hem de zaman yönetimi becerisinden etkilenebileceğini öne sürmüştür.

Söz konusu değişkenlerle ilgili olarak yerli ve yabancı literatürde kısıtlı sayıda araştırma olup bu araştırmaların önemli bir kısmının da eğitim alanında öğrencilerin ve eğitimcilerin zaman yönetimi becerilerinin onların akademik performansları ile ilişkisine yönelik yapıldığı görülmektedir. Örneğin; Demirtaş ve Özer (2007) öğretmen adaylarının, Durmaz ve diğ. (2016) lise ve üniversite öğrencilerinin, Erdem ve diğ. (2005) ve Tektaş ve Tektaş (2010) meslek yüksek okulu öğrencilerinin, Adams ve Blair (2019) Toronto Üniversitesi Elektronik ve Bilgisayar Bölümü öğrencilerinin, Mace ve Tira (1999) Diş Hekimliği Fakültesi öğrencilerinin, Alay ve Koçak (2003), Britton ve Tesser (1991) ve Macan ve Shahani (1990) üniversite öğrencilerinin zaman yönetimi becerileri ile akademik performansları arasındaki ilişkiyi incelemişler ve iki değişken arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Khan ve diğ. (2016) öğretmenlerin zaman yönetimi teknikleri ile sınıf performansları arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve bu iki değişken arasında pozitif yönde ilişki bulmuşlardır. Araştırmacılar ayrıca öğretmenlerin idari ve yönetsel özelliklerini geliştirmek için

öğretmen eğitimi programlarına zaman yönetimi eğitiminin de eklenmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Torres ve diğ. (2019) Portekiz’de bir yüksek öğrenim kurumunda 114 öğretim görevlisi üzerine yapmış oldukları çalışmada zaman yönetim davranışlarının performans ve stres ile olan ilişkisini incelemişler, yapılan analizler sonucunda zaman yönetimi davranışları stres ile negatif yönde ilişkili çıkarken performans ile aralarında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır. Araştırmacılar söz konusu ilişkisizliği öğretim görevlilerinin zamanı çok iyi kullansalar dahi iş yüklerinin çok fazla olması nedeniyle araştırmaya ayıracak vakitlerinin olmamasıyla ve zamanı yönetmek bireysel bir iş iken performansın bireysel kontrolden uzakta, farklı bileşenlerden oluşan bir yapıya sahip olmasıyla açıklamışlardır. Bu nedenle zaman yönetimi ve performans arasındaki ilişkinin örgüt kültürü, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık gibi kavramların da dahil edilerek incelenmesi gerektiği önerisinde bulunmuşlardır.

Ardıç (2010) Ankara’da bankacılık sektöründe yapmış olduğu araştırmasında etkin zaman yönetiminin verimliliği olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Seri (2010) zaman etüdünün uzun vadeli verimliliğe etkisini araştırdığı ve bir gıda firmasında 58 kişi ile gerçekleştirmiş olduğu ampirik araştırmasında, zamanı verimli kullanmanın üretime ve çalışan performansına doğrudan etki ederek maliyetlerde düşüş sağladığı sonucuna ulaşmıştır. Doğutekin (2015) ise İstanbul’da tekstil sektöründe görev yapan 124 yönetici üzerine yapmış olduğu çalışmada zaman yönetimi ile kişisel performans arasında pozitif yönde ilişki tespit etmiş, yöneticilerin performanslarını artırmada yetki devrini daha fazla kullanmaları yönünde önerilerde bulunmuştur.

Wilson (2009) Kanada’da satış temsilcilerinin zaman yönetimi becerileri ile satış performansları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Omar ve diğ. (2017)’nin Malezya’da 4 farklı sektörde (imalat, sağlık, konaklama, eğitim) 182 kişi üzerine gerçekleştirmiş olduğu araştırma ile Anbea (2018)’nin Libya’da faaliyet gösteren 3 telekomünikasyon şirketinin 140 çalışanı üzerinde gerçekleştirmiş olduğu çalışmada zaman yönetimi becerileri ile çalışan performansı arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Sutharshini ve diğ. (2019) Sri Lanka’da bir finans kuruluşunda 120 idari kadro çalışanı üzerinde

zaman yönetimi, bireysel performans ve organizasyonel performans arasındaki ilişkileri incelemişler ve değişkenler arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. Ayrıca bireysel performansın zaman yönetimi ile organizasyonel performans arasında kısmi aracılık etkisi olduğu da araştırmadan elde edilen bulgular arasındadır.

Yazında sektörel bazda söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen araştırmalar olmamakla birlikte, Akalın (2019) pilotların iş performansının farklı stres faktörleri tarafından, Tuna (2019) ise kabin memurlarının çalışma performansının tükenmişlik seviyelerinden olumsuz olarak etkilendiği bulgularına ulaşmışlardır.

Yapılan bu araştırmalar neticesinde zaman yönetimi becerilerine sahip olan kişilerin performanslarında bir artış beklenmekte olup bu beklenti doğrultusunda geliştirilen hipotezler aşağıda sunulmuştur.

H₁: Zaman yönetimi becerileri bireysel performansı pozitif yönde etkiler.

H_{1a}: Zaman yönetimi becerileri görev performansını pozitif yönde etkiler.

H_{1b}: Zaman yönetimi becerileri bağlamsal performansı pozitif yönde etkiler.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada sivil havacılık sektöründe görev yapan pilotların zaman yönetimi becerilerinin bireysel performanslarına olan etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Doğası gereği zamanın çok iyi planlanması gereken, saniyelerin dahi kritik bir öneme sahip olduğu, en ufak bir gecikmenin veya yapılan en küçük bir hatanın felaketlere sebep olabileceği pilotluk mesleği için analitik düşünce, takım çalışmasına yatkınlık, iletişim yeteneği, stres ve baskı altında çalışabilme, detaylara dikkat etme, teknolojiye yatkınlık, çevik ve dinamik olma, hızlı karar verme, problem çözme kabiliyeti, öz disiplin ve teknik becerilerin önemi büyük olup bu becerilerin zamanında kullanılması da ayrı bir önem teşkil etmektedir. Söz konusu becerilerin kullanılmasında önemli bir yeri olan zaman yönetimi becerilerinin bireysel

performans ile ilişkisinin pilotluk mesleği için yerli ve yabancı literatürde daha önce araştırılmamış olması bu araştırmayı önemli kılmaktadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Türkiye’de sivil havacılık sektöründe görev yapan pilotlar oluşturmaktadır. Söz konusu evrene ulaşabilmek için öncelikle 2019 yılı Nisan ayı itibariyle sosyal medyada bu mesleğe yönelik kurulmuş olan gruplarda ve forumlarda anket paylaşılmış, yeterli miktarda dönüş olmaması üzerine araştırmanın yapıldığı zaman aralığında 4501 üyesi bulunan Türkiye Havayolu Pilotları Vakfı ile irtibat kurulmuştur. Araştırma anketi vakıf yönetimi tarafından vakıf üyelerine e-mail yoluyla gönderilmiştir. Bu kapsamda Nisan-Kasım 2019 tarih aralığında araştırma anketini dolduran 422 pilot araştırmanın örneklemini oluşturmakta olup ankete dönüş oranı %9,3 olmuştur.

Araştırmaya katılan pilotların demografik özellikleri incelendiğinde; katılımcıların 391 tanesi erkek (%92,7), 31 tanesi kadın (%7,3), 339 tanesi evli (%80,3), 72 tanesi bekar (%17,1) ve 11 tanesi ise eşinden boşanmıştır (%2,6). Katılımcıların 155 tanesinin eşi çalışırken (%36,7) 184 kişinin eşi çalışmamakta (%43,6), 55 tanesinin bakıma muhtaç ebeveyni varken (%13) 367 tanesinin bakıma muhtaç ebeveyni bulunmamaktadır (%87). Katılımcıların eğitim durumları; 281 tanesi lisans (%66,6), 138 tanesi yüksek lisans (%32,7) ve 3 tanesi doktora (%0,7) mezunudur. Katılımcıların 30 tanesi 31 yaş ve altı yaş grubunda (%7,1), 86 tanesi 32-37 arası yaş grubunda (%20,4), 86 tanesi 38-43 arası yaş grubunda (%20,4), 88 tanesi 44-49 arası yaş grubunda (%20,9), 66 tanesi 50-55 arası yaş grubunda (%15,6) ve 66 tanesi ise 56 ve üzerindeki yaş grubunda yer almaktadır (%15,6). Katılımcıların havacılık sektöründeki mesleki deneyim süreleri; 62 tanesi 1-5 yıl arası (%14,7), 102 tanesi 6-15 yıl arası (%24,2), 103 tanesi 16-25 yıl arası (%24,4), 111 tanesi 26-35 yıl arası (%26,3), 44 tanesi ise 36 yıl ve üzeri grubundadır (%10,4). Katılımcıların 101 tanesi 1 çocuğa (%23,9), 204 tanesi 2 çocuğa (%48,3), 7 tanesi 3 ve daha fazla çocuğa (%1,7) sahipken 110 kişinin çocuğu bulunmamaktadır (%26,1). (Tablo 1)

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	391	92,7
	Kadın	31	7,3
Medeni Durum	Evli	339	80,3
	Bekar	72	17,1
	Boşanmış	11	2,6
Eş Çalışma Durumu	Çalışıyor	155	36,7
	Çalışmıyor	184	43,6
	Evli Olmayan	83	19,7
Bakıma Muhtaç Ebeveyni Olma Durumu	Evet	55	13,0
	Hayır	367	87,0
Öğrenim Durumu	Lisans	281	66,6
	Yüksek Lisans	138	32,7
	Doktora	3	0,7
Yaş	31 ve altı	30	7,1
	32-37	86	20,4
	38-43	86	20,4
	44-49	88	20,9
	50-55	66	15,6
	56 ve üzeri	66	15,6
Havacılık Sektöründeki Mesleki Deneyim Yılı	1-5	62	14,7
	6-15	102	24,2
	16-25	103	24,4
	26-35	111	26,3
	36 ve üzeri	44	10,4
Çocuk Sayısı	Çocuğu olmayan	110	26,1
	1 çocuk	101	23,9
	2 çocuk	204	48,3
	3 çocuk ve üzeri	7	1,7
Toplam		422	100

3.3. Veri Toplama Tekniğı

Bu çalışma nicel araştırma yöntem ve teknikleri kullanılarak yapılmıştır. Tarama deseninde hazırlanan ve uygulanan bu çalışmada kesitsel tarama deseni kullanılmıştır. Kesitsel tarama çalışması, çok sayıda katılımcının görüş ve özelliklerinin ortaya konması amacıyla sayıca ve görece büyük örneklerle bir kez veri toplanarak yapılan bir nicel araştırma türüdür (Cresswell, 2012).

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmış olup söz konusu anket 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini ölçen 8 adet soru bulunmaktadır.

Veri toplama aracının ikinci bölümünde çalışan performansını ölçmek için Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilen ve Polatçı (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin orijinalinde 25 ifade bulunurken 6 ifade Polatçı (2011) tarafından, 2 ifade ise yazarlar tarafından ölçekten çıkartılmıştır. 2 boyutlu olan ölçeğin 8 ifadesi görev performansını, 9 ifadesi ise bağlamsal performansı ölçmektedir.

Veri toplama aracının üçüncü bölümünde ise zaman yönetimi becerilerini ölçmek için ilgili alan yazında yer alan ölçeklerden uyarlanarak elde edilen 5 boyutlu zaman yönetimi becerileri ölçeğinden faydalanılmıştır. Bu kapsamda Pfaff (2000) tarafından geliştirilen 31 madde ve 7 faktörden oluşan Zaman Yönetimi Uygulamaları Envanteri çeviri-geri çeviri yöntemi kullanılarak iki uzman tarafından birbirlerinden ayrı olarak önce Türkçeye ve sonra yeniden İngilizceye çevrilmiştir. Ölçeğe ait orijinal İngilizce ifadeler ile İngilizce çevirisindeki ifadelerin karşılaştırılması sonrasında Türkçe ifadeler yeniden gözden geçirilmiştir. Çevirisi tamamlanan ifadeler ilgili alan yazına hakim 3 akademisyenle birlikte tartışılarak anlaşılabilirlik ve konuya uygunluk açısından olumsuz değerlendirilen 14 ifade ölçekten çıkartılmıştır. Bunun yanında Bahçecik ve diğ. (2004) tarafından geliştirilen Zaman Yönetimi Ölçeğinin 7 ifadesi ile yazarlar tarafından eklenen 7 ifadenin de araştırmaya dahil edilmesiyle oluşturulan 31 ifadelik Zaman Yönetimi Becerileri Ölçeği araştırmada kullanılmıştır.

3.4. Veri Analiz Süreci

Araştırmada anketi dolduranların ifadelere katılımları Likert tipi ölçeklerle (1: Kesinlikle katılmıyorum, 5: Tamamen katılıyorum) değerlendirilmiş olup elde edilen veriler SPSS 22 istatistik programı ve LISREL 8.8 programı (Doğrulayıcı Faktör Analizi) ile analiz edilmiştir. Verilere uygulanacak testlerin belirlenmesi amacıyla öncelikle verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakılmış, her iki ölçekte de basıklık ve çarpıklık değerleri +1,5 ile -1,5 değerlerinin arasında kaldığından dağılımın

normal olduğu anlaşılmış ve parametrik testler uygulanmıştır. Bu kapsamda keşfedici/doğrulayıcı faktör analizleri, güvenilirlik analizleri ile korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

4. ANALİZ VE BULGULAR

4.1. Keşfedici Faktör Analizi

Keşfedici faktör analizi, birbiriyle ilişkili olan çok sayıdaki değişkeni bir araya getirerek daha az sayıda ve kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler ortaya çıkartan bir istatistik olup bir ölçeğin değişkenlerinin faktör yapısını ortaya koymayı ve keşfetmeyi amaçlamaktadır (Büyüköztürk, 2002; Yaşlıoğlu, 2017).

Zaman yönetimi becerileri verilerinin faktör analizine uygun olup olmadığını test etmek için öncelikle KMO testi yapılmış olup bu değer 0,828 ile mükemmel derecede çıkmıştır. Sonrasında Bartlett küresellik testi uygulanmış ve p değer 0,05'den düşük seviyede saptandığından (p:0,000) faktör analizini gerçekleştirmek için gerekli olan ön şartlar sağlanmıştır. Daha sonra yapılan faktör analizine göre 3 madde birer faktörün altında tek başına yer aldığından, 3 madde de düşük faktör ağırlığına sahip olduğundan analizden çıkartılmış (ıkartılan her bir maddeden sonra faktör analizi tekrarlanmıştır), kalan 25 madde için faktör analizi yeniden yapılmış ve elde edilen faktör analizi sonucu Tablo 2'de verilmiştir. Buna göre zaman yönetimi becerileri ölçeği 5 boyuttan oluşmuştur.

Tablo 2. Zaman Yönetimi Becerileri Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi

Faktör Adı	Faktör Maddesi	Faktör Yükleri				
		1	2	3	4	5
Önceliklerin Belirlenmesi ve Son Tarihler	12	,818				
	10	,808				
	20	,796				
	21	,795				
	11	,726				
	19	,719				
	13	,641				
Planlama	17		,854			
	18		,825			
	14		,795			
	15		,774			
	16		,669			
Sosyal Aktiviteler ve Aile	22			,778		
	23			,696		
	24			,678		
	25			,652		
	26			,613		
	27			,587		
Acelecilik ve İşleri Yetiştirememe	3				,834	
	4				,820	
	2				,656	
	1				,621	
Zaman Öldürücüler	31					,774
	28					,718
	30					,685
Açıklanan Varyans %		18,18	13,59	12,01	9,45	7,12

Bireysel performans verilerinin faktör analizine uygun olup olmadığını test etmek için öncelikle KMO testi yapılmış olup bu değer 0,892 ile mükemmel derecede çıkmıştır. Sonrasında Bartlett küresellik testi uygulanmış ve p değeri 0,05'den düşük seviyede saptandığından (p:0,000) faktör analizini gerçekleştirmek için gerekli olan ön şartlar sağlanmıştır. Daha sonra yapılan faktör analizine göre orijinal ölçekte bağlamsal performans boyutu altında yer alan 1 madde düşük faktör ağırlığına sahip olduğundan analizden çıkartılmış, kalan 16 madde için faktör analizi yeniden yapılmış ve elde edilen faktör analizi sonucu Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Bireysel Performans Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi

Faktör Adı	Faktör Maddesi	Faktör Yükleri	
		1	2
Bağlamsal Performans	15	,814	
	10	,813	
	12	,737	
	17	,693	
	16	,689	
	13	,682	
	11	,647	
Görev Performansı	2		,812
	3		,784
	1		,759
	7		,725
	8		,719
	6		,648
	5		,624
	4		,598
	9		,548
Açıklanan Varyans %		30,48	28,35

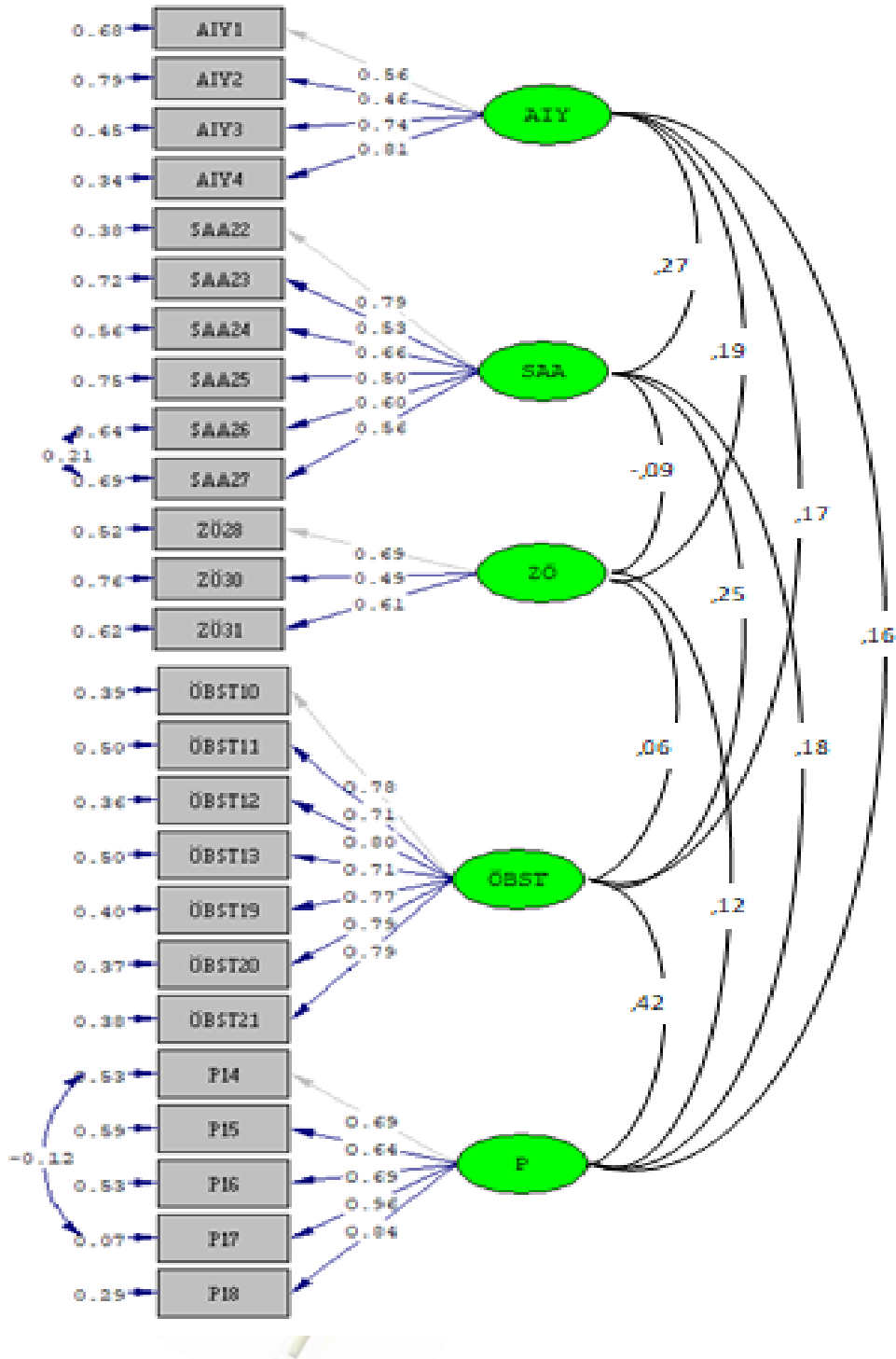
Buna göre bireysel performans ölçeği 2 boyuttan oluşmuştur. Ayrıca orijinal ölçekte bağlamsal performans boyutu altında yer alan “İşe hep zamanında gelirim” maddesi bu çalışmada görev performansı boyutu kapsamında yer almış olup bu durumun pilotluk mesleğinin yapısından kaynaklandığı, zamana riayet etmeme söz konusu meslekte hayati ve maddi birçok zarara yol açabileceğinden bu davranışın pilotlarca teknik yeteneklere doğrudan katkı sağlayacak bir eylem olarak yorumlandığı değerlendirilmektedir. Buna göre görev performansı 9 ifadeden oluşurken bağlamsal performans boyutu ise 7 ifadeden oluşmuştur.

4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi, ölçme modellerinin geliştirilmesinde sık kullanılan ve önemli kolaylıklar sağlayan bir analiz yöntemi olup önceden oluşturulan bir model aracılığıyla gözlenen değişkenlerden yola çıkarak gizil değişken oluşturmaya yönelik bir işlemdir. Genellikle ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde kullanılmakta veya önceden belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını amaçlamakta

olup (Yaşlıoğlu, 2017) araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik SPSS 22 programı ile yapılan keşfedici faktör analizleri doğrultusunda LISREL 8.8 programı ile doğrulayıcı faktör analizi gerçekteştirilmiştir.

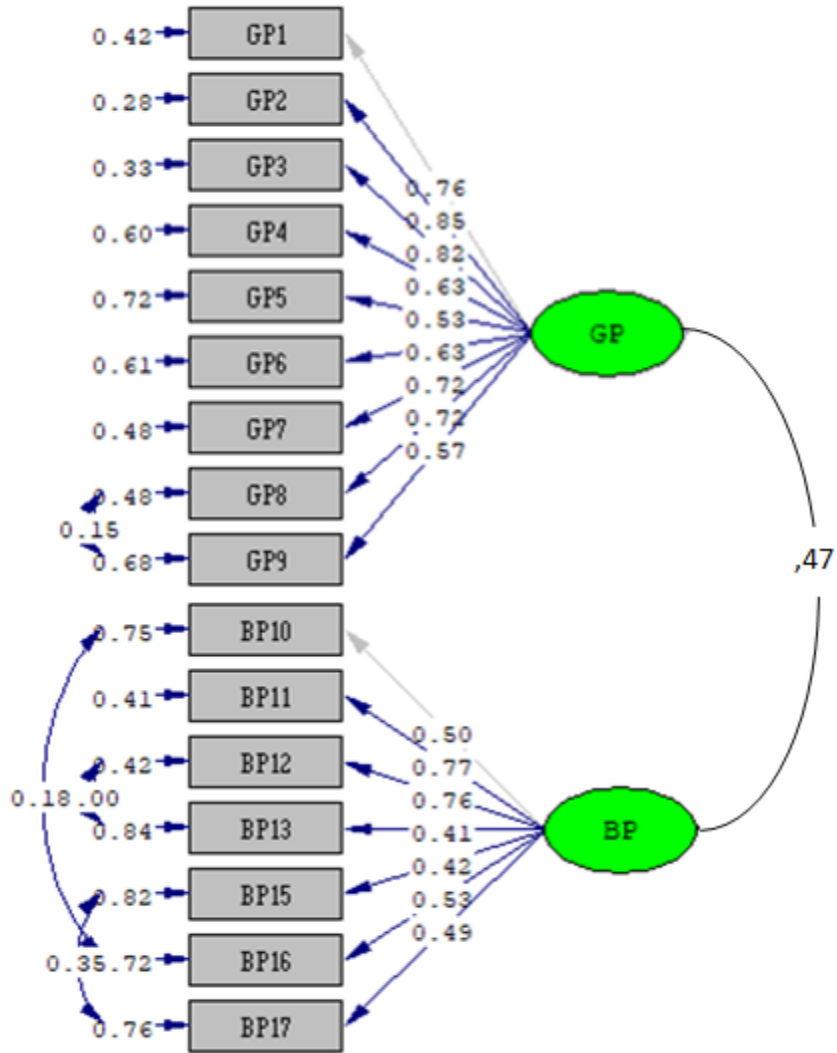
Bu kapsamda ilk olarak 5 boyut ve 25 maddeden oluşan zaman yönetimi becerileri ölçeğinin birinci düzey faktöriyel yapısı LISREL 8.8 programı kullanılarak test edilmiş, beşli likert ölçeğinde toplam 422 denekten toplanan verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle maximumlikelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur (Kline, 2011). Sonuç olarak ölçeğin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına ilişkin parametre değerlerinin olduğu yol şeması şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Zaman Yönetimi Becerileri Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri (Chi-Square=236,03; $p < .05$; $\chi^2/sd=2,46$; RMSEA=,052; SRMR=,06; CFI=,92; IFI=,91; GFI=,91; AGFI=,88; RFI=,95) önerilen beş faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

Doğrulatory faktör analizi kapsamında 2 boyut ve 16 maddeden oluşan bireysel performans ölçeğinin birinci düzey faktöriyel yapısı LISREL 8.8 programı kullanılarak test edilmiş, beşli likert ölçeğinde toplam 422 denekten toplanan verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle maximumlikelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur (Kline, 2011). Sonuç olarak ölçeğin birinci düzey doğrulatory faktör analizi sonuçlarına ilişkin parametre değerlerinin olduğu yol şeması Şekil 2'de sunulmuştur.



Şekil 2. Bireysel Performans Ölçeği Doğrulatory Faktör Analizi

Birinci düzey doğrulatory faktör analizi neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri (Chi-Square=224,35; $p < .05$; $\chi^2/sd=2,55$; RMSEA=,068; SRMR=,085; CFI=,93; IFI=,95; GFI=,91; AGFI=,87; RFI=,91) önerilen iki faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

4.4. Güvenilirlik Analizi

Yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre zaman yönetimi becerileri ve alt boyutları ile bireysel performans ölçeği ve alt boyutlarının Cronbach's Alpha değerleri Tablo 4'de yer almaktadır.

Tablo 4. Ölçeklere Dair Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Faktör/Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Önceliklerin Belirlenmesi ve Son Tarihler	7	0,906
Planlama	5	0,870
Sosyal Aktiviteler ve Aile	6	0,782
Acecelik ve İşleri Yetiştirememe	4	0,732
Zaman Öldürücüler	3	0,631
Zaman Yönetimi Becerileri Ölçeği (Genel)	25	0,838
Bağlamsal Performans	7	0,775
Görev Performansı	9	0,887
Bireysel Performans Ölçeği (Genel)	16	0,873

Söz konusu ölçeklere ve alt boyutlarına dair Cronbach's Alpha değerleri incelenmiş olup bütün ölçeklerin ve alt boyutlarının güvenilirlik değerleri 0,60 düzeyinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu değerlerin sosyal bilimlerde yapılan araştırmalar açısından oldukça güvenilir olduğu değerlendirilmektedir.

4.4. Korelasyon Analizi

Değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 5'de yer almaktadır.

Tablo 5. Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler		1	2	3	4
1-Zaman Yönetimi Becerileri	Pearson Correlation	1	,500**	,550**	,293**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	422	422	422	422
2-Bireysel Performans	Pearson Correlation	,500**	1	,874**	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	422	422	422	422
3-Görev Performansı	Pearson Correlation	,550**	,874**	1	,470**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	422	422	422	422
4-Bağlamsal Performans	Pearson Correlation	,293**	,840**	,470**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	422	422	422	422

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır. (2 yönlü)

Buna göre zaman yönetimi becerileri ile sırasıyla bireysel performans, görev performansı ve bağlamsal performans arasında 0,50, 0,55 ve 0,29 oranında korelasyon bulunmaktadır.

4.5. Regresyon Analizi

Araştırmanın ana hipotezi (H_1) olan “Zaman yönetimi becerileri bireysel performansı pozitif yönde etkiler” hipotezi için basit doğrusal regresyon analizi yapılmış olup analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur [$F_{(1,420)}=139,936$, $p<0,05$]. Değişkenler arasındaki basit doğrusal ilişkiye ilişkin regresyon denklemi Bireysel Performans= $2,174+0,527$ (Zaman Yönetimi Becerileri) şeklinde olup basit regresyon analiz sonuçları Tablo 6’dadır.

Tablo 6. H_1 ’e Ait Basit Regresyon Analizi Sonuçları

R	R ²	Düz. R ²	B
0,500	0,250	0,248	0,527*

* $p < 0,05$

Analiz sonuçlarına göre düzeltilmiş R^2 değeri 0,248 olup bu değere göre pilotların bireysel performansını açıklamada zaman yönetimi becerilerinin %24’lük bir varyansının olduğu tespit edilmiştir. Bu bilgiler çerçevesinde araştırmanın ana hipotezi olan “Zaman yönetimi becerileri bireysel performansı pozitif yönde etkiler” hipotezi (H_1) desteklenmiştir.

Araştırmanın birinci alt hipotezi (H_{1a}) olan “Zaman yönetimi becerileri görev performansını pozitif yönde etkiler” hipotezi için basit doğrusal regresyon analizi yapılmış olup analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur [$F_{(1,420)}=181,997$, $p<0,05$]. Değişkenler arasındaki basit doğrusal ilişkiye ilişkin regresyon denklemi Görev Performansı= $1,932+0,634$ (Zaman Yönetimi Becerileri) şeklinde olup basit regresyon analiz sonuçları Tablo 7’dedir.

Tablo7. H_{1a} ’ya Ait Basit Regresyon Analizi Sonuçları

R	R ²	Düz. R ²	B
0,550	0,302	0,301	0,634*

* $p < 0,05$

Analiz sonuçlarına göre düzeltilmiş R^2 değeri 0,301 olup bu değere göre pilotların görev performansını açıklamada zaman yönetimi becerilerinin %30'luk bir varyansının olduğu tespit edilmiştir. Bu bilgiler çerçevesinde "Zaman yönetimi becerileri görev performansını pozitif yönde etkiler" hipotezi (H_{1a}) desteklenmiştir.

Araştırmanın ikinci alt hipotezi (H_{1b}) olan "Zaman yönetimi becerileri bağlamsal performansı pozitif yönde etkiler" hipotezi için basit doğrusal regresyon analizi yapılmış olup analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur [$F_{(1,420)}=39,567$, $p<0,05$]. Değişkenler arasındaki basit doğrusal ilişkiye ilişkin regresyon denklemi Bağlamsal Performans= $2,484+0,389$ (Zaman Yönetimi Becerileri) şeklinde olup basit regresyon analiz sonuçları Tablo 8'dedir.

Tablo 8. H_{1b} 'ye Ait Basit Regresyon Analizi Sonuçları

R	R^2	Düz. R^2	B
0,293	0,086	0,084	0,389*

* $p < 0,05$

Analiz sonuçlarına göre düzeltilmiş R^2 değeri 0,084 olup bu değere göre pilotların bağlamsal performansını açıklamada zaman yönetimi becerilerinin %8'lik bir varyansının olduğu tespit edilmiştir. Bu bilgiler çerçevesinde "Zaman yönetimi becerileri bağlamsal performansı pozitif yönde etkiler" hipotezi (H_{1b}) desteklenmiştir.

5. TARTIŞMA

Araştırmada sivil havacılık sektöründe görev yapan pilotların zaman yönetimi becerileri ile bireysel performansları arasındaki ilişki incelenmiş ve pilotların zaman yönetimi becerilerinin bireysel performanslarının önemli bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan analizler neticesinde pilotların bireysel performansları %24 oranında zaman yönetimi becerileri tarafından açıklanmaktadır. Bununla birlikte zaman yönetimi becerilerinin görev performansının %30'unu, bağlamsal performansın ise %8'ini açıkladığı anlaşılmıştır. Elde edilen bu sonuçlar yazında eğitim alanında öğrencilerin ve eğitimcilerin zaman yönetimi becerilerinin onların akademik performansları ile ilişkisine dair yapılan araştırma sonuçlarıyla da benzerlik göstermektedir (Adams ve Blair, 2019; Demirtaş ve Özer, 2007; Durmaz ve

diğ., 2016; Alay ve Koçak, 2003; Britton ve Tesser, 1991; Erdem ve diğ., 2005; Mace ve Tira, 1999; Tektaş ve Tektaş, 2010; Macan ve Shahani, 1990; Khan ve diğ., 2016).

Doğutekin (2015)'in İstanbul'da tekstil sektöründe görev yapan yöneticiler, Omar ve diğ. (2017)'nin Malezya'da 4 farklı sektörde (imalat, sağlık, konaklama, eğitim) görev yapan çalışanlar, Sutharshini ve diğ. (2019)'nin Sri Lanka'da bir finans kuruluşu çalışanları, Anbea (2018)'nin Libya'da faaliyet gösteren 3 telekomünikasyon şirketinin çalışanları üzerinde gerçekleştirmiş oldukları araştırmalarda da zaman yönetimi becerileri ile çalışan performansı arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Wilson (2009) ise Kanada'da satış temsilcilerinin zaman yönetimi becerileri ile satış performansları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Araştırmada yüksek satış performansı elde etmek isteyen kuruluş liderlerine satış temsilcilerinin kişisel bir zaman yönetimi sistemine sahip olmalarını sağlamak için çaba göstermeleri, bunun için satış temsilcilerine zaman yönetimi eğitimi verilmesi yönünde tavsiyelerde bulunulmuş olup söz konusu araştırma sonuçları çalışmamızdan elde edilen sonuçlarla benzerdir.

Yazındaki sektörel bazda yapılan araştırmalar incelendiğinde; Akalın (2019) tarafından yapılan araştırma bulgularına göre pilotların iş performansı farklı stres faktörleri tarafından (görev çatışması, aşırı iş yükü, görev belirsizliği vb.) olumsuz olarak etkilenirken, Tuna (2019) ise kabin memurları üzerinde yapmış olduğu araştırmasında tükenmişlik ile çalışma performansı arasında olumsuz ilişkiler olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Zaman yönetimi becerilerinin stresi azaltmada önemli bir rolü olduğu (Caz ve diğ., 2015; Özçelik ve diğ., 2012) ve tükenmişlik ile başa çıkmada zaman yönetimi konusunda bilgi sahibi olmanın önemi (Maslach ve Goldberg, 1998) göz önünde bulundurulduğunda araştırmamızdan elde edilen zaman yönetimi becerileri ile bireysel performans ilişkisine dair sonuçların sektörel bazda yapılan yazındaki diğer araştırma sonuçları ile tutarlılık gösterdiği görülmektedir.

6. SONUÇ

Çalışanların sergiledikleri bireysel performans, işletmelerin hedeflerini gerçekleştirmeleri, rekabet avantajlarını koruyabilmeleri ve başarılı olmalarında

önemli bir yer tutmaktadır. Bu doğrultuda günümüz işletmeleri çalışanlarının performanslarına katkı sağlayacak bilgi ve becerilere sahip olmaları için ayrıca çaba harcamaktadırlar. Özellikle en ufak bir gecikmenin veya yapılabilecek herhangi bir hatanın maddi ve manevi telafisi olmayan felaketlerle sonuçlanabildiği havacılık sektöründe pilotların gösterecekleri bireysel performans daha da önem kazanmaktadır. Bu çerçevede söz konusu sektörde pilotların azami performans standartlarına ulaşmalarında zamana riayetinin gerekliliği, zaman yönetimi becerileri ile bireysel performans değişkeni arasında bir ilişki olduğu beklentisini doğurmuştur. Kısıtlı sayıda ve farklı sektörlerde olmakla birlikte yerli ve yabancı alan yazında söz konusu ilişkiyi konu alan araştırmaların da olması ülkemizin hızla gelişen sektörlerinden havacılık sektöründe de bu araştırmayı yapmayı gerekli kılmıştır. Bu bağlamda, bu çalışmada sivil havacılık sektöründe görev yapan pilotların zaman yönetimi becerilerinin bireysel performanslarına olan etkisi incelenmiştir.

Söz konusu araştırmaya yönelik olarak ilgili alan yazında kullanılan Goodman ve Svyantek (1999) 'ın 2 boyutlu çalışan performansı ölçeği ile zaman yönetimi ile ilgili alan yazında yer alan ölçeklerden uyarlanarak elde edilen 5 boyutlu zaman yönetimi becerileri ölçeğinden yararlanılmıştır. Araştırma kapsamında Türkiye Havayolu Pilotları Vakfı üyesi 422 pilottan elde edilen veriler analiz edilmiş ve zaman yönetimi becerilerinin bireysel performansı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda zaman yönetimi becerilerinin bireysel performansın boyutları olan görev performansı ve bağlamsal performansı da pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuçlar literatürde farklı sektörlerde yapılan benzer ampirik araştırmalarla da tutarlılık göstermektedir.

Araştırmadan elde edilen bulguların, birtakım kısıtların varlığı doğrultusunda ele alınmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir. Buna göre zaman yönetimi becerileri ve bireysel performans değişkenlerinin sadece kişilerin algıları açısından incelenmesi çalışmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır. Bu kapsamda ileride yapılacak çalışmalarda örgütlerin formel performans değerlendirme sonuçlarının kullanılması veya kişilerin performanslarının ilk üstleri tarafından değerlendirilmesi yoluna gidilmesi daha somut ve objektif verilere ulaşılmasını sağlayacaktır. Bunun

yanında araştırma doktora tezi kapsamında yapıldığından sınırlı bir zamanda gerçekleştirilmesi ve daha geniş bir örnekleme ulaşılamamış olması da araştırmanın bir diğer kısıtını oluşturmaktadır.

Elde edilen bu sonuçlardan hareketle işletmeler tarafından çalışanlarına hem işletme verimliliğini yükseltmek hem de kendilerinin zamanlarını planlamalarına yardımcı olarak yaşam kalitelerini artırmak amacıyla zaman yönetimi konusunda eğitim programlarının uygulanmasının ve çalışanların konu ile ilgili kendilerini geliştirmeleri yönünde teşvik edilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca araştırmacılar tarafından araştırma evreni daha da genişletilerek kabin görevlilerinin de araştırmaya dahil edilmesinin sektörel anlamda daha bütünsel bir bakış açısı sağlayacağı öngörülmektedir. Son olarak pilotların zaman yönetimi becerileri ile performanslarına dair algılarının doğrudan incelenmesi adına nicel yöntemin dışında nitel yöntemlerin de kullanılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

Adams, R. V. and E. Blair. (2019), "Impact of Time Management Behaviors on Undergraduate Engineering Students' Performance", *SAGE Open*, 9(1), 1- 11.

Akalın, Z. D. (2019), "Pilotlar Üzerindeki Stres Faktörleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkiler", Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akçınar, S. (2014). "Örgütsel Zaman Yönetimi ve Etkin Zaman Kullanımı", Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Alay, S. ve S. Koçak. (2003), "Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimleri İle Akademik Başarıları Arasındaki İlişki", *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 35, 326-335.

Anbea, A. M. A. (2018), "Time Management and Its Impact on Employees' Performance Level: Case Study on the Cellular Communications Companies in Libya", Master's Thesis, Karabuk University Institute of Social Sciences.

Ardıç, C. (2010), "Zaman Yönetimi ve Zaman Yönetiminde Dönüştürücü Liderlerin Davranışlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bahçecik, N., H. Öztürk ve G. A. Şerbetçi. (2004), "Yönetici Hemşireler İçin Zaman Yönetimi Ölçeği ve Zaman Yönetimini Etkileyen Faktörler", *Yönetim Dergisi*. 15(49), 67-78.

Borman, W. C. (2004), "The Concept of Organizational Citizenship", *Current Directions in Psychological Science*, 13(6), 238-241.

Borman, W. C. and S. J. Motowidlo. (1993) "Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance", *Personnel Selection in Organizations*. ed. N. Schmitt, W. C. Borman. San Francisco: Wiley: 71-98.

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

Büyüköztürk, Ş. (2002), "Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı", *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 32, 470-433.

Casel, M. (1997), "Learn to Say No or Yes, But Not Now", *Management Today*, 27(4), 92-96.

Caz, Ç., V. Aydoğdu, H. M. Tunçkol ve E. Öncü. (2015), "Zaman Yönetimi Becerisi ve Stres İlişkisi: Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu Öğrencileri Örneği", *Akademik Bakış Dergisi*, 50, 278-287.

Creswell, J. W. (2012), *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Boston: MA Pearson.

Çakmak, Z. ve G. Şenyiğit. (2006), "Sekreterlerin Zamanı Verimli Kullanmalarını Etkileyen Faktörler", *Akademik Bakış Dergisi*, 10, 1-18.

Demirtaş, H. ve N. Özer. (2007), "Öğretmen Adaylarının Zaman Yönetimi Becerileri İle Akademik Başarısı Arasındaki İlişkisi", *Eğitimde Politika Analizleri ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 16-37.

Doğutekin, C. (2015), "Zaman Yönetimi ile Yöneticinin Kişisel Performans İlişkisi", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Durmaz, M., T. Hüseyinli ve C. Güçlü. (2016), "Zaman Yönetimi Becerileri ile Akademik Başarı Arasındaki İlişki", *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2291-2303.

Erdem, R., E. Pirinççi ve E. Dikmetaş. (2005), "Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Davranışları ve Bu Davranışların Akademik Başarı ile İlişkisi", *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14, 67-177.

Ekinci, S., (2018), "Profesyonel Öğrenme Topluluğu, Psikolojik Sahiplenme ve Bağlamsal Performans Arasındaki İlişki", Doktora Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Goodman, S. A. and D. J. Svyantek. (1999), "Person-Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter", *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254-275.

Güçlü, N. (2001), "Zaman Yönetimi", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 7(25), 87-106.

Güney, S. (2009), *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Nobel Yayıncılık.

Harmancı, Y. K. (2018), "Örgütsel Yaşamda Kişilik ve Performans İlişkisinde Pozitif Duygusallığın Aracı Rolü", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 321-341.

Jamal, M. (1984), "Job Stress and Job Performance Controversy: An Empirical Assessment", *Organizational Behavior and Human Performance*, 33(1), 1-21.

Jawahar, I. M. and D. Carr. (2007), "Conscientiousness and Contextual Performance the Compensatory Effects of Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange" *Journal of Managerial Psychology*, 22, 330-349.

Khan, H. M. A., M. T. K. Farooqi, A. Khalil and I. Faisal. (2016), " Exploring Relationship of Time Management with Teachers' Performance", *Bulletin of Education and Research*, 38(2), 249-263.

Kline, R. B. (2011), *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. London: The Guilford Press.

Kopt, H. (1966), *New Perspectives in Management*. Londra: Hill Book Company.

Lakein, A. (1973), *How to Get Control of Your Time and Your Life*. New York: New American Library.

Macan, T. H. and C. Shahani. (1990), "College Students Time Management: Correlation with Academic Performance and Stress", *Journal of Educational Psychology*, 82(4), 760-768.

Mace, J. G. and D. E. Tira. (1999), "Time Management Behaviors As Potential Explanatory Factors in Dental Academic Achievement", *Journal of Dental Education*, 63(10), 738-744.

Marchant, T. (1999), "Strategies for Improving Individual Performance and Job Satisfaction at Meadowvale Health", *Journal of Management Practice*, 2(3), 63-70.

Maslach, C. and J. Goldberg. (1998), "Prevention of Burnout: New Perspectives", *Applied & Preventive Psychology*, 7, 63-74.

Mayer, J. (1995), *Time Management for Dummies*. New York: IDG Books.

Morillo, C. R. (1990), "The Reward Event and Motivation", *The Journal of Philosophy*, 87(4), 169-186.

Motowidlo, S. J., W. C. Borman and M. J. Schmit. (1997), "A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance", *Human Performance*, 10(2), 71- 83.

Omar, K., M. M. Anuar, A. Y. Yaakop, M. A. S. A. Halim, M. Harun and T. C. Hau. (2017), "The Influence of Personal Engagement and Time Management on Employees' Job Performance", *Advanced Science Letters*, 23(4), 3009-3012.

Özçelik, N., M. Gülsün, F. Özçelik ve M. Öztosun. (2012), "Yöneticilerin Zaman Yönetimi Becerilerinin İş Stresi Üzerine Etkisi", *Anadolu Klinik Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 231-238.

Özdevecioğlu, M. ve S. Kanıgür. (2009), "Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri", *KMU İİBF Dergisi*, 11(16), 53-82.

Özpehlivan, M. (2015), "Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği", *Doktora Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Pfaff, L. (2000), "Time Management Practices Inventory: Training Manual", Portage. MI: Pfaff & Associates.

Pinder, C. C. (1984), "Work Motivation; Theory, Issues, and Applications", Glenview: Foresman and Company.

Polatçı, S. (2011), "Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılmı Ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü", *Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Seri, K. (2010), "Zaman Etüdünün Uzun Vadeli Verimliliğe Etkisi: Bir Gıda Firmasında Ampirik Bir Değerlendirme", *Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Sevim Kılıç, S. (2015), "Zaman Yönetimi ve Zamanı Etkin Kullanma (Rize Aile Hekimliği Çalışanları Örneği)", *Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Smith, J. (1998), *Daha İyi Nasıl Zaman Yönetimi*. çev. A. Çimen. İstanbul: Timaş Yayınları.

Smith, C. A., D. W. Organ and J. P. Near. (1983), "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents", *Journal of Applied Psychology*, 68: 653-663.

Sutharshini, B., N. Thevanes and A. A. Arulrajah. (2019), "Effective Time Management as a Tool for Individual and Organizational Performance in Financial Institutions", *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), 25-41.

Tektaş, M. ve N. Tektaş. (2010), "Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Zaman Yönetimi ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişki", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 23, 221-229.

Torres, M., M. Duarte and O. Conceição. (2019), "The Influence of Time Management Behaviours on Performance and Stress. Proceedings of the European Conference on Management", *Leadership&Governance*, 374-382.

Tuna, G. (2019), "Kabin Memurlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Performanslarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma", *Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Wilson, D. B. (2009), "Examining the Relationship Between Personal Time Management and Industrial Sales Representative Performance", *PhD Thesis, University of Phoenix*.

Yakubu, A. and B. Edna. (2015), "Impact of Self Organization and Time Management on Staff Performance and Service Delivery", *International Journal of Public Administration and Management Research*, 3(2), 52-61.

Yaşlıoğlu, M. M. (2017), "Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.