

**T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**İşletme Anabilim Dalı
Sağlık Yönetimi Bilim Dalı**

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA SOSYAL MEDYA
BAĞIMLILIĞININ PERFORMANS ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE ZAMAN YÖNETİMİNİN ROLÜ**

Yüksek Lisans Tezi

Türkan SIZLAYAN

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZBEK**

İstanbul – 2026

TEZ TANITIM FORMU

Yazar Adı Soyadı : Türkan SIZLAYAN

Tezin Dili : Türkçe

Tezin Adı : Sağlık Çalışanlarında Sosyal Medya Bağımlılığının Performans Üzerindeki Etkisinde Zaman Yönetiminin Rolü

Enstitü : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : İşletme

Tezin Türü : Yüksek Lisans

Tezin Tarihi : 06.01.2026

Sayfa Sayısı : 129

Tez : Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZBEK

Danışmanları

Dizin Terimleri : İş Performansı, Zaman Yönetimi, Sosyal Medya Bağımlılığı, Sağlık Çalışanı

Türkçe Özet : Bu çalışma, sağlık çalışanlarında sosyal medya bağımlılığının iş performansı üzerindeki etkisinde zaman yönetiminin aracılık rolünü incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre sosyal medya bağımlılığı iş performansını doğrudan etkilememekte, ancak zaman yönetimi üzerinden dolaylı olarak etkilemektedir. Sosyal medya bağımlılığı zaman yönetimini olumsuz, zaman yönetimi ise iş performansını olumlu yönde etkilemektedir. Demografik değişkenlerde anlamlı fark görülmezken, 1–5 yıl arası kıdeme sahip çalışanların sosyal medya bağımlılığı daha yüksektir.

Dağıtım Listesi : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

İmzası

Türkan SIZLAYAN

**T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**İşletme Anabilim Dalı
Sağlık Yönetimi Bilim Dalı**

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA SOSYAL MEDYA
BAĞIMLILIĞININ PERFORMANS ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE ZAMAN YÖNETİMİNİN ROLÜ**

Yüksek Lisans Tezi

Türkan SIZLAYAN

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZBEK**

İstanbul – 2026

BEYAN

Tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez/dönem projesi olarak sunulmadığını beyan ederim.

Türkan SIZLAYAN

..../..../2026



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Türkan SIZLAYAN'ın Sağlık Çalışanlarında Sosyal Medya Bağımlılığının Performans Üzerindeki Etkisinde Zaman Yönetiminin Rolü adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İşletme anabilim dalı, Sağlık Yönetimi bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan

Doç. Dr. Dursun BOZ

İmza

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZBEK
(Danışman)

İmza

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Aslıhan ÜNAL

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 20..

İmzası

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

ÖZET

Günümüzde yaygın olarak kullanılan sosyal medya, kişilerin bireysel ve örgütsel performanslarını etkilemektedir. Uygun kullanıldığında birçok yararı olmasına rağmen sosyal medya bağımlılığında zaman boş yere geçirilmekte ve performans düşmektedir. Sosyal medya hemen hemen her sektörü etkilediği gibi sağlık sektörünü de derinden etkilemektedir. Sağlık çalışanlarının iş yükü, vardiya sistemi, yoğun hasta trafiği, çalışma koşulları, birçok sağlık profesyoneli ile birlikte çalışması, matriks yapı iş ve işletme performansını etkilemektedir. Sağlık çalışanlarının performansını etkileyen pek çok neden vardır. Sağlık çalışanları sosyal medyayı, iletişim kurma ve bilgi edinme aracı olarak kullanmasına rağmen, aşırı ve kontrolsüz kullanım durumlarında performans kaybı ve zaman yönetimi sorunları ortaya çıkarabilmektedir. Bu çalışma sağlık çalışanlarında sosyal medya bağımlılığının performans üzerindeki etkisinde zaman yönetiminin aracılık rolünü ortaya çıkarmak için planlanmıştır. Araştırmanın evrenini, İstanbul ili Avrupa Yakası'ndaki sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmaya toplam 401 kişi katılmıştır. Araştırmada güvenilirlik, geçerlilik, anlamlılık, frekans analizi, faktör analizi, normallik testi, korelasyon, regresyon, aracılık testi ve demografik bilgilere göre karşılaştırma testleri yapılmıştır. Analiz sonunda iş performansı ile sosyal medya bağımlılığı arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır. İş performansı ile zaman yönetimi arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Sosyal medya bağımlılığı ile zaman yönetimi arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Sosyal medya bağımlılığı iş performansını $p > 0,05$ olduğu için etkilememektedir. Sanal iletişim iş performansını $p > 0,05$ olduğu için etkilememektedir. Sağlık çalışanlarında sanal tolerans ($F=3,586$; $t=-2,604$; $Beta=1354$; $p=0,010$) negatif yönlü anlamlı bir etki görülmektedir. Zaman yönetimi iş performansını $p > 0,05$ olduğu için etkilememektedir. Sağlık çalışanlarında plansızlık ve işleri yetiştirememe ($F=3,586$; $t=3,179$; $Beta=189$; $p=0,002$) pozitif yönlü anlamlı bir etki görülmektedir. Acelecilik ve işleri yetiştirememe iş performansını $p > 0,05$ olduğu için etkilememektedir. Ziyaretçi ve sosyal aktiviteler iş performansını $p > 0,05$ olduğu için etkilememektedir. Toplantılar ve düzenli çalışma iş performansını $p > 0,05$ olduğu

için etkilememektedir. Masa ve masa düzeni iş performansını $p>0,05$ olduğu için etkilememektedir. Sağlık çalışanlarında sosyal medya bağımlılığı iş performansına etkisinde zaman yönetiminin aracılık rolü ortaya çıkarılmıştır. Cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kurumda çalışma yılı ve yönetsel görev açısından gruplar arasında önemli farklılık görülmemiştir. Yaş aralığında gruplar arasında yalnız zaman yönetiminde görülmüştür. 1-5 yıl kıdeme sahip olanlar 21 yıl üstüne göre daha fazla sosyal medya bağımlısıdır bu çalışma sosyal medya bağımlılığının iş performansını doğrudan etkilemeyip zaman yönetimi aracılığıyla etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Konu ile ilgili az sayıda çalışma olduğu için literatüre, araştırmacılara ve yöneticilere katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Performansı, Zaman Yönetimi, Sosyal Medya Bağımlılığı, Sağlık Çalışanı

SUMMARY

Today's widely used social media impacts individuals' individual and organizational performance. While it offers many benefits when used appropriately, social media addiction leads to wasted time and diminished performance. Social media, just as it affects almost every sector, profoundly impacts the healthcare sector. Healthcare workers' workload, shift systems, heavy patient traffic, working conditions, working alongside multiple healthcare professionals, and the matrix structure all impact their job and business performance. Numerous factors influence healthcare worker performance. Although healthcare workers use social media as a communication and information gathering tool, excessive and uncontrolled use can lead to performance losses and time management problems. This study was designed to explore the mediating role of time management in the impact of social media addiction on performance among healthcare workers. The research population consisted of healthcare workers working in healthcare institutions and organizations on the European side of Istanbul. A total of 401 participants participated in the study. Reliability, validity, significance, frequency analysis, factor analysis, normality test, correlation, regression, mediation test, and demographic comparison tests were conducted in the study. As a result of the analysis, there is a weak negative relationship between job performance and social media addiction at the significance level of $p < 0.05$. There is a weak positive relationship between job performance and time management at the significance level of $p < 0.05$. There is a weak negative relationship between social media addiction and time management at the significance level of $p < 0.05$. Social media addiction does not affect job performance because of $p > 0.05$. Virtual communication does not affect job performance because of $p > 0.05$. A negative significant effect is observed in healthcare workers of virtual tolerance ($F=3.586$; $t=-2.604$; $Beta = 1354$; $p=0.010$). Time management does not affect job performance because of $p > 0.05$. A positive significant effect is observed in healthcare workers of lack of planning and lack of time ($F=3.586$; $t=3.179$; $Beta = 189$; $p=0.002$). Haste and lack of time do not affect job performance because of $p > 0.05$. Visitors and social activities do not affect job performance, as $p > 0.05$. Meetings and regular work schedules do not affect job performance, as $p > 0.05$. Desk and desk arrangements do not affect job performance, as $p > 0.05$. The

mediating role of time management in the effect of social media addiction on job performance in healthcare workers has been revealed. No significant differences were found between the groups in terms of gender, marital status, education level, years of service at the institution, or managerial position. The only difference between the age groups was observed in time management. Those with 1-5 years of seniority were more likely to be social media addicted than those aged 21+. This study revealed that social media addiction does not directly affect job performance, but rather affects it through time management. Given the limited number of studies on this topic, it is anticipated that this study will contribute to the literature, researchers, and managers.

Keywords: Job Performance, Time Management, Social Media Addiction, Healthcare Worker

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY.....	iii
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
ÖNSÖZ.....	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM SOSYAL MEDYA BAĞIMLILIĞI

1.1.Sosyal Medyanın Kavramı ve Tarihsel Gelişimi.....	4
1.2. Sosyal Medya Platformları.....	4
1.3. Sosyal Medya Yaygınlığı	5
1.4. Sosyal Medyanın Faydaları ve Zararları	6
1.5. Sosyal Medya Kullanımı ve Kullanım Motivasyonlarına İlişkin Bazı Araştırma Bulguları.....	8
1.6. Bağımlılık Kavramı.....	10
1.7. Sosyal Medya Bağımlılığı Tanımı.....	11
1.8. Sosyal Medya Bağımlılığının Ortaya Çıkışı	12
1.9. Sosyal Medya Bağımlılığının Ortaya Çıkışı	14
1.10. Sosyal Medya Bağımlılığı ile Akıllı Telefonlar Arasındaki İlişki.....	15
1.11.Sosyal Medya Bağımlılığı ve Nomofobi.....	17
1.12. Sosyal Medya Bağımlılığını Çeşitli Kavramlarla İlişkilendirilen Araştırma Bulguları.....	18
1.13. Sosyal Medya Bağımlılığı İyileşme Önerileri.....	19

İKİNCİ BÖLÜM PERFORMANS

2.1. Performansın Tanımı	20
2.2. Performansın Önemi	20
2.3. Performans Unsurları	21
2.5. Performansı Etkileyen Faktörler	22
2.6. Kişisel Faktörler (Motivasyon, Tutum, Beceri vb.)	23
2.7. Kurumsal Faktörler (Liderlik, Çalışma Ortamı, İş Yükü vb.).....	23
2.8. Teknolojik Faktörler (Dijitalleşme, Sosyal Medya Kullanımı vb.).....	23
2.9. Zaman Yönetimi Faktörü	24
2.10. Sağlık Çalışanlarında Performans	24
2.11. Sağlık Sektöründe Performansın Önemi	24

2.12. Sağlık Çalışanlarının Performansını Belirleyen Kriterler	24
2.13. Sağlık Hizmetlerinde Verimlilik ve Performans İlişkisi	25
2.14. Sosyal Medya Bağımlılığı ve Performans İlişkisi.....	25
2.15. Sosyal Medya Kullanımının İş Performansına Etkileri	26
2.16. Zaman Yönetiminin Performans Üzerindeki Rolü.....	26
2.17. Etkili Zaman Yönetiminin Performansa Katkısı.....	27
2.18. Zaman Yönetimi Becerilerinin Geliştirilmesi	27
2.19. Sağlık Çalışanlarında Zaman Yönetimi ve İş Performansı	28
2.20. Performansın Değerlendirilmesi	28
2.21. Performans Ölçütleri ve Göstergeleri.....	28
2.22. Performans Değerlendirme Yöntemleri	29
2.23. Sağlık Kurumlarında Performans Ölçme Yaklaşımları.....	29

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ZAMAN YÖNETİMİ

3.1. Zamanın Tanımı	30
3.2. Zamanın Özellikleri	30
3.3. Zamanın Sosyal ve Bireysel Boyutu	31
3.4. Zamanın Etkin Kullanımının Önemi.....	31
3.5. Zaman Yönetimi Kavramı.....	31
3.6. Zaman Yönetiminin Tanımı	32
3.7. Zaman Yönetiminin Amaç ve İlkeleri.....	32
3.8. Etkili Zaman Yönetiminin Yararları.....	32
3.9. Zaman Yönetiminde Karşılaşılan Engeller	33
3.10. Zaman Yönetimi Boyutları.....	33
3.10.1. Plansızlık ve İşleri Erteleme.....	34
3.10.2. Acelecilik ve İşleri Yetiştirememe	34
3.10.3. Ziyaretçiler ve Sosyal Aktiviteler	34
3.10.4. Toplantılar ve Düzenli Çalışma	35
3.10.5. Masa ve Dosya Düzeni.....	35
3.11. Zaman Yönetimini Etkileyen Faktörler.....	36
3.11.1. Bireysel Faktörler	36
3.11.2. Kurumsal Faktörler.....	37
3.11.3. Çevresel Faktörler.....	37
3.12. Sağlık Çalışanlarında Zaman Yönetimi	37
3.13. Sağlık Hizmetlerinde Zamanın Önemi.....	38
3.14. Sağlık Çalışanlarının Zaman Yönetimi Becerileri	38
3.15. Zaman Yönetiminin Sağlık Hizmet Kalitesine Etkisi	38
3.16. Zaman Yönetimi, Sosyal Medya Bağımlılığı ve Performans İlişkisi.....	39
3.17. Sosyal Medya Kullanımının Zaman Yönetimine Etkisi	39
3.18. Zaman Yönetimi ile Performans Arasındaki İlişki.....	39

3.19. Sosyal Medya Bağımlılığı, Zaman Yönetimi ve Performansın Etkileşimsel Analizi	39
---	----

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. Araştırma Modeli	45
4.2. Araştırma Hipotezleri	45
4.3. Araştırmanın Amacı	47
4.4. Araştırmanın Önemi	47
4.5. Evren ve Örneklem	47
4.6. Veri Toplama Araçları	47
4.7 Araştırmanın Sınırlılıkları	49
4.8 Bulgular	49
4.8.1 Ölçeklerin Faktör Analizi ile Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	54
4.8.2 Sosyal Medya Bağımlılığı Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	54
4.8.3. İş Performansı Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	56
4.8.4. Zaman Yönetimi Ölçeği Faktör Analizi ile Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	58
4.8.5. Korelasyon Analizi	60
4.8.6. Değişkenler Arası Regresyon Analizi.....	64
4.8.7. İki Bağımsız Grup Arasında Ortalamaların Karşılaştırılması	67
4.8.8. Cinsiyete Göre Sosyal Medya Bağımlılığı, İş Performansı ve Zaman Yönetimi Ölçeklerinin Ortalamalarının Karşılaştırılması	67
4.8.9. Yönetmel Göreve Göre Sosyal Medya Bağımlılığı, İş Performansı ve Zaman Yönetimi Ölçeklerinin Ortalamalarının Karşılaştırılması	71
4.8.10. Bağımsız İki'den Fazla Grupların Karşılaştırılması	73
TARTIŞMA.....	88
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	91
KAYNAKÇA.....	93
EKLER.....	102

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ANOVA	: Analysis of Variance
BDT	: Bilişsel Davranışçı Terapi
COVID-19	: Coronavirus Disease 2019
DSA	: Digital Services Act
FOMO	: Fear of Missing Out
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin Measure
SPSS	: Statistical Package for Social Sciences
SNS	: Social Networking Service

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların cinsiyeti.....	49
Tablo 2. Katılımcıların medeni durumu	49
Tablo 3. Katılımcıların yaş aralığı.....	50
Tablo 4. Katılımcıların eğitim durumu.....	50
Tablo 5. Katılımcıların meslekte çalışma yılları	51
Tablo 6. Katılımcıların kurumda çalışma yılları	51
Tablo 7. Katılımcıların yönetsel görevi.....	51
Tablo 8. Bağımlı ve bağımsız değişkenlerin sayısı, ortalaması, standart hata, varyans, skewness (çarpıklık) , kurtosis (basıklık), aralık, minimum, maksimum değerleri.....	52
Tablo 9. Araştırma ölçekleri ve alt boyutlarının güvenilirlik analizi	52
Tablo 10. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett'ın Küresellik Testi.....	53
Tablo 11. Sosyal medya bağımlılığı ölçeği faktör analizi açıklanan varyans değeri	54
Tablo 12. Sosyal medya bağımlılığı ölçeği analizi madde yükleri.....	55
Tablo 13. İş performans ölçeği faktör analizi açıklanan varyans değeri.....	56
Tablo 14. İş performansı ölçeği analizi madde yükleri	57
Tablo 16. Zaman yönetimi madde yükleri	59
Tablo 17. Korelasyon tablosunun değerlendirilmesi.....	61
Tablo 18. Değişkenlerin korelasyon analizi	62
Tablo 19. Sağlık çalışanlarında sosyal medya bağımlılığının ve zaman yönetiminin iş performansına etkisi regresyon analizi	65
Tablo 20. Aracılık testi	66
Tablo 21. Cinsiyete göre sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması	67
Tablo 22. Cinsiyete göre sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması T Testi.....	68
Tablo 23. Medeni duruma göre sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması	69
Tablo 24. Medeni duruma göre sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması T Testi.....	70
Tablo 25. Yönetsel göreve göre sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması	71
Tablo 26. Yönetsel göreve göre sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması T Testi.....	72
Tablo 27. Yaş aralığı ile sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması ANOVA.....	73

Tablo 28. Yaş aralığı ile sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması Post Hoc TUKEY Testi.....	74
Tablo 29. Eğitim ile sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması ANOVA	77
Tablo 30. Eğitim durumu ile sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması Post Hoc TUKEY Testi.....	78
Tablo 31. Meslekte çalışma yılı ile sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması ANOVA	80
Tablo 32. Meslekte çalışma yılı ile sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması Post Hoc TUKEY Testi	81
Tablo 33. Kurumda çalışma yılı ile sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması ANOVA	83
Tablo 34. Kurumda çalışma yılı ile sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması Post Hoc TUKEY Testi	84
Tablo 35. Hipotez sonuçları	86

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırma Modeli.....	45
--------------------------------	----



ÖNSÖZ

Bu tezin hazırlanma sürecinde bilgi, birikim ve rehberliğiyle akademik gelişimime önemli katkılar sağlayan değerli danışmanlarım Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZBEK ve Dr. Öğr. Üyesi Nurgül ERDAL'a; eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi destekleriyle her zaman yanımda olduklarını hissettiren sevgili anne ve babama; desteği ve varlığıyla güç veren dostum Zülâl KORKMAZ'a ve bu süreçte sabrı, anlayışı ve moral desteğiyle motivasyonumu daima yüksek tutmama yardımcı olan Ayetullah DEMİR'e en içten teşekkürlerimi sunarım.



GİRİŞ

Çağımızın önemli teknolojilerinden biri olarak kabul edilen sosyal medya, bireylerin hem iş hemde sosyal hayatlarını değiştirmektedir. Uygun kullanıldığında birçok faydası olmasına rağmen aşırı ve uygunsuz kullanıldığında iş ve aile yaşantısında sorunlar yaşanmakta ve performans azalmaktadır. Aşırı ve uygunsuz kullanan bireyler kendini kontrol edememe, sürekli sosyal medyayı düşünme, işlere odaklanamayıp hata yapmayı, işleri ertelemeye, işleri zamanında yetiştirememeye yol açmakta ve bireysel ve örgütsel performans düşüklüğüne sebep olmaktadır. Hizmet sektöründe performans ve zaman önemli kavramlardır ve birbirleriyle bağlantılıdır. Sosyal medya bağımlılığı da zaman yönetimini ve performansı etkileyen anahtar göstergedir.

Sağlık sektörü hizmet sektörü içinde en önemli sektörler arasında yer alır. Şiddetli rekabet ortamında sürekli değişim ve gelişim sağlamaktadır. Ekonomik etkiler, politik etkiler, teknolojik etkiler, hukuki yaptırım ve engeller, kalifiye işgücü miktarı, teknolojik ve finansal altyapı, örgütsel yapı çalışanların performansını etkilemektedir (Terzibaş ve Yücel, 2025). Küreselleşme, teknolojik ilerlemeler, şiddetli rekabet ortamı, bilgiye kolay erişim her sektörü etkilediği gibi sağlık çalışanlarını da derinden etkilemiştir. Sağlık çalışanlarının performansını önemli ölçüde etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Sağlık sistemi yapı gereği diğer sektörlerden ayrılır. Matriks yönetime sahiptir ve pek çok sağlık disipliniyle birlikte çalışır (Erdal ve Sivaslıoğlu, 2024). Yoğun iş yükü, yöneticinin fazla olması, nöbetli çalışma, sorumluluk ve görev karmaşası sağlık çalışanlarını performanslarını etkilemektedir. Özellikle günümüzde bilgi edinmek ve etkili iletişim için vazgeçilmez olan sosyal medyanın yararları yanında uygunsuz kullanımı başta performans olmak üzere çeşitli olumsuzluklara yol açmaktadır.

Teknolojik erişimin kolaylaşması, internetin cep telefonlarında yaygın kullanımı sosyal medya kullanımını artırmıştır (Gürbüzer vd., 2024). Sosyal medyanın aşırı kullanımı ise bağımlılık olarak ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, sosyal medya kullanımının kontrol edilememesi ve aşırıya kaçılması, bireyin işlevselliğinde bozulmalara yol açabilmekte ve literatürde sosyal medya bağımlılığı olarak tanımlanmaktadır (Kuss vd., 2017; Şahin ve Yağcı, 2017). Ek olarak sosyal medya kullanma isteğini engelleyememek fiziksel ve duygusal bozukluklara neden

olmakta iş ve sosyal yaşamda bireyin performans düşüklüğüne, dışlanmaya ve iş ve sosyal arkadaşları tarafından hor görülmesine neden olmaktadır (Balcı ve Baloğlu, 2018; Savcı ve Aysan, 2017; Yukay Yüksel vd., 2020).

Sağlık çalışanları, uzun ve düzensiz vardiyalar, yüksek iş yükü, hızlı karar verme gerekliliği ve yoğun duygusal emek gibi etkenler nedeniyle performans açısından kritik bir ortamda görev yapmaktadırlar. Bu bağlamda performans, bireyin görevlerini etkili, hatasız ve zamanında yerine getirme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Koopmans vd., 2014). Araştırmalar, aşırı sosyal medya kullanımının dikkat dağınıklığı, bilişsel yorgunluk ve uyku düzeninde bozulmalara yol açarak sağlık çalışanlarının performansını olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir (Andreassen vd., 2016).

Zaman yönetimi, bireyin sahip olduğu zamanı planlayabilme, önceliklerini belirleyebilme ve zamanı verimli kullanabilme yeteneği olarak öne çıkmaktadır. Etkili zaman yönetimi, çalışanların dikkat dağıtıcı unsurları kontrol etmesine, sosyal medya kullanımını sınırlamasına ve görevine daha iyi odaklanmasına olanak sağlamaktadır (Macan vd., 1990). Bu nedenle zaman yönetimi, sosyal medya bağımlılığı ile performans arasındaki olumsuz ilişkiyi azaltıcı bir düzenleyici faktör olarak değerlendirilebilir.

Sosyal medya bağımlılığı, zaman yönetimi ve performans kavramlarının sağlık çalışanları bağlamında bir arada ele alınması, dijital davranışların mesleki çıktılara olan etkilerini daha kapsamlı şekilde değerlendirmeyi sağlamaktadır. Bu çalışma, sağlık çalışanlarında sosyal medya bağımlılığının performans üzerindeki etkisini incelemeyi ve bu ilişkide zaman yönetiminin rolünü belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada, sosyal medya bağımlılığının zaman yönetimini etkileyip etkilemediği, zamanı etkin kullanıp kullanmadığı ve performansı ne şekilde etkileyebileceğini araştıracaktır. Ayrıca çalışan performansının azalmasının bir kısmı veya tamamının zaman yönetimi üzerinden gerçekleşip gerçekleşmediğini inceleyecektir. Araştırma dört bölümden oluşmakta olup ilk bölümde sosyal medya bağımlılığı, ikinci bölümde performans, üçüncü bölümde zaman yönetimi anlatılmıştır. Dördüncü bölümde ise yöntem, bulgu, tartışma sonuç ve öneriler bulunmaktadır. Daha önce yapılan çalışmalarda sosyal medya bağımlılığı, zaman yönetimi ve performans kavramları ve arasındaki ilişkiler ayrı ayrı incelenmesine rağmen birlikte ele alan araştırmalar

oldukça sınırlıdır. Bu yüzden bu çalışmanın literatüre, araştırmacı ve sağlık yöneticilerine rol model olacağı öngörülmektedir.



BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL MEDYA BAĞIMLILIĞI

1.1.Sosyal Medyanın Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

Sosyal medya, bireylerin çevrim içi ortamda etkileşim kurabildiği, bilgi alışverişinde bulunabildiği dijital platformlar olarak tanımlanmaktadır. Bu platformlar, kullanıcıların kişisel profiller oluşturarak diğer kullanıcılarla bağlantı kurmalarına ve bu bağlantıları takip etmelerine imkân sağlamaktadır. Sosyal medya siteleri, kullanıcılarına kendilerini ifade edebilecekleri, içerik oluşturup paylaşabilecekleri ve çeşitli sosyal ilişkiler geliştirebilecekleri bir ortam oluşturmaktadır (Jeurissen ve Karabekiroğlu, 2021).

Sosyal medyanın ortaya çıkışı, internetin yaygınlaşması ve dijital iletişim araçlarının gelişmesiyle birlikte 2000’li yılların başlarına dayanmaktadır. İlk etapta iletişim; e-posta grupları, bloglar ve forumlar gibi platformlar aracılığıyla sağlanmakta iken, zamanla sosyal medya olarak tanımlanan daha gelişmiş dijital ağlar ön plana çıkmıştır. Facebook’un 2004, Twitter’ın 2006 ve Instagram’ın 2010 yılında kullanıma sunulmasıyla birlikte bireyler arası gerçek zamanlı etkileşim daha da kolaylaşmış ve yaygınlaşmıştır. Bu platformlar, kullanıcıların içerik üretmesine, paylaşımında bulunmasına ve karşılıklı etkileşim kurmasına imkân tanıyan yapılarıyla kısa sürede geniş kitlelerce benimsenmiştir (Karaytu, 2023).

1.2. Sosyal Medya Platformları

Sosyal medya kavramı literatürde ilk kez 2006 yılında Chris Shipley tarafından kullanılmıştır. Shipley, sosyal medyayı yalnızca bilgi paylaşımını kolaylaştıran bir sistem olarak değil, aynı zamanda katılımı artıran ve iş birliğini destekleyen çeşitli web tabanlı uygulamaların bütünü olarak tanımlamaktadır. Bu tanım, sonraki akademik çalışmalarda da farklı biçimlerde ele alınmış ancak genel çerçevede benzer anlamlar korunmuştur. Facebook, Twitter, Instagram, YouTube, TikTok ve Snapchat gibi sosyal ağları içeren dijital platformlar günümüzde “sosyal medya” kavramı kapsamında değerlendirilmektedir (Boyd ve Ellison,2007).

Sosyal ağ siteleri kavramsal olarak daha önce ortaya çıkmıştır. İlk çağdaş sosyal ağ platformlarından biri olan *SixDegrees.com*, 1997 yılında kullanıma sunulmuş ve kullanıcıların profil oluşturmalarına, arkadaş listeleri düzenlemesine ve

bu listeler aracılığıyla bağlantı kurmasına imkân tanımıştır. 2004 yılında Harvard Üniversitesi’nde geliştirilen *Facebook* ise, başlangıçta yalnızca üniversite öğrencilerine yönelik bir platform olarak faaliyet göstermiş; zamanla diğer kullanıcı gruplarına da açılarak sosyal medya kavramının yaygınlaşmasında önemli bir rol üstlenmiştir (Boyd ve Ellison, 2007). Dünya genelinde 1 milyar kayıtlı hesabı aşan kullanıcı sayısı ile en çok kullanılan sosyal medya platformu haline gelmiştir. (Sarışen, 2025).

1.3. Sosyal Medya Yaygınlığı

Facebook, dünya genelinde 2025 itibarıyla yaklaşık 3,07 milyar aylık aktif kullanıcıya sahiptir (We Are Social ve Meltwater, 2025). Bu büyük kullanıcı kitlesi, içerik paylaşımı, etkileşim ve haber alma gibi işlevlerin yoğun biçimde kullanılmasını sağlamaktadır. ABD’de yetişkin kullanıcıların yaklaşık %38’i, düzenli olarak haber almak için Facebook’u tercih etmektedir (Pew Research Center, 2025).

YouTube, aynı dönemde 2,7–2,9 milyar aylık aktif kullanıcıyla en büyük video platformlarından biridir (Meltwater, 2025; Anadolu Ajansı, 2024). Video içeriklerinin merkezi olduğu bu platform, özellikle genç ve geniş kitleler için haber kaynağı işlevi de görmektedir. ABD’de kullanıcıların yaklaşık %35’i düzenli olarak YouTube’dan haber almaktadır (Pew Research Center, 2025).

Instagram, 2025 yılında yaklaşık 2 milyar aylık aktif kullanıcıya ulaşmıştır (We Are Social ve Meltwater, 2025). Reels gibi kısa video formatları ile TikTok ve YouTube Shorts ile rekabet eden platform, ABD’de kullanıcıların yaklaşık %20’si tarafından düzenli haber alma amacıyla kullanılmaktadır (Pew Research Center, 2025).

WhatsApp, küresel ölçekte en yaygın mesajlaşma uygulamalarından biridir ve 2025 itibarıyla yaklaşık 3 milyar aylık aktif kullanıcıya sahiptir (We Are Social ve Meltwater, 2025). Avrupa Birliği’nde WhatsApp’ın “Kanallar” (Channels) özelliği ile 46,8 milyon aktif kullanıcı sınırını aşması, platformu Dijital Hizmetler Yasası (DSA) kapsamında “Çok Büyük Çevrimiçi Platform” (VLOP) statüsüne taşımıştır (Reuters, 2025).

TikTok, 2025 yılında 1,59 milyar aylık aktif kullanıcıya ulaşmıştır (We Are Social ve Meltwater, 2025). Genç kullanıcılar arasında özellikle popüler olan bu

platform, haber alma amacıyla da kullanılmaktadır. Pew Research Center'ın araştırmasına göre, ABD'deki TikTok kullanıcılarının yaklaşık %55'i siteyi düzenli haber kaynağı olarak tanımlamaktadır (Pew Research Center, 2025).

Snapchat, özellikle genç nüfus arasında etkilidir ve geçici görsel paylaşım formatı ile öne çıkar. 2025 verilerine göre platformun aylık aktif kullanıcı sayısı 900 milyon civarındadır (Snap vd., 2025). Kullanıcılar "Snap" olarak adlandırılan fotoğraf ve videoları kısa süreliğine paylaşmakta ve bu içerikler görüntüledikten sonra otomatik olarak silinmektedir (Snap vd., 2025).

1.4. Sosyal Medyanın Faydaları ve Zararları

Günümüz teknolojisi ve iletişim araçlarının sürekli gelişimi, yaşamı kolaylaştırmanın yanı sıra bazı riskleri de beraberinde getirmektedir. Sosyal ağlar, doğru kullanıldığında hayatımıza pek çok fayda sağlasa da, yanlış ve bilinçsiz kullanıldığında zararlı etkiler yaratabilmektedir. İnternet ve sosyal medya, özellikle akıllı telefonların yaygınlaşmasıyla hayatımızın merkezine yerleşmiş; eğitim, ticaret, kültür gibi birçok alanda geniş imkanlar sunarken, aynı zamanda dikkatli olunması gereken bir alan haline gelmiştir (Çalışkan ve Mencik, 2015).

Sosyal medya kullanımının akademik başarıyı olumsuz etkileyebileceğini gösteren araştırmalar bulunsa da, sosyal medya platformlarının tümü aynı etkiyi yaratmamaktadır. Özellikle YouTube gibi video paylaşım ağları, doğru şekilde kullanıldığında bireylere istedikleri konuda eğitim içeriklerine ulaşma ve öğrenme süreçlerini destekleme imkânı sunmaktadır (Özmen ve Yıldırım, 2011).

Sosyal medya, çift yönlü etkileşim yapısıyla yalnızca iletişim aracı olmanın ötesine geçerek, günümüzde önemli bir ekonomik faaliyet alanı haline gelmiştir. Bu doğrultuda, özellikle Instagram platformu, kadın girişimciler tarafından hem üretim hem de pazarlama aracı olarak etkin biçimde kullanılmaktadır. Kadınlar, cam, ahşap, taş boyama; keçe ve sabun tasarımı; bez bebek, teraryum gibi dekoratif ürünlerin yanı sıra erişte, mantı, reçel, kurabiye gibi gıda ürünleri ve örgü, tütü gibi tekstil ürünlerini ev ortamında üretmektedir. Instagram'ın hızlı ve etkileşimli yapısı sayesinde bu ürünler daha geniş kitlelere ulaşmakta; beğeni, yorum ve takipçi etkileşimleri aracılığıyla kadınların sosyal destek algıları güçlenmekte, özgüvenleri artmakta ve girişimcilik motivasyonları pekişmektedir. Böylece sosyal medya,

kadınların üretimlerini ekonomik kazanca dönüştürdükleri ve toplumsal kalkınmaya katkı sundukları bir mecra işlevi görmektedir (Kuşay, 2017).

Son yıllarda YouTube gibi video paylaşım platformları aracılığıyla kişisel kanal açmak ve geniş izleyici kitlelerine ulaşmak oldukça yaygın hale gelmiştir. Bazı bireyler bu platformlarda içerik üretimini ek gelir kaynağı olarak görürken, bazıları ise bunu bir meslek haline getirmiştir. Eğitim, kültür ve düşünsel gelişime katkı sağlayan nitelikli içeriklere sahip kanalların yanı sıra; eğlence, makyaj ve oyun temalı kanallar da oldukça fazladır. Günümüzde içerik kalitesi gözetilmeksizin, bu tür platformlar üzerinden kısa sürede tanınırlık kazanmak ve maddi kazanç elde etmek mümkün hale gelmiştir (Tural, 2019).

Günümüzde sosyal medya, bireylerin bilgiye ulaşma, kendini ifade etme ve sosyal ilişkilerini sürdürme biçimlerini köklü biçimde değiştirmiştir. Bununla birlikte, bu platformların yaygın ve yoğun kullanımı bazı psikososyal riskleri de beraberinde getirmektedir. Özellikle bireylerin çevrimiçi ortamda sürekli aktif olma eğilimi, zamanla dijital bağımlılık belirtilerine ve çeşitli psikolojik sorunlara zemin hazırlayabilmektedir (Yıldırım, 2018).

Sosyal medyanın olumsuz etkilerinden biri, bireyde gelişmeleri kaçırma korkusunun (FOMO) tetiklenmesidir. Bu durum, kişilerin başkalarının yaşamlarına dair sürekli bilgi sahibi olma isteğiyle platformlara aşırı bağlı kalmasına yol açmakta, dolayısıyla zihinsel yorgunluk, kaygı ve memnuniyetsizlik gibi duygusal tepkilere neden olabilmektedir. Özellikle genç kullanıcılar arasında yaygın olan bu durum, sosyal kıyaslamaları artırarak özsaygı üzerinde olumsuz etkiler bırakabilmektedir (Adıgüzel, 2018).

Sosyal medya bağımlılığı, bireyin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal süreçleri aracılığıyla gelişen; özel yaşam, iş veya akademik faaliyetler ile sosyal ilişkiler gibi günlük yaşamın farklı alanlarına nüfuz eden bir olgu olmuştur. Bu bağımlılık türü, kişinin sürekli meşguliyet hâlinde olması, duygu durumunu düzenlemekte zorlanması, davranışlarını tekrarlama eğilimi göstermesi ve içsel çatışmalar yaşaması gibi çeşitli psikolojik sorunlara yol açabilmektedir (Tutkun ve Ünal, 2015).

Sosyal medya kullanımının artmasıyla birlikte yüz yüze iletişimden uzaklaşma eğilimi gözlemlenmektedir. Gerçek zamanlı, fiziksel sosyal etkileşimlerin yerini alan dijital iletişim biçimleri, bireylerin sosyal becerilerini sınırlandırabilir ve yalnızlık

duygusunu derinleştirebilir. Bu bağlamda sosyal medya, bir yandan bireyleri birbirine bağlarken, diğer yandan daha yüzeysel ve kırılgan ilişkilerin ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilir.

Sosyal medyanın zararları yalnızca bireysel düzeyde sınırlı kalmamakta, toplumsal yapıyı da etkilemektedir. Bilgi kirliliği, dezenformasyonun yayılması, mahremiyetin ihlali ve çevrim içi zorbalık gibi olgular, bu platformların sosyal sorumluluk boyutunu da gündeme getirmektedir. Bu tür olumsuzluklar, hem bireylerin ruh sağlığını tehdit etmekte hem de dijital ortamın etik kullanımına ilişkin soru işaretleri doğurmaktadır (Karadağ ve Akçınar, 2019).

Sosyal medya günümüz yaşamının vazgeçilmez bir parçası haline gelmiş olsa da, bu platformların denetimsiz ve aşırı kullanımı bireysel ve toplumsal düzeyde çeşitli zararları beraberinde getirebilmektedir. Bu nedenle, dijital farkındalık ve bilinçli medya kullanımı, sosyal medyanın olumsuz etkilerinin azaltılmasında kritik öneme sahiptir.

Sosyal medya kullanımı, bireylerin odaklanma düzeyini doğrudan etkileyen bir faktördür. Aşırı sosyal medya kullanımı, görev sırasında dikkat dağınıklığına yol açarak işin tamamlanma süresini uzatır ve hataların artmasına neden olabilir (Yıldız, 2023).

1.5. Sosyal Medya Kullanımı ve Kullanım Motivasyonlarına İlişkin Bazı Araştırma Bulguları

Sosyal medya kullanım motivasyonları, bireysel farklılıklar ve sosyal bağlamlar doğrultusunda şekillenmektedir. Bu alanda yapılan pek çok araştırma, kullanıcıların sosyal medya platformlarını tercih etme nedenlerinin çok boyutlu olduğunu ortaya koymaktadır. Kimi bireyler sosyal medyayı içerikleri takip etmek ve gündemi izlemek amacıyla pasif bir şekilde kullanırken, kimileri ise paylaşım yapma, sosyal ilişkiler kurma, onay görme ve görünür olma gibi aktif motivasyonlarla bu ortamlarda yer almaktadır. Bununla birlikte, kullanım biçimlerinin zaman içinde değişebildiği ve bireylerin farklı dönemlerde farklı ihtiyaçlarla sosyal medyaya yöneldiği de dikkat çekmektedir (Tural, 2019).

Bu çerçevede yapılan çalışmalardan biri, Diker ve Taşdelen'in (2017) "Sosyal Medya Olmasaydı Ne Olurdu?" başlıklı nitel araştırmasıdır. Çalışmada, kullanıcıların en sık tercih ettiği sosyal medya platformları sırasıyla YouTube,

Facebook, Instagram ve Twitter olarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamında tespit edilen temel kullanım motivasyonları ise içerik takibi, paylaşım yapma (örneğin fotoğraf ya da video paylaşımı), beğeni alma, sosyal ilişkiler geliştirme, kabul görme, haberleri takip etme ve iş ilanlarına göz atma gibi unsurlardır. Ayrıca, bireylerin sosyal medyaya erişemedikleri durumlarda bazı psikolojik yoksunluk belirtileri yaşadıkları; bu belirtiler arasında kaygı, stres, yalnızlık, değersizlik hissi ve gündemi kaçırma korkusunun öne çıktığı ifade edilmiştir. Bu bulgular, sosyal medyanın yalnızca bilgi ve eğlence aracı olmanın ötesinde, bireylerin psikososyal ihtiyaçlarını karşılamada da önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Diker ve Taşdelen, 2017).

Akar'ın (2021) bir devlet üniversitesinde gerçekleştirdiği araştırmada, üniversite öğrencilerinin interneti hangi amaçlarla kullandıkları ile sosyal medya bağımlılığı eğilimleri arasındaki ilişki ele alınmıştır. Çalışma kapsamında 439 öğrenciye uygulanan ölçekler aracılığıyla öğrencilerin internet kullanım alışkanlıkları detaylı biçimde değerlendirilmiştir. Analizler, öğrencilerin önemli bir bölümünde sosyal medya kullanımının ortalamanın üzerinde seyrettiğini ve kullanım amaçlarının akademik, iletişimsel ya da eğlence odaklı nedenlerle birlikte çok yönlü bir yapı sergilediğini göstermiştir. Ayrıca bağımlılık eğilimlerinin, kişisel özellikler ve kullanım süresi gibi değişkenlerle birlikte değiştiği belirlenmiştir. Bu bulgular, sosyal medya kullanımının tek bir motivasyonla sınırlandırılmayacak kadar karmaşık bir süreç olduğunu ortaya koymaktadır.

Literatürde sosyal medya kullanım motivasyonları, çoğunlukla *Kullanımlar ve Doyumlar Kuramı* (Uses and Gratifications Theory) çerçevesinde ele alınmaktadır. Yapılan çalışmalar, bireylerin sosyal medya platformlarını tercih etmelerinde bilgi edinme, eğlence, sosyal etkileşim ve merak duygusu gibi temel güdülerin belirleyici faktörler olduğunu bize göstermektedir (Aksoy ve Allahverdi, 2025). Aksoy ve Allahverdi'nin (2025) sistematik derlemesinde, COVID-19 pandemisi sürecinde sosyal medya kullanımının belirgin şekilde arttığı ve kullanıcıların bu platformlardan beklentilerinin farklılaştığı görülmüştür. Çalışmada, kullanıcı davranışlarını etkileyen 19 farklı motivasyon kategorisi tanımlanmış; bu motivasyonlar arasında bilgi edinme, eğlence, sosyal bağlantı kurma, haber takibi, duygusal destek arayışı ve gündemi kaçırma korkusu (FOMO) gibi etkenler yer almıştır. Araştırma, bu çeşitli motivasyonların sosyal medya platformlarına katılım

düzeyiyle güçlü bir ilişki içinde olduğunu göstermektedir (Aksoy ve Allahverdi, 2025).

Z kuşağının sosyal medya bağıllığı üzerine yapılan bir başka çalışmada ise, motivasyonların yalnızca kullanım sıklığını değil, aynı zamanda platformlarla duygusal bağ kurma ve süreklilik arz eden bir ilişki geliştirme üzerinde de etkili olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda, sosyal etkileşim, bilgi edinme, eğlence ve kullanım kolaylığı gibi motivasyonlar, Z kuşağının sosyal medya ile daha yoğun ve sürekli bir ilişki kurmasında belirleyici faktörlerdir (Kaya ve Tan, 2023). Bununla birlikte, sosyal medya kullanımının bazı olumsuz psikolojik sonuçlara da yol açtığını ortaya koyan çalışmalar mevcuttur. Sosyal medya kullanım yoğunluğu ile anksiyete, yalnızlık, stres ve duygu düzenleme problemleri arasında pozitif ilişkiler olduğu gösterilmiştir. Özellikle kullanıcıların kendilerini diğerleriyle kıyaslaması, onay arayışı ve “gündemi kaçırma korkusu” (FOMO – *Fear of Missing Out*) gibi faktörler, sosyal medyanın bireyler üzerindeki olumsuz etkilerini artırabilmektedir (Yıldız ve Koç, 2023).

Literatür sosyal medya kullanım motivasyonlarını yalnızca “eğlence” ya da “bilgi arama” gibi klasik başlıklarla sınırlamamakta; bunun ötesinde, kaçış, rahatlama, sosyal onay, ilişkisel doyum ve görünürlük gibi psikolojik ve sosyal ihtiyaçlara yanıt arayışı olarak da değerlendirmektedir. Aynı zamanda bireylerin demografik özellikleri, sosyal medya kullanım süresi ve platformlara duydukları güven gibi faktörlerin de motivasyonlar üzerinde belirleyici olduğu görülmektedir.

1.6. Bağımlılık Kavramı

Bağımlılık, bireyin belirli bir maddeyi ya da davranışı üzerindeki kontrolünü kaybetmesi, bu duruma ilişkin olumsuz sonuçlara rağmen davranışı sürdürmesi ve bu davranışın yaşam işlevselliğini olumsuz etkilemesi olarak tanımlanmaktadır (Boumparis vd., 2022). Uluslararası literatürde bağımlılık kavramı çoğunlukla “addiction” ve “dependence” terimleriyle açıklanmakta olup; bu kavramlar hem fiziksel bir maddeye bağıllık durumlarını hem de davranış temelli bağımlılık biçimlerini kapsamaktadır (Günüç ve Kayri, 2010).

Toplumda bağımlılık kavramı genellikle alkol, sigara ya da yasa dışı madde kullanımıyla ilişkilendirilse de bağımlılığın kapsamı yalnızca bu maddelerle sınırlı değildir. Gelişen teknoloji ve değişen yaşam alışkanlıklarıyla birlikte, davranışsal

bağımlılıklar giderek daha fazla önem kazanmaktadır. İnternet, oyun, yeme, alışveriş veya cinsellik gibi davranışlara yönelik bağımlılıklar, fiziksel bir madde kullanımına dayanmadan gelişebilmekte ve bireyin günlük yaşamını önemli ölçüde etkileyebilmektedir (Park vd., 2022).

Madde bağımlılığı ve davranışsal bağımlılıklar arasında önemli bir benzerlik bulunmaktadır. Birey, davranışı üzerinde kontrol sağlayamamakta ve olumsuz sonuçlara rağmen bu davranışı sürdürmeye devam etmektedir. Bu durum, bağımlılık kavramının temel karakteristik özelliklerinden biri olarak değerlendirilmektedir (Zhu vd., 2023).

Son yıllarda yapılan çalışmalar, davranışsal bağımlılıkların özellikle dijital ortamlarla birlikte hızla arttığını ortaya koymaktadır. COVID-19 pandemisi döneminde ekran süresi, internet kullanımı ve çevrim içi oyun davranışlarında önemli bir artış yaşanmış; bu durumun depresyon, anksiyete ve stres gibi psikolojik sorunlarla ilişkili olduğu belirlenmiştir (Jiang vd., 2024). Bu bulgular, bağımlılık kavramının yalnızca madde temelli bir olgu olarak değil, çok boyutlu bir psikososyal süreç olarak ele alınması gerektiğini göstermektedir.

1.7. Sosyal Medya Bağımlılığı Tanımı

Sosyal medya bağımlılığı kavramının ortaya çıkışı, 1995 yılında Ivan Goldberg'in "internet bağımlılığı"na ilişkin yaptığı kavramsallaştırmalara dayanmaktadır. Goldberg, Amerikan Psikiyatri Birliği'nin tanı kriterlerinden esinlenerek bu kavramı ilk kez bir internet platformunda paylaşmış ve internetin bağımlılık yaratmasından çok aşırı kullanımının yol açabileceği olumsuzluklara dikkat çekmiştir. Bu yaklaşım, davranışsal bağımlılık kavramının gelişmesine katkı sağlamış ve zamanla sosyal medya bağımlılığına yönelik araştırmaların temelini oluşturmuştur (Dalal ve Basu, 2016).

Sosyal medya bağımlılığının kuramsal arka planı incelendiğinde, bu alandaki çalışmaların temelini 1970'li yıllarda geliştirilen Kullanımlar ve Doyumlar Kuramı (Uses and Gratifications Theory) ile 1976 yılında Sandra Ball-Rokeach ve Melvin Defleur tarafından ortaya konulan Medya Bağımlılığı Kuramı (Media System Dependency) oluşturduğu görülmektedir. Katz, Haas ve Gurevitch (1973), bireylerin medya araçlarını kullanma nedenlerini açıklamak amacıyla ihtiyaçları beş temel başlıkta toplamıştır: Bilişsel ihtiyaçlar, duygusal ihtiyaçlar, kişisel bütünleşme, sosyal

bütünleşme ve kaçış/gerilimden uzaklaşma. Bu sınıflama, bireylerin kitlesel iletişim araçlarını yalnızca bilgi edinmek için değil; kendileriyle, aileleriyle, arkadaşlarıyla ya da daha geniş toplumsal yapılarla duygusal, araçsal veya bütünleştirici ilişkiler kurmak (ya da koparmak) için de kullandıklarını ortaya koymaktadır. Kuram, bireylerin “bağlantıda olma” gereksiniminin çeşitli yönlerini açıklayarak, farklı türde bağlantı ve doyum arayışları için farklı medya tercihlerinde bulunduğu göstermektedir (Hazar ve Avcı, 2024).

Sosyal medya bağımlılığı, bireylerin sosyal medya platformlarını aşırı ve kontrolsüz biçimde kullanmaları, bu ortamlarda geçirdikleri zamanı sınırlandıramamaları ve bu durumun günlük yaşamlarını olumsuz yönde etkilemesi olarak tanımlanmaktadır (Griffiths vd., 2014). Bireyler çoğunlukla hayal kırıklıklarından uzaklaşmak, psikolojik bir rahatlama ve tatmin sağlamak amacıyla sosyal medyada daha fazla vakit geçirme eğilimi göstermektedir. Ancak bu durum zamanla bağımlılık riskini artırarak sosyal medya kullanımının bireyin yaşamında öncelikli bir uğraş haline gelmesine neden olabilmektedir (İskender, 2023). Sosyal medya bağımlılığı yaşayan kişiler, bu platformlarda geçirdikleri süreyi kontrol etmekte zorlandıkları için aile ilişkilerinde, iş veya akademik yaşamlarında, kişilerarası iletişimde ve ruhsal iyi oluşlarında çeşitli olumsuzluklar yaşayabilmektedir (Andreassen vd., 2014).

1.8. Sosyal Medya Bağımlılığının Ortaya Çıkışı

Dijitalleşmenin hızla ilerlediği günümüzde, sosyal medya platformları bireylerin gündelik yaşamlarının merkezinde yer almaya başlamıştır. Başlangıçta yalnızca iletişim kurma ve bilgi paylaşımı amacıyla kullanılan bu platformlar, zamanla bireylerde kontrolsüz kullanım davranışlarına yol açmıştır. Sosyal medya bağımlılığı, bireyin sosyal medya kullanımını kontrol edememesi, kullanım süresini azaltma girişimlerinde başarısız olması ve bu durumun akademik, sosyal veya psikolojik açıdan olumsuz etkiler yaratması şeklinde tanımlanmaktadır (Andreassen, 2015; Kuss ve Griffiths, 2017).

Sosyal medya bağımlılığının ortaya çıkışı, teknolojik, psikolojik ve sosyokültürel durumların iç içe geçmesiyle açıklanabilir. Teknolojik açıdan değerlendirildiğinde, akıllı telefonların yaygınlaşması ve internet erişiminin kolaylaşması, sosyal medya platformlarına sürekli erişim olanağı sağlamıştır. Bu

durum, bireylerin günün büyük bir bölümünü çevrim içi geçirmesine ve sosyal medya etkileşimlerinin yaşamın diğer alanlarına yayılmasına sebep olmuştur (Eijnden vd., 2016). Kullanım süresi arttıkça, kullanıcılar arasında bağımlılığa benzer davranışların sürekli tekrar ettiği gözlemlenmiştir.

Bağımlılığın psikolojik yönü incelendiğinde, sosyal medya kullanımının bireyin temel psikososyal ihtiyaçlarını karşılamada bir araç hâline geldiği görülmektedir. Düşük özsaygı, yalnızlık, sosyal onay arayışı ve kaçınma davranışları gibi durumlar, sosyal medyaya yönelimi artıran temel faktörler arasında yer almaktadır (Bányai vd., 2017). Sosyal medya platformları, bireylerin kendilerini idealize edilmiş biçimlerde sunmasına imkân tanıyarak, beğeni ve onay yoluyla anlık tatmin sağlamaktadır. Bu durum, kullanıcıların içsel ödül mekanizmasını tetikleyerek kullanım davranışını pekiştirmektedir.

Sosyal medya bağımlılığı kavramı, davranışsal bağımlılıklar literatürünün genişlemesiyle daha net tanımlanmıştır. Uzun yıllar boyunca bağımlılık yalnızca madde kullanımına atfedilirken, son yıllarda davranışsal bağımlılıklar arasında internet, oyun ve sosyal medya bağımlılığı da yer almaya başlamıştır (Griffiths, 2005; Andreassen ve Pallesen, 2014). Bu yaklaşım, sosyal medya bağımlılığını yalnızca teknolojik bir olgu olarak değil, aynı zamanda psikolojik ve toplumsal bir sorun olarak ele almayı gerekli kılmıştır.

Sosyal medya platformlarının tasarımları da bağımlılık davranışını güçlendiren bir diğer etkidir. Bildirimler, beğeniler, yorumlar ve sürekli yenilenen içerik akışları, kullanıcıların dopamin salınımını artırarak “ödül beklentisi” yaratmaktadır (Turel ve Serenko, 2012). Bu nöropsikolojik süreç, bireyde tekrar etme ve sürekli o anda kalma isteğini doğurmakta, böylece kullanım süresi giderek artmaktadır.

Bağımlılığın ortaya çıkışında toplumsal ve kültürel faktörler de önemli bir yer tutmaktadır. Günümüzde sosyal medya, yalnızca iletişim aracı değil, aynı zamanda toplumsal görünürlük, kimlik inşası ve statü göstergesi hâline gelmiştir (Marino vd., 2018). Bu durum, bireylerde çevrim dışı kalma korkusu (FOMO – Fear of Missing Out) olarak adlandırılan bir kaygı biçiminin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Przybylski vd., 2013). Çevrim dışı kalma korkusu, bireylerin sosyal medyayı sürekli kontrol etmesine, paylaşım yapma ve güncel kalma zorunluluğu hissetmesine yol açmakta; bu da bağımlılığın psikolojik temelini güçlendirmektedir.

Sosyal medya bağımlılığı, teknolojik gelişmeler, psikolojik ihtiyaçlar ve kültürel normların birleştiği karmaşık bir süreç sonucunda ortaya çıkmıştır. Özellikle genç bireyler arasında yaygınlaşan bu bağımlılık türü, dijital çağın en önemli davranışsal sorunlarından biri olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle, sosyal medya bağımlılığının erken dönemde fark edilmesi, dijital farkındalık çalışmalarının artırılması ve sağlıklı teknoloji kullanım alışkanlıklarının kazandırılması büyük önem taşımaktadır (Andreassen, 2015; Kuss ve Griffiths, 2017).

1.9. Sosyal Medya Bağımlılığının Ortaya Çıkışı

Sosyal medya bağımlılığının nedenleri çok boyutludur ve bireysel, psikolojik, sosyal ve teknolojik faktörlerin bir araya gelmesiyle şekillenmektedir. Bu bağımlılığın ortaya çıkışında yalnızca teknolojiye erişim kolaylığı değil, aynı zamanda bireylerin psikolojik ihtiyaçları, sosyal çevre etkisi ve platformların yapısal özellikleri de önemli rol oynamaktadır (Kuss ve Griffiths, 2017).

Bireysel düzeyde değerlendirildiğinde, sosyal medya bağımlılığı genellikle düşük benlik saygısı, yalnızlık duygusu, kaygı ve depresyon eğilimleriyle ilişkilendirilmektedir. Sosyal medya, bireylere kabul görme, beğenilme ve sosyal onay alma gibi psikolojik ihtiyaçları karşılayabilecek bir alan sunmaktadır (Andreassen, 2015). Bu durum, özellikle gerçek yaşam ilişkilerinde sosyal destek bulmakta zorlanan bireyler için sanal dünyayı daha çekici hâle getirmektedir. Kullanıcılar, aldıkları beğeni ve yorumlarla anlık bir haz yaşamakta, bu da platforma tekrar dönme isteğini güçlendirmektedir (Turel ve Serenko, 2012).

Psikolojik açıdan, sosyal medya bağımlılığı “ödül-pekiştirme” mekanizmasıyla da açıklanmaktadır. Her bildirim, yorum veya beğeni, bireyin beyinde dopamin salınımını tetiklemekte ve bu da geçici bir mutluluk hissi yaratmaktadır. Bu süreç, bireyin davranışını pekiştirerek sosyal medyayı tekrar tekrar kontrol etmesine yol açmaktadır (Hormes, 2016). Bu nedenle, sosyal medya bağımlılığı tıpkı madde bağımlılığında olduğu gibi bir “ödül döngüsü” çerçevesinde ele alınabilir.

Sosyal faktörler de bağımlılığın oluşumunda etkili bir role sahiptir. Günümüzde sosyal medya, yalnızca bilgi paylaşımı değil, aynı zamanda sosyal kimlik oluşturma, aidiyet hissetme ve statü kazanma aracı olarak da kullanılmaktadır (Marino et al., 2018). Bireyler çevrim içi platformlarda sosyal statülerini sürdürmek ve görünür kalmak amacıyla sürekli aktif olma eğilimi gösterebilmektedir. Ayrıca,

sosyal çevre baskısı ve akran etkisi de bu süreci pekiştirmektedir. Özellikle genç bireyler, çevrim dışı kaldıklarında grup dışına itilme veya güncel gelişmeleri kaçırma korkusu (FOMO – Fear of Missing Out) yaşamaktadır (Przybylski vd., 2013).

Teknolojik faktörler açısından bakıldığında, sosyal medya platformlarının tasarım özellikleri bağımlılığı destekleyen önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Platformlar, kullanıcı etkileşimini artırmak amacıyla “beğeni”, “yorum”, “bildirim” gibi geri bildirim sistemlerini bilinçli olarak kullanmaktadır (Turel ve Serenko, 2012). Bu özellikler, kullanıcıda sürekli etkileşim isteği oluşturarak platformdan kopmayı güçleştirmektedir. Ayrıca, algoritmaların kişisel ilgi alanlarına göre içerik sunması, bireyin daha fazla zaman geçirmesine neden olmaktadır (Alter, 2017).

Kültürel açıdan değerlendirildiğinde ise sosyal medya, modern toplumlarda toplumsal onay, görünürlük ve başarı ölçütü hâline gelmiştir. Sosyal medyada aktif olmak, bazı bireyler için “güncel kalmak” veya “önemli görünmek” anlamına gelmektedir (Bányai vd., 2017). Bu kültürel algı, bireyleri sürekli paylaşım yapmaya ve çevrim içi kalmaya yönlendirmektedir.

Sosyal medya bağımlılığı; psikolojik ihtiyaçların, toplumsal baskıların ve teknolojik manüplasyonların bir araya gelmesiyle oluşan karmaşık bir olgudur. Bu nedenler, bireyin sosyal medya kullanımını kontrol etmesini güçleştirmekte ve bağımlılık davranışını pekiştirmektedir. Bağımlılığın önlenmesi için, bireysel farkındalığın artırılması, dijital okuryazarlık eğitimlerinin yaygınlaştırılması ve özellikle genç kullanıcıların çevrim içi davranışlarının sağlıklı biçimde yönlendirilmesi önem taşımaktadır.

1.10. Sosyal Medya Bağımlılığı ile Akıllı Telefonlar Arasındaki İlişki

Teknolojik gelişmelerin hız kazandığı günümüzde akıllı telefonlar, bireylerin yaşam biçimlerini kökten değiştirmiş ve sanal dünyanın en yaygın kullanılan araçlarından biri hâline gelmiştir (Smith, 2020). Akıllı telefonlar yalnızca iletişim aracı olarak değil, aynı zamanda sosyal medya platformlarına sürekli erişim sağlayan kişisel cihazlar olarak da öne çıkmaktadır. Bu durum, bireylerin sosyal medya kullanımlarını kolaylaştırmakla birlikte, zamanla kontrolsüz bir biçimde artmasına ve bağımlılık düzeyinde bir kullanım davranışına dönüşmesine neden olmaktadır (Kuss ve Griffiths, 2017). Sosyal medya bağımlılığı, bireyin sosyal medya platformlarını

aşırı ve tekrarlayıcı biçimde kullanması, bu kullanımı sınırlamakta güçlük çekmesi ve sosyal, akademik ya da mesleki yaşamının olumsuz etkilenmesi ile karakterize edilmektedir (Andreassen, 2015). Akıllı telefonların sunduğu taşınabilirlik, çevrim içi olma hâlinin sürekliliğini desteklemekte ve bireyleri sosyal medya uygulamalarına her an erişebilir hâline meydan vermektedir. Bu erişim kolaylığı, sosyal medya kullanımının sıklığını ve süresini artırarak bağımlılık davranışlarının güçlenmesine zemin hazırlamaktadır (Panova ve Carbonell, 2018).

Araştırmalar, akıllı telefon kullanım süresi ile sosyal medya bağımlılığı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir (Elhai, Levine, Dvorak & Hall, 2017). Özellikle gençler ve üniversite öğrencileri, sosyal medya platformlarında geçirilen zamanı sınırlamakta güçlük çekmekte ve telefonsuz kalma durumunda huzursuzluk, gerginlik ve eksiklik hissi yaşamaktadır. Bu durum literatürde “nomofobi” (telefonsuz kalma korkusu) ve “FOMO” (bir şeyleri kaçırma korkusu) kavramlarıyla açıklanmaktadır (Przybylski vd., 2013; Yildirim ve Correia, 2015). Akıllı telefonların sürekli bildirim göndermesi, beğeni ve yorum sayısına dayalı ödül mekanizmalarıyla kullanıcıların dopamin düzeyini artırmakta ve sosyal medya etkileşimlerinin bağımlılık döngüsünü pekiştirdiği görülmektedir (Montag, 2019). Bu döngü, bireylerin sosyal medya platformlarında daha fazla zaman geçirmesine neden olarak dikkat dağınıklığı, üretkenlik kaybı, uyku bozuklukları ve gerçek sosyal ilişkilerde zayıflama gibi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Twenge, 2020).

Yapılan çalışmalar, akıllı telefon bağımlılığı ile sosyal medya bağımlılığı arasında çift yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Akıllı telefon bağımlılığı, sosyal medya bağımlılığını tetiklerken; sosyal medya bağımlılığı da akıllı telefonun daha sık kullanılmasına neden olmaktadır. Karataş vd., (2024), pandemi döneminde ergenler üzerinde yaptıkları çalışmada, ebeveyn ilgisizliğinin yüksek olduğu durumlarda akıllı telefon ve sosyal medya bağımlılığı düzeylerinin anlamlı biçimde arttığını belirtmiştir. Benzer biçimde Chen, Hedman, Distler ve Koenig (2021), akıllı telefon uygulamalarındaki ikna edici tasarım unsurlarının kullanıcıların telefona yönelme sıklığını artırarak bağımlılık davranışını güçlendirdiğini saptamıştır. Ayrıca Zhang, Shang ve Tian (2023), sosyal medya kullanımı sırasında hissedilen “kaçırma korkusu”nun akıllı telefon bağımlılığı ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Sarıcı ve Sayan (2023) ise üniversite öğrencileri arasında yürüttükleri çalışmada,

internet ve akıllı telefon bağımlılığı düzeyleri yükseldikçe yalnızlık ve sosyal izolasyonun da arttığını ortaya koymuştur.

Psikolojik değişkenler de bu ilişkiyi açıklamada önemli bir rol oynamaktadır. Negatif duygular, düşük öz denetim ve yetersiz sosyal destek düzeyleri, akıllı telefon ve sosyal medya bağımlılığını artıran aracı faktörler olarak değerlendirilmektedir (BMC Psychiatry, 2025). Bireylerin stres, kaygı veya yalnızlık gibi olumsuz duygularla başa çıkmak için sosyal medyayı kaçış yolu olarak kullanmaları, bağımlılığın pekişmesine yol açabilmektedir. Bu nedenle akıllı telefonlar yalnızca teknik bir araç değil, aynı zamanda bireylerin psikolojik ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik sembolik bir nesne hâline gelmektedir. Bu bağlamda, literatür de genel olarak akıllı telefon kullanımının sosyal medya bağımlılığını artıran temel faktörlerden biri olduğunu ve bu iki olgunun karşılıklı olarak birbirini güçlendirdiğini göstermektedir. Alan yazındaki bulgular, özellikle genç nüfus ve öğrenciler arasında bu ilişkinin daha belirgin olduğunu ortaya koymaktadır.

1.11.Sosyal Medya Bağımlılığı ve Nomofobi

Günümüzde dijitalleşmenin hız kazanmasıyla birlikte akıllı telefonlar ve sosyal medya platformları bireylerin günlük yaşamlarının ayrılmaz bir parçası hâline gelmiştir. Bu yoğun kullanım, bazı bireylerde kontrol kaybına ve psikolojik bağımlılık belirtilerine yol açabilmektedir. Sosyal medya bağımlılığı, bireyin sosyal medya kullanımını kontrol etmede güçlük yaşaması, kullanım süresini kısıtlayamaması ve bu durumun günlük işlevsellik üzerinde olumsuz etki yaratması olarak tanımlanmaktadır (Vagkavd., 2024). Sosyal medya platformlarından ayrılamama, bildirimleri sürekli kontrol etme ve çevrim dışı kalındığında huzursuzluk hissetme bu bağımlılığın temel göstergelerindendir.

Bu olguya paralel olarak, nomofobi kavramı da modern çağın dikkat çeken bir psikolojik problemi olarak ortaya çıkmıştır. Nomofobi, “no mobile phone phobia” ifadesinin kısaltması olup, bireyin akıllı telefonuna ulaşamadığında, cihazın kaybolması, şarjının az kalması veya internet bağlantısının kesilmesi gibi durumlarda yoğun kaygı, huzursuzluk ve eksiklik hissi yaşaması şeklinde tanımlanmaktadır (Daraj vd., 2023). Yıldız Durak’a göre nomofobi, bireyin akıllı telefonu aracılığıyla sürdürdüğü sosyal bağlantıları, bilgiye erişimi ve kimlik ifadesini kaybetme korkusundan kaynaklanmaktadır (Durak, 2019). Araştırmalar, sosyal medya

bağımlılığı ile nomofobi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu; sosyal medya kullanım sıklığı ve süreleri arttıkça nomofobi seviyesinin de yükseldiğini ortaya koymaktadır (Daraj vd., 2023; Vagka vd., 2024). Bu durum, dijital ortamda geçirilen zamanın yalnızca bir alışkanlık değil, psikolojik bir bağımlılık biçimine dönüşebildiğini göstermektedir.

1.12. Sosyal Medya Bağımlılığını Çeşitli Kavramlarla İlişkilendirilen Araştırma Bulguları

Sosyal medya bağımlılığı, bireylerin psikolojik, bilişsel ve sosyal işlevsellikleriyle yakından ilişkili çok boyutlu bir durumdur. Literatürde sosyal medya bağımlılığının; benlik saygısı, yalnızlık, öz düzenleme, dijital stres, nomofobi, uyku kalitesi, anksiyete ve depresyon gibi çeşitli kavramlarla anlamlı ilişkiler gösterdiği bulunmuştur. Yapılan çalışmalarda sosyal medya kullanımının artışıyla birlikte bireylerin benlik saygısında azalma, sosyal karşılaştırma eğiliminde artış ve yalnızlık düzeyinde yükselme gözlemlenmiştir (Vagka vd., 2024). Bu durum, sosyal medyada sürekli onay arayışının ve sanal kimlik inşasının psikolojik iyi oluşu olumsuz etkilediğini düşündürmektedir.

Sosyal medya bağımlılığı aynı zamanda anksiyete ve depresif belirtiler ile de ilişkilendirilmiştir. Çeşitli araştırmalar, özellikle genç yetişkinlerde sosyal medya kullanım süresi ve bağımlılık düzeyleri arttıkça kaygı ve depresyon semptomlarının da yükseldiğini göstermektedir (Marino vd., 2018). Türkiye’de yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiş, sosyal medya bağımlılığının yalnızlık ve benlik saygısı ile negatif; stres, kaygı ve uyku bozuklukları ile pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir (Bülbül, 2023; Al vd., 2022). Ayrıca, sosyal medya bağımlılığı düzeyinin nomofobi ile pozitif yönde ilişkili olduğu, yani akıllı telefona erişim kaygısının sosyal medya bağımlılığını güçlendirdiği saptanmıştır (Daraj vd., 2023). Bunun yanı sıra, bazı araştırmalar sosyal medya bağımlılığının öz düzenleme becerilerini zayıflattığını, böylece bireylerin zaman yönetimi, dikkat kontrolü ve dürtü denetiminde zorluk yaşadıklarını ortaya koymuştur (Kuss ve Griffiths, 2017). Bu bulgular, sosyal medya bağımlılığının yalnızca davranışsal bir alışkanlık değil, aynı zamanda psikolojik ve bilişsel süreçlerle de yakından ilişkili bir olgu olduğunu göstermektedir.

1.13. Sosyal Medya Bağımlılığı İyileşme Önerileri

Sosyal medya bağımlılığı, bireyin sosyal medya kullanımını kontrol etmede güçlük yaşaması, çevrim dışı kalmaya karşı direnç göstermesi ve bu durumun akademik, mesleki ya da sosyal yaşamını olumsuz etkilemesiyle karakterize bir davranışsal bağımlılıktır. Bu nedenle iyileşme sürecinde hem bireysel farkındalık hem de çevresel düzenlemeler önemli rol oynamaktadır. Literatürde, sosyal medya bağımlılığını azaltmaya yönelik çeşitli psikoeğitimsel, bilişsel-davranışçı ve dijital detoks müdahalelerinin etkili olduğu belirtilmektedir (Kuss ve Griffiths, 2017; Hussain ve Griffiths, 2018). Bilişsel-davranışçı terapi (BDT) temelli yaklaşımlar, bireylerin sosyal medya kullanımına ilişkin işlevsiz düşüncelerini fark etmelerini, gerçekçi hedefler belirlemelerini ve kullanım alışkanlıklarını yeniden yapılandırmalarını sağlamaktadır (Hussain ve Wegmann, 2021).

Dijital farkındalık ve zaman yönetimi eğitimlerinin de sosyal medya bağımlılığını önlemede etkili olduğu vurgulanmaktadır (Satıcı ve Uysal, 2015). Türkiye’de yapılan araştırmalarda, bilinçli teknoloji kullanımı, sosyal medya kullanımına ara verme (dijital detoks) ve sosyal destek kaynaklarını güçlendirme gibi düzenlemelerin bireylerde bağımlılık düzeyini azalttığı görülmüştür (Durak, 2019; Bülbül, 2023). Bununla birlikte, sosyal medya kullanımının tamamen yasaklanması yerine denge ve öz denetim becerilerinin geliştirilmesi önerilmektedir (Andreassen, 2015). Özellikle genç kullanıcılar için geliştirilen farkındalık temelli programların, çevrim dışı etkinliklere yönelimi artırarak dijital bağımlılık belirtilerini azalttığı belirtilmektedir (Hou vd., 2019). Bu doğrultuda, sosyal medya bağımlılığının iyileştirilmesine yönelik yaklaşımlarda bireyin dijital davranış örüntülerinin, psikolojik ihtiyaçlarının ve sosyal çevresinin bütüncül biçimde ele alınması gerektiği vurgulanmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

PERFORMANS

2.1. Performansın Tanımı

Performans, bireylerin ya da örgütlerin belirli hedeflere ulaşmak amacıyla sahip oldukları bilgi, beceri ve yeteneklerini ne ölçüde etkin biçimde kullandıklarını gösteren bir kavramdır. Başka bir ifadeyle performans, belirli bir görev veya iş sürecinde beklenen sonuçlara ulaşma derecesi olarak tanımlanabilir (Armstrong, 2020).

İş yaşamında performans yalnızca bireysel çıktıların miktarını değil, aynı zamanda yapılan işin kalitesini, etkinliğini ve sürdürülebilirliğini de kapsamaktadır (Dessler, 2021). Bu nedenle performans, hem nicel (örneğin üretim miktarı, işlem sayısı) hem de nitel (örneğin hizmet kalitesi, müşteri veya hasta memnuniyeti) yönleriyle değerlendirilmelidir (Luthans, 2011).

Sağlık çalışanları açısından bakıldığında performans, verilen hizmetin kalitesi, hasta güvenliği, ekip içi iletişim ve kurumsal hedeflere katkı düzeyiyle yakından ilişkilidir (Şimşek ve Çelik, 2019). Dolayısıyla performans kavramı yalnızca “yapılan işin sonucu” değil, aynı zamanda bu sonuca ulaşmak için sergilenen çaba, tutum ve davranışların bütünüdür (Aydın, 2018).

2.2. Performansın Önemi

Performans, örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi ve sürdürülebilir başarı sağlayabilmesi açısından stratejik bir öneme sahiptir. Bir kurumun rekabet gücünü koruması, çalışanlarının performans düzeyiyle doğrudan ilişkilidir (Armstrong, 2020). Yüksek performans, çalışanların bilgi, beceri ve motivasyonlarını etkin biçimde kullanmaları sayesinde ortaya çıkar ve bu durum hem bireysel hem de kurumsal verimliliği artırır (Dessler, 2021).

Performansın önemi, yalnızca çalışanların görevlerini yerine getirme düzeyinde değil, aynı zamanda örgütsel hedeflere katkı sağlama, yenilikçi düşünme ve iş süreçlerini geliştirme becerilerinde de görülür (Luthans, 2011). Etkin bir performans yönetimi sistemi, çalışanların güçlü yönlerini desteklerken gelişim alanlarını da ortaya koyarak sürekli iyileşmeye katkı sağlar (Aydın, 2018).

Sağlık sektöründe performans, hizmet kalitesi ve hasta memnuniyeti açısından kritik bir unsurdur. Sağlık çalışanlarının görevlerini zamanında, dikkatli ve etik kurallara uygun biçimde yerine getirmeleri, hem hasta güvenliği hem de kurumsal itibar açısından büyük önem taşır (Şimşek ve Çelik, 2019). Bu nedenle performans, yalnızca bireysel başarı göstergesi değil, aynı zamanda sağlık kurumlarının topluma sunduğu hizmetin etkinliğini belirleyen bir faktördür.

2.3. Performans Unsurları

Performans, birden fazla bileşenin bir araya gelmesiyle ortaya çıkan çok boyutlu bir kavramdır. Bireysel performansı etkileyen unsurlar genel olarak bilgi, beceri, motivasyon, tutum ve çevresel faktörler olarak sınıflandırılabilir (Dessler, 2021). Bu unsurların her biri, çalışanların görevlerini yerine getirme düzeyini ve iş sonuçlarını doğrudan etkiler.

Bilgi ve beceri, performansın temel bileşenleridir. Çalışanın görevini etkili bir biçimde gerçekleştirebilmesi için gerekli teknik bilgiye, mesleki deneyime ve problem çözme becerisine sahip olması gerekir (Armstrong, 2020). Özellikle sağlık çalışanları açısından, güncel tıbbi bilgiye hâkimiyet ve uygulama becerisi, hizmet kalitesinin sürdürülebilmesi açısından kritik öneme sahiptir (Şimşek ve Çelik, 2019).

Motivasyon, bireyin görevini isteyerek ve yüksek bir enerjiyle yerine getirme eğilimini ifade eder. Çalışanların motivasyonu, örgütsel hedeflere olan bağlılıklarını ve iş tatminlerini artırarak performansı olumlu yönde etkiler (Luthans, 2011). Bu nedenle etkili bir yönetim anlayışı, motivasyonu destekleyen ödül sistemleri, geri bildirim mekanizmaları ve adil değerlendirme süreçleri oluşturmalıdır (Aydın, 2018).

Tutum ve davranışlar da performansın önemli unsurları arasındadır. Çalışanın işe karşı tutumu, ekip çalışmasına yatkınlığı ve örgütsel değerlere uyumu, performansın sürdürülebilirliği açısından belirleyicidir (Dessler, 2021). Bununla birlikte, örgütsel ortam ve zaman yönetimi gibi dışsal unsurlar da performansı etkileyen faktörler arasındadır. Özellikle yoğun çalışma temposuna sahip sağlık çalışanlarında, zamanın etkin yönetilmesi ve dijital araçların (örneğin sosyal medya) dikkat dağıtıcı etkilerinin kontrol altına alınması, performans düzeyini doğrudan belirleyebilmektedir (Armstrong, 2020; Şimşek ve Çelik, 2019).

2.4. Performans Türleri (Bireysel, Kurumsal, Grup Performansı vb.)

Performans kavramı, incelendiği düzeye göre farklı türlerde ele alınabilir. Genel olarak performans; bireysel performans, grup (ekip) performansı ve örgütsel (kurumsal) performans olmak üzere üç ana kategoride değerlendirilmektedir (Armstrong, 2020). Bu türlerin her biri, örgütün genel başarısına farklı düzeylerde katkı sağlamaktadır.

Bireysel performans, çalışanların kendilerine verilen görevleri ne ölçüde etkili, verimli ve zamanında yerine getirdiklerini gösterir (Dessler, 2021). Bu performans türü, kişinin bilgi, beceri, deneyim ve motivasyon düzeyiyle yakından ilişkilidir. Sağlık çalışanlarında bireysel performans; hasta bakım kalitesi, doğru tanı ve tedavi süreçleri, ekip içi iletişim ve etik kurallara uyum gibi kriterlerle ölçülmektedir (Şimşek ve Çelik, 2019).

Ekip performansı, birden fazla çalışanın ortak hedefler doğrultusunda gösterdiği toplam çabayı ifade etmektedir. Özellikle sağlık kurumlarında, hemşire, doktor ve diğer sağlık personelinin koordineli biçimde çalışması, hizmetin sürekliliği ve kalitesi açısından büyük önem taşımaktadır (Luthans, 2011). Ekip performansı, bireysel katkıların uyum içinde birleşmesiyle ortaya çıkar ve ekip içi iletişim, işbirliği ve güven düzeyinden etkilenmiştir (Aydın, 2018).

Kurumsal (örgütsel) performans ise, kurumun genel amaçlarına ulaşma düzeyini gösteren bir göstergedir. Kurumsal performans, finansal sonuçlar, hizmet kalitesi, çalışan memnuniyeti ve topluma sağlanan fayda gibi kriterlerle ölçülmektedir (Dessler, 2021). Sağlık kurumlarında kurumsal performans; hasta memnuniyeti oranı, hizmet sunum hızı, kaynakların etkin kullanımı ve kalite standartlarına uyum gibi göstergelere dayanmaktadır (Şimşek ve Çelik, 2019).

2.5. Performansı Etkileyen Faktörler

Çalışan performansı; bireysel özellikler, örgütsel koşullar, teknolojik altyapı ve zaman yönetimi becerileri gibi birçok unsurun bir araya gelmesiyle şekillenmektedir. Bu faktörlerin her biri, hem bireyin iş başarısını hem de kurumun genel verimliliğini doğrudan veya dolaylı olarak etkilemektedir (Çankır vd., 2024).

2.6. Kişisel Faktörler (Motivasyon, Tutum, Beceri vb.)

Kişisel faktörler, çalışanın işe yönelik içsel güdülerini, tutumlarını, bilgi ve beceri düzeyini kapsamaktadır. Motivasyon, çalışanın işine gösterdiği çaba ve bağlılığı belirleyen temel bir unsurdur. Yapılan bir araştırmada, kamu çalışanlarının motivasyon düzeyinin performans üzerinde hem doğrudan hem de çalışmaya tutkunluk aracılığıyla dolaylı etkileri olduğu bulunmuştur (Çankır vd., 2024). Motivasyon araçlarının kişisel özelliklere göre farklılık gösterdiği ve bunun performans üzerindeki etkiyi değiştirdiği de saptanmıştır (Düşükcan ve Katı, 2017). Beceri, bilgi ve deneyim düzeyleri, çalışanın performans kalitesini belirleyen önemli unsurlardır. Yeterli donanımına sahip çalışanlar görevlerini daha az hata ile ve daha verimli biçimde yerine getirmektedir.

2.7. Kurumsal Faktörler (Liderlik, Çalışma Ortamı, İş Yükü vb.)

Kurumsal faktörler; örgütün yönetim tarzı, liderlik biçimi, çalışma ortamı, iş yükü ve organizasyonel uygulamaları kapsamaktadır. Liderlik tarzı, çalışanların motivasyon ve performans düzeylerini doğrudan etkilemektedir. Türkiye'deki konaklama işletmelerinde yapılan bir araştırmada dönüşümcü liderliğin çalışan performansı üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu belirlenmiştir (Kara ve Kaya, 2020).

Çalışma ortamı, iletişim biçimi ve iş yükü gibi unsurlar da performans üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Destekleyici, güvenli ve katılımcı bir çalışma ortamı çalışan bağlılığını artırırken; aşırı iş yükü, stres ve tükenmişliği beraberinde getirebilir. Kurumsal motivasyon uygulamaları da çalışanların iş performanslarını yükseltmede önemli bir araç olarak değerlendirilmektedir (Uçar ve Karalınç, 2025).

2.8. Teknolojik Faktörler (Dijitalleşme, Sosyal Medya Kullanımı vb.)

Teknolojik gelişmeler, çalışan performansını etkileyen en önemli çevresel faktörlerden biridir. Bilgi teknolojileri ve sosyal medya araçlarının doğru kullanımı, çalışanların verimliliğini ve kurum içi iletişimi güçlendirebilir (Güler ve Günel, 2022). Bununla birlikte, teknolojinin aşırı veya yanlış kullanımı dikkat dağınıklığına, bilgi yüküne ve zaman kaybına neden olabilir. Teknolojinin performans üzerindeki olumlu etkisi, çalışanların dijital araçlara uyum düzeyine ve bu araçların doğru yönetilmesine bağlıdır.

2.9. Zaman Yönetimi Faktörü

Zaman yönetimi, bireyin görevlerini öncelik sırasına koyarak planlı biçimde yerine getirme ve belirlenen sürede tamamlama becerisini ifade eder. Zamanı etkin biçimde yönetmek, görevleri daha kısa sürede ve verimli biçimde tamamlayabilmemize olanak sağlamaktadır. (Yiğitel ve Ertemsir, 2020). Zaman yönetimi aynı zamanda stres düzeyini azaltır ve iş-yaşam dengesi kurmaya yardımcı olur. Boş zamanın doğru yönetilmemesi ise performans üzerinde olumsuz etki yaratabilir. Boş zaman ihtiyaçlarının yeterince karşılanmaması, bireyin motivasyonunu düşürerek iş verimini azaltabilir (Daşyol vd., 2024).

2.10. Sağlık Çalışanlarında Performans

Sağlık sektörü, insan yaşamını doğrudan etkileyen kritik bir hizmet alanıdır. Bu nedenle sağlık çalışanlarının gösterdiği performans, hem bireysel hem de toplumsal düzeyde önemli sonuçlar doğurur. Sağlık hizmetlerinin niteliği, çalışanların bilgi, beceri, tutum ve motivasyon düzeyiyle yakından ilişkilidir (Yalçın, 2019). Performans düzeyinin yüksek olması, hizmet kalitesini artırırken; düşük performans, hasta memnuniyetini ve sağlık kurumlarının verimliliğini olumsuz etkileyebilir (Erdoğan vd., 2022).

2.11. Sağlık Sektöründe Performansın Önemi

Sağlık sektöründe performans, sunulan hizmetin kalitesi, sürekliliği ve hasta memnuniyeti açısından belirleyici bir unsurdur. Sağlık çalışanlarının performansı yalnızca bireysel başarıyı değil, aynı zamanda kurumun genel hizmet kalitesini ve toplum sağlığını da etkilemektedir (Yıldırım ve Akbolat, 2019). Performans düzeyi yüksek olan kurumlarda hasta güvenliği, hizmet kalitesi ve kaynak kullanımı açısından önemli kazanımlar elde edilmektedir. Ayrıca sağlık çalışanlarının motivasyonu ve iş tatmini de kurumsal performansın sürdürülebilirliği açısından kritik rol oynamaktadır. (Sönmez ve Alper, 2023).

2.12. Sağlık Çalışanlarının Performansını Belirleyen Kriterler

Sağlık sektöründe performansın ölçülmesi, yalnızca çalışan değerlendirmesi için değil, sağlık politikalarının geliştirilmesi ve kaynak planlamasının etkin yapılabilmesi açısından da büyük önem taşır (Köse, 2020). Sağlık çalışanlarının performansını etkileyen birçok değişken bulunmaktadır. Bunlar genel olarak kişisel, örgütsel ve çevresel faktörler altında toplanabilir. Kişisel faktörler arasında bilgi

birikimi, deneyim, motivasyon ve iş tatmini ön plandadır. Örgütsel faktörler de daha çok yönetim anlayışı, liderlik, çalışma ortamı ve ekip içi iletişim gibi unsurları içermektedir. (Erdoğan vd., 2022). Çevresel faktörler ise sağlık politikaları, yasal düzenlemeler, teknolojik altyapı ve hasta yoğunluğu gibi çalışanların kontrolü dışında kalan unsurlardan oluşmaktadır (WHO, 2016). Buna ek olarak, kurum içerisinde uygulanan ücret politikaları, çalışanları teşvik etmeye yönelik ödüllendirme sistemleri, iş yükünün adil ve dengeli biçimde dağıtılması ile çalışanların mesleki gelişimlerini destekleyen kariyer ilerleme fırsatları da performansın uzun vadede korunması ve sürdürülebilir bir şekilde artırılmasında belirleyici unsurlar arasında yer almaktadır (Çankır vd, 2024). Çalışma ortamının güvenli ve destekleyici olması, sağlık çalışanlarının mesleki doyumunu artırarak performansa olumlu katkı sağlar (Karabey, 2018). Ayrıca, ekip çalışmasının güçlü olduğu kurumlarda hata oranı azalırken, hizmet kalitesi ve hasta memnuniyeti artmaktadır (Yalçın, 2019).

2.13. Sağlık Hizmetlerinde Verimlilik ve Performans İlişkisi

Sağlık hizmetlerinde verimlilik ve performans kavramları, birbirini tamamlayan ve hizmet kalitesini doğrudan etkileyen iki önemli göstergedir. Performans, bir çalışanın önceden belirlenmiş hedefler doğrultusunda gösterdiği çabayı ve görevlerini yerine getirme düzeyini ifade ederken; verimlilik, bu çabanın somut çıktılara dönüşme derecesini, kaynakların etkin kullanımını ve elde edilen sonuçların kalite seviyesini gösterir (Köse, 2020). Verimli çalışan kurumlarda sağlık personelinin motivasyonu yüksek, kaynak kullanımı ise dengelidir. Buna karşın, iş yükü dengesizliği, yetersiz ekipman veya yönetim sorunları, hem performans hem de verimlilik düzeyini önemli ölçüde olumsuz etkilemektedir (Sönmez ve Alper, 2023).

Sağlık hizmetlerinde verimlilik; çalışanların iş doyumunu, kurumsal motivasyon, iletişim becerileri ve hasta merkezli hizmet anlayışıyla doğrudan ilişkilidir (Yıldırım ve Akbolat, 2019). Bu nedenle performans yönetimi uygulamaları, yalnızca bireysel başarıyı değil, aynı zamanda sağlık sisteminin bütünsel verimliliğini artırmayı hedeflemelidir (Karabey, 2018).

2.14. Sosyal Medya Bağımlılığı ve Performans İlişkisi

Sosyal medya, günümüzde bireylerin iletişim kurma, bilgi edinme ve kendini ifade etme biçimlerini kökten değiştiren bir araç haline gelmiştir. Ancak kullanım

sıklığının artması, özellikle çalışanlar arasında dikkat dağınıklığı, zaman yönetimi sorunları ve üretkenlik kaybı gibi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Eroğlu ve Bayraktar, 2021). Sosyal medya bağımlılığı, bireylerin bu platformlarda kontrolsüz ve aşırı zaman geçirmesi sonucu ortaya çıkan bir davranış biçimi olarak tanımlanmaktadır (Akın, 2019). Bu bağımlılık düzeyi yükseldikçe, iş performansı ve verimlilik üzerinde olumsuz etkiler görülmektedir (Yıldız, 2023).

2.15. Sosyal Medya Kullanımının İş Performansına Etkileri

Sosyal medya, uygun biçimde kullanıldığında kurumsal iletişimi güçlendirebilir, bilgi paylaşımını kolaylaştırabilir ve yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasına katkı sağlayabilir (Özdemir, 2020). Çalışanlar açısından sosyal medyanın profesyonel ağlar kurma, mesleki bilgi ve becerilerini geliştirme, güncel gelişmelerden haberdar olma ve iş süreçlerini hızlandırma gibi pek çok olumlu etkisi bulunmaktadır. Ancak, iş saatleri içerisinde sosyal medya kullanımının kontrolsüz ve aşırı şekilde yapılması, çalışanların dikkatinin dağılmasına, görevler arasındaki geçişlerde verim kaybına, odaklanma süresinin azalmasına ve sonuç olarak genel üretkenlik ve iş performansında belirgin düşüşlere yol açabilmektedir. Ayrıca, bu durum ekip içi koordinasyonu olumsuz etkileyebilmekte ve iş süreçlerinin etkin yürütülmesini engelleyebilmektedir (Eroğlu ve Bayraktar, 2021). Yapılan araştırmalar, iş yerinde sosyal medya kullanımının denetimsiz olması durumunda çalışan performansını olumsuz etkilediğini göstermektedir (Yıldız, 2023). Dolayısıyla sosyal medya, doğru ve sınırlı kullanıldığında bilgiye erişimi kolaylaştıran bir araçken, kontrolsüz kullanıldığında verimliliği azaltan bir unsur haline dönüşebilmektedir.

2.16. Zaman Yönetiminin Performans Üzerindeki Rolü

Zaman yönetimi, bireylerin sahip oldukları zamanı planlı, verimli ve dengeli bir biçimde kullanabilme yeteneği ve disiplini. Bu beceri, çalışanların günlük görevlerini önceliklerine göre organize etmelerine, zamanlarını etkin bir şekilde dağıtmalarına ve işlerini aksatmadan tamamlamalarına olanak sağlamaktadır. Sonuç olarak, çalışanların iş performansında artış gözlenir, görevleri daha kaliteli ve zamanında yerine getirilir, stres düzeyleri azalır ve genel verimlilik üzerinde olumlu etkiler oluşturmaktadır (Yiğitel ve Ertemsir, 2020). Kurumsal düzeyde bakıldığında ise zaman yönetimi, hem bireysel üretkenliği hem de kurumun genel verimliliğini artıran

stratejik bir unsurdur (Demirtaş, 2019). Zamanın doğru planlanması, çalışanların stres düzeyini azaltırken iş tatminini ve motivasyonu yükseltir. Bu yönüyle zaman yönetimi, yalnızca kişisel bir beceri değil, aynı zamanda örgütsel bir başarı faktörüdür (Doğan, 2021).

2.17. Etkili Zaman Yönetiminin Performansa Katkısı

Etkili zaman yönetimi, bireylerin görevlerini önceliklendirmesini, planlı biçimde yürütmesini ve belirlenen süre içinde tamamlamasını sağlar. Zamanı etkin kullanan çalışanlar, görevlerini daha hızlı ve hatasız biçimde yerine getirir, bu da iş performansının artmasına katkıda bulunur (Yiğitel ve Ertemsir, 2020).

Araştırmalar, zamanı iyi yöneten bireylerin stres düzeyinin düşük, iş doyumunun ve üretkenliğinin ise yüksek olduğunu göstermektedir (Küçük ve Aslan, 2022). Etkili zaman yönetimi aynı zamanda çalışanların motivasyonunu artırarak kurumsal hedeflerin daha kısa sürede gerçekleştirilmesini mümkün kılar (Doğan, 2021). Bu nedenle zaman yönetimi becerilerinin geliştirilmesi, çalışan performansını artırmak isteyen kurumlar için önemli bir yatırım alanıdır.

2.18. Zaman Yönetimi Becerilerinin Geliştirilmesi

Zaman yönetimi doğuştan gelen bir özellik değil, öğrenilebilir ve geliştirilebilir bir beceridir. Bu becerinin geliştirilmesinde planlama alışkanlığı, öncelik belirleme, hedef koyma, delegasyon ve dikkat yönetimi gibi unsurlar önemli rol oynar (Demirtaş, 2019).

Çalışanların zaman yönetimi konusunda eğitim alması, yalnızca görevlerini daha sistematik ve planlı bir şekilde organize etmelerine yardımcı olmakla kalmaz; aynı zamanda iş süreçlerindeki verimliliğin artmasına, önceliklendirme yeteneklerinin gelişmesine, zamanın daha etkin kullanılmasına ve iş performansının genel olarak yükselmesine de katkı sağlar. Bu tür eğitimler, çalışanların stres düzeylerini azaltırken, iş akışının daha düzenli ve sürdürülebilir hâle gelmesini sağlayarak hem bireysel hem de kurumsal hedeflerin daha etkili bir şekilde gerçekleştirilmesine olanak tanır. (Küçük ve Aslan, 2022). Ayrıca yöneticilerin zaman yönetimi konusunda örnek davranışlar sergilemesi, kurum içinde bu becerilerin yaygınlaşmasını destekler (Doğan, 2021). Teknolojik araçların doğru kullanımı da zaman planlamasında önemli bir avantaj sağlar. Örneğin, dijital

takvimler ve görev takip sistemleri çalışanların planlama yetkinliklerini geliştirmede etkili olabilir.

2.19. Sağlık Çalışanlarında Zaman Yönetimi ve İş Performansı

Sağlık sektöründe zaman yönetimi, hizmetin niteliği ve hasta güvenliği açısından çok kritik bir öneme sahiptir. Sağlık çalışanlarının iş yükü ve sorumluluk düzeyi yüksek olduğundan, zamanı verimli kullanma becerisi doğrudan performansla ilişkilidir (Kaya ve Eroğlu, 2021). Etkili zaman yönetimi, sağlık çalışanlarının görevlerini aksatmadan yürütmesine, hasta memnuniyetinin ciddi derecede artmasına ve hizmet kalitesinin yükselmesine önemli ölçüde katkı sağlamaktadır (Aydın ve Şahin, 2020). Zaman yönetimi becerisi zayıf olan çalışanlarda ise stres, tükenmişlik ve hata oranlarının arttığı gözlemlenmektedir (Kaya ve Eroğlu, 2021). Bu nedenle sağlık kurumlarında çalışanlara yönelik zaman yönetimi eğitimlerinin verilmesi, hem bireysel hem de kurumsal performans açısından büyük önem taşır.

2.20. Performansın Değerlendirilmesi

Performansın değerlendirilmesi, çalışanların belirlenen hedeflere ne ölçüde ulaştıklarını objektif bir şekilde belirlemek ve örgütsel verimliliği sürekli olarak artırmak amacıyla yapılan sistematik bir süreçtir. Bu süreç, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde başarıyı ölçmeyi, performansın geliştirilmesi gereken alanlarını tespit etmeyi ve çalışanların motivasyonunu artırarak iş verimliliğini yükseltmeyi hedeflemektedir (Çiçek ve Demir, 2020). Performans değerlendirmesi yalnızca geçmiş dönemin bir analizi değil, aynı zamanda gelecekteki performansın iyileştirilmesine yönelik stratejik bir araçtır (Koç, 2019). Özellikle sağlık sektöründe bu süreç, hizmet kalitesi, hasta memnuniyeti ve çalışan verimliliğinin sürdürülebilmesi açısından kritik öneme sahiptir (Gürbüz ve Eroğlu, 2021).

2.21. Performans Ölçütleri ve Göstergeleri

Performans ölçütleri, çalışanların ve kurumların etkinliğini, başarı düzeyini ve hedeflere ulaşma seviyesini belirlemek amacıyla kullanılan sayısal veya nitel göstergelerdir. Bu göstergeler, çalışanların bilgi, beceri, davranış ve sonuç odaklı performansını ölçmek için çeşitli parametreleri kapsar (Çiçek ve Demir, 2020).

Sağlık kurumlarında performans göstergeleri; hasta memnuniyeti, tıbbi hata oranı, işlem ve bekleme süreleri, kaynakların etkin kullanımı ile sunulan hizmetin kalitesi

gibi çeşitli ölçütler aracılığıyla sistematik bir şekilde değerlendirilmektedir (Yılmaz ve Aydın, 2021). Etkin performans göstergeleri, kurumun stratejik hedefleriyle uyumlu olmalı ve değerlendirme sürecinde adalet duygusunu zedelemeyecek şekilde belirlenmelidir (Koç, 2019). Ayrıca, performans ölçütlerinin sürekli güncellenmesi ve objektif kriterlere dayanması, çalışanların değerlendirme sistemine güvenini artırmaktadır (Gürbüz ve Eroğlu, 2021).

2.22. Performans Değerlendirme Yöntemleri

Performans değerlendirme sürecinde farklı yöntemler kullanılmaktadır. En yaygın kullanılan yöntemler arasında geleneksel değerlendirme yöntemleri (örneğin grafik derecelendirme ölçekleri, sıralama yöntemleri) ve modern yaklaşımlar (örneğin 360 derece geri bildirim, hedefe göre performans yönetimi) yer almaktadır (Özkan ve Kaya, 2022). Geleneksel yöntemler daha çok yöneticinin gözlemlerine dayanırken, modern yöntemler çoklu kaynaklardan (yönetici, çalışan, ekip arkadaşı, hatta hasta) alınan geri bildirimlerle daha bütüncül bir değerlendirme imkânı sunmaktadır. Sağlık sektöründe özellikle 360 derece geri bildirim ve hedefe göre performans değerlendirme yöntemlerinin, hizmet kalitesini artırmada etkili olduğu belirtilmektedir (Demirtaş ve Şahin, 2021). Değerlendirme sonuçlarının çalışanlara zamanında ve yapıcı biçimde iletilmesi, gelişim planlarının oluşturulması açısından önem taşımaktadır.

2.23. Sağlık Kurumlarında Performans Ölçme Yaklaşımları

Sağlık kurumlarında performans ölçme sistemleri, hem çalışan performansını hem de hizmet kalitesini izlemeye yönelik olarak tasarlanmaktadır. Bu kurumlarda performans ölçümü; hasta memnuniyeti anketleri, hizmet süreleri, klinik sonuçlar, kaynak kullanımı ve ekip uyumu gibi çeşitli göstergeler üzerinden yapılır (Yılmaz ve Aydın, 2021). Türkiye’de sağlık kurumlarında 2000’li yıllardan itibaren performansa dayalı ek ödeme sistemleri uygulanmaya başlanmış ve bu sistemler, sağlık çalışanlarının motivasyonunu artırmak amacıyla yaygınlaştırılmıştır (Gürbüz ve Eroğlu, 2021). Ancak performansa dayalı sistemlerin, zaman zaman hizmetin niceliğini artırırken niteliğini düşürdüğü yönünde eleştiriler de bulunmaktadır (Demirtaş ve Şahin, 2021). Bu nedenle sağlık kurumlarında performans ölçme yaklaşımlarının sadece sayısal sonuçlara değil, aynı zamanda kalite, etik ve hasta güvenliği göstergelerine de dayanması önemlidir (Koç, 2019).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ZAMAN YÖNETİMİ

3.1. Zamanın Tanımı

Zaman, insanlık tarihinin en eski dönemlerinden beri hem felsefi hem bilimsel açıdan incelenen bir kavramdır. Felsefi bakış açısında zamanın öznel bir yönü olduğu vurgulanır. Augustine (1997), zamanın insan zihninde oluşan bir izlenim olduğunu, geçmiş–şimdi–gelecek ayrımının ise algısal bir süreçten ibaret olduğunu belirtmiştir. Buna karşılık Newton (1999), zamanı tüm evrende aynı şekilde akan mutlak bir gerçeklik olarak tanımlamış ve fizik yasalarının bu sabit zaman akışı üzerine kurulu olduğunu savunmuştur. Modern fizik ise zamanın göreceli olduğunu ortaya koymuştur. Einstein'ın (2001) izafiyet teorisine göre zaman, gözlemcinin hızına ve konumuna bağlı olarak değişebilen bir boyuttur. Bu bağlamda zaman hem öznel bir algı hem de evrenin işleyişini açıklayan nesnel bir ölçüt olarak iki yönlü bir karakter taşır. Ayrıca zaman, olayların sırasını ve süresini belirleyen ölçülebilir bir yapı olduğu için sosyal ve fiziksel düzenin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır (Kara, 2019).

3.2. Zamanın Özellikleri

Zamanın temel özelliklerinden biri doğrusal ve geri döndürülemez bir akışa sahip olmasıdır. İnsanlar geçmişi değiştiremez; yalnızca şimdiyi deneyimleyip geleceğe doğru ilerleyebilir. Bu doğrusal yapı hem bireysel planlamayı hem toplumsal düzeni zorunlu kılar (Giddens, 1991). Bir diğer özellik zamanın ölçülebilirliğidir. Tarih boyunca kullanılan takvimler ve saat sistemleri, toplumların yaşamı düzenlemek ve ortak uyumu sağlamak için zamana standart bir form kazandırdığını gösterir (Elias, 1992).

Zaman aynı zamanda sınırlı bir kaynaktır. Bu sınırlılık, bireyleri öncelik belirleme, planlama ve dikkatli yönetim yapmaya yönlendirir (Kara, 2019). Drucker (2007), zamanın geri getirilemeyen tek kaynak olduğunu vurgulayarak bireylerin ve kurumların zamanı stratejik bir araç olarak yönetmesi gerektiğini ifade eder. Dolayısıyla zaman, yalnızca fiziksel bir ölçüm değil, yönetilmesi gereken kıymetli bir kaynak niteliğindedir (Özdemir, 2020).

3.3. Zamanın Sosyal ve Bireysel Boyutu

Zaman, toplumsal düzeyde ortak ritimler, kurallar ve rutinler aracılığıyla yaşamın düzenlenmesini sağlar. Elias (1992), zamanı bir toplumsal kurum olarak değerlendirerek çalışma saatleri, eğitim programları ve toplumsal ritüeller gibi yapıların zamanın standardizasyonu sayesinde işlediğini ifade eder.

Bireysel düzeyde zaman, kişinin yaşamını planlama, dengeleme ve anlamlandırmasına yardımcı olan psikolojik bir süreçtir. Zimbardo ve Boyd (1999), bireylerin zaman yönelimlerinin (geçmiş, şimdi veya gelecek odaklı olma) davranışlarını, karar alma biçimlerini ve yaşam doyumlarını önemli ölçüde etkilediğini belirtir. Bu nedenle zaman, hem toplumsal düzeni oluşturan hem de bireyin günlük yaşamını yöneten iki katmanlı bir yapıya sahiptir. Bireysel zaman yönetimi kişinin verimliliğini artırırken, sosyal boyut kurum ve toplum işleyişinin sürdürülebilirliğini sağlamaktadır (Yılmaz ve Demirtaş, 2021).

3.4. Zamanın Etkin Kullanımının Önemi

Zamanın etkin yönetimi, bireylerin ve kurumların başarı düzeyini belirleyen önemli bir unsurdur. Düzenli ve planlı bir zaman yönetimi, görevlerin zamanında tamamlanmasını, iş süreçlerinde aksaklıkların önlenmesini ve verimliliğin artmasını sağlar (Demirtaş, 2020). Ayrıca etkili zaman yönetimi, bireyin stres düzeyini azaltır ve iş–yaşam dengesinin kurulmasını kolaylaştırır (Zimbardo ve Boyd, 1999).

Eğitim alanındaki araştırmalar, zaman yönetimi becerilerinin akademik başarıyla pozitif ilişkili olduğunu göstermektedir (Macan, 1994). Yoğun iş yüküne sahip sağlık ve eğitim gibi sektörlerde ise doğru zaman yönetimi, hem bireysel performansı hem kurumsal işleyişi doğrudan güçlendirmektedir (Kara, 2019). Bu nedenle zaman yönetimi, sürdürülebilir başarı ve yüksek yaşam kalitesi için kritik bir beceri olarak değerlendirilmektedir.

3.5. Zaman Yönetimi Kavramı

Zamanın sınırlı bir kaynak olması, bireyleri ve kurumları onu doğru ve planlı kullanmaya yönlendirmiştir. Bu doğrultuda zaman yönetimi, çağdaş yaşamın önemli bir unsuru hâline gelmiştir (Özdemir, 2020).

3.6. Zaman Yönetiminin Tanımı

Zaman yönetimi, bireylerin sahip oldukları zamanı etkili biçimde planlama, organize etme ve kontrol etme süreci olarak tanımlanmaktadır. Bu süreç, öncelik belirleme, plan yapma, dikkat yönetimi ve görevleri zamanında tamamlama gibi bir dizi beceriyi içermektedir (Macan, 1994).

Drucker (2007), zaman yönetimini bireyin kendi davranışlarını yönetme sürecinin ayrılmaz bir parçası olarak görmektedir. Bu yönüyle zaman yönetimi, bireyin hedeflerini gerçekleştirmesi için zamanı bilinçli, disiplinli ve düzenli şekilde kullanmasını sağlayan stratejik bir süreçtir.

3.7. Zaman Yönetiminin Amaç ve İlkeleri

Zaman yönetiminin temel amacı, bireyin ve kurumların hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırmak ve verimliliği artırmaktır. Bu amaç doğrultusunda belirli ilkeler geliştirilmiştir.

İlkelerden ilki hedef belirlemektir. Net hedefler, zamanın daha anlamlı kullanılmasını sağlamaktadır (Drucker, 2007). İkinci ilke önceliklendirmektir; görevlerin önem ve aciliyet düzeyine göre sıralanması, kaynakların doğru kullanılmasını etkilemektedir (Kara, 2019).

Planlama, zaman yönetiminin başka bir temel ilkesi sayılmaktadır. Günlük, haftalık veya aylık planlar kişinin görevlerini sistemli bir şekilde takip etmesine imkân sağlamaktadır. Bunun yanında zamanı izleme ve değerlendirme, bireyin zaman kullanımını analiz ederek gerekli düzenlemeleri yapmasını iyileştirmektedir (Özdemir, 2020).

Son olarak özdenetim, belirlenen planlara uyum sağlamak ve dikkat dağıtıcı unsurları kontrol etmek açısından kritik öneme sahip olmaktadır (Yılmaz ve Demirtaş, 2021).

3.8. Etkili Zaman Yönetiminin Yararları

Etkili zaman yönetimi bireyler ve kurumlar için çeşitli fayda sağlamaktadır. İlk olarak bireyin verimliliği artırmaktadır. Düzenli çalışan bir kişi görevlerini daha kısa sürede ve daha az hata ile tamamlayabilir (Demirtaş, 2020).

Ayrıca zaman yönetimi, stresin azalmasına katkısı bulunmaktadır. Düzensizlik ve yetişmeyen işler bireyde kaygıya neden olurken, planlı çalışma bu baskıyı hafifletmektedir (Zimbardo ve Boyd, 1999).

Zamanı iyi yöneten bireyler iş–yaşam dengesi kurmakta daha başarılıdırlar. Bu denge kişinin sosyal yaşamına, ailesine ve kendine daha fazla zaman ayırmasını imkan vermektedir (Özdemir, 2020).

Kurumsal açıdan ise zaman yönetimi, organizasyonel verimliliği artırmaktadır. Görevlerin zamanında tamamlanması, kaynakların etkili kullanımını ve iş kalitesini yükseltmektedir (Kara, 2019).

3.9. Zaman Yönetiminde Karşılaşılan Engeller

Zaman yönetimi sürecinde çeşitli engeller ortaya çıkabilir. Bunlardan biri erteleme (prokrastinasyon) davranışı olabilmektedir. Erteleme, bireyin sorumluluklarını geciktirmesine ve zaman kaybetmesine neden olabilmektedir (Zimbardo ve Boyd, 1999). Bir diğer engel dikkat dağınıcı unsurlar olarak ele alınmıştır. Teknolojik bildirimler, sosyal medya ve çevresel faktörler bireyin odaklanmasını engelleyebilmektedir (Yılmaz ve Demirtaş, 2021).

Plansızlık, zaman yönetiminin önündeki en yaygın engellerden biri olmuştur; plan yapılmadığında görevler arasında kararsızlık ve zaman kaybı artmaktadır (Özdemir, 2020).

Yetki devredememe, özellikle çalışma ortamlarında zaman kullanımını olumsuz etkileyen bir başka engel olmuştur. Tüm işleri bireyin kendisi yapmaya çalışması iş yükünü artırmakta ve verimliliği düşürmektedir (Demirtaş, 2020). Son olarak belirsiz hedefler, bireyin enerjisini dağıtarak zaman kayıplarına yol açmaktadır (Kara, 2019).

3.10. Zaman Yönetimi Boyutları

Zaman yönetimi yalnızca planlama ve önceliklendirme süreçlerinden ibaret değildir; bireyin zaman kullanımını doğrudan etkileyen çeşitli davranışsal, çevresel ve örgütsel faktörleri de içermektedir. Bu faktörler, zamanın verimli kullanılmasını engelleyebilmekte ya da destekleyebilmektedir. Zimbardo ve Boyd (1999), bireylerin zamanla ilişkisinin çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ve bireysel alışkanlıkların zaman yönetimi becerilerini belirleyici nitelik taşıdığını ifade etmektedir. Benzer

şekilde Yılmaz ve Demirtaş (2021), çevresel koşulların ve iş ortamındaki düzenin bireyin zaman kullanımını önemli ölçüde etkilediğini vurgulamaktadır.

Aşağıda zaman yönetimiyle ilişkili temel boyutları ele alınmaktadır.

3.10.1. Plansızlık ve İşleri Erteleme

Plansızlık, etkili zaman yönetiminin önündeki en kritik engellerden biri olmuştur. Bireyin gününü veya haftasını planlamaması, görevler arasında kararsızlığa, gereksiz zaman kaybına ve yoğun stres duygusuna neden olmaktadır (Özdemir, 2020). Plansız çalışan kişiler çoğu zaman yapılması gereken işleri son ana bırakmakta, bu durum da verimliliği azaltmaktadır.

Erteleme (prokrastinasyon) ise çoğu bireyin karşılaştığı bir diğer önemli sorun haline gelmiştir. Zimbardo ve Boyd (1999), ertelemenin bireyin zaman algısıyla yakından ilişkili olduğunu, kişinin işi zor, sıkıcı veya kaygı verici bulduğunda bu davranışın daha sık ortaya çıktığını belirtmektedir. Erteleme davranışı arttıkça görevlerin birikmesi kaçınılmaz hâle gelir ve planlı çalışmayı daha da zorlaştırır.

3.10.2. Acelecilik ve İşleri Yetiştirememe

Acelecilik, planlama eksikliğinden kaynaklanan davranışların bir sonucu olarak ortaya çıkabilmektedir. Birey, zamanı doğru tahmin edemediğinde ya da gereğinden fazla sorumluluk aldığında işi yetiştirme kaygısıyla hızlı ve kontrolsüz şekilde çalışmaya başlamaktadır (Kara, 2019). Bu durum hem iş kalitesini düşürmekte hem de hata yapma olasılığını artırmaktadır.

Acelecilik davranışı aynı zamanda bireyin duygusal durumunu da olumsuz etkilemektedir. Demirtaş (2020), işlerini son ana bırakan veya zaman baskısı altında çalışan kişilerin daha yüksek seviyede stres ve tükenmişlik yaşadığını belirtmektedir. Dolayısıyla acelecilik yalnızca zamansal bir sorun değil, aynı zamanda psikolojik bir risktir.

3.10.3. Ziyaretçiler ve Sosyal Aktiviteler

Zaman yönetimini etkileyen önemli faktörlerden biri de iş ortamına yönelik beklenmedik ziyaretçiler ve sosyal etkileşimler olmuştur. Bu tür kesintiler, çalışma akışını bölmekte ve kişinin odaklanmasını zorlaştırmaktadır (Yılmaz ve Demirtaş,

2021). Özellikle açık ofis düzeninde çalışan bireylerin bu tür kesintileri daha sık yaşadığı bilinmektedir.

Sosyal aktiviteler ise bireyin motivasyonunu artıran olumlu yönleri olmakla birlikte, kontrolsüz şekilde arttığında zaman kaybına neden olabilmektedir. Kara (2019), sosyal etkileşimlerin planlanmış molalar şeklinde düzenlendiğinde bireyin üretkenliğini artırdığını ancak aşırı ve plansız sosyal temasların tam tersine verim kaybı yarattığını ifade etmektedir. Bu nedenle iş ortamında sosyal etkileşim ve odaklanma dengesi önem taşımaktadır.

3.10.4. Toplantılar ve Düzenli Çalışma

Toplantılar iş hayatının vazgeçilmez parçaları arasında yer alır; ancak verimsiz yürütülen toplantılar önemli ölçüde zaman kaybına yol açabilmektedir. Drucker (2007), etkisiz toplantıların örgütsel zaman kayıplarının başında geldiğini ve birçok kurumda saatlerce süren fakat somut çıktı üretmeyen toplantıların çalışan verimliliğini düşürdüğünü vurgulamaktadır.

Toplantıların etkili olabilmesi için amacı net olmalı, süre sınırı belirlenmeli ve önceden hazırlık yapılmalıdır (Özdemir, 2020). Bunun yanında düzenli çalışma alışkanlığı da toplantıların etkisini artıran bir faktör olmuştur. Düzenli çalışan bireyler, toplantılarda daha etkin katılım sağlayabilmekte ve görevlerini daha sistematik şekilde yerine getirebilmektedir (Yılmaz ve Demirtaş, 2021).

3.10.5. Masa ve Dosya Düzeni

Fiziksel çalışma ortamının düzeni, bireyin zaman yönetimi becerisi üzerinde doğrudan etkili olmuştur. Dağınık bir masa, belgelerin veya araç gereçlerin bulunmasını zorlaştırarak gereksiz zaman kaybına neden olmaktadır (Kara, 2019). Düzenli bir masa ise bireyin hem motivasyonunu hem de verimliliğini artırmaktadır.

Özdemir (2020), özellikle yoğun büro ortamlarında dosya düzeninin oluşturulmasının iş akışını hızlandığını ve çalışanların ihtiyaç duydukları bilgilere daha kısa sürede erişmelerini sağladığını ifade etmektedir. Bu bağlamda masa ve dosya düzeni yalnızca estetik bir tercih değil, zaman tasarrufu sağlayan işlevsel bir gerekliliktir.

3.11. Zaman Yönetimini Etkileyen Faktörler

Zaman yönetimi, yalnızca bireyin kişisel becerileriyle sınırlı değildir. Etkili bir zaman yönetimi süreci, bireysel özelliklerin yanı sıra kurumsal ve çevresel koşullardan da doğrudan etkilenmektedir. Bu faktörler, zamanın verimli kullanılmasını kolaylaştırabilmektedir veya engelleyebilmektedir (Özdemir, 2020). Zimbardo ve Boyd (1999), zaman yönetiminin çok boyutlu bir yapı olduğunu, hem bireysel alışkanlıkların hem de dışsal koşulların yönetim üzerinde belirleyici etkisi olduğunu ifade etmektedir.

3.11.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler, zaman yönetiminin etkinliği üzerinde doğrudan etkisi olan kişisel özellikleri kapsamaktadır. Bunlar arasında motivasyon düzeyi, öz disiplin, planlama yeteneği, dikkat kontrolü, alışkanlıklar ve stresle başa çıkabilme kapasitesi yer almaktadır (Claessens vd., 2007). Düzenli planlama alışkanlığı ve önceliklendirme becerisi, bireyin zamanını daha verimli kullanmasını sağlamak ve hedeflere ulaşmada kritik rol oynamaktadır. Örneğin, hedefleri net biçimde tanımlayan ve bunları öncelik sırasına koyan kişiler, görevlerini zamanında tamamlamada daha başarılı olmuştur (Macan, 1994).

Zaman algısı, bireysel farklılıklar arasında önemli bir rol oynamaktadır. Zimbardo ve Boyd (1999), insanların geçmiş, şimdi veya geleceğe odaklı zaman perspektiflerinin verimlilik, stres düzeyi ve karar alma süreçlerini doğrudan etkilediğini ortaya koymaktadır. Geçmiş odaklı bireyler geçmiş deneyimlerden ders çıkararak planlama yaparken, aşırı geçmişe takılma motivasyon kaybına yol açabilmektedir. Şimdiki zamana odaklı bireyler anlık ödüllere yönelme eğilimindeyken, geleceğe odaklı bireyler uzun vadeli hedeflere ulaşmada daha başarılı olabilmiş ancak kaygı ve stres seviyeleri yüksek olmuştur (Milfont ve Gouveia, 2006).

Bireysel alışkanlıklar da zaman yönetiminde kritik bir etken olarak öne çıkmaktadır. Erteleme davranışı, acelecilik ve dikkat dağınıklığı, zamanın etkin kullanılmasını engellerken; günlük rutin oluşturma, görevleri küçük parçalara ayırma ve dikkat yönetimi stratejileri zaman yönetiminde başarıyı artırmaktadır (Aeon ve Aguinis, 2017). Bu nedenle bireysel faktörler, yalnızca zaman yönetimi becerilerini

şekillendirmekle kalmaz, aynı zamanda verimlilik, iş ve akademik performans ile psikolojik iyilik hâli üzerinde de etkili olmaktadır.

3.11.2. Kurumsal Faktörler

Kurumsal faktörler, çalışma ortamı, organizasyon yapısı, iş yükü ve yönetim uygulamaları gibi kurum içi düzenlemelerden kaynaklanmaktadır. Toplantıların verimsiz planlanması, belirsiz görev dağılımları veya aşırı iş yükü, çalışanların zamanını olumsuz etkileyebilmektedir (Drucker, 2007).

Özdemir (2020), kurumsal politika ve prosedürlerin net olmamasının çalışanların zaman yönetimini zorlaştırdığını, görevlerin önceliklendirilmesinde karışıklık yarattığını belirtmektedir. Yılmaz ve Demirtaş (2021) ise kurum içi destek ve kaynakların uygun biçimde sunulmasının zaman yönetimini olumlu etkilediğini ifade etmiştir.

3.11.3. Çevresel Faktörler

Çevresel faktörler, birey ve kurum dışındaki unsurları kapsamaktadır. İş yerinde beklenmedik ziyaretler, sosyal etkileşimler, gürültü ve fiziksel ortamın düzensizliği gibi etmenler, zaman kullanımını olumsuz etkileyebilmektedir (Kara, 2019).

Özdemir (2020), düzenli ve işlevsel bir çalışma ortamının, bireyin görevlerini daha hızlı ve verimli tamamlamasına katkı sağladığını vurgulamaktadır. Ayrıca teknolojik araçlar ve dijital bildirimler, doğru yönetilmediğinde dikkat dağınık bir unsur olarak zaman kaybına yol açabilmektedir (Yılmaz ve Demirtaş, 2021). Bu nedenle çevresel faktörlerin planlama ve kontrol mekanizmalarıyla optimize edilmesi, zaman yönetiminde başarının anahtarlarından biri olmuştur.

3.12. Sağlık Çalışanlarında Zaman Yönetimi

Sağlık sektörü, yüksek yoğunluklu ve hızlı karar alınması gereken bir alan olması nedeniyle zaman yönetiminin kritik öneme sahip olduğu bir ortamdır. Zamanın doğru kullanımı, hem sağlık çalışanlarının iş yükünü dengelemesine hem de hizmet kalitesinin artırılmasına katkı sağlamaktadır (Kara, 2019). Özdemir (2020), zamanın etkin kullanılmadığı sağlık ortamlarında çalışanların stres düzeyinin arttığını ve hizmetin aksayabileceğini belirtmektedir.

3.13. Sağlık Hizmetlerinde Zamanın Önemi

Sağlık hizmetleri, acil müdahalelerden rutin bakım hizmetlerine kadar geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Bu süreçlerde zaman, hasta güvenliği ve hizmet kalitesi açısından hayati öneme sahip olmuştur (Drucker, 2007).

Hastaların ihtiyaçlarına hızlı yanıt verilmesi, tedavi süreçlerinin aksamasının önlenmesi ve sağlık çalışanlarının iş yükünün dengelenmesi, zamanın etkili yönetimi ile doğrudan ilişkili olmuştur (Yılmaz ve Demirtaş, 2021). Ayrıca sağlık sektöründe zaman yönetimi, kaynakların etkin kullanımını sağlayarak hem maliyet hem de hizmet sürekliliği açısından avantaj sağlamaktadır (Kara, 2019).

3.14. Sağlık Çalışanlarının Zaman Yönetimi Becerileri

Sağlık çalışanlarının zaman yönetimi becerileri, görevlerini eksiksiz ve verimli bir şekilde yerine getirebilmeleri açısından kritik öneme sahiptir. Planlama, önceliklendirme, dikkat kontrolü ve görevleri zamanında tamamlama gibi beceriler, sağlık çalışanlarının iş performansını doğrudan etkilemektedir (Drucker, 2007).

Zimbardo ve Boyd (1999), bireylerin zaman algılarının iş performansı ve stres yönetimi üzerinde belirleyici olduğunu ifade etmektedir. Özellikle yoğun hasta akışı olan birimlerde, sağlık çalışanlarının zaman yönetimi becerileri doğrudan iş yükünü azaltmakta ve hizmetin aksamasını önlemektedir (Özdemir, 2020). Ayrıca etkili zaman yönetimi, çalışan memnuniyetini artırarak tükenmişlik riskini azaltmaktadır (Yılmaz ve Demirtaş, 2021).

3.15. Zaman Yönetiminin Sağlık Hizmet Kalitesine Etkisi

Zaman yönetimi, sağlık hizmet kalitesini doğrudan etkileyen bir faktör olmuştur. Planlı ve önceliklendirilmiş iş akışı, hastaların bekleme sürelerini azaltmakta, tedavi süreçlerini hızlandırmakta ve sağlık çalışanlarının iş yükünü dengelemektedir (Kara, 2019).

Demirtaş (2020), zaman yönetimi iyi olan sağlık çalışanlarının hem hasta memnuniyetini artırdığını hem de klinik süreçlerde hata oranlarını azalttığını belirtmektedir. Ayrıca Özdemir (2020), etkin zaman yönetiminin sağlık çalışanlarının motivasyonunu ve iş doyumunu yükselttiğini ifade etmiştir. Bu nedenle sağlık kurumlarında zaman yönetimi, yalnızca bireysel verimlilik değil, aynı zamanda kurumsal kalite göstergesi olarak da değerlendirilmektedir.

3.16. Zaman Yönetimi, Sosyal Medya Bağımlılığı ve Performans İlişkisi

Günümüz dijital dünyasında sosyal medya, bireylerin zaman yönetimini doğrudan etkileyen önemli bir unsur hâline gelmiştir. Özellikle iş ve akademik yaşamda sosyal medyanın yoğun kullanımı, planlı ve verimli zaman kullanımını zorlaştırabilmektedir (Kara, 2019). Bu bölümde sosyal medya bağımlılığı, zaman yönetimi ve bireysel performans arasındaki ilişkiler ele alınmaktadır.

3.17. Sosyal Medya Kullanımının Zaman Yönetimine Etkisi

Sosyal medya, bireylere bilgiye hızlı erişim ve sosyal etkileşim imkânı sağlasa da kontrolsüz kullanımı zaman yönetimini olumsuz etkileyebilmektedir. Yılmaz ve Demirtaş (2021), sosyal medyanın plansız ve uzun süreli kullanımının bireylerin görevlerini ertelemesine ve zamanı verimli kullanmasına yol açtığını belirtmektedir.

Özdemir (2020), sosyal medyanın sürekli dikkat dağıtıcı bildirimler ile bireyin odaklanmasını bozduğunu ve iş akışını sekteye uğrattığını ifade etmektedir. Bu durum, özellikle yoğun iş yüküne sahip sağlık çalışanları veya öğrenciler gibi profesyonel gruplarda da performans kaybına neden olabilmektedir (Kara, 2019).

3.18. Zaman Yönetimi ile Performans Arasındaki İlişki

Etkili zaman yönetimi, bireylerin performansını doğrudan artıran bir faktör olmuştur. Planlama, önceliklendirme ve dikkat kontrolü gibi beceriler, görevlerin zamanında ve hatasız tamamlanmasını sağlamasına imkan vermektedir (Drucker, 2007).

Macan (1994), iyi zaman yönetimi uygulayan bireylerin akademik başarı ve iş performanslarında belirgin bir artış gözlendiğini belirtmektedir. Ayrıca Zimbardo ve Boyd (1999), bireylerin zaman algılarının performans üzerinde kritik bir etkisi olduğunu, geleceğe odaklanan bireylerin daha üretken ve hedef odaklı olduğunu ifade etmektedir. Bu durum, etkin zaman yönetiminin bireysel performansın temel belirleyicilerinden biri olduğunu göstermektedir.

3.19. Sosyal Medya Bağımlılığı, Zaman Yönetimi ve Performansın Etkileşimsel Analizi

Sosyal medya bağımlılığı, zaman yönetimi ve performans arasında karşılıklı etkileşimler gözlemlenmektedir. Aşırı sosyal medya kullanımı, bireylerin planlı

alışmasını engellerken, etkili zaman yönetimi becerileri bu olumsuz etkinin azalmasını sağlayabilmektedir (Özdemir, 2020).

Zaman yönetimi açısından bakıldığında, sosyal medya bağımlılığı bireylerin iş dışı aktivitelerde aşırı zaman harcamasına ve iş önceliklerini göz ardı etmesine sebep olmaktadır (Eryılmaz ve Çelik, 2022). Uzun vadede bu durum, çalışanların üretkenliğini azaltarak kurumsal verimlilik üzerinde olumsuz etkiler oluşturabilir (Eroğlu ve Bayraktar, 2021).

Araştırmalar, sosyal medya kullanımının kontrolsüz olduğu durumlarda, bireylerin dikkat süresinin kısaldığını ve görevlerini geciktirdiğini ortaya koymaktadır (Yılmaz ve Demirtaş, 2021). Buna karşılık, bireyler sosyal medya kullanımını sınırlandırarak veya planlayarak zaman yönetimi becerilerini güçlendirdiklerinde, performanslarını sürdürülebilir şekilde artırabilmektedirler (Kara, 2019). Dolayısıyla sosyal medya bağımlılığı, zaman yönetimi ve performans arasındaki ilişki karşılıklı etkileşimsel bir yapı sergilemektedir. Bireylerin dijital araçları bilinçli ve planlı kullanması, hem zaman yönetimi hem de performans açısından kritik bir strateji olarak değerlendirilebilmektedir (Drucker, 2007). Ancak sosyal medya bağımlılığı, bireylerin zamanlarını verimsiz bir şekilde harcamasına, dikkat dağınıklığına ve iş performansında düşüşe yol açabilmektedir (Şahin ve Yağcı, 2022). Bu bağlamda, etkili zaman yönetimi stratejileri, sosyal medya kullanımını kontrol altına alarak sağlık çalışanlarının verimliliklerini artırmada kritik bir rol oynayabilmektedir (Bahçecik vd., 2004).

Ezeonwumelu vd. (2021) Nijerya’da üniversite öğrencileri üzerinde yürüttükleri çalışmada, 13 fakülteden 650 öğrenciyi örneklemiştir ve Sosyal Medya Bağımlılığı Ölçeği ile Zaman Yönetimi Envanteri uygulamıştır. Çalışmanın bulguları, özellikle Facebook ve Twitter bağımlılığının zaman yönetimi becerileri üzerinde anlamlı düzeyde olumsuz bir etkisi olduğunu göstermiştir (Ezeonwumelu vd., 2021).

Çiftçi ve Özavcı (2023) tarafından yapılan bir başka çalışmada, 392 üniversite öğrencisi (194 kadın, 198 erkek) ile anket uygulanmış ve zaman yönetimi (Zaman Yönetimi Ölçeği), sosyal medya bağımlılığı ve genel erteleme davranışı incelenmiştir. Sonuçlar, öğrencilerin zaman planı alt boyutu ile sosyal medya

bağımlılığı arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu ve zaman yönetiminin bağımlılığı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordadığını göstermiştir.

Çetinceli ve Acar (2023) tarafından yapılan çalışmada, Süleyman Demirel Üniversitesi'nde idari personel olarak görev yapan 206 kişi incelenmiştir (Çetinceli & Acar, 2023). Çalışmada “Sosyal Medya Bağımlılığı Ölçeği” ve “Görev Performansı Ölçeği” kullanılmıştır. Sonuçlara göre sosyal medya bağımlılığı ile görev performansı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Çetinceli ve Acar, 2023).

Balcı ve Özben (2025) tarafından yapılan çalışmada, Anadolu Üniversitesi öğrencileri üzerinde, sosyal medya bağımlılığı ile akademik performans düşüklüğü arasındaki ilişki ve bu ilişkide sosyal medya yorgunluğunun aracılık rolü incelenmiştir. Araştırmada 400 üniversite öğrencisi veri toplama sürecine dahil edilmiştir. Katılımcıların sosyal medya kullanım alışkanlıkları, bağımlılık düzeyleri ve yorgunluk hissi ölçülmüş; analiz sonuçları, sosyal medya bağımlılığı ile akademik performans düşüklüğü arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca, sosyal medya yorgunluğunun, sosyal medya bağımlılığı ile akademik performans düşüklüğü arasındaki ilişkide kısmi aracılık (mediatör) rolü oynadığı tespit edilmiştir. Bu bulgular, sosyal medya kullanımının yoğunluğunun yalnızca doğrudan olumsuz etkiler yaratmadığını, aynı zamanda yorgunluk üzerinden dolaylı olarak akademik başarıyı da etkileyebileceğini ortaya koymaktadır.

Gürsoy ve diğerleri (2024) yaptıkları çalışmada, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Tıp Fakültesi öğrencileri örneklenmiştir (Gürsoy vd., 2024). Bu araştırma, Ağustos 2024'te Instagram uygulamasına getirilen erişim engeli sonrası sosyal medya kullanım düzeyi ile akademik performans arasındaki ilişkiyi incelemiş; veri toplama için Bergen Sosyal Medya Bağımlılığı Ölçeği kullanılmıştır. Toplam 116 tıp fakültesi öğrencisi katılmış ve analize dahil edilmiştir. Bulgulara göre, Instagram erişim engeli sonrasında öğrencilerin sosyal medya kullanım sürelerinde belirgin bir azalma görülmüş ve aynı zamanda bu erişim engeli özellikle bağımlılık düzeyi yüksek olan öğrencilerde ders çalışma süresinde, kitap okuma süresinde ve akademik motivasyonda artışa yol açmıştır (Gürsoy vd., 2024).

Tektaş ve Tektaş (2010) tarafından yapılan çalışmada, Selçuk Üniversitesi Meslek Yüksekokulu öğrencileri üzerinde zaman yönetimi becerileri ile akademik

başarı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya toplam 180 öğrenci katılmıştır. Veri toplama aracı olarak öğrencilerin zaman yönetimi becerilerini ölçen ölçek kullanılmış ve akademik başarı notları ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçları, öğrencilerin etkili zaman yönetimi becerilerine sahip olmalarının akademik başarıları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, öğrencilerin zamanı planlayabilme, önceliklendirebilme ve görevlerini düzenli bir şekilde yerine getirebilme yeteneklerinin akademik performansı artırmada kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Doğutekin (2015) tarafından yapılan çalışmada, İstanbul tekstil sektöründe görev yapan yöneticiler üzerinde zaman yönetimi becerileri ile yöneticilerin kişisel performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya toplam 150 yönetici katılmıştır. Veri toplama aracı olarak zaman yönetimi davranışlarını ölçen ölçek ve kişisel performans değerlendirme formu kullanılmıştır. Analiz sonuçları, etkili zaman yönetimi becerilerine sahip yöneticilerin kişisel performanslarının pozitif ve anlamlı bir şekilde yüksek olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, zaman yönetiminin sadece bireysel verimlilik açısından değil, yöneticilerin görevlerini etkin ve zamanında yerine getirme kapasitesi üzerinde de kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Orhan ve Abacı (2023) tarafından yapılan çalışmada, Spor Bilimleri Fakültesi öğrencileri üzerinde akıllı telefon bağımlılığı ile zaman yönetimi becerileri ve akademik başarı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmaya toplam 220 öğrenci katılmıştır. Veri toplama aracı olarak Akıllı Telefon Bağımlılığı Ölçeği, Zaman Yönetimi Ölçeği ve akademik başarı notları kullanılmıştır. Analiz sonuçları, akıllı telefon bağımlılığının öğrencilerin zaman yönetimi becerilerini olumsuz yönde etkilediğini ve bu durumun akademik başarı üzerinde negatif bir etkisi olduğunu göstermiştir. Bulgular, teknoloji bağımlılığının öğrencilerin görevlerini planlama ve zamanı etkin kullanma yeteneklerini zayıflatarak akademik performanslarını düşürebileceğini ortaya koymaktadır.

Üren (2025) tarafından yapılan çalışmada, Balıkesir Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencileri üzerinde akıllı telefon bağımlılığının zaman yönetimi becerileri ve akademik başarıları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmaya toplam 180 öğrenci katılmıştır. Veri toplama aracı olarak Akıllı Telefon Bağımlılığı Ölçeği, Zaman Yönetimi Ölçeği ve akademik başarı notları kullanılmıştır. Analiz sonuçları, akıllı telefon bağımlılığının öğrencilerin zaman yönetimi becerilerini olumsuz

etkilediğini ve bu durumun akademik başarılarını negatif yönde etkilediğini göstermiştir. Bulgular, yoğun akıllı telefon kullanımının öğrencilerin görev planlama ve zamanı etkin kullanma yeteneklerini zayıflatarak akademik performanslarını düşürebileceğini ortaya koymaktadır.

Javed ve diğerleri (2019) tarafından gerçekleştirilen uluslararası araştırmada, sosyal ağ sitesi (SNS) bağımlılığının hemşirelerin mesleki performansları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışma, belirli bir kurumda değil, 53 farklı ülkeden 461 hemşirenin çevrim içi olarak katıldığı geniş bir örneklem üzerinden yürütülmüştür. Araştırmada sosyal medya bağımlılığı, dikkat dağınıklığı ve öz-yönetim becerileri ölçülmüş; analizler sosyal medya bağımlılığının hemşirelerin iş performansını negatif yönde etkilediğini göstermiştir. Bulgulara göre, sosyal medya bağımlılığı arttıkça görev sırasında dikkat dağınıklığı yükselmekte, bu durum doğrudan performans düşüşüne yol açmaktadır. Çalışmanın farklı ülkelerden hemşirelerle gerçekleştirilmiş olması, sosyal medya bağımlılığının sağlık çalışanlarının performansı üzerinde evrensel bir sorun teşkil ettiğini göstermektedir.

Mukarromah ve Hakim (2023) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, Endonezya'daki State University of Malang bünyesinde öğrenim gören 417 lisans öğrencisi üzerinde sosyal medya bağımlılığı ile zaman yönetimi arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada öğrencilerin sosyal medya kullanım alışkanlıkları, bağımlılık düzeyleri ve zamanı planlama-örgütlenme becerileri ölçekler aracılığıyla değerlendirilmiştir. Analiz sonuçları, sosyal medya bağımlılığı arttıkça öğrencilerin zaman yönetimi becerilerinin belirgin biçimde zayıfladığını ortaya koymuştur. Araştırmada ayrıca zaman yönetimi becerilerinin, sosyal medya kullanımının kontrol edilememesi sonucu ortaya çıkan davranışsal sorunlarla yakından ilişkili olduğu belirtilmiştir. Bu bulgular, sosyal medya bağımlılığının yalnızca davranışsal bir problem değil, aynı zamanda bireylerin zamanı planlama, önceliklendirme ve görevlerini zamanında yerine getirme becerilerini de olumsuz etkileyen önemli bir faktör olduğunu göstermektedir.

Aeon ve Aguinis (2017) tarafından gerçekleştirilen kapsamlı meta-analiz çalışmasında, farklı sektörlerde çalışan bireylerde zaman yönetimi becerileri ile iş performansı arasındaki ilişki sistematik olarak incelenmiştir. Çeşitli ülkelerden elde edilen 158 bağımsız örneklemde oluşan veriler analiz edilmiş ve zaman yönetimi uygulamalarının çalışanların görev tamamlama hızını, iş kalitesini ve genel

verimlilik düzeyini anlamlı biçimde artırdığı bulunmuştur. Araştırmada, zamanı planlama, hedef belirleme, önceliklendirme ve dikkat yönetimi gibi becerilerin özellikle yoğun iş temposu olan mesleklerde performansı güçlendirdiği belirtilmiştir. Bulgular, zaman yönetiminin yalnızca bireyin kendi iş yükünü düzenleme aracı değil, aynı zamanda iş yaşamında başarıyı belirleyen temel bir yetkinlik olduğunu göstermektedir.



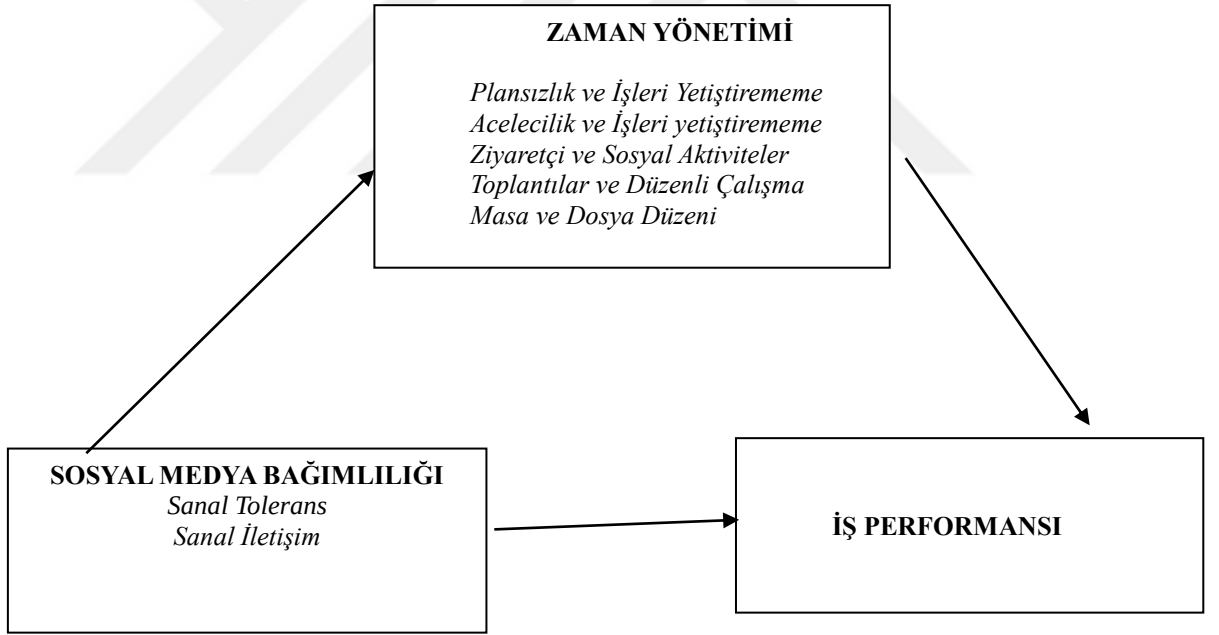
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılacaktır. Kesitsel tarama modeli çerçevesinde, İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan sağlık çalışanları ile online anket yöntemi ile veriler toplanacaktır. Sağlık çalışanlarında sosyal medya bağımlılığının performans üzerindeki etkisinde zaman yönetiminin aracılık rolü araştırılacaktır.

Araştırmanın bağımlı performans yönetimi, bağımsız değişkeni sosyal medya bağımlılığı ve aracı değişkeni ise zaman yönetimidir. Toplanan veriler istatistiksel yöntemlerle değerlendirilecektir. Bu model, değişkenler arasındaki ilişkileri ölçmeye ve neden-sonuç ilişkilerini analiz etmeye olanak sağlayacaktır. Araştırma Modeli Şekil 1’ de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

4.2. Araştırma Hipotezleri

H1: Sağlık çalışanlarında sosyal medya bağımlılığı iş performansını negatif yönde etkiler.

H2: Sağlık çalışanlarında sanal tolerans iş performansını negatif yönde etkiler.

- H3: Sağlık çalışanlarında sanal iletişim iş performansını pozitif yönde etkiler.
- H4: Sağlık çalışanlarında zaman yönetimi iş performansını negatif yönde etkiler.
- H5: Sağlık çalışanlarında plansızlık ve işleri yetiştirememe iş performansını negatif yönde etkiler.
- H6: Sağlık çalışanlarında acelecilik ve işleri yetiştirememe iş performansını negatif yönde etkiler.
- H7: Sağlık çalışanlarında ziyaretçiler ve sosyal aktiviteler iş performansını negatif yönde etkiler.
- H8: Sağlık çalışanlarında toplantılar ve düzenli çalışma iş performansını pozitif yönde etkiler.
- H9: Sağlık çalışanlarında masa ve dosya düzeni iş performansını pozitif yönde etkiler.
- H10: Sağlık çalışanlarında sosyal medya bağımlılığı ile iş performansı arasında negatif yönlü ilişki vardır.
- H11: Sağlık çalışanlarında sosyal medya bağımlılığı ile zaman yönetimi arasında negatif yönlü ilişki vardır.
- H12: Sağlık çalışanlarında zaman yönetimi ile iş performansı arasında negatif yönlü ilişki vardır.
- H13: Sağlık çalışanlarında zaman yönetimi, iş performansı ve sosyal medya bağımlılığında cinsiyet yönünden farklılıklar vardır.
- H14: Sağlık çalışanlarında zaman yönetimi, iş performansı ve sosyal medya bağımlılığında medeni durum yönünden farklılıklar vardır.
- H15: Sağlık çalışanlarında zaman yönetimi, iş performansı ve sosyal medya bağımlılığında yönetim görevi olup olmamakta farklılıklar vardır.
- H16: Sağlık çalışanlarında zaman yönetimi, iş performansı ve sosyal medya bağımlılığında yaş aralığı yönünden farklılıklar vardır.
- H17: Sağlık çalışanlarında zaman yönetimi, iş performansı ve sosyal medya bağımlılığında eğitim durumu yönünden farklılıklar vardır.

H18: Sağlık çalışanlarında zaman yönetimi, iş performansı ve sosyal medya bağımlılığında meslekte çalışma yılı yönünden farklılıklar vardır.

H19: Sağlık çalışanlarında zaman yönetimi, iş performansı ve sosyal medya bağımlılığında kurumda çalışma yılı yönünden farklılıklar vardır.

H20: Sağlık çalışanlarında sosyal medya bağımlılığı iş performansına etkisinde zaman yönetiminin aracılık rolü vardır.

4.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, günümüzün iletişim ve bilgi edinme teknolojisinde önemli yeri olan sosyal medya bağımlılığının iş performansı üzerine etkisinde zaman yönetiminin aracılık rolünü ortaya çıkaracaktır. Sağlık çalışanlarında sosyal medya bağımlılığının iş performansı üzerindeki etkilerini incelemeyi ve zaman yönetimi becerilerinin bu ilişkideki rolünü ortaya koymayı amaçlamaktadır.

4.4. Araştırmanın Önemi

Sağlık sektörü, yoğun iş temposu ve yüksek stres düzeyleriyle karakterizedir. Bu durum, çalışanların sosyal medyayı iletişim, bilgi edinme ve psikolojik rahatlama aracı olarak kullanmalarını artırmaktadır bu da onların zamanını etkilemekte bireysel ve örgütsel performansını azaltmaktadır. Konunun güncel olması ve bu konuda az çalışmanın olması araştırmanın önemini vurgulamaktadır.

4.5. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, İstanbul ili Avrupa Yakası'ndaki sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Anakütle 1200 kişi kabul edilerek, %5 güvenilirlik düzeyinde temsil edilecek 384 kişilik örneklem belirlenmiştir. Evren 10.000.000 ve üzerinde bir büyüklüğe sahipse örneklem %95 güven Aralığında 384 olması makul kabul edilebilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016). Anket çalışmasına toplam 401 sağlık çalışanı katılmıştır. Veri toplama süreci, katılımcılara çevrimiçi bir anket bağlantısı gönderilerek gerçekleştirilmiş; katılımcılar link aracılığıyla ankete erişmiş ve kendi ortamlarında, istedikleri zaman formu doldurmuşlardır.

4.6. Veri Toplama Araçları

Sağlık çalışanlarında sosyal medya bağımlılığının performans üzerindeki etkisinde zaman yönetiminin rolü adlı tez çalışmasının ölçekleri aşağıda

gösterilmiştir. Tez anketi 4 bölümden oluşmakta olup ilk bölüm demografik bilgilerden oluşmaktadır. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, yönetsel görevi olup olmadığı, kurumda çalışma yılı, meslekte çalışma yılı yer almaktadır.

İkinci bölümde İş Performansı Ölçeği yer almaktadır. Çalışma da Çalışkan ve Köroğlu (2022) tarafından geliştirilen iş performansı ölçeğinden yararlanılmıştır. Toplam 11 soru ve iki görev performansı ve bağlamsal performans olarak iki alt boyutu olan ölçek bu çalışmada 11 soruluk tek boyut olarak incelenmiştir.

Üçüncü bölümde Zaman Yönetimi Ölçeği kullanılmıştır. Bahçecik, Öztürk ve Şerbetçi Aktaş (2004) tarafından geliştirilmiştir. Yönetici hemşireler için zaman yönetimi ölçeği sağlık çalışanlarına uygulanmıştır. Toplam 33 sorudan oluşmaktadır ve 5 boyutta incelenmektedir. Bu boyutlar, plansızlık ve işleri yetiştirememe; 1,2,3,4,5,6 sorular, acelecilik ve işleri yetiştirememe; 7,8,9,10,11,12,13,14 sorular, ziyaretçi ve sosyal aktiviteler; 15,16,17,18,19 sorular, toplantılar ve düzenli çalışma; 20,21,22,23,24,25,26,27,28 sorular ve masa ve dosya düzeni; 29,30,31,32,33 soruları oluşturmaktadır. Olumlu sorular 5,6,13,14,15,17,19,23,25,26,27,28,31,32,33 sorulardır. Olumsuz sorular ise 1,2,3,4,7,8,9,10,11,12,16,18,20,21,22,24,29,30 sorulardan oluşmaktadır.

Dördüncü Bölümde Sosyal Medya Bağımlılığı Ölçeği – Yetişkin Formu kullanılmıştır. Cengiz Şahin ve Yağcı (2022) tarafından geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Toplam 20 sorudan ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. Sanal tolerans 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11 sorulardan oluşmaktadır. Sanal iletişim ise 12,13,14,15,16,17,18,19,20 sorulardan oluşmaktadır.

Tüm sorular 5'li likert olarak hazırlanmıştır. Toplanan veriler, normallik testi, güvenirlik ve geçerlilik anlamlılık, faktör analizi, betimleyici analizler, farklılık testleri, korelasyon, regresyon ve aracılık testleriyle analiz edilecektir. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya çıkarılacaktır. Bulgular değerlendirilecek, sonuç ve öneriler yazılacaktır.

Veri Analizi: Elde edilen veriler, SPSS veya benzeri bir istatistiksel analiz programı kullanılarak analiz edilecektir. Betimsel istatistikler ile verilerin genel dağılımı incelendikten sonra, korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenecektir. Regresyon analizi uygulanarak bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkileri test edilecektir. Ayrıca, ölçeklerin geçerlilik ve

güvenilirlik analizleri gerçekleştirilecektir. Demografik bilgilerle ölçekler karşılaştırılacak ve farklılıklar ortaya çıkartılacaktır.

4.7 Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, belirli bazı sınırlılıklar çerçevesinde yürütülmüştür. Öncelikle, araştırmanın örneklemini yalnızca İstanbul Avrupa yakasındaki sağlık kurum ve kuruluşlarında ikamet eden çalışanlara uygulanmıştır. Bu bağlamda sonuçlar, Türkiye genelindeki tüm sağlık çalışanlarına veya diğer sektörlere genellenemeyebilir.

İkinci olarak, araştırmada kullanılan veriler katılımcıların öznel beyanlarına göre değerlendirilmiştir. Düşüncesini tam olarak aktaramaması olası yanlışlık risklerini beraberinde getirebilir.

Üçüncü olarak, çalışma kesitsel (cross-sectional) bir araştırma tasarımına sahiptir. Bu nedenle değişkenler arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak ortaya konulabilse de nedensel sonuçlar hakkında kesin yargılara varılamaz.

Araştırmanın veri toplama süreci 04.09.2025-13.11.2025 tarihleri arasında belirli zaman aralığı ile sınırlıdır.

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin kültürel uyumu ve geçerliliği her ne kadar daha önce yapılmış çalışmalarda test edilmiş olsa da, İstanbul'daki sağlık sektörü çalışanlarının özgün çalışma koşulları bağlamında farklı etkiler gösterebilir.

4.8 Bulgular

Tablo 1. Katılımcıların cinsiyeti

Cinsiyet	Sıklık	Yüzde %	Geçerli %	Toplam %
Kadın	272	67,8	67,8	67,8
Erkek	129	32,2	32,2	100,0
Toplam	401	100,0	100,0	

Tablo 1'de katılımcıların cinsiyeti görülmektedir. Toplam 401 kişi katılmıştır. Bunların 129 tanesi (%32,2) erkek ve 272 tanesi (%67,8) kadındır.

Tablo 2. Katılımcıların medeni durumu

Medeni Durum	Sıklık	Yüzde %	Geçerli %	Toplam %
--------------	--------	---------	-----------	----------

Evli	249	62,1	62,1	62,1
Bekâr	152	37,9	37,9	100,0
Toplam	401	100,0	100,0	

Tablo 2’de katılımcıların medeni durumu görülmektedir. Bunların 249 tanesi (% 62,1) evli ve 152 tanesi (% 37,9) bekârdır.

Tablo 3. Katılımcıların yaş aralığı

Yaş Aralığı	Sıklık	Yüzde %	Geçerli %	Toplam %
25 altı	37	9,2	9,2	9,2
26-35	191	47,6	47,6	56,9
36-45	105	26,2	26,2	83,0
46-55	50	12,5	12,5	95,5
56+	18	4,5	4,5	100,0
Toplam	401	100,0	100,0	

Tablo 3’de katılımcıların yaş aralığı görülmektedir. En fazla 191 kişi (%47,6) ile 26-35 yaş aralığında çalışanlar bulunmaktadır. Bunu 105 kişi (%26,2) ile 36- 45 yaş, 50 kişi (% 12,5) ile 46-55 yaş, 37 kişi ile (%9,2) ile 25 yaş ve altı, 18 kişi (%3,6) ile 56+ yaş takip etmektedir.

Tablo 4. Katılımcıların eğitim durumu

Eğitim Durumu	Sıklık	Yüzde %	Geçerli %	Toplam %
Lise	62	15,5	15,5	15,5
Ön lisans	107	26,7	26,7	42,1
Lisans	159	39,7	39,7	81,8
Yüksek lisans	60	15,0	15,0	96,8
Doktora	13	3,2	3,2	100,0
Toplam	401	100,0	100,0	

Tablo 4’de katılımcıların eğitim durumları görülmektedir. En fazla 159 kişi (%39,7) ile lisans mezunu vardır. İkinci sırada 107 kişi (%26,7) ile ön lisans mezunu, üçüncü sırada 60 kişi (%15,0) ile yüksek lisans, dördüncü sırada 62 kişi ile (% 15,5) ile lise mezunu sıralanmaktadır. En az 13 kişi ile (%3,2) doktora mezunu bulunmaktadır.

Tablo 5. Katılımcıların meslekte çalışma yılları

Çalışma Yılı	Sıklık	Yüzde %	Geçerli %	Toplam %
1 yıldan az	26	6,5	6,5	6,5
1-5 yıl	99	24,7	24,7	31,2
6-10 yıl	88	21,9	21,9	53,1
11-15 yıl	82	20,4	20,4	73,6
16 yıl üstü	106	26,4	26,4	100,0
Total	401	100,0	100,0	

Tablo 5’de katılımcıların meslekte çalışma yılları görülmektedir. En fazla 106 kişi (%26,4) ile 16 yıl ve üzeri çalışan vardır. Bunu 99 kişi (%24,7) ile 1- 5 yıl arası çalışan takip etmektedir. En az 26 kişi (%6,5) 1 yıldan az ile 82 kişi (%20,4) 11- 15 yıl arası çalışan takip etmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların kurumda çalışma yılları

Çalışma Yılı	Sıklık	Yüzde %	Geçerli %	Toplam %
1 yıldan az	53	13,2	13,2	13,2
1-5 yıl	149	37,2	37,2	50,4
6-10 yıl	90	22,4	22,4	72,8
11-15 yıl	58	14,5	14,5	87,3
16 yıl üstü	51	12,7	12,7	100,0
Total	401	100,0	100,0	

Tablo 6’da katılımcıların kurumda çalışma yılları görülmektedir. En fazla 149 kişi (%37,2) ile 1-5 yıl arası çalışıyor. Bunu 90 kişi (%22,4) ile 6-10 yıl, 58 kişi (%14,5) 11-15 yıl arası çalışan takip etmektedir. En az 51 kişi (%12,7) 16 yıl ve üzeri ve 53 kişi (%13,2) 1 yıldan az takip etmektedir.

Tablo 7. Katılımcıların yönetsel görevi

Yönetsel Görevi	Sıklık	Yüzde %	Geçerli %	Toplam %
Evet	126	31,4	31,4	31,4
Hayır	275	68,6	68,6	100,0
Toplam	401	100,0	100,0	

Tablo 7’de katılımcıların yönetsel görev durumu görülmektedir. Bunların 126 tanesi (%31,4) yönetsel görevi bulunmaktadır. 275 kişi (%68,6) yönetsel görevi bulunmamaktadır.

Tablo 8. Bağımlı ve bağımsız değişkenlerin sayısı, ortalaması, standart hata, varyans, skewness (çarpıklık) , kurtosis (basıklık), aralık, minumum, maxsimum değerleri

	İŞ PERFORMANSI	ZAMAN YÖNETİMİ	SOSYAL MEDYA BAĞIMLILIĞI
N	401	401	401
Hata	0	0	0
Ortalama	4,1508	3,5529	2,3579
Std. Deviation	,73684	,65753	,67578
Variance	,543	,432	,457
Skewness(çarpıklık)	-2,193	-,179	,209
Std. Error of Skewness	,122	,122	,122
Kurtosis (basıklık)	2,925	-,991	-,336
Std. Error of Kurtosis	,243	,243	,243
Minimum	4,00	3,00	3,36
Maximum	1,00	1,77	1,00
	5,00	4,78	4,36

Tablo 8’de Bağımlı ve bağımsız değişkenlerin sayısı, ortalaması, standart hata, varyans, skewness (çarpıklık), kurtosis (basıklık), aralık, minumum, maxsimum değerleri görülmektedir. Toplam 401 çalışanından veriler toplanmıştır (n= 401). Evren 10.000.000 ve üzerinde bir büyüklüğe sahipse örneklemin %95 güven aralığının da 384 olması makul kabul edilebilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016).

İş performansı ölçeği ortalaması, 4,1508 zaman yönetimi ölçeği ortalaması 3,5529 ve sosyal medya bağımlılığı ölçeği ortalaması 2,3579 bulunmuştur. İş performansı ölçeği Skewnes (çarpıklık) -2,193 ve kurtosis (basıklık) -2,925 dir. Zaman yönetimi Skewnes (çarpıklık) -,179 ve kurtosis (basıklık) -,991 dir. Sosyal medya bağımlılığı ölçeği Skewnes (çarpıklık) ,209 ve kurtosis (basıklık) -,336’dır. Tabloda görüleceği üzere tüm ölçeklerin değeri (-3 ile +3) Aralığında olduğu için normal dağılım kabul edilmiştir (Kalaycı, 2010).

Tablo 9. Araştırma ölçekleri ve alt boyutlarının güvenilirlik analizi

Ölçek	Cronbach's Alpha	Madde
İş performansı Performans	,942	11
Zaman Yönetimi	,915	33
Plansızlık ve İşleri Yetiştirememe	,686	6
Acelecilik ve İşleri yetiştirememe	,754	8
Ziyaretçi ve Sosyal Aktiviteler	,798	5
Toplantılar ve Düzenli Çalışma	,866	9

Masa ve Dosya Düzeni	,768	5
Sosyal Medya bağımlılığı	,845	11
Sanal tolerans	,850	9
Sanal iletişim	,909	20
TOPLAM	.852	64

Tablo 9’da araştırma ölçekleri ve alt boyutlarının güvenirlik analizi görülmektedir. Güvenirlik analizi için Cronbach Alpha testinden yararlanılmıştır. İş performansı ölçeği toplam 11 soru ve tek boyutta incelenmiştir. Cronbach Alpha değeri= ,942 bulunmuştur. Zaman Yönetimi ölçeği toplam 33 soru ve 5 boyutta incelenmiştir ve Cronbach Alpha değeri= ,915 bulunmuştur. Plansızlık ve işleri yetiştirememe 6 sorudan oluşmaktadır ve Cronbach Alpha değeri= ,686 bulunmuştur. Acelecilik ve işleri yetiştirememe toplam 8 sorudan oluşmaktadır ve Cronbach Alpha değeri= ,754 bulunmuştur. Ziyaretçi ve sosyal aktiviteler toplam 5 sorudan oluşmaktadır ve Cronbach Alpha değeri= ,798 bulunmuştur. Toplantılar ve düzenli çalışma toplam 9 sorudan oluşmaktadır ve Cronbach Alpha değeri= ,866 bulunmuştur. Masa ve dosya düzeni toplam 5 sorudan oluşmaktadır ve Cronbach Alpha değeri= ,768 bulunmuştur. Toplam 64 sorudan oluşan üç ölçeğin toplam 64 sorusu vardır ve Cronbach Alpha değeri= ,852 olarak bulunmuştur. Ölçeği oluşturan alt boyutların aritmetik ortalamasından daha yüksek bir güvenirlik değeri çıkması, anketi oluşturan alt boyutların birbirleri ile uyumunu ve ölçeğin doğru bir şekilde tasarlandığının göstergesi olarak kabul edilebilmektedir (Büyüköztürk, 2007).

Tablo 10. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett’ın Küresellik Testi

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett’ın Küresellik Testi			
Sosyal medya bağımlılığı	Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçümü.		,926
	Bartlett’ın Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	3514,800
		Df	190
		Sig	,000
Zaman yönetimi	Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçümü.		,928
	Bartlett’ın Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	5820,918
		Df	528
		Sig	,000
Performans	Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçümü.		,993
	Bartlett’ın Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	3686,416
		Df	55
		Sig	,000

Tablo 10’da Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett’ın Küresellik Testi görülmektedir. Örneklerin yeterliliğini test eden Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

örneklem yeterlilik ölçümü ve değişkenler arası korelasyon seviyesini ölçmek için de Bartlett'in küresellik testidir.

Sosyal medya bağımlılığı, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ,926 ve sig ,000 bulunmuştur. İş performansı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ,993 ve sig ,000 ve zaman yönetimi ölçeği Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri, 928 ve sig,000 bulunmuştur.

KMO oranı 0 ile 1 arasında değer almaktadır. Örneklem yeterliliği için limit değer 0.7 dir. 1ve 0.90 arası mükemmel, 0.9 - 0.8 arası iyi, 0.8-0.9 arası orta, 0.70-0.60 arası vasat, 0.60-0.50 arası kötü ve 0.50 altı kabul edilemez (Kaiser, 1974). Ortak varyansın açıklama derecesi 200 üstü örneklemelerde 0,50'den büyük olması beklenmelidir (Field, 2009). Bu araştırmada da değerler oldukça yüksektir.

4.8.1 Ölçeklerin Faktör Analizi ile Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan 3 ölçeğin açıklayıcı faktör analizleri ile geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. KMO ve Bartlett'in küresellik testlerinden başarıyla geçen değişkenlerin ve ölçeklerin geçerliliğinin sınanması için keşifsel faktör analizi yapılmıştır. Her üç değişken için ayrı ayrı yapılmış ve aşağıdaki tablolarda detaylı bir şekilde gösterilmiştir.

4.8.2 Sosyal Medya Bağımlılığı Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Tezde, Cengiz Şahin ve Yağcı (2022) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış Sosyal Medya Bağımlılığı Ölçeği – Yetişkin Formu kullanılmıştır. Toplam 20 sorudan oluşmaktadır. Bana hiç uygun değil, bana uygun değil, kararsızım, bana uygun, bana çok uygun şeklinde 5 likert olarak hazırlanmıştır.

Tablo 11. Sosyal medya bağımlılığı ölçeği faktör analizi açıklanan varyans değeri

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklenen karelerin çıkarım Toplamları			Karesel Yüklemlerin Dönme Toplamları
	Toplam	% Varyans	Kümülatif	Toplam	% Varyans	Kümülatif	
2	1,721	8,607	47,324	1,721	8,607	47,324	2,323
4	1,061	5,305	58,750	1,061	5,305	58,750	1,092
3	,989	5,001	60,050				
4	,972	4,969	61,245				
5	,969	4,845	63,596				
6	,851	4,253	67,848				

7	,766	3,829	71,677				
8	,671	3,355	75,033				
9	,606	3,032	78,065				
10	,537	2,686	80,751				
11	,518	2,591	83,342				
12	,477	2,386	85,728				
13	,441	2,203	87,931				
14	,429	2,144	90,075				
15	,417	2,083	92,157				
16	,378	1,889	94,047				
17	,365	1,826	95,873				
18	,334	1,670	97,543				
19	,257	1,286	98,829				
20	,234	1,171	100,000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tablo 11’de sosyal medya bağımlılığı ölçeğinin faktör analizi görülmektedir. Cengiz Şahin ve Yağcı (2022) tarafından geçerlilik geliştirilen ölçek bu çalışmada da iki alt boyutta incelenmiş olup ve varyans %58,750 olarak bulunmuştur. Açıklanan varyans değeri 0,40 ile 0,60 arasında ise faktör analizi açısından uygunluğunu göstermektedir (Çokluk vd., 2014).

Tablo 12. Sosyal medya bağımlılığı ölçeği analizi madde yükleri

Bileşenler	Sanal Tolerans	Sanal iletişim
1	,560	
2	,762	
3	,582	
4	,586	
5	,531	
6	,531	
7	,696	
8	,535	
9	,601	
10	,513	
11	,841	
12		,509
13		,582
14		,500
15		,641
16		,563
17		,595

18		,647
19		,641
20		,532

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tablo 12’de sosyal medya bağımlılığı ölçeğinin faktör analizi görülmektedir. İki alt boyuta ayrılmıştır. İlk 11 madde sanal toleransı oluşturmaktadır. Madde yükleri, 513 - ,841 arasında yer almaktadır. 12. maddeden itibaren 20. maddeye kadar olan sanal iletişimi oluşturmaktadır. Madde yükleri ,509 -,647 arasında yer almaktadır. 5. ve 11. sorular ters kodlanmıştır.

Açıklanan varyans değeri 0,40 ile 0,60 arasında ise faktör analizi açısından uygunluğunu göstermektedir (Çokluk vd., 2014). Örneklem yeterliliği için limit değer 0.7 dir. 1 ve 0.90 arası mükemmel, 0,9-0,8 arası iyi, 0,8-0. 9 arası orta, 0.70-0.60 arası vasat, 0.60-0.50 arası kötü ve 0.50 altı kabul edilemez (Kaiser 1974). Ortak varyansın açıklama derecesi 200 üstü örneklemelerde 0,50’den büyük olması beklenmelidir (Field, 2009).

4.8.3. İş Performansı Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Çalışmada, Çalışkan ve Köroğlu (2022) tarafından geliştirilen iş performans ölçeği kullanılmıştır. Görev performansı ve bağlamsal performans olarak iki alt boyuta ayrılır. Toplam 11 sorudan oluşmaktadır. Tüm sorular, tamamen katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum ve tamamen katılıyorum olarak 5 likert olarak hazırlanmıştır.

Tablo 13. İş performans ölçeği faktör analizi açıklanan varyans değeri

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklenen karelerin çıkarım Topamları		
	Toplam	% Varyans	Kümülatif	Toplam	% Varyans	Kümülatif
1	7,177	65,246	65,246	7,177	65,246	65,246
2	,985	8,954	74,200			
3	,640	5,818	80,018			
4	,475	4,315	84,333			
5	,337	3,067	87,400			
6	,291	2,642	90,042			
7	,285	2,591	92,634			
8	,275	2,502	95,136			

9	,212	1,929	97,064			
10	,184	1,676	98,740			
11	,139	1,260	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tablo 13’de sosyal medya bağımlılığı ölçeğinin faktör analizi görülmektedir. Çalışmada Çalışkan ve Köroğlu (2022) tarafından geliştirilen iş performans ölçeği kullanılmıştır. Görev performansı ve bağlamsal performans olarak iki alt boyuta ayrılır fakat bu çalışmada iş performansı olarak tek boyutta incelenmiştir. Toplam 11 sorudan oluşmaktadır. Tüm sorular, tamamen katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum ve tamamen katılıyorum olarak 5 likert olarak hazırlanmıştır. Varyans % 65,246 olarak bulunmuştur. Açıklanan varyans değeri 0,40 ile 0,60 arasında ise faktör analizi açısından uygunluğunu göstermektedir (Çokluk vd., 2014).

Tablo 14. İş performansı ölçeği analizi madde yükleri

Bileşenler	İş Performansı
1	,649
2	,716
3	,735
4	,778
5	,727
6	,700
7	,757
8	,752
9	,642
10	,516
11	,504

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tablo 14’de iş performansı ölçeğinin faktör analizi madde yükleri görülmektedir. Çalışkan ve Köroğlu (2022) iki boyutta incelemesine rağmen bu çalışmada tek boyutta incelenmiştir. Madde yükleri ,504-,778 arasında yer alır. Açıklanan varyans değeri 0,40 ile 0,60 arasında ise faktör analizi açısından uygunluğunu göstermektedir (Çokluk vd., 2014). Örneklem yeterliliği için limit değer 0,7 dir. 1 ve 0.90 arası mükemmel, 0,9-0.8 arası iyi, 0.8-0.9 arası orta ,0.70-0.60 arası vasat, 0.60-0.50 arası kötü ve 0.50 altı kabul edilemez (Kaiser 1974).

Ortak varyansın açıklama derecesi 200 üstü örneklemelerde 0,50'den büyük olması beklenmelidir (Field, 2009).

4.8.4. Zaman Yönetimi Ölçeği Faktör Analizi ile Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Çalışmada Bahçecik, Öztürk ve Şerbetçi Aktaş (2004) tarafından geliştirilen ölçek sağlık çalışanlarına uygulanmıştır. Plansızlık ve işleri yetiştirememe, acelecilik ve işleri yetiştirememe, ziyaretçi ve sosyal aktiviteler, toplantılar ve düzenli çalışma, masa ve dosya düzeni olarak 33 soru ve 5 boyutta incelenmiştir.

Tablo 15. Zaman yönetimi ölçeği faktör analizi açıklanan varyans değeri

Bileşen	Başlangıç Özdeğerleri			Yüklenen karelerin çıkarım Topamları			Karesel Yüklemelerin Dönme Topamları
	Toplam	% Varyans	Kümülatif	Toplam	% Varyans	Kümülatif	
1	9,549	28,937	28,937	9,549	28,937	28,937	8,841
2	4,100	12,425	41,362	4,100	12,425	41,362	4,214
3	1,684	5,102	46,464	1,684	5,102	46,464	2,077
4	1,408	4,266	50,729	1,408	4,266	50,729	4,814
5	1,243	3,768	54,497	1,243	3,768	54,497	1,356
6	,990	3,165	57,662				
7	,935	2,834	60,496				
8	,865	2,620	63,116				
9	,823	2,495	65,612				
10	,794	2,406	68,017				
11	,707	2,143	70,160				
12	,683	2,070	72,230				
13	,660	1,999	74,229				
14	,645	1,955	76,184				
15	,616	1,868	78,052				
16	,573	1,737	79,789				
17	,562	1,703	81,492				
18	,556	1,684	83,176				
19	,549	1,662	84,838				
20	,488	1,477	86,315				
21	,466	1,413	87,728				
22	,445	1,350	89,078				
23	,416	1,260	90,338				
24	,397	1,204	91,542				

25	,381	1,154	92,696				
26	,366	1,108	93,804				
27	,354	1,073	94,877				
28	,348	1,056	95,933				
29	,307	,932	96,864				
30	,293	,888	97,752				
31	,275	,834	98,586				
32	,238	,720	99,306				
33	,229	,694	100,000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tablo 15’de zaman ölçeğinin faktör analizi görülmektedir. Toplam 33 maddeden ve 5 alt boyuttan oluşan ölçek bu araştırmada da 5 boyuta ayrılmıştır. Ölçeğinin varyans %54,497 olarak bulunmuştur. Açıklanan varyans değeri 0,40 ile 0,60 arasında ise faktör analizi açısından uygunluğunu göstermektedir (Çokluk vd., 2014).

Tablo 16. Zaman yönetimi madde yükleri

Bileşenler	Plansızlık ve İşleri Yetiştirememe	Acelecilik ve İşleri Yetiştirememe	Ziyaretçi ve Sosyal Aktiviteler	Toplantılar ve Düzenli Çalışma	Masa ve Masa Düzeni
1	,544				
2	,568				
3	,610				
4	,516				
5	,666				
6	,715				
7		,511			
8		,502			
9		,537			
10		,581			
11		,580			
12		,561			
13		,580			
14		,515			
15			,511		
16			,533		
17			,582		
18			,543		
19			,554		
20				,733	

21				,694	
22				,658	
23				,634	
24				,581	
25				,535	
26				,650	
27				,702	
28				,566	
29					,632
30					,701
31					,556
32					,688
33					,589

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tablo 16’da zaman yönetimi ölçeği analizi madde yükleri görülmektedir. Toplam 33 sorudan oluşmaktadır ve 5 boyutta incelenmektedir. Bu boyutlar plansızlık ve işleri yetiştirememe, 1,2,3,4,5,6 sorular; acelecilik ve işleri yetiştirememe 7,8,9,10,11,12,13,14 sorular; ziyaretçi ve sosyal aktiviteler 15,16,17,18,19 sorular; toplantılar ve düzenli çalışma, 20,21,22,23,24,25,26,27,28 sorular ve masa ve dosya düzeni 29,30,31,32,33 sorularını oluşturmaktadır. Olumlu sorular 5,6,13,14,15,17,19,23,25,26,27,28,31,32,33 sorulardır. Olumsuz sorular ise 1,2,3,4,7,8,9,10,11,12,16,18,20,21,22,24,29,30 sorulardan oluşmaktadır.

Soruların yükleri ,511 ile ,733 arasında yer almaktadır. Örneklem yeterliliği için limit değer 0,7’dir. 1 ve 0.90 arası mükemmel, 0.9-0.8 arası iyi, 0.8-0. 9 arası orta, 0.70-0.60 arası vasat, 0.60-0.50 arası kötü ve 0.50 altı kabul edilemez (Kaiser 1974). Ortak varyansın açıklama derecesi 200 üstü örneklemelerde 0,50’den büyük olması beklenmelidir (Field, 2009).

4.8.5. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi aralık ve rasyo düzeyinde ölçülmüş olan iki değişken arasında ilişki veya bağımlılık olup olmadığı var ise yönünü ve gücünü göstermek için kullanılan bir analiz çeşididir. Korelasyon aynı zamanda araştırmaların sebebini ortaya çıkarmada ön bilgi vermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014). Korelasyon analizinin temel varsayımları ise şunlardır; Örnekler birbirinden bağımsızdır, ölçümler birbirinden bağımsızdır, veriler en azından aralıklı ölçekle ölçülmüştür, değişkenler arasında doğrusal ilişki vardır ve örnek verileri normal dağılım

göstermektedir. Korelasyon analiziyle bir ilişkinin varlığı ilgileşim katsayısıyla bulunabilir. “r” ile gösterilen korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değerler almaktadır. Eksi (-) değerler değişkenler arasında negatif yönlü ters bir ilişkiyi anlatırken pozitif (+) değerler ise pozitif yani doğru orantılı bir ilişkiyi ortaya koymaktadırlar (Nakip, 2006; Kurtluk, 2019). Korelasyon katsayısının +1 olması iki değişken arasında tam bir pozitif doğrusal ilişki olduğunu yani x değeri 1 birim artarken y değerinin de bir birim arttığını belirtmektedir. Buna karşılık katsayı değerinin -1 olması ise iki değişken arasında tam bir negatif ilişki olduğunu yani x değeri 1 birim artarken y değerinin de bir birim azaldığını göstermektedir. Katsayının (r) sıfır olması durumunda ise iki değişken arasında açık, görülebilir herhangi bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Korelasyon katsayısı (r) sadece iki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve gücü hakkında bilgi vermektedir. Buna karşılık değişkenler arasındaki ilişkinin türü veya formülasyonu hakkında bilgi sağlamamaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014).

Açıklayıcı Faktör analizleri sonucunda ortaya çıkan değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesinde “Pearson Korelasyon Analizi” kullanılmaktadır. Bu analiz yorumları aşağıda gösterilmektedir (Gülbüz ve Şahin, 2017).

Tablo 17. Korelasyon tablosunun değerlendirilmesi

Kuvvetli (-)	Orta (-)	Zayıf (-)	Zayıf (+)	Orta (+)	Kuvvetli (+)
$-1 \leq r < -0,7$	$-0,7 \leq r < -0,3$	$-0,3 \leq r < 0$	$0 < r \leq 0,3$	$0,3 < r \leq 0,7$	$0,7 < r \leq +1$

Kaynak: Kurtluk, E. (2019). Özel Hastanelerde Büyüme ve Rekabet Stratejileri Uygulamaları: Ankara İli Örneği. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 90.

Korelasyon katsayıları için hesaplanan anlamlılık değerleri, korelasyon katsayısının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını göstermektedir. Anlamlı düzeyde bir korelasyon bulmak, bu değişkenler arasında güçlü bir ilişki olmasını gerektirmez. Korelasyon katsayılarının anlamlılığı, örneklem büyüklüğüne güçlü biçimde bağlı olduğu için, örneklem büyüklüğü fazla olan bir çalışmada çok zayıf bir korelasyon katsayısı dahi, istatistiksel olarak anlamlı yorumlanmaktadır. Korelasyon katsayısının mutlak değerinin büyüklüğüne göre değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyi yorumlanmalı, sonrasında ise istatistiksel anlamlılık düzeyinin yorumlanması gerekmektedir (Bursal 2019).

Tablo 18. Değişkenlerin korelasyon analizi

		İş performansı (1)	Plansızlık Ve İşleri Yetiştireme (2)	Acelecilik ve İşleri Yetiştireme (3)	Ziyaretçi Ve Sosyal Aktiviteler (4)	Toplantılar ve Düzenli Çalışma (5)	Masa ve Masa Düzeni (6)	Zaman Yönetimi (7)	Sanal Tolerans (8)	Sanal İletişim (9)	Sosyal Medya Bağımlılığı (10)
1	Pearson Correlation	1									
	Sig. (2-tailed)										
	N	401									
2	Pearson Correlation	,224**	1								
	Sig. (2-tailed)	,000									
	N	401	401								
3	Pearson Correlation	,130**	,494**	1							
	Sig. (2-tailed)	,009	,000								
	N	401	401	401							
4	Pearson Correlation	,011	,209**	,353**	1						
	Sig. (2-tailed)	,832	,000	,000							
	N	401	401	401	401						
5	Pearson Correlation	,053	,240**	,314**	,762**	1					
	Sig. (2-tailed)	,287	,000	,000	,000						
	N	401	401	401	401	401					
6	Pearson Correlation	,050	,208**	,360**	,727**	,792**	1				
	Sig. (2-tailed)	,316	,000	,000	,000	,000					
	N	401	401	401	401	401	401				
7	Pearson Correlation	,102*	,485**	,597**	,862**	,880**	,873**	1			
	Sig. (2-tailed)	,040	,000	,000	,000	,000	,000				

	N	401	401	401	401	401	401	401			
8	Pearson Correlation	,154*	-,419*	-,360**	-,176**	-,184*	-,168*	-,309*	1		
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,001	,000			
	N	401	401	401	401	401	401	401	401		
9	Pearson Correlation	-,112*	-,374*	-,351**	-,089	-,142*	-,131*	-,249*	,750**	1	
	Sig. (2-tailed)	,025	,000	,000	,075	,004	,009	,000	,000		
	N	401	401	401	401	401	401	401	401	401	
10	Pearson Correlation	-,142*	,424*	-,381**	-,142**	-,174*	-,160*	-,299*	,937**	,934**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,004	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	401	401	401	401	401	401	401	401	401	401

*. Korelasyon 0,05 düzeyinde (2 kuyruklu) anlamlıdır.

**. Korelasyon 0,01 düzeyinde (2 kuyruklu) anlamlıdır.

Tablo 18'de bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında korelasyon analizi görülmektedir.

İş performansı ile sosyal medya bağımlılığı arasında Pearson Correlation= -142 ve $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır. H10 Hipotez desteklenmiştir.

İş performansı ile zaman yönetimi arasında Pearson Correlation= 102 ve $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır. H12 Hipotez desteklenmiştir.

Sosyal medya bağımlılığı ile zaman yönetimi arasında Pearson Correlation= -299 ve $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır. H11 Hipotez desteklenmiştir.

İş performansı ile plansızlık ve işleri yetiştirememe arasında Pearson Correlation=224 ve $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

İş performansı ile acelecilik ve işleri yetiştirememe arasında Pearson Correlation=130 ve $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır. İş performansı ile ziyaretçi ve sosyal aktiviteler arasında $p > 0,05$ olduğu için herhangi bir ilişki yoktur.

İş performansı ile toplantı ve düzenli aktiviteler $p > 0,05$ olduğu için herhangi bir ilişki yoktur. İş performansı ile masa ve masa düzeni arasında $p > 0,05$ olduğu için herhangi bir ilişki yoktur.

İş performansı ile sanal tolerans arasında Pearson Correlation=154 ve $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır. İş performansı ile sanal iletişim arasında Pearson Correlation=-112 ve $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Zaman yönetimi ile sanal tolerans arasında Pearson Correlation=-309 ve $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Zaman yönetimi ile sanal iletişim arasında Pearson Correlation=-249 ve $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

4.8.6. Değişkenler Arası Regresyon Analizi

Değişkenlerin arasında bulunan etkileşimin analiz edilmesi, iki değişkenden birindeki olası değişimin diğerindeki değişim ile açıklanması sağlamak amacıyla kullanılan istatistiksel yöntem olarak regresyon analizi kullanılmaktadır. Bu yöntem özellikle değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisinin test edilebilmesinde sıkça kullanılmaktadır. Birden fazla bağımsız değişkenin geçerli ve açıklayıcı modeller ortaya çıkarılabileceğinden dolayı sıklıkla kullanılan istatistiksel analizlerden birisidir (Güriş ve Çağlayan, 2005). Regresyon analizinde;

R: Bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasında olan korelasyonu,

R²: Bağımlı değişkendeki değişimin bağımsız değişken tarafından ne kadarını açıkladığı,

F: Yapılan regresyon analizi sonucunun anlamlılığını ($p < 0,05$ den küçük olması),

β : Bağımsız değişkenin etkisi sabit kılınarak bağımlı değişken üzerindeki etkisinin test edilmesinde kullanılmaktadır (Kalaycı, 2010). Araştırmanın bu kısmında değişkenlerin arasındaki etkinin belirlenmesi için regresyon analizi yapılacaktır.

Tablo 19. Sağlık çalışanlarında sosyal medya bağımlılığının ve zaman yönetiminin iş performansına etkisi regresyon analizi

MODEL 1	Karelerin Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.
Regresyon	13,040	7	1,863	3,586	,001 ^b
Sapma	204,135	393	,519		
Toplam	217,175	400			
Model	R	R kare	Ayarlanmış R Karesi	Tahminin Standart Hatası	
1	,245 ^a	,060	,043	,72071	
Model	Standartlaştırılmış Beta	Std. Hata	Standartlaştırılmış Beta	t	Sig
(Constant)	3,288	,401		8,191	,000
Plansızlık ve İşleri Yetiştirememe	,221	,070	,189	3,179	,002
Acelecilik ve İşleri Yetiştirememe	,034	,071	,029	,481	,631
Ziyaretçi Ve Sosyal Aktiviteler	-,085	,060	-,114	-1,412	,159
Toplantılar Ve Düzenli Çalışma	,032	,067	,043	,481	,631
Masa ve Masa Düzeni	,028	,062	,038	,443	,658
Sanal iletişim	,164	,143	,159	1,151	,251
Sosyal medya bağılılığı	-,221	,155	-,203	-1,430	,154
Zaman Yönetimi	,068	,058	,061	1,165	,245
Sanal Tolerans	-,137	,052	-,135	-2,604	,010
a. Bağımlı Değişken: İş performansı					
b. Bağımsız Değişken: Sosyal medya bağılılığıSanal tolerans, Sanal iletişim Zaman yönetimi, Plansızlık Ve İşleri Yetiştirememe, Acelecilik ve İşleri Yetiştirememe, Ziyaretçi Ve Sosyal Aktiviteler, Toplantılar Ve Düzenli Çalışma, Masa ve Masa Düzeni					

Tablo 19’da sağlık çalışanlarında sosyal medya bağımlılığının ve zaman yönetiminin iş performansına etkisi regresyon analizi görülmektedir.

Sosyal medya bağılılığı iş performansını $p>0,05$ olduğu için etkilememektedir. H1 hipotezi desteklenmemiştir.

Sanal iletişim iş performansını $p>0,05$ olduğu için etkilememektedir. H3 hipotezi desteklenmemiştir.

Sağlık çalışanlarında sanal tolerans ($F=3,586$; $t=-2,604$; $Beta=-1354$; $p=0,010$) negatif yönlü anlamlı bir etki görülmektedir. H2 hipotezi desteklenmemiştir.

Zaman yönetimi iş performansını $p>0,05$ olduğu için etkilememektedir. H4 hipotezi desteklenmemiştir. Sağlık çalışanlarında plansızlık ve işleri yetiştirememe ($F=3,586$; $t=3,179$; $Beta=189$; $p=0,002$) pozitif yönlü anlamlı bir etki görülmektedir. H5 hipotezi desteklenmemiştir.

Acelecilik ve işleri yetiştirememe iş performansını $p>0,05$ olduğu için etkilememektedir. H6 hipotezi desteklenmemiştir.

Ziyaretçi ve sosyal aktiviteler iş performansını $p>0,05$ olduğu için etkilememektedir. H7 hipotezi desteklenmemiştir.

Toplantılar ve düzenli çalışma iş performansını $p>0,05$ olduğu için etkilememektedir. H8 hipotezi desteklenmemiştir.

Masa ve masa düzeni iş performansını $p>0,05$ olduğu için etkilememektedir. H9 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 20. Aracılık testi

	Standartlaştırılmamış Beta	Standart hata	Standartlaştırılmış Beta	T Değeri	Sigma
Sosyal Medya Bağlılığı → İş Performansı	-,155	,054	-,142	-2,872	,004
Zaman yönetimi → İş performansı	,115	,056	,102	2,056	,040
Sosyal Medya Bağlılığı + Zaman Yönetimi → İş Performansı	,074	,058	,066	1,268	,206
	-,134	,057	-,123	-2,364	,019
Sosyal Medya Bağımlılığı → Zaman Yönetimi	-,307	,049	-,299	-6,248	,000

Tablo 20’de aracılık etkisi görülmektedir. Baron ve Kenny yaklaşımına göre aracılık etkisini belirlemek için 3 koşulun sağlanması gerekir.

1. Koşul: $X \rightarrow Y$ (Sosyal Medya Bağlılığı → İş Performansı) İlişki anlamlı olmalı. $Beta=-0,155$; $p=0,004$ (anlamlı). Sosyal medya bağlılığı iş performansını negatif yönde etkilemektedir.

2. Koşul: $X \rightarrow M$ (Sosyal Medya Bağımlılığı $\rightarrow$ Zaman Yönetimi) Aracı değişken (Zaman yönetimi) X 'ten anlamlı şekilde etkilenmeli. $Beta=-0,307$; $p=0,000$ (anlamlı). Sosyal medya bağımlılığı zaman yönetimini negatif etkilemektedir.

3. Koşul: $M \rightarrow Y$ (Zaman Yönetimi $\rightarrow$ İş Performansı) Aracı değişkenin Y üzerinde etkisi olmalı. $Beta=0,115$; $p=0,040$ (anlamlı). Zaman yönetimi iş performansını artırmaktadır.

4. Koşul: $X + M$ birlikte modele girince X 'in etkisi azalmalı. X (Sosyal medya bağımlılığı) $\rightarrow Y$: $Beta=-0,134$; $p=0,019$ (hâlâ anlamlı, ancak etkisi azalmış) M (Zaman yönetimi) $\rightarrow Y$: $Beta=0,074$; $p=0,206$ (artık anlamlı değil).

Zaman Yönetimi, sosyal medya bağımlılığı ile iş performansı arasındaki ilişkide kısmi aracıdır. X 'in etkisi modele M girince azalmış ($-0,155 \rightarrow -0,134$). X hâlâ anlamlı kaldığı için tam aracılık değil, kısmi aracılık (partial mediation) söz konusudur.

Sağlık çalışanlarında sosyal medya bağımlılığının iş performansına etkisinde zaman yönetiminin aracılık rolü vardır. $H20$ hipotezi desteklenmiştir.

4.8.7. İki Bağımsız Grup Arasında Ortalamaların Karşılaştırılması

Sağlık çalışanlarının sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının cinsiyet açısından, medeni durum açısından ve yönetim görevi olup olmadığına göre aralarında fark olup olmadığını araştırmak için iki bağımsız grup arasında ortalamaların karşılaştırılması için t testi yapılmıştır.

4.8.8. Cinsiyete Göre Sosyal Medya Bağımlılığı, İş Performansı ve Zaman Yönetimi Ölçeklerinin Ortalamalarının Karşılaştırılması

Kadın ve erkekler arasında fark olup olmadığını araştırmak için t testinden yararlanılmıştır.

Tablo 21. Cinsiyete göre sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması

Ölçek	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Sapma Ortalaması
Sosyal medya bağımlılığı	Kadın	272	2,3497	,63407	,03845
	Erkek	129	2,3751	,75858	,06679
Zaman yönetimi	Kadın	272	3,5742	,65671	,03982

	Erkek	129	3,5079	,65955	,05807
İş performansı	Kadın	272	4,1835	,67889	,04116
	Erkek	129	4,0817	,84488	,07439

Tablo 21’ de cinsiyete göre sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması görülmektedir. 129 kişi erkek, 272 kişi kadındır.

Sosyal medya bağımlılığı kadınlar için ortalama=2,3497 std sapma=,63407 ve std. sapma ortalaması ,03845’tir. Sosyal medya bağımlılığı erkekler için ortalama=2,3751 std sapma=,75858 ve std. sapma ortalaması ,06679’dur.

Zaman yönetimi kadınlar için ortalama=3,5742 std sapma=,65671 ve std. sapma ortalaması ,03982’dir. Zaman yönetimi erkekler için ortalama=3,5079 std sapma=,65955 ve std. sapma ortalaması ,05807’dir.

İş performansı kadınlar için, ortalama=4,1835 Std Sapma=,67889 ve std. sapma ortalaması ,04116’dır. İş performansı erkekler için, ortalama=4,0817 std sapma=,84488 ve std. sapma ortalaması ,07439’dur.

Tablo 22. Cinsiyete göre sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması T Testi

		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi				Eşit Ortalamalar için t-testi			% 95 güven aralığı farkın	
		F	Sig	T	Df	Sig. (2-tailed)	Fark Ortalaması	Std hata ort	alt	üst
Sosyal medya bağımlılığı	Eşit varyans	6,091	,014	-,351	399	,726	-,02540	,07232	-,16758	,11678
	Eşit olmayan varyans			-,330	215,695	,742	-,02540	,07706	-,17729	,12650
Zaman yönetimi	Eşit varyans	,004	,951	,943	399	,346	,06629	,07030	-,07192	,20450
	Eşit olmayan varyans			,941	250,507	,347	,06629	,07041	-,07238	,20496
İş performansı	Eşit varyans	2,905	,089	1,293	399	,197	,10174	,07871	-,05299	,25647

	Eşit olmayan varyans			1,197	209,131	,233	,10174	,08502	-,06586	,26934
--	----------------------	--	--	-------	---------	------	--------	--------	---------	--------

Tablo 22’ de cinsiyete göre sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması t testi sonuçları görülmektedir.

Sosyal Medya Bağımlılığı – Grup Karşılaştırması Levene Testi (Varyans Eşitliği) $F=6,091$; $p=0,014 \rightarrow p<0,05 \rightarrow$ varyanslar eşit değildir.

T-Testi=(Eşit olmayan varyanslar için) $t=-0,330$; $df=215,695$; $p=0,742$ (anlamlı değil), ortalama farkı= $-0,02540$ %95 GA: $-0,17729$ ile $0,12650$ (0 aralıkta $\rightarrow$ anlam yok). Kadın ve erkek arasında sosyal medya bağımlılığı açısından anlamlı bir fark yoktur.

Zaman Yönetimi – Grup Karşılaştırması Levene Testi $p=0,951 \rightarrow p>0,05 \rightarrow$ varyanslar eşittir.

T-Testi $t=0,943$; $df=399$; $p=0,346$ (anlamlı değil) Ortalama farkı= $0,06629$; %95 GA: $-0,07192$ ile $0,20450$. Kadın ve erkek arasında zaman yönetimi açısından anlamlı bir fark yoktur.

İş Performansı – Grup Karşılaştırması Levene Testi $p=0,089 \rightarrow p>0,05 \rightarrow$ varyanslar eşittir.

T-Testi $t=1,293$; $df=399$; $p=0,197$ (anlamlı değil); ortalama farkı= $0,10174$; %95 GA: $-0,05299$ ile $0,25647$. Kadın ve erkek arasında sosyal iş performansı açısından anlamlı bir fark yoktur.

H13 hipotezi desteklenmemiştir.

Medeni duruma göre sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması yapılmıştır. Kadın ve erkekler arasında fark olup olmadığını araştırmak için t testinden yararlanılmıştır.

Tablo 23. Medeni duruma göre sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması

Ölçek	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Sapma Ortalaması
Sosyal medya bağımlılığı	Evli	249	2,3199	,68470	,04339
	Bekâr	152	2,4201	,65840	,05340

Zaman yönetimi	Evli	249	3,5552	,67921	,04304
	Bekâr	152	3,5492	,62256	,05050
İş performansı	Evli	249	4,1778	,73144	,04635
	Bekâr	152	4,1065	,74591	,06050

Tablo 23'te medeni duruma göre sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması görülmektedir. 249 kişi evli, 152 kişi bekârdır.

Sosyal medya bağımlılığı evliler için ortalama=2,3199 std sapma=,68470 ve std. sapma ortalaması ,04339'dur. Sosyal medya bağımlılığı bekârlar için ortalama=2,4201 std sapma=,65840 ve std. sapma ortalaması ,05340'tır.

Zaman yönetimi evliler için ortalama=3,5552 std sapma=,67921 ve std. sapma ortalaması ,04304'tür. Zaman yönetimi bekârlar için ortalama=3,5492 std sapma=,62256 ve std. sapma ortalaması ,05050'dir.

İş performansı evliler için ortalama=4,1778 std sapma=,73144 ve std. sapma ortalaması ,04635'tir. İş performansı bekârlar için ortalama=4,1065 std sapma=,74591 ve std. sapma ortalaması ,06050'dir.

Tablo 24. Medeni duruma göre sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması T Testi

		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi				Eşit ortalamalar için t-testi			% 95 güven aralığı farkı	
		F	Sig	T	df	Sig. (2-tailed)	Fark Ortalaması	Std hata ort	alt	üst
Sosyal medyabağımlılığı	Eşit varyans	,474	,492	-1,442	399	,150	-,10018	,06947	-,23675	,03638
	Eşit olmayan varyans			-1,456	328,906	,146	-,10018	,06881	-,23554	,03518
Zaman yönetimi	Eşit varyans	2,870	,091	,088	399	,930	,00594	,06776	-,12728	,13917
	Eşit olmayan varyans			,090	340,651	,929	,00594	,06635	-,12457	,13646
İş performansı	Eşit varyans	,003	,959	,941	399	,348	,07134	,07586	-,07778	,22047

	Eşit olmayan varyans			,936	314,353	,350	,07134	,07622	-,07862	,22130
--	----------------------	--	--	------	---------	------	--------	--------	---------	--------

Tablo 24. Medeni duruma göre sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması t testi sonuçları görülmektedir.

Sosyal Medya Bağımlılığı – Grup Karşılaştırması Levene Testi (Varyans Eşitliği) $F=0,474$; $p=0,492 \rightarrow p>0,0$ varyanslar eşittir. T-Testi (Equal variances assumed) $t=-1,442$; $df=399$; $p=0,150$; Ortalama farkı= $0,10018$; %95 GA: $[-0,23675; 0,03638]$ evli ve bekar arasında sosyal medya bağımlılığı açısından anlamlı bir fark yoktur.

Zaman Yönetimi – Grup Karşılaştırması Levene Testi (Varyans Eşitliği) $F = 2,870$; $p=0,091 \rightarrow p>0,05$ t-Testi $t=0,088$; $df=399$; $p=0,930$; Ortalama farkı= $0,00594$; %95 GA: $[-0,12728; 0,13917]$ evli ve bekar arasında zaman yönetimi açısından anlamlı bir fark yoktur.

İş Performansı – Grup Karşılaştırması Levene Testi $F=0,003$; $p=0,959 \rightarrow$ varyanslar eşittir.

T-Testi $t=0,941$; $df=399$; $p=0,348$; Ortalama farkı= $0,07134$; %95 GA: $[-0,07778; 0,22047]$ evli ve bekar iş performansı açısından anlamlı bir fark yoktur.

H14 hipotezi desteklenmemiştir.

4.8.9. Yönetmel Göreve Göre Sosyal Medya Bağımlılığı, İş Performansı ve Zaman Yönetimi Ölçeklerinin Ortalamalarının Karşılaştırılması

Yönetmel göreve göre arasında fark olup olmadığını araştırmak için t testinden yararlanılmıştır.

Tablo 25. Yönetmel göreve göre sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması

Ölçek	Yönetmel Görev	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Sapma Ortalaması
Sosyal medya bağımlılığı	Evet	126	2,3103	,71278	,06350
	Hayır	275	2,3797	,65832	,03970
Zaman yönetimi	Evet	126	3,5578	,69016	,06148
	Hayır	275	3,5507	,64331	,03879
İş performansı	Evet	126	4,1190	,95384	,08497
	Hayır	275	4,1653	,61390	,03702

Tablo 25’de yönetsel göreve göre sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması görülmektedir. 126 kişi yönetsel görevde, 275 yönetsel görevi yoktur.

Sosyal medya bağımlılığı yönetsel görevi olanlar için ortalama=2,3103 std sapma=,71278 ve std. sapma ortalaması ,06350’dir. Sosyal medya bağımlılığı yönetsel görevi olmayanlar için ortalama=2,3797 std sapma=,65832 ve std. sapma ortalaması ,03970’dir.

Zaman yönetimi yönetsel görevi olanlar için ortalama=3,5578 std sapma=,69016 ve std. sapma ortalaması ,06148’dir. Zaman yönetimi yönetsel görevi olmayanlar için ortalama=3,5507 std sapma=,64331 ve std. sapma ortalaması ,03879’dir.

İş performansı yönetsel görevi olanlar için ortalama=4,1190 std sapma=,95384 ve std. sapma ortalaması ,08497’dir.

İş performansı yönetsel görevi olmayanlar için ortalama=4,1653 std sapma=,61390 ve std. sapma ortalaması ,03702’dir.

Tablo 26. Yönetsel göreve göre sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması T Testi

		Levene'nin Varyans Eşitliği Testi				Eşit Ortalamalar için t-testi			% 95 güven aralığı farkın	
		F	Sig	T	df	Sig. (2-tailed)	Fark Ortalaması	Std hata ort	alt	üst
Sosyal medya bağımlılığı	Eşit varyans	2,030	,155	-,954	399	,341	-,06934	,07271	-,21228	,07359
	Eşit olmayan varyans			-,926	226,051	,355	-,06934	,07489	-,21691	,07822
Zaman yönetimi	Eşit varyans	3,093	,079	,100	399	,920	,00710	,07082	-,13213	,14633
	Eşit olmayan varyans			,098	227,858	,922	,00710	,07270	-,13615	,15035
İş performansı	Eşit varyans	11,253	,001	-,583	399	,560	-,04624	,07933	-,20220	,10972

	Eşit olmayan varyans			-,499	174,090	,618	-,04624	,09269	-,22918	,13670
--	----------------------	--	--	-------	---------	------	---------	--------	---------	--------

Tablo 26’da yönetsel göreve göre sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması t testi görülmektedir.

Sosyal medya bağımlılığı Levene Testi $F=2,030$; $p=0,155 \rightarrow p>0,05$

T-Testi (Equal variances assumed) $t=-0,954$; $df=399$; $p=0,341$; ortalama farkı = $-0,06934$ %95 güven aralığı: $[-0,21228; 0,07359]$ (0 aralıkta $\rightarrow$ fark yok)

Yönetsel göreve göre sosyal medya bağımlılığı açısından anlamlı bir fark yoktur.

Zaman Yönetimi – Grup Karşılaştırması Levene Testi (Varyans Eşitliği)

$F=3,093$; $p=0,079 \rightarrow p>0,05$ varyanslar eşittir.

T-Testi $t=0,100$; $df=399$; $p=0,920$; ortalama farkı= $0,00710$; %95 GA: $[-0,13213; 0,14633]$ yönetsel göreve göre zaman yönetimi açısından da gruplar arasında hiçbir anlamlı fark yoktur.

İş Performansı Levene Testi $F=11,253$; $p=0,001 \rightarrow p<0,05$ varyanslar eşit değildir.

T-Testi (Equal variances not assumed) $t=-0,499$; $df=174,090$; $p=0,618$; ortalama farkı= $-0,04624$; %95 GA: $[-0,22918; 0,13670]$ yönetsel göreve göre iş performansı açısından da gruplar arasında hiçbir anlamlı fark yoktur.

H15 hipotezi desteklenmemiştir.

4.8.10. Bağımsız İki Deney Gruplarının Karşılaştırılması

Araştırma ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması için tek yönlü Anova testinden yararlanılmıştır.

Yaş aralığı ile araştırma ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması için tek yönlü Anova testinden yararlanılmıştır.

Tablo 27. Yaş aralığı ile sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması ANOVA

		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kareler	F	Sig
Sosyal medya bağımlılığı	Gruplar	2,778	4	,694	1,283	,276
	Grup İçi	214,397	396	,541		
	Toplam	217,175	400			

Zaman yönetimi	Gruplar	1,977	4	,494	1,145	,335
	Grup İçi	170,960	396	,432		
	Toplam	172,938	400			
İş performansı	Gruplar	5,386	4	1,346	3,008	,018
	Grup İçi	177,284	396	,448		
	Toplam	182,670	400			

Tablo 27’de yaş aralığı ile değişkenler arasında ANOVA Testi görülmektedir.

Sosyal medya bağımlılığı – ANOVA Sonucu $p=0,276 \rightarrow p>0,05$ yaş grupları arasında sosyal medya bağımlılığı düzeyi açısından anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.

Zaman yönetimi – ANOVA sonucu $p=0,335 \rightarrow p>0,05$ yaş grupları arasında sosyal medya bağımlılığı düzeyi açısından anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.

İş performansı – ANOVA sonucu $p=0,018 \rightarrow p<0,05$ yaş grupları arasında sosyal medya bağımlılığı düzeyi açısından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Tablo 28. Yaş aralığı ile sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması Post Hoc TUKEY Testi

Post-Hoc analizi			Ortalama Fark	Sh	Sig	% 95 güven	
						alt	üst
İş performansı	25-29	30-34	-,24248	,13216	,355	-,6047	,1197
		35-39	-,10004	,14067	,954	-,4855	,2855
		40-45	-,21484	,15956	,662	-,6521	,2224
		45-49	-,09787	,21145	,991	-,6773	,4816
		50 +	,24248	,13216	,355	-,1197	,6047
	30-34	25-29	,14245	,08939	,502	-,1025	,3874
		35-39	,02764	,11689	,999	-,2927	,3480
		40-45	,14461	,18142	,931	-,3525	,6418
		45-49	,10004	,14067	,954	-,2855	,4855
		50 +	-,14245	,08939	,502	-,3874	,1025
	35-39	25-29	-,11481	,12643	,894	-,4613	,2317
		30-34	,00216	,18771	1,000	-,5122	,5166
		40-45	,21484	,15956	,662	-,2224	,6521
		45-49	-,02764	,11689	,999	-,3480	,2927
		50 +	,11481	,12643	,894	-,2317	,4613
	40-45	25-29	,11697	,20225	,978	-,4373	,6712
		30-34	,09787	,21145	,991	-,4816	,6773
		35-39	-,14461	,18142	,931	-,6418	,3525
		45-49	-,00216	,18771	1,000	-,5166	,5122

	45-49	50 +	-,11697	,20225	,978	-,6712	,4373
		25-29	-,05926	,11802	,987	-,3827	,2642
		30-34	,04253	,12562	,997	-,3017	,3868
		35-39	-,18785	,14249	,680	-,5783	,2026
		40-45	,00673	,18882	1,000	-,5107	,5242
		50+	,05926	,11802	,987	-,2642	,3827
	50 +	25-29	,10179	,07982	,707	-,1170	,3205
		30-34	-,12858	,10438	,733	-,4146	,1575
		35-39	,06599	,16200	,994	-,3780	,5099
		40-45	-,04253	,12562	,997	-,3868	,3017
		45-49	-,10179	,07982	,707	-,3205	,1170
Zaman yönetimi	25-29	30-34	-,23037	,11290	,249	-,5398	,0790
		35-39	-,03580	,16762	1,000	-,4951	,4235
		40-45	,18785	,14249	,680	-,2026	,5783
		45-49	,12858	,10438	,733	-,1575	,4146
		50 +	,23037	,11290	,249	-,0790	,5398
	30-34	25-29	,19458	,18061	,818	-,3004	,6895
		35-39	-,00673	,18882	1,000	-,5242	,5107
		40-45	-,06599	,16200	,994	-,5099	,3780
		45-49	,03580	,16762	1,000	-,4235	,4951
		50 +	-,19458	,18061	,818	-,6895	,3004
	35-39	25-29	,02202	,12018	1,000	-,3073	,3514
		30-34	,17106	,12792	,668	-,1795	,5216
		40-45	,35177	,14510	,111	-,0459	,7494
		45-49	,20030	,19228	,836	-,3266	,7272
		50 +	-,02202	,12018	1,000	-,3514	,3073
	40-45	25-29	,14905	,08129	,356	-,0737	,3718
		30-34	,32975*	,10629	,017	,0385	,6210
		35-39	,17828	,16497	,816	-,2738	,6304
		45-49	-,17106	,12792	,668	-,5216	,1795
		50 +	-,14905	,08129	,356	-,3718	,0737
	45-49	25-29	,18071	,11497	,516	-,1343	,4958
		30-34	,02924	,17069	1,000	-,4385	,4970
		35-39	-,35177	,14510	,111	-,7494	,0459
		40-45	-,32975*	,10629	,017	-,6210	-,0385
		50+	-,18071	,11497	,516	-,4958	,1343
	50+	25-29	-,15147	,18392	,923	-,6555	,3525
		30-34	-,20030	,19228	,836	-,7272	,3266
		35-39	-,17828	,16497	,816	-,6304	,2738
		40-45	-,02924	,17069	1,000	-,4970	,4385
		45-49	,15147	,18392	,923	-,3525	,6555
		30-34	-,24248	,13216	,355	-,6047	,1197

Sosyal medya bağımlılığı	25-29	35-39	-,10004	,14067	,954	-,4855	,2855
		40-45	-,21484	,15956	,662	-,6521	,2224
		45-49	-,09787	,21145	,991	-,6773	,4816
		50 +	,24248	,13216	,355	-,1197	,6047
	30-34	25-29	,14245	,08939	,502	-,1025	,3874
		35-39	,02764	,11689	,999	-,2927	,3480
		40-45	,14461	,18142	,931	-,3525	,6418
		45-49	,10004	,14067	,954	-,2855	,4855
		50 +	-,14245	,08939	,502	-,3874	,1025
	35-39	25-29	-,11481	,12643	,894	-,4613	,2317
		30-34	,00216	,18771	1,000	-,5122	,5166
		40-45	,21484	,15956	,662	-,2224	,6521
		45-49	-,02764	,11689	,999	-,3480	,2927
		50 +	,11481	,12643	,894	-,2317	,4613
	40-45	25-29	,11697	,20225	,978	-,4373	,6712
		30-34	,09787	,21145	,991	-,4816	,6773
		35-39	-,14461	,18142	,931	-,6418	,3525
		45-49	-,00216	,18771	1,000	-,5166	,5122
		50 +	-,11697	,20225	,978	-,6712	,4373
	45-49	25-29	-,05926	,11802	,987	-,3827	,2642
		30-34	,04253	,12562	,997	-,3017	,3868
		35-39	-,18785	,14249	,680	-,5783	,2026
		40-45	,00673	,18882	1,000	-,5107	,5242
		50+	,05926	,11802	,987	-,2642	,3827
	50 +	25-29	,10179	,07982	,707	-,1170	,3205
		30-34	-,12858	,10438	,733	-,4146	,1575
		35-39	,06599	,16200	,994	-,3780	,5099
		40-45	-,04253	,12562	,997	-,3868	,3017
		45-49	-,10179	,07982	,707	-,3205	,1170

* Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 28’de yaş aralığı ile sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması Post Hoc TUKEY testi görülmektedir.

İş Performansı – Post Hoc Analizi: Tüm yaş grupları arasında sig. değerleri > 0,05 yaş grupları arasında iş performansı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

Zaman yönetimi – Post Hoc Analizi: Burada yalnızca bir karşılaştırma anlamlıdır: 40–45 yaşı ile 30–34 yaşı arasında anlamlı fark vardır. Ortalama fark:

+0,32975; Sig.: 0,017 40–45 yaş grubu, 30–34 yaş grubuna göre anlamlı şekilde daha yüksek zaman yönetimi puanına sahiptir. Diğer yaş gruplarında sig.>0,05 olduğu için anlamlı fark yoktur.

Sosyal medya bağımlılığı – Post Hoc Analizi: Tüm yaş gruplarında sig.>0,005 yaş grupları arasında sosyal medya bağımlılığı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

H16 hipotezi kısmi olarak desteklenmiştir.

Tablo 29. Eğitim ile sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması ANOVA

		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kareler	F	Sig
Sosyal medya bağımlılığı	Gruplar	2,090	4	,522	1,146	,335
	Grup İçi	180,580	396	,456		
	Toplam	182,670	400			
Zaman yönetimi	Gruplar	4,986	4	1,247	2,939	,020
	Grup İçi	167,951	396	,424		
	Toplam	172,938	400			
İş performansı	Gruplar	1,602	4	,400	,736	,568
	Grup İçi	215,573	396	,544		
	Toplam	217,175	400			

Tablo 29’ da eğitim durumu ile değişkenler arasında ANOVA testi görülmektedir.

Sosyal medya bağımlılığı – ANOVA sonucu $p=0,335 \rightarrow p>0,05$ eğitim durumu arasında sosyal medya bağımlılığı düzeyi açısından anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.

Zaman yönetimi – ANOVA sonucu $p=0,020 \rightarrow p<0,05$ eğitim durumu arasında sosyal medya bağımlılığı düzeyi açısından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

İş performansı – ANOVA sonucu $p=0,0568 \rightarrow p>0,05$ eğitim durumu arasında sosyal medya bağımlılığı düzeyi açısından anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.

Tablo 30. Eğitim durumu ile sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması Post Hoc TUKEY Testi

Post-Hoc analizi			Ortalama Fark	Sh	Sig	% 95 güven	
						alt	üst
İş performansı	Lise	Ön lisans	-,11433	,11776	,868	-,4370	,2084
		Lisans	,02135	,11047	1,000	-,2814	,3241
		Yüksek lisans	-,09457	,13362	,955	-,4607	,2716
		Doktora	-,14178	,22507	,970	-,7586	,4750
	Ön lisans	Lise	,11433	,11776	,868	-,2084	,4370
		Lisans	,13568	,09226	,582	-,1171	,3885
		Yüksek lisans	,01975	,11900	1,000	-,3063	,3459
		Doktora	-,02745	,21671	1,000	-,6213	,5664
	Lisans	Lise	-,02135	,11047	1,000	-,3241	,2814
		Ön lisans	-,13568	,09226	,582	-,3885	,1171
		Yüksek lisans	-,11592	,11179	,838	-,4223	,1904
		Doktora	-,16313	,21284	,940	-,7464	,4201
	Yüksek lisans	Lise	,09457	,13362	,955	-,2716	,4607
		Ön lisans	-,01975	,11900	1,000	-,3459	,3063
		Lisans	,11592	,11179	,838	-,1904	,4223
		Doktora	-,04720	,22572	1,000	-,6658	,5713
	Doktora	Lise	,14178	,22507	,970	-,4750	,7586
		Ön lisans	,02745	,21671	1,000	-,5664	,6213
		Lisans	,16313	,21284	,940	-,4201	,7464
		Yüksek lisans	,04720	,22572	1,000	-,5713	,6658
Zaman yönetimi	Lise	Ön lisans	,26493	,10394	,082	-,0199	,5498
		Lisans	,24762	,09751	,084	-,0196	,5148
		Yüksek lisans	,27771	,11794	,130	-,0455	,6009
		Doktora	-,12217	,19866	,973	-,6666	,4222
	Ön lisans	Lise	-,26493	,10394	,082	-,5498	,0199
		Lisans	-,01731	,08143	1,000	-,2405	,2058
		Yüksek	,01278	,10504	1,000	-,2751	,3006

		lisans					
		Doktora	-,38710	,19128	,256	-,9113	,1371
	Lisans	Lise	-,24762	,09751	,084	-,5148	,0196
		Ön lisans	,01731	,08143	1,000	-,2058	,2405
		Yüksek lisans	,03009	,09867	,998	-,2403	,3005
		Doktora	-,36979	,18786	,283	-,8846	,1450
	Yüksek lisans	Lise	-,27771	,11794	,130	-,6009	,0455
		Ön lisans	-,01278	,10504	1,000	-,3006	,2751
		Lisans	-,03009	,09867	,998	-,3005	,2403
		Doktora	-,39988	,19923	,264	-,9459	,1461
	Doktora	Lise	,12217	,19866	,973	-,4222	,6666
		Ön lisans	,38710	,19128	,256	-,1371	,9113
		Lisans	,36979	,18786	,283	-,1450	,8846
		Yüksek lisans	,39988	,19923	,264	-,1461	,9459
Sosyal medya bağımlılığı	Lise	Ön lisans	-,12758	,10778	,761	-,4229	,1678
		Lisans	-,15865	,10111	,518	-,4357	,1184
		Yüksek lisans	-,21761	,12229	,387	-,5527	,1175
		Doktora	,05655	,20599	,999	-,5080	,6210
	Ön lisans	Lise	,12758	,10778	,761	-,1678	,4229
		Lisans	-,03107	,08444	,996	-,2625	,2003
		Yüksek lisans	-,09003	,10891	,922	-,3885	,2084
		Doktora	,18412	,19834	,886	-,3594	,7277
	Lisans	Lise	,15865	,10111	,518	-,1184	,4357
		Ön lisans	,03107	,08444	,996	-,2003	,2625
		Yüksek lisans	-,05895	,10231	,978	-,3393	,2214
		Doktora	,21520	,19480	,804	-,3186	,7490
	Yüksek lisans	Lise	,21761	,12229	,387	-,1175	,5527
		Ön lisans	,09003	,10891	,922	-,2084	,3885
		Lisans	,05895	,10231	,978	-,2214	,3393
		Doktora	,27415	,20659	,674	-,2920	,8403
	Doktora	Lise	-,05655	,20599	,999	-,6210	,5080

		Ön lisans	-,18412	,19834	,886	-,7277	,3594
		Lisans	-,21520	,19480	,804	-,7490	,3186
		Yüksek lisans	-,27415	,20659	,674	-,8403	,2920

Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 30’da, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası yapılan Post-Hoc çoklu karşılaştırma (Tukey HSD) sonuçlarını göstermektedir.

İş Performansı – Post Hoc Analizi: Tüm eğitim grupları arasında sig. değerleri >0,05. Yaş grupları arasında iş performansı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

Zaman Yönetimi – Post Hoc Analizi tüm eğitim grupları arasında sig. değerleri>0,05. Yaş grupları arasında zaman yönetimi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

Sosyal medya bağımlılığı – Post Hoc Analizi: Tüm eğitim gruplarında sig.>0,05. Yaş grupları arasında sosyal medya bağımlılığı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

Tablo 31. Meslekte çalışma yılı ile sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması ANOVA

		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kareler	F	Sig
Sosyal medya bağımlılığı	Gruplar	5,523	4	1,381	3,086	,016
	Grup İçi	177,147	396	,447		
	Toplam	182,670	400			
Zaman yönetimi	Gruplar	2,080	4	,520	1,205	,308
	Grup İçi	170,858	396	,431		
	Toplam	172,938	400			
İş performansı	Gruplar	4,953	4	1,238	2,311	,057
	Grup İçi	212,222	396	,536		
	Toplam	217,175	400			

Tablo 31’de meslekte çalışma yılı ile değişkenler arasında ANOVA Testi görülmektedir.

Sosyal medya bağımlılığı – ANOVA sonucu $p=0,016 \rightarrow p<0,05$ meslekte çalışma yılı grupları sosyal medya bağımlılığı düzeyi açısından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Zaman yönetimi – ANOVA sonucu $p=0,308 \rightarrow p>0,05$ meslekte çalışma yılı grupları arasında sosyal medya bağımlılığı düzeyi açısından anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.

İş Performansı – ANOVA Sonucu $p = 0,057 \rightarrow p > 0,05$ meslekte çalışma yılı grupları arasında sosyal medya bağımlılığı düzeyi açısından anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.

H17 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 32. Meslekte çalışma yılı ile sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması Post Hoc TUKEY Testi

Post-Hoc analizi			Ortalama Fark	Sh	Sig	% 95 güven	
						alt	üst
İş performansı	1 yıldan az	1-5 yıl	,13767	,16132	,914	-,3044	,5798
		5-10 yıl	-,14344	,16341	,905	-,5912	,3044
		11-20 yıl	-,10592	,16477	,968	-,5574	,3456
		21+	,05766	,16021	,996	-,3814	,4967
	1-5 yıl	1 yıldan az	-,13767	,16132	,914	-,5798	,3044
		5-10 yıl	-,28111	,10725	,069	-,5750	,0128
		11-20 yıl	-,24359	,10931	,171	-,5431	,0560
		21+	-,08001	,10232	,936	-,3604	,2004
	5-10 yıl	1 yıldan az	,14344	,16341	,905	-,3044	,5912
		1-5 yıl	,28111	,10725	,069	-,0128	,5750
		11-20 yıl	,03752	,11236	,997	-,2704	,3454
		21+	,20110	,10557	,316	-,0882	,4904
	11-20 yıl	1 yıldan az	,10592	,16477	,968	-,3456	,5574
		1-5 yıl	,24359	,10931	,171	-,0560	,5431
		5-10 yıl	-,03752	,11236	,997	-,3454	,2704
		21+	,16358	,10766	,550	-,1315	,4586
	21+	1 yıldan az	-,05766	,16021	,996	-,4967	,3814
		1-5 yıl	,08001	,10232	,936	-,2004	,3604
		5-10 yıl	-,20110	,10557	,316	-,4904	,0882
		11-20 yıl	-,16358	,10766	,550	-,4586	,1315

Zaman yönetimi	1 yıldan az	1-5 yıl	,01659	,14475	1,000	-,3801	,4133
		5-10 yıl	-,07823	,14662	,984	-,4800	,3236
		11-20 yıl	-,16860	,14784	,785	-,5737	,2365
		21+	,00837	,14375	1,000	-,3856	,4023
	1-5 yıl	1 yıldan az	-,01659	,14475	1,000	-,4133	,3801
		5-10 yıl	-,09482	,09623	,862	-,3585	,1689
		11-20 yıl	-,18519	,09808	,325	-,4540	,0836
		21+	-,00822	,09181	1,000	-,2598	,2434
	5-10 yıl	1 yıldan az	,07823	,14662	,984	-,3236	,4800
		1-5 yıl	,09482	,09623	,862	-,1689	,3585
		11-20 yıl	-,09038	,10082	,898	-,3667	,1859
		21+	,08660	,09473	,891	-,1730	,3462
	11-20 yıl	1 yıldan az	,16860	,14784	,785	-,2365	,5737
		1-5 yıl	,18519	,09808	,325	-,0836	,4540
		5-10 yıl	,09038	,10082	,898	-,1859	,3667
		21+	,17697	,09660	,357	-,0878	,4417
	21+	1 yıldan az	-,00837	,14375	1,000	-,4023	,3856
		1-5 yıl	,00822	,09181	1,000	-,2434	,2598
		5-10 yıl	-,08660	,09473	,891	-,3462	,1730
		11-20 yıl	-,17697	,09660	,357	-,4417	,0878
Sosyal medya bağımlılığı	1 yıldan az	1-5 yıl	-,04699	,14739	,998	-,4509	,3569
		5-10 yıl	,05981	,14929	,995	-,3493	,4689
		11-20 yıl	,17735	,15053	,764	-,2352	,5899
		21+	,25358	,14637	,415	-,1475	,6547
	1-5 yıl	1 yıldan az	,04699	,14739	,998	-,3569	,4509
		5-10 yıl	,10680	,09799	,812	-,1617	,3753
		11-20 yıl	,22434	,09987	,165	-,0493	,4980
		21+	,30057*	,09348	,012	,0444	,5567
	5-10 yıl	1 yıldan az	-,05981	,14929	,995	-,4689	,3493
		1-5 yıl	-,10680	,09799	,812	-,3753	,1617
		11-20 yıl	,11754	,10266	,782	-,1638	,3989
		21+	,19377	,09646	,264	-,0706	,4581
	11-20 yıl	1 yıldan az	-,17735	,15053	,764	-,5899	,2352
		1-5 yıl	-,22434	,09987	,165	-,4980	,0493
		5-10 yıl	-,11754	,10266	,782	-,3989	,1638

		21+	,07623	,09836	,938	-,1933	,3458
	21+	1 yıldan az	-,25358	,14637	,415	-,6547	,1475
		1-5 yıl	-,30057*	,09348	,012	-,5567	-,0444
		5-10 yıl	-,19377	,09646	,264	-,4581	,0706
		11-20 yıl	-,07623	,09836	,938	-,3458	,1933

*Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 32’de, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası yapılan Post-Hoc çoklu karşılaştırma (Tukey HSD) sonuçlarını göstermektedir.

İş performansı – Post Hoc Analizi: Tüm meslekte çalışma yılları grupları arasında sig. değerleri>0,05. Meslekte çalışma yılları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

Zaman yönetimi – Post Hoc Analizi meslekte çalışma yılları grupları arasında Sig. değerleri>0,05. Meslekte çalışma yılları arasında zaman yönetimi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

Sosyal medya bağımlılığı – Post Hoc Analizi: Sigma 0,012 olduğu için 1–5 yıl arası kıdeme sahip çalışanlar, 21+ yıl çalışanlardan daha yüksek sosyal medya bağımlılığı göstermektedir.

H17 kısmi olarak desteklenmektedir.

Tablo 33. Kurumda çalışma yılı ile sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması ANOVA

		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kareler	F	Sig
Sosyal medya bağımlılığı	Gruplar	4,226	4	1,057	2,345	,054
	Grup İçi	178,443	396	,451		
	Toplam	182,670	400			
Zaman yönetimi	Gruplar	,476	4	,119	,273	,895
	Grup İçi	172,462	396	,436		
	Toplam	172,938	400			
İş performansı	Gruplar	,868	4	,217	,397	,811
	Grup İçi	216,307	396	,546		
	Toplam	217,175	400			

Tablo 33’de meslekte çalışma yılı ile değişkenler arasında ANOVA Testi görülmektedir.

Sosyal medya bağımlılığı – ANOVA sonucu $p=0,054 \rightarrow p>0,05$ kurumda çalışma yılı grupları arasında sosyal medya bağımlılığı düzeyi açısından anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.

Zaman yönetimi – ANOVA sonucu $p=0,895 \rightarrow p>0,05$ kurumda çalışma yılı grupları arasında sosyal medya bağımlılığı düzeyi açısından anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.

İş performansı – ANOVA sonucu $p=0,811 \rightarrow p>0,05$ kurumda çalışma yılı grupları arasında sosyal medya bağımlılığı düzeyi açısından anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır.

Tablo 34. Kurumda çalışma yılı ile sosyal medya bağımlılığı, iş performansı ve zaman yönetimi ölçeklerinin ortalamalarının karşılaştırılması Post Hoc TUKEY Testi

Post-Hoc analizi			Ortalama Fark	Sh	Sig	% 95 güven	
						alt	üst
İş performansı	1 yıldan az	1-5 yıl	-,01373	,11820	1,000	-,3377	,3102
		5-10 yıl	-,09739	,12797	,942	-,4481	,2533
		11-20 yıl	-,11951	,14044	,914	-,5044	,2654
		21+	-,01480	,14497	1,000	-,4121	,3825
	1-5 yıl	1 yıldan az	,01373	,11820	1,000	-,3102	,3377
		5-10 yıl	-,08366	,09867	,915	-,3540	,1867
		11-20 yıl	-,10577	,11438	,887	-,4192	,2077
		21+	-,00106	,11990	1,000	-,3296	,3275
	5-10 yıl	1 yıldan az	,09739	,12797	,942	-,2533	,4481
		1-5 yıl	,08366	,09867	,915	-,1867	,3540
		11-20 yıl	-,02212	,12445	1,000	-,3632	,3189
		21+	,08259	,12954	,969	-,2724	,4376
	11-20 yıl	1 yıldan az	,11951	,14044	,914	-,2654	,5044
		1-5 yıl	,10577	,11438	,887	-,2077	,4192
		5-10 yıl	,02212	,12445	1,000	-,3189	,3632
		21+	,10471	,14187	,947	-,2841	,4935
	21+	1 yıldan az	,01480	,14497	1,000	-,3825	,4121
		1-5 yıl	,00106	,11990	1,000	-,3275	,3296
		5-10 yıl	-,08259	,12954	,969	-,4376	,2724
		11-20 yıl	-,10471	,14187	,947	-,4935	,2841
	1 yıldan	1-5 yıl	-,01462	,10555	1,000	-,3039	,2746

Zaman yönetimi	az	5-10 yıl	-,01441	,11426	1,000	-,3275	,2987
		11-20 yıl	,05689	,12540	,991	-,2868	,4005
		21+	,07255	,12945	,981	-,2822	,4273
	1-5 yıl	1 yıldan az	,01462	,10555	1,000	-,2746	,3039
		5-10 yıl	,00021	,08810	1,000	-,2412	,2416
		11-20 yıl	,07151	,10214	,956	-,2084	,3514
		21+	,08717	,10706	,926	-,2062	,3806
	5-10 yıl	1 yıldan az	,01441	,11426	1,000	-,2987	,3275
		1-5 yıl	-,00021	,08810	1,000	-,2416	,2412
		11-20 yıl	,07130	,11112	,968	-,2332	,3758
		21+	,08696	,11567	,944	-,2300	,4039
	11-20 yıl	1 yıldan az	-,05689	,12540	,991	-,4005	,2868
		1-5 yıl	-,07151	,10214	,956	-,3514	,2084
		5-10 yıl	-,07130	,11112	,968	-,3758	,2332
		21+	,01566	,12668	1,000	-,3315	,3628
	21+	1 yıldan az	-,07255	,12945	,981	-,4273	,2822
		1-5 yıl	-,08717	,10706	,926	-,3806	,2062
		5-10 yıl	-,08696	,11567	,944	-,4039	,2300
		11-20 yıl	-,01566	,12668	1,000	-,3628	,3315
Sosyal medya bağımlılığı	1 yıldan az	1-5 yıl	-,13292	,10736	,729	-,4271	,1613
		5-10 yıl	,06119	,11623	,985	-,2573	,3797
		11-20 yıl	-,03020	,12756	,999	-,3798	,3194
		21+	,16290	,13167	,730	-,1979	,5237
	1-5 yıl	1 yıldan az	,13292	,10736	,729	-,1613	,4271
		5-10 yıl	,19411	,08962	,195	-,0515	,4397
		11-20 yıl	,10272	,10389	,860	-,1820	,3874
		21+	,29582	,10890	,053	-,0026	,5943
	5-10 yıl	1 yıldan az	-,06119	,11623	,985	-,3797	,2573
		1-5 yıl	-,19411	,08962	,195	-,4397	,0515
		11-20 yıl	-,09139	,11303	,928	-,4011	,2184
		21+	,10171	,11765	,910	-,2207	,4241
	11-20 yıl	1 yıldan az	,03020	,12756	,999	-,3194	,3798
		1-5 yıl	-,10272	,10389	,860	-,3874	,1820
		5-10 yıl	,09139	,11303	,928	-,2184	,4011
		21+	,19310	,12886	,564	-,1600	,5462

	21+	1 yıldan az	-,16290	,13167	,730	-,5237	,1979
		1-5 yıl	-,29582	,10890	,053	-,5943	,0026
		5-10 yıl	-,10171	,11765	,910	-,4241	,2207
		11-20 yıl	-,19310	,12886	,564	-,5462	,1600

*Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 34’de, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası yapılan Post-Hoc çoklu karşılaştırma (Tukey HSD) sonuçlarını göstermektedir.

İş performansı – Post Hoc Analizi: Tüm grupların kurumda çalışma yılları grupları arasında sig. değerleri>0,05. Meslekte çalışma yılları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

Zaman yönetimi – Post Hoc Analizi tüm grupların kurumda çalışma yılları grupları arasında sig. değerleri>0,05. Meslekte çalışma yılları arasında zaman yönetimi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

Sosyal medya bağımlılığı – Post Hoc Analizi: Tüm grupların kurumda çalışma yılları grupları arasında sig. değerleri>0,05. Meslekte çalışma yılları arasında sosyal medya bağımlılığı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

H19 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 35. Hipotez sonuçları

HİPOTEZ	SONUÇ
H1: Sağlık çalışanlarında sosyal medya bağımlılığı iş performansını negatif yönde etkiler.	Desteklenmedi
H2: Sağlık çalışanlarında sanal tolerans iş performansını negatif yönde etkiler.	Desteklenmedi
H3: Sağlık çalışanlarında sanal iletişim iş performansını pozitif yönde etkiler.	Desteklenmedi
H4: Sağlık çalışanlarında zaman yönetimi iş performansını negatif yönde etkiler.	Desteklenmedi
H5: Sağlık çalışanlarında plansızlık ve işleri yetiştirememe iş performansını negatif yönde etkiler.	Desteklenmedi
H6: Sağlık çalışanlarında acelecilik ve işleri yetiştirememe iş performansını negatif yönde etkiler.	Desteklenmedi

H7: Sağlık çalışanlarında ziyaretçiler ve sosyal aktiviteler iş performansını negatif yönde etkiler.	Desteklenmedi
H8: Sağlık çalışanlarında toplantılar ve düzenli çalışma iş performansını pozitif yönde etkiler.	Desteklenmedi
H9: Sağlık çalışanlarında masa ve dosya düzeni iş performansını pozitif yönde etkiler.	Desteklenmedi
H10: Sağlık çalışanlarında sosyal medya bağımlılığı ile iş performansı arasında negatif yönlü ilişki vardır.	Desteklendi
H11: Sağlık çalışanlarında sosyal medya bağımlılığı ile zaman yönetimi arasında negatif yönlü ilişki vardır.	Desteklendi
H12: Sağlık çalışanlarında zaman yönetimi ile iş performansı arasında negatif yönlü ilişki vardır.	Desteklendi
H13: Sağlık çalışanlarında zaman yönetimi, iş performansı ve sosyal medya bağımlılığında cinsiyet yönünden farklılıklar vardır.	Desteklenmedi
H14: Sağlık çalışanlarında zaman yönetimi, iş performansı ve sosyal medya bağımlılığında medeni durum yönünden farklılıklar vardır.	Desteklenmedi
H15: Sağlık çalışanlarında zaman yönetimi, iş performansı ve sosyal medya bağımlılığında yönetim görevi olup olmamakta farklılıklar vardır.	Desteklenmedi
H16: Sağlık çalışanlarında zaman yönetimi, iş performansı ve sosyal medya bağımlılığında yaş aralığı yönünden farklılıklar vardır.	Kısmi Desteklendi
H17: Sağlık çalışanlarında zaman yönetimi, iş performansı ve sosyal medya bağımlılığında eğitim durumu yönünden farklılıklar vardır.	Desteklenmedi
H18: Sağlık çalışanlarında zaman yönetimi, iş performansı ve sosyal medya bağımlılığında meslekte çalışma yılı yönünden farklılıklar vardır.	Kısmi Desteklendi
H19: Sağlık çalışanlarında zaman yönetimi, iş performansı ve sosyal medya bağımlılığında kurumda çalışma yılı yönünden farklılıklar vardır	Desteklenmedi
H20: Sağlık çalışanlarında sosyal medya bağımlılığı iş performansına etkisinde zaman yönetiminin aracılık rolü vardır.	Desteklendi

TARTIŞMA

Bu araştırmada sağlık çalışanlarında sosyal medya bağımlılığının iş performansı üzerindeki etkisi ve bu ilişkide zaman yönetiminin aracılık rolü incelenmiştir. Elde edilen bulgular, sosyal medya bağımlılığı, zaman yönetimi ve iş performansı arasındaki ilişkilerin daha önce yapılan ulusal çalışmalarla büyük ölçüde örtüştüğünü göstermektedir.

Araştırma sonuçlarına göre sosyal medya bağımlılığı ile iş performansı arasında negatif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Bu bulgu, sosyal medya kullanımının artmasının çalışanların dikkat düzeyini ve işe odaklanmasını olumsuz etkileyebileceğini ortaya koyan önceki çalışmalarla paralellik göstermektedir. Adıgüzel (2018), Muğla ilinde 410 üniversite öğrencisiyle gerçekleştirdiği yüksek lisans tezinde sosyal medya bağımlılığı ve problemlili internet kullanımının bireylerin akademik ve işlevsel performanslarını olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Benzer şekilde Akar (2021), 512 üniversite öğrencisiyle yaptığı çalışmada sosyal medya bağımlılığı düzeyi yükseldikçe görevleri yerine getirme ve sorumluluk bilincinin zayıfladığını ortaya koymuştur. Her ne kadar bu çalışmalar farklı örneklem gruplarında gerçekleştirilmiş olsa da, sosyal medya bağımlılığının performans üzerinde olumsuz bir eğilim yarattığı yönündeki bulgular mevcut araştırmayla örtüşmektedir.

Sosyal medya bağımlılığı ile zaman yönetimi arasında negatif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki bulunması, sosyal medyanın bireylerin zamanı planlama ve etkin kullanma becerilerini olumsuz etkilediğini göstermektedir. Bu bulgu, Adıgüzel'in (2018) çalışmasında elde edilen ve sosyal medya bağımlılığı ile zaman yönetimi arasında olumsuz ilişki bulunduğunu ortaya koyan sonuçlarla paraleldir. Ayrıca Kırık (2014), 300 üniversite öğrencisi üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada sosyal medya kullanım süresi arttıkça bireylerin zaman algısının bozulduğunu ve günlük sorumluluklarını erteleme eğiliminin arttığını ifade etmiştir. Mevcut araştırma bulguları, bu sonuçların sağlık çalışanları örnekleminde de geçerli olduğunu göstermektedir.

Araştırmamızda zaman yönetimi ile iş performansı arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuç, zaman yönetimi becerilerinin çalışanların görevlerini daha planlı, verimli ve etkin bir şekilde yerine getirmelerine

katkı sağladığını ortaya koymaktadır. Çam (2012), İstanbul’da 286 kamu çalışanıyla gerçekleştirdiği doktora tezinde zaman yönetimi becerilerinin iş performansını anlamlı biçimde artırdığını belirtmiştir. Benzer şekilde Gözel (2016), sağlık sektöründe çalışan bireylerle yaptığı araştırmada zamanı etkili kullanan çalışanların iş performanslarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmalar, mevcut araştırmada elde edilen bulguları destekler niteliktedir.

Regresyon analizleri sonucunda sosyal medya bağımlılığının iş performansı üzerindeki doğrudan etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı; buna karşın sosyal medya bağımlılığının zaman yönetimi üzerinde anlamlı ve olumsuz bir etkisinin bulunduğu ve zaman yönetiminin iş performansını anlamlı biçimde etkilediği belirlenmiştir. Aracılık analizi sonuçları, zaman yönetiminin sosyal medya bağımlılığı ile iş performansı arasındaki ilişkide kısmi aracı rol üstlendiğini göstermektedir. Bu bulgu, sosyal medya bağımlılığının iş performansını doğrudan değil, bireylerin zaman yönetimi becerilerini zayıflatması yoluyla dolaylı olarak etkilediğini ortaya koymaktadır. Adıgüzel’in (2018) çalışmasında da sosyal medya bağımlılığının olumsuz sonuçlarının doğrudan değil, farklı psikososyal değişkenler aracılığıyla ortaya çıktığı ifade edilmiştir. Bu yönüyle mevcut araştırma, zaman yönetiminin aracı rolünü ortaya koyarak literatüre katkı sağlamaktadır.

Demografik değişkenler açısından elde edilen bulgular incelendiğinde, sosyal medya bağımlılığı ve zaman yönetimi düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve yönetsel görev değişkenlerine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmüştür. Bu sonuç, Akar’ın (2021) çalışmasında elde edilen bulgularla paralellik göstermektedir. İlgili çalışmada da sosyal medya bağımlılığı düzeylerinin demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermediği belirtilmiştir. Ancak kıdem değişkeni açısından önemli bir bulguya ulaşılmış; kıdemi 1–5 yıl arası olan sağlık çalışanlarının sosyal medya bağımlılığı düzeylerinin, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip çalışanlara göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, mesleki deneyimi daha sınırlı olan çalışanların dijital teknolojilere ve sosyal medyaya daha yatkın olduklarını düşündürmektedir. Kırık (2014) ve Adıgüzel (2018) tarafından yapılan çalışmalarda da yaş ve deneyim arttıkça sosyal medya bağımlılığı eğiliminin azaldığı ifade edilmiştir. Mevcut araştırma, bu eğilimin sağlık çalışanları örnekleminde de geçerli olduğunu ortaya koymaktadır.

İş performansı açısından demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık bulunmaması, sağlık sektöründe iş süreçlerinin belirli standartlar ve kurumsal prosedürler çerçevesinde yürütülmesiyle açıklanabilir. Bu durum, deneyim süresinden bağımsız olarak çalışanların benzer performans düzeyleri sergilediklerini düşündürmektedir. Ayrıca bu bulgu, iş performansı üzerindeki asıl belirleyici unsurun sosyal medya bağımlılığından ziyade zaman yönetimi gibi bireysel beceriler olduğunu desteklemektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, bu araştırmadan elde edilen bulgular sosyal medya bağımlılığı, zaman yönetimi ve iş performansı arasındaki ilişkileri açıklayan önceki çalışmalarla büyük ölçüde uyumludur. Özellikle sağlık çalışanları örneğinde zaman yönetiminin aracılık rolünün ortaya konulması, iş performansını artırmaya yönelik müdahalelerde zaman yönetimi becerilerinin geliştirilmesinin önemini vurgulamaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sosyal medya bağımlılığı, bireylerin sosyal medya kullanımına ilişkin kontrol kaybını, kullanım sıklığını, gündelik yaşamı etkileme düzeyini ve zaman yönetimini bozacak şekilde davranış örüntüleri geliştirmesini ifade etmektedir. Zaman yönetimi ise bireylerin iş ve özel yaşamlarında zamanı planlama, önceliklendirme ve etkin biçimde kullanma becerilerini kapsamaktadır. İş performansı ise çalışanların görevlerini belirli bir süre içinde etkin, verimli ve kurumsal hedeflere uygun şekilde yerine getirme düzeyini ifade etmektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarında sosyal medya bağımlılığının iş performansı üzerindeki etkisini belirlemek ve bu ilişkide zaman yönetiminin aracılık rolünü ortaya koymaktır. Bu amaçla ilişkisel tarama modeli kapsamında 2025 yılı içerisinde İstanbul ili Avrupa Yakası'nda görev yapan 401 sağlık çalışanından kolayda örnekleme yöntemiyle veri toplanmıştır.

Elde edilen verilerle yapılan korelasyon analizi sonucunda sosyal medya bağımlılığı ile iş performansı arasında negatif yönlü zayıf ($r \approx -.20$) bir ilişki olduğu; sosyal medya bağımlılığı ile zaman yönetimi arasında negatif yönlü zayıf düzeyde ($r \approx -.25$) bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Zaman yönetimi ile iş performansı arasında ise pozitif yönlü zayıf düzeyde ($r \approx .30$) bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, sosyal medya kullanım düzeyi arttıkça iş performansının düşme eğilimi gösterdiğini ve zaman yönetiminin de buna paralel olarak olumsuz etkilendiğini ortaya koymaktadır.

Regresyon analizleri sonucunda sosyal medya bağımlılığının iş performansı üzerindeki doğrudan etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı; ancak sosyal medya bağımlılığının zaman yönetimi üzerinde anlamlı bir olumsuz etkisi bulunduğu ve zaman yönetiminin iş performansını anlamlı biçimde etkilediği belirlenmiştir. Aracılık analizi ile sosyal medya bağımlılığının iş performansı üzerindeki etkisinde zaman yönetiminin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, performans düşüşünün doğrudan değil, zaman yönetimi becerisinin zayıflaması yoluyla ortaya çıktığını göstermektedir.

Demografik değişkenler çerçevesinde yapılan fark testlerinde sosyal medya bağımlılığı ve zaman yönetimi düzeylerinde cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma yılı ve yönetsel görev gibi değişkenlerde anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Ancak kıdemi 1–5 yıl arası olan çalışanların sosyal medya bağımlılığı düzeylerinin 21 yıl ve üzeri çalışanlara göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İş performansı açısından demografik değişkenlerde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Elde edilen bulgular sonucunda, en düşük ortalamaya sahip ifadeler ve değişkenler temel alınarak sağlık çalışanlarına, yöneticilere ve kurumlara yönelik aşağıdaki öneriler sunulabilir:

Sağlık çalışanlarının sosyal medya kullanımının iş yaşamına etkileri konusunda farkındalıklarının artırılması,

Sağlık çalışanlarının zamanı planlama, öncelik belirleme ve görev yönetimi konusunda eğitime yönlendirilmesi,

Sağlık kurumlarında çalışma düzeninin zaman kaybını en aza indirecek biçimde organize edilmesi,

Sosyal medya kullanımının iş saatleri içindeki dikkat dağınıklığını artırmaması adına çalışanların dijital mola sürelerini kontrol altında tutması,

Kurum içi eğitim programlarına zaman yönetimi ve dijital medya farkındalığı modüllerinin eklenmesi,

Genç çalışanlarda sosyal medya kullanım eğilimi yüksek olduğundan, bu gruba yönelik özel bilinçlendirme çalışmaları yapılması,

İş süreçlerinde dijital verimlilik ve görev planlama araçlarının kullanımının teşvik edilmesi,

Performans düşüklüğünün temel nedenlerinden biri olan plansızlıkla mücadele için kurumların çalışanlara görev ve zaman dağılımı konusunda mentorluk sağlaması önerilebilir.

Bu çalışma, sosyal medya bağımlılığı, zaman yönetimi ve iş performansı ilişkisini bir arada inceleyen sınırlı sayıdaki araştırmalardan biri olup, ilerleyen dönemlerde daha geniş örneklerle, farklı meslek gruplarını kapsayacak şekilde ve boylamsal tasarımlar kullanılarak yapılacak yeni çalışmaların literatüre önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, A. (2018). Üniversite öğrencilerinde gündemi kaçırma korkusu, problemli akıllı telefon kullanımı, problemli internet kullanımı ve yaşantısal kaçınmanın cep telefonu bağlantısını kaybetme korkusuna yönelik modelin sınanması: Muğla ili örneği (Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aeon, B., ve Aguinis, H. (2017). It's about time: New perspectives and insights on time management. *Academy of Management Perspectives*, 31(4), 309–330.
- Akar, F. (2021). Üniversite öğrencilerinin internet kullanım özellikleri ve internet kullanım amaçları ile sosyal medya bağımlılığı ilişkisinin incelenmesi. Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 56(4), 2758–2781. <https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.21.11.1681>
- Aksoy, D., & Allahverdi, A. (2025). COVID-19 pandemisi sürecinde sosyal medya kullanım motivasyonları: Sistematik derleme çalışması. *Kültür ve İletişim*, 28(1), 145–170.
- Alter, A. (2017). *Irresistible: The rise of addictive technology and the business of keeping us hooked*. Penguin Press.
- Andreassen, C. S. (2015). Online social network site addiction: A comprehensive review. *Current Addiction Reports*, 2(2), 175–184.
- Andreassen, C. S., & Pallesen, S. (2014). Social network site addiction—An overview. *Current Pharmaceutical Design*, 20(25), 4053–4061.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance*. Kogan Page.
- Aydın, M. (2018). *İşletmelerde performans yönetimi*. Beta Yayıncılık.
- Backlinko. (2025). Facebook user & growth statistics to know in 2025. <https://backlinko.com/facebook-users>
- Bahçecik, N., Öztürk, H., & Şerbetçi Aktaş, H. (2004). Yönetici hemşireler için zaman yönetimi ölçeği ve zaman yönetimini etkileyen faktörler. *Yönetim Dergisi: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü*, 15(49), 67-78.
- Balcı, Ş., & Özben, K. (2025). Sosyal Medya Bağımlılığının Akademik Performans Düşüklüğü Üzerindeki Etkisi: Sosyal Medya Yorgunluğunun Aracılık Rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(3), 446-468.
- Bányai, F., Zsila, Á., Király, O., Maraz, A., Elekes, Z., Griffiths, M. D., & Demetrovics, Z. (2017). Problematic social media use: Results from a large-scale nationally representative adolescent sample. *PLOS ONE*, 12(1), e0169839.

- Baron, M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173>
- Barutçugil, İ. (2019). *Performans yönetimi*. Kariyer Yayıncılık.
- Boumparis, N., Haug, S., Abend, S., Billieux, J., Riper, H., & Schaub, M. P. (2022). Internet-based interventions for behavioral addictions: A systematic review. *Journal of Behavioral Addictions*, 11(3), 620–642.
- Boyd, D. M., & Ellison, N. B. (2007). Social network sites: Definition, history, and scholarship. *Journal of computer-mediated Communication*, 13(1), 210-230.
- Buffer. (2025). 20+ top social platforms to grow your brand in 2025.
- Bursal, M (2017). SPSS ile Temel Veri Analizleri. 1. Baskı. Ankara: Anı Yayıncılık, 2017.
- Büyüköztürk, Ş. (2017). Data analysis handbook for social sciences statistics, research pattern Spss applications and interpretation. Ankara: Pegem Academy, 201.
- Cengiz Şahin, & Yağcı, M. (2022). Sosyal Medya Bağımlılığı Ölçeği – Yetişkin Formu: Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. [*Dergi Bilgisi eklenebilir*]
- Claessens, B. J., van Eerde, W., Rutte, C. G., ve vd. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 36(2), 255–276.
- Çalışkan, A., & Köroğlu, Ö. (2022). Job Performance, Task Performance, Contextual Performance: Development and Validation of a New Scale. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 180-201. <https://doi.org/10.29131/uiibd.1201880>
- Çalışkan, M., & Mencik, Y. (2015). Değişen dünyanın yeni yüzü: Sosyal medya. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (50), 254–277.
- Çam, S. (2012). *Zaman yönetimi becerilerinin çalışan performansı üzerindeki etkisi* (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çankır, B., Çiğdem, M., & Zaralioğlu, F. B. (2024). Sağlık çalışanlarında iş motivasyonunun iş performansı üzerindeki etkisinde çalışmaya tutkunluğun ve işyerinde can sıkıntısının aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16(3), 1313–1329. <https://doi.org/10.20491/isarder.2024.1857>
- Çetinceli, K., & Acar, Ö. F. (2023). İş Yerinde Sosyal Medya Bağımlılığı, Gelişmeleri Kaçırma Korkusu ve Görev Performansı Arasındaki İlişki: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(2), 70-82. <https://doi.org/10.30976/susead.1348210>

- Çiçek, M., & Demir, A. (2020). Performans yönetiminde ölçme ve değerlendirme süreçlerinin incelenmesi. *İşletme ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 145–159.
- Çiftçi, İ., & Özavcı, R. (2023). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinde zaman yönetiminin genel erteleme davranışı ve sosyal medya bağımlılığına etkisi. *International Journal of Sport Exercise and Training Sciences*, 9(3), 83–90. <https://doi.org/10.18826/useeabd.1355150>
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları. Ankara: Pegem.Net; p.275-85.
- Daraj, L. R., AlGhareeb, M., Almutawa, Y. M., Trabelsi, K., & Jahrami, H. (2023). Systematic review and meta-analysis of the correlation coefficients between nomophobia and anxiety, smartphone addiction, and insomnia symptoms. *Healthcare*, 11(14), 2066. <https://doi.org/10.3390/healthcare11142066>
- Demirtaş, H. (2020). Zaman yönetimi ve iş performansı ilişkisi: Kurumsal bir yaklaşım. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 45–60.
- Demirtaş, H., & Şahin, S. (2021). Sağlık kurumlarında performans değerlendirme sistemlerinin etkinliği: Kavramsal bir inceleme. *Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(3), 227–239.
- Demirtaş, Z. (2019). Zaman yönetimi ve iş performansı arasındaki ilişki: Bankacılık sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(4), 45–60.
- Dessler, G. (2021). *Human resource management* (17th ed.). Pearson Education.
- Diker, E., & Taşdelen, V. (2017). Sosyal medya olmasaydı ne olurdu? Sosyal medyanın bireyler üzerindeki etkisi üzerine nitel bir araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(2), 89–110.
- Doğan, F. (2021). Etkili zaman yönetiminin çalışan performansına katkısı: Kavramsal bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 1789–1804.
- Doğutekin, C. (2015). Zaman yönetimi ile yöneticinin kişisel performans ilişkisi: İstanbul tekstil sektöründe bir araştırma.
- Düşükcan, M., & Katı, M. (2017). Performansla ilişkili motivasyon araçlarının kişisel özelliklere göre farklılığını belirlemeye yönelik bir araştırma. *ARTS: Artuklu Sanat ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 12(1), 1–24.
- Einstein, A. (2001). *Relativity: The special and general theory*. Routledge.
- Eliüşük Bülbül, A. (2023). Nomofobi ve kişilik özellikleri arasında ilişkide sosyal medya bağımlılığının aracı rolü. *Akademik Hassasiyetler*, 10(23), 642–660. <https://doi.org/10.58884/akademik-hassasiyetler.1335069>

- Erdal, N., & Sivashioğlu, F. (2024). Hastane ve Sağlık Kurumları İşletme Yönetimi Lisansüstü Tezlerinin İçerik Analizi ile İncelenmesi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (22), 273-292.
- Eroğlu, F. (2018). *Davranış bilimleri*. Beta Yayıncılık.
- Ezeonwumelu, V. U., Nwiko, M. N., Okoro, C. C., & Ekanem, E. I. (2021). Social Media Addiction and Time Management Skills of University Students in Akwa Ibom State, Nigeria. *Global Journal of Social Sciences Studies*, 7(1), 24–34. <https://doi.org/10.20448/807.7.1.24.34>
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS (3rd Edition)*. London: SAGE Publication
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*. Stanford University Press.
- Gözel, E. (2016). *Zaman yönetimi ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). [Üniversite adı], Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Griffiths, M. D. (2005). A 'components' model of addiction within a biopsychosocial framework. *Journal of Substance Use*, 10(4), 191–197.
- Güler, A., & Günel, Y. (2022). Kamu kurumlarında bilgi teknolojileri ve sosyal medya kullanımının çalışan performansına etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari Akademik Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 23–47.
- Gürbüz, S ve Şahin S (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe, Yöntem, Analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017, 260.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 271, 74-82.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürsoy, E. R. S. A. N., Yanmaz, G., Kılınçer, M., Çakır, O., & Karasoy Çelik, C. Tıp Fakültesi Öğrencilerinde Sosyal Medya Bağımlılığı ve Instagram Uygulaması Erişim Engelinin Öğrencilerin Akademik Performansları Üzerindeki Etkileri.
- Hormes, J. M. (2016). Under the influence of Facebook? Excess use of social networking sites and drinking motives, consequences, and attitudes in college students. *Journal of Behavioral Addictions*, 5(1), 122–129.
- Hou, Y., Xiong, D., Jiang, T., Song, L., & Wang, Q. (2019). Social media addiction: Its impact, mediation, and intervention. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 13(1), 4. <https://doi.org/10.5817/CP2019-1-4>
- Hussain, Z., & Griffiths, M. D. (2018). Problematic social networking site use and comorbid psychiatric disorders: A systematic review of recent large-scale

studies. *Frontiers in Psychiatry*, 9, 686.
<https://doi.org/10.3389/fpsy.2018.00686>

Hussain, Z., & Wegmann, E. (2021). Improving mental health by decreasing problematic social networking site use: A review of intervention studies. *Current Opinion in Psychology*, 39, 24–31.
<https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2020.07.015>

İskender, A. (2023). Sosyal medya bağımlılığı ile boş zamanda sıkılma algısı ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Tourism and Recreation*, 5(1), 35–42.

Javed, A., Yasir, M., Majid, A., Shah, H. A., Islam, E. U., Asad, S., & Khan, M. W. (2019). *Evaluating the effects of social networking sites addiction, task distraction, and self-management on nurses' performance*. PubMed.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31385324/>

Jiang, L., Liu, Q., Qin, W., Wang, Y., He, H., & Chen, H. (2024). Associations between behavioral addictions and mental health concerns during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Current Addiction Reports*.

Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *psychometrika*, 39(1), 31-36.

Kalaycı, Ş. (2010). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri (Vol. 5, p. 359). Ankara, Turkey: Asil Yayın Dağıtım.

Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2020). Rethinking the relationship between social media and performance management. *Business Horizons*, 63(4), 567–579.

Kara, E., & Kaya, A. (2020). Dönüşümcü liderliğin çalışan performansı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı rolü. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(2), 1202–1216.
<https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.20.05.1347>

Kara, H. (2019). Zaman yönetimi ve bireysel verimlilik. Pegem Akademi.

Kara, M. (2019). Zaman kavramı ve yönetimi: Bireysel ve kurumsal boyutlar. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 87–102.

Karabey, C. (2018). Sağlık sektöründe çalışan performansını etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(1), 45–62.

Karadağ, A., & Akçınar, B. (2019). Üniversite öğrencilerinde sosyal medya bağımlılığı ve psikolojik semptomlar arasındaki ilişki. *Bağımlılık Dergisi*, 20(3), 154–166.

Karataş, B. K., Ayhan, E., Beyazıt, U., & Bütün Ayhan, A. (2024). The relationship between social media use and smartphone addiction in adolescents and parental neglect during the pandemic. *Proceedings of the 7th World Conference on Research in Social Sciences*.

- Katz, E., Haas, H., & Gurevitch, M. (1973). On the use of the mass media for important things. *American Sociological Review*, 38(2), 164–181.
- Kaya, A., & Tan, B. (2023). Z kuşağının sosyal medya bağılılığı: Kullanım motivasyonları ve platform tercihleri üzerine bir araştırma. *Journal of the Korean Society for Internet Information*, 24(3), 115–132.
- Kaya, M., & Eroğlu, S. (2021). Sağlık çalışanlarında zaman yönetimi becerilerinin iş performansı üzerine etkisi. *Sağlık Akademisi Kastamonu Dergisi*, 7(1), 66–81.
- Kırık, A. M. (2014). *Sosyal medya bağımlılığı: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koç, E. (2019). Performans yönetimi: Kavramsal çerçeve ve uygulama örnekleri. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 103–118.
- Koçel, T. (2020). *İşletme yöneticiliği: Yönetim ve organizasyon*. Beta Yayıncılık.
- Köse, H. (2020). Sağlık kurumlarında performans değerlendirme sistemlerinin verimlilik üzerindeki etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 105–122.
- Kurtluk, E. (2019). Özel Hastanelerde Büyüme ve Rekabet Stratejileri Uygulamaları: Ankara İli Örneği. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 9
- Kuss, D. J., & Griffiths, M. D. (2017). Social networking sites and addiction: Ten lessons learned. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(3), 311.
- Kuşay, Y. (2017). İş gücü alanı olarak sosyal medyanın kullanımı ve girişimci kadınlar. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 23–33. <https://doi.org/10.26695/mukatcad.2017.2>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Macan, T. H. (1994). Time management: Test of a process model. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 381–391. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.3.381>
- Marino, C., Gini, G., Vieno, A., & Spada, M. M. (2018). The associations between problematic Facebook use, psychological distress and well-being among adolescents and young adults: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*, 226, 274–281.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Meltwater & We Are Social. (2025). *Digital 2025: Global Overview Report*. <https://wearesocial.com/wp-content/uploads/2025/02/GDR-2025-v2.pdf>

- Milfont, T. L., ve Gouveia, V. V. (2006). Time perspective and social behavior: The effects of consideration of future consequences on environmentalism and altruism. *Personality and Individual Differences*, 41(1), 167–177.
- Montag, C. (2019). Smartphone usage in the 21st century: Who is active on WhatsApp? *Journal of Behavioral Addictions*, 8(1), 1–4.
- Mukarromah, S., & Hakim, A. (2023). *The influence of time management and social media addiction on academic procrastination in undergraduate students*. State University of Malang. <https://journal2.um.ac.id/index.php/JSPsi/article/view/46652>
- Nakip, M. (2006). Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve Uygulamalar, Seçkin Yayınevi, Ankara. Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). SPSS Applied scientific research methods. Ankara, Detay Publishing.
- Newton, I. (1999). *Philosophiæ Naturalis Principia Mathematica*. University of California Press.
- Orhan, N., & Abacı, S. H. (2023). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinde akıllı telefon bağımlılığının zaman yönetimi ve akademik başarılarına etkisi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 145–164.
- Özdemir, E. (2020). Bireysel ve kurumsal zaman yönetimi stratejileri. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Özdemir, S. (2020). Etkili zaman yönetimi ve iş performansı: Kavramsal bir inceleme. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 18(2), 123–138.
- Özkan, A., & Kaya, F. (2022). Modern performans değerlendirme yöntemlerinin çalışan performansına etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 20(4), 65–84.
- Panova, T., & Carbonell, X. (2018). Is smartphone addiction really an addiction? *Journal of Behavioral Addictions*, 7(2), 252–259.
- Park, J. J., King, D. L., Wilkinson-Meyers, L., & Rodda, S. N. (2022). Content and effectiveness of web-based treatments for online behavioral addictions: Systematic review. *JMIR Mental Health*, 9(9), e36662. <https://doi.org/10.2196/36662>
- Pew Research Center. (2024, Haziran 12). *How Americans get news on TikTok, X, Facebook and Instagram*. <https://www.pewresearch.org/journalism/2024/06/12/how-americans-get-news-on-tiktok-x-facebook-and-instagram/>
- Pew Research Center. (2025). Platforms Americans use to get news, including social media and podcasts. <https://www.pewresearch.org>
- Przybylski, A. K., Murayama, K., DeHaan, C. R., & Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Computers in Human Behavior*, 29(4), 1841–1848.

- Rahime Meltem Jeurissen, A., & Karabekiroğlu, A. (2021). Tıp Fakültesi öğrencilerinde sosyal medya bağımlılığının psikopatoloji ve yaşam doyumu ile ilişkisi. The relationship of social media addiction with psychopathology and life satisfaction in medical students, 6, 1–87.
- Reuters. (2025, Şubat 19). *WhatsApp faces EU tech rules after reaching very large platform status*. <https://www.reuters.com/technology/whatsapp-faces-eu-tech-rules-after-reaching-very-large-platform-status-2025-02-19/>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Ryan, T., Chester, A., Reece, J., & Xenos, S. (2014). The uses and journal abuses of Facebook: A review of Facebook addiction. *Journal of Behavioral Addictions*, 3(3), 133–148.
- Sarıcı, Y., ve Sayan, İ. (2023). Evaluation of the relationship between internet and smartphone addiction and loneliness among university students. *International Journal of Disabilities Sports and Health Sciences*, 6(2), 115–124.
- Satici, S. A., & Uysal, R. (2015). Well-being and problematic Facebook use. *Computers in Human Behavior*, 49, 185–190. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.03.037>
- Savcı, M. & Aysan, F. (2017). Teknolojik bağımlılıklar ve sosyal bağıllık: İnternet bağımlılığı, sosyal medya bağımlılığı, dijital oyun bağımlılığı ve akıllı telefon bağımlılığının sosyal bağıllığı yordayıcı etkisi. *Düşünen Adam*, 30(3), 202-216.
- Sevilay, S. (2025). Sosyal medya etkileyicilerinin 25–44 yaş arası yetişkinlerin beslenme alışkanlıkları ve takviye edici gıda tercihleri üzerine etkisi: Niteliksel bir çalışma (Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beslenme ve Diyetetik Anabilim Dalı.
- Smith, A. (2020). The role of smartphones in modern communication. *Journal of Technology and Society*, 12(1), 45–58.
- Snap Inc. (2025, Nisan 29). *Snapchat surpasses 900 million monthly active users*. <https://newsroom.snap.com/q1-2025-monthly-active-users>
- Social Griffiths, M. D., Kuss, D. J., & Demetrovics, Z. (2014). Networking addiction: An overview of preliminary findings. In K. P. Rosenberg & L. C. Feder (Eds.), *Behavioral addictions* (pp. 119–141). Academic Press.
- Şahin, C. & Yağcı M. (2017). Sosyal medya bağımlılığı ölçeği- yetişkin formu: Geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 523-538.
- Tektaş, M., & Tektaş, N. (2010). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin zaman yönetimi ve akademik başarıları arasındaki ilişki. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (23), 221-229.

- Terzibaş, A., & Yusuf, Ö. C. E. L. (2025). Sağlık Çalışanlarının Motivasyonlarının İç Girişimcilikleri Üzerine Etkisi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 60(2), 1222-1226.
- Tural, A. (2019). Sosyal medya kullanım amaçlarının belirlenmesine yönelik bir araştırma. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 49, 1-18.
- Tutgun-Ünal, A. (2015). Sosyal medya bağımlılığı: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü.
- Twenge, J. M. (2020). *iGen: Why today's super-connected kids are growing up less happy*. Atria Books.
- Üren, N. (2025). *Balıkesir Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin akıllı telefon bağımlılığının zaman yönetimi ve akademik başarılarına etkisi* (Master's thesis, Balıkesir University, Turkey).
- Vally, Z., & D'Souza, A. (2022). Systematic review of the association between internet addiction and psychological problems in adolescents. *Journal of Adolescent Health*, 70(3), 371-383.
- Van Den Eijnden, R. J., Lemmens, J. S., & Valkenburg, P. M. (2016). The social media disorder scale. *Computers in Human Behavior*, 61, 478-487.
- Weinstein, A. (2010). Computer and video game addiction—A comparison between game users and non-game users. *American Journal of Drug and Alcohol Abuse*, 36(5), 268-276.
- World Health Organization. (2016). *Global strategy on human resources for health: Workforce 2030*. Geneva: WHO.
- Yalçın, B. (2019). Sağlık çalışanlarında iş motivasyonu ve performans ilişkisi: Bir eğitim ve araştırma hastanesi örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 22(4), 777-794.
- Yıldırım, A., & Akbolat, M. (2019). Sağlık hizmetlerinde performans yönetimi: Kavramsal bir inceleme. *Uluslararası Sağlık Yönetimi Dergisi*, 3(2), 1-16.
- Yılmaz, A., & Çetinkaya, S. (2021). Sosyal medya kullanımının çalışan performansı üzerindeki etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(2), 412-428.
- Yukay, Yüksel. M., Çini, A. & Yasak, B. (2020). Genç yetişkinlerde sosyal medya bağımlılığı, yalnızlık ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, (40), 66-85.
- Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999). *The time paradox: The new psychology of time that will change your life*. Free Press.

EKLER

Ek 1. Katılımcı Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket, sağlık çalışanlarında sosyal medya bağımlılığının performans üzerindeki etkisinde zaman yönetiminin rolünün belirlenmesi amacıyla hazırlanmıştır. Çalışma, tamamen akademik amaçlarla yürütülmekte olup, elde edilen veriler gizli tutulacak ve yalnızca bilimsel araştırma kapsamında analiz edilecektir. Anketi yanıtlamanız tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır ve dilediğiniz zaman çalışmadan çekilebilirsiniz.

Anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bilgiler yer almaktadır. Lütfen her soruyu dikkatle okuyarak size en uygun olan cevabı işaretleyiniz.

Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Saygılarımızla,

Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZBEK

Dr. Öğr. Üyesi Nurgül ERDAL

Türkan SIZLAYAN

BÖLÜM 1: KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz:
 - a) Kadın
 - b) Erkek
2. Yaşınız:
 - a) 25 ve altı
 - b) 26-35
 - c) 36-45
 - d) 46-55
 - e) 56 ve üzeri
3. Medeni Durumunuz:
 - a) Evli
 - b) Bekâr
4. Eğitim Durumunuz:
 - a) Lise
 - b) Ön lisans
 - c) Lisans
 - d) Yüksek lisans
 - e) Doktora
5. Bu meslekte Çalışma Yılıınız:
 - a) 1 yıldan az
 - b) 1-5 yıl
 - c) 6-10 yıl
 - d) 11-15 yıl
 - e) 16 yıl ve üzeri
6. Kurumdaki Çalışma Yılıınız:
 - a) 1 yıldan az
 - b) 1-5 yıl
 - c) 6-10 yıl
 - d) 11-15 yıl
 - e) 16 yıl ve üzeri
7. İş yerinizde şu anda herhangi bir yönetsel pozisyonda bulunuyor musunuz?
 - a) Evet
 - b) Hayır

No	İŞ PERFORMANSI ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	Boyut Görev Performansı					
1	İşimin gerektirdiği yetkinliklere sahibim					
2	Etkili/verimli bir şekilde çalışırım.					
3	İşle ilgili prosedürleri anlar ve yerine getiririm.					
4	Bana tanımlı görevi tam ve zamanında sonuçlandırmak için, planlı ve organize çalışırım.					
5	İşimle ilgili yeni beceriler kazanmak konusunda istekliyim.					
	Bağlamsal Performans					
6	Görevimi yaparken ekstra özen gösterir, ilave sorumluluklar alırım.					
7	Kurumumda olumlu bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkı sağlarım.					
8	Görevin yapılmasına engel bir durumla karşılaşırsam, düzeltilmesi için uğraşırım.					
9	İşlerini tamamlamaları için arkadaşlarıma yardımcı olur, teşvik ederim.					
10	Kurum içi/dışı eleştiriler olsa bile, ben kurumumu savunurum.					
11	Bu kurumun parçası olmaktan gurur duyarım.					

No	ZAMAN YÖNETİMİ ÖLÇEĞİ	Hiçbir zaman	Bazen	Sık	Çok sık	Her zaman
	Plansız ve İşleri Erteleme (Faktör 1)					
1	Bir sorun olduğunda, soru u hemen çözmem ertelerim.					
2	İşimlev/ çalışmalarımı ilgili kararsızlık yaşarım.					
3	İşlerimi planlayamamaktan şikâyet ederim.					
4	Mesai bitiminde günümü boşuna harcanmışlık duygusu yaşarım.					
5	İşlerimi önem sırasına göre düzenler ve öncelik sırasına göre yaparım.					
6	Çalışanlarla işbirliği içinde çalışır ve işleri paylaşıyorum.					
	Acelecilik ve İşleri Yetiştirememe (Faktör 2)					
7	İşler altında boğulduğumu hissediyorum.					
8	Aceleci ve telaşlıyım.					
9	Cevap verilecek mektup ve yazılara zaman ayıramama sıkıntısı yaşarım.					
10	Telefonlardan boğulduğumu hissediyorum.					
11	İşlerimi yetiştirememe sıkıntısı yaşarım.					
12	Gereksiz yazı ve raporlarla ilgilenirim.					
13	İşleri aceleye getirerek son anda yetiştirdiğimi hissedirim.					
14	Yapabileceğim kadar iş yüklenirim.					
	Ziyaretçiler ve Sosyal Aktiviteler (Faktör 3)					
15	Çok yoğun olsam da ziyaret etmek istediklerimi ziyaret ederim.					
16	Ziyaretçilerime randevu verir ve zaman ayırırım.					
17	İşe olduğu kadar sosyal faaliyetlere de zaman ayırırım.					
18	Akranlarım/arkadaşlarım onları ihmal ettiğim, onlara zaman ayırmadığım için şikâyet ederler.					

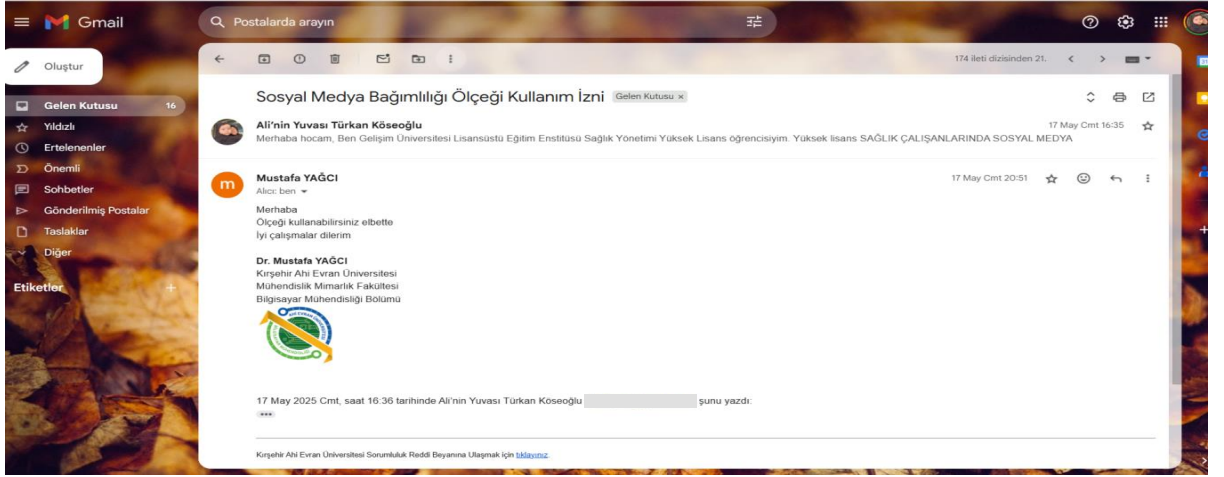
19	İş yoğunluğum çok olsada düzenli tatil yaparım.					
	Toplantılar ve Düzenli Çalışma (Faktör 4)					
20	Toplantılarda görüşülecek konuları (gündemi) önceden belirlerim.					
21	Toplantılara yalnızca ilgili kişilerin katılımını sağlarım.					
22	Akşamdan evrak ve eşyalarımı vb. hazırlamaya gerek duyarım.					
23	Tüm işleri yazılı ve resmi şekilde yapmaya inanır ve yaparım.					
24	Toplantılar bittikten sonra gereksiz zaman harcadığımı düşünürüm.					
25	Zaman çizelgesi yapar ve değerlendiririm.					
26	Plan yapmak zaman alıcı olsa da plan yaparım.					
27	İşlerimi hedeflediğim zamanda bitiririm.					
28	Gerektiğinde herkese hayır diyebilirim.					
	Masa ve Dosya Düzeni (Faktör 5)					
29	Masanın üstü evrak, dosya ve kağıtlarla dolu olduğunda görünmez.					
30	Masanın üstünde birikmiş, yapılacak birçok işim vardır.					
31	Zor işlerin arasına, kısa zaman alan işler serpiştiririm.					
32	Aradığım evrak, dosyayı hemen bulurum.					
33	İşlerimi en kısa sürede ve en az çaba ile yaparım.					

No	SOSYAL MEDYA BAĞIMLILIĞI	Bana hiç uygun değil	Bana uygun değil	Kararsızım	Bana Uygun	Bana Çok Uygun
	Sanal Tolerans					
1	Sosyal medyayı gerçek dünyadan bir kaçış olarak görüyorum.					
2	Sosyal medyada planladığımdan daha uzun süre kalırım.					
3	Kendimi mutsuz hissettiğim zamanlarda sosyal medyada olmak beni rahatlatır.					
4	Sosyal medyada çok zaman geçirdiğimden işlerimi aksatıyorum.					
5	Sosyal medyaya gerekmedikçe girmem.					
6	Sosyal medya yüzünden verimliliğimin azaldığını fark ediyorum.					
7	Sosyal medyada çok zaman geçirdiğim için çevremdekiler beni eleştirirler.					
8	Sosyal medyada çok zaman geçirdiğim için çevremdekiler beni eleştirirler.					
9	Sosyal medyada iken kendimi özgür hissediyorum.					
10	Sabah uyandığımda ilk işim sosyal medyaya girmek olur.					
11	Sosyal medya kullanmayı sevmiyorum.					
	Sanal iletişim					
12	Güncel olaylardan haberdar olmak için sosyal medyadan ayrılamıyorum.					
13	Çevremde birileri varken bile, sosyal medyada olmayı tercih ederim.					
14	Özel bazı duyuruları görebilmek ya da paylaşabilmek için sosyal medyada daha çok zaman geçiriyorum.					
15	Sosyal medyadan dolayı aile üyelerini ihmal ettiğim olur.					
16	İnsani amaçlı sosyal projelerde yer almak için sosyal medyayı kullanmaktan kendimi alamıyorum.					
17	Sosyal medyada bağlantı kurduğum insanlara kendimi daha iyi anlatıyorum.					
18	Sosyal medyadaki arkadaşlıkları gerçek yaşamdaki arkadaşlıklara tercih ederim.					

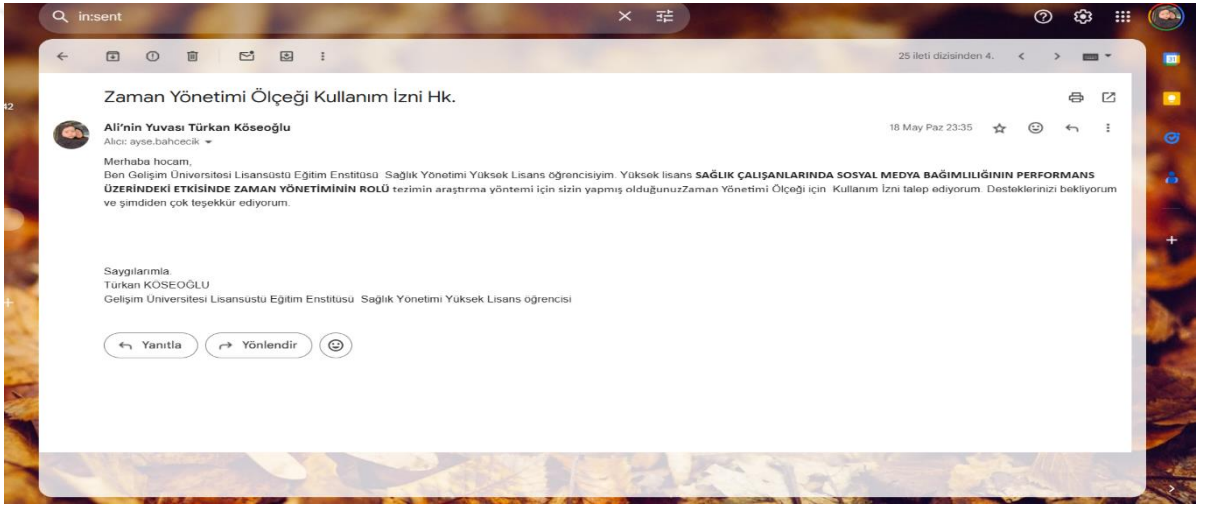
19	Sosyal medya gruplarıyla iletişim halinde olabilmem için sosyal medyayı daha uzun süre kullanırım.					
20	Çeşitli sosyal duyarlılıklar konusunda çabuk haberdar olma isteği beni daha çok sosyal medyada olmaya itiyor.					



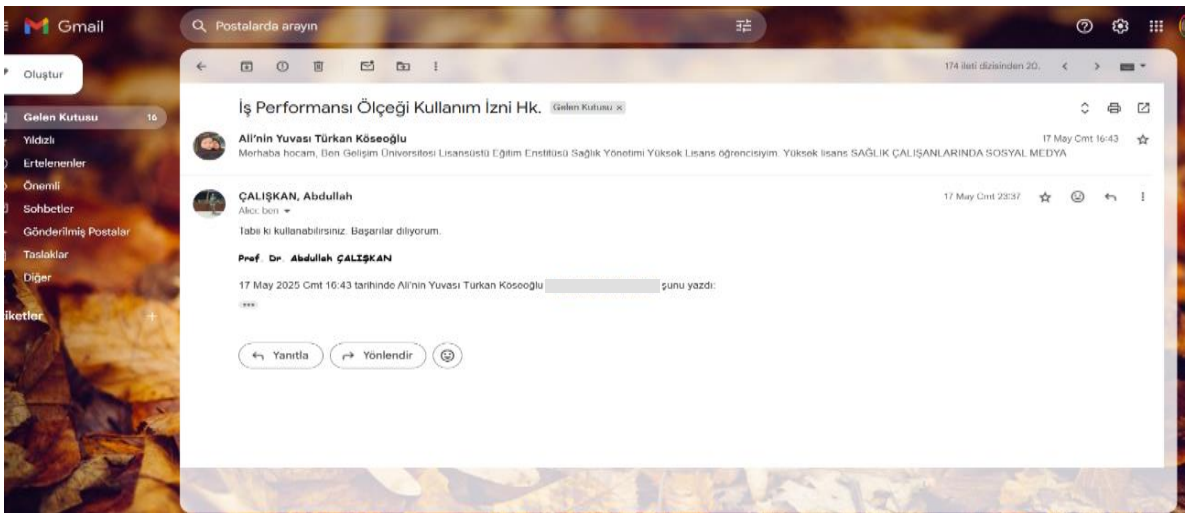
Ek 2. Sosyal Medya Bağımlılığı Ölçeği Kullanım İzni



Ek 3. Zaman Yönetimi Ölçeği Kullanım İzni



Ek 4. İş Performans Ölçeği Kullanım İzni



Ek 5. Etik Kurul Onay Formu



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurul Başkanlığı

ETİK KURUL KARAR ÖRNEĞİ

Toplantı No	Toplantı Tarihi	Toplantı Saati	Toplantı Yeri
2025 – 16	29.08.2025	14.00	Rektör Yardımcısı Odası

KARAR NO: 2025-16-02: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı 241427037 numaralı Türkan KÖSEOĞLU' nun, Dr. Öğr. Üyesi Nurgül ERDAL' ın danışmanlığında yürütülen "Sağlık Çalışanlarında Sosyal Medya Bağımlılığının Performans Üzerindeki Etkisinde Zaman Yönetiminin Rolü" konulu çalışması görüşüldü yapacağı anket sorularının, etik kurallara uygun olup olmadığını tespit etmek üzere, İGÜ Etik Kurulumuzun 08.08.2025 tarih ve 2025-15 sayılı toplantısında, İGÜ Etik Kurul Yönergesinin 12(1) maddesine göre değerlendirme yapmak üzere görevlendirilen öğretim elemanlarının raporları incelenmiş olup, ilgili çalışmada yer alan bilimsel araştırmanın etik kurallara uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ASLI GİBİDİR

Etik Kurul Başkanlığı 29.08.2025 TARİH 2025 – 16 ETİK KURUL TOPLANTI TUTANAĞI KARAR ÖRNEĞİ

Cihangir Mah. Şehit Jandarma Komando Er Hakan Öner Sokak No:1 34310 Avcılar / İSTANBUL
Tel: (+90212) 422 70 00 Faks: (+90212) 422 74 01
www.gelisim.edu.tr [https://\(birim\).gelisim.edu.tr](https://(birim).gelisim.edu.tr) [\(birim\)@gelisim.edu.tr](mailto:(birim)@gelisim.edu.tr)

KYS.YD.004 / 4.08.2022 / 0 / 4.08.2022

1/1

