

**ZAMAN VE PERFORMANS YÖNETİMİ İLE İLGİLİ TÜRKİYE'DE YAPILAN TEZLER  
(2010-2017) ÜZERİNE NİTEL BİR BAKIŞ\*****A QUALITATIVE VIEW ON THESES (2010-2017) MADE IN TURKEY RELATED TO  
TIME AND PERFORMANCE MANAGEMENT****Yrd.Doç.Dr. Sevtap SARIOĞLU UĞUR**Uşak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,  
Uşak/Türkiye**Doç.Dr. Mustafa SOBA**Uşak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,  
Uşak/Türkiye**Esra TEMEL**YL. Öğrencisi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD,  
Uşak/Türkiye**Şevket SOBA**YL. Öğrencisi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD,  
Uşak/Türkiye**ÖZ**

İşletmeler için en önemli girdi unsurun insan olarak kabul edildiği bir dönemde işletmenin amaçlarına ulaşmada farklı yönetsel faaliyetlerin ön plana çıktığı görülmektedir. Öyle ki "vakit nakittir" sözü ile işletmeler için zamanın değeri madden ortaya konurken yönetim bilimi açısından etkili ve verimli kullanılan zamanın önemi ve buna yönelik yapılan çalışmalar zaman yönetiminin başlı başına önem verilmesi gereken bir yönetim faaliyeti olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte personelin gösterdiği performansın işletmeye yansımaları işletme başarısı için son derece önemli bir konu olup doğru performans yönetimi ile işletmeye katılan değer daha da artmaktadır. Bu gerçekler doğrultusunda bu çalışma 1991 yılında zaman yönetimi ile 1992 yılında performans yönetimi ile Türkiye'de tez konusu olmaya başlayan ve giderek önemi artan modern yönetim felsefelerini, birbirleri ile herhangi bir ilişkisinin olup olmadığını 2010 yılından bu yana yapılmış çalışmalar doğrultusunda analiz ederek ortaya çıkan sonuçları değerlendirmek ve gelecek çalışmalara yön vermek üzere gerçekleştirilmiştir. Çalışmada yüksek lisans ve doktora tezlerinin konuları, hangi alanda oldukları, araştırmacılar tarafından oluşturulan hipotez ve sonuçları ayrıntılı olarak incelenmiştir. Buna göre ortaya çıkan genel sonuç ise zaman yönetimi bilgi ve becerilerini kullanarak zamanını etkin kullanan bireylerin iş hayatındaki performanslarının da artmakta olup hayatta kalabilmek için teknolojik dönüşümleri yaşamak hiçbir zaman yetmeyeceği yönündedir. Öyle ki organizasyonda insanı küstürmeden ondan daha etkin faydalanmanın yolu etkili bir performans yönetim sisteminin kurulmasına bağlıdır. Araştırmacılara gelecekte zaman ve performans yönetimini bir arada alabileceği çalışmalar yapması önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Zaman yönetimi, performans yönetimi, yönetim.**ABSTRACT**

It seems that different managerial activities have come to the forefront in reaching the objectives of the enterprise in a period when the most important input element for the enterprises is accepted as human. So, while the value of time for businesses with "time cash" is revealed from the article, the importance of effective and efficient use of management in terms of management knowledge and the studies made for it show that time management is a management activity which should be given importance in itself. However, the reflection of the performance of the personnel is a very important issue for the operation success and the value added to the operation by the correct performance management is getting more and more. In the light of these facts, this study analyzed the results of analyzing the trends of the modern management philosophies which started to become a thesis topic in Turkey with the time management in 1991 and the performance management in 1992 and whether there is any relation with each other in accordance with the studies made since

\* Bu çalışma tam metin bildiri 6-8 Eylül 2017'de Selanik/Yunanistan'da düzenlenen İkinci İktisadi ve İdari Bilimlerde Gelecek için Bilimsel İşbirliği Uluslararası Konferansı'nda sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

2010 And to direct future work. In the study, the hypothesis and the results produced by the researchers were investigated in detail about the subjects of the master and doctorate theses, in which field they are. The general conclusion is that the performance of individuals who use time effectively by using time management knowledge and skills is increasing in their business life and it is never possible to experience technological transformations in order to survive. So much so that the organization can use it more effectively without undermining the human being depends on the establishment of an effective performance management system. The researcher may be advised to undertake studies that can take time and performance management together in the future.

**Keywords:** Time management, performance management, management.

## 1. GİRİŞ

İş dünyasında hayatta kalabilmek için sürekli kendini geliştiren, yeniliklere ve her türlü değişime açık, rakiplerle etkileşimli, örgütün iç ve dış müşteri tatminine önem veren bir politika anlayışına sahip olunması gerekir. Bu tarz bir politika benimseyen örgütler ise profesyonel yönetim anlayışına sahip özellikle zamanı iyi değerlendirebilen ve performanslarını doğru ölçebilen örgütlerdir. Gerek üretim faaliyeti gerçekleştiren örgütler için gerek hizmet sağlayan örgütler için 1 salise dahi çok önemlidir zira dönülmez bir hata yapıldığında veya yanlış yapılan bir yatırım söz konusu olduğunda örgütün eski haline dönmesi uzun zaman alabilir. Bununla birlikte örgütü daha iyi yerlere taşıyabilecek kararlar, yine en uygun zamanda alınması gerekmektedir. Ayrıca örgüt çalışanları ve diğer ekipmanların atıl çalışmaması; verimlilik esasına dayalı bir örgütsel yapının oluşturulması ve bunun gibi daha birçok sebepten ötürü zaman yönetimi her örgütün önem vermesi gereken bir yönetim yaklaşımıdır. Zaman yönetimi esasına göre faaliyetlerini sürdüren örgütler aynı zamanda örgütün performans değerlerini de bilen ve örgüt üyelerinden nasıl ve ne zaman etkin olarak yararlanabileceğini bilen modern örgütlerdir. Çalışanına değer veren ve aynı zamanda onlara değer katan bir örgüt olmanın koşulu doğru bir performans yönetiminin benimsenmesinden geçer denilebilir. Nitekim çalışanların ücret politikaları, kariyer hedefleri, örgütsel planlama gibi unsurlar doğru bir performans yönetimi sayesinde gerçekleşmektedir.

## 2. ZAMAN YÖNETİMİ VE PERFORMANS YÖNETİMİ LİTERATÜR TARAMASI

Hayatta en önemli kavramlardan biri zamandır. Özellikle örgütsel faaliyetlerde, zaman ne geri alınabilen ne de satın alınabilen bir unsur olması sebebi ile önemi büyüktür. Kişiler özel hayatlarında dahi bir gününü daha iyi geçirebilmek amacıyla mutlaka plan yapıp asgari ölçülerde bu planı uygulamaya çalışırlar. Örgütlerde ise daha kuruluş çalışmalarından önce başlayan planlama belki de örgütün hayatına devam edip edememe boyutunda en etkili faktörlerden biridir. Zamana uygun hareket edebilme, en uygun zamanda en uygun örgüt kararlarını alabilme, kısaca gelecekle ilgili her türlü kararların alınabilmesi, örgütün zamanı iyi bir şekilde planlaması ve kullanması ile ilgilidir. Bu bağlamda zaman yönetimini, amaçlara ulaşmak, yapılan işleri denetlemek, kişinin kendi motivasyonunu geliştirmek açısından önemli görülen bir kişisel performansı geliştirme tekniği (Güven ve Yeşil, 2011: 69) olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte zaman yönetiminin bir işletme becerisi olduğu ve her işletme becerisinin de tıpkı bir bisiklet sürmek kalvyede yazı yazmak ya da spor yapmak gibi öğrenilebilir olduğu bu sebeple zaman yönetiminin bir dizi strateji ve teknikten oluştuğunu ifade eden Tracy'ye (2013:3) göre zaman yönetimi öğrenme, uygulama, kararlılık ve tekrarlama ile ustalaşabilecek bir dizi beceriden oluşmaktadır.

Zaman yönetiminde önem arz eden en önemli husus zaman yönetiminde amacın yanlış işleri hızlı yapmaktan ziyade doğru işleri kısa zamanda yapmak (Sabuncuoğlu, vd., 2010: 7) olduğudur. Zaman yönetimi için en iyi 10 strateji şu şekilde belirtilmiştir (Chapmann ve Rpure, [http://www.fcs.uga.edu/docs/time\\_management.pdf](http://www.fcs.uga.edu/docs/time_management.pdf)):

- ✓ Zamanın nasıl harcanacağını öğrenme
- ✓ Öncelikleri belirleme
- ✓ Planlama araçlarının kullanılması
- ✓ Organize olma
- ✓ Programlama
- ✓ Gerektiğinde yardım alma
- ✓ Ertelememe / ertelemeyi durdurma
- ✓ Dış faktörleri yönetme (telefon, e-mail, aile, toplantı, beklenmedik ziyaretçiler )
- ✓ Aşırı görevden kaçınma
- ✓ Sağlıklı olma

Zamanı en iyi şekilde yönetmek için ilgili şartların benimsenmesi her örgüt ve çalışan için olumlu değer katacağı söylenebilir. Bununla birlikte özellikle teknolojinin gelişmesi ile birlikte hayatımızın her alanına etki eden bir hal alması zamanı hem etkin kullanmamıza hem de gereksiz zaman harcamamıza yol açabilmektedir. Ancak Mancini'nin (2003:2) belirttiği üzere teknolojik, stratejik ve kişisel araçlar zamanımızı yönetme,

verimliliğimizi artırma ve hayatımızı daha iyi organize etme gibi çabalarımıza yardımcı olabilmektedir. Bu sebeple belki de tarihteki herhangi bir nesilden daha üretken olabildiğimizi savunurken bunun için tek yapılması gerekenin değişime açık ve istekli olma şartlarını sunarak böylece zamanın da ehlileştirilebileceği üzerinde durmuştur.

Performans yönetim sistemi gerçekleştirilmesi beklenen organizasyonel amaçlara ve bu yönde çalışanların ortaya koyması gereken performansa ilişkin ortak bir anlayışın belirttiği gibi organizasyonda yerleşmesi ve çalışanların bu amaçlara ulaşmak için gösterilen ortak çabalara yapacağı katkıların düzeyini artırıcı bir biçimde yönetilmesi, değerlendirilmesi, ücretlendirilmesi ya da ödüllendirilmesi ve geliştirilmesi süreci (Barutçugil, 2002: 125) olarak tanımlanmıştır. Uyargil (2008: 3) performans yönetimini “performans değerlendirme kavramını statik anlamda bir değerlendirme faaliyeti olarak değil; dinamik bir süreç olarak ele alarak çalışanların performanslarını planlama, değerlendirme ve geliştirmeyi amaçlayan ve konuya daha geniş bir açıdan yaklaşan örgütsel sistem” olarak ifade etmiştir. Etkili bir performans yönetiminde sıkı hedeflerin konması, sonuçlar yerine harekete geçirici güçlerin yönetilmesi, performansı etkileyen temel nedenlerin ortaya çıkarılması ve iyi sonuçlarla birlikte iyi karar almanın takdiri ve ödüllendirilmesi, performans yönetiminin koşullarındandır (Barutçugil, 2002: 140-141). Performans değerlendirmede yönetim, çalışanların bireysel görevin çıktılarını, davranış ve özellikleri değerlendirmektedirler (Robbins ve Judge, Çev. Erdem, 2013: 565-566). Performans yönetim sisteminde performans değerlendirmenin kim ya da kimler tarafından yapılacağı konusu da son derece önemlidir. Bu durum her ne kadar örgütten örgüte değişse de değerlendirmeyi yapacak olan kişiler; ilk üst, kişinin kendisi, iş arkadaşları, astlar ve müşterilerdir (Uyargil, 2008: 36-40). İdeal bir performans yönetim sisteminin özellikleri ise “stratejik uyum, kusursuzluk, uygulanabilirlik, anlamlılık, özgüllük, etkili ve etkisiz performansın tanımlanması, güvenilirlik, geçerlilik, kabul edilebilirlik ve adalet, kapsayıcılık, açıklık, düzeltilebilirlik, standardizasyon ve etiklik”, olarak ifade edilmiştir (Aguinis, 2013: 18).

Yönetici ve astlar için farklı yararları olan performans yönetiminde örgüt için de farklı yararları söz konusudur. Uyargil (2008: 11-13) çalışmasında maddeler halinde sıraladığı bu yararlar şu şekilde özetlenebilir:

- ✓ *Yöneticiler için yararları*; planlama ve kontrol işlevlerinde etkililik, astlarla daha olumlu iletişim, astların güçlü / gelişmesi gereken yönlerinin daha sağlıklı belirlenmesi ,yetki devrinin kolaylaşması, yönetsel becerilerin kolaylaşması
- ✓ *Astlar için yararları*; üstlerin kendilerinden neler beklediğini bilme, güçlü / gelişmesi gereken yönlerini tanıma, üstlendikleri sorumluluğu daha iyi anlama, iş tatmini ve kendine güven duygusunun gelişmesi.
- ✓ *Örgüt için yararları*; örgüt etkinliği ve karlılığın artması, kaliteli üretim ve hizmet sağlanması, eğitim ihtiyaç ve bütçesinin tespiti, insan kaynaklarının daha iyi planlanması, bireylerin gelişme potansiyellerinin daha doğru belirlenmesidir.

### 3. YÖNTEM

Zaman yönetimi ve performans yönetimi üzerine iktisadi ve idari bilimler alanında yapılmış Türkiye’deki yüksek lisans ve doktora tez çalışmalarının hangi konular dahilinde çalışıldığını belirlemek amacıyla bir literatür derleme araştırması olarak tasarlanan çalışmada, 2010 yılından itibaren erişime izin verilen ve Yükseköğrenim Kurumu veri tabanında yer alan tüm tezler ele alınmıştır. Tezlerin incelenmesi ve değerlendirilmesinde araştırmacıların kendilerine özgün bir biçimde tasarladıkları nitel veri girişi Excel programı ile gerçekleştirilmiştir. Tez konuları temel ve alt başlıklar olarak sınıflandırılıp araştırmanın evreni ve kaç kez çalışıldığı hakkında oluşturulan tabloda ilgili tezlerin nitel analizi gerçekleştirilmiştir.

### 4. ANALİZ VE BULGULAR

#### 4.1. Zaman Yönetimi İle İlgili Türkiye’de Yapılan (2010-2017) Tezlerle İlgili Bulgular

Zaman yönetimi ile ilgili iktisadi ve idari bilimler alanında yapılmış olan tez çalışmalarına bakıldığında 2017 yılı Mayıs ayı verilerine göre herhangi bir çalışmanın olmadığı görülmüştür. Bu sebeple incelen tezler 2010-2016 yıllarını kapsamaktadır. Zaman yönetimi ile çalışılan konular ve sayıları, çalışmaların evreni, Tablo1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1. Zaman Yönetimi 2010-2016 Tez Analiz Bulguları**

<b>ZAMAN YÖNETİMİ</b>					
Temel başlıklar	Alt başlıklar	Evren	Yıl	2010-2016	
				YL	Dok.
Toplam kalite yönetimi	Zaman yönetimi boyutları	Hizmet sektörü çalışanları	2010	1	
	Kişisel-iş-yönetimsel-örgütsel	İnşaat sektörü	2011	1	
	Yapı üretim sektörü, proje yönetimi İş programı, kalite				
Liderlik	Dönüştürücü liderlik, güdüleme İdealleştirilmiş etki, entelektüel uyarım	Özel bir banka ve tüm şube çalışanları	2010	1	
Performans yönetimi	Performans yönetimi organizasyon	Özel ve kamu çalışanları	2012	1	
Stres yönetimi	Zaman ve stres yönetimi, üniversite	Üniversite hazırlık öğrencileri	2013	1	
Özyeterlilik	Özyeterlilik, zaman yönetimi Yönetici hemşire	Üniversite hastanesi yöneticileri Hemşireleri	2014	1	
İş doyumu Verimlilik	Zaman	Ortaokul öğretmenleri	2014	1	
	Altsigma	Özel hastane çalışanları	2015	1	
Zaman yönetimi	İşletme verimliliği, zaman	Çimento fabrikası çalışanları	2016	1	
	Zamanı etkin kullanma	Nitel çalışma	2013-14	2	
	Fiziksel aktivite düzeyleri	Üniversite akademik ve idari personel Üniversite öğrencileri	2014	1	
			2010-13 2014-15	4	
	Zaman harcattırıcılar, akademik başarı	Üniversite öğrencileri	2015	1	
	Eğitim	Lise öğretmenleri	2014	1	
	Rekreatif faaliyetler, Demografik değiş.	Memur emeklileri	2010	1	
	Zaman yönetimi, yöneticilik	İlköğretim okul müdürleri	2012	5	
	Zaman tuzakları		2014		
	Zaman, sağlık çalışanları	Kamu hastanesi sağlık çalışanları	2014	1	
Zaman, zaman yönetimi	Kamu hastanesi hemşireleri Hastane yöneticileri Özel ve kamu hemşireler	2014 2015 2016	2 2 1		
<b>1991-2016 Toplam Tez</b>	<b>242</b>	<b>İİBF Alan Toplam Tez</b>	<b>30<sup>†</sup></b>	<b>30</b>	<b>-</b>

Tablo 1'de görüldüğü üzere zaman yönetimi ile ilgili Türkiye'de ilk tez çalışması 1991 yılında yapılmış olmakla birlikte toplamda 242 tane tez çalışmasına rastlanmıştır. Bunlardan iktisadi ve idari bilimler alanında erişimine izin verilen tez çalışmaları ve araştırmaya konu olan tezler 30 tanedir. Bu alanda erişime izin verilen herhangi bir doktora çalışmasına rastlanmamıştır. Bu tezlerde zaman yönetimi ile ilgili çalışılan diğer temel konular; toplam kalite yönetimi, performans yönetimi, stres yönetimi, liderlik, özyeterlilik, işdoyumu ve zaman yönetimi olmuştur. Bununla birlikte en çok çalışılan alt başlıklar ise; zaman ve zaman yönetimi (6), zaman yönetimi ve yöneticilik (5), fiziksel aktivite düzeyleri (5), zamanın etkin kullanılması (2) olarak görülmektedir. Zaman yönetimi konusunun çalışıldığı alanlar incelendiğinde en fazla sağlık çalışanları (doktor-hemşire-diğer) (8), üniversite öğrencileri (6), öğretmenler (3), nitel çalışma (2) olarak tercih edildiği tespit edilmiştir. Zamanı doğru kullanmak her örgüt üyesinin önem vermesi gereken bir husus olsa da doğru zamanda doğru kararlar almak ve örgütsel faaliyetlerin devamlılığını sağlamak öncelikle yöneticilerin görevidir. Bu gerçek doğrultusunda çalışmalar zaman ve yöneticiler üzerinde yoğunlaşmış olup bir diğer boyut fiziksel aktivite düzeylerine verilen önemdir. Bu konuda akademisyenler ve üniversite öğrencileri üzerine çalışmalar yapılması zaman değerini anlayacak en önemli örneklem gruplarından biri olması sebebi ile olabilir. Çalışmalarda sağlık sektöründe çalışanların daha çok tercih edilmesi ise zaman yönetimini en etkili bir biçimde benimsemeleri gereken en önemli sektör olmasından dolayı denilebilir. Nitekim sağlık alanında alınan herhangi bir kararın doğru zamanı son derece önemlidir. Bazen 1 saliselik gecikme insan hayatına mal olabilirken, anlık bir karar ile belki de yaşamasından ümit kesilen bir insanı hayata döndürebilir.

#### 4.2. Performans Yönetimi İle İlgili Türkiye'de Yapılan (2010-2017) Tezlerle İlgili Bulgular

Performans yönetimi ile ilgili iktisadi ve idari bilimler alanında yapılmış olan tez çalışmalarına bakıldığında tıpkı zaman yönetimi konusunda olduğu gibi 2017 yılı Mayıs ayı verilerine göre herhangi bir çalışmanın

<sup>†</sup> İİBF alanında erişime izin verilen tez sayısı

olmadığı görülmüştür. Bu sebeple incelenen tezler 2010-2016 yıllarını kapsamaktadır. Performans yönetimi ile çalışılan konular ve sayıları, çalışmaların evreni, Tablo2’de gösterilmiştir.

**Tablo 2. Performans Yönetimi 2010-2016 Tez Analiz Bulguları**

PERFORMANS YÖNETİMİ			Yıl	2010-2016		
Temel Başlıklar	Alt Başlıklar	Evren		YL	Dok.	
Örgütsel bağlılık	Performans yönetimi	İlköğretim yönetici ve öğretmenler	2010-11	2		
Örgütsel vatandaşlık	Performans	İlköğretim öğretmenleri	2011	1		
Veri zarflama analizi		Hastaneler	2013	1		
PHP ve MYSQL tabanlı uyg. Koçluk		Nitel çalışma	2016	1		
Örgütsel adalet	Performans yönetimi	Kamu öğretmenler	2014	1		
Yetkinlik	Yetkinlik performans yönetimi	Sanayi kuruluşu	2011		1	
Faaliyet tabanlı performans	Kurumsal performans yönetimi	Özel hastane uzman doktorlar	2011		1	
Örgütsel özdeşleşme	Pozitif psikoloji	Akademisyenler	2016		1	
Performans değerlendirme	360 Derece Geri bildirim	Bilişim ve medya firması çalışanları Kamu ve özel hastane çalışanları	2010	1 1		
	Polis yönetimi, Perf. Yön.	Polis	2011		1	
	Performans yönetimi, Perf. Değ.	PTT çalışanları Nitel çalışma	2013 2014	1	1	
İnsan kaynakları yönetimi	Yapay sinir ağları, bulanık sinir ağ Performans değerlendirme	Nitel çalışma Hastane çalışanları	2012 2013	1 1		
Motivasyon	Performans, motivasyon teorileri Performansa dayalı ücret Sistem dinamiği	Özel banka yöneticileri Nitel çalışma Nitel çalışma	2012 2013 2013	1 3 1		
Özyeterlilik	Performans yönetimi	Öğretmenler	2014	1		
Örgüt kültürü	Performansa dayalı ücret	Kamu ve özel hastane çalışanları	2014	1		
Performans yönetimi	Performans yönetimi	Hizmet sektöründeki satış temsilcileri ve yöneticileri	2010 2011	1 1		
		İlköğretim yönetici ve öğretmenler	2013	1		
		Belediyeler/nitel çalışma	2016	1		
		Özel sektör yönetici ve çalışanlar				
İç müşteri tatmini,	Hemşire		2011	1		
Kurumsal karne /Balanced Scorecard	Nitel çalışma		2010	2		
Performans yönetimi	Puan kartı	Hizmet sektörü (satış) Hava yolu işletmesi	2010 2012		1	
	Altı sigma	Otomotiv sektörü	2010	1		
	Yeni kamu yönetimi	Sağlık yönetici, çalışanlar, vatandaş Nitel çalışma Nitel çalışma	2012		1	
			2013		1	
			2014	1		
	Performans algılamaları	Performans yönetimi uyg. firmalar		2013	1	
	Verimlilik	Hastane çalışanları		2014	1	
	Performans yön. üniversite yön.	Nitel çalışma		2015	1	
Performans etkileri	Özel işletme		2014	1		
Performans yönetim süreci	Banka çalışanları		2016	1		
<b>1992-2016 Toplam Tez</b>	<b>449</b>	<b>İİBF Alan Toplam Tez</b>	<b>42<sup>‡</sup></b>	<b>34</b>	<b>8</b>	

Tablo 2’de görüldüğü üzere performans yönetimi ile ilgili Türkiye’de ilk tez çalışması 1992 yılında yapılmış olmakla birlikte toplam 449 tane tez çalışmasına rastlanmıştır. Bunlardan iktisadi ve idari bilimler alanında erişimine izin verilen tez çalışmaları ve araştırmaya konu olan tezlerin 8’i doktora; 34’ü yüksek lisans olmak üzere toplam 42 tanedir. Bu tezlerde performans yönetimi ile ilgili çalışılan diğer temel konular; örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, örgütsel adalet, örgütsel özdeşleşme, örgüt kültürü, performans değerlendirme, insan kaynakları yönetimi, motivasyon, özyeterlilik, yetkinlik, koçluk, veri zarflama analizi, PHP ve MYSQL tabanlı uygulama ve performans yönetimi olmuştur. Bununla birlikte en çok çalışılan alt başlıklar ise; performans yönetimi (6), performans (4), performansa dayalı ücret (3), yeni kamu yönetimi (3), 360 derece geri bildirim (2), performans değerlendirme (2), kurumsal karne (2), puan kartı (2) olarak görülmektedir. İlgili çalışmaların araştırma alanları incelendiğinde ise sağlık çalışanları (doktor-hemşire-diğer) (8), öğretmenler (5), banka (2) olmakla birlikte uygulama yapmak yerine yüz yüze görüşme veya mevcut verilerin kişisel olarak

<sup>‡</sup> İİBF alanında erişime izin verilen tez sayısı

değerlendirilmesi gibi yöntemlerle nitel çalışma (10) olarak tespit edilmiştir. Performans yönetiminde varolan örgütsel değerlerin yorumlanması veya yüz yüze görüşülerek konunun değerlendirilmesi gibi nitel yöntemlerin tercihinin fazla olması uygulama yapmanın zorluğu veya daha gerçekçi yanıtlar alabilme sebebi ile olabilir. Performans yönetiminde çalışılan konuların ağırlığına bakıldığında ise performansı etkileyen unsurlar üzerinde durulduğu görülmektedir. Örgüt çalışanlarından en üst seviyede performans sergilemesi beklenen kitle şüphesiz sağlık ve eğitim alanında çalışanlardır. Bu alanda yapılmış çalışmalardan en fazla sağlık ve eğitim sektörlerinde uygulanmış olması bu gerçeği destekler niteliktedir.

## 5. SONUÇ

Yüksek lisans ve doktora tez çalışmaları gerek çalışılan konu hakkında derinlemesine literatür çalışması içerdiğinden gerek yenilikçi bir bakış açısı ile bilime yön verdiğinden önemli bir veri kaynağıdır. Bu sebeple çalışmada iktisadi ve idari bilimler alanında zaman yönetimi ve performans yönetimi üzerine 2010-2017 yılları arasında yapılmış ve ulaşılabılır tez çalışmalarının analizi gerçekleştirilmiştir. Mayıs ayı dahil olmak üzere 2017 yılında konu ile ilgili herhangi bir teze rastlanmamıştır. Bu sebeple incelenen tezler 2010-2016 yılına ait tezlerdir. Analiz edilen tezlerde görülmektedir ki zaman yönetimi ile ilgili olarak en fazla zaman, yöneticilik ve zaman yönetimi, fiziksel aktivite düzeyleri, zamanın etkin kullanılması gibi konular çalışılırken uygulamada daha çok hastane ve okul çalışanları tercih edilmiştir. Nitekim zaman her ne kadar her örgüt ve her çalışan için son derece önemli olsa da özellikle sağlık ve eğitim sektörü şüphesiz insan hayatı ile birebir ilgili olduğundan çok daha önem arz etmektedir. Zira 1 saliselik gecikmeyle belki de hayatını kaybedecek bir hasta için ya da zamanında eğitilmemiş bireylerin topluma olan zararını karşılamak için yapabilecek hiçbir şey yoktur.

Performans yönetimi ile ilgili tezlerde ise performans, performans yönetimi performansa dayalı ücret, yeni kamu yönetimi, 360 derece geri bildirim, performans değerlendirme, kurumsal karne, puan kartı konularıdır. Bu alanda da en çok hastane ve eğitim çalışanları evren olarak tercih edilmiştir. Her iki yönetim alanında çalışmalarda dikkat çeken unsurlardan biri verimlilik, altısigma gibi konuların ortak çalışma alanları olduğu; zaman yönetiminde temel alan olarak ise birebir olarak performans yönetiminin çalışıldığıdır. İlgili çalışma da göstermektedir ki zaman ve performans yönetimi birbirleri ile örtüşen ve birbirlerini olumlu olarak etkileyen ve örgütsel açıdan son derece önem verilmesi gereken yönetsel konulardır. Çalışanlara örgütün amaçları benimsetildiği müddetçe verimlilik esasına göre performans beklenebilir. Bu ise zamanı etkin kullanıp çalışanları doğru değerlendirmek suretiyle mümkündür. Yöneticilerin astları bu konuda bilgilendirmesi, gerektiğinde uzman kişiler tarafından eğitilmesi ve örgütle birlikte çalışanların devamlılığının sağlanması için bu yönetim tarzlarının benimsenmesi bireye, örgüte, çevreye, bölgeye, ülkeye ve hatta uluslar arası düzeyde faydalı olacaktır. Çalışmalarda ortaya çıkan bir diğer sonuç ise her iki yönetim alanında çalışmaların evren olarak daha çok hizmet sektörlerini tercih ettikleri görülmektedir. Oysa zaman ve performans etkisi üretim işletmeleri için de son derece önem arz eden konulardır.

Tez çalışmalarında ayrıca araştırmacıların oluşturduğu hipotezler incelenmiş olup bu çalışmada oldukça fazla yer tutacağından ayrıntılı bir şekilde gösterilememiştir. Ancak özet olarak zaman yönetimi ve performans yönetimi ile ilgili oluşturulan hipotezlerin çoğu örgüt ve çalışanların yararına, olumlu yönde alguları doğrultusunda oluturulmuş ve neredeyse tamamının kabul edildiği tespit edilmiştir. Gelecek çalışmalarda araştırmacılara özellikle üretim işletmelerinde çalışanların zaman ve performans algılarının ölçülmesi önerilebilir. Aynı zamanda zaman yönetimi ve performans yönetiminin birlikte ele alındığı çalışmaların yapılması ve nicel yapılacak çalışmaları desteklemek adına nitel yöntemlerin de kullanıldığı çalışmaların yapılması önerilmekle birlikte bilime katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

Aguinis, H. (2013). Performance Management. Edinburgh Business School: UK

Barutçugil, İ. (2002). Performans Yönetimi. 2. Baskı. Kariyer Yayıncılık: İstanbul.

Chapmann S.W ve Rupured M. Time Management, The University of Georgia, [http://www.fcs.uga.edu/docs/time\\_management.pdf](http://www.fcs.uga.edu/docs/time_management.pdf). Erişim Tarihi: 12.04.2017.

Güven, M. ve Yeşil, S. (2011). Çağdaş Yönetim Yaklaşımları. (Ed. İsmail Bakan). 2. Baskı. Beta Basım: İstanbul.

Mancini, M. (2003). Time Management. The McGraw-Hill: USA.

Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013), Organizational Behavior, (Çev. İnci Erdem), 14. Basım. Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.

Sabuncuoğlu, Z., Pařa, M., Kaymaz, K. (2010). Zaman Yönetimi. 2. Baskı. Beta Basım: İstanbul.

Tracy, B. (2013). Time Management. Amacombooks: USA.

Uyargil, C.(2008). İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi. 2. Baskı. Arıkan Basım Yayım: İstanbul.

YÖK Tez Taraması (2010-2017), <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> Erişim Tarihi: 25 Şubat- 15 Mayıs 2017.