

Zamanın Etkin Kullanımını Sağlayan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma

A Research to Determine Factors that affect Effective Use of Time

Yalçın KARAGÖZ*
Said KINGİR**
Muammer MESCI***
Zafer AKBAŞ****

ÖZET

Zamanın etkin kullanımı 21. yüzyıl insanı için yaşamsal öneme sahiptir. Zamanın taşıdığı özellikler onun etkin kullanımının ölçülmesini daha da önemli hale getirmiştir. Bu önemi nedeniyle çalışmada zamanın etkin kullanımına yönelik faktörlerin belirlenmesinde Cronbach, T testi, anova testi gibi testlerden yararlanılmıştır. Çalışma yüz yüze anket yöntemiyle, Düzce Üniversitesi'nde görev yapan 436 akademik ve 325 idari personelden oluşan evrene uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda, zamanın etkin kullanımına ilişkin yargılar ile yaş, cinsiyet, zamanın etkin kullanımı konusunda eğitim alma durumu, görev türü, hizmet süresi, gelir düzeyi bağlamında, katılım düzeylerinde bir takım farklılıklar saptanmıştır. Ayrıca, personelin, zaman tuzaklarına önem vermesiyle zamanlanını etkili bir şekilde kullanabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Zamanın Etkin Kullanımı, Katılım Düzeyi, Zaman Tuzakları, Faktör Analizi, Anova.

Çalışmanın Türü: Araştırma

ABSTRACT

When time management is applied successfully, it can provide enough time to the person for both his/her work, social life and hobbies (Psikoloji-psikiyatri.com, 11.02.2009). On the other hand, time is very different from other sources. Because it cannot be bought, sold, hired, lent, borrowed, stored, multiplied, produced and changed. Expenditure is to be done only (Yılmaz and Aslan, 2002: 26). "The importance of time management is not only derived from working life, but also it is derived from the fact that it makes the whole life productive and effective. The managers who use time better, should investigate how to be more useful to their own lives first and then to the concern with its employees" (Çitken, 1998:6).

The Target of The Research; The target of the research is to determine the level of participation of the staff who work at Düzce University, to the judgements in the matter of the effective using of time. In the context of the study made at Düzce University; respecting to the each judgement asked in the survey, at which level is the participation of the staff? Is there any difference in terms of their gender, task type (academic-administrative), total service time and whether they have received training about effective using of time. By seeking answers to the questions like these, to determine whether there is difference in terms of level of participation to the variables relating to effective using of time and if there is difference, to determine the direction of the difference are composing the other targets of the research.

The Material of The Research; 436 academic and 325 administrative staff who work at Düzce University compose the universe of this research that is carried out between November-2006 and February-2007. According to information received from the officials of Düzce University, as of January 2007, total of the academic and administrative staff at Düzce University is 761 people. The questions that were used at the study which was previously carried out by Kingir and made at five-star hotels, operating at The Aegean and The Mediterranean regions, have been exploited, while determining the survey questions (Kingir, 2007:180-183). Face to face questionnaire method have been used at the study. The reliability of data is quite high (Cronbach Alpha value: 0, 816). T test is used to find out whether there is a meaningful difference between the participation level to the statements on using time effectively and factor of sex or not; and ANOVA test is used for determining whether the differences between education level and participation level on statements or not. In conclusion of the study, it is determined that there are some differences between the participation level of staffs in Düzce university according to their age, sex, *education* (related taking time management), types of task (academic or administrative) total work time in the university. However, it is found out that there is a strong relationship between using time effectively and giving importance to time. Research is limited with staffs that work in a State University. It is suggested to researchers who study in this topic to conduct their research in private sector.

The Frequency Distribution of The Research; According to the demographic findings related to the research, 68,1 % of the staff, involved in the research consists of men. When training status of the staff is examined, it has been determined that 26,8% of the research participants have graduate degree and 25, 4% have doctorate degree. Examining the position of the staff; it has been determined that 57,2% works at academic tasks and 41,7% works at administrative tasks. Examining the age distribution

* Yrd. Doç. Dr., Abant İzzet Baysal Üniversitesi

** Doç. Dr., Siirt Üniversitesi

*** Arş. Gör., Düzce Üniversitesi

**** Yrd. Doç. Dr., Düzce Üniversitesi

of the staff, it has been determined that 0,7% of the staff is at 20 years old or less; 39,9 % of the staff is between 21-30 years old; 43,5 % of the staff is between 31-40 years old; 15, 2 % of the staff is between 41-50 years old and 0,7 % of the staff is 51 years old and over. Examining the distribution of monthly net income of the staff, it seems that 32, 6% of the staff collect a fee of 600-900 TL; 27, 2% of the staff collect a fee of 900-1200 TL; 33, 7% of the staff collect a fee of 1200-2000 TL and 6,5% of the staff collect a fee of more than 2000 TL.

The analysis and The Findings of The Research; Factor analysis has been applied for 28 variables. As $P(\text{sign})=0,000<0,05$ found, the result of Bartlett test is significant. Therefore, null hypothesis has been denied and alternative hypothesis has been accepted. So, it means high correlations exist among the variables and data have come from multi-normal distribution. As KMO coefficient is 0,782, the sample size of the research is enough. It is determined that the scale, received by calculating the rotative factor loads, consists of 17 clauses and 4 dimensions. These dimensions are called lack of personal organization, inadequate transfer of powers, the fact that priorities have not been determined (unplanned), to undertake too much work in turn. As employees give importance to these four dimensions that can be defined as time traps, it has been made out that time would be able to used effectively. As a result of the evaluation of data, according to the features of employees, difference has been determined at various levels between participation levels relating to effective using of time.

Result and Suggestions; It has been determined by t test, whether if there has been difference by gender at participation levels of the staff who answered the survey, to the levels of effective using of time.

As a result, it has been concluded that as the employees give importance to these four dimensions that can be called as time traps, they can use their times effectively. It has been determined that there has been several differences at participation levels of the staff of Düzce University to the variables relating to effective using of time in the context of age, gender, the fact of receiving training about effective using of time, task type (academic-administrative), total service time and income level.

Keywords: Effective using of time, Level of Participation, Time Traps, Factor Analyze, Anova.

Type of Study: Research

GİRİŞ

Zaman yönetimi günümüz koşullarında daha önemli hale gelmiştir. Zamanın, satın alınması, satılması, kiralanması, ödünç verilmesi, ödünç alınması, depolanması, çoğaltılması, üretilmesi, değiştirilmesi olanaksız olduğu için asıl yapılacak şey, akıp giden zamanın verimli ve etkin kullanılmasıdır (Yılmaz ve Aslan, 2002: 26). Zamanı etkin kullanmak, sadece çalışma hayatı bakımından değil aynı zamanda tüm yaşam için önemlidir. Zamanı iyi kullanan yöneticiler kendi yaşamlarına, çalışanlarının yaşamına ve işletmeye daha çok katkı yaparlar (Çitken, 1998: 6).

Zaman, hemen hemen herkesin ilgilenmek zorunda olduğu bir kavramdır. Yetersizliğinden en çok şikayet edilen konuların başında zaman ve para gelmektedir. Para belki bulunabilmekte, ama geçen zamanın geri dönüşü mümkün olmamaktadır (Akataş, 2003: 282). Ayrıca artık günümüzde zaman para olarak da değerlendirilebilir. Çünkü zamanı etkin kullanmak kazanç sağlarken, zamanın etkin ve verimsiz kullanımı maliyetlere katlanmayı gerektirecektir.

Zaman yönetimi, yöneticilerin belirlemiş olduğu hedef ve amaçlara ulaşmada zamanı verimli kullanmaya olanak sağlar. Zaman yönetimi kavramı, farklı şekillerde tanımlanabilmektedir (Fujimoto, 1998: 2). Todd L. Pearson, "Zaman yönetimi kavramının yanlış kullanıldığını belirterek" zamanın yönetilemeyeceğini, sadece kendimizi zamana göre yönetebileceğimizi ifade ederken; D. T. Hall'de "insanlar zamanı yönetemezler fakat sahip oldukları zamanı daha iyi kullanabilirler" demektedir (Deniz, 1996: 109). Bu aynı yöndeki değerlendirmeler, zamanın bir nesne olmadığı ya da doğrudan salt zaman olarak kontrol edilebilir bir değişken olmadığı, dolayısıyla da zamanın doğrudan yönetilemeyeceğini anlayışına dayanmaktadır. Zamanın yönetiminin bu zorluğu nedeniyle çalışmamızda "zamanın etkin kullanımı" kavramının kullanılmasının daha uygun olduğu düşüncesi benimsenmiştir.

Zaman yönetimi başarılı bir şekilde uygulandığında, kişiye hem işi, hem sosyal yaşamı, hem de hobileri için yeterince zaman sağlayabilmektedir (psikoloji-psikiyatri.com, 11.02.2009). Başak ve arkadaşları (2008: 429), "zaman yönetim"ni ihtiyaçları belirlemek, bu ihtiyaçları karşılayabilmek için gerekli olan hedefleri oluşturmak, öncelikli işleri belirlemek ve daha sonra zamanı, planlama, programlama ve listeleme yoluyla uyumlaştırmak olarak ifade etmektedirler. Başka bir tanıma göre ise zaman yönetimi, zamanı en doğru biçimde etkili ve verimli bir biçimde kullanmaktır. Öte yandan, zaman diğer kaynaklardan çok farklıdır. Çünkü satın alınamaz, satılamaz, kiralanamaz, ödünç verilemez, ödünç alınamaz, depolanamaz, çoğaltılamaz, üretilemez, değiştirilemez. Yapılabilecek sadece harcanmasıdır (Yılmaz ve Aslan (2002: 26).

Zaman yönetiminin önemi yalnızca çalışma hayatından değil, tüm yaşamı verimli ve etkili hale getirmesinden de kaynaklanmaktadır (Çitken, 1998:6). Zaman yönetimini yöneticilerin işletmede kullandıkları kaynaklardan ayıran bazı özellikler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Demir, 2003: 5);

- Zaman, bir hammadde gibi, gerektiğinde kullanılmak üzere depolanamaz,
- Zaman satın alınamaz,
- Zaman başka bir nesne ile ikame edilemez,
- Zaman yenilemez,
- Zaman para gibi ödünç alınıp verilemez.

Çalışanların çalıştığı ortamda daha verimli olabilmeleri ve motivasyonlarını artırabilmeleri için zamanlarını çok iyi bir şekilde kullanmaları gerekmektedir. Bununla birlikte, çalışanların, zaman tuzaklarını tespit etmesi ve bu yönde önlem alması zaman yönetimi bakımından son derece önemlidir.

Düzce Üniversitesi'ndeki personelin zamanlarını etkin kullanmalarını etkileyen faktörlerin tespit edilmesini amaçlayan bu çalışmada; Düzce Üniversitesi'nde çalışan personelin, zamanın etkin kullanımına ilişkin yargılara katılım düzeylerinin saptanmasına da çalışılmıştır. Araştırmanın evrenini; Düzce Üniversitesinde görev yapan 436 akademik ve 325 idari personel oluşturmaktadır. Anket soruları, Kingir tarafından gerçekleştirilen Ege ve Akdeniz Bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerde yapılan çalışmada kullanılan sorulardan yararlanılarak hazırlanmıştır (Kingir, 2007: 180-183). Çalışmada, yüzyüze anket yöntemi kullanılmıştır. Verilerin güvenilirliği Cronbach testi ile sınanmış ve Alpha değeri: 0,816 gibi yüksek bir değer çıkmıştır. Anketi cevaplayan personelin, zamanı etkin kullanmaya ilişkin yargılara katılım düzeyi ile cinsiyeti arasında farklılığın olup olmadığını belirlemek için, T testi; personelin, zamanı etkin kullanmaya ilişkin yargılara katılım düzeyleri ile eğitim arasında farklılığın olup olmadığını belirlemek için ise anova testi ve buna ek olarak faktör analizinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda, zamanın etkin kullanımına ilişkin yargılar ile yaş, cinsiyet, zamanın etkin kullanımı konusunda eğitim alma durumu, görev türü (akademik-idari), toplam hizmet süresi, gelir düzeyi bağlamında, katılım düzeylerinde bir takım farklılıkların olduğu saptanmıştır. Ayrıca, personelin, zaman tuzaklarına önem vermesiyle zamanlarını etkili bir şekilde kullanabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma, bir devlet üniversitesinde çalışan personelle sınırlıdır. Bu konuda yapılacak çalışmalarda araştırmacılara, konuya ilişkin olarak farklı sektörde araştırma yapmaları önerilmektedir.

ZAMANIN ETKİN KULLANIMINA İLİŞKİN YAPILAN BAZI ÇALIŞMALAR

Zaman yönetimi ile ilgili yapılan çalışmalardan biri, Başak ve arkadaşlarının (2008: 430) hemşirelik yüksek okulu öğrencilerinin zaman yönetimi becerilerinin belirlenmesine yönelik yaptığı çalışmadır. Araştırmada toplam 323 öğrenciden elde edilen bulgular sonucunda; yaşı büyük olan öğrencilerin daha iyi zaman yönetim becerisine sahip olduğu ve öğrencilerin zaman planlama konusunda kendilerini geliştirmeleri gerektiği anlaşılmıştır.

Ankara ili sınırları içerisinde yapılan diğer bir çalışmada ise, hastane yöneticileri zaman yönetimi ya da zamanı etkin kullanımı, “tutum ve davranışlar” açısından incelenmiştir. Araştırma sonucunda, kadınların erkeklere oranla zamanlarını daha iyi yönettikleri ve çalışanların nitelik ve nicelik olarak eksikliği ile gereksiz ve zamansız ziyaretlerin en çok zaman kaybettiren unsurlar olduğu ortaya konulmuştur (Kocabaş ve Erdem, 2003: 200).

Zaman yönetimi konusunda yapılan bir diğer araştırma da Macan'ın çalışmasıdır. Macan'ın, (1994: 387) çalışmasında, performans değerlendirmesinde zaman yönetiminin önemi incelenmiş ve zaman yönetimi ile araba satış performansını tahmin etmedeki başarı arasındaki ilişki saptanmaya çalışılmıştır. 102 satıcıdan toplanan veriler regresyon analizine tabi tutulmuş ve hipotezin doğruluğu ortaya konmuştur. Bulgular, kısa vadedeki planlar ile başarı için gösterilen çaba arasında belirgin bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca iş performansının yüksek motivasyon koşulları altında, zaman yönetimi ile bağlantılı olduğu sonucu elde edilmiştir (Barling ve diğ, 1996: 822).

Kaufman ve arkadaşları ise yaptıkları çalışmada, bireylerin zaman stilleri ile organizasyonların uyguladıkları zaman stillerinin birbirleriyle uygun olmasının önemini araştırmıştır. Araştırmacılar, bu uygunluğu sağlama sürecini sağlamak için “zaman uyumu” kavramını ortaya atmışlardır. Bireylerin ve organizasyonların zamanı kullanma şekilleri birbirine uygun olduğunda performans, başarı ile iş ve genel hayat kalitesinde bir artış olduğu gözlenmiştir. Zaman uyumu kavramını tanımlamak ve araştırmak için, farklı araştırma önermelerinden oluşan bir araştırma çerçevesi oluşturulmuştur. İnsan kaynakları ve şirket

ortaklıkları için; ortak teşebbüsler, ikili ortaklıklar ve devralma gibi çeşitli yönetsel uygulamalar geliştirmişlerdir (1991: 79).

Zaman yönetimi konusunda yapılan bir diğer çalışma ise Misra ve McKean'nın çalışmasıdır. Misra ve McKean, 2000 yılında yaptıkları çalışmada, 249 üniversite öğrencisinin yaş ve cinsiyete göre akademik alandaki stres, kaygı, zaman yönetimi ve boş zamanlarındaki memnuniyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucuna göre, zaman yönetimi uygulamaları, akademik alandaki strese, boş zaman aktivitelerine göre daha fazla etkide bulunmuştur. Ayrıca bayanların erkeklerden çok daha etkili zaman yönetimi yöntemlerine sahip olmakla birlikte, akademik alandaki kaygı ve stres düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Erkeklerin, boş zaman aktivitelerinden daha çok faydalandığı görülmüştür. Bununla birlikte birinci ve ikinci sınıf öğrencilerinin, kendilerinden daha küçüklere ve son sınıf öğrencilerine göre strese karşı daha duyarlı olduğu da anlaşılmıştır. Kaygı düzeyinin azaltılması ve zaman yönetimi gibi metodların boş zaman aktiviteleri ile beraber kullanılarak üniversite öğrencilerinin akademik alandaki streslerini azaltmak için etkili olabileceği de saptanmıştır (Misra ve McKean, 2000: 47).

Miranda ve arkadaşları ise, çalışanların iş yükü ve tükenmişlik ile zaman yönetimi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan bu çalışmada, 123 lise öğretmeni araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırma sonucunda, iş yükü ve duygusal yorgunluk arasında önemli bir ilişki olduğu, ancak iş yükü ve kişisel başarı arasında bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca zaman yönetimini etkin kullanan öğretmenlerde düşük duygusal yorgunluk ve yüksek kişisel başarı sağlandığı görülmüştür. Yüksek işgücü, düşük özerkliğin negatif etkilerini telafi edecek bir zaman yönetimi yapılmamışsa bu durum duygusal yorgunluğa neden olmakta ve yüksek iş yükü zaman yönetiminde hala etkisini sürdürmektedir. Bu nedenle çalışanların bu riskleri azaltmak için işe başlamadan zamanı etkin yönetmeli, amaçları belirlemeli, işleri önceliklerine göre sıralamalı, planlamalı ve süreçleri gözlemlemelidir. Bu işlemlerin yapılmasının, çalışanların duygusal yorgunluktan kurtulmasına yardımcı olduğu ve kişisel başarılarının yükseltmesine de yardımcı olacağı kabul edilmektedir (Miranda ve diğerleri, 2005: 64).

Zaman yönetimi bakımından zaman tuzaklarına değinmekte yarar vardır. “Kişilere zaman kaybettiren faktörlerin başında plansızlık gelmektedir. Bunun yanında çalışma esnasında öncelikleri belirleyememek, acelecilik, başkalarının işlerine “hayır” diyememek, yetki verememek, gereksiz kırtasiyecilik, dağınık büro ve masa düzeni, gereksiz telefon görüşmeleri, kararsızlık ve erteleme alışkanlığı, önemli zaman tuzakları içerisinde sayılabilmektedir” (Kocabaş ve Erdem, 2003: 193). Yöneticilerin daha etkili karar vermek ve daha çok bilgi edinmek için, birçok faktörü göz önünde bulundurması ve daha çok çalışması gerekmektedir. Bu unsurların yapılabilmesi için de, zamanı etkili ve verimli bir şekilde kullanması gerekmektedir (Demir, 2003:7). Zamanı etkin kullanamayan yöneticilerin aşırı yoğun olduklarında, zamanlarını nereye kullandıklarını veya yapmış oldukları işlerin onları nereye götürdüğünü düşünme fırsatları bile olmamaktadır (Gürbüz, 2001: 4). Bu nedenle yöneticilerin kendileri ile ilgili olarak günlük olarak karşılaştıkları zaman tuzaklarına ait listeler çıkarmaları yararlıdır. Yöneticinin zaman tuzaklarına neden olan faktörleri ortaya koyması, zaman tuzaklarının ortadan kaldırılmasına yarar. Yöneticilerin zamanlarını etkili kullanmaktan alıkoyan tuzakları iki başlık altında toplanabilir. Söz konusu tuzaklar Tablo 1’de gösterilmiştir (Çitken, 1998: 22).

Tablo 1. Yöneticileri etkileyen Zaman Tuzakları

Dışarıdan Kaynaklanan Zaman Tuzakları	Yöneticinin Kendisinden Kaynaklanan Zaman Tuzakları
Davetsiz misafirler	Gereksiz telefon görüşmeleri
Sorumlulukların belirsizliği	Hayır diyememek
Kötü iletişim	Gereğinden fazla iş yüklenme
Çok fazla yazışma	Kararsızlık ve gecikme
Çok okunacak materyal	Önceliklerin belirlenmemiş olması
	Eldeki işleri tamamlanamamak
	Kişisel organizasyonsuzluk
	Yetersiz yetki devri
	Kötü iletişim
	Gereğinden fazla yazışma
	Okunacak materyalin çokluğu

Kaynak: Çitken, P. (1998). *Zaman Yönetimi ve İşletme Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma* Y.L.T., Yıldız Teknik Üniversitesi S.B.E., İstanbul.

Tablo 1’de yöneticilerin zamanlarının etkileyen zaman tuzakları 2 boyutta değerlendirilmiştir. Birincisi, yöneticinin şahsı dışından kaynaklanan zaman tuzakları; İkincisi, yöneticinin kendisinden kaynaklanan zaman tuzaklarıdır. Yöneticinin şahsı dışında kaynaklanan zaman tuzaklarını kontrol edebilmesi, kolay bir durum değilken, yöneticinin kendisinden kaynaklanan zaman tuzaklarını kontrol edebilmesi ise, yöneticinin tutumuna bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir. Bu nedenle yöneticilerin her iki boyuta da önem vermeleri gerekmektedir.

ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın amacı, Düzce Üniversitesi’nde çalışan personelin, zamanın etkin kullanımı konusunda, yargılara katılım düzeylerinin belirlenmesidir. Ayrıca, Düzce Üniversitesi’nde yapılan çalışma bağlamında; ankette sorulan her bir yargıya ilişkin personelin katılımının ne düzeyde olduğu ve cinsiyetleri, görev türü (akademik-idari), toplam hizmet süresi ve zamanın etkin kullanımı konusunda eğitim alıp almamaları açısından bir farklılığın olup olmadığının da saptanması bu çalışmanın amaçlarındandır.

ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Kasım-2006 ile Şubat 2007 ayları arasında gerçekleştirilen bu araştırmanın evrenini Düzce Üniversitesinde görev yapan 436 akademik 325 idari personel oluşturmaktadır. Düzce Üniversitesi yetkililerinden alınan bilgilere göre, Ocak 2007 tarihi itibarıyla Düzce Üniversitesi’nde idari ve akademik personelin toplamı 761 kişi olarak belirlenmiştir. *Örneklem büyüklüğü*

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P \cdot Q}{d^2 N + Z^2 \cdot P \cdot Q} = \frac{761 \cdot (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}{(0,05)^2 761 + (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)} \cong 256$$

olarak bulunmuştur. Formüle; N = ana kitledeki birey sayısı, n = örnekleme alınacak birey sayısı, P = incelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı), Q = incelenen olayın görülmeysi sıklığı, Z = belirli bir anlamlılık düzeyinde, Z tablosuna göre bulunan teorik değeri, d = hata (tolerans) payını göstermektedir (Esin-Bakır-Aydın-Gürbüçsel 2006: 117). Hesaplanan değer 256 olmakla birlikte, araştırmadan daha güvenilir sonuçlar elde edebilmek için, anket 285 personele uygulanmıştır. *Örneklem için 285 sayısı yeterlidir* (Sekeran, 2000: 295).

Anket sorularının belirlenmesinde daha önce Kingir tarafından gerçekleştirilen Ege ve Akdeniz Bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerde yapılan çalışmada kullanılan sorulardan yararlanılmıştır (Kingir, 2007: 180-183). Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya katılanların demografik özelliklerini ve hangi aktivitelere ne kadar zaman ayırdıklarını tespit amacıyla düzenlenmiş sorulara yer verilmektedir. İkinci bölümde ise, personelin zaman yönetimine ilişkin yargılara atfettikleri katılım düzeyini belirlemeyi amaçlayan ifadeler yer almaktadır. Personelin söz konusu yargılara katılım düzeylerini saptamak için, 1- Kesinlikle Katılıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum ve 5- Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden oluşan Likert ölçeğinden yararlanılmıştır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Güvenilirlik ve Geçerlilik: Cronbach Alpha değeri 0,816 olduğundan, verilerin güvenilirliği oldukça yüksektir. Bir ölçmenin geçerli sayılabılmasının ilk koşulu, onun güvenilir olmasıdır. Nitekim geçerlilik için erişilebilecek en üst sınır, güvenilirlik katsayısının karekökü kadardır. Dolayısıyla, geçerlilik değeri 0,90 olur. *Güvenilirlik, geçerlilik için üst sınır koyabilmekte ise de, hiçbir zaman geçerliliği garantileyemez. Be sebeple, hazırlanan ölçek, bu konu ile ilgili uzman kişilere inceletirilerek içerik geçerliliği de denetlenmiştir* (Karasar, 2005: 151-152). Ayrıca *faktör analizi uygulanarak yapısal geçerlilik oluşturulmuştur* (Tavşancıl, 2002: 46).

Faktör analizi: “Birbirleri ile ilişkili veri yapılarını birbirinden bağımsız ve daha az sayıda yeni veri yapılarına dönüştürmek, bir oluşumu ya da olayı açıkladıkları varsayılan değişkenleri gruplayarak ortak faktörleri ortaya koymak, bir oluşumu etkileyen değişkenleri gruplamak amacıyla başvurulan yöntemdir” (Özdamar, 2002: 235). “Başka bir deyişle, çok sayıda değişken arasında ilişkilere dayanarak verilerin daha anlamlı ve özet bir biçimde sunulmasını sağlayan çok değişkenli bir analiz türüdür” (Kurtuluş, 1985: 482). “Mevcut olduğu bilinmekle beraber direkt olarak gözlemlenemeyen gizli boyutları ortaya çıkarmada yararlanır. En çok kullanım amacı, çok daha fazla sayıda veri setinin azaltılması ve basitleştirilmesidir. Burada çok sayıda değişkenler arası ilişkiler mümkün olan en az bilgi kaybı ile matematiksel olarak türetilmiş olan az sayıda faktörle ifade edildiğinden geniş ölçüde basitleştirme işlemi yapılmaktadır. Böylece çok sayıda veri setinde, değişkenler arasındaki bağıntılar ve önemli hususlar açığa kavuşturulmaktadır. Böylece bir

takım değişkenler arasında gruplandırmalar yapılabilir” (Karagöz, 1991: 20-21). “Veriler, en azından aralıklı (interval) ölçekle ölçülmelidir. Genel bir kural olarak, alınacak örneklem büyüklüğünün değişken sayısının en az 5 katı, hatta 10 katı civarında olmasıdır (Tanşancıl, 2002: 51).

Student t testi: Bağımsız, iki kantitatif anakütle ortalaması arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı “bağımsız iki-grup arası farkların t testi (independent samples t-test)” ile yapılır. Bu test için sıfır hipotezi “ortalamalar arasında fark yoktur” biçimindedir (Altunışık vd., 2005: 172-173).

Anova (F) Testi: İki den fazla kantitatif anakütle ortalamasının birbirine eşit olup olmadığını test etmek için F testi yapılır. F testinde, varyanslar arasında karşılaştırma yaparak karar verildiğinden, bu teste “varyans analizi” de denir. Anova testi, sadece karşılaştırma yapılan ikiden fazla grup arasında farklılık olup olmadığını göstermekle beraber, bu farklılığa sebep olan grup veya grupların, hangi grup veya gruplardan kaynaklandığı konusunda herhangi bir bilgi vermez. Hangi grubun diğerlerinden farklı olduğunu, one way anova testi ile belirlenir (Kartal, 2006:68-73, Özdamar, 2000:381-386, Akgül ve Çevik, 200:196-199, Kalaycı vd., 2006:131-133, 135, Altunışık vd., 2005:183, SPSS 18). Bu çalışmada, hangi grubun diğerlerinden farklı olduğunu, belirlemek için karşılaştırma testleri içinde yaygın olarak kullanılan Tukey ve Tamhane’s T2 testleri kullanılmıştır. Tukey; grup varyansları homojen k ortalamayı, ikili olarak, ortak bir bata yaklaşımı ile eşanlı karşılaştırır. Tamhane’s T2; grup varyansları heterojen k ortalamayı, ikili olarak, ortak bir bata yaklaşımı ile eşanlı karşılaştırır” (Özdamar, 2002:385, 394).

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Demografik Bulgular

Araştırmaya ilişkin demografik bulgulara göre, araştırmaya katılan personelin %67,9’ü erkeklerden %32,1’i kadınlardan oluşmaktadır. Personelin eğitim durumları incelendiğinde, araştırmaya katılanların % 52,2’si doktora öğrenimine, % 22,6’sı yüksek lisans, % 4,ü lisans, % 15,1’i lise ve % 4,4’ü ilköğretim mezunu olduğu saptanmıştır. Personelin statüsüne bakıldığında; % 57,2’sinin akademik, % 42,8’inin idari görevlerde çalıştığı belirlenmiştir. Personelin yaş dağılımına bakıldığında, % 0,6’s 20 yaşında ya da daha küçük; personelin % 40,9’u 21–30 arasında; personelin % 43,4’ü 31–40 arasında; personelin % 13,2’si 41–50 arasında ve personelin % 1,9’ü 51 yaş ve üzerindedir. Gelir düzeylerine bakıldığında personelin % 34,6’sının 600–899 TL; personelin % 25,2’sinin 900–1119 TL; % 31,4’ünün 1200–1999 TL ve % 8,8’inin 2000 TL’den fazla ücret aldığı belirlenmiştir. Personelin hizmet süresi incelendiğinde, % 4,4’ü 0-1 yıl arasında, %23,3’ü 2-4 yıl arasında, % 19,5’i 5-7 yıl arasında, 24,5’i 8-13 yıl arasında, % 25, 8’i ise 13 yıl üzerinde çalıştıkları tespit edilmiştir.

İstatistiksel Analiz İle İlgili Bulgular

28 değişken için faktör analizi uygulanmış ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 3. KMO and Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,782
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1131,703
	df	136
	Sig.	,000

$p(\text{sign}) = 0,000 < 0,05$ olduğundan Bartlett testinin sonucu anlamlıdır. Yani, değişkenler arasında yüksek korelasyonlar mevcuttur ve veriler çoklu normal dağılımdan gelmiş demektir. KMO katsayısı 0,782 olduğundan, araştırmanın örnek büyüklüğü yeterlidir.

Tablo 4. Toplam Varyans (Total Variance Explained)

Comp	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Var	Cum%	Total	% of Var	Cum %	Total	% of Var	Cum %
1	4,101	24,125	24,125	4,101	24,125	24,125	3,676	21,623	21,623
2	3,056	17,976	42,101	3,056	17,976	42,101	2,337	13,747	35,370
3	1,705	10,027	52,128	1,705	10,027	52,128	2,128	12,517	47,887
4	1,199	7,051	59,179	1,199	7,051	59,179	1,920	11,292	59,179

Tablo 4 incelendiğinde; açıklanan toplam varyans, dönüşümden önceki ve sonraki özdeğerleri vermekte ve dört faktörün çıktığını göstermektedir. İlk faktör (kişisel organizasyonsuzluk) toplam varyansın %21,623'nü, ikinci faktör (yetersiz yetki devri) 13,747'sini, üçüncü faktör (önceliklerin belirlenmemiş olması, plansızlık) %12,517'ini, dördüncü faktör (çok fazla iş üstlenmek) %11,292'ini, açıklamaktadır. Özdeğerlerin açıkladıkları birikimli varyans miktarı, toplam varyansın 59,179'udur.

Tablo 5. Dönüşümlü faktör yükleri (Rotated Component Matrix)

BOYUTLAR	Faktör Yükleri
1) Kişisel Organizasyonsuzluk	
Zaman zaman gereksiz yere rutin işlerle uğraşmak zorunda kalıyorum	,775
Mesleğim gereği zaman baskısını hissetmediğimden sürekli olarak stres altında çalışmamaktayım.	,754
İş yükümün olması gerekenin üzerinde olduğunu düşünüyorum.	,711
Bazen astlarımla yapması gereken işleri yapmak durumunda kalmıyorum.	,697
Gereksiz yere uzayan toplantılar ve uzun telefon görüşmeleri nedeniyle başarmamız olumsuz yönde etkilenmemektedir.	,651
İşlerin düzenli yürütmesi için sürekli olarak işimin başında durmam gerekmez.	,559
2) Yetersiz yetki devri	
Ast'larımla iletişimim etkin ve sürekli dir.	,755
Ani gelişmeler karşısında gerektiğinde çabuk karar verebilirim.	,755
Gerektiğinde ilgili mesai arkadaşlarıma yetki geçeriyorum.	,623
İlişkilerimde yanlış anlaşılma gibi sorunlarla karşılaşmıyorum.	,561
3) Önceliklerin belirlenmemiş olması (plansızlık)	
Etkin zaman yönetimi için rutin işlerin dahi planlanması zorunludur.	,776
Zamanı iyi kullanmak yardımcıları etkin kullanmaya bağlıdır.	,739
İşlerimi önem ve acil olma durumlarına göre sıraya koyarım.	,592
4) Çok fazla iş üstlenmek	
Yaptığım ve yaptırdığım tüm işler mükemmel ve eksiksiz olması gerekmez.	,770
Mesleğimle ilgili yerli ve yabancı yayınlara istediğim zaman ulaşma olanağına sahibim.	,683
Kurumumuzda görev tanımları gereği gibi yapılmıştır.	,513
İşim ile ilgili detaylara önem veririm.	,486

Tablo 5'te Rotasyonlu (dönüşümlü) faktör yükleri hesaplanan maddelerin yapılan analizler neticesinde ölçeğin 17 maddeden ve 4 boyuttan oluştuğu görülmektedir. Dönüşümlü faktör yüklerinden faydalanılarak faktörlerdeki maddelerin taşıdıkları anlam dikkate alınarak adlandırılmıştır.

Bağımlı değişkenler; oluşturulan 4 boyut ve bağımsız değişkenler ise; cinsiyet, görev türü (Akademik-İdari), gelir, hizmet süresi, yaş ve zamanın etkin kullanımı olmak üzere, aşağıdaki analizler yapılmıştır.

Tablo 6. Cinsiyete Göre Zamanı Etkin Kullanma Boyutlarına Katılım

Zaman Yönetimine İlişkin Değişkenler	Sign Değerine Göre Karar	Ortalamaya Göre Karar
Kişisel Organizasyonsuzluk	0,103>0,05 aynı düşünüyorlar	Kararsızım
Yetersiz yetki devri	0,035>0,05 aynı düşünüyorlar	
Önceliklerin belirlenmemiş olması (plansızlık)	0,388>0,05 aynı düşünüyorlar	Katlıyorum
Çok fazla iş üstlenmek	0,000>0,05 aynı düşünüyorlar	

Tablo 6'da, anketi cevaplayan personelin, zamanın etkin kullanımına ilişkin değişkenlere göre katılım düzeylerinde, cinsiyete göre farklılık olup olmadığı t testi ile belirlenmiştir. "Kişisel organizasyonsuzluk" boyutunun analizinde sign değeri 0,103 çıkmıştır. 0,103 >0,05 olması, anketi cevaplayan personelin aynı cevabı verdiğini göstermektedir. Verilen cevapların ortalamasının 3 olması da, anketi cevaplayan personelin "kişisel organizasyonsuzluk" boyutunu "kararsızım" olarak değerlendirdiklerini göstermektedir. "Önceliklerin belirlenmemiş olması (plansızlık)" boyutunun analizinde sign değeri 0,388 çıkmıştır. 0,388 >0,05 olması, anketi cevaplayan personelin aynı düşündüklerini göstermektedir. Verilen cevapların ortalamasının 4 olması da, anketi cevaplayan personelin "önceliklerin belirlenmemiş olması (plansızlık)" boyutunu "katlıyorum" biçiminde değerlendirdiklerini göstermektedir. Diğer boyutlar için verilen cevapların analizinde sign değerlerinin 0,05'ten küçük olması, anketi cevaplayan personelin farklı cevaplar verdiklerini göstermektedir. "Yetersiz yetki devri" boyutları için erkekler "katlıyorum", bayanlar ise

“kararsızım” cevabını vermişlerdir. “Çok fazla iş üstlenmek” ifadeleri için erkekler “kararsızım”, bayanlar ise “katılıyorum” cevabını vermişlerdir.

Tablo 7. Görev Türüne (Akademik-İdari) Göre Zamanı Etkin Kullanma Boyutlarına Katılım

Zamanın Etkin Kullanımına İlişkin Değişkenler	Sign Değerine Göre Karar	Ortalamaya Göre Karar
Kişisel Organizasyonsuzluk	0,086>0,05 aynı düşünüyorlar	Kararsızım
Yetersiz yetki devri	0,625 >0,05 aynı düşünüyorlar	Katılıyorum
Önceliklerin belirlenmemiş olması (plansızlık)	0,000<0,05 farklı düşünüyorlar	
Çok fazla iş üstlenmek	0,275 >0,05 aynı düşünüyorlar	Katılıyorum

Tablo 7’de, anketi cevaplayan personelin, görev türüne göre, zamanın etkin kullanımına ilişkin değişkenlere katılım düzeyleri arasında farklılık olup olmadığı anova testi ile belirlenmiştir. “Kişisel organizasyonsuzluk” ifadesine verilen cevapların sign değeri 0,05’ten büyük olması, personelin aynı cevabı verdiğini dolayısıyla aynı düşündüklerini göstermektedir. Verilen cevapların ortalamasının 3 olması da, aynı düşünenler için cevabın “kararsızım” biçiminde yorumlanabileceğini göstermektedir. “Yetersiz yetki devri, çok fazla iş üstlenmek” ifadelerine verilen cevapların sign değeri 0,05’ten büyük olması, personelin aynı cevabı verdiğini göstermektedir. Verilen cevabın ortalamasının 4 olması da, cevabın “katılıyorum” biçiminde olduğunu göstermektedir. “Önceliklerin belirlenmemiş olması (plansızlık)” ifadesine verilen cevapların sign değeri 0,05’ten küçük olması, personelin farklı düşündüklerini göstermektedir. Eğitim düzeyi ilkökul olanlar “kararsızım”, lise, lisans, yüksek lisanslı ve doktora olanlar “katılıyorum”, doktora üstü olanlar ise “tamamen katılıyorum” cevabını vermişlerdir.

Tablo 8. Gelire Göre Zamanı Etkin Kullanma Boyutlarına Katılım

Zamanın Etkin Kullanımına İlişkin Değişkenler	Sign Değerine Göre Karar	Ortalamaya Göre Karar
Kişisel Organizasyonsuzluk	0,126>0,05 aynı düşünüyorlar	Kararsızım
Yetersiz yetki devri.	0,060>0,05 aynı düşünüyorlar	Katılıyorum
Önceliklerin belirlenmemiş olması (plansızlık)	0,000<0,05 farklı düşünüyorlar	
Çok fazla iş üstlenmek	0,033<0,05 farklı düşünüyorlar	

Tablo 8’de, anketi cevaplayan farklı gelir sahibi personelin, zamanın etkin kullanımına ilişkin değişkenlere katılım düzeyleri arasında farklılık olup olmadığı anova testi ile belirlenmiştir. “Kişisel organizasyonsuzluk” ifadesine verilen cevapların sign değeri 0,05’ten büyük olması, personelin aynı cevabı verdiğini göstermektedir. Verilen cevapların ortalamasının 3 olması da, aynı düşünenler için cevabın “kararsızım” biçiminde olduğunu göstermektedir. “Yetersiz yetki devri” ifadesine verilen cevapların sign değeri 0,05’ten büyük olması, personelin aynı düşündüğünü göstermektedir. Verilen cevabın ortalamasının 4 olması da, cevabın “katılıyorum” biçiminde olduğunu göstermektedir. “Önceliklerin belirlenmemiş olması (plansızlık)” ifadesine verilen cevapların sign değeri 0,05’ten küçük olması, personelin farklı cevaplar verdiğini göstermektedir. Geliri 600–900, 900–1200 ve 1200–2000 TL, olanlar “katılıyorum”, 2000 üzeri olanlar ise “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermişlerdir. “Çok fazla iş üstlenmek” ifadesine verilen cevapların sign değeri 0,05’ten küçük olması, personelin farklı cevaplar verdiğini göstermektedir. Geliri 600–900, 900–1200 ve 2000 üzeri olanlar “katılıyorum”, 1200–2000 TL olanlar ise “kararsızım” cevabını vermişlerdir.

Tablo 9. Hizmet Süresi Göre Zamanı Etkin Kullanma Boyutlarına Katılım

Zamanın Etkin Kullanımına İlişkin Değişkenler	Sign Değerine Göre Karar	Ortalamaya Göre Karar
Kişisel Organizasyonsuzluk	0,057>0,05 aynı düşünüyorlar	Kararsızım
Yetersiz yetki devri	0,043<0,05 farklı düşünüyorlar	
Önceliklerin belirlenmemiş olması (plansızlık)	0,041<0,05 farklı düşünüyorlar	
Çok fazla iş üstlenmek	0,478>0,05 aynı düşünüyorlar	Katılıyorum

Tablo 9’da, anketi cevaplayan farklı kıdeme sahip personelin, zamanın etkin kullanımına ilişkin değişkenlere katılım düzeyleri arasında farklılık olup olmadığı anova testi ile belirlenmiştir. “Kişisel organizasyonsuzluk” ifadesine verilen cevapların sign değeri 0,05’ten büyük olması, personelin aynı cevabı

verdiğini göstermektedir. Verilen cevapların ortalamasının 3 olması da, aynı düşünenler için cevabın “kararsızım” biçiminde olduğunu göstermektedir. “Çok fazla iş üstlenmek” ifadesine verilen cevapların sign değeri 0,05’ten büyük olması, personelin aynı düşündüklerini göstermektedir. Verilen cevabın ortalamasının 4 olması da, cevabın “katılıyorum” biçiminde olduğunu göstermektedir. “Yetersiz yetki devri” ifadesine verilen cevapların sign değeri 0,05’ten küçük olması, personelin farklı cevaplar verdiğini göstermektedir. 0-1 olanlar “kararsızım”, 2-4 ve 8-13 5-7 ile 13 ve üzeri olanlar ise, “katılıyorum” cevabını vermişlerdir. “Önceliklerin belirlenmemiş olması (plansızlık)” ifadesine verilen cevapların sign değeri 0,05’ten küçük olması, personelin farklı düşündüğünü göstermektedir. 0-1. 2-4, 5-7 ile 13 ve üzeri olanlar ise “katılıyorum” 8-13 olanlar “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermişlerdir.

Tablo 10. Yaş’a Göre Zamanı Etkin Kullanma Boyutlarına Katılım

Zamanın Etkin Kullanımına İlişkin Değişkenler	Sign Değerine Göre Karar	Ortalamaya Göre Karar
Kişisel Organizasyonsuzluk	0,057>0,05 aynı düşünüyorlar	Kararsızım
Yetersiz yetki devri.	0,024<0,05 farklı düşünüyorlar	
Önceliklerin belirlenmemiş olması (plansızlık)	0,278>0,05 aynı düşünüyorlar	Katılıyorum
Çok fazla iş üstlenmek	0,668>0,05 aynı düşünüyorlar	Katılıyorum

Tablo 10’da, anketi cevaplayan farklı yaşlardaki personelin zamanın etkin kullanımına ilişkin değişkenlere katılım düzeyleri arasında farklılık olup olmadığı anova testi ile belirlenmiştir. “Kişisel organizasyonsuzluk” ifadesine verilen cevapların sign değeri 0,05’ten büyük olması, personelin aynı cevabı verdiğini göstermektedir. Verilen cevabın ortalamasının 3 olması da, cevabın “kararsızım” biçiminde olduğunu göstermektedir. “Önceliklerin belirlenmemiş olması (plansızlık), çok fazla iş üstlenmek” ifadesine verilen cevapların sign değeri 0,05’ten büyük olması, personelin aynı düşündüğünü göstermektedir. Verilen cevabın ortalamasının 4 olması da, cevabın “katılıyorum” biçiminde olduğunu göstermektedir. “Yetersiz yetki devri” ifadesine verilen cevapların sign değeri 0,05’ten küçük olması, personelin farklı cevaplar verdiğini göstermektedir. 30 ve altı yaş olanlar “kararsızım”, 31-40 ile 40 ve üstü olanlar “katılıyorum” cevabını vermişlerdir.

Tablo 11. Zamanın Etkin Kullanımı Konusunda Eğitim Almaya Göre, Zamanı Etkin Kullanma Boyutlarına Katılım

Zamanın Etkin Kullanımına İlişkin Değişkenler	Sign Değerine Göre Karar	Ortalamaya Göre Karar
Kişisel Organizasyonsuzluk	0,797>0,05 aynı düşünüyorlar	Kararsızım
Yetersiz yetki devri	0,058>0,05 aynı düşünüyorlar	Katılıyorum
Önceliklerin belirlenmemiş olması (plansızlık)	0,042<0,05 farklı düşünüyorlar	
Çok fazla iş üstlenmek	0,003<0,05 farklı düşünüyorlar	

Tablo 11’de, anketi cevaplayan personelin, zamanın etkin kullanımına ilişkin değişkenlere katılım düzeyleri arasında farklılık olup olmadığı anova testi ile belirlenmiştir. “Kişisel organizasyonsuzluk” ifadesine verilen cevapların sign değeri 0,05’ten büyük olması, personelin aynı cevabı verdiğini göstermektedir. Verilen cevabın ortalamasının 3 olması da, cevabın “kararsızım” biçiminde olduğunu göstermektedir. “Yetersiz yetki devri” ifadesine verilen cevapların sign değeri 0,05’ten büyük olması, personelin aynı düşündüğünü göstermektedir. Verilen cevabın ortalamasının 4 olması da, cevabın “katılıyorum” biçiminde olduğunu göstermektedir. “Önceliklerin belirlenmemiş olması (plansızlık)” ifadesine verilen cevapların sign değeri 0,05’ten küçük olması, personelin farklı cevaplar verdiğini göstermektedir. Evet diyenler “kesinlikle katılıyorum”, hayır diyenler “katılıyorum” cevabını vermişlerdir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, Düzce Üniversitesi’ndeki personelin zamanlarını etkin kullanıp kullanmadıklarını belirlemeyi amaçlayan 28 değişken faktör analizi ile test edilmiştir. Analiz sonucunda, bu 28 değişken faktör analizi metodu ile 4 boyuta indirgenmiştir. Oluşturulan dört boyut ‘*kişisel organizasyonsuzluk, yetersiz yetki devri, önceliklerin belirlenmemiş olması (plansızlık) ve çok fazla iş üstlenmek*’ şeklindedir. Personelin demografik özelliklerine göre, zamanı etkin kullanıp kullanmadıkları, bu 4 boyuta katılım düzeyine göre belirlenmiştir. Boyutlar arasındaki farklılıklar incelenirken, iki gruplu karşılaştırmalar için t testi, ikiden fazla

gruplu karşılaştırmalar için anova ve hangi grubun diğerlerinden farklı olduğunu belirlemek için, Tukey (homojen varyanslılar için) ve Tamhane's T2 (heterojen varyanslılar için) testleri kullanılmıştır. Bağımlı değişkenler, oluşturulan 4 boyut ve bağımsız değişkenler ise cinsiyet, görev türü (Akademik-İdari), gelir, hizmet süresi, yaş ve zamanın etkin kullanımı olmak üzere, aşağıdaki analizler, SPSS 15.00 programıyla yapılmıştır.

Anketi cevaplayan personelin, **zamanı etkin kullanma boyutlarına katılım** düzeylerinde, cinsiyete göre farklılık olup olmadığı t testi ile belirlenmiştir. "Kişisel organizasyonsuzluk" boyutunun analizinde, anketi cevaplayan personel aynı cevabı vermiş olup, bu boyutu kararsız olarak değerlendirdiklerini göstermektedir. "Önceliklerin belirlenmemiş olması" boyutunun analizinde personelin aynı düşündüğü anlaşılmaktadır. Personel "plansızlık" boyutunu "katılıyorum" biçiminde değerlendirmiştir. Diğer boyutlar için, personelin farklı cevaplar verdikleri anlaşılmaktadır. "Yetersiz yetki devri" boyutları için erkekler "katılıyorum", bayanlar ise "kararsızım" cevabını vermişlerdir.

Personelin desteklenmesi işletmeler için sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamaktadır (Çavuş, Akgemici, 2008: 229). Bu avantaj aynı zamanda personelin zamanı etkin kullanması ile de alakalıdır. Personelin, **zamanı etkin kullanma boyutlarına katılım** düzeylerinde, görev türüne göre, fark olup olmadığı anova testi ile belirlenmiştir. "Kişisel organizasyonsuzluk" ifadesine verilen cevapların aynı olduğu belirlenmiştir. "Yetersiz yetki devri, çok fazla iş üstlenmek" ifadelerine verilen cevaplarda aynı düşündüklerini göstermektedir. "Önceliklerin belirlenmemiş olması (plansızlık)" ifadesine verilen cevaplardan personelin farklı düşündükleri anlaşılmaktadır.

Farklı gelire sahip personelin, **zamanı etkin kullanma boyutlarına katılım** düzeylerinde, farklılık meydana getirip getirmediği anova testi ile belirlenmiştir. "Kişisel organizasyonsuzluk" ifadesine verilen cevaplarda personelin benzer düşündüğünü göstermektedir. Yanısıra, "Yetersiz yetki devri" ifadesine verilen cevaplarda benzer bir tutum sergilenmiştir. Ancak "önceliklerin belirlenmemiş olması (plansızlık)" ifadesine verilen cevaplarda, personelin farklı düşündüğü anlaşılmaktadır.

Farklı kıdeme sahip personelin, **zamanı etkin kullanma boyutlarına katılım** düzeylerinde, farklılık olup olmadığı anova testi ile belirlenmiştir. "Kişisel organizasyonsuzluk" ifadesine ve "çok fazla iş üstlenmek" ifadesine verilen cevaplarda kayda değer bir fark görülmez iken, "yetersiz yetki devri" ifadesine verilen cevapların sign değeri 0,05'ten küçük olması, personelin farklı düşündüğünü göstermektedir. Ayrıca "önceliklerin belirlenmemiş olması (plansızlık)" ifadesine verilen cevaplarda personelin farklı düşündüğü anlaşılmaktadır.

Farklı yaşlardaki personelin, **zamanı etkin kullanma boyutlarına katılım** düzeyleri arasında farklılık olup olmadığı anova testi ile belirlenmiştir. "Yetersiz yetki devri" ifadesine verilen cevapların, personelin farklı düşündüğünü göstermektedir. 30 ve altı yaş olanlar "kararsızım", 31-40 ile 40 ve üstü olanlar "katılıyorum" cevabını vermişlerdir.

Personelin, zamanın etkin kullanımı konusunda eğitim almaya göre, **zamanı etkin kullanma boyutlarına katılım** düzeylerinde farklılık olup olmadığı anova testi ile belirlenmiştir. "Kişisel organizasyonsuzluk" ve "yetersiz yetki devri" ifadelerine verilen cevapların aynı kategoride değerlendirilebileceği, "önceliklerin belirlenmemiş olması (plansızlık)" ifadesi konusunda personelin farklı düşündüğünü göstermektedir.

Sonuç itibariyle çalışanların, zaman tuzakları olarak ifade edebileceğimiz bu dört boyuta önem vermesiyle zamanlarını etkili bir şekilde kullanabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Zamanın etkin kullanımına ilişkin yargılara yaş, cinsiyet, zamanın etkin kullanımı konusunda eğitim alma durumu, görev türü (akademik-idari), toplam hizmet süresi, gelir düzeyi bağlamında, katılım düzeylerinde bir takım farklılıkların olduğu saptanmıştır. Söz konusu farklılıkların zenginlik olarak kabul edilmesi, kurumun misyon ve vizyonuna katkı sağlayacak bir unsur olarak değerlendirilmesinde yarar vardır. Bu doğrultuda Düzce Üniversitesi'ndeki personelin zamanını daha etkin kullanabilmesinin sağlanması için, konu ile ilgili çeşitli seminerler, hizmet içi eğitim ve benzeri aktiviteler verilmesinde yarar görülmektedir. Çünkü zamanın önemi, özellikle hizmet sektöründe baş döndürücü gelişmelerin yaşandığı günümüzde gittikçe artmaktadır. Bu değişime uygun hareket etmemek, başarılı sonuç alınması için çok zor olan alanlara yönelmek anlamına gelmekle beraber; işletme için verimsizliği doğuracak, iş görenler için de motivasyon bozukluğu ve

mutsuzluk gibi sonuçlara neden olabilecektir. Ayrıca kaynakların optimum kullanılamaması sonucunu da doğurabilecektir.

Gelecekte konu ile ilgili çalışmalar yürütecek araştırmacılara; personelin zamanını etkileyen faktörlerin hangi nedenlerden dolayı ortaya çıktığı ve bu nedenlere ne gibi çözüm önerileri sunulabilmesi konusunda çalışmalar yapabilecekleri önerilmektedir. Ayrıca bu konuda yapılacak çalışmalarda araştırmacıların farklı sektördeki uygulamaları değerlendirebilirler.

KAYNAKÇA

- Akatay, Ayten (2003), *Örgütlerde Zaman Yönetimi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 10, 281-300.
- Akgül, Aziz. ve Çevik, Osman (2003). *İstatistiksel Analiz Teknikleri*. Ankara: Ernek Ofset.
- Altunışık, Remzi, Coşkun, Recai, Bayraktaroğlu, Serkan ve Yıldırım, Engin (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Kitabevi, 196-199
- Barling, Julian, Kelloway, E. Kelloway ve Cheung, Dominic (1996). Time Management and Achievement Striving Interact to Predict Car Sales Performance, *Journal of Applied Psychology*, 81(6), 821-826.
- Başak, Tülay, Uzun, Şenay ve Arslan, Filiz (2008). Hemşirelik Yüksek Okulu Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri, *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 7(5), 429-434.
- Büyüköztürk, Şener (2002). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık, 118-119.
- Çavuş, Mustafa Fedai, Akgemci Tahir (2008) *İşletmelerde Personel Güçlendirme ve Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkisi: İmalat Sanayiinde Bir Araştırma*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı: 20, 229-244.
- Çitken, Pelin (1998). *Zaman Yönetimi ve İşletme Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma* Yüksek lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demir, Hayri (2003). *Zaman Yönetimi ve Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Görev Yapan Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Deniz, Mehmet (1996). *Etkin Zaman Yönetimi ve Türkiye'deki Büyük Tekstil İşletmelerinde Uygulaması*, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Fujimoto, M. Richard (1998). Time Management in the High Level Architecture, *Environment for Distributed Simulations of Workflows Simulation*, 71(6), 388-400.
- Hair, Joseph. F., Anderson Rolph. E., Tahtam Ronald L. ve Black William C., (1998). *Multivariate Data Analysis*, New Jersey: Prentice Hall, 374.
- Karagöz, Süleyman (1991). *Faktör Analizi Tekniği Kullanarak Üniversite Öğrencilerinin Gazete Tercihinde Etkin Faktörlerin Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 20-21.
- Karasar, Niyazi (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 151-152.
- Kartal, Mahmut (2006). *Bilimsel Araştırmalarda Hipotez Testleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 68-73.
- Kaufman, Carol Felker, Lane, M. Paul, Lindquist D. Jay (1991). Time Congruity in The Organization: A Proposed Qualityof-Life Framework, *Journal of Business and Psychology*, 6 (1), 79-107.
- Kingir, Said (2007). *Yönetimsel Anlamda Zamanın Etkin Kullanımı ve Bir Araştırma*, (1. Baskı), Ankara: Gazi Yayınevi.
- Kıvanç, Gürbüz (2001). *Zaman Yönetimi ve Takımlar Arasında Zaman Yönetimi Etkinliğinin İncelenmesi*, Yüksek lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kocabaş, İbrahim ve Erdem, Ramazan (2003). Yönetici Adayı Öğretmenlerin Kişisel Zaman Yönetimi Davranışları, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 203-210.
- Kurtuluş, Kemal (1985). *Pazarlama Araştırmaları*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayın No: 2789.
- Macan, Therese Hoff (1994). Time management: Test of a process model, *Journal of Applied Psychology*, 79,381-391.
- Miranda A. G. Peeters, ve Christel G. Rutte (2005). Time Management Behavior as a Moderator for the Job Demand–Control Interaction, *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (1), 64–75.
- Nakip, Mahir (2003). *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli)Uygulamalar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 404-405.

Özdamar, K. (2002). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi* (1. Baskı), Eskişehir: Kaan Kitabevi, 235, 236, 381, 386, 394.

Öztürk, Erdoğan (2006). Varyans Analizi(Editör: Kalaycı, Şeref). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti, 131-133, 135

Ranjita Misra, ve McKean Michelle (2000). College Students' Academic Stress and its Relation to Their Anxiety, Time Management, and Leisure Satisfaction, *American Journal of Health Studies*, 16 (1), 41-51.

Sekeran, Uma (2000). *Research Methods for Business*, (3. Baskı), New York: John Wiley & Sons.Inc, 295.

Sharma, Subhash (1996). *Applied Multivariate Techniques*, New York: Jhonn Wiley & Sons İnc.; 116.

Taro, Yemane (2006). *Temel Örnekleme Yöntemleri*. (Çevirenler: Esin Aptekin, Bakır, M. Akif, Aydın Celal ve Gürbüzel Esen) İstanbul: Nobel Matbaacılık Ltd. Şti.

Tavşancıl, Ezel (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Yılmaz, Abdullah ve Aslan, Seyfettin (2002). Örgütsel Zaman Yönetimi, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3 (1), 25-46.

(http://psikolojipsikiyatri.com/zaman_yonetimi.html, ErişimTarihi:11.02.2009).