

Akademide zaman yönetimi tutumlarında cinsiyetin faktörü: Bir vakıf üniversitesinde araştırma

The factor of gender in the attitudes of time management at the academy: Research in a foundation university

Hamide Selçuk¹ 

Ahmet Akar² 

¹ Arş. Gör., KTO Karatay Üniversitesi, İşletme Bölümü, Konya, Türkiye, e-mail: hamide.selcuk@karatay.edu.tr
² Proje. Asist., KTO Karatay Üniversitesi, İşletme Bölümü, Konya, Türkiye, e-mail: ahmet.akar@karatay.edu.tr

Öz

Bu çalışmada temel amaç; akademide zaman yönetimi tutumlarının cinsiyete göre bir farklılık gösterip göstermediği sorusuna cevap bulmaktır. Araştırmanın evrenini bir vakıf üniversitesinde çalışan 90 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Veriler hazırlanan anket formu ile toplanmıştır. Anket formunun birinci kısmında "5" soruluk demografik bilgi formu, ikinci kısmında ise Ardıç (2010) tarafından yüksek lisans tezinde kullanılan iki alt boyuttan oluşan "Zaman Yönetimi" ölçeği kullanılmıştır. Toplanan veriler ile "SPSS for Window 23,0" programı kullanılarak "Mann Whitney U" ve "Kruskall Walliss H" analizleri yapılmıştır. Sonuçlara göre zaman tuzakları alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık görülmezken, zamanı etkin kullanma yöntemleri boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık görülmektedir. Araştırma sonucunda kadınların zamanı etkin kullanma düzeylerinin, erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Zaman, zaman yönetimi, cinsiyet

JEL kodları: M10, M19

Abstract

The main purpose of this research is; To answer the question of whether time management attitudes differ by gender. The universe of the research consists of 90 research assistants working at a foundation university. The data were collected with the prepared questionnaire form. In the first part of the questionnaire form, a demographic information form with "5" questions was used, in the second part, "Time Management" scale, consisting of two sub-dimensions, used by Ardıç (2010) in his master's thesis was used. By using "SPSS Window 23.0" programme, "Mann Whitney U" and "Kruskall Walliss H" analyzes were performed. According to the results, while no significant difference was seen in the time traps sub-dimension by gender, there was a significant difference in terms of gender in the dimension of effective use of time. As a result of the research, it has been determined that the effective use of time of women is higher than men.

Keywords: Time, time management, gender

JEL codes: M10, M19

Citation/Atıf: SELÇUK, H. & AKAR, A., (2021). Akademide zaman yönetimi tutumlarında cinsiyetin faktörü: Bir vakıf üniversitesinde araştırma. *Journal of Life Economics*, 8(4): 523-532, DOI: 10.15637/jlecon.8.4.11

Corresponding Author/ Sorumlu Yazar:
Ahmet Akar
E-mail: ahmet.akar@karatay.edu.tr



Bu derginin içeriği Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 Uluslararası Lisansı altında lisanslanmıştır.

Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

1. GİRİŞ

Zaman kelime anlamıyla, geçmiş zamandan geleceğe doğru sıralı olayların süregeldiği ve kişilerin müdahalesi olmaksızın ilerleyen bir süreci ifade etmektedir (H. Smith, 1998, p. 25). Ve bu süreç insanlığın doğuşundan bugüne kadar uzanan ve durmadan değer kazanan bir yapıya sahiptir (Çimen, 2017, p. 112). Özellikle rekabetin yoğunluğunun ve baskısının arttığı son yıllarda, şahıslar veya işletmeler fark etmesizin herkesçe eşit paylaşılan zaman kaynağının ne kadar değerli olduğu, nasıl harcanılması gerektiği idrak edilmeli ve harcanan zaman kontrol edilmelidir. Çünkü zaman asla ikame edilemeyecek, para ile satın alınamayacak bir kaynaktır. İnsanlar da şahsi hayatlarında ya da iş hayatlarında zamanı yakalamak için yoğun şekilde uğraşır hale gelmiştir (Erdem vd., 2005, p. 167). Araştırmacıların da ilgisini çeken “zaman” yapılan araştırmalar sonucunda insanların verimliliği üzerinde etkin olduğu göstermiş ve bu noktada “zaman yönetimi” kavramı devreye girmiştir (Tektaş ve Tektaş, 2010, p. 222).

Zaman yönetimi; tespit edilen ihtiyaçları gidermek adına gerekli hedefleri belirlemek, bu hedefler arasından ise öncelikli olanları tespit ederek zamanı, “planlama, programlama ve listeleme” yolu ile uygun hale getirmektir. Yani zamanı yönetmek “amaç ve hedeflere” varmak için önemli olan zaman kaynağını “etkin ve verimli” bir şekilde kullanma gayretidir (Kibar vd., 2014, p. 137). Zaman yönetimi sadece kişiler açısından değil, işletmeler açısından da çok önemli bir kaynaktır. Çünkü işletmelerin rakiplerine karşı üstün olmaları ve işletmenin devamlılığını sağlamaları açısından öğrenilmesi ve doğru şekilde uygulanması gereken yeni bir stratejidir. Farklılık oluşturmanın ve rekabet ortamına ayak uydurabilmenin şartı zaman kaynağını en etkin biçimde kullanarak maksimum faydayı elde etmekten geçmektedir (Akyüz vd., 2015, p. 93). Çalışanların zamanı yöneterek etkin ve verimli kullanması doğrudan işletmenin performansını etkilemektedir. Bu noktada zaman yönetiminin temel amacı kısıtlı olan zamanı artırmaya çabalamak yerine, kısıtlı zaman diliminde yürütülecek eylemlerin niteliğini artırmak olmalıdır (Erdem vd., 2005, p. 167).

Zaman yönetimi kavramı çalışmalarda sıklıkla yer bulmasına rağmen yapılan çalışmalar incelendiğinde cinsiyet faktörüne doğrudan değinen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu doğrultuda ilgili yazına katkıda bulunacağı düşünüldükçe zaman yönetiminde cinsiyet algısının tespit edilmesi çalışmanın amacı olarak belirlenmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Zaman

Zaman, insanların sonsuzluğu ve dünyayı daha an-

laşılır kılmak adına ortaya çıkardıkları bir kavramdır (Greene vd., 2004, p. 410). Ama bu kavram oldukça zorludur. Yıllardan beri birçok saire konu olmuş, bilim insanlarının, düşünürlerin üzerinde durduğu bir kavram olmuştur (Kibar vd., 2014, p. 137). Buna rağmen zaman anlamca muğlaktır. Yani zamanı ifade edecek herkes tarafından kabul gören bir tanımı bulunmamaktadır. Zaman net olarak ölçülemeyen, soyut bir ifadedir ve bir ölçü aracı olarak, “uzağın, yakının, geçmişin ve geleceğin” anlamlarını içinde barındırır. “Dün, bugün ve yarın” ifadeleri ile de belirli bir süre anlatılmaktadır (Öktem, 1993, p. 218). Smith (1998)’e göre zaman kavramı, geçmiş zamandan geleceğe doğru sıralı olayların süregeldiği ve kişilerin müdahalesi olmaksızın ilerleyen bir süreçtir. TDK Büyük Türkçe Sözlüğü’ne göre zaman; “Bir işin, bir oluşun içinde geçtiği, geçeceği veya geçmekte olduğu süre, vakit” olarak ifade edilmektedir. Zaman geçmişten geleceğe doğru ilerleyen olayların izlediği kesintisiz süreçtir. Yani zaman harekete anlam kazandıran ana unsurdur. Anlık olarak dünyada hareketli olan her şey hareketsiz kaldığı düşünülürken hareketsiz bir ortamda zaman kavramından bahsedilememektedir. (Akatay, 2003, p. 282; M. Gürbüz ve Aydın, 2012). Bir başka tanıma göre zaman doğrusallığı değil varoluşu ifade etmektedir. Nicelikten ziyade niteliği önemlidir. Yani harcanılan zaman önemli değildir önemli olan geçen sürede elde edilen değer ve kalitesidir (Sezen, 2013). Zaman aslında aykırılık gösteren bir kavramdır. Bir yandan kişinin geleceğe yön verebilmesi için yeterli bir zamanı yokken, diğer yandan ise kişi bütün zamanın sahibidir (Silahtaroglu, 2004, p. 4). Tüm bunlar ışığında zaman bir süreç şeklinde hayatın sürdürülmesinde, bir kuruluşun ömrünün tayin edilmesinde bir “fırsat ve mühlet” olarak düşünülmektedir (Ören, 2016, p. 189).

Günümüzün en önemli kaynağı zamandır. Çünkü zaman, insanlara verilen sürenin bütünüdür, her insanın kullanabileceği sınırlı bir zamanı vardır ve asla bitmezmiş gibi görünmesine rağmen zaman sonsuz bir kaynak değildir, telafisi yoktur. Fakat buna rağmen insanlar tarafından sıkça geri plana itilmektedir (Kibar, 2014, p. 137; Örucü vd., 2007, p. 9).

Zaman kavramı ortamlara ve varlıklara göre farklı anlamlar kazanmaktadır. Zaman çeşitleri “objektif, sübjektif, biyolojik, örgütsel, yönetsel, iktisadi ve sosyolojik zaman” olmak üzere yedi başlıkta incelenmektedir. Objektif zaman; ölçülebilen, kaynağını dünyanın güneş etrafındaki dönüşünden alan ve her birey için aynı olarak tanımlanmış zamandır. Sübjektif zaman; “hissedilen veya algılanan zaman” yani kişilere göre değişkenlik gösteren zamandır. Biyolojik zaman; kişilerin varoluşlarından itibaren sahip oldukları özelliklerinden dolayı içsel dengelerini oluşturan doğal ritme denilmektedir. Örneğin bitkiler biyolojik zaman göre yaşamaktadırlar. Günün ağarmasıyla bazı çiçek-

ler açarken, bazıları kapanır, bazıları ise güneşe döner. Bu durum biyolojik zaman olarak ifade edilmektedir. Örgütsel zaman; "örgütlerin belirlemiş olduğu amaç ve hedeflere ulaşabilmesi için mal ve hizmet üretebilmesi için, belirtili bir süre içinde yerine getirilmesi gereken işlemlere, iş gören ve makine tarafından harcanan sürelerin toplamıdır." Yönetimsel zaman; çok sayıda kişiyi bir araya getirmek adına oluşturulan amaç ve bu amaca erişmek adına yönetim fonksiyonlarının uygulanmasına adına yöneticilerin harcadıkları zamanı ifade etmektedir. İktisadi zaman; örneğin harcanan emeğin karşılığında verilen ücretin sıklıkla "saat, gün, hafta ve ay" olarak hesaplanmasıdır. Son olarak ise sosyolojik açıdan zaman kişilerin bayram, tören gibi takvimlere bağlı kalarak yapmış oldukları faaliyetleri ifade etmektedir (Albayatı, 2018, p. 7; Ardıç, 2010, p. 54; Çelik vd., 2016, p. 9).

Zaman bir ölçü birimi olmanın yanında aynı zamanda ekonomik bir değeri ifade eder. Yani zaman para olarak değerlendirilir ama parayı zaman olarak değerlendirmek mümkün değildir. Çünkü para tekrar kazanılabilir ama zamanı kazanmak mümkün değildir (Ulusoy, 1995, p. 12). İşletmeler maddi ya da beşerî sermaye yönünden güçlü olabilir ve bu sayede ortaya koyduğu stratejileri kolayca uygulayabilirler. Fakat işletmeler asla "zaman zengini" olamazlar (Örücü vd., 2007, p. 10). Ekonomi uzmanları ve yöneticiler de zamanı kıt bir kaynak olarak ifade etmektedirler. Ekonomi kitaplarında zamanın önemini anlatan "dün iptal edilmiş bir çektir", "yarın, bir borç senedir", "bugün nakit paradır" deyimleri kullanılmaktadır (Özer, 2012, p. 48). Yerinde ve etkin şekilde kullanılmayan zaman beşerî ve insan kaynaklarının verimli olmasına engel olan bir unsur şeklini almaktadır. Yanlış düzenlenen zaman yarar sağlamaktan ziyade kişisel ve kurumsal açıdan zararlı bir yapı haline gelecektir (Ören, 2016, p. 189). Bu yüzden işletmeler insan gücü, makine-teçhizat ve malzemenin yanında zamanı da planlamalı, üretim giderleri olarak değerlendirmeli ve boşa harcamadan verimli ve etkin bir şekilde kullanılmalıdır (Ulusoy, 1995, p. 12).

Akan zamanı fark etmek ile zamanın nasıl geçtiğini fark etmek aynı değildir. Her insan saatlerin, gecenin ya da gündüzün nasıl geçtiğinin farkındadır, fakat akan zamanın farkında olmak ona anlam yüklemek ile mümkündür (Türkel ve Leblebici, 2000, p. 360). Sonuç itibari ile gelişmek ve kazanmak için ilk olarak zamana hâkim olunmalıdır. Çok kıymetli olan bu sermayenin bir salisesi dahi boşa verilmemeli ve en doğru şekilde kullanılmalıdır (Tengilimoğlu ve Bektaş, 2012).

2.2. Zaman Yönetimi

Zaman, hangi meslekte çalıştığı önemli olmaksızın kişiler üzerinde baskı uygulayan evrensel özelliği olan bir kaynaktır. Zaman yönetimi ise bu baskıyı azaltmak için kişinin planlarını gündelik hayata aktararak

sırasıyla uygulamasıdır (Güçlü, 2001, p. 88). Yani zaman yönetimi belirlenen faaliyetlerin önem sırasının yapılarak mevcut zaman içerisine etkin olacak şekilde yerleştirilmesidir (Silahtaroglu, 2004, p. 4). Claessens vd. (2007)' e göre zaman yönetimi, "hedefe yönelik faaliyetler gerçekleştirilirken zamanın etkili bir şekilde kullanılmasını amaçlayan davranışlar" olarak ifade edilmektedir. Bu kavram iş yükü fazla olan yöneticilerin zamanlarını daha etkin şekilde düzenleyebilmek adına Danimarka'da bir eğitim aracı olarak gün yüzüne çıkmış ve dünya geneline dağılan bir kavram olmuştur. 80'li dönemlerin ortalarında ise Türkiye'de önemi hissedilmiştir. Özellikle günümüzde kişilerin ortak sorunu haline gelen zaman yönetimi başta profesyonel iş hayatında olan bireyler olmak üzere insanların kıt zaman zarfında birden fazla işi yapmasını gerekli kılmıştır (Döner, 2016, p. 9).

Zaman, insanlar tarafından yönetilmesi ve kontrolü mümkün olmayan bir kavramdır. Fakat insanlar kendilerini ve zamanlarını kullanmayı yönetebilirler. Yani zaman yönetimi özünde kişinin kendisini yönetmesi, yaşantısındaki olayları kontrol etmesi sürecidir (Kıdak, 2011, p. 162). Zamanın daha verimli bir biçimde yönetilebileceği, değerli ve kıt bir kaynak olduğunun bilinciyse hareket edilmesi gerekmektedir. Zamana karşı duyarlı olunmazsa ihtiyaç duyulduğunda bulunamayacaktır ve zamanın kaybı asla telafi edilemeyecektir (Koch, 2011, p. 161). Ayrıca zaman doğru yönetilemediği takdirde kişide strese neden olmaktadır. Zamanı olmadığından yakınan insanlar genelde zamanı kullanmayı beceremeyenlerdir. Zamanını kontrol altında tutamayan kişinin, yaşantısını kontrol altında tutması mümkün değildir (Eriş vd., 2017).

İşletmeler açısından bakıldığında planlama, yönetim, koordinasyon ve denetleme gibi ana unsurlarda zaman oldukça etkilidir ve bu yüzden işletmenin hedeflerine ulaşmasında oldukça önemli bir kaynaktır. Ayrıca işletmeler herkesin aynı oranda sahip olduğu zaman kaynağını hem etkin hem de verimli şekilde kullanarak farklarını ortaya koymalıdır. Sadece zamanın önemini ve yönetilmesi gerektiğini kavrayan ve uygulamaya koyan işletmeler hedeflerine ulaşabilecektir (Öktem, 1993; Örücü vd., 2007, p. 220). Fakat zamanın doğru bir şekilde yönetilememesi işletmelerin iyi işleyememesine, zaman kaybının ve verimsiz çalışmaların yükselmesine, çalışma ortamının rahatsız edici olmasına, işletmelerin gelişim gösterememesine, maliyetin yükselmesine ve müşterileri memnuniyetinin düşerek, müşterilerin azalmasına neden olmaktadır (Güner, 2008, p. 163).

Zaman yönetimi esnasında karşılaşılabilecek sorunların ortaya konulması bir diğer önemli noktadır. Ortaya çıkacak sorunlar zamanı doğru kullanmayı engellemektedir ve bu sorunlar "zaman tuzakları" olarak ifade edilmektedir. Zaman tuzakları kişilerden, yönetim tarzından, işletme yapısından ve politik du-

rumlardan kaynaklı oluşmaktadır. Bu tuzaklara örnek verecek olursak “gereksiz iş toplantıları, düzensiz çalışma, zamanı planlamamak, bilgisi eksik personel ile çalışmak, birçok işle ilgilenmek ve bunları bitirememek, gereksiz ziyaretçilerle görüşmek, sık seyahatler, her işi kişinin kendisinin yapmaya çalışması, yetki devri yapmaması, uygunsuz iş ortamları” gibi sayısı artırılabilir olan birçok örnek vardır. İfade edilen zaman tuzakları zamanı kullanmada engellere ve kesintilere sebep olmaktadır (Yılmaz vd., 2018, p. 442).

Kişiler gerek iş ortamlarında gerekse hayatlarında birden fazla iş yapmaları gerektiği için zaman yönetimi, sadece çalışma yaşantılarında değil bütün yaşamın “verimli ve etkin” kullanılmasında önemli bir rolü üstlenmektedir (Boduç, 2016, p. 6). Ama zaman yönetiminde başarı sağlamanın gün içerisinde son anlara kadar ya da bitkin düşene kadar çalışmayla ilgisi yoktur. Kişinin çok meşgul olması, aceleci hareket etmesi veya bütün işlere dahil olmak istemesi profesyonel bir iş yapıldığının kanıtı değildir. Planlı bir şekilde hareket edilen günün kazancı, son ana kadar yapılan çalışmadan daha fazladır (Deniz, 2018, p. 20).

Zaman yönetimi, artan bilgi, eğitim veya kasıtlı olarak yapılan uygulama yoluyla edinilebilecek bir dizi alışkanlık veya öğrenilebilir bir davranıştır (Nadinloyi vd., 2013, p. 135). Bu davranışı etkin olarak yönetmek için “plan yapma, ziyaretçi trafiğini düzenleme, iletişim araçlarının etkili kullanma, yetki devri, önceliklerin belirlenmesi, ara boşlukların değerlendirilmesi, hayır demeyi öğrenme, oyalanmaya son verme, düzenli olma” gibi faaliyetler yapılmalıdır (Ökdem, 2019, p. 81). Kelly (2002) ise zamanı etkin kullanmak adına bazı unsurları ele alan bir çerçeve çizmiştir. Bu çerçeve üç temel varsayıma dayanmaktadır. Bunlar; bireyler zamanın farkında olmalı, bireyler zaman alan faaliyetlerin farkında olmalı, bireylerin görev içi çalışma alışkanlıklarının pozitif olması şeklinde ifade edilmektedir. Zamanı etkin bir şekilde yönetmenin yararları ise; zamanın dar olmasından kaynaklanan stresi engellemek, bireysel verimliliği ve performansı artırmak, kurumun faaliyetlerindeki verimliliğin ve karlılığın artırılmasını sağlamak, kurum içinde karışıklığı engelleyerek zaman israfını önlemek, iş yetiştirmeme ya da geciktirme gibi kişileri stres altında koyacak durumları engellemek ve kişilerin hem kendilerine hem de çevrelerine zaman ayırmalarını sağlamak şeklinde sıralanabilir (Aydeniz, 2000; Demirtaş ve Özer, 2007).

3. METODOLOJİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırma da amaç; Konya’da görev yapan bir vakıf üniversitesindeki araştırma görevlilerin cinsiyetlerine göre zaman yönetimi tutumlarında bir farklılık olup olmadığının tespit edilmesidir. Araştırmanın vakıf üniversitesinde görev yapan araştırma görevlileri üzer-

inde yapılmasının başlıca nedenleri arasında zamanı yönetmenin akademi alanında oldukça önemli olması ve vakıf üniversitesinde iş yoğunluğunun daha fazla olduğu düşünülmektedir. Araştırma da “ilişkisel tarama modeli” kullanılmıştır. “İlişkisel tarama modelinde çalışmalarda yer alan iki veya daha fazla sayıdaki değişken arasındaki ilişki ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır” (Gürbüz ve Şahin, 2018). Bu doğrultuda ilişkisel tarama modeline uygun şekilde yol izlenilerek var olan durumu ortaya çıkarabilmek için çalışılmaktadır ve bu çalışmayı yapabilmek adına aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Zaman yönetimi tutumları, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H1a: Zaman tuzakları, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H1b: Zamanı etkin kullanma yöntemleri, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

3.2. Veri Toplama Araçları ve Örneklem

Araştırma grubuna anket uygulanacak olup anketin ilk kısmında katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim düzeyleri, işletmedeki hizmet sürelerinin belirlenmesi amacıyla araştırmacılar tarafından oluşturulan “5” soruluk demografik bilgi formu bulunmaktadır. İkinci kısımda, Ardıç (2010) tarafından yüksek lisans tezinde kullanılan ve yapılan anket çalışması ile geçerliliği ve güvenilirliği onaylanmış 30 soruluk “zaman yönetimi” ölçeğinden faydalanılmıştır. Ölçeğin ilk 17 sorusu zaman tuzakları boyutu ile ilgiliyken, diğer 13 soru zamanı etkin kullanma yöntemleri ile ilgilidir. Ölçek 5’li “Likert” sistemine göre uyarlanmış ve sistemdeki ifadeler “1= Kesinlikle katılmıyorum”, “2= Katılmıyorum”, “3= Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “4= Katılıyorum”, “5= Kesinlikle katılıyorum” şeklinde tanımlanmıştır.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni bir vakıf üniversitesinin araştırma görevlilerinden oluşmaktadır. Toplam çalışan sayısı 90 kişiden oluşmaktadır. 4 kişi izinli olduğundan dolayı 86 kişiye anket uygulanarak veriler toplanmış ve analizler yapılmıştır.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma çerçevesinde bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Bu sınırlılıklar; araştırma evreninin Konya’da izin alınabilen tek bir vakıf üniversitesi ili ile sınırlı olması, farklı ölçekler ile yapılacak çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılabilir olması, veri toplama aracının sınırlılıklarının olması şeklinde ifade edilebilir.

3.4. Veri Analizi ve Bulgular

Araştırmada istatistiksel analizler “SPSS for Windows

23,0" programı vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir. Güvenirliği tespit etmek için "Cronbach' s Alpha" testi, toplanan verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için normallik testi, birbirleri ile bağımlı olmayan değişkenleri belirlemek amacıyla Keşfedici Faktör Analizi, cinsiyete göre farklılık olup olmadığını tespit edebilmek için ise "T Testi" yapılmıştır

3.4.1 Demografik Bulgular

Yapılan anket çalışmasına cevap verenlerin %51,2'sinin kadın, %55,8'inin evli, %77,9'unun 25-34 yaş arası, %72,1 yüksek lisans yaptığı, %41,9'unun 1-3 yıl arası çalışanlar olduğu belirlenmiştir.

Tablo 1: Demografik Bilgiler

		Frekans	Oran (%)
Cinsiyet	Erkek	42	48,8
	Kadın	44	51,2
	Cevapsız	0	0
	Toplam	86	100,0
Medeni Durum	Evli	48	55,8
	Bekar	38	44,2
	Cevapsız	0	0
	Toplam	86	100,0
Yaş	18 yaş altı	2	,4
	18-24	71	14,6
	25-34	163	33,6
	35-49	212	43,7
	50-65	34	7,0
	Cevapsız	2	,4
Toplam	485	100,0	
Eğitim Durumu	İlkokul	103	21,2
	Ortaokul	93	19,2
	Lise	122	25,2
	Meslek Lisesi	23	4,7
	Ön lisans	36	7,4
	Lisans	92	19,0
	Yüksek Lisans	16	3,3
	Doktora	0	0
	Cevapsız	0	0
Toplam	485	100,0	
Mevcut İşletmede Çalışma Süresi	1 yıldan az	71	14,6
	1-3 yıl	103	21,2
	4-6 yıl	111	22,9
	7-9 yıl	57	11,8
	10-15 yıl	58	12,0
	16-20 yıl	40	8,2
	20 yıl üzeri	45	9,3
	Cevapsız	1	0,2
Toplam	485	100,0	

3.4.2 Normallik Analizi

Hipotezleri sınamaya geçmeden önce hangi analizlerin yapılmasının uygun olduğunu tespit edebilmek için normallik testi yapılmıştır. Tablo 2’de yer alan test sonucunda her bir maddenin Skewness ve Kurtosis değerlerinin “-2 ve 2” değerleri arasında olduğu görülmüştür. Bu değerler George vd. (2010)’a normal da-

ğılım için yeterli seviyelerdir. Tüm bunların ışığında bu çalışmada da ifadelerin normal dağılım gösterdiği düşünülmektedir. Bu değerler George vd. (2010)’a normal da-

Tablo 2: Normallik Analizi

Zaman Yönetimi	Art. Ort.	Std. Sapma	Skewness	Kurtosis
1. Ziyaretçiler sebebi ile günlük çalışmalarım aksar.	3,31	1,15	-,266	-,862
2. Çoğunlukla mesai saatlerinde yapmam gereken işler mesai dışına taşar	3,05	1,21	-,317	-,990
3. Mesai içinde çalışma zamanımın çoğu plan dışı olaylara göre harcanıyor.	2,89	1,07	,271	-,640
4. Örgütte çalışan diğer personelin yapması gereken işleri yapmak zorunda kalırım.	3,01	1,18	,021	-,875
5. İş arkadaşlarımla görüşme isteklerinden dolayı çalışmalarım bölünür.	3,54	1,08	-,838	,215
6. Çalışmaları, telefon görüşmeleriyle sık sık kesilir.	3,51	1,03	-,388	-,864
7. Genellikle önemli işlerimi ertelemek zorunda kalırım.	3,61	,99	-,330	-,607
8. Toplantılar nedeni ile çalışmalarım aksaklıklar olur.	3,44	1,01	-,220	-,564
9. Ziyaretlerim için belirli zaman dilimi ayırabilirim.	3,39	,94	-,537	-,053
10. Çalışma hayatımda birkaç işi birden yaparım.	3,84	,91	-,922	,649
11. Herhangi birinin yardım istediğini işlerimin aksatması nedeni ile geri çeviririm.	2,09	1,10	,946	,172
12. Çalışma hayatımda yetki devrinde bulunurum.	2,64	1,07	,125	-,690
13. Gün sonunda planlarımla ne ölçüde gerçekleştiğini bilirim.	3,93	,87	-1,205	1,564
14. Rutin işlerle ilgili verimli olarak planlama yaparım.	3,72	,87	-,920	1,159
15. Planlama yapmadan önce ulaşmak istediğim hedefi net bir şekilde belirlerim.	3,97	,92	-1,160	1,627
16. Günlük çalışmalarımı yazılı bir plan dahilinde yaparım.	3,03	1,25	,007	-1,064
17. Sorunlar çıkmadan önce önleyici tedbirler alırım.	3,62	,85	-,931	1,645
18. Masam tertipli ve düzenlidir.	3,53	1,26	-,674	-,397
19. Günlük çalışma planında yer alan aktiviteleri zamanında bitiririm.	3,43	,87	-,606	,745
20. Her şeyi yerine koyar, aradığımı zamanında bulurum.	3,88	,95	-,688	,057
21. Mesai içerisinde yapılacaklar arasında öncelikli olanları belirlerim.	4,15	,87	-1,490	1,879
22. Günlük planlarımı yazılı yapmak yerine zihnimde tasarlarım.	3,39	,94	-,504	-,671
23. Bazı işleri ertelemem diğer işlerimin de aksamasına neden olur.	2,81	1,01	,246	-,609
24. Çalışma esnasında işim harici internette çok vakit harcarım.	3,65	1,09	-,868	,194
25. Çalışanlar arasında iletişim eksikliği olduğunu düşünüyorum.	2,51	1,07	,499	-,336
26. İşime ve toplantılarıma zamanında gelirim.	4,41	0,70	-1,182	1,538
27. Fiziki çalışma ortamım (ışıklandırma, ses, görüntü vb.) oldukça rahattır.	3,66	1,05	-,928	,510
28. Her işi bir kere ele alırım.	2,75	,93	-,024	-,657
29. Bilgisayar ve internetten etkin bir şekilde faydalanmaktayım.	4,32	,77	-1,266	1,755
30. Belirli bir zamanda belirli bir işi bitiririm.	4,22	,69	-,977	1,969

3.4.3 Keşfedici Faktör Analizi

Zaman yönetimi ölçeğinin boyutlarını incelemek ve boyutlar arası ilişkide tek boyutluluğu sağlamak için keşfedici faktör analizi yapılmıştır (Tablo 3). Keşfedici faktör analizinde örneklem sayısının uygunluğunu ifade eden Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin ,718 olarak tespit edildiği ve kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür (Gürbüz ve Şahin, 2018). Zaman yönetimi yapısına yönelik faktör analizinin uygulanabileceğini belirledikten sonra "Direct Oblimin" dik döndürme yöntemini esas alan temel eksenler faktör analizi yapılmıştır. Hair vd. (2014) tavsiye ettiği gibi faktör yükü 0,40 veya daha yüksek olanlar analize dahil edilmiştir. Bu şartı sağlamayan

7.,11.,16.,17.,19.,26.,27., ve 30. maddeler çıkartılmış ve analiz tekrar yapıldığında tüm faktör yüklerinin 0,40 üzerinde olduğu görülmüştür.

Bileşenler; zaman tuzakları ve zamanı etkin kullanma şeklinde adlandırılmıştır. Zaman Yönetimi boyutlarının öz değer, açıklanan varyans ve güvenilirlik (α) katsayıları Tablo 3'de görülmektedir. Boyutların 1'in üzerinde öz değere sahip olup toplam varyansın %51,22'sini temsil etmektedir. Her bir boyutun α değerlerinin 0,70'den yüksek olduğu ve güvenilirliğin sağlandığı görülmüştür. Açıklayıcı (keşfedici) faktör analizinin önerdiği boyutlar için bileşik değerli değişkenler üretilmiş ve sonraki analizlerde bu bileşik değerler göz önüne alınmıştır.

Tablo 3: Zaman Yönetimi Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi (n=86)

Döndürülmüş Bileşen Matrisi ^a	Bileşenler	
	Zaman Tuzakları	Zamanı Etkin Kullanma
Ziyaretçiler sebebi ile günlük çalışmalarım aksar.	,768	
Çoğunlukla mesai saatlerinde yapmam gereken işler mesai dışına taşar.	,722	
Mesai içinde çalışma zamanımın çoğu plan dışı olaylara göre harcanıyor.	,708	
Örgütte çalışan diğer personelin yapması gereken işleri yapmak zorunda kalırım.	,695	
İş arkadaşlarımla görüşme isteklerinden dolayı çalışmalarım bölünür.	,657	
Çalışmaları, telefon görüşmeleriyle sık sık kesilir.	,611	
Genellikle önemli işlerimi ertelemek zorunda kalırım.	,545	
Toplantılar nedeni ile çalışmalarım aksaklıklar olur.	,469	
Ziyaretlerim için belirli zaman dilimi ayırabilirim.	,425	
Çalışma hayatımda birkaç işi birden yaparım.	,401	
Gün sonunda planlarımla ne ölçüde gerçekleştiğini bilirim.		,771
Rutin işlerle ilgili verimli olarak planlama yaparım.		,737
Planlama yapmadan önce ulaşmak istediğim hedefi net bir şekilde belirlerim.		,721
Günlük çalışmalarımı yazılı bir plan dahilinde yaparım.		,679
Sorunlar çıkmadan önce önleyici tedbirler alırım.		,665
Masam tertipli ve düzenlidir.		,630
Günlük çalışma planında yer alan aktiviteleri zamanında bitiririm.		,624
Her şeyi yerine koyar, aradığımı zamanında bulurum.		,600
Mesai içerisinde yapılacaklar arasında öncelikli olanları belirlerim.		,599
Günlük planlarımı yazılı yapmak yerine zihnimde tasarlarım.		,559
Bazı işleri ertelemem diğer işlerimin de aksamasına neden olur.		,417
Çalışma esnasında işimin harici internette çok zaman harcarım.		,406
Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi. Döndürme Yöntemi: Kaiser Normalleştirilmeli Direct Oblimin		
a. Rotasyon 10 tekrarda yakınsadı (ortak noktada benzeşti).		
Bileşen Adı	Özdeğer	varyans
Zaman Tuzakları	: 5,364	30,382
Zamanı Etkin Kullanma	: 4,651	21,594
Toplam açıklanan varyans:		%51,976

Tablo 4: Cronbach' s Alpha Analizi

	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Zaman Tuzakları	,753	10
Zamanı Etkin Kullanma	,796	12
Zaman Yönetimi	,806	22

Tablo 5: T-Testi Analizi

Değişken	Grup	N	Ort.	Std. Sap.	T	Sig.
Zaman Tuzakları	Kadın	44	3,7345	,63558	-2,041	,124
	Erkek	42	3,4981	,41118		

Tablo 6: T-Testi Analizi

Değişken	Grup	N	Ort.	Std. Sap.	T	Sig.
Zamanı Etkin Kullanma	Kadın	44	3,4405	,61170	1,048	,047
	Erkek	42	3,3023	,60415		

3.4.4 Araştırma Ölçeklerinin Geçerliliği ve Güvenilirliği

T-testi neticesinde zamanı etkin kullanmanın T (86):1,048, $p < 0.05$ cinsiyet gruplarına göre anlamlı bir biçimde farklılaştığı gözlenmiştir. Kadınların, zamanı etkin kullanmalarına yönelik algıları ($x:3,4405$), erkeklerin zamanı etkin kullanmalarına yönelik algılarına göre daha yüksektir.

Tablo 4'te görüldüğü üzere, çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının 0.70'in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Yani kullanılan ölçeklerin "Cronbach' s Alpha" değerinin yüksek olduğu görülmektedir (İslamoğlu ve Alınacak, 2014, p. 292).

Fark Testleri (T-Testi)

Araştırmanın bu kısmında zaman yönetiminin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediği T-Testi ile incelenmiştir.

Yapılan T-testi neticesinde zaman tuzakları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$)

T-testi neticesinde zamanı etkin kullanmanın T (86):1,048, $p < 0.05$ cinsiyet gruplarına göre anlamlı bir biçimde farklılaştığı gözlenmiştir. Kadınların, zamanı etkin kullanmalarına yönelik algıları ($x:3,4405$), erkeklerin zamanı etkin kullanmalarına yönelik algılarına göre daha yüksektir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada bir vakıf üniversitesinde görev yapan araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre zaman yönetimi tutumları arasında anlamlı bir farklılık görülüp görülmediği toplanan anketler vasıtasıyla analiz edilerek belirlenmeye çalışılmıştır.

Yapılan t-testi sonuçlarına göre zaman tuzaklarının, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda "H0: Zaman tuzakları, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir" hipotezi desteklenmektedir. Zaman tuzaklarının cinsiyete göre değişmediği sonucu, Çimen (2017), Alay ve Koçak (2003), Çağlıyan ve Gural (2009) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile desteklenmektedir. Zamanı etkin kullanma yöntemleri ise yapılan t-testi sonuçlarına göre cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda kadınların zamanı etkin kullanma düzeyleri erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ve H1b: "Zamanı etkin kullanma yöntemleri, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir" hipotezi desteklenmektedir. Zamanı etkin kullanma yöntemlerinin cinsiyete göre değiştiği sonucu, Tektaş ve Tektaş (2010), Alay ve Koçak (2003), Demirtaş ve Özer (2007) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile desteklenmektedir.

Gerek zaman tuzakları gerekse zamanı etkin kullanma yöntemlerinde özellikle erkek araştırma görevlilerinin, kadın araştırma görevlilerine göre zamanı etkin kullanmak için daha çok çaba göstermeleri gerek-

mektedir. Bunun için öncelikler belirlenip planlama yapılabilir, ziyaretçiler için ziyaret saati ayarlanabilir, iletişim araçları daha etkin kullanılabilir ve hayır denilmesi gereken yerlerde hayır denilmelidir.

KAYNAKÇA

AKATAY, A. (2003). Örgütlerde Zaman Yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(10), 281-300.

AKYÜZ, B., ÜNAL, Ö. F., MEHMET, M., & DOGER, F. (2015). İnşaat Sektöründe Zaman Yönetimi: Irak'ın Küzeyindeki Türk Şantiyeleri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(21),

ALAY, S., & KOÇAK, S. (2003). Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimleri ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 35(35), 326-335.

ALBAYATI, N. H. H. (2018). *Zaman Yönetiminin İş Tatmini Ve Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı Yayınlan

ARDIÇ, C. (2010). Zaman Yönetimi Ve Zaman Yönetiminde Dönüştürücü Liderlerin Davranışlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.

AYDENİZ, N. (2000). Zaman Yönetimi Açısından Diyarbakır Kamu Ve Özel Sektöründe Verimli Ve Etkin Zaman Kullanımı Araştırması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 45-70.

BODUÇ, N. (2016). *Hemşirelerde Zaman Yönetimi*. Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Hemşirelikte Yönetim Programı Yönetim Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisa

CLAESSENS, B. J., VAN EERDE, W., RUTTE, C. G., & ROE, R. A. (2007). A Review Of The Time Management Literature. *Personnel review*, 36(2), 255-276.

ÇAĞLIYAN, V., & GÜRAL, R. (2009). Zaman Yönetimi Becerileri: Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir Değerlendirme. *KMU İİBF Dergisi*.

ÇELİK, A., ŞİMŞEK, M. Ş., & SOYSAL, A. (2016). Zaman Yönetimi ve Yönetimsel Zamanda Etkinlik. *Eğitim Yayınevi, Konya*.

ÇİMEN, K. (2017). Üniversite Öğretim Elemanlarının Zaman Yönetimi Anlayışlarının İncelenmesi. *Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 111-118.

DEMİRTAŞ, H., & ÖZER, N. (2007). Öğretmen adaylarının zaman yönetimi becerileri ile akademik başarıları arasındaki ilişkisi. *Eğitimde Politika Analizleri ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 34-47.

DENİZ, M. O. (2018). *BİR Vakıf Üniversitesinde Çalışan Akademik Ve İdari Personelin Zaman Yönetiminin İlişkin Tutumlarının İncelenmesi: Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

DÖNER, H. (2016). *Hastane Yöneticilerinin Zaman Yönetimi Tekniklerinin İncelenmesi* Namik Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans

ERDEM, R., PİRİNÇCI, E., & DIKMETAŞ, E. (2005). Üniversite öğrencilerinin zaman yönetimi davranışları ve bu davranışların akademik başarı ile ilişkisi. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(7), 167-177.

ERİŞ, H., İLİMAN, E., & ÖZMEN, S. (2017). Zaman Yönetimi Ve Akademik Başarı Değerlendirmesi: Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğrencileri. *IVth International Eurasian Educational Research Congress Bildiri Özetleri Kitabı*.

GREENE, R., ELFFERS, J., & BABAYIĞIT, Z. İ. (2004). İktidar: güç sahibi olmanın 48 yasası: Altın Kitaplar.

GÜÇLÜ, N. (2001). Zaman Yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25(25), 87-106.

GÜNER, M. (2008). Konfeksiyon İşletmelerinde Örgütsel Zaman Yönetimi İçin Abc Analizi Uygulanması. *Journal of Textile & Apparel/Tekstil ve Konfeksiyon*, 19(2).

GÜRBÜZ, & ŞAHİN, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe - Yöntem - Analiz*: Seçkin Yayıncılık.

GÜRBÜZ, M., & AYDIN, A. H. (2012). Zaman Kavramı Ve Yönetimi. *Kahramanmaraş Sütcü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 1-20.

İSLAMOĞLU, A. H., & ALMAÇIK, Ü. (2014). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. *Beta Yayınevi*(3463), 511.

KELLY, W. E. (2002). Harnessing The River Of Time: A Theoretical Framework Of Time Use Efficiency With Suggestions For Counselors. *Journal of Employment Counseling*, 39(1), 12-21.

KIBAR, B. (2014). Karabük Üniversitesi Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri İle Akademik Başarıları Arasındaki İlişki. *Yayılanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Karabük*.

KIBAR, B., FİDAN, Y., & YILDIRAN, C. (2014). Öğrencilerin Zaman Yönetimi Becerileri İle Akademik Başarıları Arasındaki İlişki: Karabük Üniversitesi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 2(2), 136-153.

KIDAK, L. B. (2011). Hastane Yöneticilerinin Zaman Yönetimi Tutumlarının Belirlenmesi: İzmir İli Eğitim Ve Araştırma Hastaneleri Uygulanması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 159-172.

KOCH, R. (2011). *The 80/20 Principle: The Secret of Achieving More with Less: Updated 20th anniversary edition of the productivity and business classic*: Hachette UK.

NADINLOYI, K. B., HAJLOO, N., GARAMALEKI, N. S., & SADEGHI, H. (2013). The Study Efficacy Of Time Management Training On Increase Academic Time Management Of Students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 134-138.

ÖKDEM, M. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetiminde Düşükleri Zaman Tuzakları Ve Bunlarla Başetme

Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 23(2), 79-94.

ÖKTEM, M. K. (1993). Zaman yönetimi: Örgütsel etkililiği arttırmada zaman faktöründen yararlanılması. *Amme İdaresi Dergisi*, 26(1), 217-237.

ÖREN, K. (2016). İşletmelerde Verimlilik Ve Performansın Arttırılmasında Zaman Yönetimi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), 186-

ÖRÜCÜ, E., KANBUR, M. T., TİKİCİ, M., & Kanbur, A. (2007). Farklı Sektörlerde Faaliyetlerini Sürdüren İşletmelerde Zaman Yönetimi Üzerine Ampir Araştırma: Bursa İli Örneği *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(20), 9-31.

ÖZER, M. A. (2012). Çalışma Hayatında Zaman Tuzakları Ve Zamani EtkİN Yönetmek. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(2), 44-75.

SEZEN, A. (2013). İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin İncelenmesi. *Akademik Bakış Dergisi*, 38, 1-18.

SILAHTAROĞLU, F. (2004). Akademisyenlerde Zaman Yönetimi", Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

SMITH. (1998). *Hayatı ve Zamanı Yönetmenin On Doğal Yasası*, . İstanbul: Sistem Yayıncılık.

SMITH, H. (1998). *Hayatı ve Zamanı Yönetmenin 10 Doğal Yasası* (Çev, Adalet Çelbiş). İstanbul, Sistem Yayıncılık.

SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson

TEKTAŞ, M., & TEKTAŞ, N. (2010). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin zaman yönetimi ve akademik başarıları arasındaki ilişki. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(23), 221-229.

TENGLİMOĞLU, D., & BEKTAŞ, A. (2012). İşletme Yönetimi: SeçkİN Yayın

TÜRKEK, S., & LEBLEBİCİ, D. N. (2000). Yönetim Bilimi Açısından Zamanın Anlamı ve Etkili Zaman Yönetiminin *Esasları*. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi* 18(1), 351-376.

ULUSOY, İ. T. (1995). *Zaman Yönetimi Ve Yönetici Açısından Zaman Yönetiminin Araştırılması*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Fakültesi Organizasyon ve İşletme Politikası Doktora Programı Yayımlanmamış Doktora Tezi,

YILMAZ, A., DİKEN, A., KOÇYIĞIT, N., & ÖZER TOPALOĞLU, E. (2018). İşletmelerde Zaman Yönetimi: Perakendecilik Sektöründe Bir Uygulama. *Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal Of Social Science*, 5(28), 439