



SPOR ORGANİZASYONLARINDA GÖREV YAPAN BİREYLERİN ZAMAN YÖNETİMİ, TUTUM ve BECERİLERİNİN İNCELENMESİ

Damla ÖZSOY

Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalı,
Yüksek Lisans Öğrencisi,
1138248102@trakya.edu.tr

Doç. Dr. İlhan TOKSÖZ

Trakya Üniversitesi, Kırkpınar Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu,
Spor Yöneticiliği Bölümü,
toksoz@trakya.edu.tr

Doç. Dr. Adil OĞUZHAN

Trakya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü,
adiloguzhan@trakya.edu.tr

Öz

Bu çalışmanın amacı Edirne’de yapılmakta olan spor organizasyonlarında görev almış kamu, özel ve belediye sektöründe çalışan kişilerin zaman yönetimi tutumlarının birbirinden farklı olup olmadığının saptanmasıdır.

Araştırma evrenini Türkiye’de farklı spor organizasyonlarında görev almış bireyler oluşturmaktadır. Örnekleme ise; Edirne merkezde organizasyonlarda görev alan 300 bireyden oluşmuştur.

Katılımcıların anket formundaki ifadeler karşısındaki tutumları, her bir soru için frekans dağılımı ve yüzde oranları dağılımı ile incelenmiştir. Organizasyonda görev alanların görev yerleri ve sosyo-demografik yapılarının zaman yönetimi boyutlarına göre farklılıkların olup olmadığını ortaya koymak amacı ile önce faktör analizi uygulanarak alt boyutlar belirlenmiştir. Bu alt boyutlara organizasyonda çalışanların çalışma süreleri ve sosyo- demografik yapılarına göre farklılığın olup olmadığı İstatistikî testlerden Mann-Whitney U Testi ile Kurskal-Wallis testleri ile test edilerek sonuçlar yorumlanmıştır. Araştırmadaki 5’li likert maddelerin Crombach Alpha değeri 0,921 elde edilmiştir. Ayrıca etkin, örgütsel, eşgüdümleme, planlama ve verimlilik zaman yönetimi alt boyutlarında çalışanların çalışma yıl süreleri atışıyla aynı yönde ve pozitif sonuçlara erişilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Zaman Yönetimi, Spor Yönetimi, Organizasyon ,Tutum, Beceri

A STUDY OF TIME MANAGEMENT, ATTITUDES AND SKILLS OF INDIVIDUALS WHO PARTICIPATED IN SPORT ORGANIZATIONS

Abstract

Aim of this study is to determine whether time management attitudes of the people who work in public, private or municipality sectors and participated in sport organizations in Edirne are different from each other or not.

The population comprised of the individuals who participated in various sports organizations in Turkey. On the other hand, the sample included 300 individuals who participated in the organizations in Edirne city centre.

The attitudes of the participants for the statements in survey form, frequency distribution for each question and their percentage rate distributions were studied. Firstly, factor analysis was

applied and sub-dimensions were determined to reveal whether or not the working places and socio-demographic structures of those participating in the organization have differences in terms of time management dimensions. These sub-dimensions were tested by means of Mann-Whitney U test and Kurskal-Wallis tests as statistical tests to be determined if or not they had differences in terms of working hours and socio-demographic structures of the people participating in the organization and the results were interpreted. In the research, Cronbach's alpha value of 5 point Likert scale was obtained as 0,921. Besides, the results in the same way and positive together with increasing year durations of the employees were obtained at efficiency, organization, coordination, planning and productivity sub-dimensions.

Keywords: Time Management, Sport Management, Organization, Attitudes, Skills

Giriş

İnsanların yaşamında amaçlarına ulaşmak oldukça önemlidir ve bu yolda önemli olan kaynaklardan birisi zamandır. Kıt kaynaklar ile sınırsız olan insan ihtiyaçlarının karşılanması zaman yönetimi açısından da farklı bir durum değildir, bu sebeple öğrenme isteği ve ihtiyacı sonsuzdur fakat zaman kıttır, bu durumda zamanı akıllıca kullanmak gerekecektir. Zamanı verimli kullanmak veya yönetmek, var olan her dakikayı belli bir amaç ve amaca yönelik planlayıp kullanmayı ifade etmektedir (Asuman Uğur,2000: 18).

Zaman ihtiyacımız olan önemli bir kaynaktır. Mükemmelliği ile sınırlı olan kaynağımızdır ve geri döndürülemez. Bunlarla birlikte; yapılan etkinliklerde iyi bir performans elde etmek için gerekli olan kaynaktır (Claudiu Langa,2012). Zamanın kontrolü insanlar için zor ve çok önemlidir. Zamanın verimli şekilde kullanılmasının kişilerin genel performanslarını etkilediği bilinmektedir. Böylece zaman yönetimi tutum ve becerilerinin yönetimini ortaya koymak için Edirne il merkezindeki spor organizasyonlarında görev yapan bireylerin zaman yönetimi tutum ve becerilerinin incelenmesi amacı ile ampirik bir çalışma ele alınmıştır. Zaman kavramı kesintisiz bir süreci ifade etmektedir (Smith, 1998). En az bulunan kaynağımız zamandır ve doğru yönetilmesi gerekmektedir (F. Drucker,1992). Zaman; kolay tanımlanamayan, üzerinde çeşitli yorumlar yapılan, hatta felsefeciler tarafından "Dünyada en uzun ve en kısa olan, en yavaş ve en hızlı hareket eden, hem hiç alaka duyulmayan, hem de üzüntü verebilen, o olmayınca hiçbir şey yapılamayan şeydir" (Sabuncuğulu, 2002: 78).

İnsanların üzerindeki zaman baskısının artışı zaman yönetiminin önemini arttırmıştır (Erden R. Ve Kocabaş,2003). İnsanların çağlardır azlığından en çok tasalandığı şeylerden birisi zamandır. Zaman ikame edilemez, akışı yavaşlatılamaz, tekrar başlatılamaz ve tüm insanlar için müsavi olan yegane kaynaktır. Zaman ölçülebilir niteliğe sahiptir , doğrusaldır ve öngörülebilirdir zamanın bu gibi özellikleri, insanın bu kaynağı planlamasını

kolaylaştırmasını sağlayan unsurlarıdır. Ancak, zamanın yanlış kullanımı insanlara ağır bedeller ödeme yükünü vermektedir (Atkinson, 1997: 19).

Zamanın daha iyi kullanılması için öncelikle bunun istenmesi gerekir. Zaman iyi kullanıldığında, insanlar daha az baskı altında kalacaktır, böylece daha fazla zamana sahip olduğu görülecektir. Bu gerçekleştirildiğinde, elde ettiğiniz zamanı aşağıdaki gibi kullanmanız yararlı olacaktır (Keenan, 1996: 58-59). Zamanı etkili bir şekilde kullanmayan bir yöneticinin diğer olumlu niteliklerinin (örneğin; karar verme, liderlik, stratejik düşünme, analitik zeka vs.) işe olan katkısı azalmaktadır (Ferit Ölçer: 135). Zaman yönetiminin verimli ve etkin şekilde uygulanmasıyla; kişisel verim ve performans yükselecektir. Belirli zamanda iş yapmak, ya da aynı işi az zamanda tamamlamak önemlidir. Böylece bireyler daha verimli olmakla birlikte, işleri planlamaya, farklı hobi ve ilgilere zaman ayırabilir (Tutar ve diğerleri, 2004: 199).

Li -Wei Liu ve Ching - hui Lin ise; spor yönetiminin henüz dünyada yeni bir çalışma alanı olduğunu, artan öğrenci ve performanslarla spor yönetiminin popüler bir disiplin olacağını göstergesi olduğunu iddia etmişlerdir. Bunun için de ; spor yönetimiyle ilgili çalışmaların da iyileştirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir (Li -Wei Liu, Ching - Hui Lin, 2012). PJ Mayhew ve PA Dearnley' in yönetimde organizasyondan yüksek verimlilik sağlanabilmesi için dikkatli bir hazırlık gerektiğini belirterek hedef belirlemenin önemini vurgulamışlardır ve detaylı organizasyonun etkili kontrolü olacağı görülmektedir (PJ Mayhew, PA Dearnley, 1990).

Jaafari; organizasyon yönetim yapısında, bireylerin motivasyon, iş tatmini, kişisel gelişimi örgütlenme, komuta ve iletişimin iyileştirilmesinin verimliliği arttıracığını belirtmiştir (A. Jaafari, 1984).

Moiescu Petronel ve Moiescu Florentina spor organizasyonlarının profesyonel yönetimi için planlama ve programlamanın gerekli olduğunu, materyal desteği, alt yapı, örgütlenme desteğinin bazı pratik ihtiyaçları karşılamakta destekçi olduğunu belirtmişlerdir. Bunlar da zaman yönetiminin planlama ve örgütlenme alt boyutlarının önemini ve ihtiyacının birlikteliğini göstermektedir (Moiescu Petronel, Moiescu Florentina, 2013).

1. Zaman Yönetimi

Zaman yönetimi ilk kez, yoğun çalışan yöneticilerin zamanlarını daha iyi organize etmelerine olanak sağlamak için bir eğitim aracı olarak Danimarka'da doğup dünyaya

yayılmıştır. Günümüzde ise her yanda faaliyet gösteren bir milyar dolarlık bir sektör haline gelmiş bulunmaktadır. Zaman yönetiminde temel düşünce, günün her küçük diliminin daha iyi planlamasının yöneticilerin daha verimli hareket etmelerini sağlayacak olmasıdır. Zaman yönetimi, acil olmakla birlikte o kadar da önemli olmayan günlük olayların baskısından kaçınmak için, açık önceliklerin ortaya konulmasını da savunur. Zaman yönetimiyle ilgili çeşitli yaklaşımlar ortaya atılmıştır. Her yaklaşım değerlidir ve önemli katkılarda bulunabilir (Güçlü, 2001).

Zaman stratejik değerleri yüksek bir kaynak olarak düşünölmeli ve onun nasıl daha etkili tüketilebileceği üzerinde durulmalıdır. Bu bağlamda zaman yönetimi, zamanı planlayarak ve denetleyerek en iyi şekilde yönetilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Çağlayan ve Göral, 2009: 177). Zaman yönetimi; zamanın etkin bir biçimde kullanımını kapsayan, üretkenliği kolaylaştıran ve stresi azaltan faaliyetler anlamına gelmektedir (Zampetakis ve Moustakis, 2010:24).

Zaman yönetimi, kişinin özel ve iş yaşamında, amaçlarına etkili ve verimli bir şekilde ulaşabilmesi için planlama, organize etme ve kontrol etme gibi yönetim işlevlerini kendi etkinliklerine uygulama sürecidir Zaman yönetiminin amacı, sınırlı olan zaman içerisinde yapılacak etkinliklerin niteliğini artırmaktır. (Tanrıöğen ve Işcan , 2009).

Zaman yönetimi, zaman faktörü göz önünde bulundurularak, kaynakların etkin kullanımını demektir. Bireyler bu sayede bireysel amaçlarını başarmada etkin olurlar (Yılmaz ve Aslan , 2002).

Zaman yönetimi, kişinin özel ve iş hayatında amaçlarına etkili ve verimli bir şekilde ulaşabilmesi için planlama, organize etme ve kontrol etme gibi yönetim fonksiyonlarını kendi faaliyetlerine uygulama sürecidir (Erdem, 1999).

Zaman yönetimi, amaçlara ve hedeflere ulaşmada önemli bir kaynak olan zamanı verimli kullanma çabasıdır. Zamanı verimli kullanma isteğinin çoğunlukla erişkin insanlarda görölen bir davranış biçimi olduğu gerçektir. Çocuklarda bile zaman kavramının iki yaşından sonra başladığını bilmemiz, erişkinlerde bunun ne kadar önemli ve anlamlı olduğunu algılamamızı sağlar. Çünkü erişkinlerde sorumluluk bilinciyle birlikte, sorumluluk alanlarının artması, bu sorumlulukların gerçekleştirileceği zamanın da planlanması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Zamanı yönetimi bir anlamda öz yönetim demektir. Yani, başkalarına ve kendinize zarar veren duyguları kontrol altında tutabilme, devamlı güven ve dürüstlük örneği

olabilme, sorumlulukları yönetebilme, değişen koşullara uyarak engelleri aşabilme, i mükemmellik standardını oluşturabilme ve fırsatları yakalayabilmeyi gerektirir (Bayramlı, 2006:16).

Başarılı bir zaman yönetimi için ilk üç adımı řu şekilde belirtebiliriz:

- Amaçların belirlenmesi: Amaçlar yazılı hale getirilmeli, sonra öncelikler belirlenmeli ve yaşamdan ne beklenildiğinden emin olunmalıdır.
- Faaliyetlerle değil, amaçlarla yoğunlaşılmalıdır. En önemli faaliyet en önemli amaçları gerçekleştirmeye yardımcı olmalıdır.
- Düzenli olarak zaman cetveli tutulmalı ve zamanın nasıl kullandığı analiz edilmelidir.
- Her gün önemli bir amaç belirlenmeli ve gerçekleştirilmelidir (Cornell , 2007:1).

2. Metod

Bu araştırma evreni Türkiye'de farklı illerde spor organizasyonlarında görev almış bireylerden oluşmaktadır. Örnekleme ise; Edirne merkezde organizasyonlarda %95 güvenle %5.6 hata ile 300 bireye kolayda örnekleme yöntemi ile yüz yüze görüşme yolu ile uygulanmıştır. Araştırmaya esas olan veriler, Türkmen' (2005) tarafından geliştirilen "Zaman Yönetimi Anket Formu" ile toplanmıştır.*

Anket iki bölümden oluşmaktadır: Birinci bölümde; anket katılımcılarının kişisel bilgileri yanında haftalık toplam çalışma saat ve günleri olarak ele alınmıştır. İkinci bölümde ise anket katılımcılarının zaman kullanımı tutum ve davranışları ile zaman yönetimi ölçeklerine ilişkin bilgileri araştırıldı. Araştırmada kullanılan veriler ankette beşli Likert Ölçeği Tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan ankette 5'li Likert Ölçeği Tekniği seçeneklerin puanlaması en olumlu ifadeden en olumsuz ifadeye doğru sırasıyla, 5,4,3,2,1 olarak belirlenmiştir.

Araştırmada anket yolu ile sağlanan veriler SPSS 14.0 paket programı ile analiz elde edilmiş ve değerlendirilmiştir. Katılımcıların anket formundaki ifadeler karşısındaki tutumları, her bir soru için frekans dağılımı ve yüzde oranları dağılımı ile incelenmiştir. Organizasyonda görev alanların görev yerleri ve sosyo demografik yapılarına göre zaman yönetimi boyutlarına ilişkin farklılıkların

* Yazılı onay alındı.

olup olmadığını ortaya koymak amacı ile faktör analizi uygulayarak alt boyutlar belirlenmiştir. Bu alt boyutlardan organizasyonlarda çalışma durumu ve sosyo demografik yapılarına göre farklılığın olup olmadığı istatistiki testlerden Mann-Whitney U Testi ile Kurskal-Wallis testleri ile test edilerek sonuçlar yorumlandı.

Faktör analizi, aralarında ilişki bulunan p sayıdaki değişkenle açıklanan bir yapıyı, kendi içlerinde ilişkili; fakat aralarında ilişki olmayan daha az sayıdaki ($k < p$) yeni değişkenle (faktörle) açıklamaya yarayan bir yöntem bütünü olarak tanımlanmaktadır (Alpar, 2011:261). Diğer bir deyişle, faktör analizinde ortak etkenleri bulmak suretiyle değişkenlerin sayılarının azaltılması amaçlanmaktadır. Yapılan her ölçüm için güvenilirlik kavramı gerekir, çünkü güvenilirlik ankette yer alan soruların birbirleri ile olan tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin araştırılan problemi ne derece yansıttığını gösterir. Güvenirlik elde edilen ölçünün üzerindeki yorumlar ve daha sonra oluşabilecek analizler için bir temel oluşturur. Ölçekte yer alan varyansların toplamının, ölçeğin genel varyansına oranlaması ile Cronbach's Alpha katsayısı bulunur. Cronbach's Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında yer alır. Cronbach's Alpha, değişkenler arasındaki ortalama korelasyonu temel alarak, bir ölçekteki değişkenlerin iç tutarlılığını ölçer. Eğer her bir değişkendeki tüm değerler değişkenin standart sapması ile bölünerek standart hale getirilirse, standardize edilmiş Alpha değeri elde edilir Bu alt başlık altında, zaman yönetimi ölçeğinin ve alt boyutlarının güvenilirlik testi gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda çeşitli değerlendirilmeler yapılmıştır.

3. Bulgular

Araştırmaya katılanların Sosyo- Demografik yapıları aşağıda Tablo 1 'de verilmiştir.

Tablo1: Katılımcıların Demografik Yapılarına Göre Dağılımları

	Değişken	Frekans	%Frekans
Cinsiyet	Erkek	152	50,7
	Bayan	148	49,3
	Toplam	300	100,0
Medeni Durum	Evli	200	66,7
	Erkek	94	31,3
	Diğer	6	2,0
	Toplam	300	100,0
Çalışılan Sektör	Belediye	100	33,3
	Özel	100	33,3
	Kamu	100	33,3
	Toplam	300	100,0
Öğrenim Durumu	İlköğretim	23	7,7
	Lise ve Dengi	54	18,0
	Ön Lisans	55	18,3
	Lisans	156	52,0

	Yüksek Lisans	12	4,0
	Toplam	300	100,0
Çalışılan Yıl Süresi	1-4 Yıl	98	32,7
	5-8 Yıl	71	23,7
	9-12Yıl	51	17,0
	13-16 Yıl	36	12,0
	17-20 Yıl	34	11,3
	21ve Üzeri Yıl	10	3,3
	Toplam	300	100,0

Buna göre; Edirne ilinde farklı organizasyonda görev yapanların %50.7 si erkek iken %49.3 ü bayanlardan oluşmaktadır. Organizasyonda görev yapanların %66.7 si evli, %31.3 ü bekar iken %2 si diğer medeni durumu içermektedir. Ayrıca farklı organizasyonda görev yapanların %33.3 ü belediye, %33.3 ü özel , %33.3 ü kamu sektörlerinden oluşmaktadır. Öğrenim durumlarına bakıldığında, organizasyonda görev yapanların %7.7 sı ilköğretim, %18 i lise ve dengi, %18.3 ü ön lisans, %52si lisans, %4 ü yüksek lisans öğrenim durumlarından oluşmaktadır. Çalışma sürelerine bakıldığında organizasyonda görev yapanların %32.7si 1-4 yıl, %23.7 si 5-8 yıl, %17si 9-12 yıl, %12si 13-16 yıl, %11.3 ü 17-20 yıl, %3.3ü 21 ve üzeri yıl çalışma sürelerinden oluşmaktadır. Zaman yönetimi ölçeğinin ve alt boyutlarının güvenilirlik testi gerçekleştirilmiştir.

Araştırmadaki likert maddelerine güvenilirliğinin testine ilişkin Cronbach Alpha 0.921 olarak elde edilmiştir. Bu elde edilen istatistik 0.50'den büyük olduğundan dolayı ankete katılanların bu maddelere ilişkin yargıları doğru kavradıkları ortaya konulmuştur.

Diğer taraftan, bu ölçeklere faktör analizinin uygulanıp uygulanmadığını ortaya koymak amacı ile Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testinin sonucu 0,888 çıkmıştır. Bu değer KMO için oldukça iyi bir sonuçtur. Bu nedenle veri faktör analizi için uygundur. Bartlett küresellik testinin $p < 0,005$ olduğu için değişkenler faktör analizi için uygun olup, faktör analizi alt boyutlarına ilişkin değişkenlikler aşağıda Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Spor Organizasyonlarında Görev Yapan Bireylerin Zaman Yönetimi Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Varyans Açıklama Yüzdeleri ve Crombach Alpha Sonuçları

Faktör Boyutlarına İlişkin Anket Soru Dağılımları		Açıklanan Varyans Yüzdeleri	Alpha Crombach
Faktör 1: Etkin Zaman Yönetimi	<ul style="list-style-type: none"> Mesai saatlerinde gereksiz görüşme taleplerini geri çeviririm. Zaman yönetimi” konusunda eğitim aldım. Randevusuz görüşme taleplerine “hayır” diyebilirim. Randevu ve görüşme saatlerine uyarım “Zaman yönetimi” konusunda kitap, dergi, vb kaynakları takip ederim. Kendimi geliştirmek için mesleğimle ilgili kitap,makale, vb eserleri takip ederim. Amaçlarıma hizmet edecek seviyede “zaman yönetimi” bilgisine sahibim. Telefonla zorunlu kalmadıkça iş dışı görüşme yapmam ve yapacağım konuşmaları kısa keserim. 	%17.369	0.877
Faktör 2: Örgütsel Zaman Yönetimi	<ul style="list-style-type: none"> Her türden ayrıntıyla bizzat ve yerinde ilgilenirim. Gerektiğinde işleri hızlandırmak için astlarıma yetki devrederim. Astlarıma devrettiğim işlerin sağlıklı bir biçimde bitirilip bitirilmediğini takip ederim. Günlük programımda aksaklık ve acil durumlar için zaman ayırırım. Astlarımla sorunlarını dinlemek için zaman ayırırım. Astlarımla ve/veya üstlerimle oluşturduğum işbirliği ve yardımlaşma ortamı sayesinde daha verimli çalışıyorum. 	%15.162	0.859
Faktör 3: Eşgüdümle Zaman Yönetimi	<ul style="list-style-type: none"> Yazışmaları bekletmeden zamanında yapmaya özen gösteririm. Toplantılara katılmadan önce gerekli hazırlıkları yaparım. Astlarımla ve/veya üstlerimle oluşturduğum işbirliği ve yardımlaşma ortamı sayesinde daha verimli çalışıyorum. Astlarımla önerileri ve isteklerini dikkate alırım. 	%11.994	0.844
Faktör 4:Planlama Zaman Yönetimi	<ul style="list-style-type: none"> İşlerimi her zaman planlarım. Günlük işlerimi öncelik sırasına göre programlarım. “Yapılacak işler listesi/çizelgesi” tutarım. Yaptığım günlük ve haftalık programlarımın sağlıklı işleyip işlemediğini denetlerim. Zamanı nasıl kullandığımı analiz ederim. 	%11.779	0.800
Faktör 5: Verimlilik Zaman Yönetimi	<ul style="list-style-type: none"> Yönettiğim toplantılar saatinde başlar ve biter. Toplantıları verimli geçmektedir. Personelimin vasıflarına uygun iş vermeye özen gösteririm. 	%8.993	0.729

Crombach Alpha testine göre, ölçeklerin alt boyutlarının güvenilirliği de anlamlı çıkmıştır. Zaman yönetimi ölçeğinin alt boyutlarının katılımcı bireylerin sosyo- demografik

özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği Whitney U ve Kruskal Wallis testleri ile araştırılmıştır ve sonuçlar tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3: Zaman Yönetimi Ölçeğinin Alt Boyutlarının Bireylerin Sosyo-Ekonomik Özelliklerine İlişkin Anlamlılık Seviyeleri

Değişken	Test Türü	Etkin Zaman Yönetimi	Örgütsel Zaman Yönetimi	Eş Güdümlenme Zaman Yönetimi	Planlama Zaman Yönetimi	Verimlilik Zaman Yönetimi
Cinsiyet (n=300)	Mann Whitney U	0,30	0,679	0,941	0,791	0,526
Medeni Durum (n=300)	Kruskal Wallis	0,468	0,540	0,099	0,990	0,222
Öğrenim Durumu (n=300)	Kruskal Wallis	0,000	0,000	0,000	0,017	0,005
Çalışılan Yıl Süresi (n=300)	Kruskal Wallis	0,03	0,000	0,005	0,012	0,015
Faaliyet Gösterilen Sektör(n=300)	Kruskal Wallis	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Anlamlılık seviyesi 0,05

Tablo 3'de görüldüğü gibi faktörlerin test sonuçlarının anlamlılık seviyeleri bakıldığında $p>0.05$ olduğundan, etkin zaman yönetiminin, örgütsel zaman yönetimi, eşgüdümsel zaman yönetimi, planlama zaman yönetimi ve verimlilik zaman yönetimine ilişkin yargılarında bireylerin cinsiyet ve medeni durumlarına göre farklılık bulunmamaktadır.

Ayrıca Tablo 3'den anlaşıldığı üzere; etkin, örgütsel, eş güdümlenme, planlama ve verimlilik zaman yönetimi alt boyutlarında çalışanların yıl süreleri ve faaliyet gösterdiği sektörlere göre test sonuçlarının anlamlılık seviyeleri $p<0,05$ olduğundan, yargılarında bir farklılık olduğu test sonucu belirlenmiştir.

4.Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada farklı spor organizasyonlarında görev almış ve farklı sektörlerde çalışan bireylerin zaman yönetimi tutum ve becerileri arasında anlamlı farklılıklar incelenmiştir.

Bu amaçla araştırmanın literatür taraması yapılarak konunun teori kısmı ele alındıktan sonra bilgilerin geçerliliğini sınamak için bir anket uygulaması ile saha araştırması incelenmiştir. Bu amaçla farklı spor organizasyonlarında görev almış ve farklı sektörlerde çalışan(özel, kamu, belediye) bireylerin zaman yönetimi tutum ve becerileri incelenerek elde edilen bulguların ve bilgilerin değerlendirilmesine yer verilmiştir.

Uygulamaya yönelik çalışma, Edirne ilindeki spor organizasyonlarında görev almış 100 kamu, 100 özel sektör, 100 belediye sektöründen çalışan toplam 300 kişiye uygulanmıştır. Araştırmadaki 5'li likert maddelerine ilişkin Cronbach Alpha 0.921 olarak elde edilmiştir.

Faktör analizi sonucu zaman yönetimi ölçeği beş alt boyutta elde edilmiştir. Bu alt boyutlar organizasyonda yer alan kişilerin sosyo-demografik yapılarına göre yargı farklılıklarının olup olmadığını Man Whitney U ve Kruskal Wallis test sonuçları ile elde edilmiştir. Birinci boyut olan etkin zaman yönetiminde sektörlere göre belediye çalışanları bu boyutu daha önemserken, çalışılan yıl süresine göre; 9-12 yıl çalışma süresine sahip olanların daha önemli buldukları saptanmıştır. Örgütsel zaman yönetimine gelince sektörlere göre; belediye çalışanları, çalışılan yıl süresine göre ; 9-12 yıl çalışma süresi olanlar, öğrenim durumlarına göre; önlisans mezunlarının daha önemli buldukları açıklanmıştır. Ayrıca eşgüdümleme zaman yönetimi boyutunda yalnızca öğrenim durumunda lisans eğitimi almış bireyler farklı bakış açısı sergilemişlerdir. Planlama zaman yönetimi alt boyutlarında; öğrenim durumu önlisans olanlar farklı bakış açısı ile daha olumlu bir yaklaşım arz etmişlerdir. Verimlilik zaman yönetimi alt boyutlarında ise yine öğrenim durumuna göre farklılık test sonucu belirlenmiştir ve bu farklılık Whitney test sonucu lisans eğitimi almış bireylerden kaynaklandığı ortaya konulmuştur.

Farklılıkların kaynaklarına gelince Whitney test sonucu analizine göre; zaman yönetimi bütün alt boyutlarında farklılık belediye çalışanlarından ileri geldiği halde organizasyonlara katılanların çalışma sürelerine göre zaman yönetimi alt boyutlarının farklılıklarına bakıldığında etkin zaman yönetimi örgütsel zaman yönetimi, eşgüdümleme zaman yönetimi, planlama zaman yönetimi ve verimlilik zaman yönetimine ilişkin çalışma sürelerine göre farklılık 9-12 yıl çalışma süresine sahip olanların yargılarının zaman yönetimini daha önemli kavradıkları saptanmıştır.

Organizasyonlara katılanların öğrenim durumlarına göre farklılıklarına bakıldığında; etkin zaman yönetiminin ve örgütsel zaman yönetimindeki olumlu yöndeki farklılığın

önlisans mezunlarından kaynaklanırken, eşgüdümleme ve verimlilik zaman yönetimindeki pozitif yöndeki farklılığın lisans mezunlarından kaynaklandığı tespit edilirken, planlama zaman yönetiminde yine önlisans mezunlarının zaman yönetimine daha olumlu bakmakta oldukları tespit edilmiştir.

Sonuç olarak araştırmada spor organizasyonlarında görev alan bireylerin zaman yönetimi tutum ve becerilerinin sosyo-demografik özelliklere ve sektörlere göre anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Bu sonuçlar değerlendirildiğinde; birey sahip olduğu hedef doğrultusunda zaman yönetimini planlamalı, yapılacaklar listesi hazırlamalı, böylece zaman yönetimi uygulandığında da mesleki stresin azaldığı görülebilecektir (H. Hashemizadeh, 2013). Araştırmada bireylerin sosyo- demografik özelliklerinden çalışılan yıl süresine göre planlama zaman yönetiminin Kruskal Wallis testi sonucu; anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu sonuçlarla; çalışılan yıl arttıkça mesleki stresin azaldığı ileri sürülebilir.

Therese Hoff Macan ve Comila Shahanin de yapmış olduğu çalışmalarında , zaman yönetiminin önemini vurgulamış ve zamanı kontrol etmenin performansı önemli ölçüde etkilediğini, iş ve yaşam doyumu kalitesinin arttığını, belirsizliği ve organizasyonlardaki somatik gerilimleri ortadan kaldırdığını belirtmişlerdir (Therese Hoff Macan, Comila Shahani, 1990). Etkinlikleri yönetecek spor yöneticilerinin alanlarına özgü niteliklere sahip olması gerekmektedir (Sevda Çiftçi, Burcu Gökçel, Yağızcan Demirkıran, 2014).

Organizasyon yönetiminde, spor yönetimi yasalarını ve onları yöneten ilkeleri keşfetmek ve elde tutmak rekabet gücünü arttırmak için gereklidir (Vasile Marcu, Sorin Dacian Buhaş, 2014). Spor organizasyonlarının etkin yönetiminde, rehberlik ve yönetimin iyi teori üzerine kurulmuş olması gerekmektedir ve aynı derecede de önemlidir (Alison Doherty, 2013). Bu araştırma sonuçlarını oluşturan 5 alt boyut olan etkin, örgütsel, planlama ve verimlilik zaman yönetiminden elde edilen sonuçlar bunu doğrulayabilmektedir.

Zaman yönetimi herhangi bir olay için başarının özüdür. Bir organizasyonun planlanması, organizatörün etkinliğin aşamalarını titizlikle takip etmesi etkinlik yönetiminin dünya çapında kriterini oluşturmaktadır. Zaman yönetimi genel performansı doğrudan etkilemektedir (Nor Lela Ahmad, vd., 2012).

Stephen R. Rosenthal, Mohan V. Tatikonda ise, yaptıkları çalışmada; zaman yönetiminin ayrıca rekabet arenasında başarıyı amaçlayan kritik bir yetenek olarak kabul

etmişlerdir (Stephen R. Rosenthal, Mohan V. Tatikonda, 1992). Jianzhong Xu, Jianxia Du, Xitao Fan da yaptıkları çalışmalarında, zaman yönetimi envanterinde konu ettikleri, çalışma ortamının düzenlenmesinin zaman yönetimine olumlu geri bildirim verdiğini ortaya koymuşlardır (Jianzhong Xu, Jianxia Du, Xitao Fan, 2013). Zaman yönetimi öğrenme ve çalışma stratejileri alanında da en geleneksel konulardan birini teşkil etmektedir. Zaman yönetimi başarının anahtarıdır. Eğer başarılı olmak isteniyorsa, zamanı etkili yönetmek gerekmektedir (Karim Babayi Nadinloyi vd., 2013). Araştırmaya göre; belediye ve kamu sektörlerindeki etkin zaman yönetimlerinin özel sektörden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Böylece, belediye ve kamu sektöründe görev almış bireylerin özel sektöre göre, etkin zaman yönetimi kavramını daha önemsediklerini belirtmekte, Claudiu Langa'nın da çalışmasında belirttiği üzere iyi bir performans için etkili zaman yönetimin önemini göstermektedir. Bu araştırmacıların elde ettikleri sonuçlara karşı bir bulgu elde edilememekle birlikte, farklı grup ve toplulukların zaman yönetimi farkındalıklarının daha artması için, bu tip araştırmaların yaygınlaştırılmasının önemi açıktır.

Kaynakça

- A. Jaafari. (1984). Organization and Management In Construction : A New Approach. *International Journal Project Management, Volume 2, Issue 1, Pages 26-30.*
- Alison Doherty. (2013). Investing In Sport Management: The Value Of Good Teory. *Sport Management Rewiev, Volume 16, Issue 1, February 2013, Pages 5-11.*
- Alpar, R. (2011). Çok değişkenli istatistiksel yöntemler. *Ankara: Detay Yayıncılık.*
- Asuman, Uğur. (2000). Çalışma Hayatında Zaman Yönetimi. *Anahtar Dergisi, MPM Yayın, Yıl12,Sayı.143:18*
- Atkinson, Jacqualine. (1997). Zamanı Yönetme Sanatı. *Nehir Yayınları, İstanbul,359-368.*
- Bayramlı, Ü. Ünver. (2006). Zaman Yönetimi. *Nobel Yayın, Ankara.*
- Claudiu Langa. (2012). Management of time resources for learning through individual study in higher education *.5th International Conference EDU-WORLD, Education Facing Contemporary World Issues, Procedia - Social and Behavioral Sciences 76 (2013) 13 – 18.*
- Cornell Un. (2007). Twenty Steps to Successful Time Management. <http://www.clt.cornell.edu/campus/learn/LSC%20Resources/20stepstotimemgmt>.
- Çağlayan Vural ve Göral, Ramazan (2009). Zaman Yönetimi Becerileri: Meslek Yüksek Okulu Öğrencileri Üzerine Bir Değerlendirme. *KMU İİBF Dergisi, Yıl:11, Sayı:17, Aralık.*
- Erdem R. (1999). Yöneticiler İçin Zaman Yönetimi. *Modern Hastane Yönetimi, 3(7),26-31.*
- F.Durucker, Peter. (1992). Etkin Yöneticilik. Çev: Ahmet Özden- Nuray Tunalı, İstanbul.
- Ferit Ölçer. (1999). Verimli Zaman Kullanımının Etmenleri. *Amme İdaresi Dergisi: Cilt: 32, Sayı:3, TODAİE Yayınları, Ankara.*
- Güçlü Nezahat. (2001). Zaman Yönetimi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Sayı:25, s87-100.*
- H.Hashemizadeh.(2013).Analysis of relation between time management behaviors andoccupational stress of nurses. *EuropeanPsychiatry, Volume 28, Supplement 1, Page 1.*
- Jianzhong Xu, Jianxia Du, Xitao Fan. (2013). Finding our time: Predicting Students' Time Management In Online Collaborative Groupwork. *Computer & Education, Volume 69, Pages 139-147.*
- Karim Babayi Nadinloyi, Nader Hajloo, Nasser Sobhi Garamaleki, Hasan Sadeghi. (2013). The Study Efficacy of Time Management Training on Increase Academic Time Management of Students, 3rd World Conference on Psychology, Counsellingand Guidance. (WCPCG-2012), *Procedia - Socialand Behavioral Sciences 84, P.134 – 138.*
- Keenan, Kate. (1996). Zamanı Doğru Kullanma. *Remzi Kitabevi İstanbul:s.58-59.*
- Kocabaş, İbrahim ve Erdem, Ramazan. (2003). Yönetici Aday Öğretmenlerinin kişisel Zaman Yönetimi Davranışları. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.*

- Li -Wei Liu , Ching - hui Lin. (2012). Sport Management In Collegiate Athletic Administration. *Asia Public Business Innovation And Tegnology Management Society, Volume 40, Pages 364-367.*
- Moisescu Petronel, Moisescu Florentina. (2013). Sports Organization Management: Between Constraints and Objectives. *World Congress on Administrative and Political Sciences, Volume 81, Pages 95–99.*
- Nor Lela Ahmad, Ahmad Nizan Mohd. Yusuf, Nor Diyana Mohamed Shobri, Samsudin Wahab. (2012). The Relation ship between Time Management and Job Performance in Event Management. *International Congress on Interdisciplinary Business and Social Sciences 2012 (ICIBSoS 2012), Volume 65, Pages 937-941.*
- PJ Mayhew, PA Dearnley. (1990). Organization and management of systems prototyping. *Information and Software Technology, Volume 32, Issue 4, May 1990, Pages 245-252.*
- Sabuncuoğlu, Zeyyat, ve Paşa, Muammer. (2002). Zaman Yönetimi. *Ezgi Kitabevi, Bursa.*
- Sevda Çiftçi, Burcu Gökçel, Yağızcan Demirkıran. (2014). Analyse Of The Expectations Of The Sports Management Students In Terms Of Quality. *Sakarya University, School of Physical Education and Sport ,Sakarya, 54187,Turkey, Procedia - Social and Behavioral Sciences 174 (2015) 2602 – 2609.*
- Smith Jane. (1998). Daha İyi Nasıl Zaman Yönetimi., *Timaş Yayınları, İstanbul: s.29.*
- Stephen R. Rosenthal, Mohan V. Tatikonda. (1992). Time Management In New Product development: Case Study Findings. *Journal Of Manufacturing Systems, Volume 11, Issue 5, Pages.*
- Tanrıöğen Abdurrahman, Işcan Seher (2009). Time Management Skills of Pamukkale University Students and their Effects on Academic Achievement. *Eurasian Journal of Educational Research, Issue 35, 93-108.*
- Tutar, Hasan, Yılmaz, M. Kemal, Erdönmez, Cumhuri (2004). İşletme Becerileri Grup Çalışması. *Nobel Yayın dağıtım, Ankara.*
- Türkmen, Mutlu. (2005). Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Örgütünde Zaman Yönetimi. *Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.*
- Vasile Marcu, Sorin Dacian Buhaş. (2014). Sports Organizations- Management and Science. *3rd International Congress On Physical Eduction, Sport and Kinetotherapy, ICPEsk, Volume 117, Pages 678-682.*
- Yılmaz Abdullah, Aslan Seyfettin. (2002). Örgütsel Zaman Yönetimi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 3, Sayı 1.*
- Zampetakis, A. L., Bouranta, N. Ve Moustakis, S. V. (2010). On The Relationship Between Individual Creativity and Time Management. *Thinking Skills and Creativity 5.*