

9-11

HAZİRAN / JUNE / ИЮНЬ / ИЮНЯ
2021

BiŞKEK

2. ULUSLARARASI

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER KONGRESİ

2ND INTERNATIONAL CONGRESS ON ECONOMICS
AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

II. МЕЖДУНАРОДНЫЙ КОНГРЕСС
ЭКОНОМИЧЕСКИХ И АДМИНИСТРАТИВНЫХ НАУК

ЭКИНЧИ ЭЛ АРАЛЫК ЭКОНОМИКА ЖАНА БАШКАРУУ ИЛИМДЕРИ КОНГРЕССИ

TAM METİN KİTABI CONFERENCE PROCEEDINGS

Editörler

Prof. Dr. İbrahim Halil SUGÖZÜ

Prof. Dr. Metin BAYRAK



2. ULUSLARARASI İKTİSADI VE İDARI BİLİMLER KONGRESİ TAM METİN KİTABI

Editörler

Prof. Dr. İbrahim Halil SUGÖZÜ - 0000-0002-1861-3118

Prof. Dr. Metin BAYRAK - 0000-0003-4689-5367

ISBN: 978-625-7813-83-9

Erişime Açıldığı Tarih

10.08.2021

© 2021 Asos Yayınları

Tüm hakları mahfuzdur. Bu kitabın tamamı ya da bir kısmı 5846 Sayılı Yasa'nın hükümlerine göre, kitabı yayınlayan yayınevinin izni olmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, özetlenemez, yayınlanamaz, depolanamaz.

Asos Yayınları

Çaydaçıra Mah. Hacı Ömer Bilginoğlu Cad. No: 67/2-4/MERKEZ/ELAZIĞ

Telefon: 0532 643 75 23

Mail Adresi : asos@asosyayinlari.com

Web : www.asosyayinlari.com

Instagram : <https://www.instagram.com/asosyayinevi/>

Facebook : <https://www.facebook.com/asosyayinevi/>

Twitter : <https://twitter.com/Asosyayinevi>

Onur Kurulu

Prof. Dr. Alpaslan CEYLAN
Prof. Dr. Asilbek KULMIRZAEV
Prof. Dr. Metin AKSOY
Prof. Dr. Fahrettin GÖKTAŞ
Prof. Dr. Namık AK
Prof. Dr. Ömer ÇOMAKLI

Düzenleme Kurulu Başkanları

Prof. Dr. Metin BAYRAK
Prof. Dr. İbrahim Halil SUGÖZÜ

Düzenleme Kurulu

Prof. Dr. Cusup PİRİMBAEV
Prof. Dr. Damira CAPAROVA
Prof. Dr. Ercan OKTAY
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ
Prof. Dr. Kenan PEKER
Prof. Dr. Mehmet GÖKÜŞ
Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ
Prof. Dr. Vedat KAYA
Prof. Dr. Önder MET
Doç. Dr. Bilal SOLAK
Doç. Dr. Emin YÜREKLİ
Doç. Dr. Kasım BAYNAL
Doç. Dr. Mehmet Emin ERENDOR
Doç. Dr. Tezcan ABASIZ
Doç. Dr. Turusbek ASANOV
Dr. Altinbek COLDOŞOV
Dr. Aynura TURDALİYEVA
Dr. Azamat MAKSÜDÜNOV
Dr. Burulça SULAYMANOVA
Dr. Cunus GANIYEV
Dr. Damira BAYGONUŞOVA
Dr. Dastan ASEİNOV
Dr. Murat Bürkan SERBEST
Dr. Muratali ABDILDAEV
Dr. Raziyaan ABDİYEVA
Dr. Seyil NAJIMUDINOVA
Dr. Zamira ÖSKÖNBAYEVA

Sekretarya

Arş. Gör. Ediliya ABDİKADIROVA
Arş. Gör. Fatih FAYDALI
Arş. Gör. Ömer Faruk KARAMAN
Ali-Tokobiy BAYTEMİROV
Sayed Abdullah OMER
Uulbolsun NURKAMİLOVA

Bilim Kurulu (Ada göre alfabetik sırayla dizilmiştir)

Prof. Dr. Abdulkadir BULUŞ	Necmettin Erbakan Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Adem ESEN	İstanbul Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Adnan ÇELİK	Selçuk Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Ahmet AY	Selçuk Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Ahmet YATKIN	İnönü Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Ali AYATA	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Ali ŞAHİN	Selçuk Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Arzdar KİRACI	Siirt Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Bahar BURTAN DOĞAN	Dicle Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Baki YILMAZ	Selçuk Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Bedrettin KESGİN	Yalova Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Birol AKGÜN	Yıldırım Beyazıt Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Burcu ÖZCAN	Fırat Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Cemal SEZER	Sakarya Üniversitesi/Türkiye
Prof. Dr. Chunxing FAN	Tennessee Eyalet Üniversitesi / ABD
Prof. Dr. Cusup PİRİMBAEV	Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi / Kırgızistan
Prof. Dr. Damira CAPAROVA	Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi / Kırgızistan
Prof. Dr. Dharm BHAWUK	Hawaii Üniversitesi / ABD
Prof. Dr. Doğan UYSAL	Manisa Celal Bayar Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Ercan OKTAY	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Erkan Turan DEMİREL	Fırat Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Eugene KOUASSI	Western Cape Üniversitesi / Güney Afrika
Prof. Dr. Fatih MANGIR	Selçuk Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Fatih SAVAŞAN	Milli Savunma Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Gökhan TUNCEL	İnönü Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Gülnar Nurbetova	H.A.Yesevi Uluslararası Türk-Kazak Üniversitesi / Kazakistan
Prof. Dr. Hacer TUĞBA EROĞLU	Selçuk Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Hakan ÇETİNTAŞ	Balıkesir Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Hamza ÇEŞTEPE	Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi/Türkiye
Prof. Dr. Harun TANRIVERMİŞ	Ankara Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Hayriye ATİK	Kayseri Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Hilmi Bahadır AKIN	Necmettin Erbakan Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Hülya Eski UĞUZ	Selçuk Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Hüseyin ÖZER	Atatürk Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. İbrahim Güran YUMUŞAK	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. İbrahim Halil SUGÖZÜ	Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi / Kırgızistan
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi / Kırgızistan
Prof. Dr. Kemal YILDIRIM	Anadolu Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Kenan PEKER	Fırat Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. M.F. Bilal ALODALI	Necmettin Erbakan Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Mahmut Hakkı AKIN	Necmettin Erbakan Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Mamadou Abdoulaye KONTE	Gaston Berger Üniversitesi / Senegal
Prof. Dr. Mbodja MOUGOUE	Wayne Eyalet Üniversitesi / ABD
Prof. Dr. Mehmet GÖKÜŞ	Selçuk Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Mehmet MUCUK	Selçuk Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Mehtap YEŞİLORMAN	Fırat Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Mete Cüneyt OKYAR	Şırnak Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Mete GÜNDOĞAN	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Metin AKSOY	Selçuk Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Metin BAYRAK	Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi / Kırgızistan
Prof. Dr. Mieczyslaw W. SOCHA	Varşova Üniversitesi / Polonya
Prof. Dr. Murat ÇEMREK	Necmettin Erbakan Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Murat ÇETİNKAYA	Ankara Hacı Bayram Üniversitesi / Türkiye

Prof. Dr. Mustafa Erkan ÜYÜMEZ	Anadolu Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ	Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi / Kırgızistan
Prof. Dr. Necmi UYANIK	Selçuk Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Nezir KÖSE	Gelişim Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Orhan ELMACI	Dumlupınar Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Osman OKKA	Karatay Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Ö. Selçuk EMSEN	Atatürk Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Ömer YILMAZ	Atatürk Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Önder KUTLU	Necmettin Erbakan Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Önder MET	Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi / Kırgızistan
Prof. Dr. Rabia ÖZPEYNİRCİ	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Rahmi YAMAK	Karadeniz Teknik Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Ramazan GÖKBUNAR	Celal Bayar Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Ramazan YANIK	Atatürk Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Recai AYDIN	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Recep TARI	Kocaeli Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Sami RM	Musallam International University of Sarajevo / Bosna Hersek
Prof. Dr. Sayım YORGUN	İstanbul Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Selahattin SARI	Beykent Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Selami SEZGİN	Osmangazi Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Serdar ALTINOK	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Serkan ADA	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Şaban Halis ÇALIŞ	Selçuk Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Tahir AKGEMCİ	Selçuk Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Vaidas LUKOSIUS	Tennessee Eyalet Üniversitesi / ABD
Prof. Dr. Vedat KAYA	Atatürk Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Volkan ALPTEKİN	İzmir Katip Çelebi Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Yeter DEMİR USLU	İstanbul Medipol Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Yılmaz DEMİRHAN	Dicle Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Yu-Feng LEE	New Mexico Eyalet Üniversitesi / ABD
Prof. Dr. Yunus CERAN	Selçuk Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Zabiraş Adilbekova	H.A.Yesevi Uluslararası Türk-Kazak Üniversitesi / Kazakistan
Prof. Dr. Zekeriya MIZIRAK	Necmettin Erbakan Üniversitesi / Türkiye
Prof. Dr. Zeynep KARAÇOR	Selçuk Üniversitesi / Türkiye
Doç. Dr. Abdullah AYDIN	Mustafa Kemal Üniversitesi / Türkiye
Doç. Dr. Abdunnur YILDIZ	Fırat Üniversitesi / Türkiye
Doç. Dr. Ali Sırrı YILMAZ	Fırat Üniversitesi / Türkiye
Doç. Dr. Arzu KAN	Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi / Türkiye
Doç. Dr. Atilla YÜCEL	Fırat Üniversitesi / Türkiye
Doç. Dr. Aykut EKİYOR	Hacı Bayram Veli Üniversitesi / Türkiye
Doç. Dr. Betül ALTAY TOPÇU	Erciyes Üniversitesi / Türkiye
Doç. Dr. Bilal SOLAK	Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi / Kırgızistan
Doç. Dr. Burcu GÜVENEK	Selçuk Üniversitesi / Türkiye
Doç. Dr. Bülent DARICI	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi / Türkiye
Doç. Dr. Cüneyt TOKMAK	Osman Gazi Üniversitesi/Türkiye
Doç. Dr. D. Mehmet BİÇKES	Hacı Bektaş Veli Üniversitesi / Türkiye
Doç. Dr. Emin YÜREKLİ	Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi / Kırgızistan
Doç. Dr. Ender GÜLER	Gazi Üniversitesi / Türkiye
Doç. Dr. Ergün AKTÜRK	Atatürk Üniversitesi / Türkiye
Doç. Dr. Erhan ÖRSELLİ	Necmettin Erbakan Üniversitesi / Türkiye
Doç. Dr. Esra Banu SİPAHİ	Necmettin Erbakan Üniversitesi / Türkiye
Doç. Dr. Güngör KARAKAŞ	Hitit Üniversitesi / Türkiye
Doç. Dr. Halil İbrahim AYDIN	Batman Üniversitesi / Türkiye
Doç. Dr. Handan KARAKAYA	Fırat Üniversitesi / Türkiye
Doç. Dr. Hasan UZUN	Fırat Üniversitesi / Türkiye

Doç. Dr. Hüseyin ÇETİN
Doç. Dr. İbrahim HÜSEYİNİ
Doç. Dr. İsmail SEVİNÇ
Doç. Dr. İzzet TAŞAR
Doç. Dr. Kasım BAYNAL
Doç. Dr. Kürşat ÇELİK
Doç. Dr. Mehmet KARAHAN
Doç. Dr. Melike ATAY POLAT
Doç. Dr. Muhammet DÜŞÜKCAN
Doç. Dr. Mustafa KOCAOĞLU
Doç. Dr. Nuraydın TOPÇU
Doç. Dr. Nurcan YÜCEL
Doç. Dr. Oktay KIZILKAYA
Doç. Dr. Özcan DEMİR
Doç. Dr. Rıfat BİLGİN
Doç. Dr. Savaş ERDOĞAN
Doç. Dr. Sedat ÇELİK
Doç. Dr. Sevilay USLU DİVANOĞLU
Doç. Dr. Sinem YAPAR SAÇIK
Doç. Dr. Şahin ÇETİNKAYA
Doç. Dr. Şerife ÖZŞAHİN
Doç. Dr. Şerife PEKKÜÇÜKŞEN
Doç. Dr. Tezcan ABASIZ
Doç. Dr. Turusbek ASANOV
Doç. Dr. Hasan UZUN
Dr. Abdurrahman GÜMRAH
Dr. Arzu YILDIRIM
Dr. Ayman Hayajneh
Dr. Ayşe Ercan İŞTİN
Dr. Ayşe Esra PEKER
Dr. Bekir GÜNDOĞMUŞ
Dr. Dragana RADICIC
Dr. Ferhat UĞURLU
Dr. Gazal CENGİZ
Dr. Hayati ÜNLÜ
Dr. Hikmet S. GEZİCİ
Dr. İsmail Zerrouga
Dr. Jennifer Ward-Batts
Dr. Katia Z. MIHAILOVA
Dr. Kemalettin ERYEŞİL
Dr. M. Fatih ÖZTEK
Dr. Mehmet YİĞİT
Dr. Md Moynul Ahsan
Dr. Metin ÇELİK
Dr. Muhammed MARUF
Dr. Muhammet Cemal ŞAHİNOĞLU
Dr. Murat YILDIZ
Dr. Osman ÖZDEMİR
Dr. Reşat SAKUR
Dr. Sami KALAYCI
Dr. Sema YAŞAR
Dr. Serdar YAMAN
Dr. Serkan GÜNDOĞDU
Dr. Ş. Mustafa ERSUNGUR
Dr. Tuğba NUR TOPALOĞLU

Necmettin Erbakan Üniversitesi / Türkiye
Şırnak Üniversitesi / Türkiye
Necmettin Erbakan Üniversitesi / Türkiye
Fırat Üniversitesi / Türkiye
Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi / Kırgızistan
Fırat Üniversitesi / Türkiye
Fırat Üniversitesi / Türkiye
Mardin Artuklu Üniversitesi / Türkiye
Fırat Üniversitesi / Türkiye
Necmettin Erbakan Üniversitesi / Türkiye
Yalova Üniversitesi/Türkiye
Fırat Üniversitesi / Türkiye
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi / Türkiye
Fırat Üniversitesi / Türkiye
Fırat Üniversitesi / Türkiye
Selçuk Üniversitesi / Türkiye
Şırnak Üniversitesi / Türkiye
Aksaray Üniversitesi / Türkiye
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi / Türkiye
Uşak Üniversitesi / Türkiye
Necmettin Erbakan Üniversitesi / Türkiye
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi / Türkiye
Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi / Kırgızistan
Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi / Kırgızistan
Fırat Üniversitesi / Türkiye
Selçuk Üniversitesi / Türkiye
Şırnak Üniversitesi / Türkiye
Yarmouk University / Ürdün
Şırnak Üniversitesi / Türkiye
Fırat Üniversitesi / Türkiye
Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi / Türkiye
Lincoln Üniversitesi / Birleşik Krallık
İskenderun Teknik Üniversitesi / Türkiye
Şırnak Üniversitesi / Türkiye
Şırnak Üniversitesi / Türkiye
Selçuk Üniversitesi / Türkiye
M'sila University / Cezayir
Pomona College in Claremont / ABD
Ulusal ve Uluslararası Ekonomi Üniversitesi / Bulgaristan
Şırnak Üniversitesi / Türkiye
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi / Türkiye
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi / Türkiye
Ankara Üniversitesi / Türkiye
Selçuk Üniversitesi / Türkiye
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi / Türkiye
Gümüşhane Üniversitesi / Türkiye
Aksaray Üniversitesi / Türkiye
Şırnak Üniversitesi / Türkiye
Şırnak Üniversitesi / Türkiye
Şırnak Üniversitesi / Türkiye
Şırnak Üniversitesi / Türkiye
Munzur Üniversitesi / Türkiye
Atatürk Üniversitesi / Türkiye
Şırnak Üniversitesi / Türkiye

İÇİNDEKİLER

Küresel İnovasyon Endeksine Göre Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinin Mevcut Durumu.....	1
Kırgızistan'da Sigorta Sektörünün Durumu ve Gelişimi.....	11
Psikolojik Sözleşme İhlaline Karşı Bir Tepki: Üretim Dışı İş Davranışları.....	24
Hizmetkar ve Ruhsal (Spiritüel) Liderlik	30
Kömür Madeni İşletmelerinde Maddi Olmayan Duran Varlık Hesaplarının İncelenmesi: Tki-Ttk ve Yeni Anadolu Madencilik ve Teknolojileri A.Ş. İşletmeleri Örneği	42
Kastamonu İli Taşköprü İlçesinde Sarımsak Yetiştiren Üreticilerin Üretim ve Pazarlama Yapılarının İncelenmesi.....	54
Yerel Yönetimlerin Covid-19 İle Mücadele Yöntemleri.....	65
Koronavirüsle Mücadelede Yerel Yönetimlerin Rolü; Efeler Belediyesi Örneği	72
Türkiye'deki Finansal Raporlama Çerçevesi Kapsamında Maddi Duran Varlıkların Muhasebeleştirilme Esasları: TMS, BOBİ FRS ve KÜMİ FRS Açısından Bir Karşılaştırma	82
Effects Of Electronic Money On Financial Management	98
Sosyal Hizmet Bakış Açısıyla Covid-19 Salgını Sürecinde Türkiye'de Dezavantajlı Gruplara Yönelik Sunulan Sosyo-Ekonomik Destek Hizmetlerinin Değerlendirilmesi	117
Covid-19 Salgınının Türkiye Ekonomisi Üzerindeki Etkileri: Makroekonomik Göstergelerin Değerlendirilmesi	126
Stratejik Denge Arayışları; Orta Asya'da Çin ve Rusya	138
Türkiye'de Enerjinin Makroekonomik Açından Değerlendirilmesi.....	144
İktisat Tarihinin Doğuşunda Klasikİktisadi Düşünce Krizi ve Bu Krizin Ekonomik Göstergelere Yansıması	153
Para Talebi Fonksiyonun Belirlenmesi: Türkiye Örneği.....	162
Türkiye'nin Cari Açık Sorununa Dış Ticaretin Etkisi ve İhracata Yönelik Politikalar	175
Covid-19 Salgınının Ekonomik Etkilerinin Karşılaştırılmalı Olarak Türkiye ve Gelişmiş Ülkeler Üzerine Değerlendirilmesi	193
Kent Yoksulluğu ve Çocuk Yoksulluğu	204
Porter'ın 5 Güç Modeli İle Bartın İlindeki İnşaat Sektörünün Rekabet Analizi	219
Blockchain Teknolojisinin Ekonomideki Dijital Dönüşüme Etkileri.....	223
Blokzincir Teknolojisinin Dış Ticaret İşlemlerinde Kullanımı ve Etkisi.....	235
Zaman Yönetimi Becerileri İle Erteleme Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Elazığ Sağlık Kuruluşları Örneği.....	246
Dijital Çağda Kamu Güvenliği	255
Covid-19 Süreci ve Halkla İlişkilerde Yapay Zekâ Kullanımı.....	272
Online Eğitim İle Yüz Yüze Eğitim Sürecinin Öğretmen ve İdareci Görüşleri Açısından İncelenmesi.....	282
Altı Sigma Yaklaşımı: Dünyada ve Türkiye'deki Uygulamalardan Örnekler	305
Vergi Cennetlerine Karşı Mücadelede Başarısızlığın Sebepleri.....	318
Koronavirüsle Mücadelede Yerel Yönetimlerin Rolü; Efeler Belediyesi Örneği	328
Kovid-19 Salgınının Dayanıklı Tüketim Malları Sektörü Finansal Performansı Üzerindeki Etkisi: Türkiye Örneği	337

ZAMAN YÖNETİMİ BECERİLERİ İLE ERTELEME DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: ELAZIĞ SAĞLIK KURULUŞLARI ÖRNEĞİ*

Seda DENİZ

Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, seda23238@hotmail.com
https://orcid.org/0000-0002-5794-2969

Prof. Dr. Erkan Turan DEMİREL

Fırat Üniversitesi, İİBF, edemirel@firat.edu.tr
https://orcid.org/0000-0001-7754-774X

Öz

Hayatımızın önemli bir parçası olan zaman, tanımlanması çok zor olan soyut ve göreceli bir kavramdır. Bu sebeple zaman hakkında kesin bir tanım ortaya konmamış, herkes farklı tanımlarda bulunmuştur. Zaman, olayların geçmiş, bugün ve gelecek olarak gerçekleştiği, insanların kontrolünün dışında geçip giden bir kavramdır. Zamanın insan üzerindeki etkileri fiziksel, psikolojik, felsefik ve biyolojik olarak dörde ayrılmaktadır. Herhangi bir işte çalışan bütün insanlar zamanlarını etkin ve verimi kullanmak zorundadır. İşte bu zorunluluk da “zaman yönetimi” kavramının doğmasına neden olmuştur. Zaman yönetiminin ana gayesi bireyden istenen işleri verilen süre içerisinde planlayabilmektir. Zaman yönetiminin dikkatli bir şekilde yapılmaması birçok soruna neden olmaktadır. Bunlardan biride Erteleme davranışının ortaya çıkmasına zemin hazırlamasıdır. Erteleme ise mantıklı veya geçerli bir sebep olmaksızın yapılması gereken bir işin sonraya bırakılmasıdır. Bireyler bazı zaman veya durumlarda yapmaları gereken işlerde erteleme davranışı gösterebilirler.

Yukarıda verilen bilgiler göz önüne alındığında bu çalışmanın amacı “zaman yönetimi becerileri ile erteleme davranışı arasındaki ilişki nedir?” sorusuna bilimsel bir kanıta dayalı bir cevap bulmaktır. Araştırma sorusuna bağlı olarak geliştirilen araştırma hipotezi ise “zaman yönetimi becerileri ile erteleme davranışı arasında negatif bir ilişki vardır” şeklindedir.

Bu çalışmanın evrenini, Elazığ il merkezinde bulunan kamuya ait hastanelerin çalışanları oluşturmaktadır. Elazığ il merkezinde kamuya ait olan 4 hastane bulunmakta ve bu hastanelerde toplam 3712 sağlık çalışanı yer almaktadır. Araştırmanın sahip olduğu veriler anket yöntemiyle Şubat-Nisan 2020 tarihleri arasında sağlık çalışanlarından toplanmıştır. Veriler, 5’li likert tipi derecelendirilen “zaman yönetimi” ve “erteleme davranışı” ölçeklerinin uygulanmasıyla elde edilmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre zaman yönetimi becerileri ile erteleme davranışı arasında yaklaşık %33 oranında negatif yönlü ve orta düzeyde bir etki söz konusudur. Zaman yönetimi becerileri (bağımsız değişken), erteleme davranışı (bağımlı değişken) üzerindeki değişimlerin yaklaşık %11’inin açıklayıcısı görünmektedir ($r = -0,330$; $r^2 = 0,106$).

Anahtar Kelimeler: Zaman yönetimi, erteleme davranışı, sağlık çalışanları, sağlık kuruluşları

JEL Kodu: I12, D23

EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN TIME MANAGEMENT SKILLS AND DELAYING BEHAVIOR: THE EXAMPLE OF ELAZIĞ HEALTHCARE ORGANIZATIONS

Abstract

Time, an important part of our lives, is an abstract and relative concept that is very difficult to define. For this reason, no definite definition has been made about time, and everyone has made different definitions. Time is a concept in which events take place as past, present, and future, passing out of people's control. The effects of time on human beings are divided into four as physical, psychological, philosophical, and biological. All people working in any job have to use their time effectively and efficiently. This necessity has led to the emergence of the concept of "time management". The main purpose of time management is to be able to plan the jobs requested from the individual within the given time. Failure to manage time carefully causes many

* Bu bildiri, Seda DENİZ’in Prof. Dr. Erkan Turan DEMİREL danışmanlığında hazırladığı ve 16.04.2021 tarihinde Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda aynı isimle kabul edilen yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

problems. One of them is that it prepares the ground for the emergence of procrastination behavior. Postponement, on the other hand, is to leave a task that needs to be done for a later time without a reasonable or valid reason. Individuals may show procrastination behavior in certain times or situations when they need to do things.

Considering the information given above, the purpose of this study is "What is the relationship between time management skills and procrastination behavior?" is to find an answer to the question based on scientific evidence. The research hypothesis developed based on the research question is that "there is a negative relationship between time management skills and procrastination behavior".

The population of this study is the employees of the public hospitals in Elazig city center. There are 4 public hospitals in Elazig city center and there are 3712 healthcare workers in these hospitals. The data of the study were collected from healthcare professionals using a questionnaire method between February and April 2020. The data were obtained by applying the "time management" and "procrastination behavior" scales, which are 5-point Likert types. According to the findings obtained from the study, there is approximately 33% negative and moderate effect between time management skills and procrastination behavior. Time management skills (independent variable) seem to explain about 11% of the changes on procrastination behavior (dependent variable) ($r = -0.330$; $r^2 = 0.106$).

Key words: time management skills, procrastination behavior, healthcare workers, healthcare institutions

JEL Code: I12, D23

GİRİŞ

Zaman, bireyin duyu organlarıyla algılayamadığı fiziksel, felsefi, psikolojik ve sosyolojik boyutları olan bir olgu ve gerçektir. Zaman, hayatın ta kendisidir. Zamanı boşa geçirmek, bir bakıma, hayatı boşa yaşamak demektir. Hayatı kontrol etmek, zamanı kontrol etmektir. Zamanı kontrol etmek, hayatımızdaki olayları; diğer bir ifadeyle işlerimizi, görevlerimizi ve sorumluluklarımızı kontrol etmektir. Vakit nakittir; ancak para gibi, tasarruf edilebilir, biriktirilebilir, ödünç alınabilir nitelikte değildir. Zamanı satın almak, durdurmak, depolamak ve geri döndürmek de hayatın doğal akışına aykırıdır. Zaman, bireylerin ve örgütlerin sahip oldukları, hem eşsiz hem de kıt bir kaynaktır. Yıl, ay, gün, saat, dakika, saniye; bireye tahsis edilen zaman bütçesini oluşturmaktadır. Bu bütçenin biriktirilmesi ya da aktarılması mümkün olmayıp; mutlaka anlık olarak tüketilmesi gerekmektedir (Demirel ve Ramazanoğlu, 2005:30-35).

Su ve hava gibi nadide bir kaynak olmasına rağmen zaman, bireylerin maalesef kolaylıkla israf edebildikleri bir kaynaktır. Zamanın israfıyla ilgili birçok örnek sayılması mümkündür. Bunlardan bir tanesi de erteleme davranışdır. Üstlenilen işlerin ve sorumlulukların ertesi güne ya da ileri bir zamana bırakılmadan tanımlanmış olan anda tamamlanmaması, ertelemeyi ifade etmektedir. Erteleme, günün imkânlarından yararlanamamak, zamanı ve yaşamı kaçırmak gibi bazen telafisi mümkün olmayan sonuçları da doğurabilmektedir. İnsanoğlu, yine de erteleme alışkanlıklarından vazgeçememektedir. Zaman bilincinden ve zaman yönetimi becerilerinden yoksun olmak, yüksek düzeyde kaygılı olmak, başarısız olmaktan korkmak ve mükemmeliyetçilik gibi nedenlerle ortaya çıkmakta olan erteleme davranışını kontrol altına alabilmek mümkün görünmektedir.

Bireyler ya da çalışanlar aldıkları iş ve sorumlulukları bir plan dahilinde ve önceliklere ya da önem sırasına göre yaparlarsa hem zamanlarını etkin ve verimli bir şekilde yönetmiş olurlar hem de sergilendiğinde olumsuz sonuçlar doğuran erteleme davranışından kaçınmış olurlar. İşlerini hemen planlayan ve sürekli takip eden bireylerin çalışmalarını belirledikleri zamanda veya daha öncesinde bitirdikleri ortaya konmuştur. Bireylerin önceliklerini belirlemedeki ve plan yapmadaki yetersizlikleri erteleme davranışı ile sonuçlanmaktadır (Düşmez, 2013:8-9).

Yukarıda ifade edilen görüşler temel alınarak yapılan bu çalışmada, zaman yönetimi becerileri ile erteleme davranışı arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmanın, zaman yönetimi becerileri ve erteleme davranışı kavramlarının bir arada çalışıldığı öncü çalışmalar arasında olduğu değerlendirilmektedir. Dolayısıyla araştırmacılara kaynaklık edip, konunun farklı bağlam ve farklı açılarla çalışılabilmesi için fikir kaynağı olması da muhtemel görülmektedir.

Elazığ merkezde yer alan kamuya ait hastanelerin çalışanlarından anket tekniği ile veri toplanan bu çalışmada, "zaman yönetimi becerileri ile erteleme davranışı arasında negatif bir ilişki vardır" temel hipotezi sınanmıştır.

1.Zaman Kavramı ve Zaman Yönetimi

Zaman, insanlar tarafından değeri bilinmesi gereken bir kavramdır. Zaman kavramını kullanma biçimi insanların başarısını etkileyen bir faktördür. Zaman kolayca yitirebilecek türde bir kaynaktır. Zaman, kaybedildiği takdirde yerine konulamayan ya da başka bir kaynakla değişimini yapılamayan eşsiz bir varlıktır. Zaman herkes için aynıdır ve herkes için 24 saatlik bir dilimdir. Zaman, yeri doldurulamayan, telafisi olmayan bir kaynak olduğu için hayatla eşdeğer bir konumdadır. Zaman olmadan insan hayatından ve onun değerlerinden bahsetmek imkânsızdır. Bu nedenle, yapılan çalışmalarla hep zamanı en iyi yönetme biçimlerini bulunmasına çalışılmaktadır (Caz ve Tunçkol, 2015:92).

İnsanların hem sosyal hayatta hem de iş dünyasında başarılı olmalarını sağlayan birçok faktör vardır. Zamanı en iyi şekilde yönetmek bu faktörlerden biridir. Zaman yönetimi, zamanın etkin ve verimli kullanılmasının sağlanması, harcanan zamanın geri döndürülemez ve geri döndürülemez niteliği, yaşamın amacını ve kişisel üretkenliği doğrudan etkilemesi, küçük ve önemsiz olayların kontrolünün sağlanamaması ve önemli sorunlara yol açması açısından önemlidir. Zamanın verimli kullanılmasında kişisel özellikler, sosyal ilişkiler ve kültürel özellikler, örgütsel yaşam ve iş dışı yaşam etkilidir. Zaman iyi yönetildiğinde, zaman eksikliği sorununa bir çözüm olur, ancak öncelikli ve önemli faaliyetlere odaklanarak, zaman alıcı unsurları ortadan kaldırarak ve zamanı kontrol ederek hayat kurtarmaya yardımcı olur. Bu sayede zaman baskısından kurtulmak mümkün olacak ve başarıyı artacak, stres ve gerginlik azalacaktır (Yüksel, 2016:7-8)

Zaman yönetimi hem özel yaşamda hem de iş yaşamında giderek daha önemli bir konu haline gelmektedir. Bu nedenle zamanı, iş yaşamını ve özel yaşamı dengeleyecek şekilde düzenlemek ve alışkanlık haline getirmek gerekmektedir. Zamanı planlamak ve verimli kullanmak, her alanda devam etmesi gereken ömür boyu süren bir süreçtir (Kılıç, 2015: 9-12).

Zamanı bireysel anlamda iyi yönetmek; "Kariyeri daha iyi planlama ve geleceğe hazırlanma, daha fazla okuma ve öğrenme, yeni gelişmeleri ve teknolojileri takip etme, aileye ve diğer insanlara daha fazla zaman ayırma, dinlenmeye, eğlenmeye, düşünmeye, yeni projeler başlatmak için yeni fikirler yaratın". Bireyler zamanı iyi yöneterek gitmek istedikleri yönü bulma fırsatı bulmaktadır. Zamanın etkin kullanımı ve yönetimi sadece bireyler için değil kurumlar için de son derece önemlidir. Her kurum veya kuruluşun başarması gereken belirli hedefler vardır. Kuruluşların sürekli yarış içinde olduğu bu dönemde kuruluşların silinmemek için kaynaklarını etkin ve verimli kullanmaları gerekmektedir. İşletmeler ayakta kalmak ve büyümek için hem kendileriyle hem de diğer işletmelerle sürekli bir yarış ve rekabet içindedir. Bu yarışta işletmeler, hedeflerine ulaşmak için harcadıkları zamanı azaltarak rekabette avantaj elde edebilirler. Zaman içinde değişen ihtiyaçların izlenmesi, müşteri ihtiyaçlarının diğer işletmelerden daha hızlı karşılanmasını sağlayacağından, bu müşteri memnuniyetini artıracak ve müşterinin işletmeye bağlı olmasını sağlayacaktır. Zamanın planlanması ve etkin kullanılması, üretim hızının artmasına, maliyetlerin düşmesine ve buna bağlı olarak yüksek karlılığa neden olur (Kılıç, 2015: 9-12).

2.Erteleme Davranışı

Erteleme kavramının sözlük karşılığı, "belli bir zamana (sonraya) bırakmak, geciktirmek" şeklinde ifade edilmektedir (TDK, Güncel Türkçe Sözlük). Sözlük karşılığından yola çıkıldığında, erteleme iki farklı şekilde ortaya çıkabileceği düşünülebilir. Üstlenilen işlere başlamak, yürütmek ve sorumlulukları yerine getirmek, geçerli bir sebep varsa ertelenebilir. Bu durum, erteleme kaçınılmaz olduğu seçeneği ifade etmektedir. Ancak, geçerli bir sebep olmadığı halde erteleme davranışı sergileniyorsa, kaçınmak mümkün olduğu halde ertelemeden vazgeçilmiyorsa, ortaya çıkan durum erteleme olumsuz örneği olarak kabul edilebilir.

Her bireyin hayatta yerine getirmesi gereken sorumlulukları vardır. Ancak birey, bazı zamanlarda bu sorumlulukları yerine getirmek ve üstlenilen işleri tamamlamak için gereken gücü veya enerjiyi bulamayabilmektedir. Bu sorun, insan olmanın doğal sonuçlarından birisidir. Her birey böyle durumlarla zaman zaman karşılaşabilmektedir (Ekşi ve Dilmaç, 2010: 434).

Erteleme, her bireyin günlük yaşamda başvurduğu ve genellikle bireyde olumsuz etkiler bırakan bir davranış olarak değerlendirilmektedir. Ertelenen ne olduğu ile ilgili çeşitli tanımlamalar bulunmaktadır. Bu

tanımlamalardan biri, mantıklı veya geçerli bir neden olmaksızın yapılması gereken bir işin daha sonraya bırakılması, şeklinde ifade edilmektedir (Aydın ve Koçak, 2006: 18).

Bireyler, günlük hayatlarında veya çalışma hayatlarında sık sık erteleme davranışı gösterebilirler. Erteleme, herhangi bir sebebe dayalı olabileceği gibi hiç sebep yokken de ortaya çıkabilir. İşle ilgilenmek veya yeni bir işe başlamak, sebepli ya da sebepsiz bir şekilde reddedilip, ertelenebilir. Yapılması planlanan iş ertelenip, farklı bir aktivite ile uğraşılabilir. Erteleme davranışını, genellikle çalışanlar sergilemektedir. Çalışanlar, yapmak zorunda oldukları işleri, bir bahane bularak ileri bir tarihe erteleme davranışını gösterebilmektedirler (Baltacı, 2017: 58)

Bireyler yapmaları gereken iş için önce çok heyecanlanıp; bunu işi hedefleri doğrultusunda attıkları ilk adım olarak düşünürler. Ancak, bazı bireyler bu düşünceleri hiçbir zaman eyleme dönüştürüp işlerine başlayamazlar. Bu durumun en önemli nedeni bireyin özgüven eksikliği yaşamasıdır. Söz konusu eksikliği yaşayanlar, ne kadar çabalasalar da bu işi başarılı bir şekilde yapamayacaklarını düşünüp, işi yapmayı sürekli olarak ertelemektedirler (Kağan, 2009: 116). Bu bakış açısıyla, erteleme davranışı, bir görevi yapmaya veya karar vermeye yönelik, bir kişilik veya davranış bozukluğu olarak tanımlanmaktadır (Aydoğan, 2008: 27).

Erteleme davranışının veya kişilerin yapmaları gerekenleri yapmakta hatalı davranmalarının üç temel sebebi olduğu ileri sürülmektedir. Bunlar (Gül, 2015: 20-24):

- Beklenmedik durumlarla mücadele etme problemi
- Kuralların kontrolü ve işlerle ilgili planlama, organizasyon gibi önemli konuların kontrolünün bireye verilmemesi ve
- Herhangi bir kuralda belirlenmiş işin son teslim edilme tarihinin olmamasıdır

Steel’ e göre, erteleme davranışında bulunanlar, özellikle cezbedicilere karşı direnme söz konusu olduğunda bilhassa düşünmeden hareket ederler. Erteleme davranışı eğilimi; zayıf dürtü kontrolü, sebat etmede yetersizlik, çalışma disiplini eksikliği, zamanı yönetme becerisinde yetersizlik ve düzenli çalışmada yetersizlik gibi davranışların çok belirgin biçimde bir araya geldiğini göstermektedir (Akt: Gül, 2015: 20-24).

Araştırmacılar erteleme davranışının sebepleri arasında; “başarısız olma korkusu, başarılı olma korkusu, ayrı kalma korkusu, bağlı kalma korkusu, dışarıdan kontrol edilme ve düşük düzeyde başarı ihtiyacı yanında; yüksek düzeyde otonomi ihtiyacı, düşük düzeyde kendine saygı, yüksek seviyede mükemmeliyetçilik, yüksek seviyede endişe, düşük seviyede engellenme toleransı” gibi kişisel farklılıklarla ilişkili faktörleri de saymaktadır (Gül, 2015: 20-24).

Erteleme davranışı genellikle olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Sürekli olarak işlerini erteleyen bireyler, psikolojik açıdan sorun yaşamaya başlamaktadırlar. Ertelemekten ötürü, bireyler, pişmanlık, mutsuzluk, endişe, üzüntü ve strese maruz kalabilmektedirler. Bu durumu kronik hale getiren bireylerde ise fiziksel rahatsızlıklar baş göstermeye başlamaktadır. Nihayetinde ise bireyin kendisine olan güvenini kaybetmesi görülebilmektedir. Bireyler erteledikleri davranışlar sonucu birçok istemedikleri sonuç yaşasalar da erteleme davranışlarına son vermemekte ve bu davranışlarını sürdürmektedirler (Akbay, 2009: 12-15).

İnsanlar, erteme davranışlarından sonra ortaya çıkan sonuçları çoğunlukla genelde beğenmemekte ya da ortaya çıkan olumsuz sonuçlardan dolayı kendilerini yetersiz ve suçlu olarak görmektedirler. Sürekli erteleyen bireylerin hayatlarında, erteleme bir alışkanlık haline gelmektedir. Yaşadıkları yetersizlik hissi, benlik algılarını etkilemekte ve benlik saygısını düşürmektedir (Albayrak, 2015: 12-13).

Erteleyen bireyler, kendileri için savunma mekanizmaları da geliştirmişlerdir. Erteleme davranışı sergileyen bireyler, kendilerini aklamak için inkâr, gerçeği çarpıtma, erteleme nedenini mantığa bürüme gibi savunma bahaneleri üretmektedirler. Üretilen bu bahaneler aslında, düşen benlik saygılarını yeniden yukarı çekmeye yönelik çabaları meydana getirmektedir. Bu savunma mekanizmaları, genellikle kısa vadeli olarak işe yaramakta ancak sonrasında ise olumsuz duyguların yaşanmasına engel olamamaktadır (Albayrak, 2015: 12-13).

3.Zaman Yönetimi ile Erteleme Davranışı Arasındaki İlişki

Alan yazın genel olarak incelendiğinde erteleme davranışı gösteren bireylerin hedeflere ulaşmak için gerekli zamanı tasarlama da güçlük çektikleri, bu bireylerin gün içerisinde de erteleme davranışı sergiledikleri ve sıklıkla zamanı yapılandırma konusunda kendi kendilerine söz verdikleri anlaşılmaktadır (Düşmez, 2013: 11). Bireyler, zamanı başarı için gerekli ve önemli gördüklerinde zamanla ilgili sorunlar yaşanmamaktadır. Zaman her şey yolunda gittiği için önemsiz görülmekte ya da yeterli motivasyon olmadığı için yönetilememekte ise erteleme benzeri sorunlar ortaya çıkmaktadır (Ocak ve Boyraz, 2016:76-84).

Zaman yönetimi becerileri ile erteleme davranışı arasında güçlü bir bağ vardır. Bireyler veya çalışanlar zamanı sınırsız bir kaynak olarak düşündükleri için sık sık erteleme davranışında bulunurlar. Kişi yapacağı iş için yaptığı planlarının dışına çıkar ve başka faaliyetlerle uğraşırsa erteleme davranışı göstermiş olur. Ertelemenin en önemli nedeni işleri biriktirmektir. Bireyler ya da çalışanlar “bugün çok yorgunum bu işi yarına yaparım” diyerek iş yüklerini sürekli artırıp ertelemeye neden olurlar. Sürekli böyle davranan bireyler ya da çalışanlar için erteleme davranışı bir huy haline gelir ve bireylerin sürekli olarak zaman baskısı, stres, kaygı ve endişe duymasına sebep olur. Kendini baskı altında hisseden ve sürekli stres yaşayan bireylerin fiziksel ve ruhsal durumu bozulacaktır (Kibar, vd., 2014: 137).

Araştırmacıların yaptığı birçok araştırmanın konusunu bireylerin zaman yönetimi becerileri ile erteleme eğilimleri arasındaki ilişkiyi belirlemek oluşturmıştır. Bu konuda çok detaylı incelemeler yapan araştırmacılara göre erteleme davranışı gösteren bireyler genel olarak zamanı iyi yönetemeyen ve zaman yönetimi becerilerinden yoksun bireylerdir. Genel olarak erteleme davranışı sergileyen bireyler kendilerine verilen işleri, görevleri ve sorumlulukları çalışma için seçilen zamanı doğru kullanamadıkları için bu sorunu yaşamaktadırlar. Yapılan çalışmalardan çıkarılan genel sonuçlara göre; zaman yönetimi becerilerine sahip bireyler işlerine erken başlamayı tercih ettikleri için zamanı etkin ve verimli şekilde kullanarak erteleme davranışı sergilemezler (Balkıs, 2006: 34).

Zamanlarını bir düzen içinde organize eden çalışanlar, işletmelerine etkili bir şekilde değer yaratacakları için işverenler tarafından değer olarak algılanacaktır. Zaman yönetimi becerilerini kullanabilmek, öz denetim ve öz düzenleme becerileri erteleme davranışının önlenmesini sağlamaktadır. Erteleme, bu becerilerin eksikliğinden veya yetersizliğinden kaynaklanan kısır döngünün bir parçası olarak düşünülebilir. Bunlarla birlikte, çalışma koşulları, kişilik yapısı, zaman baskısı, aile ilişkileri, sosyal ilişkiler, stres, kaygı, depresyon ve sağlık sorunları da erteleme davranışının belirleyicileri olarak ifade edilmektedir (Kanten ve Kanten, 2015:331-341). Bu görüşten hareketle, zaman yönetimine yapılacak geliştirici müdahaleler ile hem zaman yönetimi problemi engellenecek hem de zaman yönetimi eksikliklerinden kaynaklanan diğer sorunlara karşı da koruma sağlanacaktır (Häfner vd., 2014:352-360).

Bu başlığın içerdiği açıklamalar temel alınarak araştırmanın temel hipotezi, “zaman yönetimi becerileri ile erteleme davranışı arasında negatif bir ilişki vardır” şeklinde belirlenmiştir.

4.Yöntem

Araştırmanın tasarımı, nicel araştırma tasarımlarından biri olan nedensel tarama araştırmasıdır. Genel olarak tarama araştırması, bireylerin belirli konulardaki tutum, davranış, görüş, beklenti ve özelliklerini belirlemek için yapılan bir araştırmadır. Ana veri toplama tekniği ankettir. Anketlerin içeriği, araştırmacıların ve araştırmanın amaçlarına göre belirlenir. Anket çalışmaları, geniş örneklem gruplarına ulaşmak, doğru örnekleme tekniği ve sağlam bir ölçek ile evreni tanımlayan genelleştirilmiş ve güvenli sonuçlar üretmek, birden fazla değişken arasındaki ilişkiyi aynı anda test etmek gibi avantajlara sahiptir. (Gülbüz ve Şahin, 2016: 108 -109).

4.1.Evren ve Örneklem

Elazığ'da faaliyet gösteren kamuya ait hastanelerde çalışanlardan veri toplanarak, çalışma gerçekleştirilmiştir. Sözü edilen hastanelerde, verilerin toplandığı Ocak-Şubat 2020 döneminde toplam 3712 çalışan bulunmaktadır.

Evren büyüklüğü 3712 olarak alındığında cochrane formülüne göre örneklem büyüklüğü (n) en az 231 olmalıdır. Bu büyüklükteki bir örneklem büyüklüğünün %95 güven düzeyinde, %5 örnekleme hatası ve %16

varyans ile evreni temsil gücünün olacağı söylenebilecektir (Baş, 2008:39-42). Veri analizi için değerlendirilebilir durumda 330 anket formu toplanmıştır.

4.2.Araştırmanın Veri Toplama ve Analiz Yöntemleri

Veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Katılımcıların belirli bir konu hakkında düşünme, tutum ve davranışlarını kazanmalarını sağlar. Katılımcılar anketteki soruları kişisel değerlendirmelerine göre cevaplarlar. Bu nedenle anketler, bireylerin kendilerini değerlendirmek için kullanabilecekleri bir veri sağlama yöntemidir (Gülbüz ve Şahin 2016: 179).

Araştırmada kullanılacak anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde 27 ifadeli bir "zaman yönetimi" ölçeği bulunmaktadır. Bu ölçek Alay ve Koçak (2002) tarafından geliştirilmiştir. Söz konusu çalışmada Cronbach Alfa değeri 0.87 ve açıklanan varyans % 56'dır. Ölçek 27 madde ve üç boyuttan (zaman planlama, zaman tutumu, zaman kazandırma) oluşmaktadır.

Anketin ikinci bölümünde 18 maddeli "erteleme davranışı" ölçeği bulunmaktadır. Ölçek, Çakıcı (2003), tarafından geliştirilmiştir. Cronbach's Alpha (iç tutarlılık katsayısı) değeri 0.85 olarak belirlenmiştir. Ölçek 18 maddeden oluşmaktadır.

Anketin son bölümünde demografik bilgilerle ilgili sorular yer almaktadır.

Temel hipotezin sınanması için regresyon ve korelasyon analizi yapılmıştır. Söz konusu olan bu analizler Fırat Üniversitesi tarafından lisanslanmış olan SPSS 22.0 paket programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

4.3.Faktör ve Güvenirlik Analizi

Zaman yönetimi ölçeği, "zaman planlaması", "zaman tutumları" ve "zaman harcattırıcılar" olarak üç boyuttan oluşmaktadır. Zaman planlaması boyutu faktör yükleri 0.391 ile 0.788 arası değişen 16 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %28.30'ini açıklamaktadır. Zaman tutumları boyutu, faktör yükleri 0.334 ile 0.869 arası değişen 7 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %20.46'ünü açıklamaktadır. Zaman harcattırıcılar boyutu ise faktör yükleri 0.326 ve 0.651 arası değişen 4 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %17.45'ini açıklamaktadır. Toplamda üç faktör, varyansın %66.24'ünü açıklamaktadır. Güvenirlik analizi katsayıları ise sırasıyla 0,891-0,867-0,897 ve ölçeğin geneli için 0,820 hesaplanmıştır.

Erteleme davranışları ölçeği, "son dakikaya bırakma" ve "zamanında yapma" olarak iki boyuttan oluşmaktadır. Son dakikaya bırakma boyutu faktör yükleri 0.640 ile 0.807 arası değişen 11 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %42.53'ini açıklamaktadır. Zamanında yapma boyutu, faktör yükleri 0.638 ile 0.784 arası değişen 7 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %14.86'ünü açıklamaktadır. Toplamda iki faktör, varyansın %57.39'unu açıklamaktadır. Güvenirlik analizi katsayıları ise sırasıyla 0,935-0,837 ve ölçeğin geneli için 0,917 hesaplanmıştır.

4.4.Regresyon ve Korelasyon Analizleri

Tablo ile katılımcıların üzerinde yapılan araştırma sonucunda zaman yönetimi ve erteleme davranışı ilişkisi, zaman planlaması ve erteleme davranışı ilişkisi, zaman tutumları ve erteleme davranışı ilişkisi ve zaman harcattırıcılar ve erteleme davranışı ilişkisi, regresyon testi bulguları verilmiştir.

Tablo 1. Zaman Yönetiminin Erteleme Davranışına Etkisi

	Değişken	B	Standart Hata B	β	t	p
Model	Sabit	4,180	,277		15,108	,000
	X (Zaman Yönetimi)	-,536	,085	-,330	-6,325	,000
	$R = -0,330$ $R^2 = 0,106$ $F_{(1, 328)} = 40,004$ $p = 0,000$ $Y (\text{Erteleme Davranışı}) = 4,108 - 0,536 * X$					

Tablo 1'de görülen çoklu regresyon modeline göre, zaman yönetimi ile erteleme davranışı arasında vasat düzeyde ve negatif yönlü bir etki söz konusudur ($R = -0,330$). Ayrıca zaman yönetimi, erteleme davranışını yaklaşık %11 oranında açıklamaktadır ($R^2 = 0,106$). Zaman yönetiminin tek boyut olarak ele alındığında yapılabilen bu tespitlere karşın, Tablo 2'de görülen çoklu regresyon modeline göre zaman yönetimi boyutları

ayrı ayrı ele alındığında, zaman yönetiminin erteleme davranışı üzerindeki etkisinin yaklaşık %56'ya çıktığı, zaman yönetimi boyutlarının erteleme davranışını artırıcı etkisinin %30'a ulaştığı görülmektedir ($R^2 = 0,302$).

Tablo 2. Zaman Yönetiminin Erteleme Davranışına Etkisi – 2

Değişken		B	Standart Hata B	β	t	p
Model	Sabit	5,961	,315		18,905	,000
	X ₁	-,246	,056	-,229	-4,387	,000
	X ₂	-,306	,083	-,187	-3,705	,000
	X ₃	-,501	,047	-,503	-10,542	,000
	R = -0,555 R ² = 0,302 F _(3, 326) = 48,451 p = 0,000					
Y (Erteleme Davranışı) = 5,961 – 0,246X ₁ – 0,306X ₂ – 0,501X ₃						

X₁: Zaman planlaması X₂: Zaman tutumları X₃: Zaman harcattırıcılar

Tablo 2'de görülen çoklu regresyon modeline göre, zaman yönetimi boyutları ile erteleme davranışı arasında negatif yönlü ve vasat düzeyde bir ilişki söz konusudur ($R = -0,555$). Zaman yönetimi boyutlarından oluşan bu çoklu modelde zaman yönetiminin erteleme davranışını yaklaşık %30 oranında azaltabildiği görülmektedir ($R^2 = 0,302$). Bağımsız değişken olan zaman yönetimi boyutlarının, bağımlı değişken olan erteleme davranışı üzerindeki etki sıralaması fazladan aza doğru sırasıyla X₃, X₁, X₂ şeklinde gerçekleştiği tespit edilmiştir.

Tablo 3. Korelasyonlar

		ZYF1	ZYF2	ZYF3	ZYT
EDT	r	-,175**	-,258**	-,437**	-,330**
	p	,001	,000	,000	,000
	n	330	330	330	330
EDF1	r	,012	-,185**	-,543**	-,168**
	p	,827	,001	,000	,002
	n	330	330	330	330
EDF2	r	-,470**	-,292**	-,043	-,507**
	p	,000	,000	,437	,000
	n	330	330	330	330

** : $p < 0,01$

EDT: Erteleme Davranışı Ölçeği Ortalama Puanı **EDF1:** Son Dakikaya Bırakma Ortalama Puanı **EDF2:** Zamanında Yapma Ortalama Puanı

ZYT: Zaman Yönetimi Ölçeği Ortalama Puanı **ZYF1:** Zaman Planlama Ortalama Puanı **ZYF2:** Zaman Tutumları Ortalama Puanı **ZYF3:** Zaman Harcattırıcılar Ortalama Puanı

Erteleme Davranışı ile *Zaman Planlama boyutu* ($r: -0,175$, $p < 0,01$), *Zaman Tutumları boyutları* ($r: -0,258$, $p < 0,01$), *Zaman Harcattırıcılar boyutları* ($r: -0,437$, $p < 0,01$) arasında negatif yönde, yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki mevcuttur. Erteleme Davranışı ile *Zaman Yönetimi* arasında ($r: -0,330$, $p < 0,01$) arasında negatif yönde, yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Erteleme Davranışı boyutlarından *Son Dakikaya Bırakma boyutu* ile *Zaman Tutumları* arasında ($r: -0,185$, $p < 0,01$), *Zaman Harcattırıcılar* arasında ($r: -0,543$, $p < 0,01$) ve *Zaman Yönetimi* arasında ($r: -0,168$, $p < 0,01$) negatif yönde, yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Erteleme Davranışı boyutlarından *Zamanında Yapma boyutu* ile *Zaman Planlama* ($r: -0,470$, $p < 0,01$), *Zaman Tutumları* arasında ($r: -0,292$, $p < 0,01$), ve *Zaman Yönetimi* arasında ($r: -0,507$, $p < 0,01$) negatif yönde, yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Yukarıda paylaşılan regresyon ve korelasyon bulguları değerlendirildiğinde, temel hipotezin desteklendiği görülmüştür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İngilizce’de ki “*procrastination*” kavramından Türkçe’ye ertelemek olarak çevrilen bu kavram, ağırdan almak olarak bilinmektedir ve birçok bireyin yaşadığı bir süreçtir. İnsanın, ertelemeye kendisini fazla kaptırması, potansiyelini açığa çıkarmasına ve başarıya ulaşmasına engel olabilmektedir. Ertelemenin çoğu zaman yıkıcı sonuçlar verdiği de görülebilmektedir. **Erteleme davranışı**, belli bir anda yapılması gereken şeyi yapmak yerine; daha çok keyif alınan ya da daha iyi hissettiren şeyler yaparak, asıl yapılması gerekenlerin ötelenmesidir. Diğer bir tanımla, kısa süreli keyifleri, uzun vadeli işlere tercih etme durumudur. Erteleme davranışı, yapılmak istenilen ve yapmak zorunda olunan davranışlar arasında zamansal farklılıklar olmasından kaynaklanmaktadır. Buna göre ertelemek, kişilerin bir işi yapmak istedikleri zamanla, yaptıkları zaman arasında fark olması nedeniyle ortaya çıkmaktadır (Lay, 1986: 474-495).

Erteleme davranışı, her bireyin zaman zaman karşılaşılabileceği ve büyük çoğunluğun şikâyetçi olduğu bir disiplin sorunu olarak kabul edilmelidir. Bu disiplin sorunu, bazı bireylerin hayatlarını sağlıklı ve mutlu sürdürebilmelerine engel olacak kadar derinlere işleyebilmektedir. Ertelemenin, aslında bireyin duygularını ertelemesi ve kendini sabote etmesi olduğunu söylemek mümkündür. Ertelemeyi alışkanlık edinen bireylerin, tipik olarak hayatlarının her alanında bir şeyleri erteledikleri görülebilmektedir. Zamanın önemini ve ertelemenin olumsuzluklarını anlatan “**Bugünün işini yarına bırakma**” gibi atasözlerimiz ve deyimlerimiz olmasına rağmen, erteleme davranışı, günlük hayatın da, iş hayatının da ayrılmaz parçası haline gelmiştir. “Sonra giderim” diye ertelenen randevular; “nasılsa uğrarım” diye ihmal edilen ziyaretler; “bugün, yarın” diyerek bir türlü ilgilenilemeyen tamirat işleri; bir türlü tamamlanamayan projeler ya da eksiksiz hala getirilemeyen yarım işler olarak kendini gösteren erteleme davranışı, hayatın her alanında ve de herkes üzerinde kendini gösterebilmektedir. Çok sayıda faktörün etkisiyle ortaya çıktığı bilinen erteleme davranışı, hem özel yaşamlarda, hem iş yaşamında hem de ekonomide kayıplara neden olabilmektedir.

Erteleme davranışının ortadan kaldırılması mümkün görünmemektedir. Ancak, en az düzeye indirilebilmesi ve kontrol altında tutulabilmesi ise mümkündür. Bunun için zaman yönetimi becerilerinin kazandırılması ve stres ile mücadelenin öğretilmesi her alanda önemli kazanımlar getirecektir. İş yaşamında ise bireylere yeteneklerini kullanabilecekleri işlerin verilmesi, takım çalışmalarının teşvik edilmesi ve adil bir iş ortamının sağlanması etkili olacaktır. İlerleyen dönemlerde; zaman yönetimi becerilerinin ve erteleme davranışının iş çıktılarına etkisi, kişilik özellikleriyle etkileşimi, yönetim becerileriyle ilişkisi, bağımlılıkla ilişkisi, genel kültür ile ilişkisi ve örgüt kültürüyle, ilişkisi gibi araştırmaların yapılmasının özgün eserler üretilmesine katkı sunacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akbay, S.E (2009). *Cinsiyete Göre Üniversite Öğrencilerinde Akademik Erteleme Davranışı: Akademik Güdülenme, Akademik Özyeterlik ve Akademik Yükleme Stillerinin Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, ss.1-111
- Alay S, Koçak S. (2002). Validity and Reliability of Time Management Questionnaire. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 22, 913.
- Albayrak, E (2015). *Genel Erteleme Davranışı Olan ve Olmayan Bireylerin Yönetici İşlevler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Uygulamalı Psikoloji Programı, ss.1-120
- Aydın, K.S ve Koçak, S (2006). Üniversite Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri ile Akademik Erteleme Düzeylerinin İncelenmesi, *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 17-38
- Aydoğan, D (2008). *Akademik Erteleme Davranışının Benlik Saygısı, Durumlu Kaygı ve Öz Yeterlik ile Açıklanabilirliği*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, 1-81
- Balkıs, M (2006). *Öğretmen Adaylarının Davranışlarındaki Erteleme Eğiliminin, Düşünme ve Karar Verme Tarzları ile İlişkisi*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 1-278

- Baltacı, A (2017). Erteleme Davranışı Eğilimi ve Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Okul Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma, *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 56-80
- Caz, Ç ve Tunçkol, H.M (2015). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Zaman Yönetimi Becerilerinin İncelenmesi, *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 91-100
- Çakıcı, D.Ç. (2003). *Lise ve Üniversite Öğrencilerinde Genel Erteleme ve Akademik Erteleme Davranışının İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Demirel, E. ve Ramazanoğlu, F. (2005). Yöneticiler Açısından Etkin Zaman Yönetimi Tekniklerinin Değerlendirilmesi. *Fırat Üniversitesi Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 30-35.
- Düşmez, İ (2013). *Akılcı Duygusal Davranışçı Yaklaşımına Dayalı Akademik Erteleme Davranışını Önleme Eğitim Programının Üniversite Öğrencilerinin Akademik Erteleme Davranışları Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı, 1-163
- Ekşi, H ve Dilmaç, B (2010). Üniversite Öğrencilerinin Genel Erteleme, Karar Vermeyi Erteleme ve Akademik Erteleme Düzeylerinin Sürekli Kaygı Açısından İncelenmesi, *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(23), 433-450
- Gül, A.Y (2015). *İş Yaşamında İşi Erteleme Davranışı ve Nedenleri*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı, 1-209
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Häfner, A., Oberst, V. and Stock, A. (2014). Avoiding procrastination through time management: an experimental intervention study, *Educational Studies*, 40(3), 352-360,
- Kağan, M (2009) *Üniversite Öğrencilerinde Akademik Erteleme Davranışını Açıklayan Değişkenlerin Belirlenmesi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 2(42), 113-128
- Kanten, P. ve Kanten, S. (2015). The Antecedents Of Procrastination Behavior: Personality Characteristics, Self-Esteem And Self-Efficacy, *Global Business Research Congress (GBRC)*, Istanbul, Turkey.
- Kılıç, S.S (2015). *Zaman Yönetimi ve Zamanı Etkin Kullanma*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, 1-158
- Kıbar, B, Fidan, Y ve Yıldırım, C (2014). Öğrencilerin Zaman Yönetimi Becerileri ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişki: *Karabük Üniversitesi, Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, 2(2), 136-153
- Lay, C.H. (1986). At last, my research article on procrastination. *Journal of Research in Personality*, 20(4), 474-495.
- Ocak, G. ve Boyraz, S. (2016). Examination of the Relation between Academic Procrastination and Time Management Skills of Undergraduate Students in Terms of Some Variables, *Journal of Education and Training Studies*, 4(5), 76-84.
- Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük. *Erteleme*. <https://sozluk.gov.tr/>, Son erişim tarihi: 12.06.2021
- Yüksel, A.K. (2016). *Hemşirelerde Zaman Yönetimi ve Zaman Yönetimini Etkileyen Faktörler*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 1-84.